

# 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구I

책임연구원 황여정

공동연구원 김승경



---

연구보고 18-R04

---

# 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I

---

책임연구원\_ 황여정(한국청소년정책연구원·연구위원)

공동연구원\_ 김승경(한국청소년정책연구원·연구위원)

연구보조원\_ 전현정(한국청소년정책연구원·연구사업운영원)



## 국문초록

이 연구는 청소년을 대상으로 하는 대표적인 '일 경험' 제도인 직업계고 현장실습과 관련하여, 그간 다양한 문제점들이 지적되었음에도 불구하고 체계적인 실태조사가 부재했던 상황을 고려하여, 현장실습의 운영 실태를 세밀하게 살펴볼 수 있는 정책 기초자료를 산출하는 데 일차적인 목적이 있다. 아울러 실태조사 분석 결과를 토대로, 청소년들이 보다 긍정적인 경험을 할 수 있는 현장실습 제도 구축을 위해 정책과제를 도출하는데도 연구의 목적을 두었다.

이 같은 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 본 연구는 선행연구 고찰, 2차 자료 분석, 법령 및 정책 분석, 설문조사, 면담조사, 전문가 자문 등 다양한 연구방법을 활용하여 연구를 수행하였다. 먼저 선행연구 검토를 통해 청소년 '일 경험' 제도 가운데 가장 대표적인 직업계고 현장실습 제도에 대해 검토하였다. 이를 통해 현장실습 제도를 바라보는 다양한 관점을 정리하고, 기존 연구의 한계를 확인함으로써, 본 연구의 관점과 분석 대상 및 방향을 설정하였다. 2차 자료 분석에서는 현장실습이 직업계고 청소년들의 취업을 위한 절대적인 입직 통로로 인식되고 있지만, 예상보다 그 효과는 크지 않았고 특히 취업의 질과 연속성을 담보하지 못하고 있음을 확인하였다. 한편, 법령 및 정책분석에서는 현장실습 제도를 규율하는 법체계가 미비하다는 점을 확인하고, 최근 도입된 제도는 그 본래 의도와는 달리 실습생의 권익보호에 불리하게 작용할 우려가 있음을 확인하였다.

한편, 본 연구에서는 현장실습이 이루어지는 실태 파악을 위해 현장실습을 경험한 졸업생 및 재학생, 새로운 현장실습 제도에 대한 잠재적 수요자인 고3학생, 현장실습 업무 담당교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 주요 조사 내용으로는 현장실습으로 유입되는 과정, 현장실습 운영 과정, 실습생에 대한 근로보호 실태, 현장실습의 중단과 복교, '학교에서 직업세계로의 이행 기제'로서 현장실습, 새로 도입된 '학습중심 현장실습' 제도를 위한 준비 상황 및 현장실습 제도 개선을 위한 의견 등이 포함되었다. 또한 직업계고 졸업생 및 재학생, 직업계고 현장실습 담당교사와 현장실습 업체 담당자 등 현장실습과 관계된 이해당사자들의 경험과 의견을 수렴하고자 면담조사도 함께 실시하였다. 여기에서는 주로 현장실습 참여(운영) 경험과 그로부터 도출된 제도 개선에 관한 의견들을 수렴하였다. 특히 면담조사를 통해 산업체 담당자들의 입장과 의견을 청취하였다.

상술한 선행연구 검토, 2차 자료 분석, 법령 및 정책 분석, 설문조사 및 면담조사 결과를 모두 종합하여, 직업계고 현장실습 제도 개선의 큰 방향과 세부 과제들을 도출하였다. 본 연구에서는 현장실습이 취업을 위한 수단이 아니라, 다양한 직업체험을 통해 '현장적응력을 갖춘 전문 인력의 양성' 기제가 되어야 한다고 전제하고, 이러한 현장실습 제도 구현을 위해 기본적으로 추구해야 할 정책 방향으로 '인권이 보장되는 일경험 환경 구축', '학습으로서의 현장실습 성격 재정립', '청소년의 효과적인 직업세계 이행 기제로서의 현장실습' 등을 설정하였다. 그리고 이를 뒷받침하는 중점과제로는 인권이 보장되는 일경험 환경 구축 지원, 학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원, 고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화, 학습 및 취업준비 과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 법령 정비, 현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성을 설정하고, 구체적인 세부 과제들을 논의하였다.

핵심어 : 청소년 '일 경험', 직업계고 현장실습, 현장실습 실태, 현장실습 개선방안

## 연구요약

### 1. 연구목적

- 이 연구는 청소년을 대상으로 하는 대표적인 ‘일 경험’제도인 직업계고 현장실습과 관련하여, 그간 다양한 문제점들이 지적되었음에도 불구하고 체계적인 실태조사가 부재했던 상황을 고려하여, 현장실습의 운영 실태를 세밀하게 살펴볼 수 있는 정책 기초자료를 산출하는 데 목적이 있음.
- 또한 실태조사 분석 결과를 토대로, 청소년들이 보다 긍정적인 경험을 할 수 있는 현장실습 제도 구축을 위해 정책과제를 도출하는 데도 목적을 두었음.

### 2. 주요 연구내용 및 연구방법

- 청소년 ‘일 경험’에 대한 선행연구 검토
  - 청소년 ‘일 경험’ 제도에 대한 개념을 검토하고, 청소년 ‘일 경험’ 제도 가운데 가장 대표적인 직업계고 현장실습 제도에 대해 검토함. 이를 통해 현장실습 제도를 바라보는 다양한 관점을 정리하고, 기존 연구의 한계를 도출함. 이러한 문헌연구의 과정을 거쳐, 연구 수행 가능성 및 정책대상자의 규모를 고려하여 1차 년도 연구의 대상을 설정함.
- 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석
  - 직업계고 현장실습이 이루어지는 정책 환경 진단을 위해, 관련 법령과 정책을 분석함. 특히 법령 및 정책 분석에서는 관련 법제도를 평면적으로

나열하고 설명하기보다는, 법령 또는 제도상으로 상충되는 지점을 확인하거나, 미비점을 도출하는 등 쟁점을 파악하는 데 중점을 두었음.

● 2차 자료 분석

- 구체적인 실태조사에 앞서, 그간 운영된 직업계고 현장실습의 운영 양상을 개괄하기 위해, 교육부가 수집한 행정 통계자료 및 한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」 데이터를 활용해 2차 자료 분석을 실시하였음.

● 현장실습에 관한 실태조사

- 청소년을 대상으로 하는 대표적인 '일 경험' 제도인 현장실습의 운영에 관한 실태를 다각적으로 확인하기 위해, 현장실습 유경험자(졸업생 및 재학생), 현장실습을 앞둔 재학생, 현장실습 업무 담당 교사(취업부장교사 등), 산업체 담당자 등을 대상으로 조사 대상의 특성을 고려하여 설문조사와 면담조사를 실시하였음.

- 주요 조사 내용으로는 현장실습 참여(운영) 경험과 그로부터 도출된 제도 개선에 관한 의견들을 수렴하였음.

● 청소년 '일 경험' 제도로써 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책제안

- 선행연구 검토, 법령 및 정책 분석, 설문조사 및 면담조사 결과를 통해 도출된 내용을 바탕으로, 전문가 자문회의, 정책협의회 등을 거쳐 청소년 '일 경험' 제도로써 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책 추진의 기본 방향을 도출하였음.

- 그리고 도출된 기본 방향을 뒷받침하는 5개 중점과제, 13개 추진과제 및 29개 세부과제를 제시하였음.

### 3. 주요결과

#### 1) 선행연구 검토 결과

- 1973년부터 시작된 산업체 파견형 현장실습제도가 수십 년간 지속되었던 데는 현장실습에 관여하는 주체들의 복잡다기한 이해관계가 얽혀있었던 것으로 파악되었음. 현장실습은 산업체에는 비교적 낮은 임금으로 인력을 확보하는 통로로, 학생들에게는 취업처를 찾는 기제로, 학교에는 취업률을 높이는 방편으로 활용되었음.
- 선행연구 검토를 통해 확인된 내용을 토대로, 현장실습 문제에 접근하는 본 연구의 관점을 설정하였음. 기존에 수행된 대부분의 정책연구들이 현장실습 문제를 ‘근로보호’의 관점에 입각해서 접근한 데 비해, 본 연구는 ‘근로보호’의 관점과 더불어 ‘학교에서 직업세계로의 이행(school to work transition)’의 관점을 연구의 기본 관점으로 도출하였음.

#### 2) 2차 자료 분석 결과

- 2차 자료 분석 결과, 현장실습이 직업계고 청소년들의 취업을 위한 절대적인 입직 통로로 인식되고 있지만, 예상보다 그 효과는 크지 않았고 특히 취업의 질과 연속성을 담보하지 못하는 것으로 분석되었음.
- 또한 현장실습은 과거에도 교육·훈련이 아닌 ‘근로’로 간주되었고, 산업체 현장에서 실습생들은 근로자로 인식되어 왔음을 확인할 수 있었음.
- 한편, 직업계고 안에서도 현장실습과 관련하여 학교 유형에 따라 빈익빈 부익부 현상이 발생하고 있었음. 마이스터고와 여타 일반 직업계고 사이에 상당한 격차가 존재해, 일반 직업계고 학생들은 마이스터고 학생들에 비해 현장실습과 관련하여 체계적으로 열위에 놓여 있었음.

### 3) 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석

- 현행 현장실습 제도 운영의 근거는 초·중등교육과정 총론(교육부 고시 2008-150)에서 찾을 수 있지만, 수시로 변경하는 고시에 추상적인 내용이 담겨 있어서, 산업체 기반 현장실습을 교육과정으로 운영한다는 데 근거로 삼기에는 한계가 있음을 확인하였음.
- 또한 현장실습 참여 학생의 법률적 지위와 관련하여, 현장실습이 이루어지는 산업체 현장에서 '학습'으로서의 '교육·훈련'과 '근로'를 완벽히 구분하기 어려운 상황에서, 근로자로서의 지위를 배제하는 현행 제도는 실습생의 권익 보호에 불리하게 작용할 우려가 있음을 확인하였음.
- 2000년대 이후 추진된 직업계고 현장실습 관련 주요 정책에 대한 분석 결과, 정부 정책은 비교적 일관되게 '근로'가 아닌, '교육과정으로서의 현장실습'을 지향해왔지만, 현실에서는 여전히 이러한 패러다임의 전환이 제대로 이루어지지 못한 것으로 파악되었음.

### 4) 현장실습 제도 운영 실태에 대한 설문조사 분석 결과

- 설문조사 분석을 통해 도출된 주요 결과를 간략히 정리하면, 먼저 현장실습의 실제 취업 연계 효과는 예상만큼 크지 못한 것으로 파악되었음.
  - 구체적으로, 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 재학 중 실습을 받았던 업체에서 그대로 일하고 있는 응답자 비율은 49.9%에 그쳤음.
- 다음으로, 그간 적용된 현장실습 제도의 범위 안에서 비교적 긍정적인 성과를 산출하는 데는 전공과 관련한 분야에서 실습이 이루어졌는지, 즉 '전공 관련성'이 무척 중요한 차이를 야기하는 것으로 파악되었음.
  - 구체적으로, 전공과 관련한 분야에서 실습을 경험한 졸업생들은 졸업 후 6개월이 경과한 시점에도 해당 일자리를 유지하고 있다는 응답 비율이 54.5%를 차지한 반면, 전공과 무관한 분야에서 실습을 한 졸업생들은 그 비율이 42.5%로 12%p 더 낮게 파악되었음.

● 그 밖에 설문조사를 통해 도출된 주요 결과를 도식화하여 제시하면 아래와 같음.

**1 현장실습으로의 유입 과정: 선택과 준비**

- 실습 조건에 관한 정보 제공이 충분히 이루어지지 못하고, 대략적인 수준에 머물고 있음
- 실습 전 학교에서 실시하는 필수 교육은 강의식 집체 교육이 광범위하게 사용되고 있어, 수업방식 개선이 요구됨
- 강의식 집체 교육보다 한 학급 정도 인원으로 진행되는 학급 별 수업의 주관적 효과가 양호

**2 현장실습 운영 과정**

- 실습받는 동안 해당 업체에 교육-훈련 담당자가 있었다는 응답은 37.4%, 없었다는 응답은 40.0%로 나타남
- 실습 업무가 전공과 관련 있는 업무였다는 응답은 63.0%에 머물렀음.
- 실습 받는 업체에서 체계적인 실습 프로그램을 제공했다는 응답은 59.8%에 불과

**3 현장 실습생 근로 보호 실태**

- 협약서(계약서) 작성했지만 받지 못했다는 응답 12.9%, 작성하지 않았다는 응답 4.6%
- 실습 과정 중 작업 환경에 대해 위험을 느낀 비율은 23.1%
- 기존 제도에서 현장실습수당과 관련한 체불 경험 비율은 24.0%

**4 현장실습의 중단과 복교**

- 현장실습 중단 의사가 있거나 실제로 그만둔 적 있는 응답자 비율은 39.1%
- 현장실습 중단 이유는 출퇴근 불편, 건강 문제, 인간관계 등
- 복교 시 학교의 조치와 지원에 대해 '별다른 조치 없이 본래 소속 학급으로 복귀시켰다'는 응답이 52.5%로 높게 나타남

**5 '학교에서 직업세계로의 이행 기제'로서 현장실습**

- 현장실습 업체로 취업을 원한다는 응답은 53.8%, 실제로 실습 업체로 취업한 후 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 계속 근무하는 경우는 49.9%에 그침
- 졸업 후 일자리에서 현장실습 경험이 도움이 된다는 응답은 77.4%, 도움이 되지 않는다는 응답은 22.6%

**6 현장실습 제도 개선 의견**

- 현장실습 제도가 필요하다는 의견은 83.4%
- 현장실습 산업체 선정 시 고려되어야 한 중요한 기준은 '실습 내용이 학생 전공과 잘 맞는지 여부' 등
- 현장실습 제도 개선을 위하여 필요한 요구사항은 '우수 기업의 확보 및 적극적인 참여 유도', '실습생의 권리보호' 등

**[설문조사 주요 결과]**

**5) 현장실습 제도에 대한 다양한 목소리 : 면담조사 분석 결과**

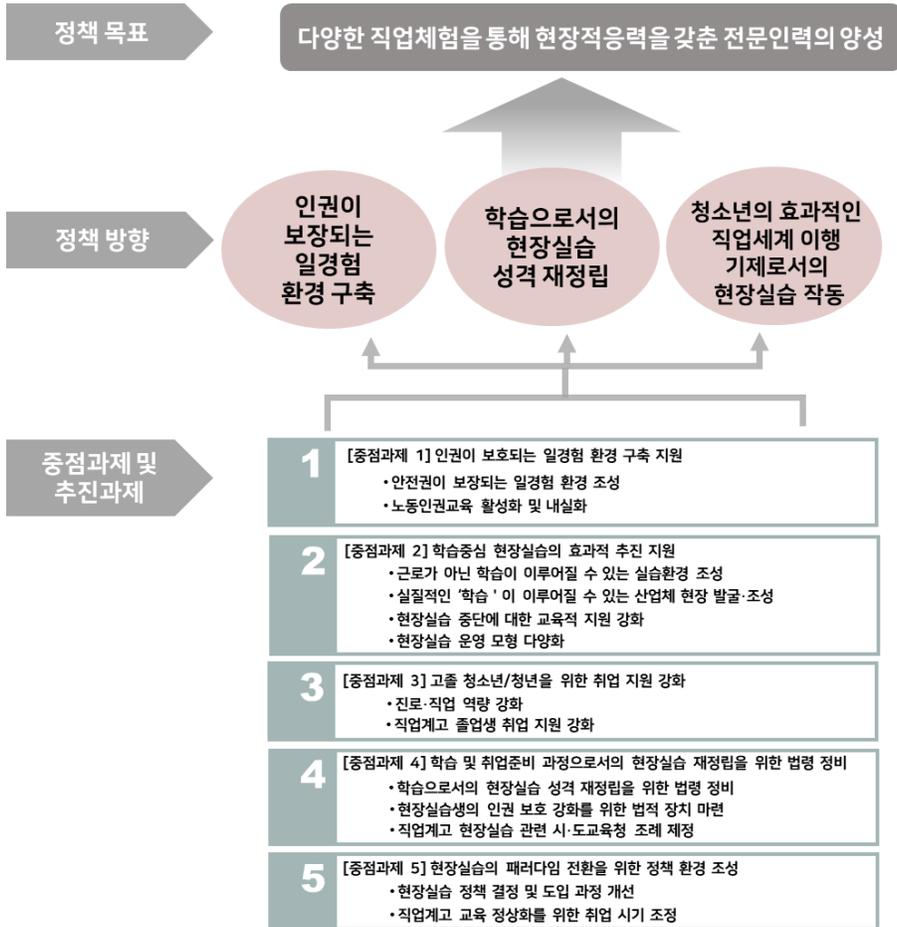
- 직업계고 졸업생, 직업계고 재학생, 직업계고 현장실습 담당교사 및 현장실습 업체 담당자 등 현장실습과 관계된 이해당사자들의 경험과 의견을 수렴하고자 진행된 면담조사를 통해 다음과 같은 발견점과 시사점을 도출하였음.
- 취업이 목적이 되어버린 직업계고 교육의 한계
  - 졸업생들과 재학생들은 현장실습을 조기취업과 동일한 개념으로 인식하는 경향이 있었고, 교사 역시 학생의 학습권을 지켜주지 못하는 학교의 현실을 지적하였음.

- 취업을 목적으로 진학한 학생과 취업률이 목적이 되어버린 학교는 학생의 학습권 보장과 역량 강화를 위한 목적은 상실한 채 여타 직업훈련기관과 다를 바 없는 취업준비생 양성기관으로서의 역할에 몰두하고 있는 상황이었음.
- 직업계고 학생의 역량강화를 위한 현장실습
  - ‘학습중심 현장실습제도’가 도입되면서 선도기업에 한하여 최대 3개월까지 실습이 가능하다고 제한한 점에 대해 교사들은 전체 학생들에게 균등한 기회를 제공하기보다 일부 우수한 학생들에게 기회를 몰아주는 승자독식의 구조가 될 가능성에 대해 우려하였음.
- 학생들의 삶의 방향을 고려한 현장실습
  - 학생들은 대체로 학교가 신뢰할만한 실습처를 연계해줄 것이라는 막연한 기대를 가지고 있는 경우가 많았고, 학교가 실습처를 연계해줄 때 취업처의 업무나 규모, 특성 등에 대해 충분한 정보를 얻기 위해 알아보기 위해 노력하는 경우가 많지 않았음.
  - 또한 업체 관계자들은 취업을 위해 노력하는 전문계고등학교들이 직업에 대한 교육과정을 별로 가지고 있지 않으며, 특정 전공계열을 이수한 후 나아갈 수 있는 직업의 다양성에 대해 잘 알지 못하고 있으며 학생들에게 그러한 교육을 시키는 곳도 거의 없다고 하였음.
  - 졸업 후 특정분야의 인재를 양성하는 것이 특성화고 교육의 목적이라면, 학교는 특정분야로의 취업보다는 학생들이 다양한 직업을 접하면서 자신의 적성에 맞는 진로를 찾을 수 있도록 다양한 영역, 다양한 유형의 실습을 제공할 필요성이 도출되었음.

#### 4. 정책제언

- 본 연구에서는 현장실습이 취업을 위한 수단이 아니라, 다양한 직업체험을 통해 ‘현장적응력을 갖춘 전문인력의 양성’ 기제가 되어야 한다고 보았음.

- 그리고 이 같은 현장실습 제도 구현을 위해 기본적으로 추구해야 할 정책 방향으로 ①인권이 보장되는 일경험 환경 구축, ②학습으로서의 현장실습 성격 재정립, ③청소년의 효과적인 직업세계 이행 기제로서의 현장실습 등을 설정하였음.



[현장실습 제도 개선을 위한 정책방안의 방향과 목표]

- 그런 다음 이 같은 정책방향을 뒷받침하는 정책과제로 5개 중점과제에 13개 추진과제 및 29개 세부과제를 제시하였음.

<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p style="text-align: center;">인권이 보호되는 일경험 환경 구축</p>	<p><b>1-1. 안전권이 보장되는 일경험 환경 조성</b></p> <p>1-1-1. 안전 관련 사전교육 강화 1-1-2. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선 1-1-3. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선</p> <p><b>1-2. 노동인권교육 활성화 및 내실화</b></p> <p>1-2-1. 노동인권교육 활성화를 위한 근거 마련: 법제화 1-2-2. 초·중등교육 교육과정·노동인권교육 내용 반영 1-2-3. 교육효과 제고를 위한 소규모 참여식 교육 확대 1-2-4. 노동인권교육 확산을 위한 담당 교사 양성 1-2-5. 교원 대상 노동인권 감수성 제고를 위한 연수 실시 1-2-6. 실습업체 관계자(사업주 및 업무 담당자) 대상 교육 실시</p>
<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> <p style="text-align: center;">학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원</p>	<p><b>2-1. 근로가 아닌 학습이 이루어질 수 있는 실습 환경 조성</b></p> <p>2-1-1. 직업계고 교육목표의 재정립 및 공유 2-1-2. 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습 금지 2-1-3. 실질적인 피드백이 이루어지는 현장실습 사후평가 도입</p> <p><b>2-2. 실질적인 '학습'이 이루어질 수 있는 산업체 현장 발굴 조성</b></p> <p>2-2-1. 선도기업 선정 과정 개선</p> <p><b>2-3. 현장실습 중단에 대한 교육적 지원 강화</b></p> <p>2-3-1. 현장실습을 중단할 수 있는 권리의 명시 2-3-2. 현장실습 중단 학생에게 교육적 지원 프로그램 운영</p> <p><b>2-4. 현장실습 운영 모형 다양화</b></p> <p>2-4-1. 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형 개발 2-4-2. 다양한 현장실습 운영 모형 개발을 위한 교원 역량 강화</p>
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p style="text-align: center;">고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화</p>	<p><b>3-1. 진로·직업 역량 강화</b></p> <p>3-1-1. 일자리 선택 역량을 길러주는 교육 3-1-2. 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 통합정보 사이트 운영</p> <p><b>3-2. 직업계고 졸업생 취업 지원 강화</b></p> <p>3-2-1. 지역 내 고용지원센터와의 연계 강화 3-2-2. 취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화</p>
<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <p style="text-align: center;">학습 및 취업준비 과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 정책 추진 근거 강화</p>	<p><b>4-1. 학습으로서의 현장실습 성격 재정립을 위한 법령 정비</b></p> <p>4-1-1. 초·중등교육법 개정을 통한 교육과정으로서의 현장실습 성격 재정립(1안) 4-1-2. 초·중등교육법에 규정된 수업 유형에 현장실습 포함(2안) 4-1-3. 진로교육법에 현장실습 관련 내용 포함(3안)</p> <p><b>4-2. 현장실습생의 인권 보호 강화를 위한 법적 장치 마련</b></p> <p>4-2-1. 실습생의 인권 보호 강화를 위한 관계법령 개정 4-2-2. 현장실습 관련 교육부 고시 개정</p> <p><b>4-3. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정</b></p> <p>4-3-1. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정</p>
<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <p style="text-align: center;">현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성</p>	<p><b>5-1. 현장실습 정책 결정 및 도입 과정 개선</b></p> <p>5-1-1. 현장실습 제도 주요 정책변화에 대한 예고기간 도입 5-1-2. 효과적인 제도 개선을 위한 속의 방법 도입 검토</p> <p><b>5-2. 직업계고 교육 정상화를 위한 취업 시기 조정</b></p> <p>5-2-1. 고졸 대상 산업체 취업 시기의 조정 및 통합</p>

[정책추진과제 및 세부과제 구조도]

# 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I

연구보고

<b>I. 연구의 개요</b> .....	1
1. 문제 제기와 연구 동기 .....	3
1) 문제 제기 .....	3
2) 연구의 필요성 및 목적 .....	5
2. 용어의 정의 .....	7
3. 연구내용 .....	8
1) 청소년 ‘일 경험’에 대한 선행연구 검토 .....	8
2) 2차자료 분석 .....	9
3) 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석 .....	9
4) 제도 운영 실태와 그 영향: 설문조사 및 면담조사 ..	10
5) 청소년 ‘일 경험’ 제도 및 운영 환경 개선을 위한 정책제안 .....	11
4. 연구방법 .....	11
1) 문헌연구 .....	11
2) 전문가 자문 .....	12
3) 양적 연구 .....	12
4) 질적 연구 .....	14
5) 관계부처와의 협의 .....	16

5. 연구추진체계 및 연도별 연구 계획 .....	16
1) 연구추진체계 .....	16
2) 연도별 추진 계획 .....	18
<b>II. 논의의 배경</b> .....	19
1. '일경험' 제도에 대한 이해 .....	21
1) '일경험' 제도의 개념 .....	21
2) 학교에서 직업세계로의 이행(school to work transition) 기제로서 '일경험' 제도 .....	22
2. 청소년 '일 경험'제도로써 현장실습에 대한 이해 ..	23
1) 현장실습의 개념 .....	24
2) 일경험 제도로써 현장실습의 구체적 유형들 .....	25
3) 현장실습을 둘러싼 다양한 주체와 이해관계 .....	32
3. 현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점 .....	33
1) 교육과정 vs. 취업의 예비적 단계 .....	33
2) 현장실습 유지 vs. 폐지 .....	34
4. 현장실습에 내재된 문제들 .....	36
1) 근로권익을 침해받는 현장실습 환경 .....	36
2) 직업세계와 연계되지 못하는 현장실습 .....	39
3) 중도탈락 한 학생들의 학습권 보장 문제 .....	41
5. 기존 정책연구의 성과와 한계 .....	43
6. 소결 .....	45
1) 주요 발견점 .....	45
2) 연구의 범위 .....	47
3) 관점의 확장 .....	48
<b>III. 현장실습 운영 현황 개괄 : 2차 자료 분석</b> .....	51
1. 분석의 개요 .....	53
2. 교육부 취업 모니터링 자료 분석 결과 .....	55
1) 현장실습에 대한 수요 .....	55
2) 현장실습 경험 : 파견 시기 .....	58
3) 현장실습과 노동시장 성과 .....	59

3. 「2013년 고졸자 취업진로조사」 자료 분석 결과	63
1) 현장실습 참여 경험	63
2) 현장실습 관리 실태	67
3) 현장실습과 노동시장 연계	70
4) 현장실습의 성과	76
4. 소결 및 시사점	81
1) 취업연계 수단으로서 현장실습의 한계	81
2) 교육·훈련이 아닌 ‘근로’로 간주되었던 현장실습	82
3) 직업계고 내에서의 현장실습 빈익빈 부익부	82

#### IV. 직업계고 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석 ... 85

1. 분석의 개요	87
2. 직업계고 현장실습 제도 관련 법령 분석 :	
법령상의 쟁점을 중심으로	89
1) 직업계고 현장실습 관련 현행 법령	89
2) 직업계고 현장실습을 둘러싼 법령상의 쟁점	93
3. 직업계고 현장실습 제도 관련 정책 분석	106
1) 현장실습 제도의 변천 개괄	106
2) 정책변화를 추동한 주요 정책방안 검토	109
3) 현장실습 관련 정책변화의 주요 이슈와 논점	124
4. 소결 및 시사점	129
1) 요약	129
2) 시사점	131

#### V. 실태조사의 개요 ..... 135

1. 실태조사의 설계	137
1) 현장실습을 둘러싼 다양한 주체의 고려	137
2) 근거기반 정책 추진을 위한 기초자료의 수집 :	
통계자료의 산출	138
3) 현장실습 제도의 의의·기능 및 개선 요구 파악을 위한 심층 의견 수렴 : 면담조사의 활용	139

2. 설문조사의 개요 .....	140
1) 설문조사 설계의 주요 고려 사항 .....	140
2) 설문문의 구성 및 문항 개발 .....	145
3) 표본의 구성 .....	163
3. 면담조사의 개요 .....	167
1) 연구 참여자 선정 .....	167
2) 자료수집방법 .....	171

## VI. 직업계고 현장실습 제도 운영 실태와 그 영향 :

<b>설문조사 분석 결과</b> .....	173
1. 청소년 대상 조사 결과 .....	175
1) 현장실습으로의 유입(流入) : 선택과 준비 .....	176
2) 현장실습 기본 환경 .....	187
3) 현장실습의 운영 과정 .....	193
4) 현장실습생의 근로보호 실태 .....	204
5) 현장실습의 중단과 복교 .....	224
6) '학교에서 직업세계로의 이행' 기제로서 현장실습 .....	228
7) 현장실습 제도 개선을 위한 정책 욕구 .....	238
2. 전문가(현장실습 담당 교사) 대상 조사 결과 .....	246
1) 현장실습 사전 준비 단계 .....	247
2) 현장실습의 운영과 추수 지도 .....	254
3) '학습중심 현장실습' 운영 실태 : 준비와 적용 .....	260
4) 직업계고 현장실습 제도 개선 방안 .....	268
3. 심층 분석 : 현장실습이 성과를 거두는 조건과 청소년에게 미치는 영향 .....	274
1) 심층 분석 개요 .....	274
2) 분석 결과 .....	284
4. 소결 : 요약 및 시사점 .....	296

<b>Ⅶ. 현장실습 제도에 대한 다양한 목소리 :</b>	
<b>면담조사 분석 결과</b> .....	307
1. 졸업생 면담 결과 .....	309
1) 현장실습 준비과정 .....	309
2) 현장실습경험 .....	315
3) 현장실습 경험이 남긴 의미 .....	322
4) 현장실습제도에 대한 의견 .....	326
2. 재학생 면담 결과 .....	331
1) 현장실습 제도 변화에 대한 이해 .....	331
2) 현장실습제도 변화에 따른 분위기 .....	334
3) 현장실습 제도에 대한 의견 .....	341
3. 현장실습 담당교사 면담 결과 .....	349
1) 현장실습제도 변화에 따른 학교의 상황 .....	349
2) 학습중심 현장실습 제도 추진 상황 .....	357
3) 현장실습제도 개선방안 .....	365
4. 현장실습 업체 담당자 면담 결과 .....	374
1) 업체의 현장실습 운영 현황 .....	374
2) 현장실습 제도 도입에 대한 반응 .....	375
3) 현장실습 제도 개선 방안 .....	382
5. 소결 및 정책적 시사점 .....	387
1) 취업이 목적이 되어버린 직업계고 교육의 한계 ·	387
2) 취업과 학습, 현장실습의 공존할 수 없는 목표 ·	389
3) 직업계고 학생의 역량강화를 위한 현장실습 ·	391
4) 학생들의 삶의 방향을 고려한 현장실습 .....	392
<b>Ⅷ. 현장실습 제도 개선을 위한 정책방향과 과제</b> .....	401
1. 정책제언의 개요 .....	403
1) 문제의 확인과 정책적 개입 지점의 도출 .....	403
2) 정책제언의 기본 전략 : 단계적 접근 .....	407
2. 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책제언의 기본 방향과 목표 .....	408

3. 정책과제 .....	413
중점과제 1. 인권이 보호되는 일경험 환경 구축 .....	413
중점과제 2. 학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원 ..	436
중점과제 3. 고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화 .....	451
중점과제 4. 학습 및 취업준비 과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 정책 추진 근거 강화 ..	460
중점과제 5. 현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성 .....	475
4. 정책과제 추진 로드맵 .....	480
<b>참고문헌</b> .....	485
<b>부록</b> .....	501
1. 졸업생용 설문지 .....	503
2. 재학생용A (도제반) 설문지 .....	523
3. 재학생용B (일반 직업계고) 설문지 .....	538
4. 교사용 설문지 .....	545
<b>Abstract</b> .....	557

## 표 목차

표 I - 1	전문가 자문회의 활용 성과	12
표 I - 2	질적 연구의 개요	15
표 II - 1	현장실습 운영 유형	27
표 II - 2	직업계고(특성화고·마이스터고) 현장실습생 규모 (2016학년도 및 2017학년도)	28
표 II - 3	2016학년도 직업계고(특성화고·마이스터고) 현장실습 월별 참여학생수	29
표 II - 4	2017년 산학일체형 도제학교 현황 개요	30
표 II - 5	직업계고 대상 정부 주도 사업 운영(예정) 현황 (2018년 기준)	31
표 II - 6	2016학년도 특성화고 현장실습 실태 점검 결과 (2017.2.1.기준)	37
표 II - 7	직업계고 현장실습생에 대한 임금 등 금품 위반 상세 내역	38
표 II - 8	직업계고 현장실습의 전공 연계도	40
표 II - 9	2014-2015학년도 현장실습 중도복귀자 수	41
표 II - 10	중소기업 특성화고 취업맞춤반 현장실습 중도 탈락 인원(2016.2월말 기준)	42
표 III - 1	2차 자료 분석에 사용된 자료의 주요 특징 및 분석 항목	54
표 III - 2	취업형태에 따른 현장실습 파견 시기	59
표 III - 3	현장 실습기간 동안 주당 평균 실습 참여 시간	66
표 III - 4	현장실습 프로그램의 체계적 개발운영	68
표 III - 5	현장실습의 주된 업무	72
표 IV - 1	초·중등교육과정 교육부 고시	90
표 IV - 3	현장실습생 노동재해와 안전사고 관련 규정	93
표 IV - 4	직업계고 현장실습 관련 초·중등교육과정 총론 비교	95
표 IV - 5	산업체 기반 현장실습 참여 선택 여부 개정 내용	97

표 IV- 6	도제학교와 현장실습의 참여자 신분 등 비교	99
표 IV- 7	직업교육훈련촉진법 제9조 현장실습계약 개정 내용	101
표 IV- 8	직업교육훈련법 위반 시 처벌 규정	104
표 IV- 9	직업교육훈련법 제23조제1항 관련 과태료 부과기준 강화안	105
표 IV-10	현장실습 관련 주요 정책 변화	108
표 IV-11	2003년 '현장실습 운영 개선방안' 주요 내용	111
표 IV-12	2006년 '현장실습 운영 정상화 방안' 주요 내용	113
표 IV-13	2012년 및 2013년 개선 방안의 주요 내용	115
표 IV-14	직업교육훈련촉진법(2016.2.3.개정) 주요 개정 사항	117
표 IV-15	2017년 '직업계고 현장실습 제도 개선방안(안)' 과제별 세부추진 내용	120
표 IV-16	2018년 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안' 주요 내용	123
표 IV-17	최근 3년간 현장실습생 급여 분포 추이	127
표 V- 1	설문조사 영역별 주요 조사 항목(청소년용 3종)	147
표 V- 2	설문 문항 개발의 근거(청소년 대상 3종 기준)	154
표 V- 3	설문조사 영역별 조사 항목 및 문항개발 근거(교사용)	162
표 V- 4	설문조사 응답자의 일반적 특성	166
표 V- 5	참여자 현황: 졸업생	168
표 V- 6	참여자 현황: 재학생	169
표 V- 7	참여자 현황: 현장실습 담당교사	170
표 V- 8	참여자 현황: 현장실습업체 담당자	170
표 V- 9	면담 질문 영역	171
표 VI- 1	직업계고 선택 이유	177
표 VI- 2	사전 정보 제공 여부	182
표 VI- 3	실습 전 필수 교육 이수(여부 및 방법)	183
표 VI- 4	교육방법에 따른 현장실습 필수 교육의 효과	185
표 VI- 5	산업체의 업무 관련 안내 및 교육 여부	186
표 VI- 6	현장실습을 나간 시기	188
표 VI- 7	실습을 위한 거주지 이동 경험 유무	190
표 VI- 8	실습 업체 규모	191
표 VI- 9	실습 수당의 사용처: 가정의 생활비 지원 여부	193
표 VI-10	산업체에 교육·훈련 담당자가 있었는지 여부	195
표 VI-11	실습 업무의 전공 관련성	196

표 VI-12	전공 관련 여부에 따른 현장실습 만족도 .....	203
표 VI-13	현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성 및 배부 ..	205
표 VI-14	실습환경의 안전에 대한 인식 수준 .....	208
표 VI-15	실습과정에서 작업환경에 대한 위험 인지 경험 .....	209
표 VI-16	산업재해에 대한 직·간접적 경험에 따른 적절한 대처 여부 .....	212
표 VI-17	휴식시간의 보장 .....	213
표 VI-18	실습수당의 체불 경험 .....	214
표 VI-19	연장근로 및 야간근로 경험 .....	219
표 VI-20	부당한 업무 지시 경험 .....	221
표 VI-21	언어폭력 및 성폭력 경험 .....	223
표 VI-22	책임전가 경험 .....	224
표 VI-23	실습업체로의 취업 희망 여부 .....	230
표 VI-24	실습업체로의 실제 취업 여부 .....	231
표 VI-25	현장실습과 현재 일자리와의 연계 .....	233
표 VI-26	현장실습과 현재 일자리의 고용 형태 .....	234
표 VI-27	현장실습의 현재 직장에서의 업무 수행 도움 정도 .....	235
표 VI-28	현장실습이 진로·직업선택에 미치는 효과 .....	237
표 VI-29	현장실습 제도의 필요성 여부 .....	240
표 VI-30	바람직한 현장실습 운영 시기 .....	244
표 VI-31	학교 평균 유형별 현장실습 참여자 비율 분포 .....	248
표 VI-32	종속변수 설정의 근거 및 변수 구성 .....	275
표 VI-33	독립변수의 구성 .....	277
표 VI-34	다항목 척도로 구성된 변인의 신뢰도 검증 결과 .....	280
표 VI-35	투입변인의 기술통계치 .....	280
표 VI-36	심층 분석 모형의 구성과 투입 변인 .....	283
표 VI-37	현장실습 중단(의사) 영향요인에 대한 이항로짓 (binary logit) 분석 결과 .....	286
표 VI-38	현장실습 만족도 영향요인에 대한 OLS 회귀분석 결과 ..	288
표 VI-39	현장실습 경험이 전공 만족 여부에 미치는 영향 분석 결과 .....	290
표 VI-40	현장실습 경험이 진로효능감에 미치는 영향 분석 결과 ..	293
표 VI-41	현장실습 경험이 현재 취업 상태에 미치는 영향 분석 결과 .....	295
표 VI-42	현장실습 실태파악을 위한 설문조사 주요 결과 및 정책적 시사점 .....	299

표 VII- 1	현장실습 실태파악을 위한 면담조사 주요 결과 및 정책적 시사점 .....	393
표 VIII- 2	정책과제 도출 근거 .....	410
표 VIII- 3	현장실습 산업체 근로감독 적용을 위한 관련 규정 .....	419
표 VIII- 4	노동인권교육 법적 근거 마련을 위한 「교육기본법」 개정안 .....	426
표 VIII- 5	노동인권교육 강사 양성을 위한 기초과정 프로그램(예시) .....	432
표 VIII- 6	한국기술교육대학교 고용노동연수원 주관 노동인권교육 관련 교원연수 내용 .....	434
표 VIII- 7	현장실습 사후평가 교육훈련 영역 문항 (예시) .....	442
표 VIII- 8	직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「초·중등교육법」 개정안(1안) .....	464
표 VIII- 9	직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「초·중등교육법 시행령」 개정안 .....	464
표 VIII-10	직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「직업교육훈련촉진법」 개정안 .....	465
표 VIII-11	직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「초·중등교육법」 개정안(2안) .....	466
표 VIII-12	직업계고 현장실습의 법적 근거 마련을 위한 「진로교육법」 개정안 .....	467
표 VIII-13	현장실습생의 권익 보호를 강화하기 위한 고용노동부 지침 개정안 .....	470
표 VIII-14	「경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례」 주요 내용 .....	473
표 VIII-15	정책과제 추진전략(안) .....	481

## 그림 목차

그림 Ⅰ- 1	설문조사의 조사 대상 설계 .....	14
그림 Ⅰ- 2	연구 추진 체계 .....	17
그림 Ⅰ- 3	연도별 연구 내용 및 연구 방법 .....	18
그림 Ⅱ- 1	현장실습 중도탈락률 .....	42
그림 Ⅱ- 2	학교에서 직업세계로의 이행 기제로서 현장실습의 개인적·사회적 기능 .....	46
그림 Ⅱ- 3	본 연구의 범위 및 그 설정 기준 .....	48
그림 Ⅱ- 4	현장실습 문제에 접근하는 본 연구의 관점 .....	49
그림 Ⅲ- 1	특성화고·마이스터고 졸업생 중 취업 희망자 비율 .....	56
그림 Ⅲ- 2	특성화고·마이스터고 졸업생 중 현장실습 참여 비율 .....	57
그림 Ⅲ- 3	현장실습 파견 시기 .....	58
그림 Ⅲ- 4	현장실습 여부에 따른 고용 형태 .....	60
그림 Ⅲ- 5	현장실습 여부에 따른 취업 형태 .....	60
그림 Ⅲ- 6	현장실습 여부에 따른 연봉 수준 .....	62
그림 Ⅲ- 7	현장실습 여부에 따른 전공 관련성 .....	62
그림 Ⅲ- 8	현장실습 참여율 .....	64
그림 Ⅲ- 9	교육·훈련 전담지도자(훈련자) 유무 .....	67
그림 Ⅲ-10	현장실습 기간 동안 학교의 지속적 관심 및 관리 정도 .....	70
그림 Ⅲ-11	현장실습의 전공 관련성 .....	71
그림 Ⅲ-12	현장실습 업체로의 채용 연계 비율 .....	73
그림 Ⅲ-13	채용 연계자 대비 현재 현장실습 업체 계속 고용 비율 .....	74
그림 Ⅲ-14	전체 현장실습 참여자 대비 현재 현장실습 업체 계속 고용 비율 .....	76
그림 Ⅲ-15	현장실습 참여 여부에 따른 현재 취업률 .....	77
그림 Ⅲ-16	현장실습 참여 여부와 교육-업무의 매칭 수준 .....	78
그림 Ⅲ-17	현장실습 참여 여부와 업무-전공 연계 수준 .....	79
그림 Ⅲ-18	현장실습 참여 여부와 전공 지식(기술)에 대한 주관적 효과성 .....	80

그림 IV- 1	현장실습 관련 법령 및 정책 분석 대상	88
그림 IV- 2	현장실습 관련 주요 정책 검토 대상	109
그림 IV- 3	2017년 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)' 목표 및 과제	119
그림 IV- 4	현장실습 관련 법령 분석을 통해 도출된 쟁점	130
그림 IV- 5	현장실습 관련 정책 분석을 통해 도출된 쟁점	131
그림 V- 1	실태조사 설계의 주요 고려사항 및 각 조사방법의 강점	140
그림 V- 2	조사 대상자별 실태조사 추진 과정	145
그림 V- 3	설문 개발 절차	146
그림 V- 4	설문 내용의 구성(청소년용)	147
그림 V- 5	설문 내용의 구성(교사용)	160
그림 V- 6	설문조사 조사 대상 설계	164
그림 VI- 1	청소년 대상 실태조사 내용의 구성과 흐름	175
그림 VI- 2	현장실습 참여 이유	178
그림 VI- 3	현장실습 업체를 알게 된 경로	179
그림 VI- 4	해당 업체를 선택한 이유	180
그림 VI- 5	실습 업체의 소재지	189
그림 VI- 6	실습으로 인한 거주지 이동의 어려움 경험 여부	190
그림 VI- 7	실습으로 인한 거주지 이동 과정에서 경험한 어려움	190
그림 VI- 8	현장실습의 형태	192
그림 VI- 9	실습 프로그램의 체계적 제공 수준	197
그림 VI-10	산업체 직원과 실습생의 업무 동일성에 대한 인식	198
그림 VI-11	학교의 현장실습 추수지도 방법	199
그림 VI-12	현장실습에 대한 평가 방법(중복응답)	200
그림 VI-13	현장실습 만족도	201
그림 VI-14	현장실습표준협약서 내용 숙지 및 이해 여부	206
그림 VI-15	협약 체결 업체와 실습 업체 동일 여부	207
그림 VI-16	실습과정에서 작업환경에 대한 위험을 느낀 이유	210
그림 VI-17	실습과정에서 직·간접적 산업재해 경험 여부	211
그림 VI-18	현장실습수당 체불 경험	216
그림 VI-19	주요 배경변인에 따른 현장실습수당 체불 경험	216
그림 VI-20	실습수당의 지급 주체	217
그림 VI-21	현장실습을 중단했거나 중단하고 싶었던 경험 여부	225
그림 VI-22	현장실습을 중단했거나 중단하고 싶었던 이유	226

그림 VI-23	실제 현장실습 중단 경험 .....	227
그림 VI-24	복교 시 학교의 대처 .....	228
그림 VI-25	복교 시 학교의 교육적 지원(중복응답) .....	228
그림 VI-26	현장실습과 현재 일자리와의 연계 .....	232
그림 VI-27	현장실습이 현재 업무수행에 도움이 되지 않는 이유 ...	235
그림 VI-28	현장실습 제도가 필요한 이유 .....	241
그림 VI-29	현장실습 제도가 불필요한 이유 .....	242
그림 VI-30	현장실습 산업체 선택의 바람직한 기준 .....	245
그림 VI-31	현장실습 제도의 개선을 위한 정책 요구 .....	246
그림 VI-32	전문가(현장실습 담당 교사) 대상 실태조사 내용의 구성과 흐름 .....	247
그림 VI-33	취업지원관 배치율 .....	249
그림 VI-34	학교별 취업지원관 배치 인원 수 .....	249
그림 VI-35	학교의 실습처 확보 방법 .....	250
그림 VI-36	학교의 실습처 선정 기준 .....	251
그림 VI-37	부적절한 산업체 점검 기준의 작동 수준 .....	252
그림 VI-38	현장실습 학생 파견 기준 .....	253
그림 VI-39	전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우의 발생 .....	254
그림 VI-40	협약체결 내용과 실습 내용이 다른 경우의 발생 .....	255
그림 VI-41	실습처 당 평균 추수지도 횟수 .....	256
그림 VI-42	추수지도 과정의 어려움 .....	256
그림 VI-43	학교별 현장실습 중단 학생 비율 분포 .....	257
그림 VI-44	현장실습 중단 후 복교 학생에 대한 교육적 지원 (중복응답) .....	259
그림 VI-45	현장실습 평가 방법 (중복응답) .....	260
그림 VI-46	현재 실시되는 현장실습 평가 방법에 대한 만족도 ...	260
그림 VI-47	현장실습 산업체 중에서 학습중심 현장실습 운영 역량을 갖춘 산업체 비율 .....	261
그림 VI-48	‘학습중심 현장실습’ 운영을 위한 학교의 준비 및 여건 .....	263
그림 VI-49	현장실습 운영의 주된 애로사항(1순위 및 중복응답) ...	264
그림 VI-50	‘학습중심 현장실습’의 기대효과 .....	265
그림 VI-51	선도기업 인정을 통해 산업체 확보에 도움이 될 것이라는 전망에 대한 의견 .....	266

그림 VI-52	현장실습생 대상 노동인권교육 수업 시수 .....	267
그림 VI-53	노동인권교육의 주된 교육방식 .....	267
그림 VI-54	현장실습 제도의 필요성에 대한 교사 인식 .....	268
그림 VI-55	현장실습이 필요한 이유(1순위 및 중복응답) .....	269
그림 VI-56	현장실습이 필요하지 않은 이유(1순위 및 중복응답) ..	270
그림 VI-57	현장실습 운영 시기에 대한 교사 수요 .....	271
그림 VI-58	현장실습 제도 개선 방안 관련 의견 .....	272
그림 VI-59	효과적인 현장실습 운영에 필요한 교원 연수 내용 (중복응답) .....	273
그림 VI-60	심층 분석 내용의 구성과 흐름 .....	282
그림 VI-61	현장실습과 취업 연계의 관계 .....	297
그림 VI-62	실습 업무의 전공 관련성 실태 및 그에 따른 현장실습 성과 .....	298
그림 VIII- 1	정책 제안의 기본 전략과 근거 .....	407
그림 VIII- 2	현장실습 제도 개선을 위한 정책방안의 방향과 목표 ..	409
그림 VIII- 3	정책추진과제 및 세부과제 구조도 .....	412
그림 VIII- 4	직업계고 현장실습 지도·점검 추진 체계 .....	417
그림 VIII- 5	현장실습 실태 점검 개선안 .....	421
그림 VIII- 6	직업계고 3학년 학생 대상 활동 중심 노동인권교육 교안(예시) .....	430
그림 VIII- 7	노동인권교육 확산을 위한 강사 양성 체계(안) .....	431
그림 VIII- 8	노동인권교육 강사 양성 과정 개요 .....	433
그림 VIII- 9	현장실습 중단 학생을 위한 이원화된 지원 방안 .....	448
그림 VIII-10	산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형 .....	450
그림 VIII-11	서울시 특성화고교생 취업지원 ‘진로직업 멘토스쿨’ ..	454
그림 VIII-12	직업계고 졸업생 취업 지원 강화 .....	459
그림 VIII-13	현장실습 관련 법령 정비 방안 .....	463
그림 VIII-14	학생들에게 준비기간을 부여하는 ‘대학입시 3년 예고제’ 운영 플랜 .....	477
그림 VIII-15	정책과제의 장·단기 추진 로드맵 .....	480



# I. 연구의 개요

- 1. 문제 제기와 연구 동기
- 2. 용어의 정의
- 3. 연구내용
- 4. 연구방법
- 5. 연구추진체계 및 연도별  
연구 계획





### 1. 문제 제기와 연구 동기

#### 1) 문제 제기

많은 청소년들이 다양한 형태로 ‘일 경험’ 제도를 통해 노동시장을 경험하고 있다. ‘일 경험’은 실습, 견습, 수습 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 사업장에서 교육이나 훈련을 목적으로 하는 일을 의미한다(고용노동부 보도자료, 2016.2.1.). 10대 청소년의 경우에는 대표적으로 특성화고·마이스터고 등 직업계 고등학교에서 실시하는 현장실습이 ‘일 경험’ 제도에 해당한다. 현장실습은 현재 「직업교육훈련 촉진법」제2조 제7호에 의거하여, 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련 과정을 지칭한다. 이 법에 의해 직업계 고등학교에 재학하는 청소년들은 현장실습에 참여하고 있으며, 그 결과 매년 수 만 명의 청소년들이 산업체 현장에서 실습을 경험한다.

한편, 20대 청년층의 경우에는 다양한 형태의 직장체험, 인턴, 수습생이라는 이름으로 ‘일 경험’ 수련생으로 참여하고 있다. 특히 20대의 경우, 최근 현장실습이 청년 일자리 창출 및 취업 역량 제고의 중요한 수단으로 인식되면서, 중앙부처

\* 이 장은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)과 김승경 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

및 지방자치단체 등 정부 차원에서도 현장실습과 관련한 재정지원 사업들이 광범하게 추진되었다. 이와 관련하여, 2016년 기준 청년 일자리 창출을 위해 정부에서 추진하는 현장실습 관련 사업은 중앙부처의 경우 14개 부·청에서 30개 사업을 운영했고, 지방자치단체의 경우 13개 지자체에서 22개 사업을 추진했던 것으로 파악되었다(이종호·장후은·배강원, 2016).

그런데 20대 청년층을 대상으로 하는 ‘일 경험’ 제도 역시, 다수의 ‘일 경험’ 일자리들이 수련생을 명확한 교육·훈련의 목적 없이 단순 노동력으로 활용하는 데 그치고 있다는 문제가 제기되고 있다. 이 같은 현실은 현장실습과 같은 ‘일 경험’ 제도가 10대 청소년부터 20대 청년에 이르기까지 대단히 광범하게 적용되고 있으며, 다수의 청소년 혹은 청년들이 현장실습을 통해 노동시장으로의 입직을 경험하고 있음을 방증한다.

본래 현장실습과 같은 ‘일 경험’은 교육기관에서 산업체로의 전이를 수월하게 하고(류창열, 2008), 학교에서 일터로의 원활한 이행(school to work transition)을 돕는 데 그 목적이 있다(최수정·허영준, 2012a). 따라서 효과적으로 운영될 경우, 청소년기·청년기의 주요 과업 중 하나인 진로탐색과 노동시장으로의 이행에 긍정적 효과를 발휘할 수 있다(진숙경 외, 2017: 16). 특히 청소년 입장에서는 본인이 진출하고자 희망하는 직업분야에 대해 직접 경험해봄으로써 적성과 능력을 확인해 보는 기회로도 활용할 수 있다는 장점이 있다(김충기·김현옥, 1996; 진숙경 외, 2017: 17에서 재인용).

그렇지만 현장실습처럼 실제 이들이 참여한 ‘일 경험’ 제도의 운영 현실은 이 같은 이상(理想)과는 무척 거리가 멀다. ‘일 경험’ 제도가 본래 취지인 교육·훈련에서 벗어나, 근로 제공 위주로 운영되면서 청소년들을 장기근로, 야간근로, 임금미지급, 간접고용, 안전사고에 노출시킨다는 지적이 지속적으로 제기되어 왔다. 그로 인해 다수의 청소년들이 현장실습이라는 이름으로 기업에 값싼 노동력을 제공하고, 근로자와 학생 신분 사이에서 법의 사각지대로 내몰리고 있다는 것이다(진숙경·

김미영·이찬주, 2016). 그 결과 현장실습은 청소년들에게 가정과 학교에서 경험하기 힘든 다양한 기회를 제공한다는 본래 취지와 장점에도 불구하고, 청소년의 삶을 피폐하게 만드는 것으로 비판받고 있다.

기실 이러한 지적이 제기된 것은 비단 어제 오늘의 일은 아니다. 이러한 현실을 개선하기 위해 정부에서도 지속적으로 정책적 노력을 기울여왔다. 실습에 참여하는 청소년에 대한 보호와 기업의 책무성을 강화하고자 2016년 이루어진 「직업교육훈련촉진법」 개정, ‘열정페이’ 문제를 해소하고 올바른 일 경험 문화를 정착하기 위해 고용노동부가 추진한 인턴·실습생을 위한 「일 경험 수련생 가이드라인」 시행, 취업중심의 현장실습을 학습중심으로 개편하는 취지로 2017년 발표된 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안’과 대학생 현장실습의 수업 요건 강화를 요지로 하는 「대학생 현장실습 운영규정」(교육부고시 제2017-115호) 개정 작업을 비롯해, 가장 최근에 발표된 ‘학습중심 현장실습 안정적 운영 방안’(관계부처합동, 2018.2)도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다.

그럼에도 불구하고 현실은 크게 달라지지 못하는 것으로 보인다. 또한 관련 주체들의 입장도 엇갈리고 있다. 예컨대 직업계고 현장실습의 경우, 정부는 그간 현장실습의 일반적 형태로 이루어지던 조기 취업형(산업체 파견형) 근로중심 현장실습을 대폭 개선하여 올해부터 학습중심 현장실습을 도입해서 운영하고 있지만, 현장에서는 여전히 반발과 우려가 제기되고 있다.

## 2) 연구의 필요성 및 목적

상술한 것처럼 10대 청소년 및 20대 청년층을 대상으로 하는 ‘일 경험’ 제도는 정책대상의 규모도 광범하고, 학생, 학교, 기업, 그리고 정부까지 무척 다양한 주체들이 각자 나름의 입장에서 복잡한 이해관계를 형성하고 있다. 따라서 적합한 정책추진의 방향을 설정하고, 적실성 있는 대안을 마련하기 위해서는 다양한 주체들의

의견을 검토할 필요가 있다. 특히 이 과정에서 정책대상자인 청소년과 청년들의 요구에도 각별한 관심을 기울여야 한다. 현장실습을 둘러싼 관계자들의 다양한 이해관계와 복잡한 구조 속에서 청소년과 청년들의 권리가 침해되거나, 이들의 입장이 소외되지는 않는지 각별히 관심을 기울일 필요가 있다. 아울러 현장실습이 본래 의도했던 바와 같이 청소년기·청년기 과업인 ‘학교에서 직업세계로의 원활한 이행’에 도움이 되는지, 만약 그렇지 못하다면 그 원인은 무엇이며, 정책당사자들의 요구는 무엇인지 등을 면밀하게 살필 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 지금까지 현장실습을 비롯한 ‘일 경험’ 제도의 운영과 관련하여, 참여자들의 입장을 반영한 체계적인 실태파악은 거의 이루어지지 못했다. 최근 들어 ‘일 경험’과 관련한 연구들이 비교적 활발히 수행되고 있지만, 관련 실태를 폭넓게 파악할 수 있는 실태조사 연구는 찾아보기 어렵다. 이러한 연유로 현장실습 등 ‘일 경험’ 제도의 개선방향을 탐색한 선행연구들은 일관되게 문제 해결의 출발점으로 객관적이고도 신뢰할만한 조사가 이루어져야 함을 강조하고 있다(e.g. 이병욱, 2017; 진숙경·김미영·이찬주, 2016).

이에 본 연구는 다음의 두 가지 측면에 주목하여 연구를 수행하고자 한다. 첫째, 체계적인 실태조사를 통해 현장실습의 운영 실태를 세밀하게 살펴볼 수 있는 정책 자료를 산출하고자 한다. 다음으로, 청소년 ‘일 경험’ 제도에 접근하는 연구의 관점의 확장이다. 기존에 수행된 대부분의 현장실습 관련 정책연구들은 대부분 ‘근로보호’의 관점에 입각하여 청소년의 근로권의 보호와 노동환경의 안전 문제에 집중하여 논의를 전개하였다. 이에 비해 본 연구는 ‘근로보호’의 관점과 더불어, ‘학교에서 직업세계로의 이행(school to work transition)’ 기제로서 현장실습이 갖는 의미에도 주목함으로써, 기존 연구의 관점을 확장하고자 하였다. 이에 학교와 직업세계를 연결하는 교육·훈련 제도로써 현장실습의 운영 실태, 생애 첫 일자리로서 현장실습이 갖는 의미, 그리고 현장실습에서의 경험이 진로효능감 형성을 비롯해 청소년 발달에 미치는 영향에도 각별한 관심을 기울이고 실태를 분석하며, 이를 토대로 정책대안을 모색하고자 하였다.

이러한 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 본 연구는 2개년으로 계획되었다. 이는 ‘일 경험’ 제도의 속성 상 연령을 기준으로 정책대상자를 구분할 필요가 있기 때문이다. 또한 10대 청소년이 주로 참여하는 직업계고 현장실습과 대학생 현장실습은 소관 부처와 정책 전달체계에도 차이가 있다. 이에 본 연구에서는 1차년도 연구에서는 10대 청소년을 정책대상으로 상정하고 직업계고 현장실습을 중심으로 ‘일 경험’ 제도 실태와 개선 방안을 모색하였다. 그리고 2차년도 연구에서는 20대 청년층을 정책대상으로 하여 대학생 현장실습을 중심으로 그 실태와 개선 방안을 도출하고자 한다.

## 2. 용어의 정의

본 연구에서 사용된 주요 용어의 정의는 다음과 같다.

### ○ 일 경험(work experience)

일 경험은 개념적으로 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 일컫는 것으로, 현실적·제도적으로는 정부가 발표한 가이드라인을 준용하여 실습, 견습, 수습 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 하는 경험을 지칭(고용노동부 보도자료, 2016.2.1.)한다.

### ○ 청소년 일 경험 제도

청소년 일 경험 제도는, ‘일 경험’의 개념이 구체적인 제도로 구현된 것으로서 청소년들이 산업현장에서 교육 또는 훈련을 목적으로 일(업무)을 경험하는 제도를 일컫는다.

### ○ 직업계고 현장실습

직업계고 현장실습은 청소년을 대상으로 하는 ‘일 경험’ 제도의 대표적 유형으로서, 다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고를 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 직업계고 교육과정을 지칭한다.

### ○ 산업체 기반(파견형, 채용약정형) 현장실습

산업체 기반(파견형, 채용약정형) 현장실습은 청소년을 대상으로 하는 ‘일 경험’ 제도인 직업계고 현장실습에서도 가장 대표적이고 절대적인 비중을 차지해 온 실습의 유형으로서, 학생들이 산업체에 파견 또는 채용약정 형태로 일정 기간 이상 참여하는 현장실습을 의미한다.

## 3. 연구내용

### 1) 청소년 ‘일 경험’에 대한 선행연구 검토

2차년도 연구로 설계된 본 연구의 1차년도에는 10대 청소년을 대상으로 하는 ‘일 경험’ 제도 운영 실태를 면밀하게 살펴보고 제도 개선을 위한 적절한 정책대안을 도출하기 위한 사전 정지(整地) 작업으로 다음과 같은 측면에서 선행연구 검토를 실시하였다. 우선, ①청소년 ‘일 경험’ 제도에 대한 개념을 검토하였다. 그리고 ②청소년 ‘일 경험’ 제도 가운데 가장 대표적인 직업계고 현장실습 제도에 대해 검토하였다. 여기에서는 현장실습의 개념과 ‘일 경험’ 제도로서 현장실습의 구체적인 유형들을 검토하였다. 이러한 과정을 거쳐, 연구 수행 가능성 및 정책대상자의 규모를 고려하여 1차년도 연구는 직업계고 산업체 채용약정형 현장실습과 산학일체형 도제학교 현장실습처럼 직업계고 학생들이 산업체 현장에서 경험하는 현장

실습을 중심으로 ‘일 경험’ 제도 운영 실태를 살펴보는 것으로 연구 범위를 설정하였다. 그리고 ③현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점을 정리하고, ④청소년 ‘일 경험’ 제도로서 현장실습에 내재된 문제들을 검토하였다. 여기에서 논의된 내용은 직업계고 현장실습 운영 실태를 좀 더 입체적으로 이해하고, 추후 정책 개선을 위한 시사점을 도출하는 데 활용되었다. 마지막으로 ⑤직업계고 현장실습에 관한 기존 정책연구의 성과와 한계를 정리하였다. 여기에서 검토한 내용은 기존 연구와 차별화되는 본 연구의 관점을 설정하고, 연구의 방향을 수립하는 데 유용한 정보를 제공하였다.

## 2) 2차자료 분석

본 연구에서는 구체적인 실태 조사에 앞서, 그간 운영된 직업계고 현장실습의 운영 양상을 개괄적으로 확인하기 위해 행정 통계 자료 및 과거에 수집된 패널 데이터를 활용하여 2차 자료 분석을 실시하였다. 2차 자료 분석에서 주로 검토한 내용은 전체 특성화고·마이스터고 학생 가운데 현장실습을 경험한 학생들의 비율과 파견 시기, 현장실습에 대한 관리 실태, 취업연계 등 현장실습과 노동시장 연계 실태 등이다.

## 3) 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석

### (1) 법령 관련 쟁점 분석

직업계고 현장실습이 이루어지는 정책 환경 진단을 위해, 관련 법령과 정책을 분석하였다. 구체적으로 법령 검토에서는 평면적으로 현장실습을 규율하는 법령을 나열하기보다는, 법령상으로 상충되는 지점을 확인하거나, 미비점을 도출하는 등 쟁점을 파악하는 데 중점을 두었다. 구체적인 검토의 대상은 현장실습의 법적·

제도적 근거가 되는 초·중등학교 교육과정 총론(교육부 고시 2018-150호)와 「직업교육훈련촉진법」(2018.3.28.개정, 법률 제15525호) 및 동법 시행령, 그리고 「산업재해보상보험법」 등 기타 관련법이다.

## (2) 정책 분석

다음으로, 정책 검토에서는 현장실습과 관련하여 추진된 그간의 정책을 개괄하고, 이 가운데 주목할 만한 대표적인 정책방안들을 선별하여 그 내용을 간략히 정리하였다. 정책분석의 구체적인 분석 대상은 2003년 발표된 ‘현장실습 운영 개선 방안’과 2006년 발표된 ‘실업계 고교 현장실습 운영 정상화 방안’, 그리고 2012년 ‘특성화고 현장실습 제도 개선 대책’ 및 2012년 제도를 보완해서 발표된 2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’이다. 아울러 2017년 발표된 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안’과 이를 수정한 2018년 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’도 구체적인 검토의 대상이 되었다.

## 4) 제도 운영 실태와 그 영향 : 설문조사 및 면담조사

청소년 대상 ‘일 경험’ 제도 및 운영 환경 개선을 위한 정책 방안을 도출하기 위해서는 현실을 적실하게 반영하는 실태 분석이 필요하다. 이에 본 연구에서는 관련 실태를 다각적으로 확인하기 위해, 현장실습을 앞둔 재학생, 현장실습 유경험자(졸업생 및 재학생), 현장 교사, 기업체 담당자를 대상으로 조사 대상의 특성을 고려하여 설문조사와 면담조사를 실시하였다. 조사 내용으로는 현장실습을 앞둔 재학생 대상 설문조사와 면담조사를 통해 현장실습에 대한 기대와 수요를 확인하고, 현장실습 유경험자(졸업생 및 재학생) 대상 조사를 통해 현장실습에서의 경험과 해당 경험의 영향 등을 확인하였다. 아울러 교사 대상 조사를 통해 현장 전문가 입장에서 제시하는 제도 개선 방안에 대한 의견을 수렴했다. 마지막으로 기업체

현장실습 담당자의 경우에는 면담조사를 통해 직업계고 현장실습에 대한 업체의 의견을 수렴하였다.

#### 5) 청소년 ‘일 경험’ 제도 및 운영 환경 개선을 위한 정책제안

선행연구 검토, 2차 자료 분석, 법령 및 정책 분석을 통해 도출된 쟁점 검토, 설문조사와 면담조사 등 실태 조사 결과 등을 종합하여 10대 청소년을 대상으로 하는 대표적인 ‘일 경험’ 제도인 직업계고 현장실습 제도 및 그 운영 환경 개선을 위한 기본 방향을 설정하고, 이를 뒷받침하는 정책과제들을 도출하였다.

### 4. 연구방법

#### 1) 문헌연구

청소년 ‘일 경험’ 제도 관련 선행 연구 검토를 위해 문헌연구를 실시하였다. 선행연구 고찰을 통해 청소년 ‘일 경험’ 제도의 유형과 종류, ‘일 경험’ 제도 중 가장 대표적인 현장실습 제도에 대한 검토, 현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점과 내재된 문제점들을 검토하였다. 그리고 직업계고 현장실습에 관한 기존 정책연구의 성과와 한계를 정리하고, 이를 통해 연구의 범위와 관점을 설정하였다. 한편, 선행연구 검토 과정에서 설문 조사 도구 수집 및 면담 조사를 위한 기초자료를 수집하였다. 또한 법령 및 정책분석을 위해 법령을 비롯해, 정부가 발표한 정책 자료와 문건을 검토하였다.

## 2) 전문가 자문

청소년 ‘일 경험’ 제도 실태 분석 및 정책 방안 마련을 위해 전문가 자문회의를 실시하였다. 여기에는 관련 연구를 수행한 경험을 보유한 학계 전문가, 현장 교사, 시·도교육청 관계자(취업지원센터 담당자 등), 관계부처 공무원 등이 참여하였다. 자문회의 내용은 연구의 기본 관점 설정, 연구 진행 방향 수립, 설문도구 개발, 우수 사례 공유 및 추천, 정책 지원 방안 도출 및 제안된 정책과제 내용의 타당성 검토 등에 활용되었다. 전문가 자문회의 활용성과는 <표 I-1>과 같다.

표 I-1 전문가 자문회의 활용 성과

횟수	자문영역(내용)	자문진
1차	연구방향 및 주요 이슈 파악	
2차	설문조사 초안 설계 (교육청 산하 취업지원센터 및 직업계고 교사 대상)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학계</li> <li>• 현장실습 업무 담당 교사</li> <li>• 시·도교육청 취업지원센터 담당자</li> <li>• 관계부처 공무원</li> <li>• 공인노무사</li> <li>• 청소년 노동인권 분야 전문가</li> <li>• 청소년 노동인권교육 전문 강사 등</li> </ul>
3차	설문조사 문항 검토(1차) (청소년 노동인권분야 전문가 대상)	
4차	설문조사 문항 검토(2차) (산학일체형 도제학교 담당 교사 대상)	
5차	설문조사 문항 검토(3차) 및 우수 사례 공유 (직업계고 담당 교사 대상)	
6차	노동인권교육의 실태 및 활성화 방안	
7차	정책 지원 방안 도출	
8차	정책 지원 방안의 타당성 검토	

## 3) 양적 연구

### (1) 2차 자료 분석

본 연구에서는 보다 다양한 자료를 토대로 그간 운영된 직업계고 현장실습의 운영 양상을 점검하고자, 2차 자료 분석을 실시하였다. 2차 자료 분석을 위해

사용한 데이터는 교육부가 2018년 2월 졸업생들을 대상으로 수집한 취업모니터링 자료와 고용노동부·한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」이다. 이 가운데 교육부가 수집한 취업모니터링 자료는 전국 특성화고·마이스터고 포털 사이트인 하이파이브(www.hifive.go.kr)를 통해 수집된 일종의 전수(全數) 조사 자료이다. 본 연구에서는 관계부처의 협조를 얻어, 가용한 가장 최신 자료인 2018년 2월 졸업생의 취업모니터링 데이터를 활용해 분석을 실시하였다. 다음으로 한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」는 국가승인통계(승인번호 제32706호)로, 모집단은 2013년에 특성화고 및 마이스터고를 졸업하고 대학에 진학하지 않은 비진학 고졸자이며, 총 5,149명의 표본을 대상으로 조사가 실시되었다(남기성, 이성재, 오하준, 2013: 2-3). 이 가운데 현장실습 관련 문항에 대해 분석을 실시하였고, 주요 배경변인에 대해 교차 분석( $\chi^2$  test)을 통해 현장실습의 성과 등을 검토하였다.

## (2) 설문 조사 자료 분석

본 연구는 직업계고 현장실습 실태에 관한 통계자료가 부재한 상황을 고려하여, 정책기여와 활용도 높은 실태조사 자료를 산출하는 데 연구의 주요한 목적이 있다. 이에 본 연구에서는 양적자료 산출을 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사의 대상은 크게 [그림 I-1]과 같이 4집단으로 설정되었으며, 분석결과는 ‘청소년 대상 조사 결과’와 ‘교사 대상 조사 결과’로 대별하여 제시하였다. 분석 방법의 경우, 기본적인 실태 파악을 위한 분석에서는  $\chi^2$  검증, t-test 등 기본적인 차이 검증이 실시되었다. 한편 기본적인 실태 분석 외에, 보다 긍정적인 현장실습 경험에 영향을 미치는 요인 및 현장실습의 성과 분석을 위해 실시한 심층분석에서는 OLS (Ordinary Least Squares) 회귀분석과 이항로짓 분석(binary logistic regression analysis)이 실시되었다.

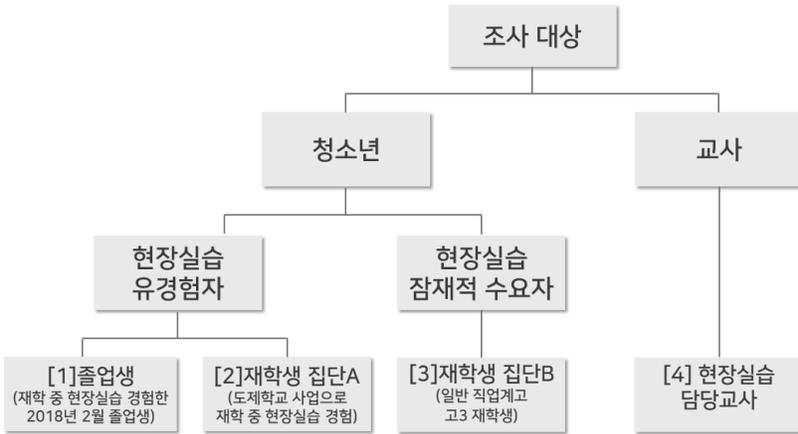


그림 1-1 설문조사의 조사 대상 설계

#### 4) 질적 연구

##### (1) 조사내용 개요

직업계고 재학생 및 졸업생, 현장실습 담당교사, 기업체 담당자를 대상으로 현장실습 경험 및 현장실습 제도 운영에 관한 면담을 실시하여 현장실습 제도 운영에 대한 개선안을 도출하고자 하였다. 현장실습의 주체는 학생들이라 할 수 있지만, 현장실습이 지향하는 목표에 부합하게 원활히 운영되기 위해서는 학생과 학교(및 실습담당교사), 기업체(및 실습담당자)의 요구와 이해관계를 검토하는 것이 필수적이다. 이에 본 면담조사에서는 학생과 실습담당교사, 기업체 담당자 등 현장실습 당사자들의 의견을 균형 있게 청취하고자 하였다.

직업계고 재학생과 졸업생을 대상으로는 현장실습에 대한 기대, 현장실습의 준비과정, 현장실습 과정, 현장실습 후 과정 등으로 나누어 현장실습 과정 전반에 대한 재학생과 졸업생의 경험과 생각을 탐색하였다. 그리고 현장실습 담당교사에 대한 심층면담에서는 실습학생 지도, 기업체 섭외 및 관리·감독, 실습 사후관리

등 현장실습 과정에서 발생하는 다양한 문제들과 그에 따른 개선방안에 대해 논의해보았다. 마지막으로 기업체 담당자를 대상으로 현장실습에 대한 기업체의 입장, 학교와의 관계, 현장실습생 훈련 및 교육, 근로감독 등 현장실습 운영 전반에 대한 의견 및 개선방안에 관한 의견을 청취하였다.

표 1-2 질적 연구의 개요

주요 요소	내용
면담참여자 섭외과정	(졸업생) 직업계고 현장실습 담당교사 추천 및 실태조사 참여자 중 지역과 계열 안배 후 연구진 컨택
	(재학생) 직업계고 현장실습 담당교사 추천
	(교사) 지역과 계열 안배 후 연구진 컨택
	(업체 담당자) 직업계고 현장실습 담당교사 추천
면담참여자 수	(졸업생) 직업계고 졸업생 9명
	(재학생) 직업계고 재학생 6명
	(교사) 직업계고 현장실습 담당자 11명
	(업체 담당자) 기업체 현장실습 담당자 4명
면담참여자 특성 개요	(졸업생) 2018년 2월에 직업계고를 졸업한 현장실습 유경험자
	(재학생) 현장실습을 준비 중인 직업계고 3학년 학생
	(교사) 현장실습 2년 이상 담당자
	(업체 담당자) 기업체 현장실습 담당자
면담방식 (공식성 정도, 구조화 정도, 개별 혹은 집단면담)	반구조화된 집단면담 (일부 졸업생의 경우 참여자 일정에 따라 개별면담 진행)
면담 시간 및 횟수	90~120분 내외, 1회
면담자료 기록 및 녹취 여부	현장기록 및 녹취
면담자	연구진

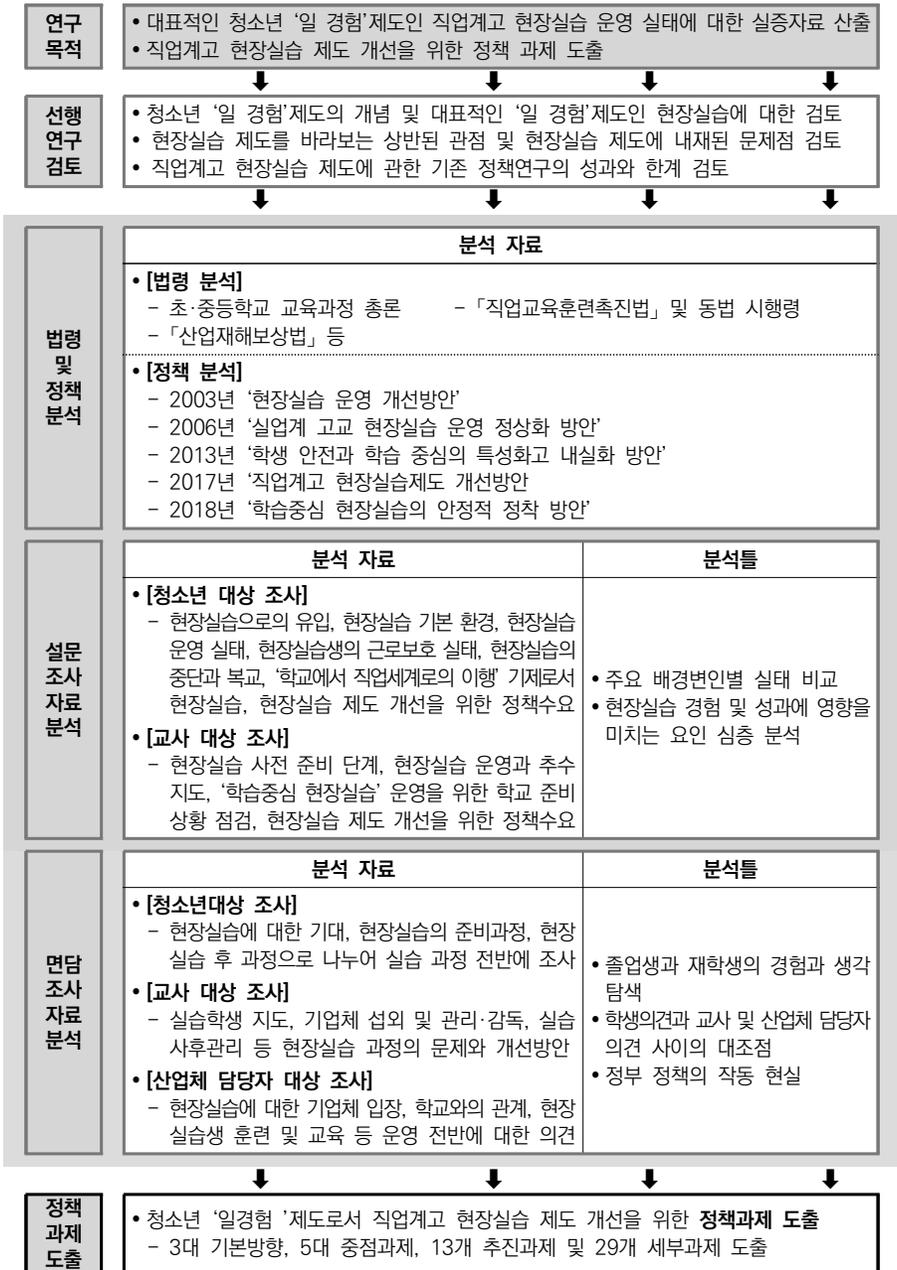
## 5) 관계부처와의 협의

본 연구에서는 연구결과의 정책기여도를 제고하기 위해 관계부처와 연구내용을 검토하고 정책협의를 실시하였다. 협의의 목적은 연구 초반에는 연구 설계 및 내용에 대한 검토를 통한 방향 수립, 그간 정부의 정책추진의 성과 및 애로사항 등을 파악하는 데 중점을 두었다. 연구의 중반에는 관련 자료 협조 및 실태 조사 문항 검토를 위해 실시하였고, 연구의 후반부에는 연구결과를 통해 도출된 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책과제(안)의 실현가능성을 검토하고 내용을 구체화하는 데 활용되었다.

## 5. 연구추진체계 및 연도별 연구 계획

### 1) 연구추진체계

상술한 연구내용 및 방법, 체계를 반영한 본 연구의 추진체계는 [그림 I-2]와 같다.



**그림 1-2 연구 추진 체계**

## 2) 연도별 추진 계획

2개년에 걸쳐 추진되는 본 연구의 연도별 연구 추진 계획은 아래 [그림 I-3]과 같다.

1차년도 (2018년)	연구 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10대 청소년 대상 '일 경험'제도(현장실습 중심) 관련 선행연구 분석</li> <li>• 직업계고 현장실습 관련 법령 및 정책 분석</li> <li>• 직업계고 현장실습 관련 이슈 및 쟁점 분석</li> <li>• 직업계고 현장실습 운영 실태 개선을 위한 정책 수요 파악</li> <li>• 직업계고 현장실습 환경 개선 방안 도출</li> </ul>
	연구 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문헌연구, 설문조사, 심층 면접</li> <li>• 전문가협의회, 정책협의회</li> </ul>
2차년도 (2019년)	연구 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20대 청년층 대상 '일 경험'제도(대학생 현장실습 중심) 관련 선행연구 분석</li> <li>• 대학생 현장실습 관련 법령 및 정책 분석</li> <li>• 대학생 현장실습 관련 이슈 및 쟁점 분석</li> <li>• 대학생 현장실습 운영 실태 개선을 위한 정책 수요 파악</li> <li>• 대학생 현장실습 환경 개선 방안 도출</li> </ul>
	연구 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문헌연구, 전국 규모 설문조사, 심층 면접</li> <li>• 전문가협의회, 해외출장, 정책협의회</li> </ul>

그림 I-3 연도별 연구 내용 및 연구 방법



## II. 논의의 배경

- 1. ‘일경험’ 제도에 대한 이해
- 2. 청소년 ‘일 경험’ 제도로써 현장실습에 대한 이해
- 3. 현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점
- 4. 현장실습에 내재된 문제들
- 5. 기존 정책연구의 성과와 한계
- 6. 소결





### 1. ‘일경험’ 제도에 대한 이해

#### 1) ‘일경험’ 제도의 개념

‘일경험(work experience)’은 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 설명하는 데 폭넓게 사용되는 개념으로(최수정·허영준, 2012b: 55), 미국에서 시작된 이래, 전 세계적으로 널리 활용되고 있다(Franks & Blomqvist, 2004; 진숙경 외, 2017: 18에서 재인용). ‘일경험’의 개념이 반영된 제도는 현실에서 실습, 수습 등 다양한 형태로 표출될 수 있다.

이 가운데 청소년들이 가장 광범하게 참여하는 것이 바로 현장실습이다. 실제로 현장실습은 일경험 제도, 일경험 교육의 대표적 사례로 볼 수 있다. 이와 관련하여, Mason(1986)은 현장실습을 일경험(work experience)과 현장경험 교육(experience education)의 개념을 사용해서 설명한 바 있다(진숙경 외, 2017: 15에서 재인용). 그는 현장실습을 학습활동의 연장선상에서 이해하고, 학습자가 생산적인 작업현장에서의 경험을 통해 기대되는 교육적 성과를 달성하도록 계획된 프로그램이라고 설명하였다(Mason, 1986; 진숙경 외, 2017: 15에서 재인용).

이처럼 주로 학문적으로 사용되었던 ‘일경험’이라는 용어가 우리 사회에서 본격적으로 회자되고 사용되었던 것은 정부가 인턴·실습생 등을 통칭하는 개념으로

---

\* 이 장은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

‘일경험 수련생’이라는 용어를 사용한 이후로 볼 수 있다. 당시 열정페이 등이 사회적 문제로 부각되면서, 정부는 열정페이를 근절하고 올바른 일 경험 문화를 정착시키기 위해 ‘일 경험 수련생 가이드라인’을 발표하였다. 이 가이드라인에서는 실습, 견습, 수습 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 하는 일(업무)을 ‘일경험’이라고 규정하고, 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일(업무)을 경험하는 자를 ‘일경험 수련생’으로 명명하였다(고용노동부 보도자료, 2016.2.1.).

이 같은 ‘일경험’의 개념이 10대 청소년을 대상으로 적용된 대표적인 제도가 바로 직업계고 현장실습이다. 특성화고·마이스터고 등 직업계 고등학교를 중심으로 실시되는 현장실습은 다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고를 위해, 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 교육과정(초·중등학교 교육과정 총론, 교육부 고시 제2015-74호)을 일컫는다. 이러한 견지에서 보면, 한국 사회에서 그간 시행되어 온 직업계고 현장실습은 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 뜻하는 ‘일경험’ 제도의 구체적 유형에 해당한다. 이처럼 공식화·제도화된 직업계고 현장실습을 통해 매년 수만 명의 청소년들이 ‘일경험’ 제도를 경험하고 있다.

## 2) 학교에서 직업세계로의 이행(school to work transition) 기제로서 ‘일경험’ 제도

앞서 살펴본 것처럼 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 총칭하는 ‘일경험’ 제도는 청소년뿐만 아니라 청년, 성인들을 대상으로도 시행될 수 있다. 그렇지만 특히 청소년에게 각별한 의미가 있는 것은 이 제도가 ‘학교에서 직업세계로 이행’에 직접 개입하는 기제로 작용하기 때문이다.

학교에서 직업세계로의 이행이 원활하게 이루어지는 것은 개인차원에서도 대단히 중요한 과업이지만, 사회적으로도 중요한 의미를 지닌다. 먼저, 개인차원에서 학교에서 직업세계로의 이행은 일자리 획득, 나아가 사회적 지위의 결정과 직접적

관련이 있다. 주지하는 바와 같이 학교를 마치고 자신의 꿈을 실현해나갈 진로를 결정하는 것은 청소년기에 해결해야 할 중요한 과업 중 하나다. 특히 취업난이 심화되고, 청년실업 문제가 쉽게 나아질 기미가 보이지 않은 채 장기간에 걸쳐 지속되면서, 진로와 취업 문제는 다수 청소년들에게 가장 큰 관심거리로 대두되고 있다.<sup>1)</sup> 이 같은 상황에서 10대 청소년, 특히 고등학교 졸업 후 대학 진학보다는 곧바로 직업세계로의 진출을 염두에 두고 직업계고에 진학한 청소년들에게 현장 실습과 같은 ‘일경험’ 제도는 학교에서 직업세계로의 이행 과정에 직접적으로 관여하는, 대단히 영향력 있는 제도로 작용한다.

아울러, 사회적으로도 청소년·청년들의 안정적인 학교에서 직업세계로의 이행은 대단히 중요한 이슈이다. 학교에서 직업세계로의 이행은 인력 수급, 청년 실업 등의 이슈와 대단히 긴밀하게 연계되어 있다. 이와 관련하여, 김기현(2003: 66-67)은 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 촉진 혹은 억제하는 제도적 요인을 교육체계(education system), 학교-기업 간의 연계구조, 그리고 노동시장 구조 등 세 가지로 구분하여 제시한 바 있다. 이 가운데 본 연구에서 다루는 현장실습과 같은 일경험 제도가 상술한 3가지 분류체계에서 ‘학교-기업 간의 연계구조’와 관련이 있는 것으로 볼 수 있다.

## 2. 청소년 ‘일 경험’제도로써 현장실습에 대한 이해

앞 절에서의 논의를 통해 현장실습처럼 청소년을 대상으로 하는 일경험 제도는 청소년들이 ‘학교에서 직업세계로 이행’하는 데 직접적으로 영향력을 행사함으로써

---

1) 2016년 통계청 ‘사회조사’ 결과에 따르면, 13~18세 청소년 가운데 39.1%가 직업에 대한 고민이 있다고 토로해(통계청 보도자료, 2016.11.16), 진로와 직업 문제에 대한 청소년들이 폭넓은 관심을 방증하였다. 더구나 직업에 대한 고민이 있다는 응답 비율이 친구, 외모 문제로 고민이 있다는 응답보다 더 높게 나타나, 직업·진로 문제가 청소년들의 주된 관심거리임을 시사하였다.

이들의 노동시장 진입, 첫 일자리 획득, 나아가 이후의 삶에도 광범하게 영향력을 행사할 수 있음을 확인하였다. 이에 여기에서는 이처럼 다수의 청소년들에게 학교와 노동시장을 매개하는 연결고리로 작용해 온 일경험 제도로써 현장실습에 대해 좀 더 밀착해서 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 현장실습의 개념을 검토하고, 다양한 유형의 현장실습 제도의 종류와 유형을 개괄하였다.

### 1) 현장실습의 개념

현장실습의 개념은 학문적·이론적으로 논의되는 개념과, 법률적·제도적으로 논의되는 개념으로 구분해서 살펴볼 수 있다. 먼저, 학문적·이론적으로 현장실습은 일 경험(work experience), 현장연습(field practice), 산학협동학습(cooperative education), 일 중심 학습(work-based learning) 등 다양한 용어와 관련되어 있다(김기현 외, 2006: 15). 현장실습은 학교에서 직업세계로의 이행(transition from school to work)을 준비하는 다양한 형태의 이행 프로그램들을 포괄적으로 지칭하는 것으로 볼 수 있는데, 연구자들은 학교-직업세계 이행 프로그램을 다음의 몇 가지 유형으로 제시하고 있다(장원섭·김형만·옥준필, 1999; 김기현 외, 2006: 15에서 재인용).

이와 관련하여, Hoerner & Wehrley(1995)는 현장실습을 일컫는 ‘일 중심 학습’을 ‘학교 기반 일경험(school-based work experience)’과 ‘직무 기반 일경험(job-based work experience)’ 학습으로 구분해서 제시했는데, 이러한 구분은 학교-직업 이행 프로그램이 이루어지는 장소 중심의 분류법으로 볼 수 있다(김기현 외, 2006: 15에서 재인용).

한편, 우리나라에서 시행되는 현장실습의 법률적·제도적 개념은 그 근거규정이 되는 「직업교육훈련촉진법」(이하 직업교육훈련법)<sup>2)</sup>을 통해 확인할 수 있다. 직업

---

2) 본 보고서에서 인용된 「직업교육훈련촉진법」은 별도의 언급이 없는 한, 2018년 9월 28일 시행된 법률 제15525호이다. 이하 같다.

교육훈련법 제2조(정의)에서는 “현장실습이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업 현장에서 실시하는 교육훈련과정”으로 정의하고 있다. 이 같은 법률적·제도적 개념은 앞서 살펴본 이론적 개념 가운데 일부 유형에만 국한되는 개념으로 볼 수 있다. 예컨대 법령에서는 현장실습을 ‘직업현장에서 실시하는 교육훈련과정’으로 명시하고 있는 바, 여기에서 지칭하는 현장실습은 Hoerner & Wehrley(1995)의 분류법을 적용하면 학교가 아닌 산업체 현장에서 이루어지는 ‘직무 기반 일경험 학습(job-based work experience)’에 해당한다(김기현 외, 2006: 15).

그러나 이 같은 우리나라 직업계고 현장실습의 개념은 제7차 교육과정이 적용된 이후, 그 외연이 좀 더 확대되었다. 그리하여 지금은 기본적으로 산업체에서 실시되는 현장실습 외에 다양한 형태의 교내활동(학교기업, 산학협력 프로그램, 창업 동아리 활동, 관련 산업체 및 직업교육 전문가 초빙 강연 등) 및 현장체험학습(산업체 견학 등)을 포괄하는 용어로 변경되었다(김기현 외, 2006: 15). 이에 따라 교육과정에서 일컫는 현장실습에는 학교기업과 같이 학교에서 이루어지는 ‘학교 기반 일경험 학습(school-based work experience)’을 비롯해, 학교의 관여도가 높고, 참여자에게 보상이 주어지지 않는 형태의 다양한 현장실습이 산업체 파견 형식의 현장실습과 함께 포괄적으로 현장실습의 범주에 포함된다(김기현 외, 2006: 15).

## 2) 일경험 제도로써 현장실습의 구체적 유형들

전술한 것처럼, 직업계고 학생들을 대상으로 하는 현장실습 제도는 청소년이 참여하는 가장 대표적인 일경험 제도에 해당된다. 직업계 고등학교는 법령에 근거한 공식 명칭은 아니지만, 특성화고, 산업 수요 맞춤형고(이하 마이스터고), 직업반을 설치한 종합고(일반계고 직업반)을 통칭하는 용어로(윤혜준·전재식·남기곤, 2018: 1), 직업능력 향상을 목적으로 하는 고교 유형을 일컫는다.

이 같은 직업계고 현장실습은 다양한 형태로 이루어지는데, 여기에서는 그 동안 수십년 간 시행되었던 산업체 파견 현장실습 중심의 전통적인 직업계고 현장실습과 최근 도입된 산학일체형 도제학교에서의 현장실습, 그리고 기타 정부주도형 사업에서의 현장실습으로 구분하여 검토하였다.

### (1) 직업계고 산업체 기반 현장실습

직업계고 현장실습은 1973년 「산업교육진흥법」 개정을 근거로 시작된 이래, 보다 최근에는 「직업교육훈련촉진법」을 근거로 추진되고 있다. 「직업교육훈련법」 제7조에서는 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다고 명시하고 있다. 2018년 2월 동법이 개정되어 현장실습이 의무가 아닌 선택 사항으로 변경되었지만, 지난해까지는 직업계고 학생들은 어떠한 형태로든 현장실습을 이수해야만 하도록 의무화 되어 있었다.

직업계고에서 실시되는 현장실습은 <표 II-1>에 제시된 바와 같이 다양한 형태로 운영되고 있는데, 크게 교내 현장실습과 교외 현장실습으로 대별할 수 있다. 이 가운데 학교 밖에서의 현장실습은 우수교육기관과의 연계교육형 현장실습, 산업체 체험형 현장실습, 산업체 채용약정형 현장실습으로 구분된다. 여기에서 연계교육형 현장실습은 학교 또는 산업체가 일정 요건(시설·기자재, 교수 요원, 교육 종료 후 채용연계 여부 등)에 부합한 교육기관을 현장실습에 활용할 수 있도록 연계체제를 구축하여 운영하는 방법을 일컫는다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 6). 한국폴리텍대학, 대한상공회의소 인력개발원, 전문대학 등에서 직업계고 학생들을 대상으로 현장실습 특화과정을 개발·개설해서 운영하는 사례가 여기에 해당되는데, 이 경우 직업계고와 기업체가 MOU를 체결하고, 교육기관에서는 현장실습 특화과정을 개설해서 실습을 진행하게 된다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 5). 그리고 산업체 체험형 현장실습은 취업캠프나 산업체 견학 등 짧은 시간 동안 직업세계를 체험해보는 형태의 실습을 말한다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 6).

이처럼 다양한 형태의 현장실습이 운영되고 있지만, 직업계고 현장실습 가운데 가장 대표적인 유형은 산업체 채용약정형 현장실습으로 볼 수 있다. 기실 그간 직업계고에서 ‘현장실습’이라고 명명할 때는 대부분 산업체 채용약정형 현장실습을 지칭했고, 오랫동안 그리고 최근에도 논란의 중심에 있는 현장실습은 채용약정형 현장실습을 의미해왔다. 산업체 채용약정형 현장실습은 기업-학교-학생이 현장실습 참여 후, 해당 기업에 채용된다는 것을 상호 간에 약정하는 형태로 운영되는 현장실습을 일컫는다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 6). 과거 산업체 파견형 현장실습의 이름으로 실시되었던 현장실습이 여기에 해당한다.

표 II-1 현장실습 운영 유형

구분	세부 활동 내용	실시시기
교내 활동	• 창업 및 전문교과 동아리 활동, 전문가 초빙강의 등	1~3학년
교외 활동	• 우수교육기관(공동실습소, 폴리텍, 대한상공회의소 인력 개발원, 전문대학 등) 연계교육형 현장실습	1~3학년
	• 산업체 체험형(취업캠프, 견학, 체험) 현장실습	1~3학년
	• 산업체 채용약정형 현장실습	3학년

\* 출처 : 교육부·한국직업능력개발원(2018.5). 직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내자료. 6쪽.

현장실습 참여자의 대략적인 규모 파악을 위해, 특성화고·마이스터고 현장실습생 현황을 살펴보면 다음과 같다. 가장 최근에 발표된 공식적인 자료는 교육부가 2017년 3월 발표한 ‘2016학년도 특성화고·마이스터고 현장실습 실태점검’ 내용(교육부 보도자료, 2017.3.17.)을 통해 확인할 수 있다.

앞서 언급한 것처럼, 현장실습에는 다양한 유형이 있지만, 수십년 동안 직업계고 현장에서 현장실습은 곧 ‘산업체 파견형(채용약정형) 현장실습’을 의미했다. 이러한 연유로 교육부가 발표한 ‘특성화고·마이스터고 현장실습 실태점검’ 자료도 산업체 파견형 현장실습을 기준으로 관련 실태를 보고하고 있다. 이 자료에 따르면, 2016학년도 기준 전국에 총 593개의 직업계고가 있으며, 3학년 학생의 수는 108,190명으로

집계되었고, 이 가운데 현장실습에 참여한 학생의 수는 44,601명으로 전체 학생수 대비 41.2% 규모에 해당하며, 이 학생들이 현장실습으로 참여한 기업체수는 총 31,404개로 확인되었다(조인식, 2017). 보다 최근의 참여 현황을 살펴보기 위해 교육부가 하이파이브를 통해 수집한 2018년 2월 졸업생 취업모니터링 자료를 통해 2017학년도 현장실습 학생수를 살펴보았다. 그 결과, 직업계고 3학년 학생(103,922명) 대비 현장실습을 경험한 학생수(38,824명)는 약 37.4%로 나타나, 전년 대비 현장실습 참여 학생 비율이 다소 감소한 것으로 파악되었다.

여기에서 살펴본 결과는 해마다 약간 차이가 있기는 하지만 전반적으로 직업계고 학생의 약 40% 내외의 학생들이 현장실습에 참여하고 있음을 보여준다. 학생수 감소에 따라 그 규모에도 일부 차이가 있기는 하지만, 현장실습에 참여하는 대략적인 정책대상자 규모는 연간 4만명 내외로 파악된다.

표 II-2 직업계고(특성학교·마이스터고) 현장실습생 규모(2016학년도 및 2017학년도)

시도	2016학년도 <sup>1)</sup>				2017학년도 <sup>2)</sup>			
	학교	3학년 학생수	현장실습 학생 수	비율	학교	3학년 학생수	현장실습 학생 수	비율
서울	74	16,191	7,437	45.9	74	15,997	6,627	41.4
부산	37	7,807	2,945	37.7	37	7,692	2,121	27.6
대구	19	5,738	2,929	51.0	19	5,601	2,883	51.5
인천	28	7,148	3,031	42.4	28	6,896	2,789	40.4
광주	13	3,698	1,426	38.6	11	3,489	724	20.8
대전	12	3,308	1,504	45.5	12	3,090	1,578	51.1
울산	11	3,078	1,123	36.5	11	2,767	697	25.2
세종	2	237	112	47.3	1	219	15	6.8
경기	111	22,145	8,287	37.4	73	21,129	7,721	36.5
강원	34	3,722	1,557	41.8	23	3,384	1,284	37.9
충북	26	5,169	1,769	34.2	26	4,853	1,430	29.5
충남	37	5,442	2,260	41.5	28	5,231	2,033	38.9

시도	2016학년도 <sup>1)</sup>				2017학년도 <sup>2)</sup>			
	학교	3학년 학생수	현장실습 학생 수	비율	학교	3학년 학생수	현장실습 학생 수	비율
전북	42	5,295	1,545	29.2	29	4,891	1,278	26.1
전남	47	5,813	2,850	49.0	48	5,623	2,785	49.5
경북	55	6,037	2,929	48.5	52	5,933	2,401	40.5
경남	35	5,579	2,494	44.7	33	5,338	2,110	39.5
제주	10	1,783	403	22.6	6	1,789	348	19.5
계	593	108,190	44,601	41.2	511	103,922	38,824	37.4

\* 자료: 1) 2016년 자료는 교육부 현장실습 모니터링 시스템([www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr)) 자료(2017.2.1. 기준)이며, 해당 자료의 출처는 교육부 보도자료(2017.3.17.) 4쪽.  
 2) 2017년 자료 중 학교수 및 학생수는 교육부·한국교육개발원(2018)이 발간한 「2017년 교육기본통계」에서 인출하였으며, 현장실습 학생수 자료는 교육부 현장실습 모니터링 시스템(하이파이브)에서 인출한 2018년 2월 졸업생 모집단 자료(교육부 내부자료)를 토대로 산출하였음.

현장실습이 이루어지는 시기와 관련하여, 월별 참여학생수 현황을 살펴보면, 실습생의 96.2%가 2학기 현장실습에 참여하는 것으로 나타났고, 58.3%는 3학년 수업일수 2/3 이수 시점으로 예측되는 10월 이후에 현장실습에 참여하는 것으로 파악되었다. 이는 바꿔 말하면 전체 실습생의 41.7%는 전체 수업일수의 2/3를 채우지 못한 상태에서 현장실습에 투입되었을 가능성이 있음을 의미한다.

표 II-3 2016학년도 직업계고(특성화고·마이스터고) 현장실습 월별 참여학생수

월	~7월	8월~9월	10월~11월	12월
학생 수	2,367명 (3.8%)	23,482명 (37.9%)	26,390명 (42.6%)	9,707명 (15.7%)

\* 출처 : 관계부처 합동(2017.8.25.). 직업계고 현장실습제도 개선방안(안), 4쪽.

## (2) 산학일체형 도제학교 현장실습

한편, 최근 정부가 확대 추진하는 「산학일체형 도제학교」시스템도 10대 청소년을 대상으로 하는 대표적인 ‘일경험’ 제도이자, 현장실습에 해당한다. 고교단계에 적용되는 일학습병행제인 「산학일체형 도제학교」(이하 도제학교)는 독일·스위스의 중등 단계직업교육 방식인 도제식 교육훈련(Dual system)을 우리나라 현실에 맞게 도입한 제도로, 고교 2학년부턴 학생이 기업과 학교를 오가며 교육훈련을 받는 현장중심 직업교육훈련 모델을 일컫는다(고용노동부·교육부 보도자료, 2017.1.16.).

구체적으로, 도제학교는 직업계고 학생들이 학교와 기업을 오가며 이론과 현장 실무를 배우는 한국형 도제교육 모델로, 해당사업에 선정된 직업계고에 재학하는 1학년 학생 중 희망자를 선발하여 2학년부턴 교육과정을 운영하게 된다(서울특별시 교육청, 2017.3: 1). 그리하여 학생은 졸업 후 구직기간을 단축하고 취업 후 직무 만족도와 현장 적응력을 제고하며, 기업 입장에서는 우수한 기술·기능인력을 확보할 수 있도록 한다는 데 제도의 추진 목적이 있다(서울특별시교육청, 2017.3: 1).

표 II-4 2017년 산학일체형 도제학교 현황 개요

공동실습소형	사업단유형				학교수
	거점형	단일형	산업계 주도형	합계	
4	39	15	5	63	198

\* 출처 : 교육부 보도자료(2017.1.16.), 2017년 산학일체형 도제학교 선정 결과 발표.

도제학교에 참여하는 학생들은 일간정시제, 주간정시제, 구간정시제 등 다양한 형태로 일과 학습을 병행하게 된다. 여기에서 ‘일간정시제’는 하루 중 오전에는 학교, 오후에는 도제교육센터나 기업에서 일 경험을 쌓도록 하는 방식을 지칭하고, ‘주간정시제’는 1주일을 단위로 주중에 1-2일은 학교에서, 3-4일은 현장에서 보내는 방식을 의미하며, ‘구간정시제’는 1학기 중 1주~2개월은 학교에서, 1주~2개월은 기업 또는 도제교육센터에서 보내는 방식이다(교육부 공고 제2016-258호).

이 같은 도제학교는 앞서 살펴본 것처럼 고교 3학년에 제한적으로 허용되는 일반적인 형태의 직업계고 현장실습과는 달리, 고교 2학년부터 더 광범하고 지속적으로 현장실습을 경험하게 된다는 점에서 보다 고도화 된 일경험 제도로 볼 수 있다.

### (3) 기타 직업계고 대상 정부 주도 사업의 현장실습

앞서 서술한 전통적이고 일반적인 형태의 산업체 파견 현장실습, 그리고 최근 들어 도입·확대된 도제학교 사업 외에, 직업계고를 대상으로 하는 다양한 정부 주도 사업들이 있다. 이 사업들 역시 대부분 산업현장과 학교의 연계, 그리고 현장실습을 포함한 프로그램들이라는 점에서 청소년을 대상으로 하는 일경험 제도에 해당한다.

이와 관련하여 <표 II-5>에는 2018년 기준 직업계고 학생을 대상으로 하는 정부 주도 사업들이 정리되어 있다. 여기 제시된 사업들 가운데 공무원·부서관, 공공기관 채용 등은 일경험 제도라기보다는 일반 취업에 해당한다. 따라서 이들 사업은 제외하고 살펴보더라도, 다양한 프로그램에 많은 학생들이 참여하고 있음을 알 수 있다.

표 II-5 직업계고 대상 정부 주도 사업 운영(예정) 현황(2018년 기준)

분류	사업명(취업처)	인원(명)	예산(백만원)	주관부처
정부 주도 프로그램	산학일체형 도제학교	7,800	59,300	교육부·고용부
	특성화고 현장 훈련 사업(신규)	약 6,000	3,900	고용부
	수산계고 프로그램	885	1,200	해수부
	중소기업 취업 맞춤형	9,500	6,800	중기부
	글로벌 현장학습	350	2,650	교육부
	교육청 사업	1,520+ $\alpha$	4,292+ $\alpha$	교육청
	소 계	26,055	78,142+ $\alpha$	
공무원·부서관	공무원(국가직/지방직)	180/250	-	인사처, 행안부
	부서관 선발	1,100	-	국방부
	소 계	1,530	-	
공공기관	공공기관 채용	1,600	-	기재부
	합 계	29,185+ $\alpha$	78,142+ $\alpha$	

\* 출처 : 교육부·한국직업능력개발원(2018.5). 직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내자료. 10쪽.

### 3) 현장실습을 둘러싼 다양한 주체와 이해관계

현장실습은 본래 학교-학생-산업체가 상호 보완하고 협력하는 시스템이자, 학생의 원활한 노동시장 이행과 현장 적응 및 정착에 도움을 주고자 고안된 제도이다(진숙경 외, 2017: 17). 따라서 현장실습에서는 학교-학생-산업체 등 3자가 당사자성을 갖는다.

현장실습의 기대 효과와 관련하여, 학생 입장에서는 현장실습을 통해 학교에서 터득하기 어려운 실기 능력을 습득하고, 졸업 후 선택할 직업세계의 실제 업무 환경과 업무 내용을 경험하며, 산업체에서 업무를 수행하는 데 요구되는 자질을 깨우치는 데도 현장실습이 도움이 될 것으로 기대되었다(강중훈·김영상·정향진, 1998; 김기현 외, 2006: 16에서 재인용). 한편, 현장실습이 소기의 기능을 잘 수행한다면, 현장실습은 학생뿐만 아니라 학교와 산업체에도 도움을 줄 수 있다. 학교는 지역사회 내 산업체와 유기적인 관계를 형성하는 데 도움이 되고, 산업체 입장에서는 신규직원을 채용하는 데 현장실습을 통해 실무경험을 가진 학생들을 확보할 수 있다는 점에서 이점이 있다(김기현 외, 2006: 16).

그렇지만 현실에서는 현장실습제도가 상술한 기능을 충실히 달성하기보다는 기업에 값싼 노동력을 제공하는 통로로 작용했다는 비판이 제기된다(진숙경·김미영·이찬주, 2016). 그럼에도 불구하고 현장실습이 지속되었던 것은 학교 입장에서는 현장실습을 통해 학생들을 취업시킴으로써 취업률을 높일 수 있고, 학생들 입장에서는 일자리를 얻는 데 도움이 되며, 산업체 입장에서는 저임금 노동력을 확보 유효한 수단으로 활용되었기 때문이다. 이처럼 현장실습을 둘러싼 주체들의 이해관계가 교차되면서 현장실습은 지속될 수 있었고, 그 사이에서 실습생의 근로권익 침해, 전공과 맞지 않는 직무로의 무조건적인 파견, 중도 복귀하는 학생들의 학습권 침해 등 다양한 문제들이 배태되었다.

### 3. 현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점

앞서 살펴본 것처럼 직업계고 학생들을 대상으로 광범하게 실시되어 온 현장실습은 학교와 직업세계를 연계하며, 청소년들이 '일경험'을 쌓는 대표적인 제도적 장치로 기능해왔다. 현장실습은 본래 학교에서 접하기 어려운 다양한 현장실무능력을 산업현장에서 직접 배우는 기회로 작용하며(진숙경·김미영·이찬주, 2016), 실질적으로 학생의 취업역량 함양과 취업률 제고에 도움이 된다는 측면에서(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 3), 지난 수십년간 그 명맥을 유지해왔다. 그런데 그 과정에서 안전사고를 비롯해 청소년들의 근로권익과 노동인권 침해하는 문제가 지속적으로 발생함에 따라, 현장실습이 본래 취지와는 달리 변질되었다는 지적도 꾸준히 제기되었다(진숙경·김미영·이찬주, 2016). 이에 최근에는 직업계고 현장실습을 둘러싼 논쟁이 본격화되는 양상을 보이고 있다.

현장실습을 둘러싼 논쟁은 현장실습을 바라보는 관점의 차이에 기인한다. 현장실습을 둘러싼 관점의 차이는 현장실습의 본질적 성격이 교육인지 아니면 취업인지에서 시작되어, 현장실습의 존재를 둘러싼 입장 차이로까지 확대된다. 이에 여기에서는 현장실습 제도를 둘러싼 상반된 입장을 제도의 성격에 대한 논란과 존재에 대한 논란으로 나누어 검토해보았다.

#### 1) 교육과정 vs. 취업의 예비적 단계

현장실습 제도를 둘러싼 상반된 관점은 현장실습이 교육의 일환인지, 아니면 취업의 예비적 단계로 보아야 하는지에 관한 논쟁에서 두드러지게 나타난다. 먼저, 현장실습은 취업을 위한 도구가 아니라, 중등 직업교육기관의 교육과정(curriculum)의 일환이 되어야 한다고 보는 입장이 있다. 이러한 입장에서는 특성화고·마이스터고 학생들에게 현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 실무를 경험하면서 배우는 기회를 통해, 현장 적응력을 높이려는 교육과정(진숙경 외,

2017: 22)이 되어야 한다고 강조한다. 그리고 이 같은 현장실습에서 실습생은 ‘교육과 기능습화를 목적으로 기업현장에 투입되어 실습을 수행하는 자’이기 때문에, 실습의 목적도 취업이 아니라 ‘교육’에 맞추어져야 한다고 본다(진숙경 외, 2017: 22). 교육과정으로서의 성격을 강조하는 입장에서는 현장실습의 본질이 교육적 목적이 아니라면, 고등학교 학교교육 차원에서 현장실습을 실시할 이유가 없다고 역설한다(진숙경 외, 2017: 22-23).

이와는 상반되게, 현장실습에 취업의 예비적 단계로서의 성격이 있다는 점을 부정할 수 없다는 입장도 존재한다. 이 같은 입장에서는 그간 시행되었던 산업체 파견형 현장실습 제도가 학생들의 인권 침해, 안전 보호 미흡 등 분명 문제점을 안고 있긴 하지만, 그럼에도 불구하고 수십년 간 유지되었던 데는 수요자들의 요구를 충족했던 측면도 있다고 본다(김동석, 2017.7.28.).

또한 현장실습에서 취업·근로의 성격을 부정하고, 교육과정으로서의 성격만을 강조하는 것이 오히려 실습생의 권리를 보호하는 데 불리할 수 있다는 지적도 제기된다. 이러한 입장에서는 그간 현장실습 관련 법령은 실습생의 권리 보호를 강화하기 위해 오랜 시간에 걸쳐 실습생의 근로자성을 인정하는 방향으로 개정되어 왔는데, 교육과정으로서의 성격을 강조하는 것이 본래 취지와는 무관하게 자칫 근로자로서의 권리 보호를 취약하게 만들 소지가 있음을 지적한다(전문가 자문회의, 2018.10.18.).

## 2) 현장실습 유지 vs. 폐지

산업체 파견형 현장실습을 둘러싼 문제들이 지속적으로 발생하고 특히 현장실습생의 안전사고가 잇따르면서, 최근에는 현장실습 존폐를 둘러싼 논쟁과 토론도 이전보다 활발해지고 있다. 현장실습 존폐를 둘러싼 논쟁은 현장실습에 참여한 고교생의 사망·부상 사고를 계기로, 정부가 기존의 조기 취업형 현장실습을 2018년부터 폐지한다고 발표하면서 본격적으로 촉발되었다.

현장실습 폐지를 주장하는 입장은 ‘교육과정으로서의 현장실습’을 강조하는 관점과 일맥상통한다. 지금까지 운영된 현장실습은 명목상 현장실습일 뿐이며, 실제로는 취업으로 변질되어 왔다고 보고(전교조, 2018.5.24.:10), 사실상 취업인 현장실습은 교육이 아니며, 이처럼 교육적 기능을 수행하지 못하는 현장실습을 폐지해서 학생들의 학습시간을 보장해야 한다고 주장한다(전교조, 2018.5.24.: 10).

경기도교육연구원이 2017년 수행한 ‘특성화고 현장실습 개선방안 연구(진숙경 외, 2017)’에서도 기존의 산업체 파견형 현장실습 제도는 폐지되어야 함을 주장한 바 있다. 이 연구는 기존의 현장실습 제도에서는 교사와 학생 모두 현장실습을 취업으로 인식하고 있음을 지적하면서, 현장실습이 취업과 혼재되어 이루어지는 경우 실습은 본래 의미를 찾지 못하고 제반 문제를 야기할 수밖에 없다고 강조한다(진숙경 외, 2017: 127). 따라서 현장실습과 조기취업은 명확히 구분되어야 하며, 현재 조기취업의 의미가 강한 산업체 파견형 현장실습은 폐지되어야 한다는 것이다(진숙경 외, 2017: 127).

이와는 달리 기존 제도에 문제가 많기는 하지만, 표족한 대안 없이 이를 일률적으로 폐지 또는 중단하는 것은 현장에 혼란만 가증시킬 것이라는 주장도 제기된다. 이러한 입장에서는 직업계고 학생에게 현장실습은 학교에서 배운 이론과 기술을 산업체에 활용해봄으로써 현장성 있는 기술 습득과 숙련의 기회를 제공하며, 자신의 진로를 구체화하고 입사 희망 기업을 선택하고 취업 가능성을 높이는 기회로 작용한다(이병욱, 2017.12.14.)는 현장실습의 순기능과 필요성에 주목한다. 이 같은 순기능에도 불구하고 매년 되풀이되는 현장실습 사고의 근본 원인은 이 제도 자체에 내재되어 있다기보다는 산업 현장의 기술전수 프로그램 부실과 위험한 환경 때문이라는 것이다(이병욱, 2017.12.14.). 따라서 산업현장의 안전을 담보하고, 어린 학생들이 위험한 환경에 내몰리지 않도록 보호하는 조치는 필요하지만, 오랫동안 유지되어 온 현장실습은 전면 폐지하는 것은 현장에 더 큰 혼란을 초래할 수 있다고 우려한다.

이와 관련하여, 2017년 12월 교육부가 산업체 파견형 현장실습 폐지 계획을 발표한 이후, 충분한 의견수렴이 없었다는 각계의 지적과 폐지 반대 의견이 거세게 제기되었던 것도 현장실습 존폐를 둘러싼 의견이 팽팽하게 맞서고 있음을 방증한다. 당시 정부는 의견수렴이 부족했다는 비판 의견을 수렴하여, 재검토를 거쳐 수정된 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안’을 2018년 2월 발표하였다. 여기에서는 과거 최대 6개월까지 가능했던 현장실습 실시 기간을 최대 3개월로 제한하고, 3학년 2학기부터 허용하던 취업인정 시점을 동계방학 이후부터 인정하는 것으로 조정하였다(관계부처합동, 2018.2). 그렇지만 현장실습 폐지를 주장하는 입장에서는 이처럼 수정된 ‘학습중심 현장실습’도 기존 제도의 변형에 지나지 않는다고 비판한다.

#### 4. 현장실습에 내재된 문제들

이처럼 현장실습을 둘러싸고 사회적으로 많은 관심이 부여되고 논란이 지속되는 것은 이 제도가 그간 운영되면서 많은 문제점들을 노정시켰기 때문이다. 대표적인 것이 안전조차 제대로 보장받지 못하는 열악한 근로환경을 비롯해 다양한 근로권의 침해 문제이다. 뿐만 아니라 학습권 침해, 진로와 연계되지 못하는 한계 등도 꾸준히 지적되었다. 여기에서는 상술한 내용을 중심으로 그간 전개되었던 현장실습에 내재된 문제들을 간략히 검토해보았다.

##### 1) 근로권익을 침해받는 현장실습 환경

그 동안 현장실습과 관련하여 가장 심각하게 제기되었던 문제는 현장실습생의 근로권의 침해에 관한 것이다. 이와 관련하여, 교육부가 2016학년도 특성화고 현장실습 실태 점검 결과를 발표한 바에 따르면, 표준협약 미체결을 비롯해, 임금 미지급, 부당대우, 근무시간 초과 등 권익침해가 엄존하는 것으로 파악되었다(교육부 보도자료, 2017.3.17.).

표 II-6 2016학년도 특성화고 현장실습 실태 점검 결과(2017.2.1.기준)

시도	학교	표준협약 미체결	유해위험 업무	임금 미지급	성희롱 등	부당한 대우	근무시간 초과
서울	74	69	1	3	4	5	18
부산	37	1	2	-	1	1	6
대구	19	-	5	-	-	2	3
인천	28	6	4	3	1	8	18
광주	13	-	1	1	-		1
대전	12	-	-	-	1		1
울산	11	28	1	-		1	7
세종	2	-	-	-			
경기	111	4	15	8	2	16	19
강원	34	4	-	-		2	4
충북	26	3	-	-	3		2
충남	37	1	4	2	2		
전북	42	2	3	-			2
전남	47	11	2	2	2	2	8
경북	55	15	3	2		3	2
경남	35	16	2	5	1	5	3
제주	10	78	-	1			1
계	593	238	43	27	17	45	95

\* 자료 : 교육부 현장실습 모니터링 시스템([www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr)) 자료(2017.2.1. 기준)

\* 출처 : 교육부 보도자료(2017.3.17.), 4쪽.

이 같은 실태는 고용노동부 근로감독에서도 확인할 수 있다. 고용노동부가 2016년 하반기(9~12월)에 인턴 다수 고용 사업장 345개소, 직업계고 현장실습 155개소 등 총 500개소를 대상으로 실시한 근로감독 결과에 따르면, 직업계고 현장실습생의 경우 155개소 중 22개소(14.2%)에서 근로자인 현장실습생 77명에 대해 임금체불이 발생한 것으로 확인되었다(고용노동부 보도자료, 2016.12.27.).

표 II-7 직업계고 현장실습생에 대한 임금 등 금품 위반 상세 내역

(단위 : 개소, 명, 백만원)

업종	감독 업체 수	위반 업체수 (비율)	합계		최저임금 미지급		소계		연장수당 등 임금 미지급		연차수당 미지급	
			위반 인원	금액	위반 인원	금액	위반 인원	금액	위반 인원	금액	위반 인원	금액
특성화고 현장실습	155	22 (14.2%)	77	8.4	13	1.0	64	7.4	61	7.3	3	0.1

\* 출처 : 고용노동부 보도자료(2016.12.27.). 2쪽.

한편, 감사원이 2015년 실시한 ‘산업인력 양성 교육시책 추진실태’ 감사결과 보고서 가운데 ‘고등학교 직업교육 활성화 시책 분야’에 대한 감사 결과를 살펴 보면, 실습 제한 업체에 학생을 파견하거나, 현장실습 표준협약과 배치되는 근로 계약 문제 등도 지적되고 있다(감사원, 2015.3). 정부 방침에 따르면, 학교는 고용 노동부에서 제공하는 노동관계법 위반 전력 등에 관한 정보를 바탕으로 근로조건이 열악한 기업 등에 대해서는 현장실습을 제한하도록 하는 등 학생들의 안전과 근로 보호가 가능한 건실한 산업체를 선정하도록 규정하고 있다(감사원, 2015.3: 52). 이에 따라 교육부에서는 각 학교에서 고용노동부가 고시한 산업재해 다발사업장과 상습 임금체불업체 명단을 확인하고, 이에 해당하는 업체는 현장실습업체에서 제외하도록 시·도교육청에 대한 관리·감독 방안을 마련해야 한다(감사원, 2015.3:52). 그런데 2015년 감사원이 실시한 감사결과에 따르면, 고용노동부 홈페이지에 산업재해 다발사업장으로 고시되어 있는 업체에 현장실습생이 파견되는 등 각 학교에서 고용노동부가 산업재해 다발사업장 또는 상습 임금체불업체로 고시한 업체인지를 확인하는 절차를 거치지 않고 학생을 파견하는 사례들이 확인되었다(감사원, 2015.3:52).

다음으로, 현장실습 표준협약과 배치되는 근로계약 문제도 있다. 각 시·도교육청의 ‘현장실습 운영 지침’에 따르면 현장실습 파견 전에 학교장, 학생, 산업체의 장은 현장실습 장소, 실습시간 및 현장실습 수당 등 필요한 사항을 정하는 ‘현장실습표준협약서’를 작성하도록 되어 있고, 표준협약에는 오후 10시 이후의 야간실습을 금지하고, 1일 최대 실습시간을 8시간으로 제한하며, 표준협약을 체결한 산업체의 현장시설을 이용하여 현장실습을 실시하도록 약정하고 있다(감사원, 2015.3: 52). 또한 ‘현장실습 운영 지침’에서는 학생들의 근로권익 보호를 위해 표준협약과 별도로 산업체의 장과 학생은 근로기준법의 보호를 받을 수 있는 근로계약서를 작성하고, 산업체의 장은 근로계약 결과를 학교장에게 통보하도록 규정하고 있으며, 학교는 현장방문을 통해 협약과 다른 내용이 발견되는 등 현장실습 목적 달성이 곤란하다고 판단되는 경우에는 실습중단 등의 조치를 하도록 되어 있다(감사원, 2015.3: 53).

그런데 감사원 감사결과보고서에 따르면, 현장실습과 관련하여 파견업체에서 현장실습을 하는 문제가 발견되었다. 상술한 ‘현장실습 운영 지침’에서는 협약을 체결한 산업체의 현장시설을 이용하여 현장실습을 실시하도록 약정하고 있기 때문에, 소속 근로자를 다른 사업장에 근무시키는 방식으로 운영되는 파견업체는 현장실습 제도 취지에 부합하는 산업체로 보기 어렵다(감사원, 2015.3: 53). 그럼에도 불구하고 파견업체 실습 문제가 엄존하고 있는 것이다. 또한 표준협약서에는 실습생에 대해 밤 10시 이후 야간근로가 금지되어 있음에도 불구하고, 이와 배치되는 내용이 포함된 근로계약을 체결하는 등의 문제가 감지되었다(감사원, 2015.3: 53).

## 2) 직업세계와 연계되지 못하는 현장실습

다음으로, 학습권 측면에서 전공과 관련 없는 분야로 파견되는 문제와 중도 탈락한 학생들의 학습권 보장 문제를 제기할 수 있다. 「직업교육훈련법」 제7조와

제8조 규정에 따르면, 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 하며, 현장실습 산업체를 선정할 때는 직업교육훈련생의 전공 분야를 고려하도록 되어 있다. 그러나 감사원 감사결과보고서(2015.3: 50-51)에 따르면, 전공과 관련 없는 업체에 실습생을 파견하는 일이 빈번히 발생하는 것으로 파악된다. 구체적으로 감사원에서 부산광역시교육청 등 3개 교육청을 표본으로 선정하여 검토한 결과에 따르면, 산업체 파견형 현장실습에 참가한 학생 중 20.5%가 전공과 무관한 산업체에서 현장실습을 실시한 것으로 확인되었다(감사원, 2015.3: 51).

표 II-8 직업계고 현장실습의 전공 연계도 (단위: 명, %)

구분	현장실습 파견 학생수(A)	전공 적합 현장실습생 수	전공 부적합 현장실습생 수(B)	전공 부적합률 (C=B/A*100)
부산교육청	6,041	4,588	1,453	24.1
인천교육청	4,632	4,145	487	10.5
전남교육청	4,590	3,399	1,191	25.9
합계	15,263	12,132	3,131	20.5

\* 자료 : 교육청 제출자료 재구성

\* 출처 : 감사원(2015.3). 51쪽, <표 37>.

이와 관련하여, 국회 정진후 의원실에서 2013년 특성화고 19개 및 마이스터고 2개교 총 1,081명을 대상으로 실시한 조사에서도 학교 전공과 현장실습 업체의 업무가 일치했는지를 묻는 문항에 대해 응답자의 42.5%가 부정적인 응답(‘전혀 관계없다’+‘관계없는 편이다’) 반응을 나타내, 현장실습에 참가하는 상당수의 학생들이 전공 연계도가 낮은 업무에서 실습을 하는 것으로 파악된 바 있다(국회의원 정진후, 2013.10: 45).

### 3) 중도탈락 한 학생들의 학습권 보장 문제

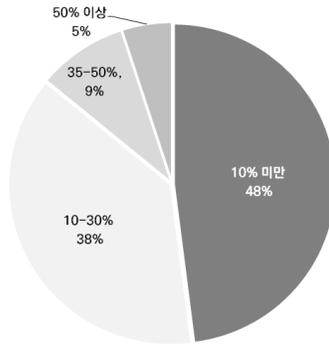
이처럼 학생들이 전공이나 적성에 부합하는 분야로 현장실습을 나가기보다는 학업대체, 임금 목적으로 실습에 참여하며 일 경험을 하는 과정에서 적지 않은 중도탈락 문제가 발생하고 있다. 이와 관련하여, <표 II-9>에는 2014-2015학년도 현장실습 중도복귀자 현황이 제시되어 있다. 여기 제시된 것처럼 2014년에는 전체 파견 학생의 25.6%, 2015년에는 23.1%가 중도 복귀한 것으로 확인된다(김기용 외, 2016: 91). 이는 실습생 4명 중 1명에 해당하는 것으로서 중도 복귀생이 상당수에 이른다는 점을 확인할 수 있다.

표 II-9 2014-2015학년도 현장실습 중도복귀자 수

구분	2014년(명)	2015년(명)	2개년 평균(명)
파견학생 수	69,110	80,457	149,567
중도복귀자 수	17,681	18,558	36,239
중도복귀율(%)	25.6	23.1	24.2

\* 출처 : 김기용 외(2016), 91쪽 <표 IV-4>.

보다 최근에 발표된 결과도 크게 다르지 않다. 2017년 정부가 발표한 바에 따르면, 현장실습을 실시한 직업계고(특성화고·마이스터고) 학교 가운데, 실습학생의 30% 이상이 중도 탈락한 학교가 전체 학교의 13%를 차지했고, 중도 탈락한 학생이 10% 미만이라는 학교는 48.4%로 나타나(관계부처합동, 2017.8.25.), 전체 학교의 절반 이상에서 10% 이상의 중도탈락학생이 발생하고 있음을 알 수 있다.



\* 출처: 관계부처합동(2017.8.25.), 5쪽 내용을 그림으로 재구성.

그림 II-1 현장실습 중도탈락률

한편, 직업계고 학생들을 대상으로 하는 정부 주도 사업 가운데 ‘중소기업 취업맞춤반’ 프로그램에 참여한 학생들을 대상으로 파악한 중도탈락 실태에서도 유사한 문제가 감지되었다. 국회 김종훈 의원이 2016년 국정감사 보도자료에서 밝힌 바에 따르면, 중소기업 취업맞춤반 프로그램에 참여한 학생들 중에서 4명 중 1명 비율로 현장실습 중도탈락이 발생하는 것으로 파악되었다(김종훈 의원 국감보도자료, 2016.10.14.). 특히 업무 부적응, 협약기업 근무조건 불만족 등의 사유로 현장실습을 중도 탈락한 인원이 각각 24.9%와 14.6%로 상당수를 차지하는 결과(김종훈 의원 국감보도자료, 2016.10.14.)는 정부 주도 사업으로 추진되는 현장실습에서도 기존 실습에 내재된 문제들이 반복되고 있음을 짐작케 한다.

표 II-10 중소기업 특성화고 취업맞춤반 현장실습 중도 탈락 인원(2016.2월말 기준)

단위: 명(%)

가업 승계	건강 문제	군 입대	기타 사유	대학 진학	업무 부적응	진로 변경	취업기업 경영악화	타기업 이직	협약기업 근무조건 불만족	합계
6 (0.4)	59 (3.5)	44 (2.6)	330 (19.5)	116 (6.9)	420 (24.9)	153 (9.1)	101 (6.0)	212 (12.6)	247 (14.6)	1,688 (100.0)

\* 출처: 국회 김종훈 의원 국감 보도자료(2016.10.14.). 1쪽, <표 1>

## 5. 기존 정책연구의 성과와 한계

현장실습을 둘러싼 문제가 지속적으로 제기되면서 그 동안 관련 정책연구도 꾸준히 수행되었다. 이와 관련한 연구로는 먼저 국가인권위원회가 수행한 「실업계 고등학교 현장실습 실태조사(김기현 외, 2006)」 연구가 있다. 이 연구는 2005년 실업계고 현장실습 인권실태 조사 결과가 보고되면서 본격적으로 문제제기가 이루어진 시점에 실시된 연구로서, 현장실습 문제를 교육권, 학습권, 건강권의 관점에서 검토했다. 그리하여 교육권의 관점에서는 현장실습이 본래 취지에 따라 적절히 운영되어 실업고 학생들이 원활한 직업세계로의 이행에 도움을 주었는지, 또 중도탈락 학생들에 대한 관리는 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보았다. 학습권의 측면에서는 현장실습 업무의 전공일치 여부와 실습기간 준수 여부에 주목하였고, 건강권의 측면에서는 작업환경의 안전도와 근로시간 등을 검토하였다. 이 연구는 청소년 인권의 측면에서 비교적 구체적인 지표들을 토대로 현장실습 문제를 분석했다는 데 의미가 있다. 그렇지만 양적 자료는 기존에 수집된 2차 자료(한국교육고용패널)를 제한된 범위에서 활용하였고, 구체적인 실태 파악은 면접조사만을 토대로 이루어졌다는 점에서 현장실습의 보다 일반적이고 광범한 현실을 확인하는 데는 한계가 있었다.

다음으로 한국직업능력개발원에서 실시한 「특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안(최수정·허영준, 2012a)」 연구와 한국교육개발원이 실시한 「직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향(이병욱, 2017)」 연구가 있다. 이들 연구는 개괄적인 수준에서 현장실습을 둘러싼 대표적인 문제들을 확인하고 개선 방향을 제시했다는 점에서 의미가 있다. 그렇지만 두 연구 모두 이슈페이퍼로 작성되어 독자적인 실태조사는 실시되지 않았고, 문헌 연구를 통해 선행연구에서 제시된 내용을 중심으로 간략히 현황을 정리했다는 점에서 현장실습의 내밀한 문제들을 확인하는 데는 한계가 있다.

좀 더 구체적인 수준에서 현장실습 운영 실태를 파악한 연구로는 2016년 「직업교육훈련촉진법」이 개정되는 등 정책 환경이 변화함에 따라 교육부가 추진한 연구과제로 「직업교육훈련촉진법 개정 및 NCS기반 교육과정 도입에 따른 특성화고 현장실습 내실화 방안(김기용 외, 2016)」연구가 있다. 이 연구에서는 실태 파악을 위해 현장실습 업체 선정, 사전교육, 파견시기, 순회지도, 중도복귀자 관리, 평가방법 등을 분석하였다. 이 연구는 교육부가 2014년 및 2015년에 개별 학교로부터 보고받은 현장실습운영 현황 자료를 취합한 데이터를 활용하여 현장실습 실태를 분석했다는 점에서 의미가 있다. 그렇지만 일종의 경성지표 중심의 행정통계 자료를 활용하였기 때문에 개괄적인 수준에서 운영 실태를 파악하는 데는 도움이 되지만, 현장실습을 둘러싼 다양한 주체들의 수요, 학생들이 경험한 현장실습 실태 등을 포착하지 못했다는 한계가 있다.

보다 최근에 현장실습과 관련하여 체계적으로 수행된 연구로는 경기도교육연구원 에서 실시한 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석(진숙경·김미영·이찬주, 2016)」과 「특성화고 현장실습 개선방안 연구(진숙경 외, 2017)」연구가 있다. 이 가운데 2016년에 수행된 「특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석」 연구는 초·중등교육법 시행령을 비롯해 특성화고·마이스터고 등 직업계고 현장실습을 규율하는 법령을 구체적으로 분석하고, 관련 당사자들의 법률관계를 검토한 다음, 이를 토대로 개선 방안과 향후 과제를 제시하였다. 이 연구는 현장실습을 둘러싼 법제와 관련하여 비교적 구체적이고 심도 있는 검토가 이루어졌다는 점에서 의미가 있다. 그렇지만 법제 분석에 집중함으로써 현장의 목소리를 담지 못했다는 점에서는 한계가 있다.

이 같은 한계를 보완하여 2017년에 「특성화고 현장실습 개선방안 연구」가 추진되었다. 이 연구에서는 특성화고 산업체 파견형 현장실습 제도를 중심으로 심층 인터뷰와 사례분석의 방법을 적용하여 현장실습의 실태와 문제점을 분석하고, 관련 주체들의 요구사항을 정리하였다. 특히 이 연구는 교육적 관점에서 현장실습

문제를 검토하고, 현장실습에 참여하지 않는 학생들의 학습권에도 관심을 기울였다는 점에서 이전에 수행된 여타 연구들에 비해 차별화된 것으로 보인다. 그렇지만 지역적으로 경기도 내 학교에 국한되어 있고, 대상 측면에서 마이스티고를 포함하지 못하였다. 또한 질적 연구를 중심으로 실태를 분석함으로써 연구결과를 일반화하는데도 한계가 있다.

## 6. 소결

### 1) 주요 발견점

이 장(章)에서는 이론적·실제적 측면에서 ‘일경험’ 제도의 의미를 짚어보고, 청소년을 대상으로 하는 대표적인 일경험 제도인 현장실습의 개념과 유형을 검토하였다. 그런 다음, 현장실습 제도를 바라보는 상반된 관점들을 정리하고, 현장실습에 내재된 문제점을 점검하였다. 그리고 마지막으로 기존에 수행되었던 현장실습 관련 연구의 성과와 한계를 정리하였다. 여기에서 파악된 주요 내용과 그 시사점을 간략히 정리하면 다음과 같다.

첫째, ‘일경험’의 개념이 이론적·학문적으로는 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 광범하게 지칭하고, 정책적으로는 그 명칭이 무엇이든지 간에 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 하는 일을 의미한다는 점을 고려해보면, 지난 수 십년 동안 직업계 고등학교에서 적용되었던 현장실습은 가장 대표적인 청소년 대상 일경험 제도로 간주할 수 있다. 특히 그간 한국사회에서 직업계고 현장실습 제도가 중등단계에서 직업교육을 이수한 학생들이 생애 첫 일자리를 얻고 노동시장에 진입하는 데 주요한 통로로 작용했다는 점에서, 현장실습은 이들에게 학교에서 직업세계로의 전이(from school to work transition)를 담보하는

제도로 기능해왔음을 확인할 수 있었다. 현장실습 제도는 학생 개인에게는 첫 일자리의 획득을 통해 개인의 사회적 지위와 연계되고, 사적 연결망이 충분치 못한 고졸 취업생들에게 유력한 제도적 연결망으로 작용해왔다. 아울러 사회적으로는 교육과 산업계 간 연계를 통한 산업계 인력 수급 장치로 기능하였고, 고졸 청년취업 문제와도 긴밀하게 연결된 것으로 파악되었다.

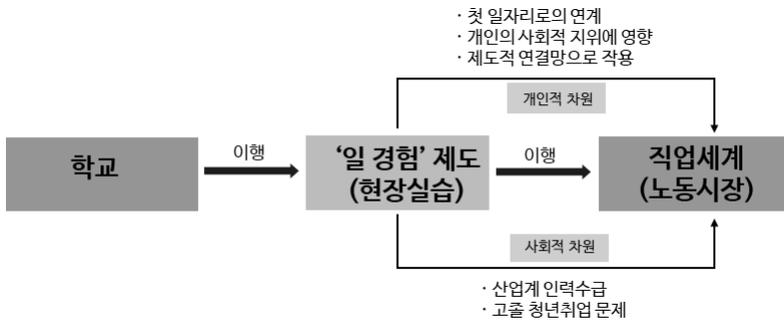


그림 II-2 학교에서 직업세계로의 이행 기제로서 현장실습의 개인적·사회적 기능

둘째, 이처럼 대표적인 청소년 ‘일경험’ 제도인 직업계고 현장실습은 최근 들어 제도 변화를 겪으면서 그 의미가 확대되고 유형도 다양화된 것으로 파악되었다. 일반적인 직업계고 현장실습 제도는 ①교내 활동(창업 및 전문교과 동아리 활동, 전문가 초빙강의 등), ②우수교육기관 연계교육형 현장실습, ③산업체 체험형 현장실습, ④산업체 채용약정형 현장실습 등 4가지 유형으로 구분된다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5). 초·중등교육과정 개정으로 현재 직업계고 현장실습은 제도적으로는 상술한 4가지 유형을 모두 포괄하지만, 실제 산업현장에서 직무 중심 학습(work-based learning)을 주요 골자로 하는 ‘일경험’으로서의 현장실습은 사실상 ‘산업체 채용약정형 현장실습’에 해당된다.

셋째, 하루가 멀다 하고 교육제도와 정책이 급변하는 한국 사회에서, 1973년부터 시작된 산업체 파견형 현장실습(조인식, 2017: 1)이 수십 년간 지속되었던 데는

현장실습에 관여하는 주체들의 복잡다기한 이해관계가 얽혀 있었던 것으로 파악되었다. 현장실습은 산업체에는 비교적 낮은 임금으로 인력을 확보하는 통로로, 학생들에게는 취업처를 찾는 가장 강력한 기제로, 그리고 학교에는 취업률을 높이는 주요 방편으로 활용되었다. 서로 그 목적은 다르지만, 현장실습을 필요로 하는 주체들이 있었기에 수 십 년에 걸쳐 현장실습 제도는 온존하였고, 그 과정에서 학생의 근로권익과 학습권 침해와 같은 본질적인 문제들은 해결되지 못한 채 지속되었다. 그로 인해 최근에는 현장실습의 기능을 취업을 위한 예비적 단계로 봐야 하는지, 아니면 중등직업교육을 위한 교육과정(curriculum)으로만 이해해야 하는지에 관한 논란도 제기된다. 나아가 산업체 파견형 현장실습의 존재에 대한 찬반양론도 팽팽하게 맞서고 있다.

## 2) 연구의 범위

상술한 검토 내용을 바탕으로, 본 연구에서는 청소년들이 산업현장에서 교육 또는 훈련을 목적으로 일(업무)을 하는 것을 청소년 ‘일경험’으로 정의하고, 그 대표적인 제도로 직업계고 학생들이 파견 또는 채용약정 형태로 참여하는 산업체 현장실습을 주된 분석 대상으로 삼았다. 본 연구에서 주목한 직업계고 현장실습에는 특성화고, 마이스터고, 일반고 직업반 등 직업계고에서 그간 실시해 온 현장실습, 그리고 최근 확대되고 있는 산학일체형 도제학교 현장실습, 그 밖에 다양한 특성화고 대상 사업에서 이루어지는 현장실습 등 그 형태가 무엇인지를 막론하고, 직업계고 학생들이 산업체에 파견 또는 채용약정 형태로 일정 기간 이상 참여한 현장실습을 총칭한다.

최근 들어 직업계고에서 다양한 유형의 현장실습들이 생겨나고 있지만, 오랜 기간 동안 ‘직업계고 현장실습=산업체 파견 현장실습’으로 인식될 만큼, 현장실습의 주류는 산업체 파견형 현장실습이었다. 그로 인해 현장실습과 관련하여 그간 제기된

대부분의 문제들이 산업체 파견형 현장실습과 관련되어 있으며, 올해 정부가 새로 개편한 현장실습 방안 역시 기존의 산업체 파견형 현장실습에 대한 수정 방안이다. 이에 정책개선의 필요성 또한 산업체 파견형 현장실습에서 가장 높게 대두된다. 이 같은 연구의 타당성과 목적, 정책적 기여의 가능성 등을 고려하여 본 연구에서는 산업체 파견 현장실습에 집중하여, 직업계고 현장실습의 운영 실태를 분석하고 정책 방안을 도출하고자 하였다.

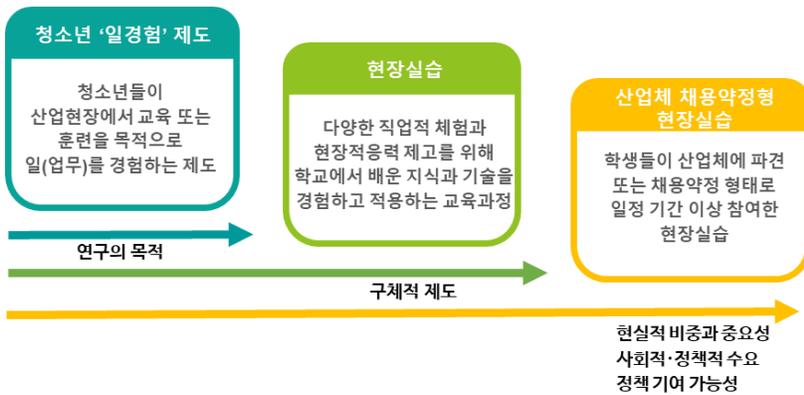


그림 11-3 본 연구의 범위 및 그 설정 기준

### 3) 관점의 확장

한편, 본 연구는 선행연구 검토를 거쳐 확인된 내용들을 토대로, 직업계고 현장실습 문제에 접근하는 기존 연구의 관점을 확장하고자 한다. 기존에 수행된 대부분의 현장실습 관련 정책연구들은 대부분 '근로보호'의 관점에 입각하여, 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 야간근무·휴일근무 금지 등 근로권의 보호와 노동환경의 안전 문제에 집중하여 논의를 전개했다. 반면 본 연구에서는 '근로보호'의 관점과 더불어 '학교에서 직업세계로의 이행 기제'로서 현장실습이 갖는 의미에도 주목하여 연구를 진행하였다. 이 같은 관점에서 학교와 직업세계를 연결하는 교육·훈련

기제로서 현장실습의 운영 실태, 생애 첫 일자리로서 현장실습이 갖는 의미, 그리고 현장실습에서의 경험이 진로효능감 형성을 비롯해 청소년 발달에 미치는 영향에도 각별한 관심을 기울이고 관련 논의를 진행하고자 한다.

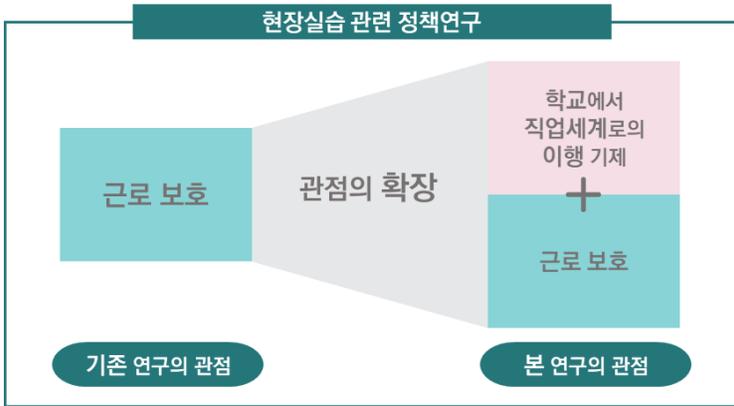


그림 11-4 현장실습 문제에 접근하는 본 연구의 관점





### Ⅲ. 현장실습 운영 현황 개괄 : 2차 자료 분석

- 1. 분석의 개요
- 2. 교육부 취업 모니터링 자료 분석 결과
- 3. 「2013년 고졸자 취업진로 조사」 자료 분석 결과
- 4. 소결 및 시사점





# 현장실습 운영 현황 개괄: 2차 자료 분석\*

## 1. 분석의 개요

이 장(章)에서는 구체적인 실태 조사 분석에 앞서, 보다 다양한 자료를 토대로 그간 운영된 직업계고 현장실습의 운영 양상을 다각적으로 점검해보기 위해, 기존에 수집된 패널 데이터와 행정 통계 자료를 활용한 2차 자료 분석을 실시하였다. 2차 자료 분석을 위해 사용한 데이터는 구체적으로 교육부가 2018년 2월 졸업생들을 대상으로 수집한 취업모니터링 자료와 고용노동부·한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」이다.

이 가운데 교육부가 수집한 취업모니터링 자료는 전국 특성화고·마이스터고 포털 사이트인 하이파이브([www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr))<sup>3)</sup>를 통해 수집된 일종의 전수(全數) 조사 자료이다. 본 연구에서는 관계부처의 협조를 얻어, 가용한 가장 최신 자료인 2018년 2월 졸업생의 취업모니터링 데이터를 활용해 분석을 실시하였다. 교육부 취업모니터링 자료에는 학생 개인별로 현장실습 참여 여부와 실제 취업 정보 등이 기재된다. 이에 여기에서는 관련 정보를 활용해 전체 특성화고·마이스터고 학생

\* 이 장에 제시된 2차 자료의 분석은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)과 전현정 연구사업운영원(한국청소년정책연구원)이 함께 하였고, 분석 결과는 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

3) 하이파이브([www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr))는 특성화고·마이스터고 진로교육을 위해 교육부에서 운영하는 포털 사이트다. 하이파이브에는 특성화고·마이스터고 학생들의 취업 현황을 등재하는 기능이 있다. 여기에는 학생 개인별로 취업 희망 여부, 취업여부, 고용형태, 취업형태, 취업업종, 취업직무, 취업처, 취업일, 연봉 등이 기재된다. 해당 정보는 학생이 재학하는 학교의 담당자가 입력하도록 되어 있다.

중에서 현장실습을 나간 학생들의 비율과 파견 시기, 현장실습 여부에 따른 고용성과 등을 비교하였다.

다음으로 한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사(HSGES: High School Graduates Employment Survey)」는 고졸 비진학 청소년의 노동 시장 진입과 정착과정 등을 파악하기 위해, 2011년에 이어 2년 주기로 실시한 횡단면 조사로, 국가승인통계(승인번호 제32706호)이다(남기성·이성재·오하준, 2013: 2). 모집단은 2013년에 특성화고 및 마이스터고를 졸업하고 대학에 진학하지 않은 비진학 고졸자이며, 총 5,149명의 표본을 대상으로 조사가 실시되었고, 주요 조사 항목은 학교생활, 진로 및 취업목표, 직업훈련, 구직활동, 졸업 후 경험한 일자리, 향후 계획 등이다(남기성·이성재·오하준, 2013: 2-3). 이 가운데 학교생활의 조사 내용으로 현장실습 관련 문항이 포함되어 있으며, 졸업 후 일자리 경험까지 폭넓게 조사가 이루어져서, 현장실습 참여 경험과 현장실습의 성과 등을 분석하기에 적합하다. <표 III-1>에는 본 절에서 분석에 사용한 2차 자료의 주요 특징과 분석 항목이 정리되어 있다.

표 III-1 2차 자료 분석에 사용된 자료의 주요 특징 및 분석 항목

조사기관	자료명	자료 특성	주요 분석 항목
교육부 (개별 학교)	취업 모니터링 자료	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전국 특성화고·마이스터고 포털 사이트 하이파이브(HIFIVE)를 통해 수집된 행정 통계 자료</li> <li>• 2018년 2월 졸업생 전수(全數) 조사자료</li> <li>• 자료수집 방식: 개별 학교에서 담당자가 학생의 취업 정보를 하이파이브 시스템에 입력하면, 해당 시스템을 통해 집계</li> <li>• 자료 특징               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전수 조사 자료라는 점에서, 가장 최근의 특성화고·마이스터고 학생들의 현장실습 및 졸업 후 취업 관련 실태 파악에 적합</li> <li>- 단, 졸업생이 직접 응답(self-report)한 자료가 아니라, 학교 전달체계를 통해 수집된 행정 통계이므로 업무의 전공연계성 등 일부 항목에 대해 정확한 파악이 어려움.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 관련 수요(취업 수요, 실습 참여 규모)</li> <li>• 현장실습 파견 시기</li> <li>• 현장실습생의 노동시장 성과(일자리 형태, 연봉 수준, 전공 관련성 등)</li> </ul>

조사기관	자료명	자료 특성	주요 분석 항목
고용노동부 · 한국고용 정보원	2013년 고졸자 취업진로 조사 <sup>1)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비진학 고졸자들의 노동시장 진입과 정착과정 파악을 위해 수집된 국가승인 통계(제32706호)(단, 2013년 이후, 조사 중단)</li> <li>모집단은 2013년 2월 특성화고 및 마이스터고를 졸업하고 대학에 진학하지 않은 비진학 청소년</li> <li>표본크기 : 총 5,149명</li> <li>자료 특징               <ul style="list-style-type: none"> <li>체계적으로 설계된 표본조사자료라는 점에서 표본의 대표성 확보가 가능하며, 분석 결과의 일반화 가능</li> <li>졸업생의 자기보고식 설문조사를 통해 자료가 수집되어, 보다 솔직한 응답 가능</li> <li>현장실습 참여자뿐만 아니라 비참여자가 포함되어 있어, 상호 비교 가능</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 참여 경험 (참여 여부, 참여 시기, 주당 실습시간 등)</li> <li>현장실습 관리 실태</li> <li>현장실습과 노동시장 연계 (실습 종료 후 실제 채용 여부, 졸업 후 계속 근무 여부 등)</li> <li>현장실습 성과 (취업처 규모, 일자리 형태, 전공 관련성 등)</li> </ul>

\* 출처 : 1) 모집단 및 표본크기는 남기성·이성재·오하준(2013: 2-3)을 참고하고, 자료특징은 연구진이 작성

## 2. 교육부 취업 모니터링 자료 분석 결과

본 절에서는 교육부에서 수집·관리하는 특성화고·마이스터고 포털 사이트 하이파이브(HIFIVE)에서 수집된 2018년 2월 졸업생들의 취업 모니터링 자료를 토대로, 전체 졸업생들을 대상으로 현장실습 참여 여부와 취업 성과 등을 검토하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

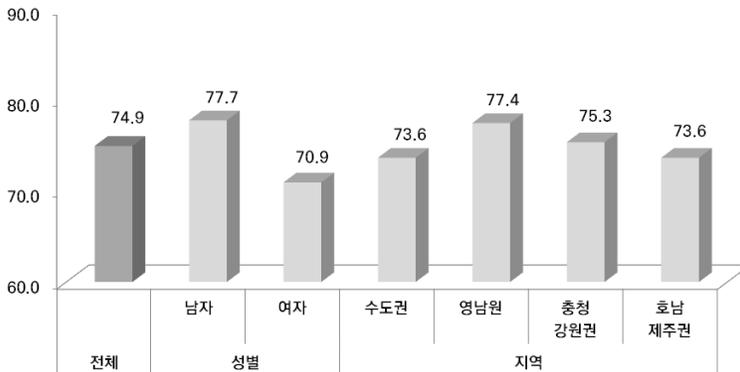
### 1) 현장실습에 대한 수요

#### (1) 취업 수요

직업계고 학생들의 졸업 후 진로는 크게 취업과 대학 진학으로 구분된다. 이 가운데 취업을 희망하는 학생들이 산업체에서 현장실습을 받는다. 따라서 직업계고

학생들 중에서 취업을 희망하는 학생들이 얼마나 되는지를 살펴보는 것은 현장 실습에 대한 잠재적 수요층을 확인하는 데 도움이 된다. 이에 여기에서는 본격적으로 현장실습 참여 경험을 살펴보기에 앞서, 실제로 취업을 희망하는 학생들의 규모를 먼저 확인해보았다.

그 결과, 전체 특성화고·마이스터고 학생 가운데 졸업 후 취업을 희망하는 학생 비율은 전체의 74.9%로 파악되었다. 이는 특성화고·마이스터고 학생의 대다수가 졸업 후 1차 진로로 취업을 희망하고 있음을 의미하는 것으로, 특성화고·마이스터고에 진학하는 주된 이유가 취업에 있음을 방증한다. 성별의 경우에는 전체 학생 가운데 취업을 희망한다고 답한 비율이 남학생 77.7%, 여학생 70.9%로 나타나, 남학생의 취업 수요가 더 높은 것으로 파악되었다. 지역별로는 대체로 취업 희망 비율이 73~77% 사이에서 형성되어 있는데 수도권에서 73.6%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 직업계고 졸업 후, 진학 수요가 여타 지역에 비해 수도권에서 더 높을 가능성이 있음을 시사한다.



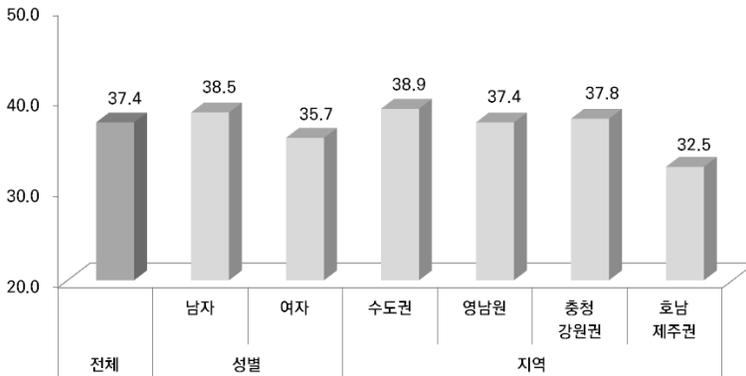
\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업모니터링 자료

\* 주 : base=103,992명 (특성화고·마이스터고 2018년 2월 졸업생 전체)

**그림 III-1 특성화고·마이스터고 졸업생 중 취업 희망자 비율 (단위 : %)**

## (2) 현장실습 참여 규모

다음으로, 정책대상자 규모 파악을 위해 졸업생 가운데 실제로 현장실습에 참여한 학생들의 규모는 어느 정도 되는지 확인해보았다. 그 결과, 2018년 졸업생 가운데 현장실습에 참여한 학생은 38,824명으로 37.4%를 차지하는 것으로 파악되었다<sup>4)</sup>. 이를 성별로 구분해서 살펴보면, 남학생은 졸업생의 38.5%가 현장실습에 참여한 것으로 파악된 데 비해, 여학생은 그 비율이 35.7%로 약 3%p 낮게 파악되었다. 권역별로는 수도권 38.9%, 영남권 37.4%, 충청·강원권 37.8% 등으로 대체로 37~38% 수준을 나타낸 반면, 호남·제주권은 32.5%로 상대적으로 낮게 파악되었다. 이 같은 지역별 편차는 해당 지역의 경기(景氣), 산업구조, 실습처 확보 여부와 연관이 있을 수 있는 바, 호남·제주 지역에서 실습처 확보가 상대적으로 더 어려울 가능성을 시사한다.



\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업모니터링 자료

\* 주 : base=103,992명 (특성화고·마이스터고 2018년 2월 졸업생 전체)

그림 III-2 특성화고·마이스터고 졸업생 중 현장실습 참여 비율 (단위 : %)

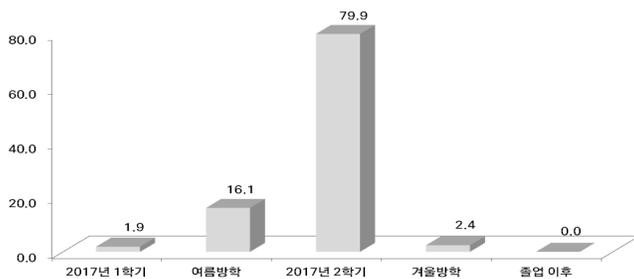
4) 현장실습 참여자 비율은 취업모니터링 자료에 포함된 2018년 2월 직업계고 졸업생 가운데 현장실습 참여 경험이 있는 학생의 비율로 산출되었다. 따라서 분석의 단위는 실습 사례(case)가 아니라 학생 개인이며, 현장실습 중단과 재파견을 통해 동일 학생이 복수의 실습처에서 실습을 한 경우에도 중복계상 되지 않는다.

앞서 살펴본 취업 희망 여부에 대한 조사에서는 전체 졸업생의 74.9%가 취업을 희망하는 것으로 나타난 바 있다. 이 같은 사실을 고려해보면, 취업 희망자 규모 대비 현장실습 참여자 비율은 49.8%로, 약 절반 수준임을 알 수 있다. 이러한 결과는 현장실습이 취업을 희망하는 학생 모두에게 취업 통로로 기능하지는 못했음을 시사한다.

## 2) 현장실습 경험 : 파견 시기

2017년까지 적용된 현장실습 운영 지침에서는 3학년 2학기부터 파견이 가능하도록 규정하고, 다만 정부기관 및 공공기관, 공기업, 제1금융권 회사에서 채용형 또는 취업연계형을 전제로 하는 실습에 한해 조기파견(6월 1일 이후)이 가능하도록 허용하였다(경기도교육청 취업지원센터, 2017: 171). 이 같은 현장실습 파견 시기는 직업계고 현장실습 관련 논의에서 상당히 중요한데, 이는 실습파견 시기가 학생들의 학습권 문제와 직결되어 있기 때문이다.

이에 [그림 III-3]에서는 현장실습 유경험자를 대상으로, 실제로 언제 현장실습 파견이 이루어졌는지 파견시기를 살펴보았다. 그 결과, 규정대로 3학년 2학기 이후에 파견되었다는 응답이 82.1%(2학기 79.7%+겨울방학 2.4%)로 가장 많았지만, 3학년 2학기 이전에 실습을 나갔다는 응답도 18.0%(여름방학 16.1%+1학기 1.9%)를 차지했다.



\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업모니터링 자료

\* 주 : base=38,824명(현장실습 유경험자)

그림 III-3 현장실습 파견 시기 (단위 : %)

그런데 앞서 언급한 것처럼 정부기관 및 공공기관, 공기업, 제1금융권 회사에 대해서는 조기파견을 허용하기 때문에, 2학기 이전 파견이 모두 문제가 되는 것은 아니다. 따라서 파견시기를 검토하기 위해서는 실습처도 함께 살펴볼 필요가 있다. 이에 해당 자료에 포함된 취업형태와 파견시기에 대해 교차분석을 추가로 실시해 보았다. 그 결과, 공공기관·대기업 등에서 조기파견이 26.7%로 상대적으로 높긴 했지만, 중소기업에서도 17.7%(2017년 1학기 1.7%+여름방학 16.0%)가 규정보다 빨리 파견이 이루어졌던 것으로 파악되었다.

표 III-2 취업형태에 따른 현장실습 파견 시기

내용/구분	2017년 1학기	여름 방학	2017년 2학기	겨울 방학	졸업 이후	$\chi^2$	
전체	729(1.9)	6,235(16.1)	30,929(79.7)	920(2.4)	11(0.0)	-	
취업 형태	중소기업	539(1.7)	5,154(16.0)	25,854(80.5)	579(1.8)	2(0.0)	1017.549*** (d.f=8)
	공공기관·대기업	186(5.0)	814(21.7)	2,473(65.9)	273(7.3)	9(0.2)	
	기타 (부서관, 창업, 기타 등)	4(0.1)	267(9.1)	2,602(88.5)	68(2.3)	0(0.0)	

\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업모니터링 자료

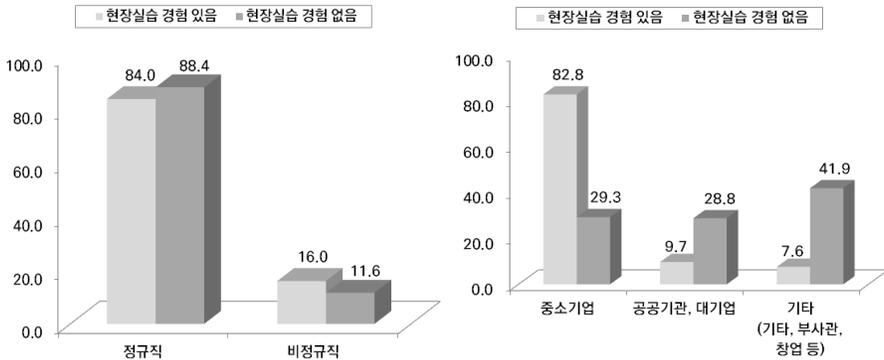
\* 주: 1) base=38,824명(현장실습 유경험자)  
2) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3) 현장실습과 노동시장 성과

여기에서는 현장실습이 실제로 직업계고 학생들이 '학교에서 직업세계로 이행' 하는 데 효과적인 제도로 작동해왔는지를 살펴보기 위해, 현장실습 참여 여부에 따른 노동시장 성과를 비교해보았다. 노동시장 성과는 고용형태(정규직/비정규직)와 취업형태, 임금 수준, 업무-전공 관련성을 기준으로 살펴보았다.

### (1) 일자리 형태

[그림 III-4]와 [그림 III-5]에는 현장실습 경험 여부에 따라 취업한 일자리 형태에 차이가 있는지 살펴본 결과가 제시되어 있다. 먼저, 고용형태를 기준으로 살펴보면, 2018년 2월 졸업생 가운데 2018년 1월 1일 기준으로 취업했다고 답한 43,026명 중에서 정규직은 36,316명으로 84.4%를 차지했고, 비정규직은 6,710명으로 15.6%를 차지했다. 이를 현장실습 경험 여부에 따라 비교해보면, 현장실습 유경험자의 정규직 취업률(84.0%)이 비경험자의 정규직 취업률(88.4%) 보다 낮고, 비정규직 비율은 더 높게 파악되었다(현장실습 유경험자 16.0% vs. 비경험자 11.6%). 현장실습이 곧 취업으로 연결되었던 그간의 직업계고 현실을 고려해보면, 현장실습 비경험자의 정규직 취업률이 오히려 더 높게 나타난 결과는 학생들이 선호하는 양질의 취업처에서는 현장실습생을 받기보다는 근로계약을 우선시하여 학생들을 직접 채용했던 경우가 많았기 때문으로 볼 수 있다.



\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업 모니터링 자료

\* 주 : base=43,026명(2018년 1월 1일 기준 취업자)

**그림 III-4 현장실습 여부에 따른  
고용 형태 (단위 : %)**

**그림 III-5 현장실습 여부에 따른  
취업 형태 (단위 : %)**

[그림 III-5]에는 이를 취업형태(중소기업, 공공기관·대기업, 기타)별로 나누어 살펴본 결과가 제시되어 있다. 여기에서 제시된 것처럼, 현장실습에 참여한 유경험자들은 82.8%가 중소기업에 취업한 것으로 나타났고, 공공기관·대기업 9.7%, 기타(부서관, 창업, 기타 등) 7.6%로 파악되었다. 반면, 현장실습 비경험자 중에 취업한 학생들의 취업형태 분포는 중소기업 29.3%, 공공기관·대기업 28.8%, 기타 41.9%로 파악되었다. 현장실습 유경험자의 취업처가 대부분 중소기업에 집중된 것은 실제로 학생들이 현장실습을 나가는 실습처가 중소기업에 집중되어 있기 때문이다. 이러한 결과는 직업계고 현장실습이 중소기업의 인력 확보 방안으로 작동하는 현실을 반영한 것으로 해석할 수 있다.

## (2) 연봉 수준 및 전공 관련성

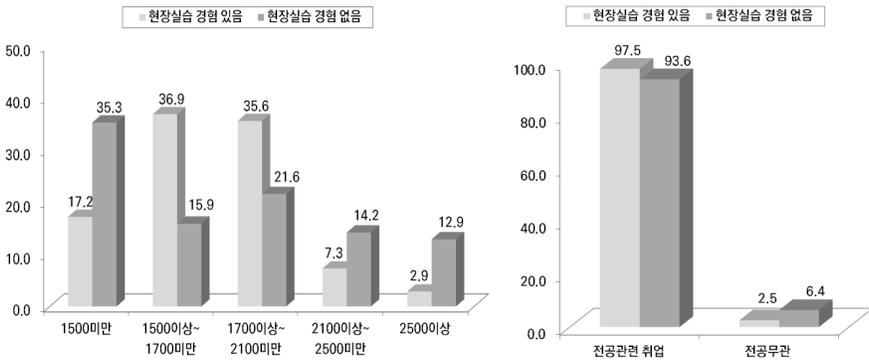
[그림 III-6]과 [그림 III-7]에는 동일한 방식으로 현장실습 경험에 따라 연봉 수준과 취업한 직무의 전공 관련성에 차이가 있는지를 비교한 결과가 제시되어 있다. 그 결과, 현장실습 유경험자의 임금 수준은 1,500만원~2,100만원에 집중되어 있는 것으로 파악되었다. 구체적으로, 1,500만원 이상~1,700만원 미만이 36.9%로 가장 많았고, 1,700만원 이상~2,100만원 미만이 35.6%로 그 뒤를 이었다. 연봉이 1,500만원 미만이라는 응답도 17.2%로 적지 않은 비중을 차지했다. 연봉이 2,100만원 이상이라는 응답은 10.2%로 파악되었다.

이에 비해 현장실습 경험이 없이 취업한 졸업생의 경우에는 가장 많은 응답자들이 1,500만원 미만의 연봉을 받는 것으로 파악되었다(35.5%). 그 다음으로는 1,700만원 이상~2,100만원 미만 21.6%, 1,500만원 이상~1,700만원 미만 15.9% 순으로 파악되었다. 반면, 2,100만원 이상의, 상대적으로 높은 임금을 받는다고 답한 응답자 비율은 27.1%로 나타나, 현장실습 유경험자의 응답 비율(10.2%)보다 약 2.7배 더 높게 파악되었다.

정부가 발표한 2018년 최저임금 기준에 따르면, 주 40시간 근무를 기준으로 최저시급을 월급으로 환산하면 1,573,770원에 해당한다(최저임금위원회 홈페이지,

2018.9.30. 인출). 이를 연봉으로 환산하면 18,885,240원으로 약 1,900만원으로 추산된다. 그럼에도 불구하고 직업계고 졸업생 가운데 1,700만원 미만의 임금을 받는 졸업생 비중이 이처럼 높다는 것은 졸업생 가운데 상당수가 저임금 근로자로 일하고 있을 가능성을 시사한다.

다만 한 가지 주목할 부분은 1,500만원 미만의 저임금을 지급받는다 고 답한 집단에서 현장실습 유경험자 비율(17.2%)이 비경험자 비율(35.3%)의 절반 수준에 그쳤다는 점이다. 이러한 결과로 미루어 보면, 현장실습을 통해 일자리를 얻는 것이 상대적으로 높은 소득을 올리는 데는 도움이 되지 않지만, 가장 열악한 저임금 일자리로 내몰리는 것을 막는 데는 어느 정도 도움이 되는 것으로 보인다.



\* 자료 : 교육부, 2018년 2월 직업계고 졸업생 대상 취업모니터링 자료

\* 주 : base=43,026명(2018년 1월 1일 기준 취업자)

**그림 III-6 현장실습 여부에 따른 연봉 수준 (단위: %)**

**그림 III-7 현장실습 여부에 따른 전공 관련성 (단위: %)**

마지막으로, [그림 III-7]에는 전공과 관련 있는 취업을 하는 데 현장실습이 도움이 되는지 비교해 본 결과가 제시되어 있다. 교육부 하이파이브 사이트를 통해 수집된 자료에서는 전체 취업자의 97.1%가 전공과 관련한 분야에 취업한 것으로 집계되었다. 이를 현장실습 경험 여부에 따라 구분해서 살펴보면, 현장실습 유경험자

97.5%, 비경험자 93.6%로 나타나, 현장실습에 참여한 졸업생들이 그렇지 않은 졸업생들보다 전공과 관련 있는 분야로 취업하는 비율이 미세하나마 좀 더 높은 것으로 파악되었다. 다만, 여기에서 분석 자료로 삼은 하이파이브 데이터는 학교 담당자가 정부의 모니터링 시스템에 입력한 자료를 집계한 데이터라는 점에서, 전공 관련성 등에 응답 편향(bias)이 존재할 가능성을 배제할 수 없다.

### 3. 「2013년 고졸자 취업진로조사」 자료 분석 결과

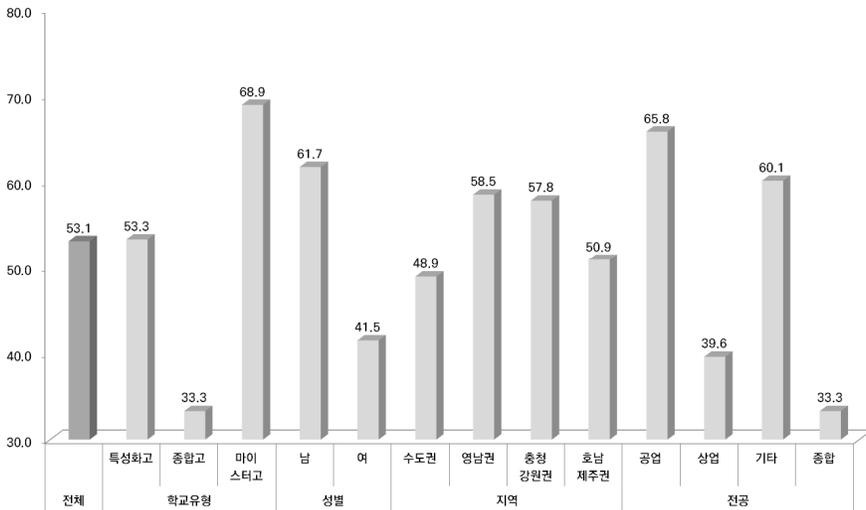
다음으로, 한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」 자료를 이용해서 현장실습 운영 실태를 점검해보았다. 이 자료는 2013년 2월 졸업생을 대상으로 조사가 이루어졌기 때문에, 실제로 이들이 현장실습에 참여한 시기는 2012년이다. 따라서 6년 전 현장실습 운영 실태를 파악해보므로써, 본 연구에서 실시한 설문조사와의 비교를 통해 직업계고 현장실습 운영 실태가 개선되고 있는지를 가늠하는 데도 유용한 정보를 제공해줄 것으로 기대되었다. 그 구체적 내용이 아래 차례로 제시되어 있다.

#### 1) 현장실습 참여 경험

##### (1) 현장실습 참여 여부

먼저, [그림 III-8]에는 조사대상자 가운데 고등학교 재학 당시 현장실습에 참여한 경험이 있는 응답자 비율을 살펴본 결과가 정리되어 있다. 여기에서 나타나듯 전체 응답자 가운데 53.1%의 학생들이 현장실습 참여 경험이 있다고 답하였다. 이러한 비율은 앞 절에서 2018년 2월 졸업생 가운데 현장실습 참여자 비율(37.4%)에 비해 15.7%p 더 높은 것이다. 2013년 자료와 2018년 자료는 데이터가

상이하기 때문에 직접적인 비교는 어렵지만, 그럼에도 불구하고 여기에서 감지된 변화는 직업계고 학생들 가운데 현장실습에 참여하는 학생들 비율이 시간에 지남에 따라 감소하고 있음을 방증하는 자료로 볼 수 있다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

그림 III-8 현장실습 참여율 (단위 : %)

한편, 현장실습 참여율을 직업계고 유형별로 나눠서 비교해보면, 학교 유형에 따라 상당히 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 구체적으로 마이스터고 학생들은 68.9%가 현장실습에 참여한 반면, 특성화고 53.3%, 종합고 33.3% 등으로 편차가 크게 발생하였다. 성별의 경우, 남성(61.7%)이 여성(41.5%)보다 참여율이 높게 나타났고, 지역별로는 전체 평균에 비해 수도권(48.9%)과 호남·제주권(50.9%)이 상대적으로 낮게 나타났다. 전공별로는 공업계열의 현장실습 참여율이 65.8%로 가장 높았고, 상업계열은 39.6%로 공업계열의 절반 수준에 그쳤다. 여기에서 살펴본 결과는 현장실습 참여 기회에도 학교 유형과 전공별로 편차가 존재하며, 마이스터고와 공업계열에서 현장실습이 집중적으로 이루어졌음을 시사한다.

## (2) 주당 실습시간

〈표 III-3〉에는 현장실습을 받는 동안 주당 평균 실습에 참여한 시간을 분석한 결과가 제시되어 있다. 주당 평균 실습시간을 살펴본 이유는 그것이 실습 과정에서 실습생들이 일반 근로자와 동일 수준의 근로에 노출되었는지를 확인할 수 있는 지표가 되기 때문이다. 이와 관련하여, 직업교육훈련촉진법 제9조의2(현장실습 시간) 및 제24조(근로기준법의 준용 등)에서는 미성년자 또는 재학생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있다. 단, 당사자와의 합의가 있으면 1일 1시간 이내, 1주에 최대 5시간 연장이 가능하다. 따라서 이 경우에도 가능한 최대 근로시간은 1주 40시간이다.

이 규정은 2016년 2월 3일부터 효력이 발생했기 때문에, 여기에서 분석 자료로 삼은 데이터가 수집된 2012년에는 적용되지 않는다. 그럼에도 불구하고 현장실습에 참여한 청소년들이 일반 성인 근로자의 주당 기준 근로시간인 40시간을 초과하여 근무를 했는지, 또 일반 성인 근로자의 주당 최대 법정 근로시간인 52시간을 초과한 경우는 없는지를 살펴보는 것은 의미가 있다.

분석 결과, 주당 평균 35시간 이내로 근무했다고 답한 응답자는 16.0%에 불과했고, 40시간 이내로 근무했다고 답한 응답자는 63.7%(35시간 이하 16.0%+35시간 초과-40시간 이하 47.7%)였다. 주당 평균 40시간을 초과해서 실습을 받았다고 답한 경우도 36.3%에 달했는데, 특히 52시간을 초과해서 근무한 경우도 13.3%를 차지했다. 이러한 결과는 현장실습에 참여한 청소년 3명 중 1명 이상이 주 40시간 이상 실습에 참여하였고, 7.5명 중 1명은 주 52시간 이상 실습을 받았음을 의미한다.

이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 가장 눈에 띄는 결과는 직업계고 유형에 따라 실습시간에 편차가 발생한다는 점이다. 구체적으로, 주 40시간을 초과하여 근무한 실습생 비율의 경우, 특성화고 39.0%, 종합고 39.2%로 나타는 데 비해 마이스터고는 17.6%에 그쳤다. 또한 주 52시간을 초과해서 근무한 비율도 특성화고 14.4%, 종합고 17.5%에 비해 마이스터고는 4.4%에 머물렀다. 이러한 결과는

마이스터고 학생들이 경험하는 실습처의 근로환경은 상대적으로 양호한 반면, 일반 특성화고·종합고 학생들이 참여하는 실습처의 근로환경은 훨씬 더 열악함을 의미한다.

2016년 직업교육훈련법 개정을 통해 현장실습생의 실습시간을 1일 7시간, 주 35시간 이내로 제한한 것은 실습생의 안전과 건강을 보호 하는 데 입법 취지가 있다. 이 같은 사실을 감안하고 보면, 그간 실습 현장에서 실습생의 안전과 건강 보호가 충분히 이루어지지 못했음을 확인할 수 있다.

표 III-3 현장 실습기간 동안 주당 평균 실습 참여 시간 (단위 : 명(%))

내용/구분		35시간 이하	36시간 초과 ~40시간 이하	41시간 초과 ~52시간 이하	53시간 초과	$\chi^2$
전체		437(16.0)	1304(47.7)	629(23.0)	365(13.3)	-
학교 유형	특성화고	360(16.0)	1013(45.0)	553(24.6)	325(14.4)	96.543*** (d.f.=6)
	종합고	36(25.2)	51(35.7)	31(21.7)	25(17.5)	
	마이스터고	41(12.0)	240(70.4)	45(13.2)	15(4.4)	
성별	남자	249(13.7)	855(46.9)	449(24.6)	271(14.9)	34.909*** (d.f.=3)
	여자	188(20.6)	449(49.3)	180(19.8)	94(10.3)	
학교 권역	수도권	250(23.1)	503(46.5)	223(20.6)	106(9.8)	123.899*** (d.f.=9)
	영남권	76(9.3)	393(48.2)	205(25.1)	142(17.4)	
	충청강원권	69(15.5)	207(46.6)	82(18.5)	86(19.4)	
	호남제주권	42(10.7)	201(51.1)	119(30.3)	31(7.9)	
전공	공업	179(11.8)	760(50.1)	355(23.4)	222(14.6)	70.889*** (d.f.=9)
	상업	162(22.3)	351(48.2)	144(19.8)	71(9.8)	
	기타	60(17.2)	142(40.8)	99(28.4)	47(13.5)	
	종합	36(25.2)	51(35.7)	31(21.7)	25(17.5)	

\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터.

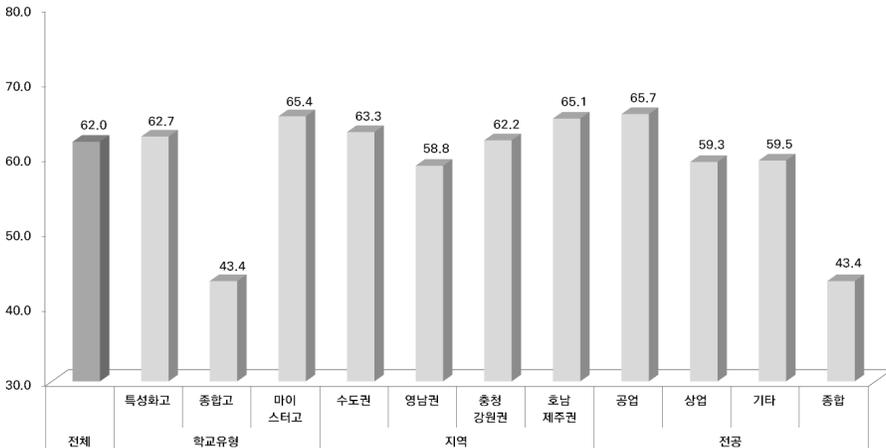
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2) 현장실습 관리 실태

### (1) 현장실습 전담 지도자(훈련자) 존재 여부

현장실습이 제대로 이루어지기 위해서는 실습현장에서 실습생을 지도해주는 지도자(훈련자)가 배치되어야 한다. 이에 참여했던 현장실습 현장에 교육, 훈련, 관리를 담당하는 전담지도자(훈련자)가 있었는지에 관한 문항의 응답 결과를 확인해보았다.

그 결과, 전담지도자(훈련자)가 있었다는 응답이 62.0%로 파악되었다. 이는 마땅히 배치되어야 할 전담지도자 없이 실습이 이루어진 사례도 38.0%에 달한다는 것을 의미한다. 이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 일반 특성화고·마이스터고에 비해 종합고 학생들이 경험한 현장실습에서 전담지도자(훈련자) 배치율이 눈에 띄게 낮게 나타남을 확인할 수 있다. 이는 종합고 학생들이 상대적으로 열악한 실습환경에서, 실습이라기보다는 사실상 근로에 가까운 실습을 경험했을 가능성이 큼을 시사한다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

그림 III-9 교육·훈련 전담지도자(훈련자) 유무 (단위 : %)

(2) 체계적인 실습 프로그램 운영 여부

다음으로, 참여했던 현장실습 프로그램의 질을 확인해보기 위해, 현장실습 업체에서 실습생의 선발·배치·교육에 관한 프로그램이 체계적으로 개발·운영되었는지에 관한 문항을 검토하였다. 그 결과, ‘그렇다(그렇다+매우 그렇다)’는 긍정적 응답 비율은 39.3%에 그쳤고, ‘보통’이라는 응답이 40.3%, ‘아니다(아니다+전혀 아니다)’는 부정적 응답 비율이 20.4%로 파악되었다. 이러한 결과는 체계적인 실습 프로그램을 운영하는 산업체의 비율이 현실적으로 과소(過小)하다는 것을 의미한다.

그런데 여기에서도 학교 유형 간 차이가 감지되어, 일반 특성화고·종합고에 비해 마이스터고 학생들에게서 긍정적 응답 비율이 훨씬 높았다. 구체적으로, 현장실습 업체에서 체계적인 실습 프로그램이 운영되었다는 긍정적 응답 비율이 일반 특성화고 38.4%, 종합고 25.2%로 나타난 반면, 마이스터고에서는 51.3%를 차지했다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 여타 지표들에 대한 분석 결과와 마찬가지로, 마이스터고 학생들이 경험하는 현장실습 환경이 여타 학생들에 비해 훨씬 양호함을 짐작케 한다.

표 III-4 현장실습 프로그램의 체계적 개발·운영 (단위 : 명(%))

내용/구분		아니다 <sup>1)</sup>	보통이다	그렇다 <sup>2)</sup>	$\chi^2$
전체		558(20.4)	1102(40.3)	1075(39.3)	-
학교 유형	특성화고	458(20.3)	929(41.3)	864(38.4)	36.797*** (d.f.=4)
	종합고	33(23.1)	74(51.7)	36(25.2)	
	마이스터고	67(19.6)	99(29.0)	175(51.3)	
성별	남자	395(21.7)	711(39.0)	718(39.4)	6.562* (d.f.=2)
	여자	163(17.9)	391(42.9)	357(39.2)	
학교 권역	수도권	221(20.4)	456(42.1)	405(37.4)	4.734 (d.f.=6)
	영남권	171(21.0)	313(38.4)	332(40.7)	
	충청강원권	93(20.9)	170(38.3)	181(40.8)	
	호남제주권	73(18.6)	163(41.5)	157(39.9)	

내용/구분		아니다 <sup>1)</sup>	보통이다	그렇다 <sup>2)</sup>	$\chi^2$
전공	공업	309(20.4)	596(39.3)	611(40.3)	21.163** (d.f.=6)
	상업	129(17.7)	298(40.9)	301(41.3)	
	기타	87(25.0)	134(38.5)	127(36.5)	
	종합	33(23.1)	74(51.7)	36(25.2)	

\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

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

\* 주 : 1) '전혀 아니다'와 '아니다' 응답 비율을 합산한 결과임.  
2) '그렇다'와 '매우 그렇다' 응답 비율을 합산한 결과임.

### (3) 학교의 관리

현장실습은 실습생-산업체-학교 3자의 협약을 통해 이루어진다. 따라서 산업체에서 체계적인 실습 프로그램을 운영하는 것과 더불어, 학교의 지속적인 관리와 지원도 중요하다. 이러한 연유로 정부 역시 현장실습 운영 방침의 하나로 “현장실습 사전 교육, 실습 중 순회지도, 사후 지도 등을 체계적으로 실시하고, 실습 중 부당한 대우 등에 대하여 적극 대처”할 것을 학교의 임무로 요구하고 있다(경기도교육청 취업지원센터, 2017:168).

이에 실제로 실습 기간 동안 학교에서 지속적으로 실습생 관리가 이루어졌는지를 묻는 문항의 응답 결과를 검토하였다. 그 결과, 전체적으로 ‘그렇다(그렇다+매우 그렇다)’는 긍정적 응답은 39.3%로 파악되었고, ‘보통이다’ 40.3%, ‘아니다(아니다+전혀 아니다)’ 20.4%로 파악되었다. 배경변인별로는 학교 유형에 따른 차이가 눈에 띄게 나타났다. 그리하여 학교에서 지속적으로 관심을 갖고 관리를 해주었다는 긍정적 응답이 마이스터고에서는 58.1%로 과반을 차지한 데 비해, 종합고에서는 35.7%에 머물렀다. 일반 특성화고는 49.0%로 나타났다.

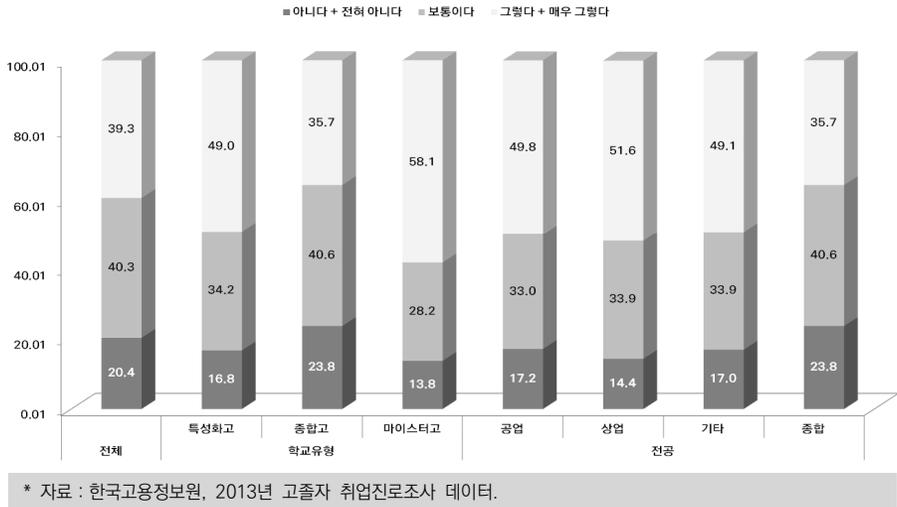


그림 Ⅲ-10 현장실습 기간 동안 학교의 지속적 관심 및 관리 정도 (단위 : %)

### 3) 현장실습과 노동시장 연계

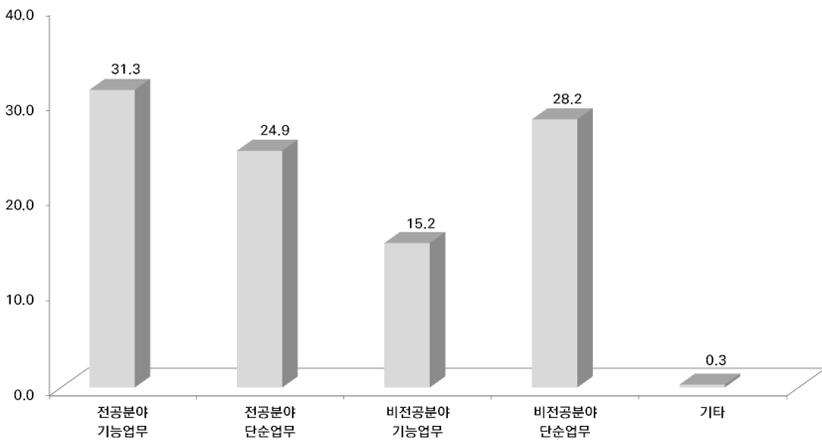
제Ⅱ장에서 검토한 것처럼 현장실습은 ‘학교에서 직업세계로의 이행’에 관여하는 대표적인 제도이다. 이에 현장실습이 노동시장 입직과 얼마나 유기적으로 연계 되는지 살펴보았다. 이를 위해 실습 업무가 전공과 얼마나 관련성이 있는지, 또 현장실습을 받은 이후 실습 받은 업체에 실제로 채용이 되었는지, 채용이 되었다면 여전히 그 업체에서 일을 하고 있는지 등을 살펴보았다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

#### (1) 실습 업무의 전공 관련성

현장실습 업무와 전공과의 관련성은 직업계고 현장실습과 관련하여 지속적으로 제기되어 온 문제 중 하나이다. 취업률을 높이기 위해 전공과 무관한 영역으로 실습을 보내거나, 현장실습의 본래 취지가 무색하게 지나치게 단순 업무만 반복함

으로써 사실상 실습생으로서 교육·훈련을 받기보다는 저임금 근로자로 취급받는다는 지적이 그 요체이다.

이러한 문제를 점검해보기 위해, 참여했던 현장실습 업무의 주된 분야가 어떤 성격이었는지를 확인해보았다. 그 결과, 현장실습에 가장 적합한 ‘전공분야 기능업무’라는 응답은 31.3%로 파악되었고, ‘전공분야 단순업무’라는 응답은 24.9%로 파악되었다. 이 둘을 합산한 비율도 56.2%에 불과해, 현장실습 참여자 가운데 전공과 관련 있는 분야에서 실습을 받았다고 답한 응답자 비율은 절반 수준에 그치는 것으로 나타났다. 한편, 전공과 관련 없는 ‘비전공분야 기능업무’에서 실습을 받았다는 응답 비율은 15.2%로 파악되었다. 특히 ‘비전공분야 단순업무’였다는 응답도 28.2%로 나타났다. 이는 실습생 4명 중 1명 이상이 전공과 관련 없는 분야에서 단순 업무에 노출되었음을 의미한다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사

그림 III-11 현장실습의 전공 관련성 (단위 : %)

〈표 III-5〉에는 이를 배경변인별로 구분해서 살펴본 결과가 제시되어 있다. 학교 유형별 비교에서는 마이스터고에서는 전공과 관련 있는 업무에서 실습을 하는 비율이 높고, 비전공 분야 실습 비율은 낮게 파악되었다. 구체적으로, 전공분야에서

실습을 했다는 응답 비율이 종합고 44.1%, 특성화고 55.3%로 나타난 반면, 마이스터고에서는 67.2%를 차지했다. 특히 전공분야 기능 업무를 했다는 응답 비율은 종합고(21.7%), 특성화고(29.7%)에 비해 마이스터고에서는 46.0%로 나타나, 상당한 격차를 보여주었다. 반면, 현장실습에 가장 적합하지 않은 비전공 분야 단순 업무를 했다는 응답 비율은 마이스터고에서는 17.3%에 그친 반면, 종합고에서는 42.0%로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 것과 마찬가지로 종합고 학생들이 경험하는 현장실습의 질이 여타 직업계고 학생들에 비해 상대적으로 낮을 가능성을 시사한다. 전공별로는 상업계열(48.0%)에 비해 공업계열(59.8%)에서 전공분야 실습 비율이 더 높게 파악되었다. 특히 상업계열에서는 실습을 경험한 청소년 3명 중 1명 이상이 비전공분야 단순 업무에서 실습을 했다는 반응을 보였다(36.5%). 이러한 결과는 상업계열 학과 학생들의 실습 프로그램에 보다 개선이 필요함을 시사한다.

표 III-5 현장실습의 주된 업무 (단위 : 명(%))

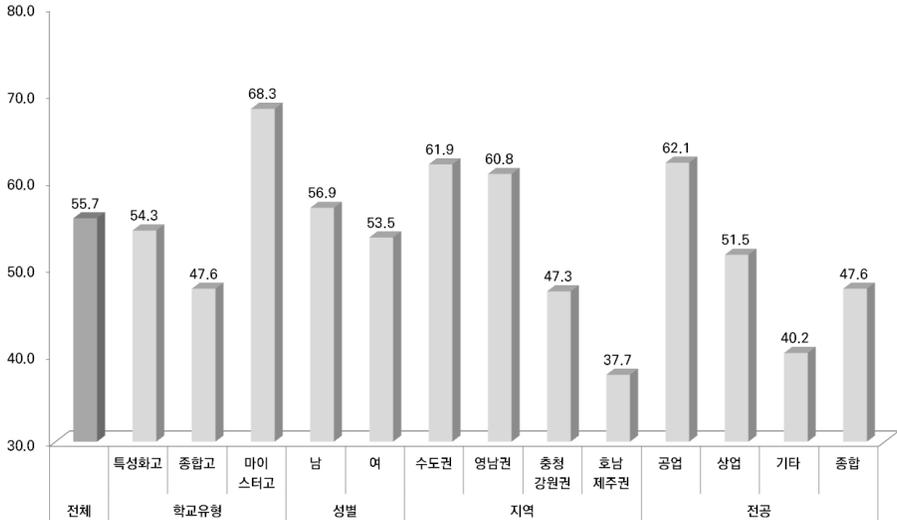
내용/구분		전공분야 기능 업무	전공분야 단순 업무	비전공분야 기능 업무	비전공분야 단순 업무	기타	$\chi^2$
전체		857(31.3)	681(24.9)	417(15.2)	772(28.2)	8(0.3)	-
학교 유형	특성화고	669(29.7)	577(25.6)	347(15.4)	653(29.0)	5(0.2)	62.025*** (d.f.=8)
	종합고	31(21.7)	32(22.4)	20(14.0)	60(42.0)	0(0.0)	
	마이스터고	157(46.0)	72(21.1)	50(14.7)	59(17.3)	3(0.9)	
성별	남자	607(33.3)	437(24.0)	282(15.5)	493(27.0)	5(0.3)	11.564* (d.f.=4)
	여자	250(27.4)	244(26.8)	135(14.8)	279(30.6)	3(0.3)	
전공	공업	529(34.9)	377(24.9)	232(15.3)	374(24.7)	4(0.3)	80.959*** (d.f.=12)
	상업	160(22.0)	189(26.0)	110(15.1)	266(36.5)	3(0.4)	
	기타	137(39.4)	83(23.9)	55(15.8)	72(20.7)	1(0.3)	
	종합	31(21.7)	32(22.4)	20(14.0)	60(42.0)	0(0.0)	

\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

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

## (2) 실습업체로의 채용

[그림 III-12]에는 현장실습 이후 실습업체에 채용이 되었는지, 채용 연계 여부를 살펴본 결과가 정리되어 있다. 분석 결과, 전체적으로 현장실습에 참여한 실습생 중에서 55.7%가 실습업체로 채용되었다고 답했다. 이는 실제 현장실습을 통해 채용까지 연계되는 비율이 절반 수준에 머물고 있음을 의미한다. 채용 연계 비율은 학교 유형별로 차이가 크게 나타나, 마이스터고 출신 졸업생들은 68.3%가 실습업체에 채용되었다고 답한 반면, 일반 특성화고(54.3%)와 종합고(47.6%)는 상대적으로 그 비율이 낮았다. 지역별로도 격차가 있어서, 수도권(61.9%), 영남권(60.8%)에 비해, 충청·강원권(47.3%)과 호남·제주권(37.7%)의 채용 연계 비율은 낮은 편이었다. 전공계열별로는 공업계열이 여타 전공에 비해 취업 연계율이 상대적으로 높게 나타났다.



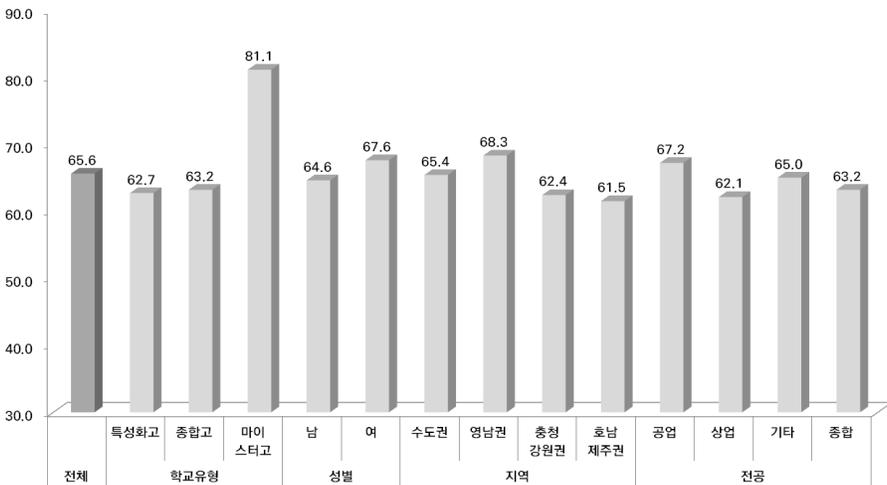
\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사(HSGES: High School Graduates Employment Survey)

그림 III-12 현장실습 업체로의 채용 연계 비율 (단위 : %)

### (3) 실습업체에서의 지속적인 근로 여부

현장실습이 직업계고 학생들의 ‘학교에서 직업세계로의 이행’을 돕는 유효한 기제로 작동하는지를 판단하는 데는 실습업체에서 계속 일을 하고 있는지 여부가 중요한 정보를 제공한다. 졸업 직후에는 취업으로 연계되었다 하더라도, 근로가 지속적으로 이루어지지 못한다면 안정적인 노동시장 이행으로 보기 어렵기 때문이다. 이에 2013년 2월 졸업생들을 대상으로, 2013년 5월 현재 현장실습 업체에서 계속 일을 하고 있는지를 확인하였다.

그 결과, 채용 연계되었다고 답한 응답자 가운데 65.6%만이 졸업 후 약 3개월이 지난 시점에서 해당 업체에서 계속 근무하고 있다고 답했다. 학교유형, 성별, 지역, 전공 계열을 막론하고 모두 60% 수준의 고용률을 나타낸 데 비해, 마이스터고 졸업생들은 81.1%가 해당 업체에서 계속 일을 하고 있다고 답한 점이 특징적이다. 이는 마이스터고 학생들이 경험하는 현장실습은 일반 특성화고 및 종합고 학생들이 경험하는 현장실습에 비해, 채용 연계 및 지속적인 근로에 좀 더 효과가 있음을 의미한다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

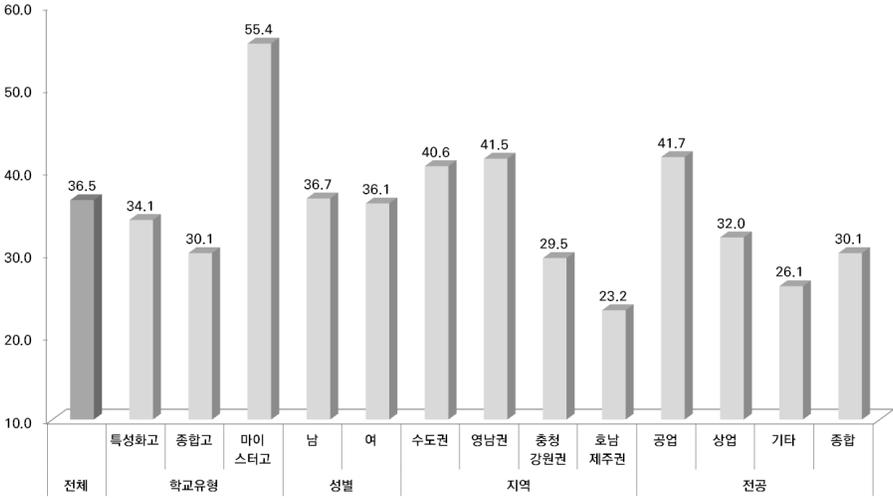
\* 주 : base=현장실습 업체로 채용이 연계되었다고 답한 응답자 (n=1,524)

**그림 III-13 채용 연계자 대비 현재 현장실습 업체 계속 고용 비율 (단위 : %)**

[그림 III-14]에는 앞서 살펴본 자료를 현장실습에 참여한 전체 응답자 가운데 실습 받은 업체에서 기준일까지 계속 근로한 응답자 비율로 재산출한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 산출된 수치를 살펴보면, 전체 현장실습 유경험자 가운데, 실습 받은 업체에서 졸업 후 5월1일 기준일까지 계속 일한 근로자 비율은 36.5%에 불과하다. 이는 실습생 3명 중 1명만 해당 업체에서 졸업 이후 최소 3개월 이상 지속적으로 취업 상태를 유지하고 있으며, 3명 중 2명은 채용되지 않거나 채용된 후 그만두었음을 의미한다.

이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 학교유형별 격차가 가장 눈에 띈다. 그리하여 마이스터고 졸업생의 경우에는 전체 현장실습 유경험자 가운데 55.4%가 해당 업체에서 계속 근로하는 것으로 파악된 반면, 일반 특성화 및 종합고의 계속 근로 비율은 각각 34.1% 및 30.1%에 그쳤다. 지역별로도 편차가 발생해서, 수도권(40.5%) 및 영남권(41.5%)은 40% 수준을 나타낸 반면, 충청·강원권(29.5%), 호남·제주권(23.2%)은 계속 근로 비율이 30%에도 이르지 못했다. 전공별로는 공업계열(41.7%)에서 계속 근로 비율이 비교적 높게 나타났고, 여타 전공은 상대적으로 낮은 수준을 보여주었다.

상술한 결과를 종합해보면, 과거 직업계고 현장실습이 대부분 채용약정형 실습의 형태로 이루어졌음에도 불구하고, 현실에서는 '학교에서 직업세계로의 이행'의 효과적인 기제로 작동하지 못했음을 시사한다. 전체 실습생 가운데 실습 받은 업체에 실제로 채용된 비율은 절반 수준이며, 이 가운데 졸업 후 최소 3개월 이상 계속 근로하고 있는 비율은 2/3에 그친다. 그 결과, 전체 현장실습생 중에서 졸업 후 해당 업체에서 계속 근로하는 학생 비율은 결국 1/3 수준에 머물렀다. 현장실습이 소기의 목적을 달성하지 못했음을 방증하는 결과로 볼 수 있다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

\* 주 : base=현장실습에 참여한 적이 있다고 답한 응답자(n=2,735)

**그림 III-14 전체 현장실습 참여자 대비 현재 현장실습 업체 계속 고용 비율 (단위 : %)**

#### 4) 현장실습의 성과

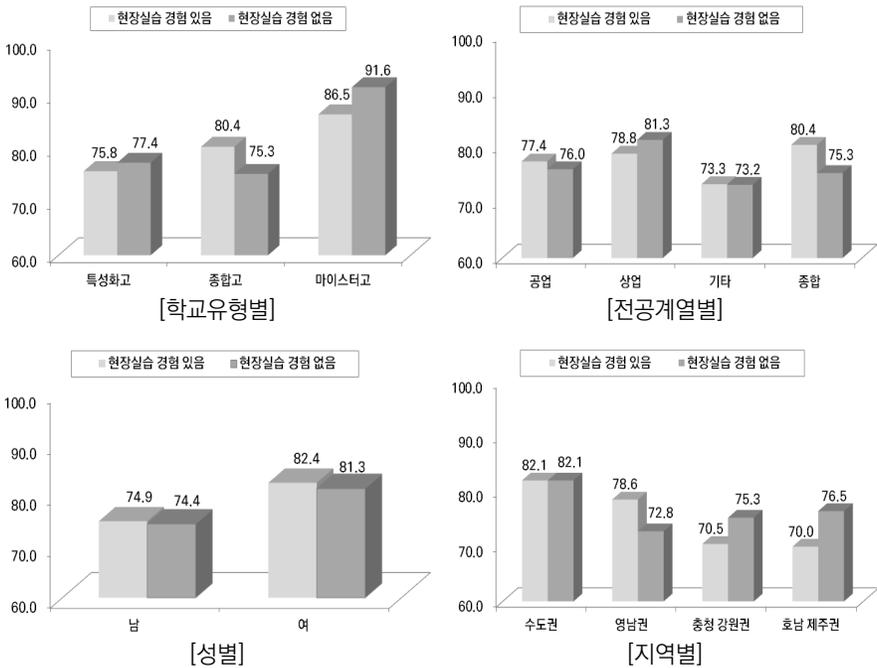
앞 절에서는 현장실습에 참여한 학생들을 대상으로, 취업 연계 및 지속적인 근로 여부를 검토하였다. 그런데 현장실습이 직업계고 학생들의 졸업 후 직업 획득에 실제로 도움이 되는지, 또 현장실습 경험이 노동시장에서의 성과에 영향을 미치는지를 좀 더 엄밀하게 살펴보려면, 현장실습 유경험자와 비경험자 간의 성과를 비교해 볼 필요가 있다. 이에 여기에서는 현장실습 참여 여부에 따른 취업 여부, 전공 연계성 등을 검토하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

##### (1) 현장실습 참여 여부와 현재 일자리 유무

[그림 III-15]는 학교유형, 전공계열, 성별, 지역별로 현장실습 참여 여부에 따라 현재 취업률에 차이가 있는지를 검토한 결과를 보여준다. 먼저 학교유형별 비교에서는

종합고에서는 현장실습 유경험자의 현재 취업률(80.4%)이 비경험자의 취업률(75.3%)보다 높게 나타나, 현장실습을 경험한 응답자의 취업률이 더 높은 것으로 파악되었다. 그렇지만 이를 제외하면 특성화고와 마이스터고 졸업생의 경우에는, 현장실습 유경험자가 비경험자에 비해 더 양호하다는 결과는 확인되지 않았다.

전공계열별 비교에서도 공업계열에서 현장실습 유경험자의 비율이 다소 높게 나타났으나, 그 차이는 크지 않았다. 성별에 따른 차이는 거의 관찰되지 않았고, 지역별로는 영남권에서는 현장실습 유경험자의 현재 취업률(78.6%)이, 비경험자의 취업률(72.8%)보다 5.8%p 더 높게 파악되었다. 그렇지만 충청·강원권, 호남·제주권에서는 비경험자의 취업률이 오히려 유경험자의 취업률보다 상대적으로 더 높게 파악되었다.



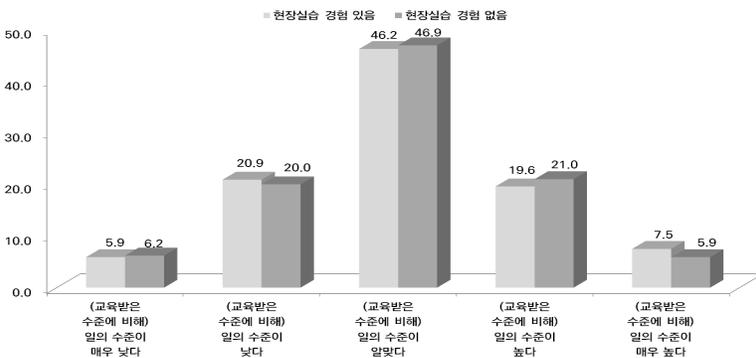
\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터.

그림 Ⅲ-15 현장실습 참여 여부에 따른 현재 취업률 (단위 : %)

여기에서 취업률은 조사기준기간(2013년 4월 24일~4월 30일)에 주로 무엇을 했는지를 묻는 문항에서 “일하였음”으로 답한 응답자 비율을 토대로 산출하였다. 따라서 정식 취업이 아닌, 아르바이트와 같은 임시직 일자리까지 집계되었을 가능성이 있으며, 그로 인해 여기에서 살펴본 취업률이 취업의 질까지 담보하는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 여기에서 확인된 사실은 현장실습이 기대했던 것만큼 직업계고 학생들의 지속적이고 안정적인 취업에 크게 도움이 되지 않는다는 점이다.

## (2) 현장실습 참여 여부와 교육-일의 매칭 수준

다음으로, 현재 일자리에서 하고 있는 일이 수준에 학교에서 교육받은 수준과 비교했을 때 얼마나 잘 매치되는지를 기준으로, 현장실습 유경험자와 비경험자 간 비교를 실시하였다. 그 결과, 아래 [그림 III-16]에 제시된 것처럼, 현장실습 참여 여부에 따른 차이는 관찰되지 않았다. 다만 응답 내용을 살펴보면, 전체적으로 ‘(교육받은 수준에 비해) 일의 수준이 알맞다’는 응답이 46.5%로 가장 높지만, ‘일의 수준이 낮다’는 응답이 26.4%로 나타난 점도 주목할 필요가 있다. 이는 특성화고 졸업생 4명 중 1명 이상이 교육-직무 간 미스매칭(mismatching)을 경험하고 있음을 의미하기 때문이다.



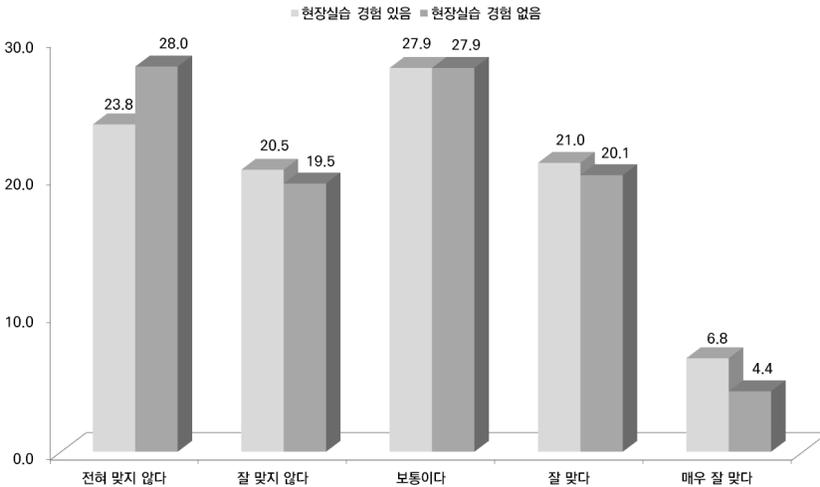
\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

\* 주:  $\chi^2=4.986(d.f=4)$ ,  $p>.05$

그림 III-16 현장실습 참여 여부와 교육-업무의 매칭 수준 (단위 : %)

### (3) 현장실습 참여 여부와 업무-전공 연계성

[그림 III-17]에는 현장실습 참여 여부에 따라, 현재 일자리에에서 하고 있는 업무 내용이 자신이 고등학교에서 배운 전공과 얼마나 잘 부합한다고 느끼는지에 차이가 있는지 살펴본 결과가 정리되어 있다. 분석 결과, 현장실습 참여 경험은 업무와 전공과의 연계성을 높이는 데 다소 도움이 되는 것으로 파악되었다. 구체적으로, 현재 일자리에에서 하는 일이 '전공과 맞지 않는다'는 부정적 응답(전혀 맞지 않다+잘 맞지 않다)의 경우, 현장실습 유경험자(44.3%)에 비해 비경험자(47.5%) 비율이 3.2%p 더 높게 파악되었다. 반면, 하는 일과 '전공이 잘 맞는다'는 긍정적 응답(잘 맞다+매우 잘 맞다)의 경우에는 현장실습 유경험자의 응답 비율(27.8%)이 비경험자(24.5%)에 비해 3.3%p 더 높았다. 그리고 이 같은 차이는  $p < .01$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 판명되었다.



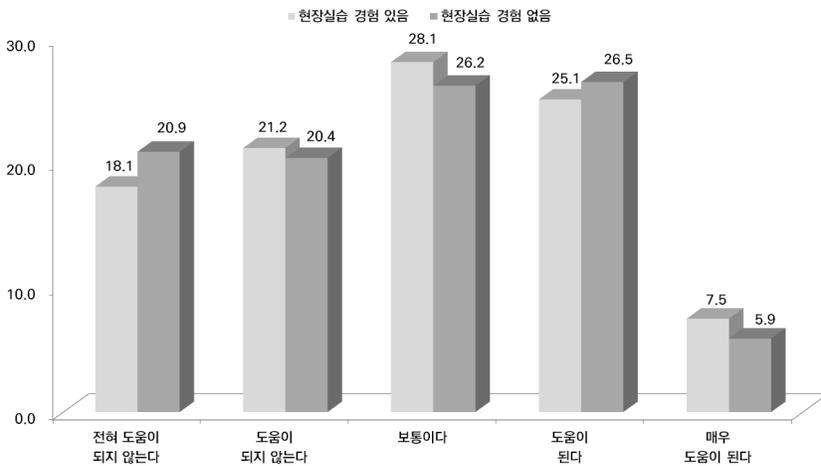
\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

\* 주:  $\chi^2=17.437(d.f.=4)$ ,  $p < .01$

그림 III-17 현장실습 참여 여부와 업무-전공 연계 수준 (단위 : %)

#### (4) 현장실습 참여 여부와 전공 지식(기술)의 효과성

마지막으로, 현장실습 참여 여부에 따라, 고등학교에서 배운 전공 지식(기술)이 현재 일자리에 업무 수행하는 데 얼마나 도움이 된다고 느끼는지에 차이가 있는지를 살펴보았다. 분석 결과, 고등학교 시절 전공이 현재 업무 수행에 도움이 되지 않는다는 부정적 응답(전혀 도움이 되지 않는다+도움이 되지 않는다)의 경우, 현장실습 유경험자는 39.3%, 비경험자는 41.3%로 나타나, 비경험자의 응답 비율이 2%p 더 높게 파악되었다. 긍정적 응답(도움이 된다+매우 도움이 된다)는 현장실습 유경험자 32.6%, 비경험자 32.4%로 유사한 수준이었다. 이러한 결과는 현장실습에 참여한 응답자들이 비참여자에 비해 고등학교에서 배운 전공 지식(기술)이 업무 수행에 도움이 된다고 느끼는 경향성이 조금 더 크다는 것을 의미한다. 다만 그 차이가 대단히 작고,  $p < .05$  수준에서 통계적 유의성이 검증되었으나, 교차분석에 투입된 사례수 규모( $n=3,997$ )를 고려하면, 현실적으로 그 차이는 대단히 미미할 것으로 예측된다.



\* 자료 : 한국고용정보원, 2013년 고졸자 취업진로조사 데이터

\* 주:  $\chi^2=9.853$ (d.f.=4),  $p < .05$

그림 III-18 현장실습 참여 여부와 전공 지식(기술)에 대한 주관적 효과성 (단위 : %)

## 4. 소결 및 시사점

이 장에서는 다양한 자료를 활용해 그간 실시된 현장실습의 운영 양상을 검토해보기 위해 2차 자료 분석을 실시하였다. 2차 자료 분석을 위해 한국고용정보원이 수집한 「2013년 고졸자 취업진로조사」(국가승인통계 제32706호)와 교육부가 하이파이브([www. hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr)) 사이트를 통해 수집하는 취업 모니터링 자료 가운데 2018년 2월 졸업생의 자료를 검토하였다. 이 장에서 도출된 주요 발견점과 시사점은 다음과 같다.

### 1) 취업연계 수단으로서 현장실습의 한계

먼저, 현장실습이 직업계고 청소년들의 취업을 위한 절대적인 입직 통로로 인식되고 있지만, 예상보다 그 효과는 크지 않았고 특히 취업의 질과 연속성을 담보하지 못하는 것으로 분석되었다. 구체적으로, 2013년 자료에서 고졸 비진학 청소년 가운데 재학 시절 현장실습을 받았다고 응답한 비율은 조사 표본의 53.1%로 파악되었다. 또한 최근의 실태를 반영하는 교육부 자료에서는 2018년 2월 졸업생 가운데 현장실습 참여자 비율이 37.4%로 파악되었다. 특히 교육부 자료에 따르면, 직업계고 졸업생 가운데 취업 희망자 비율은 74.9%로 나타난 반면 실제 현장실습 참여자 비율은 37.4%에 머물러, 취업 희망자 대비 현장실습 참여자 비율은 1/2 수준에 그쳤다. 이는 나머지 절반에 해당하는 취업 희망자들은 현장실습이 아닌 다른 방법으로 취업의 문을 두드리고 있음을 의미한다. 이러한 결과는 현장실습이 직업계고 청소년들이 노동시장에 진입하는 데 주효한 기제로 작용하는 것은 사실이지만, 그 영향력이 일반적으로 생각하는 것만큼 절대적이거나 유일한 방안으로 작용하지는 못하고 있음을 의미한다.

## 2) 교육·훈련이 아닌 '근로'로 간주되었던 현장실습

둘째, 2차 자료 분석을 통해 현장실습은 과거에도 교육·훈련이 아닌 '근로'로 간주되었고, 산업체 현장에서 실습생들은 근로자로 인식되어 왔음을 확인할 수 있었다. 2013년 HSGES 자료 분석 결과, 현장실습 유경험자 가운데 주당 실습 시간이 일반 성인 근로자의 주당 근로시간인 40시간을 초과한 비율은 36.3%에 달했고, 성인 근로자의 주당 최대 연장근로시간인 12시간을 추가한 52시간을 초과한 비율도 13.3%에 달했다.

그에 비해 현장실습을 할 때 전담지도자(훈련자)가 있었다는 응답은 62.0%에 그쳐 38%는 전담지도자 마저 부재했던 것으로 파악되었으며, 프로그램이 체계적으로 개발·운영되었다는 데 동의하는 의견은 39.3%에 불과했다. 또한 실습 업무가 전공과 관련이 있었다는 응답은 56.2%, 전공과 관련이 없는 비전공 분야 업무였다는 의견은 43.5%로 파악되었다. 이러한 결과를 종합해보면, 산업체 현장에서 다수의 현장실습생들이 전담 지도자와 체계적인 프로그램이 부재한 상황에서, 전공과 관련 없는 업무에 배치되어, 성인 근로자와 유사한 수준의 근로시간을 소화해야 했던 것으로 보인다.

## 3) 직업계고 내에서의 현장실습 빈익빈 부익부

본 장에서 실시한 2차 자료 분석 결과는 직업계고 안에서도 현장실습과 관련하여 학교 유형에 따라 빈익빈 부익부 현상이 발생하고 있음을 보여주었다. 마이스터고와 여타 일반 직업계고 사이에 상당한 격차가 존재해, 마이스터고 학생들은 일반계고 학생들보다 주당 평균 근로시간 분석에서는 장시간 근로에 노출될 가능성은 더 적고, 보다 체계적으로 운영되는 현장실습 프로그램을 경험하며, 학교에서도 더 지속적으로 관심을 갖고 관리하는 경향을 보였다. 또한 전공 분야 업무로 실습

받는 경우도 더 많고, 실습업체로 채용되는 비율도 훨씬 높고, 졸업 후 실습 업체에서 지속적으로 근무하는 비율도 더 높은 것으로 파악되었다.

이는 역으로 말하면 마이스터고를 제외한 다수의 일반 특성화고 학생들은 상술한 지점에서 체계적으로 열위에 놓여 있을 가능성이 크다는 것을 방증한다. 마이스터고는 초·중등교육법의 학교 분류 체계 상, 특수목적고등학교에 포함되며, 직업계고 안에서도 상대적으로 우수한 학생들이 진학하는 것으로 알려져 있다. 또 정부의 예산 지원도 일반 특성화고에 비해 더 많이 이루어진다. 이러한 격차로 인해 마이스터고 학생들은 상대적으로 더 좋은 업체에서 실습을 받고, 더 좋은 일자리와 연계될 가능성이 큰 것으로 보인다.

문제는 체계적으로 열위에 놓이게 되는 대다수의 여타 직업계고 학생들이다. 이 학생들은 동일한 중등교육의 테두리 안에 놓여 있으면서도 상대적으로 열악한 환경을 감수해야 한다. 이러한 격차를 고려해볼 때, 일반 특성화고 학생들의 실습 환경 개선을 위해서도 정책적 관심과 노력이 부여되어야 할 것으로 생각된다.





## IV. 직업계고 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석

- 1. 분석의 개요
- 2. 직업계고 현장실습 제도  
관련 법령 분석
- 3. 직업계고 현장실습 제도  
관련 정책 분석
- 4. 소결 및 시사점





# 직업계고 현장실습 제도 관련 법령 및 정책 분석\*

## 1. 분석의 개요

이 장(章)에서는 직업계고 현장실습이 이루어지는 정책 환경을 진단함으로써, 추후 정책 개선을 위한 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 현장실습과 관련된 법령을 분석하고, 그간 추진된 현장실습 관련 정부 정책을 검토하였다.

특히 본 연구에서는 법령 및 정책 분석을 통해 현장실습을 둘러싼 쟁점과 이슈를 확인함으로써 정책적 시사점을 도출하는 데 각별한 관심을 기울였다. 이와 관련하여, 법령 검토에서는 평면적으로 현장실습을 규율하는 법령을 나열하기보다는, 법령 상으로 상충되는 지점을 확인하거나, 미비점을 도출하는 등 쟁점을 파악하는 데 중점을 두었다. 구체적인 검토의 대상은 현장실습의 법적·제도적 근거가 되는 초·중등학교 교육과정 총론(교육부 고시 2018-150호)과 「직업교육훈련촉진법」(2018.3.28.개정, 법률 제15525호) 및 동법 시행령, 그리고 「산업재해보상법」 등 기타 관련법이다.

한편 정책 검토에서는 현장실습과 관련하여 추진된 그간의 정책을 개괄하고, 이 가운데 주목할 만한 대표적인 정책방안들을 선별하여 그 내용을 간략히 정리하였다. 그리고 정책 추진의 흐름을 통해 관찰되는 이슈와 논점을 추출함으로써

\* 이 장의 1절, 3절, 4절은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였고, 2절은 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크)가 집필하였다.

향후 정책 개선 방안을 마련하는 데 시사점을 얻고자 하였다. 정책분석의 구체적인 분석 대상은 2003년 발표된 ‘현장실습 운영 개선방안’과 2006년 발표된 ‘실업계 고교 현장실습 운영 정상화 방안’, 그리고 2012년 ‘특성화고 현장실습 제도 개선 대책’ 및 2012년 제도를 보완해서 발표된 2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’이 포함되었다. 또한 정부가 발표한 정책방안은 아니지만, 현장실습생 근로보호와 관련하여 중요한 이정표가 되었던 2016년 ‘직업교육훈련 촉진법’ 및 동법 시행령의 개정 내용을 살펴보고, 지난 해 발표된 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안’과 이를 수정한 2018년 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’이 구체적인 검토의 대상이 되었다. [그림 IV-1]에는 여기에서 검토한 법령 및 정책 분석의 구체적 대상이 제시되어 있다.

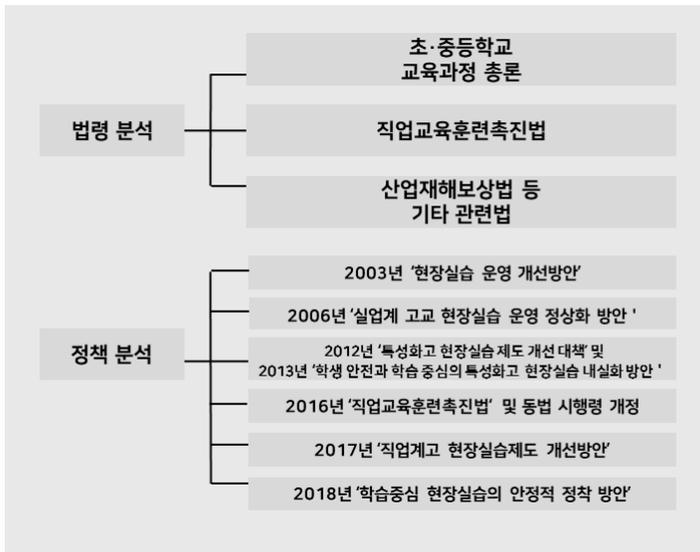


그림 IV-1 현장실습 관련 법령 및 정책 분석 대상

## 2. 직업계고 현장실습 제도 관련 법령 분석 : 법령상의 쟁점을 중심으로

### 1) 직업계고 현장실습 관련 현행 법령

초·중등학교 교육과정에서 실시하는 현장실습 운영은 초·중등교육과정 총론에서 규율하고 있다. 따라서 특성화 고등학교와 마이스터 고등학교, 그리고 일반고 직업반 등 직업계고에서는 초·중등교육과정 총론에 따라 현장실습 관련 교육과정을 편성·운영하고, 각 시·도교육청은 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영에 대해 지침을 마련해야 한다. 초·중등교육과정 총론 외에 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습을 규율하는 구체적인 법령으로는 「직업교육훈련촉진법(이하 직업교육훈련법)」과 「산업재해보상보험법」, 「학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률」 등이 있다.

이 가운데 현장실습 제도의 적용 대상과 운영 방법 및 내용을 가장 구체적이고 직접적으로 규율하는 것은 「직업교육훈련법」이다. 이에 여기에서는 초·중등교육과정 총론의 내용을 간략히 살펴본 후, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습을 직접 규율하는 「직업교육훈련법」을 중심으로, 법률상의 쟁점을 정리하였다.

#### (1) 초·중등학교 교육과정 총론(교육부 고시)

직업계고 교육과정 중 하나인 현장실습 운영은 교육부장관이 「초·중등교육법」 제23조 제2항에 따라 고시하는 교육과정 총론 및 고시에 따르고 있다. 교육부 고시(제2018-150호)에 따르면 직업계 고등학교는 '산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학교별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영'해야 한다. 현장실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 특히, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를

선택하고, 현장실습의 구체적인 운영 사항은 시·도교육청이 정한 운영 지침에 따르도록 정하고 있다(교육부 고시 제2018-150호).

표 IV-1 초·중등교육과정 교육부 고시

구분	실시 유형
교육부 고시 제2018-150호	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영</li> <li>- 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영함 특히, 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 하되, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가</li> <li>- 구체적인 사항은 시도교육청이 정한 운영 지침에 따름</li> </ul>

\* 출처 : 교육부 고시 제2018-150호

(2) 「직업교육훈련촉진법」

「직업교육훈련촉진법」(이하 직업교육훈련법)은 “직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가 경제의 발전에 이바지함을 목적”(직업교육훈련법 제1조) 으로 제정되었다. 따라서 직업계고 학생 뿐 아니라 모든 국민의 직업교육 및 직업훈련 내용을 규율하고 있다. 직업교육훈련법 중 직업계고 학생의 현장실습과 직접 관련이 있는 주요 조항과 내용은 <표 IV-2>와 같다.

표 IV-2 직업교육훈련법 중 직업계고 현장실습 주요 내용

구분	주요 내용
제2조 (정의)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "직업교육훈련"이란 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자 직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련</li> <li>- "<b>현장실습</b>"이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 <b>교육훈련과정</b></li> </ul>
제4조 (직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행해야 함.</li> <li>- 기본계획에는 다음 각 호의 사항 포함               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선</li> <li>2. 직업교육훈련교원의 양성 및 연수</li> <li>3. 직업교육훈련생의 진로 지도</li> </ol> </li> </ul> <p><b>3의2. 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장</b> (이하 생략)</p>
제7조 (현장실습)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 함. 다만, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 예외.</li> <li>- 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 운영실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 의무적으로 지도·점검 계획을 매년 수립·시행</li> </ul>
제7조2 (현장실습 운영 기준)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가 및 지자체의 현장실습 운영기준 마련 의무화</li> <li>- 운영기준 포함 내용 : 산업체 선정에 관한 사항, 현장실습 프로그램, 현장실습 지도·감독에 관한 사항</li> </ul>
제7조의3 (취업지원센터 설치·운영)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량 강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 <b>취업지원센터 설치·운영</b></li> </ul>
제9조 (현장실습 계약 등) 시행령 제6조 (현장실습계약의 체결 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업교육훈련생과 산업체의 장은 <b>현장실습을 실시하기 7일 전까지 현장실습표준 협약서 체결</b></li> <li>- 표준협약서 포함 내용 : 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 안전·보건 및 복리후생 등</li> </ul>
제9조의2 (현장실습 시간) 제24조 (근로기준법의 준용 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 재학생의 현장실습 시간 <b>1일 7시간/1주 35시간 제한</b></li> <li>- 미성년자 또는 재학생의 경우 야간(오후 10시~오전6시 사이) 및 휴일에 실시하는 <b>현장실습 금지</b></li> </ul>
제9조의4 (현장실습산업체의 책무)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습산업체의 장은 현장실습 조건 개선 및 적절한 실습환경 조성하여 직업교육훈련생의 인권 및 생명과 신체 보호 의무</li> <li>- 국가 및 지방자치단체의 현장실습 정책에 적극 협조 의무</li> </ul>
제9조의5 (현장실습 안전교육 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업교육훈련기관의 장은 현장실습을 받는 직업교육훈련생에 대하여 현장실습 안전교육을 실시</li> </ul>

\* 출처 : 「직업교육훈련 촉진법」(법률 제15525호, 2018. 3. 27. 공포, 2018. 9. 28. 시행) 기준

국가는 직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전을 보장(동법 제4조 제2항 3의2)해야 하며, 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 운영실태 등에 관하여 지도·점검 계획을 매년 수립·시행(동법 제7조 제2항)해야 한다. 또한, 산업체 선정에 관한 사항, 현장실습 프로그램 및 현장실습 지도·감독에 관한 사항을 포함한 현장실습 운영 기준 마련(동법 제7조의2)하고, 직업교육훈련 활성화를 위하여 시도교육감은 취업지원센터 설치·운영(동법 제7조의3)해야 한다.

‘직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다’고 정해 현장실습 의무 규정을 두고 있으나, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 경우에는 예외 사항으로 하고 있다(동법 제7조 제1항). 따라서 직업계고 학생은 산업체를 기반으로 하는 현장실습을 각자의 선택에 따라 참여한다.

직업교육훈련생과 산업체의 장은 현장실습 7일 전까지 현장실습 협약서를 체결해야 하며, 미성년자 또는 재학생인 경우 교육부장관이 고시하는 현장실습 표준협약서를 사용해 작성해야 한다(동법 제9조 제1항). 현장실습 표준협약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 안전·보건 및 복리후생 등을 포함해야 한다(동법 제9조 제4항).

미성년자 및 재학생인 현장실습생의 안전과 건강을 보호하기 위해 하루 실습 시간은 7시간, 한 주 실습시간은 35시간으로 제한(동법 제9조의2 제1항)하고 있으며, 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 야간과 휴일에는 실습을 엄격하게 제한(동법 제9조의2 제2항)하고 있다.

현장실습산업체의 장은 직업교육훈련생의 인권 및 생명과 신체 보호 의무가 있으며, 국가 및 지방자치단체의 현장실습 시책에 적극 협조할 의무(동법 제9조의4)가 있고, 직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생에게 안전 교육을 실시해야 한다(동법 제9조의5).

### (3) 「산업재해보상법」 등 기타 관련법

직업계고 현장실습 중 발생하는 노동재해와 안전사고에 대해서는 <표 IV-3>과 같이 「산업재해보상보험법」 제123조 특례 규정과 학교안전 사고 예방 및 보상에 관한 법률에 따라 보장하고 있다. 「산업재해보상보험법」은 이 법이 적용되는 사업에서 현장실습 중인 학생에 대해 노동자로 간주하고 있다. 따라서 현장실습 중 입은 재해는 업무상 재해에 해당한다.

한편 「학교 안전사고 예방 및 보상에 관한 법률」 시행령 제2조에서는 학교장이 인정하는 직업체험, 직장 견학 및 현장실습 등을 교육활동으로 간주하고 있다. 따라서 이 법에 따라 교육부장관과 교육감 및 학교장은 직업계고 학생이 안전하게 현장실습 할 수 있도록 예방할 의무 뿐 아니라 점검 및 확인 의무가 있다(동법 시행령 제2조).

표 IV-3 현장실습생 노동재해와 안전사고 관련 규정

구분		실시 유형
산업재해 보상 보험법 <sup>1)</sup>	제123조 (현장실습생에 대한 특례)	- 산업재해보상보험법이 적용되는 사업에서 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(이하 "현장실습생"이라 한다)은 <b>이 법을 적용할 때 노동자로 간주함</b> - 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해
학교 안전사고 예방 및 보상에 관한 법률 <sup>2)</sup>	시행령 제2조 (교육활동과 관련된 시간)	- 학교장이 인정하는 직업체험, 직장 견학 및 현장실습 등은 <b>교육활동과 관련된 시간임</b> - 현장실습과 관련하여 사고 예방과 안전 점검 및 확인 의무 등

\* 출처 : 1) 산업재해보상보험법[법률 제15665호, 2018.6.12.일부개정]

2) 학교안전사고예방 및 보상에 관한 법률 시행령[대통령령 제28586호, 2018.1.16.타법개정]

## 2) 직업계고 현장실습을 둘러싼 법령상의 쟁점

정부가 2018년 2월 23일 발표한 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)’에 따르면 직업계고의 현장실습은 교내·외에서 전문교과 동아리 활동을 비롯하여

직업교육훈련기관과 연계한 현장실습, 산업체 방문 체험 활동, 산업체 채용약정형 현장실습 등을 운영할 수 있다(관계부처합동, 2018.2.). 이와 같은 방침은 그간 직업계고 현장실습이 교내 교육과정에 충실하기보다 노동력 제공 위주의 산업체 기반 현장실습 위주로 운영하면서 드러난 문제를 개선하고자 한 것이다.

개선안 중에는 직업교육훈련법 정비와 법의 실효성을 높이기 위한 처벌 강화 기준 마련이 담겨 있다. 산업체 기반 현장실습 과정에서 드러난 문제가 오랫동안 개선되지 않은 이유는 여러 가지가 있겠으나 관련 법령의 미비에서 비롯한 측면도 크기 때문이다. 직업교육훈련법은 1997년 제정 이후 몇 차례 개정이 있었으나 직업계고 학생의 현실을 고려한 개정은 2016년에 이르러서다. 이후 2018년 개정에 이르기까지 관련 법령을 정비하면서 대두된 쟁점은 직업계고 현장실습이 교육과정임을 분명히 하는 것이었다. 또한, 직업계고 학생의 산업체 기반 현장실습 참여를 의무 사항으로 볼 것인지, 산업체 기반 현장실습 참여 학생의 법률상 지위를 어떻게 정의할 것인지, 현장실습 중 발생하는 장시간 노동과 안전사고 및 기타 문제를 예방하고 사후 권리 구제를 위해 개정해야 할 점은 무엇인지 등이 주요 쟁점으로 대두되고 있다.

#### (1) 교육과정으로서의 현장실습 규율 문제

교육부와 한국직업능력개발원(2018.5)이 발간한 ‘직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내자료’에서는 직업계고 현장실습 실시 근거로 직업교육훈련법과 초·중등 교육과정 총론을 제시하고 있다.

2018년 4월 개정된 ‘교육부 고시 제2018-150호’에서는 “학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영한다”고 하여 이전 고시에 비해 현장실습을 교육과정으로 좀 더 명확히 한 측면이 있다(표 IV-4 참고). 그러나 수시로 변경하는

고시에 추상적인 내용을 담고 있어 산업체 기반 현장실습을 교육과정으로 운영하는 근거로 삼기에 한계가 뚜렷하다. 직업교육훈련법 또한 그 목적과 규율 대상 및 내용이 직업계고 교육과정 운영의 근거로 삼기에 부족하다.

표 IV-4 직업계고 현장실습 관련 초·중등교육과정 총론 비교

교육부 고시 제2013-7호 <sup>1)</sup>	교육부 고시 제2015-74호 <sup>2)</sup>	교육부 고시 제2018-150호 <sup>3)</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 교육과정의 일환으로서 현장 실습을 운영하여야 한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교는 산업수요와 직업의 변화를 고려하여 학과를 개설하고, 학과별 인력 양성 유형, 학생의 취업 역량과 경력 개발 등을 고려하여 학생이 직업 기초능력 및 직무능력을 함양할 수 있도록 교육과정을 편성·운영한다.</li> </ul>

\* 출처 : 1) 교육부고시 제2013-7호(초·중등학교 교육과정 총론 일부개정), 제18167호,  
 2) 교육부고시 제2015-74호(초·중등학교 교육과정), 제18603호.  
 3) 교육부고시 제2018-150호(초·중등학교 교육과정 일부개정), 제19239호.

직업교육훈련법의 제정 목적은 “직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제의 발전에 이바지함”(직업교육훈련법 제1조)이다. 따라서 규율 대상 또한 직업교육과 직업훈련 중에 참여하고 있는 모든 사람을 대상으로 하고 있다. 요컨대 직업교육훈련법 제정의 주된 입법 취지가 직업계고 재학생의 교육에 있지 않기 때문에, 법체계 전반에 걸쳐 직업계고 교육과정 운영에 대한 고려가 부족하다.

직업교육훈련촉진법 제1조(목적) 이 법은 직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

\* 출처 : 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)에서 2018.7.30.인출.

2016년 개정에 이르러 ‘현장실습’ 정의<sup>5)</sup>(동법 제2조 7), 현장실습 운영 기준 마련(동법 제7조의2), 현장실습계약(동법 제9조), 현장실습 시간(동법 제9조의2) 등 일부 규정에 한해 직업계고 재학생을 고려한 특별 규정을 신설했으나 취약한 위치에 있는 ‘미성년자와 재학생’의 노동조건 보호 차원일 뿐 교육과정 운영을 직접적으로 규율하기에 부족하다.

학교의 교육과정은 초·중등교육법 제23조에서 규율하고 있다. 학교는 초·중등교육법에 따라 교육과정을 운영(초·중등교육법 제23조 제1항)해야 하고, 교육부장관이 ‘교육과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사항’을 정하며(동법 동조 제2항), 교육감은 ‘교육부장관이 정한 교육과정의 범위에서 지역의 실정에 맞는 기준과 내용을 정할 수 있다’(동법 동조 제3항). 또한 수업은 ‘법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업 등을 할 수 있다’(동법 제24조 제2항)고 하여 교육과정과 수업 운영 원칙을 정하고 있다.

초·중등교육법 제23조(교육과정 등) ① 학교는 교육과정을 운영하여야 한다.  
 ② 교육부장관은 제1항에 따른 교육과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사항을 정하며, 교육감은 교육부장관이 정한 교육과정의 범위에서 지역의 실정에 맞는 기준과 내용을 정할 수 있다.  
 ③ 학교의 교과(敎科)는 대통령령으로 정한다.

초·중등교육법 제24조(수업 등) ① 학교의 학년도는 3월 1일부터 시작하여 다음 해 2월 말일까지로 한다.  
 ② 수업은 주간(晝間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업 등을 할 수 있다.  
 ③ 학교의 학기·수업일수·학급편성·휴업일과 반의 편성·운영, 그 밖에 수업에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

\* 출처 : 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/초중등교육법>)에서 2018.7.30.인출.

따라서 초·중등교육과정 총론에서 밝히듯 직업계고 현장실습을 ‘교육과정의 일환’으로 운영하기 위해서는 초·중등교육법 관련 조항을 개정하여 교육과정임을 명확히 할 필요성이 꾸준히 제기되고 있다.

5) 직업교육훈련촉진법 제2조에서 정의하는 현장실습이란 “직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.”

## (2) 학생의 현장실습 참여 선택권 문제

직업교육훈련법 제7조 제1항은 직업교육훈련생은 산업체에서 현장실습을 해야 한다는 규정을 두었다. 단서 조항은 ‘해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우’ 예외(동법 시행령 제4조 제3항)로 하고 있다. 그러나 단서 조항이 있음에도 불구하고 대부분의 직업계고에서는 이 조항에 따라 산업체에서 실시하는 현장실습을 의무적으로 해 왔다.

산업체 현장실습을 의무적으로 실시하다보니 본래 취지를 벗어난 산업체 파견형 현장실습이 계속되어 온 측면이 있다. 또한, 그간 산업체 파견형 현장실습이 몰리는 3학년 2학기에는 학교 수업이 제대로 이뤄지지 않아 전문교과 교육 기회를 박탈 당했을 뿐 아니라 현장실습 실시 여부에 대한 학생의 선택권을 보장하지 않는 문제가 발생했다. 이에 <표 IV-5>과 같이 2018년 3월 “초·중등교육법” 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다”고 직업교육훈련법을 개정하여 재학생의 선택권을 보장하는 근거를 마련했다.

표 IV-5 산업체 기반 현장실습 참여 선택 여부 개정 내용

해당 법령	개정 전 <sup>1)</sup>	개정 후(2018.3.27. 개정) <sup>2)</sup>
직업교육훈련촉진법 제7조(현장실습) 제1항 단서 조항	해당 직업교육훈련과정과 동일하거나 유사한 분야에 재직 중인 자 기타 대통령령이 정하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.	「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.

\* 출처 : 1) 개정 전 조항은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)의 '신구법비교'에서 2017.7.30. 인출.

2) 개정 후 조항은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)에서 2018.7.30.인출.

직업교육훈련촉진법 제7조(목적) ① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다. (이하 생략)

직업교육훈련촉진법 시행령 제4조 ①② 생략 ③ 법 제7조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 이 경우 제2호 또는 제3호에 해당하는 사람은 관계 중앙행정기관의 장의 승인을 얻어야 한다.

1. 직업교육훈련기간이 3개월 이내인 직업교육훈련과정을 이수 중인 사람
2. 법 제7조제1항 본문에 따른 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)가 도서벽지 등에 위치하여 현장실습을 받기 어려운 사람
3. 산업체에서 현장실습생의 현장실습을 거부하는 등의 사유로 현장실습산업체의 선정이 곤란하여 현장실습을 받기 어려운 사람
4. 그 밖에 교육부장관 또는 고용노동부장관이 직업교육훈련과정의 내용상 현장실습을 실시할 필요가 없다고 인정하는 직업교육훈련과정을 이수하는 사람

\* 출처 : 1) 법률은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)에서 2018.7.30.인출.  
2) 시행령은 국가법령정보센터([http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법\\_시행령](http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법_시행령))에서 2018.10.12.인출.

### (3) 현장실습 참여 학생의 법률상 지위 문제

직업계고 현장실습 참여 학생의 법률상 지위와 관련한 문제는 재학 중 사업주에 종속되어 임금을 제공하는 노동자 지위와 중첩되어 발생한다. 우리나라 노동관계법은 나이나 재학 여부를 떠나 사업주에게 종속되어 임금을 목적으로 일하는지 여부를 따져 노동자의 지위를 판단하고 있다. 노동관계법의 적용을 받는 노동자 판단 기준은 이미 대법원 판례(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결)를 통해 확립되어 있는데, 해당 판례에 따르면 계약의 형식이 아니라 실질적으로 업무 내용을 사업주가 정하는지, 취업규칙 또는 인사규정 등을 적용받는지, 사업주의 지휘 감독을 받아 업무를 진행하는지, 사업주가 노동시간과 장소 등을 지정하고 노동자가 이에 구속 받는지, 노동제공 관계의 계속성과 사업주 전속성 정도 등을 종합하여 노동자 지위를 판단해야 한다.

그러나 재학 중 전문교과를 대신하여 이뤄지는 산업체를 기반으로 한 현장실습의 경우 학생 신분을 우선시 하다 보니 노동관계법상 실질적인 노동자로 판단할 수

있는 경우에도 노동법에서 보장하고 있는 권리를 침해당한 측면이 있었다. 이러한 문제를 개선하고자 2011년 기아자동차 현장실습생 뇌출혈 사고 이후 정부는 관계부처 합동으로 ‘특성화고 현장실습 제도 개선 대책’(관계부처 합동, 2012.4.17.)을 발표하여 사실상 노동이 이뤄지는 경우 근로기준법상 근로계약서를 체결하도록 방침을 정했다. 그러나 학생과 노동자 신분이 혼용되는 문제와 노동권 침해 예방을 위한 근본적인 해결책이 되지 못했다.

2017년 1월과 11월 현장실습 중 사망 사건 발생 이후 정부는 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)’(관계부처합동, 2018.2.)을 발표하여 참여자 신분을 ‘학생’으로 하고, 관련 법령 또한 직업교육훈련법으로 명시하여 현장실습표준협약서만 작성하도록 방침을 변경했으며, 훈련 중 받는 금품에 대해서는 노동력 제공 대가로 지불하는 급여가 아닌 훈련수당 명목으로 ‘현장실습지원비’로 정했다(관계부처합동, 2018.2.).

표 IV-6 도제학교와 현장실습의 참여자 신분 등 비교

구분	산학일체형 도제학교	산업체 파견형 현장실습	산업체 기반 학습중심 현장실습
주요 관련 법령	산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(계류 중)	근로기준법/ 직업교육훈련촉진법	직업교육훈련촉진법
계약서	(표준)훈련근로계약서 (고용노동부 고시)	근로계약서/현장실습표준협약서 (근로기준법/고용노동부 고시)	현장실습표준협약서 (교육부 고시)
임금 등	최저임금 수준 이상 보장	최저임금 수준 이상 보장	기업(또는 학교)에서 현장실습지원비 지급
참여자 신분	학습근로자 <sup>6)</sup> (노동자)	학생, 노동자 혼용	학생
시작 시기	1학년 2학기 또는 2학년 1학기	3학년	3학년

6) “학습근로자”란 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자로서 학습기업의 사업주에게 고용되어 근로를 제공하면서 일학습병행을 제공받는 사람을 말한다(표준)훈련근로계약서 제1조(정의), 한국산업인력공단 서울지역본부 웹사이트에서 2018.5.30. 인출).

그러나 시행을 앞두고 몇 가지 우려되는 점은 <표 IV-6>과 같이 직업계고 학생을 대상으로 하는 정책사업과 현장실습 제도에 따라 근거법령이 다르고 참여자 신분을 다르게 규정하고 있어 이로 인해 생길 수 있는 혼란이다.

첫째, 학습과정과 노동과정이 명확히 구분되지 않는 현실에서 ‘학습중심 현장실습’이라 명명하더라도 실질적인 노동이 이뤄질 경우 ‘근로자성’ 판단과 관련한 혼란이 발생할 수 있다. 2014년부터 운영하고 있는 산학일체형 도제학교(일학습병행제 재학생 단계)에 참여하는 학생의 경우 <표 IV-6>과 같이 ‘학습근로자’ 신분이다. 그러나 학습중심 현장실습에 참여하는 학생의 경우 ‘학생’ 신분이 된다. ‘학습근로자’인 2학년 학생과 ‘직업교육훈련생’인 3학년 학생의 학습과정과 노동과정을 명확히 구분하기 어려운 현실에서 단지 어떤 정책사업과 제도에 따라 참여했느냐에 따라 신분을 달리 판단하는 것은 문제의 소지가 있다.

현행법은 앞서 살펴본 바와 같이 제도에서 어떻게 명명하는지 보다 실질적인 노동력 제공 여부 등에 따라 근로자성을 판단하고 있다. 근로자성이 인정되면 강행 규정인 근로기준법과 최저임금법 등 모든 노동관계법이 적용 대상이 된다. 그러나 정책사업과 제도에 따라 신분을 달리 정한 이유로 ‘학생’ 신분을 강조하여 노동관계법을 적용하지 않는다면 제도 개선 이전보다 학습권과 노동권 보장 측면은 더 후퇴할 우려가 있다.

둘째, 학습중심 현장실습에 참여하는 학생에게 지급하는 ‘현장실습 수당’의 법적 성격에 대해서도 혼란이 예상된다. 교육부는 직업계고 학생이 학습중심 현장실습에 참여하여 받는 금품의 성격과 관련하여, 훈련수당 명목인 ‘현장실습지원비’로 규정하고 있는데(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5), 이는 노동력의 제공 대가로 지불하는 급여와는 성격이 다르다. 그러나 앞서 살펴본 대로 근로자성이 인정되는 경우라면 노동력 제공 대가로 지불하는 금품의 명칭과 상관없이 노동관계법상 최저임금 수준 이상의 임금을 지급해야 한다.

(4) 현장실습표준협약서 체결 의무화와 근로계약서와의 관계 문제

직업교육훈련법 제정 이래 산업체 파견 현장실습 전 고용노동부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 작성하도록 정하고 있다. 그러나 강행 규정이 아닌 이유로 산업체의 장과 학교, 학생 등 현장실습표준협약서 작성 주체들이 형식적으로 작성하거나 작성 내용을 중요하게 생각하지 않는 등 소홀하게 여겨왔다. 이후 2011년 기아자동차 사건 이후 정부는 개선안을 발표하면서 현장실습표준협약서를 개정 고시했고, 실질적인 노동이 이뤄지는 현장실습의 경우 현장실습표준협약서와 근로계약서를 모두 작성하도록 운영 지침을 마련했다.

그러나 정부의 대책 발표 이후 학교와 산업 현장에서는 법적 구속력이 떨어지는 직업교육훈련법상 현장실습표준협약서와 처벌 규정이 명확한 근로기준법상 근로계약서를 이중으로 작성하는 문제로 혼란을 겪었다. 실질적으로 교육훈련을 제공하지 못하는 산업체 입장에서는 법적 강제성이 없는 현장실습표준협약서를 체결할 필요를 못 느꼈고, 학교에서는 직업교육훈련법이나 각 시·도교육청의 현장실습 운영 지침에 따라 현장실습표준협약서를 반드시 작성해야 했다.

표 IV-7 직업교육훈련촉진법 제9조 현장실습계약 개정 내용

구분	1997.3.27. 제정 <sup>1)</sup>	2016.2.3. 개정 <sup>2)</sup>	2018.3.27. 개정 <sup>3)</sup>
제·개정 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습 전 현장실습계약 체결 명시</li> <li>- 직업교육훈련생 보호 또는 현장실습 내실화를 위해 필요한 경우 직업교육훈련기관의 장(학교장)이 계약 체결에 참여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결</li> <li>- 현장실습계약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간·시간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생에 관한 사항 등 포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습산업체 장에게 현장실습표준협약서 내용 준수 의무 부과</li> <li>- 현장실습표준협약서 고시 주체를 교육부장관으로 변경</li> </ul>

구분	1997.3.27. 제정 <sup>1)</sup>	2016.2.3. 개정 <sup>2)</sup>	2018.3.27. 개정 <sup>3)</sup>
처벌 규정	- 현장실습계약 체결 하지 않아도 처벌 규정 없음	- 현장실습표준협약서를 체결 하지 않은 경우 500만원 이하 과태료 - 노동부장관 고시 표준협약서를 사용하지 않은 경우 500만원 이하 과태료	- 현장실습표준협약서를 체결 하지 않거나 표준협약서를 사용하지 않은 경우 과태료 처분 2배 강화 - 산업체 장이 내용을 준수하지 않은 경우 500만원 이하 과태료

\* 출처 : 1) 「직업교육훈련촉진법」 [법률 제5316호], 1997.3.27.제정.  
 2) 「직업교육훈련촉진법」 [법률 제13942호], 2016.2.3.일부개정  
 3) 「직업교육훈련촉진법」 [법률 제15525호], 2018.3.27. 일부개정

이런 현실에서 학교는 산업체가 현장실습표준협약서 체결을 거부하는 경우 강제할 방법이 마땅치 않아 현장실습표준협약서가 학생의 학습권과 노동권을 제대로 보장하지 못하는 결과가 됐다. 이런 이유로 <표 IV-7>과 같이 2016년 이후 2차례 개정을 통해 처벌 규정을 신설·강화했다.

2016년 2월 개정에서는 “미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 고용노동부장관이 교육부장관 및 산업통상자원부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결”하도록 정하고 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료 처분을 신설했다(직업교육훈련법[법률 제13924호, 2016.2.3.개정). 그러나 과태료 처분이 신설된 이후에도 산업체에서는 현장실습에 대한 사전 합의가 없었다는 이유로 표준협약서 작성을 거부하는 사례가 있었다.

2016년 2월 개정에서는 협약서를 체결하지 않은 경우 과태료 처분 규정은 마련했으나 사업주가 이 법에 따라 정한 협약서 내용을 준수하지 않아도 이를 강제할 방법은 따로 마련하지 않았다. 게다가 현장실습표준협약서보다 못한 노동조건을 정한 근로계약을 작성하더라도 현장실습표준협약서 특례 규정 제21조에 따라 근로계약에 정한 조건이 우선시 되었다. 이 조항은 근로계약서에 정한 내용이

직업교육훈련법을 위반 할 소지7)가 있어 2018년 1월 고용노동부 고시(제 2018-10호)에서 삭제했다.

현장실습표준협약서 제21조(근로계약 체결에 대한 특례)  
“사업주”와 “현장실습생”이 현장실습계약과 함께 근로계약을 체결하는 경우 현장실습생의 근로조건에 관한 사항은 해당 근로계약에 따른다.

\* 출처 : 고용노동부고시 제2012-98호(현장실습표준협약서 개정 고시).

또한, 2018년 3월 개정(2018년 9월 28일 시행)에서 “현장실습산업체 장에게 현장실습표준협약서 내용 준수 의무”를 부과하여 이를 어길 경우 과태료 처분을 하고 1차, 2차, 3차 위반 시 부과하던 과태료 기준을 2배로 강화(표 IV-7)참고)했다.

#### (5) 산업체의 관련 법령 위반 시 조치와 책임 소재 문제

2017년 11월 제주 음료 공장에서 현장실습생이 사망한 후 정부가 실시한 특별 근로감독 결과, 산업안전 분야에서는 총 513건이 적발돼 이중 사법처리 50건, 시정지시 26건, 과태료 부과 437건 등의 처분이 내려졌다. 근로감독 분야에서는 167건이 적발돼 사법처리 116건, 과태료 51건의 조치가 취해졌다(프레시안, 2017.12.8.)고 밝혔다.

이 사건 외에도 사고를 예방하기 위한 안전 조치 뿐 아니라 최소한의 법적 기준조차 지키지 않은 사업장에서 실습 중 사고가 빈번하게 일어났으나 이에 대한 관리 감독과 처벌 사례는 거의 없었다. 일례로 2016년 전국의 3만 여 사업장 중 정부가 산업체에 직접 나가 실태점검을 한 업체는 155곳에 불과했으며, 현장실습 표준협약서를 작성하지 않거나 정해진 근무시간을 초과해 일을 시키는 등 현장실습 관련 법을 어긴 업체 가운데 정부의 과태료나 벌금 처분을 받은 업체가 단 한

7) 예를 들어 근로기준법(법률 제15513호, 2018.9.1.시행) 제70조는 만 18세 미만자의 경우 본인 동의와 노동부장관의 인가가 있으면 제한된 범위에서 야간노동과 휴일 노동이 가능하지만, 직업교육훈련법 제9조의 2에서는 재학생의 휴일 및 야간 노동을 엄격하게 금지하고 있다.

곳도 없는 것으로 확인됐다(한겨레, 2017.11.23.). 2016년 2월 직업교육훈련법에 참여하는 미성년자 및 재학생에 대학 특칙을 개정 또는 신설하면서 이를 위반하는 경우 벌칙 규정과 과태료 처분을 <표 IV-8>, <표 IV-9>와 같이 강화했지만 법적 실효성이 현저히 떨어지는 결과였다.

직업교육훈련법 위반 시 처벌 규정은 현장실습 시간과 현장실습표준협약서 관련하여 <표 IV-8>과 같이 정하고 있다. 미성년자 및 재학생을 하루 7시간 이상, 한 주 35시간 이상 초과하여 현장실습을 시키는 경우와 야간 및 휴일에 현장실습을 실시하는 경우 산업체의 장은 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 했다. 현장실습 전 현장실습표준협약서를 작성하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 교육부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하지 않은 경우에도 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

**표 IV-8 직업교육훈련법 위반 시 처벌 규정**

조항 및 주요 내용	위반시 처벌 규정	비고
제9조의2(현장실습 시간) - 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 현장실습 시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 못함. - 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 야간 및 휴일 현장실습 금지	2년 이하의 징역 또는 2천 만원 이하의 벌금	- 2016년 2월 3일 해당 조항 및 처벌 규정 신설
제9조제1항 - 현장실습표준협약서 체결 의무 - 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우 교육부장관이 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결	500만원 이하 과태료	- 2018년 3월 27일 현장실습표준협약서 고시 주체 교육부장관으로 변경
제9조제3항 - 산업체의 장은 현장실습표준협약서에 정한 내용 중 현장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치, 현장실습 내용의 변경 절차 준수 의무	500만원 이하 과태료	- 2018년 3월 27일 해당 조항 및 처벌 규정 신설 - 과태료 부과 주체 고용노동부장관에서 교육부장관 또는 고용노동부장관으로 변경(위반 내용에 따라 위임 분장)

\* 출처 : 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)에서 2018.7.30.인출.

2018년 3월 개정에서는 제9조 제3항을 신설하여 산업체의 장이 현장실습표준협약서에 정한 내용을 준수하도록 정하고 이를 위반 한 경우 <표 IV-8>과 같이 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 했다. 2018년 9월 28일 발효된 시행령에 따르면 현장실습표준계약서상 현장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치, 현장실습 내용의 변경 절차 준수 의무 등 6가지 항목을 위반한 경우 위반행위에 따라 각 항목당 1차 위반 20만원, 2차 위반 40만원, 3차 위반 80만원을 부과하도록 했다(직업교육훈련법 시행령 [별표2], 대통령령 제29185호, 2018.9.28. 일부개정). 과태료 부과권의 경우, 현장실습 수당과 안전·보건상의 조치 사항 위반에 대해서는 고용노동부장관을 과태료 부과권자로 하고, 나머지 4개 항목 위반에 대해서는 교육부장관을 과태료 부과권자로 정하고 있으며, 교육부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하지 않은 경우 처벌 규정을 2배로 강화하는 기준을 예고했다(직업교육훈련법 시행령, 대통령령 제29185호, 2018. 9.28. 일부개정).

**표 IV-9 직업교육훈련법 제23조제1항 관련 과태료 부과기준 강화안**

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차	2차	3차 이상
가. 법 제9조 제1항에 따른 현장실습계약을 체결하지 아니한 경우	법 제27조 제1항	50	100	200
나. 법 제9조 제1항에 따른 표준협약서를 사용하지 아니한 경우	법 제27조 제1항	30	60	120
다. 법 제9조 제3항에 따른 현장실습계약서(표준협약서) 중 다음 각 사항을 준수하지 않은 경우 ① 현장실습 기간 ② 현장실습 방법 ③ 담당자 배치 ④ 현장실습 수당 ⑤ 안전·보건상의 조치 ⑥ 현장실습 내용의 변경 절차	법 제27조 제1항	20 (각항목당)	40 (각항목당)	80 (각항목당)

※ 과태료 부과권자는 개별기준 위반행위 '가'와 '나', '다'의 '①' '②' '③' '⑥'은 교육부장관이, '④' '⑤'은 고용노동부장관이 부과·징수한다.

\* 출처 : 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법시행령>) [별표2]

법적 처벌 강화와 함께 실효성을 높이는 제도적 보완이 되지 않는다면 앞서 살펴 본 2016년 사례(한겨레, 2017.11.23. 참조)와 같은 일이 반복될 우려가 있다. 또한, <표 IV-9>와 같이 교육부장관이 과태료 부과권자가 되는 위반행위는 ‘현장실습 기간’, ‘현장실습 방법’, ‘담당자 배치’, ‘현장실습 내용의 변경 절차’로 4가지 항목인데 이 항목별 위반행위를 점검하기 위해서는 현장실습이 이뤄지는 기간에 산업체에 방문하여 실질적인 파악을 해야 가능하다. 그러나 사업장 근로감독 권한이 없는 사람이 산업체에 방문했을 때 산업체가 얼마나 적극적으로 협조 할 것인지 장담하기 어렵다. 사업장 근로감독 권한이 있는 고용노동부의 경우 노동 과정이 아닌 학습과정이라면 근로감독 대상에 해당하지 않는다는 입장을 취하고 있어 각 학교와 교육청에 실질적인 파악이 가능한 인력과 시스템이 갖춰지지 않는다면 그 위반행위를 찾아내는데 어려움이 예상된다.

### 3. 직업계고 현장실습 제도 관련 정책 분석

앞서 법령을 중심으로 현장실습 제도를 둘러싼 정책 환경을 검토하고 그 쟁점을 도출하였다면, 여기에서는 그간 추진된 정부의 주요 정책들을 분석하였다. 효과적인 논의를 위해, 먼저 그간 현장실습 제도의 변천을 간략히 개괄하고, 이 가운데 정책 변화를 추동한 계기가 되었던 주요 정책방안들을 선별하여 좀 더 구체적으로 검토하였다. 그런 다음 이 같은 정책추진의 흐름을 통해 파악할 수 있는 현장실습 제도의 운영 방향과 시사점을 논의하였다.

#### 1) 현장실습 제도의 변천 개괄

우리나라 현장실습 관련 정책은 1963년대 개정된 산업교육진흥법에서 처음 제시되어 직업계고에 도입된 이래로 급속한 경제성장과 정체, 산업구조의 혁신적인

변화, 제조방식의 전환 등 대내외적인 환경 변화와 정권의 변화에 따라 여러 차례 변화를 거쳤다(이병욱, 2017: 5). 주로 2000년 전까지는 현장실습 이수나 현장실습생 안전관리를 위한 법적 근거 마련에 집중하였고, 2000년 이후로는 현장실습 현장 개선을 위해 다양한 방안들이 제시되었다(김기용 외, 2016: 20). 현장실습과 관련하여 본격적인 운영 개선은 2003년부터 이루어진 것으로 보인다. 2003년 당시 교육인적자원부는 ‘현장실습 운영 개선방안’을 발표하면서, 그간 실업계고 현장실습에 내포되어 있던 학교, 산업체, 행·재정적 지원의 문제들을 보완하고, 7차 교육과정을 적용하기 위해 현장실습 운영 개선방안을 발표했다(김기용 외, 2016: 21).

2003년에 추진된 제도 개선에도 불구하고 2005년 ‘실업계고 현장실습생 인권 실태조사 결과 발표회’에서 현장실습생들이 경험하는 저임금 노동력 착취, 인권유린 문제가 대두되면서 직업계고 현장실습에 대해 공식적인 문제 제기가 이루어졌다(이병욱, 2017: 7). 그 결과 교육부는 2006년 5월 ‘실업계고고 현장실습 운영 정상화 방안’을 발표하였다(이병욱, 2017: 7). 그러나 2008년 정부는 학교자율화 추진계획에 따라 2006년 제시된 현장실습 운영 정상화 방안을 폐지하고, 직업계고에 대한 취업률 압박을 가중시켰다(진숙경 외, 2017: 4). 그로 인해 현장실습과 관련하여 지속적으로 문제점이 노출되면서, 2012년 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’이 교육과학부와 고용노동부, 중소기업청 등 3개 부처 합동으로 제시되었다(진숙경 외, 2017: 4).

당시 발표된 2012년 개선안에서는 현장실습 내실화 역량 강화를 위해 기업의 현장실습 프로그램과 인프라를 지원하고, 학교에는 산·학연계 현장실습 및 취업지원 역량강화 사업을 추진하고, 현장실습생 근로조건 보호 강화를 위해 현장실습생에게도 노동관계법을 적용하는 등 법적 지위를 명확히 하는 것을 주요 골자로 삼았다(진숙경 외, 2017: 4). 그리고 이듬해인 2013년, 교육부, 고용노동부, 중소기업청은 법적 강제력이 없었던 전년도 대책을 보완한 ‘학생안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안(2013.8)’을 발표하였다(이병욱, 2017: 9).

표 IV-10 현장실습 관련 주요 정책 변화

연도	주요 정책 내용
1963년	• 「산업교육진흥법」제정에 따라 정식으로 '현장실습' 도입
1997년	• 「직업교육훈련촉진법」과 동 시행령 제정에 따른 현장실습 이수 의무화
1997년	• 「산업재해보상법」공포에 따른 현장실습생의 산업재해에 대한 제도적 보호 장치 마련
1999년	• 교육부령 「각급학교 현장실습 운영에 관한 규칙」 제정
2003년	• 교육인적자원부 '현장실습 운영 개선방안' 발표
2006년	• 교육인적자원부 '현장실습 정상화 방안(안)' 발표(6월)
2008년	• 학교 자율화 후속대책으로 전문계고 현장실습 운영 정상화 방안 폐지
2012년	• 교과부·고용부·중기청 '특성화고 현장실습제도 개선 대책' 발표
2013년	• 교육부·고용노동부·중소기업청 '특성화고 현장실습 내실화 방안' 발표
2015년	• 초·중등학교 교육과정 총론(교육부 고시)
2016년	• 학생보호 및 기업 책무성 강화를 위한 직업교육훈련촉진법 개정안 국회 본회의 통과 및 공포(2016.2.3.)/ 시행(2016.8.4.)
2017년 <sup>1)</sup>	• 관계부처 합동 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)' 사회관계장관회의 보고 (2017.8.25.) • 제4차 사회관계장관회의, 직업계고 현장실습 학습중심으로 개편 방향 발표 (2017.12.1.)
2018년 <sup>1)</sup>	• 관계부처 합동, '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)' 사회관계장관회의 보고(2018. 2) • 학습중심 현장실습 추진을 위한 「직업교육훈련촉진법」 개정 및 시행 (2018.3.27.)

\* 출처 : 교육부(2016). 2016학년도 특성화고 마이스터고 현장실습 운영 주요사항 안내. 김기용 외(2016), 21쪽 (표 II-7)에서 재인용

\* 주 : 1) 2017년 및 2018년 정책은 연구자가 추가하였음

2016년에 이루어진 큰 변화는 직업교육훈련촉진법의 개정이다. 당시 개정안에서는 그 동안 장기근로, 야간근로 등 근로보호의 사각지대에 노출되어 있었다는 문제를 해소하기 위해 학생 안전과 권익에 대한 보호를 강화하였다(교육부 보도자료, 2017.3.17.). 2017년 발표된 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)'에서도 정책 변화가 관찰된다. 이 개선안에서 정부는 그간 다양한 정책적 노력이 경주되었지만

‘현장실습=취업’이라는 사업체 현장실습의 본질적인 한계를 개선하기에는 역부족이었으며, 교육과정과 연계된 학습을 제공하는 데는 미비했고, 산업체 현장실습 지원체계를 구축하는 데는 한계가 있다고 보고, 이를 개선하기 위해 현장실습이 조기 취업 중심의 ‘근로’ 패러다임에서 취업준비 중심의 ‘학습’ 패러다임으로 근본적으로 바뀌어야 함을 제시하였다(관계부처 합동, 2017.8.25.).

한편, 현장실습을 둘러싼 최근의 정책변화 가운데 가장 주목할 만한 변화는 2018년 ‘학습중심 현장실습’ 제도의 도입으로 보인다. 2018년 2월 관계부처 합동으로 발표된 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)’에서는 기존에 운영되던 조기취업형 현장실습을 지양하고, 현장실습이 직업계고 교육과정의 일환임을 분명히 함으로써, 취업보다는 학습으로서의 현장실습 성격을 강화하는 데 목적을 두고 있다(관계부처 합동, 2018.2.참조).

## 2) 정책변화를 추동한 주요 정책방안 검토

여기에서는 앞서 <표 IV-10>에 제시한 그간의 다양한 정책방안들 가운데, 현장실습 관련 정책추진의 변곡점으로 작용한 주요 정책방안들을 좀 더 구체적으로 검토해보고자 한다. [그림 IV-2]에는 그 구체적 대상이 제시되어 있다.

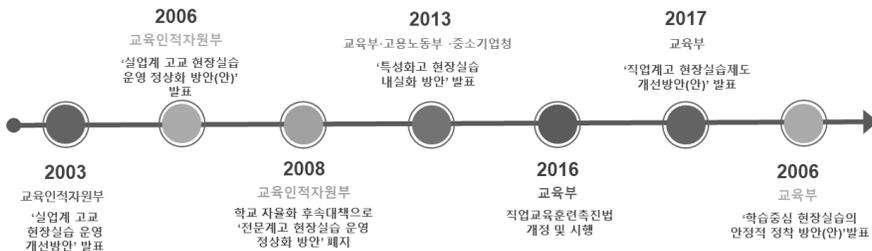


그림 IV-2 현장실습 관련 주요 정책 검토 대상

## (1) 2003년 교육인적자원부 ‘현장실습 운영 개선방안’

### ① 배경

정부의 직업계고 현장실습 정책은 현장실습생의 산업체 현장실습 중 불미스러운 사건·사고가 발생하면, 그에 대한 후속 조치로 추진되는 양상을 보여왔다(허영준·박동열, 2018: 10). 특히 2000년 이후 직업계고 현장실습생의 안타까운 사고가 빈번히 발생했는데, 이는 산업체에서 현장실습을 교육의 일환이 아니라 노동의 측면에서 바라보고, 그에 따라 교육생들도 노동자로 인식해왔기 때문이다(허영준·박동열, 2018: 10).

2003년 정부가 발표한 ‘제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선방안(이하 현장실습 운영 개선방안)’도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다. 산업체 파견형 현장실습이 늘어나면서 성폭력 피해, 사고와 질병 등 노동재해가 증가하였고, 이에 따라 2003년 전교조 실업위원회와 참여연대 등이 실태조사를 실시해서 발표하였다. 이를 계기로 교육인적자원부에서는 ‘현장실습 운영 개선방안’을 발표했다(이수정, 2017: 5).

### ② 주요 내용

당시 전교조가 발표한 실태조사를 통해 주로 제기되었던 문제들로는 학교와 관련해서는 획일적인 현장실습 파견, 수요를 고려한 프로그램 부재, 현장과 전공의 미스매치 문제 등이 주로 거론되었으며, 산업체와 관련해서는 현장실습생을 단순 노무직에 배치하고, 기술전수가 미흡하며, 산업재해 시 보상이 미흡한 문제 등이 제기되었다(김기용 외, 2016: 21). 이러한 문제를 개선하기 위해 정부는 학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습을 실시하고, 실습 이수 시기를 학교와 산업체 재량에 맞게 다양화 하도록 조정하였다. 그리고 시·도교육청 차원의 지원체제를 구축하고, 현장실습 전담교사제를 운영하여 실습생에 대한 지도·지원을 확충하며, 안전지도를 강화하고자 하였다(이병욱, 2017: 7). <표 IV-11>에는 2003년 발표된 ‘현장실습 운영 개선방안’의 주요 내용이 제시되어 있다.

표 IV-11 2003년 '현장실습 운영 개선방안' 주요 내용

구분	주요 내용
1. 현장실습 이수 인정범위 확대	• 현장실습의 의무적인 이수를 위해 획일적으로 학생을 파견하던 관행을 개선→다양한 현장실습 이수과정 편성
2. 전공과 일치되는 분야 현장실습 실시	• 올바른 직업관 형성, 직무경험 등의 성과가 예측되는 현장 실습만을 실시 • 전공과 관계없는 현장실습 지양
3. 현장실습 이수시기 다양화	• 3학년 2학기에 일괄적으로 현장에 파견하는 방식을 탈피 하고, 학교·지역사회의 특성과 학생의 실정을 반영하여 융통성 있게 운영
4. 현장실습 이수 교과목 및 운영 유형의 다양화	• 학교 교육과정의 특색을 반영한 현장실습 이수 교과목 및 운영 유형의 다양화를 통해, 교육과정 파행 운영 등 부작용 해소
5. 현장실습 전담교사제 운영	• 학교단위로 현장실습 전담 교사를 임명하여, 업무의 효율성 및 전문성 제고
6. 현장실습에 대한 지도 및 지원	• 현장실습 사전 교육, 실습 중 순화지도, 사후 지도 등을 계획적 으로 실시하고, 실습 중 부당대우 등에 대해 적극 대처
7. 현장실습생에 안전지도 강화	• 현장실습생에 대한 안전교육 강화 및 보상대책 강구
8. 시·도교육청의 현장실습 지원체계 구축	• 현장실습의 효율성과 책무성을 제고하기 위해, 시·도교육청 차원의 지원 및 연계체제 구축
9. 현장실습 이수 내용 평가 및 학교생활부 기록 방법	• 「초등학교·중학교·고등학교 학교생활기록부 전산처리 및 관리지침」의 평가 및 기록 방법 개선

\* 출처 : 교육인적자원부(2003). '제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안'. 김기용 외(2016), 22쪽 <표 II-8>에서 재인용

## (2) 2006년 5월 '실업계고교 현장실습 운영 정상화 방안'

### ① 배경

2003년 발표된 '현장실습 운영 개선방안'은 현장실습 운영 체계, 운영 형태, 운영 방법 등 현장실습 운영 전반에 걸쳐 대안을 제시하고 있다는 점에서, 단위 학교에서 현장실습을 운영하는 데 상당한 변화를 가져올 것으로 기대되었다(김기현 외, 2006: 30). 그러나 기존에 지적되었던 많은 문제점들은 여전히 지속되었고, 오히려

더 심각한 문제점이 발견되면서, 정부는 3년이 경과한 2006년에 다시 '실업계고 현장실습 운영 정상화 방안'을 발표하게 되었다(김기현 외, 2006: 30).

특히 당시에는 현장실습을 통한 간접고용 문제가 핵심 이슈로 부각되었다. 그 계기는 청소년노동인권네트워크(2005)에서 실시한 실태조사 결과, 분석 대상 학교의 81%가 현장실습과 관련하여 파견, 협력, 아웃소싱, 채용대행, 분사 등 간접고용 형태의 고용 의뢰를 받고 있다는 사실이 알려진 데 기인한다(김기현 외, 2006: 30). 또한 같은 조사에서 간접고용으로 현장실습을 하는 학생 36명을 면접 조사 한 결과, 대부분 실습업체, 실습업무, 근무지, 현장실습 계약 내용 등에 대해 사전에 정보를 전달받지 못했고, 최저임금 미만의 임금을 지급받거나 장시간 중노동, 불법 야간노동, 열악한 근무조건, 정신적·물리적 폭력, 성희롱 등 인권침해를 경험 하는 것으로 알려지면서(김기현 외, 2006: 30-31), 간접고용 금지의 필요성이 크게 대두되었다.

## ② 주요 내용

상술한 배경에서 2006년 발표된 '현장실습 운영 정상화 방안'은 2003년 발표된 '현장실습 운영 개선 방안'을 대체하는 정책방안으로 추진되었다. 당시 발표된 주요 내용을 살펴보면, 2018년 발표된 '학습중심 현장실습'과 대단히 유사하다는 점을 확인할 수 있다. 현장실습 운영을 다양화하며, 학교 교육과정의 정상적 운영을 전제로 하는 현장실습의 운영, 그리고 3학년 2학기 교육과정의 2/3 이상을 이수한 시점에 파견 가능하도록 허용한 점(김기현 외, 2006: 31-32) 등은 무척 흡사하다.

아울러 2006년 '정상화 방안'에 포함된 내용 가운데, 전국의 47개 지방노동관서에 '실업계고 취업지원 전담센터'를 설치하고, 학교별 '현장실습운영위원회'를 구성 하여, 현장실습 운영을 위한 지원 체계를 마련(이병욱, 2017: 7)하고자 했던 점도 눈여겨 볼 필요가 있다. 특히 고용노동부(당시 노동부)와의 적극적인 협조를 통해 현장실습업체 추천 및 취업·일자리 정보 등 종합적인 실업계고 지원체계를 구축하는 내용을 발표한 것은 현장실습뿐만 아니라 진로·직업선택과 취업을 폭넓게 지원 하겠다는 정책의지를 밝혔다는 점에서 의미가 있다.

표 IV-12 2006년 '현장실습 운영 정상화 방안' 주요 내용

구분	주요 내용	
• 추진 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 현장실습 제도 정착</li> <li>• 현장실습에서 나타나는 문제점(특히 산업체 파견 현장실습)을 개선하여 실업계 고등학교 교육과정 정상화</li> </ul>	
• 기본 방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교·학생의 특성과 실정에 맞게 현장실습 운영 형태 및 시기의 다양화</li> <li>• 경제적 목적으로 행해지는 아르바이트형 산업체 파견 현장실습 저면 금지</li> </ul>	
• 현장실습 운영 방법	• 교내활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특별·재량활동 시간을 활용하여 교내에서 수행하는 다양한 교육활동을 현장실습 이수로 인정</li> <li>- 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영</li> </ul>
	• 현장체험학습	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등 다양한 형태로 운영</li> <li>- 교내활동과 마찬가지로 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영</li> </ul>
	• 산업체 파견 현장실습(수습)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 졸업 후 해당 산업체에 취업이 보장된 경우에 한하여 실시 (현장실습을 취업 전 수습기간에 해당하는 것으로 제한)</li> <li>- 간접고용 형태의 산업체 파견 현장실습 절대 금지</li> <li>- 시기는 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3 이상을 이수한 경우에만 가능하도록 제한</li> </ul>
• 기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습계약체결, 사전교육 및 추수지도의 철저한 진행</li> <li>• 교내 '현장실습운영위원회' 심의를 통해 산업체 파견 여부 및 대상을 결정</li> </ul>	

\* 출처 : 김기현 외(2006: 31-32) 내용을 표로 재구성

### ③ 2008년 '현장실습 운영 정상화 방안'의 폐지

2006년 발표된 '현장실습 운영 정상화 방안'은 현장에 안착하여 제대로 운용되지 못한 채, 2008년 이명박 정부에서 추진한 학교 자율화 후속 대책에 포함되어 폐기되었으며, 현장실습 운영 책임은 단위학교로 귀속되었다(이수정, 2017: 7). 이후 단위학교에서는 다시 '정상화 방안' 이전으로 복귀하여 3학년 수업일수의 2/3를 채우기 이전인 3학년 1학기부터 산업체로 학생들을 파견했다(이수정, 2017: 7).

이처럼 단위학교에서 학생들을 조기에 파견한 이유는 한 명이라도 일자리를 선점하고 취업시킴으로써, 취업률을 높여야 했기 때문인데, 당시 정부는 특성화고 취업률 목표를 2011년 25%, 2012년 37%, 2013년 60%로 제시하고, 취업률에 따라 학교지원금 차별화, 목표치 미달 학교의 통폐합 계획(이수정, 2017: 7)등을 발표함으로써, 개별 학교의 취업률 경쟁을 가중시켰다.

### (3) 2012년 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’ 및 2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’

#### ① 배경

상술한 것처럼 2008년에 ‘정상화 방안’이 폐기되면서 개별 학교들은 취업률을 높이기 위해 학생들을 전공과 무관한 업체로 파견하는 사례가 증대되었다. 그러던 중, 2011년 12월 자동차 디자인을 전공한 실습생이 주·야 맞교대로 일하며 페인트칠을 하다가 뇌출혈로 쓰러져 의식불명에 빠지는 사건이 발생했다(이수정, 2017: 8). 이 사건을 계기로 비판 여론이 크게 제기되었고, 교육과학기술부·노동부·중소기업청이 합동으로 2012년 4월 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’을 발표하게 되었다.

2012년 상반기에 개선안이 발표되었음에도 불구하고, 많은 기업들이 여전히 현장실습생을 노동력 제공의 수단으로 인식하였고, 근로보호 측면에서 많은 문제들이 노정되었다(김기용 외, 2016: 24). 특히 2012년 12월 울산 신항만 건설현장에서 현장실습생이 사망하는 사고가 발생하고, 그 밖에도 현장실습생의 연장근로 한도 초과, 임금체불 등의 문제가 지속적으로 노출되면서 정부는 2012년 발표한 대책의 실효성을 강화하여 2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’을 다시 발표하기에 이른다(김기용 외, 2016: 24-25).

#### ② 주요 내용

2012년 발표된 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’은 2012년 이후 모든 전문계고가 특성화고 통합되는 고교 시스템의 변화를 반영하고, 특성화고 취업중심 정책을

지속적으로 운영하며, 현장중심의 미래 기능인력 양성, 일자리 불일치를 해소할 수 있는 현장실습 제도 정착을 위해 관계부처 합동으로 마련되었다(관계부처 합동, 2012.4.17; 김기용 외, 2016: 23에서 재인용). 이를 위해 <표 IV-13>에 제시된 바와 같이, ‘현장실습 내실화 역량 강화’, ‘현장실습생 근로조건 보호 강화’, ‘현장실습을 강소기업 우수인재 양성 경로로 개선’ 등을 주요 정책방향으로 제시하였다.

2012년 발표된 정책은 법적 구속력이 미비했는데, 2013년에는 전년도 발표 대책에 대한 법적 강제력을 부여하고 일부 보완을 거쳐 ‘학생안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안(2013.8)’을 발표하였다(김기용 외, 2016: 24-25). 2013년 방안에서는 18세 이상 현장실습생도 18세 미만자의 근로기준을 준용하도록 하는 등의 법적 근거를 마련할 방침을 밝혔으며, 학생들의 안전사고 예방과 근로기준 준수를 위한 교육을 강화하고, 현장실습 원스톱 상담, 순회지도 강화 등 학생들의 안전과 근로보호를 강화하고자 하는 사업이 일정 정도 시행되었다(진숙경 외, 2017: 4-5).

표 IV-13 2012년 및 2013년 개선 방안의 주요 내용

구분	2012년 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’	2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’
발표 주체	• 교육부·노동부·중소기업청	• 교육부·노동부·중소기업청
비전 및 목표	• 기업-학교-정부 연계하여 ‘맞춤형 인재 양성’ 중심으로 현장실습 내실화	• 목표 : 학생안전과 학습중심의 현장실습 제도 정착 • 비전 : 학벌과 스펙을 초월한 능력중심 사회 구현
중점 추진 과제	• <b>현장실습 내실화 역량 강화</b> - (기업)현장실습 프로그램·인프라 지원 - (학생)적성에 맞는 기업선택 및 적정 대우 보장 지원 - (학교)산학연계 현장실습 및 취업지원 역량 강화 - (정부)모니터링·감독 강화	• <b>현장실습 제도 및 운영 방식 개선</b> - 현장실습 관련 법령 개정 추진 - 현장실습 우수기업 발굴 및 선정 - 현장실습 파견 시기 조정

구분	2012년 ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책’	2013년 ‘학생 안전과 학습 중심의 특성화고 현장실습 내실화 방안’
중점 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습생 근로조건 보호 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사실상 근로를 제공하는 실습생 법적 지위 명확화</li> <li>- 근로계약 체결 지도</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학생 안전 및 근로보호 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전사고 예방과 근로기준 준수를 위한 교육 강화</li> <li>- 상담지원 체제 구축 및 모니터링 강화</li> <li>- 단위학교의 현장실습 관리체계 강화</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습을 강소기업 우수인재 양성 경로로 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 강소기업-학교-학생 간 교류 확대</li> <li>- 강소기업-학교-정부 연계 현장실습 우수모델 개발 및 보급</li> <li>- 기업에 대한 인센티브 지원</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습중심 현장실습 운영 체제 구축               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습 중심 현장실습 운영을 위한 지원 체계구축</li> <li>- 현장실무 교육을 위한 일 기반 학습 운영 체제 도입 및 기업 지원</li> </ul> </li> </ul>

\* 출처 : 김기용 외(2016). 24-25쪽 내용과 [그림 II-1] 및 [그림 II-2]를 표로 재구성

#### (4) 2016년 「직업교육훈련촉진법」 및 동법 시행령 개정

##### ① 배경

한편 정부가 발표한 정책방안은 아니지만, 2016년 시행된 「직업교육훈련촉진법」과 동법 시행령 개정 또한 직업계고 현장실습과 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 2012년~2013년에 연이어 현장실습 제도 대책들을 발표했음에도 불구하고, 2014년 1월 진천에서 현장실습 도중 실습생이 자살하는 사고가 발생하였고, 2014년 2월 울산에서도 현장실습생의 사망 사건이 발생하였다. 이 같은 사망 사고가 잇따라 발생하자, 현장실습생의 노동인권 보호를 강화하는 방향으로 법령 개정이 추진되었고, 2016년 2월 「직업교육훈련촉진법」이 일부 개정되었다(이수정, 2017: 6, <표 1> 내용 참조).

## ② 주요 내용

2016년 개정된 직업교육훈련촉진법의 주요 내용으로는 현장실습 표준협약서 체결 의무화, 고교 재학생의 현장실습시간을 원칙적으로 1일 7시간 주 35시간으로 제한(합의 시 주 40시간)하고, 휴일 및 야간(오후 10시~오전 6시) 실습 금지 등을 포함한다(교육부 보도자료, 2017.3.17.). 또한 현장실습표준협약서 미체결시 500만원 이하의 과태료 및 근로시간 제한 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금 부과 조항도 신설하였다(교육부 보도자료, 2017.3.17.).

표 IV-14 직업교육훈련촉진법(2016.2.3.개정) 주요 개정 사항

구분	개정 전	개정 후
현장실습 계약	▶ 현장실습표준협약서 체결 의무 없음	▶ 고용부 장관이 고시한 현장실습표준협약서를 사용하여 현장실습 계약 체결 의무화
현장실습 시간	▶ 근로기준법에 따라 현장실습을 운영함	▶ 고교 재학생의 현장실습시간 제한(1일 7시간/주35시간, 합의시 주40시간) ▶ 휴일 및 야간(오후10시~오전6시) 실습을 엄격히 제한(제9조의2)
과태료 및 벌칙 조항	▶ 현장실습 계약 미체결시 과태료 부과 없음 ▶ 현장실습시간 제한 위반시 벌칙 부과 없음	▶ 표준협약서 미체결시 과태료 (500만원 이하) ▶ 근로시간 제한 위반시 징역(2년 이하) 또는 벌금(2,000만원 이하)부과
현장실습 산업체의 책무	▶ 산업재해보상보험 당연가입 → 산업재해보상보험법 제123조 (현장실습생 특례) ▶ 신설 ▶ 신설	▶ 현장실습생의 산업재해 예방 및 보상  ▶ 교원의 현장지도에 관한 협조 ▶ 교육부, 고용부, 시도교육감 지도·점검 (계약체결, 현장실습시간준수 및 운영 등) 자료 요구에 협조

\* 출처 : 교육부 보도자료(2017.3.17.). 특성학교 현장실습, 학생 안전과 권익보호에 역점을 둔다, 2쪽 <표: 직업교육 훈련촉진법 주요 개정 사항>

그러나 이 법에서 규정하는 표준협약서는 일반 계약상의 권리로서의 성격을 갖기 때문에, 산재보상법 등 일반 노동자들이 갖는 법적 권리를 주장하기는 어렵다는 한계가 있다(진숙경·김미영·이찬주, 2016; 진숙경 외, 2017: 5에서 재인용). 그로 인해 현장실습생들은 여전히 법의 사각지대에 놓여 있다(진숙경 외, 2017: 5).

#### (5) 2017년 ‘직업계고 현장실습 제도 개선방안(안)’

##### ① 배경

한편, 최근 추진되는 직업계고 현장실습 정책의 전기(轉機)는 2017년 발표된 ‘직업계고 현장실습 제도 개선방안(안)’에서 비롯된 것으로 보인다. 2017년 1월, 전주 직업계고 현장실습 학생의 자살사건이 발생하고, 이를 계기로 국회, 국가인권위원회 등에서 직업계고 현장실습 제도에 관한 토론회가 잇따라 개최되는 등 사회적으로 큰 문제로 대두되었다. 이를 계기로 정부는 토론회, 시·도교육청 의견수렴, 공청회 등의 의견수렴 과정을 거쳐, 관계부처 합동으로 2017년 8월 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안(안)’을 발표했다.

당시 정부는 그 동안 학생들의 취업역량 강화를 위해 제도개선을 지속적으로 추진했지만 근로중심의 현장실습이라는 근본적인 문제가 여전히 상존하고 있으며, 대다수의 기업체가 학생을 근로자로 인식하고 노동력 확보 수단으로 활용함으로써 인권 침해 문제가 발생하고 있다고 진단하였다(관계부처 합동, 2017.8.25.). 이에 학습중심으로 현장실습을 개선하고, 학생의 인권과 안전 보호에 역점을 둘 필요가 있다고 보고, 다양한 방안들이 망라된 개선방안(안)을 제시하였다.

##### ② 주요 내용

2017년 발표된 개선방안(안)에서는 ‘근로(조기취업)→학습(취업준비) 중심으로 현장실습 체제 개편’을 핵심과제로 명확하게 제시하고, 이를 뒷받침하는 정책들을 제시하였다.

**목표**  
**학생의 학습권·인권 보호 및 양질의 일자리 취업 촉진**

**핵심과제**  
**근로(조기취업) → 학습(취업준비) 중심으로 현장실습체제 개편**

학습중심 현장실습 지원체제 마련	학생 보호 중심의 현장실습 강화	법·제도 정비
① 학교현장 지원 기반 강화	① 노동인권교육 및 안전사고 예방 교육 강화	① 현장실습 참여 학생 자율권 부여 등 (직업교육훈련촉진법)
② 실습 종료 후 취업지원 체계 마련	② 학생보호를 위한 현장실습 관리 강화	② 근로기준법 보호 조항 반영 등 (현장실습표준협약서)
③ 정부지원 현장 교육훈련 프로그램 확대		③ 현장실습 관련 교육과정 편성운영 자율성 제고 (교육과정 총론)
④ 홍보 강화 및 인식 개선		
1단계 시범준비기 (2017년)	▶ 2단계 단계적 확대기 (2018년~2019년)	▶ 3단계 전면도입기 (2020년~)

\* 출처: 관계부처 합동(2017.8.25.). '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)', 7쪽.

**그림 IV-3 2017년 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)' 목표 및 과제**

〈표 IV-15〉에 정리된 것처럼, 2017년 개선방안(안)에서는 무엇보다 현장실습의 성격을 '근로(조기취업)→학습(취업준비)'로 전환할 것을 명확히 밝히고, 이를 뒷받침하는 정책과제들을 영역별로 발굴하여 체계적·종합적으로 제시했다는 점에서 의미가 있다. 또한 이러한 개선방안을 급격히 도입하는 것이 아니라, 시범·준비기 → 단계적 확산기 → 전면 도입기를 통해 약 3년의 경과기간을 두고 도입되도록 로드맵을

설정된 점도 현실적합성이 있다. 그리고 이러한 정책방안이 법령 개정을 통해, 실제 집행력과 실행력을 담보할 수 있도록 설계한 점도 타당하다. 그러나 2017년 8월 발표된 개선방안(안)은 2017년 12월 발생한 고교 현장실습생 사망 사고를 계기로 정부가 일부 내용을 수정하여 전면 적용을 앞당기면서, 당초 계획했던 점진적 추진에 차질을 빚게 되었다.

표 IV-15 2017년 ‘직업계고 현장실습 제도 개선방안(안)’ 과제별 세부추진 내용

과제영역	세부추진 과제	구체적 내용
① 근로(조기취업)→ 학습(취업준비) 중심 현장실습 으로 전환	• 학습중심 현장실습 개념 정립	• 현장실습을 조기취업이 아닌 직무체험 등을 통한 취업 준비과정으로 보고, 학습중심으로 실시
	• 현장실습 사전준비 강화	• 전공적합도 제고, 사전교육 강화 • 현장실습 기업 발굴
	• 학습중심 현장실습 운영	• 학습중심의 현장실습 운영을 위해 학교와 기업이 협약을 통해 프로그램 개발 • 학교-기업이 상호 협조하여 실습 운영 • 실습 기간은 1개월 내외를 원칙으로 하고, 수업 일수 1/3범위(63일 내외)를 최대 기간으로 제한
	• 현장실습 점검 및 취업지원	• 3학년 동계방학 전 반드시 현장실습 보고회 등을 실시 • 3학년 동계방학부터 취업으로 인정
	• 학습중심 현장실습 단계적 적용	• 1단계 시범·준비기(2017년)→2단계 단계적 확대기(2018-2018년)→3단계 전면도입기(2020년 이후)
② 현장실습 지원체제 강화	• 학교현장 지원 기반 강화	• 우수기업 확보, 매뉴얼 보급 • 학습관리시스템 구축, 현장실습 예산지원
	• 실습 종료 후 취업 지원 체계 마련	• 현장실습제도 정착을 위해 졸업예정자 신규 채용 시기를 동계방학 이후로 유도 • 취업박람회 시기 조정 및 온오프라인 취업 지원 • 취업지원센터 역할 강화 등
	• 정부 지원 현장교육 훈련 프로그램 개편 및 확대	• 주관기관 운영 기준에 따라 교육과정과 연계한 프로그램 운영 활성화 • 시·도교육청이 자발적으로 예산을 지원하여 운영 하는 자체 모형 확대 유도
	• 홍보 강화 및 인식 개선	• 현장실습에 대한 우수 사례를 학부모, 기업 등에 대해 집중 홍보하여 긍정적 인식 확산 • 현장실습 주요 안내 사항 및 모니터링 시스템 관리 운영에 대한 연수를 전체 교원 대상으로 확대 추진

과제영역	세부추진 과제	구체적 내용
③ 학생 보호 중심의 현장실습 강화	• 노동인권교육 및 안전사고 예방교육 강화	• 전체 직업계고 학생, 교원 및 현장실습 기업 CEO, 담당자 대상 노동인권교육 실시 • 산업안전보건교육 강화 및 교육콘텐츠 제공
	• 학생보호를 위한 현장실습 관리 강화	• 현장실습 관련 모니터링 시스템 개선 • 현장실습 지도·점검 강화 • 현장실습 참여학생 보호를 위한 교육청-지방노동관서의 직접적 협업 시스템 구축
④ 법·제도 정비	• 직업교육훈련촉진법 개정	• 학생의 현장실습 참여 자율성 부여 • 현장실습표준협약서 고시 주체 변경 및 과태료 부과조항 신설
	• 현장실습표준협약서 개정	• 학생보호를 강화하는 방향으로 협약서 개정 • 기업의 의무사항 명시
	• 초·중등교육과정 안내	• 시·도교육청 및 학교에 산업체 현장실습 실시 여부를 명확히 해석하여 안내 • 현장실습을 독립교과로 편성·운영할 수 있도록 현장실무실습(가칭) 단일교과(최대 34단위) 도입 검토

\* 출처 : 관계부처 합동(2017.8.25.). '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)' 8-20쪽 내용을 표로 재구성

## (6) 2018년 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)'

### ① 배경

2017년 8월 발표된 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)'의 도입·추진이 논의되던 시점인 2017년 11월, 제주에서 현장실습생이 사망하는 안타까운 사고가 발생하였고, 이를 계기로 당초 단계적·점진적으로 도입할 예정이었던 '학습중심 현장실습'을 2018년부터 전면 적용하게 되었다. '학습중심 현장실습'의 조기 전면 적용은 기존의 현장실습 폐지 논란을 일으켰고, 제도 도입에 대해 충분한 의견수렴이 부족했다는 비판 여론이 제기되었다(관계부처 합동, 2018.2). 이에 정부는 학습중심 현장실습 조기 도입에 대한 의견을 반영하여, 본래 계획보다 '탄력적'으로 운영하는

방안을 골자로 하는 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안(안)’을 2018년 2월, 관계부처 합동으로 발표하게 되었다.

## ② 주요 내용<sup>8)</sup>

2018년 발표된 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안(안)’의 주요 내용은 <표 IV-16>에 정리되어 있다. 핵심적인 내용을 중심으로 살펴보면, 먼저 「직업교육 훈련촉진법」 개정을 들 수 있다. 개정안에서는 국가가 수립한 직업교육훈련기본 계획에 직업교육훈련생, 즉 현장실습생의 인권 보호와 안전 보장에 관한 내용을 포함하도록 규정하고, 직업계고 학생을 산업체 현장실습 의무 대상에서 제외하였다(관계부처합동, 2018.2). 또한 현장실습표준협약서의 고시 주체를 고용노동부장관 에서 교육부장관으로 변경하고, 현장실습산업체의 장에게 현장실습계약 사항의 준수 의무를 명시화하며, 계약 사항을 준수하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하였다(관계부처합동, 2018.2).

또한 기존의 취업연계형 현장실습 폐지 비판에 대한 의견을 일부 수렴하여, 현장실습을 2-track으로 구분함으로써 선도기업과 참여기업의 두 가지 종류로 운영하고 취업 시기를 조정하도록 하였다(관계부처합동, 2018.2). 그리하여 각 시·도교육청이 인정한 ‘현장실습 선도기업’으로 실습을 나가는 경우에는 수업일수의 2/3 출석 조건이 충족되면 현장실습이 가능하다(관계부처합동, 2018.2). 따라서 현실적으로는 10월 이후 채용이 가능한 것으로 파악된다. 그렇지만 현장실습 선도 기업으로 인정되지 않은 산업체에서 실습을 실시하는 경우에는 동계방학 이후 채용이 가능하다(관계부처 합동, 2018.2). 이 같은 ‘탄력적’인 운용 방침에 대해 조기취업형 현장실습 폐지를 주장하는 입장에서는 과거 8~9월에 실습을 나가던 것을 10월 이후로 1~2개월 미루었을 뿐, 근본적으로 개선된 것이 없다는 비판을 제기하기도 한다.

---

8) 여기 소개한 내용은 관계부처 합동(2018.2.) 자료를 참고하여 주요 내용을 발췌한 것이다.

아울러 정부는 학습중심 현장실습 제도 도입·운영을 위한 후속조치로서 초·중등학교 교육과정(교육부 고시 제2018-150호)을 개정하였다. 주요 내용으로는 현장실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하고, 특히 산업체를 기반으로 하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 함으로써 학생의 선택권을 강조하였다. 아울러 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 하였다.

표 IV-16 2018년 '학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안' 주요 내용

추진 전략	추진 과제	주요 내용
① 안전한 현장실습 및 취업 촉진을 위한 제도 보완	• 안전한 현장실습이 가능한 산업체 발굴 및 인정	• 현장실습 기업 후보군 정보 제공 • 현장실습 선도 기업 선정
	• 현장실습 유형 및 교육과정 재설계	• 다양한 현장실습 운영 유형 제시 • 교육과정 재설계: 교육과정 정상화 및 학생 학습권 강화, 현장실습 단일교과 3학년 2학기 운영
	• 일정 기준을 충족한 경우 채용시기 탄력적 조정	• Two-track 채용시기 운영 - Track1: 선도기업 미인정 산업체에서 현장실습 시, 동계방학 이후 채용 - Track2: 선도기업 인정 산업체에서 현장실습 시, 수업일수 2/3출석 이후 채용 허용
	• 산업체 현장실습 관리 및 학생 지원 강화	• 전문기관 또는 단체 업무위탁을 통한 지도점검 강화 • 상담지원 및 중도복귀자 관리 내실화
	• 학습중심 현장실습 성과 관리 개선	• 취업률 조사 방식의 개선 • 학생관리, 상담 유도 평가지표 개발 및 적용
	② 양질의 현장실습처 및 취업처 발굴·확대	• 정부 주도 프로그램 확대
• 시·도 취업지원센터 활성화		• 취업지원센터 역할 강화 • 취업지원관 등 인력 배치
• 현장실습 참여 기업 인센티브 부여		• 선도기업 중 우수기업 선정 및 인센티브 제공 • 참여기업 대상 현장실습 소요비용 세액 공제 • 정부 재정지원 사업 가점 및 은행 자체 신용도 평가에 반영

추진 전략	추진 과제	주요 내용
③ 현장실습 참여 학생 부담 경감 및 운영 지원	• 현장실습 참여 학생 부담 경감 및 취업 지원	• 현장실습 참여학생에 대해 교육훈련 경비(월20만원) 지원 • 현장실습을 통해 취업하려는 학생 대상 취업연계 장려금 지원 등
	• 학습중심 현장실습 조기 정착 지원	• 현장실습 모형 및 매뉴얼 개발·지원 • 교원 및 산업체 담당자, 기업 CEO 대상 연수
	• 학습중심 현장실습 정착을 위한 법령 정비	• ‘초·중등교육법’에 수업 방법의 일관임을 명시 • 학생선택권 강화하도록 직업교육훈련촉진법 개정
④ 고졸 취업 활성화 지원	• 고졸채용 우수 기업 지원 확대	• 중소기업에 청년 추가고용 장려금(2+1) 사업을 통한 재정 지원 등
	• 고졸 취업 인프라 지속적 확충	• 입사 시기 조정: 공공부문 및 기업 등의 직업계고 졸업예정자 입사 시기를 동계방학 이후로 적극 요청 • 고용센터 지원 및 장기근속 지원
	• 경력개발 및 내실화 지원	• 경력경로 개발·안내, 멘토링 체계 구축 • 고졸 채용 기반 구축
⑤ 현장소통강화 및 분위기 확산	• 현장소통 강화	• 다양한 이해관계자료 협의체를 구성 운영 • 현장관계자 대상 워크숍, 간담회 등 • 하이파이브(Hi-Five)에 신고센터 운영
	• 분위기 확산	• 우수사례 발굴·확산 • 정책대상자 맞춤 홍보 등

\* 출처 : 허영준·박동열(2018). 13쪽 <표 8>

### 3) 현장실습 관련 정책변화의 주요 이슈와 논점

#### (1) 교육과정으로서의 성격 강화

그간 추진된 현장실습 정책에 대한 검토를 통해 몇 가지 이슈와 논점이 도출되었다. 첫 번째 이슈는 ‘교육과정으로서의 성격 강화’에 관한 것이다. 앞서 살펴본 것처럼 2000년대 이후 추진된 현장실습 관련 정책들은 일관되게 실습이 ‘근로’나 ‘취업’이

아닌, 교육과정의 일환으로 추진될 것을 지향하고 있었다. 2006년 발표된 '현장실습 운영 정상화 방안'에서 '학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 하는 현장실습 제도 정착'을 지향한 점, 교내활동과 현장체험학습을 모두 학교장 재량으로 현장실습 이수로 인정할 수 있도록 허용한 점 등이 이를 방증한다.

특히 2017년 '직업계고 현장실습제도 개선방안(안)'에서는 제도 개선의 핵심과제를 '근로에서 학습 중심으로 현장실습체제를 개편'하는 것으로 설정하고, 현장실습 관련 교육과정 편성·운영에 대한 자율성을 제고하며, 학교와 기업이 협약을 통해 함께 프로그램을 개발함으로써 학습중심 현장실습을 운영하도록 했는데, 이는 모두 교육과정으로서의 현장실습 성격을 강화하기 위한 조치로 볼 수 있다. 이러한 흐름은 2018년 '학습중심 현장실습 안정적 정착 방안'에서도 동일하게 관찰된다.

문제는 지난 십수년 간 정책 방향은 일관되게 '교육과정으로서의 현장실습'을 지향해왔지만, 현실에서는 여전히 이 같은 관점의 전환이 제대로 이루어지지 않고 있다는 데 있다. 이는 제2장에서 살펴본 것처럼, 현장실습을 둘러싼 학교-학생-산업체의 복잡하고 실리적(實利的)인 이해관계의 교집합이 바로 '취업'을 둘러싸고 형성되기 때문이다. 현장실습은 학교에는 취업률을 높이는 도구였고, 학생에게는 취업으로 연결되는 통로였으며, 산업체에는 고졸 기능 인력을 공급하는 창구였던 것이다. 학교-학생-산업체, 어디에서도 '취업'보다 '교육과정'으로서의 성격을 강조해야 할 유인은 없었다. 이러한 연유로 정부 정책은 '취업'이나 '근로'가 아닌 '교육과정'으로서의 실습을 지향하지만, 현장에서는 이러한 정책방향이 제대로 자리 잡을 수 없었다.

이 같은 양상은 앞으로도 쉽게 바뀌지 않을 것으로 예상된다. 학교평가에서 취업률 지표를 제외하는 등 최근 추진되는 후속조치들로 인해 학교 입장에서는 무리해서 취업을 강조할 이유가 한결 줄어들었지만, 학생과 산업체의 이해관계는 바뀌지 않았을 것이기 때문이다. 이러한 견지에서 보면, 과거의 경험을 토대로 미루어 보았을 때, 현장실습이 진정으로 '취업'이 아닌 '교육·훈련'의 성격으로

다시 자리매김하기 위해서는 보다 전향적인 정책의 도입과 적용이 필요할 것으로 생각된다.

## (2) 실습생의 근로자성 인정

다음으로 살펴볼 논점은 실습생의 근로자성 인정에 관한 것이다. 앞서 검토한 것처럼, 최근 추진되었던 정책들은 대체로 실습생의 근로자성 인정을 강화하는 방향으로 진행되어 왔다. 대표적으로 2016년 개정된 직업교육훈련촉진법 및 동법 시행령에서 현장실습표준협약서 작성·체결을 의무화하고, 위반 시 과태료를 부과하며, 실습생의 산업재해 예방 및 보상을 강화한 것 등이 이를 뒷받침한다.

그런데 2018년 발표된 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안’은 이러한 그간의 정책흐름과는 다소 상반된다. 여기에서는 그간 실습현장에서 작성되던 근로계약서 작성을 금지하고, 현장실습의 경우에는 표준협약서만 작성하도록 규정하고 있다. 또한 실습생은 근로자가 아닌 학생임을 분명히 하고, 현장실습에 적용되는 법령 또한 직업교육훈련촉진법과 근로기준법이 적용되었으나, 앞으로는 직업교육훈련촉진법에 의거할 것을 규정하고 있다(관계부처합동, 2018.2).

정부가 이처럼 실습생의 성격과 관련하여 근로자성을 배제하고 학생 신분을 강조한 것은 그간 산업체에서 실습생을 근로자로 인식하고, 교육·훈련을 제공하지 않은 채 근로만 요구한 경우가 많았기 때문이다. 이 같은 문제의식은 충분히 타당하나, 정부의 방침으로 인해 실제 현장에서 실습생들의 권리보호가 약화될 수 있다는 데 우려의 소지가 있다.

최근의 근로자성 인정 추세를 보면, 과거 근로자성이 부인되던 대학원생 조교나 고시원 총무 등에 대해서도 근로자성이 인정되는 등, 이전보다 근로자성 인정을 확대하는 추세를 나타내고 있다(오마이뉴스, 2018.9.11.). 특히 실제 근로자성의 판단은 계약의 형식이나 형태가 아니라 ‘실질’을 중심으로 따지게 된다. 현장실습생의 근로자성 인정과 관련한 대법원 판례에서는 “고등학교 졸업예정자인 실습생이고

또 그 작업기간이 잠정적인 것이라 할지라도 바로 이러한 사유만으로 동인이 근로기준법의 적용을 받는 근로자가 아니라고 단정할 수 없고, 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 그 근로의 실질관계에 의하여 (구)근로기준법 제14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당한다”(대판 1987. 6.9., 86다카2920)라고 판시함으로써, 근로자성을 인정한 바 있다. 대법원 판례는 변경되지 않는 한, 기존의 판례가 판례법으로서 법적 구속력을 갖는다는 점을 고려하면, 올해 정부가 발표한 실습생의 근로자성 배제 방침들은 법률적 효력을 갖기도 어려워 보인다.

또한 산업체 실습을 하는 동안 ‘근로’로서의 업무는 완전히 배제된 채, ‘학습’으로서의 교육·훈련만 이루어지는 것이 현실적으로 가능할 것인지의 문제도 제기된다. 이와 관련하여 최근 2018년 국정감사에서 발표된 현장실습생의 2018년 임금 수준을 살펴보면, 학습중심 현장실습이 도입되면서 예년보다 급여가 낮아지기는 했지만, 100만원을 초과하는 급여를 지급받은 사례도 21.4%를 차지했고, 특히 200만원을 초과하는 임금을 지급받은 사례로 7.6%에 달했다.

표 IV-17 최근 3년간 현장실습생 급여 분포 추이

학년도	2016		2017		2018	
	건수	비율(%)	건수	비율(%)	건수	비율(%)
100이하	3,010	4.7%	1,619	3.4%	2,013	78.6%
100~120	9,979	15.5%	6,200	13.1%	86	3.4%
120~140	30,440	47.2%	19,762	41.6%	112	4.4%
140~160	13,701	21.3%	13,558	28.6%	118	4.6%
160~180	4,232	6.6%	3,971	8.4%	36	1.4%
180~200	1,920	3.0%	1,470	3.1%	2	0.1%
200초과	1,151	1.8%	881	1.9%	194	7.6%
<b>전체</b>	<b>64,433</b>	<b>100.0%</b>	<b>47,461</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,561</b>	<b>100.0%</b>

\* 출처 : 국회의원 조승래 국정감사 보도자료(2018.10.11.). “직업계고 현장실습생 급여 평균 120~160만원에서 100만원 이하로 크게 낮아져” 1쪽

정부는 올해 도입된 학습중심 현장실습에서 급여나 임금이 아닌, 실습수당의 명목으로 20만원을 지급받을 수 있게 했으나, 실제 산업체 현장에서 여전히 그 이상의 급여가 지급되고 있다는 것은 실질적인 ‘근로’가 이루어지고 있음을 의미하는 것이기도 하다. 이 같은 현실을 고려하면, 정부의 정책이 본래 의도와는 달리 오히려 실습생의 권리보호를 약화시킬 개연성이 매우 커 보인다.

### (3) 현장실습에 대한 학생의 선택권 강화

앞서 살펴본 현장실습 관련 정책에 대한 검토 결과, 현장실습에 대한 학생의 선택권 강화도 주요 이슈로 도출되었다. 현장실습에 대한 학생의 선택권은 정책적으로는 확대하는 방향으로 입안되어왔지만, 법률적으로는 보장되지 못했던 것으로 보인다. 그러나 가장 최근에 발표된 2018년 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안’에서는 현장실습 참여 여부에 대한 학생 선택권을 보장 강화 방침을 밝히고, 그 후속조치로 직업계고 학생의 경우에는 현장실습 의무규정의 예외를 인정하도록 직업교육훈련촉진법을 개정함으로써, 법률적 미비도 개선되었다.

물론 이전에도 모든 직업계고 학생들이 산업체 기반 현장실습에 참여하는 것은 아니었다. 대학 진학을 준비하는 학생들은 현장실습에 참여하지 않는 것이 일반적이었고, 학생이 희망하지 않으면 산업체 파견이 아닌 교내활동이나 직업체험 등 여타의 형태로 현장실습을 이수하도록 했다. 그럼에도 불구하고 학생의 의사에 반하여 원하지 않는 업체로 실습을 나가야 하는 경우도 발생했다. 이는 학교평가 등 각종 지표에서 취업률이 중요하게 간주되었던 학교 풍토와도 밀접한 관련이 있다. 다행히 2018년 도입된 ‘학습중심 현장실습 안정적 정착 방안’에서는 취업률을 학교평가 지표에서 제외함으로써, 학생들이 원하지 않는 실습처로 실습을 나가게 되는 문제는 상당 부분 해소될 것으로 보인다. 차제에 이 같은 정책이 현장에 안착되고 실효를 거둘 수 있도록, 학교평가에서 취업률 지표를 제외하는 것 외에 다양한 후속조치들이 뒤따라야 할 것으로 생각된다.

## 4. 소결 및 시사점

이 장(章)에서는 직업계고 현장실습이 이루어지는 정책 환경에 대한 이해를 제고하기 위해, 현장실습 관련 법령과 그간 추진된 정책들을 살펴보았다. 특히 법령 검토에서는 평면적으로 현장실습 관련 법령을 나열하는 방식을 지양하고, 법령상의 쟁점을 도출하고 그 개선 방향을 검토함으로써 정책적 시사점을 도출하고자 하였다. 아울러 현장실습 관련 정책 역시 그간 추진된 현장실습 정책들 가운데 대표적인 정책 방안을 선별하여 검토하고, 정책 추진의 흐름을 통해 관찰되는 이슈와 논점을 추출하여 논의함으로써 향후 정책 개선 방안을 마련하는 데 시사점을 얻고자 하였다. 그 결과를 간략히 요약하고 시사점을 논의하면 다음과 같다.

### 1) 요약

먼저, 법령 분석을 통해 현행 현장실습 제도 운영의 근거는 초·중등교육과정 총론(교육부 고시 2018-150)에서 찾을 수 있지만, 수시로 변경하는 고시에 추상적인 내용이 담겨 있어서, 산업체 기반 현장실습을 교육과정으로 운영한다는 데 근거로 삼기에는 한계가 있음을 알 수 있었다. 또한 현장실습 제도 존립의 근거는 초·중등교육과정 총론에 있음에도 불구하고, 목적과 규율대상 및 내용에 관한 사항은 직업교육훈련촉진법에 담겨 있어서, 법적으로 현장실습의 성격이 명확히 규정되지 못한 것으로 파악되었다. 다음으로, 실습생의 현장실습 참여 선택권 문제의 경우, 그간 실제로 학교 현장에서는 일정 부분 선택이 이루어져왔음에도 불구하고 개정 전 직업교육훈련촉진법에서는 이를 의무규정으로 부과함으로써, 현실과 법령상의 괴리가 있었다. 이에 2018년 법령 개정을 통해 학생의 선택권을 보장하는 근거가 마련되었다.

법령 분석에서 가장 중요하게 대두된 이슈는 현장실습 참여 학생의 법률상 지위에 관한 문제였다. 여기에는 크게 두 가지 측면에서 문제점이 분석되었다. 첫째, 현장

실습이 이루어지는 산업체 현장에서 ‘학습’으로서의 ‘교육·훈련’과 ‘근로’를 완벽히 구분하기 어렵다는 점이다. 이 경우 기존에 학생과 근로자로서의 이중 지위를 인정받던 것에 비해, 근로자로서의 지위를 배제하는 현행 제도는 실습생의 권익 보호에 불리하게 작용할 우려가 있다. 둘째, 현행 제도 내에서도 실습생 지위의 상충이 발생한다. 예컨대 산학일체형 도제학교에 참여하는 학생의 경우에는 ‘학습 근로자’로서 근로자 신분이 인정되는데, 일반 직업계고 현장실습에 참여하는 학생은 근로자로서의 신분이 인정되지 않는 모순이 존재하는 것이다. 마지막 쟁점으로 도출된 현장실습표준협약서 체결 의무화와 근로계약서 간의 관계 문제도 이 같은 법률상의 지위의 모호함에서 비롯되는 문제로 파악되었다.

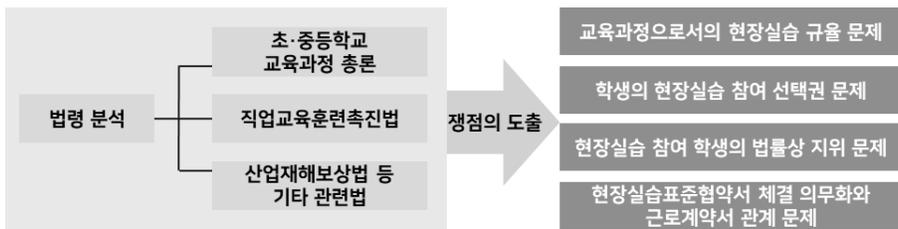


그림 IV-4 현장실습 관련 법령 분석을 통해 도출된 쟁점

한편, 2000년대 이후 추진된 직업계고 현장실습 관련 주요 정책에 대한 분석 결과, 정부 정책은 비교적 일관되게 ‘근로가 아닌, 교육과정으로서의 현장실습’을 지향해왔지만, 현실에서는 여전히 이러한 패러다임의 전환이 제대로 이루어지지 않고 있음이 확인되었다. 또한 그간 정부 정책은 대체로 실습생의 근로자성을 인정하고 근로기준법 적용을 통해 실습생의 권리보호를 강화하는 방향으로 추진되어 왔으나, 2018년 새로 도입된 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’에서는 이를 일부 선회했음이 확인되었다. 물론 정책의 의도는 실습생의 근로자성을 인정하다보니 산업체가 학생들을 근로자로만 인식하고 교육·훈련을 제공하지 않는다는

문제의식에서 비롯되었으나, 이러한 정책의 선회로 인해 실습생의 권리보호가 약화될 우려가 제기되었다. 마지막으로, 최근의 현장실습 정책은 현장실습에 대한 학생의 선택권을 강화하는 방식으로 추진되고 있음을 확인하였다. 특히 올해 법령 개정으로 개선 방안의 실효성이 일부 담보되고 있지만, 이 같은 정책이 보다 조기에 현장에 안착하기 위해서는 좀 더 다양한 후속조치들이 뒷받침되어야 할 것으로 분석되었다.

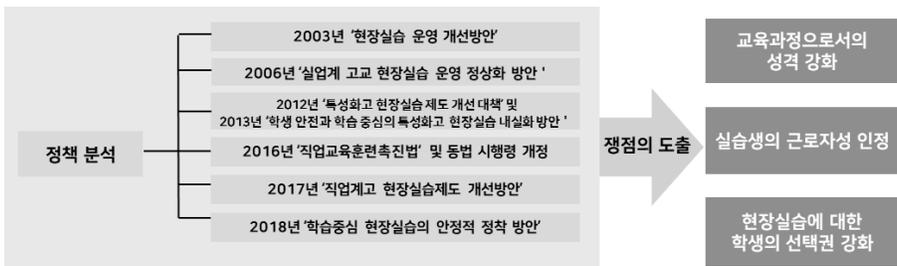


그림 IV-5 현장실습 관련 정책 분석을 통해 도출된 쟁점

## 2) 시사점

### (1) 개선되지 않는 현실, 유사한 정책의 반복

구체적인 시사점을 논의하기에 앞서, 지난 20여 년간 직업계고 현장실습과 관련해서는 놀랍도록 동일한 현실이 유지되고 있으며, 그로 인해 정부의 정책 역시 무척 유사한 내용들이 반복해서 제시되고 있다는 사실이 먼저 언급될 필요가 있다. 2003년 '현장실습 운영 개선방안'이 발표되었던 데는 수요를 반영한 현장실습 프로그램의 부재, 전공과 일치하지 않는 실습, 실습생을 교육·훈련생이 아닌 단순 근로자로 인식하고 단순 노무직에 배치하며 기술전수가 제대로 이루어지지 않는 현실 등이 그 배경으로 지적되었다(김기용 외, 2016: 21). 그리고 이를 개선하기

위해 정부는 학생의 전공과 일치하는 분야에서 현장실습을 실시하고, 시·도교육청 차원의 지원체제를 구축하며, 안전지도를 강화하는 것을 요체로 하는 정책 방안을 발표하였다(이병욱, 2017: 7). 상술한 현실과 이를 개선하기 위한 정책방안은 2018년의 그것과 비교해도 거의 차이가 없다. 그간 많은 정책적 관심과 노력이 투입되었지만, 현실은 거의 개선되지 못한 것이다<sup>9)</sup>.

이처럼 현실이 개선되지 못한 데는 여러 가지 이유가 있지만, 가장 주된 원인은 현장실습이 ‘교육’이 아닌, ‘취업’으로 인식되는 탓이 큰 것으로 보인다. 특히 실습이 이루어지는 장(場)이자 실습생에 대한 교육·훈련을 담당해야 할 산업체가 현장실습을 교육·훈련 과정으로 인식하기보다는, 고졸 기능 인력을 공급하는 장치로 간주함으로써, 현장실습을 둘러싼 현실은 근본적으로 개선되지 못했다. 문제는 지금과 같은 상황에서는 앞으로도 산업체가 직업계고 현장실습생에 대한 교육·훈련의 부담을 떠안을 뚜렷한 유인이 없다는 데 있다. 이 같은 현실을 고려해보면, 현장실습 제도 개선 및 ‘근로’→‘학습’으로의 뚜렷한 패러다임 전환을 위해서는 보다 적극적이고 근본적인 조치가 취해져야 할 것으로 생각된다.

## (2) 법적·제도적 보완점의 확인

다음으로, 본 장(章)에서 실시한 법령 및 정책 검토를 통해, 다음과 같은 법적·제도적 보완점을 확인할 수 있었다. 그간 직업교육훈련촉진법을 비롯한 관계 법령을 개정하며 현장실습생의 권리를 강화하고 산업체의 장 및 정부와 지방자치단체의 장, 시·도교육감의 의무를 강화한 것은 그간 반복되어 온 현장실습 중 사고를 예방하기 위한 근거를 마련하고 책임의 주체를 정하고자 했다는 점에서 의미를 찾을 수 있다.

---

9) 물론 그간 다양한 정책적 관심과 노력을 통해 일정 부분 성과도 있었다. 실습생의 근로자성 인정을 강화하고, 근로기준법 적용을 준용하며, 연장근로·야간근로 금지 등 일부 조항의 경우에는 근로기준법보다 강화된 기준을 적용하는 등 이전에 비해 실습생의 권리보호가 강화된 것은 성과로 볼 수 있다. 다만 올해 새롭게 발표된 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’에서는 실습생의 근로자성을 배제하고 있어서, 본래 취지나 의도와는 달리 실제 현장에서 학생들의 권리보호를 약화시킬 우려가 제기되고 있다.

그러나 현장실습 산업체의 근로기준법과 직업교육훈련법 위반이 빈번히 발생하는 현실을 고려하면, 신설된 조항의 법적 실효성 확보 방안이 함께 마련되지 않는다면 그간 반복되어 온 산업체 기반 현장실습 중 발생하는 권리 침해 문제는 쉽사리 개선되기 어려울 것이다. 특히, 직업계고 현장실습이 초·중등교육법상 교육과정이라는 점을 명확히 하는 법령의 개정은 아직 이루어지지 않아, 현재 시행중인 '학습중심 현장실습'은 여전히 산업체를 기반으로 하는 현장실습을 규율할 뿐, 여러 유형의 현장실습을 규율하는 데는 한계가 있었다.

따라서 중등단계 직업교육의 목표를 고려할 때, 직업계고 현장실습이 교육과정임을 명확히 규율하기 위해서는 초·중등교육법 개정이 필요하며, 노동과 학습의 구분이 모호한 현실에서 일 경험 과정 중 청소년의 권리 보장을 위한 법체계를 갖추는 것도 또한 필요하다.



## ○———— V. 실태조사의 개요

- 1. 실태조사의 설계
- 2. 설문조사의 개요
- 3. 면담조사의 개요





### 1. 실태조사의 설계

본 연구에서는 직업계고 현장실습 운영 실태에 관해 정확한 정보를 제공하기 위해 설문조사와 면담조사를 병행 실시함으로써, 현장실습을 둘러싼 실태를 다각적으로 파악하고자 하였다. 본 연구에서 실시한 실태조사 설계의 주요 고려사항 및 기준을 보다 구체적으로 부연하면 아래와 같다.

#### 1) 현장실습을 둘러싼 다양한 주체의 고려

앞서 제2장에서 살펴본 바와 같이, 현장실습은 학생(실습생), 학교, 산업체 등 다양한 주체들이 관여하여 운영되는 제도이다. 따라서 현장실습 제도의 운영 실태를 보다 정확하게 파악하기 위해서는, 이처럼 다양한 주체들의 입장과 의견을 타당하고 효과적인 방법으로 수집해야 한다. 예를 들어, 현장실습 과정에서 발생하는 부당행위나 근로권의 침해 실태는 실습생을 대상으로 조사하는 것이 가장 타당하다. 부당행위나 근로권의 문제를 사용자인 산업체를 대상으로 파악하는 것은 부적절하고, 학교(교사)에서는 세부적으로 알기 어렵기 때문이다. 또한 최근 도입된 ‘학습중심 현장실습’ 제도의 준비 여건이 얼마나 정비되었는지는 학생보다는, 학교

\* 이 장은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)과 김승경 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

(교사)와 산업체 담당자를 대상으로 조사할 필요가 있다. 아울러 새로 도입되는 제도에 대한 기대나 바람은 제도의 적용을 앞둔 정책대상인 직업계고 고3 학생들을 대상으로 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 크게 학생(현장실습 유경험자 및 잠재적 수요자), 학교, 산업체 등 실습을 둘러싼 3주체로 대별하고, 이들을 대상으로 실태 파악을 진행하였다.

다만, 이 과정에서 학생(현장실습 유경험자 및 잠재적 수요자)과 학교(교사) 대상 조사는 설문조사를 통해 지역과 전공계열, 학교 유형 등을 고려한 표본추출을 통해 수집 가능하였으나, 산업체 담당자 대상 조사는 제한된 비용과 조사기간 등 가용자원과 대표성 있는 표본 확보를 고려했을 때, 설문조사로 의미 있는 결과 도출을 고려한 표본 수 확보가 불가능하였다. 이에 본 연구에서는 산업체 담당자 대상 조사는 면담조사를 통해 최대한 관련 실태를 포착하고자 하였다.

## 2) 근거기반 정책 추진을 위한 기초자료의 수집: 통계자료의 산출

상술한 바와 같이, 현장실습을 둘러싼 다양한 주체의 이해관계를 고려하여 실태 조사 설계를 하되, 본 연구에서는 정책 활용도 및 기여도 제고를 위해 대표성을 확보한 신뢰할만한 기초 통계자료를 수집·제공하는 데도 각별한 관심을 기울였다. 직업계고 현장실습에 대해 지속적으로 문제가 제기되고 있지만, 이에 관한 실태조사 자료는 대단히 제한되어 있다. 이에 본 연구에서는 재학 중에 현장실습을 경험한 졸업생 및 현재 현장실습을 경험 중인 재학생, 그리고 실습을 앞두고 있는 재학생 등을 대상으로 설문조사를 통해, 향후 관련 정책 추진 시 근거가 되는 정책 자료를 산출하고자 하였다.

### 3) 현장실습 제도의 의의·기능 및 개선 요구 파악을 위한 심층 의견 수렴 : 면담조사의 활용

다음으로, 본 연구에서는 현장실습 제도가 운영되는 실재를 좀 더 밀착해서 세밀하게 파악하고, 이 같은 경험에 대해 실습을 둘러싼 각 주체들은 어떻게 인식하고 받아들이는지를 알아보고자 심층면담과 초점집단인터뷰(Focus Group Interview) 등 면담조사 방법을 활용하였다. 특히 본 연구의 주된 연구문제 중 하나인 '학교에서 직업세계로의 이행' 기제로서 현장실습 제도가 그 의의와 기능을 온전히 수행하는지를 확인하려면, 실습 과정에서 청소년들이 어떠한 경험을 하고, 그러한 경험이 졸업 후 취업연계나 진로탐색 등에 어떤 영향을 미쳤는지를 확인할 필요가 있다. 이처럼 구체적인 작동 기제는 통계자료만으로는 확인이 어려운 바, 본 연구에서는 심층면담을 병행하였다.

아울러, 앞서 언급한 것처럼 그간 현장실습이 어떻게 운영되었는지, 또 현장실습이 실제로 적용되고 구현되는 구체적 장(場)인 산업체에서 새로운 현장실습 제도를 도입한 준비가 되어 있는지 등을 점검하기 위해 산업체 담당자 대상 실태 조사가 요구되는 바, 면담조사를 통해 이를 진행하였다.

요약하면, 본 연구에서는 다양한 주체별로 가용 범위에서 가장 적합한 방법으로 실태조사 자료를 수집하고, 최대한 세밀한 실태를 파악하고자 설문조사와 면담 조사를 적절히 병행하였다. [그림 V-1]에는 본 연구에서 실태조사 설계를 위해 고려한 주요 기준과 각 조사 방법의 강점이 압축적으로 제시되어 있다.

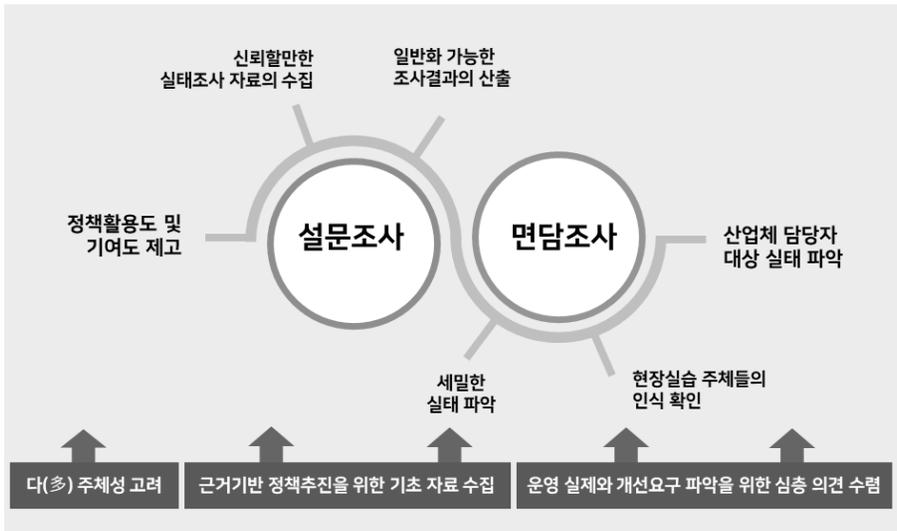


그림 V-1 실태조사 설계의 주요 고려사항 및 각 조사방법의 강점

## 2. 설문조사의 개요

### 1) 설문조사 설계의 주요 고려 사항

직업계고 현장실습 실태에 관한 신뢰할만한 전국 수준의 통계자료가 부재(不在)한 상황을 고려하여, 본 연구에서는 정책기여도와 활용도를 고려하여 설문조사를 통한 양적자료 산출을 실태조사의 주된 방법으로 채택하였다. 설문조사의 원활한 추진을 위해 본 연구에서는 다음과 같은 사항들을 고려하고, 설계에 반영하였다.

#### (1) 청소년 집단의 다양성과 분화

설문조사 설계에 가장 주요하게 반영되어야 했던 것은 현장실습 실태와 관련하여 의견수렴이 필요한 청소년 집단이 동질적이지 않으며, 무척 다양하게 분화되어

있다는 점이였다. 이는 현장실습 제도의 특성, 그리고 실태조사가 이루어진 2018년 새로운 제도가 도입되었다는 시기적 특성과 관련이 있다.

### ① 현장실습 유경험자

현장실습 운영 실태 파악을 위해서는 기본적으로 현장실습 참여 경험이 있는 청소년을 조사대상으로 삼아야 한다. 직업계고에서 이루어지는 산업체 기반 현장실습은 크게 두 가지 유형으로 대별할 수 있는데, 먼저 오랫동안 가장 많은 학생들이 광범하게 참여해 온, 3학년 2학기에 실시되는 일반적인 산업체 채용약정형 현장실습이 있다. 그리고 이 같은 산업체 채용약정형 현장실습 외에, 산학일체형 도제학교, 중소기업 취업맞춤반 등 다양한 정부 주도 사업을 통해, 3학년 2학기 이전에 이미 현장실습이 포함된 프로그램들이 있다.

가장 광범하게 실시되어 온 전자(前者)의 실태를 포착하기 위해서는 졸업생 표본이 요구된다. 3학년 2학기에 실시되어 졸업 후 취업으로 연계되는 현장실습 제도의 특성, 그리고 이러한 실습 경험이 진로효능감 형성이나 진로선택, 일자리 획득과 같은 '학교에서 직업세계로의 이행'에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하는 본 연구의 목적을 고려할 때, '재학 중 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생'이 이와 관련한 응답이 가능하기 때문이다.

다음으로, 현장실습의 한 유형을 구성하는 후자(後者)의 경험을 반영하기 위해서는, 정부 주도 사업을 통해 재학생이지만 현장실습을 경험 중인 학생들도 전체 표본에 포함될 필요가 있다. 특히 2018년 새로 도입된 '학습중심 현장실습'에서는 학교와 산업체가 보다 밀착해서 함께 실습 프로그램을 개발하고, '근로'가 아닌 '교육·훈련'으로서의 현장실습을 실시할 것을 규정하고 있는데, 해당부처에서는 이러한 실습의 전형(典型)으로서 '산학일체형 도제학교'를 상정하고 있었다(정책연구실무협의회 1차 회의내용, 2018.2.8.). 이러한 연유로 실태조사 설계를 위한 전문가 자문 과정에서 이들의 경험도 실태조사에 반영할 필요성이 제기되었다. 이에 현장실습의 보다 다양한 운영 양상을 반영하고자, 산학일체형 도제학교와 같이 정부

주도 사업으로 ‘현재 시점에서 현장실습을 경험하는 재학생’들도 조사 대상의 일부를 구성하게 되었다.

## ② 현장실습에 대한 잠재적 수요집단

마지막으로, 2018년 처음 적용될 예정인 ‘학습중심 현장실습’에 대한 기대와 개선의견을 수렴하는 데는 이 제도의 최초 적용 대상이 될 일반 직업계고 3학년 학생들의 목소리에도 귀 기울일 필요가 있다. 2017년 8월, 정부가 산업체 파견 현장실습 폐지 계획을 발표하고, 2018년 2월에는 완전 폐지가 아닌 절충된 형태의 ‘학습중심 현장실습’ 방안을 발표하면서, 당장 2018년부터 이 제도의 적용을 받게 되는 고3 학생들의 혼란이 예상되었다. 따라서 현장실습 제도의 필요성과 기능, 기대효과, 새로 도입되는 제도에 대한 의견 수렴에는 ‘제도의 적용을 앞둔 일반 직업계고 고3 재학생’들의 의견도 포함되어야 한다. 이에 본 연구에서는 상술한 내용에 관한 조사에서는 이들의 의견도 포함하고자 하였다.

## (2) 조사 대상자의 대표성 확보: 졸업생 집단에 대한 층화추출 방법의 적용

타당하고 신뢰할만한 조사 자료를 산출하기 위해서는 대표성 있는 표본이 확보되어야 한다. 전술한 이유로, 본 연구에서는 조사대상 청소년 집단을 ①재학 중 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생, ②현장실습 경험 중인 재학생, 그리고 ③새로운 제도의 적용을 앞둔 일반 직업계고 고3 재학생 등 3집단으로 분류하였다. 아울러 제도를 실제 운영하는 주체로서 ④현장실습 업무 담당교사(취업부장교사)도 전문가 의견조사 대상에 포함되었다.

이 가운데 ‘②현장실습 경험 중인 재학생’과 ‘③새로운 제도의 적용을 앞둔 일반 직업계고 고3 재학생’, 그리고 ‘④현장실습 업무 담당교사(취업부장교사)’의 경우에는 대표성 있는 표본 확보에 큰 어려움이 없다. ‘②현장실습 경험 중인 재학생’의 경우, 산학일체형 도제학교 사업을 운영 중인 학교 명단이 공개되어 있기 때문에,

이를 대상으로 지역과 전공을 고려하여 학교를 추출할 수 있다. 또한 ‘③새로운 제도의 적용을 앞둔 일반 직업계고 고3 재학생’과 ‘④현장실습 업무 담당교사(취업부장교사)’의 경우, 전국의 특성화고 및 직업반이 설치된 일반계고 명단을 토대로, 학교에 대한 임의표집(random sampling)이 가능하다. 따라서 해당 학교의 고3 재학생과 담당교사를 조사함으로써, 대표성을 확보할 수 있다.

그에 비해 ‘①재학 중 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생’ 집단의 경우, 대표성을 확보하기가 쉽지 않다. 졸업생의 경우, 졸업과 동시에 수만 명이 학교를 벗어나 사회로 진출하는데, 이들에 대한 정보가 있어야 지역, 전공계열, 성별 등을 고려해 표본추출을 실시할 수 있기 때문이다. 현장실습과 관련하여 졸업생을 대상으로 신뢰할만한 실태조사가 추진되지 못한 것도 이와 같은 실사 추진의 현실적 어려움에 상당부분 기인하는 것으로 보인다.

이러한 문제를 해결하고 신뢰할만한 자료를 수집하기 위해, 본 연구에서는 관계 부처의 협조를 얻어 전국의 직업계고 2018년 2월 졸업생에 대한 취업 모니터링 자료를 확보하였다. 이 자료는 소속 시·도를 비롯해, 전공, 현장실습 참여 여부, 취업결과 등이 포함된 모집단 자료이다.<sup>10)</sup> 본 연구에서는 이 같은 모집단 정보를 활용해, 2018년 2월 졸업생 중에서 현장실습에 참여한 재학생을 선별하고, 이 모집단에서 파악된 성별, 전공, 지역(권역) 비율을 확인한 후, 모집단 비율에 맞추어 표본을 할당하는 추출 방법(stratified sampling method)을 적용함으로써, 졸업생 대상 조사의 대표성을 확보하였다.

### (3) 효과적인 자료수집 방법의 적용: 온라인조사 및 오프라인조사의 결합

상술한 것처럼 현장실습 실태조사는 조사 대상이 다양하고, 특히 표본의 대표성과 조사의 접근성을 확보하기가 상대적으로 쉽지 않은 졸업생이 조사대상에 포함

---

10) 본 연구에서는 교육부가 수집하는 취업모니터링 자료에 포함된 2018년 2월 직업계고 졸업생 가운데, ‘취업실태조사를 통한 직업교육정책 수립 기초자료 활용’을 목적으로 하는 개인정보 이용 목적에 동의한 졸업생만을 대상으로, 표본 추출을 진행하였다.

되어 있다. 이에 본 연구에서는 가용 범위 안에서 가장 효과적인 방법으로 조사를 실시하고자 하였으며, 이에 조사대상의 특성을 고려해 온라인 조사와 오프라인 조사를 함께 실시하였다.

먼저, ‘현장실습에 참여 중인 재학생’과 현장실습에 대한 잠재적 수요자인 ‘일반 직업계고 재학생’의 경우에는 조사원이 표본 추출된 학교를 방문해서 실시하는 오프라인 조사로 진행되었다. 교사 대상 조사는 온라인 조사와 오프라인 조사가 함께 이루어졌다. 재학생 조사를 위해 조사원이 방문한 학교의 취업담당부장 교사 대상 조사는 오프라인으로 진행되었고, 교사 대상 조사의 표본수 확보를 위해 추가 표집된 학교의 경우에는 해당 학교의 현장실습 업무 담당 교사에게 사전 연락을 통해 조사의 동의를 구한 뒤, 개인 이메일로 온라인 조사를 위한 URL을 발송하는 온라인 조사가 실시되었다.

다음으로, 졸업생 조사의 경우에는 조사비용과 응답자의 편의를 고려하여, 온라인 조사로 실시하였다. 본 연구에서 성별, 전공, 지역 등을 고려하여 대표성 있게 추출된 졸업생 표본을 대상으로 오프라인 조사를 실시하려면, 일반적인 가구 패널 조사처럼 조사원의 일대일 방문이 이루어져야 한다. 그런데 이 같은 방식은 응답자에게 심리적 부담을 줄 수 있으며, 특히 본 연구에서는 설문 문항의 내용으로 현재 취업 여부와 일자리의 질을 묻는 질문들이 포함되어 있어, 솔직한 응답을 얻는 데 편익(bias)가 발생할 우려도 제기되었다. 이에 졸업생은 조사의 효율성과 솔직한 응답 반응을 확보하기 위해, 온라인 조사로 자료를 수집하였다. 온라인 조사는 표본으로 추출된 졸업생에게 사전에 문자로 조사 안내 및 동의를 구한 뒤, 이메일로 URL을 송부하고 조사대상자가 직접 URL에 접속하여 응답하는 방식으로 실시되었다.



그림 V-2 조사 대상자별 실태조사 추진 과정

## 2) 설문지의 구성 및 문항 개발

### (1) 설문 개발 절차

본 연구에서는 다음과 같은 절차를 거쳐 설문지를 개발하였다. 먼저, 직업계고 현장실습에 관한 보고서와 논문 등 문헌자료를 포함하여 내용연관성이 있는 각종 패널 조사의 조사표를 광범하게 검토하였다. 기존문헌 및 조사표 검토 내용을 바탕으로 연구진이 설문지 초안을 작성하였으며, 이를 대상으로 현장 전문가 및 실무자들을 대상으로 1차 심층 검토를 진행하였다. 1층 심층 검토에서는 특성하고·마이스터고 현장실습 업무 담당자 및 취업부장 교사, 시·도교육청 소속 취업지원센터 팀장 및 취업지원관, 청소년 노동인권분야 전문 노무사 및 활동가 등을 대상으로, 본 연구의 설문지 초안에 포함된 문항 및 선택지의 적절성 등을 심층 검토하였다. 그런 다음 1차 심층 검토 결과를 거쳐 수정·보완을 거친 설문지에 대해 2차 검토를 실시하였다. 2차 검토에는 산학일체형 도제학교 담당 부장교사를 비롯해 관계 부처의 현장실습 업무 담당자가 참여하였다.

현장 전문가 1~2차 검토 의견을 반영해 수정·보완이 이루어진 설문지에 대해 조사 분야 전문가가 영역별 문항 배치 및 질문의 분량, 문항 길이, 난이도 등을 검토하였다. 여기에서 도출된 의견을 반영해 응답자들이 좀 더 쉽고 편하게 답할 수 있도록 일부 문항 및 표현, 어휘, 응답의 로직 등에 대한 수정 작업을 거쳐 최종 조사표가 확정되었다. [그림 V-3]에는 본 연구에서 실시한 설문 개발 절차가 정리되어 있다.

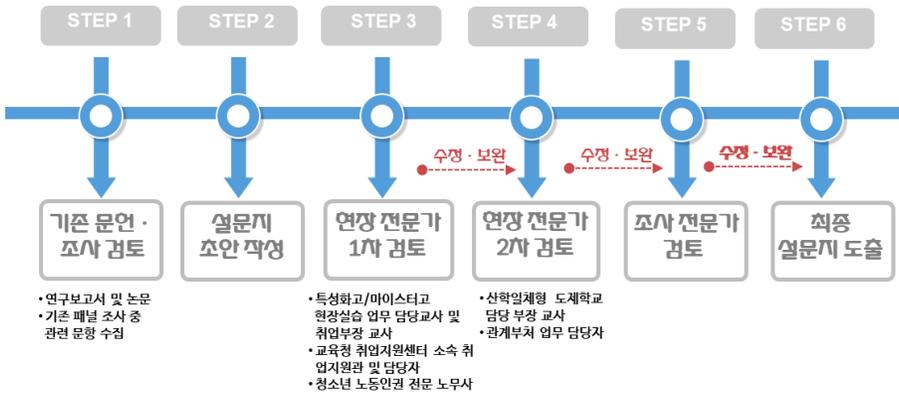


그림 V-3 설문 개발 절차

## (2) 조사 내용의 구성 및 문항 개발

### ① 청소년용 설문조사 내용의 구성

청소년용 설문조사지는 [그림 V-4]에 제시된 바와 같이 크게 9개 영역으로 구성되었으며, 각 영역별 주요 조사 내용은 <표 V-1>에 제시하였다. 본 연구에서는 앞서 제시한 조사대상자(현장실습을 경험한 졸업생, 현장실습 중인 재학생, 그리고 10월 이후 실습이 예정된 재학생 등)의 특성을 고려하여 관련 영역을 선별하여 설문지를 구성하였다. 따라서 청소년용 설문조사지는 응답자의 편의를 위해 총 3종(졸업생용, 도제반 재학생용, 일반 재학생용)으로 나누어 제작되었다.



그림 V-4 설문 내용의 구성(청소년용)

표 V-1 설문조사 영역별 주요 조사 항목(청소년용 3종)

조사 영역	조사 항목	실습 유경험자		실습 무경험자
		졸업생	재학생 (도제학교 실습생)	재학생 (일반 직업계고)
진로선택/ 진로·직업 체험 경험	• 직업계고 선택 이유	문1	문1	문1
	• 직업계고 전공계열 교육에 대한 만족도	문2	문2	문2
	• 학교에서의 일반적인 진로·직업프로그램 참여 경험 및 프로그램별 만족도	문3	문3	문3
	• 고등학교 졸업 후 진로 계획	-	문4	문4
현장실습 으로의 유입	• 현장실습을 선택한 이유(도제반 참여 동기)	문4	문7	-
	• 처음 현장실습을 나간 시기	문5	-	-
	• 참여 중인 도제 분야	-	문5	-
	• 현장실습을 업체 인지 경로 및 해당 업체 선택 이유	문6 문7	-	-
	• 현장실습 전, 사전 정보 제공 여부 및 제공 수준	문8	문8	-
	• 현장실습 전, 학교에서의 필수교육 실시 여부 및 교육방법과 그 효과	문9	문9	-
	• 현장실습표준협약서 및 근로계약서(또는 훈련 근로계약서) 작성 및 배부 여부	문10	문10	-
• 협약서(또는 계약서) 내용에 대한 숙지 수준	문10-1	문10-1	-	

조사 영역	조사 항목	실습 유경험자		실습 무경험자
		졸업생	재학생 (도제학교 실습생)	재학생 (일반 직업계고)
현장실습 으로의 유입	• 협약 체결 업체와 실습 업체의 동일 여부	문11	-	-
	• 실무 배치 전, 해당 업체의 안내 또는 교육 여부	문12	문11	-
현장실습 근무환경 및 조건	• 현장실습으로 인한 거주 지역 이동 경험 여부	문13	문12	-
	• 거주지역 이동시 경험한 어려움	문13-1	문12-1	-
	• 현장실습 산업체 소재지	문14	문13	-
	• 현장실습 산업체 규모	문15	문14	-
	• 현장실습 근무 형태(재학생의 경우 참여중인 도제반 형태)	문16	문6	-
	• 실습 업무의 전공 관련성	문17	문15	-
	• 현장실습생 전담 교육·훈련담당자 존재 여부 (재학생의 경우 기업현장교사의 직접지도 여부)	문18	문16	-
	• 현장실습 환경 및 조건에 대한 주관적 평가	문19	문17	-
	• 휴식권 보장 여부	문20	문18	-
	• 현장실습수당 관련 부당행위 경험 여부	문21	문19	-
	• 현장실습 수당의 지급 주체	문22	-	-
	• 현장실습 수당으로 가족에 대한 경제적 지원 여부	문23	문20	-
	• 현장실습 과정의 부당행위 경험 여부	문24	문21	-
	• 현장실습 종료 후, 취업 약정	문25	-	-
	• 훈련근로계약서와 다른 내용의 이종계약 작성 경험	-	문22	-
	• 현장실습에 필요한 물품의 조달 방법	문26	문23	-
	• 현장실습 작업환경에 대한 위험 인지 경험 및 그 이유	문27 문27-1	문24 문24-1	-
• 현장실습 과정에서 산업재해에 대한 직·간접적 경험 및 산재에 대한 대처 실태	문28 문28-1 문28-2	문25 문25-1 문25-2	-	
• 현장실습 추수지도 방법	문29	-	-	

조사 영역	조사 항목	실습 유경험자		실습 무경험자
		졸업생	재학생 (도제학교 실습생)	재학생 (일반 직업계고)
현장실습의 중단과 복교	• 현장실습의 완료 여부	문30	-	-
	• 현장실습을 도중에 그만둔 경우, 그 이유	문30-1	-	-
	• 현장실습을 중단했을 때 학교의 대처 및 반응	문30-2	-	-
	• 현장실습 중단 후, 복교 시 학교의 교육적 지원	문30-3	-	-
	• 현장실습을 중단하고 싶었던 적이 있는지 중단 의사	문30-4	문26	-
	• 현장실습을 중단하고 싶었던 이유	문30-5	문26-1	-
현장실습의 평가 및 취업 연계	• 현장실습 평가 방법	문31	-	-
	• 현장실습에 대한 만족도(주관적 효과 및 전반적 만족도)	문34 문35	문28 문29	-
	• 현장실습 종료 후, 해당 산업체로의 취업 희망 여부	문32	문27	-
	• 현장실습 종료 후, 해당 업체로의 실제 취업 여부	문33	-	-
	• 현재 취업 여부 및 근무 이력, 근무 형태	문40 문40-1 문41	-	-
	• 현재 일자리 업무 내용의 수준	문42	-	-
	• 현장실습이 현 직장 업무 수행에 도움이 되는 정도 및 도움이 되지 않는다면 그 이유	문43 문43-1	-	-
현장실습 제도 개선 의견	• 직업계고 현장실습 제도의 필요 여부 및 그 이유	문36 문36-1	문30 문30-1	문5 문5-1
	• 직업계고 현장실습이 필요하지 않은 이유	문36-2	문30-2	문5-2
	• 현장실습 업체 선정의 바람직한 기준	문37	문31	문6
	• 현장실습 제도 개선 사항	문38	문32	문7
	• 현장실습 시기에 대한 수요	문39	문33	문8
발달 지표	• 진로효능감	문44	문34	문9
	• 자율성	문45	문35	문10
	• 자아효능감	문45	문36	문11

조사 영역	조사 항목	실습 유경험자		실습 무경험자
		졸업생	재학생 (도제학교 실습생)	재학생 (일반 직업계고)
사회 인구학적 배경	• 학생 성별	배문1	배문1	배문1
	• 출생 년도	배문2	배문2	배문2
	• 전공 계열	배문4	배문3	배문3
	• 도제반 참여 여부	배문6	-	-
	• 용돈이나 가족 생활비를 벌기 위한 아르바이트 경험	배문7	배문4	배문4
	• 고교 시절 부모님의 월평균 소득수준	배문8	배문5	배문5
	• 고교 시절 학교 성적 수준	배문9	배문6	배문6
	• 졸업한 학교 유형	배문3	-	-
	• 졸업한 학교 설립 유형	배문5	-	-

○ 진로선택 및 학교에서의 일반적인 진로·직업 체험 경험

본격적으로 현장실습 관련 경험을 알아보기에 앞서, 직업계고 선택 이유와 전공 계열 만족도, 학교에서 이루어지는 다양한 진로·직업프로그램 참여(운영) 경험에 관한 문항을 포함하였다. 직업계고 선택이유는 추후 분석에서 배경변인으로 활용되었으며, 전공분야에 대한 만족도는 현장실습 경험이 고교 시절 전공에 대한 만족에 미치는 영향과 관련하여 준거변인으로 활용되었다.

한편, 2018년부터 학습중심 현장실습이 도입되고, 직업교육훈련법의 개정으로 직업계고에서 현장실습이 의무가 아닌 선택으로 변경됨에 따라, 그간 직업계고 현장실습에서 절대적 위치를 차지해 온 산업체 채용약정형 현장실습의 위상과 역할에도 변화가 발생할 것으로 예상된다. 이에 대안적인 현장실습의 활용 가능성을 비롯해, 여타 진로·직업프로그램에 대한 수요와 만족도를 확인해보기 위해, 관련 문항을 포함하였다.

### ○ 현장실습으로의 유입 : 산업체 파견 현장실습 사전준비 단계 운영 실태

현장실습 실태 점검의 첫 번째 단계로 청소년들이 산업체 기반 현장실습으로 유입되는 동기와 유입 과정의 적절성 등을 검토하였다. 이를 위해 먼저, 현장실습(재학생의 경우 2년 간 실습이 동반되는 산학일체형 도제반)에 참여하게 된 동기를 알아보고, 실습을 나가기 전에 필요한 교육과 안내가 적절하게 이루어졌는지를 살펴보았다. 여기에는 현장실습 전 학교에서 현장실습생의 권리와 의무, 산업 안전보건교육, 성희롱 예방교육, 노동인권교육 등 필요한 내용을 교육했는지, 그 교육은 어떠한 방식으로 이루어졌는지를 조사한다. 그리고 현장실습 유경험자에게는 산업체 관련 정보가 제공되었는지, 현장실습표준협약서 및 근로계약서(또는 훈련근로계약서) 작성·교부가 적절하게 이루어졌는지, 실무에 배치되기 전에 산업체로부터 사전교육이 있었는지 등을 조사하였다.

### ○ 현장실습 근무환경 및 근무조건

다음으로, 본격적으로 현장실습이 진행된 산업체 근무환경과 근무조건을 점검하였다. 현장실습 근무환경 및 근무조건에 대한 질문은 문항의 특성 상, 현장실습 유경험자(졸업생 및 도제반을 통해 실습을 경험중인 재학생)를 대상으로 하며, 2018년 10월 이후 실습이 예정되어 있는 일반 재학생은 조사 대상에서 제외된다. 여기에서는 구체적으로 현장실습으로 인한 거주지 이동 경험 및 그로 인한 어려움, 실습업체의 소재지와 규모, 실습 형태, 업무의 전공 관련성, 사업장 내 실습 담당자의 배치 여부, 휴식시간 보장 여부, 부당행위 경험, 업무환경의 위험성, 산재에 대한 직·간접적인 경험 등이 조사되었다.

### ○ 현장실습의 중단과 복교

현장실습과 관련하여 살펴보고자 하는 주요 이슈 가운데 하나로, 현장실습의 중단과 복교 문제를 들 수 있다. 학생들은 다양한 이유로 현장실습의 중단을 경험

하게 된다. 실제로 교육부가 발간한 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼에서도 실습의 내용이 표준협약서 내용과 다르거나 부당행위가 발생할 경우, 담당교사는 학생과 충분한 협의를 거쳐 실습을 중단할 수 있도록 규정하고 있다(교육부·한국직업능력 개발원, 2018.5). 이처럼 산업체의 귀책사유, 또는 학생 개인의 사정으로 인해 대부분의 직업계고에서 실습을 중단하는 학생들이 발생한다.

현장실습이 직업계고 교육과정의 일환으로 이루어지는 것이기 때문에, 현장실습의 중단과 복교 이슈는 학생들의 학습권 보호와 관련이 있다. 따라서 여기에서는 실습의 중단과 복교 실태를 구체적으로 점검해보고자 하였다. 이에 실습 중단이 이루어질 경우, 학교의 대응은 어떠한지, 또 복교 후 어떤 프로그램이 제공되었는지 등을 알아보았다.

#### ○ 현장실습의 평가 및 취업 연계

현장실습은 학생들에게 교육과정(curriculum)의 일환으로 제공되는 것이기 때문에, 현장실습 과정에서 교사의 추수지도는 필수요소로 규정되어 있다. 따라서 여기에서는 현장실습 시 추수지도가 어떤 방법을 이루어졌는지, 또 추수지도는 적정했는지 등을 점검하였다. 아울러 현장실습 결과에 대한 평가 방법, 현장실습의 효과성, 그리고 전반적인 만족도를 조사하였다.

한편 그간 시행된 직업계고 현장실습이 대부분 취업을 전제로 한 취업 연계형 현장실습이었다는 점을 고려하여, 취업 연계 실태도 반드시 살펴보아야 할 주요 조사 항목이다. 현장실습과 취업 연계는 재학생을 대상으로는 사실상 파악하기 힘들기 때문에, 졸업생 대상 조사를 통해 주로 관련 정보를 획득하고자 하였다. 이에 졸업생을 대상으로, 현장실습을 하면서 해당 산업체로의 취업을 희망했는지, 또 실제로 그 업체에 취업을 했는지, 했다면 현재에도 지속적으로 해당 업체에서 일을 하고 있는지 아니면 그만두거나 이직을 했는지 등을 점검하였다. 또한 현장실습이 현재 일자리에서 직무를 수행하는 데 도움이 되는지를 함께 살펴봄으로써,

현장실습이 학교에서 직업세계로 이행 과정에 얼마나 효과적인 제도로 기능하는지를 종합적으로 점검해보고자 하였다.

#### ○ 현장실습 제도 관련 의견 및 개선 방안

여기에서는 현장실습 제도 개선에 관한 수요를 파악해보고자 하였다. 이를 위해 현장실습의 존재에 대한 논란이 지속적으로 제기되는 상황에서 실습의 필요성 여부에 대한 의견과 그렇게 생각하는 이유를 파악해보고, 현장실습 업체 선정의 바람직한 기준은 무엇이라고 생각하는지, 또 현장실습 제도 개선을 위해 가장 필요한 정책적 지원 방안은 무엇인지 등을 조사하였다.

#### ○ 청소년기 발달 지표

설문의 후반부에는 현장실습 경험이 청소년에게 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해, 일종의 준거변인으로 청소년기 대표적인 발달 지표를 포함하였다. 여기에는 진로효능감, 자아존중감, 자율성 등이 포함되었다. 구체적으로 진로효능감은 현장실습 과정에서 어떠한 경험을 했는지에 따라 진로효능감 발달에 차이가 나타나는지를 살펴보기 위해 실시한 심층분석에서 준거변인으로 사용되었고, 자아존중감이나 자율성 등은 이 같은 현장실습의 독립적 효과를 보다 엄밀하게 분석하기 위해 투입한 통제변인으로 활용되었다.

#### ○ 인구학적 배경 및 학교의 기본 특성

마지막으로, 통계분석 및 응답자의 기본 특성 파악을 위해, 사회인구학적 배경과 재학한 고등학교의 특성에 관한 문항을 포함하였다. 사회인구학적 배경과 관련해서는 성별, 출생연도, 사회경제적 배경을 조사하였다. 또한 고등학교의 특성과 관련해서는 고교 유형 및 전공 분야, 학교 설립 유형, 산학일체형 도제반 참여(운영)

여부 등이 조사되었다. 해당 변인들은 조사항목의 특성과 내용을 고려해, 문항별로 적절하게 배경변인으로 활용되었다.

본 연구에서 청소년을 대상으로 현장실습 실태 파악을 위한 설문 조사에 사용한 문항의 개발 근거는 <표 V-2>와 <표 V-3>에 제시되어 있다.

표 V-2 설문 문항 개발의 근거(청소년 대상 3종 기준)

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
진로선택/ 진로·직업 체험 경험	• 직업계고 선택 이유 (졸1/ 재A1/ 재B1)	• 이장원 외(2013). 「한국형 일·학습 듀얼(Dual) 시스템 고용영향평가 연구」 문항의 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 전공계열 만족도 (졸2/ 재A2/ 재B2)	• 김용재(2014). 「마이스터고등학교 학생의 진로 경로 및 진로결정 행동 분석」 문항을 수정·보완하여 사용
	• 학교에서의 일반적인 진로·직업프로그램 참여 경험 및 프로그램별 만족도 (졸3, 재A3, 재B3)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 고등학교 졸업 후 진로 계획 (재A4, 재B4)	• 박상현·조동진(2011). 2011년도 고졸자 취업 진로조사(HS-EGS) 문항을 참조하되, 문항의 시제를 수정하여 사용
현장실습 으로의 유입	• 산업체 현장실습에 참여한 이유(졸4, 재A7)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습을 나간 시기 (졸5)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 참여 중인 도제 분야(재A5)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 업체 인지 경로 (졸6)	• 박상현·조동진(2011). 2011년도 고졸자 취업 진로조사(HS-EGS) 문항을 참조하여 문항 및 선택지를 수정, 보완하여 사용

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
현장실습 으로의 유입	• 현장실습 업체 선택 이유 (졸7)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 전, 사전 정보 제공 여부 및 수준(졸8/ 재A8)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 전, 학교에서의 필수 교육 실시 여부, 교육방법 및 효과 (졸9/ 재A9)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항 및 현장실습 표준협약서 일부 개정고시 안(고용노동부 고시 제2018-10호) 내용을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용하였고, 사전교육 방식에 대한 문항은 연구진 구성
	• 현장실습표준협약서 및 근로계약서 작성·교부여부 및 내용에 대한 인지 수준 (졸10~졸10-1/ 재A10~재A10-1)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용하였고, 문서 교부 및 인지 수준은 연구진 구성
	• 협약 체결 업체와 실습 업체의 동일 여부 (졸11)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 실무 배치 전, 해당 업체의 안내 또는 교육 여부 (졸12, 재A11)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
현장실습 근무환경 및 근무조건	• 현장실습으로 인한 거주지 이동 경험 (졸13~졸13-1/ 재A12~재A12-1)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 업체의 소재지 (졸14/ 재A13)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 업체의 규모 (졸15/ 재A14)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항과 한국직업능력개발원(2005)의 한국교육고용패널(KEEP) 2차년도 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 문항 내용 및 선택지를 수정·보완하여 사용

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
현장실습 근무환경 및 근무조건	• 현장실습 근무 형태 (졸16/ 재A6)	• 연구진 자체 개발
	• 실습 업무의 전공 관련성 (졸17/ 재A15)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습생 전담 교육훈련 담당자 존재 여부 (졸18/ 재A16)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 환경 및 조건에 대한 주관적 평가(졸19/ 재A17)	• 연구진이 내용을 구성하고, 일부 항목은 한국 직업능력개발원(2005)의 한국교육고용패널(KEEP) 2차년도 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 수정·보완하여 사용
	• 휴식권 보장(졸20/ 재A18)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항 내용 및 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습수당 관련 부당행위 경험 여부 (졸21/ 재A19)	• 한국직업능력개발원(2005)의 한국교육고용패널(KEEP) 2차년도 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 문항 내용 및 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 수당의 지급 주체 (졸22)	• 연구진 자체 개발
	• 가족에 대한 경제적 지원 여부 (졸23/ 재A20)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 시 부당행위 경험 여부 (졸24/ 재A21)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용하고, 일부는 연구진 구성
	• 이종계약의 작성 경험 (재A22)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 종료 후, 취업 약정 여부 (졸25)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 시 안전보호 물품 제공 여부 (졸26/ 재A23)	• 연구진 자체 개발

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
현장실습 근무환경 및 근무조건	• 현장실습 작업환경에 대한 위험 인지 경험 및 그 이유 (졸27~졸27-1/재A24~재24-1)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용하고, 일부는 연구진 구성
	• 산재에 대한 직간접적 경험 및 대처 실태 (졸28~졸28-2/재A25~재A25-2)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 추수지도 방법 (졸29)	• 연구진 자체 개발
현장 실습의 중단과 복교	• 현장실습의 완료 여부(졸30)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항과 한국직업능력개발원(2005)의 한국교육고용패널(KEEP) 2차년도 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용하고, 일부는 연구진 구성
	• 현장실습 중단 사유(졸30-1)	
	• 현장실습 중단 시, 학교의 대처 및 반응(졸30-2)	
	• 복교 시 학교의 교육적 지원 (졸30-3)	
	• 중단 의사 및 그 이유 (졸30-4~졸30-5/재A26~재A26-1)	
현장실습의 평가 및 취업 연계	• 현장실습 평가 방법 (졸31)	• 강종훈·김영상·정향진(1998) 문항을 활용하여 구성
	• 현장실습 종료 후, 해당업체로의 취업 희망 여부 (졸32/ 재A27)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 종료 후, 해당업체로의 실제 채용 여부 (졸33)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 제도 효과에 대한 주관적 평가 (졸34/재A28)	• 한국교육개발원(2011)의 한국교육중단연구(KELS) 7차년도 문항을 근거로 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현장실습 경험에 대한 전반적 만족도 (졸35/재A29)	• 연구진 자체 개발
	• 현재 취업 여부 및 근무 이력 (졸40~졸40-1)	• 인재영(2012). 「현장 실습 요인이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 영향」 문항 사용

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
현장실습의 평가 및 취업 연계	• 현재 일자리 근무형태 (졸41)	• 한국교육개발원(2011)의 한국교육종단연구(KELS) 7차년도 문항을 근거로 선택지를 수정·보완하여 사용
	• 현재 일자리의 업무 내용 및 수준 (졸42)	• 박상현·조동진(2011). 2011년도 고졸자 취업 진로조사(HS-EGS) 문항을 참조하여 문항 및 선택지를 수정, 보완하여 사용
	• 현장실습의 직무 도움 여부 및 도움이 되지 않는다면 그 이유 (졸43~졸43-1)	• 박상현·조동진(2011). 2011년도 고졸자 취업 진로조사(HS-EGS) 문항을 참조하여 문항 및 선택지를 수정, 보완하여 사용
현장실습 제도개선 의견	• 현장실습 제도의 필요 여부 및 이유 (졸36~졸36-2/ 재A30~재A30-2/ 재B5~재B5-2)	• 연구진 자체 개발
	• 현장실습 업체 선정의 바람직한 기준 (졸37/ 재A31/ 재B6)	• 이병욱, 안재영(2015). 「고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구」 내용에 근거하여 구성
	• 현장실습 제도 개선 사항 (졸38/ 재A32/ 재B7)	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완 하여 사용
	• 바람직한 현장실습 시기 (졸39/ 재A33/ 재B8)	• 연구진 자체 개발
청소년 발달 지표	• 진로효능감 (졸44/ 재A34/ 재B9)	• 진로효능감 척도는 박상현·조동진(2011)의 2011년도 고졸자 취업진로조사(HS-EGS) 문항을 참조하여 문항 및 선택지를 사용
	• 자율성 (졸45/ 재A35/ 재B10)	• 자율성 척도는 여성가족부(2016) 조사에 사용된 문항을 활용
	• 자아효능감 (졸45/ 재A36/ 재B11)	• 자아존중감 척도는 백병부 외(2016), 「학생이 만들어가는 꿈의학교 활성화 방안 연구」에서 사용한 자아존중감 척도를 사용함.
인구 사회학적 배경 및 학교 기본 특성	• 성별 (졸배문1/ 재A배문1/ 재B배문1)	• 남-여
	• 출생연도 (졸배문2/ 재A배문2/ 재B배문2)	• 태어난 연도 기입

영역	문항 내용(괄호는 문항번호*)	개발 근거
인구 사회학적 배경 및 학교 기본 특성	• 고교유형 (졸배문3)	• 특성화고, 마이스터고, (전문계학과가 있는) 일반 계고, 도제학교 등으로 구분
	• 전공계열 (졸배문4/ 재A배문3/ 재B배문3)	• 공업, 농생명, 상업·정보, 수산·해운, 가사·실업 등 5개 계열로 구분
	• 학교 설립유형 (졸배문5)	• 국공립, 사립 등 2개로 구분
	• 도제반 참여 여부 (졸배문6)	• 참여했다-참여하지 않았다 등 2개로 구분
	• 생계를 위한 아르바이트 경험 여부(졸배문7/ 재A배문4/ 재B배문4)	• 경험 있음-경험 없음으로 구분
	• 가정의 사회경제적 지위 (졸배문8/ 재A배문5/ 재B배문5)	• 소득없음부터 100만원 단위로 구분
• 고교 재학 시절 학교성적 수준 (졸배문9/ 재A배문6/ 재B배문6)	• 매우 못하는 수준-매우 잘하는 수준 등 5점 척도	

\* 주 : 괄호 안에 제시된 문항번호에서 각각 '졸'은 졸업생 설문지, '재A'는 현재 현장실습을 경험 중인 재학생(산학일체형  
도제학교 참여학생), '재B'는 현장실습 참여 경험이 없는 일반 직업계고 재학생을 뜻함. 따라서 문항번호 '졸1'은  
졸업생 설문지 문항1번을 의미함.

## ② 교사용 설문조사 내용의 구성

다음으로, 본 연구에서는 현장실습 제도의 운영 주체 중 한 그룹이자, 관련 전문가인 교사들의 의견을 확인해보기 위해, 학교별로 현장실습 업무 담당교사 또는 취업부장교사를 대상으로 전문가 설문조사를 실시하였다. 교사용 조사는 [그림 V-5]에 제시된 것처럼 크게 6개 영역으로 구성되었으며, 그 구체적 내용은 아래와 같다.

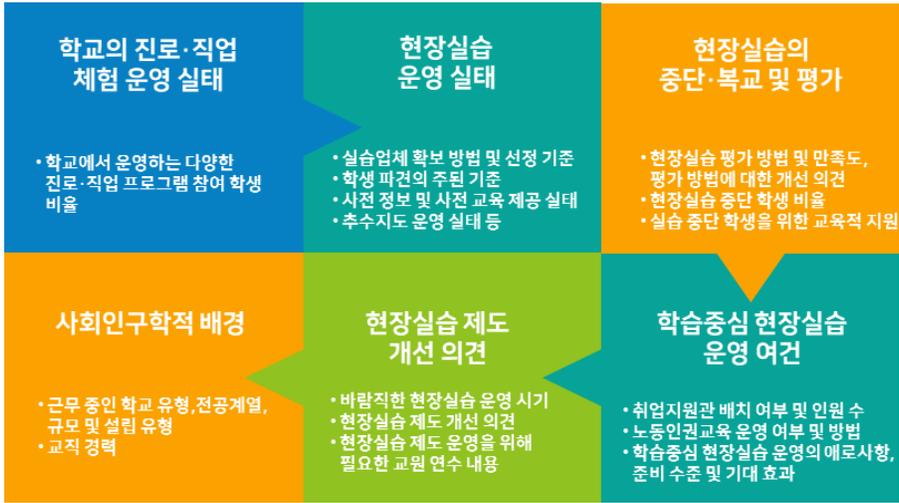


그림 V-5 설문 내용의 구성(교사용)

### ○ 학교의 진로·직업 체험 운영 실태

본격적으로 산업체 기반 현장실습 운영 실태를 살펴보기에 앞서, 직업계고 현장에서 산업체 채용약정형 현장실습 외에 여타 현장실습의 유형들이 얼마나 활발히 운영되고 있는지 살펴보기 위해, 다양한 현장실습 유형별로 학생 참여 비율을 조사해보았다.

### ○ 현장실습 운영 실태

다음으로, 다양한 문항들을 통해 현장실습의 운영 실태를 점검해보았다. 여기에서는 산업체 확보 방법과 업체 선정의 주된 고려 사항, 학생 파견의 주된 기준 등을 검토하였다. 또 실습 전에 학생을 대상으로 실습과 관련한 정보가 충분히 제공되는지, 사전교육 실시 여부 및 실시 방법 등은 어떠한지를 조사하였다. 그 밖에 부적절 업체의 선정 기준, 전공과 무관한 분야로의 학생 파견, 업체의 협약서 위반 사항 등 현장 실습 운영 실태를 점검하고 추수지도 여부 및 애로사항 등을 조사하였다.

### ○ 현장실습의 중단·복교 및 평가

청소년용 조사에서 다루었던 현장실습의 중단 및 복교, 그리고 실습결과의 평가 방법에 대해, 교차점검을 해보고자 교사용 설문에도 관련 문항들을 포함하였다. 여기에서는 학교별 현장실습 중단 학생의 비율과 복교한 학생에 대한 학교의 교육적 지원 등을 조사하였다. 또한 현장실습을 마친 후, 어떤 방식으로 평가가 이루어지는지, 이러한 평가방법에 만족하는지, 불만족한다면 그 이유는 무엇이며, 어떻게 개선되기를 희망하는지 등을 조사하였다.

### ○ ‘학습중심 현장실습’운영 여건

2018년부터 새로 도입되는 ‘학습중심 현장실습’ 운영 여건을 점검할 수 있는 문항들도 다수 개발하여 조사에 포함했다. 먼저 기본적인 운영 여건을 알아보기 위해 학교별 취업지원관 배치 여부와 인원수를 확인하고, 그간 학생들이 실습을 나갔던 업체 중에서 새로 도입되는 ‘학습중심 현장실습’ 운영 여건을 갖춘 학교들이 얼마나 된다고 생각하는지 알아보았다. 또한 실습생을 대상으로 하는 노동인권교육 실시 여부와 배정된 수업시수, 수업방법 등을 점검하고, 현장실습 운영의 애로 사항과 준비 수준, 기대 효과 등을 점검하였다.

### ○ 현장실습 제도 개선 의견

설문 문항의 후반부에는 현장실습 제도 개선에 관한 의견을 수렴할 수 있는 문항들을 배치하였다. 우선, 현장실습 운영 시기를 둘러싼 논란을 고려하여, 바람직한 채용약정형 현장실습 운영 시기에 관한 의견을 조사하고, 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 다양한 방안들에 대한 의견, 그리고 현장실습 제도 운영을 위해 필요한 교원 연수 내용에 대한 수요를 조사하였다.

### ○ 인구사회학적 배경

마지막으로, 설문자료 분석을 위해 근무 중인 학교의 유형과 전공계열, 설립유형, 학교 규모(학생수), 도제학교 운영 여부를 조사하고, 응답자의 교직경력력을 확인하였다.

〈표 V-3〉에는 상술한 교사용 설문지의 각 영역별 주요 조사 내용과 문항번호, 그리고 각 문항의 구체적인 개발 근거가 집약적으로 제시되어 있다.

표 V-3 설문조사 영역별 조사 항목 및 문항개발 근거(교사용)

영역	조사 항목 및 문항 번호	개발근거	
학교의 진로· 직업체험 운영실태	문1. 학교에서 운영하는 다양한 진로· 직업체험 프로그램(현장실습 포함) 유형에 참여하는 학생 비율	• 교육부·한국직업능력개발원(2018.5) 「직업 계고 현장실습 운영 안내자료」의 구체적 유형을 참고하여, 연구진 자체 개발	
	문2. 산업체 확보 방법	• 강종훈·김영상·정향진(1998), 「직업교육 훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구」의 문항을 참고하되, 선택지의 일부는 자문회의 및 연구진 의견을 반영하여 자체 개발	
	문3. 산업체 선정 시 주된 고려사항		
	문4. 학생 파견의 주된 기준		
	현장실습 운영 실태	문5. 산업체 선택과 관련한 정보 제공 여부	• 손기영 외(2018). 「경기도 특성화고·마이 스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구」 문항을 참조하여 문항 성격에 맞게 선택지를 수정·보완하여 사용
		문6. 학교에서의 사전교육 실시 여부 및 실시 방법	• 여성가족부(2016)를 참고하되, 선택지 표현 일부 수정
		문7. 현장실습 운영 실태	• 연구진 자체 개발
		문8.~문8-2. 현장실습 기간 동안 추수 지도 실시 여부 및 빈도, 추수지도의 어려움, 실시되지 않은 이유	• 문10 및 문10-2는 강종훈·김영상·정향진 (1998), 「직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구」문항 사용 • 문10-1은 연구진 구성
현장실습의 중단·복교 및 평가	문10~문10-3. 현장실습 평가 방법, 평가 방법에 대한 만족도, 불만족 이유 및 개선 의견	• 강종훈·김영상·정향진(1998), 「직업교육 훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구」 문항을 활용하되, 일부 선택지는 연구진이 자체 개발하여 추가	
	문9.~문9-1. 현장실습 중단 학생의 비율 및 중단 학생을 대상으로 한 학교의 지원 프로그램 유형	• 연구진 자체 개발	
학습중심 현장실습 운영 여건	문11. 취업지원관 배치 여부 및 배치 인원 수	• 연구진 자체 개발	
	문12. 학습중심 현장실습 운영 역량 갖춘 산업체 비율	• 연구진 자체 개발	

영역	조사 항목 및 문항 번호	개발근거
학습중심 현장실습 운영 여건	문13.~문13-2. 노동인권교육 운영 여부, 수업 시수 및 교육 방법	• 교육방법에 대한 선택지는 여성가족부 (2016) 참고, 나머지는 연구진 자체 개발
	문14. 현장실습 운영의 애로사항	• 연구진 자체 개발
	문16. 학습중심 현장실습의 준비 수준 및 기대 효과	• 연구진 자체 개발
현장실습 제도 개선 의견	문17. 바람직한 채용약정형 현장실습 운영 시기	• 연구진 자체 개발
	문18. 직업계고 현장실습 제도 개선 방안 관련 의견	• 연구진 자체 개발
	문21. 현장실습 제도 운영을 위해 필요한 교원 연수 내용	• 이병욱-안재영(2015), 「고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구」에 제시된 선택지 활용
인구 사회학적 배경	배문1. 근무 중인 학교 유형	• 일반 특성화고/마이스터고 구분
	배문2. 근무 중인 학교 전공계열	• 공업, 농생명, 상업정보, 수산해운, 가사실업 등 5개 계열로 구분
	배문3. 학교 설립 유형	• 국공립, 사립 등 2개로 구분
	배문4. 학교 규모(학생수)	• 전교생 수 및 3학년 학생수
	배문5. 도제학교 운영 여부	• 그렇다-아니다로 측정
	배문6. 도제 프로그램 담당 여부	• 그렇다-아니다로 측정
	배문7. 교직 경력	• 연구진 자체 개발

### 3) 표본의 구성

앞서 설명한 바와 같이, 10대 청소년이 참여하는 대표적인 '일경험' 제도인 직업계고 현장실습 운영 실태를 파악하고, 새롭게 도입되는 제도에 대한 의견수렴을 위해 실시되는 본 실태조사의 조사 대상은 크게 4집단이다. 표본의 구성을 간략히 요약하고, 실제 표본으로 추출된 응답자 특성을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, ①졸업생은 그간 지속적으로 문제가 제기되었던 기존의 산업체 취업연계형 현장실습을 가장 최근에 경험한 이들을 조사대상으로 삼기 위해, 2018년 2월

졸업생 가운데 현장실습 유경험자를 모집단으로 삼았다. 그리하여 2018년 2월 졸업생 가운데 현장실습을 경험한 졸업생을 대상으로, 성별(남·여), 지역(수도권/ 충청·강원권/ 호남·제주권/ 영남권), 전공계열(공업/ 상업/ 농업/ 기타)을 기준으로 층화한 뒤, 2017년 직업계고 재학생의 성별, 지역, 전공계열 비율을 고려하여 목표 표본 대비 인원수를 비례 할당하고, 무작위 추출을 통해 조사대상자를 선별하여 조사를 실시하였다.

재학생은 ②현장실습을 경험한 재학생(재학생A)과 ③잠재적 수요자 집단(재학생B)으로 구분된다. 재학생을 이처럼 구분한 이유는 직업계고 학생들 가운데 산학일체형 도제학교 사업처럼 현장과 연계한 특정 사업에 참여하는 학생들은 3학년 2학기 이전에 이미 현장실습을 경험하지만, 그렇지 않은 대다수의 학생들은 3학년 2학기 이후(2018년부터는 10월 이후)에 현장실습을 경험하기 때문이다. 그리고 마지막으로 현장실습 관련 전문가 집단인 교사들의 의견을 확인해보기 위해, ④현장실습 담당교사를 조사 대상에 포함하였다.

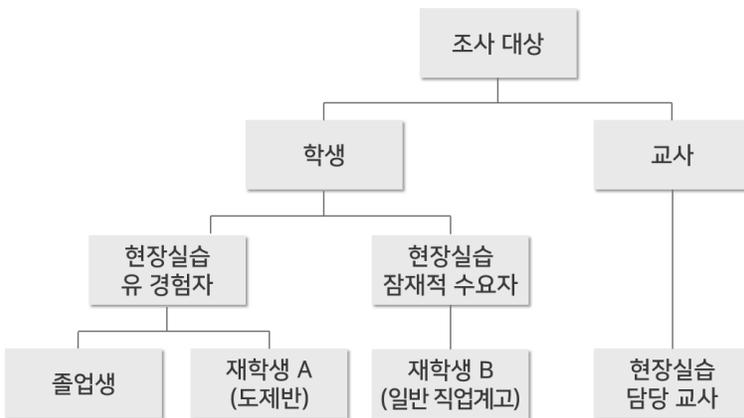


그림 V-6 설문조사 조사 대상 설계

〈표 V-4〉에는 상술한 설문조사 설계의 주요 고려사항들을 토대로, 모집단을 설정하고 표본추출과정을 거쳐 표본 집단을 구성한 뒤, 이를 토대로 자료수집

과정을 거쳐 최종적으로 조사대상에 포함된 청소년 1,298명과 직업계고 현장실습 업무 담당교사(취업부장교사) 119명 등 총 1,417명에 대한 일반적 특성이 제시되어 있다.

먼저 청소년 응답자의 분포를 살펴보면, 성별의 경우 남자 청소년의 68.6%, 여자 청소년이 31.4%로 남자 청소년이 많이 분포한다. 이는 실제 직업계고에 남학생이 다수 분포하고, 특히 산업체 파견 현장실습 유경험자에 남학생이 더 많이 분포하기 때문이다. 실제로 특성화고·마이스터고 포털 사이트(하이파이브 사이트)에서 수집된 2018년 2월 졸업생 모집단 자료를 검토한 바에 따르면, 직업계고 졸업생 남녀 비율은 59:41로 남자가 더 많았고, 특히 현장실습 유경험자의 경우에는 남녀 비율이 60:40으로 파악되었다. 이 같은 성별 분포가 표집에 반영된 결과로 볼 수 있다.

다음으로 응답자 유형별로는 졸업생이 40.6%, 재학생A(도제학교 사업 등 3학년 2학기 전 현장실습 참여 경험이 있는 재학생) 집단이 24.6%, 그리고 재학생B 집단이 43.8%로 파악되었다. 현장실습 유경험자 집단만 기준으로 보면 총 846명(졸업생 527명+재학생A 319명)이며, 이 가운데 졸업생과 재학생 비율은 각각 62.3%와 37.7%를 차지한다.

한편, 본 연구에서는 직업계고 내부에서 학교 유형에 따라 현장실습에도 질적 격차가 발생한다는 지적을 확인해보고자, 일반 특성화고 vs. 마이스터고·도제학교 등 정부의 추가적인 예산 투입과 지원이 이루어지는 학교 유형을 구분해보았다. 학교 유형에 따른 응답자 분포는 일반 특성화고 71.0%, 마이스터고·도제학교 29.0%로 파악되었다. 전공계열별로는 공업계열이 60.4%로 가장 많았고, 상업·정보계열 27.7%, 농생명·기타 11.9%로 파악되었다. 출신학교 소재지별로는 수도권이 44.6%, 비수도권 55.4%로 파악되었다.

표 V-4 설문조사 응답자의 일반적 특성

구분		사례수(명)	비율(%)
<b>[청소년 집단]</b>			
전체		1,298	100.0
성별	남자 청소년	890	68.6
	여자 청소년	408	31.4
응답자 유형	졸업생	527	40.6
	재학생A(3학년 2학기 전 실습참여 有경험)	319	24.6
	재학생B(실습참여 無경험 재학생)	452	43.8
학교 유형	일반 특성학교	921	71.0
	마이스터고/산학일체형 도제학교	377	29.0
전공계열	공업 계열	782	60.4
	상업·정보 계열	359	27.7
	농생명·기타 계열	154	11.9
출신학교 소재지	수도권	579	44.6
	비수도권	719	55.4
부모의 소득수준	월평균 200만원 미만	273	21.0
	월평균 200만원 이상-500만원 미만	671	51.7
	월평균 500만원 이상	288	22.2
	무응답	66	5.1
<b>[교사 집단]</b>			
전체		119	100.0
설립유형	국공립	71	59.7
	사립	47	40.3
재직 학교의 도제학교 여부	도제학교	49	41.2
	비도제학교	70	58.8
학교계열	공업 계열	63	52.9
	공업 외 계열	56	47.1
교직경력	10년 미만	27	22.7
	10년 이상-20년 미만	37	31.1
	20년 이상	55	46.2

다음으로, 교사 대상 조사에서는 설립유형별 분포의 경우 국공립학교 교원이 59.7%, 사립학교 40.3%로 파악되었다. 재직 중인 학교에서 도제학교 사업에 참여하고 있는지 여부를 파악한 결과에서는 도제학교가 41.2%, 비도제학교가 58.8%로 파악되었고, 재직 중인 학교의 전공계열별로는 공업계열이 52.9%, 비공업계열이 47.1%로 나타났다. 응답자의 교직경력에 경우에는 10년 미만이라는 응답이 22.7%, 10년 이상-20년 미만 31.1%, 20년 이상 46.2%로 나타났다. 교사 대상 조사의 모집단이 전국의 직업계고 현장실습 담당교사(취업부장교사)라는 점을 고려하면, 직업계고에서 취업부장교사는 교직경력이 일정 수준 이상인 교원들이 많은 현실이 반영된 분포로 볼 수 있다.

### 3. 면담조사의 개요

다음으로, 본 연구에서는 설문조사에 포함하지 못했던 산업체 담당자 대상 실태 파악 및 의견수렴과 설문조사에서 세밀하게 포착하기 어려운 관련 실태를 보다 심층적으로 확인하기 위해, 면담조사를 실시하였다. 면담조사의 구체적인 개요는 아래와 같다.

#### 1) 연구 참여자 선정

현장실습 제도를 둘러싼 이해당사자들이 현장실습 제도에 대해 어떠한 생각을 가지고 있는지 알아보기 위해 의도적 표집방법으로 참여자를 선정하였다. 먼저 연구의 목적을 밝히고 자발적으로 연구 참여에 동의한 참여자들에 한하여 면담을 실시하였으며, 참여자는 크게 직업계고 학생, 직업계고 현장실습 담당교사, 현장실습 업체 담당자 등 세 개의 군으로 구분될 수 있다. 직업계고 학생은 2017년에 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생(2018년 2월 졸업생)과 2018년 현재 현장

실습을 앞두고 있는 직업계고 3학년 재학생(2019년 2월 졸업예정자)로 구성되었다. 이 중 미성년자인 직업계고 3학년 재학생들의 경우는 해당학교 담당교사에게 연구의 취지를 설명하고 학생들에게 동의서를 받은 후 면접을 진행하였다.

면담을 시작하기에 앞서 모든 참여자에게 면담 내용을 녹음할 예정이고, 참여자들의 면담 내용은 익명성을 보장하며, 연구보고서에 인용될 수 있음을 알렸다. 또한 면담 후 녹음 및 기록된 내용 중 삭제를 원하는 경우, 삭제가 가능하고 인용하지 않을 것임을 고지하였다. 또한 면담이 시작되기 전, 서면과 구두로 참여 동의를 받았다. 연구 참여자에게는 반구조화된 면담을 실시하고, 면담 사례비로 소정의 수당(학생의 경우 문화상품권)을 지급하였다.

참여자 현황은 다음 <표 V-5>와 같다. 직업계고 졸업생 참여자는 공업계열 5명, 상업계열 4명 등 총 9명이었으며, 현장실습업체에서 지금까지 근무 중인 참여자는 이 중 3명이었다. 이들 중 2명은 직업계고 교사로부터 추천을 받았고, 나머지 7명은 본 연구의 조사업체에서 졸업생 설문조사에 참여하였던 졸업생 중 계열과 지역을 안배하여 1차 컨택 후 연구진이 일정을 확정하여 인터뷰를 실시하였다.

표 V-5 참여자 현황 : 졸업생

참여자	지역	성별	계열	전공	현장실습업체 (주요업무)	현재 직업 (주요업무)	실습 업체 재직 여부	복고 경험 여부
A01	서울	남	공업	건축 인테리어	마루시공업체 (막노동)	전문대 토목과 휴학 중. 입대 예정으로 아르바이트 중		○
A02	서울	여	상업	금융정보	1차 : 제과 납품업체 회계 담당 2차: 의약품도매상 (경리/회계 담당)	의약품도매상 (경리/회계담당)	○	○
A03	서울	남	상업	영상 디자인	영상애니메이션 업체 (행정관리, 영상편집 및 프로그래밍)	영상애니메이션 업체 (행정관리, 영상편집 및 프로그래밍)	○	

참여자	지역	성별	계열	전공	현장실습업체 (주요업무)	현재 직업 (주요업무)	실습 업체 재직 여부	복교 경험 여부
A04	광주	여	공업	건축	실내건축업체 (경리 및 카페업무)	건축사사무소 (설계)		
A05	광주	남	공업	건축	실내건축업체 (막노동)	4월 퇴사. 직업군인 준비 중		
A06	대전	남	공업	전자기계	공작기계업체 (선반 및 밀링)	5월 퇴사. 대입 준비 중(성악)		
A07	부산	여	상업	외식조리	1차 : 백화점 내 제과점 (판매) 2차 : 음식점 서빙	회전스시집 홀서빙		○
A08	부산	여	상업	외식조리	1차 : 개인제과점(생산 및 판매준비) 2차 : 음식점 서빙	회전스시집 홀서빙		○
A09	부산	남	공업	전자 시스템	공장(밸브 제작)	공장(밸브 제작)	○	

재학생 참여자는 상업계열 4명, 공업계열 2명 등 모두 6명이었으며, 연구진이 교사 FGI에 참석한 교사들로부터 추천을 받아 학교에서 인터뷰를 진행하였다.

표 V-6 참여자 현황 : 재학생

참여자	지역	성별	계열	전공	현장실습 희망 업체
B01	서울	여	상업	IT비즈니스	금융기관 준비 중
B02	서울	여	상업	IT비즈니스	금융기관 준비 중
B03	전북	남	공업	산업기계과	식품업체 생산라인정비 (취업 확정)
B04	전북	남	공업	조선운영기계과	제품디자인(CAD)업체 (취업 확정)
B05	부산	여	상업	금융경영	공기업 준비 중
B06	부산	여	상업	글로벌경영	공기업 준비 중

현장실습 담당교사는 연구진이 지역과 전공계열을 고려하여 컨택하였으며, 공업계열 5명, 상업정보 3명, 농생명 3명 등 총 11명의 교사가 인터뷰에 참여하였다.

표 V-7 참여자 현황 : 현장실습 담당교사

참여자	계열	지역	설립유형	성별유형	성별	직위
C01	공업	경기	공립	남	남	교사
C02	공업	강원	공립	남	남	학생부장
C03	상업정보	서울	사립	여	남	취업지도부장
C04	농생명	경기	공립	공학	남	취업지도부장
C05	공업	인천	사립	공학	남	교사
C06	상업정보	경기	공립	공학	여	교사
C07	농생명	경남	공립	공학	남	교사
C08	공업	전남	사립	공학	남	산학협력부장
C09	상업정보	부산	공립	여	여	부장교사
C10	공업	충북	공립	공학	남	교사
C11	농생명	전북	공립	공학	여	교사

현장실습업체 담당자는 FGI에 참석한 교사로부터 추천을 받아 섭외하였으며, 직원규모가 7명인 소규모 업체부터 250명에 이르는 중견업체를 포함하였다. 대체로 공업계열 학생들의 현장실습을 담당하고 있었다.

표 V-8 참여자 현황 : 현장실습업체 담당자

참여자	지역	업체	직위	직원규모	특징
D01	경기	반도체 검사장치 업체	차장	250여명	전문계고 학생(인턴) 대상 6개월 교육과정 8년째 운영
D02	경기	금형부품 제작업체	부사장	100여명	2016년부터 도제
D03	충북	금형공구 생산업체	과장	190여명	2009년부터 직업계고와 협약
D04	광주	건축사사무소	대리	7명	

## 2) 자료수집방법

면접을 위해 선행연구를 기초로 연구진이 반구조화된 질문지를 구성하였다. 모든 면접은 참여자를 만나 연구진이 진행자가 되어 직접 실시하였고, 각 집단별 회당 면접시간은 90분에서 150분 정도 소요되었다. 포커스 그룹의 효율적 운영을 위하여 면접에 앞서 연구의 목적과 질문지 내용을 포함한 이메일을 참여자들에게 발송하였으며, 각 그룹별로 면접 시작 시 5~10분 정도 연구의 목적과 내용에 대해 간략히 설명하고 연구진과 참여자들이 서로 소개하는 시간을 가졌다.

참여자들이 자신의 의견에 대한 실마리를 찾을 수 있도록 학생들에게는 직업계고 및 전공계열 선택 동기에 관한 질문을, 업체 담당자와 교사들에게는 업체나 학교 현황 등에 대한 간략한 질문을 제시하였고, 학습중심 현장실습 제도 도입으로 인한 현황 등에 대해 이야기를 나누는 것을 시작으로 면담을 시작하였다. 참여자들이 자신의 생각과 경험을 충분히 나눌 수 있도록 배려하면서 주요 질문을 이끌어갔으며, 주요 질문에 대한 의견이 어느 정도 마무리되었을 때, 마무리 질문을 통해 도출된 의견을 정리하며 면담을 종료하였다. 주요 면담 질문 영역은 다음과 같다.

표 V-9 면담 질문 영역

대상	주요 질문	
	도입 질문	직업계고를 선택하게 된 동기는 무엇인가
졸업생	주요 질문	현장실습을 하기로 결정한 이유는 무엇인가 현장실습에 대한 기대는 어떠했는가 현장실습 업체 결정은 어떻게 했는가(결정주체, 과정, 절차) 현장실습 준비과정은 어떠했는가 현장실습 경험은 어떠했는가 현장실습을 하면서 가장 힘들었던 점은 무엇이었는가 현장실습을 통해 가장 도움을 받은 점은 무엇이었는가 진로결정은 어떻게 했는지, 현장실습이 진로결정에 영향을 미쳤는가 현장실습 경험이 의미가 있는지, 현재 나의 삶에 어떤 영향을 미치는가
		마무리 질문

대상	주요 질문	
재학생	도입 질문	직업계고를 선택한 이유, 계열 선택 이유, 만족도는 어떠한가 평소 현장실습에 대해서는 어떤 생각을 가졌었는가
	주요 질문	현장실습을 하기로 결정했는지 여부 및 그 이유는 무엇인가(학교의 요구, 개인의 선택, 가족의 요구/ 돈을 벌기 위해서, 기술을 배우기 위해서, 취업과 연계하기 위해서 등) 현장실습 제도가 변화에 대한 생각은 어떠한가(산업체 파견 현장실습 → 학습중심 현장실습) 현장실습에 대한 기대는 어떠한가(현장실습을 통해 얻을 수 있는 것이 무엇이라 생각하는지, 현장실습이 나의 진로나 삶에 어떤 영향을 미칠 것이라 생각했는지) 현장실습 업체 결정 및 준비는 어떻게 하고 있는가(결정주체, 과정, 절차) 현장실습을 통해 어떤 점을 도움받고 싶은가
	마무리 질문	앞으로 현장실습제도가 어떻게 운영되어야 한다고 생각하는가
교사	도입 질문	현장실습을 담당하면서 학생들의 어떤 점에 가장 중점을 두는가
	주요 질문	학교에서 현장실습을 보는 관점은 어떠한가 현장실습이 어떻게 이루어지고 있는가 현장실습 평가방식은 어떠한가 현장실습을 담당하면서 교사로서 가장 힘든 점은 무엇인가 복교생이 있을 경우 어떻게 처리하는지, 복교생 처리 방안은 어떠한가 산업체 파견 현장실습이 필요하다고 생각하는가 학습중심 현장실습제도에 대한 기대는 어떠한가
	마무리 질문	앞으로 현장실습제도가 어떻게 운영되어야 한다고 생각하는가
업체 담당자	도입 질문	학습중심 현장실습제도로의 변화에 따른 업체의 분위기는 어떠한가
	주요 질문	현장실습생들이 업체에서 주로 배우는 것은 무엇인가 현장실습 담당자로서 현장실습 업무를 담당하면서 어떤 점에 가장 중점을 두고 있는가 업체에서 현장실습을 바라보는 관점은 어떠한가 현장실습을 담당하면서 가장 힘든 점은 무엇인가 현장실습 평가방식은 어떠한가 산업체 파견 현장실습에 대해 어떻게 생각하는가 학습중심 현장실습제도에 대해 어떠한 기대를 가지고 있는가
	마무리 질문	직업계고 학생들을 위한 제도개선방안, 현장실습 제도의 나아갈 방향은 어떠한가 어떠해야 한다고 생각하는가

모든 자료는 수집 후 바로 전사하였으며, 연구진이 검토한 후 내용을 분석하였다.



## VI. 직업계고 현장실습 제도 운영 실태와 그 영향 : 설문조사 분석 결과

- 1. 청소년 대상 조사 결과
- 2. 전문가(현장실습 담당교사)  
대상 조사 결과
- 3. 심층 분석 : 현장실습이  
성과를 거두는 조건과  
청소년에게 미치는 영향
- 4. 소결 : 요약 및 시사점



## 1. 청소년 대상 조사 결과

이 장의 제1절에는 직업계고에서 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습을 경험한 청소년을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 제시하였다. 청소년 대상 설문조사 내용은 크게 ①현장실습으로의 유입: 선택과 준비, ②현장실습 기본 환경, ③현장실습 운영 실태, ④현장실습생의 근로보호 실태, ⑤현장실습의 중단과 복교, ⑥‘학교에서 직업세계로의 이행’ 기제로서 현장실습, ⑦현장실습 제도 개선을 위한 정책적 수요로 구분된다. 그 구체적 내용이 아래 차례로 제시되어 있다.

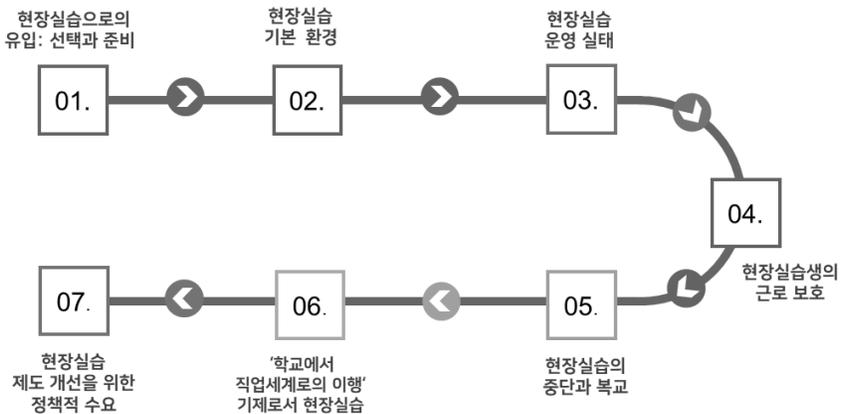


그림 VI-1 청소년 대상 실태조사 내용의 구성과 흐름

\* 이 장은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

## 1) 현장실습으로의 유입(流入) : 선택과 준비

여기에서는 청소년들이 현장실습으로 유입되는 과정을 검토하였다. 이를 위해 현장실습에 참여한 청소년들이 직업계고를 선택한 이유는 무엇인지 개괄하고, 현장실습에 갖는 수요, 실습 업체를 알게 된 경로와 그 업체를 선택한 이유를 검토하였다. 그런 다음, 학교와 산업체로부터 실습 전에 필요한 사전 정보를 충분히 제공 받았는지를 점검해보았다.

### (1) 현장실습에 대한 잠재적 수요

#### ① 직업계고를 선택한 이유

먼저, 청소년들이 직업계고를 선택한 이유는 무엇인지를 살펴봄으로써, 현장실습으로 유입되는 청소년들의 수요를 확인해보고자 하였다. 직업계고 진학 이유에 대한 분석 결과, '대학진학보다 취업을 더 하고 싶어서'라는 응답이 44.2%로 가장 많았고, '흥미와 적성'때문이라는 응답이 21.1%, '성적 때문'이라는 응답이 17.3%로 그 뒤를 이었다. 주요 배경변인별 비교에서 눈에 띄는 결과를 살펴보면, 전공별 비교에서는 공업이나 상업·정보 등 여타 계열에 비해 농생명·기타 전공에서 '흥미와 적성'때문이라는 응답과 '성적 때문'이라는 응답 비율이 좀 더 높게 파악되었고, 가정형편에 따른 비교에서는 가계 소득이 월평균 200만원 미만이라고 답한 집단에서 '가정형편 때문에' 직업계고를 선택했다는 응답이 11.8%로 나타나, 전체 평균(5.9%) 보다 2배 높은 비율을 나타낸 점이 특징적이다.

표 VI-1 직업계고 선택 이유 (단위 : 명(%))

내용/구분	대학진학 보다 취업을 더 하고 싶어서	나의 흥미와 적성을 고려해서	가정형편 때문에	성적 때문에	대학 진학에 유리할 것 같아서	기타 (구체적 으로)	$\chi^2$
전체	573(44.2)	273(21.1)	76(5.9)	224(17.3)	93(7.2)	56(4.3)	-
성별	남자	374(42.2)	184(20.7)	56(6.3)	173(19.5)	54(6.1)	21.307*** (d.f.=5)
	여자	199(48.8)	89(21.8)	20(4.9)	51(12.5)	39(9.6)	
전공	공업	374(47.9)	150(19.2)	51(6.5)	128(16.4)	39(5.0)	65.669*** (d.f.=10)
	상업/정보	166(46.5)	75(21.0)	21(5.9)	51(14.3)	7(2.0)	
	농생명/기타	33(21.4)	46(29.9)	4(2.6)	45(29.2)	16(10.4)	
부모의 소득 수준	200만원 미만	122(44.9)	49(18.0)	32(11.8)	44(16.2)	20(7.4)	36.454*** (d.f.=10)
	200이상 -500미만	302(45.1)	146(21.8)	31(4.6)	120(17.9)	41(6.1)	
	500만원 이상	124(43.2)	66(23.0)	7(2.4)	45(15.7)	29(10.1)	

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

## (2) 현장실습의 선택

### ① 현장실습 참여 이유

직업계고 학생들이 모두 산업체 기반 현장실습에 참여하는 것은 아니다. 본 연구의 제Ⅲ장에서 교육부 하이파이브(HIFIVE) 사이트에서 수집한 행정통계자료를 분석한 바에 따르면, 2018년 2월 졸업생 약 10만 4천여명 가운데, 현장실습에 참여한 학생수는 3만 9천여명으로 37.4%로 파악된 바 있다. 실제로 직업계고에서 취업을 희망하는 학생들은 대체로 현장실습을 받지만, 대학진학을 준비하는 학생들은 산업체 현장실습에 참여하지 않는 것이 일반적이다.

이처럼 실습 참가 여부가 나뉘는 상황에서, 청소년들이 현장실습을 택한 이유를 살펴보는 것은 현장실습에 대한 당사자들의 기대와 수요를 파악하는 데 도움이 된다. 이에 현장실습을 경험한 청소년들을 대상으로, 현장실습에 참여한 주된 이유

(1순위 이유)를 확인해보았다. 1순위 응답에 대한 분석 결과, 직업계고에 진학한 청소년들이 산업체 기반 현장실습을 택한 가장 주요한 이유는 실습을 통해 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용’(20.3%)해보고자 하는 기대 때문인 것으로 파악되었다. 그 다음으로는 ‘실습수당을 받을 수 있어서’라는 경제적 기대가 19.2%로 뒤를 이었고, ‘학교에서 배우는 것보다 전문적인 직업교육과 실무를 배울 수 있을 것’이라는 요구도 17.6%로 비교적 높게 파악되었다. ‘졸업 후 취업이 보장되어서’라는 취업 연계 사유도 15.4%를 차지했다.

이를 중복응답 결과를 기준으로 살펴보면, ‘학교에서 배우는 것보다 전문적인 직업교육과 실무를 배우고 싶다’는 기대가 39.7%로 가장 높게 파악되었고, ‘실습수당을 받을 수 있어서’ 34.9%, ‘졸업 후 취업이 보장되어서’ 34.3%, ‘학교수업을 듣는 것보다 취업하는 것이 낫다고 생각해서’ 30.4% 등이 비교적 높은 응답 비율을 차지했다. 중복응답 분석 결과, 실습수당이나 취업보장도 같은 현실적인 이유가 상당히 높게 파악된 점이 눈길을 끈다. 이 같은 결과는 현장실습에 대해 청소년들이 갖는 기대는 현장실습의 본래 목적인 전문적인 직업교육이나 실무학습 외에도, 실습수당이나 취업보장도 중요한 비중을 차지함을 시사한다.

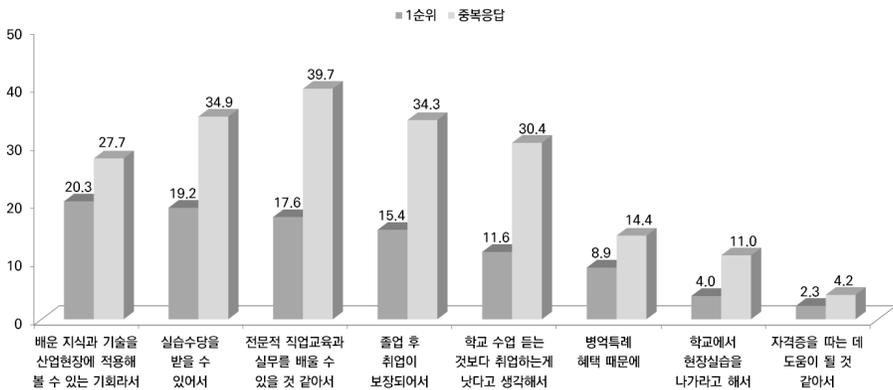


그림 VI-2 현장실습 참여 이유 (단위 : %)

## ② 현장실습 업체를 알게 된 경로

현장실습을 했던 업체를 알게 된 경로에 대한 조사 결과, ‘학교(또는 학교 선생님)의 추천’으로 알게 되었다는 응답 비율이 78.0%로 압도적으로 높게 나타났고, 그 다음으로는 ‘부모님이나 지인의 소개’ 9.5%, ‘취업사이트(알바몬, 알바천국 등)를 통해 스스로 섭외’ 8.2% 등으로 파악되었다.

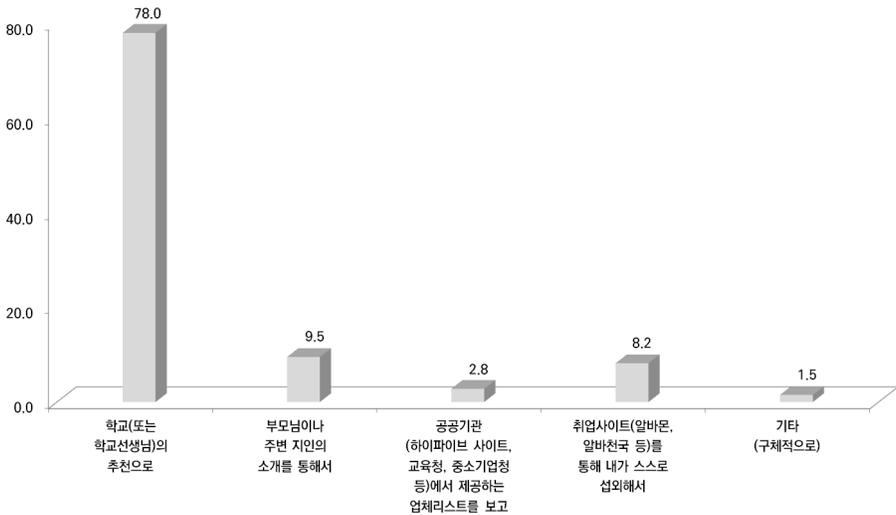


그림 VI-3 현장실습 업체를 알게 된 경로 (단위 : %)

## ③ 해당 업체를 선택한 이유

다음으로, 해당 산업체를 선택한 이유에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 먼저, 가장 주된 1순위 이유에 대한 분석에서는 ‘원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서’라는 응답이 31.3%로 가장 높게 나타났고, ‘출퇴근 거리가 가까워서’가 16.7%로 그 뒤를 이었다. ‘실습수당이나 복리후생 조건이 마음에 들어서’(13.1%), ‘취업 연계가 가능해서’(11.2%) 등도 비교적 높은 순위를 나타냈고, ‘학교에서 그 산업체로 가라고 해서’라는 응답도 10.2%를 차지하였다. 중복응답 값을 중심으로 살펴보면, 1순위 응답과 마찬가지로 ‘원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서’라는

응답이 42.7%로 가장 높게 파악되었다. 이러한 결과는 청소년들이 현장실습 업체를 선택하는 데는 전공과 적성 등을 고려했을 때, 희망하는 직무로 실습을 받을 수 있는지 여부가 가장 중요한 선택 기준으로 작용함을 의미한다.

1순위 응답에서 ‘출퇴근 거리’가 2위를 차지한 것과는 달리, 중복응답 분석에서는 ‘실습수당이나 복리후생 조건이 마음에 들어서’라는 응답이 그 다음으로 높게 파악되었다. 아울러 ‘취업 연계가 가능해서’(28.3%), ‘출퇴근 거리가 가까워서’(28.1%) 등이 높은 순위를 차지하였다. 상술한 결과는 학생들이 현장실습 업체를 선택할 때, 희망하는 직무로 실습을 받을 수 있는지가 가장 중요한 기준으로 작용하지만, 그 밖에 출퇴근 거리, 실습수당, 취업연계 등 현실적인 조건들도 주요 고려 대상으로 작용함을 시사한다.

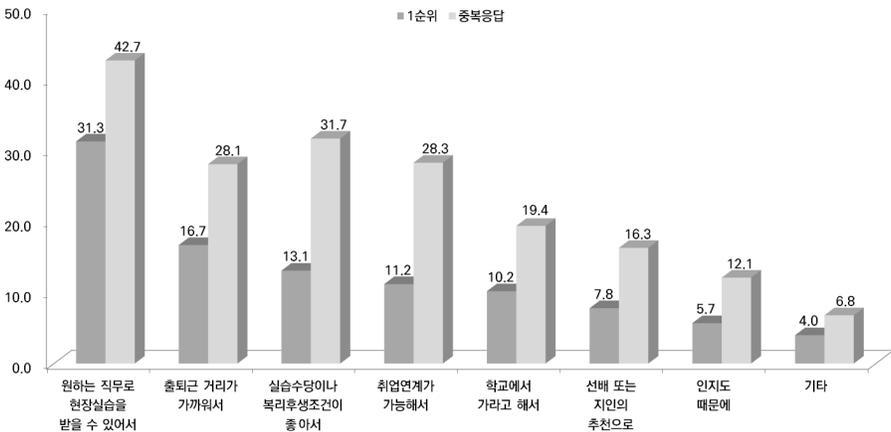


그림 VI-4 해당 업체를 선택한 이유 (단위 : %)

### (3) 현장실습의 사전 준비 단계

#### ① 학교의 사전교육

교육부가 배포한 현장실습 운영 매뉴얼에 따르면, 학교에서는 현장실습을 실시하기 전에 노동관계법(노동인권) 교육, 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 직업

윤리에 관한 교육 등 사전교육을 실시해야 한다. 이때 사전교육에는 노동관계법 등 노동인권 교육, 산업안전보건교육과 등과 함께 현장실습 내용, 현장실습 방법 및 기간, 실습결과의 평가 등도 함께 안내되어야 한다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 48; 경기도교육청 취업지원센터, 2017: 179). 이에 관련 정보가 현장실습 참여 청소년들에게 충분히 잘 제공되었는지를 점검해보았다.

분석 결과, 세부 항목별로 다소 차이가 있긴 하지만, 전체적으로 ‘충분한 정보를 제공받았다’는 응답 비율은 30~40% 수준에 머물고, ‘대략적인 정보를 제공받았다’는 응답이 48~56% 수준으로 파악되었다. 정보를 ‘별로 제공받지 못했다’는 응답도 8~18% 수준으로 파악되었다. 이 같은 결과는 규정에 따라 관련 정보가 제공되고 있기는 하지만, 그 정보의 수준이 현장실습 참여 학생들이 체감하기에 충분한 수준에까지는 이르지 못하고 있음을 시사한다. 세부 항목별로는 ‘실습수당·실습 시간 등 실습 조건’에 대해 충분한 정보를 제공받았다는 응답이 42.2%로 비교적 높게 파악되었고, 남학생의 경우에는 ‘병역 특례 혜택에 관한 정보’를 충분히 제공 받았다는 응답도 36.0%로 파악되었다.

한편, 실습생의 소속 학교 유형을 일반 직업계고(특성화고, 일반고 직업반)와 마이스터고·도제학교로 구분해서 비교해 본 결과, 모든 항목에서 마이스터고·도제학교 학생들이 보다 충분한 정보를 제공받는 것으로 인식하고 있었다. 현장실습을 비롯한 직업계고 교육 전반에 걸쳐, 마이스터고·도제학교 등 추가적 예산이 투입되는 직업계고등학교와 일반 특성화고 사이에 질적 격차가 크다는 지적이 지속적으로 제기되고 있다. 여기에서 도출된 결과 역시 일반 직업계고 학생들과 마이스터고·도제학교 등 정부의 추가적 지원이 제공되는 학교의 학생들 사이에 현장실습 준비 단계에서 제공받는 정보의 수준에서부터 체계적인 차이가 존재할 가능성이 있음을 방증한다. 특히 실습 결과의 평가 방법에 관한 정보의 경우, 실습 전에 제공되어야 할 사전 교육 내용으로 명시되어 있음에도 불구하고, 일반 직업계고에서 현장실습을 받은 응답자의 20.9%가 ‘별로 정보를 제공받지 못했다’는 반응을

보였다. 이러한 결과는 현장실습과 관련하여, 실습 결과의 평가에 관한 정보가 청소년들에게 충분히 제공되지 못하고 있음을 방증한다.

표 VI-2 사전 정보 제공 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		(1) 실습 산업체에 관한 기본 정보			$\chi^2$
		별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	
전체		114(13.5)	471(55.7)	261(30.9)	-
학교	일반 직업계고	69(14.7)	272(58.0)	128(27.3)	6.535* (d.f.=2)
유형	마이스터고/도제학교	45(11.9)	199(52.8)	133(35.3)	
내용/구분		(2) 실습 내용, 방법 및 기간 등 해당 산업체의 실습 여건			$\chi^2$
		별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	
전체		105(12.4)	477(56.4)	264(31.2)	-
학교	일반 직업계고	64(13.6)	277(59.1)	128(27.3)	7.798* (d.f.=2)
유형	마이스터고/도제학교	41(10.9)	200(53.1)	136(36.1)	
내용/구분		(3) 실습수당, 실습시간 등 실습 조건			$\chi^2$
		별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	
전체		72(8.5)	416(49.2)	357(42.2)	-
학교	일반 직업계고	49(10.4)	237(50.5)	183(39.0)	7.558* (d.f.=2)
유형	마이스터고/도제학교	23(6.1)	179(47.6)	174(46.3)	
내용/구분		(4) 채용 연계에 관한 정보			$\chi^2$
		별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	
전체		119(14.1)	463(54.9)	261(31.0)	-
학교	일반 직업계고	77(16.4)	258(55.0)	134(28.6)	5.918
유형	마이스터고/도제학교	42(11.2)	205(54.8)	127(34.0)	
내용/구분		(5) 병역 특례 여부에 관한 정보			$\chi^2$
		별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	
전체(여학생 제외)		98(16.0)	293(48.0)	220(36.0)	-
학교	일반 직업계고	56(20.9)	119(44.4)	93(34.7)	8.501* (d.f.=2)
유형	마이스터고/도제학교	42(12.2)	174(50.7)	127(37.0)	

내용/구분	(6) 실습 결과의 평가 방법			$\chi^2$	
	별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음		
전체	150(17.7)	430(50.8)	266(31.4)	-	
학교 유형	일반 직업계고	98(20.9)	238(50.7)	133(28.4)	9.131* (d.f.=2)
	마이스터고/도제학교	52(13.8)	192(50.9)	133(35.3)	

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

〈표 VI-3〉에는 현장실습 참가자들을 대상으로 학교에서 실습 전에 실시해야 하는 사전 필수 교육을 받았는지, 받았다면 주로 어떤 방법으로 받았는지를 검토한 결과가 정리되어 있다. 분석 결과, 대부분의 항목에 대해 90% 안팎의 학생들이 관련 교육을 받았다고 답해, 필수 교육이 학교 현장에서 대체로 잘 실시되고 있음을 확인할 수 있었다. 교육방법의 경우에는 ‘대규모의 학생들을 모아놓고 하는 강의식 집체교육’으로 받았다는 응답(41~44%)과 ‘한 학급 정도의 인원수로 진행하는 학급별 수업’을 받았다는 응답(41~43%)이 유사한 비율로 도출되었다. 그 밖에 온라인 교육을 받았다는 응답은 각 항목별로 15~17% 수준으로 파악되었다.

표 VI-3 실습 전 필수 교육 이수(여부 및 방법) (단위 : 명(%))

교육내용	교육 여부		교육 방법		
	받았음	받지 않았음	여러 학급 규모의 학생들을 모아놓고 하는 강의식 집체교육	한 학급 정도의 인원수로 진행하는 학급별 수업	온라인 교육
(1) 현장실습생의 권리와 의무	761(90.0)	85(10.0)	308(41.1)	320(42.7)	122(16.3)
(2) 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육	763(90.2)	83(9.8)	308(41.0)	313(41.7)	130(17.3)
(3) 산업안전보건 교육	771(91.1)	75(8.9)	320(42.0)	315(41.4)	126(16.6)
(4) 성희롱 예방교육	757(89.5)	89(10.5)	332(44.4)	301(40.3)	114(15.3)

노동인권교육, 성희롱 예방교육 등 필수교육의 교육방법에 대해 관심을 갖는 이유는 교육방법에 따라 그 효과가 달라질 수 있기 때문이다. 이와 관련하여, 노동인권교육 방식과 도움 정도를 조사한 여성가족부(2016) 조사에 따르면, 강의식 수업이나 온라인교육에 비해, 모둠활동식 수업을 했을 때 해당 교육이 도움이 된다는 응답 비율이 더 높게 나타난 바 있다.

현장실습 전에 학생들에게 관련 교육을 ‘필수’ 교육으로 지정해서 실시하는 이유는 그것이 학생들에게 반드시 필요하기 때문일 것이다. 그렇다면 이 같은 교육은 단지 실시 여부만 중요한 것이 아니라, 이를 통해 전달하고자 하는 내용이 실제로 청소년들에게 잘 전달되었는지 교육의 ‘효과’까지 검토되어야 한다. 이러한 견지에서 여기에서는 앞서 살펴본 교육방법에 따라 청소년들이 체감하는 교육효과에 차이가 있는지를 검토해보았다.

그 결과, 모든 항목에서 ‘한 학급 정도의 인원으로 진행되는 학급별 수업’을 받은 학생들의 체감 효과가 여타 방법으로 교육을 받은 학생들이 체감 효과보다 더 양호하게 파악되었다. 특히 ‘근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육’의 경우, 도움이 되었다는 긍정적 평가(약간 도움이 됨+매우 도움이 됨) 비율이 강의식 집체교육에서는 83.4%, 온라인 교육에서는 83.1%로 나타난 데 비해, 학급별 수업에서는 91.6%로 약 8%p 더 높게 파악되었다. 산업안전보건 교육 역시 강의식 집체교육을 받은 학생들 가운데 도움이 된다는 긍정적 응답 비율은 82.5%, 온라인 교육은 79.3%로 나타난 반면, 학급별 수업은 89.1%로 상대적으로 더 높았다. 이 같은 결과는 현장실습 필수 교육의 효과를 제고하기 위해서는 대규모로 이루어지는 강의식 집체교육보다 학급별로 이루어지는 활동 중심의 교육이 더욱 효과적임을 의미한다. 상술한 결과로 미루어 볼 때, 향후 관련 교육 확대를 위한 정책의 추진은 단지 제공 여부를 확대하는 데 집중하기보다는, 효과적인 교육을 제공하기 위한 ‘교육의 방법’에도 관심을 기울일 필요가 있어 보인다.

표 VI-4 교육방법에 따른 현장실습 필수 교육의 효과 (단위 : 명(%))

내용/구분		(1) 현장실습생의 권리와 의무				$\chi^2$
		전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	
전체		25(3.3)	88(11.6)	461(61.0)	182(24.1)	-
교육 방법	강의식 집체교육	15(4.9)	36(11.7)	195(63.5)	61(19.9)	13.681* (d.f.=6)
	학급별 수업	5(1.6)	31(9.8)	196(61.8)	85(26.8)	
	온라인 교육	5(4.1)	20(16.4)	65(53.3)	32(26.2)	
내용/구분		(2) 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육				$\chi^2$
		전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	
전체		21(2.8)	78(10.3)	441(58.2)	218(28.8)	-
교육 방법	강의식 집체교육	12(3.9)	39(12.7)	182(59.3)	74(24.1)	16.106* (d.f.=6)
	학급별 수업	3(1.0)	23(7.4)	182(58.7)	102(32.9)	
	온라인 교육	6(4.6)	16(12.3)	69(53.1)	39(30.0)	
내용/구분		(3) 산업안전보건 교육				$\chi^2$
		전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	
전체		27(3.5)	89(11.6)	424(55.4)	226(29.5)	-
교육 방법	강의식 집체교육	13(4.1)	43(13.5)	183(57.4)	80(25.1)	13.249* (d.f.=6)
	학급별 수업	7(2.2)	27(8.7)	176(56.4)	102(32.7)	
	온라인 교육	7(5.6)	19(15.1)	59(46.8)	41(32.5)	
내용/구분		(4) 성희롱 예방 교육				$\chi^2$
		전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	
전체		31(4.1)	101(13.4)	408(54.3)	212(28.2)	-
교육 방법	강의식 집체교육	15(4.5)	52(15.7)	186(56.2)	78(23.6)	9.002 (d.f.=6)
	학급별 수업	10(3.4)	33(11.1)	163(54.7)	92(30.9)	
	온라인 교육	6(5.3)	16(14.0)	54(47.4)	38(33.3)	

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

② 산업체의 업무 관련 안내 및 교육 여부

다음으로, <표 VI-5>에는 실습을 했던 산업체에서, 실무에 배치되기 전에 필요한 안내 또는 교육을 받았는지 살펴본 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 담당할 실습 내용(업무)에 대한 안내를 받았다는 응답은 86%, 작업장 내 안전수칙 교육은 85.3%, 휴식시간·추가근무수당 등 근로조건에 대한 안내는 82.1%가 관련 교육을 받았다고 답했다. 그에 비해 사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육은 77.8%, 성희롱 예방 교육은 72.3%가 경험했다고 답해, 여타 항목에 비해 상대적으로 낮은 경험률을 나타냈다.

배경변인별 비교에서 학교 유형에 따른 차이를 살펴본 결과, 대체로 일반 직업계고 학생들에 비해 마이스터고/도제학교에서 실습을 받은 학생들의 교육 경험률이 더 높게 파악되었다. 그리고 이 같은 차이는 ‘담당할 실습내용(업무)에 대한 안내’를 제외한 나머지 항목에서 모두 통계적으로 유의한 것으로 파악되었다. 특히 ‘작업장 내 안전수칙 교육’, ‘사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육’에서는 두 집단 간 경험률의 차이가 10%p 수준에 달했다. 이러한 결과는 일반 직업계고 학생들이 실습을 나가는 업체와 마이스터고·도제학교 학생들의 실습처의 질적 차이에 기인하는 것으로 볼 수 있다.

표 VI-5 산업체의 업무 관련 안내 및 교육 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		(1) 담당할 실습내용(업무)에 대한 안내		
		받았다	받지 않았다	$\chi^2$
전체		726(86.0)	118(14.0)	-
학교 유형	일반 직업계고	405(86.4)	64(13.6)	0.098 (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	321(85.6)	54(14.4)	
내용/구분		(2) 작업장 내 안전수칙 교육		
		받았다	받지 않았다	$\chi^2$
전체		720(85.3)	124(14.7)	-
학교 유형	일반 직업계고	380(81.0)	89(19.0)	15.461*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	340(90.7)	35(9.3)	

내용/구분		(3) 휴식시간, 추가근무수당 등 근로조건에 대한 안내		
		받았다	받지 않았다	$\chi^2$
전체		693(82.1)	151(17.9)	-
학교 유형	일반 직업계고	369(78.7)	100(21.3)	8.458** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	324(86.4)	51(13.6)	
내용/구분		(4) 사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육		
		받았다	받지 않았다	$\chi^2$
전체		657(77.8)	187(22.2)	-
학교 유형	일반 직업계고	344(73.3)	125(27.6)	12.372*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	313(83.5)	62(16.5)	
내용/구분		(5) 성희롱 예방 교육		
		받았다	받지 않았다	$\chi^2$
전체		610(72.3)	234(27.7)	-
학교 유형	일반 직업계고	320(68.2)	149(31.8)	8.617** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	290(77.3)	85(22.7)	

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

## 2) 현장실습 기본 환경

앞서 학생들이 주로 어떤 이유와 목적에서 직업계고에 진학하여 현장실습을 선택하는지를 비롯해, 실습 전에 필요한 교육과 안내는 충분히 받고 있는지를 살펴보았다면, 여기에서는 좀 더 본격적으로 실제 실습이 이루어지는 기본 환경에 대해 점검해보았다. 현장실습 기본 환경은 실습이 이루어지는 시기, 업체의 소재지, 규모, 실습 형태 등을 중심으로 검토하였다.

### (1) 현장실습 시기

학생들의 산업체 기반 현장실습 파견을 언제부터 허용할 것인지 실습 시기에 관한 문제는 학생들의 학습권 보장과 맞물려 있기 때문에 중요한 이슈로 간주된다.

재학 중 실습을 반대하는 입장에서는 학생 신분인 실습생들이 너무 일찍 실습을 받게 되면, 고교 교육과정을 충실히 이수하기 힘들다고 지적한다. 2018년 새로 도입된 '학습중심 현장실습'에서 실습시기를 이전보다 엄격히 제한하여, 원칙적으로 동계방학 이후 가능하되, 선도기업으로 지정된 경우에 한해 수업일수 2/3 출석 이후 가능하도록 규정한 것도 이러한 지적을 일부 반영한 결과로 볼 수 있다.

이러한 이슈를 염두에 두고, 그간 실제로 현장실습이 주로 언제 이루어졌는지, 그 시기를 검토한 결과가 <표 VI-6>에 제시되어 있다. 2018년 2월 졸업생을 대상으로 실시한 조사 결과, 3학년 2학기에 실습을 나갔다는 응답이 77.4%로 가장 많았고, 여름방학 이전에 나갔다는 응답은 21.8%로 파악되었다. 이를 좀 더 세분해서 살펴보면, '3학년 여름방학'에 나갔다는 응답이 10.1%, '3학년 1학기'라는 응답이 8.5%, '3학년 이전'에 나갔다는 응답이 3.2%로 나타났다.

표 VI-6 현장실습을 나간 시기 (단위 : 명(%))

내용/구분	3학년 이전	3학년 1학기	3학년 여름방학	3학년 2학기	기타	$\chi^2$
전체	17(3.2)	45(8.5)	53(10.1)	408(77.4)	4(0.8)	-

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

## (2) 실습 업체의 소재지와 거주지 이동

현장실습에 참여하는 청소년들이 겪는 어려움 가운데, 실습 받을 업체가 거주지와 너무 멀리 떨어진 데서 비롯되는 문제가 있다. 이 경우, 업체에서 기숙사를 제공하는 경우가 일반적이지만, 기숙사가 제공되지 않아서 개별적으로 숙소를 구해야 하는 경우도 발생한다. 이러한 문제는 산업체가 밀집되어 있는 수도권보다는 실습업체를 쉽게 구하기 힘든 지방의 직업계고 학생들에게 좀 더 빈번하게 발생한다.

이와 관련하여, [그림 VI-5]와 <표 VI-7>에는 실습 업체의 소재지와 거주지 이동을 둘러싼 실태 검토 결과가 제시되어 있다. 먼저 청소년들이 현장실습을 경험하는

업체의 대략적인 지역별 분포를 살펴본 결과, 서울 15.3%, 경기·인천 34.5% 등으로 나타나, 수도권 지역에 49.8%가 분포하는 것으로 파악되었다. 그 밖에 광역시(세종시 포함) 19.2%, 여타 중소도시·읍면지역 31.0% 등으로 파악되었다.

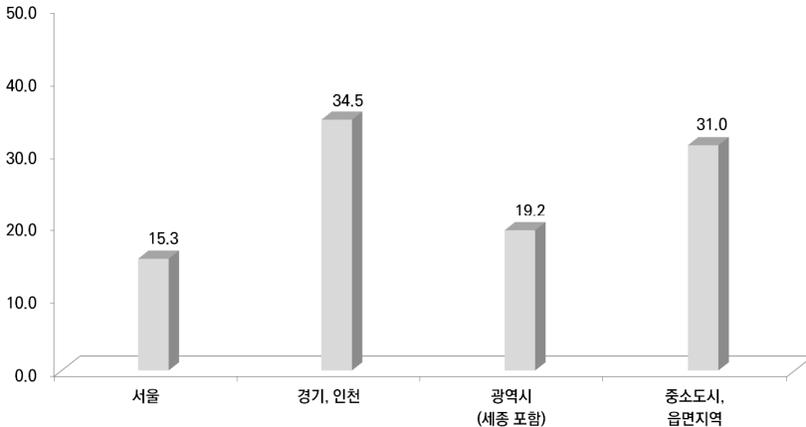


그림 VI-5 실습 업체의 소재지 (단위 : %)

현장실습에서 이슈가 되는 것은 업체의 소재지 그 자체라기보다는, 소재지 분포의 불균형으로 인한 거주 지역 이동과 관련이 깊다. 이에 현장실습 유경험자들을 대상으로, 현장실습 때문에 거주 지역을 이동한 적이 있는지를 물어보았다. 그 결과, 거주지 이동 경험이 있다는 응답이 전체 응답자의 29.1%를 차지했고, 이동 경험이 없다는 응답은 70.9%로 파악되었다. 이러한 결과는 현장실습생 3명 중 1명 비율로 실습 때문에 원래 살던 집을 떠나 업체의 기숙사에 머물거나 근처에서 자취를 하는 등 거주지 이동을 경험하고 있음을 의미한다.

거주지 이동 경험을 주요 배경변인별로 비교해보면, 여자 청소년보다는 남자 청소년들의 거주지 이동 비율이 더 높았고, 지역별로는 본래 학교 소재지가 수도권인 경우에 비해, 비수도권 지역에서 거주지 이동 비율이 높았다(수도권 22.0% vs. 비수도권 34.6%). 이 같은 차이는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

표 VI-7 실습을 위한 거주지 이동 경험 유무 (단위 : 명(%))

내용/구분		있다	없다	$\chi^2$
전체		246(29.1)	600(70.9)	-
성별	남자	190(31.0)	423(69.0)	3.967* (d.f.=1)
	여자	56(24.0)	177(76.0)	
권역	수도권	82(22.0)	290(78.0)	15.934*** (d.f.=1)
	비수도권	164(34.6)	310(65.4)	

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

[그림 VI-6]과 [그림 VI-7]에는 현장실습을 위해 거주 지역을 이동하는 과정에서 어려움을 겪었는지, 겪었다면 주로 어떤 어려움을 겪었는지 조사한 결과가 제시되어 있다. 먼저, 거주지 이동으로 인해 어려움을 겪었는지 여부를 살펴본 결과, 거주지 이동 경험자의 66.9%가 어려움을 겪었다는 반응을 보였고, 33.1%만이 별다른 어려움이 없었다고 답하였다. 이러한 결과는 현장실습으로 인해 거주지 이동을 경험하는 청소년 대다수가 어떠한 형태로든 문제를 겪고 있음을 의미한다.

거주지 이동 과정에서 어려움을 겪었다면 주로 어떤 문제를 경험했는지를 확인해 본 결과, 77.6%에 달하는 대부분의 응답자들이 가족이나 학교 친구 등 주변사람들과 멀리 떨어지는 것으로부터 어려움을 겪었다는 반응을 보였고, 46.1%는 거주지 이동에 따른 경제적 부담을 토로하였다. 또한 17.0%는 숙소를 구해야 하는 문제가 있었다고 답하였다.

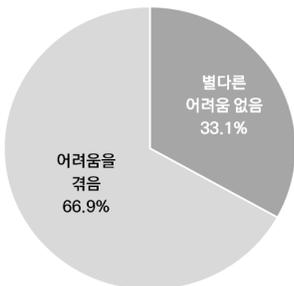


그림 VI-6 실습으로 인한 거주지 이동의 어려움 경험 여부

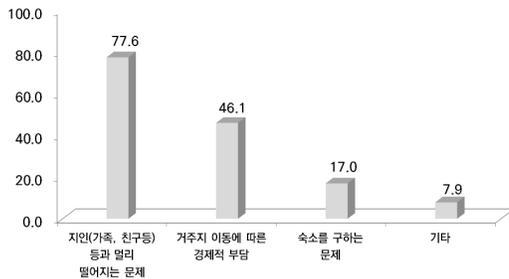


그림 VI-7 실습으로 인한 거주지 이동 과정에서 경험한 어려움 (단위 : %)

### (3) 실습 업체 규모

〈표 VI-8〉에는 청소년들이 현장실습을 하는 업체의 대략적인 규모를 파악해본 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 근로기준법이 적용되지 않는 5인 미만 사업장에서 실습을 받은 응답자 비율은 7.4%로 파악되었고, 5~29인 규모의 사업장이 36.2%, 30~299명 규모의 사업장에서 실습을 받은 응답자 비율이 41.5%로 파악되었다. 300명 이상의 대규모 사업장에서 실습을 받은 응답자는 8.0%였고, 잘 모르겠다는 응답이 6.9%로 파악되었다. 전체적으로 30인 미만 사업장에서 실습을 했다는 응답자 비율이 43.6%, 30인 이상 사업장에서 실습을 한 응답자 비율은 49.5%로 파악되었다.

표 VI-8 실습 업체 규모 (단위 : 명(%))

내용/구분	5명 미만 (1~4명)	5~29명	30~299명	300명 이상	잘 모르겠음	$\chi^2$	
전체	63(7.4)	306(36.2)	351(41.5)	68(8.0)	58(6.9)	-	
성별	남자	36(5.9)	209(34.1)	285(46.5)	38(6.2)	45(7.3)	33.612*** (d.f.=4)
	여자	27(11.6)	97(41.6)	66(28.3)	30(12.9)	13(5.6)	
권역	수도권	28(7.5)	154(41.4)	145(39.0)	26(7.0)	19(5.1)	9.899* (d.f.=4)
	비수도권	35(7.4)	152(32.1)	206(43.5)	42(8.9)	39(8.2)	

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

### (4) 실습 형태(주간근무, 교대근무 등)

직업교육훈련촉진법 제9조의2 및 제24조에서는 미성년자 또는 재학생의 현장 실습 시간은 1일 7시간, 1주 35시간으로 제한하고, 야간(오후 10시~오전 6시) 및 휴일 실습은 금지하고 있다. 그 동안 실제로 이 같은 규정이 잘 준수되었는지를 살펴보는 것은 앞으로 실시될 현장실습 여건을 점검하는 데 유용한 정보를 제공해 줄 수 있다. 이에 여기에서는 학생들이 실제로 어떠한 형태로 실습을 받았는지를 확인해보았다.

그 결과, 주간 근무를 했다는 응답이 86.9%로 가장 많았지만, 교대근무(1일 2교대, 1일 3교대 등)를 했다는 응답 비율도 8.3%를 차지했다. 기타도 4.7%를 차지했는데, 여기에는 ‘불규칙적으로 근무했다’, ‘쉬는 날이 없었다’, ‘주6일 근무를 했다’ 등의 응답도 포함되었다.

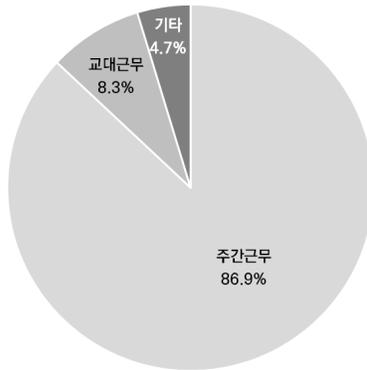


그림 VI-8 현장실습의 형태

#### (5) 실습 수당의 사용처: 가정의 생활비 지원 여부

〈표 VI-9〉에서는 현장실습에 참여하는 학생들이 처한 상황을 파악하기 위해, 실습 수당의 사용처와 관련하여 현장실습 수당을 가족의 생활비를 위해 지원했는지 여부를 확인해보았다. 그 결과 ‘그렇다’는 응답이 전체 응답자의 66.0%를 차지해, 현장실습 참가자의 2/3가 실습수당으로 가족의 생활비를 위해 경제적 지원을 한 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 다수의 청소년들에게 현장실습이 단지 ‘실습’으로서의 의미만을 지니는 것이 아니라, 생계유지를 위한 ‘취업’ 통로로 작용함을 의미한다.

실습 수당을 가정의 생활비 지원에 사용했는지 여부는 학교 유형, 부모의 소득 수준 등 배경변인에 따라 눈에 띄는 차이가 존재했다. 구체적으로, 마이스터고·도제학교 학생 중에서 가정의 생활비 지원을 했다는 응답은 51.9%로 나타난 반면,

일반 직업계고에서는 77.4%에 달해, 25.5%p 더 높은 수치를 나타냈다. 부모의 소득수준별로도 차이가 있어서, 부모의 월소득이 500만원 이상인 경우에는 생활비 지원을 했다는 응답이 56.4%를 차지한 반면, 월소득 200만원 미만인 경우에는 그 비율이 72.5%로 16.1%p 더 높게 확인되었다.

표 VI-9 실습 수당의 사용처 : 가정의 생활비 지원 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		예	아니오	$\chi^2$
전체		558(66.0)	287(34.0)	-
학교 유형	일반 직업계고	363(77.4)	106(22.6)	60.679*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	195(51.9)	181(48.1)	
부모의 소득 수준	200만원 미만	140(72.5)	53(27.5)	11.234** (d.f.=2)
	200이상-500미만	314(68.0)	148(32.0)	
	500만원 이상	93(56.4)	72(43.6)	

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

### 3) 현장실습의 운영 과정

여기에서는 현장실습이 본래 목적에 맞게 잘 운영되었는지 운영 과정 전반을 점검하였다. 이를 위해 현장실습이 교육훈련으로서의 성격에 맞게 운영되었는지, 학교의 추수 지도는 적절했는지, 실습 결과에 대한 평가는 어떻게 이루어지는지 등을 검토했다. 아울러 현장실습에 참여한 청소년들은 실습 경험에 대해 얼마나 만족하는지, 현장실습 만족도를 확인하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

#### (1) 교육훈련으로서의 현장실습

##### ① 산업체 교육·훈련 담당자 배치 여부

산업체 기반 현장실습을 통해 학생들이 ‘근로’가 아닌 ‘실습’을 하기 위해서는 해당 산업체에 실습생의 교육·훈련을 담당하는 담당자가 존재해야 한다. 이에

현장실습 참여 경험이 있는 응답자들을 대상으로, 현장실습을 했던 산업체에 현장 실습생을 전담 지도하는 교육·훈련 담당자(기업현장교사 등)가 있었는지를 확인해 보았다.

그 결과, 교육·훈련 담당자가 ‘있었다’는 응답이 37.4%, ‘없었다’는 응답이 40.0%, ‘잘 모르겠다’는 비율이 22.6%로 파악되었다. 여기에서 ‘잘 모르겠다’는 응답은 의견을 유보한 것이라기보다는 교육·훈련 담당자로부터 명확한 훈련이나 지도를 받지 못했기 때문에, 담당자가 있었는지 여부를 알지 못하는 것으로 보는 편이 타당하다. 상술한 결과는 현장실습을 운영하는 산업체 가운데, 실습생의 교육·훈련 담당자를 지정하여 체계적인 교육·훈련을 실시하는 업체의 비율이 무척 제한되어 있음을 시사한다.

이러한 현실은 2018년부터 새로 도입된 ‘학습 중심 현장실습’의 운영과 관련하여 우려를 갖게 한다. 교육부가 발표한 ‘직업계고 학습중심 현장실습 운영 매뉴얼’에 따르면, 학습중심 현장실습 운영을 위해 산업체에서는 현장실습 프로그램에 따라 전담지도자를 지정·배치하여, 실습지도 및 출결 관리 등 현장실습을 운영할 것을 명시하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 5). 특히 이때 전담지도자는 단순히 서류상으로 출결을 관리하는 데 그치는 것이 아니라, “실습생들의 교육과 훈련을 담당하며 시범과 업무지시 등을 통해 실질적인 업무와 일의 노하우를 전수”하는 업무를 수행해야 한다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 5).

문제는 최근까지 운영된 현장실습에서 담당자가 배치되지 않거나, 지정되더라도 명확한 역할을 수행하지 못했던 산업체의 실습 환경을 급격히 개선하기가 사실상 쉽지 않다는 데 있다. 따라서 새로 도입되는 현장실습 제도가 제대로 운영되기 위해서는 별도의 조치와 지원이 뒤따라야 할 것으로 생각된다.

표 VI-10 산업체에 교육·훈련 담당자가 있었는지 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		있었다	없었다	잘 모르겠다	$\chi^2$
전체		197(37.4)	211(40.0)	119(22.6)	-
학교 유형	일반 직업계고	180(38.4)	183(39.0)	106(22.6)	2.241 (d.f.=2)
	마이스터고/도제학교	17(29.3)	28(48.3)	13(22.4)	
전공	공업	117(36.2)	129(39.9)	77(23.8)	0.995 (d.f.=4)
	상업/정보	70(39.3)	72(40.4)	36(20.2)	
	농생명/기타	10(38.5)	10(38.5)	6(23.1)	

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

## ② 실습 업무의 전공 관련성

실습 업무의 전공 관련성 확보는 현장실습이 “학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하고 경험함으로써 다양한 직업 체험과 직업선택능력을 함양”한다는 본래 취지에 적합하게 운영되는 데 필요한 가장 핵심적인 조건이다. 이러한 연유로 정부에서도 현장실습 운영 지침의 가장 기본적인 내용으로, 전공과 일치되는 분야에서 현장실습을 실시할 것을 명시하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5; 경기도교육청 취업지원센터, 2017). 그럼에도 불구하고 그간 산업체 기반 현장실습과 관련하여 가장 고질적으로 제기되었던 문제 중 하나가 바로 전공과 무관한 업무로의 파견이었다.

이에 여기에서는 현장실습 유경험자들을 대상으로, 실제로 산업체에서 경험했던 실습 업무의 성격을 조사해보았다. 분석 결과, ‘전공 관련 업무’로 실습을 했다는 응답이 63.0%로 과반을 차지했지만, ‘전공과 관련이 없는 업무’였다는 응답도 36.4%에 달했다. 이를 세분해서 살펴보면, ‘전공과 관련이 있는 기능 업무’라는 응답이 38.5%로 파악되었고, ‘전공과 관련이 있는 단순 업무’가 24.5%를 차지했다. 현장실습이 단순 업무를 익히기보다는 실습을 통해 지식과 기술을 연마하는 데 목적이 있다고 본다면, 실제로 현장실습의 본래 취지에 부합하는 사례는 사실상 38.5%에 불과하다. 특히 가장 부적합한 ‘전공과 관련이 없는 단순 업무’를 수행했

다는 응답이 23.3%를 차지한 점도 눈여겨 볼 필요가 있다. ‘전공과 관련 없는 단순 업무’ 중심의 실습은 사실상 교육·훈련이라기보다는 단순노무 제공에 그쳤을 가능성이 크기 때문이다.

한편 배경변인별 비교에서는 전공과 관련이 없는 업무를 수행했다는 응답 비율이 일반 직업계고 실습 38.6%, 마이스터고·도제학교 실습 33.7%로 나타나, 일반 직업계고의 실습이 전공과 무관하게 이루어지는 경우가 좀 더 빈번한 것으로 파악되었다. 그렇지만 산업수요 맞춤형 학교로서 특화된 산업수요와 연계하여 우수 인력을 양성할 목적으로 운영되는 마이스터 고등학교, 그리고 산학일체형 도제 학교에서 이루어지는 현장실습 조차 전공과 관련 없는 분야에서 실습이 이루어졌다는 응답이 33.7%를 차지한 결과는 실습 현장에서 전공교육을 심화하는 형태의 실습이 이루어지지 못하는 현상이 무척 광범하게 자리 잡고 있음을 시사한다.

표 VI-11 실습 업무의 전공 관련성 (단위 : 명(%))

내용/구분		전공 관련 기능 업무	전공 관련 단순 업무	전공 무관 기능 업무	전공 무관 단순 업무	기타	$\chi^2$
전체		326(38.5)	207(24.5)	111(13.1)	197(23.3)	5(0.6)	-
학교 유형	일반 직업계고	186(39.7)	100(21.3)	81(17.3)	100(21.3)	2(0.4)	20.645*** (d.f.=4)
	마이스터고/ 도제학교	140(37.1)	107(28.4)	30(8.0)	97(25.7)	3(0.8)	

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

### ③ 실습생을 위한 교육프로그램의 체계적 제공

교육·훈련으로서 실습이 제대로 이루어지는지 확인해보기 위해, 경험했던 현장 실습에서 실습생을 위한 교육프로그램이 체계적으로 제공되었는지를 조사해보았다. 그 결과, ‘그렇다(그렇다+매우 그렇다)’는 긍정적 의견이 59.8%, ‘그렇지 않다(그렇지 않다+매우 그렇지 않다)’는 부정적 의견이 40.2%로 파악되었다. 긍정적 의견을 나타낸 응답자 비율이 더 높기는 하지만, 현장실습 참여자의 40% 이상이

실습 과정에서 체계적인 교육이 제공되지 않았다고 응답한 결과는 지금까지 실시 되어 온 현장실습 제도의 운영 양상에 대한 반성과 성찰을 요구한다.

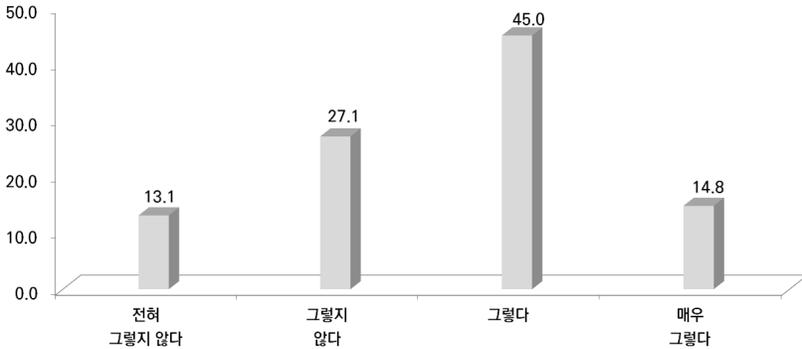


그림 VI-9 실습 프로그램의 체계적 제공 수준 (단위 : %)

#### ④ 산업체 직원과 실습생의 업무 차이

현장실습과 관련하여 제기되는 문제 가운데, 실습생이 적절한 교육·훈련을 제공 받지 못한 채, 일반 근로자와 마찬가지로 근로만 하게 된다는 지적이 있다. 이러한 가능성을 확인해보기 위해, 산업체 직원과 실습생의 업무에 차이가 있었는지를 확인해보았다. “산업체 직원과 실습생의 업무에 차이가 없었다”는 문항에 대해, 전체 현장실습 유경험자의 73.7%가 동의(그렇다 49.6%+매우 그렇다 24.1%)하는 것으로 파악되었고, ‘그렇지 않다’는 의견은 26.3%(그렇지 않다 20.0%+전혀 그렇지 않다 6.3%)에 불과하였다. 이 같은 결과는 다수의 실습생들이 실습 과정에서 그들의 업무가 실습생으로서의 교육·훈련 과정이라기보다는, 일반 근로자와 차이가 없는 근로였다고 인식하고 있음을 의미한다.

2018년 도입된 ‘학습중심 현장실습’에는 이전보다 실습생의 근로자성을 약화하고, 근로가 아닌 ‘학습’에 중심을 두고 있다. 이러한 패러다임의 변화는 현장실습의 본래 취지를 고려하면, 바람직하고 옳은 방향으로 판단된다. 다만 지금까지 오랜

시간 동안 ‘학습’보다는 ‘근로’에 무게중심을 두고 실습생을 활용했던 산업체 현장에서, 이처럼 ‘근로’에서 ‘학습’으로 변경된 패러다임을 신속히 수용하여 실습 환경을 개선할 수 있을 것인지에 대해서는 다소 회의적이다. 정부의 제도는 변경 되었지만 실제 실습이 이루어지는 현장이 바뀌지 않는다면, 근로자가 아닌 교육·훈련생이라는 실습생의 신분은 형식적으로만 존재하고, 실제 실습현장에서는 여전히 근로자로 취급될 가능성이 있기 때문이다. 이 경우, 실습생들은 제도상으로 근로자가 아닌 교육·훈련생이기 때문에 근로자로서의 권리마저 충분히 누리지 못하는 상황에서, 실상은 근로를 제공해야 하는 역설적 상황에 처할 우려도 배제할 수 없다.

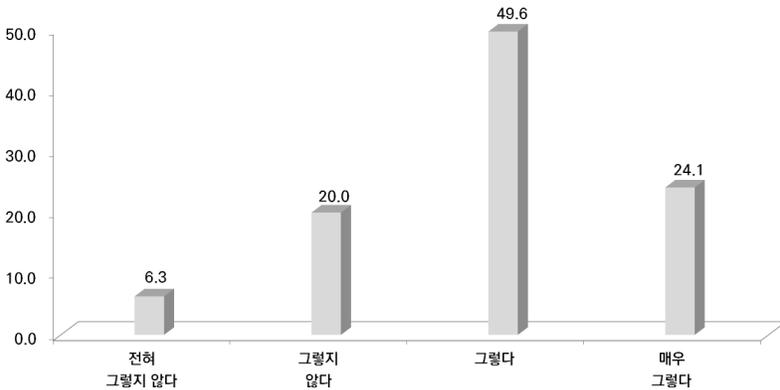


그림 VI-10 산업체 직원과 실습생의 업무 동일성에 대한 인식 (단위 : %)

## (2) 현장실습의 추수지도 및 평가

### ① 추수지도 방법

「직업교육훈련촉진법」 제9조의3(직업교육훈련교원의 산업체 현장지도)에는 “직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습 중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다”고 의무규정으로 부과하고 있다. 그리고 동법 제9조의4(현장실습산업체의 책무) 2항 3호에는 직업교육훈련교원의 현장지도에 협조할 것을

현장실습산업체 장의 책무로 명시하고 있다. 동법에 의거하여, 실습생이 속한 학교의 담임, 교과담당, 또는 현장실습담당 교사는 현장실습 기간에 전체 파견 산업체를 직접 방문하는 순회지도를 실시해야 한다(경기도교육청 취업지원센터, 2017: 179). 순회지도는 실습생의 실습상황과 건강상태를 확인하고 이와 관련한 제반 사항에 대해 실습생 및 담당자가 상담하여 필요한 지원을 제공하는 데 있기 때문에, 담당교사가 직접 실습업체를 방문하여 지도해야 한다(교육부·한국직업 능력개발원, 2018.5: 58). 따라서 온라인 순회지도는 학교 상황에 맞게 자유롭게 선택적으로 실시하되, 오프라인 조사는 전체 실습생 및 실습업체를 대상으로 반드시 실시하도록 규정하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 58)

이처럼 현장실습 관리의 주요 절차로 명시되어 있는 추수지도(순회지도)가 잘 이루어지는지 확인해보기 위해, 추수지도의 방법에 대해 검토해보았다. 먼저 [그림 VI-11]에는 현장실습 경험자들을 대상으로, 실습을 하는 동안 학교 선생님의 추수지도(순회지도)가 어떤 방법으로 이루어졌는지를 조사한 결과가 정리되어 있다. 분석 결과, ‘선생님이 현장실습 업체로 오셨다’는 응답이 78.6%로 파악되었고, 방문지도가 원칙임에도 불구하고 ‘전화로만 이루어졌다’는 응답이 11.0%, ‘추수지도가 없었다’는 응답도 10.2%로 파악되었다.

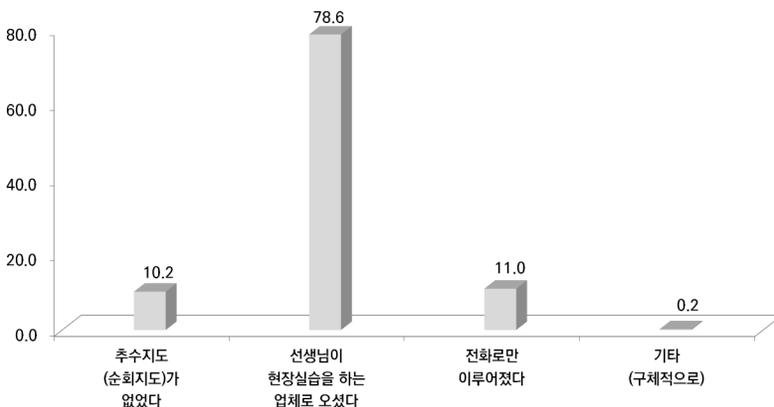


그림 VI-11 학교의 현장실습 추수지도 방법 (단위 : %)

## ② 현장실습의 평가 방법

2018년 발표된 ‘직업계고 학습중심 현장실습 매뉴얼’에서는 현장실습 운영 결과를 확인하고, 기업관리, 실습 프로그램의 수정 등 차년도 실습을 위한 피드백을 위해 현장실습이 종료된 후, 학생을 학교로 복귀시켜 현장실습 보고회 등을 개최할 것을 요구하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 68). 이 매뉴얼의 내용은 2018년 하반기부터 적용되지만, 현장에서 이러한 평가 방법을 적용할 여건이 얼마나 조성되어 있는지를 살펴보는 데는 지금까지의 운영 실태를 점검해보는 것이 유용한 정보를 제공할 수 있다.

이에 그 동안 현장실습이 종료된 후 평가가 어떻게 이루어졌는지, 현장실습의 평가 방법에 대해 검토해보았다. 분석 결과, 평가를 ‘하지 않았다’는 응답이 25.0%로 나타났고, 평가를 했다는 응답이 전체의 75.0%로 파악되었다. 구체적 방법과 관련해서는 ‘체크리스트에 응답하는 방식으로 간단히 이루어졌다’는 응답이 60.7%로 다수를 차지하였고, ‘산업체 담당자 및 현장 교원, 학생 등과 평가회를 했다’는 응답은 17.5%에 불과했다. ‘그 외 방법으로 평가했다’는 기타 응답은 3.8%로 나타났다. 이러한 결과는 그간 현장실습에 대한 평가가 매뉴얼에서 권고하는 대로 관계자들이 논의하는 방식의 평가회보다는 체크리스트를 작성하는 방식의 간단한 형태로 이루어져 왔음을 의미한다.

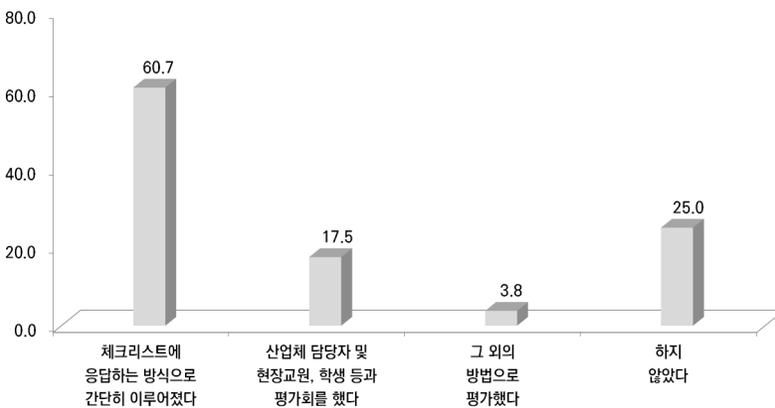


그림 VI-12 현장실습에 대한 평가 방법(중복응답) (단위 : %)

### (3) 현장실습에 대한 효과 및 만족도

여기에서는 다양한 문항들을 통해 현장실습에 대한 주관적 효과와 만족도를 살펴보았다. [그림 VI-13]에는 그 결과가 집약적으로 제시되어 있다. 먼저, 현장실습의 전반적 만족도를 묻는 문항에 대해서는 응답자의 73.4%가 긍정적(그렇다 48.7%+매우 그렇다 24.7%)으로 평가하였고, 만족하지 않는다는 부정적 응답은 26.6%(전혀 그렇지 않다 6.9%+그렇지 않다 19.7%)로 파악되었다. 세부 항목별로는 ‘현장실습 프로그램이 취지에 맞게 진행되었다’는 데 동의하는 응답이 77.1%로 비교적 높게 파악되었고, ‘학교에서 경험하기 어려운 실습 보충에 도움이 되었다’는 응답이 73.5%로 그 뒤를 이었다. ‘학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하고 경험해보는 기회가 되었다’는 데는 67.9%가 긍정적인 반응을 나타냈고, ‘학교에서 익힌 전공 지식과 기술을 향상시키는 데 도움이 되었다’는 문항에 대해서는 65.5%만이 동의하는 것으로 파악되었고, 그렇지 않다는 부정적 의견도 34.5%를 차지했다.

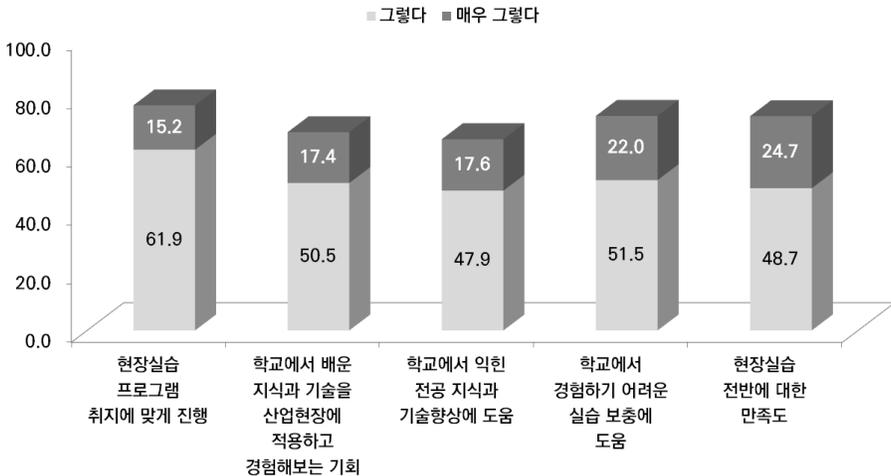


그림 VI-13 현장실습 만족도 (단위 : %)

현장실습에 대한 주관적 효과와 만족도를 결정하는 데는 전공 관련 분야에서 실습을 받았는지 여부가 대단히 중요한 기준으로 작용한다. 이에 전공 관련성을 기준으로 비교한 결과, 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 받은 경우에는 현장실습에 대한 주관적 효과와 만족도가 대단히 낮게 평가된 데 비해, 전공 관련 분야에서 실습을 받은 경우에는 훨씬 더 긍정적으로 인식하는 것으로 확인되었다.

여기에서 살펴본 모든 문항에서 전공 관련성에 따른 차이가 감지되었는데, 특히 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하고 경험해보는 기회가 되었다’는 문항의 경우, 전공과 관련 없는 업무로 실습을 한 경우에는 긍정 의견이 40.6% (그렇다 34.8%+매우 그렇다 5.8%)에 그친 반면, 부정 의견은 59.4%(전혀 그렇지 않다 24.3%+그렇지 않다 35.1%)로 더 높게 도출되었다. 반면에 전공과 관련한 업무에서 실습을 받은 경우에는 긍정 의견이 83.9%(그렇다 59.7%+매우 그렇다 24.2%), 부정 의견이 16.1%(전혀 그렇지 않다 4.1%+그렇지 않다 12.0%)로 나타나, 2배 이상 격차를 보여주었다.

‘학교에서 익힌 전공 지식과 기술을 향상시키는 데 도움이 되었다’는 문항에 대해서도 전공과 관련 없는 실습을 경험한 응답자들은 40.0%만이 긍정 의견(그렇다 34.2%+매우 그렇다 5.8%)을 나타낸 반면, 전공 관련 실습을 경험한 응답자들은 80.5%(그렇다 55.9%+매우 그렇다 24.6%)가 긍정 의견을 나타내, 역시 2배의 격차를 보여주었다. 그 결과 현장실습에 대한 전반적인 만족도를 묻는 문항의 경우에도 전공 관련성에 따라 긍정 의견 비율은 63.0% 및 79.5%로 16.5%p의 차이를 나타냈다. 이 같은 차이는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 현장실습이 본래 취지에 맞게 운영되고, 그 결과 실습에 참여한 청소년들에게 긍정적인 영향을 발휘하기 위해서는 전공에 적합한 분야에서 실습을 하는 것이 가장 기본적이고도 핵심적인 전제 조건임을 입증해준다.

표 VI-12 전공 관련 여부에 따른 현장실습 만족도 (단위 : 명(%))

내용/구분		① 실습이 프로그램 취지에 맞게 운영				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		56(6.6)	137(16.2)	524(61.9)	129(15.2)	-
전공 관련성	관련 없음	36(11.5)	69(22.0)	184(58.8)	24(7.7)	47.912*** (d.f.=3)
	관련 있음	20(3.8)	68(12.8)	340(63.8)	105(19.7)	
내용/구분		② 실제 산업현장에 적용하고 경험해보는 기회				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		98(11.6)	174(20.6)	427(50.5)	147(17.4)	-
전공 관련성	관련 없음	76(24.3)	110(35.1)	109(34.8)	18(5.8)	183.209*** (d.f.=3)
	관련 있음	22(4.1)	64(12.0)	318(59.7)	129(24.2)	
내용/구분		③ 학교 전공지식과 기술 향상에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		111(13.1)	181(21.4)	405(47.9)	149(17.6)	-
전공 관련성	관련 없음	84(26.8)	104(33.2)	107(34.2)	18(5.8)	162.876*** (d.f.=3)
	관련 있음	27(5.1)	77(14.4)	298(55.9)	131(24.6)	
내용/구분		④ 학교에서 경험하기 어려운 실습 보충에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		89(10.5)	135(16.0)	436(51.5)	186(22.0)	-
전공 관련성	관련 없음	62(19.8)	77(24.6)	143(45.7)	31(9.9)	100.281*** (d.f.=3)
	관련 있음	27(5.1)	58(10.9)	293(55.0)	155(29.1)	
내용/구분		⑤ 현장실습 전반에 대한 만족도				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		58(6.9)	167(19.7)	412(48.7)	209(24.7)	-
전공 관련성	관련 없음	36(11.5)	80(25.6)	148(47.3)	49(15.7)	40.836*** (d.f.=3)
	관련 있음	22(4.1)	87(16.3)	264(49.5)	160(30.0)	

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

#### 4) 현장실습생의 근로보호 실태

앞서 현장실습이 이루어지는 기본 실태를 점검해보았다면, 여기에서는 근로보호 문제에 좀 더 집중해서 현장실습생의 근로권의 실태를 검토하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

##### (1) 계약서(협약서) 작성 및 배부

직업교육훈련촉진법 제9조(현장실습의 계약 등)는 현장실습을 받을 직업교육 훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결할 것을 의무규정으로 명시하고 있다. 이 같은 규정에 의거하여, 직업계고에서 산업체 파견 현장실습이 이루어지는 경우, 현장실습 관련 법령과 규정에 따라 현장실습 실시 전 학교·실습 기업·현장실습생의 3자는 현장실습표준협약을 체결해야 한다(교육부·한국직업 능력개발원, 2018.5: 52). 또한 산학일체형 도제학교 사업으로 현장실습에 참여 하는 재학생들은 ‘훈련근로계약서’라는 이름으로 실습 전 근로계약서를 작성해야 한다. 이에 근로권의 실태 점검을 위해 가장 먼저 현장실습을 하기 전에 표준협약서(또는 훈련근로계약서)를 작성하고 배부 받았는지를 점검해보았다. 조사 결과, ‘작성하고 1부 받았다’는 응답이 82.5%로 대부분을 차지하기는 했지만, ‘작성했지만 받지 못했다’ 12.9%, ‘작성하지 않았다’ 4.6% 등 규정이 제대로 준수되지 못한 경우도 17.5%에 달하는 것으로 파악되었다.

표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성 및 배부 여부를 실습기업의 규모에 따라 비교해보면, 5인 미만 사업체의 경우, ‘작성하지 않았다’는 응답이 11.1%로 높게 파악되었다. 그로 인해 5인 미만 사업체에서 현장실습을 경험한 응답자 중에는 협약서(또는 근로계약서)를 작성하지 않거나 작성했지만 받지 못했다는 응답이 전체 응답자의 20.6%를 차지했다. 이러한 결과는 그간 관련 법령의 개정과 처벌 강화 등 지속적인 개선 노력을 통해 실습생에 대한 현장실습표준협약서(또는 훈련

근로계약서) 작성이 많이 확산되기는 했지만, 여전히 미비한 지점이 있음을 시사한다. 또한 소규모 사업체일수록 관련 규정이 준수되지 않는 경향을 나타내, 소규모 사업장에서 현장실습을 받는 청소년일수록 근로권의 보호에 상대적으로 더 취약함을 알 수 있었다.

표 VI-13 현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성 및 배부 (단위 : 명(%))

내용/구분		작성하지 않았다	작성했지만, 받지는 못했다	작성하고, 1부 받았다	$\chi^2$
전체		39(4.6)	108(12.9)	693(82.5)	-
학교 유형	일반 직업계고	18(3.8)	63(13.4)	388(82.7)	1.762 (d.f.=2)
	마이스터고/도제학교	21(5.7)	45(12.1)	305(82.2)	
산업체 규모	5명 미만	7(11.1)	6(9.5)	50(79.4)	9.721* (d.f.=4)
	5-29명	8(2.6)	39(12.8)	257(84.5)	
	30명 이상	18(4.3)	55(13.3)	342(82.4)	

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

직업교육훈련촉진법 제27조는 현장실습산업체의 장이 현장실습 기간, 방법, 담당자 배치, 현장실습 수당, 안전·보건상의 조치, 현장실습 내용의 변경 절차 등과 관련하여 현장실습표준협약서의 내용을 준수하지 않은 경우, 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 규정하고 있다. 실습기업에서 이처럼 협약(또는 계약) 사항을 위반하여 실습생의 근로권을 침해할 때, 실습생이 협약서(또는 계약서)를 근거로 대응하기 위해서는 관련 내용을 숙지하고 있는 것이 무척 중요하다. 이에 여기에서는 현장실습 참여자들이 현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서)를 작성할 때, 해당 내용을 충분히 읽고 그 내용에 대해 잘 이해했는지를 확인해보았다.

그 결과, ‘협약서(또는 계약서) 내용을 대체로 잘 이해하고 있었다’는 응답은 43.9%에 불과했다. ‘일부 이해하는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있었다’는 응답이 47.6%를 차지했고, ‘내용에 대해 잘 몰랐다’는 응답도 8.5%로 확인되었다. 이러한

결과는 앞서 살펴본 것처럼 표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성·배부는 많이 늘어나고 있지만, 그 내용을 온전히 이해하고 있는 청소년의 수는 제한되어 있음을 의미한다. 협약(또는 계약) 체결 과정에서 해당 내용에 대한 충분한 안내가 이루어지지 못한 채, 단지 ‘서명’하는 절차를 거치는 방식으로 협약(또는 계약) 체결이 이루어지는 것은 아닌지 점검해 볼 필요가 있다.

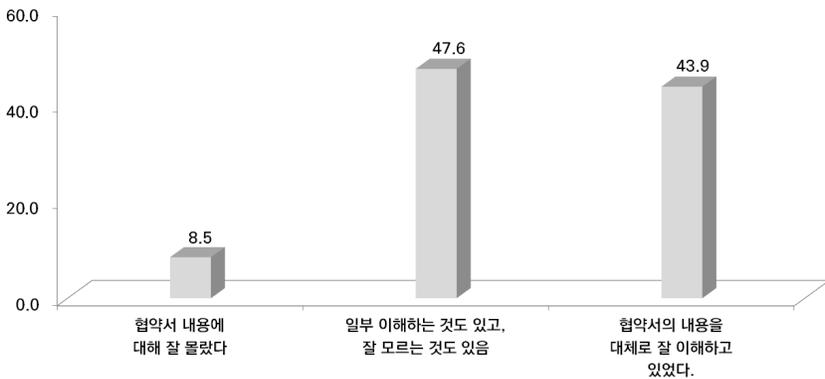


그림 VI-14 현장실습표준협약서 내용 숙지 및 이해 여부 (단위 : %)

## (2) 협약 체결 업체와 실습 업체 동일 여부

직업계고 현장실습은 실습 프로그램이 갖추어진 산업체에서 이루어져야 한다. 따라서 관련 규정에서는 특성화고 교육과정과 관련이 없는 일용직이나 단순 아르바이트(주유소, 편의점, 음식 배달 등) 및 인력파견업체에서의 현장실습은 엄격히 제한하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 24). 현장에서 이 같은 인력파견업체를 통한 실습, 즉 현장실습에서의 간접고용 문제가 발생하지 않는지 점검해보기 위해 협약체결업체와 실습업체가 동일한 곳이었는지를 조사해보았다.

그 결과 ‘협약체결업체와 실습업체가 동일했다’는 응답이 76.5%로 다수를 차지했지만, ‘협약체결업체와 실습업체가 동일하지 않았다’는 응답도 8.7%로 파악되었다. ‘동일한지 여부를 잘 모르겠다’는 응답은 14.8%로 나타났다.

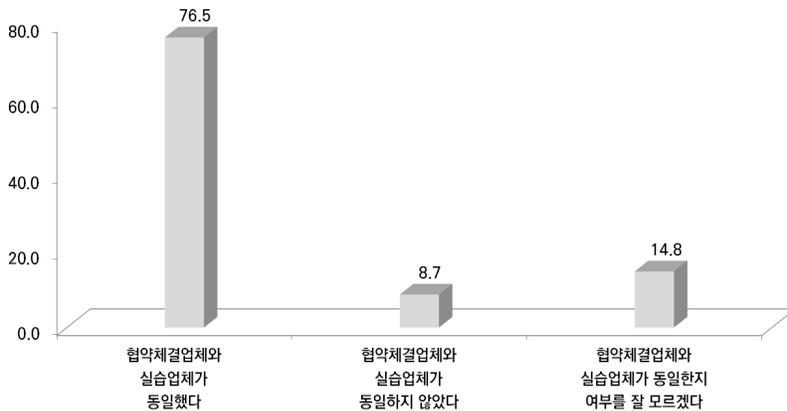


그림 VI-15 협약 체결 업체와 실습 업체 동일 여부 (단위 : %)

이와 관련하여, 2016년 광주광역시 특성화고·마이스터고 12개교에서 실시한 산업체 파견형 현장실습 실태에 대한 모니터링 결과에 따르면, 2016년 광주지역에서 현장실습에 참여한 1,059개 업체 가운데 사업장 주소가 일치하지 않는 곳은 81개 업체로 파악되었고, 그 가운데 14개 업체에서 문제의 소지가 있는 것으로 조사되었으며, 그로 인해 광주 소재 6개 직업계고에서 불법파견 의심업체로 현장실습 파견이 이루어진 학생수도 33명에 달한 것으로 파악되었다(한겨레, 2017. 7.10.). 본 연구에서도 ‘협약체결업체와 실습업체가 동일한지 잘 모르겠다’고 판단을 유보한 경우는 차지하더라도, 협약체결업체와 실습업체가 동일하지 않았다고 답해 간접고용을 의심케 하는 사례가 8.7%를 차지해, 실습 현장에서 불법 파견이나 간접 고용 등 실습생의 근로권익을 위협하는 문제가 근절되지 않았음을 시사하였다.

### (3) 실습환경의 안전과 휴식권 보장

#### ① 실습환경의 안전에 대한 인식 수준

직업계고 현장실습 문제가 사회적 이슈로 크게 부각된 것은 안전사고의 발생과 관련이 깊다. 기실 안전한 실습환경을 확보하는 것은 실습생의 근로권익 보호를

위한 필요 최소한의 조건이다. 이러한 연유로 직업교육훈련촉진법에서는 학교에서는 반드시 안전교육을 실시하도록 규정하고(동법 제9조의5), 산업체에서는 안전·보건에 관한 정보를 제공하도록 책무를 부여하고 있다(동법 제9조의4). 그럼에도 불구하고, 그간 현장실습과 관련하여 이처럼 필수적인 안전마저 담보되지 못한 경우가 비일비재하였고, 그로 인해 안타까운 사고가 끊이지 않고 발생해왔다. 이에 여기에서는 산업체 기반 현장실습 경험자들을 대상으로, 실습환경이 안전하다고 느꼈는지, 위험을 인지한 적은 없는지 등을 점검하였다.

먼저, <표 VI-14>에는 현장실습을 하면서 ‘실습 환경이 안전하다’고 느꼈는지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 전체적으로 안전하다는 긍정적 응답이 80.8%(그렇다 54.4%+매우 그렇다 26.4%)로 다수를 차지했지만, 안전하지 않다는 부정적 응답도 19.2%(전혀 그렇지 않다 4.8%+그렇지 않다 14.4%)로 파악되었다. 이러한 결과는 직업계고 현장실습 경험자 5명 가운데 1명은 실습환경이 안전하지 못하다고 인식하고 있음을 의미한다.

표 VI-14 실습환경의 안전에 대한 인식 수준 (단위 : 명(%))

내용/구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	$\chi^2$
전체		41(4.8)	122(14.4)	460(54.4)	223(26.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	30(6.4)	71(15.1)	244(52.0)	124(26.4)	6.665 (d.f.=3)
	마이스티고/도제학교	11(2.9)	51(13.5)	216(57.3)	99(26.3)	
전공	공업	32(5.1)	100(16.0)	348(55.6)	146(23.3)	13.930* (d.f.=6)
	상업/정보	7(3.7)	20(10.6)	100(52.9)	62(32.8)	
	농생명/기타	2(7.1)	2(7.1)	12(42.9)	12(42.9)	

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

## ② 실습환경에 대한 위험 인지 경험

<표 VI-15>와 [그림 VI-16]에는 좀 더 본격적으로 실습환경의 안전을 점검해보기 위해, 현장실습을 하면서 작업환경에 대해 위험을 느낀 적이 있는지, 만약 위험을

느낀 적이 있다면 구체적인 원인은 무엇인지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 먼저, 실습과정에서 작업환경에 대해 위험을 느낀 적이 있는지 여부에 대한 조사 결과, ‘위험을 느낀 적이 있다’는 응답이 23.1%, 그런 적이 ‘없다’는 응답이 76.9%로 파악되었다. 전체적으로 위험을 느낀 적이 없다는 응답 비율이 다수를 차지하기는 하나, 응답자 4명 가운데 1명 비율로 작업환경에 대해 위험을 느낀 적이 있다고 답한 결과는 현장실습 환경의 안전 확보를 위해 보다 철저한 점검과 개선이 필요함을 시사한다.

배경변인별 비교에서는 마이스터고·도제학교 실습생(19.7%)에 비해 일반 직업계고 실습생(25.8%)들이 작업환경의 위험을 느끼는 비율이 더 높게 나타났다. 이는 일반 직업계고 실습생들이 실습하는 환경이 상대적으로 더 열악할 가능성이 있음을 의미한다. 전공별로는 상업·정보, 농생명·기타 등 여타 계열에 비해, 공업계열 실습생들이 안전의 위험을 느끼는 비율이 더 높게 파악되었다.

표 VI-15 실습과정에서 작업환경에 대한 위험 인지 경험 (단위 : 명(%))

내용/구분		있다	없다	$\chi^2$
전체		195(23.1)	650(76.9)	-
학교유형	일반 직업계고	121(25.8)	348(74.2)	4.401* (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	74(19.7)	302(80.3)	
전공	공업	165(26.4)	460(73.6)	16.616*** (d.f.=2)
	상업/정보	23(12.2)	166(87.8)	
	농생명/기타	6(21.4)	22(78.6)	

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

[그림 VI-16]는 실습과정에서 위험을 느낀 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로, 주된 이유가 무엇인지 조사한 결과를 보여준다. 분석 결과, ‘노후화 된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서’라는 응답이 35.9%로 가장 많았고, ‘적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문’이라는 응답이 25.1%로 그 뒤를 이었다. ‘충분한

직무·안전교육 없이 실무에 투입되어서'라는 응답도 21.0%를 차지했다. 기타 의견도 17.9%를 차지했는데, 여기에는 업무 자체의 위험성을 지적하거나, 실습 과정에서 실제로 사고를 경험한 사례 등이 포함되었다.

직업계고 현장실습 운영 지침에서는 실습업체를 선정할 때, 학교 관계자가 산업체 현장을 직접 방문하여 안전사항을 확인한 후, 산업체를 선정할 것을 명시하고 있다(경기도교육청 취업지원센터, 2017: 177). 따라서 향후 현장실습 업체 선정 시, 노후한 작업시설이나 실습업무의 안전성 등에 대해 사전에 좀 더 철저히 확인한 후, 실습업체 선정이 이루어져야 할 것으로 보인다. 아울러 해당 실습기업에서도 실습생에게 실습을 실시하기 전에 직무와 관련한 안전교육을 충분히 제공함으로써, 안전사고 예방에 만전을 기해야 할 것이다.

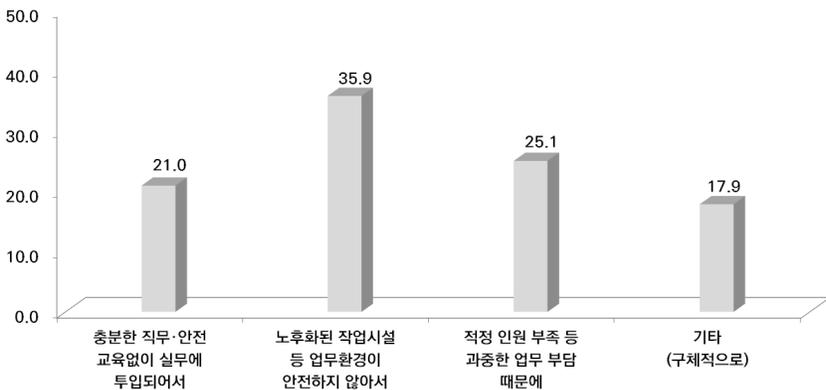


그림 VI-16 실습과정에서 작업환경에 대한 위험을 느낀 이유 (단위 : %)

### ③ 산업재해의 경험과 대처

현장실습 환경의 안전 수준을 점검해보는 지표의 일환으로, 현장실습 과정에서 본인 또는 타인의 산업재해를 경험한 적이 있는지를 조사하였다. 그 결과, 전체 응답자의 29.5%가 본인 또는 타인의 산재를 경험한 적이 있다는 반응을 보였다. 구체적으로, '내가 경험한 적은 없지만, 다른 실습생의 산재를 목격하거나 들은

적이 있다'는 응답이 23.9%로 파악되었고, '직접 산재를 경험했다'는 응답도 5.6%를 차지했다.

- 내가 산입재해를 경험한 적이 있다
- 내가 경험한 적은 없지만, 다른 실습생의 산입재해를 목격하거나 들은 적이 있다
- 내가 경험한 적도 없고, 다른 실습생의 산입재해를 목격하거나 들은 적도 없다

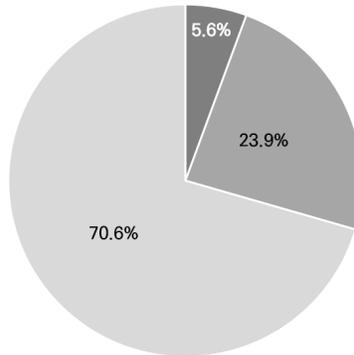


그림 VI-17 실습과정에서 직·간접적 산입재해 경험 여부

〈표 VI-16〉에는 본인 또는 타인의 산재를 경험한 적이 있다고 답한 응답자들을 대상으로, 산재사고 후 대처 방법은 어떠한지를 확인한 결과가 정리되어 있다. 산재사고의 대처에 대한 응답은 본인이 직접 경험한 경우와 타인의 사고를 간접적으로 목격한 경우, 그 정확성이 다를 수 있다. 이에 여기에서는 본인이 직접 산재를 경험한 경우와 타인의 산재의 사례를 구분하여 후속 조치 여부를 검토하였다.

분석 결과, 본인이 직접 산재를 경험한 경우, 사고 수습 조치, 재발 방지 조치, 산재 보상 등이 '즉각적으로 이루어졌다'는 응답 비율은 41~57% 수준으로 파악되었다. '적절한 대처가 이루어지지 않았다'는 응답이 10~19%대로 파악되었고, 대처가 '미비하거나 시일이 오래 걸렸다'는 응답도 4~6%를 차지했다. '어떻게 처리되었는지 잘 모르겠다'는 응답도 27~32% 수준으로 높게 파악되었다.

여기에서 도출된 결과는 현장실습생들에게 산재사고가 대단히 드물고 희귀한 일이 아니라는 점을 보여준다. 타인의 산재에 대한 간접 경험은 제외하더라도,

직접 산재를 경험한 사례도 5.6%에 달하는 결과는 실습생들이 실습 과정에서 안전사고나 재해의 위험을 감수하고 있음을 시사한다. 또한 산재사고 후, 사고 수습, 재방 방지, 보상 등 일련의 조치들이 신속하게 처리되었다는 응답 결과가 40~50% 대에 머무는 현실은 대응 조치와 관련해서도 실습생의 눈높이에서 개선이 필요함을 시사한다.

표 VI-16 산업재해에 대한 직·간접적 경험에 따른 적절한 대처 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분	산업재해 경험							
	본인의 직접 경험				타인의 재해에 대한 간접 경험			
	적절한 대처가 이루어지지 않음	미비하거나 시일이 오래 걸림	즉각적으로 이루어짐	어떻게 처리 되었는지 잘 모르겠다	적절한 대처가 이루어지지 않음	미비하거나 시일이 오래 걸림	즉각적으로 이루어짐	어떻게 처리 되었는지 잘 모르겠다
(1) 사고 수습 조치	5 (10.6)	2 (4.3)	27 (57.4)	13 (27.7)	9 (4.5)	19 (9.4)	83 (41.1)	91 (45.0)
(2) 재방 방지 조치	4 (8.5)	3 (6.4)	25 (53.2)	15 (31.9)	10 (5.0)	18 (8.9)	77 (38.1)	97 (48.0)
(3) 산재 보상	9 (19.6)	3 (6.5)	19 (41.3)	15 (32.6)	8 (4.0)	20 (10.0)	63 (31.3)	110 (54.7)

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

#### ④ 휴식시간의 보장

현장실습표준협약서 제9조(현장실습 시간과 휴식)에서는 현장실습 중 휴식시간에 대해 명시하고 있다(고용노동부 고시 제2018-10호 참조). 동조 2항에서는 협약 사항의 하나로 휴식시간을 포함하고, 휴식시간에 대해서는 「근로기준법」 제54조를 준용하여, 1일 현장실습시간이 4시간 이상일 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 현장실습 시간 중 부여해야 한다고 규정하고 있다. 이러한 휴식시간의 보장이 잘 이루어지는지 점검해보기 위해, 현장실습 과정에서 휴식 시간(점심시간 포함)을 보장받았는지를 확인해보았다.

그 결과, '정해진 시간에 휴식을 보장받았다'는 응답이 73.8%로 가장 높게 나타났지만, '상황에 따라 유동적으로 휴식을 보장받았다' 20.7%, '거의 보장받지 못했다' 4.4%, '전혀 보장받지 못했다' 1.1% 등 휴식권을 온전히 보장받지 못한 사례도 전체 실습생의 26.2%에 달하는 것으로 파악되었다. 산업체 규모별로 비교해 본 결과, 30명 이상 사업체에서는 휴식시간이 제대로 보장되었다는 응답이 80.6%를 차지한 반면 5인 미만 사업장에서는 61.9%, 5인-29인 사업장에서는 67.9%로 나타나, 소규모 영세 사업체일수록 실습생의 휴식권이 제대로 보장되지 못함을 알 수 있었다. 다만, 산업체 규모별 비교에서는 각 셀(cell)의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우가 포함되어 있어, 통계적 차이에 의미를 부여하는 데는 한계가 있다.

표 VI-17 휴식시간의 보장 (단위 : 명(%))

내용/구분		정해진 시간에 보장받음	상황에 따라 유동적으로 보장받음	거의 보장 받지 못함	전혀 보장 받지 못함	$\chi^2$
전체		623(73.8)	175(20.7)	37(4.4)	9(1.1)	-
산업체 규모	5명 미만	39(61.9)	18(28.6)	4(6.3)	2(3.2)	23.934*** (d.f.=6)
	5-29명	207(67.9)	81(26.6)	15(4.9)	2(0.7)	
	30명 이상	337(80.6)	62(14.8)	15(3.6)	4(1.0)	

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

#### (4) 실습수당

##### ① 실습수당의 체불 경험

〈표 VI-18〉에는 현장실습수당의 지급·수령 과정에서 체불 경험이 있는지에 관한 분석 결과가 정리되어 있다. 먼저, '정해진 실습수당보다 적게 받거나 받지 못했다'는 문항에 대해서는 10.6%가 해당 경험이 있다는 반응을 보였다. '실습수당을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받았다'는 문항에는 11.7%, '최저임금보다 적은 실습수당을 받았다'는 문항에는 10.6%가 그렇다는 응답 비율을 나타냈다. '실수를 했다는 이유로 수당을 깎아서 받거나 받지 못했다'는 응답은 2.6%로 나타났다.

현장실습수당 체불 경험에 배경변인에 따른 차이가 있는지 비교해본 결과, 산업체 규모와 표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성·배부에 따른 차이가 관찰되었다. 그리하여 규모가 작은 산업체에서 실습에 참여한 청소년일수록 임금체불을 경험한 비율이 더 높게 나타났다. 또한 현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서)를 작성하고 배부 받은 경우와 그렇지 못한 경우를 나누어서 비교해 본 결과에서는 협약서(또는 계약서)를 작성·배부 받은 경우에 실습수당과 관련한 체불을 경험한 비율이 눈에 띄게 낮아지는 것으로 파악되었다.

표 VI-18 실습수당의 체불 경험 (단위 : 명(%))

내용/구분		정해진 실습수당보다 적게 받거나, 받지 못했다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		90(10.6)	756(89.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	61(13.0)	408(87.0)	6.208** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	29(7.7)	348(92.3)	
산업체 규모	5명 미만	12(19.0)	51(81.0)	8.479* (d.f.=2)
	5-29명	40(13.1)	266(86.9)	
	30명 이상	35(8.4)	384(91.6)	
협약서(계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	31(21.1)	116(78.9)	20.711*** (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	58(8.4)	635(91.6)	
내용/구분		실습수당을 받기로 한 날짜에 받지 못하고, 늦게 받았다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		99(11.7)	747(88.3)	-
학교 유형	일반 직업계고	41(8.7)	428(91.3)	8.925** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	58(15.4)	319(84.6)	
산업체 규모	5명 미만	11(17.5)	52(82.5)	3.492 (d.f.=2)
	5-29명	39(12.7)	267(87.3)	
	30명 이상	42(10.0)	377(90.0)	
협약서(계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	24(16.3)	123(83.7)	3.534 (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	75(10.8)	618(89.2)	

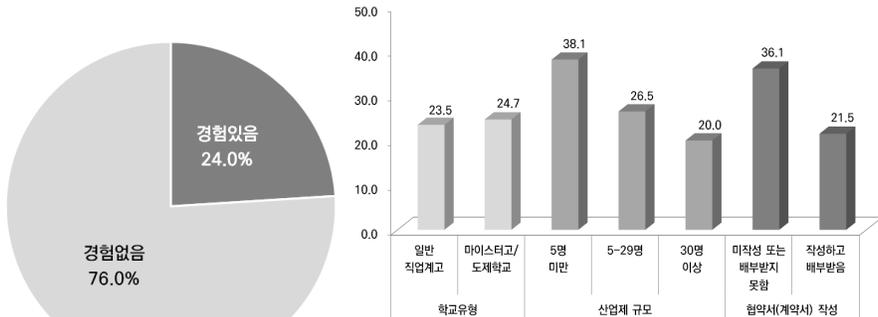
내용/구분		최저임금보다 적은 실습수당을 받았다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		90(10.6)	756(89.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	55(11.7)	414(88.3)	1.312 (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	35(9.3)	342(90.7)	
산업체 규모	5명 미만	12(19.0)	51(81.0)	7.452* (d.f.=2)
	5-29명	36(11.8)	270(88.2)	
	30명 이상	35(8.4)	384(91.6)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	23(15.6)	124(84.4)	4.799* (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	66(9.5)	627(90.5)	

내용/구분		실수를 했다는 이유로 수당을 깎여서 받거나, 받지 못했다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		22(2.6)	824(97.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	14(3.0)	455(97.0)	0.615 (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	8(2.1)	369(97.9)	
산업체 규모	5명 미만	6(9.5)	57(90.5)	13.971*** (d.f.=2)
	5-29명	9(2.9)	297(97.1)	
	30명 이상	6(1.4)	413(98.6)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	10(6.8)	137(93.2)	12.228*** (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	12(1.7)	681(98.3)	

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

[그림 VI-18]에는 상술한 결과를 종합하여, 실습수당에 관한 4가지 부당행위 유형 가운데 하나라도 경험한 응답자 비율을 산출한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 나타난 것처럼, 현장실습수당과 관련하여 체불 경험이 있는 응답자 비율은 전체 실습 경험자의 24.0%로 파악되었다. 이 같은 결과는 실습 현장에서 수당과 관련한 부당행위가 결코 드물게 발생하는 일이 아님을 시사한다. 배경변인별 비교에서는 산업체 규모와 협약서(계약서) 작성·배부 여부에 따른 차이가 확인되었다. 구체적으로,

실습받은 산업체 규모가 5인 미만 사업장인 경우, 4가지 유형 중 하나라도 경험했다는 응답 비율이 38.1%에 달한 반면, 30명 이상 사업장인 경우에는 그 비율이 20.0%로 줄어들었다. 또한 협약서(계약서)를 작성하고 배부 받은 경우에는 실습수당 관련 체불 경험 비율이 21.5%로 나타난 반면, 협약서(계약서)를 작성하지 않거나 작성하고 받지 못한 응답자의 경우에는 그 비율이 36.1%로 증가하였다. 이러한 결과는 산업체 규모가 작고, 협약서(계약서)를 작성·배부 받지 못한 경우일수록 근로권의 침해를 받을 가능성이 증가함을 뒷받침한다.



주: 1) 학교유형 차이 검증  $\chi^2=0.169(d.f=1)$ ,  $p>.05$   
 2) 산업체 규모 차이 검증  $\chi^2=11.479(d.f=2)$ ,  $p<.01$   
 3) 협약서(계약서) 작성 차이 검증  $\chi^2=14.065(d.f=1)$ ,  $p<.001$

그림 VI-18 현장실습수당 체불 경험

그림 VI-19 주요 배경변인에 따른 현장실습수당 체불 경험 (단위 : %)

## ② 실습수당의 지급 주체

현장실습 수당의 지급과 관련하여, 간접고용 문제가 발생하는지 살펴보기 위해 실습수당을 누구로부터 지급받았는지를 검토하였다. 그 결과, 대다수에 해당하는 93.4%의 응답자가 ‘현장실습 산업체로부터 직접 받았다’고 답했으나, ‘알선 소개 업체(또는 용역업체)를 통해 받았다’는 응답도 2.1%로 파악되었다. ‘임금을 지급하는 업체가 어디였는지 모르겠다’는 응답은 4.6%였다. 이러한 결과는 간접고용 업체로의 파견은 현장실습에서 엄격히 금지되고 있지만, 그럼에도 불구하고 지금도 제한적이지만 이루어질 가능성이 있음을 시사한다.

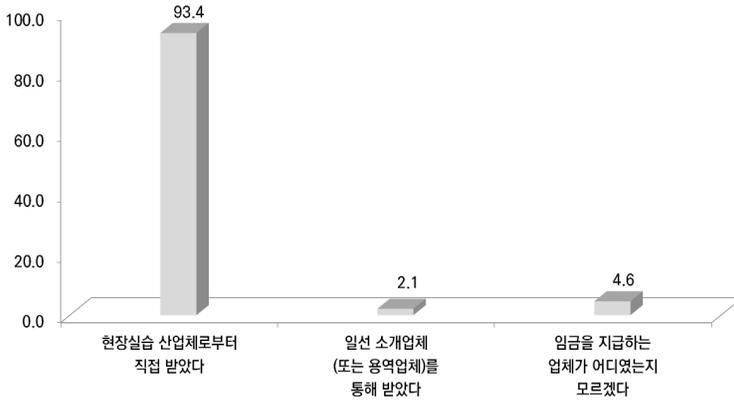


그림 VI-20 실습수당의 지급 주체 (단위 : %)

#### (5) 부당행위 경험

「직업교육훈련촉진법」에서는 현장실습생에게는 실습시간을 1일 최대 8시간, 1주 최대 40시간으로 제한하고 있다. 또한 야간실습은 금지되며, 협약서(계약서)에 위배되는 실습을 금지하고 있다. 이 같은 규정의 준수 여부를 비롯하여, 현장실습 과정에서 실습생들이 겪는 부당행위를 조사해보았다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

##### ① 연장근로 및 야간근로

현장실습에 참여하는 청소년들은 1일 7시간 실습이 원칙이며, 합의를 통해 1시간 연장이 가능하다. 따라서 실습생들에게 가능한 1일 최대 실습시간은 8시간이다. 이 같은 규정이 잘 준수되는지를 확인해보고자, 법령으로 제한되어 있는 연장근로 및 야간근로를 경험한 적이 있는지를 검토해보았다. 그 결과, ‘현장실습을 하면서 하루에 8시간 이상 근무한 적이 있다’는 응답이 46.7%로 나타났다. 이러한 결과는 거의 절반에 달하는 실습생들이 법령이 허용하는 1일 최대 실습시간을 초과하여 실습을 한 적이 있음을 의미한다. 특히 마이스터고·도제학교에서 실습을 경험한 응답자 중에는 1일 8시간 이상 근무했다는 응답 비율이 29.2%로 상대적으로 낮게

나타난 반면, 일반 직업계고 현장실습 경험자들은 60.8%가 8시간 이상 근무한 적이 있다고 답했다. 이러한 결과는 그 동안 시행된 일반적인 산업체 파견 현장 실습에 대해 기업들은 ‘교육·훈련’이라기보다는 ‘근로’로 인식하였고, 그에 따라 실습생들에게도 일반 근로자와 유사한 수준의 근로를 요구해왔음을 방증한다.

주당 최대 40시간 이상의 근무를 한 적이 있는지에 관한 조사 결과도 유사한 결과를 보여준다. 구체적으로, ‘일주일에 40시간 이상 근무한 적이 있다’는 응답 비율도 40.1%에 달했고, 특히 일반 직업계고 현장실습의 경우에는 절반이 넘는 55.2%의 실습생들이 주당 40시간 이상의 근무를 경험한 적이 있다고 답했다. 야간근로의 경우에는 연장근로보다는 경험 비율이 다소 낮게 나타났는데, 전체적으로는 응답자의 12.1%가 야간근로 경험이 있다고 답했고, 그 비율은 역시 일반 직업계고에서 더 높게 파악되었다(일반 직업계고 17.5% vs. 마이스터고·도제학교 5.3%).

여기에서 도출된 결과는 그간 법령에서 실습생의 연장근로와 야간근로를 금지하고 있었음에도 불구하고, 실습 현장에서는 적지 않은 비율로 실시되고 있었음을 보여준다. 그리고 이 같은 문제는 마이스터고·도제학교와 연계된 실습 현장보다는 일반 직업계고 학생들이 경험하는 실습 현장에서 더 빈번하게 발생하고 있었다. 상술한 결과는 직업계고 학생 가운데 다수의 비중을 차지하는 일반 특성화고 학생들이 노출되는 실습 현장에 대해 보다 엄격하고 세밀한 관리가 요구됨을 의미한다.

아울러, 실습생의 연장근로와 야간근로가 법령에 의해 금지되고 있음에도 불구하고, 실습 현장에서 여전히 지속되고 있었다는 사실은 실습생에 대한 기업들의 인식의 미비를 방증하는 결과로도 볼 수 있다. 즉 실습생을 일반 근로자와 다른 교육·훈련생으로 인식하기보다는, 어린 ‘신입사원’ 정도로 간주한 것은 아닌지의 구구심을 갖게 한다. 문제는 산업체 현장의 인식과 실습 환경이 하루아침에 쉽게 개선되기 힘들다는 데 있다. 이 같은 한계를 고려하면, 2018년 새로 적용되는 현장실습 제도가 보다 빨리 안착하기 위해서는 산업체의 인식 개선을 유도할 수 있는 보다 적극적인 정책적 노력이 이루어져야 할 것으로 보인다.

표 VI-19 연장근로 및 야간근로 경험 (단위 : 명(%))

내용/구분		하루에 8시간 이상 근무한 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		395(46.7)	451(53.3)	-
학교유형	일반 직업계고	285(60.8)	184(39.2)	83.793*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	110(29.2)	267(70.8)	
협약서 (계약서)	작성하지 않거나, 받지 못함	76(51.7)	71(48.3)	1.814 (d.f.=1)
작성·배부	작성하고 배부 받음	316(45.6)	377(54.4)	

내용/구분		일주일에 40시간 이상 근무한 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		339(40.1)	507(59.9)	-
학교유형	일반 직업계고	259(55.2)	210(44.8)	100.631*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	80(21.2)	297(78.8)	
협약서 (계약서)	작성하지 않거나, 받지 못함	66(44.9)	81(55.1)	1.694 (d.f.=1)
작성·배부	작성하고 배부 받음	271(39.1)	422(60.9)	

내용/구분		야간(밤 10시-아침 6시)에 근무한 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		102(12.1)	744(87.9)	-
학교유형	일반 직업계고	82(17.5)	387(82.5)	29.237*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	20(5.3)	357(94.7)	
협약서 (계약서)	작성하지 않거나, 받지 못함	20(13.6)	127(86.4)	0.357 (d.f.=1)
작성·배부	작성하고 배부 받음	82(11.8)	611(88.2)	

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

## ② 부당한 업무 지시

〈표 VI-20〉에는 현장실습 과정에서 부당한 업무 지시를 받은 경험이 있는지를 조사한 결과가 정리되어 있다. 「직업교육훈련촉진법」 제27조에서는 현장실습 기간, 방법 등에 대해 표준협약서 사항을 준수하지 않은 산업체의 장에게는 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 명시함으로써, 협약(계약)을 위배하는 실습이

이루어지지 않도록 규정하고 있다. 이러한 규정이 잘 준수되는지 확인해보고자, ‘협약서에서 약정한 날짜나 시간 외에, 추가 실습(근무)을 강요받은 적이 있는지’ 살펴보았다. 그 결과, ‘그렇다’는 응답이 14.5%, ‘아니다’는 응답이 85.5%로 나타났다. 특히 마이스티고·도제학교에서 이루어지는 현장실습에서는 이러한 경험을 했다는 응답 비율이 6.4%에 불과한 반면, 일반 직업계고 산업체 파견형 현장실습에서는 협약사항 외 근무를 요구받은 사례가 21.1%에 달했다. 협약(계약) 외 근무를 요구 받은 비율은 협약서(계약서)를 작성하고 배부 받았는지 여부에 따라 서로 차이를 보였다. 그리하여 협약서(계약서)를 작성하고 1부 배부 받은 경우에 비해, 작성하지 않거나 배부 받지 못한 경우에 이 같은 부당 지시를 요구받을 가능성이 더 증가하는 것으로 파악되었다.

다음으로, ‘조기출근 등 정해진 시간보다 더 실습(근무)할 것을 강요받은 적이 있는지’를 묻는 문항에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 13.4%, ‘아니다’ 86.6%로 나타났다. 이 문항 역시 실습생의 학교 유형과 현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서) 작성·배부 여부에 따라 유의미한 차이가 존재하는 것으로 확인되었다.

한편, 「직업교육훈련촉진법」 제24조에서는 18세 미만 연소근로자의 유해·위험 업무 금지에 대해서는 「근로기준법」 제65조<sup>11)</sup>를 준용할 것을 명시하고 있다. 그에 따라 18세 미만의 실습생들은 법령이 금지한 유해·위험 업무에 종사할 수 없다. 그럼에도 불구하고 현장실습 과정에서 ‘유해 위험 업무를 지시받은 적이 있는지’를 확인해보았다. 그 결과, ‘그렇다’는 응답은 6.1%, ‘아니다’ 93.9%로 나타나, 대다수의 실습 업체에서 관련 규정을 준수하고 있지만, 일부 위반 사례도 존재하는 것으로 파악되었다. 특히 학교 유형에 따른 차이가 나타나, 마이스티고/도제학교의 현장

---

11) 「근로기준법」 제65조(사용 금지)에서는 사용자는 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 금지하고 있다. 여기에서 유해·위험 업무란 법령에 의해 18세 미만자에게 금지된 작업으로, 구체적으로 고압작업 및 잠수작업, 운전 조종업무, 18세 미만 청소년의 고용 및 출입을 금지하고 있는 업종, 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각 또는 도살 업무, 주유를 제외한 유류를 취급하는 업무, 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등을 지칭한다.

실습에 비해, 일반 직업계고 학생들이 경험한 현장실습에서 유해 업무 지시를 받았다는 응답 비율이 더 높게 도출되었다. 마지막으로, ‘실습과 무관한 업무 지시를 받은 적이 있는지’를 묻는 문항에 대해서는 ‘그렇다’ 21.6%, ‘아니다’ 78.4%로 파악되었다.

표 VI-20 부당한 업무 지시 경험 (단위 : 명(%))

내용/구분		협약서에서 약정한 날짜나 시간 외에, 추가 실습(근무)을 강요받았다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		123(14.5)	723(85.5)	-
학교유형	일반 직업계고	99(21.1)	370(78.9)	36.559*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	24(6.4)	353(93.6)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	32(21.8)	115(78.2)	7.239** (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	91(13.1)	602(86.9)	
내용/구분		조기출근 등 정해진 시간보다 더 실습(근무)할 것을 강요받았다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		113(13.4)	733(86.6)	-
학교유형	일반 직업계고	89(19.0)	380(81.0)	28.719*** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	24(6.4)	353(93.6)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	30(20.4)	117(79.6)	7.405** (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	83(12.0)	610(88.0)	
내용/구분		유해 위험업무를 지시받은 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		52(6.1)	794(93.9)	-
학교유형	일반 직업계고	39(8.3)	430(91.7)	8.583** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	13(3.4)	364(96.6)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	13(8.8)	134(91.2)	2.160 (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	39(5.6)	654(94.4)	

내용/구분		실습과 무관한 업무 지시를 받은 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		183(21.6)	663(78.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	96(20.5)	373(79.5)	0.838 (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	87(23.1)	290(76.9)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	38(25.9)	109(74.1)	1.951 (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	143(20.6)	550(79.4)	

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

### ③ 언어폭력 및 성폭력

〈표 VI-21〉에는 현장실습 과정에서 경험한 언어폭력과 성폭력에 관한 조사 결과가 제시되어 있다. 먼저, 언어폭력 경험 여부에 대한 조사에서는 응답자의 17.9%가 경험한 적이 있다는 반응을 보였다. 이러한 결과는 적지 않은 비율의 실습생들이 실습 과정에서 언어폭력을 경험하고 있음을 시사한다. 배경변인별 비교에서는 마이스터고·도제학교 실습에 비해, 일반 직업계고 산업체 파견 현장실습을 경험한 청소년들이 실습 과정에서 언어폭력을 경험할 가능성이 더 큰 것으로 파악되었다. 또한 현장실습표준협약서(또는 훈련근로계약서)를 작성·배부 받지 못한 청소년들이 표준협약서(또는 훈련근로계약서)를 작성하고 배부 받은 청소년에 비해 언어폭력 상황에 노출될 가능성이 더 큰 것으로 나타났다.

‘성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행 등)을 당한 적이 있다’는 질문에 대해서는 전체 응답자의 3.8%가 해당 경험이 있다는 반응을 보였다. 그렇지만 여기에서는 배경변인에 따른 차이는 나타나지 않았다.

표 VI-21 언어폭력 및 성폭력 경험 (단위: 명(%))

내용/구분		언어폭력을 당한 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		151(17.9)	694(82.1)	-
성별	남자	110(18.0)	502(82.0)	0.016 (d.f.=1)
	여자	41(17.6)	192(82.4)	
학교유형	일반 직업계고	100(21.3)	369(78.7)	8.558** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	51(13.6)	325(86.4)	
협약서 (계약서)	작성하지 않거나, 받지 못함	36(24.5)	111(75.5)	5.306* (d.f.=1)
작성·배부	작성하고 배부 받음	114(16.5)	578(83.5)	

내용/구분		성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행 등)을 당한 적이 있다		$\chi^2$
		그렇다	아니다	
전체		32(3.8)	814(96.2)	-
성별	남자	21(3.4)	592(96.6)	0.778 (d.f.=1)
	여자	11(4.7)	222(95.3)	
학교유형	일반 직업계고	23(4.9)	446(95.1)	3.637 (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	9(2.4)	368(97.6)	
협약서 (계약서)	작성하지 않거나, 받지 못함	9(6.1)	138(93.9)	2.601 (d.f.=1)
작성·배부	작성하고 배부 받음	23(3.3)	670(96.7)	

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

④ 사고·손실에 대한 책임 전가

현장실습 과정에서 경험하는 근로권의 침해 실태 파악을 위한 마지막 문항으로, ‘실습(근무) 과정에서 발생한 사고나 손실에 대해 책임을 졌는지’를 조사해보았다. 그 결과, ‘그렇다’는 응답이 7.4%, ‘아니다’라는 응답이 92.6%로 파악되었다. 배경 변인별 비교에서는 학교 유형에 따른 차이가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 그리하여 마이스터고·도제학교와 연계된 실습에서는 이처럼 업무 상 사고·손실에

대한 책임 전가를 경험했다는 응답 비율이 4.0%에 그친 반면, 일반 직업계고 산업체 파견 현장실습에서는 그 비율이 10.2%로 상대적으로 높게 도출되었다.

표 VI-22 책임전가 경험 (단위 : 명(%))

내용/구분		그렇다	아니다	$\chi^2$
전체		63(7.4)	783(92.6)	-
학교유형	일반 직업계고	48(10.2)	421(89.8)	11.867** (d.f.=1)
	마이스터고/도제학교	15(4.0)	362(96.0)	
협약서 (계약서) 작성·배부	작성하지 않거나, 받지 못함	12(8.2)	135(91.8)	0.113 (d.f.=1)
	작성하고 배부 받음	51(7.4)	642(92.6)	

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

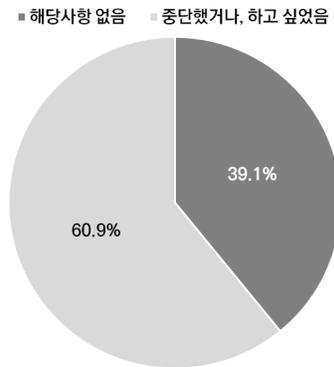
### 5) 현장실습의 중단과 복교

직업계고 현장실습에 내재된 문제 가운데 현장실습의 중단과 복교에 관한 이슈가 있다. 현장실습 운영 매뉴얼에서는 협약과 상이한 현장실습이 이루어지는 경우 산업체와 재협의를 하여 시정을 요청하거나 타 산업체에서 현장실습을 이수할 수 있도록 조치할 것을 명시하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 58). 또한 현장실습생이 개인적 사유로 복교를 희망하는 경우, 산업체와 협의한 후 학생의 의견을 충분히 반영해서 복교 여부를 결정하고, 복교사유서 등을 통해 해당 사유를 구체적으로 기록하도록 요청하고 있다. 아울러 학생 복교를 고려하여 개별학교는 복교 및 현장실습 미파견 학생을 위한 별도의 프로그램을 계획하여 운영할 것을 규정하고 있다(경기도교육청 취업지원센터, 2017: 180).

이처럼 현장실습의 중단과 복교는 발생과 처리 과정 및 후속 조치 전반에 걸쳐, 근로권의 침해, 학습권 보장 등의 문제와 연계되어 있어 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 이에 여기에서는 현장실습의 중단과 복교 경험에 대해 검토하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

### (1) 현장실습 중단 경험과 그 원인

먼저 [그림 VI-21]에는 현장실습에 참여한 응답자들 중에서, 현장실습 도중에 그만두고 싶었거나 실제로 그만둔 경험이 있는 응답자 비율을 산출한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 전체 응답자 중에서 60.9%가 현장실습 도중에 그만두고 싶었거나 실제로 그만둔 적이 있다는 반응을 보였다. 이러한 결과는 현장실습 중단에 대한 욕구나 수요가 상당히 광범하게 내재되어 있으며, 일부 실습생만의 문제는 아님을 보여준다.



주: base=현장실습 유경험자(졸업생 및 재학생)

그림 VI-21 현장실습을 중단했거나 중단하고 싶었던 경험 여부

앞서 현장실습을 중단했거나 중단하고 싶었던 적이 있다고 답한 응답자들을 대상으로, 그 이유는 무엇인지를 조사해보았다. 먼저 가장 주된 1순위 사유를 중심으로 살펴보면, ‘출퇴근이 너무 불편해서’라는 응답이 22.5%로 가장 많았고, ‘신체적으로 너무 힘들고 아파서(질병 포함)’라는 건강 문제가 14.4%, ‘실습업체 안에서의 인간관계가 어려워서’도 13.6%로 그 뒤를 이었다.

1순위~3순위 원인까지 응답한 내용을 모두 종합한 중복응답 결과도 크게 다르지 않아서, 주된 원인은 출퇴근 문제, 건강 문제, 업체 내 인간관계 등으로 나타났다.

중복응답 분석에서는 그 밖에 ‘내 직무능력(역량)이 부족한 것 같아서’라는 응답이 28.5%로 상대적으로 높게 나타났고, ‘실습 내용이 전공과 맞지 않아서’ 27.6%, ‘열악한 근무환경 때문에’ 23.3%, ‘실습내용이 처음에 배우려고 했던 분야와 달라서’ 22.5% 등 실습환경이나 내용에 대한 불만도 실습 중단을 유발하는 원인으로 거론되었다.

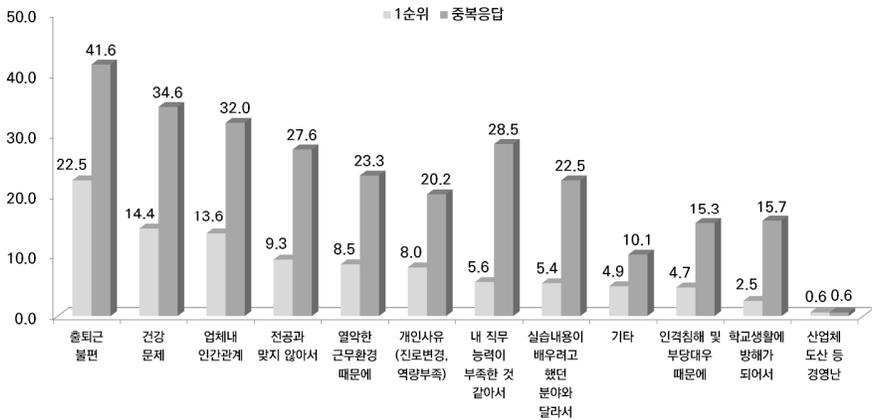


그림 VI-22 현장실습을 중단했거나 중단하고 싶었던 이유

[그림 VI-23]에는 현재 실습에 참여하고 있는 재학생은 제외하고, 졸업생만을 대상으로 실제로 산업체 파견 현장실습 도중에 실습을 중단한 경험이 있는지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생 가운데 19.2%가 실습 도중에 그만둔 적이 있다고 답해, 실습생 5명 가운데 1명 비율로 실습 중단이 발생하는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 실습의 중단이 무척 빈번하게 발생하는 현상임을 시사하는 것으로, 실습 중단과 복교를 경험하는 학생들에 대한 적절한 조치와 지원에 대한 수요가 광범하게 형성되어 있음을 의미한다.

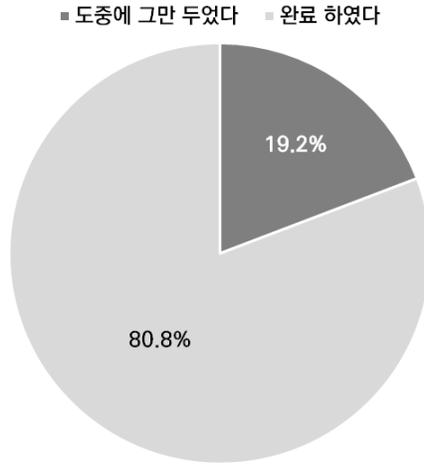


그림 VI-23 실제 현장실습 중단 경험

## (2) 복교 경험

앞서 많은 실습생들이 다양한 이유로 실습 중단에 대한 욕구를 느끼며, 실제로 실습을 중단하는 실습생 비율도 5명 중 1명에 달하고 있음을 확인하였다. 이에 여기에서는 이처럼 실습을 중단하고 복교하는 학생들에게 어떠한 교육적 지원이 제공되는지, 학교의 조치와 지원에 관해 살펴보았다.

먼저, [그림 VI-24]에는 실습을 중단하고 복교했을 때, 학교의 대처는 어떠한지를 조사한 결과가 정리되어 있다. 검토 결과, ‘곧바로 실습현장에서 어떤 문제가 있는지 확인하였다’는 응답이 44.6%로 가장 많기는 하지만, ‘가급적 참고 견디라고 하였다’는 응답도 43.6%를 차지해, 대동소이한 수준을 나타냈다. 기타 응답은 11.9%로 나타났다.

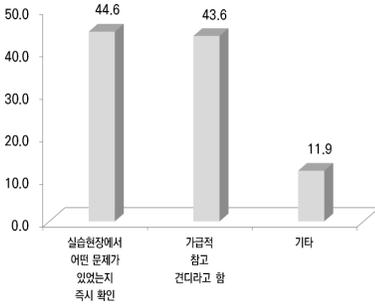


그림 VI-24 복교 시 학교의 대처 (단위 : %)

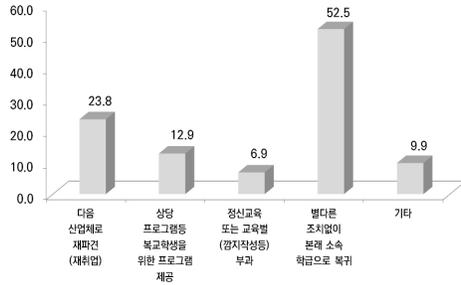


그림 VI-25 복교 시 학교의 교육적 지원 (중복응답) (단위 : %)

다음으로, 현장실습을 중단하고 학교로 돌아갔을 때, 학교에서는 어떤 조치를 취했는지를 검토하였다. 학교에서 제공한 지원을 모두 선택할 수 있도록 중복응답을 허용했음에도 불구하고, ‘별다른 조치 없이 본래 소속되었던 학급으로 복귀하였다’는 응답이 52.5%로 과반을 차지하였다. 정부의 현장실습 운영 매뉴얼에서는 복교 학생을 위해 별도의 프로그램을 개발하여 운영할 것을 요구하고 있으나(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5), 실제 학교 현장에서는 복교 학생에 대한 교육적 배려나 지원이 충분히 제공되지 못하는 것으로 보인다. 그 밖에 ‘다른 산업체로 재파견(재취업)하였다’는 응답이 23.8%로 그 뒤를 이었고, ‘상담 프로그램(Wee 클래스) 등 복교학생을 위한 프로그램을 제공하였다’는 응답은 12.9%에 불과하였다. 오히려 ‘정신교육 또는 교육별(감지 작성 등)’을 받게 하였다’는 응답도 6.9%로 파악되었다.

#### 6) ‘학교에서 직업세계로의 이행’ 기제로서 현장실습

이 절에서는 청소년들이 학교에서 직업세계로 이행하는 데 현장실습이 이행 기제로서의 역할을 충실히 수행하고 있는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 현장실습과 취업 연계, 또 현장실습과 청소년들의 진로탐색 및 진로선택의 관계를 검토하였다. 그 구체적인 결과는 다음과 같다.

## (1) 현장실습과 취업 연계

### ① 실습업체로의 취업 희망 여부 및 취업 여부

본격적으로 현장실습과 취업 연계를 살펴보기에 앞서 취업 연계에 대한 실습 참가자들의 잠재적 수요 규모를 파악해보기 위해, 실습이 종료된 후 실습한 산업체로의 취업을 원했는지(재학생의 경우 원하는지)를 조사해보았다. 그 결과, 취업을 '원했다'는 응답이 53.8%로 나타났고, 그렇지 않다는 응답은 46.2%로 파악되었다. 본래 산업체 파견 현장실습은 취업을 희망하는 학생들이 주로 참여하고, 대부분 채용약정 형태로 이루어졌음에도 불구하고, 실제로 취업을 희망한 응답자 비율이 53.8% 수준에 그친 결과는 다소 의외로 보인다.

이 같은 결과가 나타난 원인을 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, 실습내용의 전공 관련성 및 직업계고 선택 이유 등 몇 가지 배경변인을 투입해서 추가 분석을 실시하였다. 그 결과, 전공과 관련 있는 분야에서 실습을 받은 응답자의 경우에는 60.8%가 해당 업체로의 취업을 희망한 반면, 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 받은 청소년들은 그 비율이 41.9%로 크게 감소하였다. 그리고 이 같은 차이는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 판명되었다. 상술한 결과는 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 받는 등 본래 현장실습을 통해 기대했던 것들이 제대로 충족되지 못하는 실습환경이 취업 연계를 방해하는 요인으로 작용하고 있음을 시사한다.

한편, 직업계고에 진학한 이유가 취업 때문인지, 아니면 가정형편이나 성적 등 여타 이유 때문인지에 따라서도 취업 연계 욕구에 차이가 발생할 가능성이 있다. 이 같은 가능성을 확인해보기 위해, 진학 사유와 실습업체로의 취업 희망 여부에 대해 교차 분석을 실시하였다. 그 결과, '취업하고 싶어서' 직업계고에 진학했다고 답한 응답자 집단에서 실습업체로의 취업 희망 비율이 60.2%로 가장 높았고, 가정형편, 학업성적, 대학진학 혜택 등 외부적 요인에 의해 직업계고 진학을 선택한 경우에는 그 비율이 상대적으로 낮게 파악되었다.

표 VI-23 실습업체로의 취업 희망 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		예	아니오	$\chi^2$
전체		455(53.8)	391(46.2)	-
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	131(41.9)	182(58.1)	28.443*** (d.f.=1)
	전공 관련 있음	324(60.8)	209(39.2)	
직업계고 진학 이유	취업하고 싶어서	263(60.2)	174(39.8)	20.349*** (d.f.=3)
	흥미와 적성	86(52.1)	79(47.9)	
	가정형편 때문에	33(50.8)	32(49.2)	
기타(성적, 대학 진학 혜택 등)		72(40.4)	106(59.6)	

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

앞서 실습업체로 실제 취업을 희망했는지를 통해 취업 연계에 대한 잠재적 수요를 살펴보았다면, <표 VI-24>에는 졸업생을 대상으로 실제로 졸업 후 해당 업체에 취업을 했는지, 실제 취업 연계 여부를 분석한 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, 현장실습이 종료된 후 실제로 그 업체로 채용된 응답자 비율은 65.8%로 파악되었고, 34.2%는 해당 업체에 채용되지 않은 것으로 조사되었다.

실제로 취업을 희망했는데 취업이 연계되지 못한 것인지를 좀 더 세밀하게 살펴 보기 위해, 앞서 검토한 ‘해당 업체로의 취업 희망 여부’를 배경변인으로 삼아 교차 분석을 실시해보았다. 그 결과, 해당 업체로의 취업을 희망한 응답자의 94%가 실제로 취업이 연계되었으나, 6%는 취업을 희망했음에도 불구하고 연계되지 못한 것으로 파악되었다. 원래 그 업체로 취업을 희망하지 않았던 응답자 중에서 71.1%는 실제로 취업으로 연계되지 않았지만, 28.9%는 취업으로 연계된 것으로 확인되었다.

한편, 실제 취업 여부는 실습이 전공과 관련한 분야에서 이루어졌는지 여부에 따라서도 눈에 띄는 차이가 존재했다. 그리하여 전공과 관련 있는 분야에서 실습을 받은 경우에는 70.6%가 실제 취업으로 연계된 반면, 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 받은 경우에는 58.0%만이 실제 취업으로 연계되었다. 이러한 결과는 전공 관련 분야에서 실습을 받는 것이 취업 연계를 위한 중요한 기본 조건으로 작용함을 시사한다.

표 VI-24 실습업체로의 실제 취업 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		예	아니오	$\chi^2$
전체		347(65.8)	180(34.2)	-
해당 업체로의 취업 희망 여부	취업 희망	281(94.0)	18(6.0)	243.263*** (d.f.=1)
	취업 희망하지 않음	66(28.9)	162(71.1)	
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	116(58.0)	84(42.0)	8.819** (d.f.=1)
	전공 관련 있음	231(70.6)	96(29.4)	
직업계고 선택 이유	취업하고 싶어서	214(72.8)	80(27.2)	16.378*** (d.f.=3)
	흥미와 적성	64(57.7)	47(42.3)	
	가정형편 때문에	32(64.0)	18(36.0)	
	기타(성적, 대학진학 혜택 등)	37(51.4)	35(48.6)	

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

## ② 현장실습과 현재 일자리와의 연계

그간 실시된 산업체 파견형 현장실습에 대해 제기되는 비판 가운데, 실습을 통해 취업이 되더라도 취업의 질이나 여건이 좋지 못하기 때문에 안정적으로 일자리를 유지하기 힘들다는 지적이 있다. 졸업 시점에는 당장 해당 업체로 취업이 되더라도, 일자리의 질이 좋지 못한 경우가 많기 때문에 결국 몇 달 지나지 않아 그만두거나 이직하게 된다는 것이다.

이 같은 현상이 얼마나 광범하게 발생하는지 살펴보기 위해, 2018년 2월 졸업생 가운데 현장실습을 경험한 응답자들을 대상으로, 현재 직장에 다니고 있는지, 다니고 있다면 현장실습을 했던 그 회사인지 여부를 확인해보았다. 분석 결과, 전체 응답자 가운데 절반에 해당하는 49.9%가 해당 업체에서 일하고 있다고 답했고, 17.3%는 다른 회사에서 근무 중이라고 답했다. 현재 직장에 다니지 않는다고 답한 비율도 32.8%를 차지했다. 이러한 결과는 졸업 후 약 6개월이 경과한 시점에서 실습업체에서 지속적으로 근무하는 비율은 절반 수준에 그치고 있음을 보여준다.

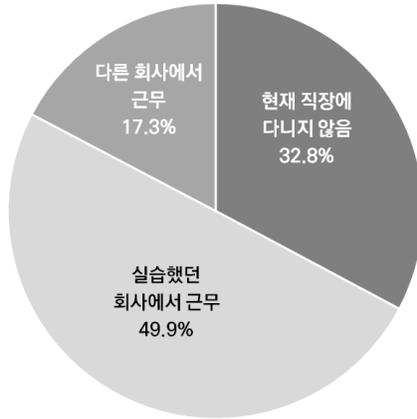


그림 VI-26 현장실습과 현재 일자리의 연계

〈표 VI-25〉는 현장실습과 현재 일자리의 연계 실태를 좀 더 밀착해서 살펴보고자, 실습내용의 전공 관련성, 그리고 졸업 후 해당 산업체 채용 여부에 따라 비교한 결과가 제시되어 있다. 먼저, 현장실습을 전공과 관련 있는 내용으로 받았느냐에 따라 현재 일자리의 연계에 눈에 띄는 차이가 발생하였다. 구체적으로, 전공과 관련 있는 분야로 실습을 받은 응답자들은 ‘현재 직장에 다니지 않는다’는 응답이 27.5%로 나타나, 전공과 무관한 분야로 실습을 받은 응답자들의 응답 비율(41.5%) 보다 14%p 더 낮게 파악되었다. 아울러 ‘실습했던 회사에서 계속 근무하고 있다’는 응답 비율도 54.4%로 나타나, 전공과 무관한 분야로 실습 받은 응답자들의 응답 비율(42.5%) 보다 11.9%p 더 높게 파악되었다. 이러한 결과는 전공과 관련 있는 분야에서 실습을 받는 것이 추후 해당 업체에서 지속적으로 근무하거나, 혹은 이직을 하더라도 실업 상태에 놓일 가능성을 줄이는 데 도움이 됨을 의미한다.

한편, 졸업 후 해당 산업체에 채용되었던 응답자들의 현재 일자리 연계 상황을 살펴본 결과에서는 실습 업체에 채용되었던 응답자 가운데 73.8%는 졸업 후 6개월이 지난 시점에서 여전히 그 회사에서 근무하고 있지만, 26.2%는 그만 두거나 이직한

것으로 파악되었다. 특히 '다른 회사에서 근무한다'는 응답(9.5%)보다 '현재 직장에 다니지 않는다'는 응답 비율(16.7%)이 1.8배 가량 더 높게 나타난 결과는 눈여겨 볼 필요가 있다.

표 VI-25 현장실습과 현재 일자리와의 연계 (단위 : 명(%))

내용/구분		현재 직장에 다니지 않음	실습했던 회사에서 근무	다른 회사에서 근무	$\chi^2$
전체		173(32.8)	263(49.9)	91(17.3)	-
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	83(41.5)	85(42.5)	32(16.0)	11.227** (d.f.=2)
	전공 관련 있음	90(27.5)	178(54.4)	59(18.0)	
졸업 후 해당 산업체 채용 여부	채용되었음	58(16.7)	256(73.8)	33(9.5)	231.745*** (d.f.=2)
	채용되지 않았음	115(63.9)	7(3.9)	58(32.2)	

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

상술한 것처럼, 직업계고에서 산업체 파견 현장실습을 경험한 졸업생 가운데 49.9%만이 졸업 후 6개월이 지난 시점에서 실습했던 업체에서 근무를 하고 있으며, 나머지는 이직했거나 일을 하지 않는 것으로 확인되었다. 이에 실습했던 업체에서 계속 근무하는 것과 이직을 통해 다른 회사에서 근무하는 경우, 취업의 질에 차이가 있는지를 살펴보기 위해, 두 집단의 현재 일자리에서의 고용 형태(정규직 vs. 여타)를 비교해보았다.

그 결과, 실습했던 업체에서 계속 근무하는 응답자들은 89.7%가 정규직으로 파악되었고, 비정규직·자영업 등은 10.3%로 확인되었다. 그에 비해 이직을 거쳐 다른 회사에서 근무하고 있다고 답한 경우에는 정규직 비율이 74.7%로 나타나, 15.0%p 더 낮은 비율을 보여주었다. 이러한 결과는 실습했던 업체를 떠나 다른 회사로의 이직을 선택하는 사유가 대부분 안정적이고 좋은 일자리로의 상향 이동(upward mobility)을 위한 이직이었을 가능성은 크지 않다는 것을 의미한다.

표 VI-26 현장실습과 현재 일자리의 고용 형태 (단위 : 명(%))

내용/구분		비정규직, 자영업 등	정규직	$\chi^2$
전체		50(14.1)	304(85.9)	-
현재 취업 상태 및 실습한 회사와의 관계	실습했던 회사에서 근무	27(10.3)	236(89.7)	12.556*** (d.f.=1)
	다른 회사에서 근무	23(25.3)	68(74.7)	

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

## (2) 현장실습이 현재 직장에서의 업무수행에 미치는 효과

앞서 고용 여부, 일자리 형태 등 일종의 경성지표들을 기준으로 현장실습의 취업 연계 효과를 살펴보았다면, 여기에서는 재학 시절 경험한 직업계고 현장실습이 졸업 후 직무수행에 얼마나 도움이 되는지에 관한 주관적 효과를 중심으로, 현장실습이 직업세계로의 이행에 미치는 효과를 검토하였다. 고등학교에서 경험한 현장실습이 현 직장(일자리)에서 업무를 수행하는 데 얼마나 도움이 되는지를 조사한 결과, 도움이 된다는 긍정적 응답 비율이 77.4%(그렇다 54.2%+매우 그렇다 23.2%), 도움이 되지 않는다는 부정적 응답 비율이 22.6%(그렇지 않다 15.5%+전혀 그렇지 않다 7.1%)를 차지했다.

이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 전공과 관련된 분야에서 실습을 받은 경우, 그리고 실습했던 회사에서 계속 일을 하는 경우일수록 현장실습이 직무수행에 도움이 된다고 인식하는 것으로 조사되었다. 그리고 이 같은 차이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

표 VI-27 현장실습의 현재 직장에서의 업무 수행 도움 정도 (단위 : 명(%))

내용/구분		전혀 도움이 안 된다	별로 도움이 안 된다	대체로 도움이 된다	매우 도움이 된다	$\chi^2$
전체		25(7.1)	55(15.5)	192(54.2)	82(23.2)	-
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	12(10.3)	23(19.7)	64(54.7)	18(15.4)	9.008* (d.f.=3)
	전공 관련 있음	13(5.5)	32(13.5)	128(54.0)	64(27.0)	
현재 취업상태 및 실습한 회사와의 관계	실습했던 회사에서 근무	10(3.8)	32(12.2)	156(59.3)	65(24.7)	28.798*** (d.f.=3)
	다른 회사에서 근무	15(16.5)	23(25.3)	36(39.6)	17(18.7)	

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

[그림 VI-27]에는 앞서 현장실습이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되지 않는다고 답한 응답자들을 대상으로, 도움이 되지 않는다고 느끼는 가장 큰 이유가 무엇인지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 그 결과, ‘지원한 업무와 전공영역이 달라서’라는 응답이 52.5%로 가장 많았고, ‘실제 업무와 관련은 있지만, 활용도가 떨어져서’라는 응답이 27.5%로 그 뒤를 이었다. 그 밖에 ‘전공 지식이 경쟁력이 없어서’, ‘현장의 주요 업무에 투입되지 못해서’ 등이 7.5%로 파악되었다. 이러한 결과로 미루어 보면, 직업계고 현장실습이 추후 지속적으로 효과를 발휘하기 위해서는 가장 기본적으로 전공 연계성이 확보되어야 하며, 실제 업무 수행 과정에 도움이 될 수 있는 활용도 높은 내용들로 실습이 이루어져야 함을 알 수 있다.

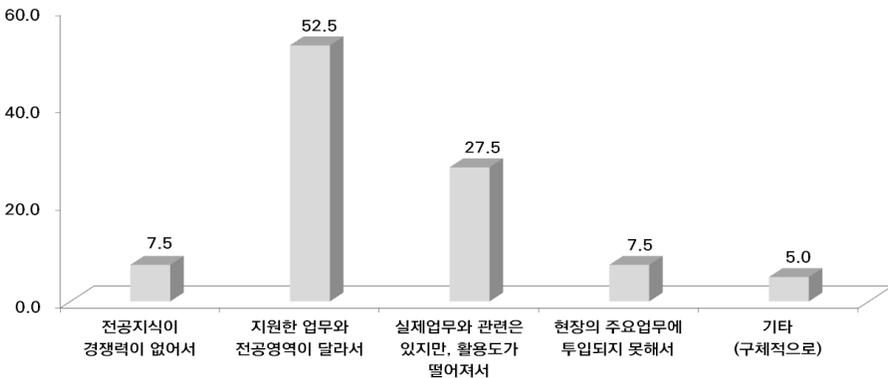


그림 VI-27 현장실습이 현재 업무수행에 도움이 되지 않는 이유 (단위 : %)

### (3) 현장실습이 진로·직업선택에 미치는 효과

〈표 VI-28〉에는 현장실습이 진로·직업선택에 미치는 효과에 관한 응답 결과가 정리되어 있다. 먼저, ‘현장실습은 나에게 맞는 진로 탐색에 도움이 되었다’는 문항의 경우, 전체적으로 77.1%의 응답자가 긍정적 반응(그렇다 56.3%+매우 그렇다 20.8%)을 나타냈고, 진로 탐색에 도움이 되지 않았다는 부정적 응답은 22.9%(그렇지 않다 14.5%+전혀 그렇지 않다 8.4%)로 파악되었다. 진로 탐색에 도움이 되었다는 응답 비율은 전공과 관련한 실습을 받았는지 여부에 따라 의미 있는 차이를 나타냈다. 구체적으로, 전공 관련 분야에서 실습을 받은 경우에는 진로 탐색에 도움이 되었다는 응답 비율이 84.7%를 차지하지만, 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 받은 경우에는 그 비율이 64.2%에 그쳐, 두 집단 간에 20%p 이상의 격차를 보여주었다.

이러한 응답 양상은 여타 문항에서도 동일하게 나타난다. 그리하여 ‘현장실습이 직업선택능력을 기르는 데 도움이 되었다’는 응답의 경우, 전체적으로 79.1%가 동의하는 것으로 나타났는데, 실습 내용이 전공과 관련한 경우에는 85.6%, 그렇지 않은 경우에는 68.1%의 응답 비율을 나타내, 두 집단 간에 17.5%p의 격차가 관찰되었다.

‘현장실습이 전공분야 자격증 취득에 도움이 되었는지’를 묻는 문항에서는 이 같은 차이가 더욱 분명하게 드러난다. 구체적으로, 실습 내용이 전공과 관련 없는 분야에서 실습을 한 경우에는 도움이 되었다는 응답이 30.1%에 그친 반면, 전공과 관련한 분야에서 실습을 한 경우에는 그 비율이 67.5%를 차지해, 2배 이상 더 높게 파악되었다.

‘현장실습이 취업에 도움이 되었다’는 문항에는 도움이 되었다는 긍정적 응답이 전체의 75.3%(그렇다 53.7%+매우 그렇다 21.6%)로 파악된 가운데, 실습 내용이 전공과 관련이 있다고 답한 응답자들은 그 응답 비율이 82.0%로 훨씬 높게 파악되었다. 마지막으로, ‘현장실습을 직장생활에 대한 책임감과 근무태도를 기르는 데

도움이 되었다’는 문항의 경우에도 전체적으로 89.0%의 응답자들의 긍정적 반응(그렇다 57.6%+매우 그렇다 31.4%)을 나타낸 가운데, 전공과 관련한 실습을 받은 응답자들은 92.3%가 도움이 되었다고 답했고, 전공과 무관한 실습을 받은 응답자들은 83.4%가 도움이 되었다는 반응을 나타내, 두 집단 간에 9%p의 차이를 보여 주었다. 이 같은 격차는  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

표 VI-28 현장실습이 진로·직업선택에 미치는 효과 (단위 : 명(%))

내용/구분		나에게 맞는 진로 탐색에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		71(8.4)	123(14.5)	476(56.3)	176(20.8)	-
학교 유형	일반 직업계고	48(10.2)	67(14.3)	263(56.1)	91(19.4)	5.301 (d.f.=3)
	마이스터고/ 도제학교	23(6.1)	56(14.9)	213(56.5)	85(22.5)	
전공 관련성	전공 관련 없음	51(16.3)	61(19.5)	166(53.0)	35(11.2)	68.360*** (d.f.=3)
	전공 관련 있음	20(3.8)	62(11.6)	310(58.2)	141(26.5)	
내용/구분		직업선택능력 향상에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		62(7.3)	115(13.6)	506(59.8)	163(19.3)	-
학교 유형	일반 직업계고	41(8.7)	55(11.7)	281(59.9)	92(19.6)	5.634 (d.f.=3)
	마이스터고/ 도제학교	21(5.6)	60(15.9)	225(59.7)	71(18.8)	
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	44(14.1)	56(17.9)	183(58.5)	30(9.6)	61.769*** (d.f.=3)
	전공 관련 있음	18(3.4)	59(11.1)	323(60.6)	133(25.0)	
내용/구분		전공분야 자격증 취득에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		126(14.9)	266(31.5)	327(38.7)	126(14.9)	-
학교 유형	일반 직업계고	83(17.7)	159(33.9)	169(36.0)	58(12.4)	13.961** (d.f.=3)
	마이스터고/ 도제학교	43(11.4)	107(28.5)	158(42.0)	68(18.1)	
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	95(30.4)	124(39.6)	76(24.3)	18(5.8)	144.622*** (d.f.=3)
	전공 관련 있음	31(5.8)	142(26.7)	251(47.2)	108(20.3)	

내용/구분		취업에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		65(7.7)	144(17.0)	454(53.7)	183(21.6)	-
학교 유형	일반 직업계고	40(8.5)	73(15.6)	258(55.0)	98(20.9)	2.909 (d.f.=3)
	마이스터고/ 도제학교	25(6.6)	71(18.8)	196(52.0)	85(22.5)	
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	41(13.1)	72(23.0)	157(50.2)	43(13.7)	44.856*** (d.f.=3)
	전공 관련 있음	24(4.5)	72(13.5)	297(55.7)	140(26.3)	
내용/구분		직장생활에 대한 책임감과 근무태도 함양에 도움				$\chi^2$
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		41(4.8)	52(6.1)	487(57.6)	266(31.4)	-
학교 유형	일반 직업계고	23(4.9)	30(6.4)	279(59.5)	137(29.2)	2.457 (d.f.=3)
	마이스터고/ 도제학교	18(4.8)	22(5.8)	208(55.2)	129(34.2)	
실습내용의 전공 관련성	전공 관련 없음	25(8.0)	27(8.6)	185(59.1)	76(24.3)	23.390*** (d.f.=3)
	전공 관련 있음	16(3.0)	25(4.7)	302(56.7)	190(35.6)	

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

## 7) 현장실습 제도 개선을 위한 정책 욕구

마지막으로, 이 절에서는 현장실습 제도 개선을 위한 정책 욕구를 파악해보았다. 이를 위해 현장실습 제도의 필요성, 희망하는 실습 시기, 실습업체 선정의 바람직한 기준, 그리고 현행 현장실습 제도에서 가장 개선이 필요한 부분 등에 관해 의견을 조사하였다. 그 구체적인 결과는 다음과 같다.

### (1) 현장실습 제도의 필요성

먼저, 현장실습 준폐를 둘러싼 논란이 제기되는 상황에서, 당사자인 청소년들은 직업계고 현장실습 제도에 대해 어떻게 생각하는지 알아보기 위해 현장실습 제도의

필요성에 관해 조사해보았다. 그 결과 전체 응답자의 83.4%가 '필요하다'는 반응을 보였고, '필요하지 않다'는 의견은 16.6%로 파악되었다. 현장실습의 필요성에 대한 의견은 실습을 이미 경험하고 학교를 졸업한 졸업생과 재학생 간에 차이가 있을 수 있다. 또, 재학생 중에서도 산학일체형 도제학교 등 특정 사업을 통해 이미 실습을 경험하고 있는 재학생과, 조사 시점을 기준으로 아직 현장실습을 경험한 적은 없지만 2018년 새로 도입되는 학습중심 현장실습의 적용 대상이 되는 일반 특성화고 학생 사이에도 인식의 차이가 있을 수 있다. 이에 학생 유형을 구분해서 교차 분석을 실시해보았다. 그 결과 세 집단 모두 현장실습이 필요하다는 응답 비율이 80~84% 사이에 분포해, 졸업 여부와 재학 중인 학교의 유형을 불문하고 현장실습의 필요성에 대한 의견은 광범하게 형성되어 있음을 알 수 있었다.

현장실습의 필요성에 대한 의견은 직업계고 진학 동기에 따라 다소 차이를 보였다. 그리하여 '취업을 하고 싶어서' 직업계고에 진학했다고 답한 응답자들(87.1%)과 '흥미와 적성을 고려해서' 직업계고에 진학했다고 답한 응답자들(88.6%)이 상대적으로 현장실습의 필요성을 강하게 지지하였고, 가정형편이나 성적, 대학 진학 혜택 등 외부적 요인으로 직업계고에 진학한 응답자들은 그 응답 비율이 72~77% 수준으로 나타나, 상대적으로 낮은 수준을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 모든 집단에서 현장실습이 필요하다는 응답이 70%를 상회한 것은 여전히 직업계고 현장에서 현장실습 제도가 차지하는 위상과 존재감이 크다는 것을 시사한다.

마지막으로, 현장실습을 경험한 응답자들을 대상으로, 전공 관련 실습을 한 경우와 전공과 관련 없는 실습을 한 경우를 구분하여, 이러한 경험의 차이가 현장실습의 필요성에 관한 인식에 차이를 야기하는지 살펴보았다. 그 결과, 전공과 관련한 실습을 경험한 응답자들에게서 현장실습이 필요하다는 응답 비율이 더 높게 도출되었다.

표 VI-29 현장실습 제도의 필요성 여부 (단위 : 명(%))

내용/구분		필요하다	필요하지 않다	$\chi^2$
전체		1,083(83.4)	215(16.6)	-
학생 유형	졸업생(실습有)	446(84.6)	81(15.4)	2.110 (d.f.=2)
	도제학교 재학생(실습有)	258(80.9)	61(19.1)	
	일반 재학생(실습無)	379(83.8)	73(16.2)	
직업계고 선택 이유	취업하고 싶어서	499(87.1)	74(12.9)	30.109*** (d.f.=3)
	흥미와 적성	242(88.6)	31(11.4)	
	가정형편 때문에	55(72.4)	21(27.6)	
	기타 (성적, 대학 진학 혜택 등)	286(76.7)	87(23.3)	
실습내용의 전공 관련성 <sup>1)</sup>	전공 관련 없음	245(78.3)	68(21.7)	8.681** (d.f.=1)
	전공 관련 있음	459(86.1)	74(13.9)	

주 : 1)이 부분은 현장실습 참여 경험이 있는 응답자(졸업생 및 도제학교 재학생)에 한함.

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

[그림 VI-28]에는 앞서 현장실습이 필요하다고 답한 응답자들을 대상으로, 현장실습이 필요하다고 생각하는 이유는 무엇인지 조사한 결과가 제시되어 있다. 가장 주요한 1순위 이유를 기준으로 살펴보면, ‘학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회’이기 때문에 필요하다는 의견이 34.5%로 가장 많았고, ‘사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회’라서 필요하다는 의견이 31.7%로 그 뒤를 이었다. ‘취업 연계의 기회를 제공’하기 때문이라는 응답은 12.6%로 3위로 나타났다. 1순위와 2순위 응답을 모두 고려한 중복응답 분석에서는 ‘사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회’이기 때문에 필요하다는 응답이 60.5%로 가장 높게 나타났다.

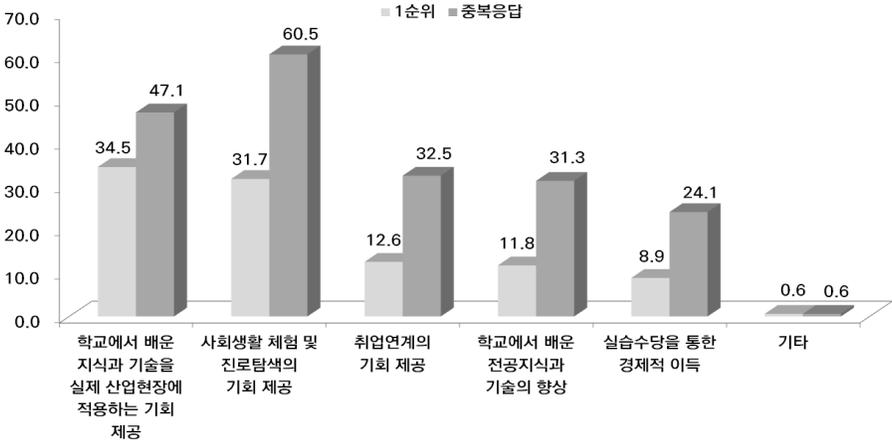


그림 VI-28 현장실습 제도가 필요한 이유 (단위 : %)

[그림 VI-29]에는 현장실습이 제도가 필요하지 않다고 답한 응답자들을 대상으로, 그렇게 생각하는 이유를 조사한 결과가 정리되어 있다. 가장 주된 1순위 이유를 중심으로 살펴보면, ‘학생들의 전공과 별로 관계없는 현장실습을 하는 경우가 많아서’라는 응답이 32.7%로 제일 높게 파악되었다. 이 같은 응답은 중복응답 분석에서도 54.2%로 제일 높은 응답 비율을 보였다. 상술한 결과는 청소년들이 현장실습의 가치와 필요성을 판단하는 데 전공과의 관련성이 가장 직접적이면서도 중요한 기준으로 작용하고 있음을 시사한다.

다음으로는 ‘현장실습 산업체에서 학생들에게 교육훈련을 체계적으로 제공하지 못하는 것 같아서’라는 응답이 24.8%로 2위를 차지했고, ‘현장실습으로 인해 학생들의 노동력이 기업에 저임금으로 제공되기 때문에’ 22.4%, ‘실습 현장에서 학생들의 안전사고가 발생할 위험이 있어서’ 12.1% 등으로 파악되었다.

여기에서 도출된 결과는 직업계고 현장실습이 학생들의 전공과 관련 있는 분야에서 체계적인 교육·훈련 프로그램을 통해 이루어지고, 그 과정에서 근로권의 침해나 안전사고의 위험에 노출되지 않도록 안전한 실습환경이 보장될 때, 제도의 필요성과 가치를 인정받을 수 있음을 보여준다.

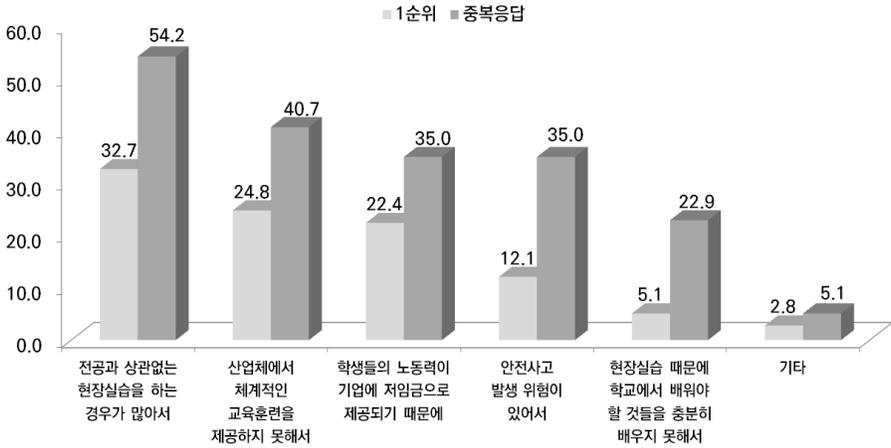


그림 VI-29 현장실습 제도가 불필요한 이유 (단위 : %)

## (2) 바람직한 현장실습 운영 시기

직업계고 현장실습과 관련하여 제기되는 이슈 가운데 현장실습 운영 시기와 관련한 문제가 있다. 그간 현장실습은 3학년 2학기에 실시하는 것을 원칙으로 하되, 공공기관·공기업·제1금융권 등 일부에 한해 3학년 1학기 중 조기취업을 허용해왔다. 그런데 현장실습이 사실상 교육·훈련보다는 취업과 근로로 취급되면서, 아직 학생 신분인 청소년들을 졸업도 하기 전에, 저임금 근로자로 노동시장으로 진입시켜야 하는가에 대해 비판 의견이 제기되었다. 특히 현장실습으로 인해 직업계고 3학년 2학기 교육과정이 정상적으로 운영되지 못하는 현실을 지적하면서, 졸업 전에 학교로부터 직업교육을 좀 더 충실히 받을 수 있도록 직업계고 교육을 정상화할 필요가 있다는 의견도 제기되었다.

이러한 연유로 2018년 2월 교육부가 발표한 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)’에서는 현장실습 운영 기간을 최대 3개월(수업일수 1/3범위) 이내로 한정하여 운영하도록 제한하였다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 5). 이 같은 논의의 배경을 고려할 때, 당사자인 청소년들은 현장실습 운영 시기에 대해 어떠한

수요를 가지고 있는지 확인해보고자 희망하는 현장실습 시기를 조사해보았다. 그 결과가 <표 VI-30>에 정리되어 있다.

‘직업계고 학생들이 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습을 한다면, 언제 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?’ 질문에 대해, ‘여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다’는 응답이 60.5%로 가장 높게 나타났다. ‘졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다’는 응답이 19.9%로 그 뒤를 이었고, ‘학교 다닐 동안 현장실습은 하지 않고, 졸업 후 그냥 취업하는 것이 좋다’는 의견이 10.7%, ‘3학년 겨울방학이 시작된 이후, 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다’는 응답은 8.9%로 파악되었다.

이러한 결과는 청소년들은 아직까지는 새로 도입된 제도의 운영 시기보다는 기존 제도의 운영 시기를 더 선호하고 있음을 의미한다. 이는 새로운 제도의 도입에 대해 충분한 안내가 부족했고, 그로 인해 정책대상자인 청소년들이 혼란을 겪고 있음을 시사하는 것으로도 볼 수 있다. 상술한 가능성을 좀 더 확인해보기 위해, 학생 유형을 ①지난 해 현장실습을 경험한 졸업생, ②현재 현장실습을 경험하고 있는 재학생(산학일체형 도제학교 등), ③새로운 학습중심 현장실습의 적용 대상이 되는 일반 재학생 등 세 집단으로 구분해서, 응답 결과를 검토하였다. 그 결과, 변경된 제도의 적용 대상이 되는 일반 재학생집단에서도 ‘3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다’는 의견이 63.1%로 가장 높았고, ‘졸업고사 이후 10월부터’ 21.1%, ‘3학년 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만’ 하는 것이 좋다는 의견은 7.6%로 파악되었다. 이러한 결과를 종합해보면, 정책대상자인 직업계고 학생들을 대상으로 변경된 제도의 취지와 기대효과 등에 대해 좀 더 충분한 안내와 설명이 제공될 필요가 있어 보인다.

표 VI-30 바람직한 현장실습 운영 시기 (단위 : 명(%))

내용/구분		여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터	졸업고사 이후 10월부터	3학년 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만	학교 다닐 동안은 현장 실습을하지 않고, 졸업 후 그냥 취업	$\chi^2$
전체		783(60.5)	258(19.9)	115(8.9)	138(10.7)	-
학생 유형	졸업생 (실습有)	335(63.6)	103(19.5)	42(8.0)	47(8.9)	27.509*** (d.f.=6)
	도제학교 재학생(실습有)	164(51.7)	60(18.9)	39(12.3)	54(17.0)	
	일반 특성화고 재학생(실습無)	284(63.1)	95(21.1)	34(7.6)	37(8.2)	

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

### (3) 현장실습 산업체 선택의 바람직한 기준

현장실습이 소기의 목적을 달성하고 성과를 거두기 위해서는 실습 기간 동안 교육·훈련 장소가 되는 산업체 선택이 적절하게 이루어져야 한다. 이에 학생들이 현장실습에 참여할 산업체를 정할 때 어떤 점이 고려되어야 하는지, 산업체 선택의 바람직한 기준에 관해 조사하였다. 1순위 응답을 기준으로 살펴보면, ‘실습내용이 학생의 전공과 잘 맞는지 여부’가 중요하다는 의견이 32.2%로 가장 많았고, ‘실습 환경(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생복지 등)’이 21.1%로 그 뒤를 이었다. ‘실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부’도 20.9%로 높게 나타났다.

한편, 1~3순위 응답을 모두 고려한 중복응답 분석 결과에서는 ‘실습환경(고용 안정성, 임금, 근무조건, 후생복지 등)’이 58.6%로 가장 높은 비율을 나타냈고, ‘실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부’ 50.5%, ‘실습내용이 학생의 전공과 잘 맞는지 여부’가 48.2%로 그 뒤를 이었다. 여기에서 도출된 결과는

1순위 응답과 중복응답 순위에 다소 차이가 있기는 하지만, 청소년들은 실습업체가 전공과 잘 맞는지, 또 개인의 적성·소질에 부합하는 곳인지 여부와 실습환경이 산업체 선택의 핵심 기준이 되어야 한다고 인식하고 있음을 보여준다.

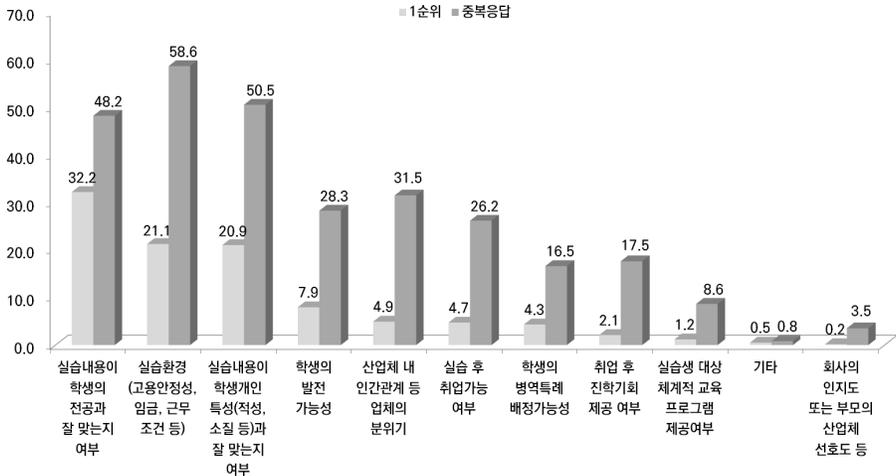


그림 VI-30 현장실습 산업체 선택의 바람직한 기준 (단위 : %)

#### (4) 현장실습 제도 개선을 위한 정책 요구

마지막으로, 직업계고 현장실습 제도가 청소년들에게 도움이 되려면 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하는지, 제도 개선을 위한 요구 사항을 점검해 보았다. 1순위 응답을 기준으로 살펴보면, ‘우수기업의 확보 및 적극적인 참여 유도’가 24.1%로 가장 높게 도출된 가운데, ‘실습생의 권리보호(적정한 수당 지급, 권리보장, 산업안전 등)’가 22.5%로 그 뒤를 이었다. ‘현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여’가 필요하다는 의견이 19.9%로 3위를 차지했고, ‘현장실습 참여 산업체에 대한 지속적인 점검과 관리’가 14.1%로 4위를 차지했다. ‘실습 이수 후 직원으로 채용 보장’ 등 취업과 연계가 필요하다는 의견은 8.8%로 5위로 나타났다. 1~2순위 응답을 함께 고려한 중복응답 분석에서는 ‘실습생의

권리보호'가 44.5%로 가장 높았고, '현장실습과 관련하여 학생에게 자유로운 선택권을 부여'해야 한다는 의견이 37.2%로 그 뒤를 이었다.

여기에서 도출된 결과는 청소년들이 현장실습에 기대하는 바는 취업 보장 등과 같은 도구적 목적이라기보다는, 안전한 환경에서 실습생으로서 누려야 할 적절한 권리를 보장 받으며 원하는 업체에서 실습을 받고 싶다는, 가장 기본적인 사항들의 충족과 관련이 깊음을 보여준다. 이는 그 동안 현장실습과 관련하여 이 같은 기본적인 사항들이 제대로 지켜지지 못했음을 반증하는 결과로도 볼 수 있다.

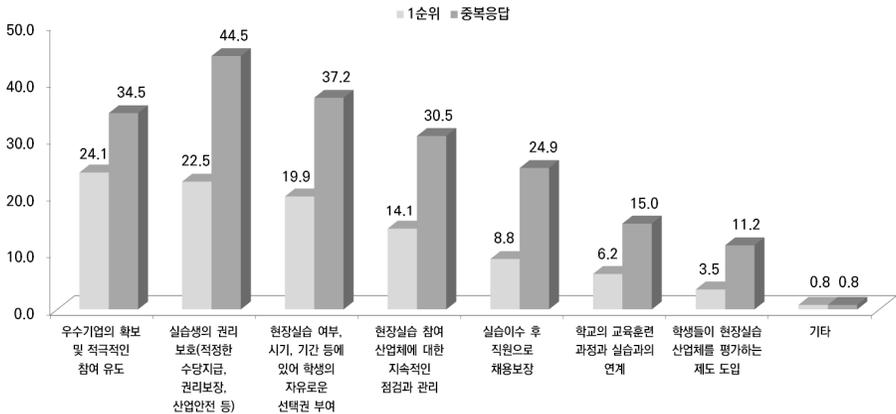


그림 VI-31 현장실습 제도의 개선을 위한 정책 요구 (단위 : %)

## 2. 전문가(현장실습 담당 교사) 대상 조사 결과

제2절에서는 현장실습의 중요한 운영 주체인 학교의 입장과 상황을 알아보기 위해, 직업계고에서 현장실습 업무를 담당하는 교사들을 대상으로 실시한 전문가 의견 조사 결과를 제시하였다. 교사 대상 조사는 ①현장실습 사전 준비 단계 실태, ②현장실습 운영과 추수 지도, ③'학습중심 현장실습' 제도 도입을 위한 학교의 준비 상황 점검, ④직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 의견 등으로 구성되었다.

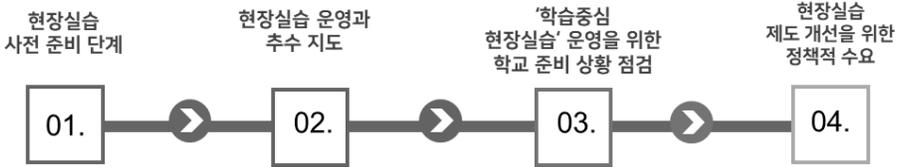


그림 VI-32 전문가(현장실습 담당 교사) 대상 실태조사 내용의 구성과 흐름

## 1) 현장실습 사전 준비 단계

### (1) 현장실습 운영 및 취업지원관 배치 현황

#### ① 유형별 현장실습 활동 참여자 비율

본격적으로 산업체 기반 현장실습 운영 실태를 점검해보기에 앞서, 직업계고 현장에서 산업체 기반 현장실습에 대한 수요가 어느 정도 규모로 형성되어 있는지를 파악해보고자, 지난 해(2017 학년도) 기준 3학년 학생들을 대상으로 운영했던 진로활동의 하위 유형별로 3학년 전교생 대비 참여자 비율을 살펴보았다. 먼저, 교내활동(직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)의 경우, 75% 이상의 학생들이 참여했다는 학교 비율이 60.5%로 가장 많았고, 참여 학생이 없었다는 학교는 12.6%에 그쳐, 전체 평균값은 79.5%로 높게 산출되었다. 그 다음으로는 '산업체 체험형 현장실습(취업캠프, 직장체험, 견학 등)'이 평균 3학년 학생의 67.2%가 참여하는 것으로 파악되었다. 본 연구의 주된 관심 대상인 '산업체 파견형(채용약정형) 현장실습'의 경우에는 평균 참여율은 49.7%로 파악되었다. 앞서 본 보고서 제Ⅲ장에서 실시한 교육부 행정통계자료를 활용한 2차 자료 분석에 따르면, 2018년 2월 졸업한 직업계고 학생들 가운데, 현장실습에 참여한 학생은 38,824명으로 졸업생의 37.4%를 차지하는 것으로 조사된 바 있다. 아래 <표 VI-31>의 결과는 조사대상으로 선정된 각 학교별로 학생참여율을 조사한 후, 이를 다시 평균 낸 것이기 때문에 응답값에 차이가 존재할 수 있다. 이러한 차이를

감안하고 보더라도, 기존 제도에서 산업체 파견(채용약정형) 현장실습에 참여한 학생들의 규모는 40% 안팎 수준임을 미루어 짐작해볼 수 있다.

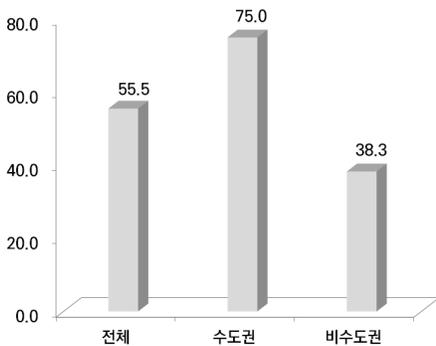
표 VI-31 학교 평균 유형별 현장실습 참여자 비율 분포

내용/구분	0%	25% 이하	25%초과~50%이하	50%초과~75%이하	75% 초과	합계	평균 (%)
교내 활동 (직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)	15 (12.6)	14 (11.8)	8 (6.7)	10 (8.4)	72 (60.5)	119 (100.0)	79.5
우수교육기관(공동실습소, 폴리텍, 대한상공회의소 인력개발원, 전문대학 등) 연계교육형 현장실습	63 (52.9)	23 (19.3)	13 (10.9)	2 (1.7)	18 (15.1)	119 (100.0)	47.7
산업체 체험형 현장실습 (취업캠프, 직장체험, 견학 등)	18 (15.1)	21 (17.6)	17 (14.3)	11 (9.2)	52 (43.7)	119 (100.0)	67.2
글로벌 현장학습	78 (65.5)	39 (32.8)	1 (0.8)	-	1 (0.8)	119 (100.0)	7.9
산업체 파견형 (채용약정형) 현장실습	14 (11.8)	21 (17.6)	36 (30.3)	30 (25.2)	18 (15.1)	119 (100.0)	49.7
기타	112 (94.1)	4 (3.4)	1 (0.8)	-	2 (1.7)	119 (100.0)	33.4

## ② 취업지원관 배치 현황

직업계고 현장에서 현장실습을 위한 지원 인프라가 얼마나 갖추어져 있는지를 살펴보기 위해, 취업지원관 배치 여부와 인원수 등을 검토해보았다. 분석 결과, 조사에 응한 118개 학교 가운데 취업지원관이 배치되어 있다는 학교가 55.5%, 취업지원관이 없다는 학교가 44.5%로 파악되었다. 이를 수도권/비수도권 등 지역에 따라 구분해서 살펴보면, 수도권 소재 학교에서는 취업지원관이 배치되어 있다는 응답이 75.0%로 나타난 반면, 비수도권 학교에서는 그 응답 비율이 38.3%로

절반 수준에 그치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 지역에 따라 취업지원관 배치에 차이가 크게 존재함을 의미한다(그림 VI-33) 참조). 다음으로, 취업지원관이 배치되어 있다고 답한 학교를 대상으로, 취업지원관 배치 인원수를 확인해보았다. 그 결과, 1명 배치되어 있다는 응답이 80.3%로 대부분을 차지했고, 2명(12.1%), 3명 이상(7.6%)로 나타났다(그림 VI-34) 참조).



주 :  $\chi^2=14.465$  (d.f.=1),  $p<.001$

그림 VI-33 취업지원관 배치율

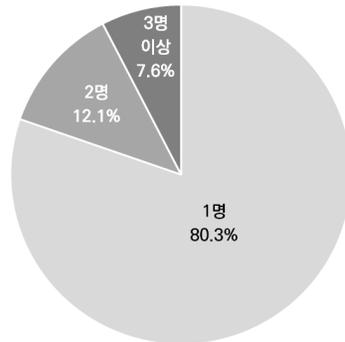


그림 VI-34 학교별 취업지원관 배치 인원 수

## (2) 실습 산업체 확보 및 선정

### ① 산업체 확보 방법

앞서 청소년 대상 제도 개선 의견조사에서는 ‘우수 기업의 확보 및 적극적인 유치’에 대한 수요가 가장 높다는 것을 확인하였다. 실제로 현장실습이 잘 이루어지기 위해서는 실습에 적합한 산업체 확보·선정이 중요하다. 이에 그동안 학교에서 어떻게 현장실습 산업체를 확보해왔는지를 조사하였다. 가장 주된 1순위 확보 방법을 기준으로 살펴보면, ‘기업체로부터 의뢰를 받아’ 확보한다는 응답과 ‘교사가 산업체를 방문·섭외해서’ 확보한다는 응답이 각각 44.5%로 높게 파악되었다. 그에 비해 ‘공공기관(하이파이브 사이트, 교육청, (구)중소기업청 등)에서 제공하는 업체리스트를 보고’ 확보한다는 응답은 5.9%로 낮게 파악되었다.

1~2순위 응답을 종합한 중복응답 분석에서도 기업체 의뢰와 교사의 방문·섭외가 가장 주요한 산업체 확보 수단으로 확인되었다. 중복응답 분석에서도 ‘공공기관에서 제공하는 업체리스트를 보고’ 확보한다는 응답은 21.8%로 상대적으로 낮게 파악되었고, ‘동종 산업분야 협회의 지원’ 6.7%, ‘학생이 스스로 섭외해서’ 확보한다는 응답은 5.0% 등으로 파악되었다.

이러한 결과는 현장실습 업체를 확보·선정하는 데 있어, 눈에 띄는 제도적 지원은 찾아보기 어렵다는 것을 보여준다. 교육부가 운영하는 하이파이브 사이트를 비롯해, 중소기업벤처부가 관리하는 강소기업 리스트 등이 있지만, 그 자체로 큰 도움이 되지는 못하는 것으로 보인다. 그 결과 산업체가 학교측에 의뢰하거나, 또는 교사 개인의 노력을 통해 산업체를 발굴·확보하는 전통적인 방식에 계속 의존하고 있는 것으로 보인다. 산업체 확보는 현장실습이 제대로 운영되기 위한 중요한 선결조건이라는 점에서, 우수 산업체 확보를 위해 보다 효과적이고 정교한 정책적 지원이 제공되어야 할 것으로 생각된다.

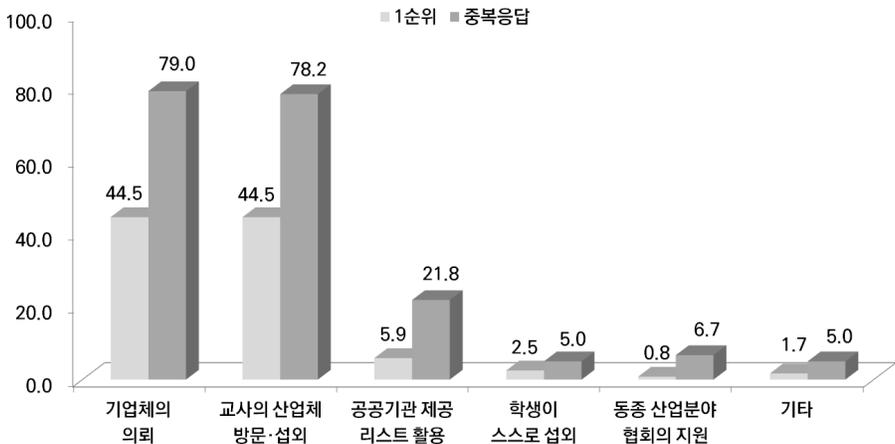


그림 VI-35 학교의 실습처 확보 방법 (단위 : %)

## ② 산업체 선정의 바람직한 기준

[그림 VI-36]에는 현장실습 산업체를 선정할 때 가장 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하는지, 그 기준을 조사한 결과가 제시되어 있다. 청소년 대상 조사와 마찬가지로, ‘실습내용이 학생의 전공과 잘 맞는지’, ‘실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지’, 그리고 ‘실습조건(고용안정성, 임금, 근무조건, 후생복지 등)’ 등이 제일 주요한 조건 1~3순위로 파악되었다. 그 밖에는 ‘학생의 발전 가능성’, ‘실습 후 취업 가능 여부’ 등이 고려 사항으로 선택되었지만, 1~3순위 조건들에 비해서는 상대적으로 낮은 응답 비율을 나타냈다.

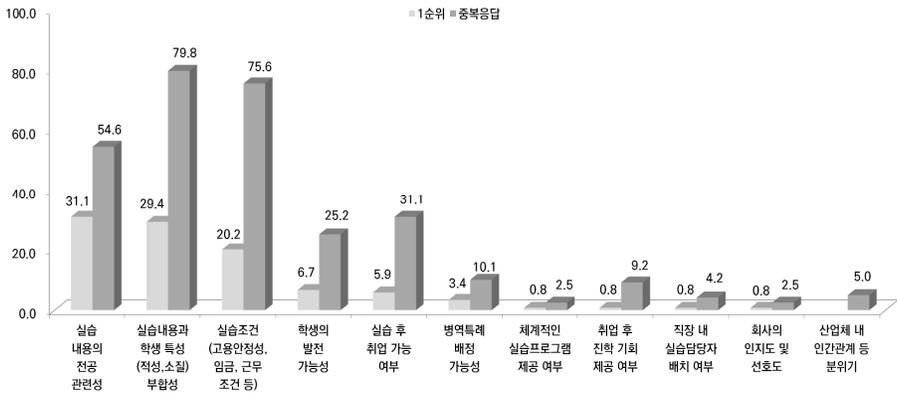
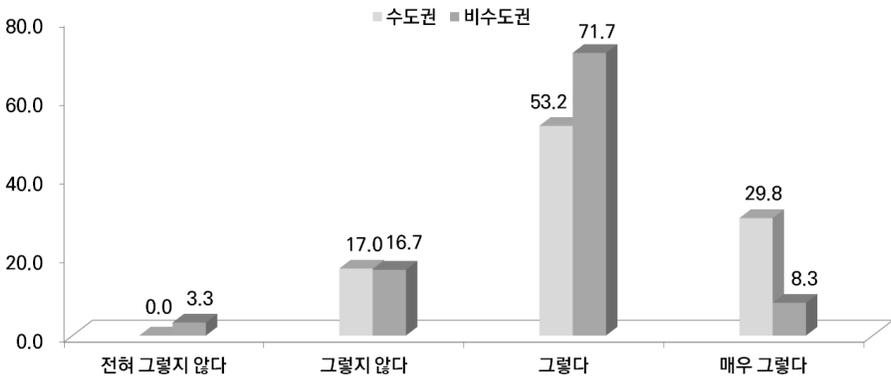


그림 VI-36 학교의 실습처 선정 기준 (단위 : %)

## ③ 산업체 점검 기준의 작동

다음으로, 현장실습 운영과 관련하여, ‘부적절한 실습업체를 걸러낼 수 있는 점검 기준이 마련되어 있는지’에 관해 의견을 조사한 결과, 기준이 마련되어 있다는 긍정적 응답이 82.2%(그렇다 65.3%+매우 그렇다 16.9%)로 나타나, 조사에 응한 현장실습 담당 교사들은 대부분 부적절한 업체를 걸러낼 수 있는 기제가 작동하고 있다고 인식하는 것으로 파악되었다.

그런데 이를 수도권/비수도권으로 구분해서 살펴보면, 지역에 따른 차이가 나타난다. 그리하여 수도권 지역 소재 학교에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 29.8%로 나타난 반면, 비수도권 지역 소재 학교에서는 그 응답 비율이 8.3%로 1/3에도 채 미치지 못하는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 제도가 달리 적용된다기보다는 수도권/비수도권의 업체 확보 여건 차이에서 비롯된 결과로 해석할 수 있다. 비수도권에서는 수도권에 비해 상대적으로 산업체 pool 자체가 부족할 가능성이 있다. 그로 인해 실습업체 확보에 보다 어려움을 겪을 수 있고, 그로 인해 실습업체에 대한 점검 기준도 엄격하게 적용하기 어려울 수 있다는 것이다.



주 :  $\chi^2=9.816(d.f=3)$ ,  $p<.05$

그림 VI-37 부적절한 산업체 점검 기준의 작동 수준 (단위 : %)

### (3) 학생 파견

#### ① 학생 파견 기준

[그림 VI-38]에는 현장실습 산업체에 학생을 파견할 때, 주로 어떤 기준을 적용하는지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 1순위 응답과 중복응답 모두, 가장 주요한 기준은 ‘학생의 희망’인 것으로 파악되었다. 그리하여 ‘학생의 희망을 고려해서’ 파견한다는 응답 비율이 1순위 파견 기준의 57.1%, 중복응답에서는

87.4%로 높게 나타났다. 그 다음으로는 ‘학생의 전공을 고려해서’ 파견한다는 응답이 그 뒤를 이었고, ‘기업체의 요구 조건에 맞춰서’ 파견한다는 응답도 3위로 나타났다.

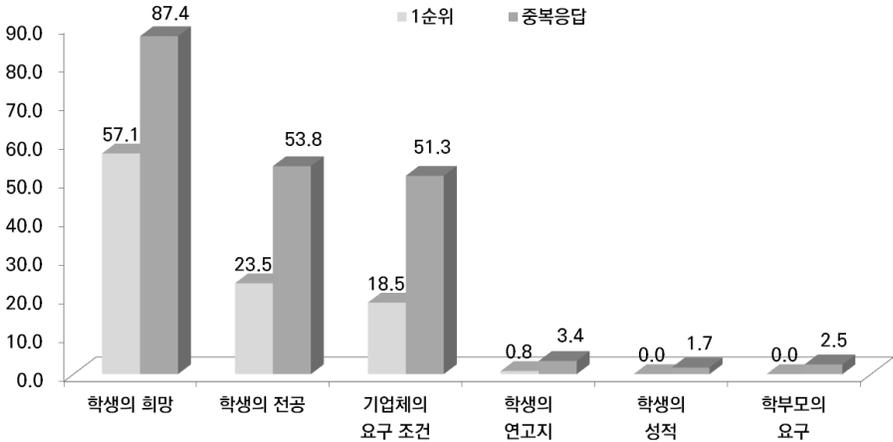


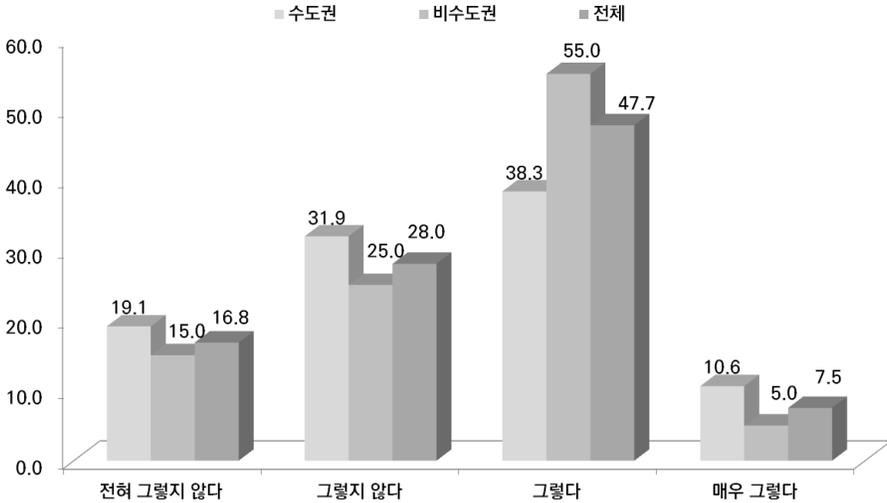
그림 VI-38 현장실습 학생 파견 기준 (단위 : %)

## ② 전공 불일치 파견

앞서 현장실습의 학생 파견 기준으로 ‘학생의 희망’과 ‘전공’이 주요한 판단의 준거로 거론되었다. 그럼에도 불구하고 그간 전공과 맞지 않는 분야에서 이루어지는 현장실습에 대한 문제가 오랫동안 제기되어 왔다. 이에 현장실습 업무를 담당하는 교사들을 대상으로, ‘산업체 확보 여건 상 전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우가 발생하는지’를 조사해보았다.

그 결과, 전체적으로 이 같은 경우가 발생한다는 응답 비율이 55.2%(그렇다 47.7%+매우 그렇다 7.5%)로 과반을 차지했고, 그렇지 않다는 부정적 응답 비율은 44.8%(그렇지 않다 28.0%+전혀 그렇지 않다 16.8%)로 상대적으로 더 적게 파악되었다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 것처럼, 교사들은 학생 파견의 주된 기준으로 전공적합성을 고려하고 있지만, 산업체 확보 여건 등 현실적인 원인으로 인해

실제로는 전공과 맞지 않는 분야로 현장실습을 내보내는 문제가 발생하고 있음을 의미한다. 특히 이 같은 현상이 발생한다는 응답이 절반 넘게 도출된 것은 전공과 맞지 않는 분야에서의 실습이 무척 광범하게 만연되어 있음을 시사한다.



주 :  $\chi^2=3.382$  (d.f.=3),  $p>.05$

그림 VI-39 전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우의 발생 (단위 : %)

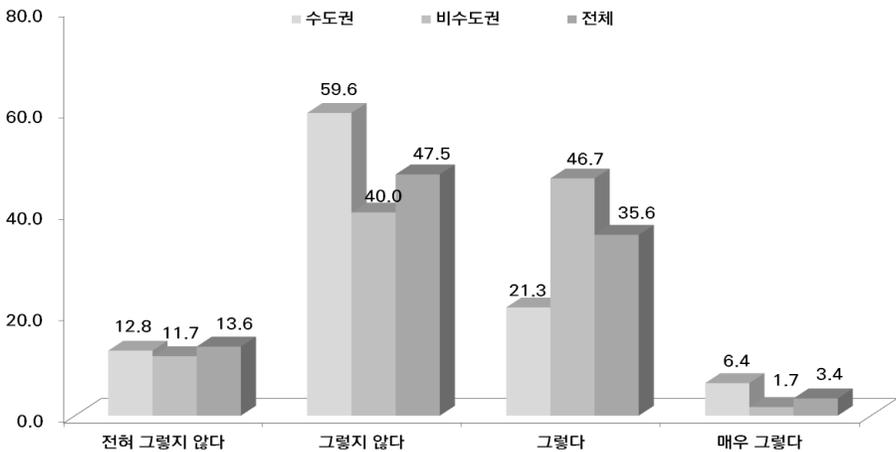
## 2) 현장실습의 운영과 추수 지도

### (1) 현장실습 운영 과정

여기에서는 현장실습이 실제 이루어지는 과정과 추수 지도 실태를 점검해보았다. 먼저 운영 과정상의 문제를 확인해보고자, '실습업체와의 현장실습협약체결 내용과 실제 학생들이 업체에서 근무하는 내용이 다른 경우가 발생하는지'를 살펴보았다. 그 결과, 협약체결내용과 실제 근무 내용이 다른 경우가 발생한다는 의견이 39.0%(그렇다 35.6%+매우 그렇다 3.4%), 그렇지 않다는 의견이 61.1%(전혀 그렇지 않다 13.6%+그렇지 않다 47.5%)로 파악되었다. 협약내용과 다른 내용으로

실습이 이루어지지 않는다는 의견이 더 많기는 했지만, 그럼에도 불구하고 협약과 다른 내용으로 근무하는 경우가 발생한다는 응답도 39.0%를 차지한 결과는 주목할 필요가 있다.

특히 협약과 다른 내용으로 실습이 이루어진다는 응답 비율은 수도권/비수도권 지역에 따라 차이를 보였다. 그리하여, 수도권 지역에서는 이 같은 현상이 발생한다는 응답 비율이 27.7%(그렇다 21.3%+매우 그렇다 6.4%)에 그친 반면, 비수도권 지역에서는 그 비율이 48.4%(그렇다 46.7%+매우 그렇다 1.7%)로 20%p 이상 높게 나타났다. 이 같은 결과는 수도권/비수도권 지역에 따라 현장실습 여건에 편차가 존재함을 의미한다.



주 :  $\chi^2=3.456$  (d.f.=3),  $p<.05$

그림 VI-40 협약체결 내용과 실습 내용이 다른 경우의 발생 (단위 : %)

## (2) 추수지도 및 복교 학생의 관리

### ① 추수지도

현장실습 운영 매뉴얼에서는 개별 학교는 현장실습 운영 실태 파악을 위해, 순회지도를 실시할 것을 명시하고 있다(경기도교육청 취업지원센터, 2017; 교육부·

한국직업능력개발원, 2018.5). 이에 현장실습 담당 교사를 대상으로, 지난 해 (2017년) 산업체 파견 현장실습이 이루어지는 동안, 실습업체 당 평균 몇 회 정도 추수지도(순회지도)가 이루어졌는지를 조사하였다.

[그림 VI-41]에 제시된 분석 결과를 살펴보면, 실습업체 1개당 평균 2회 실시했다는 응답 결과가 54.2%로 가장 많았고, 3회가 40.7%로 나타났다. 1회 실시했다는 응답은 5.1%에 불과했고, 선택지로 제시되었던 ‘학교 여건 상 하지 못했다’는 응답은 관찰되지 않았다.

추수지도 과정에서 경험하는 애로사항에 대한 질문에서는 ‘본래 학교 업무와 병행해야 해서 업무가 과중하다’는 데 응답자의 94.1%가 동의(그렇다 45.8%+매우 그렇다 48.3%)하는 것으로 나타나, 현장실습 업무를 담당하는 교사 대부분이 수업 등 본래 학교 업무와 추수지도의 병행에 대해 업무 부담을 느끼고 있음을 알 수 있었다. ‘방문해야 하는 학생과 업체가 너무 많다’는 데도 동의하는 비율이 69.5% (그렇다 46.6%+매우 그렇다 22.9%)로 나타난 결과는 추수지도에 대해 교사들이 느끼는 업무 부담을 다시 한 번 입증해준다. 한편, ‘추수지도에 필요한 경비 지원이 부족하다’는 데 동의하는 비율은 39.3%(그렇다 30.8%+매우 그렇다 8.5%)로 파악되었고, ‘업체에서 교사의 방문을 꺼리거나 비협조적이라서 추수지도 하기가 어렵다’는 응답은 27.1%(그렇다 25.4%+매우 그렇다 1.7%) 등으로 파악되었다.

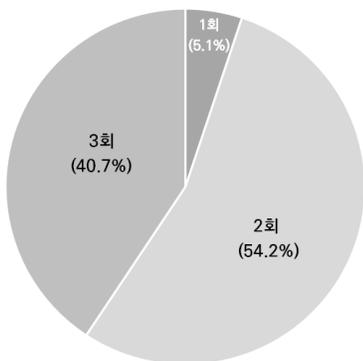


그림 VI-41 실습처 당 평균 추수지도 횟수

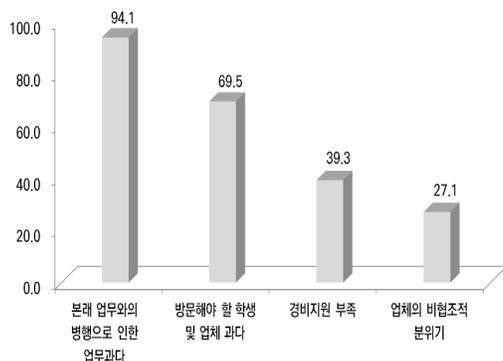


그림 VI-42 추수지도 과정의 어려움 (단위: %)

## ② 현장실습 중단 및 복교학생 관리

현장실습 운영 과정에서 제기되는 이슈 가운데 현장실습의 중단과 그로 인한 복교 학생 관리가 학교 현장에서 어떻게 이루어지고 있는지 살펴보았다. 먼저, 지난 해 현장실습 도중에 그만두고 온 학생들이 있었는지, 있었다면 전체 현장실습생 중에서 그 학생들이 차지하는 비율이 어느 정도 되는지를 점검해보았다. 그 결과, 중단학생이 없었다는 응답은 2.6%에 불과하였고, 이를 제외한 나머지 97.4%의 학교에서 실습 중단이 발생하는 것으로 파악되었다.

실습을 중단하는 학생의 비율과 관련해서는, 전체 실습생의 10% 미만이라는 응답이 29.1%를 차지했고, 10%이상~20% 미만이라는 응답도 29.1%로 나타났다. 그 밖에 20%이상~30% 미만이라는 응답이 17.9%, 30%이상~40%미만이라는 응답이 12.8%, 40%이상~50% 미만이라는 응답은 6.0%로 나타났다. 이상의 결과를 종합하면, 조사 대상으로 삼은 118개교 가운데 39.3%의 학교에서 전체 실습생의 20% 이상이 실습 중단을 경험하고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 앞서 청소년 대상 조사에서 살펴본 것과 마찬가지로, 현장실습의 중단이 무척 광범하게 이루어지는 일임을 의미한다.

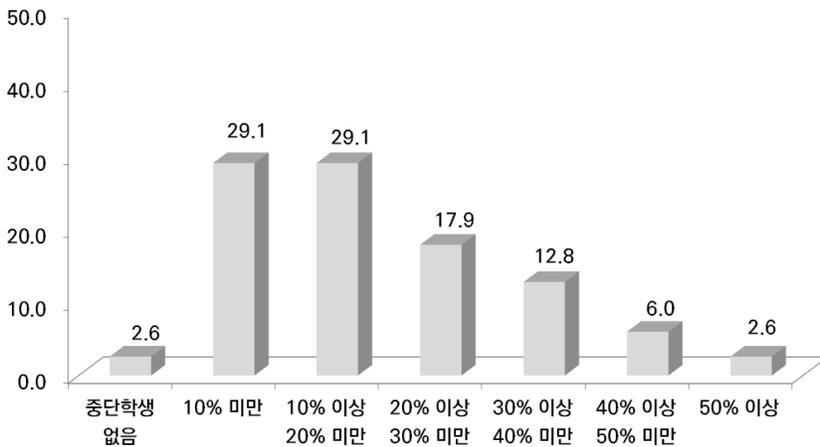


그림 VI-43 학교별 현장실습 중단 학생 비율 분포 (단위 : %)

이처럼 현장실습 중단 학생의 발생이 이례적인 일이 아니라면, 현장실습을 중단하고 복귀하는 학생들을 위해 적합한 지원이 이루어져야 할 것이다. 이에 현장실습을 중단하고 학교로 돌아온 학생들을 대상으로 어떠한 조치가 취해졌는지를 조사해 보았다. 그 결과, '다른 산업체로 재파견(재취업)하였다'는 응답이 72.8%로 가장 높게 나타났고, '상담 프로그램(Wee클래스) 등 복교학생을 위한 프로그램을 제공하였다'는 응답이 55.3%, '별다른 조치 없이 본래 소속 학급으로 복귀시켰다'는 응답이 25.4%로 파악되었다. '정신교육 또는 교육별(감지 작성 등)을 받게 했다'는 응답도 3.5%로 파악되었다.

본 연구에서 실시한 교사 대상 설문조사는 각 학교별로 현장실습 업무를 담당하는 1인의 교사가 설문에 응하도록 설계되었기 때문에, 응답자의 응답은 해당 학교를 대표하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 점을 감안하고 분석 결과를 살펴보면, 상담 프로그램 등 복교학생을 위해 별도의 프로그램이 제공되는 학교는 전체의 절반 수준에 머물고 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

현장실습 운영 매뉴얼에서는 현장실습 협약 내용과 상이한 실습이 이루어질 경우, 해당 업체에서의 실습을 중단하고 타 산업체에서 현장실습을 이수하도록 조치하거나, 개인적 사유로 실습 중단을 요청할 경우에는 산업체와 협의를 거쳐 학생의 의견을 충분히 반영해 복교 여부를 결정하도록 명시하고 있다. 그리고 학생의 복교를 고려해서 각 학교에서는 복교 및 현장실습 미파견 학생을 위한 별도의 프로그램을 계획해서 운영할 것을 요구하고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5). 그럼에도 불구하고, 복교 학생을 위해 별도의 프로그램을 운영하는 학교가 절반 수준에 불과하다는 본 연구의 조사 결과는 향후 현장실습의 중단과 복교 발생을 대비해, 보다 적절한 지원 프로그램이 마련되어야 할 것임을 시사한다.

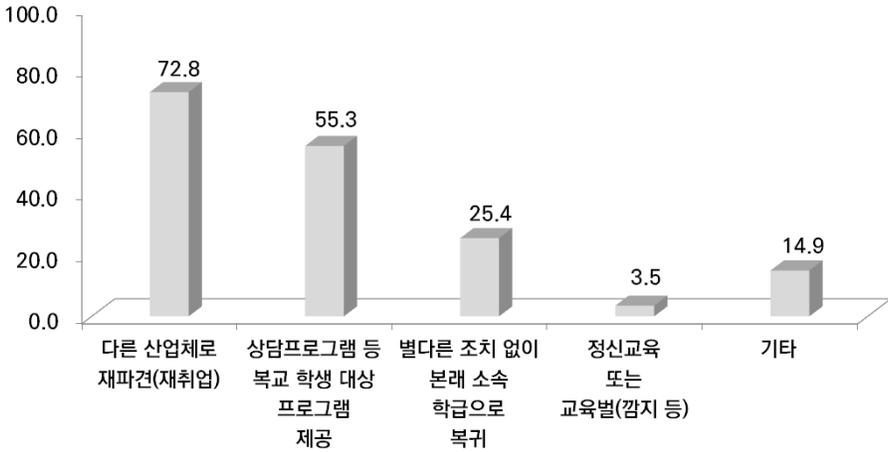


그림 VI-44 현장실습 중단 후 복교 학생에 대한 교육적 지원 (중복응답) (단위 : %)

### (3) 현장실습에 대한 평가

기존에 현장실습 제도가 어떻게 운영되어 왔는지를 점검하기 위해, 현장실습 평가 방법과 그에 대한 만족도를 조사하였다. 현장실습을 마친 후, 학생들의 실습 경험에 대해 어떤 방식으로 평가를 하는지 조사한 결과, '체크리스트에 응답하는 방식으로 간단히 평가했다'는 응답이 66.1%로 가장 많았고, '산업체 담당자 및 현장 교원, 학생 등과 평가회를 개최했다'는 응답은 28.8%로 파악되었다. 기타 의견도 22.9%로 나타났는데, 기타 의견에는 담임이나 실습담당교사, 또는 취업부장 등 학교 선생님과 면담하는 방식으로 진행했다는 응답이 가장 많았다. 평가를 하지 않았다는 의견은 4.2%로 나타났다(그림 VI-45) 참조.

이 같은 현장실습 평가방식에 대한 만족도를 묻는 문항에 대해서는 '만족한다'는 의견이 72.0%(대체로 만족 70.3%+매우 만족 1.7%)로 비교적 높게 나타났으나, 불만족한다는 의견도 27.9%(대체로 불만족 25.4%+매우 불만족 2.5%)를 차지했다.

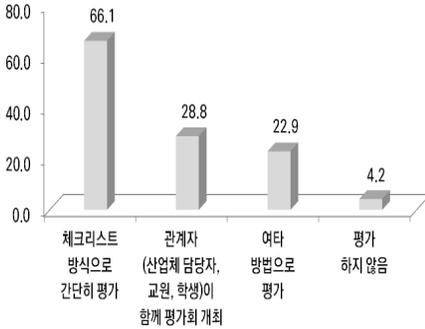


그림 VI-45 현장실습 평가 방법 (중복응답) (단위 %)

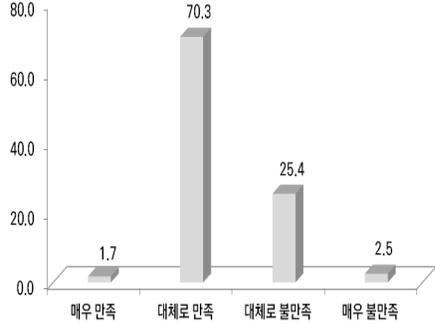


그림 VI-46 현재 실시되는 현장실습 평가 방법에 대한 만족도 (단위 : %)

### 3) '학습중심 현장실습' 운영 실태 : 준비와 적용

여기에서는 2018년에 새롭게 도입된 '학습중심 현장실습' 운영에 필요한 현장의 준비 상태를 점검하고, 그에 대한 기대효과 등을 살펴보았다.

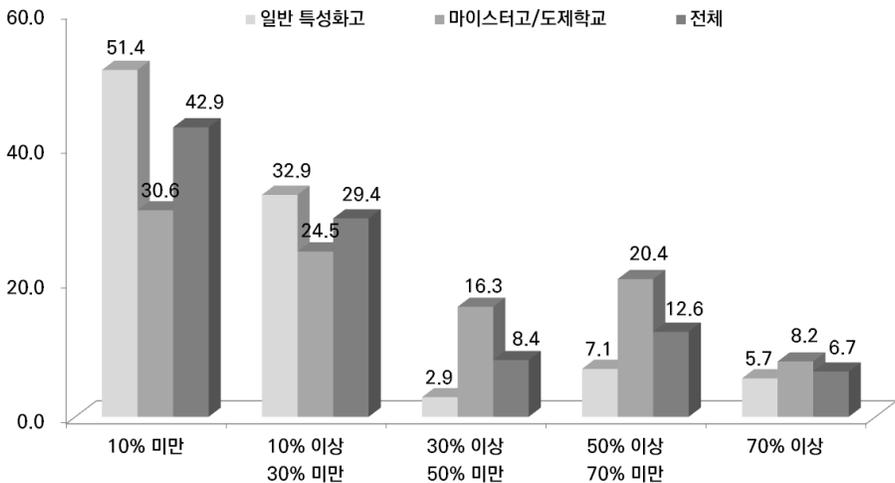
#### (1) 산업체의 준비 수준

2018년 새롭게 도입되는 '학습중심 현장실습'에서는 산업체는 학교와 함께 실습에 필요한 프로그램을 개발해서 운영하고, 실습생은 근로자가 아닌 실습생 신분이기 때문에 임금이 아닌 실습수당을 지급받게 된다. 이러한 제도 변화를 고려했을 때, 현장실습 담당 교사들은 그간 학생들을 파견해 온 산업체 가운데, 새로 도입되는 학습중심 현장실습 운영에 필요한 역량을 갖춘 산업체는 대략 어느 정도 비중을 차지한다고 보는지를 조사해보았다.

그 결과, 10% 미만이라는 응답이 42.9%로 가장 많았고, 10%이상-30% 미만이라는 응답이 29.4%로 그 뒤를 이었다. 요컨대, 조사에 응한 현장실습 담당 교사의 72.3%가 기존의 실습업체 pool에서 '학습중심 현장실습'을 운영할 역량을 갖춘

기업체는 30% 미만에 불과하다고 생각하고 있다는 것이다. 이 같은 결과는 현장 교사들의 시각에서 볼 때, ‘학습중심 현장실습’의 취지와 목적을 온전히 구현하기에는 산업체의 인식이나 여건이 무척 미비하다는 것을 의미한다.

그런데 산업체 역량에 대한 판단은 일반 특성화고 실습 담당 교사와 마이스터고·도제학교의 실습 담당 교사 간에 유의미한 차이가 있었다. 그리하여 ‘학습중심 현장실습’ 제도가 요구하는 역량을 갖춘 산업체가 10% 미만에 불과하다는 응답이 일반 특성화고 교사 집단에서는 51.4%를 차지한 반면, 마이스터고·도제학교 담당 교사들은 30.6%로 상대적으로 낮게 나타났다. 그에 비해 이러한 역량을 갖춘 산업체가 50% 이상이라는 응답 비율은 일반 특성화고 담당 교사는 12.8%에 불과한 반면, 마이스터고·도제학교 담당 교사에서는 28.6%로 비교적 높게 도출되었다. 이 같은 결과는 직업계고 안에서도 학교 유형에 따라 매칭 되는 실습업체의 역량에 차이가 있음을 의미한다.



주 :  $\chi^2=14.104$  (d.f.=4),  $p<.001$

그림 VI-47 현장실습 산업체 중에서 학습중심 현장실습 운영 역량을 갖춘 산업체 비율 (단위 : %)

## (2) 학교의 준비 수준

앞서 산업체의 준비 수준을 검토해보았다면, 여기에서는 새로 도입되는 제도의 운용을 위해 학교는 어느 정도 준비가 되어있는지, 학교의 준비 수준을 검토해보았다. 먼저, ‘학습중심 현장실습 제도의 내용과 운영 절차에 대한 안내가 충분히 제공되었는지’를 묻는 문항에 대한 분석 결과, 안내가 충분히 이루어졌다는 긍정적 응답이 68.9%(그렇다 53.8%+매우 그렇다 15.1%)로 파악되었고, 안내가 충분하지 못했다는 응답은 31.1%(그렇지 않다 26.9%+전혀 그렇지 않다 4.2%)로 파악되었다. 대체로 안내가 충분히 제공되었다는 응답 비율이 2배 이상 더 높기는 하지만, 새로 도입된 제도를 운영해야 하는 당사자인 현장실습 업무 담당 교사들 중에서도 안내가 충분하지 못했다는 응답이 30% 넘게 도출된 결과는 새로운 제도 도입에 앞서 좀 더 세밀한 사전 준비 작업이 필요했음을 의미한다.

다음으로, ‘학습중심 현장실습 제도의 내용과 운영 절차에 대해 숙지하고 있는지’를 묻는 문항에서는 긍정적 의견이 94.1%(그렇다 72.3%+매우 그렇다 21.8%)로 나타나, 대부분의 담당 교사들이 새로 도입된 제도의 내용과 절차에 대해서는 잘 알고 있는 것으로 파악되었다.

한편, ‘학습중심 현장실습’ 운영을 위해서는 학교와 산업체가 연계해서 실습 프로그램을 개발해서 적용해야 한다. 그런데 산업체 담당자와 교사 대상 FGI(Focus Group Interview) 과정에서, 일부 역량 있는 산업체를 제외하면 이처럼 학교와 산업체가 연계해서 별도의 실습 프로그램을 개발·운영하기가 쉽지 않다는 의견들이 제시되었다. 이러한 현장의 여건을 살펴보기 위해, ‘학교와 기업이 연계해서 산업체에서 적용할 현장실습 교육 프로그램을 개발하는 것이 어려운지’를 살펴보았다. 그 결과, 조사에 응한 현장실습 담당 교사 118명 가운데 87.4%가 어려움이 있다는 의견(그렇다 47.1%+매우 그렇다 40.3%)을 나타냈다. 특히 40.3%에 달하는 응답자들이 ‘매우 어렵다’는 입장을 나타낸 결과는, 학교가 다수의 실습 산업체와 연계해서 해당 업체에서 적용할 실습 프로그램을 개발하는 과정이 무리 없이 운영되지는 못하고 있음을 방증한다.

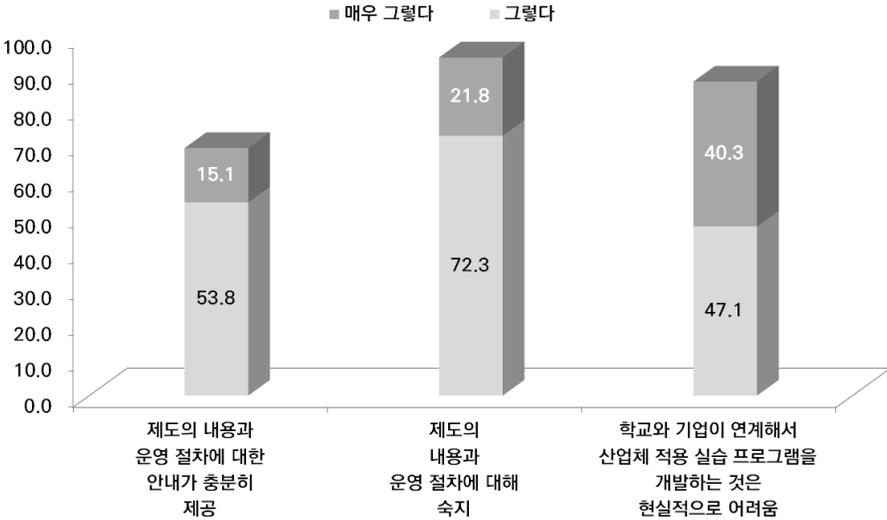


그림 VI-48 '학습중심 현장실습' 운영을 위한 학교의 준비 및 여건 (단위 : %)

### (3) 현장실습 운영의 애로사항

[그림 VI-49]에는 현장실습을 운영하는 과정에서 느끼는 주된 애로사항에 대한 조사 결과가 정리되어 있다. 여기에서 나타난 것처럼, 압도적으로 높은 응답 비율이 '현장실습 산업체 섭외'에 집중되었다. 그리하여 가장 큰 1순위 애로사항의 경우에는 70.3%가 산업체 섭외에 어려움이 있다고 답하였고, '관계자(학생, 학부모, 산업체, 학교) 간 지속적인 소통'이 어렵다는 응답이 8.5%로 그 뒤를 이었다. '현장실습 교육 프로그램 개발', '안전문제 등 사고 대비 및 대응'이 가장 큰 어려움이라는 응답은 각각 5.1%로 파악되었다. 중복응답 분석 결과에서도 '산업체 섭외'가 어렵다는 의견이 79.7%로 눈에 띄게 높게 나타난 가운데, '현장실습 교육 프로그램 개발' 29.7%, '추수지도 등 현장실습으로 인한 업무 가중' 및 '현장실습 조건협의 등 산업체와의 의견 조율'에 어려움이 있다는 의견이 20.3%로 파악되었다.

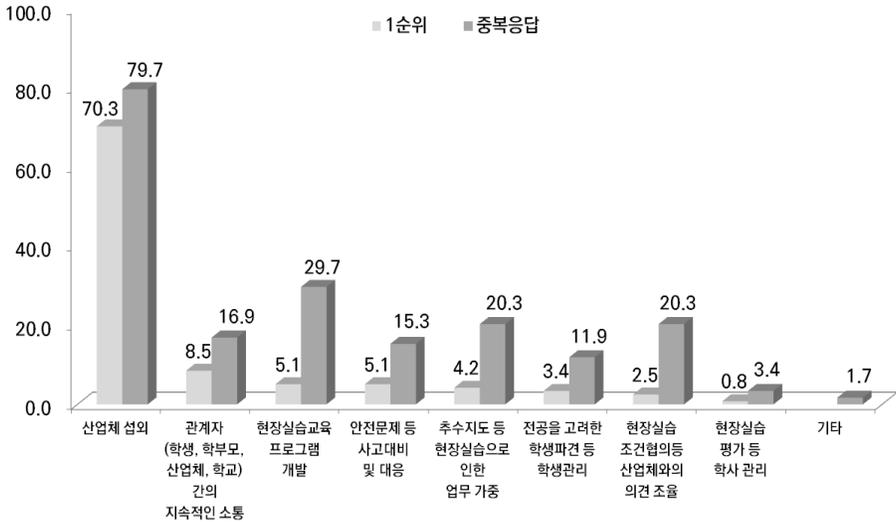


그림 VI-49 현장실습 운영의 주된 애로사항(1순위 및 중복응답) (단위 : %)

#### (4) '학습중심 현장실습'의 기대효과

[그림 VI-50]에는 새롭게 도입되는 '학습중심 현장실습'에 대한 현장 교사들의 기대를 정리한 결과가 제시되어 있다. 먼저 '학습중심 현장실습'에서는 기존의 현장실습이 근로 중심으로 진행되면서, 많은 기업체가 학생을 근로자로 인식하고 노동력 확보 수단으로 활용하여 인권 침해 등 문제가 발생했다고 진단하고, 현장 실습을 근로가 아닌 '학습' 중심으로 전환할 것을 지향하고 있다(교육부·한국직업 능력개발원, 2018.5: 3).

이 같은 패러다임의 전환이 '학생들의 인권 보호에 도움이 될 것인지'를 묻는 문항에 대해, 인권보호가 강화될 것이라는 긍정적 응답이 63.0%(그렇다 54.6%+매우 그렇다 8.4%), 그렇지 않을 것이라는 부정적 응답이 37.0%(그렇지 않다 31.1%+전혀 그렇지 않다 5.9%)로 나타나, 전체적으로 인권보호에는 도움이 될 것이라는 의견이 더 우세한 것으로 파악되었다.

다음으로, ‘학습중심 현장실습이 운영되면, 도중에 현장실습을 그만두고 돌아오는 학생들의 비율이 줄어들 것이다’라는 문항에 대해서는 도움이 될 것이라는 긍정적 응답이 40.4%(그렇다 34.5%+매우 그렇다 5.9%)에 그쳤고, 그렇지 않다는 부정적 의견이 59.7%(그렇지 않다 41.2%+전혀 그렇지 않다 18.5%)이 더 우세하게 나타났다. 또한 ‘학습중심 현장실습 제도가 직업계 고등학교의 교육목적을 실현하는 데 도움이 될 것이다’라는 문항에 대해서도 응답자의 47.9%가 긍정적 반응(그렇다 41.2%+매우 그렇다 6.7%)을 보인 반면, 그렇지 않다는 부정적 의견이 52.1%(그렇지 않다 33.6%+전혀 그렇지 않다 18.5%)로 나타나, 부정적 의견이 더 우세한 것으로 조사되었다.

여기에서 분석된 결과를 종합해보면, 현장실습 담당 교사들은 새로 도입되는 ‘학습중심 현장실습’이 실습생의 근로권익을 비롯한 인권 보호를 강화할 것이라는 데는 대체로 동의하지만, 그로 인해 현장실습을 중단하는 학생들의 비율이 줄어드는 등 학생들의 적응에 더 도움이 된다가, 궁극적으로 직업계 고등학교의 교육목적을 실현하는 데 기여할 것으로 기대하지는 않고 있음을 의미한다.

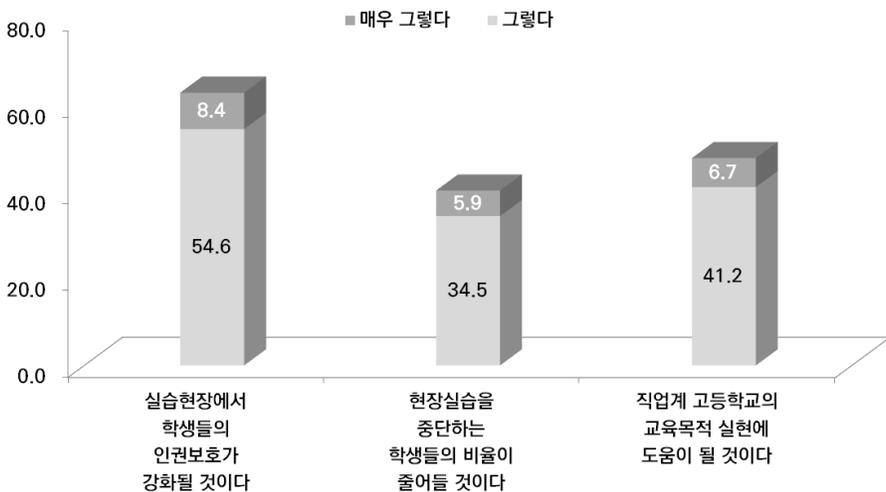


그림 VI-50 ‘학습중심 현장실습’의 기대효과 (단위 : %)

한편, 앞서 교사들은 현장실습을 운영하는 과정에서 ‘산업체 확보’를 가장 큰 애로사항으로 체감하고 있음을 확인하였다. 이에 ‘학습중심 현장실습’에서 새로 도입된 선도기업 지정 제도가 산업체 확보에 도움이 될 것으로 전망하는지 살펴보기 위해, ‘시·도교육청이 관계기관과 협력하여 일정기준을 충족하는 업체를 ‘현장실습 선도기업’으로 인정하는 방안이 현장실습 산업체 확보에 도움이 될 것인지’를 조사해보았다. 그 결과, 도움이 될 것이라는 긍정적 의견이 70.6%(그렇다 37.8%+매우 그렇다 32.8%)로 비교적 높게 나타났고, 도움이 되지 않을 것이라는 부정적 응답은 29.4%(그렇지 않다 20.2%+전혀 그렇지 않다 9.2%)로 파악되었다.

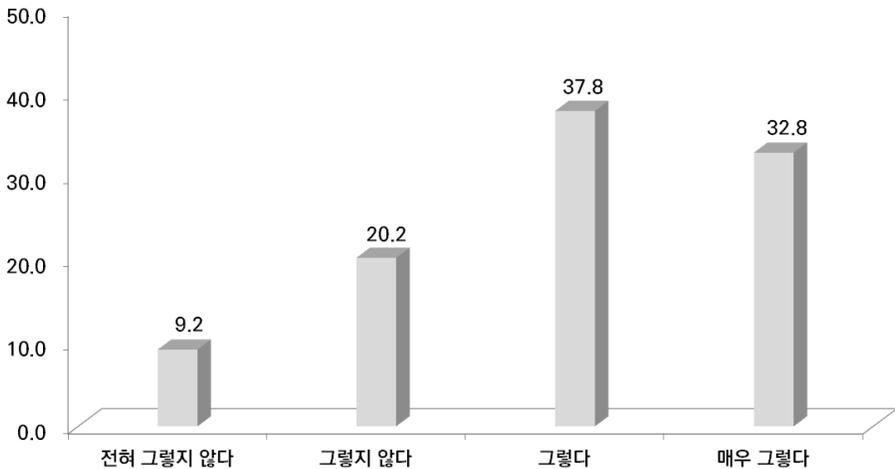


그림 VI-51 선도기업 인정을 통해 산업체 확보에 도움이 될 것이라는 전망에 대한 의견 (단위 : %)

### (5) 노동인권교육의 운영

학교는 현장실습을 실시하기 전에 노동인권교육, 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 직업윤리 등 사전교육을 실시해야 하는데, 특히 노동관계법(노동인권) 및 산업안전보건 교육은 현장실습 실시 전에 완료해야 한다(교육부·한국직업능력 개발원, 2018.5: 49). 이에 실습생을 대상으로 하는 노동인권교육이 얼마나 내실

있게 이루어지는지를 살펴보기 위해, 올해 현장실습을 나가는 3학년 학생들을 대상으로 하는 노동인권교육의 수업시수는 몇 시간인지, 또 노동인권교육은 주로 어떤 방법으로 진행되는지 교육 방법 등을 검토하였다.

먼저, 조사 대상 118개 학교에서 모두 실습생을 대상으로 하는 노동인권교육을 실시했거나 시행할 계획이 있다고 밝힌 가운데, 예정된 수업 시수에 대한 조사에서는 2시간 이하로 배정되어 있다는 응답이 21.2%, 3시간 이상-4시간 이하 16.1%, 5시간 이상-8시간 이하 16.1%, 9시간 이상-20시간 이하 40.7%, 21시간 이상 5.9% 등으로 파악되었다.

수업 방법에 대한 질문에서는 ‘한 학급 정도의 인원만으로 진행되는 학급별 참여형 수업’으로 이루어진다는 응답이 48.7%로 가장 높게 나타난 가운데, ‘온라인 교육’으로 진행한다는 응답도 25.7%, ‘강의식 집체교육’으로 진행한다는 의견도 22.1%로 파악되었다. 이러한 결과는 직업계고에서 노동인권교육이 광범하게 이루어지고 있기는 하지만, 온라인 교육이나 강의식 집체교육에 상당 부분 의존하고 있음을 의미한다.

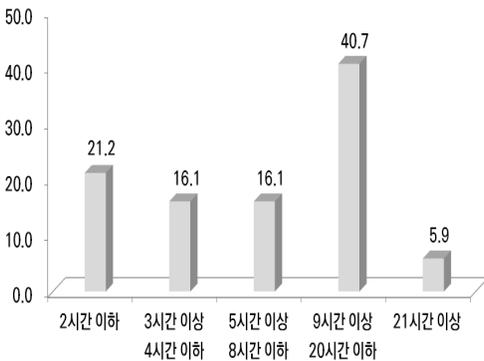


그림 VI-52 현장실습생 대상 노동인권교육 수업 시수 (단위 : %)

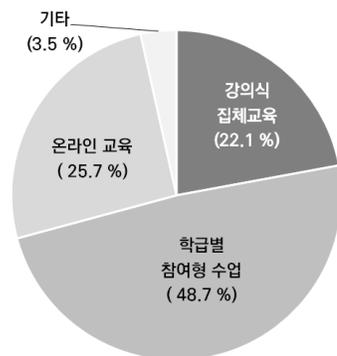


그림 VI-53 노동인권교육의 주된 교육방식

#### 4) 직업계고 현장실습 제도 개선 방안

앞서 다양한 문항들을 통해 직업계고의 현장실습 운영 실태를 점검해보았다면, 여기에서는 현장실습 제도 개선에 대한 교사들의 의견을 검토해보았다.

##### (1) 현장실습 제도의 필요성

먼저, 개괄적인 수준에서 현장실습 제도에 대한 담당 교사들의 의견을 파악해보기 위해, 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하는지를 물어보았다. 조사 결과, 응답자의 82.4%가 ‘필요하다’는 의견을 나타냈고, ‘필요하지 않다’는 응답은 17.6%로 파악되었다. 이러한 결과는 대부분의 직업계고 담당 교사들은 실습 산업체 확보의 어려움, 업무 과중 등 운영상의 어려움이 있기는 하지만, 그럼에도 불구하고 현장실습 제도는 필요하다고 인식하고 있음을 보여준다. 이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 근무하는 학교 유형이나 전공 계열, 지역에 따른 차이는 감지되지 않았고, 모든 집단에서 현장실습 제도가 필요하다는 의견이 80~83% 수준을 유지하는 것으로 분석되었다.

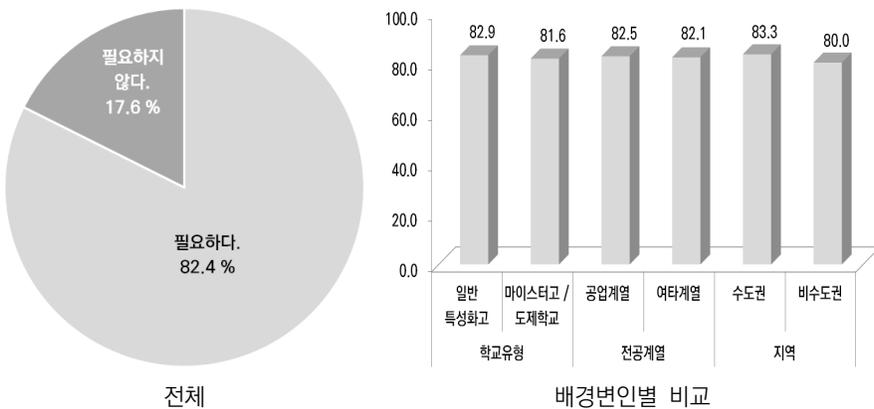


그림 VI-54 현장실습 제도의 필요성에 대한 교사 인식 (단위: %)

앞서 현장실습 제도가 필요하다고 응답한 교사들을 대상으로, 필요하다고 생각하는 구체적인 이유를 조사해보았다. 분석 결과, 현장실습이 ‘학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회 제공’하기 때문이라는 의견이 가장 많았고, ‘취업 연계의 기회를 제공’하기 때문에 필요하다는 의견이 그 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회를 제공’해서 필요하다는 의견이 높게 나타났다.

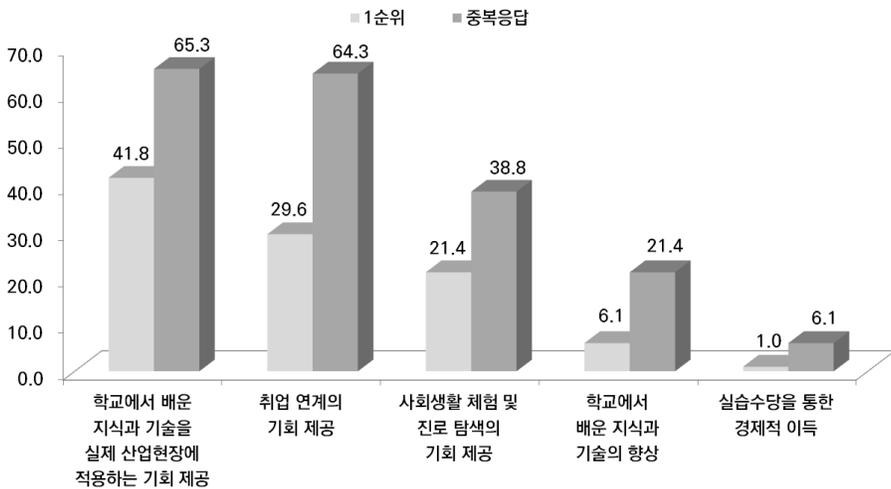


그림 VI-55 현장실습이 필요한 이유(1순위 및 중복응답) (단위 : %)

한편, [그림 VI-56]에는 현장실습이 필요하지 않다고 응답한 교사들을 대상으로, 현장실습이 불필요한 이유를 조사한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 가장 주된 원인은 ‘산업체에서 체계적인 교육훈련을 제공하지 못하기 때문’인 것으로 파악되었다(1순위 응답 42.9%, 중복응답 57.1%). 현장실습이 ‘사실상 학생들이 기업에 저임금으로 노동력을 제공하는 통로로서 성격이 크기 때문에’ 불필요하다는 응답이 그 다음으로 높게 나타났고(1순위 응답 33.3%, 중복응답 52.4%), ‘현장실습으로 인해 학교 교육과정의 정상적인 운영이 어려워져서’ 현장실습이 불필요하다는 의견

(1순위 9.5%, 중복응답 38.1%)이 그 뒤를 이었다. ‘현장실습이 학생들의 전공과 다르게 이루어지는 경우가 많아 별 도움이 되지 못하기 때문’이라는 의견은 1순위 응답 4.8%, 중복응답 18.9%로 파악되었다.

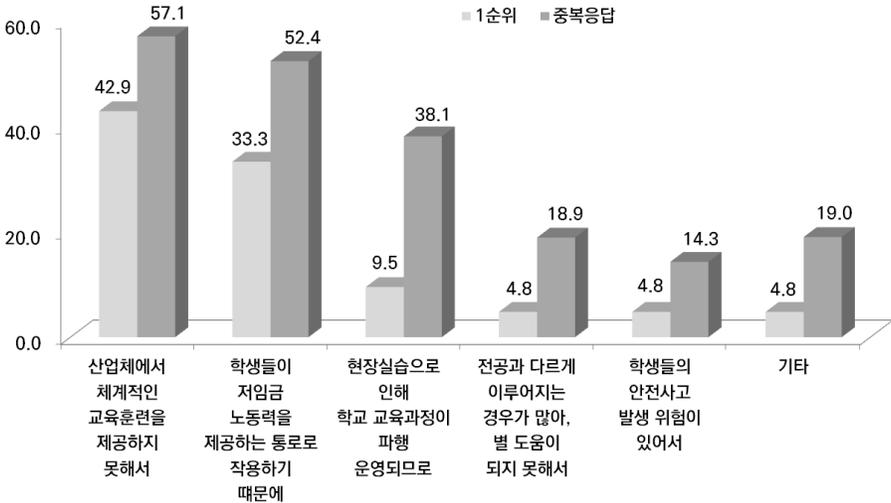


그림 VI-56 현장실습이 필요하지 않은 이유(1순위 및 중복응답) (단위 : %)

## (2) 현장실습 운영 시기에 대한 수요

그럼에도 불구하고 학생들이 산업체 기반 현장실습을 하게 된다면 언제 하는 것이 가장 바람직하다고 생각하는지, 현장실습 운영 시기에 대한 의견을 조사해 보았다. 그 결과, 예전처럼 ‘3학년 2학기가 시작되는 8월부터’ 하는 것이 가장 좋다는 의견이 38.7%로 가장 높았고, ‘졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다’는 의견이 31.1%로 그 뒤를 이었다. ‘겨울방학 이후 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다’는 응답은 10.1%로 나타났다. ‘학교 다닐 동안은 현장실습을 하지 않고, 졸업 후 취업하도록 지도하는 것이 좋다’는 응답도 20.2%로 파악되었다.

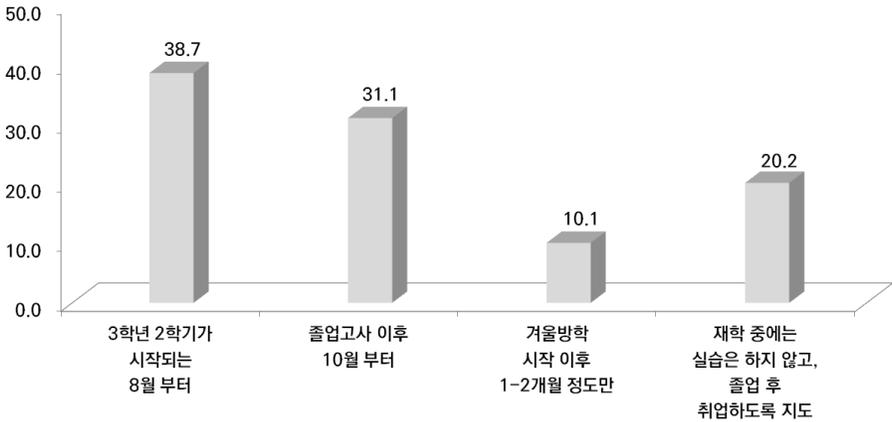


그림 VI-57 현장실습 운영 시기에 대한 교사 수요 (단위 : %)

### (3) 현장실습 제도 개선 방안

[그림 VI-58]에는 현장실습 제도의 개선을 위해 필요한 정책 방안에 대한 의견 조사 결과가 정리되어 있다. 분석 결과, 제시된 정책 방안에 대해 동의하는 긍정적 반응(그렇다+매우 그렇다)이 모든 문항에 걸쳐 79~97%로 나타나, 여기에서 제시한 대안에 대한 지지도가 상당히 높은 것을 확인되었다. 전체적으로 모든 항목의 필요성이 높게 평가된 가운데, 평균 점수를 기준으로 살펴보면, '우수 기업들이 현장실습에 참여할 수 있도록 정부가 다양한 인센티브를 제공해야 한다'는 문항이 4점 척도에서 평균 3.72점으로 가장 높은 지지도를 나타냈다. 특히 이 문항의 경우, '매우 그렇다'는 강한 동의 비율이 75.6%를 차지해, 우수 기업 참여에 대한 현장 교사들의 요구와 수요가 대단히 강력함을 뒷받침하였다.

그 다음으로는 '취업지원센터와 취업지원관의 역할을 강화해야 한다'는 문항이 3.59점으로 높게 도출되었다. 이 문항 역시 전체적으로 동의 비율이 98.3%(그렇다 37.8%+매우 그렇다 60.5%)로 대단히 높게 나타난 바 있다. '직업계 고등학교에 취업지원관 배치 확대되어야 한다'는 응답이 3.53점으로 그 뒤를 이었고, '직업

계고 현장실습에 대해 정부 주도 사업과 유사한 수준으로 정부 차원에서 엄격한 관리·감독이 이루어져야 한다'(3.38점), '학교, 산업체, 지역사회를 연계하여 현장 실습을 총괄적으로 운영하도록 조정하는 정부 차원의 조직이 필요하다'(3.38점) 등에 대해서도 선호도가 높았다. 또한 '현장실습 운영 전반에 대해 학생, 학부모, 시민들에게 투명하게 공개해야 한다'는 의견도 평균 3.36점으로 높은 지지도를 나타냈는데, 특히 이 문항은 전체 동의 비율도 96.6%(그렇다 57.1%+매우 그렇다 39.5%)로 대단히 높은 편이었다.

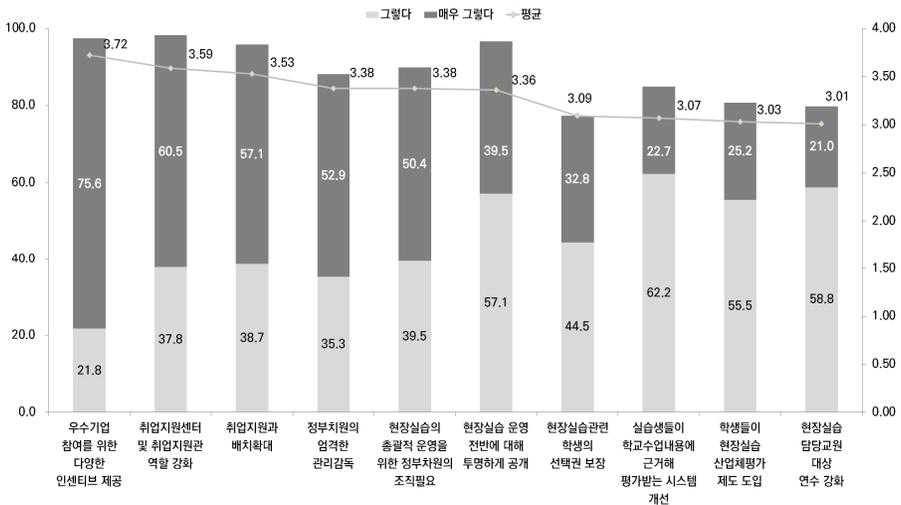


그림 VI-58 현장실습 제도 개선 방안 관련 의견 (단위 : %, 점)

그 밖에 '현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권이 보장되어야 한다'는 의견이 3.09점(동의 비율 77.3%), '현장실습을 나간 학생들이 학교에서 이루어지는 수업내용에 근거해 평가를 받는 시스템을 개선해야 한다' 3.07점(동의비율 84.9%), '학생들이 현장실습 산업체를 평가하는 제도가 도입되어야 한다' 3.03점(동의비율 80.7%), '현장실습을 담당하는 교원을 대상으로 하는 교원 연수 프로그램이 강화되어야 한다' 3.01점(동의비율 79.8%) 순으로 파악되었다.

#### (4) 효과적인 현장실습 운영을 위한 교원 연수 수요

앞서 현장실습 제도 개선을 위해, 현장실습 담당 교원을 대상으로 하는 교원 연수 프로그램이 강화되어야 한다는 데 응답자의 79.8%가 동의(그렇다 58.8%+매우 그렇다 21.0%)하고 있음을 확인하였다. 본 설문조사가 현장실습 담당 교원들을 대상으로 실시되었다는 점을 고려하면, 이러한 결과는 해당 연수의 직접적인 참여 대상자들이 대부분 연수의 필요성에 공감하고 있음을 의미한다. 이에 좀 더 구체적으로 어떤 연수를 필요로 하는지 알아보기 위해, 현장실습을 보다 효과적으로 운영하기 위해 필요한 교원 연수의 내용은 무엇인지를 조사해보았다.

그 결과, ‘노동시장 및 기업현장 이해’에 관한 내용이 필요하다는 의견이 60.2%로 가장 많았고, ‘직장 이해의 측면에서 산업체 이해 연수’가 필요하다는 의견이 57.6%로 그 뒤를 이었다. 그 다음으로는 ‘전공 관련 산업체 직무 연수’가 47.5%, ‘산업안전보건과 근로관계법 연수’ 42.4%, ‘직업상담 관련 연수’ 41.5%, ‘재직자 경력 발달 경로 이해 연수’ 33.1% 순으로 필요하다는 의견이 제시되었다.

여기에서 도출된 결과는 현장실습 운영을 위해 교원들이 필요로 하는 연수는 관계법령이나 해당 직무와 관련한 기술적(技術的)인 연수가 아니라, 교사들이 노동 시장이나 기업체 현장의 여건이나 상황을 좀 더 잘 이해하도록 돕는 연수에 집중되어 있음을 시사한다.

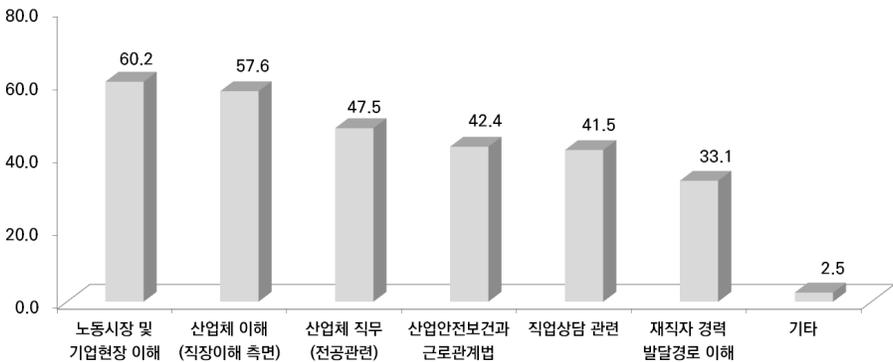


그림 VI-59 효과적인 현장실습 운영에 필요한 교원 연수 내용(중복응답) (단위 : %)

### 3. 심층 분석 : 현장실습이 성과를 거두는 조건과 청소년에게 미치는 영향

#### 1) 심층 분석 개요

앞서 다양한 문항들을 토대로 직업계고 현장실습 참여 및 운영 실태를 살펴보았다면, 여기에서는 좀 더 심층적인 분석방법을 적용하여 직업계고 현장실습이 성과를 거두는 조건들을 확인하고, 나아가 현장실습이 청소년의 삶에 미치는 영향을 분석해보고자 하였다. 이 같은 분석을 보다 타당하고 일관성 있게 진행하기 위해, 본 연구에서는 재학 중 현장실습-졸업과 취업연계-취업상태의 지속이라는 일련의 과정을 모두 경험한 졸업생 표본을 대상으로 심층 분석을 실시하였다. 심층 분석에 사용된 종속변수와 독립변수, 분석 모형과 분석 방법에 대한 설명은 다음과 같다.

#### (1) 변수

##### ① 종속변수

심층 분석에서 주된 관심은 크게 두 가지로 집약할 수 있다. 첫째는 청소년들이 보다 만족스러운 현장실습을 경험하는 조건들을 확인하는 것이며, 둘째는 현장실습에서 어떠한 경험을 하는지에 따라 고교시절 전공교육에 대한 만족, 진로효능감, 나아가 졸업 후 일자리 획득에 차이가 발생하는지를 확인하는 것이다. 이에 본 연구에서는 보다 긍정적인 경험을 할 수 있는 현장실습의 조건들을 확인하는 데는 ‘현장실습 중단 의사’와 ‘현장실습 만족도’를 준거변수로 설정하였다. 그리고 현장실습 경험의 질(質)이 청소년 삶에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 ‘전공만족도’, ‘진로효능감’, ‘현재 취업 여부’ 등을 준거변수로 설정하였다.

구체적으로, ‘현장실습 중단 의사’는 청소년들이 어떤 이유로 현장실습을 선택하고 실습 받을 업체를 결정하는지 그 구체적 동기와 현장실습이 이루어지는 조건에 따라 현장실습 중단 의사가 달라지는지를 확인해보기 위해 준거변수로 설정하였다. 또한 ‘현장실습 만족도’는 청소년들이 현장실습 과정에서 보다 긍정적이고 만족스

러운 경험을 하려면 어떠한 조건들이 충족되는지를 확인하기 위해 준거변수로 투입되었다.

한편 ‘전공만족도’는 고교시절 배웠던 전공교육에 대한 만족도를 결정하는데 현장실습이 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위해 준거변수로 투입하였고, ‘진로 효능감’은 현장실습 경험의 질(質)이 청소년기 발달 과업 중 하나인 진로발달을 성공적으로 수행하는 데 영향을 미치는지 알아보기 위해 준거변수로 설정하였다. 마지막으로 ‘현재 취업 여부’는 현장실습 경험이 ‘학교에서 직업세계로의 성공적 이행’에 어떠한 영향을 미치는지를 심층적으로 살펴보기 위해 준거변수로 설정하였다. 본 연구에서 사용한 종속변수의 구성에 대한 구체적인 정보는 <표 VI-32>와 같다.

**표 VI-32 종속변수 설정의 근거 및 변수 구성**

변수명	설정 근거 및 변수 구성
현장실습 중단 의사	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 참여 동기·원인 등 투입(input)요인과 현장실습이 이루어지는 과정(process)에 따라 현장실습 중단 가능성에 차이가 발생하는지 살펴보기 위해 종속변수로 투입</li> <li>변수 구성 : ‘귀하는 현장실습을 끝까지 완료하셨습니까?’ 문항 및 ‘귀하는 현장실습을 하면서 실습을 그만두고 싶었던 적이 있습니까?’ 문항을 활용하여, ‘현장실습을 도중에 그만두었거나 그만두고 싶었던 적이 있는 경우=1’, ‘그렇지 않은 경우=0’의 값을 부여한 더미 변수로 구성</li> </ul>
현장실습 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습이 이루어지는 환경과 조건에 따라 현장실습생들이 평가하는 현장실습 만족도에 차이가 발생하는지를 살펴봄으로써, 보다 긍정적인 현장실습이 이루어질 수 있는 조건을 확인하기 위해 종속변수로 투입</li> <li>변수 구성 : 현장실습이 얼마나 도움이 되는지를 묻는 9개 문항(현장실습은 프로그램 취지에 맞게 진행되었다, 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하고 경험해보는 기회가 되었다, 학교에서 익힌 전공 지식과 기술을 항상 시키는 데 도움이 되었다, 나에게 맞는 진로가 무엇인지 알아보는 데 도움이 되었다, 나의 직업선택능력을 기르는 데 도움이 되었다, 내 전공분야에 대한 자격증 취득에 도움이 되었다, 취업에 도움이 되었다, 학교에서 경험하기 어려운 실습을 보충하는 데 도움이 되었다, 직장생활에 대한 책임감과 근무태도를 기르는 데 도움이 되었다)에 대해 4점 척도로 측정된 것의 총점으로 구성</li> <li>현장실습 만족도는 심층분석의 전반부에는 종속변수로 사용되지만, 현장실습이 ‘학교에서 직업세계로의 이행’에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 후반부에는 전공 만족 여부 및 현재 취업 여부에 관한 분석에서, 현장실습의 질(質)을 반영하는 설명변수로도 사용됨.</li> </ul>

변수명	설정 근거 및 변수 구성
전공분야 만족 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 경험이 고교 시절 전공교육에 대한 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴봄으로써, 현장실습이 '학교에서 직업세계로의 이행'에 미치는 영향을 판단하기 위해 종속변수로 설정</li> <li>변수 구성 : '귀하는 고등학교에서 배웠던 전공분야(농업, 공업, 상업, 수산해양, 가사실업 등)에 얼마나 만족하십니까?'에 4점 척도(전혀 만족하지 않는다, 별로 만족하지 않는다, 대체로 만족한다, 매우 만족한다)로 측정된 것을 '만족한다(=1)' vs. '만족하지 않는다(=0)'의 더미변수로 리코딩하여 이분변수(binary variable)로 구성</li> <li>전공분야 만족여부 변수는 '현재 취업 여부'에 관한 분석에서는 설명변수로도 투입되었음.</li> </ul>
진로 효능감	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 경험이 청소년기 주요 발달 과업인 진로발달에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 종속변수로 투입</li> <li>변수 구성 : 진로효능감을 측정하는 7개 문항(내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다, 내가 관심을 가지고 있는 진로(직업)에 대해 구체적인 정보를 알아 본다, 장래 희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 하는지 생각하고 있다, 내 진로(직업)를 스스로 결정한다, 내 직업에서 사람들의 인정을 받는 최고 전문가가 되고 싶다, 내 일과 관련된 결정을 내릴 때 누구보다 중요한 역할을 하는 사람이 되고 싶다, 희망 직업을 갖는 데 어떠한 어려움이 있어도 이겨낼 것이다)에 대한 총점으로 구성</li> </ul>
현재 취업 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 경험이 졸업 후 해당 업체에서 지속적으로 근무하는 것을 포함하여, 일자리 획득·유지에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 종속변수로 설정</li> <li>변수 구성 : 졸업생을 대상으로, '귀하께서는 현재 직장에 다니고 계십니까?' 질문에 대해 '직장에 다닌다(=1)', '직장에 다니지 않는다(=0)'의 값을 부여한 더미변수로 투입</li> </ul>

## ② 독립변수

본 연구에서 분석에 사용한 독립변수는 크게 4가지 종류로 구분되는데, 종속 변수와의 관계를 고려하여 분석 모형에 적절히 투입되었다. 먼저 첫 번째 범주에는 성별, 학교 소재지, 학교 유형, 전공계열, 가정의 경제적 여건 등을 반영하는 '개인 특성 변인'들이 포함되었다. 두 번째 범주에는 직업계고에 진학한 이유, 현장실습을 선택한 이유, 그리고 실습 받은 산업체를 선택한 이유 등 현장실습으로의 유입 과정을 반영하는 변수들이 포함되었다.

세 번째 범주에는 본격적으로 현장실습이 이루어지는 과정(process)을 반영하는 변수들이 투입되었다. 여기에는 학교에서 실습 전에 필요한 정보를 충분히 제공했는지를 비롯해서, 노동인권교육 실시 여부 및 도움 정도, 산업체에서 직장 내 교육 실시 여부, 실습업무의 전공 관련성, 체계적인 실습 프로그램 제공 수준, 실습 환경의 안전 수준, 적절한 추수지도의 제공 수준, 그리고 실습 중 부당행위 경험 수준 등이 투입되었다. 마지막으로 네 번째 범주에는 자아존중감, 현장실습 만족도, 전공계열 만족 여부 등 심리적 특성과 직업계고 교육에 대한 만족도를 반영하는 변수가 포함되었다. 본 연구에서 투입된 독립변수에 관한 구체적인 정보는 <표 VI-33>에 제시되어 있다.

표 VI-33 독립변수의 구성

변수명	설명
<b>개인 특성</b>	
성별	• 여자 청소년 준거집단, 남자 청소년=1
출신고교 소재지	• 비수도권 준거집단, 수도권=1
학교유형	• 일반 직업계고(특성학교, 일반고 직업반) 준거집단, 마이스터고·도제학교=1
전공계열	• 전공계열을 공업계열/ 상업·정보계열/ 농생명·기타 등 3집단으로 구분한 뒤, 농생명·기타를 준거집단으로 공업계열과 상업·정보계열에 각각 1의 값을 부여한 더미변수로 투입
실습수당으로 가정경제 지원	• 가정의 경제적 여건 등 경제적 필요에 따라 현장실습에 대한 요구 및 현장실습과 취업 연계 등에 차이가 발생하는지 살펴보기 위해 투입한 변인 • 변수 구성 : '현장실습을 하며 받은 수당으로 부모·형제를 포함하여 가족에게 생활비 등의 경제적 지원을 한 적'이 있으면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 부여한 더미변수
<b>진학 및 실습 동기</b>	
직업계고 진학 이유	• 직업계 고등학교로의 진로 선택 동기에 따라 현장실습 경험, 나아가 현장실습을 통한 학교와 직업세계로의 이행에 차이가 발생하는지 살펴보고자 투입 • 변수 구성 : 직업계고 진학 이유에 대해 6가지 범주로 조사된 것을 '대학 진학보다 취업을 더 하고 싶어서', '흥미와 적성을 고려해서', '가정형편, 성적, 대학진학 편익 등 기타'의 3가지 범주로 구분한 뒤, '가정형편, 성적, 대학진학 편익'을 준거집단으로 하여, '취업'과 '흥미와 적성' 때문에 진학했다고 답한 집단에 각각 1의 값을 부여한 더미변수로 투입

변수명	설명
<b>진학 및 실습 동기</b>	
현장실습을 선택한 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습에 참여한 동기에 따라 현장실습 경험 및 추후 직업세계로의 이행에 차이가 발생하는지 살펴보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : 현장실습 선택 동기에 대해 9가지 범주로 조사된 것을 '학교에서 배운 지식과 기술 적용 및 전문적인 직업교육과 실무 학습 등 ①교육·훈련 목적', '실습수당 및 졸업 후 취업 보장 등 ②수당 및 취업연계 목적', '자격증 취득, 병역특례 혜택, 학교의 권유 등 ③기타'의 3개 범주로 구분한 뒤, 기타를 준거집단으로 하여 '교육·훈련 목적'과 '수당 및 취업 연계 목적'에 각각 1의 값을 부여한 더미변수로 투입</li> </ul>
해당 업체를 선택한 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 받을 업체를 선택하는 주된 이유나 동기에 따라 현장실습 경험과 그 효과에 차이가 발생하는지 살펴보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : 실습 받은 산업체로 실습을 가게 된 가장 주된 이유에 대해 8가지 범주로 조사된 것을 '내가 원하는 직무로 실습을 받을 수 있어서', '실습수당, 복리후생, 취업연계 때문에', '내 생각과 상관없이 학교에서 가라고 해서', '출퇴근 편리, 인지도, 지인 추천 등 기타'의 4개 범주로 구분한 뒤, 기타를 준거집단으로 하여 나머지 3개 범주에 각각 1의 값을 부여한 더미변수로 투입</li> </ul>
<b>현장실습 관련 환경</b>	
사전 정보 제공 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 전에 실습 받을 업체에 대해 충분한 사전 정보를 접하는 것이 현장실습 경험이나 만족도에 영향을 미치는지 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : 현장실습 전에 관련 정보를 제공받았는지를 묻는 5개 문항(실습 산업체 관련 정보, 실습내용/방법/기간 등 실습여건 관련 정보, 실습수당·실습시간 등 실습조건에 관한 정보, 채용 연계에 관한 정보, 실습 결과의 평가 방법)에 대해 3점 척도(별로 제공받지 못함=1, 대략적인 정보를 제공 받음=2, 충분한 정보를 제공받음=3)로 측정된 것의 합산값으로 구성함. 따라서 변수값이 클수록 실습 관련 정보를 충분히 제공받았음을 의미</li> </ul>
노동인권교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법령에 의해 현장실습생에게 반드시 실시하도록 되어 있는 노동인권교육의 효과를 살펴보기 위해 투입</li> <li>• 노동인권교육을 받았는지 여부와, 받았다면 얼마나 도움이 되었는지를 묻는 2개 문항을 활용하여, ①노동인권교육을 받지 않은 집단, ②노동인권교육을 받았고, 그 교육이 도움이 되었다고 답한 집단, ③노동인권교육을 받았지만 그 교육이 도움이 안 된다고 답한 집단 등 3집단으로 구분한 뒤, 노동인권교육을 받지 않은 집단을 준거집단으로 하여 나머지 집단에 각각 1의 값을 부여한 더미변수로 투입</li> </ul>

변수명	설명
<b>현장실습 관련 환경</b>	
직장 내 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습업체에서 실무 배치 전, 실습생에게 업무 및 직장 관련 안내를 제공하는 것이 현장실습 경험이나 만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : '실무에 배치되기 전에, 산업체에서 다음과 같은 안내 또는 교육을 받았습니까?' 질문에 대해 5개 항목(담당할 실습내용/업무에 대한 안내, 작업장 내 안전수칙 교육, 휴식시간·추가근무수당 등 근로조건에 대한 안내, 사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육, 성희롱 예방 교육 등)에 대해 교육을 받지 않은 경우=0, 받은 경우=1로 측정된 것을 합산하여 구성. 따라서 변수값은 최소값 0~최대값 5의 범위를 가지며, 변수값이 클수록 관련 교육을 다양하게 받았음을 의미</li> </ul>
실습업무의 전공 관련성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공과 관련한 분야에서 실습을 받는지 여부가 현장실습 경험에 대한 평가에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : 경험했던 현장실습과 관련하여, '실습 내용은 전공분야와 관련이 있었다' 항목에 대해 4점 척도로 측정된 것을 그대로 변수로 투입. 변수값이 클수록 전공과 실습업무 간에 관련성이 크다는 것을 의미함</li> </ul>
체계적 실습 프로그램 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습업체에서 체계적인 실습 프로그램을 제공하는 것이 현장실습 경험에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : '실습생을 위한 교육프로그램이 체계적으로 제공되었다' 항목에 대해 4점 척도로 측정된 것을 그대로 변수로 활용. 따라서 변수값이 클수록 해당 업체에서 체계적인 실습 프로그램을 제공했음을 의미함.</li> </ul>
실습환경의 안전 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습환경의 안전 수준이 현장실습 경험에 대한 평가에 미치는 영향을 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : '실습환경이 안전했다' 항목에 대해 4점 척도로 측정된 것을 활용</li> </ul>
적절한 추수지도 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 기간 동안 적절한 추수지도가 이루어지는지 여부에 따라 실습생들의 현장실습 경험에 차이가 발생하는지 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : '실습생을 위한 추수지도(순회지도)가 적절한 시기에 적절한 방법으로 실시되었다' 문항에 대해 4점 척도로 측정된 것을 활용</li> </ul>
실습 중 경험한 부당행위 종류	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 과정에서 경험한 근로권의 침해가 현장실습에 대한 만족도 등 실습에 대한 평가에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 투입</li> <li>• 변수 구성 : 실습 중 부당행위 경험 여부를 묻는 14개 문항에 대해 각각 경험한 적이 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여한 뒤, 이를 합산하여 구성함. 따라서 변수값은 최소값 0~최대값 14의 범위를 가지며, 변수값이 클수록 다양한 부당행위를 경험했음을 의미함</li> </ul>

변수명	설명
<b>심리적 특성 및 교육만족도</b>	
자아존중감	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로효능감에 관한 분석에서 주요 통제변수로 투입됨.</li> <li>변수 구성 : 자아존중감을 측정하는 4개 문항(나는 내가 능력이 있는 사람이라고 생각한다, 나는 내가 가치 있는 사람이라고 생각한다, 나는 나에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다, 나는 나에 대해 대체로 만족한다)에 대해 4점 척도로 측정된 것의 합산점수로 구성</li> </ul>
현장실습 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>〈표 VI-32〉에 제시한 종속변수의 구성과 동일함</li> </ul>
전공 만족 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>〈표 VI-32〉에 제시한 종속변수의 구성과 동일함</li> </ul>

상술한 투입변인들 가운데 다항목 척도로 구성된 변인의 신뢰도 검증 결과가 〈표 VI-34〉에 제시되어 있으며, 분석에 사용된 변인들에 대한 기술통계표는 〈표 VI-35〉에 제시되어 있다.

**표 VI-34 다항목 척도로 구성된 변인의 신뢰도 검증 결과**

요인	현장실습만족도	진로효능감	자아존중감
신뢰도(Cronbach' $\alpha$ )	0.937	0.913	0.930

**표 VI-35 투입변인의 기술통계치**

변인	M	S.D.
<b>독립변수</b>		
성별(남자=1)	0.60	0.49
지역(수도권=1)	0.53	0.50
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	0.11	0.31
전공계열_공업계열	0.61	0.49
전공계열_상업·정보계열	0.34	0.47
고교시절 실습수당의 가정경제 지원	0.76	0.42
직업계고 진학 이유_취업 때문	0.56	0.50

변인	M	S.D.
<b>독립변수</b>		
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	0.21	0.41
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	0.38	0.49
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	0.35	0.48
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	0.31	0.46
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	0.24	0.43
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	0.10	0.30
사전 정보 제공 수준	10.73	2.72
노동인권교육_도움 됨	0.73	0.45
노동인권교육_도움 안 됨	0.13	0.34
직장 내 교육	3.86	1.53
실습업무의 전공 관련성	2.64	0.99
체계적 실습 프로그램 제공	2.51	0.91
실습환경의 안전 수준	2.98	0.82
적절한 추수지도 제공	2.80	0.81
실습 중 경험한 부당행위의 종류	2.79	2.58
<b>종속변수</b>		
현장실습 중단 의사	0.66	0.47
현장실습만족도	25.32	6.27
전공 만족 여부	0.81	0.40
진로효능감	21.78	3.88
현재 취업 여부	0.67	0.47

## (2) 분석 모형 및 분석 방법

### ① 분석 모형

현장실습 경험과 졸업 후 직업세계로의 이행을 모두 경험한 졸업생을 대상으로, 현장실습이 보다 바람직하게 이루어질 수 있는 조건들을 탐색하고, 현장실습 경험이 청소년들에게 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 실시한 심층 분석 모형의

구성이 [그림 VI-60]에 제시되어 있다. 여기 제시된 것처럼, 본 연구에서는 현장 실습이 이루어지는 일련의 과정을 투입(input)→활동(activity)→성과(outcome)→영향(impact)의 흐름으로 재구성하고, 그에 따라 분석 모형을 설정하였다.

여기에서 투입(input) 단계에는 청소년들이 어떠한 동기와 이유로 현장실습에 참여하게 되는지, 현장실습으로의 유입을 포착하는 변인들이 포함되었다. 활동(activity) 단계에는 현장실습의 준비 단계에서 학교와 산업체가 실습생들에게 제공해야 할 활동들이 적절히 제공되었는지, 또 실습 과정에서 적절한 실습이 이루어졌는지를 반영하는 변수들이 포함되었다.

상술한 투입(input)과 활동(activity)들이 반영되어 나타나는 일차적인 성과로는 현장실습의 완료와 만족도가 성과 지표로 설정되었다. 현장실습의 완료는 실습에 참여한 청소년들이 현장실습의 중단 의사를 통해 역으로 포착하고자 하였고, 현장실습 효과에 대한 실습생들의 주관적 판단을 중심으로 만족도를 구성하였다. 그리고 궁극적으로 이러한 경험들이 청소년들의 삶에 어떠한 영향(impact)을 미치는지 살펴보기 위해, 고교 전공 교육에 대한 만족 여부, 진로효능감, 졸업 후 취업 상태 등을 최종 준거변수로 삼아 분석을 실시하였다.

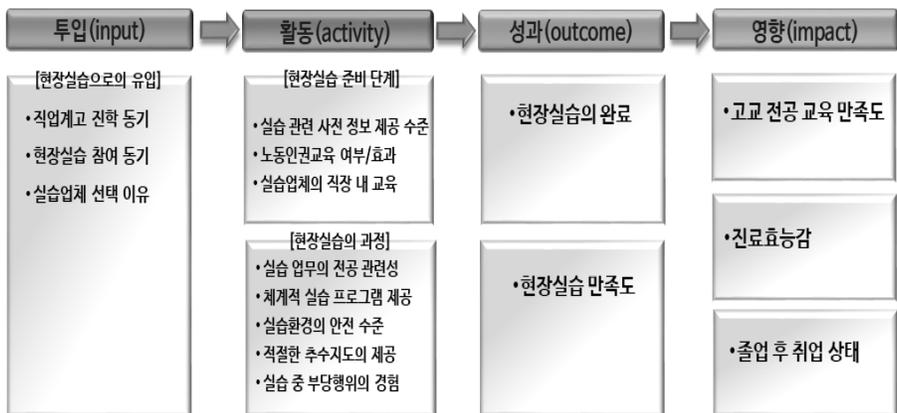


그림 VI-60 심층 분석 내용의 구성과 흐름

구체적인 분석 모형은 준거변수의 성격을 고려하여 적절한 설명변수를 투입하는 방식으로 이루어졌다. 이와 관련하여 <표 VI-36>에는 준거변수별로 투입된 설명변수가 일목요연하게 제시되어 있다.

표 VI-36 심층 분석 모형의 구성과 투입 변인

영향요인	준거변수	현장실습 성과		학교에서 직업세계로의 이행 성과		
		현장실습 중단(의사)	현장실습 만족도	전공 만족 여부	진로 효능감	현재 일자리 상태
<b>개인배경 변수</b>						
성별		●	●	●	●	●
지역		●	●	●	●	●
학교유형		●	●	●	●	●
전공계열		●	●	●	●	●
경제적 여건						●
<b>진학 및 실습 동기</b>						
직업계고 진학 이유		●	●	●	●	●
현장실습 선택 이유		●	●	●	●	●
해당 업체 선택 이유		●	●	●	●	●
<b>현장실습 관련 환경</b>						
사전 정보 제공 수준		●	●	-	-	-
노동인권 교육 도움 정도		●	●	●	-	-
직장 내 교육		●	●	-	-	-
실습업무의 전공 관련성		●	●	-	-	-
체계적 실습 프로그램 제공		●	●	-	-	-
실습환경의 안전 수준		●	●	-	-	-
적절한 추수지도 제공		●	●	-	-	-
실습과정에서 부당행위 경험		●	●	-	-	-
<b>직업교육의 성과</b>						
현장실습만족도		-	-	●	●	●
전공만족도		-	-	-	●	●
진로효능감		-	-	-	-	●

## ② 분석 방법

본 연구에서는 종속변수의 성격을 고려하여, 종속변수가 연속변수인 경우에는 OLS 회귀분석(Ordinary Least Squares Regression Analysis)을 적용하였고, 종속변수가 이분변수(binary variable)인 경우에는 이항 로지스틱 회귀분석(binary logistic regression analysis) 방법을 적용하였다. 구체적으로 연속변수로 측정된 현장실습만족도, 진로효능감에 대한 분석에서는 OLS 회귀분석이, 이분변수로 측정된 현장실습 중단 의사, 전공 만족 여부, 그리고 현재 취업 여부에 관한 분석에서는 이항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

## 2) 분석 결과

### (1) 현장실습에의 안착에 영향을 미치는 요인 탐색

#### ① 현장실습 중단 의사에 영향을 미치는 요인

현장실습에 참여한 실습생들이 실습 중단을 고민하거나 실제로 실습을 중단하는 것은 실습 과정에 무언가 문제가 발생했음을 방증한다. 이에 여기에서는 실습에 참여한 청소년들이 현장실습을 그만두게 만드는 조건들을 탐색해보기 위해, 현장실습을 중단 의사에 영향을 미치는 요인을 분석해보았다. 그 결과가 <표 VI-37>에 제시되어 있다.

먼저 개인 특성 변인과 진학·실습 동기에 관한 변인들이 투입된 모형 I의 분석 결과를 살펴보면, 성별, 지역, 학교유형, 전공계열 등 개인특성 변인들과 직업계고에 진학한 이유, 그리고 현장실습을 선택한 이유 등은 현장실습 중단 의사에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 다만 해당 업체로 실습을 나가게 된 이유와 관련하여, 여타 사유에 비해 ‘내 생각과는 상관없이 학교(또는 학교 선생님)에서 그 산업체로 가라고 해서’ 실습을 나온 경우에는, 여타 조건을 통제한 상황에서 현장실습의 중단을 고민하거나 실제로 중단할 확률이 3.015배( $\exp^{1.103} = 3.015$ )

증가하는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 학생의 의사에 반하거나 원치 않는 산업체로의 파견이 현장실습 중단 가능성을 높이는 주요한 요인으로 작용함을 시사한다.

좀 더 본격적으로 현장실습이 이루어지는 과정과 환경을 포착하는 변인들이 투입된 모형Ⅱ에 대한 분석에서는 노동인권교육, 체계적 실습 프로그램 제공 여부, 실습환경의 안전 수준, 실습 중 경험한 부당행위의 종류 등이 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 구체적으로, 체계적인 실습 프로그램이 제공되었다고 느낄수록, 실습 환경이 안전하다고 느낄수록 현장실습의 중단을 고민하거나 실제로 중단할 가능성은 낮아지는 것으로 파악되었다.

한편 현장실습 과정에 경험하는 부당행위들은 현장실습 중단 가능성을 크게 높이는 것으로 파악되었다. 그리하여 실습 중 경험한 부당행위의 종류가 1가지씩 늘어날수록, 실습 중단을 고민하거나 실제로 중단할 가능성은 약 1.5배( $\exp^{0.381} = 1.463$ ) 증가하는 것으로 확인되었다. 실제로 협약을 위배하는 실습이 이루어지거나, 실습 과정 중 부당행위가 발생할 경우, 학교는 그 사실을 확인하고, 시정을 요구하거나 반영되지 않을 경우 실습을 중단해야 한다. 이러한 점을 고려해보면, 현장실습 과정 중 발생하는 부당행위들이 실제 실습 중단의 주된 원인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 문제는 이처럼 산업체의 귀책사유로 실습 중단이 발생해도 그 피해를 실습생들이 오롯이 경험하게 된다는 데 있다.

아울러, 노동인권교육 변인도 현장실습 중단 의사에 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 그리하여 노동인권교육을 받았지만 도움이 되지 않는다고 느끼는 경우에 현장실습 중단 의사도 증가하는 것으로 나타났다. 노동인권교육의 경우에는 효과적이지 못한 노동인권교육이 현장실습의 중단 가능성을 직접적으로 제고시킨다고 보다는, 현장실습의 중단을 고민하거나 실제로 중단할만한 사유가 발생했을 때 적절한 완충 또는 해결의 역할을 하지 못한 것으로 보는 편이 타당하다. 그럼에도 불구하고 여기에서 도출된 결과는 효과적인 노동인권교육은 현장실습 과정에서 문제가 발생했을 때 초기 대응력을 높임으로써, 현장실습의 중단을 고민하거나 실제 중단할 가능성을 완화하는 데 도움이 됨을 시사한다.

표 VI-37 현장실습 중단(의사) 영향요인에 대한 이항로짓(binary logit) 분석 결과

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	exp(b)	b(s.e.)	exp(b)
상수	.378(.581)	-	2.087(.777)	-
<b>개인 특성 변인</b>				
성별(남자=1)	-.346(.256)	.707	-	-
지역(수도권=1)	.173(.190)	1.189	-	-
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	-.316(.303)	.729	-	-
전공계열_공업계열	.493(.429)	1.637	-	-
전공계열_상업·정보계열	.110(.466)	1.116	-	-
<b>진학 및 실습 동기</b>				
직업계고 진학 이유_취업 때문	-.230(.242)	.795	-	-
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	.066(.300)	1.069	-	-
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	.003(.244)	1.003	.238(.279)	1.268
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	.431†(.256)	1.539	.650*(.285)	1.916
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	-.110(.240)	.896	-.072(.275)	.931
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	.155(.253)	1.168	.019(.286)	1.019
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	<b>1.103**(.420)</b>	<b>3.015</b>	.571(.470)	1.770
<b>현장실습 관련 환경</b>				
사전 정보 제공 수준			.009(.052)	1.009
노동인권교육_도움 됨			.208(.339)	1.232
노동인권교육_도움 안 됨			<b>.877†(.506)</b>	<b>2.404</b>
직장 내 교육			.026(.097)	1.027
실습업무의 전공 관련성			-.033(.128)	.968
체계적 실습 프로그램 제공			<b>-.316†(.189)</b>	<b>.729</b>
실습환경의 안전 수준			<b>-.326†(.186)</b>	<b>.722</b>
적절한 추수지도 제공			-.385(.235)	.680
실습 중 경험한 부당행위의 종류			<b>.381***(.777)</b>	<b>1.463</b>
Pseudo R <sup>2</sup>	0.066		0.355	
-2log Likelihood	648.439		517.996	
Model Chi-square	25.635		156.078	

†p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## ② 현장실습만족도에 영향을 미치는 요인

〈표 VI-38〉에는 실습에 참여한 청소년들이 보다 효과적이고 만족스러운 현장 실습을 경험하도록 돕는 조건들을 탐색해보고자, 현장실습만족도 영향요인을 분석한 결과가 제시되어 있다. 먼저, 모형 I에 투입된 변수들 중에서는 전공, 직업계고 진학 이유, 현장실습 선택 이유, 그리고 해당 산업체 선택 이유가 현장실습만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그리하여 농업·기타 계열에 비해 공업계열과 상업·정보계열 실습생의 현장실습 만족도가 더 낮은 경향을 나타냈고, 직업계고 진학 사유의 경우에는 가정형편이나 성적, 대학진학에의 편의 등 외부적이고 도구적 원인으로 직업계고에 진학한 응답자에 비해, 취업이나 흥미와 적성을 고려해서 직업계고에 진학한 경우, 현장실습에 대한 만족도를 더 높게 체감하는 것으로 분석되었다. 또한 현장실습을 선택한 이유 역시 여타 다른 목적에 비해 교육·훈련이라는 실습 본연의 기능을 기대하고 실습에 참여한 경우, 만족도가 더 제고되는 것으로 파악되었다. 그에 비해 현장실습 산업체를 결정하는 데 있어, 다른 이유보다 학교의 강요로 파견된 경우에는 현장실습에 대한 만족도가  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의하게 저하되는 것으로 분석되었다.

다음으로, 현장실습 관련 조건과 환경을 포착하는 변인들이 투입된 모형 II에서는 사전 정보의 충분한 제공과 효과적인 노동인권교육이 현장실습만족도를 높이는 데 도움이 되는 것으로 파악되었다. 이는 실습업체와 업무에 대해 사전에 충분한 정보를 제공해주고, 실습 과정에서 발생 가능한 문제에 대한 대응력을 높이는 효과적인 노동인권교육이 이루어질 때, 청소년들이 실제 ‘일 경험’이 이루어지는 직업세계에서 보다 잘 적응할 수 있음을 의미한다. 아울러 전공과 관련 있는 실습이 이루어질수록, 체계적인 실습 프로그램이 제공될수록, 그리고 적절한 추수지도가 이루어질수록 현장실습에 대한 만족도와 체감 효과도 증가하는 것으로 파악되었다.

표 VI-38 현장실습만족도 영향요인에 대한 OLS 회귀분석 결과

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	$\beta$	b(s.e.)	$\beta$
상수	26.471***	-	8.209***	-
<b>개인 특성 변인</b>				
성별(남자=1)	-.766(.687)	-.060	-	-
지역(수도권=1)	-.228(.527)	-.018	-	-
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	.076(.867)	.004	-	-
전공계열_공업계열	<b>-2.114†(1.249)</b>	<b>-.164</b>	-1.102(.961)	-.086
전공계열_상업·정보계열	<b>-2.335†(1.345)</b>	<b>-.176</b>	-.574(.985)	-.043
<b>진학 및 실습 동기</b>				
직업계고 진학 이유_취업 때문	<b>1.530*(.661)</b>	<b>.121</b>	<b>1.075*(.497)</b>	<b>.085</b>
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	<b>2.324**(811)</b>	<b>.151</b>	<b>1.187†(.617)</b>	<b>.077</b>
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	<b>1.145†(.692)</b>	<b>.089</b>	-.045(.526)	-.003
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	-.022(.694)	-.002	-.562(.527)	-.038
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	1.090(.686)	.081	.261(.522)	.019
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	-.878(.703)	-.060	-.562(.527)	-.038
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	<b>-3.783***(.940)</b>	<b>-.183</b>	-1.182(.727)	-.057
<b>현장실습 관련 환경</b>				
사전 정보 제공 수준			<b>.313**(.096)</b>	<b>.135</b>
노동인권교육_도움 됨			<b>1.536*(.622)</b>	<b>.109</b>
노동인권교육_도움 안 됨			.199(.774)	.011
직장 내 교육			.041(.163)	.010
실습업무의 전공 관련성			<b>1.897***(.232)</b>	<b>.299</b>
체계적 실습 프로그램 제공			<b>.888**(.339)</b>	<b>.129</b>
실습환경의 안전 수준			.510(.317)	.067
적절한 추수지도 제공			<b>1.471***(.385)</b>	<b>.189</b>
실습 중 경험한 부당행위의 종류			-.088(.088)	-.036
Adjusted R <sup>2</sup>	0.090		0.483	

†p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## (2) 현장실습이 청소년발달에 미치는 영향: 학교에서 직업세계로의 이행 성과

여기에서는 청소년들이 경험하는 대표적인 ‘일 경험’ 제도인 현장실습이 ‘학교에서 직업세계로의 이행’으로 대표되는 청소년기 발달에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 먼저 직업계 고등학교의 교육과정에서 중요한 비중을 차지하는 현장실습의 질(質)에 따라, 학교에서 배운 전공 교육에 대한 만족도가 달라지는지를 살펴보기 위해 현장실습과 전공 만족 여부에 대한 관계를 살펴보았다. 그런 다음, 고교 시절 경험한 현장실습의 질(質)이 진로효능감이나 졸업 후 취업 지속 여부 등 진로발달과 직업세계로의 이행에 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

### ① 전공 만족 여부

먼저 <표 VI-39>에는 현장실습 경험에 따라 고교 시절 배운 전공 교육에 대한 만족도가 달라지는지를 살펴보기 위해 실시한 이항 로짓 분석 결과가 제시되어 있다. 여기에서 본 연구의 주된 관심 변인은 ‘현장실습 만족도’의 효과이며, 여타 변인들은 통제변수로 투입된 것으로 볼 수 있다.

주요 변인들이 모두 투입된 모형Ⅱ의 분석 결과를 중심으로 살펴보면, 성별, 직업계고 진학 이유, 현장실습 선택 이유, 노동인권교육, 그리고 현장실습만족도가 졸업 후 평가하는 전공 교육에 대한 만족 여부에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 구체적으로, 성별의 경우에는 여자 청소년에 비해 남자 청소년의 전공 교육 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 파악되었다. 직업계고 진학 사유의 경우에는 취업 때문에 진학하거나, 가정형편, 성적, 대학진학 편의 등 도구적 목적으로 직업계고에 진학한 집단에 비해, 흥미와 적성을 고려해서 직업계고에 진학한 응답자들의 전공 교육 만족도가 더 높은 것으로 분석되었다. 또한 고교 재학 시절 현장실습을 선택한 이유가 실습수당이나 취업연계, 자격증 취득, 병역특례 혜택, 학교의 권유 등으로 실습을 받기보다는 스스로 교육·훈련의 목적에 충실하고자 현장실습을 받은 경우에

전반적인 전공 교육에 대해 불만족하기보다는 만족할 가능성이 큰 것으로 파악되었다. 아울러 노동인권교육을 받지 않은 집단에 비해, 도움이 되는 효과적인 노동인권교육을 받은 경험도 직업계고 교육에 대한 만족도를 높이는 데 도움이 되었다 ( $\exp^{1.140} = 3.128, p < .01$ ).

한편 본 연구에서 주목하는 현장실습 만족도 역시 전공 교육에 대한 만족 여부를 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그리하여 고교 시절 경험한 현장실습의 효과를 높게 평가하고 만족할수록, 전공 교육에 대해 불만족하기보다는 만족할 확률이 통계적으로 유의하게 증가하는 것으로 분석되었다( $\exp^{0.099} = 1.104, p < .001$ ).

여기에서 도출된 결과를 앞서 살펴본 현장실습 만족도 영향 요인 분석 결과와 연계해서 논의해보면, 현장실습 전에 충분한 사전 정보를 제공하고, 효과적인 노동인권교육을 통해 스스로의 권리를 보호할 수 있는 힘을 길러주며, 안전한 실습환경에서 전공과 관련한 분야로 체계적인 실습이 이루어지고, 적절한 추수 지도가 제공되는 등 현장실습 과정 전반에 걸쳐 비교적 양질의 실습이 이루어진 경우, 그것이 현장실습에 대한 만족도를 제고하고, 결과적으로는 전공 교육에 대한 만족에도 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

표 VI-39 현장실습 경험이 전공 만족 여부에 미치는 영향 분석 결과

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	exp(b)	b(s.e.)	exp(b)
상수	1.279(.801)	-	-1.890**(.680)	-
<b>개인 특성 변인</b>				
성별(남자=1)	<b>-.664*(.321)</b>	<b>.515</b>	<b>-.760**(.281)</b>	<b>.468</b>
지역(수도권=1)	.008(.236)	1.008	-	-
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	.412(.426)	1.510	-	-
전공계열_공업계열	-.278(.656)	.758	-	-
전공계열_상업·정보계열	-.065(.698)	.937	-	-

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	exp(b)	b(s.e.)	exp(b)
<b>진학 및 실습 동기</b>				
직업계고 진학 이유_취업 때문	.450†(.268)	1.569	.244(.287)	1.276
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	1.216**(.398)	3.373	1.002*(.419)	2.725
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	1.063**(.327)	2.896	1.015**(.344)	2.760
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	.152(.278)	1.164	.270(.298)	1.310
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	.011(.325)	1.011	.033(.345)	1.034
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	.161(.314)	1.174	.413(.339)	1.511
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	-.947**(.357)	.388	-.551(.386)	.576
<b>현장실습 관련 경험</b>				
노동인권교육_도움 됨			1.140**(.334)	3.128
노동인권교육_도움 안 됨			-.032(.393)	.968
현장실습 만족도			.099***(.022)	1.104
Pseudo R <sup>2</sup>	0.161		0.304	
-2log Likelihood	461.823		406.729	
Model Chi-square	56.036		111.130	

†p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## ② 진로효능감

스스로 진로를 탐색하고, 진로를 개척해나갈 수 있는 역량을 기르는 것은 청소년기의 중요한 발달 과업 중 하나이다. 특히 현장실습은 진로·직업 탐색을 목적으로 실시되는 제도인 만큼, 현장실습을 통해 이 같은 역량이 향상되는지를 살펴보는 것은 현장실습의 성과를 판단하는 데 중요한 정보를 제공해줄 수 있다. 이에 여기에서는 현장실습 경험이 진로효능감에 어떠한 영향을 미치는지를 분석해보았다. 그 결과가 <표 VI-40>에 제시되어 있다.

주요 변인들이 모두 투입된 모형Ⅱ의 결과를 중심으로 살펴보면, 통제변인으로 투입한 변인들 중에서는 전공, 직업계고 진학 이유, 자아존중감 등이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 구체적으로, 농업·기타계열에 비해 공업계열과 상업·정보계열 응답자의 진로효능감이 상대적으로 낮은 경향성을 나타냈다. 직업계고 진학 이유의 경우에는 가정형편이나 성적, 대학진학의 편의 등 기타 사유로 직업계고에 진학한 응답자에 비해 ‘취업을 하고 싶어서’ 직업계고에 진학했던 응답자들의 진로효능감이  $p < .05$  수준에서 통계적으로 유의하게 낮게 파악되었다. 본래 취업을 목적으로 직업계고에 진학했지만, 기대했던 만큼의 취업 성과를 얻지 못한 경우 진로효능감에 부정적 영향을 미쳤을 개연성이 있다.

한편 여기에서 제시된 분석 모형에서는 앞서 준거변수로 투입하였던 ‘현장실습 만족도’를 현장실습의 질(質)을 포착하는 대리 변수(proxy variable)로 투입하였다. 그 결과, 고교 재학 중에 경험한 현장실습의 효과를 긍정적으로 평가하고 만족도가 높을수록, 졸업 후 6개월이 지난 시점에서 응답한 진로효능감도 제고되는 것으로 파악되었다. 그리고 이 같은 효과는 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다 ( $b=0.189, p < .001$ ). 이 같은 결과는 역으로 생각해보면, 청소년기에 불만족스럽고 효과적이지 못한 열악한 현장실습을 경험하는 것이 청소년들의 진로효능감 발달에도 부정적 효과를 미칠 수 있음을 의미한다. 한편 고교 시절 전공 교육 만족 여부도 진로효능감과  $p < .10$  수준에서 의미 있는 차이를 나타내, 고교 시절 전공 교육에 대해 불만족하기보다는 만족하는 경우, 진로효능감도 제고되는 것으로 파악되었다.

표 VI-40 현장실습 경험이 진로효능감에 미치는 영향 분석 결과

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	$\beta$	b(s.e.)	$\beta$
상수	23.498***	-	9.868***	-
<b>개인 특성 변인</b>				
성별(남자=1)	.167(.440)	.021	-	-
지역(수도권=1)	.254(.338)	.033	-	-
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	-.871(.555)	-.070	-	-
전공계열_공업계열	-1.666*(.800)	-.209	<b>-1.144†(.621)</b>	<b>-.144</b>
전공계열_상업·정보계열	-1.779*(.862)	-.217	<b>-1.271*(.636)</b>	<b>-.155</b>
<b>진학 및 실습 동기</b>				
직업계고 진학 이유_취업 때문	-.187(.423)	-.024	<b>-.662*(.327)</b>	<b>-.085</b>
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	.728(.519)	.077	.177(.406)	.019
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	.004(.443)	.000	-.270(.345)	-.034
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	-.703(.444)	-.086	-.217(.341)	-.027
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	.298(.439)	.036	.055(.340)	.007
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	-.136(.450)	-.015	-.087(.347)	-.010
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	<b>-1.031†(.602)</b>	<b>-.081</b>	.203(.475)	.016
<b>심리적 특성 및 교육만족도</b>				
자아존중감			<b>.675***(.051)</b>	<b>.468</b>
현장실습 만족도			<b>.189***(.024)</b>	<b>.306</b>
전공 만족 여부			<b>.592†(.359)</b>	<b>.060</b>
Adjusted R <sup>2</sup>	0.024		0.414	

†p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### ③ 졸업 후 취업 상태

마지막으로, <표 VI-41>에는 현장실습 경험의 질이 졸업 후 취업 여부에 영향을 미치는지 살펴보고자 실시한 이항 로짓 분석 결과가 제시되어 있다. 현장실습 관련 변인까지 모두 포함한 모형II의 결과를 중심으로 살펴보면, 졸업 후 6개월이 지난 시점에서 조사된 취업 여부에 영향을 미치는 요인으로 성별, 학교 유형, 고교

시절 실습수당의 가족 지원 여부, 직업계고 진학 이유, 현장실습 만족도 등이 현재 취업 상태에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

구체적으로, 여자 청소년에 비해 남자 청소년이 미취업 대비 취업 상태일 가능성은 절반 수준에 불과했다( $\exp^{-0.793} = 0.453$ ,  $p < .01$ ). 성별 효과는 남자 청소년의 경우 군입대 문제가 연계되어 있을 가능성이 크다. 다음으로, 학교 유형의 경우, 일반 직업계고(특성화고 및 일반고 직업반) 졸업생에 비해 마이스터고 또는 산학일체형 도제학교 졸업생이 미취업 대비 취업 상태일 가능성이 2.5배 가량 더 높게 산출되었다( $\exp^{0.911} = 2.486$ ). 일반적으로 마이스터고는 일반 특성화고에 비해 우수한 학생들이 입학하고, 정부의 예산 지원도 훨씬 많은 것으로 알려져 있다. 또한 산학일체형 도제학교 역시 채용을 약정한 상태로 2학년부터 실습과 연계한 교육과정이 운영된다. 여기에서 포착된 학교 유형의 효과는 상술한 선발 효과(screening effect)와 교육 프로그램의 효과가 함께 반영된 결과로 볼 수 있다.

다음으로, 고교 시절 현장실습 수당을 가족의 생활비로 지원했던 이른바 ‘생계형 실습’ 참여자의 경우, 그렇지 않은 응답자에 비해 졸업 후 6개월이 경과한 시점에도 취업 상태를 유지할 가능성이 2배 이상 높게 파악되었다( $\exp^{0.736} = 2.088$ ,  $p < .01$ ). 아울러 직업계고 진학 사유로 여타 사유에 비해 취업 목적이 컸던 응답자일수록, 졸업 후에도 지속적으로 취업 상태를 유지할 가능성이 더 큰 것으로 확인되었다( $\exp^{0.685} = 1.984$ ,  $p < .01$ ).

본 연구에서 주목하는 현장실습 만족도의 경우, 고교 시절 경험한 현장실습이 효과적이라고 느끼고 만족할수록 졸업 후 6개월이 경과한 시점에도 취업 상태를 유지하고 있을 가능성이 제고되는 것으로 분석되었다( $\exp^{0.055} = 1.056$ ,  $p < .01$ ). 그간 실시된 산업체 기반 현장실습은 본래 채용을 염두에 두고 진행된 현장실습이 대부분이었다. 이러한 현실을 고려해보면, 현장실습 과정에서 도움이 되는 긍정적인 경험을 하고 효과적인 현장실습을 체험한 경우, 이를 토대로 해당 업체로의 채용과 지속적인 취업 상태를 유지하는 데 도움이 됨을 알 수 있다. 이는 역으로 말하면,

현장실습 과정에서 부정적인 경험을 하고, 효과적이지 못한 실습을 경험할수록 취업 상태를 유지할 가능성이 줄어들을 시사한다.

표 VI-41 현장실습 경험이 현재 취업 상태에 미치는 영향 분석 결과

	Model I		Model II	
	b(s.e.)	exp(b)	b(s.e.)	exp(b)
상수	-.276(.616)	-	-.623(.626)	-
<b>개인 특성 변인</b>				
성별(남자=1)	<b>-.779**(.262)</b>	.459	<b>-.793**(.213)</b>	.453
지역(수도권=1)	.143(.197)	1.154	-	-
학교유형(마이스터고·도제학교=1)	<b>.947**(.360)</b>	<b>2.579</b>	<b>.911*(.361)</b>	<b>2.486</b>
전공계열_공업계열	.291(.454)	1.338	-	-
전공계열_상업·정보계열	.391(.496)	1.479	-	-
고교시절 실습수당의 가정경제 지원	<b>.756**(.227)</b>	<b>2.130</b>	<b>.736**(.227)</b>	<b>2.088</b>
<b>진학 및 실습 동기</b>				
직업계고 진학 이유_취업 때문	<b>.786**(.239)</b>	<b>2.195</b>	<b>.685**(.236)</b>	<b>1.984</b>
직업계고 진학 이유_흥미와 적성 고려	<b>.604*(.293)</b>	<b>1.830</b>	.452(.290)	1.571
현장실습 선택 이유_교육·훈련 목적	-.238(.261)	.788	-	-
현장실습 선택 이유_실습수당 및 취업연계	-.149(.259)	.861	-	-
해당 업체 선택 이유_원하는 직무라서	.268(.260)	1.307	-	-
해당 업체 선택 이유_실습수당 및 취업연계	.027(.263)	1.028	-	-
해당 업체 선택 이유_학교의 강요	-.479(.335)	.620	-	-
<b>심리적 특성 및 교육만족도</b>				
현장실습 만족도			<b>.055**(.018)</b>	<b>1.056</b>
전공 만족 여부			.111(.259)	1.118
진료효능감			-.033(.028)	.968
Pseudo R <sup>2</sup>	0.133		0.145	
-2log Likelihood	614.102		609.216	
Model Chi-square	53.027		57.913	

*t* *p* < .10, \**p* < .05, \*\**p* < .01, \*\*\**p* < .001

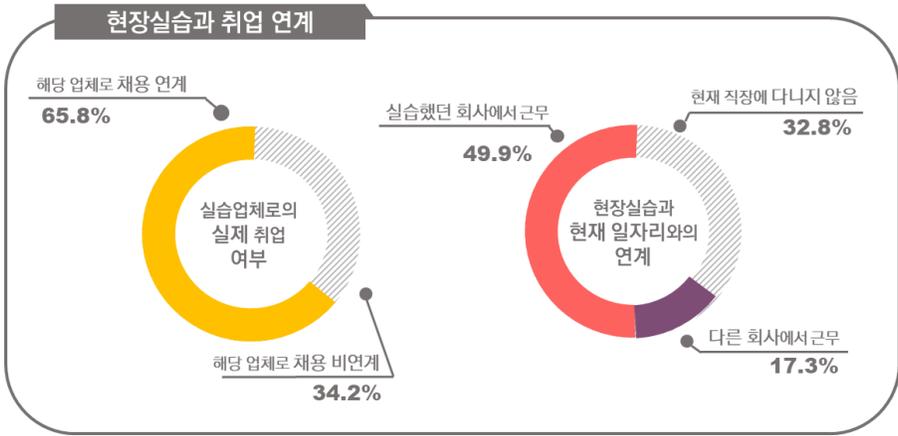
여기에서 도출된 결과는 그간 많은 청소년들이 경험한 열악한 현장실습은 실습은 이루어지는 그 시기에만 청소년들에게 부정적인 경험으로 남는 것이 아니라, 졸업 후 노동시장으로의 원만한 진입과 안정적 정착에 이르는 일련의 과정에 광범하게 부정적 영향을 미쳤을 개연성이 대단히 높다는 것을 실증적으로 뒷받침한다.

#### 4. 소결 : 요약 및 시사점

지금까지 살펴본 설문조사 분석 결과를 주요 발견점을 중심으로 간략히 정리하면 다음과 같다. 먼저, 현장실습이 실제로 직업계고 청소년들이 ‘학교에서 직업세계로 이행’하는 데 얼마나 효과적인 기제로 작동하는지 알아보기 위해, 현장실습과 취업 연계 실태를 살펴본 결과, 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 재학 중 실습을 받았던 업체에서 그대로 일하고 있는 응답자 비율은 49.9%에 불과했다.

이를 좀 더 밀착해서 살펴보면, 현장실습을 경험한 졸업생 중에서 해당 업체로 실제로 채용이 연계된 경우는 65.8%였고, 채용 연계가 이루어지지 않은 경우가 34.2%로 파악되었다. 그리고 채용 연계된 이들 중에서 졸업 후 6개월 이내에 회사를 그만두거나 다른 회사로 이직한 경우가 상당비율을 차지해, 결과적으로는 실습을 받았던 업체에서 계속 근무하는 비율은 49.9%로 파악되었다.

이 같은 결과는 산업체 채용약정을 전제로 하는 조기취업형 현장실습의 가장 핵심적이고 차별화 된 기능이 취업 연계에 있지만, 실제로 졸업 후 그 일자리에 안정적이고 지속적으로 일을 하는 비율은 절반 수준에 머물고 있음을 의미한다. 취업을 염두에 두고 직업계고에 진학한 청소년들이 채용되었던 업체에 계속 머물지 못하고 일을 그만두는 데는 여러 가지 원인이 작용하지만, 기본적으로 일자리의 질도 계속 근로를 방해하는 요인으로 볼 수 있다. 전공과 관련성이 낮고, 당초 기대했던 기술 습득이나 직무능력 향상이 이루어지지 못하는 근무환경이 이탈 요인으로 작용한다는 것이다. 상술한 결과는 조기취업형 현장실습의 실제 취업 연계 효과가 기대했던 수준에는 미치지 못함을 보여준다.



**그림 VI-61 현장실습과 취업 연계의 관계**

다음으로, 본 장(章)에서 검토된 바에 따르면, 그간 적용된 현장실습의 틀과 범위 안에서 비교적 긍정적인 성과를 산출하는 데는 전공과 관련한 분야에서 실습이 이루어졌는지, 즉 '전공 관련성'이 무척 중요한 차이를 야기하는 것으로 파악되었다. 그리하여 전공과 관련한 분야에서 실습을 경험한 졸업생들은 졸업 후 6개월이 경과한 시점에도 해당 일자리를 유지하고 있다는 응답 비율이 54.5%를 차지한 반면, 전공과 무관한 분야에서 실습을 한 졸업생들은 그 비율이 42.5%로 12%p 더 낮게 파악되었다.

여기에서 좀 더 눈여겨보아야 할 대목은 조사 시점을 기준으로 '현재 직장에 다니지 않는다'고 답한 비율이다. 전공과 무관한 분야에서 실습을 한 청소년들은 졸업 후 일정 시간이 경과한 시점에서, 일자리 없이 직장에 다니지 않을 개연성이 더 컸다. 이 같은 결과는 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 '첫 단추' 역할을 하는 현장실습에서 전공과 무관한 실습을 경험할 경우, 이후의 전반적인 진로·직업경로 개발에도 광범하게 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주었다는 점에서 의미가 있다. 아울러 실습업무의 전공 관련성은 현장실습에 대한 체감 효과에도 큰 차이를 야기했다(그림 VI-62) 참조).

2018년부터 적용되는 '학습중심 현장실습'은 현장실습에 대한 학생의 선택권을 법률로써 보장하는 한편, 개별 학교가 취업률 경쟁에 내몰릴 가능성을 크게 줄였다. 따라서 과거에 비해 전공과 무관한 분야로 실습생이 파견될 소지는 현저히 줄어든 것으로 보인다. 그렇지만 정부의 제도가 변화하는 속도에 비해, 산업체 등 현장의 변화는 상대적으로 더디다. 이 같은 현실을 고려하면, 그간 광범하게 지속되었던 전공과 관련 없는 분야로의 파견형 실습이 당장 근절될 것으로 기대하는 어렵다. 따라서 전공과 관련된 분야에서 청소년들에게 도움이 되는 실습이 이루어질 수 있도록 지원하는 다양한 정책 방안들이 강구되어야 할 것으로 보인다.

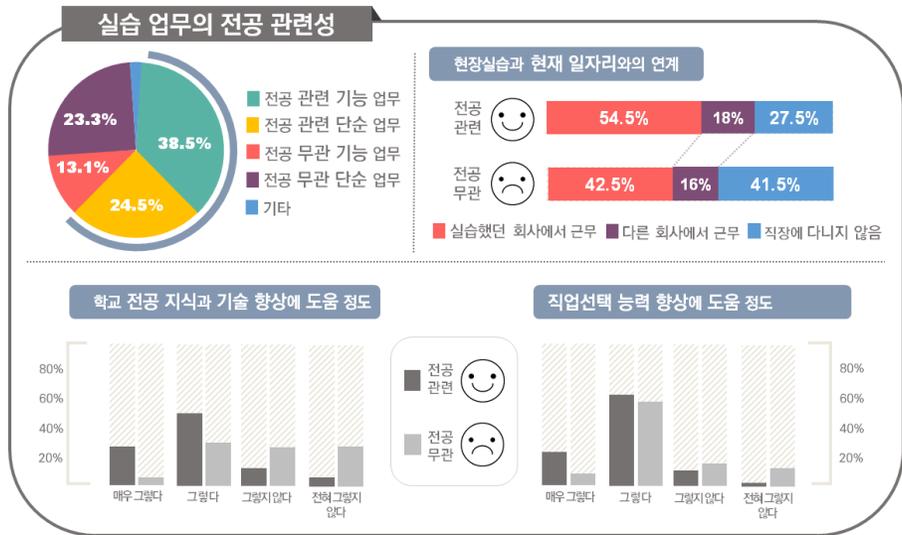


그림 VI-62 실습 업무의 전공 관련성 실태 및 그에 따른 현장실습 성과

상술한 내용을 포함하여, 지금까지 이 장(章)에서 살펴본 청소년 및 교사 대상 현장실습 실태 조사의 결과, 그리고 현장실습이 성과를 거두는 조건과 청소년에게 미치는 영향에 대한 심층 분석 결과 및 그로부터 도출된 함의와 시사점이 <표 VI-42>에 압축적으로 제시되어 있다.

표 VI-42 현장실습 실태파악을 위한 설문조사 주요 결과 및 정책적 시사점

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[청소년 대상 실태조사 결과]</b>		
<p>① 현장실습 으로의 유입 과정 : 선택과 준비</p>	<p>실습 전 준비 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습조건에 관한 정보가 충분히 제공되고 있는지 조사한 결과, 충분한 정보가 제공되기보다는 대략적인 제공 수준에 머무는 것으로 파악됨.</li> <li>• 실습 전 학교에서 실시하는 필수 교육의 방법 및 효과에 대한 분석 결과, 현장에서는 여전히 강의식 집체교육이 광범하게 사용되는 것으로 나타남.</li> <li>• 그러나 교육 방법에 따른 주관적 효과 분석에서는, 강의식 집체교육 보다 한 학급 정도 인원으로 진행하는 학급별 수업을 받은 학생들의 체감 효과가 상대적으로 양호하게 도출됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습에 관한 정보가 충분히 제공 되었을 때 실습에 대한 적응이나 만족도가 제기되는 것으로 나타난 바, 사전에 충분한 정보가 제공 되도록 관계자 대상 안내 필요</li> <li>• 노동인권교육 등 실습 전 필수 교육을 실시할 때, 보다 효과적인 교육 모형을 개발하여 안내할 필요가 있음(소규모 모둠활동식 수업 등)</li> <li>• 또한 관련 강사 양성과정 및 교원연수 시, 이러한 교수학습 방법에 대한 안내와 재교육이 필요함.</li> </ul>
<p>② 현장실습 기본 환경</p>	<p>거주지 이전</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 때문에 거주지 이동을 경험한 적이 있다고 답한 비율은 29.1%이며, 이동을 경험한 응답자의 66.9%가 거주지 이동으로 인한 어려움을 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적으로 현장실습의 성격을 '취업/근로→학습/교육'으로 재정립하고, 교육과정의 일환으로 운영되도록 함으로써 졸업 전에 거주지 이전을 요구하는 취업 연계형 실습 축소 및 중단</li> </ul>
<p>③ 현장실습 운영 과정</p>	<p>실습 업무의 전공 관련성</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습업무가 전공과 관련이 있었는지 여부를 조사한 결과, 전공과 관련 있는 업무였다는 응답은 63.0%에 그침.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체적으로 전공 관련성이 담보된 실습이 이루어질 때, 만족도 및 주관적 효과도 증대되는 것으로 나타남. 따라서 전공과 무관한 실습이 이루어지지 않도록 정책 환경 구축 필요 → 각종 직업계고 대상 사업 선정 기준에서 취업률 지표 제외 등</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[청소년 대상 실태조사 결과]</b>		
<p>③ 현장실습 운영 과정</p>	<p>체계적인 실습프로그램의 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습생을 위한 교육프로그램이 체계적으로 제공되었는지에 대한 의견 조사 결과, '그렇다'는 긍정적인 의견은 59.8% 수준에 머물렀음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개별 산업체 차원에서 실습생을 위한 프로그램을 운영할 유인이 현실적으로 거의 존재하지 않는다는 점을 명확히 인식하고, 현장실습의 근본적 패러다임을 '취업 → 학습'으로 전환하고, 이러한 패러다임을 반영한 다양한 현장실습 운영 모형 개발·보급 필요 → 업종별 협회와의 연계·협력을 통한 실습 모형 등</li> </ul>
<p>④ 현장 실습생 근로보호 실태</p>	<p>협약서(계약서) 작성 및 배부/내용 숙지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습표준협약서(또는 훈련 근로계약서)를 작성하고 1부 배부 받았다는 응답 비율은 82.5%, 작성했지만 받지 못했다는 응답이 12.9%, 작성하지 않았다는 응답이 4.6%로 나타남. - 산업체 규모별로 비교해보면 5인 미만 산업체에서 위반 비율이 더 높게 나타남.</li> <li>• 협약서(또는 계약서) 내용을 숙지하고 있는지 여부를 조사한 결과, '대체로 잘 이해하고 있다' 43.9%, '일부 이해하는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있다' 47.6%, '잘 몰랐다' 8.5%로 나타남.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업형 현장실습이 적용되는 범위에서는 현행 제도는 근로보호에 더 취약할 것으로 예상되는 바, 근로보호를 강화할 수 있는 정책적 지원 필요 → 근로기준법 일부 조항의 예외가 인정되는 5인 미만 사업체의 경우에도 실습생을 대상으로는 근로기준법 준용</li> <li>• 효과적인 노동인권교육을 통해 협약서(또는 계약서) 내용 및 내용 숙지의 중요성에 관한 교육 필요</li> </ul>
	<p>실습 환경의 안전</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 과정에서 작업 환경에 대해 위험을 느낀 적이 있다는 응답 비율은 23.1%</li> <li>• 위험을 느낀 주된 이유는 '노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서'(35.9%), '적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에'(25.1%), '충분한 직무·안전교육 없이 실무에 투입되어서'(21.0%) 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업을 전제로 한 현장실습이든, 학습 위주의 현장실습이든, 그 종류와 성격을 불문하고 모든 실습 환경의 안전은 담보되어야 한다는 당위론적 측면에서 접근 필요</li> <li>• 특히 근본적으로 실습환경의 안전이 아닌, 일터 자체의 안전이 확보되어야 한다는 측면에서 대안 마련 필요 → 산업체에 대한 관리·감독 권한이 있는 고용노동부 중심의 실태조사 필요</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점	
<b>[청소년 대상 실태조사 결과]</b>			
⑤ 현장실습의 중단과 복교	현장 실습의 중단 의사	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 도중에 그만두고 싶었거나 실제로 그만둔 적이 있는 응답자 비율은 전체 현장실습 유경험자의 60.9%</li> <li>- 졸업생 중에서 실제로 실습을 중단한 경험이 있는 응답자 비율은 19.2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습이 이루어지는 동안 중단과 복교는 드문 일이 아니라 일상적으로 발생하는 현상이므로, 복교 학생에 대한 적절한 교육적 지원 필요</li> </ul>
	복교 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>실습을 중단하고 복교했을 때 학교의 대처방안으로는 '실습 현장에 어떤 문제가 있었는지 즉시 확인했다' 44.6%, '가급적 참고 견디라고 했다' 43.6%로 나타남.</li> <li>복교 시 학교의 조치와 지원에 대한 조사 결과, '별다른 조치 없이 본래 소속 학급으로 복귀시켰다'는 응답이 52.5%로 가장 많았음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>실습 중단의 원인을 파악하고, 업체의 귀책사유로 인한 경우에는 지침에 따라 대응하고, 학생의 귀책사유로 인한 경우에는 추후 노동시장 진입 시 보다 잘 적응 할 수 있도록 이에 관한 교육적 개입과 지원이 필요함 → 원인 유형별 다양한 지원 프로그램 개발·적용이 요구됨</li> </ul>
⑥ '학교에서 직업세계로의 이행기제로서 현장실습	현장 실습과 취업 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업체 기반 현장실습 유경험자 가운데, 해당 업체로의 취업을 원했다는 응답은 53.8%, 원하지 않았다는 응답은 46.2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>그간 산업체 기반 현장실습 제도가 존립할 수 있었던 핵심적인 명분이 취업 연계 효과가 크다는 데 있었음에도 불구하고, 실증분석 결과에서는 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 실제 실습했던 회사에서 계속 근무하는 응답자 비율은 49.9%로 절반 수준에 그침. → 장기적 관점에서 취업과 실습의 분리를 통해 그간 현장실습에서 발생했던 문제를 해소하고, 학생들의 진로·직업 탐색 및 실제 직업 세계에서 활용될 역량 함양에 도움이 되도록 재설계 필요</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>졸업생 가운데, 조사 시점 기준, 직장에 다니지 않는 응답자는 32.8%, 실습했던 회사에서 근무하는 응답자는 49.9%, 다른 회사에서 근무하는 응답자는 17.3%로 나타남.</li> </ul>	
	현장 실습의 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습이 졸업 후 일자리에서 업무를 수행하는 데 도움이 된다는 응답은 77.4%, 도움이 되지 않는다는 응답은 22.6%</li> </ul>	

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[청소년 대상 실태조사 결과]</b>		
<b>7</b> 현장실습 제도 개선 의견	현장실습 제도 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 제도가 필요한지에 관한 의견 조사 결과, 필요하다는 의견이 83.4%, 필요하지 않다는 의견 16.6%</li> </ul>
	제도 개선을 위한 정책 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업계고 현장실습 제도 개선 요구 사항에 대한 조사 결과, '우수 기업의 확보 및 적극적인 참여 유도', '실습생의 권리보호(적정한 수당 지급, 권리보장, 산업안전 등)', '현장실습 관련 학생의 자유로운 선택권 부여' 순으로 파악됨.</li> </ul>
<b>[현장실습 담당 교사 대상 실태조사 결과]</b>		
<b>1</b> 현장실습 사전 준비 단계	취업 지원관 배치 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업지원관이 배치되어 있다고 답한 학교 비율은 55.5%</li> </ul>
	실습 산업체 확보 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 산업체 확보 방법에 대한 조사 결과, 기업체 의뢰(44.5%), 교사의 산업체 방문/섭외(44.5%) 등이 대부분을 차지함.               <ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관 제공 리스트를 활용한다는 응답은 1순위 응답에서는 5.9%, 중복응답에서는 21.8%로 나타남.</li> </ul> </li> </ul>
	전공 불일치 파견	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업체 확보 여건 상, 전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우가 발생한다는 응답 비율이 55.2%</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점	
<b>[현장실습 담당 교사 대상 실태조사 결과]</b>			
② 현장 실습의 운영과 추수 지도	협약 내용과 다른 실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습업체와의 현장실습협약 체결 내용과 실제 학생들이 업체에서 근무하는 내용이 다른 경우가 발생한다는 응답 비율 39.0%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제로 협약과 다른 실습이 이루어지는 일이 흔히 발생하는 것으로 파악되는 바, 이는 공식적인 현장실습 중단 기능 사유에 해당함. 따라서 실습 중단의 원인을 정확히 파악하고, 업체의 귀책사유로 인한 경우에는 지침에 따라 대응 필요 → 원인 유형별 다양한 지원 프로그램 개발·적용이 요구됨</li> </ul>
	현장실습 중단과 복교 학생 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 실습생의 20% 이상이 실습 중단을 경험한다는 학교가 조사 대상 학교의 39.3%를 차지</li> <li>• 복교학생 대상 교육적 지원 방안에 대한 조사 결과, '다른 산업체로 재파견(재취업)시킨다는 의견이 72.8%, '상담 프로그램 등 복교 학생 대상 프로그램 제공' 55.3%, '별다른 조치 없이 본래 소속 학교로 복귀' 25.4% 순으로 나타남.</li> </ul>	
③ '학습중심 현장실습' 운영	산업체 준비 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 그간 학생들을 파견해 온 산업체 가운데, 새로 도입되는 학습중심 현장실습 운영에 필요한 역량을 갖춘 산업체 비율에 대한 주관적 판단을 조사한 결과, 10% 미만이라는 응답이 42.9%로 높게 나타남.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선도기업 발굴·선정 절차를 개선하고, 지역사회 유관기관들이 적극 참여하는 현장실습 환경 조성</li> <li>• 장기적으로는 취업과 실습을 분리하고, 다양한 현장실습 운영 모형 개발 필요</li> <li>• 소규모 개별 산업체가 체계적인 실습 프로그램을 갖추기가 현실적으로 쉽지 않으므로, 업종별 협회와의 연계를 통한 실습 운영 등</li> </ul>
	학교의 준비 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '학습중심 현장실습' 운영에 필요한 내용과 운영 절차에 대한 안내가 충분히 제공되었다는 응답 비율은 68.9%, 안내가 부족했다는 의견은 31.1%</li> </ul>	
	현장실습 운영의 애로사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 운영의 주된 애로사항에 대한 조사 결과, 압도적 비율로 '산업체 섭외'에 대한 응답 비율이 높게 나타남(1순위 70.3%, 중복응답 79.7%)</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 담당 교원들이 어려움을 겪는 대표적 분야가 바로 산업체 확보 문제이므로, 우수 기업 확보 및 적극적인 참여를 유도를 위해, 지역사회 내 지방노동관서, 고용지원센터, 상공회의소, 산업업종별 협회, 취업지원센터 및 학교가 함께 참여하는 협의체를 통한 기업 발굴 등 다각적 지원 필요</li> <li>• 취업지원센터 및 취업지원관 역할 강화 및 확충</li> </ul>	

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[현장실습 담당 교사 대상 실태조사 결과]</b>		
④ 현장실습 제도 개선 방안	현장실습 제도 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 필요성에 대한 조사 결과, 현장실습 업무 담당 교사의 82.4%가 ‘필요하다’는 의견을 나타냄.</li> </ul>
	제도 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 제도 개선을 위해 필요한 정책방안에 대한 의견 조사 결과, ‘우수기업 참여를 위한 다양한 인센티브 제공’, ‘취업지원센터 및 취업지원관 역할 강화’, ‘취업지원관 배치 확대’, ‘정부 차원의 엄격한 관리·감독’ 등에 대한 수요가 높게 나타남.</li> </ul>
<b>[현장실습의 조건 및 효과에 대한 OLS 회귀분석 및 Logit 분석 결과]</b>		
① 현장실습에의 안착에 영향을 미치는 요인 탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 중단 (의사)에 영향 요인에 대한 logit 분석 결과, 학교의 강요로 실습업체를 선택하는 경우, 체계적 실습 프로그램이 제공되지 않고, 실습환경의 안전성이 담보 되지 않으며, 실습 중 부당행위를 많이 경험할수록 실습 중단 가능성이 증가하는 것으로 나타남.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 운영 시, 학생의 선택권 보장을 강화하고, 체계적이며 안전한 실습이 이루어질 수 있는 환경 구축이 필요함 특히 실습현장에서 그간 실습 부당 행위가 빈번하게 발생했던 것으로 미루어 볼 때, 실습에 참여하는 청소년의 인권보호는 보다 강화 될 필요가 있음.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습만족도에 대한 OLS 회귀 분석 결과, 현장실습 실시 전에 실습조건 등에 관한 정보를 충분히 제공하고, 효과적인 노동인권 교육을 실시하며, 전공과 관련 있는 분야에서, 체계적인 실습 프로그램이 제공되며, 적절한 추수지도가 제공될 경우, 여타 조건을 모두 통제한 상황에서 유의하게 실습 만족도가 제고되는 것으로 확인됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적으로 현장실습과 취업 분리를 통한 실습의 질 제고가 필요함</li> <li>• 단기적으로는 현행 제도 하에서, 실습 전에 관련 정보를 충분히 전달하고, 질 높은 노동인권교육 기회가 부여되어야 하며, 전공과 무관한 분야에서 단순노무 중심의 실습이 이루어지지 않도록 방지하는 제도적 장치를 마련해야 함.</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[현장실습의 조건 및 효과에 대한 OLS 회귀분석 및 Logit 분석 결과]</b>		
<p style="text-align: center;">② 현장실습이 청소년 발달에 미치는 영향</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 경험이 청소년기 주요 발달 과업인 진로효능감에 미치는 영향에 대한 OLS 회귀분석 결과, 개인 특성, 직업계고 진학 동기 및 실습 참여 이유 등 제반 변인들을 모두 통제한 상황에서도 보다 만족스러운 현장실습을 경험한 경우, 진로효능감 제고에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남.</li> <li>• 현장실습 경험과 졸업 후 취업 상태에 대한 logit 분석 결과, 여타 변인들의 조건을 통제한 경우에도, 재학 중 경험한 현장실습 효과를 높게 평가하고 만족스러운 실습을 한 경우, 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 조사한 취업 상태와 관련하여, 미취업 상태에 머물기보다는 취업 상태를 유지할 확률이 유의하게 증가하는 것으로 나타남.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습에서 어떠한 경험을 했는지에 따라 진로효능감 발달에 체계적인 차이가 발생한다는 사실이 실증적으로 확인된 바, 청소년들이 보다 만족스러운 실습 경험을 하고, 특히 그 과정에서 부정적 경험을 하지 않도록 정책적 배려 필요 → 실습의 질 제고를 위해 장기적으로는 실습과 취업의 분리 필요</li> <li>• 현장실습 참여 경험이 곧 취업 연계를 보장하는 것은 아니며, 현장실습이 ‘학교에서 직업세계로의 원활한 이행’을 돕는 기제로 작동하기 위해서는 만족스럽고 긍정적인 실습 환경 조성이 필요함 → 청소년의 진로·직업 탐색 효과를 제고할 수 있는 다양한 유형의 현장실습 운영 모형 개발 필요</li> </ul>





## Ⅶ. 현장실습 제도에 대한 다양한 목소리 : 면담조사 분석 결과

- 1. 졸업생 면담 결과
- 2. 재학생 면담 결과
- 3. 현장실습 담당교사 면담 결과
- 4. 현장실습 업체 담당자 면담  
결과
- 5. 소결 및 정책적 시사점





## 현장실습 제도에 대한 다양한 목소리 : 면담조사 분석 결과\*

본 장에서는 현장실습에 관한 다양한 의견을 수렴하기 위해 현장실습을 경험한 직업계고 졸업생들과 현장실습을 앞두고 있는 직업계고 재학생들, 그리고 직업계고 현장실습 담당교사와 현장실습 업체 담당자들과 현장실습 경험 및 현장실습 제도를 둘러싼 다양한 견해에 대해 이야기를 나눈 후 이를 분석하였다. 면담조사에서는 설문조사에서 다루지 못했던 이들의 생생한 경험과 현장실습에 대해 가지고 있는 생각을 알아보는데 초점을 두었으며, 이를 토대로 현장실습에 대한 시사점을 도출하고자 하였다.

### 1. 졸업생 면담 결과

#### 1) 현장실습 준비과정

직업계고 졸업생들이 직업계고에 입학할 하게 된 동기는 대체로 취업에 있었다. 이들은 입학 당시 현장실습에 대해서는 잘 알고 있지 못했지만, 입학한 이후에 학교 선배나 선생님들을 통해 3학년이 되면 조기취업을 하게 될 것이라고 이야기를 들었고, 조기취업을 하는 것과 현장실습을 동일한 의미로 받아들이고 있었다. 즉, 이들에게 ‘현장실습은 곧 취업’이고, 그것은 근로의 시작이었다.

\* 이 장은 김승경 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

### (1) 현장실습에 대한 기대

졸업생들은 현장실습에 대해 학교에서 벗어나 사회생활, 즉 ‘일’을 시작한다는 의미를 부여하고 있었는데, 이는 학생들에게 현장실습이 취업으로 인식되고 있음을 보여주고 있는 대목이다. 현장실습을 경험한 졸업생 참여자들은 현장실습 시 자신의 위치를 ‘근로자’라고 인식하는 경향이 있었다. 즉, 이들이 경험한 산업체 파견형 현장실습은 취업을 약정하고 임금을 받으며 현장실습을 하는 것이었기 때문에 현장실습은 곧 취업이고, 취업을 한 자신의 위치는 근로자라는 것이다.

- A01 근로자일 것 같아요. 돈을 받고 인제 제가 하는 일에 책임을 져야하니까, 저지른 일에.
- A03 일단 계약서 쓰고 일을 하는 입장이니까 근로자라고 저도 생각이 돼요.
- A06 거의 다 현장실습에 관해서는 다 근로라고 생각하고 갔죠. 왜냐면 일단 취업을 확정하고 취업을 전제로 가는 거기 때문에 어쨌든 이 회사에서 일을 하니까... 그리고 실습을 해도 돈은 나오니까. 그래서 애들이 다 일이라고 생각을 하고 그리고 취업을 나가기 전에 학교에서 또 따로 현장실습 교육을 해요. 그때 했던 실습들을 교육이라고 생각하고 회사에서 가서 배운 것들은 일의 일환이다.

졸업생들은 현장실습을 통해 새로운 것을 배우고, 자격증을 취득하면서 그 분야의 전문가가 되어 갈 것이라는 기대와 돈을 벌 수 있다는 것에 대한 설렘과 기대, 학교에서 책임을 지고 보내주는, 믿고 갈 수 있는 취업처에 대한 기대, 학교를 벗어날 수 있고 아무런 목표 없이 무기력한 학생들보다는 사회생활하는 자신의 모습이 좀 더 나아보인다는 생각 등으로 현장실습에 대한 긍정적인 기대와 생각을 가지고 있었다.

- A06 저는 일단 어쨌든 공부하는 쪽은 연이 없었기 때문에 그리고 제가 돈을 좀 빨리 벌고 싶은 생각도 있었고 또 무조건 취업을 해야 겠다 했는데 그 와중에 현장실습이 학교에서 책임을 지고 보내준다는 얘기를 하니까 하, 괜찮다 그렇게 해서 들어가 가지고 저는 괜찮았어요.
- A01 막연히 사회생활하는 거니까 설레기도 했고 돈도 버는 거니까 사고 싶은 것도 좀 사고 용돈도 드릴 수 있겠다 그리고 기술력도 좀 좋아지고 하지 않을까 저는 그랬어요.
- A02 저는 알바하다가 월급타니까 설레기도 했었고 학교를 탈출한다는 게 그것도 설렘이었어요. 하하하...
- A06 일찍 취업을 먼저 나갈 수 있는 거잖아요... 일찍 돈을 벌 수 있으니까... 네, 그래 가지고 저도 좋았고 부모님도 괜찮으셨어요.
- A07 저는 진짜 기대 많이 했어요. 학교를 벗어나 사회생활하는 거잖아요. 그냥 조금 일단은 학교에서 저렇게 맨날 수업 시간에 자는 애들보다는 내가 더 낫다 그런 걸 좀 가지고 나갔던 것 같아요.

한 편으로 졸업생들은 사회생활에 대한 긍정적인 기대 이면에 현장실습을 앞두고 친구나 선생님 없이 사회에 나가서 어떻게 적응할까, 상사에게 어떻게 잘 보이면서 일을 할 수 있을까에 대한 두려움이나 부담감을 경험하기도 했다.

A03 저는 사무실에서 직장 상사 분들한테 잘 보이게 일을 잘 할 수 있을까 걱정이 있었고요. 그리고 첫 월급을 받는다면 이걸로 어떻게 할까 그런 생각부터 좀 했었어요.

A06 일단 그리고 기대보다 좀 처음 갈 때는 무서워... 첫 출근하면 진짜 무서웠어요.(어떤 점이?) 일단 맨날 만나던 친구들이 아닌 저보다 제가 제일 어릴 거 아니에요.

A08 저는 사회에서 어른들이 다 일을 하고 있었잖아요. 그것만 봐도 너무 무서웠어요. 나가기가. (중략) 그러니까 이제 곧 성인이라는 그 두려움하고... 나갔을 때 만약에 힘들거나 하면은 이렇게 친구도 없고 이제 선생님도 없으니까 혼자서 다 해야 되는 그 부담감이 있었어요.

## (2) 실습처 선택과정

졸업생들이 현장실습처를 선택하기까지의 과정은 학교마다 차이가 있었다. 대부분의 경우는 회사에서 실습생 추천 의뢰가 들어오면 학교에서 실습을 원하는 학생들에게 공고를 하고, 학생들이 지원하면 학교에서 성적이나 성실성, 자격증 등의 기준에 따라 학생을 선발하여 회사에 지원을 하게 하고, 회사에서 면접을 통해 학생을 선발하는 등의 방식 등으로 실습처를 결정하고 있었다.

실제로 학교가 업체의 특성이나 업무내용을 잘 알려주는 경우도 있긴 하지만, 업체의 업무 내용이나 업무 환경에 대한 정보조차 학생들에게 알려주지 않은 채 의뢰가 들어온 업체와 학생을 연결해주는 역할만 해주고 학생 스스로 업체에 대한 정보를 알아봐야 하는 경우도 다수 있었다. 그럼에도 불구하고 학생들은 학교에서 연계를 해주었다는 이유만으로 업체에 대한 신뢰감을 가지는 경우가 많았다.

A05 회사에서 몇 명... 남자 한 명, 여자 한명 보내달라고 했어요. 그래서 애들끼리 지원을 했어요. 그런데 거기 회사에서 (학교에) 좀 알아서 뽑아달라고 했어요. 선생님들끼리 해서...

A01 저희는 반에 과 선생님이 찾아와가지고요, 이제 어떤 어떤 업체에서 연락이 왔다 혹시 지원할 생각이 있는 학생은 지금 손을 들어라 해서 손 들면 과 사무실 가서 말씀하시고 면접보는 식이었어요. 그냥 마루 업체면 마루 업체, 인테리어 업체면 그냥 인테리어 하는 업체... 그냥 어떤 분안지만 설명 딱 하고 거기서 골라요. 그게 좀... 많이 두렵긴 했어요. 뭘 해야 될지 모르니까.(여러 명 지원을 하면?) 그냥 출석률이랑요, 지각 횟수랑 애가 평소에 성실한지...

- A03 저도 비슷하게 취업창업담당자 선생님께서 여기 어느 업체에서 인력이 필요하다 하면, 지원서 같은 그런 서류를 인제 받으세요. 그 선생님께서. 그래서 관련 과에 이제 필요한 학생들 몇 명 있는지 그쪽에서 서류를 작성해서 저희 학교에 선생님 주는데 거기 인제 관심있는 사람 있으면 인제 따로 내려와서 선생님한테 말을 해라 그러면 면접 진행하게 도와주겠다 얘기를 해주세요. 저희도 그런데 마찬가지로 그 현장실습 나가는 회사가 어떤 환경인지는 자세히 몰라요. 어떤 일을 하는지 안 알려주세요. 그래서 저희가 직접 알아보고 가야되는...
- A02 저희도 마찬가지로 저희는 각 반 취업 도우미가 한 명씩 있었어요. 취업담당 선생님이랑 취업 각 반에 한명씩 해서 단독방으로 이제 공문서를, 의뢰서를 다 보내줘요. 그걸로 저희가 이제 저희 반쪽에 보낸 다음에 할 사람은 그냥 선생님한테 말하면...

나아가 일부 학교의 경우, 학생들에게 구직사이트를 통해 실습처를 알아보도록 하고 학생들이 찾아온 업체 정보를 가지고 학교에서 확인 후 실습가능 여부만 확인해주는 경우도 있었다. 이 경우에는 2017년 LG 유플러스 현장실습생 자살 사건 이후 '콜센터 현장실습 금지' 라는 가이드라인만을 제시한 채 학생들이 찾아 온 업체 중 근무시간과 최저시급과 같은 최소기준에 대한 확인 이외에는 전공적합성 등의 다른 조건들에 대한 제한은 두지 않았다고 했다.

- A07 저희가 알아보고 들어갔어요. (처음에 실습 나갈 때?) 네네. 그러니까 다... (학교에서) 걸려준 건 아니고 저희가 다 알아봐서 시간이랑 그런 걸 적어서 학교에 제출을 하면 학교에서 전화를 해서 다시 한 번 더 알아봐주고 그렇게 된다, 안된다 확정이 나면 우리보고 들어갈래, 말래 이렇게 결정을 해주는 거... 그래서 저희 취업 나가고 싶은 아이들은 싹 다 구직사이트 \*\*\*이랑 \*\*\* 다 뒤져가지고 인제 백화점 쪽을 다 알아봐가지고 학교에 서류 다 제출하고 그리고 도장도 저희가 직접 받으러가고 면접도 저희가 직접 보러가고 다 했어요, 저희가. (그러면 학교에서는...) 확인만 해준 그 정도... 하루 시간은 8시간 근무가 가능하고, 뭐 최저시급은 이만큼 받아야 되고 그런 거. (최소 기준만 알려준?) 네네. 살짝 전공에 맞춰진 걸로만... 인제 너네는 음식을, 음식 쪽으로 공부를 했기 때문에 음식점을 가도 상관이 없지만 조리 쪽은 아니어도 상관이 없다, 이런 식... (콜센터는) 저희 학교에서 금지였어요. 가는 게. 안되어 있었어요. 그런데 중요한 거는 초반에 그랬다가 나중에는 그냥 다 엮어서 그냥 들어오는데 가고 백화점에서 판매하고 싶으면 가고 옷 가게 가고 싶어 가고 다 보내줬어요.

학생들은 이러한 과정을 통해 실습처를 결정하고 특별한 문제가 없는 한 조기 취업의 형태로 실습에 참여하게 되었다.

### (3) 학교 분위기

취업을 원하는 학생들은 산업체 파견형 현장실습을 통해 3학년 2학기에 실습을 나가게 되지만, 취업을 원하지 않아 현장실습을 나가지 않는 학생들은 3학년 2학기에 수업이 제대로 이루어지지 않거나 관리가 잘 이루어지지 않은 채 학교에 남아있게 된다고 하였다. 실습으로 인해 많은 학생들이 자리를 비운 3학년 교실은 수업이 이루어지기 어려운, 어수선한 분위기였다.

#### 가. 취업이 확정되는 순간 나타해지는 학생들

보통 학생들이 여름 방학 이후에 현장실습을 나가게 되지만, 그 이전에 면접을 통해 취업처가 확정이 되는 학생들도 다수 있었다. 학생들은 취업처가 확정되는 순간 수업 참여도가 낮아지고, 나타해져서 주변 학생들도 그러한 분위기에 영향을 받게 된다고 하였다.

A06 그... 저도 그랬듯이 한번 취업이 확정이 됐다하면 개들은 아무것도 안 해요. 저도 그랬고... 제가 면접을 일단 몇 월 달에 봤지? 5,6월 달인가 그 면접에 붙어서 확정이 났단 말이에요 취업이 9월 달에 나가는 걸로. 저도 그렇고 제 친구들도 다 8, 9월 달쯤에 그렇게 합격했었고... 그리고 일단 회사 확정이 났잖아요. 뭘 해야 할 필요성을 아무도 못 느껴요. 그래서 그냥 다들 그냥 다 학교에서 수업을 하거나 그래도 어쨌든 솔직히 저희 생각은 어차피 취업했으니까, 어차피 회사 가면 일을 새로 배워야 되는 거니까 하는 식으로 하면서 거의 수업 잘 안 듣고 그냥 쉬고 할 것 하고... (일단 취업이 확정되는 순간부터?) 네, 확정되는 순간부터 사람이 나타해져요, 하하하.

#### 나. 취업을 강요하는 학교, 무관심한 교사들

학생들이 조기취업으로 인해 자리를 비운 교실에는 진학을 준비하거나 취업이나 진학 모두에 별로 관심이 없는 학생들이 남아있게 된다. 기존의 제도 하에서 학교의 취업률은 학교평가에 중요한 요소 중 하나였다. 그러다보니 학교는 학생들에게 취업을 강요하였고, 취업률이 높은 학교는 좋은 학교로 평가되곤 하였다. 졸업생들은 교사들이 조기취업을 하지 않은 채 진학 등의 이유로 학교에 남아있는 학생들을 비하하거나 이들에게 비아냥거리는 태도를 보이기도 했다고 말했다.

- A01 그냥 일자리 들어오면 알아서 나가라... 또 안 나가고 있으면 또 뭐라 그래요... 그냥 앉아서 급식만 축내니 하면서... 그랬죠. (중략) 진학하려는 학생들한테 그러니까 좌절감은 안 주면 좋겠어요. 저희 담임 선생님은 인제 뭐 하러 진학하려고 하나... 취업이나 해라 늘 그러셔서 진학하고 나서 뭐 할건데... 진학해서도 공부할 것 같나...
- A02 그냥 취업을 높일려고 너 취업 나가라고 독촉만 하고... 좋은 안 좋은 그냥 나가서 한번 해보라고. 너 뭐 할거니 이러면서... 졸업하기 전에 돌아오지 마라. (중략) 그냥 너무 취업을만 높일려고 그러는 것 같아요. 그냥 취업한다면 되게 우쭐쪄 해주고 진학한다 그러면 그냥 남의 새끼처럼...

실습을 나가지 않거나 진학을 준비하고 있어 학교에 남아있는 학생들은 대부분 교사의 무관심 속에서 방치되는 경향이 있다. 학교에서는 수업시간에 영화를 틀어 주거나 자율학습을 하게 하는 경우도 많았고, 출석을 간혹 체크하는 것 이외에 다른 규율이나 규정 등을 크게 강요하지 않는 분위기여서 교사가 수업을 진행하는 경우에도 참여하는 학생들이 적고, 학생들도 잠을 자거나 떠들면서 시간을 보냈다고 하였다.

- A03 학교에서 거의 방치하듯 해요. 너무 심심해서 죽을 맛이라고.. 네, 친구가 계속 그 얘기를 하더라고요.
- A06 2학기 수업요? 그냥 실습을 나가는 애들은 실습을 나간 거고 남은 애들은 남아서 그냥 수업에 듣는다, 이런 식으로 가니까 이제 사람이 많이 적어지잖아요. 그러면 과가 반이 두 개로 나뉘어져 있는데 이제 사람이 어느 정도 빠지고 두 반을 합쳐가지고 그냥 한 수업에다 넣고서 그냥 그렇게 냅두는 식으로 한다고 하는데 안 나간 애들 말 들어보면 그냥 하루 종일 잠만 자고 영화보고... (학교에서?) 그냥 학교에서 틀어주시는 선생님도 있고... 좀 애들 풀어줄려는 분들은 영화를 보여 준다거나 아니면 뭐든 너네 하고 싶은 거 해라 이런 식으로 풀어주시는 분도 계시고 좀, 그래도 뭔가를 가르쳐야겠다고 하는 분들은 뭔가를 하는데 어쨌든 애들이 안 듣더라고요.
- A07 그냥 놀아요. 그냥 진짜 놀아요 학교에서도 손 놓고 다 놀게 놔둬요. 그냥 염색을 하든 말든 화장을 하고 오든 말든... (그냥 학교에) 오는 게 고마울 정도로... 학교에 있는 시간이 진짜 아까울 정도로 정말 되는 거 없어요. 진짜 다 의자 붙여서 자고 있고. 그 정도라서. (중략) 중요한 건 선생님도 들어오지 않는 시간도 많았어요.
- A08 주로 그 때만 해도 반에 애들 별로 없었거든요. 취업 나간다고, 그래서 아마... 영화를 한 번씩 틀어주거나 (중략) 한 번씩 와가지고 너네 다 있니 하고 출석부 관리하고 나가고
- A09 저희 학교도 영화보고 자고 떠들고... 선생님이 교실 간 이동 같은 거는 다 하시긴 하시는데 하다가 중간에 나가시고...

이렇게 조기취업을 하지 않고 학교에 남아있는 학생을 위한 수업은 파행적으로 이루어지는 것이 일반적이었으며, 학생들은 학교의 취업률을 높이기 위해 취업을 강요받으며 취업처로 내몰리기도 하였다.

## 2) 현장실습경험

졸업생들이 경험한 현장실습의 경험은 어땠을까? 이들이 경험한 첫 사회생활의 경험은 새로운 것을 배우고 그 분야의 전문가가 되어갈 것이라는, 그리고 믿을만한 취업처에서 돈을 벌 수 있을 것이라는 그들의 기대를 충족할만큼 좋은 경험이었을까?

### (1) 주요업무 : 전공과의 합치도

일부 학생들의 경우에는 자신의 전공에 맞는 실습을 하면서 전문적인 기술을 배우게 되어 만족도가 높은 경우도 있었다. 보통 이러한 경우는 교사의 관심과 노력으로 전공에 맞는 좋은 일자리를 갖게 되는 경우로, 졸업 후에도 지속적인 근무를 하는 경향이 있었다. 그러나 일부의 경우는 현장실습을 하면서 학교에서 배운 것들을 적용해보는 기회가 되리라고 기대했었던 것에 비해 현장에서 배우는 것들이 학교에서 배운 것과 전혀 다르고, 현장에서 일을 가르쳐 주는 선임조차도 제대로 없어 당혹스러워하기도 하였다.

- A04 아무래도 저는 디자인 업무를 담당을 한다고 해서 들어가면 저희가 직접 디자인해보고 그럴 줄 알았는데... 전혀 학교에서 배웠던 것도 안 쓰이고 있고 저희가 원하는 것도 아니었고.
- A05 저도 좀 현장에 있으면서 사회생활하면서 철도 들고 뭔가 학교에서 배웠던 걸 그걸 통해서 저희 실력도 늘고 막, 그 업적이라고 해야 되나, 그런 것도 쌓이고 좋을 줄 알았는데 전혀 그게 아니어서... 저는 정말 배울 그런 사람이 없었어요. 그러니까 과장님이라고 있었는데 아무것도, 그러니까 뭐라 그래야 되지? 그 분도 제가 입사하기 전에 세 달 전에 입사하셨는데 그 분도 일용직으로 노가다 하시는 분이었어요. 이사님의 눈에 띄어서 잘 보여 가지고 들어온 거라서. 막 기술적으로 아는 게 없어요. 그냥 현장 현장에서 배운 게 다라서.
- A01 저는 선배들이 아무래도 다 나가다보니까 저희를 보시면 일당직 오래하신 분들이거든요. 너네 선배들도 버티다가 다 나갔다고, 막 저희들한테 알려줘도 나갈 것 같은데 일단 지켜보자고 이런 얘기를 많이 하셨던 것 같아요. (선배들이 오래 있지 못하니까) 네. 알려줘 봐야 뭐 하나 이런...

더욱 당혹스러운 점은 전공과는 전혀 다른 업무, 저임금의 노동력으로 활용되는 업무가 주어지는 것이었다. 대체로 이러한 학생들은 학교로부터 취업처를 연계

받을 때 회사에 대한 정보를 전달받지 못한 경우에 해당하는데, 남학생의 경우엔 대체로 힘을 쓰는 일용직 노동자를 대체하는 인력으로 활용되는 경우가 있었고, 여학생의 경우엔 전공계열과 상관없이 경리업무나 판매업무 등에 활용되는 경우가 종종 있었다.

- A04 저는 인제 디자인 업무한다고 이제 그 디자인 파트를 들어가긴 했었는데 전혀 그런 업무보다는 경리 업무... 회사에서 사장님이 그 병원 안에 조그만 카페를 가지고 계셨어요. 아니 갖고 계신 게 아니라 맡아서 있었는데 거기 이제 알바는 채용을 하지 않으셔서 제가 가끔씩 일하고 있으라고.
- A01 저 같은 경우는 이제 마루시공이다 보니까 이제 자재 같은 걸 주로 나르는 걸 했어요. 쓰레기 버리는 거 하고. (전공과는) 아예 딴 판이라 도움이 크게 되지 않았었죠. (중략) 저는 이제 팀장님이라고 부르는 분이 계셔서 그 분이 (업무를) 알려주셨어요. 그냥 자재 옮기는 거랑 그런 거. 자재만 주구장창 날랐던 것 같아요. 두 달 동안... 마루가 되게 무겁거든요. 어깨 멍들고 그랬었는데...

## (2) 업체의 부당 대우

참여자들 중에는 전공계열과는 무관한 업무를 하는 것에 더하여 부당대우를 경험한 사례도 다수 있었다. 부당 대우의 주요내용은 임금체불이나 초과근무 등이었는데, 이들 참여자들은 모두 근로계약서와 현장실습 표준협약서를 작성하여 초과근무를 할 수 없도록 되어있었다. 그럼에도 불구하고 야근은 물론, 주말근무, 새벽근무 등을 요구받거나, 이러한 요구사항에 대해 학교에 비밀로 할 것을 강요받은 경우도 있었고, 나아가 이러한 초과근무에 따른 수당도 지급되지 않았다고 하였다.

- A05 저희 회사가 좀 진짜 안 좋은 회사였어요. 월급도 밀리고... 뭐 월급 날에 말도 안 하고 안 줄때도 있고. 월급도 한 기본적으로 1, 2주는 무조건 밀렸어요. 그리고 그 사람들도 저 같은 경우에는 고등학교도 졸업 안 했는데 막 출장 같은 거, 이런 거 다녀가지고. (출장?) 한번은 막 섬으로 가서 일주일의 반 정도 있고 (출장가서 어떤 업무?) 그게 또 문제인 게 고등학교 때 배웠던 게 아니라... 그냥 힘만 쓰는 노가다... 그리고 저녁에도 실장이 그냥 빨리 끝내자고 가자고 해서 저녁에도,,, 또 주말에는 원래 그 현장실습은 주말에 쓰면 안되잖아요. 그런데 그때부터 주말에 쓰게 했는데 한번은 저희가 말을 해서 저희 학교 선생님이 오셔서 이렇게 하면 안된다고 말씀해 주셔서 다행히 졸업 전까지는 3주 간은 안 나갔는데 졸업하고 나서부터는 이제 무조건 토요일에 나오고 그런데 토요일 주말 수당을 아예 안 줘요.
- A01 저는 (근무)일정이 맨날 바뀌어요. 주말에 토요일 다 나오는 경우도 있고 대신 너 평일에 쉬어라 이런 식도 있고. (일정을 일방적으로 회사에서 통보하는...?) 네 일방적으로 계속. (중략) 새벽근무 까지 해가지고... 그 업체에 특성상 그렇게 할 수밖에 없다고 해서 한번 했었거든요. 새벽근무를

지방까지 가서. 지방까지 가서 새벽 근무를 하고 두 시간 자고 바로 다음날 또 출근했어요, 저는. 그래서 그런 게 너무 힘들어서 말씀드렸더니 저는(선생님이 복교에 대해) 크게 뭐라 하지 않았어요. 새벽근무를 안되는 거 아시니까. 다른 애들은 들어오면 되게 뭐라 하시거든요 선생님들이. 그거밖에 안되냐고.. (추가수당은?) 전혀 없었어요. 그냥 계약서 그대로 110. 최저로 해서. 그것만 딱 들어왔어요. 완전 열정페이죠.

A01 네 제가 (새벽근무에 대해 선생님께) 말씀은 드렸죠, 학교의 선생님이, 담당 선생님이 와가지고 저랑 따로 커피숍에서 얘기하면서 진짜 새벽 근무가 있었냐 이런 것도 물어서 이제 찾아가는 거죠. 회사에. 회사에 찾아가서 얘기를 나누셨는데 거기 회사에서는 새벽 근무를 말하지 말라고 하셨거든요. 그런데 선생님 찾아가서 말씀을 드린 거예요. 저는 눈치가 보이지 그래 가지고, 얘기 끝나가지고 선생님도 표정이 안 좋고 그랬던 기억이 있는 것 같아요. 그래서 (업체에서) 뭘 그런 걸 얘기하나 그러시고. 얘기하면 약간 이상한 애 되는...

이 외에도 정해진 업무 전후에 이루어지는 매장 준비 및 청소 시간 등은 업무 시간에 포함시키지 않은 채 남은 업무를 다 하고 가라는 식으로 초과근무를 시키거나, 휴게시간을 정확히 지켜주지 않는 경우도 있었다.

A07 저는 그러니까 딱 마감이 9시가, 9시 반인데 백화점 마감시간이 인제 그까지만 일하고 가면 8시간을 채우는데 그 뒤로 마감이 지나면 청소도 해야 되고 다 하잖아요 그런 거 시간 안 쳐주는 거예요, 돈에 ... (종락) 그리고 휴게시간도 원래 한 시간 주는 건데 35분, 40분.

A08 저는 8월 그쯤에 나갔거든요. 그때 사장님께서 이제 빙집이 급여가 좀 적었던 말이에요. 게다가 일을 8시간 딱 정해놨는데 그것보다 더 시키시고, 그리고 학교에는 8시간 시킨다 하고 그런 게 있었어요. (주로 야근?) 주로 한 아침에 한 한 시간 두 시간 일찍 와라 하고 일을 하면 또 니 할 것 다 하고 가라고 두 시간 늦게 보내고 이게 만약에 마칠 때 쯤 하고 있으면 그거 다 하고 가 이려고, 다 하고 있으면 이것도 좀 해줘 이런 식... (그러면 그만 둘 때는?) 저는 얘기를 안하고 그냥 일했어요. 그러다 그만두고 사장님께 말씀해서 사직서는 안 쓰고 그만두는 걸로 하고 학교에 연락해서 학교 다시 가고.

초과근무나 임금체불 등의 부당대우는 아니지만, 실습현장에서 다른 직원들과 좋지 않은 관계로 인해 힘든 일을 도맡아 하게 되거나 차별이나 욕설 등의 경험을 한 졸업생들도 있었다.

A08 되게 차별 때문에, 그 윗사람들이 권력 있잖아요, 와서 한 섹션을 여러 개로 나누어서 오늘은 여기 하고 오늘은 여기 한다 치면 그... 한 일을 갖다가... 힘든 일을 매일 시키는 거죠. 만약에 무거운 거를 하루 들면 엄청 무겁고 힘들잖아요. 좀 무리가 오는데 그걸 매일 시키는 거예요. 그 사람에게, 그 윗사람에게 찍히면...

A07 그렇죠. 제일 서러운 건 사이가 안 좋으니까 밥시간도 너네는 그냥 너네가 알아서 돌려 이려고 가는 거예요. 그래서 뽕쳐서 밥도 안 먹고 일했어요. 뽕쳐서 그냥 일했어요. 또 밀리면 그때 제가 작업실이라고 손님이 다 먹고 나간 컵 닦고 하는 그런 방이 따로 있거든요. 제가 그 방에서 하는데 막 밀렸다면서 욕을 하고 나가는 거예요. ‘아, \*\*, 짜증나게 하네, 진짜’ 이라고 나가는 거예요.

또한 졸업생들은 아프거나 다치는 일이 발생하여도 상사와의 좋지 않은 관계로 인해 배려받지 못하거나 무시당하는 현실에 대해 힘들어 했다.

A07 저도 거기서 일하면서 허리... 허리디스크 초기 판단, 진단 받았어요. 중요한 건 제가 그걸 차장님한테 얘기했거든요. 얘기하니까 원래 우리나라 99% 다 허리디스크가 있는데 알지 못 하는 거라고, 다 검사하면 나온다고... 나도 있어 이러면서... 저 스트레스성 복통으로 새벽에 응급실 갔을 때도 출근하라고 연락받았어요.

### (3) 복교경험

학생들은 전공과는 전혀 다른 업무나 부당대우를 경험할 경우 대체로 학교에 연락을 하여 담당교사에게 일차적으로 도움을 요청하곤 하였다. 일부의 경우는 학교에 어려움을 요청하면 선생님이 회사와 연락을 취하여 문제를 확인하고 학생을 격려해주고, 학생이 원하는 것이 무엇인지에 대한 방향을 함께 찾아주는 등 도움을 주었다고 하였다.

A06 그럴 때는 일단 졸업하기 전이니 학교에 소속되어 있을 때니까 일을 하다가 주변 애들이 학교에 전화해서 아, 생각했던 것보다 너무 힘들다, 내가 하고 싶었던 일은 이런 게 아니다 해서 학교 측에 전화를 하면 학교에서 회사에 전화를 해서 이런 이런 이유로 애가 학교에 돌아오고 싶어한다 하면 회사에서 알겠다하면서 그렇게 보내주는 형식으로... 학교에 돌아오면 이제 학교에서 애가 대학을 가려고 그만둔 건지 그렇게 해서 그만둔 경위를 물어보고 다른 회사를 가고 싶다면 학교에서 애가 가고 싶어하는 회사를 최대한 찾아주고 대학을 가고 싶다는 애는 계속 학교를 다니게 하고... 압박같은 건 없었어요. 좀 도움을 많이 주셨는데... 격려나...

그러나 또 다른 참여자들이 경험한 선생님들의 반응은 대체로 ‘원래 사회생활은 그런 것이니 참아야 한다’이라는 의미를 담고 있다고 했다. 이는 학생들이 사회생활을 함에 있어서 보다 인내심을 가져야 할 필요를 알려주는 것일 수도 있겠으나, 학생의 복교가 취업률 하락으로 이어짐을 우려하여 무조건 버틸 것을 강요하는

경우도 있었다. 또한 학생에게 ‘복교할 경우 학교가 곤란하다’는 의미의 연대책임을 물어 복교하길 어렵게 만드는 경우도 있었다.

- A07 (부당대우 때문에) 학교에 전화를 하니 원래 다 사회생활 그런 거다 버텨봐라 이렇게 얘기하셔서 그냥 찢어요 저는.
- A03 어, 그래도 담임 선생님께서 이제는 취업에 도움되는 정보는 많이 주셨는데 그 이후에 이런 일이 거의 학생 책임이고... (학생책임이라고 하면?) 그러니까 힘들면 자기한테 얘기는 해도 되는데 어, 지금 학교로 돌아오게 된다면 학교 입장에서는 되게... 곤란하다... 네. 그런 식으로 얘기를 하시잖아요. 학생들 그래도 저희 담임선생님은 학생들 배려를 하셨어요. 너무 힘들면 언제든지 얘기는 하라고. 대신에 니가 인제 돌아오게 된다면 학교도 살짝 곤란하고 그래도 견딜 수 있을 만큼은 견뎌보고 어찌 보면 니가 인제 한 단계 참음으로써 발전할 수도 있으니까... 그런 얘기를 많이 하셨어요.

학생들이 실습처에서 버티지 못하고 돌아올 경우 교사가 재취업이 어려울 것이라는 말로 학생들에게 겁을 주거나, 복교 이후에 야단을 치거나 벌청소를 시키는 경우도 있었다.

- A01 선생님이 아무래도 이제 말리긴 엄청 말리죠. 그리고 들어오면 일단은 선생님들은 약간 그런 걸 취요, 쿠사리라고 해야 되나? 예, 막 아니꼽게 말하고 되게... 우스개 소리라도 그냥... 그러니까 취업하다가 중간에 나오지, 공부 안 할 거면 그런 식으로 취업이나 하지... (별같은 건...?) 별같은 건 안 찢어요. 그런 건 없어요. 말로만... 엄청 불편해요.
- A08 별이나 상담은 없었고요... 그냥 이 일자리 들어왔다, 이 일자리 들어왔다 알아서 온나 이런 식으로... (중략) 그런데 되게 이런 얘기도 하셨거든요. 취업갔다가 돌아오면 다시 안 보낼거라고...
- A07 일단 혼냈어요, 엄청 혼내요. 딱 취업부실 딱 열고 들어가자마자 한 소리 들어요. 도대체 그래가지고 어느 회사에서 너네를 써줄 것 같은데? 이러니까 우리 학교 취업률이 떨어지지. 이러면서. (중략) 나는 그거 학교에서 종이 쥐가지고 그거 적었었는데 (어떤?) 취업 나온 사유서... 그런, 다 적고... 그리고 상담 한 시간 듣고 거의 육만 한 시간 듣고... 들어주는 게 아니라 그냥 나한테 화를 내는 그런 거 있잖아요. 니가 이렇게 버티지 못하고 나왔기 때문에 우리는 이렇게 이렇게 저래할 수밖에 없고 이러면서...
- A09 (복교하면) 일단은 먼저 혼부터 내시죠. 다른 조치는 벌청소같은 것도 시키고... 그냥 반에서 원래 취업 나갈 때부터 나갔다 돌아오면 청소시키겠다 이런 식으로 벌칙 같은 거를 미리 선포하고 그냥 그랬거든요.

복교 후 학교에서 떠밀려 바로 다시 재취업을 한 학생도 있었다. 재취업을 바로 하지 않으면 다시는 취업을 시키지 않겠다는 교사의 말에 어쩔 수 없이 이전 업체를 사직하기도 전에, 재취업할 회사에 대한 정보도 알지 못한 채 면접부터 보고 하루 만에 새로운 업체로 취업한 경우였다.

A02 지금 관리를 했었는데 정신적으로 너무 힘든 거예요... (어떤 이유로?) 약간 돈이... 약간 부족하니까 다른 곳에서 전화 오는 거 다 제가 전화 받아야 되는 상황이어서... 그거 사장님한테 두 세 번 가서 많이 울었어요. 선생님은 이제 너 다시 들어오면 취업도 안 시켜줄 거라고 약간 그런 식으로 계속 하고 1개월 정도만 더 다니다가 이제 더 이상 안될 것 같아서 선생님한테 말하기 전에 먼저 사직서를 썼어요. 그 선생님 이제 알겠다 들어오라고 하고 바로 취업 나가라고 해가지고... 바로 취업 안 하면 너 취업 안 시킬 거라고... 그냥 주말끼고 다음 주에 바로 취업나갔어요. 다른 회사 갔어요. 급하게 나가가지고 회사도 그냥 보지도 않고... 그냥 하루 시간 췌어요. 회사 다니면서 취업의뢰서 받고 전화받고 면접 보라고 할 때 회사에 양해구하고 학교 간다하고 면접보고.

대부분의 학생들은 졸업 이후에 실습처에서 퇴사를 하는 경우가 많았고, 실습처에서 부당대우를 받거나 좋지 않은 경험을 하고 난 학생들은 복교를 한 후 더 이상 취업과 연계된 현장실습을 나가지 않고 진학으로 진로를 바꾸는 경우도 상당수 있다고 했다.

- A05 제가 아는 남자 실습 나간 애들은 한명도 남김없이 다 퇴사한 걸로 알고 있어요. (퇴사 이유는?) 일이 좀 안 맞거나 좀 힘들어서... 본인 전공과 달리 공장가는 것 같이 본인과 관련없는 일을 했는데 생각보다 안맞아서... (재취업 하는 친구는?) 다시 취업하는 애들은 한 명도 못 봤어요. 이 친구 빼고... 대부분 실습 나가면 대부분 나가서 그냥 2월 달에 나가서 대학교를 가거나...  
 A09 (복교하면 다시 조기취업을) 나가도록 안 시키려고 하는 경향도 있고 가도 여차피 돌아올 거 아니까. 그런 경향도 있고 그냥 자기들이 더러워서 안 간다 이런 거, 자기들 대학 갈 거다 이렇게 마음 변해가지고 안 가는 애들도 있고요.

복교를 경험했던 학생들은 첫 사회생활 경험에서 힘들었던 점을 학교에서 위로 받거나 이해받지 못한 채 다시 사회로 밀려나거나, 학교에 남아있더라도 불편한 분위기를 만들어 심리적으로 힘들게 만드는 학교의 분위기와 교사의 태도를 원망하곤 하였다.

- A02 저는 학생이 학교 돌아올라 했을 때 거절하지 않고 그냥 받아줬으면 좋겠어요. 힘든 걸 선생님한테 말하는 것도 좀 어려운데 그거 말하는 거는 진짜 힘들어서 말하는 건데 선생님 거절하면은... (중략) 그냥 이렇게 살아야 되나. 학교에 좀 가서 쉬고 싶었는데.  
 A07 일단 부당한 대우를 받았을 때 대처 능력이라든지 그리고 일단은 학교에서 취업 갔다가 돌아오면 조금 저희 말을 많이 잘 들어줬으면 좋겠어요. 일단 뭐가 문제였고 뭐가 부당했는지... 일단 무조건 잘 들어주고 부당한 대우를 받았다면 같이 취업, 좋은 곳을 알아봐준단든지... 저희는 그렇게 많은 것을 바라지 않았거든요.

#### (4) 교사의 추수지도

학생들이 현장실습을 하는 동안 교사는 추수지도를 위해 현장을 방문한다. 대체로 참여자들은 현장실습을 하면서 실습처에 적응하고 있는 동안 추수지도를 온 교사를 만나 반가웠다고 하였다. 참여자들은 교사들이 실습처 환경을 둘러보고 학생들과 회사생활에 대해 이야기를 하고, 계약조건이 잘 지켜지고 있는지 살펴보고, 서로 안부를 물었으며, 업체 담당자와 면담을 하는 등의 방식으로 추수지도를 하였다고 했다.

- A06 두 번 정도 오셨어요. 처음, 처음 왔을 때는 회사에 다니지 얼마 안되고 한 달쯤 되었을 때 오셔가지고 그때는 뭐 누구나 반가웠죠. 그때는 솔직히 회사에 적응을 잘 못했으니까 반가워가지고 얘기하고 막 저희 회사에 대해서 얘기하고 임금 잘 받고 있느냐, 이런 식으로 계약서 잘 썼냐, 기술적인 거 얘기하고 이제 한 줌, 몇 달 다니면서 익숙해지고 하니까 이제 오셨어요, 선생님 오셨구나, 먹을 거 안 사들고 오셨나, 하하하... 아, 먹을 거 안 사들고 오셨나... 이런 생각 하고...
- A09 취업부 선생님(이 오셔서) 그냥 설문조사 간단한 거 작성하고. 설문지 작성하고 그냥 잘, 안부 물어보고 뭐 먹을 거 사주시고 잠시 일하는 도중에 오셔가지고 휴식 시간 잠시 주시고...
- A03 오셔서 그 저희 사무실 제가 일하는 환경 어떻게 되는지 대충 보시고 저희 팀장님하고 면담하시고 저랑도 팀장님 면담 끝나고 저랑 면담하고 일은 괜찮냐, 직원 분들 어떠냐, 많이 힘들면 연락해라 그런 식으로...
- A07 저희는 담임 선생님 한번 오셨어요. \*\*에서 일할 때... 오셔서 그냥 월급 영수증 받았냐, 그런 거랑 이제 휴게시간이랑 잘 지켜지고 있는지 확인하고, 통근버스 운행까지 다 확인...

그러나 일부 참여자의 경우에는 교사가 실습처에 추수지도를 하러 왔지만 현장을 둘러보지 않고 사무실에서만 이야기를 나누다 가거나, 업체에 문제가 있다고 해도 추수지도를 오지 않은 경우도 있었다고 토로하였다.

- A01 오시면 30분, 20분 있다 가세요. 현장에는 안 가시고 그냥 사무실에만 오셔서 차 마시면서 얘기하시고. 현장을 보셔야되는데. 귀찮아하시고.
- A02 (원래 그만뒀던 업체) 거기는 안 왔어요. (문제가 있다고 했는데도) 안 그랬어요.

### 3) 현장실습 경험이 남긴 의미

참여자들은 현장실습을 통해 무엇을 얻었을까? 그들이 처음 현장실습에 대해 기대하였던 것과 그들의 경험은 어떤 점이 일치하고, 어떤 점에서 차이가 있을까?

#### 가. 도움 받은 점

일부 졸업생은 학교에서 배우지 못하는 최신 기술을 배우는 교육 목적의 현장실습 취지에 부합하게 전공과 관련한 현장에서 그동안 학교에서 배워왔던 지식을 실습을 통해 자신의 기술을 숙련해보고 자신이 알고 싶었던 것들을 채워나갈 수 있는 기회가 되어 도움을 받았다고 하였다.

A03 저는 작년 11월부터. 어... 일단 저희 회사 면접을 보기 전에 이제 알아보는 과정에서 홈페이지를 방문했는데 홈페이지 올라온 포트폴리오, 회사 포트폴리오 영상 보니까 되게 어 잘 만들고, 뭔가 되게 비전 있어 보이더라고요 회사가. 그래서 관심이 좀 갔어요. 저희 회사에. (중략) 면접을 보고 이렇게 제가 붙어서 인제 현장실습을 하게 됐는데 현장실습 할 땐 되게 편했어요. 일단 상사분들이 다들 친절하시고 무엇보다도 저는 처음에 뭘 해야 될지 몰랐으니까 질문을 좀 많이 하고 싶은데 질문한다고 뭐라 하면 어떻게 하지 이런 걱정이 있었는데 그런 걸 인제 꼭 물어보라고 꼭 얘기를 해주시더라고요. 모르는 것보다 우리를 좀 괴롭혀서 니가 아는 거를 좀 채워라 알아갈 수 있는 걸 그렇게 가르쳐주셔가지고... 그래서 저는, 딱히 힘든 점은 없었어요.

또한 남학생들은 산업체 병역특례제도를 통해 군복무를 대체할 수 있다는 점도 현장실습으로부터 도움을 받을 수 있는 점이라고 하였다.

A03 그리고 또 그, 취업 담당선생님께서 말씀해주시기를 여기가 산업체복무를 할 수 있다고 그래서 군대문제도 해결이 되니까. 그래서 더 끌리는 거죠.

일부는 현장실습을 통해 적성을 찾게 되었다고 하였다. 이들은 전공 공부를 할 때와는 달리 현장실습을 하면서 자신에게 이 전공이 맞는지 여부나 취업이 자신의 진로로 적합한지 여부를 확인하게 되었다고 말했다. 그러나 여기서 이들이

말하는 적성은 자신이 어떤 일에 소질이 있고 흥미가 있는지를 찾게 된 것이 아니라 좋지 않은 일자리에선 일을 하면서 취업이 자신이 기대했던 것과 맞지 않는다고 느끼고 진로를 진학으로 바꾸게 된 경우이기 때문에 진정하게 적성을 찾았다고 말하는 것은 적절하지 않을 수 있다.

A02 저는 일하면서 적성을 찾는 것 같아요. 이게 맞는지 안 맞는지 공부할 때랑은 다른 것 같아요. 저는 제 적성이 약간 안 맞아가지고 진학을 예정이여 가지고. 적성도 찾고...

A01 네. 미리 (경험)해서 그래서 저도 진학을 하게 된... (만약에 졸업 이후에 그걸 경험했으면 1년)이 축나는 것 같아요.

졸업생들은 자신의 전공과 관련한 내용을 현장에서 실습해보는 현장실습 취지에 부합하는 경험을 이야기하기보다는 사회를 경험한다는 것 자체를 현장실습을 통해 도움을 받은 점이라고 이야기를 하는 경우가 많았다. 이들은 자신이 비록 부당대우를 경험하긴 하였지만, 취업을 하지 않은 채 학교에 무기력하게 남아있는 것보다는 사회에 나가는 것이 낫고, 사회생활을 통해 눈치나 센스, 끈기, 책임감을 길러볼 수 있는 기회를 경험하였다고 하였다.

A05 제가 안 좋은 회사에서 좀 그러긴 했는데 필요하다고... (어떤 점에서?) 그러니까 2학기 후반부터는 취업을 기다리거든요. 그때부터는 정말 할 게 없단 말이에요. 애들도 더 자격증 딸 생각도 없고. 그래서 좀 뭐가 다 막 안에서 막 1교시부터 7교시까지 다 노는 분위기라서 그럴 시간에는 차라리 좀 나가서 배우는 게 좋을 것 같아요.

A06 도움이 많이 되었어요. 저 입장에서 왜냐면 일단 현장실습 하면서 사회 먼저 나가서 사회생활하는 것도 배우고 눈치껏 행동하는 법 그리고 좀 힘든 일을 많이 해봤으니까 이제 지금은 회사를 그만두고 아르바이트를 하고 있는데... (어떤?) 지금은 커피숍요. 이런 커피숍에서 아르바이트 하고 있는데 다른 일반생들 힘들어서 그만둔다고 하거든요. 막 대학교 다니거나 그런 저는 회사에서 하도 굴러서 그런가 이게 힘든가? 아 이게 힘들다고? 그러면서 아 그래가지고 좀 일을 할 때 끈기라고 해야 되나 그런 게 많이 생겼고, 사회생활도 확실히 느끼는 것도 그런 것도 굉장히 만족하고 있어요.

A05 좀 눈치라는, 눈치, 센스에 책임감 같은...

일부의 참여자들은 현장실습을 막연히 사회생활을 연습할 수 있어 좋다고 하였고, 일부는 졸업 전 조기취업을 함으로써 부당한 대우를 받거나 어려움이 있을 때 학교로부터 도움을 받을 수 있기 때문에 현장실습이 도움이 된다고 하였다.

- A08 그리고 딱 조기 취업을 하면... 그냥 스무살 되어서 사회 나가가지고 그렇게 하는 것보다는 조기취업이 낫다고 생각해요. 경력도 그렇고 좀 더 괜찮다 생각해요. (중략) 일단 사회생활을 어떻게든 나가잖아요. 싹 다. 그 전에 미리 연습을 하는 거는 참 좋은 거라고 생각해요.
- A09 저도 일단은 사회 나가기 전에 먼저 경험하고 나간다, 이렇게 생각해서 좋은 쪽으로 생각하고 있습니다.
- A07 저는 그거 참 좋은 생각이라 생각해요. 왜냐면 어차피 스무살 되어서 우리가 취업하려면 우리 힘으로 다 해줘야 되잖아요. 주위에 조언 구할 데도 없고 우리가 부당한 대우를 받고 있는지 없는지도 모르니까. 학교에 있으면 선생님들이 알아서 그래도 어느 정도는 다 알아봐주시고 거의 알아서 해주는 거니까...
- A05 졸업하면 취업하는 것도 좋는데 현장실습 졸업하기 전에 갈 때 선생님들이 관심을 많이 가져주시고 챙겨주시면 그게 엄청 그러면 좋을 것 같아요. 그게 좀 도움이 많이 되요. 저희가 부당한 대우를 받을 때 선생님한테 말해서 도움이 됐던 게 있어서...

결국 이들이 말하는 사회생활을 연습한다는 것은 자신의 전공과 관련한 지식을 활용해보고 전문성을 키워나가는 것과 같은 실습 고유의 목적과는 별개로 사회의 부당하고 좋지 않은 점들을 보면서 그것을 견뎌내는 연습을 하는 것을 지칭하고 있어 현장실습이 학생들에게 제공해야 하는 교육적인 의미를 제대로 전달하고 있는 것인지에 대해 의구심을 갖게 한다.

#### 나. 실망한 점

졸업생 참여자들은 현장실습 경험에서 도움이 되는 점도 있었지만, 실망한 점과 힘든 점도 있었다고 했다. 첫째는 전공과는 무관한 실습내용에 대한 것이다. 학생들은 현장실습을 하면서 전공과 유사한 업체로 실습을 나가지만, 실제 어떤 업무를 하는지 모른 채 실습을 하게 되는 경우도 있고, 현장에서는 필요한 업무에 학생 근로자를 배치하기 때문에 전공 관련한 업체로 실습을 나가게 되더라도 학교 교과 과정이나 전공과는 연계되지 않은 업무를 맡게 되거나, 현장실습을 담당하는 직원이 없어 실습을 통해 자신이 배웠던 전공지식을 발전시켜나갈 기회를 가질 수 없는 경우가 많았다.

- A04 아무래도 저는 디자인 업무를 담당을 한다고 해서 들어가면 저희가 직접 디자인해보고 그럴 줄 알았는데... 전혀 학교에서 배웠던 것도 안 쓰이고 있고 저희가 원하는 것도 아니었고.
- A05 저도 좀 현장에 있으면서 사회생활하면서 철도 들고 뭔가 학교에서 배웠던 걸 그걸 통해서 저희 실력도 늘고 막, 그, 업적이라고 해야 되나 그런 것도 쌓이고 좋을 줄 알았는데 전혀 그게 아니어서... 저는 정말 배울 그런 사람이 없었어요. 그러니까 과장님이라고 있었는데 아무것도 그러니까 뭐라 그래야 되지 그 분도 제가 입사하기 전에 세 달 전에 입사하셨는데 그 분도 일용직으로 노가다 하시는 분이었어요. 이사님의 눈에 띄어서 잘 보여 가지고 들어온 거라서. 막 기술적으로 아는 게 없어요. 그냥 현장 현장에서 배운 게 다라서.

졸업생들은 실습을 곧 취업으로 인식하여 실습과 동시에 자신을 근로자라고 인식하면서도 현장에서 위험한 일을 하거나 자신을 근로자로 취급할 때 서럽고 힘들다는 생각이 들었다고 했다.

- A01 저는요, 어, 일단 겨울에 자재를 옮기는데 이제 저희 학교 시공을 한 적이 있었어요. 학교 마룻바닥 체육관. 근데 옮기는데 인제 거기 선생님들이 그러는 거예요 저한테. 학생들 공부하니까 조용히 좀 옮겨주세요 이러는데 거기서 약간 비수가 꽂혀가지고, 나도 학생인데... 그래서 서러웠던 적이 많았던 것 같아요.
- A06 실습 기간 동안에 처음에는 적응이 안됐죠. 원래 학교에 있어야 되는데 나와서 일을 하고 있고 막 쇠를 깔고 처음, 생선 처음 보는 것들을 배우고 생각보다 굉장히 위험하고 그러가지고 그랬는데 어쨌든 솔직히 남의 돈 벌어 먹으려면 이 정도는 해야 한다 생각이 들어가가지고 솔직히 쉬운 일은 없다고 생각해가지고 어쨌든 돈을 어쨌든 제가 한 일만큼 수당이 들어오는 거니까. 저는 아 돈 버는구나... 이게 다 돈이구나 하면서...

참여자들은 현장실습을 나갔던 학생들 중 많은 학생들은 대부분 취업을 유지를 위해, 병역특례를 받기 위해 졸업 때까지 실습을 유지하긴 하나, 졸업 후에 직장을 그만두는 경향이 있다고 하였다. 대부분 이러한 학생들은 목적없이 표류하거나, 전공과는 전혀 다른 공부나 일을 선택한다고 하였다.

- A07 저는 제 주위에 특성학교에 다니다가 싹 다 취업기간 애들 아직도 다니고 있는 애들 한명도 없어요. (대부분 그만두는 이유는?) 어, 부당한 대우도 있고 그리고 이 사회에, 이 회사가 맞지 않지만 학교에서 강요했으니까 버티다가 졸업하고 바로 관두는 애들도 많이 있어요... (그만두고 나면?) 다 애들마다 다 달라요, 그냥 집에 돈 있는 잘 사는 애들은 나는 일 안 할거다 그러고 평생 이려고 살 거다 백수처럼 사는 애들도 있고... (알바하거나) 뽕나게 뽕 배우는 애들도 있고... 아니면 폰팔이하고 갑자기 택도 안되는 간호조무사 공부하겠다고... 클럽에서 일 하는 애들도 있고... 진짜 여러가지 애들 있어요.
- A09 네, 저희 쪽도 다 다른 쪽으로... 어, 병역특례 쪽으로 먼저 갔다가 병역특례 안된다싶으면 나와 버리고.

실제 본 면담에 응한 참여자 9명 중 3명을 제외한 나머지 참여자들은 역시 자신의 전공을 살려 진학이나 다른 직장을 알아보기 보다는 전혀 다른 전공의 진학을 꿈꾸거나, 아직 특별한 목표없이 막연하게 전혀 다른 분야로 나아갈 것을 꿈꾸고 있었다.

- A01 다들 엄청 예민하시고 팀장님 알려주시는데 되게 왔다 갔다 하세요, 성격이. 막 화나시면 욱하시는 데 나중에는 또 미안하다 내가 그때는 또 이러시니까 당황스러운 거예요. 그러가지고 관두고 진학을 하게 된 건 막상 뭘 해야 될지 모르겠어서 일단 대학교라도 붙고 생각하자 해서... 그때 아마 정시인가, 수시2차? 수시2차로 지원했을 거예요 대학교에. 그때 그것밖에 없어서.
- A06 처음에는 일단 일을 계속 하다가 확실히 회의감이 아까 말했던 거 들어가지고 일단 부서 분들께 먼저 얘기를 드렸어요, 제 사수한테. 아 이러이러해가지고 이걸 좀 아닌 것 같다 해가지고 얘기를 하니까 부서 분들이 다 그러시더라고요. 그만둘 수 있을 때 빨리 그만두라고. 자기들은 이제 나이가 차고 그래서 그만두고 싶어도 못 그만두는데 너는 아직 젊으니까 그만둘 수 있을 때 빨리 그만두라고 일은 나중에 해도 된다고... 고등학교 졸업하고 바로 취업을 했었던 분들이라 이제 자기들이 이렇게 해보니까 좀 젊을 때는 대학도 가고 그래야 된다고... 그만두는 게 좋을 것 같다 이런 식으로 얘기를 하셔가지고 네, 그러가지고 좀 그것 때문에 더 마음을 정한 것도 있어요.
- A09 지금 일을 하고 있긴 한데 군 면제 거기서 병역특례 받고 나면요 다른 진로 생각해볼 것 같아요 (다른 진로라고 하면?) 완전히 색다른 걸로요. 일단은 대학도 가고 싶고 그런데 딱히 생각해놓은 진로는 없는데 원래 중학교 때부터 진로가 마땅한 게 없어가지고 특성화고 오게 된 거라서 그래서 지금 준비를 하고 있습니다.
- A07 저는 지금 중국어 배우고 있어요 한 내후년쯤 2년 정도 더 배우고 중국 쪽으로 대학을 갈까. (뭘 배울 계획?) 어, 아직 그런 건 없는데 일단 중국어를 한번 배워봤거든요. 재밌고 좋은 거예요. 그래서 일단은 대학도 없는 안 다니는 것보다 다녀보는 경험도 좋고 하니까 일단은 그냥 한번 시도는 해보죠. 안되면 어쩔 수 없긴 한데 외국어는 원래 배우면 배울수록 얻는 게 많고, 스펙도 쌓이는 거니까.

#### 4) 현장실습제도에 대한 의견

##### (1) 기존 제도 및 현행 제도에 대한 의견

졸업생들은 그들이 경험한 조기취업형 현장실습과는 달라진 학습중심 현장실습 제도에 대해 어떤 생각을 가지고 있을까? 졸업생들은 먼저 학생의 입장보다는 업체 입장에서 제도를 보는 경향이 있었는데, 대체로 실습 후 인력이 이탈하거나,

담당인력을 배치하는 것에 대한 부담 등으로 인해 학습중심 현장실습제도를 실질적으로 운영하는데 어려움이 있을 것이기 때문에 업체가 학생들을 실습생으로 받아들일 것인지는 옳지 않을 것이라는 입장이었다.

- A06 (학습중심 현장실습을) 업체에서는 당연히 안 좋아하죠. 일단 회사에서 솔직히 사람을 막 그렇게 가르치고 하려면 돈이 들잖아요. 그런 가르치는 사람이 필요하고 또 가르칠만한 장소도 필요하고 하니깐 회사에서는 솔직히 안 좋아해요. 저희 처음에 왔을 때도 그렇게 달가워하지는 않으셨고. 그냥 저희 처음에 왔을 때 원래는 안 하려고 했는데 그걸하면 나라에서 뭐 가산점인가 그걸 준다고 해서했다 이런 식으로 얘기를 하셔서 이 제도 자체를 크게 달가워하진 않는 것 같아요. 기업 측에서는. 그리고 이렇게 해서 온 애들 중에 끝까지 남는 애들이 얼마 없기도 하고 다 중간에 그만두는 게 부지기수니까. 제 주변 애들도 거의 절반 이상이 다 그만뒀고 회사에서는 그냥 좋아하지 않아요.
- A06 제가 다니던 회사에서는 그게 좀 있었어요. 그 일학습병행제 해서 대학 가는 거 있잖아요. 그거 하면 또 회사 측에서, 회사에서 사람을 뽑아서 그 일을 가르치는 그 분을 따로 또 선별을 하거든요. 그렇게 해서 그 분이랑 그 배우는 사람이랑 같이 다니면서 그 분이랑 가르쳐주고 그런 식으로 하는 건데 그것도 저희 회사에서 얼마 안 가서 그만뒀어요. 왜냐면 일단은 자기 일하기도 바쁘는데 누구를 가르칠만한 여유도 없기도 하고 그리고 그런 귀찮은 거를 돈을 수당을 많이 챙겨주는 것도 아니니까. 자기가 야근하는 게 좀 더 이득이다라고 생각하는 분들이 많아서 처음에 그렇게 했다가 하는 사람도 그만두고 가르치는 사람도 다 안 한다고 하니깐 이제 회사에서도 그걸 다 없애고 그런 식으로 좀 운영하기가 좀 실질적으로 힘들어요.
- A08 그리고 회사 입장에서 타격을 입지 않을까 만약에 그 두 달을 이렇게 실습하는 그것 때문에 시간을 투자하고 가르쳤는데 그 두 달 지나서 만약에 진짜 있어야할 순간에 애가 안 한다 하면은 그 회사에서도 되게 맘을 것 같아요 의견이.
- A04 회사에서 막 프로그램을 짜서 조금 학생들한테 배우게 해준다라는 게 좀... 회사에서는 힘들 것 같아요.

참여자들은 학생의 입장에서 학습중심 현장실습과 같이 커리큘럼대로 학생을 가르치는 것이 좋을 것이라는 생각을 가지면서도 업체 입장에서는 이러한 현장 실습을 해주는 것을 옳지 않을 것이라고 생각하였다. 이러한 생각은 업체가 학생을 학생이 아닌 노동력을 제공할 근로자로 받아들이기 때문에 실습생들의 학습을 위해 노력하지 않을 것이라는 생각에 기반한 것으로 보인다.

- A01 경험이 많으면 많을수록 좋고요. 어... 그 다음 일단 이제 수당을 20만원은 받고 커리큘럼대로 하는 건 학생들 입장에서는 되게 좋은 거 맞아요. 그런데. 업체에서 그렇게 해줄지는 의문이에요 저는. (업체 입장에서는) 되게 안 반갑죠. 안그래도 일 바쁘는데 그런 거까지 해줄려면...

그러다보니 일부 졸업생들은 학습중심 현장실습을 실시할 경우, 현장의 실무를 실질적으로 익혀가는 것이 아닌 참관 위주의 수업이 될 가능성이 높고, 학생들에게 크게 도움이 되지 않을 것이라고도 보았다.

A09 저도 말씀하신 것처럼 먼저 두 달 간 지켜 그 참관하는 거 그런 위주로 하면요 뭔가 학교에서는 보여주거시 회사만 뽑아가지고 그냥 진짜 실질적으로 학생들한테 도움은 안되는데 보여주거식으로만 될 것 같아요. (보여주기 식이라면) 실질적으로 진짜 일하는 걸 안 보여주고 그냥 딱 학생들 보기 좋게만 만들어가지고 그런 식으로 막,

또한 취업이 확정되지 않은 상태이거나 수당을 예전만큼 받지 못하게 된다면 학생들에게 메리트가 없을 것이라고 보는 경우도 있었다. 이는 직업계고에 입학한 학생들 중 많은 경우가 취업에 목적을 두고 있기 때문에 조기취업을 하여 월급을 받는 대신 학습수당을 받으며 실습을 하는 것은 학생들에게 도움이 되지 않을 것이라는 견해이다.

A05 형태는 비슷해요. 그(실습수당) 20만원 받으면서도 어차피 아침에도 거기 가야되고 배우고 다시 오후에 나오고 그런 거는 취업이랑 똑같은데. 그러니까 그냥 확연하게 돈 차이가 많이 나서... (중략) 그런데 특성화고에서 현장실습을 없애면 굳이 특성화고란게 필요한가... 특성화고에 대한 메리트가 없어지는 것 같으니까. 빨리 취업하고 싶어서 특성화고를 진학한 친구들이 꽤 있잖아요.  
A04 그래도 처음 들어갈 때는 취업 목적으로 들어간 애들이 많기 때문에 그래요.

졸업생 참여자들은 현장실습을 통해 좋은 일자리 경험을 하지 못한 경우가 많음에도 불구하고 학습중심 현장실습보다는 조기취업형 현장실습에 더 많은 가치를 두고 있었다. 그 이유는 이들이 직업계고를 선택한 주요 목적이 취업이 가능하다는 점이었고, 학교가 연계해주는 취업처로 갈 수 있다는 점이 메리트로 작용하고 있었기 때문이다. 문제는 학생들이 직업계고 교육을 통해 얻고자 하는 점이 취업에 매몰되어 있기 때문에 학생들 스스로 교육과정이나 학교생활 자체에 큰 의미를 두지 않는 경향이 있으며, 자신의 진로와 적성을 이해하고 일자리에 대한 충분한 고민을 거쳐야 함에도 불구하고 학교가 연계해준 일자리에서 일을 하면서 사회생활을 해본다는 것 자체에 의미를 두고 있다는 점이었다.

취업을 통해 자신에 적성에 맞는 일을 찾고 자신의 꿈을 실현해가는 학생들이 있는 반면, 일자리가 자신에게 맞지 않고 좋지 않은 일자리인 경우가 많아 취업 상태를 유지하지 못한 채 다시 원점에서 자신의 진로를 찾아 부유하게 되는 졸업생도 상당 수 존재하고 있었다. 이는 현장실습을 통해 취업을 하고 돈을 버는 것이 아니라 자신이 할 수 있는 다양한 영역을 경험해보고 자신의 가능성을 탐색해보고 어떻게 살아갈 것인가에 대한 방법을 찾도록 돕는 것이 목표가 되어야 함에도 불구하고, 교육의 목적이 상실된 채 취업이 목적이 된 현장실습을 유지하는 것이 학생들의 삶에 어떤 영향을 미치는가에 대해 재고해야 할 필요가 있음을 보여주는 결과이다.

## (2) 제도 개선방안

졸업생 참여자들은 자신의 현장실습 경험을 이야기하면서 앞으로의 현장실습이 본래의 취지에 맞게 이루어지 위해 개선해야 할 사항에 대해서도 의견을 제시 하였다. 이들은 졸업 전에 학교가 연계해준 현장실습처에 취업을 하는 경우가 대부분이었고, 그 과정에서 대부분의 학생들은 학교가 연계해준 실습처가 좋은 일자리일 것이라고 믿고 있었고, 학교의 보호 하에 실습과정을 거치고 취업을 하는 것이 안전한 과정이라고 생각하고 있었다. 그렇지만, 실제로 많은 학생들이 학교가 연계해준 실습처에서 실습을 하는 동안 부당대우로 인해 복교를 하거나, 졸업 이후에 학교가 연계해준 취업처를 그만두기도 하였다.

즉, 학생들은 학교가 연계해주었기 때문에 좋은 일자리일 것이라는 믿음으로 학교에 모든 것을 의존한 채 실습처 혹은 취업처에 대한 정보를 정확하게 알아보는 노력을 기울이지 않고 현장에 나가게 되는 경우가 대부분이었다. 학생들은 학교가 실습처나 취업처를 연계해줄 때 직무에 대한 이해를 하지 않은 채 대부분 통근거리나 시간, 급여, 자기의 성적 등을 기준으로 지원을 하기 때문에 실제 현장에서 업무를 하면서 후회를 하게 되는 경우가 많지만, 복교 후 다시 직장을 알아보는 과정에서도 직장을 선택하는 방식을 잘 모르기 때문에 악순환이 계속된다.

A06 학교에서 현장실습할 회사를 구해해주잖아요. 그러면 구해준 다음에 선생님들이 너희들이 알아보고 결정해라 이런 식으로 던져놓고 만다 말이에요. 그런데 그런 애들 중에서 제대로 알아보고 회사를 결정하는 애들은 진짜 드물어요. 좀 선생님이 리스트를 뽑아서 애들한테 주고서 회사들을 좀 차근 차근 이런 회사는 이런이런 회사고 이렇게 된다는 걸 좀 알려줬으면 좋겠어요. 왜냐면 애들이 그냥 던져주고 선생님들 그냥 너네들이 직접 알아보고 하는게 나을 거다 하면서 딱 던져주는데 애들은 그냥 딱 보고 여기가 접근처네, 이 정도 내 성적에 갈 수 있네, 이런 식으로 써서 갔다가 후회하고 돌아오니깐. 계속 이렇게 악순환이 계속되니까 좀 회사를 구했으면 그 회사에 대한 정보는 좀 제공을 해줘야 되지 않나 그렇게 생각해요... (중략) 그리고 그 회사에서 하는 직무 그것도 알아야 될 것 같고 그냥 제가 처음에 갔을 때는 제가 처음에 저희 회사 간다고 했을 때는 선생님들께서는 그냥 일이 많이 힘들다 좀 많이 힘든 일이다 이런 식으로만 했지 무슨 일을 하는지 말 안 해주셨거든요. 좀 그래서 선생님들 회사에 좀 깊게 들어가서 어떻게 어떤 일을 하는지 보고 이건 가공을, 어떤 기계를 가공을 어떻게 한다 이런 식으로 좀 언질 정도로 해서 좀 정보를 좀 많이 이용하는 게 좋겠다 생각해요.

즉, 졸업 전에는 학교로부터 도움을 받을 수 있고 학교의 자원을 활용할 수 있지만, 졸업 이후에는 자신이 스스로 진로와 직업을 선별하고 선택해야 하는 상황이기 때문에 자신의 진로를 장기적으로 생각해보고 어떻게 그에 대한 대응을 할 수 있는지에 대한 충분한 교육이 학교에서 이루어질 필요가 있다는 것이다. 이를 위해 참여자들은 학교는 어디에 몇 명을 취업시킬 것인가에 치중하기보다 학생들이 취업하여 현장으로 나가기 전에 학생들에게 어떻게 취업을 해야 하는가를 스스로 찾아갈 수 있도록 좋은 일자리를 찾는 방법에 대한 교육은 물론, 다양한 진로에 대한 교육을 제공하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다.

A06 저는 그런데 제가 그렇게 한번 (구직을) 해보니까 오히려 직접 알아보는 게 더 좋다는 생각을... 왜냐면 학교에서 회사를 구해준다는 생각이 있으니까 애들이 잘 안 알아봐요. 학교에서 그냥 학교에서 구해해주는 회사는 괜찮은 회사겠지 하면서 그렇게 갔다가 회사가 안 좋아가지고 돌아오는 애들도 많고... 그러니까 그냥 학교에서 구해줬으니까 애네들은 당연히 괜찮겠지 하면서 안 알아봐요. 그리고 어쨌든 그 회사에 평생 있을 거 아니면 또 따로 저희가 회사를 구해보고 면접 보고 알아봐야 되는데 그런 거를 안 해요. 애들이 그냥 학교에서 이 회사 구해줘서 이쪽 회사 괜찮아 보인다 하고 같이 여기 가야겠다 하고 일해 보니까 여기 생각보다 아니다 하고 때려치고 나와 가지고 노는 애들 많거든요. 그래가지고 저는 오히려 직접 취업하는 게 구직활동... 저도 처음에 회사 그만두고 좀 해봤거든요. 그런데 그렇게 크게 어려운 것도 아니고 자기가 조금만 노력하면 할 수 있어요. 그런데 그 노력하는 게... 그런 노력이 하기가 싫고 무섭고 귀찮아서 학교에 의지하는 건데, 어쨌든 학교의 손은 무조건 떠나게 되잖아요. 네, 그렇게 되면 어쨌든 사회생활은 자기가 혼자서 해야 될텐데... 그걸 생각하면 차라리 지금 더 그런 식으로 하는 게 나을 것 같아요 (노력을

할 수 있도록 만들어 주는 게 중요하다는 의미인가?) 네, 학교에서 취업처를 막연히 구하는 게 아니라 좋은 취업처를 어떻게 구하는지, 회사는 어떻게 알아보고 이 회사의 위치나 그런 거를 어떻게 고려를 해야 되나 이런 거를 좀... (방법을 알려주는 게...) 네, 지금까지 현장실습은 그냥 학교에서 이런 이런 회사를 뽑았고 이런 이런 회사가 어디 과의 누구를 몇 명 뽑는덴데, 이런 식으로 그냥 종이 주면 저희가 그거 보고서 여기가 우리 과를 뽑네 하면서 저희 과 뽑는 회사를 몇 개 정해놓고 여기가 집 근처네 그냥 검색해보고서 그냥 막 \*\*\*\* 이런데 검색하고 여기가 평균 연봉이 좀 더 높네... 이런 식으로 해서 가는 게 부지기수란 말이에요. 그러면 확실히 좀 그래서 애들이 돌아오는 애들이 많죠. 그만둔 애들. 취업의 나중으로 미룬 다음에 그 기간 동안에 어떻게 취업을 해야 하는가에 대해서 하면서 교육을 하는 게 전 그게 좀 더 도움이 될 것 같아요.

A07 저는 살짝 저희 학교처럼 직접 알아보고 나가는 것도 괜찮다 생각해요. 어찌되었건 저희가 나가서 10년, 20년 보장된 게 아니잖아요. 어차피 다른 길을 걸으려면 우리가 어차피 알아보고 다시 들어갈려면 그 준비하는 그 교육 과정에 대한 교육을 해줬으면 좋겠어요. 어떻게 알아보고 어떻게 대응을 하고 어떻게 나가서 어떻게 하는지 그 교육 진짜 탄탄하게 잡혔으면 좋겠어요. (어떤 조건들을 살펴야 하는지에 대한 체계적인 교육?) 영, 그런 걸 다 볼 수 있는 교육이 진짜 중요하다고 생각해요.

## 2. 재학생 면담 결과

작년 말, 현장실습 제도가 전격 폐지되었다가 올해 3월 학습중심 현장실습 제도가 발표되었다. 이러한 현장실습제도의 변화로 인해 가장 직접적인 영향을 받을 대상은 현재 직업계고 3학년에 재학 중인 학생들일 것이다. 현장실습을 앞두고 있는 직업계고 3학년 학생들은 이러한 제도의 변화에 대해 어떻게 이해하고 있을까? 본 절에서는 직업계고 재학생들이 학습중심 현장실습 제도에 대해 어떻게 이해하고 있는지, 현장실습 제도가 변경된 이후 학생 및 학교의 분위기는 어떠한지, 현장실습에 대해 어떠한 생각을 가지고 있는지 등에 대해 살펴보기로 하겠다.

### 1) 현장실습 제도 변화에 대한 이해

재학생들은 올해 초 학교에서 교사를 통해 변경된 제도에 대해 안내를 받기는 하였지만, 제도의 취지나 세부적인 내용을 이해하고 있기 보다는 실습, 곧 취업이

미루어졌다고 인식하고 있는 정도였다. 그 이유는 재학생들 역시 현장실습제도의 본래 목적이나 취지를 잘 알고 있기보다 현장실습은 곧 조기취업을 의미하는 것이었기 때문이다.

- B06 저는 사실 약간 부모님만 믿고 들어온 그런 영향이 없지 않아 있어서... 그러니까 현장실습이라는 정확하게 사실 지금까지도 현장실습이라는 제도에 대해서 저희가 다 완벽하게 알고 있던 못해요. 저희는 갑자기 취업이 미루어졌다 원래 명목 하에는 학생일 때는 현장실습이라는 명목 하에 회사에 나가는 건데 애들은 그냥 아 우리 취업이 미루어졌다고 생각을 하고 이 제도에 대해서도 잘 숙지하지 못 하고 있는 경향이 크단 말이에요. (조기취업?) 취업, 그렇죠.
- B04 선생님께서 간단하게 취업할 애들 모아놓고 이것저것 해서 일정이나 어디 취업하거나 그런데서만 설명해주셨고요. 왜 폐지, 폐지된 것에 대해서 자세히 설명해주시지는 않았어요.
- B01 아무래도 취업을 준비하다 보니까 선생님들이 그거(현장실습)에 대한 고민을 털어놓으면 말씀해주시더라고요. 너무 급해하지 말라고. 이거 때문에 늦어진 거니까 그렇게 하면서 이야기를 들었던 거 같아요.
- B05 조기 취업이라기보다 저희는 원래 빨리 취업을 나가기 때문에 오히려 지금 늦어졌다고 많이 생각을...

참여자들은 현장실습 제도가 변경된 배경에 대해 제주도 및 전라도 직업계고 학생의 현장실습 사건을 떠올렸다. 하지만 이러한 사고에 대해 안타깝긴 하지만, 사고는 실습생뿐만 아니라 생산현장에서 언제든지 발생할 수 있는 문제로 인식하고 있었다. 학생들은 이러한 사고들로 인해 현장실습제도에 변화가 있을 것이라는 점을 생각하고 있었지만, 갑작스럽게 제도가 변경된 책임은 결국 안전한 노동 환경을 만들지 못하고, 학생을 값싼 노동력으로 치부하는 기업과 이러한 이슈를 잠재우기 위해 급박하게 제도를 변경한 정부에 있으며, 그로 인한 피해가 오롯이 자신들에게 전가되고 있음을 토로하였다.

- B01 좀 안타까운 사건이었던 생각했어요. 좀 어쨌든 너무 어린 친구 어쨌든 저희 친구일거고 같은 특성화고에 다니면서 취업을 준비하고 있는 입장에서 좀 안타깝다고 생각했는데, 막, 엄청 제가, 저에게 일어날 수 있는 일이라고는 크게 생각해본 적은 없는 것 같아요. 안타깝고 정말 그렇게 생각하지만 뭐 저에게 일어날 수 있다는 불안감까지는 없었고요. 왜냐면 저희가 취업하게 된다면 어 사무직이나 또 현장 사고 현장에서 일어나는 것이 아니라 보통 회사 내에서 업무를 보는 직군으로 취업을 하다보니까 막 엄청 와닿은 부분이 없었던 것 같아요.

- B02 저는 사실 그 제주도에서 그 친구가 그 사고가 일어나기 전에 LG 유플러스 그 콜 하시면 친구 아시죠, 그걸 먼저 봤어요. 근데 그 친구도 이제 \*\*상업고등학교 계열로 알고 있고 저희도 상업계 잡아요. 특히 저희도 그 서비스 직군으로 간 언니들이 몇 명 있어요. 그래서 그 언니들이 말하는 걸 들으면서 아, 힘들긴 하겠구나... 그래서 나도 버텨야지 이 생각은 했었는데 끝에 좀 안 좋게 일이 마무리 되어서 조금 아 제도가 변해야겠다는 생각은 있었는데 이렇게 갑작스럽게 바뀌는 대상이 저희가 될지는 몰랐어요.
- B06 저는 그거는 근로자가 되어서도 똑같다고 생각합니다. 왜냐면 근로자가 되어서도 충분히 뭐 용접 하다가 다친다든지 이런 게 많은데 그게 고등학생이 아니라는 이유로 기사화가 되지 않았을 뿐이지 그런 사람들은 그냥 빈번하고 많이 발생한다 생각하기 때문에 그게 굳이 고등학생이라고 하지 않고 고등학생이 좀 미성숙하다고 해서 그냥 그렇게 딱 판단해버리는 거는 좀 문제가 있다고 생각합니다.
- B05 인식, 시선들이 고등학생은 아직 성장이 덜 되었고 미성숙하고... 저는 그게 너무 웃겨요. 2018년 12월 31일까지 미성숙한 학생이었다가 2019년 1월 1일부터 괜찮은 거는 성인이니깐 너네 할 수 있는 거 마음대로 해 이거잖아요. 그게 너무 웃긴 게 하루 차이 가지고 저희가 엄청 성장한다던가 그게 아니잖아요. 그래서 그런 점에 있어서 그러한 시선을 가지고 있는 게 저는 아직 조금 그게 너무 이상하다고 생각을 해요.
- B01 저는 기업에 (책임이) 있다고 생각해요. 그래서 저는 이 제도가 도입됐다고 했을 때 저에게 이러한 영향이 미친다는 것도 듣고 했을 때 너무 어이가 없었거든요. 분명 그 기업에서 교육과 또 관리가 부족해서 생겼던 사고일 거고 물론 그래서 생겼던 사고인데 이 사고에 대해서 대응할게 저희를 취업을 현장실습을 못하게 한다, 너무 좀 이해가 안됐어요. 기업에게 교육과 조금 더 엄격한 제제, 뭐 어쨌든 그 기업이 실수를 했고 관리가 부족했고 체제가 교육이 부족해서 생겼던 문제이기 때문에 그 교육 그럼 그 기업에 대해서 조치가 이뤄져야 되는데 저희에게 그게 돌아온 거잖아요. 그래서 사실, 아, 억울하고 방향이 좀 잘못됐다고 생각해요.

또한 학생들은 너무 갑작스러운 제도의 변화가 각 전공에 따라 다른 상황이나 환경을 고려하지 않은 채 사건을 잠재우기 위한 것으로 보여 이해할 수 없으며, 학생들이 그러한 피해를 안게 되는 방향은 적절하지 않다고 하였다. 즉, 각 전공에 따라 발생할 수 있는 사고의 종류가 다르고 사고를 예방하기 위한 방안이나 교육 역시 서로 다를 수 있으므로 각 전공별로 차별화된 정책이 마련되어야 할 필요가 있다는 의견도 제시하였다.

- B01 물론 저희가 그 친구가 콜센터하다가 그런 사고가 발생했구나... 이런 종류가 다르다보니 교육이나 시스템 방향이 다르게 이루어져야 된다고 생각을 해요. 그래서 이, 교육 제도가 바뀌고 원인이 사고, 제주도에서 일어났던 사고였다고 접했을 때는 그런데 우리가 왜? 생각이 가장 크게 들었거든요. 저희는 현장에 나가서 하는 업무를 하는 것도 아니고 위험한 기구가 떨어지거나 이런 가능성이 없는 저한테 저희가 저희까지라는 생각이 많이 들었다보니까 그 친구들한테 물론 필요한 제도로 교육일 거고 그래서 그 친구들한테는 필요하겠지만 저희한테는 필요가 없진 않겠지만 막, 뭐, 왜 이렇게 의무적으로 이렇게 할 필요, 그거까진 아닌 거 같거든요.

- B06 사무직과 생산직은 완전 별개거든요. 그런데 이 사람 이 제도를 만든 사람들이 이거는 진짜 잘 모르는 상태에서 그냥 나는 우리는 이걸 그냥 지금 당장 이게 진짜 딱 볼 난 집에 갑자기 물 부어서 그냥 딱 그거 잠 재우는 것밖에 안된다고 생각을 하거든요. 그래서 이 제도가 좀 문제가 많다고 생각합니다. (중략) 선불리 너무 갑자기 이렇게 법을 바꾸어가지고 그냥 오히려 기업도 지금 어찌 보면 사람을 많이 고용해야 되는 기업들도 많을텐데... 그것도 기업도 힘들고 지금 저희도 갑자기 아무 말도 없다가 갑자기 거의 애들이 3월 달부터 알게 되었거든요. 취업을 못 나간다는 거를 그런 상황이니까 저희도 당황스럽고 쌍방으로 당황스럽고 법 만든 사람만 그냥 조용하게... 저희는 진짜...
- B01 좀 그래도 이 원인 제도가 바뀐 원인이 사고 때문이었잖아요. 그런데 물론 말씀해주셨던 것처럼 공업계 학생들에게 이런 사고였지만 또 상업계 학생들... 그러다보니 물론 둘 다에게 필요한 부분이 있겠죠. 둘 다 일어날 수 있는 사고 발생 가능성이 있다고 생각해요. 그런데 전 좀 일어나는 방식 종류가 다르다보니 그거에 맞는 차별화된 정책이 필요하지 않을까하는 그냥 생각이 들었어요. 왜냐면 현장에서 일하는 친구들에 대한 사고에 대한 방안과 교육은 따로 이루어져야 될 것이고 저희가 듣고 있는 사이버 연수 같은 경우에도 저희가 연수를 그걸 보다 보면 건설하는 현장 그리고 (토목) 이런 현장에서 일어날 수 있는 사고에 대한 교육을 받거든요. 사실 그건 저희에게 필요하다고 느껴지지 않아요.

## 2) 현장실습제도 변화에 따른 분위기

### (1) 학생들의 반응

가. 심리적 동요: 후회, 불안, 억울함, 막막함, 지침

갑작스러운 현장실습 제도의 변화는 학생들에게 당혹감을 안겨줬다. 그동안 취업을 위해 준비해온 학생들은 제도의 변화로 인해 업체의 채용시기와 실습 시기가 맞지 않거나, 업체로부터 채용 의뢰가 오지 않아 실습의 기회를 갖지 못하게 되는 상황을 맞이하게 되었고, 이로 인해 당황스럽고 그동안의 노력을 발휘할 기회를 놓치게 되는 것 같아 억울한 마음이었다.

- B01 좀 뒷통수를 세게 맞은 기분이었어요. 정말, 취업하려고 준비하고 특성화고에 오고 그렇게 달려왔는데, 갑자기 제도가 변하면서 상황도 바뀌니까 여기서 제가 할 수 있는 게 없는 것 같은 거예요. 제가 아무리 노력하고 준비를 해왔다 해도 기업이 안 들어오면 소용이 없는 거잖아요. 좀 막연한 기다림이 필요한 거고 그러다보니까 사실 음... 좀, 되게 당황스럽고 좀 억울한 면도 있었고 너무 미웠죠, 좀, 정말 너무 갑작스러웠고. 네 좀.. ㅎㅎㅎ. 막 억울한 게 큰 것 같아요 열심히 준비했는데 기회가 주어지지 않으니까.

학생들은 인문계 고등학교 3학년이 경험하는 수학능력시험의 경우에는 제도가 바뀌거나 한 문항에 문제만 생겨도 이슈가 되는 것에 비해 직업계고의 현장실습 문제는 학생의 의견을 수렴하지 않은 채 일방적으로 제도를 변경하고, 실제 변경된 제도에 대해서도 담당자조차 정확하게 인식하지 못하고 있는 것에 대해 불만을 가지고 있었다.

- B06 어떤 문제가 조금 어렵게 나온다 하더라도 이리하면 바로 애들 공부 막 시키잖아요. (중략) 아, 이 제도를 어떻게 조금 바꾸면 난리가 나겠구나, 이런 생각이 있는데 저희 학교 같은 경우, 지금 바뀐 이 제도는 진짜 저희한테 타격이 크거든요. 진짜 거의 수능 문제에서 하나 빠졌다 싶을 정도로 진짜 타격이 큰데 이거를 갑자기 아무 쌍방의 의논도 없이 그냥 자기들끼리 그냥 이게 너무 심각하니까 이렇게 바뀌어 되겠다라고만 해놓고 저희한테 직접 뭐 선도기업에 대해서 채용의 문은 열어주지 않은 채 그냥 이거 바뀌었으니까 12월 달에 알아서 너네 취직해 이거는 진짜 너무 타격이 저희한테 큰 것 같아요.
- B05 저도 좀 너무 그런 게 정책을 만드는 사람은 정부지만 그거에 대해서 받아들이는 사람은 저희잖아요. 그런데 저희에 대한 의견은 전혀 공청회라든지 그런 걸 거치지 않고 그냥 막 시행해버린 느낌. (중략) 그래서 저는 뭐, 이렇게 좀 도입기간이라든지 그런 단계도 거치지 않고 원래 그런 도입 기간이 저희 때였잖아요. 2020년 때까지니까. 그런데 그런 거를 시행하지 않고 바로 해서 너무 그랬고. 또 이거를 시행을 했으면 구체적인 대응방안을 내놔야하는데 그게 아니라 그냥 시행 막 시켜버리고 아, 난 몰라라 이렇게 하고... 또 선도기업 같은 경우에도 ㅎㅎ, 어쩔 줄 몰라서 그냥 내고 그럼 저희 학교에는 복잡해져요. 갑자기 3월 달에 우리 안들어 오는데 해놓고 기업이 들어와요. 그러면 선생님들은 기업은 교육청이랑 연락 안 하고 선생님들이 교육청에다가 연락을 하고 막 기업이랑 연락하고 어떻게 해야 하나요... (선도기업)그거를 정하는데 원래 3월 달부터 되는 게 아닌데 그냥 선도기업에서 그냥 무작정 나 채용할래요 하고 채용공고를 터트린 거예요. 그러면 학교에서 원래 교육청이란 이번 달에 안 하기로 했는데 그러면 이제 기업이 어떻게 된 거예요?하고 컨택하고 또 교육청에 물어보고 우리 지원 가능하냐 이렇게 하나니까... 그 제가 그 시행되었을 때 작년에 저희 선생님께서 교육청 사람하고 전화를 했어요. 그런데 저희도 잘은 모르겠다 이런 식으로 회피만 하는 것 같아서 저는 좀 많이 속상했지요.
- B02 저는, 사실 3월 달이 되기까지도 이 사실을 몰랐어요. 그냥 사고가 발생하고 이제 어려워질 수도 있다라는 말만 들었지 어렵다 이 소리 못 들었는데 아 들으니까 사실 제일 처음 드는 생각은 막막했어요. 왜냐면 일단은 그렇게 되면, 전보다는 절차도 복잡해지고 어려워지니까 기업들도 꺼릴거고 학생들도 전보다 신경쓸 게 많으니까 일단 학생들한테 좋은 입단 아니겠다라고 생각을 했고... 그, 제가 그것도 봤어요. 이제 광화문에서 특성화고 학생들이 시위하는걸 봤는데, 음... 그러고 보니까 되게 아 우리의 의견도 안 들어가고 되게 위에서 일방적으로 통보가 내려왔구나... 그래서 조금 좀 막막했죠.

학교에서 교사로부터 변화된 제도에 대해 설명을 듣기도 하였고, 2학기가 되어 서도 학교에서는 수업이 안정적으로 진행되고 있고, 대부분의 학생이 수업에 참여

하고 있었다. 그러나 보다 복잡해지고 까다로운 현장실습 절차로 인해 현장실습에 참여하는 기업도 줄어들었고, 취업이 약정되지 않은 채 불확실한 2학기를 보내고 있는 학생들은 학교의 보호 하에 취업이 되면 다행이지만 졸업 때까지 취업을 하지 못해 졸업 이후에 스스로 취업처를 찾아야 한다는 부담감으로 인해 막막하고 답답한 심정이었다.

- B01 저희도 선생님들이 1학기 때부터 말씀해주셨거든요. 2학기 때 되면 분명히 늘어질 거고 또 취업이 안된 친구들이 어쨌든 수업에 남아 있는 거니까 좀 많이 선생님들도 많이 힘들시다고 말씀하시더라고요. 수업을 진행하는 것 자체를. 그래서 이렇게 제도가 바뀌고 이제 대부분의 학생들이 수업을 듣고 진행이 되고 있다는 것은 저는 좋은 부분이라고 생각을 해요. 또 그런데 그렇다고 해서 취업이 약정된 친구들만 있는 게 아니잖아요. 그러다 보니까 거기서 느껴지는 상대적인 박탈감이 있을 수 있는 거고 친구들에게는 또 어, 어쨌든 불확실한 상황에서 2학기를 보내는 것이 제도나 수업과 관련된 게 아니라 그 친구들 그게 아니어도 그 친구들 심정이 엄청 답답하고 마냥 좋지는 않을 거예요. 그리고 저희도 그렇게 느끼고 있고. 그래서 어, 그런 마음으로 교육이 이뤄져야 되고 학습권도 중요하지만 모르겠어요. 그런 걸 다 떠나서 그냥 다 떠나서 지금 상황에서 수업을 듣고 있는 저희는 수업을 듣긴 하지만 좀 무거운 마음이 있단 말이지요. 이걸 해결하기 위해서는 그래도 제도가 조금 변화해야 하지 않을까.
- B02 사실 저도 2학기 때 수업을 모두 듣고 나간다는 거에 대해서는 정말 좋은 방안이라고 생각을 해요. 왜냐하면 사실 저희가 배우는 내용이, 정말 실무에서 직접 쓰면 다시 배워야 되잖아요. 그런데 그걸 기초를 배울 수 있는 작업이 저는 학습이라고 생각을 하는데 그거를 완벽히 끝내는 건 좋지만... 이제 일단은 끝나고 그 이후에 취업처를 찾으신다고 말씀하셨는데 만약에 저희의 걱정은 그때 만약에 취업이 된 학생들은, 일찍 취업된 학생들은 학교의 도움을 받을 수 있어요. 그런데 졸업한 다음에 취업을 찾는 것은 어, 학교의 도움이 많이 없을 거예요. (학교의 테두리를 벗어난다 말씀?) 네네. 그러면 그 친구들한테도 그 부담감이 있을 수 있을 거고, 그리고 학교에서도 부담감이 있을 거예요. (어떤?) 왜냐면 말 그대로 그 졸업 후에 이 학생들을 취업을 시켜야하는데 또 3학년 친구들이 새로 올라오고 이 상황이 반복되다 보면 졸업생들이나 3학년생들에게 똑같이 혜택이 돌아가지 못할 것 같아요. 그래서 졸업을 한 다음에 취업을 한다는 것은 특성화고에 온 이유가 없는 것 같아요.

이로 인해 학생들은 졸업 전까지 취업이 가능하기는 할까 하는 두려움과 불안이 커져가고 있고, 자기가 원하는 취업처의 채용소식이 들어오지 않고 있을 때 다른 취업처로 가야할지 여부로 인해 불안감이 높아지고 있었다. 취업을 목표로 준비해 왔는데, 목표가 불분명해지고 어디로 가야하는지 막막해지면서 학생들은 서서히 무기력해지고 지쳐가고 있다고 했다.

- B01 깊게 생각하기보다는 아, 그것 때문에 취업 못하는 거 아냐 이러한 목소리가 많아요. (중략) 그리고 어쨌든 취업을 준비해왔던 친구들이기 때문에 대학을 준비하기에 엄두도 안 나죠. 엄두도 안 날뿐더러 그냥 그렇게 불안하기만 한 상황인 것 같아요. (중략) 사실 전까지만 해도 아, 그래도 막 갈 수 있겠지, 막 나도 그 때쯤이면 나가있지 않을까 생각이 있었는데 제가 해서 할 수 있는 문제가 아니잖아요. 제가 노력한다고 해서 당겨지는 게 아니다보니까 사실 좀 미래가 불분명해졌다고 해야 하나? 제가 취업을 할 수 있을까, 아, 올해 취업을 할 수 있는 건가 생각까지 하고... 과연 졸업하기 전에 취업을 할 수 있을까 좀 불안감도 커지고 무기력해지는 것 같아요. 좀 들어오는 회사들도 확실히 적어졌고 시기도 늦춰지다 보니까 저희도 지치는 거죠.
- B02 사실 갈팡질팡하고 있는 친구들도 많고... 그, 완전히 취업을 보고 왔던 친구들 중에서도 취업이 안되니까 아, 그냥 대학갈까 약간 이렇게 생각하는 친구들도... (중략) 특정한 직종을 원하는 친구들이 아닌 이상 다들 경리나 회계직을 가기 때문에 어떤 회사가 들어와도 그 친구들은, 자기의 마음에 안 들면 안 가고 들면 가고 이렇게 하거든요. 그런데 인제 그 친구들은 취업처도 들어오지도 않고 그리고 들어와도 아, 정말 모르는 기업들이 들어오니까 이걸 하게 되면 다른 걸 놓칠 것 같고 다른 걸 하게 되면 정말 취업 못할 것 같고 이러니까 조금 다들 불안감이 있는 것 같아요.
- B05 작년 3월쯤에 그러니까 이제 선도기업만 일찍 취업할 수 있다는 거를 언니들을 통해서 들었어요. 그리고 12월인가 이거 된 걸, 제정된 걸로 알고 있거든요. 12월 달에 듣고 올해부터 확정으로 시행한다고 들었어서... 그때 저희 기분은... 저희는 당연히 3월 고등학교 3학년 3월이면 취업을 시작하고 7월이면 거의 모든 아이들이 나간 상태일 거다 이렇게 생각하고 있었는데 갑자기 취업이 밀려 늦어진다고 하니까 저희는 1학년 때부터 꼼꼼하게 준비해왔던 것들이 그 생긴 빈틈으로 여유로 인해서 더 지치게 되고 그런 감들이 없지 않아 있었거든요. 그래서 저는 조금 그런 얘기를 들었을 때 많이 지쳤죠. 네, 지쳤던 것 같아요.

그러다보니 학생들은 직업계고등학교를 선택한 것에 대해, 진학이 아닌 취업을 선택한 것에 대해 후회의 감정을 드러냈다. 즉, 현장실습의 시기가 늦추어지고, 방식이 변화한 것에 대해 학생들은 '취업이 어려워졌다'고 판단하고 있었다. 취업을 목표로 자격증을 취득하는 등 그동안 노력을 해왔는데, 현장실습 제도 변화로 인해 취업을 할 수 있는 기회가 줄어들게 될까봐, 그리고 자신이 원하는 취업처로 취업을 하지 못하게 될까봐 우려하고 있었으며, 이러한 우려는 자신이 취업을 선택한 것, 혹은 직업계고를 선택한 것에 대한 후회로 이어지고 있었다.

- B03 대부분 친구들이 거의 다 그런 반응이었어요. 다른 애들도 취업을 나가려고 이제 준비를 하는 애들도 있잖아요. 그래서 우리끼리 얘기하면서 그런 소리를 듣고 나서 이제 막 후회를 하는 거죠.
- B02 사실 대학 가는 친구들은 이미 수능이라는 길을 보고 달려 왔잖아요. 저희도 취업이라는 길을 보고 달려왔는데 그 길이 막상 평탄하지 않으니까. 물론 그 친구들도 평탄하다는 건 아니지만 약간 아, 정말 취업 선택한 게 잘한 일인가 이런 생각도 들고...

- B03 일단 1학년 때부터 자격증 따려고, 이제 취업을 좋은 데로 나가려고, 일단 따려고 모든 노력을 했잖아요. 그런데 그런 소리를 듣는 순간 저희는 후회를 하는 거죠. (어떤?) 일단 왜 이런 노력을 하면서 그런... 저희는 이제 바뀔지 몰랐잖아요. 그래서 저희는 막 후회를 했죠, 왜 이런 노력을 했을까 그러면서 솔직히 말해서...
- B02 아무래도 친구들은 확실히 우호적이기보다는 조금 멀리하는 것 같아요 왜냐면 너무 급작스럽게 바뀌기도 했고, 저희 목소리가 들어가지도 않았고, 그게 유예기간도 거치지 않고 어느 날 갑자기 이렇게 해라 공지, 공문이 와서 그 내용을 정확하게 알고 있는 친구들도 많지도 않아요. 그런데 이제 그 친구들은 너네 현장실습 못 나가 이런 말만 들으니까 우리가 원하는 건 이런 게 아니었는데 우리가 이럴 거면 특성화고 왜 왔지 이렇게 하는 친구들도 많아요.

#### 나. 아르바이트로의 유입

학생들 중에는 가정형편이 좋지 않아 취업을 목적으로 직업계고에 입학한 경우도 있는데, 기대했던 시기에 취업이 되지 않아 자격증 취득이나 학습에 필요한 도서 비용을 충당하기 위해 아르바이트를 하는 경우도 있다고 하였다. 학생들의 학습권을 지켜주기 위해 시행된 제도가 오히려 학생들을 좋지 않은 일자리로 내몰고 있으며, 이는 좋은 취업처를 준비하기에 좋지 않은 환경이 되어 학생들을 계속 좋지 않은 일자리에 남아있게 만드는 부작용이 발생한다고도 하였다.

- B05 그러니까 취업을 안 하려고 알바한다기 보다는 그냥 아 이렇게 계속 늦어지고 애들이 나태해지다 보니까 아, 이래도 되겠나... 이 생각을 많이 하는 것 같아요, 그래서 애들이 알바를 하는 것 같은데... 뭐라도 해야지 애들은 뭐 가정형편이 어렵거나 이런 친구들도 있기 때문에 당장 취업이, 원래 중소기업에 들어가려고 했는데 그게 안 되니까 그냥 어쩔 수 없이 알바를 하는...
- B06 그래서 그게 너무 안타까워요. 이게 저희 학생들의 공부할 권리를 지켜주기 위해서 만들어진 제도잖아요. 그런데 오히려 저희의 공부할 그런 권리를 방해하고 있거든요. 저희는 원래 같은 공부하고 어떤 아이들은 취업해 있고 취업 현장에서 공부할 수도 있었는데 그게 아니라 나는 가정형편 때문에 조금 힘들어 공부할 수가 없어... 저희는 공부하려면 책이 한 개 필요한데 책값도 어마무시하고 자격증 값도 어마무시하던 말이에요. 그런 거를 하려면 가정형편이 어렵기 때문에 당연히 알바를 할 수밖에 없는 상황이고 그러한 환경 속에서 취업을 좋은 곳에 하긴 힘든 거잖아요. 그래서 다시 또 이게 악순환이 되는...

#### 다. 진로 변경

또한 일부 참여자들은 취업을 목적으로 학교에 입학한 학생들이 현장실습을 통한 조기취업이 어려워지자 진로를 진학으로 변경하는 등 오랫동안 가져온 진로

계획을 변경하는 경우에 대해서도 이야기하였다. 면담 참여자였던 학생 역시 원하는 기업에 취업이 되지 않을 경우 진로를 바꿀 수도 있을 것이라고 했다.

- B03 그렇게 완전히 확신한다기 보다는... 좀 그런 말이 나왔어가지고... 폐지 얘기 나왔어가지고 자기 좀 학교에 있다 마음을 좀 튼, 방향을 튼 학생 있어요.
- B05 네, 있죠. 저희 반만 해도 그러니까 당연히 아이들이 어떤 생각을 가지고 있다면요... 약간 내가 7월까지는 당연히 취업을 해야지 7월 지나서 안되면 좋은 곳이 들어오지, 저희는 초반에 다 나가니까 안되면 뭐 대학가야지 약간 이런 마음이 있었어요. 그런데 지금 취업된 애들이 두 명밖에 없고 내가 아직 더 높은 아이들이 많기 때문에 제가 쟁취할 수 있는 자리는 없을 거라고 하고 지금 진학으로 넘어간 아이들 정말 많거든요. 특성화고는 취업을 목적으로 하는 학생들이 오는 학군데 저희의 1/4이 저희 학년의 1/4이 지금 진학을 희망한다 말이에요. (그렇게 많이?) 그러니까 저희 학년 저희 학년 한 2백 몇십명이 되는데 그 중의 1/4이 진학을 희망한다 말이에요. 그만큼 아이들이 처음에 당연히 다 뭐 난 취업할거다 하고 들어온 아이들이었지만 50명이나 생각을 바뀌게 되었으니까 이 제도 변화가 좀 크다고 생각을 해요.
- B05 진짜 제가 쏟아 부은 시간 노력 그런 게 너무 아까워요. 저는 사실 오래전부터 이 기업을 바라보고 온 건데 이 기업에 안된다면 사실 다시 한 번 도전해보고 싶은 기회가 있었으면 좋겠어요. 그런데 수능이라는 거는 재수를 하면 되지만 저희는 이걸 학교장 추천 같은 경우는 재수를 절대 할 수가 없어요. 그나마 다른 방법으론 갈 수 있는 건 대학교를 졸업해서 갈 수 있는 방법밖에 없는데 그것 또한 너무 힘든 걸 저도 알고 있으니까 약간 저도 살짝 고민이 되고 있거든요. (중략) 그런데 아마 여기서 1년을 더 하라고 하면 저도 지쳐서 못할 수도 있다는 생각에 저는 약간 만약에 그렇게 그때 가면 달라지겠지만, 어떻게 될지 모르겠지만, 진로를 바꿀 수도 있을 거라고 생각을 해요.

## (2) 학교의 분위기

학습중심 현장실습이 도입된 이후 3학년 교실에서는 수업이 비교적 충실하게 이루어지고 있었다. 졸업생 면담에서 참여자들은 3학년 2학기에 학생들이 조기 취업을 하기 시작하면서 수업이 정상적으로 이루어질 수 없는 분위기가 조성된다고 이야기 한 바 있었다. 이에 비해 취업이 확정된 학생들이 거의 없는 현재 3학년 교실에서는 전공심화과목 등 다양한 수업이 정상적으로 이루어지고 있었다. 특히 일부 학교에서는 실제 회사 업무와 유사한 과제를 수행하는 것으로 수행평가를 진행하는 등 올해 새로운 교육방법을 도입하여 활용하기도 하였다.

- B02 저희는, 특히 IT과는 회사에서 실제 회사에서 업무를 하는 것처럼 비슷하게 약간 과제를 수행하는 그런 수행 평가 방식을 진행하고 있어요. (올해부터?) 네네. 그런 과목은 올해 처음 도입되어서...
- B01 (심화수업을) 1학기 때문에 꼭 하고 있어요. 그런, 아무래도 저희가 전산 쪽의 일이다보니깐 컴퓨터를 활용하는 부분에서는 확실히 2학년보다는 심화되고 1학기보다는 심화된 부분이 많아요. 조금 더 도움이 되는 프로그램을 위주로 수업을 해주시고 있어요, 학교에서.

그렇지만 학생들은 이미 조기취업을 할 수 있도록 1, 2학년에 핵심적인 수업을 다 받았기 때문에 3학년 때 배우는 전공심화수업은 현장에서 쓰이지 않을, 비실용적인 수업이라고 생각하고 있었다.

- B06 아, 저희 학교는 진짜 1학년 때 완전 핵심을 다 배우거든요. 진짜 회계원리면 재무회계를 진짜 1년 동안 다 배우고 상업경제도 배우고 경제도 배우고 2학년 때 같은 경우는 국제상문 배우고 마케팅이면 마케팅은 진짜 1, 2학년 때 모든 걸 다 배우고.. (기초적인 걸) 다 배우고 3학년 때 그냥 세무회계 좀 더 심화된 내용을 배우기 때문에 사실 직접 직장에 들어가서 전문경영인이 아니고서야 기초적인 지식은 충분히 1, 2학년 때 다 습득을 하고 가기 때문에... 충분히 다 배우는 입장이고 또 3학년 때는 그냥 진짜 오히려 기초적인 지식은 이미 다 가지고 있는 상태에서 그냥 오히려 더 쉬운 과목의 느낌... (중략) 그래서 사실 3학년 때 배우는 교과목들은 다른 학교는 어떤지 모르겠지만 저희 학교 같은 경우는 이미 1, 2학년 때 다 배우도록 짜여 있고 또 자격증 같은 경우도 대부분 1, 2학년 때 기본적으로 다 따기 때문에 3학년 때는 진짜 취업을 나가겠다는 목표 하나로 그게 대한 공부만 하는 편이에요, 애들이 대부분.
- B05 그러니까 이게 약간 문제점일 수 있는데 당연히 3학년 때는 취업을 하니까 수업을 못 들을 거야 가정 하에 교육과정이라 짜여 있어요. 예를 들면, 언어를 저희 학교에서 배우지 않은 언어를 추가적으로 배운다던지 아니면 중국어 일본어 이쪽 실용영어 이런 걸 배운다든지, 그냥 약간... 커뮤니케이션 실무 그냥 소통하는 방법 사람 소통하는 방법. 그래서 딱히 쓸데없다고 하면 선생님들께 조금 죄송하지만 저희가 전문적이고 심화적이라고 할 수 있는 거는 저희 과에서는 금융실무 딱 한 개라고 얘기를 할 수 있고...
- B02 그런데 그런 부분들이 저희도 대상이 되겠지만 진학을 목표로 하는 친구들을 대상으로 하는 수업도 있을뿐더러 그, 회사에서는 굳이 심화적으로 일을 할 수도 있지만 저희는 심화적으로 일을 하지 않잖아요. 일단 데모적으로 기본적인 자료 처리부터 그 다음에 많아야 자료를 수집하고 정리하고 그러는 건데 저희가 심화적으로 배우는 거는 프로그램을 짜고 비주얼베이직을 이용해서 프로그램을 짜고 시연을 활용해서 프로그램을 짜는 건데 사실 그게 회사 현장에서 정말 발휘될지는 잘 모르겠어요. (현장에서 실제로 쓰이지 않을 것 같은?) 네. 물론 학업을 시작하면은 그거에 국한된 입장이 아닌 조금 더 심화된 부분을 알아가는 게 그게 학습이라고 생각하거든요. 근데 그, 저희가 배운 게 아무리 심화되고 전체를 아우르는 그런 개념이라고 해도 그게 실제로 쓰이지 않는다면 결국 무용지물이잖아요. 그래서 저는 조금 더 실용적인 걸 배웠으면 좋겠어요.
- B05 금융실무야 저희가 배우는 내용이 예금 이런 거에 대해서 자세하게 배우고 뭐, ISA 저축 계정 이런 거에 대해서 저희가 직장인이 대해서 어떻게 금융을 이어나갈지 그런 거에 대해서 배우니까 되게 좋다고 생각을 하지만 나머지 교과목에 대해서는 전혀 필요없지만 그냥 수업 일수를 채우기 위해서 배운다 이런 느낌이 저희 학생들은 되게 강하단 말이에요.

B05 저는 학교에서 충분히 이론적인 부분에 대해서 많이 배웠다고 생각을 하거든요. 그래서 기업에 나가기 위해서는 정말 언니들이 그런 얘기를 많이 해요. 기업이랑 학교랑 정말 다르다 자격증 공부한 것 필요없다, 다시 배워야 된다... 이런 얘기를 많이 한다 말이에요. 그런 거를 비추어 봤을 때는 이론적인 아직 학생이니까 이론적인 부분을 배우는 것도 좋지만 실제로 회사 생활하면서 필요한 업무 수행 능력이라든지 그런 거랑 관련해서 저는 실기로 배우는 것도 나쁘지 않다고.

이는 직업계고등학교의 목표가 취업에 매몰되어 교육의 기본 목표를 얼마나 상실하고 있는지를 반증하는 대목이다. 그간 학교는 물론 교사 및 학생들조차 교육의 목적이 무엇인지를 잊은 채 취업 자체에만 목표를 두어온 것이 사실이다. 그렇지만 취업은 교육의 결과일뿐, 교육의 목적이나 목표는 아니다. 그렇기 때문에 수업에 참여하는 것을 무의미하게 받아들이는 학생을 문제로 보기 전에 취업만을 목표로 수업이 파행 운영되는 것을 묵과한 교육환경을 조성한 사회가 책임의식을 가져야 하며, 나아가 직업계고 구성된 스스로 학생들이 이러한 인식을 변화시킬 수 있도록 직업계고의 정체성을 재확인하고, 학생들로 하여금 현장에서 쓰일 지식은 필요하고 현장에서 쓰이지 않을 수업은 필요없는 수업이라고 이분화하여 인식하지 않도록 교육의 목적과 목표를 명확하게 제공해야 할 필요가 있다.

### 3) 현장실습 제도에 대한 의견

#### (1) 현장실습에 대한 의견

학생들은 이미 학교에서 이론을 충분히 배웠고, 자격증 취득을 통해 현장에 투입될 준비가 모두 끝났기 때문에 현장실습을 통해 실무 경험을 배우는 것이 가장 필요하다는 입장이었다. 현장에 나가면 학교에서 배운 지식이나 그간 취득한 자격증이 필요없고 처음부터 실무에 맞추어 다시 배워야 한다는 선배들의 말을 들어왔기 때문에 취업을 통해 실습을 하면서 조직에서 필요로 하는 자격증을 취득하고 실습을 하며 조직문화에 빨리 적응해나가는 것이 바람직하다고 생각하고 있었다.

- B03 저희가 자격증을 다 땀잖아요. 그래서 취업을 나가게 되면 다른 것도 배우고 다른 것에 자격증을 취득할 수도 있는 거잖아요. 그래서 취업을 하는 게 더 좋다고 생각하거든요. 다른 자격증을 취득할 수도 있어서.
- B06 아, 저도 현장업무가 더 중요하다고 생각을 하는 게 저희 같은 경우는 일단 사무직을 맡다보니까 공고에서 사고가 난다던지 이럴 확률이 정말 손꼽을 정도로 작다고 생각합니다. 그래서 어, 저는 일단 실습도 중요하다고 생각하고 또 실습을 하면서 그 회사에 대해서 어쨌든 업무를 배워가는 과정이기 때문에 그 조직 내에서 문화에 더 빨리 적응하기 위해서는 산업체 아니 학습보다는 그런 산업체 중심으로 나가는 것이 더 바람직하다고 생각합니다.

학생들은 실습 시기가 좀 더 늦춰져 몇 개월 뒤에 근로자가 되는 것은 괜찮고 학생 신분에서 근로자가 되는 것은 안된다고 하는 것에 대해 이해하지 못하겠다는 입장이었다. 업체로부터 임금을 받는다는 것은 자신도 기업의 일원이 된다는 것이고 사회인으로서의 본분을 다 해야 한다는 의미이기 때문에 단순히 몇 개월 먼저 근로자가 된다는 것에 대해 문제가 없다고 보고 있었다.

- B06 어, 학생 어쨌든 저희가 배운 과목을 위주로 실습을 나가게 되고 실습을 하면서 배우는 것도 많기 때문에 그냥 오히려 빨리 어차피 한 몇 개월 뒀면 근로자가 될 저희이기 때문에 이미 민증을 받은 아이들도 있고 그런 상황이거든요 그래서 저는 몇 개월 뒤에 근로자가 되나 어차피 지금 근로자가 되나 사실 별 다를 게 없다고 생각합니다.
- B01 저는 전에 있던 근로중심 현장실습이 어쨌든 취업한다는 거는 거기서 일을 하고 거기에 대한 보수를 받고 또 성장해 나가기 위해서 취업을 하는 거고 그걸 위해 준비해온 학생들인데 그래서 회사에 나가서 일을 하는데 학생이니까 아직은 아니야라는 마음가짐은 사실 저한테는 없어요.
- B02 저는 기업에 입사해서 월급을 받는다는 것은 저도 기업의 일원이고 더 이상 학생이 아닌 사회인으로서의 본분을 다 해야 된다고 생각을 해요. 그래서 아직 학생이니까 교육받으면서 해야 돼. 이거는 연수 기간에 끝났을 거고, 그 이후에 직장이 들어와서 급여를 받으면서 일하는 거는 조금 학생으로서 교육을 받는다는 것과 차이가 있는 것 같아요.

학생들은 현장실습은 말 그대로 실습이기 때문에 배운다는 생각을 가져야 한다는 것, 즉 학생이라는 이유로 근로를 제공하면서도 그에 상응하는 대가를 다 받지 못하는 것에 대해 부당하다고 생각하고 있었다. 학습이라고는 하지만 회사에서 현장실습을 하고 최저임금이 아닌 실습수당 20만원을 받는 것에 대해서는 더욱 부당하다는 생각을 가지고 있었다.

- B06 아, 저는 이제 언니들이 취업을 나가면서 가장 부당하다고 생각한 게, 현장실습이라면 어쨌든 실습의 명목으로 나가는 것이기 때문에 배운다는 생각, 고등학생의 입장일 때는 배운다는 생각으로 가야된다는 것이라고 생각했습니다. 그래서 어, 어쨌든 일 시킨다는 개념이라면 그게 근로자라는 것인데 그것에 비해서 언니들이 막 월급의 80%만 받는다든지 이런 고등학생이라는 이유로 부당한 지시 아니 부당한 대우를 받거나 이런 모습들을 보면서 그게 현장실습으로 간 건지 아니면 고등학생 좀 저렴한 노동자로 사용이 되는 것인지에 대해서 생각이 많았습니다.
- B05 그러니까 어떻게 따지면 기업에서도 지원 안 해주고 학교에서도 기업 지원 안 해주고 저희는 20만원밖에 받지 못하는 거잖아요. 그렇게 따지면 불합리하다고 생각하는 게 저희는 학교에서 9시부터 4시까지 공부를 해요. 근데 회사에서는 그렇게 따지면 9시에서부터 6시까지를 공부하는 거고, 쉬는 시간이라고 해봤자 점심시간 한 시간 밖에 없는 거잖아요. 그런 면에 있어서는 약간 자유로운 학교 보다는 좀 틀에 갇혀 있는 회사 근로, 약간 이런 것도 있고... 또 약간 그 이거 주는 게 근로니까 약간 빼는 거랑 고등학생이니까 이런 부분이 있잖아 그런 부분에서 약간 저희가 무시 받는다고 해야 되나 그런 기분이 들어서.

남학생들의 경우에는 현장실습 시기가 늦춰지면서 취업이 늦어지고, 그로 인해 병역특례를 위해 인정받을 수 있는 기간이 줄어들게 되는 것으로 인해 더 오랜 기간 회사를 다녀야 한다는 점에서 불이익이라고 보았다.

- B03 일단 9월에 나가면요, 더 빨리 배울 수 있고 더 빨리 이제 다른 회사로 옮길 수 있는 거니까. 이제 T.O.라는 게 있잖아요. 저희가 산업체로 빠지기 때문에 병역특례 그걸로 이제 그게 좋잖아요. 남자들이... (중략) 그래서 빨리 잡고 이제 빨리 이제 실력을 쌓는 게 좋다고 생각하거든요. 그런데 이번에는 11월 아니면 1월에 나가는 게 좀... 좀, 안 좋다고 봐야죠. 만약에 1월 달에 취업을 나갔는데 제가 2월 달에 T.O.가 나왔어요. 그런데 그러면 1월 한 달 동안 배우는 게 이제 6개월 나가면 이제 다 까먹을 수 있는 거잖아요. 그래서 일단 좀 안 좋다고 보여지는 거죠.

또한 학생들은 모두 학교의 보호 하에서 취업을 마무리하는 것이 바람직하다고 생각하고 있기 때문에 기존의 조기취업형 현장실습이 더 학생들에게 유리한 조건이라고 보고 있었다. 이들은 자신들이 스스로 알아보는 취업처보다는 학교에서 연계해주는 취업처가 더 좋을 것이라고 신뢰하고 있었고, 교사가 그동안 쌓아온 경험이 있기 때문에 취업과 관련하여 학생들을 더 잘 지도해줄 것이라고 생각하고 있었다. 특히 조기취업을 할 경우 취업 후 부당한 일을 경험했을 때 학교의 보호 하에 도움을 받을 수 있지만, 졸업과 함께 취업을 할 경우 학교로부터 이러한 도움을 받을 수 없을 것을 우려하고 있었다.

- B04 저는 (조기취업이) 좋다고... 학교에서 배우거나 선생님께서 학생 신분이다 보니까 아까 말씀하신 것처럼 학생 때 공부하고 취업은 그 후의 문제라고 하셨는데... 그런 입장이 있다 했는데 학생 같은 경우 회사를 따로 알아보기도 힘들고 면접도 따로 봐야 되고 그만큼 취업하기가 더 힘들텐데 이제 학교 다니면 그만큼 선생님들도 고생을 해주시지만 그만큼 학생 수고 좀 덜어주시니까 학교 측에서 해주는 노력이 좋다고 생각합니다.
- B03 저도 (취업을 혼자하기는) 힘들다고... 저희가 찾아서 그렇게 할 수는 없잖아요. 만약에라도 저희가 찾아서 할 수는 있는데. 좋은 회사는 찾아볼 수는 없는 것 같아요.
- B02 그 아무래도 저희가 그, 저희는 대학교 졸업자하고 경쟁하기보다 똑같은 고등학교 졸업자랑 경쟁하기 때문에 그런 현실을 선생님께서 더 잘 아시고 선생님들께서 그동안 경험이 있으셨기 때문에 조금 더 지도를 잘 하실 거예요. 그런데 이제 아까 말씀해주신 것처럼 졸업 후에 취업처 선정이 된다면 저희는 분명히 저희가 굳이 학교에 연락하지 않으면 저희는 대졸자랑 경쟁해야 되는 사회일 테고 그렇게 되면 저희는 일단 시작 선상에서 다르기 때문에 조금 저희에게 불이익이지 않나 라는 생각이 들어요.

하지만 학생들이 학습중심 현장실습에 대해 무조건 반대하는 것만은 아니었다. 학교에서 취업처를 소개받더라도 취업처에서 하는 업무를 정확하게 잘 알지 못한 채 근로를 하게 되면서 경험하게 되는 어려움이나 확고한 진로계획을 가지지 않은 학생들의 경우, 학습중심의 실습을 통해 현장을 체험해봄으로써 자신의 진로에 대해 충분히 생각할 수 있는 기회가 될 수 있을 것이라는 점에서 학습중심 현장실습의 필요성을 인정하는 학생도 있었다.

- B04 완전히 취업 쪽으로 마음을 먹지 않은 친구들은 오히려 잠깐 힘들지 않더라도 가서 좀 더 자세히 일에 대해서 알아보고 그러면 좋을 거 같기 하지만 그렇지 않은 친구들은 가서 힘들더라도 이제 그만큼 일을 더 많이 배우고 낫지 않을까 싶어요. 이 전 제도같은 경우는 기간이 학생처럼 지내다가 기간이 되면 바로 회사 들어가서 바로 일을 시작하잖아요. 학생신분을 가지고. 그럼 가기 전에 아까 말씀하셨던 것처럼 학생 신분을 가지고 수당으로 교육하는 형식으로 이렇게 많이는 아니더라도 한 달 정도만 이렇게 가보고 그게 어느 정도 체험을 해보고 완전히 취업 쪽으로 가는 게 맞지 않을까 싶어요. 막상 선생님들 학생을 추천해주고 뭐 하는 회사다 알려주고 막 부모님들과 방문해서 한번 둘러보더라도 실제로 생산되는 거랑 경험해보지 않았기 때문에 자세히는 모를 거라 생각해요. 그렇기 때문에 한 달 정도라도 먼저 가서 체험이라도 해보고 나서 그렇게 해야 이제 무리가 안가고 부담이 되지 부담이 덜 가지 않을까 싶고...

학생들은 결국 현행제도를 이전과 같은 조기취업형 현장실습의 방식으로 되돌릴 수 없다면, 올해부터 시행하는 학습중심 현장실습 제도가 학생을 최우선적으로 고려하는 제도로 정착되길 희망했다. 또한 성급하게 제도를 도입하기보다 장기적인

관점에서 새로운 제도를 마련하고, 정책의 대상이 되는 학생들의 의견을 충분히 수렴한 후, 제도 도입을 위한 유예기간을 두어야 할 필요성에 대해 이야기했다.

- B02 아무래도 학생을 값싼 노동력으로 취급해서 그거로 이윤을 벌려는 게 가장 큰 문제점이 있는 것 같아요. 그래서 그걸 줄이려고 이걸 이 제도를 한 것 같은데 물론 이 제도도 장점이 없다고 하는 건 아니지만 조금 너무 성급하게 했기 때문에 아까 말씀드렸다시피 학생들의 실질적인 지금 저희가 하는 것처럼 얘기도 듣고 좀 수렴해서 좀 개선해서 나가면 괜찮아질 것 같아요.
- B06 보통 무엇을 결정을 하면 그에 따른 상황을 좀 멀리 보고 좀 대책도 함께 해야 되는데 그 대책 마련이 부족한 것 같아요. 그래서 당사자인 저희 입장에서는 엄청 해놓고 왜 책임을 안지지? 이런 생각도 들고 그러거든요. 그래서 좀 더 하루 빨리 대책이나 새로운 보완 해나가야 될 게 마련되어야 되지 않을까.

일부 학생은 정책 방향의 혼란을 지적하기도 하였다. 예를 들어, 취업맞춤반 및 산학맞춤반 사업 참여학생의 경우 12월 이전에 취업이 불가능하다는 2018년도 취업규정의 예외 대상으로 조기취업이 가능한 것에 비해 다른 현장실습 참여학생의 경우에는 조기취업을 금지하고 실습내용을 근로에서 학습 중심으로 변경하는 등 전반적으로 각종 사업과 정책 방향 간에 모순이 존재하고, 교육의 정체성에 혼란이 발생하고 있다. 이러한 현재의 상황에서 선행되어야 할 것은 직업계고의 교육목적을 명확하게 함으로써 직업계고의 정체성을 바로 세우고 관련된 부처의 다양한 사업 목적을 조정하는 노력이라 생각된다.

- B04 저 같은 경우에는 말씀해주신 것처럼 이제 학생에 대한 그 신분을 지켜줘야 된다, 그런 정책은 아무래도 일단 저희 학교 같은 경우 취업 맞춤반이라고 해가지고 개네들을 받고 회사 들어간다고 해서 그걸 위해서 이 학교를 결정해서 오는 학생 꽤 있는데 그 학생들 제쳐놓고 이제 갑자기 학생 신분을 갑자기 넣는다면 이 오는 학생들은 목적이(달라지기 때문에)... 그렇기 때문에 아예 정책 실행할 거면 바로 도입하는 것보다 이렇게 나눠가지고 취업지원학교는 취업을 나가고 이렇게 나눠서 하는 게 좋다고 생각해요

## (2) 현장실습제도 개선방안

학생들은 시행되고 있는 학습중심 현장실습 제도를 개선하기 위해 학생들에게 필요한 사항들을 다음과 같이 이야기하였다.

## 가. 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 사이트 운영

학생들은 학교 홈페이지나 교육청 홈페이지 등을 통해 취업이나 교육 정보를 얻는데, 각 학교별, 지역별로도 정보의 격차가 커서 얻을 수 있는 정보의 내용과 양이 다르다고 하였다. 학교 홈페이지의 경우 교사들이 다양한 취업 정보를 제공하고 있지만 학교마다 격차가 크고, 그러한 정보격차를 최소화하기 위해 직업계고 학생을 위한 사설 인터넷 사이트를 활용하지만 정보의 진위여부를 정확하게 알기 어려워 다시 정보를 확인하기 위한 노력을 해야 한다고 하였다. 학생들은 전국의 직업계고 학생들이 공통적으로 활용할 수 있는, 신뢰할만한 통합사이트 운영을 통해 취업처에 관한 정보는 물론, 교육이나 활동, 각종 제도 등에 대한 정보를 얻을 수 있길 원한다고 하였다.

- B06 정보격차가 되게 기분이 나빠요. 같은 정보데 왜 나는 못 봤지 이런 학교에 있으면서도 그런 거 많이 느끼기 때문에 지금 이런 민감한 사항같은 경우는 저희는 어찌면 앞으로 1년에서 2년 더 취업준비를 해야 될 수 있는 상황이기 때문에 저희한테는 진짜 화를 불러일으키는...
- B05 그런 정보가 중요하죠. 그래서 저희는 그러한 정보 격차를 최소화하기 위해서 인터넷에서 특성화 고생을 위한 방이 따로 만들어져 있어요. 그런데 가입해가지고 들어가서 정보를 조금 얻는다든지 저는 사실 그거야 다 자기의 정보 능력이겠지만 그것 또한 모르는 학생들이 정말 대부분이거든요. 또 거기 기업채용이 맞는지 안 맞는지 몰라요 저희는. 직접 그 기업을 찾아보고 취업 사이트 들어가지 않는 이상 그 기업이 우리의 그거 채용을 하고 있는지도 모르고 우리가 지원할 수 있는지조차도 잘 몰라요. 그래서 이런 것들을 저희가 찾거나 아니면 취업지원부선생님이 일일이 다 찾아주시거든요. 차라리 뭐 일괄적으로 고졸 애들이 할 수 있는 일괄적으로 교육청에서 공문을 보내준다든지 아니면 이런 식으로 해서 저희는 조금 더 많은 정보를 얻고 싶습니다.
- B05 이게 학교 홈페이지별로 다 차이점인거예요. 저는 사실 저는 이 학교가 되게 (정보가) 조금 없어가지고 다른 학교 막 찾아보고, \*\*지역 타 지역 찾아보고 이런 것도 많이 했었거든요. 학교별로 관리가 되지 않는다면 차라리 뭐 교육청에서라도 특성화고 해가지고 배우는 과목이 무엇이 있는지 어떤 활동을 주로 하는지 이러한 어떤 걸 배우면 어떠한 기업에 갈 수 있는지 이런 것들 주로 있었으면 좋겠고 아까 그 통합사이트 같은 경우도 인문계 학생들이 합쳐진 것이 아닌 특성화고생만을 위한 그런 사이트가 되었으면 좋겠어요.

## 나. 현장체험, 취업캠프 등 관련 현장직업체험교육 강화

학생들은 현장실습 외에 학교에서 제공하고 있는 현장체험이나 취업캠프 등이 학생들에게 실질적인 도움을 주는 내용으로 이루어질 필요가 있다고 하였다. 물론

학교나 전공에 따라서는 실질적인 체험교육이 이루어지고 있어 학생들이 학교에서 배운 내용을 관련 업체에 가서 실습하는 경험을 하고 있기도 하다.

B03 저희는 농기계 회사 회사를 가서 이제 체험 하루 나가는 것도 있고... (어떤 체험을 하는지?) 트랙터 분해 조립하고 미션이라는게 있어요. 이거 싹 풀어라... 다 분해 다시 조립. 모르는 부분은 거기 선생님들도 있고 그러거든요. 그래서 거기 회사 사람들이 다 알려주고 그러거든요.

그러나 많은 경우 현장체험이나 취업캠프가 실무경험보다는 현장견학 수준의 내용으로 구성이 되거나, 강사 한 명 당 배정된 학생의 수가 많아 실습을 해야 하는 경우에도 몇몇 학생에게만 기회가 주어지고, 그에 대한 피드백도 일반적인 수준에 그치고 있는 경우가 많아 학생들은 큰 도움을 받지 못하고 있다고 생각하고 있었다.

B05 취업캠프 그런 건 있는데 솔직하게 얘기하면 그것 또한 이론 중심이에요. 항상 저희가 하는 말이 야 애들끼리 하는 말이지만 저거에 돈 쓰는 것보다 차라리 우리한테 지원해주지 (어떤 방식으로?) 예를 들면 뭐라 해야 되지 좀 더 실습적인 부분 예를 들면 그런 산업체 파견 갔다 오고 그런 게 뭐, 간부수련회 이런 거 통해서 그냥 산업체 파견도 그냥 가서 사진찍고 끝이란 말이에요 차라리 그냥 현대자동차 만약에 공고 학생들이 현대자동차 가서 어떻게 그게 시행되는지 어떻게 그게 똑똑똑 만들어지는지 보고 온다면... 저희 같은 경우에는 한번 은행 직접 가가지고 통장 만드는 걸 지켜보고 이런 거에 돈을 쓰면 좋는데 그게 아니라 저희가 다 알고 있는 것 우리도 충분히 생각할 수 있고 우리도 충분히 아는 것들을...

B05 네, 취업캠프에서도 뭐 종이 책자 하나 주고 이력서 써보기를 하지만 선생님은 한분이시고 시간은 정해져 있는데 어떻게 저희가 스물다섯명인데 스물다섯명의 자소서를 어떻게 다 봐주시겠어요. 그러니까 그냥 몇 명 일어나서 해봐라 자기의 느낌 정도 3,4명이라고 해봤자 자신의 느낀 점 뭐, 괜찮은 것 같다, 이 정도만 말씀해주시고 가시니까 저희 입장에서는 딱히 도움이 안되는 것 같죠. 차라리 뭐, 외부 학원이라든지 전문적인 학원이 좀 더 괜찮은...

이에 학생들은 실무를 참관하고, 실무를 체험해보는 것에 의미를 두고 있고, 취업을 준비하기 위해 실질적으로 도움을 받을 수 있는 경험이 필요하기 때문에 현장의 특성과 업무를 이해할 수 있는 구체적인 교육을 요구하였다.

#### 다. 좋은 일자리를 위한 교육

학생들은 좋은 취업처를 보는 안목을 키우기 위한 교육이 필요하다는 의견을 제시하기도 하였다. 면담에 참여했던 많은 재학생은 물론, 졸업생들조차도 학교에서 연계해주는 취업처에 대한 신뢰를 보인 바 있고, 학교의 보호 하에 취업을 하는 것이 가장 좋은 방법이라고 생각하는 경향이 있었다. 그렇지만 졸업생들이 졸업 후 학교에서 연계해 준 취업처를 벗어나 다른 진로를 찾는 경우가 많음을 볼 때, 학교에서 연계해준 취업처가 학생들에게 좋은 일자리가 아닐 수도 있고, 학생들 스스로도 학교에서 연계해준 취업처가 최선일 것이라는 믿음만으로 학교에 과도하게 의존하는 경향을 보이고 있는 것은 아닌지 생각해볼 필요가 있다.

또한 졸업 전에는 학교에서 연계해준 취업처에 취업을 하더라도 졸업 후 다른 직업이나 진로를 선택하게 될 때에는 스스로 좋은 일자리, 자신에게 적합한 진로를 찾는 것이 무엇보다도 중요함에도 불구하고, 학교가 학생들에게 좋은 일자리가 어떤 것인지, 자신의 적성과 진로가 어떠한지에 대해 생각할 수 있는 기회를 제공해주지는 못하고 있는 실정이다.

B02 그, 약간 노동법 연수하면서 같이 얼핏얼핏 들은 것 같기도 하고... 그래서 제가 기억한 거는, 이제 학교에서 이제 외부활동을 나갔을 때 몇몇 학생들을 꾸려서 외부활동을 나갔을 때 그런 곳에서도 좋은 취업처를 보는 안목 그런걸 알려주는 것이 있었어요. 그래서 그런 걸 보면서 조금 많이 배웠고. (어떤 외부활동?) 그... \*\*사에서 하는 직업진로 멘토스쿨이나 그리고 다른 이제 다른 활동 약간 외부에 나가는 활동들을 취업과 관련된 하면서 그런 걸 들은 것 같아요. (어떻게 참여?) 그걸 자발적으로 신청을 받았어요. 신청자, 신청인원에서 더 많은 학생들을 지원하게 되면 그때는 각반별로 이제 수를 정해서 그 친구들을 선별해서 나가는 그런 제도였어요. (도움이 되었나?) 그때 저는, 어 그 때 이제 모의면접도 하고 기업 담당자 인사담당자 와서 기업 설명도 하고 그리고 이제 \*\*, \*\*\*\* 같은 구직 사이트에서 이런 면을 보고 이런 회사임을 알아야 된다, 이런 강요도 했는데 저는 그 마지막에 그 \*\*사이트, 저는 솔직히 잘 몰랐거든요. \*\* 볼 때도 고졸 검색하면 나오는 것들이 다 안 좋은 곳인 줄 알았어요. 왜냐면 대기업 공채들은 그런데 뜨기보다는 직접 자기의 사이트에 많으니까. 그런데 알고 보니까 듣고 보니까 되게 좋은 강소기업들이 많더라구요. 그래서 약간 그런 거를 선별해서 하는 것도 좋지만 학교에 직접 그런 분들이 초청되어서 하거나 아니면 그런 프로그램을 따로 만들어서 아니면 학교 수업 시간에 선생님들께서 직접 봐서 아 이 기업은 이런 이렇게 해서 좋은 기업이다 이런 기업은 이런 특성에 잘 맞다 이런 설명이 있으면 좋을 것 같고요. (도움이 되었는지?) 아 저한테는 많이 도움이 됐던 것 같아요

학교가 학생들에게 좋은 일자리를 연계해주는 것이 도움이 되긴 하지만, 학생들이 스스로 구직정보를 보고 어떤 점을 고려해야 하는지, 어떤 기준으로 일자리를 선별해야 하는지 등에 대한 교육과 더불어 취업 전 기업의 주요 업무나 특성에 대해 이해할 수 있는 기회를 제공한다면 학생들은 학교는 책임지고 학생들을 취업 시켜야 한다는 의무감을, 학생들은 졸업 후 학교에 대한 취업 의존도를 낮출 수 있고, 학생 스스로 자신의 진로와 직업에 대해 성찰할 수 있는 기회를 가질 수 있을 것이라 생각한다.

### 3. 현장실습 담당교사 면담 결과

#### 1) 현장실습제도 변화에 따른 학교의 상황

##### (1) 학교의 대응 및 분위기

##### 가. 학습중심 현장실습제도 유보, 관망

지난 2월, 교육부에서 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’을 발표한 이후, 직업계 고등학교에서는 학생들에게 현장실습 기회를 제공할 것인지 여부를 두고 다소 혼란스러운 반응이었다. 전공계열 특성 상 기존 현장실습업체가 선도기업에 지정되기 어려운 경우도 있고, 교육청에서 선도기업으로 지정되더라도 현장실습 담당교사가 업체 담당자와 함께 프로그램을 개발하고, 업체에서는 교육을 전담할 담당자를 배정하여 학생들에게 프로그램을 실행해야 하는 상황에서 업체 내에 과연 그러한 업무를 담당할 수 있는 담당자가 있는지 여부를 확인하기 어려운 상황이다 보니 많은 학교에서는 현장실습과 관련한 진행 절차를 잠시 유보하고 관망하는 경우가 많았다. 더구나 계열에 따라서는 관련 업체가 선도기업으로 지정

되기 어려운 경우가 많아 채용의뢰가 와도 유보하고, 선도기업으로 지정이 가능한 경우에도 채용시기가 맞지 않아 선도기업 승인 신청도 하지 못한 채 모든 것을 유보하고 있는 상황이기도 하였다.

C01 올해 이제 현장 체험 중심으로 제도가 바뀌면서 요구하는 서류들이 너무 많더라구요. 학교에서는 잠정적으로 아직까지 결정된 건 아닌데요, 잠정적으로 좀 유보를 시키신 상황이에요. (유보라고 하면?) 아니, 그러니까 현장체험을 나갈지 안 나갈지 아직 결정을 안 한 상태예요. 그러니까 예를 들면 지금 학생들이 현장실습을 갈 수 있는 기간이 최소 일주일부터 3개월까지 체험에 현장 실습을 나가는데 제가 올해부터 바뀌었잖아요. 나갈 때 학생들이 거기서 프로그램을 개발하라고 지침이 내려왔거든요. 그런 프로그램을 개발하려면 담당 선생님이 회사가서 그 현장 담당 교사하고 같이 프로그램 개발할 수 있는 그 시간적인 노력이라던가. 그 시간하고 경제적인 어떤 것들을 다 투입을 해야 되는데요. 그런 것들이 사실 담당선생님 한 두 분이 하기엔 너무 어렵구요. 더군다나 기업체 담당자의 현장에서 교사가 있는지도 없는지도 잘 모르겠어요. (중략) 본인도 일을 하기 바쁘는데 학생들을 데리고 일 하는 게 아니라 그 교육을 시켜줘야 되는데 그걸 담당할 사람이 과연 있을까. 과연 업체가 그거를 수용을 할 수 있을까라는 게 아직까지 학교에서 결론이 안 났기 때문에 학생들이 과연 어떻게 해야 할 지 아직 결정이 유보 상태예요. 아직 프로그램도 하지 않고 업체도 선정하지 않은 상태...

C06 선도기업, 솔직히 상업계에서 10인 이상 규모를 가지고 있는 업체가 많지 않고 저희가 특히 세무사무소는 특히나 인원이 적잖아요. 저희 생각에는 선도 기업은 거의 불가능하고 참여 기업 정도만 될 거다. 문제는 의뢰들이 들어와요, 작년에 이미 갔으니까. 그런데 참여기업들이 의뢰가 오는데 저희들이 봤을 때 그 회사는 선도기업 할 수 있는 수준이에요. 그러면 생각해봤는데 지금은 안되는데 실습 3개월 하시고 뭐 일주일 하시고 나중에 채용은 1월 1일부터 말씀을 드려버리면 그쪽 회사들은 당장 필요해서 뽑는 건데 어, 난처한 거죠. (중략) 일단 기업체 입장에서 본다면 현재 시점에서는 채용을 급히 원하는 회사들은 저희가 하나도 못 보낸 상태고 유보된 상태고요. 선도기업같은 경우는 승인 신청이 까다로워서 아마도 안될 것 같고... (중략) 저희도 지금 혼선이 빚어질 것 같아서 사실은 거의 유보 중이에요.

일부 계열의 경우 선도기업 지정 자체를 원하는 기업이 없고, 학생들 역시 훈련 수당을 받고 현장실습하길 원하지 않는 경우가 있어 선도기업으로의 현장실습은 포기하고 12월 한 달 정도만 참여기업에 현장실습을 내보내기로 결정한 경우도 있었으며, 선도기업을 제외한 참여기업에 실습을 보내지 않고 외부 업체를 학교로 초빙하여 학교 내에서 실습을 하는 방식을 선택하는 경우도 있었다.

C04 저희(농생명계열) 같은 경우는 작년에 내보냈던 기업 중에서 선도기업이 될 수 있을만한 회사에다가 먼저 올해 바뀐 제도 설명해드리고 이런 상황이니까 교육생을 맡아줄 수 있는 직원이 있는지 또 프로그램을 짜서 운영하실 그런 계획은 있는지 확인하고... 그리고 또 수당 부분에서 학생들을

만족시킬 수 없기 때문에 빨리 나가고 싶어하는 학생들이 없어요. 그래서 저희같은 경우에는 기말 고사가 수능 후에 11월 하순이면 끝나거든요. 그래서 12월 한 달 정도 어, 교육 실습 기간으로 잡고 1월부터 채용하는 것으로 계획을 하고 있습니다.

- C07 비슷한 생각일 것 같은데요 이 뭐 일반 그, \*\*에서는 현장실습으로 안 보내는 쪽으로 거의 모든 학교들이 돌아섰거든요. (중략) (실습을) 최소한으로 줄이고 선도기업 있는 경우에는 나갈 수는 있겠죠. 하지만 선도기업 기업에서 소화할 수 있는 그 학생들의 숫자가, 우리 학교는 한 졸업생들이 한 해에 졸업하는 친구들이 150명 정도 되면 받아들일 수가 없거든요. 그래서 올해는 사실 뭐 없다고 보면 될 거 같고요. (중략) 우리 학교 같은 경우에는 축산계열이나 식물 계열 같은 경우 현장 실습 프로그램을 이수해야 되니까 학교 내에서 외부 업체를 불러가지고 학교 내에서 실습을 하고 그걸 이수하는 걸로... (중략) 일반적으로 다 비슷한 거 같아요. 선도기업 같은 경우에는... 그리고 참여기업같은 경우도 굳이 보내야 되나 이런 생각은 하고 있거든요.
- C05 제가 지역에서 몇 개 학교 돌아다니면서 어떻게 운영하는지 봤어요. 봤는데 공립학교 같은 경우에는 아예 현장학습 안 밀어붙이려고 하더라고요. 왜냐면 교육청도 제가 보기는 \*\*교육청도, 일부 교육청도 보면 선도기업 승인 안 하겠다는 기업도 많아요. 선도기업을 안 해주는... 선도기업 자체를 아예 인정을 안 해주겠다고 하는 거죠. 왜냐면 지금 전부 다 보면 그 교육청과 그 학교는 타겟이 되는 거예요. 그러니까 관망하는 거예요. 어떻게 진행되는지 보겠다는 형식이 많고.

#### 나. 학교분위기 : 일관성 없는 제도로 인한 직업계고 정체성 위기

학습중심 현장실습제도가 시행되면서 교육부가 시·도교육청 평가에 양적 취업률 평가지표를 전면 폐지한다고 발표한 후 일부 학교에서는 학교 내 취업 관련 업무를 담당하는 부서를 축소하는 사례가 나타나기도 하였다.

- C05 어떤 데는 취업부서의 인원을 줄이는 학교도 있어요. 취업 안 해도 되는데 뭐 하러 취업부 선생님들이 들어와 있느냐. 그런 학교들도 있고 사례를 보니까 되게 다양하더라고요 그래서 지금 현장 실습은 학교에서는 이제 침체분위기에 들어간 것 같애요, 전체적으로...

제도적으로 조기취업 형태의 현장실습을 금지하는 분위기와 더불어 인문계 직업반 운영에 대한 발표 이후, 직업계고 교사들은 그간 취업을 메리트로 하여 학생을 모집해오던 직업계고의 정체성이 모호해지고 있으며, 이로 인해 직업계고의 존립 여부가 위협받을 수 있음을 우려하기도 하였다.

- C06 (중학교에 홍보) 엄청 나가는데 사실은 정체성이 모호해지니까... 직업교육은 맞아요. 그런데 취업도 못 간다고 라면서요? 이렇게 되어 버리니까 진짜 말하기가 애매한 상황이 있어요. (중략) 진짜 중학교 가서 애걸복걸해야 되고 저희처럼 취업 담당하시는 분들은 기업체 가서 애걸복걸해야 되고 학생한테 민원 다 받아야 되고 현장 교육청 민원 다 받아야 돼요. 그러니까 이 모든 것들이 너무 일관성 없이 가니까 가장 큰 피해자는 사실 학생이에요.

- C02 그나마 취업이랑 이런 걸로 아이들한테 어필을 해서 특성화고가 살았었는데, 취업이 안 되는 특성화고가 무슨 그제 있겠어요. 사실... 그냥 인문계고 가도 전문대 갈 수 있는 건데...
- C03 인문계도 직업반이 나오고 있고 그런 상황에서 굳이 특성화고의 메리트가 없어질 거예요. (중략) 저희 옆에, 지금 우리 특성화고 옆에 인문계가 있어요. 같은 재단에서 여고. 우리는 여상이고 그런데 거기에서 ITQ, 엑셀, 이런 회계까지 도입을 해버리면... 지금 엑셀은 다 자격증 따고 있고요. 한 학년 전체 2백명 시험 이렇게 보고 있고... 회계까지 두 개만 따버리면 굳이 특성화고 메리트가 없는 거죠.
- C06 중학교에서 이런 분위기가 나온대요. 옛날에는 그 뭐냐 부모님들이 특성화고를 그래도 취업을 하겠다고 그러면 특성화고를 보내보자 생각을 했는데 이제는 인문계 직업반이 있으니까... 무조건 인문계 가, 안되면 직업반 가면 되는데... 우리 느낌에는 직업반이 거의 1년 코스잖아요. 여기 선생님들 다 알겠지만 3년을 미치도록 가르쳐도 애 하나 보내기가 힘든데 1년 교육해갖고 개가 될 갖고 취업을 할 거냐 이런 얘기를 해요.

#### 다. 취업 시기 미스 매칭, 교사 이동으로 인한 졸업생 부유 예상

학습중심 현장실습이 도입되면서 현장실습 후 채용시기는 기존에 비해 상당히 늦춰졌다. 선도기업에서 현장실습을 하게 되는 경우에는 수업일수 2/3 출석 이후부터, 참여기업에서 현장실습을 하게 되는 경우에는 동계방학 후부터 채용이 가능하다. 결국, 선도기업의 경우는 11월 경부터, 참여기업의 경우는 1월 경부터 취업이 가능하다고 볼 수 있다. 그러나 대부분의 기업은 하반기에 채용을 완료하는 경향이 있어 기업의 취업시기와 학생들의 취업 가능시기 간에 불일치가 발생하게 된다. 나아가 교사들은 1월 초 교사의 인사발령 시기와 2월 졸업식까지 겹치게 될 경우 졸업예정자들의 취업은 거의 학교에서 지원받을 수 없는 상황이 될 것으로 예상하였다.

- C02 1월 1일 이렇게 가면 인사발령 나고 선생님도 바뀌고 막 그런 어수선한 분위기에서 사실 졸업생 관리가 안되거든요. 취업을 시키면... 그러니까 그 아이들은 고스란히 그냥 본인 스스로 알아서 다 해라. 이렇게 되는 분위기 분위기로 .아이들 자체도 요즘에 취업 자체를 안 하려고 하는 아이들이 많은데. 분위기가 이렇게 되어 버리니까 업체는 많이 보내서 취업은 시켜라... 그런데 아이들은 점점 취업은 하기 싫어하고 정말로 업체가 가서 선생님 업체 발굴하고 할 때 좀 치사한 경우도 많이 겪거든요. 자괴감 느끼고, 이렇게까지 해야 되나 싶기도 하고. 그런데 어쨌든 아이들이 취업을 하려는 아이들을 보내려고 노력은 하는데 지금 분위기에서 사실 선생님들도 이거 취업을 안 시키는 게 맞지 않나, 그런 생각까지 갖고 있거든요. 굳이 이렇게까지 취업을 해서 보냈을 때 애들 관리도 안되고 애들 입장에서 그냥 갔더니 뭐, 어떻게 하는데 말을 했을 때는 나는 이미 학교를 옮겨 있고 거의 그런 분위기가 되어 버리기 때문에 애들한테 미안한 거죠 괜히 그러다 잘못되면... 모든 걸 현장에서 책임지라는 거니까.

기존과 같이 학교에서 학생들의 취업처를 관리하고 취업을 연계해주던 시스템에서 벗어나게 될 경우, 적절한 취업처를 찾지 못해 부유하는 졸업생들이 증가할 것으로 예상된다. 이로 인해 교사들은 학생들이 군대를 가거나, 아르바이트를 하거나, 학교에서 관리하던 업체 보다 좋지 않은 일자리를 선택하게 될 가능성이 높고, 일부는 전혀 다른 진로인 진학을 선택할 가능성이 높다고 하였다. 결국 교사들은 모든 책임과 피해를 떠안는 것은 학생일 뿐, 누구도 학생의 장래에 도움을 주지 않는, 책임을 회피하는 구조로 가게 될 수 있음을 우려하고 있었다.

C06 그게 문제는 가장..1월 1일부터 취업을 된다고 하지만 1월 1일 연초에 어떤 회사가 그러는지 모르겠어요, 솔직히. 계획을 가지고 회사가 가기 때문에 대부분의 회사들이 대학생 채용도 공채가 거의 2학기잖아요 이렇게 1월 1일 딱 못 박아버리면 결국 그 애들은 정말 부유하다가 알바를 하다가 이리다가 남자애들은 대다수 군대를 갈 거고 갔다 와서도 부유할 거고, 여자애들은 부유하다가 가까스로 들어간 회사에 대해서 정확히 알지도 못한 채 가면은 또 적응도 어려울 거고... 애들이 저희가 면접 지도 다 느끼실 거예요. 면접 지도 정말 별 거 아니라고 하지만 애들 표정 눈빛 말투 하나까지 다 잡아줘요 학교에서. 그리고 학교가 있기 때문에 회사가 오히려 눈 감고 받아주는 것도 있어요. 그런데 이 아이가 졸업하고 지가 이직을 하려고 당연히 그만두고 이직을 하는 걸 보면 못 구하더라고요. 그런 것들이 아이들이 당장 스무살의 아이들이 현장에, 지금 당장 내년부터 나가서 애네들이 할 수 있을까? 정말 청년 실업 늘리는 행동이 아닐까라는 생각이 조금 듭니다.

더구나 직업계고에는 일반계고에 비해 가정형편이나 개인적인 사정으로 인해 취업을 목적으로 입학하는 학생들이 많아 다양한 맞춤형 사업을 통해 조기 취업을 하는 경우가 많았다. 그러나 기존에 비해 취업 시기가 늦어지고, 취업처의 제한이 생기는 현행 제도에 따르면 취업을 절실히 원하는 학생들의 기회를 박탈하는 불합리한 구조가 된다는 것이다.

C01 특성화고에 오는 아이들이 사실은 가정 형편이 좋거나 그런 아이들이 아니에요. 그중에는 정말로 제가 봐도 야야 너는 진짜 어떻게 사냐 할 정도로... 할머니는 아파서 누워계시고 혼자 알바해서 다니는 애들인데... 애네는 인제 저희 학교 당연히 맞춤형 사업을 하니까 그걸로 나갈 수 있는데 그게 아니고 이런 분위기로 가버리면 개네들은 되게 힘들죠. 그러니까 와서 최대한 자기는 빨리 취업을 나가겠다고 오는 애들이 꽤 여럿 있거든요, 학교에. 그런 아이들한테는 오히려 더 이런 구조가 불합리하게 느껴질 거예요.

또한 교사의 입장에서는 목표가 없고 인내심이 부족하여 적응이 어려운 학생들을 취업교사의 안정적인 보호 속에서 학교에서 연계한 좋은 일자리에 보내주어 사회에 발을 붙이고 나아가도록 돕는 것이 필요하다고 생각이 들기 때문에 조기 취업의 필요성을 강조하게 된다고 하였다.

- C06 저는 아이들이... 그러니까 저도 솔직히 안쓰럽죠. (중략) 사무실 환경 따라 다르긴 하는데 어린 나이에 가서 혼나고 그런 거 보면 안쓰러운 건 사실이에요. 그런데 나도 되게 고민이었어요. 내가 원데 애들한테 취업하라고 할까 대학 간다면 냅두지... 그런 생각을 많이 했는데... 기를 쓰고 대학을 갔어요. 그런데 정말 좋은 데를 갔으면 뭐라 안 하는데 그냥 말 그대로 허황에 차서 나는 대학 갈 거니까 전문대를 되게, 전문대를 4년제처럼 생각하는 애들이 되게 많아요. 그러니까 아무데나 전문대 자기 성적 맞춰갖고 학교에서 기차타고 내려가는 그런 데까지 가요. 가서 대학생입네 하고 다녀요. 그러다 학점 핑크 나가지고 졸업도 못 하는 경우도 있고, 졸업은 겨우 했지만 결국 돌아와서 취업도 못 하고 결국은 아르바이트 하는 애들도 있고... 그런걸 보면서 이 아이들이 과연 대학을 갈만한 아이들인가 대학을 가서 달라지면 모르겠는데 대부분 그런 애들이 전문대 2년이라는 세월이 금방 가잖아요. 그러니까 달라지지 않아요. 그래서 결국 서울에 가서 돈은 돈대로 쓰고 그냥 또 그렇게 알바나 하면서 다니는 거죠. 그렇게 생각하면은 그래도 좀 일찍 가서 철도 좀 빨리 들고 그런 차원에서 나쁘지 않겠다라는 생각을 하는데 그러면서 사실 고민이 많으실 거예요, 많은 분들이.
- C02 전 전(조기취업형 현장실습)이 낫다고 생각해요. 아이들이 인내심도 없고... 아이들이 한번 취업을 나갔다가 이틀 만에 들어와요. 사실 요새는 그렇게 했을 때... 그런데 아이들이, 그런 아이들을 설득을 해서 두 번 더 보내고 세 번 보내면 아이들이 현장에 대해서 처음에는 아, 이 회사만 이상하다고 생각을 하는데 또 그 회사 한 번 더 보내면 이 회사는 거기하고 좀 다르네... 그런데 마지막에 한 번 더 보내면 아 회사는 다 똑같네. 그러면서 계속 이렇게 일을 졸업 때까지도 일을 하더라도. 그러니까 이런 분위기면 애 보냈다가 똑같은 분위기면 다 관두고 나올 거예요, 아이들이. 선생님들이 더 일이, 업무량이 많더라도 또 보내보고 또 보내고 하면서 적응을 시키는 과정이 저는 필요하다고 봐요. 아이들이 워낙 요즘에 인내심도 없고 한데 그렇게 이렇게 바뀌고 나면 그런 과정이 없는 거죠.
- C05 조기취업 형태의 현장실습은 필요하다고 생각은 해요. 왜냐면 그 기간 동안에 선생님들이 케어를 하면서 애들이 주로 안정적으로 직장에 적응할 수 있도록 적응하는 기간에 선생님이 옆에서 케어를 해주는 거거든요. 기업에서 학생들 잘 모르잖아요. 일 잘 하고 못 하고 그런 걸로 판단을 할 때 옆에 선생님들은 학생들 편에 얘기해주고 기업입장에서 학생들 중간자 역할을 해주면서 애들을 안정적으로 역할을 했었는데 사실 1월 이후가 되면 그런 역할을 할 수 있는 사람이 없어져요. 보낸다 하더라도 결국에는 아이들이 혼자 그런 첫발을 내딛어서 거기서 감내해야 될 것들이 너무 큰 거죠. 누가 얘기를 해주겠어요.

## (2) 학생들의 반응 및 분위기

### 가. 불안하고 당황스러움

교사들은 현장실습 제도 변화로 인해 학생들의 반응과 분위기도 작년과는 사뭇 다르다고 하였다. 예년 이맘 때 즈음엔 이미 취업이 확정되고 많은 학생들이 학교를 떠나 취업처인 현장실습업체에서 일을 하고 있어야 하는 시점에 대부분의 3학년 학생들이 학교에 남아 있는 현실이다. 갑작스러운 현장실습 제도 변화로 인해 학생들은 당황스러움을 금치 못하고 있고, 한편으로는 무시당하는 느낌을 받기도 하였으며, 원하는 취업처에 취업을 하지 못할까봐 불안해하고 있다고 하였다.

C03 저희 학교 같은 경우에는 아까 말씀드린대로 (학생 중) 70%가 희망하는 게 있고. 그런데 갑자기 제도가 이렇게 돼버려서... 아, 왜 우리 때 이러냐고... 그래서 지금 예년처럼, 선배들처럼 8월부터 가기 시작했고. 지금 (실습을) 진행하고 해야 되는데... (중략) 학생들이 좀 불안해하죠. 정말 이게(취업의뢰) 안오는 거니까 학생들이 굉장히 불안해하고 있어요. 이 제도 때문에... (중략) 또 한 가지가 뭐냐면요. 이번에 수능 제도가 바뀐다고 했잖아요, 중3도 공청회하고 학부모들 다 그렇게 했잖아요. 그런데 왜 특성화 고등학교는 갑자기 제주도 사고 났다고 해서 갑자기 2020년에 시행될 것을 바로 덩겨서 이렇게 하루아침에 눈뜨고 나니까 제도가 바뀌었더라, 이렇게... 너무나 좀 이렇게 뭐... 무시 받는 느낌도 있고. 학생들은 당황스러운 학부모님들도 다... 아, 이게 우리 특성화고 현실인가 이런 느낌을 받고 소외받는... 네, 그런 느낌도 받고 있다...

### 나. 현장실습 대신 아르바이트, 또 다른 근로로 내몰림

학습중심 현장실습제도 시행으로 학생들에게 근로자로서의 지위가 아닌 학생으로서의 지위를 보장하는 현장실습 제도를 제공하게 되었지만, 조기취업을 기대하고 조기취업을 목표로 하던 3학년 학생들은 돈을 벌기 위해 아르바이트라는 또 다른 형태의 좋지 않은 일자리를 찾고 있었다.

C09 저희 아이들은 이제 가령 취업처가 나름 \*\* 안에서는 좀 괜찮은 편인데요. 취업률도 좀 높은 편이고 그럼에도 지금 3학년 아이들 지금 취업이 많이 지금은 10월 달 부터기 때문에 지금 현재 두 명이 되어 있는 상태거든요. 그런데 이 아이들한테 7월 달이 되니까, 시험 다 치고 나니까 아이들이 수업태도가 별로 안 좋아져서 왜 이래? 그랬더니 알바를 간대요. 그래서 지금

니네가 알바를 하면 안되는데... 이제 정시를 준비를 해야지 했더니, '선생님, 선생님은 우리를 너무 몰라요. 우리는 많이 어려워요. 원래 취업을 하러 왔기 때문에 저희는 돈을 벌어야 되요. 그런데 지금 학교에서는 취업을 안 시켜주니까 저희는 알바라도 해야 됩니다. 그래서 알바가 힘들어서 자요.' 그렇게 얘기를 해요. 그러면서 자기 용돈은 자기가 벌어야 되고요... 기본적으로 아이들이 이렇게 전체적으로 어려운 아이들인데...

#### 다. 취업대신 진학, 소속감이 필요함

교사들은 조기취업이 금지된 이후 일부 학생들이 취업 대신 진학으로 진로를 변경하는 경우도 있다고 하였다. 학생들 중 일부는 취업이 불확실한 현실을 맞게 되자 대학이라도 가볼까 하는 생각을 갖기도 하고, 부모들이 부추기거나 친구들이 원서쓰는 것을 보면서 대학으로 진로를 변경하겠다고 하는 경우도 있다고 하였다.

- C06 그리고 저희는 일단 간다는 애들은 이미 상반기 때 2학기 때 다 빠져버려서 겨울에는 거의 나지도 않아요. 취업이 저희가 거의 희망하다보니까 상황이 이러다보니까 다 대학 간다고 돌아버려 가지고... 말은 취업이에요. 희망은 취업인데 보면 혼자 원서 써와버리고 이러니까. 저희같은 경우는 좀 영향이 있는 거 같아요. 왜냐면 불안하니까, 부모님들이 점점 불안하니까 수시 대학교 써봐...
- C05 지금 진로설문 조사하는 거 의미가 없어요. 왜냐면요 저희가 지금 제일 걱정되는 게 취업 맞춘반 했는데 4주 훈련을 하거든요. 그런데 업체에서 돈을 받아 돈을 주고 나중에 업체 돌려주고 해야 되는데... 애들이 중간에 취업을 해야 되는데 취업을 안 해버릴까봐 걱정인거예요. 그러면 학교에서 다 물어야 되요. 작년까지 애들 포기원 내면 됐었는데 올해부터는 안된다고 그래서 물어내야 되는데, 지금 걱정이 뭐냐면 선도기업을 해갖고 선도기업 선정되면 10월 달에 나가는 애들은 문제가 안돼요. 업체 가 있으니까. 학교에 있는 애들이 문제인 거예요. 옆에 있는 애들이 나 수시 어디 대학 쓰는데... 썼어요. 나도 한번 써볼까. 합격했어요. 그러면 아예 안 가요. 나 대학 됐잖아요. 그러면 부모님이 야, 공부해. 어린 나이에 무슨 돈 벌라고 그래. 돈은 나중에 평생 벌 수 있는데... 그러면 애들 바뀌는 거야... 애들이 쓰면 내가 쓰는 거 나도 한번 써보는 거죠.
- C02 특성화까지 갔는데 취업도 안 되고 대학도 안 가면 그냥 봉 뜨는 거니깐... 취업이 안되니까 대학이라도 가라, 거기까지 엄마가 내줄게... 이런 식인 것 같아요.
- C11 왜냐면 우리 학교에 오, 특성화 고등학교에 오는 특히나 시골에 작은 소학교일수록 학생들이 제일 낮은 게 자존감이에요. 그런데 이 아이들한테서 소속감을 뺏어버리면 우리 학생들은 설 데가 없거든요. 그런데 이 아이들은... 더 나은 소속감으로 갈 수 있는 방법이 지금 현재 고3때 선택하는 그런 회사에 취업했다 아니면 전문대학이라도 가야되는 거야. 아니면 향후 군대를 가기 전까지 일 년 동안은 백수 생활을 해야 되요. 그렇잖아요. 우리 아이들이. 그 다음 세 번째로 아무런 소속감이 없을 때 그럼 난 어떻게 할래? 물으면 군대갈게요 말하거든요. (중략) 그래서 취업을 하거나 아니면 정말 자기도 알아요. 대학가서 공부 끝까지 못 할 거란 거... 그런데 자기가 대학이라도 간다고 말해야 그나마 친구들한테 다른 사람들한테 자기를 표출할 수 있는 방법이 근데 그거밖에 없는 거거든요. 그런데 인제 대학 갈라고 치면 시골 아이다 보니까 지원금은 많고 어쨌든 공짜로 갈 수 있는 방법은 있으니까.

## 2) 학습중심 현장실습 제도 추진 상황

### (1) 선도기업 지정

학습중심 현장실습 제도의 주요한 특징 중 하나는 현장실습업체를 선도기업과 참여기업 등 두 개의 Track으로 나누어 채용시기를 탄력적으로 조정하도록 한 점이다. 선도기업으로 지정된 업체의 경우, 기업과 학생(학교)간 매칭을 통해 교육과 연계한 학습중심의 교육훈련을 실시하고 수업일수 2/3 출석 이후 학생 채용이 가능하며, 참여기업으로 지정된 업체에서는 기업과 학생(학교)간 매칭을 통해 교육훈련 후 실시 후 동계방학부터 채용이 가능하다고 규정하고 있다(관계부처 합동, 2018.2). 이에 시·도교육청은 관계기관과 연계·협력하여 일정기준을 충족하는 업체에 한하여 선도기업을 지정하도록 추진하도록 하고 있다.

그러나 전공계열에 따라서는 전공에 적합한 현장실습 업체가 선도기업의 기준에 맞지 않아 학생들이 현장실습을 할 수 없는 경우도 발생하고 있다. 이러한 현상은 공업계열에서는 크게 문제가 되지 않는 반면, 상업이나 농업계열에서는 비일비재 하게 나타나고 있다. 예를 들어, 선도기업 지정에 있어 직원 수 혹은 사업장의 규모가 하나의 지정 기준이 될 경우, 대기업의 생산라인에서 실습하는 것은 가능한 반면 도제방식으로 기술을 전수받거나 전문적인 업무를 배울 수 있는 소규모의 작업장에서는 실습이 불가능하기 때문에 학생의 장래를 놓고 볼 때엔 오히려 부적절할 수 있다는 것이다. 더구나 업체에서 원하는 채용시기와 실습시기가 맞지 않는 경우가 많아 실습업체를 구하는 것이 더 힘든 실정이다.

C06 가장 큰 문제가 뭐냐면 그래도 공업계는 기본적인 라인에 인원들이 있으니까 10인 이상의 충분히 되지만 상업이나 농업에서 아까 말씀하신 것처럼 장인이나 세무사는 보통 자기 포함해서 5인을 안 넘기는 게 대다수인데... (중략) 불만을, 불평을 하려는 게 아니라 가장 현장을 많이 아는 교사들의 의견은 그냥 덮어버리고 위에서 좋은 거니까 밀어붙여, 너희가 맞춰 하니까 교사는 어디다가 말도 못 하고 그 민원을 고스란히 안게 되요. 학생의 민원, 기업의 민원 학부모의 민원... 그래서 선도기업은 당연히 지금 못 하는 거고... 근데 참여기업이라도 해줄 수 없는 게 참여기업하고

일주일 실습하고 난 다음에 또는 세 달 실습 하고 난 다음에 1월 1일부터 채용해주세요, 그러면 어떤 회사가 포함되어 있는 걸 좋아하겠어요. 그러니까 이 모든 것들을 전부다 현장에서 너네가 알아서 해 해버리니까 저희는 진짜 답답한 거죠.

C07 특별한 거는 없고 마찬가지로. 그 기업의 규모 때문에 많이 막히는 부분이... 특히 동물, 식물 같은 분야는... 축산업 같은 경우가 매출이 3백억 정도 되는 회사들도 직원 몇 명.. 이런 경우가 많다보니까 취업 나가기가 실질적으로 많이 힘들죠.

C11 예를 들어서 식물 쪽이나 식품 쪽, 그리고 또 식품 쪽이면 공장이에요. 아무리 두부를 만들어도 \*\*면 대기업이 되는 거거든요. 그런데 동네 두부공장 가버리면 도체가 되어 버리는 거거든요. 그 차이가 어마어마한 거거든요. 그런데 그런 식으로 따지면 마을에 있는 명인의 두부공장은 이제 어느 누구도 못 보내요. 그럴잖아요. 오히려 \*\*두부공장 가서 일 하는 것보다 훨씬 더 이 아이의 미래에 좋을 수 있지만 동네 두부공장은 이제 더 이상 못 보내는 게 되어 버리는 거고... 농장의 포도농원이나 이런 곳들도 인제는 아예 어떤 경우도 보낼 수 있는 경우가 없고...

또 다른 문제는 교육부의 동일한 지침이 있긴 하지만 시·도교육청에서 선도기업을 선정하는 절차에 따라 선정 결과가 지역별로 다를 수 있다는 것이다. 특히 공업 계열의 경우 해당 시도에 있는 업체에서만 현장실습을 하는 것이 아니라 공업단지가 있는 다른 시도로 이동하여 실습을 하는 경우가 있다. 그러다보니 한 공업단지에 있는 업체를 여러 시도에서 선도기업으로 선정하기 위한 절차를 거치면서 한 지역에서는 선도기업으로 지정이 되었지만, 다른 지역에서는 선도기업으로 지정이 되지 않을 수도 있다. 각 시·도교육청별 기준에 따라 현장실습 기관이 지정되고 운영되기 때문에 크게 문제가 되지 않는다고 볼 수도 있지만, 문제가 발생할 경우 선도기업 지정의 책임은 각 시·도교육청이 떠안게 되는 구조이므로 시·도교육청은 선도기업 지정에 있어 매우 소극적인 태도를 갖게 될 가능성이 높다.

C05 선도기업 지정을 할 때 교육부에서 정확하게 지침을 내려줬어요. 지침을 내려줬는데 시·도교육청에서 선도기업을 선정하게 되어 있어요. 그래서 각 시도별로 각자 달라요. 그래서 \*\*에서 선도기업 됐다 그래도 뭐 저기 OO도에서는 선도기업이 안될 수가 있어요. 기준이 다 시도 교육청별로 알아서 하게 만들어놨기 때문에 그리고 \*\*에서 된 선도기업에 다른 시도에서 선도기업 못 보내요. 그 \*\*지역에 있는 학교만 보내는 거예요. 똑같은 기업이라도. 그러니까 그 시도 교육청에서 다 책임지라는 얘기랑 똑같은 거죠. 그러니까 '승인해줬어? 여기는 안 해줬는데 너희는 승인해줬어? 사고 생기면 당신이 책임져' 이라는 거예요. 교육청에서 어느 교육청에서 내가 선도기업을 굳이 해주려고 하겠어요? 안 해주지 괜히 선도기업해줬다가 어디 시도에서 안 해줬는데 해주고 이런 문제가 생기면 취업하기가 교육청도 눈치보는 거예요. 책임질 수 있는 말을 안 해요.

이에 교사들은 선도기업 지정에서 있어서 유연성을 가져야 할 필요성에 대해 이야기하였다. 각 시도별로 다른 기준이 존재하고 있지만, 고용부나 교육부 등에서 선도기업으로 지정된 업체들을 전반적으로 관리하고 인증을 하는 방식 등으로 관리를 하여 지역에 관계없이 선도기업으로 지정된 업체로는 현장실습을 보낼 수 있도록 하는 방안에 대해 고려할 필요가 있다고 주장하였다.

C05 좀, 저는 현장실습 유연성을 좀 줘야 된다고 생각해요. 그리고 선도기업 선정하는 것도 교육청에서 할 게 아니라 교육부에서 각 시도별로 이렇게 위탁을 주든지 해서 같이 똑같은 해야 될 것 같아요. 시도별로 다른 문제가 있고요. 그리고 인제 사실은 어떻게 보면 그런 선도기업 인정해준 부분에 대해서 관리를 그쪽에서 해야 되요. 인정에 대해서 그래서 OO에 있는 학교와 \*\*에 있는 학교에 있는 애들이 선도기업 되었으면 거기에 있을 거 아니에요. 그러면 늘 가서 지도 감독하고 관리감독 하고 그런 것들이 시도별로 교육부에서 만들어서 고용부 지원을 받든 그렇게 해서 만들어서 거기를 관리를 하고 선도기업 유지 관리를 하고 다시 재인정을 했든 이런 식으로 관리가 되고 우리는 거기 선도기업 선정된 대상으로 학생들 취업을 내보내고 이렇게 해야지 맞는거지. 우리가 업체 개발해서 선도기업 신청하고 처음에는 우리가 할 수 있어. 그러니까 학교에서 좀 더 도와줘라, 좋은 기업 있으면 선도기업 신청을 해줘라, 그러면 우리가 심사하고 선도기업 지정을 해주겠다. 그러면 다른 학교들도 다 그 기업에는 어느 시도를 가리지 않고 다 취업할 수 있고 그래서 그런 기업들 많이 만들어 양성해 나가야 될 필요가 있는데 단순히 학교에 제재만 하고 있는 꼴이어서 그런 것들이 좀 보완이 되어야지만 안정적으로 풀리지 않을까..

한편, 교사들은 기업이 아직 선도기업과 참여기업의 개념에 대해, 그리고 이에 따른 현장실습 제도의 차이에 대해 정확하게 인식하지 못하고 있어 기존의 방식대로 여름방학 때부터 학생들에 대한 취업 요청을 하는 경우가 많다고 하였다. 이에 학교에서 변화된 제도에 대해 설명하고 학생 채용을 위해서는 선도기업 지정 절차를 거쳐야 한다는 것을 설명하면 복잡한 절차로 인해 대체로 채용을 유보 혹은 포기하거나 자기 업체를 평가하겠다는 뉘앙스로 받아들이며 기분나빠하는 경우도 있어 그간 유지해온 산학 연계에 다소 어려움을 갖게 되는 경향도 있었다.

C01 기업체는 무슨 기업인지 선도기업인지 몰라요 그러면 지금 당장 학생들을 채용하기 위해서 의뢰를 하면 '아, 이거 선도기업으로 지정이 되어야 됩니다' 절차를 알려주면 그 절차 기간 동안, 또 그럴려면 '아, 예, 저희 내년에 하겠습니다' 이렇게 얘기... 지금 이것에서 현장을 아무것도 모른다는 거예요.

C08 일단 아까 제가 저기 선도기업 얘기하면서 어제 갔던 회사 예를 들면, 정말 뭐냐 이거 우리 회사를 평가하겠다는 말씀이나 그런 뉘앙스같아서 좀 기분 좋게는 받아들이지 않는 것 같더라고요. 그리고 '우리가 만약에 선도기업의 요건에 들지 않으면 1월 달에 보내겠다는 겁니까?' 라고 그렇게 얘기해서 그렇지 않도록 않게 되도록 하여튼 교육생 취업으로 얘기를 했어요.

## (2) 교육훈련 프로그램 개발 : 기업의 인식 부족

학습중심 현장실습의 또 다른 주요한 특징 중 하나는 실습 내용에 관한 부분이다. 기존의 현장실습이 근로 중심의 실습이었다면, 학습중심 현장실습은 실무과목과 연계한 학습중심의 교육훈련에 초점을 두고 있으며, 이러한 교육훈련 프로그램의 운영을 위해 현장 실무와 연계하여 기업과 교사가 교육과정을 개발하도록 하고 있다.

그러나 이러한 상황은 학교에서 현장실습을 담당하고 있는 교사 이외의 다른 교사들조차도 정확하게 인식하고 있지 못한 상태이며, 나아가 현장실습을 담당할 대부분의 업체는 더구나 이러한 현실을 더 인지하고 있지 못한 상태이다보니 학교에서 프로그램 개발을 위해 협업해야 할 것을 요청할 경우 현장실습 자체를 거부하는 경우도 있다고 하였다.

- C02 그러니까 업체들한테 엄청 혜택이 엄청 많아서 자기들끼리 이걸 해야 되겠다 달려들어서 경쟁력을 갖고 아 그럼 우리가 해야지 이게 아니라 학교 측에서는 '아, 이거 프로그램 좀 같이 해요' 부탁하는 입장에서.. 부탁... '아, 알았어, 알았어... 인맥도 있고 하나까... 아, 알았어, 해줄게' 했는데 '프로그램 개발해야 되요, 뭐도 해야 되요...' '안 할래 이럴거면...' 저흰 '아, 저희가 할게요...' 이런 분위기인거죠. 그러니까 업체 쪽에서 달려들어서 하는 분위기가... 저희가 계속 부탁하는 입장니까.
- C05 지금 문제는 현장 실습 프로그램을 만들잖아요. 4주, 3주, 1주 이상인데 그걸 만들어서 프로그램대로 운영하겠냐? 그런데 표준협약서 만들어서 나가잖아요. 그거 안 지키면 기업이 벌금 물어야 돼요. 그걸 프로그램 연결했을 때 학교랑 연결해서 하는 절차가 있어요. 그것도 전혀 몰라요 그런 거 있다라고 하면 더 안 할 거예요. 이대로 해야 된다 라고 하면 근데 내가 만들었냐, 니네 학교에서 만들었지... 같이 만들자고 하면 우리가 그거 만들 시간이 어딴냐고... 어떻게 애들을 이대로 교육을 시키냐 그럴 거예요.

실제로 공기업이나 대기업을 제외한 중소기업에서는 NCS 실무과목과 연계한 현장실습 프로그램을 교사와 함께 개발할 인력도, 이를 운영할 인력도 준비할 여력이 없는 경우가 많다. 결국, 학생들이 현장실습을 할 수 있게 하기 위해서는

교사들이 프로그램을 만들어서 기업에 설명하고 훈련시켜 줄 것을 요청해야 하는 상황이 되고 있다.

- C05 근데 실질적으로 좋은 기업, 그런 여건이 되는 기업들은요, 고등학생들 안 뽑아요. 진짜 필요한 고등학생들 써야 되는 기업들에서는 그런 여력이 안돼요. 그런 현실들을 모르는 거죠 어떻게 보면 위에 계신 분들은 모르는거죠.
- C09 그러니까 NCS에 맞춰서 만드는 것을 실제로 기업체에서 공기관이나 이런 데는 어느 정도 되어 있어요. 그래서 그분들은 직무분석을 딱 그렇게 해서 학생들을 뽑으니까 상관이 없는데 일반 회사들은 그게 안 되거든요. 현장에 계시는 분들이 그 어떤 그런 교육을 받은 분도 아니고 기술을 배우고 와서 그 자리에 앉아 계신 분들도 계시잖아요. 그러면 그 부분에 대한 것을 저희 현장에 있는 선생님들이 실제 NCS 모델에 맞춰가지고 현장실습 운영 계획서 뭐 프로그램 구성 및 운영 계획서 그려가지고 한 주 짜리 4주 짜리 아니면 그 3개월짜리를 이거를 학교 내에서 다 만들어가지고 그 분 그걸 저희들 요렇게 해주세요 하는 형태로 해가지고 도장받아가지고 현장 실습을 시키는 형태라서 특히 많이 힘드십니다.
- C06 말이 공동 개발이지 결국은 현장 학교현장에서 선생님들이 막 밤새서 하고 기업체 가서 봐주세요...

### (3) 학습중심-근로자성 배제

현장실습 제도 변화로 인해 학생들이 크게 체감하는 문제 중 하나는 수당의 문제일 것이다. 학습중심형 현장실습은 기존의 조기취업형 현장실습이 ‘근로’를 중심으로 하고 있었던 것에서 탈피하여 현장실습생에게서 근로자성을 배제하고 ‘학습’에 초점을 두고 있기 때문에 산업체 현장실습 기간 중 교육훈련 프로그램에 참여하는 학생에 대해서는 정부가 산업체 현장실습 참여에 필요한 교통비, 식비 등을 포함한 현장실습 수당을 월 20만원 지급하기로 하였다. 이에 현장실습생은 근로계약서 작성, 최저임금 보장, 4대 보험 가입, 연차휴가 사용 등의 근로기준법의 보호를 받지 못하는 상황이 되었다.

교사들은 학생들이 학습이 아닌 근로를 하게 될 경우 학교로 다시 돌아올 수 있도록 하고 있지만, 근로와 학습, 현장실습의 경계는 매우 모호하기 때문에 실습의 기회를 준다는 명목으로 근로를 하게 하거나, 간단한 잡무라도 시키게 될 경우 근로와 학습, 실습을 규정할 수 있는 기준은 매우 주관적일 수밖에 없다고 하였다.

또한 같은 학생이긴 하지만 도제학교 학생들은 근로자성을 인정하여 근무수당을 받는 데 비해 현장실습생은 교육훈련이기 때문에 근로자성을 배제하고 근무수당이 아닌 훈련수당을 받는다는 것은 학생들에게 이해되기 어려운 문제라고 하였다.

- C11 교육청에서 지원금을 주겠다고 생각하는 이유도 이게 온전히 교육으로만 이루어지겠냐, 학생들이 느끼기에는 파트별로 순환제로 돌면서 잔업을 잔무를 하는듯한 인상을 주지 않겠냐 어차피 한 달 동안 어느 어느 강의실에 앉아서 교육을 받는 게 아니고 파트별로 순환을 돌면서 잠깐 잠깐씩의 체험을 해보는 경험이라면 학생들의 대해서 엄청난 민원이 들어올 거고, 그러면 교육청도 그거에 대한 감당이 안되니 지원금을 줘서 어찌 생각하면 학생들 입장에서는 어, 알바 개념 그러니까 내가 만약에 알바를 가서 일을 한다면 이 정도 임금을 받지 않겠냐를 납득할 수 있을 정도의 금액이 생겨야 학생이든 학부모든 민원 제기를 안 할 거니 그에 합당한 정도의 금액을 합쳐보면 어차피 수당 20만원 나오고 뭐 회사에서도 야가 말한 몇 십만원 정도를 준다고 하고 그러면 교육청 주고 해서 한 달 임금에는 70% 정도 미치는 그 임금 정도의 돈을 채워주 주는 게 맞지 않나 이렇게 인식하는 개념들도 있으신 것 같으세요.
- C06 지난번 회의 때 노무사님 통해서 얘기를 들었는데, 교육 수당을 준다고 해도 일단은 회사에서 조금이라도 받으면 근로를 해야 되는 입장이 된대요, 이게. 그러니까 교육부에서 얘기하는 거랑 노동부에서 얘기하는 게 다르더라고요. 그래서 회사에서는 한푼도 받지 않는 게 아이들한테는 진짜 순수하게 너 학습만 했어라는 개념이 되고....
- C01 똑같이 나가서 도제학생이고 학생인데 2,3학년 때 나가서 7시간 8시간 근무하고 5시간 인정받아서 그걸 계산해서 또박또박 주는데 우리 애들은 현장실습 나간다 해서 학생신분이니까 교육받는 거니까 만원으로 측정해줄게 이거는 일방적인 거잖아요.
- C09 그런데 회사에서 안 줄 수가 없대요. 왜냐하면 채용 연계형이기 때문에 자기네들은 요 현장학습이라는 체험과정을 3개월을 하지만 실체는 이 아이들 채용이라는 계획으로 들어가 있기 때문에 저희 지금 나가있는 아이 같은 경우에도 교육부하고 의논했었거든요. 그랬는데 회사 입장에서 이걸 안 줄 수가 없대요. 그래서 결국 거기 그대로 해서 회사에서 주는 경우면 그걸 그대로 받을 수밖에 없는 상황이에요.

수당의 문제뿐만 아니라 근로와 학습의 경계 역시 매우 모호한 지점이다. 현행 제도는 실습처에서의 근로를 금지하고 있으나, 실제로 업체에서 학생에게 일을 시키더라도 학생이 근로가 이루어지는 것에 대해 문제를 제기하기 어렵고, 만일 문제를 제기하더라도 그것이 실습이고 학습이라는 명목으로 자행될 경우 그것을 명확하게 구분할 수 있는 기준이 존재하지 않는다는 것도 문제가 된다. 더구나 업체에서 학생들에게 임금이라는 명목으로 수당을 추가하여 제공할 경우 그것을 금지하는 조항도 없고, 학생들 입장에서는 현장에서 추가수당을 받기 위해 근로를 할 가능성도 발생할 수 있는 상황이다.

C08 형식이나 소유 가지고 선도기업을 만들고 하는 것은 충분히 가능하지만 저는 되게 부정적으로 보는 것 중에 하나가 학생들이 어차피 옮이거든요. 가면 너 오기 싫으면 말아라 그런 식이기 때문에 실제로 현장실습을 담당하는 누가 있다 서류상 있더라도 '너 여기서 실습하는 거야. 너 기회 즐려고 하는거지.' 이... 근로가 되죠. 근로가 되는데 그 근로에 대해서 학생이 '아, 나 일하는 게 아니라 배우러 왔는데 왜 일을 시키십니까' 말 못 한다고요.

#### (4) 노무사회 지도점검

교육부는 현장실습 업체 지도 및 점검 강화방안으로 현장실습, 노무관계 등에 전문성이 있는 전문기관에 위탁하여 참여기업에 대한 자율점검 이행을 지원하겠다고 하였다. 교사들은 학생들이 안전한 환경에서 실습을 할 수 있도록 점검을 하는 것은 반드시 필요한 절차일 수는 있으나, 현장실습 업체에서는 교육훈련 프로그램을 만들고 공인 노무사회의 지도점검을 준비해야 하는 등 업체에서 준비해야 할 일들이 가중되면서 직업계고 학생들의 실습을 기피하는 현상이 발생하고 있다고 하였다.

C06 회사 입장에서는 노무사랑 협약단체가 오는게 너무 싫은 거예요. 그러니까 그냥 기피 대상 1호가 되는 거예요. 특성화고 애들은. 그 서류도 해야 되고 노무사도 온다고 하고... 이러니까 잘못하면 매스컴에 올라가고...

C05 우리 애들 쓰면 노무사 나와서 검사도 할 거고요, 여기 나와서 선도기업 실사도 나와서 회사 안전한덴지, CEO 마인드도 본다 그러고... 그러는데 '우리 애들 써주세요' 이게 힘든 거예요.

#### (5) 다양한 현장실습 유형 도입

교육부는 학생들이 취업역량을 강화할 수 있도록 선도기업이나 참여기업으로의 현장실습 이외에 산업체 체험형 현장실습, 연계교육형 현장실습 등 다양한 현장실습 운영유형을 제시한 바 있다. 그러나 현장실습 담당교사들은 이전의 경험을 통해 이러한 현장실습 유형이 무용함에 대해 토로하였다. 채용이 연계되지 않는 실습의 경우 학생들이 실습에 대한 의미를 충분히 갖지 못하는 경우가 있고, 학생들 스스로 동기를 갖지 않은 채 하는 실습의 경우는 교육으로서의 의미를 갖지 못하기 때문이

라는 것이다. 더구나 위탁교육을 주관하는 기관이 교육부가 아닌 노동관서인 경우에는 학생을 학생이 아닌 근로자로 보고 기능 중심의 교육이 이루어지는 경우가 많다고도 했다. 이에 대체로 학생들이 졸업 후 할 수 있는 일은 전문적인 업무가 아닌 성실함을 기반으로 하면 어느 정도 적응할 수 있는 업무이기 때문에 다양한 외부 시스템을 도입하기 보다는 교육부가 고등학교 교육 수준에 적합한, 인성을 기반으로 한 교육 시스템을 도입하는 방향으로 나아갈 필요가 있다고 하였다.

C08 지방에서 지방, 그 도교육청에서 실적이나 그런 걸 위해서 그런 교육 프로그램을 한 2,3년 했었던데요. (중략) 제일 중요한 게 뭐냐면 채용이 연계되지 않으면 아이들도 아무런 의미가 없고, 또 그 주관하는 곳에서도 학교에서 알아서 넣어주세요, 그러면 자기들은 실적 올리려고... 어차피 거기서 전혀 다른 분야로 일단은 보내면 아, 그랬으면 얼른 빨리 때려 맞추세요. 서류 맞추세요... 그런 의미 없는 것을 할 필요가 없다 이거죠. 정부 예산 받아가지고 그냥 회전하는 식이에요 그 이 양성 기관 있으니까. 알리려는 기관 있으니까 이걸 놀릴 리는 없고. (중략) 왜 그러냐면 실제로 자기가 진짜 필요해서 가는 학생들 가령 전문대학을 나왔는데 진짜 기능이 필요해서 가는 아이들은 할려고 하는데 그 아이들은 아무 목적 없이 가거든요. 문제는 학교에 있는 건 싫고 딱 나가는 건 좋으니까. 그리고 위탁에 현장실습이라기보다는 위탁 교육이예요. 학교에도 똑같이 할 수 있는 거를 굳이 입학을 시킬 필요가 없거든요. 아까 얘기한 것 같이 자기를 꺼만 생각하는 거예요. 우리 실적, 우리는 이렇게 일자리 창출에 기여를 했다, 그래서 예산을 더 주라 그런 거 밖에 안된다는 거예요. 학교는 그냥 그 놀음에 놀아나는 거고. 제일 중요한 것은 학교가 주체가 되어야하는데 이 도제도 다 마찬가지로 같아요. 뭐 고용센터라든지 고용부라든지 어떤 산업인력공단이라든지 이런 쪽에서 모든 걸 다 만들어가지고 이렇게 하세요 하면 알겠습니다 하고... 학교와 현장은 전혀 다른 생각을 갖고 있는데 그런 시스템을 다 만들어놓은 자체가 교육기관이 아니라 노동 관서라는 거예요. 그런 사람 입장에서 보면 정말로 학교에서 중요한 것은 아이들 여러 선생님들 다 아시겠지만 아이들 인성만 좋으면 기능 배우는 거는 아무것도 아니라는 거야. 우리가 얼마나 애들 막 전문기능인들 만들어서 보내는 게 아니기 때문에 인성만 좋으면 충분히 그 회사에서 적응하면서 자기 업무 다 소화할 수 있거든요. (중략) 노동관서는 일반 학생들을 보는 게 아니라 근로자로 보고 하기 때문에 학교에 그냥 단순 기능만 보는 거예요. 인성을 만들어서... 그게 어떻게 보면 올바른 학교에서 할 수 있는 올바른 교육인데 학교에 그게 아니라 정확하게 어떤 나사를 몇 번 돌려야 되고 이렇게 해야 정답이라는 건가 강조를 한다는 거예요. 그게 이제 전반적인 어떤 교육 지금 서서히 교육부에서 그거를 느끼고 있는 것 자기 권리를 찾기 위해서 고용관서 쪽하고 하는 데 아직 멀었다는 생각이 들더라고요. 교육부는 교육, 고등학교 교육에 맞는 그런 것이 되어야 되는데 이게 자꾸 외부에 것을 가져다가 문제점이 발생하고 시스템이지만 혼란스럽게 되는 거죠, 시스템 자체가. 물론 이 혼란 속에서 서서히 발전을 하겠지만 자꾸 이것도 좋다하면 무조건 갖고 와, 이거 좋다하면 갖고 와... 그런 것들이 조금 통일이 되면 좋을 거 같아요.

### 3) 현장실습제도 개선방안

FGI에 참석한 교사들은 학습중심 현장실습의 문제점에 대해 토로하였다. 그러나 교사들의 우려는 학습중심 현장실습 자체의 문제라기보다는 현장실습제도를 둘러싼 제반 여건에 대한 충분한 고려가 되지 않은 채 단기간 내에 변화된 제도를 도입하는 과정에서 발생하는 혼란에 대한 것으로 볼 수 있다.

교사들은 학교에서 학습중심 현장실습을 준비하는 과정에서 과도한 업무로 인해 힘들기는 하지만, 시간이 지나 제도가 정착이 되면 기업에서도 학생들을 보다 빨리 채용하기 위해서는 기업환경 개선에 신경쓰게 되고 이를 통해 학생들이 보다 취업률 때문에 좋지 않은 일자리로 가게 되는 일이 줄어들게 될 것을 기대하기도 하였다. 또한 선도기업이나 교육훈련 프로그램에 대한 데이터베이스가 구축이 되고 나면 현장실습 운영에 크게 무리가 없을 것으로 낙관적인 전망을 하기도 하였다.

C09 장학사님이 노무사님, 그다음 교장 선생님, 각 유관 기관 이렇게 몇 개를... 장학사님이 끼우셨더라 고요. 그래서 저희는 조금 체계적으로 합니다. 선도적으로 가고 있고요. 아이들을 현장실습 시스템에 맞추어서 가고 있어요. (중략) 처음만 문제지, 그래서 이게 내년에 이제 선도기업 지정되면 문제는 없어요. 상공회의소나 아니면 지금 도제나 다 선도기업 이렇게 해서 이게 계속 데이터베이스가 되어버리면 큰 문제가 없을 것 같아요.

C10 현재 상황이 뭐냐면 학교 자체 내에서 인제 선택한 거를 선정 협의체 또는 위원회에서 결정해서 곧 현장실사를 학교가 친하니까 왔다 갔다 하는 게 아니라 다른 사람들이 갔다 와서 보는데, 거기에는 어차피 노무사나 가령 이런 사람들 그 사람 실제 실사를 가서 체크를 한다는 메인이 되고 그런 체크를 한다면 회사에서도 '그동안 우리가 그동안 애들만 보내서 학교에서 얘기해서 됐는데, 야, 이제 우리가 애들 좀 11월 달에라도 데려 오려면 좀 신경을 써야 되는구나, 아니면 1월 달에 오는구나' 라고 생각했으면 해서. 한 번 더 고용부에서 해서 그치면 어떻게 하나, 오라고할 때 개는 연수 안 갔는데 그런 것이 필터링을 한 번 더 해주면 회사에 좀 더 경각심을 품어줄 수가 있죠. 아, 한 번 더 보러오는구나. (중략) 그저는 이게 정착이 된다 그러면 우리 애들이 가서 할 수 있는 그런 여건이 더 좋아질 거라 생각을 해요. 정착이 되면.

C09 작년이나 재작년에 우리만 애들 보낼 때 느낌하고 지금 조금 많이 바뀌어서 조금 힘들긴 하지만 이렇게 되었을 때는 우리가 우리 애들을 훨씬 더 조금 나은 곳으로 보낼 수 있지 않을까 하는 그런 생각을 저는 좀 하거든요. 옛날에는 취업을 시키려고 우리가 조금 환경이 나빠도 보내려고 하는... 우리가 막 급박하다는 그런 얘기를 하면 빨리 보내려고 준비를 하고 그런 건 있었거든요. (중략) 우리 애들이 가야되는 거, 왜냐면 실무적인 거는 아이들이 잘 하기 때문에 그리되면 자기들이 아, 알았어요. 그러면 제가 다른 쪽에 뽑아 볼게요 해갖고. 대졸자를 뽑았다가 결국 그 업무를 못 하고 나서 다시 고등학생을 필요로 하는 회사들도 꽤 많이 있어요. 그러다보니 그런 부분에서는... 그런데 인제 문제는 재학생 위주가 아니고 졸업생 위주로 바뀌는 거...

다만, 현재의 제도가 가지는 문제를 해소하기 위해 다음과 같은 부분이 개선되어야 할 것으로 의견을 모았다.

### (1) 직업계고 사업 일원화

기존의 직업계고는 취업이 목표가 되어 있었고, 학교평가에 취업률이 포함되어 있어 취업률이 높은 학교가 좋은 학교라는 인식이 있었다. 교육부가 학습중심 현장실습제도를 도입하면서 시·도교육청 평가에서 양적 취업률 평가지표를 폐지하고 학생취업 지도 및 상담을 유도하는 정성지표를 개발하여 더 이상 학교가 학생들을 취업률에 연연하지 않도록 하겠다고 한 점은 학생들을 더 이상 학생들이 원하지 않는 일자리에 얽매이지 않도록 할 수 있는 기반이 마련되었다고 볼 수 있다.

그러나 직업계고에서 시행하고 있는 다양한 사업들은 물론, 선도기업과 참여기업으로 나누어 선도기업에 한하여 최대 3개월까지 실습이 가능하도록 제한한 점 등은 전체 학생들에게 균등한 기회를 제공하기보다 상위 학생들에게로 기회의 폭을 제한시켜가는 제도로, 교사들은 이러한 제도들이 교육의 대상이 되는 학생들 중 상위권에 속한 학생들을 위한 제도가 될 수 있음에 우려를 나타내고 있었다. 그렇기 때문에 일부 우수한 학생이 모든 것을 가져가는 승자독식의 제도가 아닌, 전체 학생의 역량 강화 측면에서 제도의 운영 방향을 고려해야 할 필요가 있다고 하였다.

C08 우리가 교육에 주를 뒤편할 될 거는 나머지 90인데, 실제로 저희도 그거를 이용을 해요. 희망카드를. 그렇게 그 10%를 이용해서 90%를 채워 놓는 거죠. 채워놓고 실제로 그 아이들한테 10% 아이들 이 혜택을 얻어 가는 게 맞아요. 저희도 보면 상당한 예산을 투입을 하거든요. 외국 강사 데려다가 다 저기 하고 지도하고 좋은 캠프 막 하는데 나머지 진짜 중요한 거는 나머지 90프로거든요. 중도 90프로. 그래서 그 아이들에 위한 정책들이 계속 개발이 돼야 뭘에도 불구하고 묻혀 있다는 거죠, 그게. 쓸데없이 이런 선도기업 만들고... 쓸데없는 거는 아니지만은 뭐 느닷없이 툭툭 튀어나와가지고 혼란만 가중하고 몇 년 있다 이거 때문에 혼란스럽다가 또 한 3, 4년 지나면 또 적응이 되겠조... (적응할만하면) 또 뭐가 바뀌겠조. 이런 것들 진짜 조금은 뭔가 모르겠어요. 기본적으로 신입생이 줄어드는 게 학생 학령인구가 줄어드는 것 때문에 어쩔 수 없는 부분이긴 하지만 인제

점차로 확대하고 그 어떤 좋은 분야 확대하고 그런 거는 맞는데 거기에 너무 매몰되는 듯한 것은 많이 있어서 가슴이 아파요. 어쩔 때 보면 아이들한테 고등학교 그 자체에서도 부익부 빈익빈이 나타나고 잘 하는 애들은 모든 걸 다가지고 가고 못 하는 애들은 정말로... 정말로 직업이 필요한 아이들은 그냥 앉아 있는 거야. 아이고, 어떻게 되겠조, 선생님... 그게 정말 가장 아픈 거지, 정말...

이는 단순히 학생의 역량에만 국한되는 것은 아니다. 직업계고에서 시행하고 있는 다양한 사업 역시 단위학교의 역량, 특히 교사의 열의와 역량에 따라 사업을 수주하게 되기 때문에 담당교사의 역량과 학교의 역량이 부족할 경우 학생들에게 기회가 닿지 않을 가능성이 높다. 학생들이 역량을 갖고 있을지라도 학교의 지원이 부족할 경우 충분히 원하는 것을 이루지 못할 가능성이 높고, 모든 것이 교사의 책임이 될 수 있는 상황이다. 다양한 사업을 수주하는 경우 교사의 업무 부담이 높아지고, 사업의 특성 상 인건비를 쓸 수 없는 경우가 많아 사업을 관리하는 담당교사는 사업을 추진하는 과정에서 수업에 지장을 받는 경우가 발생하기도 한다. 학생을 위한 사업이 오히려 학생의 학습권을 침해하는 모순적인 결과를 가져오는 것이다.

- C10 꼭 애들이 일찍 나와 별로 싫어서라고 특성화 간다 생각할 수도 있거든. 물론 성적이 안 좋아서 오는 애들이 대다수겠지만... 그런 학생들을 많이 사랑하기 때문에 현장 실습이 필요하고 만약에 현장실습이 필요한 이유 가장 큰 게 뭐냐면 특성화고 목적이 애들을 좀 더 기술을 일찍 가르쳐줘서 산업체 국가 산업현장에서... 현장실습의 필요성이나 그런 것들은 제가 볼 때는 특성화고의 존재 이유라고 생각을 해요... (중략) 그래서 현장 실습은 필요한데, 단 뭐냐면 그 실습을 필요한 것을 현재는 말씀해주신 것처럼 거를 자체 학교의 시스템에 맡겼다는 것이 문제가 있는 거지. 사회적인 시스템에서 우리 애들을 케어해주고 우리를 관리해준다면 학교에 담당 선생님들이 힘들다고 어렵다고, 물론 사랑하는 마음은 하고 계시지만은 좀 더 수월하게 하고 애들한테 좀 더 도움을 줄 수 있는 그런 방법을 모색을 해야 되는데, 예를 들어서 마이스터고나 도제나 다른 기타 등등 중기청 사업도 마찬가지로 그것도 다 학교 단위의 역량에 의해서 사업을 따오고 예산을 쓰고 있거든. 그러면 그런 영향이 안 닿는 학교의 학생들한테는 주어지는 혜택이 없다는 거죠. 그래서 그런 시스템을 소단위 애들 아니면 중단위 대단위가 되든 간에 그런 시스템을 사회기관에서 만들어서 취업을 원하는 학생들은 그런 기관에 어느 정도 위탁을 비슷하게 받을 수 있는 그런 혜택을 받을 수 있는 그런 시스템으로 되어야지, 그 학생들 역량을 키워줄 수가 있는 거야. 현재는 학생 역량이 아무리 많더라도 학교에 역량이 없으면 이 학생들이 가고 싶은 데는 못 가는 거야.
- C05 돈도 얼마도 주지 않으면서 진짜 일만 힘들어요. 대학 보니까 한 40억씩. 일억 얼마 이억 얼마 주면서 일은 엄청 많고 그래요. (중략) 사업 따와도 관리지만 좋아하지. 그 부장이 열심히 해서 사업 따면 계원들 되게 싫어해요. 이게 쓸데없이 왜 따와 가지고 나만 힘들게 일만 많아지게 하냐고...

C06 그리고 인력도 못쓰게 해요. 중기청은 그나마 고마운 게 인력을 쓸 수 있게 해줘요. 고용노동부에서도 다른 실무자를 뽑을 수가 있는데 교육부에서 주는 사업은 인건비 절대 못 써요. 그러면 사람들이 40억을 받았어요. 그게 또 문제가 뭐냐면 그게 고스란히 내 일인데 그럼 이렇게 생각해요. 아니 학교에서 일을 해야지 하는데 저희가 행정업무를 하려고 학교 온 건 아니잖아요. 그러니까 수업에 소홀히 하게 되니까 애들은 애들한테도 미안한데, 한편으로는 또 뭐가 문제냐면 교육부에서는 교수학습 개선하라고 그렇게 저희를 얘기를 해요. 그러면 결국 이 담당하는 선생님은 애들한테도 무능한 교사로 어떻게 보면 교수학습장에 찍히고 다 느끼실 거예요. 학교 평가, 교사평가 받아보면 점수가 엄청 낮아요. 뭐냐면 수업은 제대로 안 들어오면서 잔소리도 해야 되니까 애들이 누가 좋을 수 있어요. 그러니까 이게 저희는 진짜 아까 상은 없고 별만 받는 그런 일이 많으실 거예요. 그런 면을 좀 알아주셨으면 좋겠어요.

결국 이를 위해서는 각 부처별로 세분화되어 있는 유사 사업들을 통합하여 직업계고 사업을 일원화하고 동일한 목적과 목표를 가지고 사업을 수행해나갈 수 있도록 행정체계를 통합하는 것이 필요하고, 일부 우수한 학교, 역량이 높은 교사 아래에서가 아닌, 모든 학생이 균등하게 학생들의 역량을 키워나갈 수 있는 시스템이 마련되는 것이 요구된다고 하였다.

C06 저희는 다해요. 교육부의 매직도 하고요, 중기청의 특성화도 하고요, 교육정법기초확대 이런 것도 다해요. 안 하는 것 없이 다하는데 느낌이 뭐냐면 이분들이 협업을 하나 이런 생각이 좀 해요. 다 달라요 심지어 도제같은 경우는 세 개가 들어오잖아요. 교육부 따로 교육청 따로 고용노동부도 따로 들어오는데 이 분들이 되게 문제가 뭐냐면 그래도 세 그룹이 같이 하는 게 도제라면 기준이 같아야 되는데 요기다 내면 요 고용노동부 기준에 안된다고 고쳐서 내요. 산인공(한국산업인력공단) 가면 또 틀렸다고 이러면 학교만 계속 우왕좌왕하고 심지어는 심사하는 분들도 도제기업 심사하는 분들도 완전 기준이 달라서 저희가 어떤 걸 들었냐면 정말 멀쩡한 2백명 규모의 큰 기업인데 이 전담교사가 아이를 가르칠 빔 프로젝트가 없다는 이유로 탈락시켰어요, 그 회사를. 아무 이유없이. 그런 식으로 횡포 아닌 횡포를 부리기도 해요, 일부의 사람들은... 저도 보면서 사람들은 다 좋은 것 같아요. 취지는 다 좋은데 서로 최소한 이 하나의 목표를 가지고 교육이 이루어지려면 협업을 해서 통일을 시켜주고 우리한테 줘야 되는데 그냥 무작정 막 만든 다음에 현장에 확 뿌려버리고 아까 말씀하신대로 적용되는 가운데 진짜 죽어라 완충작용 해야 되는 상황이고 그러니까 일단은 그 부처들이 통일된 목적을 가계끔 하면 좋겠고요. 또 하나는 그런 걸 특성화고를 꼭 대상으로 해야 하는지... 항상 특성화고에 먼저 뿌리기 전에 뭔가 여유 기간을 줘야 되지 않을까, 그다음에 세 번째 항상 현장 의견을 수렴을 먼저 안 해요. 다 짜놓고 현장 의견은 그냥 형식적으로 아까 말씀하신대로 '불필요한 논의하지 마세요' 이렇게 말씀하세요. 그러니까 가능하면 정말 특성화고 대상으로 하고 싶다면 현장 의견을 충분히 수렴을 미리 하고 그 다음에 안을 만들어서 퍼트렸으면 좋겠어요, 사실은. 그 세 가지가 필요합니다.

## (2) 취업지원관 제도 정착

정부는 2017년 8월 직업계고 현장실습제도 개선방안(안)을 발표하면서 교원 및 취업지원관 등 학생 취업 지원업무를 강화하기 위해 취업지원센터 인력을 보강할 수 있도록 정원을 확보하고 예산을 지원하겠다고 밝힌 바 있다(관계부처 합동, 2017.8.25.). 취업관련 부서에 재직 중인 교사들은 앞서 이야기한 것처럼 대부분 중소기업청, 고용노동부, 교육부 등에서 발주하는 다양한 사업을 수주하여 운영 중이고, 수업은 물론 업체 연계, 현장실습 프로그램 개발 등 다양한 업무를 수행하고 있다 보니 취업지원관의 지원을 매우 절실하게 필요로 하고 있었다. 지역에 따라서는 이미 시도 교육청 혹은 지자체 차원에서 전담인력을 제공하고 있는 경우도 있었지만, 일부 지역은 채용 자체를 할 수 없도록 하거나 학교 예산으로 인건비를 사용하게 하는 등의 방식을 활용하고 있어 실제 도움을 받지 못하는 경우가 많았다.

- C03 \*\*은 지금 풀로 18개월 동안 계약을 해가지고 지금 \*\*시청에서 지원을 하고 있어요. 교육청에서는 지금 줄어든고 있는 편이고요 시청이라든가 지자체에서 \*\*구청이나 이런 쪽에서 많이 지원을 해줘요. \*\*도 취업전문관 알아서 \*\*구청에 보고서만 내면 거기서 월급 주고 그러니까 너무 좋아요. 그러니까 실적 보고서만 내면 돼요.
- C11 무기계약직으로 다 됐구요, \*\*\*\*... \*\*\*\*는 이제는 5년인가, 3년마다 로테이션도 다 되고요.
- C09 학교 자체 내에서 뽑았는데 이제 세월이 지나다보니까 무기계약직으로 된 거죠. 그래서 5년마다 자기들도 이제 학교마다 바뀌어요.
- C04 도마다 운영하는 방법이 달라요 \*\*도 같은 경우에는 채용을 (못하게)... 그래서 주 14시간 또 너댓, 너, 다섯 달 이상만 주거든요. 학교별로 열두 달 다 쓰려면 학교에서 예산을 확보해야 되고...
- C05 저희 학교는 절대적이예요. 학교에서 따로 예산 만들어서 채용을 해요. (교육청에서) 돈은 오는데 플러스해서 쓰죠. 그거는 3개월밖에 못 쓰니까 교육청 돈은... 학교에서 예산 만들어서...

또한 취업지원관이 계약직으로 채용이 되어 해당 시도의 업체에 대한 정보를 가지고 이직을 할 경우 업체와의 관계 자체가 다시 원점으로 되돌아가거나 타 지역과의 경쟁관계에 놓이게 되는 등의 문제가 발생하는 경우도 있었다.

- C05 그래서 이제 취업 전담인력이라던가 이런 것들이 실질적으로 학교에 배치가 되어서 그런 부분들 다 해결해줄 수 있게 해야 되요. 그런데 3개월 지원받고 14시간 다 쓰게 하고 이렇게 하는 환경에서는 취업부장 선생님들이 계속 해야 되는 거고, 그리고 이분들이 계속 있는 것 나이예요. 15년 하셨으니까 15년 동안 관련된 분들 얼마나 엄청 많겠어요. 그런데 이 분이 갑자기 다른

학교로 간다고 하거나 그만두면 그 업체들 다 어떻게 하겠어요? 그러니까 2년짜리 취업전문관도 사실은 의미가 없는 거예요. 그래서 그런 것들 하려면 취업이 목적인 학교다 그러면 취업을 전담하는 직원을 뒀어 되요.

C08 어떤 경우는 제가 그런 경우도 봤는데 옆에 학교에서 2년간 근무하고 다른 데로 가셨어요. 타 시도로 바로 \*\*로 가셨어. 타 시도니까 가능하다고 갔는데. 그 업체에 대한 정보나 이런 걸 다 갖고 있던 말이에요. 그러니까 그 학교에서 또 활용을 다 해요. 이게 경쟁이 아닌 경쟁이 되거든요. 업무 자체를 비밀스러운 업무는 아니지만은 이게 업무 노하우가...

이에 교사들은 사업인건비 혹은 학교예산의 일부를 가지고 취업지원관을 불안정하게 채용하는 방식보다는 시·도교육청이나 일자리센터, 고용센터 등에 고등학생 졸업자를 위한 전담인력으로 취업지원관을 채용하는 방식을 활용한다면 해당 시도 내에서 보다 안정적인 정보를 공유하고, 학교 수업을 보다 정상화하는데 도움이 될 것으로 보았다.

C10 급여를 거기는 따로 재원증가 안 해도 부처 간의 협조가 된다면요, 일자리센터에서 각 시도마다 다 있기 때문에 그 사람들이 그런 일을 해주면 되지. (중략) 그러면 따로 많은 재정적인 게 들어가는 게 아니라 그 사람 담당만... 중심에 교육청에 취업지원관 한 명 있으면 각 시·도교육청에 있는 일자리센터에 고등학교담당 하시는 분 네트워크만 형성이 되면 지역이 되지.

### (3) 졸업생 관리를 위한 직업계고등학생 대상 취업전문센터 운영

교육부는 학습중심 현장실습이 정착될 수 있도록 관계부처에 공공기관 및 민간 기업의 신규채용시기를 동계방학 이후로 유도하도록 협조 요청한 바 있다. 그러나 현장 담당자들은 실제 업무 프로세스와 학생들의 채용 시기가 맞지 않는다는 이유로 현장실습이나 고졸 채용에 대해 난색을 표하기도 하였다. 교사들은 이렇게 학교도, 기업도, 학생도 준비되지 않은 상황에서 학생들이 취업이 되지 않은 채 졸업을 맞게 되는 상황에 대해 우려하고 있었다. 실제로 졸업과 동시에 학생들이 좋은 일자리에 취업을 잘 할 수 있을지에 대한 우려뿐만 아니라, 취업을 하더라도 취업 이후에 일어날 수 있는 다양한 문제에 대해 도움을 받을 수 있는 대상이 없을 경우 졸업생들이 표류하게 될 가능성이 높기 때문에 고등학교 졸업생들의 고충을

처리하고 전담해줄 수 있는 고용노동부 산하의 취업전문센터가 마련되어야 할 필요가 있다는 것이다.

- C05 학교도 학생도 기업도 환경도 아무것도 준비가 안 되어 있는 거죠. 그런데 아까 선생님 말씀하신 것처럼 애들 지금 1월에 당장 못하면 프로그램 안되고, 없으면 1월에 취업해야하는데 상업계열 같으면 저는 공업계열이지만 상업계열 선생님들이 더 난리예요. 상업계열도 회사 뽑아놓고 3개월 있다 바로 들어가서 일을 해야 되는데 그런 상업계열은 아예 취업을 못하는 겁니다. 은행권이나 이런데 그냥 인력 양성해서 키우는 회사 아니면 할 수가 없다는 거예요. 그러면 상업계열은 더 힘든 사항이 온 거고 공업계열은 마찬가지로 프로그램 만들어서 4주 프로그램 만드는 것도 쉽지 않고 그리고 1월 달에 애들을 받아서 애들을 취업을 연계해줄 수 있는 어떤 기관이라든지 뭐 그런 센터라든지 그런 것들이 만들어지고 그리고 나서 도입을 해야 되는데 지금 그런 것도 하나도 없이 사회적인 제도 장치 하나도 없이 학생들 길거리 내모는 수밖에 없는 거죠, 열심히 가르쳤는데...
- C02 관리 감독 부분에서 학교에서 책임질 수 없기 때문에 정말 1월 달에 나가게 되면 그 아이들이 이제 스스로 해야 되는데 그 부분에 대해서 아이들이 월급을 못 받거나 부당한 대우를 받거나 그런 거를 학교가 아닌 정말 국가나 정부에서 확실하게 책임질 수 있는 부서가 있었으면 좋겠어요. 아이들을 관리해주는... 이제 졸업생이니까 학교에서는 재학생을 관리해야 되잖아요. 졸업으로 넘어가면. 그 학생들에 대해서 1년, 2년 만이라도... 선생님 했던 거 그거를 인제 해주는 부서가 있어야 되지 않을까. 아이들 그렇게 내보내고 나서 저희 같은 경우 1월 17일날 졸업인데 졸업생이잖아요, 사실. 그렇게 되면 아이들이 거기서 2개월, 3개월 일을 했을 때 월급을 제대로 받는지 부당한 처우는 안 받는지 우리가 힘들단 말이에요. 그런 부분을 할 수 있는 중기청이나 아니면 그쪽에서 신설해서 하셔야 되는 거 아닌가, 이런 분위기라면 저는 그리 생각합니다.
- C06 저희는 그게 되게 좀 속상했던 게.. 취업성공패키지라는 걸 해서 보내요. 아이들이 나중에 취업하고 받잖아요, 상담도 받고 보내는데 거의 저희들은 저희가 나중에 취업을 했어요. 그런데 문제는 뭐냐면 거기서 1,2년 아이들은 지역센터로 가요. 가서 그 아이들 전담한다고 하는데 말만 전담이지 그 사람들 실적에 급급하더라고요. 알선을 해줘도 저희보다 못한 업체, 진짜, 쉽게 말하면 애들 말대로 허접한 업체를 해줘요. 그런데 아까 같은 생각으로 예전에 한번 얘기를 드렸는데 특성화고 애들이 특성이 있어요. 그것들을 전담하는 사람이 진짜 지역센터에 필요한데 저희같은 경우는 비전센터라고 이런 데가 있는데 여성 비전 센터 이래서 약간 취업지원센터처럼 있어요, \*\*시에. 제가 여기서 마음에 안드는 건 졸업생 들 중에 취업을 못 한 애들을 취업을 시켜준대요. 아유 좋다 그랬는데 그게 아니라 자기네 사업이잖아요. 국비 받아서 3개월, 6개월 코스를 이수할 해야만 취업하게끔 시키는 거예요. 저는 인제 걱정이 되는 게 우리 아이들은 솔직히, 저희 같은 경우 회계자격증 있어요. 그럼 그거 안 받아도 되거든요. 그런데 그렇게 악용될까봐... 그러니까 고용센터 쪽에서 자기네 사업 대상으로 보고 그냥 가도될 아이를 교육훈련수당 준다 하면서 6개월씩 끌고 가고 애만 다시 병 뜨게 할까봐. 그런 것들을 감안해서 정말 철저하게 취업시켜주는 그런 책임감 있는 기관, 그다음에 아까 말씀하신 애들이 문제 생겼을 때 정말 전문고충 상담 기관 이런 것들이... (지금 있는 것들은) 전담기구의 느낌은 아니더라고요. 지금도 고충 상담은 있는데 중요한 거는 대다수가 학교에 다시 가요, 그런데 그거를 못 하게 돼버렸기 때문에 조금 더 확충을 해야 되요... 또 지난해에 취업지원센터에서 교육청과 취업지원센터에서 그런 역할을 해야 된다 얘기를 하는데 들어보니가 지역별로 센터 환경이 열악하더라고요. \*\*도 그나마 있는데 그래서 그거는 취업지원센터 그러니까 교육청 차원이 아니라 고용노동부 차원에서 만들어져야 되요.

#### (4) 현장실습 업체 교육 강화 필요

교사들은 학생들을 대상으로 안전교육, 직장 내 성교육 예방교육, 노동인권교육 등을 실시하고 있지만, 실제 학생들이 이러한 교육을 받는 것보다 더 중요한 것은 사업장 내 근로자들에 대한 교육이라고 하였다. 교육부는 직업계고 현장실습제도 개선방안(안)에서 학생보호 중심의 현장실습을 추진하기 위해 학교가 현장실습 운영 기업에 노동인권 참고자료를 배포하고, 노동부와 중소벤처기업부를 통하여 CEO 및 인사담당자 연수 시 노동인권교육을 실시하겠다고 명시(관계부처 합동, 2017.8.25.)한 바 있다. 그러나 교사들은 단순히 노동인권 참고자료를 배포하는 수준을 넘어 현장실습생이 더 이상 근로자로 인식되어서는 안되며 교육을 받는 학생임을 인식하도록 돕고, 다양한 영역에서의 실습생의 인권이 보호될 수 있도록 CEO는 물론 근로자들의 인식을 변화시키기 위한 교육을 제도화해야 할 필요가 있다고 하였다.

C03 아까 안전문제도 마찬가지예요. 그 시설은 학생들에게 안전, 안전, 그러는데 결국은 학교에서도 그런 얘기했고 또 하나는 그런 감독도 해주고 해라. 또 하나는 학생들에게 직장 성희롱 예방, 뭐 안전 근로 이것을 학생들에게 읊어다가 교육을 몇 번 시켜봐야 그 애들이 얼마나 힘이 있느냐, 그 지자체를 통해서라도 고용노동부나 통해서 그 사업장 그 사람들을 교육을 시켜야 되는 게 효과적이지 않느냐. (중략) 학생들만 죽어라고 교육을 시키면 그거 위에서 보면 뭐 신고했니 안 했니 이렇게밖에 결과가 안 나오니까 그 자체부터 교육을 시켜달라고 요구를 했어요. 그러니까 교육부도 마찬가지예요 이것도 마찬가지로 이런 것도 교육부의 학생들도 당할 수 있는 안전 문제, 성희롱, 뭐 근로기준 관련 이런 부분은 학생에 중점적으로, 의무적으로 사이버에서 의무적으로 4시간씩 시키래요, 일년에. (중략) 학생들에게 막 교육을 시키고 사이버 연수 받고 하면 뭐하냐고. 현장에서는 그거 제대로 머리가 안 바뀌는 사람한테 백날 학생들한테, 읊어다 교육을 시켜가지고 보내면 그런 문제를 좀 체계적으로 될 수 있게끔 사업장 이런 좀 근절해주었으면 좋겠어요. 그런 교육을 우리가 어떻게 백번 얘기해도 안되니까 그걸 좀 정책적으로 어떻게 지자체나 아까 말씀드린 고용노동부도 있고 상공도 있고 중소기업 이렇게 그런 쪽을 통해서라도 했으면 좋겠다...

#### (5) 직업계고 학생의 미래 설계를 도울 신뢰할만한 통합 사이트 운영

이미 다양한 기관과 사설 업체에서 개설한 채용사이트가 난립하고 있다. 그렇지만 이들 사이트들은 단순한 구인 정보만을 제공하고 있으며 직업계고 학생들에 초점을

맞추어 정보를 제공하고 있지도 않다. 이에 교사들은 단순 구인구직 정보를 제공하는 것 이외에 직업계고 학생들이 국가의 어떤 제도를 활용할 수 있고, 국가로부터 어떤 지원을 받을 수 있는지에 대한 다양한 혜택과 직업계고 졸업 후 나아가갈 수 있는 다양한 가능성을 볼 수 있도록 도와주는 통합 사이트가 개설된다면 학생들이 자신의 미래를 설계해나갈 수 있는 중요한 기반이 될 수 있을 것으로 기대하였다. 실제로 직업계고 학생들을 위한 제도들을 교육부를 비롯하여 고용노동부나 중소벤처기업부 등 다양한 부처에서 제공하고 있으나, 학생들 입장에서 이러한 제도를 이해하고 자신에게 맞는 제도를 선택하여 활용하는 것은 쉽지 않은 일이다. 그렇기 때문에 교사들은 학생들이 쉽게 활용할 수 있도록 각종 국가 제도와 채용 정보 등에 대한 통합되고 신뢰로운 정보를 국가에서 제공할 수 있다면 학생들로 하여금 자신의 삶을 보다 구체적으로 계획하고, 진로를 찾아나가는데 도움을 받을 수 있을 것으로 보았다.

C09 그 다음에 중소기업 인력시스템, 그다음에 각종 채용 사이트, 그런 것들이 너무 난잡하게 있어요, 난잡하게. 그래서 그게 적어도 우리가 IT 강국이라면 국가차원에서 아니면 교육부 차원에서 아니면 교육부 차원에서 힘들면 고용노동부 쪽으로 연결을 하든지 그거가 통일성있게 기업한테 어드벤처지 주면서 너희들 참여해라, 참여하면 어떤 어떤 혜택을 주겠다라고 해서 사이트에 등록하게 하고 거기에 어떤 요건이라든가 다 해놓고 그걸 학교에서 (아이들에게) 맞는 걸 찾아서 할 수 있게끔 해주다면 그게 이제 기초 작업이라고 생각을 해요. 기초 작업을 학교에서 바쁘게 선생님들이 애들 가르쳐, 그걸 선생님들이 해야 될 것이 아니라 그것만 그 체계만 되어 있어도 어 우리 학교는 기업 우리학교는 맞네, 가서 우리 이런 이런 아이들이 있네, 가서 한번 실습을 해.. 그 기업에서 면접하고 기업을 돌아보고 학생들도 돌아보는 시스템이 정착이 된다면...

C10 가장 제가 볼 때는 아까 말씀드린 것 같이 다양한 혜택이나 다양한 갈 수 있는 그런 학생 특성화고 나와서 개가 평소에 어떤 루트로 가는지 그런 마스터 플랜이 나와서 애들한테 설명이 되어야 되고 각종 그 지원받을 수 있는 또 책자를 만들어서 웹페이지 어디에 있는 게 아니라 하나의 단락으로 짝 갔을 때 인생 플랜에서 어떤 회사 상관없이 어떤 회사 몇 년 했고 몇 년 했고 어떤 지원금 받고 10년 후에 어떤 그런 마스터 플랜을 애들한테 설명이 되었을 때 취업을 열심히 하고 나가더라도 열심히 그런 우리 목적이 의식이 없으니까 그러는 거야. 목적 의식을 가지고서는 실행할 수 있으면 '아, 내 미래가 이 방향으로 가면 되는구나' 라면 되는 것은 이해시키고 할 수 있는 가장 중요한 내용이고요. 그다음에 두 번째로 뭐냐면, 또 이 학생들이 또는 부모면 그 사람들에게 어떻게 똑같이 설명해줄 거야 라는 내용들. 3백만원 준다, 청년내일 채용공제 3백만원 준다 라는 것을 구체적으로 어떤 내용이 있는지 모른다, 어떻게 해야 되는지... 3백만원을 받고 어떻게 해야지? 16백만원을 받고 그 다음에 내일채움공제는 어떻게 받고 어떻게 하면 내가 3년 후에 2년으로 바뀌었다, 해외유학 가서 취업할 수 있는 그런 것도 백명이 되고 어떻게 그런 내용들에 대해서 정리가 된 게 하나도 없는 거야. 그냥 각자.

C09 네, 우리 산학단 협의회할 때 안 그래도 각 기관분들 오셨을 때 장학사님하고 그 얘기 했거든요. 이게 전부터 각자의 역할이 있는데 각자의 역할을 저희한테 하나도 알려주지는 않고 각자 자기들만 알고 있다 이거죠. 그러니까 그거를 그 사업에 가담된 학교는 뭐 이게 있구나 알 수 있고 그걸 못하는 학교는 그걸 모르고 그래서 장학사님한테 그런 부분들을 같이 모아가지고 이 학생들 특성화고 학생들이 받을 수 있는 혜택에 대한 부분들 일목요연하게 이렇게 해주시면 아까 선생님 말씀하셨듯이 학교 홈페이지도 공지를 하고 학생들한테 홍보를 하고 이렇게 해서 아이들이 중소기업에 갔을 때 ‘이런 혜택도 있구나. 아, 그러면 대기업 간 거와 별 차이가 없겠구나. 아 나는 여기서 더 클 수 있겠구나.’ 저희 같은 경우에는 아이들이 이제 선배들을 보게 되면 50살이 되도 다니시는 분들이 많아요. 거기 가서 관리 이사를 하시거나 중소기업에서... 오히려 대기업 쪽에 계실 때 한 10년 있다가 나오시는 분도 있지만은 그런 선배들을 계속 얘기를 하면서 중소기업에 대한 부분을 굉장히 많이 강조를 하거든요. 그러니까 그렇게 하기 위한 방법 중에 하나는 이런 제도권에 대한 부분들을 같이 유관기관끼리 혼자서 하지 말고 그런 게 연계가 되면 참 좋겠다 싶어서 우리 장학사님한테 한번 건의를 했었거든요...

## 4. 현장실습 업체 담당자 면담 결과

### 1) 업체의 현장실습 운영 현황

조기취업형 현장실습에서 학습중심형 현장실습으로 현장실습제도가 변경된 이후, 현장실습에 대한 업체 담당자들의 반응은 냉담했다. 제주도 현장실습생 사고 이후 제도가 급격하게 변경되었는데, 안전의 문제는 노동자 전반이 당면한 산업 환경에 대한 개선의 측면에서 접근해야 할 문제이지 실습 시기 및 방법의 변경의 측면에서 접근할 문제는 아니라는 것이다. 더구나 업체의 채용 시기와 맞지 않는 실습일정과 방법은 업체의 운영에 도움이 되지 않기 때문에 현장실습 자체를 받지 않는 방향으로 입장을 선회하고 있다고 하였다.

D01 졸업 이후에 아예. 그래 저희도 요번에는 현장실습을 안하기로 했어요. 무의미합니다. 지금 현재 저희들한테 변경된 거는 지금 과거 학생들이 다친 문제, 죽은 문제 해결 방안도 아닌 것 같고요. (중략) 솔직히 지금 전문계고 문제가 대두된 사고는 일반적인 직원들한테 굉장히 많이 더 많이 가는 거고요. 그러면 졸업하지 않은 친구들이 그 환경에서 일하다 사고 당하는 건 문제데 졸업한 1년이라도 먼저 졸업한 친구들이 같은 환경에서 사고 당했다? 그럼 문제가 왜 아니냐고? 그거는 실제적으로 산업환경 개선이라는 부분에서 접근해야지 맞는거지...

D03 메리트가 없어요. 솔직히 6개월 교육해서 내년도에 준비돼요. 의미가 없습니다. 제일 바쁜 시기에... 저희는 3월까지 제일 바쁘구요... 그러면 상반기는 일반 채용과정이고 하반기가 연수생 채용과정인데 이 프로세스를 바꿔버리면... 그래서 저희도 차라리 이거 건너내고 차라리 동시에 시작하는 게 나올 수 있거든요. 그래 1월에 뽑아놓고 2월이나 3월에 입사시키면 다만 6개월이라도 준비할 수 있으니까. 그걸 하아... 하다가 말고 하다가 말고 하면...

변경된 제도에서 가장 중요한 변화는 학생이 '학생 근로자'가 아닌 '학생' 신분을 유지한다는 점이다. 그렇기 때문에 현장에서는 현장실습기간동안 학생에 대한 근로는 일체 배제하고 교육프로그램을 실행하는데 초점을 두고 있다. 그렇지만 현장에서 현장실습생을 바라보는 시각은 여전히 '근로자'일뿐, 실습생을 '인력'으로 보는 업체의 인식이 변화되지 않은 채 이루어지는 학습중심 현장실습은 불가능하다는 입장이었다.

D03 특히 현장에서는 아까 말씀하셨지만 인력으로 봐요. 교육을 시키는 교육관도 애가 같이 일할 사람이다 여야 교육시키지, 왔다갈 사람이면 교육을 안시킵니다. 그건 시간 낭비란 거죠.

D03 다른 것보다도 위험요소가 아니라 교육 과정이 아닌 근로 과정으로 일단 사업주들 마인드가 바뀌어야 되는데... (중략) 처음에는 저희도 인원들이 오면 인력으로 보는 거예요. 준인력정도만 봐도 되는데 인력으로만 보게 되는 거죠. 그러니까 현장에 갖다 놓으면 애를 일을 시키는 거예요. 교육을 시키지 않죠. 그거를 변화하기까지가 굉장히 몇 달이 걸렸어요. 그런데 사업주 입장에서 보면 거쳐서 돈이 나가고 하지만 다시 페이백도 받지만 이게 결국에는 돈을 주는 것 같단 말이죠. 그러니까 인력으로 자꾸 시각을 보게 되는 거예요. 그래서 저는 사업주에 대한 교육도 진짜 필요한 거라고 생각을 해요.

## 2) 현장실습 제도 도입에 대한 반응

### (1) 기업체의 일정, 인력수급 등의 입장이 고려되지 않음

기존 제도의 경우 학교로부터 검증된 학생들을 추천받아 현장실습 기간동안 업체 내에서 훈련기간을 거치면서 업체에 필요한 인력으로 양성해가는 과정을 거쳐왔다. 반면 현행 제도에서는 실습기간이 짧아진 데다가, 학생들이 실습 내용을 학습이 아닌 근로로 인식할 경우 실습을 중도에 포기할 수도 있어 업체의 입장에서는

학생들을 기존과 같은 방식으로 업체의 특성에 맞는 인력으로 훈련시키기가 어려워지기 때문에 인력채용 과정이 쉽지 않을 것으로 예측하였다. 그러다보니 업체의 입장에서는 실습을 하는 대신 일반채용을 통해 구직자를 포괄적으로 관리하는 것이 인력을 관리하는데 수월할 것이라고 전망하였다.

- D03 어... 현실적으로도 여러 가지도 있지만 얘기를 하셨으니까 그것도 똑같이 중복이 되고 연말같은 때에는 기업체들은 다 사업 계획이다 그렇게 해서 제일 바쁜 시기예요. 연말연시가. 그럴 때 애들을 실습관리, 예를 들어서 8월 달에 나오고 9월 달에 나왔을 경우에는 그 관리가 쪽 이뤄지고 나서 이제 적응되는 과정이 연계가 되고 본인들이 진짜 원하면 같이 기업이란 조인이 되고 그게 아니면 본인을 원하는 진로도 갈 수 있고... 이렇게 뭔가 그런 미스매칭도 줄이고 관리 포지션도 포괄적으로 관리할 수 있는데 이렇게 짧게 가져가게 되면 졸업하고 나서 원하는 구직자를 얻자 이런 단순한 논리로...
- D03 그거는 저는 굉장히, 지금 산업구조를 또 얘기해야 되는데. 일단 저희가 그 만약에 쏟아져 나오는 시장에서 미리 채용약정이 안되어 있다라고 하면 중소기업들에 대한 인력 문제가 굉장히 심해질 거예요. 왜냐면 한꺼번에 나오고 나서 애네들 시장에서 판별도 안되고, 그게 딜레이 과정도 되게 많아지고 그렇죠. 과정들 때문에 어떤 자기 소사업장이든 뭐든 간에 메리트가 없는 회사들은 더 심해질 거고. 그나마 병역특례니 이런 회사들은 병역특례 때문에 올 애들은 있겠조. 그러니까 미스 미스매칭 측면에서도 개네들이 왔을 때 '아, 내가 생각했던 것과 달라'... 일반적인 근로자 측으로 바뀌게 되면 와서 실습과정을 거쳐서 힘들면 떨어져 나가기도 하고, 또 바뀌기도 하고, 이런 과정들을 선행 과정을 거쳤는데 그게 한꺼번에 이루어지게 되면 아마 노동시장에서는 중소기업들은 훨씬 더 힘들어질 것 같아요. 결국에는 그 직업계고등학교 자체가 직업을 위한 부분이라고 하면 실습과정을 일정부분 계속 가지고 가야되지 않나.

업체가 현장실습생을 받지 않고 일반채용을 통해 직원을 채용하게 되면 시기적으로 직업계고 졸업생들이 졸업을 한 이후에 취업을 하는 구조가 되지만, 이 경우 전문대나 4년제 대학 졸업자와의 경쟁을 피할 수 없게 된다. 그간 현장실습을 운영해오던 업체 중에는 직업계고 졸업생을 양성하려는 CEO의 개인적인 비전이 있거나 학교와의 오랜 관계로 인해 실습 및 채용을 유지해온 경우도 많았다. 최저임금이 인상되면서 직업계고 졸업생은 인건비 측면에서도 경쟁력이 떨어지기 때문에 업체에서는 직업계고 졸업생 채용을 포기하는 경우가 발생하게 될 것으로 보았다. 단순히 최저임금 문제뿐만이 아니라 전문계고 졸업생들의 이탈비율이 높음을 감안할 때 전문계고 졸업생의 취업경쟁력은 낮을 수밖에 없다.

- D03 저희도 비슷한 생각은 갖고 있어요. 네, 그래서 저희 같은 경우에도 그 선도기업 관련된 것 때문에 뭐, 똑같은 생각을 저도 가지고 있는 상황이어서. 학생들이 결국에는 취업 부분에서도 경쟁력이 떨어질 수도 있겠다는 생각이
- D01 솔직히 현장실습생은 이제 안 뽑아도 상관없을 것 같아요. 그러니까 기존에 저희가 뽑았던 이유는 기업 개인적인 이유도 있었지만은... (개인적인 이유?) 저희 오너께서 고등학교 출신이세요. 전문계 고등학교 출신이다 보니까... 그런 이유도 있었고 두 번째는 우리 회사 특성에 맞는 친구를 만들어보자 그러니까 \*\*인을 만들어보자는게 있었고... 세 번째는 좀 더 저렴한 인건비였는데 지금은 성향들이 바뀌었고요 \*\*도권에 있는 전문계고 친구들 인건비가 직송한 얘기지만 \*\*도, \*\*도, \*\*도쪽 전문대생 인건비보다 높습니다. (이유는?) 그게 저는 국가정책이 가장 크다고 생각해요. 전문계고를 뽑으면 뭐도 될 수 있고 여러 가지 잘 했다 칭찬도 해주고... 그런 게 쪽 오다보니, 또 기업 이미지가 있으니까 하루 아침에 그걸 안 뽑겠다 딱 자를 수도 없고, 관계성도 있으니까 계속 유지는 해야 되겠는데 현실적으로 봤을 때 지금은 전문계고에서 뽑는 게 손해예요. 병특부터 시작해 가지고 그 이후 그 다음에 새로운 걸 찾아가겠다는 니즈까지 직업관도 형성되지 않은 상태에서 선생님들 부모님들 또는 군대나 이런 것들 때문에 어쩔 수 없이 선택한 친구들 이탈하지... 그런 걸 고려하면 오히려 전문계고보다 4년제 나온 친구들한테 들어가는 비용이 쌀 수 있거든요. 또 문제는 전문성이라는 부분이 고등학생들이 아무리 열심히 노력을 해도 절대, 그 친구들을 백에 하나 다른 경우가 있지만, 못 따라가는 게 현실입니다. 또 인건비가 역전되다보니까 저희 채용 정책이 5대 5로 바뀌었어요. 7대 3에서. 7이 고졸이었다고 5대 5대로 바꾸었고 올해부터 바꾸기도 했고...

특히 업체 담당자들은 그간 현장실습을 마치고 채용이 된 직업계고 졸업생들이 취업상태를 오랫동안 유지하지 않은 채 퇴사를 하는 경우가 많아 업체 운영에 차질을 빚는 경우가 많음에 대해서도 토로하였다. 이러한 분위기와 현장실습제도의 변화는 업체로 하여금 직업계고 졸업생 채용에 대한 부정적인 시각을 갖게 하는데 충분한 요인이 된다. 업체가 좋은 인력을 채용하고, 업체에 적합한 근로자로 훈련시키는 이유는 채용한 직원을 업체의 특성에 부합하는 인재로 양성하려는 중요한 목적을 가지고 있다. 그러나 직업계고 졸업생들의 경우, 직업관이 제대로 형성되지도 않은 채 어린 나이에 전공계열을 선택해야 하기 때문에 일을 하는 과정에서 자기의 진로에 대해 생각하게 되는 경우도 많다.

- D03 학생들을 위해서도 이걸 별로 좋지 않은데, 아까 얘기했던 그런 폐단들이 많거든요. 아이들보고 저희는 지금 독일하고 산업구조나 진짜 시장 구조가 다른데 도제 시스템 갖다놓고 택해라... 직업 바로 구분해놓고 애네가 1학년 때 그 교육 과정에서 실패를 하면 2,3학년 때 겪어야 되는 정상적인 교육 이수 과정은 다 백지화예요. 덜떨어진 애가 되는 거예요 쉽게 말해서. 그럼 대학 수능이나 이런 것들에 대한 기회도 굉장히 편협해지고 실패에 대한 부담이 너무 큰 거죠 애들도. 너무 좀 위험한 교육 과정이 아닌가 싶은 거 되게 많아요. 아이들 입장에서 생각하다보면 야, 이거는 정말 너무 너무 아니다... 두부 자르듯이 잘라서 이렇게 나누는 거니까.

더구나 우리나라의 경우 대학은 졸업해야 한다는 사회적 분위기가 조성된데다가 제도적 측면에서는 선취업 후진학 제도, 대학 등록금 지원 제도 등의 국가 제도로 인해 대학에 가고자 하는 졸업생들이 증가하고 있는 추세이다.

- D03 똑같이 이렇게 지금 면담하다보면 회사와서 실습과정하고 한 2년 정도, 3년 정도 근무를 해서 생활비 저축해놓고 대학 학비 무료니까 가서 대학 다닌 다음에 다른 직업을 한번 경험해보겠다 라는 케이스들이 굉장히 많아요.
- D01 또 요즘 새롭게 지금 이슈가 9월 1일부터 3년 이상 전문계고 친구들 대학교 전액 무료가 됐잖습니까. 아우 지금 뭐, 굉장한 이슈... (중략) 그 돈 주고 왜 내가 다녔년부터 시작을 해서 그만두고 나가서 새로운 걸 요기서 경험을 해서 경험을 하고 내 능력에 맞는 과를 가서 다른 취업처를 찾아가겠다고 대놓고 얘기하는 게 요즘 친구들인데...
- D01 개인적인 의견인데요, 현장실습 제도가 아마 굳이 저희 기업들에서 문제제기를 하지 않아도 저 개인적인 생각은 무조건 실패하겠다라고 생각을 하고... (어떤 점에서?) 그냥 대학교 진학을 대학의 문을 활짝 개방한 거부터가. 그동안 전문 기술진을 양성하겠다 정책을 펴겠다 그러다가 아직까지 한국은 대학을 가야 된다는 건데 부모님들한테 기쁨을 드리고 라이더도 같이 드리는 모양이 됐어요. 선생님과 부모님 영향을 받은 친구들이 과연 기술인이 될 것이냐. 저는 이 제도는 본질을 잃었다 이런 생각을 하고 있습니다. 아예...
- D01 네 그렇죠... 정부부터 세금도 세금나름이고 그동안 고생해서 대학 나온 친구들은 서울대 빼고 어느 대 다 들어가서 있는 환경이 되버리니 그거에 대한 안보이는 것의 층이 생기기 시작하고 불만이 생기는데 어, 이런 부분들은 조금 더 세세하게 더 생각을 해야하지 않잖나. 무료면 다 갈 거거든요. 그래 인제 학력이라는 이게 어떤 기준이 어떻게 세우게 될 거냐. 그러면 인제 그 석사를 따든가 박사를 따야 되는 사람들 다시 취업을 할려고 하면 아니, 요즘처럼 빠르게 변화하는 시대에 인력을 어떻게 공급해야 될 거냐... 어떤 인력 어디다 써야 될 지도 모르겠습니다. 잘못하면 현장에 다 대졸자들이 셋팅될 수도 있는데 이제는 전문계고라는 게 의미가 없잖아요. 다 대학을 가니... 저희 회사에 3년 넘은 애들 지금 한 명 빼고 다 대학갔습니다.

특히 남학생들의 경우에는 중소기업체에서 병역특례를 마치고 난 이후 대학진학으로 진로를 변경하거나 이직을 하는 경우 등이 발생하여 인력이 이탈하는 비율이 높다고 하였다.

- D03 이게 여기서 특례를 다 하시고 계시니까 똑같이 겪는 부분인데 특례를 하고 나면 인원들의 한 50%, 저희 같은 경우는 50% 정도가 또 그만두는 케이스들이 많이 있습니다. 나머지는 다른 경험도 해보고 싶다, 이제 가고 다시 재입사... (어디로?) 뭐, 수도권에 있는 기업체가 되었던 아니면 대학 진학을 하는 친구들이 있든 그런 케이스들이 많죠.

결국 학력위주의 사회적인 분위기로 인해서도 고등학교 졸업생들의 진학률이 높아지고 있는데, 취업 중인 직업계고 졸업생 지원 제도를 적극적으로 활용하는 경우가 증가하면서 중소기업체의 인력 이탈률이 점차 높아지는 등 현장실습을 둘러싼 관련 제도의 변화는 업체의 인력 수급에 상당한 부담을 안겨주는 것으로 나타났다.

(2) 교육훈련 프로그램 기획 및 실행: 실제 공정에 투입되어 학습할 수 없는 상황

업체가 학습중심 현장실습에 필요한 교육프로그램을 학교와 함께 개발하는 것에 대해 업체에서는 아무리 학교와 협의 하에 프로그램을 개발한다고 해도 실무에 맞는 프로그램을 개발하기 쉽지 않다는 것을 문제점으로 지적하였다. 업체 담당자들은 프로그램은 시간이 지나면서 유사업종 간에 참고할 수 있을만한 자료들이 공유될 것으로 예상되기 때문에 크게 문제가 되지 않지만, 무엇보다도 실제 현장에서 교육을 실행하고 관리하는 과정 자체에 대한 관리가 충실히 이루어지는 것이 필요하다고 하였다. 예를 들어, 공업계열의 경우 실무과정에서 실습을 하다가 발생하는 불량품 발생이 모두 업체의 비용 부담이 되기 때문에 학생들이 실습할 수 있는 내용이 국한적일 수 밖에 없기 때문에 교육 실행과정에서 실무를 경험할 수 있도록 지원할 수 있는 방안을 모색하는 것이 더욱 필요하다는 입장이다.

D03 물론 기초 페이지는 필요한데... 애들에 대한 교육 과정을 기초 페이지는 필요한데 나머지 부가적인 것들이 너무 많아서. (중략) 소사업장들은 그런 컨닝페이지 답안지들이 돌겠쥬. 이러면 받을 수 있는 시트라는게 돌겠쥬.

D01 기업체에서 가령 예를 들면 이 친구에 대한 직무양성 프로그램이 생산 위주로 이제 되어 추후에 어쨌든 기업체는 인력에 대한 맞춤으로 포커스를 맞춰 진행을 하니까. 그래 시각 차이가 방점이 인력으로 하느냐 교육부에서는 학습으로 보느냐 이건데 기업체는 어쨌든 간에 인력으로 좀 더 치중할 수밖에 없잖아요. 그러다보니까 프로그램 자체에서도 그쪽으로 치중을 하게 되니까 현장 내에서도 인제 많은 문제점이 있고, 뭐, 교육 과정 중에서도 이런 것들 어떤 가공 과정이든 뭐든 테스트를 해주고 하고 싶어도 양성 과정에 있는 것들을 할 수가 없잖아요. 불량이다 뭐다 하면 다 비용인데 그런 것들은 지원도 전혀 안되고 그러다보니까 애들이 실제 만져볼 수 있는 것들이 너무 국한적이고 모듈 자체 구성 자체는... (중략) 그거(사업비) 차라리 기업체 주든 아니면 그 기자재 개발하는 교육 인건비 이런 거는 아니더라도 애들이 쓸 수 있는 기자재든 소모성 뭐든 이런 걸로 차라리 지원을 해주면 기업체도 오타 하고서 애들 다 해봐라 어, 차라리 전기비라도

대주면 그래 이거 더 돌려봐라 뭐 해도 될텐데... (중략) 그게 솔직히 실행안이 더 중요하고 실행이 되면 관리가 더 중요한데 그런 부분들 보시는 게 차라리 낫지 운영 계획이나 교육 프로그램은 뭐, 이런 것들은 솔직히 콘텐츠야 많잖아요. 그게 과연 정말 중요한 걸까.

D04 한명이 전담해서 붙어서 계속 가르쳐 주고 해야 되는데 솔직히 커리큘럼이 어떻게 될지 모르겠는데 제가 봤을 때는 그 커리큘럼도 (학교에서) 실무와 동떨어지게 짜서 오지 않을까 싶어요. 학교랑 협력해서 프로그램을 만든다 해도 그거를 실행할 수 있는 상황도 안되고... 그 커리큘럼 것처럼 그렇게 근로자식으로 해서 가르치는 게 저희한테는 훨씬 좋죠. 어떻게 보면 일도 하고 알려줄 수 있고...

### (3) 교육전담인력 부족 및 교육전담인력 수당지급 문제

중견업체의 경우 HRD담당자나 교육전담인력을 두고 있어 이전 제도 하에서도 각 업체의 업무에 맞는 교육훈련 프로그램을 두어 적응교육을 해오고 있었으나, 소규모 업체의 경우 관리프로그램을 두기보다는 사수가 되는 선임이 필요한 업무를 가르쳐주는 식의 교육이 이루어지기 때문에 전담인력을 두는 것 자체가 업체의 업무를 진행하는데 부담이 된다고 하였다.

D04 관리 프로그램이 딱히 있는 건 아니고요. 들어오면... 저희 대학생들도 들어오면 일단 신입사원 처럼 보거든요. 현장실습 학생도 신입사원처럼 봐요. 어차피 학교에서 배웠던 거량은 아예 쓰는 거량은 많이 (다르니까)... 그래서 아예 기본적인 것 처음부터 저희가 필요한 것들로부터 우선적으로 가르쳐요. (일하면서 OJT?) 그렇죠, 저희가 간단한 것들 도면작업이나 일단 줘요. 주고 일단 학교에서 일단 배운대로 해봐라 도면을 가지고 오면은 저희가 체크를 해요. 그래서 그 다음에 이런 부분들이 잘못되었으니까 어떻게 고쳐라 이런 식으로 해갔고 알려줘요. (중략) 제가 오나라면 안 받을 것 같아요. 그 이제 그렇게 되면 지금 정해진 시간대로 거기에 대해서 인력이 붙어서 알려주고 가르쳐주고 해야 되는데, 그렇게 되면 그 인력이 빠진 만큼의 다른 사람들이 더 일을 해야 되고 그게 좀 악순환이 되고, 업체에서는... (현실성이) 많이 떨어져요.

또한 국가가 교육전담인력에 대한 수당을 지급하고는 있지만 전담인력 수당이 지급된 이력만 관리할 뿐 회사가 다시 회수하거나 여러 명에게 배분하여 지급하는 등 실제 현장교사에게 제대로 전달되고 있지 않는 사례가 있어 업체 담당자들은 법적으로 강력히 규제해야 할 필요가 있다고 하였다.

D03 그래서 법제화를 되게 강하게 시켜야 되는 게 저는 주변 업체들하고요... \*\*는 굉장히 작은 기업체들이 많거든요. \*\*는 (중략) 지방이라서 기업체들이 네트워크 활발해요. 저도 그 모임을 하고 있는데 기업체들 보면 이 도제라든가 일학습제도를 하게 되면 전담인력 수당이라던가, 이런 것들

이 현장교사한테 돌아가지 않는 케이스들이 굉장히 많아요. (중략) 사업주가 꼴깍. (그런 사례들을 들어보신 적이 있나?) 굉장히 많고 그거를 가지고서 그거를 가지고서 고생한 사람들이 있거나 어떤 전담인력들은 그거에 대해서 체크도 해야 되고 개인 면담까지 사고 여부 다 발휘해줘야 되는데 그 학생에 대한 부분들이 상쇄해버리니까 동기부여가 떨어지고 애들 관리에 대한 어떤 능률적인 부분들도 점점 점점 떨어지고 그러니까 점점 안 좋은 케이스들이 많이 보이더라고요. 주변에. 어, 그거는 법제화해서 강하게 해야 되는 거예요. 어차피 하게 되면...

D01 제가 아는 지역이 별 없어서요. 그런데 문제는 돈이 들어와요. 서류로 자금 회계 처리해서 보내면 입금되어서 지급되었으니까 그 이력만 있으면 된다고요. 그런데 그 이후에 대한 거는 없으니 솔직히 어떻게 통하는 건 회사 재량. 협의만 되면 되지 않습니까, 그죠. 그리고 돈이 아까워요. 차라리 그런 것보다 아까 말씀하신 것처럼 기자재나 정말 필요한 거에 대한 실제로 도움 될 만한 거를 살 수 있게 해주신다고 하면 이게 훨씬 나올 것 같아요.

#### (4) 실습일지 작성 강화 방안

교육부는 현장실습 지원을 위해 현장실습 관련 서류, 실태점검서류, 학습관리일지, 프로그램 개발 양식 등을 포함하는 매뉴얼을 제작하여 현장에 보급하는 계획을 수립하였다. 그러나 업체의 현장실습 담당자들은 기업체 간의 평점 기준치가 상이하기 때문에 실습일지를 통한 평가가 명확하게 이루어지기 어려워 도움이 되지 않는다고 보았다. 또한 학습관리일지나 관련 서류 등은 현장과 실습생에게 실질적으로 도움이 되는 것이 아닌, 문제 발생 시 책임 회피용으로 만들어 놓는 서류에 불과하기 때문에 업체에 업무 부담만 줄 뿐 충실한 현장실습이 이루어질 수 있도록 돕는 방안은 아니라고 보았다.

D03 두 가지 경우가 있는데 첫 번째는 상대평가가 안된다는 것... A, B, C 기업체가 평점 자체가 다를 수 있기 때문에 애들 평가가 달라질 수 있다라는 것... 더 잘 하는데도 점수가 박하면 안 될 수 있잖아요. 그런 부분들이 좀 문제가 될 것 같고, 두 번째는 그 페이퍼가 많아지고 지금 HRD도 이런데 증빙자료 올리고 하는 부분들 보면 사실은 기업체가 원하는 요소들은 하나도 없어요. 다 인력공단이나 노동부에서 자기네들 면피하기 위한 교육했느냐, 서면 페이퍼 교육일지 했느냐, 교육부에서는 교육일지 썼느냐... 페이퍼 이게 과연 (무슨 의미냐?) 그거 윗대자리 있는 사람들밖에 의미가 없는 거예요. 기업체나 교사나 학생은 그걸 요구하는 게 아니죠. 교육을 제대로 받느냐 이게 중요한데 페이퍼가 늘어나면 뭐해요 그 요소들만 늘어나서 결국에는 나중에 문제 생겼을 때 기업체만 들이밀고선 저희 이거 가라문서로 했네, 가짜문서, 허위문서네... 이거 자기네들 면피할거 밖에 안되는 거예요, 결국에는. 그러니까 당연히 이 페이퍼가 많아지는 것도 굉장히 문제가 좀 많다고 생각해요. 안전요소들 뭐 지도 점검 나온다, 제주도 사건있고 나서 이런 것들 더 강화되고 나서 보건교육 일지 넣는다 하는 것들도 그거 왜 넣어요? 기업체에서 안해서... 그런 기업체들은 애초부터 선별하지 말았어야 되는 거고. 그걸 학교에서 관리감독하면서 그거에

대한 어떤 노동관청이든 그걸 신고를 하면 되는 거예요. 그런데 페이퍼를 놓고서 결국에는 우리 하고 있다라는 것만 요소만 갖춘 것뿐이지 기업은 전혀. 쓰레기 종이나 똑같아요.

D01 반대로 이렇잖아요. 페이퍼만 잘 만들어놓으면 된다? 그래 그 이용하면... 산업안전 미흡하다 차라리 근로감독관 이거 체크하는게 현실성이 필요성이 있을텐데 왜 기업에 편법을 쓸 수 있는 환경을 만들어주시는지...

### (5) 도움이 되지 않는 국가 혜택

국가에서 현장실습에 참여하고 있는 업체에 제공하고 있는 지원 및 혜택들 역시 이미 대부분의 업체들이 다른 제도를 통해서 다 받고 있는 혜택이기 때문에 실효성이 없다는 입장이었다. 인력이탈이 많아 인력수급에 어려움을 겪고 있는 중소기업의 경우 현재로서는 인력 수급에 도움을 줄 수 있는 지원방안 이외의 다른 제도는 크게 도움이 되지 않는다는 입장이었다.

D03 정부시책인 세액을 다 들여다 보잖아요? 다른데서 다 포인트 다 받는 것들이랑 중복되는 거예요. (중략) 예를 들어서 뭐 대출 금리를 0.2% 인하해주겠다 다른 데서도 다 중복이 되는 걸 받고 있는 거예요. 그래, 생색내기일 뿐입니다.

D01 저희도 지금 받고 있는 지원... 재네들(현장실습생들) 때문에 받을 수 있는 게 아무것도 없어요. 다른 데서도... (중략) 웬만한 인턴제도는 다 붙어있는 것들에 대한 혜택은 여기서 터치를 하셨어요. 그러면 아무 실효가 없어요.

D03 실질적으로 그걸 실습생들을 받기 시작하면 다른데서 저희는 진짜 인력 수급이 최고의 문제니까 특례를 두 배를 주겠다 그러면 메리트가 있죠. 아주 와닿는 부분들, 그리고 세제 혜택 이런 거는 아무런 의미가 없어요. 다른데서 다 받는.

## 3) 현장실습 제도 개선 방안

### (1) 예산 통합 필요

#### 가. 부처별 지원 프로그램 통합 관리

업체 담당자들은 현재 직업계고등학교 학생들에게 제공되고 있는 유사한 개념의 지원 사업이나 프로그램이 너무 많고, 각 부처나 기관들에서 중복적으로 이루어지고 있기 때문에 예산을 통합하여 효율적으로 관리하는 방안이 필요하다고 하였다.

D01 있는 그대로 말씀드리면요... 이제 전문계고 친구들한테 가 있는 모든 교육 방식 다 회수하셔서... 과거 처음 전문계고.... 너무 똑같은 개념의 사업이 굉장히 많아요. 그리고 지원 프로그램도 정말 많고요. 한 두 개로 통합시켜주고.. 그거를 다른 기업이나 또 취업활동하는 친구들 있잖아요... 그쪽으로... 저는 이런 생각을 했어요. 이제 대학이 어렵다고 하니까 대학가라고 지금 대학의 문을 열어줬구나 이런 생각까지 하고 있고... 이상한 생각이 많이 들더라고요. 이렇게 저는 방향을 못 잡겠어요. (중략) 예산 낭비라고 말씀드리는 거예요. 아니 저는 이거 매직사업 얘기 딱 나오자마자 이거 있으면 그냥 학교 기자재나 하나 더 사시지 이런 생각도 들고 그런데 그 방향으로 하면은 기업 잡으려 들지 않겠습니까.

#### 나. 교육기관-직업훈련기관-기업의 역할 분리

또한 부처별 예산통합의 과정에서 학교와 직업훈련기관, 업체의 역할을 명확하게 구분하여 운영하는 것이 필요하다고 하였다. 즉, 고졸 취업자를 양성을 위해 학교는 지금과 같이 취업에 신경쓰지 말고 교육기관으로서 교육 자체에만 초점을 두고 기본소양교육과 전문 기본교육을 제공하는 것에 집중하는 것이 필요하다는 것이다. 이 과정에서 취업을 원하는 학생들은 국가에서 제공하는 직업훈련기관을 통해 훈련을 받고 기업이 직업훈련기관에서 기업의 운영방향에 부합하는 인재를 채용하는 구조를 만든다면 학교에서는 보다 충실한 기본교육이 이루어질 것이고, 학교는 더 이상 취업률로 인한 경쟁을 하지 않아도 된다는 것이다.

D01 교육은 학교에서, 직업능력교육은 직업능력교육 기관에서 회사에서는 일을 하는 거지 않습니까. 근데 이 일을 하지 않는다는 전제조건 교육은 왜 회사가 투자를 해야 되냐, 교육은 학교에서 하는 게 맞지 않습니까? 저희는 일을 시키기 위한 직무교육인거지 직업능력교육을 일부 시켜주는... 저희는 엄연히 교육이 아니라 선택 교육, 선택 집중형인데 왜 그거를 기업에? 거기서부터 저희는 차라리 배우고 들어와라인 것 같아요. 진짜로. (중략) 지금 현재 고등학교에서 이 친구들에게 가르쳐주는 교양교육이나 기본적인 소양이나 전문 기본 베이스 교육에 자격증이란 걸 통해서 가장 기본적인 형태의 교육을 다 시키잖아요. 그거 좋은 시스템 아닌가요? 거기에 집중해주시고. 취업 활동은 선생님들이 하지 않으셨으면 좋겠어요. 취업에 관련된 활동은... 오히려 저는 요번에 느낀 게 그 나노센터를 만드시는데 얼마나 드느냐고 물어봤어요. 백억도 안 드셨대요. 그런데 전국에서 다 모여요. 그럼 마찬가지로 금형, 복원, 밀링, 가공, 상업이라는 부분에서 여기 들고 있는 자원을 모아서 그냥 몇 십억씩 투자해서 센터 만들고 전국 사람들 모여서 기회 만들고 체험과 연계된 사업으로 간다, 그러면 실제 회사에서 설치된 기계장치 사가지고 만들어서 그 운영방법 진짜 6개월 가르쳐놓으면 교육해서 쓰는 거 편하죠. 찾아서 그 사람만 데리고 오면 되잖아요. 저는 이런 식의 교육으로 모든 예산을 좀 집중을 시켜줘야... (중략) 저는 지금 좀 벗어나간 거긴 하지만 현실적으로는 직업에 대한 전문 교육이 많이 생기는 게 좋겠고 또 학교 쪽에는 더 시켜주지 마시고 통합해서 가장 기본에 충실해줬으면 좋겠어요. 인성하고 기본에 충실 해주시고 나머지 직업 능력 향상 교육은 기업에 맡겨주시면 되잖아요. 그, 거기 지원해주세요 교육 설비를 사던가 뭘 사던가.

## (2) 직업 선택을 위한 진로 및 직업교육 필요

앞서 업체의 현장실습 담당자들은 직업계고 졸업생들의 인력이탈의 문제에 대해 토로한 바 있다. 학교의 목표가 취업에 매몰되어 학생들로 하여금 어떤 진로를 가지고 어떻게 살아갈 것인가에 대한 고민보다는 언제, 어디에 취업할 것인가에만 몰두하게 만드는 교육은 학생들이 자신이 선택한 직업에 몰두하게 하기 보다 다른 진로를 찾아 부유하게 만드는 결과를 초래하고 있었다. 이는 학생들이 가지고 있는 다양한 잠재력이나 다양한 직업세계에 대한 탐색없이 인력으로서의 한 사람과 일자리인 직업 간의 매칭으로 끝나는 취업과정에 원인이 있다고 볼 수 있다.

업체 담당자들은 학생들이 배운 전공은 같을지라도, 그들이 가지고 있는 특성과 가능성은 매우 다양할 수 있으며, 같은 전공 계열 내에서도 가질 수 있는 직업이 매우 다양할 수 있음에도 불구하고 직업에 대한 교육이 충분히 이루어지지 않아 자신의 전공 내에서 가질 수 있는 직종의 다양성을 알지 못하는 학생들이 많다고 지적하였다. 졸업 후 취업을 준비하고 있는 학생들임에도 불구하고 학생들이 전공 관련 직업이나 직종에 대해서 잘 알지 못할 뿐만 아니라, 자신이 할 수 있는 일에 대해서도 단편적으로밖에 생각하지 못하고 있는 현실을 볼 때 이들에게 진로나 직업에 관련한 교육을 제대로 제공하지 않은 채 단순히 실습처에 대한 선택지만 놓고 자신의 진로를 선택하도록 하는 상황은 분명 문제가 있는 것으로 생각된다.

D03 제일 저는 의구심 갖는 교육 과정 중에 하나가, 어쨌든 취업을 위한 어떤 전문계 고등학교들은 직업을 선택하는 직업 교육이 없어요. 교육 과정이 직업에 대한 교육 과정이 없어요. 제가 이제, 저도 우연한 기회로 학교들을 직업소양 교육 같은 걸 가다보면, 단순히 기계를 만지면 선반을 만질거야 라는 단순한 거 이외에 부모들뿐만 아니라 본인뿐만 아니라 선생님들도 이게 어떤 직업 교육 중에서도 기계를 만졌으면 기계를 수리하는 쪽으로도 갈 수 있고, 기계에 대한 설계 프로그램을 만들 수 있고, 설계를 잘 하면 생산 관리도 할 수 있고, 관리직이 될 수도 있고, 구매도 될 수 있고, 이런 어떤 직업을 알 수 있는 그런 것들이 교육 프로그램이 전혀 없어요. 어딜 가도... 사실 저도 \*\*에 있으면서 10년 넘게 저도 HRD쪽을 하면서 여섯 개 일곱 개 학교를 학기별로 두 번씩 직업 교육을 가요. 요즘에는, 인제 본인들이 애들한테 반응이 좋으니까 와달라 해서 가는데 이 직업에 대한 교육들이 없으니까 애들이 '아, 그냥 공돌이가 되나보다', '가능장이라고 그러는데 그게 뭐지?' 아무것도 몰라요. 그냥 가서 공장에서 일을 하는구나 라는 개념이외에는

자기가 갈 수 있는 분야를 전혀 알려주지를 못하는 거예요. 그게 교육 과정 중에 직업을 취업을 전문적으로 해야 되는 학교인데 그 과정이 없는 것 자체가 와야, 정말 이상하다... 그러면 그 부분은 외부 뭐 강의를 통해서든 사실은 큰 시간 할애하지 않아도 되거든요... 차라리 외부 특강만 해도 되는 거고. 그런 것들이 교육과정의 정말 아이들한테 필요한 과정인데 그거 없이 그냥 선택지만 놓고서 얘기를 하라 그러면 아이들은 뜬 구름 잡기니까.

### (3) 진학제도와의 연계 폐지

업체에서는 고졸 취업자들의 인력이탈을 가장 큰 문제로 보고 있었다. 인력이 이탈하는 이유로는 여러 가지가 있을 수 있지만, 가장 대표적으로는 대학을 가야 한다는 사회적 분위기 때문이라고 볼 수 있다. 교육부에서는 지난 7월 청년일자리 대책의 일환으로 고졸 후학습자 장학금 사업을 발표하였는데, 이는 고졸 재직자들이 학비부담없이 언제든지 지속적인 후학습을 통해 능력을 개발할 수 있도록 지원하는 장학금 제도이다(교육부 보도자료, 2018.7.31.). 물론 이 제도의 경우 장학금을 신청할 당시 중소기업체에 3년 이상 재직하고 있어야 하며, 지원을 받게 될 경우 수혜학기 당 4개월 간 기업에 재직하여야 한다고 명시하고 있다(교육부 보도자료, 2018.7.31.). 즉, 이러한 제도는 고등학교 졸업자들이 중소기업체에 지원을 하게 하는 유인책이 되기도 하지만, 한편으로는 직업계고 졸업생들이 직장에서 자신의 경력을 쌓으며 안정적으로 일을 해나가도록 돕기보다는 보다 수월한 방법으로 대학으로의 진입을 하기 위한 하나의 방안이 될 수도 있다.

물론 훈련받은 인력이 진학을 이유로 유실되는 것은 업체의 입장에서도 큰 손실일 뿐만 아니라, 막연하게 대학생살을 경험해보겠다거나, 막연하게 새로운 전공을 경험해보고 새로운 직업으로 나아가기 위한 수단으로 고졸 취업자가 이러한 제도를 활용하는 것은 명확한 진로를 찾지 못한 채 표류하게 되는 시간을 연장해줄 뿐 직업계고 졸업생들의 전문성 제고에도 도움이 되지 않기 때문에 진학을 유도하는 제도와의 연계는 바람직하지 않다고 보는 입장이었다.

- D01 네, 그렇죠... 정부부터 세금도 세금 나옴이고 그동안 고생해서 대학 나온 친구들은 서울대 빼고 어느 데 다 들어가서 있는 환경이 되어버리니 그거에 대한 안 보이는 것의 총이 생기기 시작하고 불만이 생기는데 어 이런 부분들은 조금 더 세세하게 더 생각을 해야하지 않잖나. 무료면 다 갈 거거든요. 그래 인제 학력이라는 이게 어떤 기준이 어떻게 세우게 될 거냐. 그러면 인제 그 석사를 따든가 박사를 따야 되는 사람들 다시 취업을 하려고 하면 아니 요즘처럼 빠르게 변화하는 시대에 인력을 어떻게 수급해야 될거냐, 어떤 인력을 어디다 써야 될 지도 모르겠습니다. 잘못하면 현장에 다 대졸자들이 셋팅될 수도 있는데 이제는 전문계고라는 게 의미가 없잖아요, 다 대학을 가니.... 저희 회사에 3년 넘은 애들 지금 한 명 빼고 다 대학갔습니다. (중략) 그냥 대학교 진학을, 대학의 문을 활짝 개방한 거부터가. 그동안 전문 기술진을 양성하겠다... 그러다가 아직까지 한국은 대학을 가야된다는 건데 부모님들한테 기름을 드리고 라이터도 같이 드리는 모양이 됐어요. 선생님과 부모님 영향을 받은 친구들이 과연 기술인이 될 것이냐. (중략) 저는 이 제도는 본질을 잃었다 이런 생각을 하고 있습니다. 아예.
- D03 똑같이 이렇게 지금 면담하다보면 학교 저 회사 와서 실습과정 하고 한 2년 정도, 3년 정도 근무를 해서 생활비 저축해놓고 대학비 무료니까 가서 대학 다닌 다음에 다른 직업을 한번 경험해 보겠다 라는 케이스들이 굉장히 많아요.

#### (4) 취업지원센터 역할 강화

교육부는 지난 2월, 학습중심 현장실습의 안정적 정착을 위한 방안으로 시도 교육청에 취업지원센터를 설치·운영할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 고용센터와의 협력체계 구축을 통해 우수취업처 발굴 및 취업 매칭, 구인 및 구직정보 공유 등의 취업지원기능을 강화하겠다고 발표하였다(관계부처 합동, 2018.2). 업체 담당자들은 취업지원관들이 학생들의 직업 능력에 대해 객관적으로 정확하게 판단하고 있으며, 업체와 학교를 매개하는 중요한 역할을 하고 있다고 하였다. 그러나 여전히 일부 지역을 제외하고는 대부분 취업지원관은 비정규직으로 신분이 불안정하기 때문에 업체와 학교 간의 안정적인 신뢰관계가 구축될 즈음에 다른 지역으로 이동하는 경우가 잦아 업체에서는 인력수급에 어려움을 겪는 경우가 많다고 하였다. 그렇기 때문에 일자리와 관련한 전문인력으로 취업지원관을 안정적으로 양성하면 교사들은 취업에 관한 업무 부담을 줄일 수 있고, 업체에서는 보다 전문적인 시각을 가진 취업지원관을 통해 학생을 채용할 수 있기 때문에 시군구 단위의 통합된 취업지원센터를 마련, 취업지원관 제도를 안정적으로 운영하는 것이 필요하다는 입장이다.

- D01 실제로 아이들이 취업활동 하고 나서 상담을 하고 얘기를 하는 거 보고 찾아 간다면 선생님들 안 찾아가요. 취업지원관들 찾아갑니다. 실질적으로 도움을 주는 건 취업지원관들이고 선생님들은 그냥 거기서 그렇구나, 저렇구나 하시는 게 다예요. 그럼 그분들은 그럼 교육에 전담하시고... (중략) 저는 개인적으로 차라리 전문인력으로 양성해서 전적으로 맡기는 게... 지금처럼 6개월, 1년, 길면 2년... 제가 한 학교에 5년 다니신 분 딱 한 분 보였고요. 나머지는 다 금방 옮겨요. 다른 데로 가시고 그러시더라고요. 과연 그 역할이... 그럼 차라리 지역 쪽으로 해주시는 게 나을 수도 있죠.
- D03 기업체들은 그 어떤 정보관계나 유대관계가 성립이 되고나서 기업체 상황을 잘 아니까 그 특성에 맞는 애들을 이제 보내주고 매칭을 해주는데 2년 지나면 바뀌고... (중략) 이게 제대로 된 취업이 이루어지느냐... 그것도 사실 고용지원센터 출신이든 이런 뭐가 필요하지 아니면, 거기서 몇 년 이상 있을 수 있는 안정화되는 게 필요하지 이분 바뀌어서... (중략) 오래 있을 수 있는 환경을 못 만들어주니까, 오래... 그런 분들은 진짜 가서 2년마다 이거 하시는 분들은 남아계시고 일 잘 하시는 분들은 사라지세요. 전화하니까 딱 데 가계시고 막 그래요... 저희도 따라가요...

## 5. 소결 및 정책적 시사점

본 장에서는 직업계고 졸업생, 직업계고 재학생, 직업계고 현장실습 담당교사, 현장실습 업체 담당자 등 직업계고 현장실습과 관계된 이해당사자들의 경험과 의견을 수렴하는데 목적을 두었다. 이들의 의견을 청취함에 있어 보다 많은, 그리고 보다 다양한 영역의 관계자들을 섭외하지 못한 것에 대한 한계는 분명히 존재하나, 이들의 공통적인 생각과 의견을 통해 직업계고 현장실습이 갖는 의미를 이해하고, 앞으로 현장실습이 나아가야 할 방향에 대한 주요 발견점과 시사점을 얻었다는 점에서는 의의가 있다고 생각한다. 이 장에서 도출된 주요 발견점과 시사점은 다음과 같다.

### 1) 취업이 목적이 되어버린 직업계고 교육의 한계

졸업생들과 재학생들은 현장실습을 조기취업과 동일한 개념으로 인식하는 경향이 있었다. 현장실습을 통해 전문가로서 기술을 숙련해가는 계기가 될 것에 대한 기대를 가지기도 하였지만, 대체로 학교에서 연계해주는 신뢰할만한 취업처에

가서 돈을 벌 수 있는 기회라고 기대하기도 하였다. 그러나 일부의 경우를 제외하고 많은 학생들은 업체에 대한 충분한 정보를 가지지 못한 채 현장실습에 나가 다양한 부당대우를 경험하기도 하였고, 복교를 원하는 경우에도 취업률 때문에 인내하고 버틸 것을 강요당하거나 곧바로 재취업을 나가기도 하였다. 결국 많은 졸업생들은 졸업 당시 높은 취업률을 보이기는 하나, 졸업 후 곧 퇴사하고 고등학교 때 전공과는 다른 진로를 찾아 부유하는 경향을 보이고 있었다.

이렇게 졸업생들은 취업을 목표로 직업계고에 진학하였음에도 불구하고 자신의 취업처가 어떤 곳인지에 관한 충분한 정보를 얻는 방법에 대해서도 잘 알지 못한 채 학교에서 연계해준 직장이 믿을만한 곳이라는 이들의 막연한 신뢰감만을 가지고 취업을 했다가 실망하고 다른 취업처를 찾아 나서거나 다른 전공을 찾아 표류하는 등의 악순환을 경험하는 경향을 보였다. 그럼에도 불구하고 학생들은 현장실습을 학교로부터 벗어나는 기회라고 표현하기도 하고, 학교에 있는 것보다 실습을 하러 나가서 돈을 버는 것이 낫다고 말하는 등 수업이나 학교 교육에 대해 의미를 가지지 못하고 있으며, 그보다는 현장실습을 하는 편이 낫다고 생각하는 현실을 단적으로 보여주기도 하였다.

학교 교육의 목표가 취업에 매몰되어 수업에 대한 의미를 갖지 못하는 현상은 졸업생 뿐만 아니라 재학생 면담에서도 드러났다. 졸업생들이 취업을 해서 일을 하면 새로운 것을 어차피 다시 배울 것이기 때문에 학생들은 학교에서 제공하는 전공심화교육이나 자격증이 별로 필요하지 않다고 생각하는 것과 유사하게, 재학생들 역시 이미 2학년때까지 현장에서 기초가 될 교육은 다 받았기 때문에 더 이상의 교육은 필요하지 않다는 입장을 가질 뿐이었다. 이들에게 학교는 단순히 취업을 위한 기초교육을 제공하고, 취업을 연계해주는 목적을 가진 기관으로 인식되고 있었다.

교사 역시 학생의 학습권을 지켜주지 못하는 학교의 현실에 대해 이야기하였다. 그간 학교평가에서 취업률이 중요한 지표가 되어왔기 때문에 학생들을 모집할 때

취업률을 통해 학교를 홍보하고 학생을 모집하는 것이 중요한 기준이 되어왔고, 취업담당교사가 다양한 사업을 수주함으로써 학생들에게 조기취업을 시킬 수 있는 가능성을 얼마나 높이는가는 학교의 중요한 목표가 되어왔다. 이러한 현실 속에서 취업담당교사는 계속되는 사업수주와 사업운영으로 인한 행정업무 증가로 인해 업무가 가중되고 이로 인해 상대적으로 수업의 질이 하락되는 악순환을 경험하게 된다고 하였다.

결국 취업을 목적으로 진학한 학생과 취업률이 목적이 되어버린 학교는 학생의 학습권 보장과 역량 강화를 위한 목적은 상실한 채 여타 직업훈련기관과 다를 바 없는 취업준비생 양성기관으로서의 역할에 몰두하고 있는 상황이 되어버렸다. 그럼에도 불구하고 많은 졸업생, 재학생, 교사들은 여전히 취업을 위해 현장실습이 필요하다고 보는 입장이다. 초·중등교육법 시행령(대통령령 제29203호, 2018.10.2.일부개정) 제91조에서 직업계고등학교를 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’라고 규정하고 있음은 취업은 교육을 하는 과정에서 얻어지는 성과일 뿐, 직업계고 졸업생의 취업 자체는 교육의 목표가 아님을 보여주고 있다. 이는 직업계고가 그간 취업 자체를 직업계고의 정체성으로 부각시켜온 것에서 벗어나 학생들의 역량강화와 인재양성에 교육 본연의 목적을 두고 직업훈련기관이 아닌 교육기관으로서의 직업계고의 정체성 재확립해야 할 필요성을 시사한다.

## 2) 취업과 학습, 현장실습의 공존할 수 없는 목표

올해 학습중심 현장실습이 유예기간을 거치지 않은 채 전격적으로 시행이 되면서 현장에서 실습을 준비하는 재학생, 교사, 업체 담당자들은 적지 않은 혼란을 경험하고 있었다. 안전이 담보된 선도기업에 한해 출석일수 2/3 이수 후에 학교와

업체가 현장실습 교육훈련프로그램을 개발하여 현장실습을 실시할 수 있다는 점 이외에 기업으로부터 임금을 받는 대신 정부가 훈련수당으로 학생들에게 월 20만원의 수당을 지급한다는 점은 학습중심 현장실습제도의 주요 사항이라고 볼 수 있다.

학생들에게 훈련프로그램을 실시함으로써 근로자성을 배제하고 임금 대신 수당을 제공하기로 하였으나, 학생들이 현장에서 학습과 근로의 모호한 경계를 넘나드는 업무를 접할 때 이를 명확하게 구분할 수 있는 기준을 갖고 있지 못하다. 나아가 업체가 수당에 더하여 임금을 제공하는 경우 취업을 목적으로 하고 있는 학생들이 근로를 완전히 배제한 채 학습만을 요구할 수 있는지에 대해서도 의구심이 생길 수밖에 없다. 또한 취업맞춤반, 산학맞춤반 사업 등을 통해 조기취업을 하게 되는 학생들은 업체로부터 급여를 받으며 근로를 할 수 있음은 어떤 학생에게는 근로자성을 부여하고, 또 다른 학생에게는 근로자성을 배제할 것을 요구하는 등 형평성에 어긋나는 문제가 발생한다.

교육부에서 취업보다는 학습의 일환으로서의 실습에 초점을 둔 것은 분명 실습 본연의 목적을 부각하고 실습의 의미를 되살리기 위한 목적이었을 것이다. 또한 직업계고 학생들에게 현장에 대한 이해와 현장실습은 필수적인 과정임에 틀림이 없다. 그러나 재학생 면담에서조차 현장실습에 대해 학생들이 실습의 의미가 아닌 취업의 의미로 받아들이고 있음은 현재 직업계고에서 이루어지고 있는 실습이 얼마나 취업에 매몰되어 있는 것인지를 단적으로 보여준다. 더구나 여전히 현재의 학습중심 현장실습은 학생이 실습을 통해 학습과 근로의 성격을 구분해내기 모호한, 근로자성을 완전히 배제하기 어려운 구조의 특성을 가지고 있음을 보여주고 있다.

이러한 모호한 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 현장실습의 목적이 무엇인가에 대한 분명한 기준을 세우는 것이 필요하다. 취업과 학습이라는 두 가지의 공존하기 어려운 목적이 복잡하게 얽혀있는 현재의 구조에서는 근로자성에 대한 문제가 계속 발생할 수밖에 없음을 보여주고 있다. 더구나 학교 구성원들이 현장실습을 취업과 계속 연계하여 인식하는 한, 실습의 목표는 취업에 매몰될 수밖에 없다.

이에 학습중심 현장실습의 안정적인 정착을 위해서는 무엇보다도 현장실습의 목적 자체를 명확하게 규정하고 이에 따라 관련 사업과 제도를 정리해나가는 것이 선행되어야 함을 시사한다.

### 3) 직업계고 학생의 역량강화를 위한 현장실습

교육부가 학습중심 현장실습제도를 도입하면서 학교평가에서 양적취업률 평가 지표를 폐지하기로 한 결정은 학생들을 더 이상 원치 않는 일자리에 얽매이지 않도록 하는 효과를 가져올 수 있다. 그러나 학습중심 현장실습제도를 시행하면서 실습처를 선도기업과 참여기업으로 나누어 선도기업에 한하여 최대 3개월까지 실습이 가능하다고 제한한 점에 대해 교사들은 전체 학생들에게 균등한 기회를 제공하기보다 일부 우수한 학생들에게 기회를 몰아주는 승자독식의 구조가 될 가능성에 대해 우려하였다.

이러한 구조는 직업계고에서 수주하고 있는 다양한 사업에서도 발생할 수 있는 문제로, 교사들은 다양한 부처에서 발주하는 직업계고 사업들의 경우 대부분 학교와 교사의 노력에 의해 수주하게 되는 경우가 많아 교사가 열의나 역량이 많지 않거나 학교가 충분한 지원을 해주지 않는 경우 그 학교의 학생들은 이러한 사업의 혜택을 받기 어려운 구조임을 지적하였다. 또한 학교와 교사의 노력으로 사업을 수주하는 경우에도 성적이나 성실성 등의 측면에서 우수한 학생에게 기회가 주어지는 경우가 대부분이기 때문에 대부분의 사업은 역량있는 학교와 교사에 의해 일부 우수하고 성실한 학생들이 얻을 수 있는 혜택일 뿐이다. 이에 교사들은 각 부처별로 세분화되어 있는 유사 사업을 통합하여 직업계고 사업을 일원화하고, 동일한 목적과 목표를 가지고 사업을 수행해나갈 수 있도록 행정체계를 통합함으로써 일부 우수한 학교와 역량이 높은 교사 아래에서가 아닌, 모든 학생이 자신의 역량을 키워나갈 수 있는 기회를 균등하게 가질 수 있도록 시스템이 마련되어야 할 필요가 있음을 제안하였다.

#### 4) 학생들의 삶의 방향을 고려한 현장실습

졸업생 면담 결과, 일부 학생은 자신의 적성에 맞는 좋은 실습처에서 실습을 끝내고 취업상태를 유지하고 있기도 하였지만, 대부분의 경우 졸업 후 실습처에서 퇴사하여 전공과는 다른 진로를 택하거나, 앞으로 다른 진로를 택할 계획을 가지고 있었다. 학생들은 대체로 학교가 신뢰할만한 실습처를 연계해줄 것이라는 막연한 기대를 가지고 있는 경우가 많았고, 학교가 실습처를 연계해줄 때 취업처의 업무나 규모, 특성 등에 대해 충분한 정보를 얻기 위해 알아보기 위해 노력하는 경우가 많지 않음을 볼 수 있었다. 또한 업체 관계자들은 취업을 위해 노력하는 전문계고 등학교들이 직업에 대한 교육과정을 별로 가지고 있지 않으며, 특정 전공계열을 이수한 후 나아갈 수 있는 직업의 다양성에 대해 잘 알지 못하고 있으며 학생들에게 그러한 교육을 시키는 곳도 거의 없다고 하였다.

산업구조에 변화에 따라 동일한 전공에서도 선택할 수 있는 직업의 종류가 다양하고, 새로운 직업이 끊임없이 만들어지고 있는 사회 내에서 단순히 실습처 한 곳에서의 경험을 통해 자신의 취업 선택이 잘못되었다고 인식하고 다른 전공이나 다른 진로로 나아가야 된다고 졸업생들을 이끄는 현재의 구조는 분명 문제가 있음에 틀림이 없다. '실습은 곧 조기취업'이라고 인식되는 현장실습에서는 학생들이 자신의 진로를 다양하게 탐색하고, 자신의 역량을 시험해보고, 자신의 가능성을 실현해나갈 수 있는 환경이 만들어지기 어렵다. 나아가 졸업생들이 좋은 일자리를 찾을 수 있는 방법에 대한 교육이 필요하다고 한 점과 직업계고 졸업생들의 신뢰할 만한 다양한 일자리 정보는 물론, 각종 지원제도와 진로에 관한 정보를 담은 신뢰할만한 사이트를 제공해달라는 교사와 재학생들의 요구는 이들이 취업을 목적으로 해오긴 하였으나, 분명 이들의 삶에 필요한 것은 취업 자체가 아닌 삶의 방향을 찾아나가기 위한 교육이나 지원임을 방증하는 결과이다. 즉, 졸업 후 특정분야의 인재를 양성하는 것이 직업계고 교육의 목적이라면, 학교는 특정분야로의 취업

보다는 학생들이 다양한 직업을 접하면서 자신의 적성에 맞는 진로를 찾을 수 있도록 고등학교를 다니는 동안 학생들이 다양한 영역, 다양한 유형의 실습을 통해 앞으로의 자신의 삶을 어떻게 살아갈 것인지에 대한 방향을 찾을 수 있는 기회를 제공하는 것에 초점을 두어야 함을 시사한다.

표 VII-1 현장실습 실태파악을 위한 면담조사 주요 결과 및 정책적 시사점

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[졸업생 대상 면담 결과]</b>		
현장실습에 대한 기대	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습을 취업으로 인식</li> <li>- 전문가로서 숙련을 기대</li> <li>- 믿고 갈 수 있는 취업처라는 기대</li> <li>- 돈을 벌 수 있다는 기대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습을 조기취업으로 인식하는 경우가 많아 현장실습의 본질적인 목적과 의도를 재정립하는 것이 필요</li> </ul>
현장실습 준비 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교가 실습처를 연계해주지만, 업체에 대한 정보는 대부분 학생들이 알아보는 방식</li> <li>- 학생들이 구직사이트를 통해 알아보고 학교가 실습 가능여부를 확인해주는 방식. 학교는 최소의 가이드라인만 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생들은 대부분 학교가 신뢰할만한 실습처를 연계해준다고 생각하나, 일부를 제외하고는 대부분 충분한 정보를 제공받지 못하는 경우가 많음 → 학생 스스로 정보를 탐색할 수 있는 역량 강화 필요</li> </ul>
학교 분위기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업이 확정되는 순간 나태해짐</li> <li>- 취업을 강요하는 학교, 남은 학생들에게 무관심한 교사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업이 결과가 아님에 초점을 두고 현장실습이 이루어지는 시기동안 현장실습에 참여하지 않는 학생들을 위한 충실한 교육 프로그램 제공 필요</li> </ul>
현장실습 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사의 관심과 노력으로 전공에 맞는 실습처를 찾은 경우 실습에 대한 만족도가 높음</li> <li>- 일부는 전공과 전혀 다른 업무 경험함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사가 업체와 학생에 대한 충분한 정보와 이해가 없는 경우 학생과 취업처 간 미스매치가 이루어질 가능성이 높음 → 학생 스스로 정보 탐색 역량 강화할 수 있도록 돕는 것이 필요하고, 학교도 학생에게 실습처의 업무 등에 대한 충분한 정보를 제공하는 것이 필요함</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[졸업생 대상 면담 결과]</b>		
현장 실습 경험	<p style="text-align: center;">업체의 부당대우</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초과근무(야근, 주말근무, 새벽근무) 요구 및 초과근무수당 미지급</li> <li>- 휴게시간 미제공, 상사의 차별이나 욕설, 아프거나 다쳤을 때 도움받지 못함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생들은 체외 부당대우가 발생하였을 때 먼저 학교에 연락을 하여 도움을 요청. 학교에서는 학생 입장에서 도움을 주기도 하지만 대체로 취업률 유지를 위해 인내하고 버틸 것을 강조</li> <li>→ 복고가 업체의 부당대우로 인한 것인지, 개인의 특성에 따른 것인지 등에 따라 복고 원인별 다양한 대응 프로그램 마련 필요</li> </ul>
	<p style="text-align: center;">복고경험</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교에서 회사와 연락하여 문제를 확인하고 학생을 격려하고 학생이 원하는 것을 찾아주기도 함</li> <li>- 복고가 취업을 하락으로 이어짐을 우려하며 인내하고 버틸 것을 강요하고 연대책임을 강조하기도 함.</li> <li>- 별칭소, 야단, 비아냥거림 등을 경험</li> <li>- 복고 후 바로 재취업 강요</li> </ul>	
	<p style="text-align: center;">교사의 추수지도</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실습처 환경 확인 및 실습생활에 대한 대화, 계약조건에 대한 확인, 업체담당자와의 면담 등</li> <li>- 일부의 경우 현장을 둘러보지 않고 사무실에서 이야기만 하고 가거나 추수지도를 나오지 않는 경우도 있음</li> </ul>	
현장실습 경험이 남긴 의미	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교에서 배운 지식을 실습을 통해 기술을 숙련시키고 알고 싶었던 것을 채워나가는 계기가 됨</li> <li>- 산업체 병역특례제도를 통한 군복무를 대체할 수 있음</li> <li>- 사회생활을 통해 눈치, 끈기, 센스, 책임감을 기를 수 있음</li> <li>- 조기취업 경험으로 부당한 대우나 어려움이 있을 때 학교로 도움받을 수 있음</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공과는 무관한 실습 내용</li> <li>- 학생이지만 근로자로 불리는 현실</li> <li>- 실습업체에 대한 실망, 부당대우 및 주변의 권유 등으로 진로 변경, 퇴사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대체로 현장실습을 조기취업을 인식하고 학교에서 연계해준 믿음만한 취업처에서 사회생활을 해볼 수 있는 기회를 가졌다고는 하나, 대부분 졸업 후 퇴사하는 경우가 많고 이후 전공과 무관한 진로를 찾는 경우가 많음. 좋지 않은 취업처에서의 경험을 취업경험의 전부라고 인식하는 경향</li> <li>→ 현장실습은 조기 취업을 아닌 다양한 실습을 해보는 기회가 되어야 할 필요</li> </ul>

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
<b>[졸업생 대상 면담 결과]</b>			
현장 실습 제도에 대한 의견	기존 제도 및 현행 제도에 대한 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업이 확정되지 않거나 임금이 아닌 수당을 받는 학습중심 현장 실습은 학생들에게 메리트가 없음</li> <li>- 학생들 입장에서는 커리큘럼에 따라 학습을 시키는 것이 도움이 될 수 있지만, 회사입장에서는 실질적으로 도움이 되지 않음</li> </ul>	- 학생입장에서는 도움이 될 수 있다는 입장도 있지만, 취업과 연계되지 않거나, 임금을 받지 못하는 실습에 대한 무용론을 제기하는 경우도 있음 → 현장실습의 근본 목적이 무엇인지에 대한 숙고 필요
	제도 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교가 좋은 일자리를 연계해줄 것이라는 막연한 믿음으로 학교에 의존할 뿐 스스로 일자리를 찾아 보려는 노력을 하지 않음. 취업 후 적성에 맞지 않아 후회하면서도 학교에 의존하는 악순환 반복</li> </ul>	- 좋은 일자리를 선별하는 방법 및 다양한 진로에 대한 교육 필요
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습과 관련한 문제가 대부분 안전과 관련한 사고로 인한 것임</li> </ul>	- 업체의 안전관리 교육 강화
<b>[재학생 대상 면담 결과]</b>			
현장실습 제도 변화에 대한 이해		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 갑작스러운 제도 변화는 현장실습 사고로 인한 것. 안전한 노동 환경을 만들지 못한 기업과 정부의 문제이나 피해가 학생에게 전가되고 있음</li> </ul>	- 전공계열별 특성에 맞는, 차별화된 안전교육 필요
현장 실습 제도 변화에 따른 분위기	학생들의 반응	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 후회, 불안, 억울함, 막막함, 지침 등의 심리적 동요</li> <li>- 아르바이트로의 유입</li> <li>- 진학으로의 진로변경</li> </ul>	- 현장실습을 조기취업으로 인식하는 경우가 많고, 취업이 늦어져 졸업 전에 취업을 하지 못할 것에 대한 불안과 두려움이 높아짐 → 현장실습의 의미 재정립 필요
	학교의 분위기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3학년 2학기 수업이 안정적으로 이루어지고 있으나, 학생들은 이를 현장에서 필요하지 않은, 비실용적인 수업으로 인식</li> </ul>	- 현장실습 제도 정비와 더불어 직업계고의 교육의 목적을 재정립해야 할 필요

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[재학생 대상 면담 결과]</b>		
현장 실습 제도에 대한 의견	<p>학습중심 현장실습 제도에 대한 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생신분으로 근로자가 되는 것이 안되는 이유에 대해 이해할 수 없음</li> <li>- 업체에서 임금을 받으면 사회인으로서 본분을 다해야 한다는 의미이므로 근로자로 인식하는 것은 당연하며, 실습수당을 받는 것은 부당함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생의 학습권보다 근로권, 근로 자성에 대한 옹호. 교육 및 현장 실습의 목적에 대한 학교구성원과 사회구성원 모두의 근본적인 재정의 필요</li> </ul>
현장 실습 제도에 대한 의견	<p>학습중심 현장실습 제도에 대한 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남학생의 경우 병역특례를 위해 인정받는 기간이 줄어들어 불이익을 본다고 생각함</li> <li>- 학교의 보호 하에 취업을 하는 것이 바람직하기 때문에 조기취업을 하지 않을 경우 부유하게 될 졸업생 문제에 대해 우려함</li> <li>- 확고한 진로계획이 없는 학생들의 경우 학습중심 현장실습을 통해 진로를 생각할 기회가 될 것임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교의 보호 하에 취업을 한다고는 하나 졸업 후 취업을 유지하지 못하는 경우가 매우 많음. 대부분이 학생들은 자신의 적성에 맞는 취업처 선택보다는 조기 취업 자체에 목적을 두므로 조기취업 금지로 인한 부유의 문제보다 실습을 통해 다양한 진로에 대한 탐색과 자신의 적성에 맞는 취업처를 찾지 못하므로 인해 부유하게 되는 문제에 초점을 두어야 할 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자성을 인정받는 학생과 인정 받지 못하는 학생 간의 불일치를 개선해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업계고 교육목적을 명확히 하고 관련 부처의 사업 목적을 조정해야 할 필요</li> </ul>
현장실습 제도 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 학교별, 지역별 취업, 교육, 활동 정보의 격차 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 사이트 운영</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업약정형 현장실습 이외의 현장 체험, 취업캠프 등이 견학 수준이나 피상적으로 이루어짐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양하고 실질적인 현장 직업체험 교육 강화</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업에 대한 설명, 구직사이트 보는 방법 등에 대한 교육을 통해 좋은 일자리를 알아볼 수 있는 방법에 대한 교육을 받는 것이 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 좋은 일자리 선별을 위한 교육 필요</li> </ul>

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
<b>[교사 대상 면담 결과]</b>			
현장 실습 제도 변화에 따른 학교의 상황	학교의 대응 및 분위기	- 현장실습 제도 변화에 따른 분위기를 관망하고 있으며, 대체로 현장 실습과 관련한 결정을 유보한 상태임	- 제도 변화 시 학교와 현장, 학생 등 이해당사자들의 제도에 대한 이해를 높이기 위해 유예기간 마련 필요
	학생들의 반응 및 분위기	- 학생들은 불안, 당황스러움 등의 심리적 반응을 보이고 있음 - 조기취업이 불가능한 상황이 되자 아르바이트를 찾아나서는 학생들이 증가함 - 조기취업이 금지된 이후 불확실한 취업현실로 인해 대학진학으로 진로를 변경하는 학생들이 증가함	- 조기취업 금지로 인해 발생한 직업계고 정체성 위기에 대한 반성 필요
학습 중심 현장 실습 제도 추진 상황	선도기업 지정	- 전공계열별 실습업체의 상황이 상이함에도 불구하고 직원 수 등의 기준으로 선도기업을 지정하는 것은 적절하지 않음 - 채용시기와 실습시기의 미스매칭으로 인해 실습처를 구하기가 어려운 실정임 - 시·도교육청별 선도기업 선정 기준이 상이하여 동일 업체의 경우에도 시도별로 다른 결과가 발생하기도 함 - 선도기업 지정에 대한 현장의 이해가 낮아 그간 유지해온 산학 관계에 문제가 생기기도 함	- 전공계열 관련 업체의 특성을 인정하여 선도기업의 기준을 유연하게 조절해야 할 필요 - 선도기업으로 지정된 업체에 대한 중앙 관리 및 인증방식을 도입, 지정업체에 대해서는 지역에 관계 없이 현장실습을 할 수 있도록 유연성 발휘 필요
	교육훈련 프로그램 개발	- 교육훈련 프로그램 개발에 대한 현장의 이해가 낮아 협업이 어렵고 교사의 업무가 가중됨	- 유예기간 없이 도입된 제도의 문제 → 제도가 변화함에 따라 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해 충분히 인지한 후 제도를 도입하는 것이 필요

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[교사 대상 면담 결과]</b>		
학습 중심 현장 실습 제도 추진 상황	<p>학습중심-근로자성 배제</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습수당 지급에 관해 명확한 이해를 하지 못하고 있으며, 근로와 학습의 모호한 경계를 판단할 근거가 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조기취업으로 인한 임금문제가 개입되는 한 학습과 근로의 모호한 경계로 인해 실습에서 근로자성을 배제하기 어렵기 때문에 진정한 의미의 학습중심 현장실습을 위해서는 조기 취업의 문제와 현장실습의 문제에 대한 명확한 분리가 요구됨</li> </ul>
현장실습 제도 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각종 부처에서 발주하고 있는 직업계고 대상 사업들의 경우 학교와 교사의 역량에 의해 사업을 수주해야 함</li> <li>- 학생들이 역량을 발휘하려고 해도 학교의 지원과 교사의 노력이 부족할 경우 충분한 기회를 갖기 어려우며, 일부 우수한 학생들에게 기회가 돌아가게 되는 구조임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 부처별로 세분화되어 있는 사업을 통합하여 직업계고 관련 사업을 일원화하고, 모든 학생들이 균등하게 역량을 키워나갈 수 있는 시스템을 마련하는 것이 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사들은 각 부처별로 상이한 기준을 가진 유사 사업의 수주, 운영, 관리로 인해 업무 부담이 높아지고 수업의 질에 영향을 받게 됨</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업관련 업무를 전담할 취업지원관의 지원이 절실함. 그러나 학교의 예산부족으로 채용이 어렵고, 계약직으로 신분이 불안정하여 이직이 잦음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안정적인 취업지원인력 배치를 통한 취업지원관 제도 정착</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장실습 시기가 미루어짐에 따라 졸업 후 취업처를 찾는 졸업생들이 표류할 가능성이 높음. 또한 취업 이후에 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해 도움을 받을 수 있는 기관이 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용정보센터 등의 기관에 졸업생 관리를 위한 직업계고 학생 대상 취업정보센터 운영</li> </ul>

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
<b>[교사 대상 면담 결과]</b>		
현장실습 제도 개선방안	- 현장실습생을 근로자로 인식하고 있는 현장의 인식을 변화시키려는 노력이 필요함	- 업체 CEO뿐만 아니라 현장 업체 근로자 등 모든 구성원을 위한 교육 필요
	- 단순 구인정보를 제공하는 것을 넘어 학생들이 자신의 미래를 설계해나갈 수 있도록 다양한 구직정보 및 진로·직업 정보, 활용할 수 있는 국가의 다양한 제도 등에 대한 신뢰로운 정보를 제공하는 것이 필요	- 신뢰할만한 통합사이트 운영 필요
<b>[업체 담당자 대상 면담 결과]</b>		
현장실습 운영 현황	- 실습생을 인력으로 보는 업체의 인식 변화가 선행되어야 함	- CEO뿐만 아니라 전체 근로자를 대상으로 한 인식 변화 교육 필요
학습 중심 현장실습 제도 도입에 대한 의견	기업체의 일정, 인력 수급 등의 입장이 고려되지 않음	- 학습중심 현장실습으로 인해 실습 내용을 근로로 인식하여 중도에 포기하는 경우 기업의 인력 양성(훈련)에 어려움 발생 가능성
	실제 공정에 투입되어 학습하기 어려운 교육 프로그램	- 교육훈련 프로그램에 대한 기초안은 필요하지만, 교육훈련 프로그램 보다는 교육을 실행하고 관리하는 과정 자체에 대한 관리가 충실히 이루어지도록 지원하는 것이 필요
	교육전담 인력 부족 및 수당지급 문제	- 현장실습을 위해 교육전담인력을 배치하는 것에 대한 업체의 부담이 높고, 교육전담인력이 있더라도 이들에 대한 수당이 적절하게 전달되고 있지 않은 경우도 있음
		- 현행 제도라면 채용 연계형 실습이 아닌 일반채용을 통한 인력의 포괄적 관리가 수월할 것으로 보임
		- 근로가 아니기 때문에 실제 공정에 투입되어 실무를 경험하기 어려운 상황을 보완하기 위해 기존 다양한 부처별 사업비를 통합하여 실습업체에 실습비용으로 지원해주어 실무현장에서 실행을 해볼 수 있도록 지원하는 방안 모색 필요
		- 전담인력 수당 지급 이력 관리를 넘어 수당지급이 제대로 되지 않는 경우에 대한 법적 규제 필요

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
<b>[업체 담당자 대상 면담 결과]</b>			
학습 중심 현장 실습 제도	실습일지 강화방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업체 간의 평점 기준치가 상이하여 실습일지를 통한 실습생 평가는 도움이 되지 않을 것으로 보임</li> <li>- 실습일지 강화방안은 문제 발생 시 책임회피용 서류에 불과함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실습일지를 작성하는 것은 필요하나, 과도한 서류작업은 업체의 업무만 가중시킬 뿐 실질적인 도움이 되지 않으므로 적정선을 유지하는 것이 필요</li> </ul>
도입에 대한 의견	현장실습 참여업체에 대한 국가의 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 세제혜택 등은 이미 다른 제도를 통한 지원과 중복됨. 인력수급의 문제를 해소할 수 있는 방안이 가장 시급함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인력확보를 위해 병역특례 확대 고려 필요</li> </ul>
	부처 별 사업예산 통합	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업계고 학생들에게 부처별 유사 사업이 중복적으로 제공되고 있음</li> <li>- 고졸취업자 양성을 위해 학교는 교육에 초점을 두고, 국가가 직업 훈련기관을 통해 훈련과 취업을 담당하는 구조 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업계고 학생들에게 제공되고 있는 부처별 유사 지원 사업 및 프로그램의 예산을 통합, 효율적으로 관리하는 방안 필요</li> <li>- 교육기관 - 직업훈련기관-기업의 역할 간 명확한 구분 운영 필요</li> </ul>
현장실 습 제도 개선방 안	진로 및 직업교육 제공 / 진학 제도와 연계 폐지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업에만 목적을 두어온 직업계고 졸업생들이 현장실습 후 진로미성숙, 대학진학 지원 제도 확대 등으로 인해 취업상태를 지속하지 못한 채 목적이 퇴사하는 경향이 증가함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업계고 과정 내 진로 및 직업에 대한 교육 및 체험 프로그램 강화를 통해 진로 및 직업에 대한 이해를 넓힐 수 있는 기회를 마련하도록 돕는 것이 필요</li> <li>- 고졸 후학습자 장학금 사업 등 대학 진학을 조장하는 제도 폐지 필요</li> </ul>
	취업지원 센터 역할 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업담당관은 학교와 기업을 매개하는 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고, 불안정한 신분에서 따른 잦은 이동으로 인하여 업체와의 지속적인 관계 유지가 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 거점 취업지원센터를 마련, 취업지원관의 안정적인 신분을 보장하는 방안 마련 필요</li> </ul>

## ○ — VIII. 현장실습 제도 개선을 위한 정책방향과 과제

- 1. 정책제언의 개요
- 2. 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책제언의 기본 방향과 목표
- 3. 정책과제
- 4. 정책과제 추진 로드맵



## 1. 정책제언의 개요

여기에서는 제2장에 실시한 선행연구 검토, 제3장에서 제시한 2차 자료 분석 결과, 제4장에서 검토한 법령 및 정책분석의 시사점, 제5장에서 분석한 직업계고 현장실습 관련 설문조사 결과, 그리고 제6장에서 실시한 면담조사 결과와 그 시사점을 바탕으로, 전문가 자문회의 결과 등을 종합하여 다음과 같이 직업계고 청소년들이 학교에서 직업세계로 이행하는 데 필요한 역량을 함양하고, 효과적인 이행이 이루어 지는 데 기여하는 현장실습 제도 정착 방안들을 제안하였다. 본 연구에서 제안하는 정책과제들은 다음과 같은 내용과 과정에 근거하여 도출되었다.

### 1) 문제의 확인과 정책적 개입 지점의 도출

#### (1) 예상보다 크지 않았던 취업 연계 효과

지금까지 산업체 기반 현장실습 제도의 존립 근거는 그것이 직업계고 학생들의 취업에 절대적인 영향을 미친다는 신념이었다. 실제로 과거에는 이 같은 기능을 수행했던 것으로 보인다. 그러나 본 연구에서 실시한 실태조사의 결과는 최근에

\* 이 장은 황여정 연구위원(한국청소년정책연구원)과 김승경 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

실시되는 현장실습은 예상보다 취업연계 효과가 크지 못함을 보여주었다. 구체적으로, 현장실습을 경험했거나 현재 참여 중인 졸업생 및 재학생을 대상으로 실시한 설문조사 결과, 실습업체로 실제 취업을 희망했거나 희망한다는 응답은 53.8%에 불과했다. 46.2%의 응답자들은 해당 업체로의 취업을 희망하지 않는다고 답했다. 또한 이 가운데 학교를 졸업한 응답자들만을 대상으로 한 조사 결과에서는 해당 업체로 실제 취업이 연계된 경우는 65.8%였고, 졸업 후 6개월이 지난 조사 시점에 해당 업체에서 계속 근무하는 경우는 49.9%에 불과한 것으로 파악되었다.

이러한 결과는 그간 ‘현장실습=취업’을 전제로 실시되었던 산업체 파견형 현장실습도 실제 취업 연계 효과는 절반 수준에 머무르고 있음을 보여준다. 그간 많은 문제와 부작용을 노출시켰음에도 불구하고 산업체 파견형 현장실습 제도가 유지되었던 것은 그것이 학생들의 취업의 결정적인 활로(活路)라고 여겨졌기 때문이다. 그런데 현실이 꼭 그렇지만은 않다면, 차제에 현장실습 제도가 앞으로 지향해야 할 새로운 패러다임을 모색할 필요가 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 직업계고 현장실습의 성격을 분명히 하는 것에서부터 정책적 개입이 이루어져야 한다고 보았다. 대학진학보다 직업세계 진출을 위해 직업계고에 진학한 학생들에게 취업은 물론 대단히 중요하다. 그렇지만 취업은 직업계고 교육을 통해 얻어지는 성과이지, 졸업생의 취업 자체가 교육의 목표가 될 수는 없다. 이에 본 연구에서는 장기적으로 다양한 대안들을 통해 현장실습의 성격을 재정립해나갈 수 있는 방안을 제시하였다.

## (2) 정책 추진의 선후(先後)관계의 혼란

다음으로, 정책 추진의 선후(先後) 관계가 뒤바뀌는 문제들이 발견되었다. 2017년 정부가 발표한 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안’은 현장실습제도에 내재된 문제들을 비교적 정확하게 진단하고, 향후 현장실습이 나아가야 할 방향을 적절히 제시했던 것으로 보인다. 그리고 여기에서는 장기적으로 현장실습의 성격을 근로(조기취업)

→학습(취업준비)로 전환하기 위해 다양한 장치들을 마련하고, 1단계 시범·준비기(2017년)와 2단계 단계적 확대기(2018-2019)를 거쳐, 2020년에 마지막 단계로 전면 도입하는 정책 계획을 수립하였다. 시범·준비기부터 전면 도입기까지 주어진 약 3년의 기간이 다소 짧아 보이기 는 하지만, 그럼에도 불구하고 이러한 단계적 도입은 타당했던 것으로 판단된다. 아울러 현장실습을 ‘취업’ 그 자체가 아닌 ‘취업 준비’의 개념으로 전환하는 대신, 그로 인해 직업계고 학생들의 취업 지원이 약화 되지 않도록 다양한 취업 지원 방안들을 제시하였다. 요컨대 ‘선(先) 취업지원 체계 구축-후(後) 현장실습 제도 변경’을 통해 정책대상자들의 불안을 해소할 방안들을 강구했던 것으로 보인다.

그런데 당초 2020년 이후로 예정되었던 제도가 2018년에 갑자기 전면 도입되면서 많은 혼란이 야기되었다. ‘선(先) 취업지원 체계 구축-후(後) 현장실습 제도 변경’의 타임 플랜이 무너지고, 취업지원 체계는 마련되지 못한 상황에서 제도만 바뀜으로 인해 수요자들의 불안과 불만이 가중된 것이다. 교육제도를 비롯한 사회정책은 수요자들의 심리에 따라 정책의 성패가 결정될 수 있다. 새로운 제도가 정책대상자들에게 ‘안정’과 ‘기대감’을 주는 것이 아니라, 오히려 ‘불안’만 가중시킨다면 그 제도는 정책의도와 취지, 그리고 내용이 아무리 좋더라도 안착하기가 쉽지 않다. 따라서 향후 현장실습 제도 개선을 위한 정책 방안들은 반드시 정책 추진의 선후(先後) 관계를 고려해 진행되어야 한다. 이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 시간적 간격을 두고 정책을 추진하는 단계적 추진 방안을 제시하였다.

### (3) 정책에 대한 수요자들의 신뢰보호 결여

다음으로, 최근 추진된 현장실습 관련 정부 정책은 수요자들의 신뢰보호 측면에서 많은 문제를 노정하였다. 현재 직업계고에 진학한 학생들은 대부분 그 동안 수십년 간 지속된 이 제도가 유지될 것을 전제로 입학한 학생들이다. 산업체 기반 현장실습에 많은 문제들이 내포되어 있고 반드시 개선되어야 하는 것은 사실이지만, 수십년 간

유지되었던 제도가 여전히 지속될 것으로 신뢰했던 학생들에게 급격한 정책 변화는 커다란 혼란을 가져왔다. 더구나 그 변화의 과정에서 충분한 사회적 논의나 공론화, 숙의의 과정도 찾아보기 어려웠고, 변화된 정책에 대해 충분한 안내가 홍보도 이루어지지 못했다.

이 같은 신뢰보호의 결여는 정책대상자들의 불만을 가중시킴으로써, 제도의 안착에 커다란 방해요인으로 작용할 수 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구에서는 정책에 대한 수요자들의 신뢰를 확보하면서 정책을 추진할 수 있는 방안과 전략을 모색하고자 하였다.

#### (4) 현장실습의 다양한 주체에 대한 고려 미비

마지막으로 현장실습의 다(多)주체성에 대한 고려가 충분치 못했다는 점이다. 현장실습은 학교-학생-산업체 등 3자가 주체로서의 성격을 갖는다. 그럼에도 불구하고 새롭게 도입되는 제도와 관련하여 산업체가 어떻게 반응할지에 대한 고민은 충분치 못했던 것으로 보인다. 즉 산업체의 참여를 독려하기 위한 세계 혜택, 약간의 인센티브 등이 포함되어 있기는 하지만, 본 연구 과정에서 면담한 산업체 관계자들은 이런 제도들은 사실상 별다른 유인이 되지 못한다고 말한다. 이미 상당수의 중소기업들에 적용되는 혜택과 중복되기 때문에 실효성이 없다거나, 적용되더라도 그 효과가 미미하다는 것이다. 이렇게 유인은 미미한데, 업체 입장에서는 복잡하고 번거로운 절차들이 많아서 변경된 제도에 적극적으로 참여해야 할 유인이 없다고 전한다. 또한 산업체에 대한 관리·감독 권한이 없는 교육부의 실태 점검이 과연 실효를 거둘 것인가에 대해서도 회의적인 입장을 보였다.

현장실습 제도 개선방안은 이처럼 다양한 주체들의 반응과 대응을 고려해서 설계될 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 상술한 현실을 고려하여 현장실습 제도가 나아가야 할 방향을 명확히 하고, 산업현장에서도 유인을 느낄 수 있는 다양한 현장실습 운영 모형을 도출하고자 하였다.

## 2) 정책제언의 기본 전략 : 단계적 접근

앞서 검토한 내용을 토대로, 본 연구에서는 여기에서 제안하는 정책과제들이 실효를 거두기 위한 기본 전략으로 단계적 접근을 채택하였다. 먼저, I 단계로는 정책 추진의 선후(先後) 관계의 혼란, 그리고 정책에 대한 수요자들의 신뢰보호 결여 문제가 발생하지 않도록, 당장 현행 제도의 적용을 받는 학생들이 현행 제도의 틀 안에서 조금이라도 더 긍정적인 경험을 하도록 유도하고, 부정적인 경험은 방지하는 방안들을 강구하였다. 따라서 I 단계의 접근은 비교적 단기적 관점에서 추진되어야 할 정책들이다.

다음으로, 취업을 목표로 했던 채용약정형 산업체 파견형 현장실습은 대부분 취업 연계가 이루어질 것이라는 선형적 기대와는 달리 여러 가지 이유로 실제 채용 연계 효과는 예상보다 크지 않았던 점, 그리고 현장실습의 중요한 한 축을 구성하는 산업체 등 현장실습의 다(多)주체성에 대한 고려가 미비했던 문제를 개선하고자, II 단계로는 장기적으로 현장실습의 성격을 재정립해나가는 방안들을 강구하였다. 여기에서는 현장실습이 ‘취업’ 그 자체가 아니라 현장적응력을 갖춘 전문 인력의 양성, 즉 ‘취업준비를 위한 학습’으로 재정립해야 한다고 보고, 이를 지원하는 방안들을 제시하고자 하였다([그림 VIII-1] 참조).

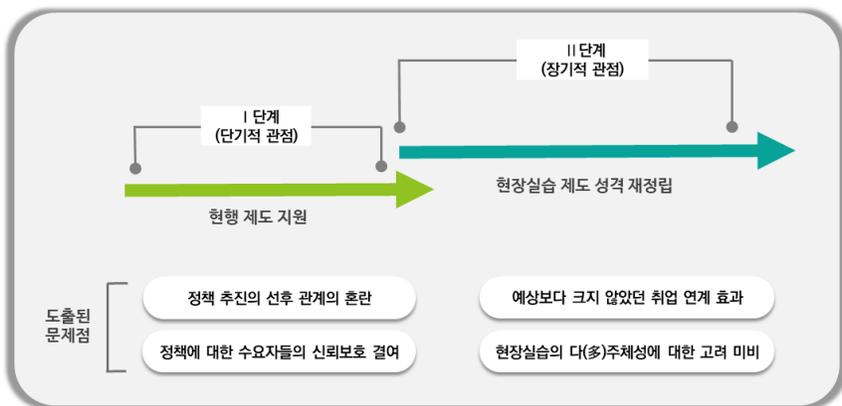


그림 VIII-1 정책 제언의 기본 전략과 근거

## 2. 직업계고 현장실습 제도 개선을 위한 정책제언의 기본 방향과 목표

선행연구 검토와 법령 및 정책분석, 설문조사 및 면담조사 등 실태조사 결과, 그리고 전문가 자문 등 본 연구의 과정을 거쳐 분석한 결과와, 이를 토대로 도출한 정책 제언의 기본 전략과 근거를 토대로 본 연구에서는 다음과 같이 정책방안의 기본 방향과 목표, 그리고 정책과제를 설정하였다.

먼저, 본 연구에서는 현장실습이 취업을 위한 수단이 아니라, 다양한 직업체험을 통해 ‘현장적응력을 갖춘 전문인력의 양성’ 기제가 되어야 한다고 보았다. 그리고 이 같은 현장실습 제도 구현을 위해 기본적으로 추구해야 할 정책 방향으로 ①인권이 보장되는 일경험 환경 구축, ②학습으로서의 현장실습 성격 재정립, ③청소년의 효과적인 직업세계 이행 기제로서의 현장실습 등을 설정하였다. 그런 다음 이 같은 정책방향을 뒷받침하는 정책과제로 5개 중점과제에 13개 추진과제 및 29개 세부과제를 제시하였다.

[그림 VIII-2]에는 본 연구에서 설정한 현장실습 제도 개선을 위한 정책방안의 목표와 3대 정책방향, 5대 중점과제와 13개 추진과제가 제시되어 있다. 아울러 <표 VIII-1>에는 본 과제에서 제시한 정책과제의 도출 근거를 제시하였고, 이어서 [그림 VIII-3]에는 정책과제 구조도를 제시하였다.

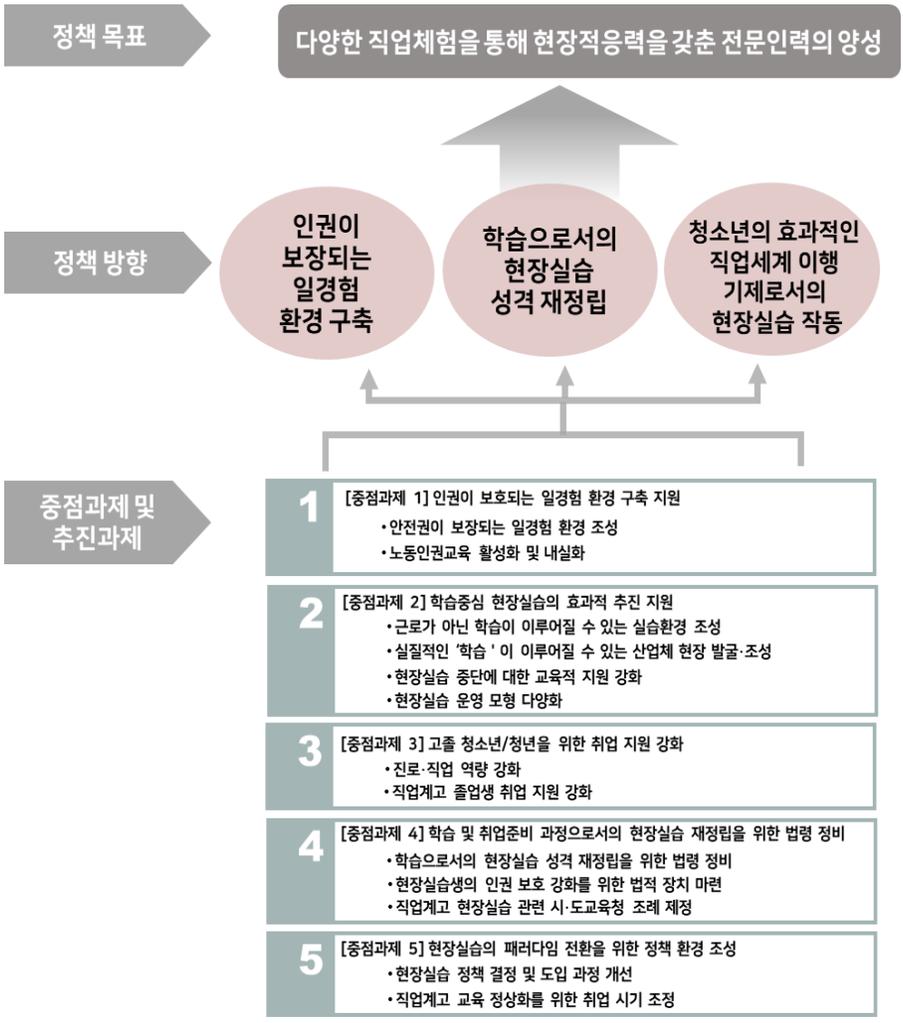


그림 VIII-2 현장실습 제도 개선을 위한 정책방안의 방향과 목표

표 Ⅷ-2 정책과제 도출 근거

	주요 연구결과 및 시사점		정책적 시사점 및 과제 도출
<p>선행 연구 검토 / 2차 자료 분석</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청소년들이 참여하는 대표적인 ‘일경험’ 제도인 현장실습은 이들에게 ‘학교에서 직업 세계로 이행’하는 기제로 작용</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제로 현장실습 제도가 직업세계로의 이행에 작용하는 효과에 대한 실증적 검토 필요</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업연계수단으로서 현장실습의 한계 도출</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습의 성격 및 직업계고 교육목표의 재정립</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육·훈련 또는 학습이 아닌, ‘근로’로 간주 되는 현장실습 실태 확인</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 성격 재정립과 동시에, 현실에서 근로가 이루어질 경우 노동관계법의 보호를 받을 수 있는 경과조치 필요</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업계고 내에서 마이스터고·도제학교 및 일반 특성화고 간의 현장실습 경험과 관련하여 격차 업존</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육의 형평성 제고를 위해 보다 많은 직업계고 청소년들이 혜택을 경험할 수 있는 제도 개선 필요</li> </ul>	
<p>법령 및 정책 분석</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육과정으로서 현장실습의 근거가 수시로 변하는 교육부 고시에 추상적으로 담겨 있어, 법적 근거로 삼기에는 취약</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 법 개정을 통해 현재 직업교육훈련법에 규정되어 있는 현장실습 관련 규정을 초·중등 교육법 개정으로 이관</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습에 참여하는 학생의 법률상 지위 문제</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습중심 현장실습이 완전히 정착되기 전까지, 실습생의 권리 보호를 위해 현실에서 근로가 이루어질 경우 노동관계법의 보호를 받을 수 있는 경과조치 필요</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습에 대한 학생의 선택권 강화</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습을 중단할 수 있는 권리를 포함하여, 학생의 선택권을 강화하는 정책 방안 마련</li> </ul>	
<p>청소년 대상 설문 조사 결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습에 관한 정보가 충분히 제공되었을 때, 만족도 및 적응력 향상</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 전에 관련 정보가 충분히 제공되도록 사전 교육 및 안내 강화</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필수교육 및 사전교육과 관련하여, 강의식 집체형 교육보다 학급별로 진행되는 소규모 활동식 수업의 교육효과가 더 높게 나타남</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동인권교육 등 필수교육 확대 및 내실화와 관련하여, 교육효과를 제고할 수 있는 소규모 참여식 수업 확대</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 업무의 전공 관련성에 대한 조사 결과, 전공과 관련 있는 업무였다는 응답은 63.0%로 나타남</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공과 관련 없는 실습도 상당한 비중으로 이루어져왔으므로, 향후 학습중심 현장실습에서는 전공과 무관한 단순업무 위주의 실습 금지</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 과정에서 작업 환경에 대해 위험을 느낀 적이 있다는 응답 비율 23.1%로 나타남</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전한 실습환경 조성은 교육적인 현장실습이 이루어지기 위한 가장 기본적인 필요최소한의 조건인 바, 안전권이 보장되는 실습환경 조성 필요</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습 업체로의 취업을 희망했거나 희망한다는 의견은 53.8%</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 선택적인 기대에 비해 실제 채용약정을 전제로 한 산업체 파견형 현장실습의 취업 연계 기능은 기대에 못 미치는 것으로 나타남</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 졸업생 가운데 실제로 졸업 후 6개월이 경과한 시점에서 해당 업체에 계속 근무중인 비율은 49.9%</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현장실습의 목표와 성격에 대한 재정립 필요</li> </ul>	

	주요 연구결과 및 시사점	정책적 시사점 및 과제 도출
<b>청소년 대상 설문 조사 결과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 제도의 필요성에 대한 조사 결과, 필요하다는 의견이 83.4%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습 제도 유지에 대한 정채수요자들의 기본적인 기대가 광범하게 존재하므로, 단기적으로는 불안감을 해소할 수 있는 단계적 접근 필요</li> <li>장기적으로는 부작용을 해소하면서 현장실습 제도에 부여하는 기대를 충족할 수 있는 정책 개선 방안 필요</li> </ul>
<b>전문가 (교사) 대상 설문 조사 결과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조사 대상 학교 가운데 취업지원관이 배치되어 있는 학교 비율은 55.5%에 불과</li> <li>실습 산업체 확보 방법에 대한 조사 결과, 공공기관 제공 리스트를 활용한다는 응답은 미미했고, 교사들은 실습 업체 확보에 가장 큰 부담을 느끼고 있음.</li> <li>그동안 산업체 확보 여건 상, 전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우가 발생했다는 응답 비율이 55.2%를 차지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업지원관 및 취업지원센터 역할 강화</li> <li>지역 내 고용지원센터와의 연계 강화를 통한 실습처 확보 지원</li> <li>취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화</li> <li>근본적으로는 교육적 기능 강화를 위해 현장실습 제도의 목표와 성격 재정립 필요</li> <li>산업체의 실습 환경은 하루 아침에 쉽게 바뀌지 않을 것으로 예측되는 바, 학습중심 현장실습 환경 하에서 전공과 무관한 실습이 이루어지지 않도록 관리·감독 필요</li> </ul>
<b>면담 조사 결과</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습에 대한 관련 주체들의 기대를 파악한 결과, 대부분 '취업'으로 인식함</li> <li>전공과는 무관한 실습이 다수 이루어지고 있으며, 학생이지만 근로자로 불리고 있는 현실 파악</li> <li>실습업체에 대한 실망과 부당대우 및 주변의 권유 등으로 진로를 변경하고 퇴사</li> <li>학교가 좋은 일자리를 연계해줄 것이라는 막연한 믿음으로 학교에 의존할 뿐, 스스로 일자리를 찾아보려는 노력은 하지 않음</li> <li>현장실습과 관련한 문제가 대부분 안전과 관련한 사고로 인한 것임</li> <li>각 학교별, 지역별로 취업, 교육, 활동 등에서 체계적인 정보 격차 발생</li> <li>실습생을 인력으로 보는 업체의 인식 변화가 선행되어야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장실습을 조기취업으로 인식하는 경우가 많아, 현장실습의 본질적인 성격과 목표에 대한 재정립 및 관련 당사자 간 공유 필요</li> <li>현장실습은 조기 취업이 아닌, 다양한 실습을 해보는 기회가 되어야 할 필요</li> <li>예상보다 취업 연계가 제대로 이루어지지 못하는 현실</li> <li>좋은 일자리를 선별하는 방법 및 다양한 진로에 대한 교육 필요</li> <li>업체의 안전관리 교육을 강화할 필요가 있음</li> <li>정보 격차 해소를 위한 신뢰할만한 통합 정보 사이트 운영 필요</li> <li>CEO뿐만 아니라 전체 근로자를 대상으로 한 인식 변화 교육 필요</li> </ul>

<p><b>1</b></p> <p>인권이 보호되는 일경험 환경 구축</p>	<p><b>1-1. 안전권이 보장되는 일경험 환경 조성</b></p> <p>1-1-1. 안전 관련 사전교육 강화 1-1-2. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선 1-1-3. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선</p> <p><b>1-2. 노동인권교육 활성화 및 내실화</b></p> <p>1-2-1. 노동인권교육 활성화를 위한 근거 마련: 법제화 1-2-2. 초·중등교육 교육과정에 노동인권교육 내용 반영 1-2-3. 교육효과 제고를 위한 소규모 참여식 교육 확대 1-2-4. 노동인권교육 확산을 위한 담당 교사 양성 1-2-5. 교원 대상 노동인권 감수성 제고를 위한 연수 실시 1-2-6. 실습업체 관계자(사업주 및 업무 담당자) 대상 교육 실시</p>
<p><b>2</b></p> <p>학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원</p>	<p><b>2-1. 근로가 아닌 학습이 이루어질 수 있는 실습 환경 조성</b></p> <p>2-1-1. 직업계고 교육목표의 재정립 및 공유 2-1-2. 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습 금지 2-1-3. 실질적인 피드백이 이루어지는 현장실습 사후평가 도입</p> <p><b>2-2. 실질적인 '학습'이 이루어질 수 있는 산업체 현장 발굴·조성</b></p> <p>2-2-1. 선도기업 선정 과정 개선</p> <p><b>2-3. 현장실습 중단에 대한 교육적 지원 강화</b></p> <p>2-3-1. 현장실습을 중단할 수 있는 권리의 명시 2-3-2. 현장실습 중단 학생에게 교육적 지원 프로그램 운영</p> <p><b>2-4. 현장실습 운영 모형 다양화</b></p> <p>2-4-1. 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체형형 현장실습 모형 개발 2-4-2. 다양한 현장실습 운영 모형 개발을 위한 교원 역량 강화</p>
<p><b>3</b></p> <p>고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화</p>	<p><b>3-1. 진로 직업 역량 강화</b></p> <p>3-1-1. 일자리 선택 역량을 길러주는 교육 3-1-2. 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 통합정보 사이트 운영</p> <p><b>3-2. 직업계고 졸업생 취업 지원 강화</b></p> <p>3-2-1. 지역 내 고용지원센터와의 연계 강화 3-2-2. 취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화</p>
<p><b>4</b></p> <p>학습 및 취업준비 과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 정책 추진 근거 강화</p>	<p><b>4-1. 학습으로서의 현장실습 성격 재정립을 위한 법령 정비</b></p> <p>4-1-1. 초·중등교육법 개정을 통한 교육과정으로서의 현장실습 성격 재정립(1안) 4-1-2. 초·중등교육법에 규정된 수업 유형에 현장실습 포함(2안) 4-1-3. 진로교육법에 현장실습 관련 내용 포함(3안)</p> <p><b>4-2. 현장실습생의 인권 보호 강화를 위한 법적 장치 마련</b></p> <p>4-2-1. 실습생의 인권 보호 강화를 위한 관계법령 개정 4-2-2. 현장실습 관련 교육부 고시 개정</p> <p><b>4-3. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정</b></p> <p>4-3-1. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정</p>
<p><b>5</b></p> <p>현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성</p>	<p><b>5-1. 현장실습 정책 결정 및 도입 과정 개선</b></p> <p>5-1-1. 현장실습 제도 주요 정책변화에 대한 예고기간 도입 5-1-2. 효과적인 제도 개선을 위한 속의 방법 도입 검토</p> <p><b>5-2. 직업계고 교육 정상화를 위한 취업 시기 조정</b></p> <p>5-2-1. 고졸 대상 산업체 취업 시기의 조정 및 통합</p>

그림 Ⅷ-3 정책추진과제 및 세부과제 구조도

### 3. 정책과제

중점과제 1	인권이 보호되는 일경험 환경 구축
--------	--------------------

#### 1) 제언 배경

안전을 비롯한 기본적인 인권이 보호되는 실습환경을 조성하는 것은 현장실습이 무리 없이 이루어질 수 있는 환경을 만드는 데 가장 기본적이면서도 중요한 조건이다. 이에 개별 학교에서는 학생들이 현장실습을 받기 전에 산업안전보건 교육을 의무적으로 제공한다. 이와 관련하여 본 연구에서 실시한 실태조사 결과에 따르면, 실습을 실시하기 전 학교에서 산업안전보건 교육을 받았다는 응답이 91.1%에 달해, 대부분의 실습생들이 관련 교육을 받는 것으로 파악되었다.

그에 비해 실습을 했던 산업체에서 작업장 내 안전수칙 교육을 받았는지 여부를 조사한 결과에서는 ‘받지 않았다’는 응답도 14.7% 수준으로 파악되었다. 또한 실습과정에서 작업환경에 대한 위험을 인지했는지 여부를 조사한 결과, ‘위험을 느낀 적이 있다’는 응답이 23.1%로 나타나, 실습생 4명 중 1명은 실습과정에서 위험을 체감한 것으로 파악되었다. 그리고 작업환경에 대해 위험을 느낀 이유에 대해 ‘충분한 직무·안전교육 없이 실무에 투입되어서’라는 응답이 21.0%를 차지한 바 있다. 이러한 결과는 실습이 이루어지는 현장에서 안전에 대한 대비와 준비가 훨씬 더 강화되어야 함을 의미한다. 실습환경의 안전 문제는 아무리 강조해도 지나치지 않다.

이에 여기에서는 현장실습 제도 개선을 위해, 가장 기본적인 조치들로서 실습생의 안전권이 보장되는 환경 조성을 위한 정책과제들을 제시하였다. 이를 위해 안전 관련 사전교육을 강화하고, 실습 현장에 대한 효과적인 실태점검이 이루어질 수 있도록 실태점검 방법의 개선 방안을 검토하였다. 그리고 간접고용을 엄격히 금지

할 것을 제안하였다. 아울러 실습과정에서 실습생의 권익 보호가 전반적으로 강화될 수 있도록 노동인권교육을 강화하는 방안들을 함께 제시하였다.

## 2) 정책 방향

‘인권이 보호되는 일경험 환경 구축’을 위한 정책 제언과 관련하여, 본 연구에서 염두에 둔 것은 보다 근본적인 환경 개선을 위해서는 직업계고 학생들이 경험하는 ‘실습’ 환경의 개선이 아니라, 전반적인 산업 현장, 즉 ‘일터’의 환경 개선을 목적으로 해야 한다는 점이다. 실습환경의 개선과 일터 환경의 개선은 별개의 문제일 수 없다. 따라서 여기에서는 안전한 작업환경의 문제도 ‘실습환경’이 아닌 전반적인 ‘산업체 근로환경’의 개선에 초점을 두고 개선방안을 찾고자 하였다. 아울러 같은 맥락에서, 청소년들이 일터 환경에서 스스로 자신의 권리를 보호하고 지킬 수 있는 근본적인 역량을 갖추도록 돕기 위해, 노동인권교육을 내실화 하는 방안에 대해서도 구체적으로 제시하였다.

## 3) 추진과제 및 세부과제

### (1) 안전권이 보장되는 일경험 환경 조성

추진 과제	(1) 안전권이 보장되는 일경험 환경 조성
세부 과제	1-(1)-①. 안전 관련 사전교육 강화
	1-(1)-②. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선
	1-(1)-③. 간접고용의 엄격한 금지

#### 1-(1)-①. 안전 관련 사전교육 강화

상술한 것처럼 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 실습 전에 학교에서 실시하는 산업안전보건교육은 대부분 실시되고 있지만, 그에 비해 산업체에서 해당 작업

환경의 안전수칙 등에 대해 실시하는 교육은 상대적으로 실시율이 낮게 파악되었다. 이에 본 연구에서는 실습이 이루어질 때 해당 산업체에서도 안전수칙에 관한 안내 등이 충실히 이루어질 수 있도록, 지원할 것을 제안한다. 이와 관련해서는 실습 업체에 실습생을 대상으로 안내해야 하는 핵심 내용을 담은 ‘안전수칙 가이드라인’ 등을 개발하여 보급하는 것도 도움이 될 수 있다.

올해 ‘학습중심 현장실습’이 도입되면서 교육부가 새롭게 발간한 ‘직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내자료’(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5)에서는 학교에서 실시하는 사전교육의 운영 방법이나 참고할만한 교육자료(콘텐츠)에 대해서는 소개하고 있지만, 산업체에서 제공할 안전수칙 안내 등에 관해서는 매뉴얼에서 담고 있지 않다. 물론 구체적인 업종별로, 또 업체별로 안내해야 할 내용들이 다양할 수 있지만, 본격적인 실습을 시작하기 전에 업체에서 학생들에게 알려주어야 할 내용들에 대해 간략한 안내 자료를 개발하여 제공하는 것은 도움이 될 것으로 생각된다.

다음으로, 학교에서 실시하는 산업안전보건 교육의 효과를 제고하기 위해, 교육 방법을 강의식 집체교육보다는 한 학급 정도의 인원으로 진행하는 학급별 수업, 더 나아가 모둠(팀)을 기반으로 하는 활동식 수업을 활성화할 것을 제안한다. 이와 관련하여, 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 학교에서 산업안전보건 교육을 받을 때, 강의식 집체교육으로 받은 학생들 가운데 도움이 되었다는 응답은 84.9%, 온라인교육은 79.3%로 나타난 반면, 학급별 수업은 89.1%로 상대적으로 더 높게 파악되었다. 이러한 차이는 교육방법에 따라 학생들의 만족도와 교육 효과에 차이가 있을 수 있음을 의미한다.

따라서 산업안전보건 교육과 같은 필수교육에 대해서도 보다 효과적인 교육 방법을 고려한 교수·학습 모델을 개발해서 보급할 필요가 있다. 이와 관련하여 교육부는 교육과정과 연계한 산업안전보건 교수·학습자료를 개발하여 지원할 예정이다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 49). 관련 교수·학습

자료를 개발할 때, 이와 더불어 한 학급 규모의 학생들을 대상으로 활동식 수업을 통해 학생들이 적극적으로 교육에 참여하여 내용을 습득할 수 있는 수업 모형을 개발하여 보급하는 것이 효과적일 것이다.

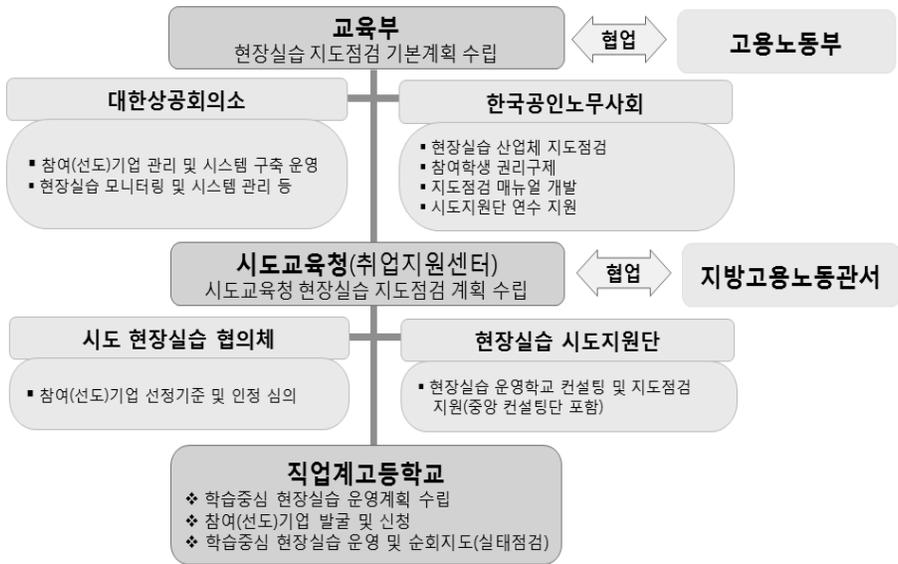
### 1-(1)-②. 현장실습 현장에 대한 실태점검 방법 개선

2017년 11월 제주 음료공장에서 현장실습생 사망 사고가 발생한 것을 계기로 본래 준비기간을 거친 후 2020년 도입될 예정이었던 학습중심 현장실습 제도가 2018년부터 전면 도입되었고, 그 일환으로 정부는 산업체 현장실습 관리를 강화할 방침이라고 밝혔다. 교육부가 작성한 ‘직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내 자료’에서는 현장실습, 노무관계 등에 대해 전문성이 있는 전문기관 또는 단체에 업무위탁을 통해 현장실습 산업체에 대한 자율점검 이행 지원 등 지도·점검을 강화할 계획임이 명시되어 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5).

이에 따라 교육부는 한국공인노무사회를 현장실습 지도·점검 지원 기관으로 선정하였다(교육부 보도자료, 2018.8.9.). 그리하여 공인노무사회가 중심이 되어, 시·도교육청과 함께 산업체를 점검하고 피해 학생 권리구제 등을 진행한다. 이때 현장실습 기업들이 위축되지 않도록 참여 기업에 대한 고발 등 규제 중심이 아닌 현장실습 운영 전반에 대해 기업이 자율점검을 이해하도록 컨설팅하고 지원하는 데 역점을 둘 방침이다(교육부 보도자료, 2018.8.9.).

구체적으로 실태점검은 시·도교육청별로 점검단을 구성해서 운영하게 되는데, 17개 시·도에서 총 300여명의 공인노무사와 함께 약 3,000개의 사업장을 방문하여 점검하고 현장실습생과 상담을 진행하고, 점검단은 해당 학교 교사와 외부 전문가(공인노무사, 시·도 컨설팅 단 등)를 포함하여 2~3인 이상으로 구성한다(교육부·보도자료, 2018.8.9.). 이에 대해 노동계 일각에서는 현장실습생 실태조사를 민간 기관에 위탁하는 것은 문제가 있다면서, 민간 기관 위탁 대신 교육부와 노동조합, 교원단체, 시민단체 등으로 조사단을 꾸려 전국 직업계고 현장실습 참여 학생

전체를 대상으로 하는 전수조사가 필요하다고 비판하기도 하였다(KBS, 2018. 5.24.). [그림 VIII-4]에는 교육부가 추진하는 현장실습 지도·점검의 추진 체계가 도식화하여 제시되어 있다.



\* 출처 : 교육부 보도자료(2018.8.9.). "직업계고 현장실습 지도·점검 강화한다".

그림 VIII-4 직업계고 현장실습 지도·점검 추진 체계

이 같은 실태조사는 정부가 직업계고 현장실습 지도·점검에 이전보다 많은 관심을 기울이고, 실태파악을 추진한다는 점에서는 의미가 있다. 또한 교육부 중심의 지도·점검은 기존의 근로감독관 업무인 적발과 벌칙 적용 등 처벌 위주의 활동이 아니라, 실습업체에 대한 컨설팅 제공 등 업무 협조 기능을 수행한다는 점에서도 일정 부분 차별화 할 수 있고, 의미가 있을 것으로 생각된다.

그렇지만 [그림 VIII-4]에 제시된 바와 같이 실습업체에 대한 지도·점검이 교육부-시·도교육청 중심의 전달체계를 통해 이루어지며, 실제 산업체에 대한 관리·감독 권한을 가진 고용노동부는 협업부처로만 참여하는 것은 지금과 같이 현장실습

운영 여건이 성숙하지 못한 상황에서는 실효성 측면에서 한계가 있다. 각 지역별 현장실습 점검단은 업체를 방문하여 직업교육훈련촉진법의 준수 여부, 학생 안전 교육, 현장실습 계획(프로그램) 이행, 학생 적응 지원 등을 점검한다(교육부 보도자료, 2018.8.9.). 이 과정에서 현장실습표준협약서의 주요 내용을 지키지 않은 기업에 대해서는 과태료를 부과하게 되는데, 이때 현장실습 기간, 현장실습 방법, 담당자 배치, 현장실습 내용의 변경 절차 등에 대해서는 교육부 장관이 과태료 부과권자가 되며, 현장실습 수당과 안전·보건상의 조치에 대해서는 고용노동부 장관이 과태료 부과 권한을 갖게 된다(교육부 보도자료, 2018.8.9.).

이 같은 실태 점검 방법은 다음과 같은 두 가지 측면에서 문제가 있다. 첫째, 산업체에서 교육부 중심의 실태 점검에 대해 경각심을 느끼기 어렵다는 점이다. 이와 관련하여 현장실습 산업체 담당자들을 대상으로 한 FGI에서 업체 담당자들은 교육부가 주도하는 현장실습의 실효성에 대해 강한 의구심을 제시했다. 고용노동부의 근로감독에 대해서는 업체에서 어느 정도 '부담'을 느끼지만, 본래 산업체에 대한 관리·감독 권한이 없는 교육부의 실태조사가 업체들에게 얼마나 효과를 발휘할지 회의적이라는 것이다(산업체 현장실습 담당자 대상 FGI 내용, 2018.7.11.).

아울러 보다 근본적인 문제로서, 안전한 실습환경을 구축하기 위해 우리가 기울여야 할 노력과 관심이 단지 학생들이 실습생으로서 '실습'하는 동안의 안전과 법령의 준수에 초점을 두어야 하는 것인지, 아니면 근본적으로 실습이 이루어지는 '산업체' 전반의 작업 환경을 증진하는 데 모아져야 할 것인지에 대한 진지한 고민도 필요하다.

본 연구에서는 실습생들이 현장실습 협약서에 명시된 규정이 준수되는 환경에서 실습을 하는 것도 물론 중요하지만, 그보다 더 중요한 것은 산업체 근로환경 전반을 제고시키는 데 있다고 본다. 고등학생 신분으로 실습할 때는 사건·사고가 발생하면 안 되지만, 학교를 졸업하고 졸업생 신분이 되어 일반 근로자로 일할 때는 위험한 환경에서 일해도 되는 것은 결코 아닐 것이기 때문이다. 이와 관련하여, "제주 특성화고 현장실습생의 사망사고도 너무나 안타깝지만, 그로부터 불과 3개월여 만에

발생한 21살 청년의 구리시 대형마트 무빙워크 사망사고에 대해서는 별다른 관심이 기울여지지 않는 현실도 너무나 마음 아프다”는 직업계고 취업담당 부장교사의 고백(전문가 자문회의 내용, 2018.4.18.)은 많은 시사점을 제공한다.

이에 본 연구에서는 현장실습 산업체에 대한 실태점검을 다음과 같은 방식으로 개편할 것을 제안한다. 우선 현장실습 산업체 실태점검은 ‘실습업체’에 대한 점검이 아니라, ‘산업체 현장’에 대한 점검의 관점에서 접근되어야 한다. 그에 따라 실태 점검의 주체도 교육부가 아니라, 과거와 같이 고용노동부가 주체가 되는 근로감독 차원에서 이루어지는 것이 보다 효과적일 것으로 생각한다.

현장실습 산업체를 대상으로 근로감독관이 관리·감독을 하기 위해 별도의 입법이나 법령의 개정은 요구되지 않는 것으로 파악된다. 현행 법체계에서 현장실습을 직접적으로 규율하는 「직업교육훈련촉진법」에서는 제25조(지도·점검 등)에 고용노동부장관의 지도·점검 권한을 부여하고 있으며, 현장실습 산업체 역시 근로감독관 직무규정에 명시된 ‘사업장’에 속하기 때문이다. 따라서 현행 법령 체계에서도 현장실습 산업체를 대상으로 근로감독을 하는 데는 법령 상의 미비는 존재하지 않는다(〈표 VIII-2〉 참조).

표 VIII-3 현장실습 산업체 근로감독 적용을 위한 관련 규정

구분	관련 내용
직업교육 훈련촉진법 <sup>1)</sup>	<p><b>제25조(지도·점검 등) ① 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 현장실습계약의 체결, 현장실습 시간의 준수, 현장실습의 운영 등에 대하여 직업교육훈련기관 및 현장실습산업체에 필요한 경우 보고 또는 자료의 제출을 명하거나, 관계 공무원으로 하여금 현장조사를 하게 하는 등의 지도·점검을 할 수 있다.</b></p> <p>② 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도교육감은 제1항에 따른 현장조사를 하는 경우에는 현장조사를 받는 자에게 미리 조사 일시, 조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따라 현장조사를 하는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p>

구분	관련 내용
근로감독관 집무규정 <sup>2)</sup>	<p>제2조(근로감독관의 직무) ① 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다. &lt;개정 2009. 3. 20.&gt;</p> <p><b>1. 노동관계법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무</b></p> <p>가. 제11조에 따른 사업장 근로감독</p> <p>나. 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리</p> <p>다. 각종 인·허가 및 승인</p> <p>라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리</p> <p>마. 과태료 부과</p> <p>&lt;이하 생략&gt;</p>

\* 출처 : 1) 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법> 에서 2018.10.11.인출.  
2) 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/행정규칙/근로감독관집무규정> 에서 2018.10.11.인출.

따라서 관계부처의 협의를 거쳐 정책으로 입안되면 추진 가능할 것이다. 다만 현실적으로 고려해야 할 것은 인력과 예산의 부족이다. 근로감독관의 업무 가중과 인력 부족에 대해 지속적으로 문제가 제기되는 가운데, 현장실습 산업체를 대상으로 하는 근로감독을 강화하는 것이 쉽지 않을 것이기 때문이다.

이에 본 연구에서는 연도별·업종별 및 업체의 여건 등을 고려하여 순차적으로 근로감독을 실시하는 단계별 접근 방안을 제안한다. 고용노동부가 그간 구축한 업체별 근로감독 결과 등 객관적 자료를 토대로 학생들이 현장실습을 나가는 업종별로 상대적으로 열악한 업종의 순서를 정하고, 가장 열악한 업종부터 연도별로 순차적으로 근로감독을 실시하는 방안을 생각해볼 수 있다. 예컨대 업종을 총 10개 유형으로 분류한다면, 1년에 2~3개 유형씩 배치하여 총 3~4년에 걸쳐 근로감독이 이루어지도록 하고, 3~4년의 간격으로 이를 반복 점검하는 방안을 생각해볼 수 있다. [그림 VIII-5]에는 본 연구에서 제안하는 현장실습 실태조사 개선안이 제시되어 있다.

	현행	개선안
시행 주체	교육부 및 시·도교육청 (고용노동부 협조)	고용노동부 (교육부 및 시·도교육청 협조)
목적	실습이 이루어지는 동안의 안전 및 권익 보호	산업체 전반의 안전 및 근로환경 제고를 통한 실습생 권익 보호
방법	점검단의 방문·점검	근로감독관의 근로 감독
접근 관점	실습 업체에 국한한 점검	산업체 전반에 대한 점검

그림 Ⅷ-5 현장실습 실태 점검 개선안

### 1-(1)-③. 간접고용의 엄격한 금지

다음으로, 현장실습에 참여하는 청소년들의 인권이 보장되는 실습환경 구축을 위해 인력파견업체 등을 통한 간접고용 형태의 실습은 보다 엄격히 금지하고, 그에 대한 처벌도 강화할 것을 제안한다. 기실 인력파견업체로의 현장실습은 이전에도 분명하게 금지되어 왔다. 올해 발간된 교육부 ‘직업계고 학습중심 현장실습 운영 매뉴얼’에서도 “특성화고 교육과정과 관련이 없는 일용직, 단순 아르바이트(주유소, 편의점, 음식 배달 등) 및 인력파견업체 현장실습 엄격히 제한”으로 명시되어 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 24).

그럼에도 불구하고 본 연구에서 실시한 실태조사 결과에 따르면, 실습수당의 지급 주체와 관련하여, ‘알선 소개업체(또는 용역업체)를 통해 받았다’는 응답이 2.1%로 나타났다. 이는 과거에도 간접고용 형태의 실습이 엄격히 금지되어 있었지만, 근절되지 않았음을 시사한다. 이와 관련하여 한 가지 긍정적인 것은 지난 해까지는 직업계 고등학교들이 취업률 지표를 중심으로 경쟁을 해야 했기 때문에 인력파견업체로의 실습도 발생했던 것으로 보이지만, 올해부터는 현장실습이 의무에서 선택으로 바뀌었고, 특히 학교평가에서 취업률 지표가 제외되는 등 단위학교 입장에서 커다란 변화가 있었기 때문에, 인력파견업체처럼 금지된 업체에서의 실습은 이전보다 현저히 줄어들 것으로 예상된다.

그럼에도 불구하고, 현장실습이 2-track(선도기업 및 참여기업)으로 나누어 진행되고, 선도기업에 대해서는 어떠한 형태로든 보다 심화된 형태의 선별(screening)이 이루어지지만 참여기업에 대해서는 완화된 기준이 적용된다는 점에서, 특히 참여기업을 통해 이루어지는 실습에서 간접고용 문제가 발생하지 않도록 각별히 유의할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 현행 법률 체계에서 현장실습생의 간접고용 문제를 보다 철저히 예방하기 위해, 현장실습 관련 내용을 규율하고 있는 「직업교육훈련촉진법」에 직업계고 학생들의 현장실습에서 인력파견업체를 금지하고, 인력파견업체에서 현장실습의 형태로 학생들을 수용할 경우 고액의 과태료를 부과하는 방안을 제안한다.

## (2) 노동인권교육 활성화 및 내실화

추진 과제	(2) 노동인권교육 활성화 및 내실화
세부 과제	1-(2)-①. 노동인권교육 활성화를 위한 근거 마련: 법제화 1-(2)-②. 초·중등교육 교육과정에 노동인권교육 내용 반영 1-(2)-③. 교육효과 제고를 위한 소규모 참여식 교육 확대 1-(2)-④. 노동인권교육 확산을 위한 담당 강사 양성 1-(2)-⑤. 교원 대상 노동인권 감수성 제고를 위한 연수 실시 1-(2)-⑥. 실습업체 관계자(사업주 및 업무 담당자) 대상 교육 실시

### 1-(2)-①. 노동인권교육 활성화를 위한 근거 마련: 법제화

#### ① 법제화의 필요성

노동인권교육은 현장실습 제도 개선 정책이 발표될 때마다 지속적으로 강조되어 왔다. 일례로 2017년 8월 발표된 ‘직업계고 현장실습제도 개선방안’에서는 ‘학생 보호 중심의 현장실습을 강화’하는 데 노동인권교육 및 안전사고 예방교육 강화를 제1의 추진과제로 제시하였다(관계부처 합동, 2017.8.25.). 여기에서는 전체 직업계고 학생, 교원 및 현장실습 기업 CEO·담당자를 대상으로 노동인권교육을

실시하고, 실습교과와 연계하여 실습 전 학생 및 교직원 대상 사이버 교육을 제공하며, 교육과정과 연계한 노동인권교육 및 산업안전보건교육 교수·학습자료 개발을 지원할 것을 명시(관계부처 합동, 2017.8.25.)하였다.

현장실습 제도 개선과 관련하여 노동인권교육이 이처럼 강조되는 것은 청소년들이 실습 현장에서 스스로를 보호하고 권리를 주장할 수 있는 역량을 기르는 데 노동인권교육이 핵심적인 기여를 할 수 있기 때문이다. 특히 노동인권교육은 여타 교육과는 달리, 해당 교육을 실천적으로 수행했는지 여부에 따라 학생들의 노동인권이 침해되거나 그에 대한 방어권 행사 여부가 좌우된다는 점에서 그 특수성이 있다(송태수, 2018: 25). 특히 실습과정에서 교육·학습과 직무수행이 혼재되어 있고 취업연계형 실습이 이루어지는 현행 현장실습 제도의 운영 양상을 고려하면, 현장실습을 통해 산업체 현장을 경험하는 청소년들에게 노동인권교육은 필수적인 것으로 보인다.

이러한 연유로 정부에서도 2018년부터 적용되는 ‘학습중심 현장실습’ 운영을 위해, 노동관계법(노동인권) 교육을 강화하였다. 그리하여 모든 직업계고 학생을 대상으로 교육과정 및 온라인 강좌 등을 통해 노동인권교육을 실시하고, 현장실습 참여 학생을 대상으로 특강 등을 추가 실시하도록 강화하였다(교육부·한국직업능력개발원, 2018.5: 48). 이에 따라 현재 대부분의 시·도교육청에서는 특성화고 학생들을 대상으로 연간 2시간(일부 시·도의 경우 학기별 2시간)의 노동인권교육을 실시하고 있다.

문제는 노동인권교육에 대한 총괄적이고 중장기적인 정책이 부재한 상황에서, 개별 시·도교육청 또는 여타 유관기관별로 관련 사업들이 추진됨에 따라, 현재 지자체, 시·도교육청 및 민간단체별로 중복 시행되고 있으며, 그로 인한 사업 추진의 비효율이 발생한다는 점이다(송태수, 2018: 25). 이에 자치단체별로 콘텐츠 신규 개발에서부터 강사 양성, 학교에 대한 교육 지원(강의) 등을 모두 개별적으로 수행하고 있는 실정이다. 그로 인해 한정된 자원 내에서, 단기 수량적 목표 달성 중심으로 사업을 진행하는 문제가 노정되고 있다(송태수, 2018: 27).

이 같은 비효율의 문제를 개선하고, 보다 안정적인 환경에서 질 높은 노동인권 교육이 이루어지도록 지원하기 위해 노동인권교육을 법제화 할 필요가 있다는 의견이 꾸준히 제기되고 있다. 이러한 주장은 타 입법 사례(예: 경제교육지원법)를 볼 때, 타당한 측면이 있다. 이에 본 연구에서는 노동인권교육의 활성화를 위해 이를 법제화 하는 방안을 제안한다.

## ② 법률안 반영 방안

노동인권교육에 대한 법적 근거를 마련하는 데는 크게 두 가지 방법이 있을 수 있다. 첫째는 「경제교육지원법」<sup>12)</sup>의 입법 사례처럼, 노동인권교육에 관한 별도 법안을 제정하는 방법이다. 이와 관련하여, 현재 국회 환경노동위원회 강병원 의원이 대표 발의한 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안(의안번호 3472, 2016.11.10. 강병원 의원 대표발의)」이 계류 중이다.

### [참고자료] 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안(의안번호 3472, 2016.11.10.) 주요 내용

- 가. 국가 및 지방자치단체는 노동인권교육의 활성화를 위한 시책을 수립·시행하여야 함 (안 제4조).
- 나. 노동인권교육에 관한 주요 정책 수립 및 사업추진 등에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 고용노동부에 노동인권교육위원회를 둠(안 제5조).
- 다. 고용노동부장관은 노동인권교육에 대한 국민의 인식 제고에 관한 사항 등에 관하여 노동인권교육위원회의 심의·의결을 거쳐 5년마다 노동인권교육 기본계획을 수립하여야 함 (안 제6조).
- 라. 고용노동부장관은 「초·중등교육법」 제23조에 따른 학교 교육과정에 노동인권교육에 관한 내용을 포함될 수 있도록 교육부장관에게 요청할 수 있으며, 요청을 받은 교육부장관은 이를 반영하도록 노력하여야 함(안 제8조).

12) 「경제교육지원법」(법률 제15283호, 2017.12.26.일부개정)은 경제교육의 활성화에 필요한 사항을 정함으로써 국민이 경제생활을 할 때 자기 책임으로 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 지원하는 데 입법 목적이 있다. 이 법에서는 경제교육 활성화, 핵심개념, 경제교육인력의 양성, 경제교육의 추진, 경제교육 관리위원회, 경제교육센터의 지정·운영 등에 관한 사항을 규정하고 있으며, 이를 근거로 경제교육에 대한 예산 지원 및 사업 운영이 이루어지고 있다.

- 바. 국가 및 지방자치단체는 사회 노동인권교육의 진흥을 위하여 노동인권교육기관이 실시하는 노동인권교육에 대한 지원 등의 사업을 추진하여야 함(안 제9조).
- 사. 사업주는 해당 사업 또는 사업장의 근로자와 사업주 본인을 대상으로 하는 노동인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 사업 또는 사업장의 규모가 대통령령으로 정하는 규모 이하인 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육자료를 게시하거나 배포하는 방법으로 노동인권교육을 할 수 있음(안 제10조).
- 아. 고용노동부장관은 노동인권교육의 전문적이고 체계적인 수행을 위하여 「평생교육법」 제2조 제2호에 따른 평생교육기관, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 「근로자직업능력 개발법」 제2조제5호에 따른 기능대학 및 노동인권교육 관련 기관·단체를 노동인권교육기관으로 지정할 수 있음(안 제11조).
- 자. 고용노동부장관은 노동인권교육의 활성화에 필요한 노동인권교육 교재 및 프로그램의 개발·보급 지원 등의 사업을 추진하기 위하여 노동인권교육센터를 지정할 수 있음(안 제12조).

※ 출처 : 노동인권교육 활성화에 관한 법률안(의안번호 3472, 2016.11.10. 강병원 의원 대표발의).  
[http://www.kefplaza.com/law/legis/member\\_view.jsp?&idx=2911&nodeId=62](http://www.kefplaza.com/law/legis/member_view.jsp?&idx=2911&nodeId=62) 에서 2018.10.11.인출.

다만 이 법안에서는 학교에서 실시하는 노동인권교육 뿐만 아니라, 사회에서 일반인을 대상으로 하는 노동인권교육까지 광범하게 규정하고 있다. 이 경우, 노동인권교육은 우선 학교에서 확산하는 데 중점을 두어야 하는데, 지나치게 광범한 내용을 규율함으로써 소관부처와 전달체계가 모호해질 우려가 있다. 이러한 연유로 일각에서는 「학교 노동인권교육 활성화를 위한 법률안」으로 단순화하고, 교육부를 주무부처로, 고용노동부를 협조부처로 지정하는 방안도 검토할 필요가 있다는 의견도 제시된다(전명훈, 2018).

노동인권교육의 법제화를 위한 두 번째 방법은 전술한 것처럼 단독 법률을 제정하지 않고, 현재의 교육법 체계에 포섭하는 것이다. 이와 관련해서는 교육관련 법령에서 가장 상위법으로 간주되는 「교육기본법」에 포함하는 방안이 있다. 「교육기본법」은 교육에 관한 국민의 권리·의무 및 국가와 지방자치단체의 책임을 정하고, 교육제도와 그 운영에 관한 기본적인 사항을 규정하는 데 입법 목적이 있다(교육기본법 제1조, 법률 제14601호, 2017.3.21. 일부개정). 따라서 교육기본법에 규정되는

내용은 「초·중등교육법」을 비롯한 「고등교육법」 및 「평생교육법」까지 폭넓게 영향을 미칠 수 있다. 특히 「교육기본법」 제3장(교육의 진흥)에서는 남녀평등교육의 증진(제17조의2), 학습윤리의 확립(제17조의3), 건전한 성의식 함양(제17조의4), 안전사고 예방(제17조의5), 평화적 통일 지향(제17조의6) 등 교육 분야에서 각별히 증진해야 할 항목들에 대해 규정하고 있다(교육기본법, 법률 제14601호, 2017. 3.21.일부개정). 이러한 내용의 하나로 노동인권 증진을 위한 교육을 포함한다면, 입법 체계에도 무리가 없을 것으로 생각된다. 이에 본 연구에서는 아래와 같이 「교육기본법」에 관련 내용을 규정함으로써, 노동인권교육 활성화를 위한 법적 근거를 마련하는 방안을 제안한다(〈표 VIII-3〉 참조).

표 VIII-4 노동인권교육 법적 근거 마련을 위한 「교육기본법」 개정안

현행	개정안
<p><b>제3장 교육의 진흥</b></p> <p>제17조의2(남녀평등교육의 증진) &lt;생략&gt;            제17조의3(학습윤리의 확립) &lt;생략&gt;            제17조의4(건전한 성의식 함양) &lt;생략&gt;            제17조의5(안전사고 예방) &lt;생략&gt;            제17조의6(평화적 통일 지향) &lt;생략&gt;</p> <p><b>제17조의7(노동인권교육의 증진) &lt;신설&gt;</b></p>	<p><b>제3장 교육의 진흥</b></p> <p>제17조의2(남녀평등교육의 증진) &lt;생략&gt;            제17조의3(학습윤리의 확립) &lt;생략&gt;            제17조의4(건전한 성의식 함양) &lt;생략&gt;            제17조의5(안전사고 예방) &lt;생략&gt;            제17조의6(평화적 통일 지향) &lt;생략&gt;</p> <p><b>제17조의7(노동인권교육의 증진) &lt;신설&gt;</b></p> <p><u>①국가와 지방자치단체는 국민들이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제 해결 능력을 갖도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 시책에는 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리 및 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 학생을 대상으로 교육을 실시하는 방안이 포함되어야 한다.</u></p>

### ③ 노동인권교육을 위한 시·도교육청 조례 제정 확산

다음으로, 지방자치단체에서 자체 예산을 투입해 노동인권교육을 확산하는 데는 시·도교육청 수준에서 조례를 제정하는 것도 도움이 될 수 있다. 기실 앞서 제안한 방법을 통해 상위법에 법제화가 이루어진다면 지자체 차원에서 조례를 제정하는 것은 큰 실익이 없을 수 있다. 그러나 경험적으로 볼 때, 「교육기본법」을 개정하는 데는 상당한 시간이 소요될 것으로 예측된다. 이 같은 입법 과정의 선례(先例)를 고려하면, 현장에서 관련 예산을 확보하고 사업을 추진하기 위해서는 보다 빠르게 제·개정이 이루어질 수 있는 지자체 차원의 조례를 제정하는 것도 실질적인 효과가 있을 것으로 생각된다.

실제로 서울시교육청의 경우, 2018년 1월 노동인권교육 관련 조례가 제정되면서, 이전에 비해 서울시교육청 차원에서 실시하는 노동인권교육 및 관련 정책사업의 추진 근거를 분명히 하고, 직업교육을 받는 학생들에 대한 노동인권교육을 활성화 하며, 노동인권교육의 필요성에 대한 학교 현장의 인식을 개선하는 데 도움이 된 것으로 평가된다(전명훈, 2018: 13). 현재 노동인권교육에 관한 조례는 전국의 17개 시·도 가운데 4개 시·도에서 제정된 것으로 파악된다. 입법을 통해 법적 근거가 완비되기 전에는 타 시·도에서도 관련 교육을 활성화하기 위해 조례 제정을 통해 예산 확보 및 사업 추진의 근거를 마련할 필요가 있다.

#### 1-(2)-②. 초·중등교육 교육과정에 노동인권교육 내용 반영

다음으로, 실제로 청소년을 대상으로 하는 노동인권교육이 내실 있게 운영되기 위해서는 무엇보다도 초·중등학교 교육과정(curriculum)에 반영될 필요가 있다. 그간의 노동인권교육은 교육과정과 제대로 연계되지 않고, 주로 창의적 체험활동 시간을 이용해 외부 강사의 강의로 진행되는 것이 대부분이었다(전명훈, 2018). 이 또한 대부분 연간 2시간의 교육이 대부분이며, 교육대상 측면에서는 직업계고에 집중되어 있고, 일반계고등학교의 경우에는 수능이 끝난 이후에 이루어지는 경우가

많다(조성신, 2018). 이처럼 수혜 대상과 교육 시기, 운영 시수 측면에서 매우 제한되어 있어, 사실상 형식적인 시수 채우기 형태로 이루어질 개연성이 높다(조성신, 2018). 이 같은 연유로 노동인권교육 활성화를 주장하는 입장에서는 학교 현장에서 노동인권교육이 안정적으로 추진되기 위해서는 국가 수준의 교육 과정에 반영되어야 한다는 것을 지속적으로 주장해왔다.

이러한 견지에서 볼 때, 「2015 개정 교육과정」에 따른 전문공통교과인 ‘성공적인 직업생활’ 교과에서 노동인권교육 및 산업안전에 관한 내용을 포함시켜, 정규 교육과정에서 노동인권교육을 실시하도록 근거를 마련한 것은 의미가 있다(최보영, 2018). 다만, 현재 ‘성공적인 직업생활’ 교과에 포함된 내용을 살펴보면, 2개 단원에서 근로관계법에 대한 이해, 「근로기준법」에 따른 근로계약 체결의 의미, 근로계약 관계에서 권익의 침해와 차별에 대한 시정 방법, 산업 안전 대책과 산업 재해 처리 방법, 협력적인 노사 관계를 형성하기 위한 노사 관계의 중요성, 노동조합의 역할과 사회적 책임 등의 내용을 포함하고 있다(최보영, 2018).

그러나 이에 대해서도 여전히 노동인권 관련 내용이 부분적으로만 포함되어 있을 뿐, 통합적 관점에서 체계적인 노동인권교육을 실시하기에는 어려움이 존재한다는 지적이 제기된다(전명훈, 2018). 이러한 지적을 고려했을 때, 다음 교육과정 개정 시에는 국가 수준의 교육과정에 노동인권교육이 교과 전반에 걸쳐 좀 더 폭넓게 반영될 필요가 있다. 그리고 국가수준 교육과정 개정 이후 각 시·도교육청에서도 교육과정 편성 지침을 개정하는 등 후속 조치가 수반되어야 한다.

### 1-(2)-③. 교육효과 제고를 위한 소규모 참여식 교육 확대

노동인권교육의 활성화 및 내실화를 위해서는 관련 교육의 양적 확대뿐만 아니라, 질적 제고에 각별한 관심을 기울여야 한다. 이와 관련하여 대규모 강의식 집체형 교육을 지양하고, 소규모 참여형 교육을 강화할 것을 제안한다. 이와 관련하여, 인권은 생활이 문제이기 때문에, 인권교육은 단지 법 규정을 암기하고 시험문제의

답을 찾는 교육이 아니라, 현장 중심의 참여형 수업을 통해 학생들이 현실과 유사한 경험을 하도록 돕고, 실제 일을 할 때 자연스럽게 자신의 권리를 주장하고 보호할 수 있는 능력을 갖추도록 지원해야 한다는 현직 사회교사의 주장(성평제, 2018)은 많은 시사점을 제공한다. 이러한 연유로 청소년 근로권익 문제를 조명한 안선영 외(2014)의 연구에서도 대규모 강의식 수업은 지양하고, 학급 단위로 학생들이 직접 참여할 수 있는 노동인권교육 프로그램을 개발하여 실시할 것을 주장한 바 있다.

실제로 대규모 강의식 집체형 교육이 아닌, 소규모 활동 중심 교육이 이루어질 때 교육효과가 더 높다는 실증 자료도 다수 축적되고 있다. 본 연구에서 실시한 설문 조사 결과에서도 강의식 집체교육과 한 학급 정도 인원으로 진행되는 학급별 수업, 그리고 온라인 수업 등 교육 방법에 따른 체감 교육 효과를 비교해 본 결과, 현장실습생의 권리와 의무, 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육, 산업안전 보건 교육 등에서 모두 ‘한 학급 정도의 인원으로 진행되는 학급별 수업’을 받은 학생들의 체감 효과가 가장 양호하게 나타났다. 또한 여성가족부(2016)가 실시한 조사에서도 강의식 수업이나 온라인 교육에 비해, 모둠활동식 수업을 했을 때 해당 교육이 도움이 된다는 응답 비율이 가장 높게 도출된 바 있다. 현장에서 직업계고 학생들을 대상으로 노동인권교육을 운영하는 강사들 역시 학급별로 활동식 수업이 이루어질 때, 학생들의 참여도나 반응이 훨씬 좋고, 교육효과도 크다고 설명한다(전문가 자문회의 내용, 2018.9.27.). 그럼에도 불구하고 여전히 학교 현장에서는 예산의 문제로 인해 집합교육 위주로 교육이 이루어지는 실정이다(전명훈, 2018).

이에 본 연구에서는 향후 노동인권교육을 확대하는 데 있어, 강의식 집체형 교육을 최대한 지양하고, 소규모 활동식 수업 중심으로 교육이 이루어져야 함을 제언한다. 이를 효과적으로 지원하기 위해서는 정부 차원에서 활동식 수업이 이루어질 수 있는 표준 프로그램이나 교안을 개발하여 보급하거나, 교원 연수 등을 통해 수업 모델을 공유하는 등 실질적인 지원이 뒤따라야 할 것이다.



참여 학생들은 물론 직업계고 학생 전반을 대상으로 노동인권교육은 지속적으로 확대해나갈 예정이기 때문에, 이에 대한 수요는 증가할 것으로 예상된다. 따라서 이러한 교육 수요를 수용하기 위해, 체계적인 강사 양성 프로그램을 운영할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 노동인권교육 전문 강사 양성을 위해 다음과 같은 운영 모형을 제안한다. 우선, 구체적인 강사 양성은 각 시·도별로 하되, 강사 양성의 효율성과 질 관리를 위해 중앙 정부 수준에서 강사 양성을 위한 표준 프로그램을 개발하여 보급한다. 소관부처는 교육부 주관으로 진행하되, 고용노동부 산하 한국기술교육대학교 고용노동연수원에서 이미 관련 콘텐츠를 상당 부분 보유하고 있기 때문에 고용노동부와와의 협업을 통해 도움을 받을 수 있을 것이다.

이렇게 중앙 단위에서 개발된 표준 프로그램을 각 시·도에 지원하고, 각 시·도에서는 여건을 고려하여 시·도교육청에서 직접 강사 양성 사업을 진행하거나, 혹은 지역 내 전문기관에 위탁 운영할 수 있다. 이러한 과정을 거쳐 양성된 전문 강사들을 통해 직업계고 현장실습생을 비롯한 초·중등학교 학생 대상 노동인권교육을 진행한다(그림 VIII-7 참조).

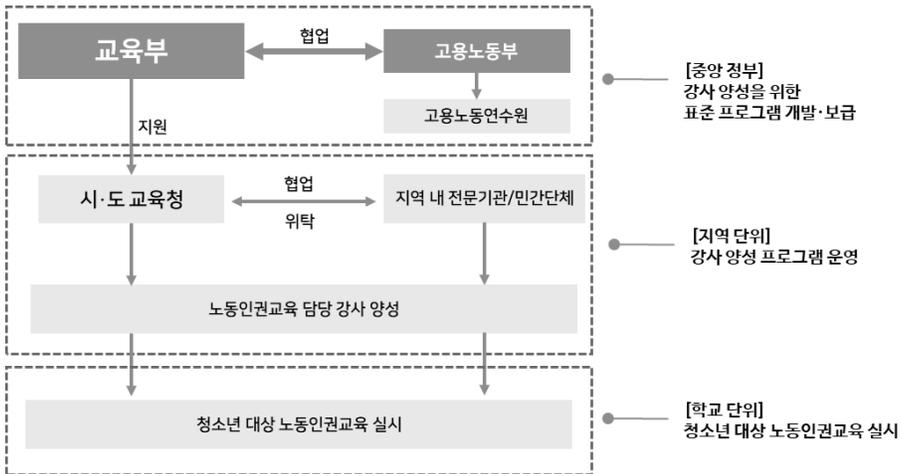


그림 VIII-7 노동인권교육 확산을 위한 강사 양성 체계(안)

노동인권교육 강사 양성을 위한 표준 프로그램 개발·보급과 관련하여, 현재 비교적 체계적으로 강사 양성 사업을 추진 중인 시·도 사례를 참고할 필요가 있다. 이와 관련하여 대표적인 사례는 전남과 충남에서 찾아볼 수 있다. 전남교육청 및 충남교육청의 사례는 약간의 차이는 있지만, 대체로 상당 부분 유사성을 갖는다. 이에 여기에서는 충남교육청 사례를 중심으로 설명하였다. 먼저, 신규 강사로 활동하기 위해서는 최소 30시간 이상의 기초과정을 이수해야 한다. 90% 이상 출석해야 기초과정 이수를 인정받을 수 있는데, 이 기초과정은 말 그대로 노동인권 교육 강사 활동을 하는 데 필요한 가장 '기초'적인 내용을 다룬다(〈표 VIII-4〉 참조).

표 VIII-5 노동인권교육 강사 양성을 위한 기초과정 프로그램 (예시)

구분	날짜	시간	강의제목
1강	8월 21일(화)	9:30~11:30(2시간)	• 청소년 노동의 현실과 노동인권교육의 필요성
		11:30~12:30(1시간)	• 오리엔테이션 (일정소개 및 참가자 인사 등)
2강	8월 23일(목)	9:30~12:30(3시간)	• 인권감수성 키우기 1
3강		13:30~16:30(3시간)	• 인권감수성 키우기 2
4강	8월 28일(화)	9:30~12:30(3시간)	• 청소년과 인권
5강		13:30~16:30(3시간)	• 차별과 혐오를 넘어 성평등한 사회로
6강	8월 30일(목)	9:30~12:30(3시간)	• 당신은 장애를 아는가(장애인의 현실과 인권)
7강		13:30~16:30(3시간)	• 인종차별과 이주민의 인권
8강	9월 4일(화)	9:30~12:30(3시간)	• 한국사회 노동의 현실과 노동인권
9강		13:30~16:30(3시간)	• 최저임금 파헤치기
10강	9월 6일(목)	9:30~12:30(3시간)	• 사례와 법률로 보는 청소년 노동인권.
마무리		13:30~15:00 (1시간 30분)	• 기초과정 소감 및 평가, 향후 개인적 전망에 대한 논의

\* 출처 : 충청남도교육청 미래인재과 내부자료(2018.6). 2018 충남 청소년노동인권 자립이단 양성 기초과정 운영계획(안), 2쪽.

기초과정 이수자에 한해 시범강의(시연)의 기회가 부여된다. 시연은 20분 분량의 PPT 강의안을 제작해서 심사위원들 앞에서 발표하고, 발표 내용에 대한 질의

응답으로 이루어진다. 구체적인 심사는 인권 일반, 청소년 인권, 성평등, 노동인권, 청소년노동인권 등 5개 분야의 심사위원을 구성해서 시범강의에 대해 심사하고, 개인 PPT 강의안과 심사위원과의 질의응답을 토대로 심사를 한후, 강의 시연 통과여부를 결정한다. 그리고 시연 통과자에 한해, 심화과정 참가자격을 부여한다. 심화과정까지 수료한 사람은 소정의 절차를 통해 차년도에 노동인권교육 강사로 활동하는 자격을 부여받는다(충남교육청 미래인재교육과 내부자료, 2018.6).

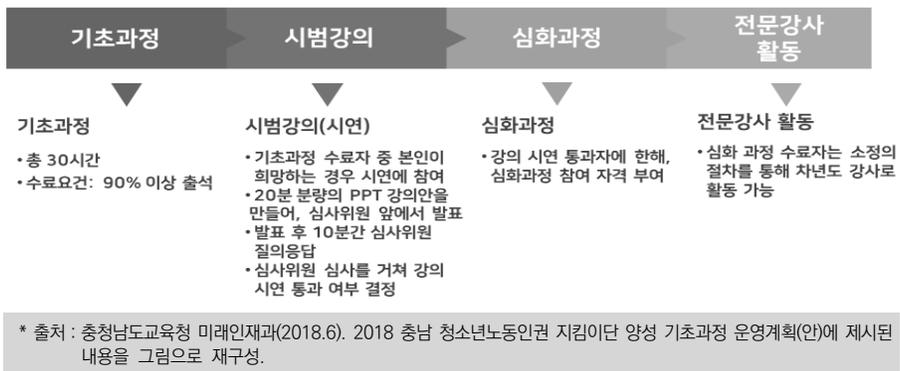


그림 Ⅷ-8 노동인권교육 강사 양성 과정 개요

### 1-(2)-⑤. 교원 대상 노동인권교육 연수 실시

직업계고 현장실습생을 비롯한 학생들을 대상으로 양질의 노동인권교육이 이루어 지려면, 앞서 제안한 바와 같이 전문 강사 양성뿐만 아니라 궁극적으로는 재직 중인 교원들의 노동인권意識이 제고되어야 한다. 특히 노동인권교육이 지속적이고 체계적으로 이루어지기 위해서는 교원들이 역량 함양이 요구된다. 이와 관련하여 현재 고용노동연수원이 중심이 되어 노동인권교육에 관한 교원 연수를 일부 실시 하고는 있지만, 충분하지는 못한 실정이다(송태수, 2018: 28). 아울러 중장기 계획을 통해 순차적으로 실시되어야 하지만, 개별적·단발적으로 이루어지고 있다(〈표 Ⅷ-5〉 참조).

표 VIII-6 한국기술교육대학교 고용노동연수원 주관 노동인권교육 관련 교원연수 내용

구분	내용
대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전국 특성화고, 마이스터고, 종합고 교원(담임교사)</li> <li>※ 학교 교원 중 3학년 담임교사 우선 추천, 학교 사정에 따라 2학년 담임교사도 가능</li> </ul>
교육 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 집합 연수</li> </ul>
교육 회수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 120회</li> </ul>
1회당 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15시간 (1박2일)</li> </ul>
기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018.5.31.~2018.10.31. (6,000명)</li> </ul>
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동인권보호 관련 법규(근로시간과 휴식권, 임금, 실습 및 적용)</li> <li>• 노동인권 침해 사례 및 규제</li> <li>• 직장 내 성폭력 예방 및 대처 방안</li> <li>• 현장실습 관련 법규: 직업교육훈련촉진법 개관</li> <li>※ 지역교육청별 요청에 따라 일부 교과목 조정 가능</li> </ul>

\* 출처 : 교육부·한국직업능력개발원(2018.5). 직업계고 학습중심 현장실습 운영 매뉴얼. 50쪽.

이에 전반적으로 학교의 노동인권교육을 강화하기 위해, 교원 대상 노동인권 연수를 체계적으로 실시할 필요가 있다. 교원 대상 연수는 가급적 폭넓은 참여 인원을 전제로 하는 것이 바람직하나, 가용 예산 등을 고려하여 순차적으로 실시하는 방안도 고려해볼 수 있다. 이와 관련하여 우선적으로 직업계고 교사→중등교원 중에서 사회과 교사→진로지도 및 산학지도교사 등에 대해 우선적으로 적정 시수의 연수를 의무적으로 이수하도록 하는 방안도 검토 가능하다(송태수, 2018).

노동인권 관련 교원 대상 연수와 관련해서는 전남교육청의 사례도 참고할만 하다. 전남교육청에서는 교육청 산하 전남교육정책연구소 주도로 청소년 노동인권 교사연수용 교재인 「교사와 손잡은 청소년 노동인권」을 개발해, 관내 고등학교 143개교와 22개 교육지원청에 배부하였다(전라남도교육연구정보원 보도자료, 2018.3.29.). 해당 자료는 교사들이 학교에서 청소년들을 대상으로 노동인권 교육을 진행하는 데 도움이 될 수 있도록 각 교과목과 접목하여 실제 모둠 활동지를 사례와 절차 중심으로 제공하도록 구성되었다. 아울러 전남교육청에서는 2019년에

교사 대상으로 노동인권교육에 관한 30시간 직무연수를 실시함으로써(전남청소년 노동인권센터 견명인 교육위원장 자문내용, 2018.10.19.), 교사 연수 및 교재 개발을 통해 일선 학교에서 노동인권교육이 활발히 이루어지도록 지원하고 있다.

이처럼 각 시·도별로 필요한 교재를 개발하는 것도 의미가 있지만, 교사 연수 사업이 보다 효율적으로 이루어지기 위해서는 교육부 차원에서 핵심적인 범용 교육 자료는 개발을 담당하는 것이 효과적일 것으로 생각된다. 그리고 각 시·도에서는 중앙에서 개발된 교재를 지역 실정에 맞추어 자유롭게 변형하여 활용하는 방향으로 정책이 추진될 필요가 있다.

#### 1-(2)-⑥. 산업체 관계자(사업주 및 업무 담당자) 대상 교육 실시

마지막으로, 산업체의 사업주 및 실습업무 담당자 등 관계자를 대상으로 현장실습 관련 규정과 유의사항을 비롯한 청소년 노동인권 전반에 관한 교육을 실시하는 것도 필요하다. 산업체 관계자를 대상으로 하는 교육은 이를 의무적으로 요구하기가 어렵다는 데 사업 추진의 애로사항이 있다. 이와 관련하여, 우선적으로 두 가지 방법을 생각해볼 수 있다. 우선, 정부가 현장실습 참여 기업을 대상으로 실시하는 실태 점검에서 문제점을 지적받거나 과태료 부과 대상으로 선정된 산업체 관계를 대상으로 ‘노동인권교육 이수명령’을 의무화하는 방안을 검토해볼 수 있다(송태수, 2018 내용을 참고하여 일부 변형하여 제안).

이와 유사한 정책 사례로는 공정거래위원회가 부과하는 시정조치 중 ‘보조적 명령’을 참고할 수 있다. 공정거래위원회는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」(법률 제15694호, 2018.6.12.일부개정)(이하 “공정거래법”)을 위반하여 시정조치를 받는 자에게 다양한 유형의 시정조치를 부과한다. 그 중 하나인 “보조적 명령”에 공정거래법에 관한 교육실시명령이 포함되어 있다(공정거래위원회의 시정조치 운영지침, 공정거래위원회 예규 제132호, 개정 2012.3.1.). 이 같은 유사 입법 사례를 준용하여, 현장실습 실태점검에서 적발되어 과태료 처분을 받거나,

근로감독 시 적발된 현장실습 산업체의 사업주에 대해서는 관련 교육을 받도록 하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

또한 산업체 관계자 대상 교육을 확대하는 방안의 하나로, 현장실습을 받는 실습생들이 많이 분포하는 주요 산업단지를 중심으로 교육을 실시해나가는 방법도 고려해볼 수 있다. 이때 산업단지 또는 공단사무소 및 지역별 사용자 단체 등과 연계하여 방문교육을 실시할 수 있을 것이다(송태수, 2018: 29).

<b>중점과제 2</b>	<b>학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원</b>
---------------	-----------------------------

### 1) 제언 배경

그간 학생들의 취업역량 강화 등을 위해 현장실습제도 개선을 추진하려는 노력은 지속적으로 존재했다. 그럼에도 불구하고, 취업에 대한 학생들의 욕구, 취업률을 강조하는 학교, 기업의 노동력 확보라는 세 이해당사자의 욕구가 서로 균게 맞물리면서 현장실습을 조기취업과 동일한 개념으로 받아들이거나 학생을 근로자로 인식하고 노동력 확보 수단으로 활용하는 등의 문제가 끊임없이 발생해왔다.

직업교육훈련 촉진법 제2조 7항(법률 제15525호, 2018.9.28.시행)에 따르면 현장실습은 '직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정'을 의미한다. 즉, 현장실습은 현장에서 필요한 지식 및 기술에 대한 교육과 이를 적용해보기 위한 훈련이기 때문에 현장에서 실시하는 근로와 유사한 업무를 수행하게 될 수는 있으나(조인식, 2017:32), 학생은 미성년자이고 노동을 제공하고 임금을 받는 근로의 목적으로 현장실습에 참여한 것이 아니기 때문에 해당 기업의 근로자와 동등한 조건에서 기업의 생산이나 서비스 창출에 기여하는 것이 문제가 있음(조인식, 2017:23)은 자명하다.

이러한 지적에도 불구하고 현장실습의 본연의 목적을 망각한 채 단순히 취업이 될 것이라는 기대 속에서 근로와 학습의 모호한 경계를 넘나드는 현장실습을 지속 하는 것은 저렴한 임금의 노동자로 취급되거나 안전하지 못한 실습환경으로 내몰리는 등의 인권 문제에 부딪힐 수밖에 없다. 이에 교육부에서는 기존 현장실습의 문제점을 해결하기 위해 현장실습 본연의 목적에 따라 학생의 인권과 안전 보호에 역점을 두는 학습중심 현장실습 제도를 도입하게 되었다. 여기서는 이러한 학습 중심 현장실습 제도가 효과적으로 추진되기 위한 방안으로 다음의 사항들을 제언 하고자 한다.

## 2) 정책 방향

현장실습제도 개선방안(안)(관계부처 합동, 2017.8.25.)을 통해 교육부는 학습 중심 현장실습 제도의 세부적인 추진계획을 수립한 바 있다. 이에 시·도교육청 평가에서 양적 취업률 지표를 전면 폐지함으로써 학교 간 취업률 경쟁을 완화시키는 효과를 기대할 수 있게 되었으나, 여전히 취업만이 목표가 되어버린 학생들의 불안과 두려움, 학습중심 현장실습에 대한 현장의 이해부족은 아직 해결해야 할 숙제로 남아있다.

또한 직업계고의 3학년 2학기 전문교과수업을 대체해오던 현장실습이 더 이상 의무사항이 아닌 학생들의 선택사항이 됨에 따라 직업계고의 교육이 정상화될 수 있는 방안과 취업연계와 취업률을 경쟁력으로 삼아온 직업계고의 정체성 위기를 타개하기 위한 방안을 모색하는 것이 현장실습 제도의 도입 이전에 선행되었어야 함에도 불구하고 아직 이 부분에 대해서는 충분한 논의가 이루어지고 있지 않다.

이에 본 중점과제에서는 학습중심 현장실습이 효과적으로 추진되도록 하기 위해 학생들이 진정한 의미의 '학습'을 할 수 있는 실습환경을 조성하는데 초점을 두고, 실질적인 '학습'이 이루어질 수 있는 산업체 현장을 발굴·조성하며, 현장실습 운영

모형을 다양화함으로써 더 이상 근로와 학습의 모호한 경계에서 저렴한 임금의 노동자로만 취급되지 않도록 학생의 인권을 보호하고 학습권을 보장하는 정책을 제안하고자 한다.

### 3) 추진과제 및 세부과제

#### (1) 근로가 아닌 학습이 이루어질 수 있는 실습환경 조성

<b>추진 과제</b>	<b>(1) 근로가 아닌 학습이 이루어질 수 있는 실습환경 조성</b>
<b>세부 과제</b>	2-(1)-①. 직업계고 교육목표의 재정립 및 공유 2-(1)-②. 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습 금지 2-(1)-③. 실질적인 피드백이 이루어지는 현장실습 사후평가 도입

#### 2-(1)-①. 직업계고 교육목표의 재정립 및 공유

「초·중등교육법 시행령」 제91조(대통령령 제29203호, 2018.10.2. 일부개정)는 특성화고등학교를 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’라고 규정하고 있다. 즉, 직업계 고등학교는 직업훈련 기관과는 달리 학생들의 역량을 강화하고 인재를 양성하고자 하는 분명한 목적을 가지고 있으며, 취업은 교육을 하는 과정에서 얻어지는 성과일 뿐, 졸업생의 취업 자체는 교육의 목표가 아님에 틀림없다.

그러나 학생들은 취업에 직접적으로 필요하지 않은 수업은 도움이 되지 않는다는 생각을 가지고, 졸업생들은 돈을 벌거나 학교를 탈출하기 위해 실습을 하는 편이 낫다는 생각을 가지고, 교사는 학교의 보호 하에 취업을 하는 것이 학생들에게 도움이 될 것이라는 생각을 가지고 학생들의 학습권을 보장하지 못한 채 모두 취업이라는 목표를 향해서만 나아가고 있다. 다시 말해, 취업을 보장하는 것이

직업계 고등학교의 메리트이자, 어느 순간 직업계 고등학교의 정체성이 되어버렸으나, 학교가 취업연계와 취업률에 목표를 두고 특정 직업인 양성에 초점을 두는 순간, 그리고 학생들이 학교수업에 의미를 갖지 못하게 되는 순간, 직업계고가 직업훈련 기관이나 학원으로 전락하게 될 가능성이 높음을 간과하고 있는 것이다.

직업계 고등학교는 체험위주의 교육을 전문적으로 실시함으로써 특정분야의 인재양성을 목적으로 하고 있다. 이는 분명 직업계고의 목표가 취업연계나 취업률 등 취업 자체가 아님을 보여주고 있다. 나아가 우리가 살아오고 일해오던 삶의 방식을 근본적으로 바꿀 기술혁명인 4차 산업혁명 시대를 앞두고 과거 산업 부흥기에 특정 산업분야의 기술인력을 공급하던 방식의 취업 위주의 교육은 지양하고 특정 전공 내에서 어떤 일을 해나갈 수 있는지에 대한 다양한 가능성과 비전을 가진 인재를 양성해나가는 것으로의 패러다임의 변화가 이루어져야 할 것으로 보인다. 이에 학교는 직업계고 교육의 목적과 목표에 대한 충분한 숙고를 통하여 직업계고의 정체성이 단순히 취업이 아닌, 학생들의 역량강화와 인재양성이라는 교육 본연의 목적을 구현하는데 있음을 학교 구성원들 및 사회 구성원들과 공유해야 할 필요가 있다.

## 2-(1)-②. 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습 금지

본 연구의 결과 일부 직업계고 졸업생들은 전공과는 무관하게 카페에서 아르바이트를 하거나 자재를 옮기는 등의 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습을 한 적이 있다는 경험을 제시한 바 있다. 이는 학교가 취업률을 높이기 위해 전공과 무관한 단순 업무를 하는 실습처에 학생들을 보내는 경우 때문이기도 하였지만, 한편으로는 학교가 실습처의 업무를 정확하게 파악하지 못한 채 학생들을 실습처로 보내는 경우에 발생하기도 하였다.

전공과 관련한 단순 업무일지라도 전공과 관련하여 실습생에게 좋은 기술을 숙련시키기 위해 학습차원의 단순 반복적인 업무를 하는 경우와 생산물을 만들어

내는 과정에서의 단순 반복적인 업무는 분명 구분되어야 할 필요가 있을 것이다. 즉, 일을 경험하며 학습을 하는 과정과 일을 통해 생산에 참여하거나 서비스를 창출해내는 근로의 과정은 분명히 분리되어야 할 필요가 있다는 의미이다.

이에 직업계고 현장실습제도 개선방안(안)(관계부처 합동, 2017.8.25.)에서는 17개 교과군 실무과목과 연계하여 현장실습을 운영하고, 현장실습 참여기업 선정 시 제한기업(산재다발기업, 임금체불기업, 특성화고 교육과정과 관련이 없는 일용직, 단순 아르바이트 및 인력 파견업체 등) 원칙적으로 금지하도록 하였다. 또한 학생 진로변경으로 전공과 관련없는 현장실습은 학생 및 학부모 동의와 ‘학교 현장실습 운영위원회’ 심의, 교육청 승인 등을 받도록 절차를 강화하고, 전공과 관계없는 산업체에 대한 강제적인 현장실습 실시여부 등에 대해 향후 만족도 조사 등을 통해 확인하도록 한 바 있다(관계부처 합동, 2017.8.25.).

실습생 사전교육을 통해 이러한 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습이 이루어질 경우 학생들로 하여금 학교에 즉각적으로 도움을 요청할 수 있도록 하고, 학교는 문제가 발생된 즉시 업체에 확인하여 향후 이러한 문제가 재발하지 않을 것을 요구하도록 해야 한다. 나아가 학생의 현장실습 결과보고서에 이러한 항목이 포함 되도록 하여 업체에 결과를 피드백하고, 향후 실습을 준비하고 있는 다른 학생들로 하여금 그 결과를 참고할 수 있게 하는 것이 필요하다.

교육부에서는 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습을 금지시키기 위해 무엇보다 학생들이 실습에 의무적으로 참여하지 않도록 하였으며, 학교평가 뿐만 아니라 각종 정부주도사업 산정 기준 및 교장 평가 등에서 취업률 지표를 제외하도록 하였다(관계부처 합동, 2018.2). 그러나 여전히 중소벤처기업부의 2018년도 「중소기업 특성화고 인력양성 사업」 신규참여 학교 선정계획 공고문에는 현장평가 시 취업률을 포함한 사업계획서 상의 실적 확인 및 학교장 의지, 학교 여건 등이 평가지표로 남아있음(중소벤처기업부 공고 제2018-205호)을 볼 수 있다. 이는 향후 다른 사업 및 각종 평가에서 취업률 지표를 완전히 제외하도록 개선해야 할 필요성을 보여준다.

### 2-(1)-③. 실질적인 피드백이 이루어지는 현장실습 사후평가 도입

작년까지 유지되어 온 현장실습에서는 실습생의 근로 태도 및 직무 인성 등에 대한 업체담당자의 서면 평가가 주로 이루어졌고, 현장실습이 시작됨과 동시에 취업상태가 되어 현장실습에 대한 학생들의 평가 내용을 공유하기에 어려운 상황이었다. 또한 대부분 체크리스트를 통해 형식적인 평가가 이루어지고 있으며, 내용이 쉽게 공개되어 객관적이고 공정한 평가가 이루어지기 어려운 실정이었다.

이에 교육부는 학습중심 현장실습 제도를 도입하면서 현장실습 운영 결과를 확인(학생만족도, 권익침해 등)하고, 차년도 환류(기업관리, 프로그램 수정 등) 등을 위해 3학년 동계방학 전에는 반드시 학생을 학교로 복귀시켜 현장실습 보고회를 실시하도록 하였다(관계부처 합동, 2018.2.). 학생 스스로 업체와 직무에 대한 자기반성 및 업체의 계속채용 의지여부 등에 대한 평가가 추가되고, 동계방학 전에 학생을 반드시 학교로 복귀시켜 현장실습 보고회를 실시하도록 한 점은 학교가 학생들과 현장실습에 대한 경험과 현장실습처에 대한 평가결과를 공유할 수 있다는 점에서 매우 의미가 있다고 보인다.

그러나 여전히 내용이 전반적으로 현장실습 만족도 등에 그치고 있고, 평가 당사자에게 내용이 공개될 수 있어 형식적인 평가가 이루어질 가능성이 존재하고 있다. 이에 학생은 단순 만족도가 아니라 업체의 업무환경, 안전관리, 교육훈련 등 다양한 영역에 대한 보다 세분화된 지표를 통해 업체와 직무에 대해서도 평가할 수 있어야 하며, 업체는 학생의 근무태도와 직무부합성 여부 등에 대해 상세하게 평가할 수 있어야 한다. 또한 온라인으로 비공개 평가를 할 수 있는 시스템을 마련하여 현장실습 보고회 이전까지 상호평가를 완료하고, 실습 완료 후 결과에 대한 상호 피드백을 주고받도록 해야 하며, 그 결과를 데이터베이스화 하여 향후 해당 업체로의 실습을 준비하고 있는 재학생들에게 열람이 가능하도록 하는 방안을 마련해야 할 것이다. 이를 통해 평가에 대한 공정성 및 객관성 확보는 물론, 온라인 평가 결과에 기반한 학생상담 및 생활기록부 입력 등이 가능하고, 나아가 차년도 실습생들의 실습처 선택에 중요한 기준을 마련해줄 수 있을 것으로 보인다.

표 VIII-7 현장실습 사후평가 교육훈련 영역 문항 (예시)

번호	문항	점수				
		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	현장실습 시작 시 교육훈련 계획서가 제공되었다.					
2	제공된 교육훈련 계획서를 토대로 교육훈련이 진행되었다.					
3	교육훈련 내용은 충실하게 구성되었다.					
4	교육훈련 시간이 준수되었다.					
5	교육훈련의 내용이 계획적이고 체계적으로 전달되었다.					
6	교재, 교육기자재 등이 적절하게 활용되었다.					
7	실습생의 수준 향상에 도움이 되는 교육훈련이었다.					
8	교육훈련의 내용은 전공과 무관한 단순반복적인 것이었다.					
9	교육훈련의 방식은 내용을 전달하기에 적합하였다.					
10	교육훈련담당교사는 실습생의 참여와 관심을 유발하기 위해 실습생과의 상호작용에 대하여 적극적이었다.					
11	이 교육훈련은 관련 지식의 확충에 도움이 되었다.					
12	평가의 기준이 공정하고 명확하게 제시되었다.					
13	이 교육훈련을 다른 후배들에게도 추천하고 싶다.					

(2) 실질적인 ‘학습’이 이루어질 수 있는 산업체 현장 발굴·조성

추진 과제	(2) 실질적인 ‘학습’이 이루어질 수 있는 산업체 현장 발굴·조성
세부 과제	2-(2)-①. 선도기업 선정 과정 개선

## 2-(2)-①. 선도기업 선정 과정 개선

학습중심 현장실습제도가 도입되면서 직업계고 학생들은 조기취업이 아닌 취업 준비과정으로 실습에 참여하게 되었다. 이에 실습 참여학생의 신분을 근로자에서 '학생'으로 명확히 규정하고, 임금이 아닌 현장실습 수당을 지급하도록 하였으며 (관계부처 합동, 2017.8.25), 시도에서 인정한 '현장실습 선도기업에서 학습중심 현장실습을 실시하는 경우는 취업연계를 위해 수업일수 2/3 출석 이후 채용을 허용하며, 일정기준 미충족으로 현장실습 선도기업에 인정되지 않은 산업체에서 학습중심 현장실습을 실시하는 경우는 동계방학 이후 채용이 가능하도록 하였다 (관계부처 합동, 2018.2.).

이에 개별 시도교육청별로 선도기업 선정위원회를 구성, 선도기업 선정을 추진하고 있으나, 시도교육청별 선정기준이 상이하여 동일한 기업이 지역에 따라 한 지역에서는 선도기업으로 지정이 되는 경우도 있고, 다른 지역에서는 선도기업으로 지정이 되지 않는 경우가 있는 등 현장의 혼란이 가중되고 있다. 또한 선도기업 선정기준을 보면 기업규모 및 상시근로자 수가 10인 이상인 기업인지, 기업의 복리후생(기숙사, 출퇴근버스, 증식제공, 경조사비), HRD관련 내규 및 시스템 구축 여부 등에 대한 평가지표가 포함되어 있다(대구광역시 교육청 홈페이지, 2018.10.23. 인출). 그러나 이러한 경우 일부 전공의 경우 직원 수는 적으나 매출액이 크고 학생들에게 내실있는 실습을 제공해줄 수 있는 좋은 사업장이 오히려 선도기업으로 지정될 수 없어 학생들의 전공을 고려하지 못한 기준이라는 현장의 비판도 나오고 있다.

그리고 선도기업 선정기준에는 정부(지자체) 및 공공기관이나 월드클래스300, 명장기업, BestHRD기업, 강소기업, 혁신기업 등 대외적으로 기술력, 발전가능성, HRD 우수성 등을 인정받은 기업 및 고용노동부가 인정한 기업군(일학습병행제 특화업종 지원센터) 등에 대해서는 예외 적용이 가능하다는 조항(대구광역시 교육청 홈페이지, 2018.10.23. 인출)이 있으나, 2017년 11월 현장실습생 사고가 발생했던

제주도 음료공장의 경우는 2017년 글로벌 성장전략을 갖추고 기술수준이 우수한 제주향토 강소기업으로 지정된 바 있고, 올해 10월 근로자 사망 사고가 발생한 제주도 생수공장의 경우 역시 지방공기업인 제주도 개발공사에서 운영하는 공장임을 감안한다면, 이러한 기준으로 예외 적용을 하는 것이 바람직한 것인가에 대한 의문이 생길 수밖에 없다.

더구나 고용노동부는 강소기업을 ‘고용유지율과 신용평가 등급이 높은 중소기업, 임금체불이 없으며 산업재해율이 낮은 우수한 중소기업’이라고 소개하고 있다(워크넷 홈페이지, 2018. 10.22 인출). 그러나 국회 환경노동위원회 더불어민주당 전현희 의원은 고용노동부 자료를 분석하여 지난해 강소기업으로 선정된 1만 6,973곳 중 30%인 5,121곳이 올해에는 탈락한 것으로 나타났다고 밝혔는데, 이들 중에는 고용유지율이 낮아 탈락한 경우가 가장 많고, 임금체불로 기소되거나 사망사고가 발생하는 등의 사유로 제외된 곳들도 있었다(경향신문, 2018.10.22.)고 하였다. 이는 강소기업이나 대기업, 공공기관은 학생들의 실습처로 안전할 것이라는 우리들의 믿음이 얼마나 막연한 기대인지를 보여주는 결과이다.

또한 선도기업 선정위원회 구성에 있어서도 지역별 차이는 있겠으나, 일부 지역에서는 현장실습 관련 사업을 위탁받아 진행하는 이해당사자인 기업인 단체 회원이나 일선 고등학교 교장이 선정위원으로 구성되는 경우가 있었다(전문가 자문회의 내용, 2018.9.27.). 이렇게 선도기업 선정위원회의 부적절한 구성으로 인해 선도기업 지정에 있어 객관성과 공정성을 저하시킬 수 있음을 지적하는 문제도 발생하고 있다.

그리고 시·도교육청에서는 취업지원센터 담당자, 교사, 노무사, 학부모, 노동조합 관계자 등으로 선도기업 현장실사단을 구성하여 기업의 직무분야 적합성 및 교육여건, 안전·보건관리 현황, 기업 여건, CEO 의지 등을 집중적으로 평가하고 있다. 그러나 이미 신용등급 평가 등 기업의 기본적인 특성에 대해서는 서류를 통한 평가가 가능하고, 실사를 통해서는 물리적으로 열악한 환경을 선별하는 것

이외에 실제 근로자의 급여조건이나, 교육프로그램의 실시, 실습생에 대한 대우 등 중요한 문제에 대해서는 판단하기 어려워 기존에 학교에서 실습 전 교사들이 실시하던 사전답사와 큰 차이가 없을 수 있다는 의견도 있다.

이에 선도기업 선정과정을 개선하기 위해서는 첫째, 전공계열별의 특성에 따른 계열별 선도기업 선정 기준 마련이 요구되며, 둘째, 각 시·도교육청 간 선도기업 선정기준의 하한선을 마련하여 일정 수준을 넘어선 선도기업 리스트를 공유함으로써 통해 학생들이 현장실습처에 대한 보다 다양한 선택지를 가질 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 셋째, 선도기업 선정위원회를 구성함에 있어 객관성과 공정성을 저하시킬 수 있는 이해관계자를 최대한 배제하도록 하는 지침을 시·도교육청 운영지침에 포함하는 것이 요구된다. 넷째, 실습생들의 현장실습 결과 보고서 내용을 데이터베이스화하여 해당 실습처에서의 경험 내용을 선도기업 선정 여부에 반영하는 방안도 고려해볼 필요가 있다.

(3) 현장실습 중단에 대한 교육적 지원 강화

<b>추진 과제</b>	<b>(3) 현장실습 중단에 대한 교육적 지원 강화</b>
<b>세부 과제</b>	2-(3)-①. 현장실습을 중단할 수 있는 권리의 명시 2-(3)-②. 현장실습 중단 학생에게 교육적 지원 프로그램 운영

2-(3)-①. 현장실습을 중단할 수 있는 권리의 명시

2017년 4월 28일 특성화고·마이스터고 재학생과 졸업생은 자신의 꿈과 미래를 실현할 수 있는 교육현장과 노동현장을 만들기 위해 <건강하고 안전한 현장실습을 바라는 특성화고/마이스터고 학생·졸업생 7대 선언과 3대 요구> 운동을 발표한 바 있다(오마이뉴스, 2017.4.28.). 이 7대 선언 중에는 전공과 무관하게 진행되는 현장실습을 거부하고, 위험하다고 판단되면 즉시 하던 일을 멈추고 나와 동료들 스스로 보호하며, 현장실습을 중도에 중단했을 때 두려움없이 학교에 돌아갈 권리를 포함하고 있다(오마이뉴스, 2017.4.28.).

## 건강하고 안전한 현장실습을 바라는 특성화고/마이스터고 학생·졸업생 7대 선언

1. 전공과 무관하게 진행되는 현장실습을 거부할 권리
2. 안전하고 건강한 교육환경과 실습환경에서 진로를 탐색하고 전문교과를 익힐 권리
3. 정부와 교육청, 학교에 현장실습 관련 정보를 요청하고 들을 권리
4. 여러 종류의 현장실습 중 선택하고 결정할 권리
5. 위험하다고 판단하면 즉시 하던 일을 멈추고, 나와 동료를 스스로 보호할 권리
6. 현장실습을 중도에 중단했을 때 두려움 없이 학교에 돌아갈 권리
7. 적절한 노동시간과 충분한 휴식을 보장받을 권리

\* 출처 : 오마이뉴스(2017.04.28.), "침묵 아닌 '안전하게 일할 권리' 가르치자  
[http://m.ohmynews.com/NWS\\_Web/Mobile/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002321222](http://m.ohmynews.com/NWS_Web/Mobile/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002321222)에서 2018.10.24. 인출

본 연구를 진행하는 과정에서 만난 학생들 중에도 다양한 종류의 부당대우와 욕설, 전공과 맞지 않은 업무 등으로 인해 실습을 중도 포기하려고 할 때 학교의 취업률이나 후배들의 취업처를 강조하며 참을 것을 강요당하거나, 중도 포기 후에도 재취업을 강요당하는 사례가 상당 수 있었다. 물론 실습을 중도 포기하려고 하는 모든 실습생들이 이러한 부당한 경험을 한 것은 아니다. 그렇지만, 비록 일부 학생 일지라도 '학교의 취업률을 유지하기 위해' 학생의 인권이 짓밟혀야 할 이유는 없음에도 불구하고, 일부 학교는 학생의 인권보다 학교의 취업률을 우선적으로 선택하기도 하였다. 학생들이 현장실습을 중도에 중단했을 때 '두려움 없이' 학교에 돌아갈 권리라는 표현을 사용한 것은 학교에 돌아간 이후에 실습 중단 학생이 겪어야 할 많은 댓가가 존재하고 있음을 단적으로 보여주는 것이다.

고용노동부(2015)에서 발행한 '특성화고 현장실습 핸드북'에서도 지도받을 권리, 실습에 대해 안내받을 권리, 표준협약서 이행 권리, 실습시간에 관한 권리, 보호·보상 받을 권리 등 실습생의 권리를 설명하면서 부당한 처우를 당하거나 궁금한 사항이 생겼을 때 언제든지 현장실습 담당 교사에게 연락하도록 하고 있다. 그러나 부당한 대우나 위험한 업무로부터 자신을 보호하기 위해 학생이 실습을 유지할 것인지 여부에 대한 선택을 강화하는 측면에서 현장실습을 중단할 권리가 있음을 함께 명시하는 것이 필요하다.

## 2-(3)-②. 현장실습 중단 학생에게 교육적 지원 프로그램 운영

현장실습이 과거와 같이 조기취업의 형태가 아니라 근로와 완전히 분리된 학습 중심으로 운영될 경우에는 현장실습 중단의 문제가 크게 두드러지지 않을 것으로 보이나, 현재와 같이 학습과 근로의 경계가 모호하게 공존할 수 있는 상황에서는 실습생들의 복교 문제가 지속적으로 발생할 수 있을 것으로 예상된다. 직업계고 현장실습제도 개선방안(안)(관계부처 합동, 2017.8.25)에서는 현장실습 미참여 학생과 중도포기학생은 기 편성된 학교 교육과정을 정상 이수하도록 하고, 진로 활동(견학, 체험, 외부강사 특강 등) 중심의 지원을 하도록 하였고, 학습중심 현장실습의 안정적 정착방안(안)(관계부처 합동, 2018.2.)에서는 현장실습 중단학생에 대한 징벌적 성격의 프로그램을 상담 치유 프로그램으로 전환하도록 유도할 것을 제시하고 있다.

그러나 현장실습 중단의 원인이 단순히 업체 측의 부당대우나 욕설 등에 있는 것이 아니라, 실습생의 무단결근이나 이탈 등 실습생 측의 원인도 있어 현장실습 중도 복귀자에 대한 대책을 마련함에 있어 1차적으로는 중단원인에 대한 진단이 이루어져야 할 필요가 있고, 이후 원인에 따른 지원이 이루어져야 함을 시사한다. 이에 현장실습 중도복귀자에 대한 관리를 내실화하기 위해 학교에서는 담임교사, 취업담당교사, 취업지원관 등으로 구성된 현장실습 고충처리위원회(가칭)를 구성하여 중도복귀 사유 발생 시 실습생과 업체 담당자 양측의 의견을 청취하여 원인을 파악하는 것이 선행되어야 한다. 이를 토대로 실습태도나 성실성 등 학생에게 문제가 있는 경우에는 복교 후 실습생으로서의 의무 및 직업윤리 등에 대한 교육과 더불어 심리적 문제 해결을 위한 상담이나 사제동행 프로그램 등을 통해 사회적 책임감을 강화하기 위한 프로그램을 지원하고, 부당대우 등 업체에 문제가 있는 경우에는 업체에 문제에 대한 시정 요구를 하고, 복교 후 상담 프로그램을 통해 학생의 심리적 스트레스를 완화하기 위한 상담 및 회복지원 프로그램을 제공하는 등 이원화된 지원 방안을 마련해야 할 것이다.

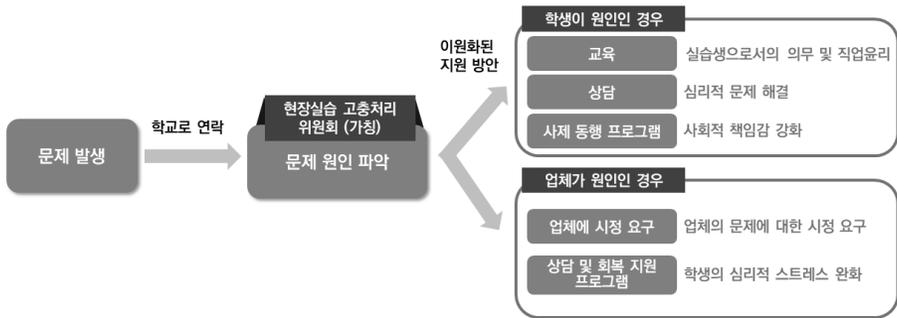


그림 Ⅷ-9 현장실습 중단 학생을 위한 이원화된 지원 방안

(4) 현장실습 운영 모형 다양화

추진 과제	(4) 현장실습 운영 모형 다양화
세부 과제	2-(4)-①. 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형 개발 2-(4)-②. 다양한 현장실습 운영 모형 개발을 위한 교원 역량 강화

2-(4)-①. 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형 개발

교육부가 학습중심 현장실습제도를 도입하면서 실습처를 선도기업과 참여기업으로 나누어 선도기업에 한하여 최대 3개월까지 실습이 가능하다고 제한한 것은 취업을 목표로 하고 있는 학생들에게 취업시기가 늦춰졌다는 불안뿐만 아니라 갈 수 있는 취업처의 문이 줄어들고 있다는 압박감을 갖게 할 가능성이 있다. 결국 이러한 구조 속에서 보다 나은 선도기업으로의 실습은 전체 학생보다는 일부 우수한 학생에게 기회가 제한될 수 있는 결과를 가져올 것으로 예측된다. 이러한 문제는 각종 정부주도사업 수주에서도 마찬가지로 발생하고 있다. 직업계고에서 운영하고 있는 각종 정부주도사업의 경우 전체 직업계고에 동등하게 기회를 주는 것이 아니라, 일부 열의나 역량이 있는 교사들에 의해 기회를 갖게 된다는 점을 볼 때, 학교와 교사가 얼마나 열의와 역량을 가지고 있는지 여부에 따라 학생들이 경험할 수 있는 기회의 폭이 상당히 달라질 수 있음을 볼 수 있다.

이에, 현재의 일부 역량있는 교사와 우수한 학생이 모든 기회를 가져가는 이러한 승자독식의 구조는 전체 학생들이 균등하게 역량을 키워나갈 수 있는 패러다임으로 변화시켜나가야 할 필요가 있다. 이를 위해 동일한 목적과 목표를 가지고 있는 정부의 유사 사업을 통합하고 행정체계를 일원화함으로써 보다 많은 학생들에게 혜택이 돌아갈 수 있는 방식으로 변화시켜가야 한다.

이를 위해 정부의 예산을 개별 기업이 아닌 산업계에 투자하는 방식을 고려해볼 수 있다. 한 사례로, 2017년 경기도 일자리재단이 한국금형공업협동조합과 함께 경기도 내 고교 및 대학 졸업 예정 청년 구직자를 대상으로 머시닝센터 신규 인력 양성과정을 개설, 현장실무 중심 특화교육 후 기업체에 취업을 연계한 금형고속 가공기술 전문인력 양성과정 교육과 유사한 형태가 될 수 있을 것으로 보인다(경기도 뉴스포털, 2017.12.18.). 한국금형공업협동조합은 2017년에 이어 올해도 자체 설립한 금형기술교육원을 통해 경기도일자리재단과 함께 교육생을 모집하여 총 640시간(4개월 간)의 교육을 실시하고, 교육생에게는 교육기간 중 기숙사의 숙식비를 무상지원하며, 훈련수당으로 월 20만원을 지급하고, 수료생 전원에 대한 취업 연계를 지원할 예정이다(철강금속신문, 2018.6.15.).

위와 같은 방식으로 정부가 사업주 단체와의 협약을 통해 투자를 하고, 사업주 단체가 교육훈련 프로그램을 개발하여 학생들을 훈련시키고, 이를 통해 업체가 학생들을 채용할 수 있는 시스템이 구축된다면 산업계의 발전과 더불어 학교와 교사의 업무를 경감시키고, 더 많은 학생들에게 역량강화의 기회를 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 이 경우 학교는 개별 업체를 발굴하고, 각종 정부주도사업을 수주하고 운영하며, 학생을 취업시키기 위해 노력하는 비용을 줄일 수 있고, 정부는 산업계의 발전 및 산업 인력 양성의 목적을 도모하는 동시에 더불어 유사사업에의 중복 투자를 막을 수 있는 기회가 될 것으로 보인다.

또한 학생의 입장에서는 업체의 생산과정 참여 여부를 놓고 근로냐, 학습이냐의 모호한 경계를 따질 필요가 없는 온전한 학습의 기회를 가질 수 있고, 해당 업계에서

필요로 하는 기술을 숙련할 수 있는 양질의 훈련을 받을 수 있는 기회가 될 것으로 기대된다. 그리고 개별 기업은 현장실습을 위해 교육훈련프로그램을 개발하고 이를 운영하는 노력을 하지 않아도 되며, 산업계의 입장에서도 정부의 지원을 받아 해당 업계의 인력을 양성하여 인력수급 시 활용할 수 있다는 장점이 있다. 이를 통해 교육기관-직업훈련기관-기업은 본연의 목적에 부합하는 정체성을 확립할 수 있을 것으로 생각된다.

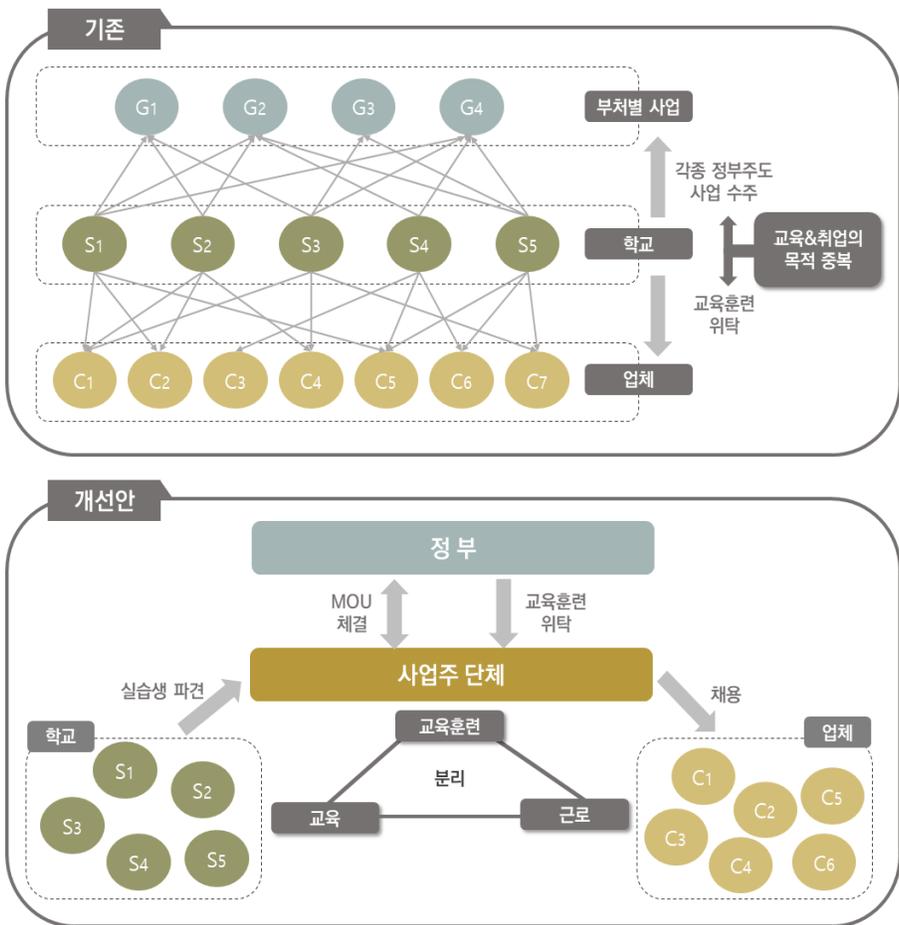


그림 VIII-10 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형

## 2-(4)-②. 다양한 현장실습 운영 모형 개발을 위한 교원 역량 강화

앞서 상술한 바와 같이 정부주도사업이 통합되어 학교별 사업수주 노력이 경감되고, 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습이 확대되어 학교에서의 취업지원 업무가 감소될 수 있다면, 교사들은 수업이나 현장실습을 보다 충실하게 운영하는데 더 많은 역량을 발휘할 것으로 기대된다. 취업담당 교사들은 본 연구에서 면담을 통해 수업이나 학생 관리와 같은 교사 본래의 업무가 아닌 정부주도 사업 수주 및 운영, 실습 및 취업처 발굴, 취업연계 등의 업무로 인해 업무과중을 호소하고 있었다. 단순히 업무가 과중되는 문제는 차치하더라도, 이러한 업무로 인해 학생들의 수업에 질에 영향을 미치는 정도의 문제가 발생하고 있는 현실은 분명 제도를 보완하는 것을 넘어 전반적으로 제도를 일원화하여 관리하고, 점차적으로 취업과 현장실습을 완전 분리해가는 체제로 이전해가야 할 필요성을 시사한다.

현재 직업계고 현장실습 개선방안(안)(관계부처 합동, 2017.8.25.)과 학습중심 현장실습의 안정적 정착방안(안)(관계부처 합동, 2018.2.)에서는 교사의 역량 강화에 대해서는 다루고 있지 않으나, 학습중심 현장실습이 보다 안정적으로 정착해감에 따라 교육부는 교사연구모임, 연구회 등을 통해 특성화고 교사들이 새롭고 다양한 유형의 현장실습 모형을 개발하도록 지원하고, 이를 확산할 수 있는 기회를 제공함으로써 수업과 연구 중심의 교사 역량을 강화해나갈 수 있는 기반을 마련하는 것이 필요하다.

### 중점과제 3 고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화

#### 1) 제언 배경

학습중심 현장실습은 조기취업의 의미로서의 현장실습이 아닌, 궁극적으로 학생들의 안전과 학습권을 보장하는 ‘학습’으로서의 현장실습을 의미한다. 이를 위해서는 실습의 목표를 취업이라는 성과가 아닌, 학습이라는 과정에 초점을 두어야

한다. 즉, 현장실습이 취업이라는 성과에 매몰되어 있는 것을 학습이라는 과정에 초점을 맞춘 패러다임으로 변화시키기 위해서는 취업을 지원하기 위한 사회적인 시스템을 강화하는 것이 선행되어야 할 필요가 있었다.

이와 관련하여 2017년에 제시된 직업계고 현장실습제도 개선방안(안)은 이러한 패러다임의 변화에 따라 학습중심 현장실습의 체계적이고 점진적인 도입방안을 마련한 것으로 보인다. 그러나 2018년 2월, 제도를 도입할 수 있는 제반 환경이 충분히 마련되지 않은 상태에서 현장실습 이해당사자들의 의견과는 관계없이 학습중심 현장실습 제도의 안정적 정착 방안(안)이 갑작스럽게 도입됨에 따라 학생들은 물론 교사와 학부모, 업체 담당자들의 반발과 동요가 뒤따르는 문제가 발생하게 되었다.

이러한 상황에서 직업계 고등학생들이 상급학교인 대학에 진학하는 비율이 2011년 61.0%에서 2017년 32.8%로 매년 감소하는 추세인 반면, 취업하는 학생의 비율이 2011년 25.94%에서 49.99%로 매년 증가하고 있는 추세(조인식, 2017:27)에 있다는 한국교육개발원 교육통계서비스 자료를 인용하여 현장실습기간의 단축이 졸업 후 취업을 하려는 직업계고 졸업생을 채용하려는 기업과 학생에게 손해가 될 수 있다는 일각의 지적도 있었다. 그러나 단적으로 이렇게 현장실습처에 취업한 학생들 중 49.9%만이 졸업 후 6개월이 지난 시점에 실습했던 업체에서 근무하고 있고, 32.8%는 현재 직장에 다니지 않고, 17.3%는 다른 회사에서 근무하고 있다는 본 연구의 결과는 현장실습처가 실제로 학생들에게 안정적인 좋은 일자리가 아니었을 수도 있음을 보여준다.

고등학교 졸업자의 취업문제는 사회구조의 변화와 산업구조의 변화, 노동시장의 수요-공급 상황, 경기 등 모든 상황이 맞물려 있는 청년 취업 및 실업 문제의 일환이다. 그렇기 때문에 현장실습 제도만으로 직업계고 고등학교 학생의 취업 문제를 해결하기는 어려운 실정임에 틀림없다. 물론 현장실습 제도를 통해 취업에 이르게 되는 것은 직업계고 학생들에게 중요한 문제일 수 있다. 그러나 단순히 가시적인 취업률을 높이기 위해 직업세계로 빠르게 유입되도록 하는 것만을 강조하기보다는

개개인의 적성에 부합하는 좋은 일자리로 유입될 수 있도록 돕는 취업지원시스템을 마련하는 것이 무엇보다도 중요함에 초점을 두어야 할 필요가 있다.

## 2) 정책 방향

학습중심 현장실습 제도가 안정적으로 정착되기 위해서는 무엇보다도 고졸 청소년/청년을 위한 취업 강화를 위한 시스템 구축이 선행되어야 한다. 즉, 직업계 고등학교가 교육의 목표를 상실한 채 취업에 매몰되어 있던 것에서 벗어나도록 학교는 학생의 역량강화를 위한 교육에, 취업지원센터는 학생의 진로지도와 실습 및 취업연계에, 고용지원센터는 취업지원 및 고용지원에 초점을 두는 것으로 역할을 재정립해야 할 필요가 있다.

이에 본 중점과제에서는 학생의 진로·직업 역량 강화와 직업계고 졸업생의 취업 지원 강화라는 두 개의 추진과제를 통해 학생의 진로·직업 역량 강화 방안과 취업 지원센터와 고용지원센터의 연계 및 역할 강화 방안을 제시하고자 한다.

## 3) 추진과제 및 세부과제

### (1) 진로·직업 역량 강화

추진 과제	(1) 진로·직업 역량 강화
세부 과제	3-(1)-[1]. 일자리 선택 역량을 길러주는 교육 3-(1)-[2]. 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 통합정보 사이트 운영

#### 3-(1)-[1]. 일자리 선택 역량을 길러주는 교육

현장실습을 통해 취업을 하게 되는 직업계고 고등학생들은 학교가 연계해준 실습처에 대한 신뢰를 가지고 실습을 시작하게 되는 경향이 있다. 물론 학교와 실습처 간의 오랜 연계를 통해 학교가 좋은 일자리를 확인한 곳도 있지만, 일부 학교에서는 취업의뢰가 온 업체를 학생들에게 연계해주거나, 학생들이 구인사이트를 통해 찾아온 업체에 확인을 해주고 실습을 내보내는 경우도 있었다.

학생들은 일단 학교를 통해 연계된 실습처라는 것에 막연한 신뢰를 가졌고, 임금수준이나 통근시간 등 일부 정보만을 수집한 채 실습처로 나갔다가 적성이나 전공에 맞지 않는 업무나 회사 분위기 등으로 인해 복교를 하거나 졸업 후 퇴사하는 경우도 많았다. 이에 학생들은 취업을 하기 전에 좋은 일자리를 선택하는 방법에 대해 알려주는 교육이 선행되어야 함을 지적하였다.

한 사례로, 서울시에서는 특성화고교생들이 맞춤형 인재로 성장해 성공적 취업을 할 수 있도록 취업전담관을 배치해 체계적인 교육과 멘토링을 실시하고 있으며, 직업진로 멘토스쿨을 통해 진로상담, 진로역량강화, 현장기업탐방, 취업박람회, 사후관리 등 5단계의 취업지원프로그램을 연중 가동하고 있다(서울일자리 블로그, 2018.2.2). 진로상담에서는 진로에 대한 방향을 설정하기 위해 멘토특강과 실무자 특강, 취업마인드에 대한 교육을 실시하고 있으며, 진로역량강화에서는 1:1 맞춤형 지도와 직업·직무에 대한 멘토링, 직무역량 강화를 위한 멘토링 등을 통해 다양한 직업과 직무 탐색활동을 하게 된다(서울일자리 블로그, 2018.2.2. 참조). 현장기업탐방에서는 현장기업을 둘러보면서 CEO의 특강이나 인사담당자와의 만남이 이루어지고, 이후 커리어직무페스티벌과 취업박람회, 사후관리까지 총 5단계의 취업지원프로그램을 제공하고 있다(서울일자리 블로그, 2018.2.2. 참조).



\* 출처 : 서울일자리 블로그 [https://blog.naver.com/seoul\\_job/221199692763](https://blog.naver.com/seoul_job/221199692763)(2018.2.2.)에서 2018.10.20.인출

그림 Ⅷ-11 서울시 특성화고교생 취업지원 ‘진로직업 멘토스쿨’

위와 유사하게 학습중심 현장실습 제도의 안정적 정착 방안(안)(관계부처 합동, 2018.2.)에서 역시 역할모델이 되는 고졸출신 기술명장, CEO 등과 직업계고 학생 간 멘토링 체계 구축 등을 제시하고 있으나, 다양한 직업이 만들어지고 또 사라지고 있는 현대사회 속에서 자신의 전공과 관련한 다양한 직업과 직무에 관한 이해를 넓히는 활동과 자신의 경험 및 성향을 알아봄으로써 자신에게 적합한 직무를 발견 해가는 과정 등을 통해 자신에게 보다 적합한 직무가 무엇인지 찾아갈 수 있도록 지원하는 방안을 포함할 필요가 있다. 또한 강의형태의 교육보다는 각 직종별 실무담당자와의 매칭 혹은 멘토링을 통해 각 직종의 전망, 취업환경, 근무환경 등과 더불어 취업 시 고려해야 할 점 등에 대한 정보를 나눌 수 있는 기회를 제공한다면 학생들이 졸업 이후에도 자신에게 적합한 취업처를 찾는 데 도움이 될 수 있을 것으로 보인다.

### 3-(1)-②. 정보격차 해소를 위한 신뢰할만한 통합정보 사이트 운영

본 연구에서 실시한 면담조사에 따르면, 직업계고 학생들은 주로 학교나 교육청 홈페이지, 각종 구인구직사이트 등을 통해 교육이나 취업관련 정보를 얻는데, 각 학교나 지역별로 정보격차가 상당히 크고, 각 사이트별로 정보가 산재되거나 중복 되어 있어 학생들이 필요한 정보를 변별하여 선택하는데 어려움이 많다고 하였다. 이에 직업계고 학생들이 정보격차를 해소할 수 있도록 신뢰할만한 통합정보 사이트를 운영하는 것은 학생들에게 매우 의미가 있을 것으로 보인다.

이미 교육부는 특성화고 마이스터고 포털 하이파이브(www.hifive.go.kr) 사이트를 통해 학교 및 진로 관련 정보, 취업정보, 각종 행사정보 등을 제공하고 있다. 그러나 공기업 및 대기업의 경우 채용정보를 자사 홈페이지에만 게시하는 경우도 있고, 각 기업이 여러 사이트에 모두 채용정보를 게시하는 것이 쉽지 않으므로 교육부는 이를 일원화하여 통합정보사이트에 게시할 것을 홍보하고, 다른 채용사이트들과 연계하여 정보를 공유할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

또한 하이파이브 내에 한국직업능력개발원(커리어넷), 한국고용정보원(워크넷), 한국장애인고용공단 등으로의 사이트 연계를 통해 직업적성, 흥미, 가치관, 성숙도 검사, 진로발달검사 등 진로탐색을 위한 프로그램을 제공하고 있으나, 이러한 결과를 지역 내에 있는 취업지원센터 담당자 혹은 위센터나 위클래스 담당자 등과 만나서 상담을 받을 수 있는지에 관한 정보와 더불어 상담예약 기능까지 제공한다면 학생들이 자신의 진로를 이해할 수 있는 기회를 확대할 수 있을 것으로 본다.

더불어 국가에서 시행하고 있는 다양한 지원사업들에 대한 소개뿐만 아니라 지원사업을 통해 학생들이 나아갈 수 있는 다양한 진로(해외파견, 고졸인재 국비유학, 국내취업, 재직자 특별전형 및 선취업 후진학 프로그램 등 국내진학 등)를 보여주고, 어떤 경로를 통해 목표한 진로에 도달할 수 있는지에 대한 과정을 시험적으로 재현해볼 수 있는 시스템을 제공해준다면 학생들이 자신의 미래를 설계해나가는 데 큰 도움을 얻을 수 있을 것으로 보인다.

## (2) 직업계고 졸업생 취업 지원 강화

<b>추진 과제</b>	<b>(2) 직업계고 졸업생 취업 지원 강화</b>
<b>세부 과제</b>	3-(2)-①. 지역 내 고용지원센터와의 연계 강화 3-(2)-②. 취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화

### 3-(2)-①. 지역 내 고용지원센터와의 연계 강화

현장실습이 조기취업이 아닌 학습에 초점을 두게 되면서, 현재 직업계고 3학년에 재학 중인 학생들은 졸업 전에 취업을 하지 못할까봐 매우 불안해하고 있으며, 학교 현장에서는 앞으로 학습중심 현장실습이 안정적으로 정착해감에 따라 취업률이 낮아질 것을 우려하는 목소리도 높다. 이미 2017년에 제시된 직업계고 현장실습 제도 개선방안(안)에서 제시된 바와 같이 현장실습 제도의 도입 이전에 취업지원을 위한 시스템이 충분히 마련되었다면 현재 학생들이나 학교 현장의 우려는 지금보다 훨씬 적었을 것이라 생각된다.

그러나 이미 제도는 도입되었고, 학생들과 학교 현장의 우려를 감소시키기 위해서는 현재 상태에서의 개선방안이 마련되어야 할 필요가 있다. 가장 먼저 발생할 수 있는 문제는 올해 직업계 고등학교 3학년인 학생들의 경우 졸업 전까지 취업처를 결정하지 못해 졸업 후에 일자리를 구해야 하는 고졸 구직자의 수가 증가할 것이라는 점이다. 더구나 학생들이 졸업을 맞이하는 시점은 공립학교의 교사가 이동하는 시기와 맞물리게 되면서 학생들이 부유하게 될 가능성은 더욱 높아지기 때문에 가장 시급하게는 이들을 지역 내 고용지원센터와 연계하여 졸업 후에도 지속적인 지원을 받을 수 있도록 돕는 시스템을 마련하여 주는 것이 필요하다.

그간 대부분 직업계고나 대학에서 학생들 및 졸업생들을 위한 취업지원 업무를 해왔으나, 학교가 교육기관으로서의 본연의 목적을 재정립할 수 있도록 학교-취업지원센터-고용지원센터 간 연계를 통해 교육-진로 및 실습지원, 취업준비-취업 및 고용지원이 체계적으로 이루어질 수 있는 시스템을 마련하는 것이 선행되어야 한다. 고용지원센터는 현재 전국 8개 권역에 총 73개소(서울 8, 경인 16, 부산 13, 대구 11, 광주 9, 대전 9, 강원 6, 제주 1개소)가 설치되어 있다(고용복지플러스센터 홈페이지, 2018.10.23.인출).

그러나 대부분의 고용지원센터의 업무는 취업지원, 실업급여, 모성보호, 집단직업상담, 고용안정, 직업능력개발, 외국인채용지원 등의 사업으로 구성되어 있고 이를 중심으로 업무가 분리되어 있고, 중년일자리 희망센터 등이 설치되어 있는 곳은 있으나, 현재로서는 청소년이나 청년층과 같이 연령 혹은 발달주기에 따른 전담 고용지원이 이루어지고 있지는 않다. 이에 청소년이나 청년 등 연령이나 발달단계, 학력, 경력, 전공 등 구직자의 특성에 따라 지원이 필요한 영역이 다를 수 있기 때문에 이용자의 특성에 따라 최소한의 구분을 두어 이용자 특성에 적합한 취업지원이 이루어질 수 있도록 도울 필요가 있다.

### 3-(2)-②. 취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화

교사와 업체 담당자들은 학교와 업체 간 취업연계를 위해 취업지원관의 역할이 매우 중요함에 동의하였으며, 나아가 취업지원센터는 지역사회 중심의 현장실습 운영 및 취업지원을 위한 네트워크 형성의 거점이 되어야 함을 강조하였다. 직업측 진훈련법(법률 제15525호, 2018.9.28.시행) 제7조의 3에 따르면 시·도교육감은 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있고, 직업교육훈련기관 또는 시·도교육청에 취업지원센터를 설치할 수 있으며, 취업지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 시·도의 조례로 정하도록 하고 있다.

이미 현재 17개 시·도교육청에는 취업지원센터가 모두 개설되어 있으나, 각 취업지원센터의 인적·물적 인프라가 상이하고, 일부 지역의 경우 취업지원관의 무기계약이 이루어지지 않도록 하기 위해 단기계약직 혹은 단시간 근로로 채용하는 곳도 있어 업무의 연속성이 유지되지 않는 곳도 많이 있었다. 이에 학습중심 현장실습 제도의 안정적 정착 방안(안)(관계부처 합동, 2018.2.)에서는 2018년 12월 까지 시·도 취업지원센터 활성화를 위해 시·도취업지원센터에 취업지원인력을 배치할 수 있도록 시·도별 정원을 확보하고 예산을 지원할 예정이며, 취업지원센터 내 취업지원 인력 배치를 위한 근거를 마련하고 정규직화하도록 추진할 예정임을 제시하였다. 또한 고용센터와의 협력체계 구축을 통해 우수 취업처를 발굴하고, 채용 매칭, 구인구직 정보 공유 등의 취업지원기능을 강화하도록 하였다(관계부처 합동, 2018.2).

그러나 현장실습이 조기취업에서 학습중심으로 목표가 전환됨에 따라 취업지원관의 역할은 단순히 취업을 연계하고 지원하는 역할을 넘어서 학생들이 자신에게 맞는 좋은 일자리를 찾도록 진로나 직무 이해를 돕는 교육에 이르기까지 그 역할이 확대되어야 할 필요가 있다. 예를 들어, 서울특별시 교육청 취업지원센터 설치 및 운영에 관한 조례(서울특별시조례 제6901호, 2018.9.28.시행)를 보면, 제4조

취업지원센터의 기능에서 취업지원센터는 취업역량 강화를 위한 교육지원, 산학협력 지원, 취업정보 서비스 제공, 교원의 취업진로 이해 및 연수, 단위학교 취업역량 강화 및 성과관리, 현장실습 및 노동인권, 안전보장 등에 관한 사항을 수행하도록 규정하고 있다.

향후 학습중심 현장실습제도가 안정적으로 정착되어 감에 따라 취업지원센터의 업무는 학생들의 취업역량 강화 및 현장실습 지원을 위한 교육지원 업무를 보다 확대해가야 할 필요가 있으며, 취업정보 서비스 제공은 지역 내 고용지원센터와의 연계·협력체제를 강화를 통해 줄여나가는 방향으로 운영될 필요가 있다. 이에 취업지원센터 및 취업지원관의 명칭도 취업보다는 진로지도 등에 초점을 두어 진로지원센터 및 진로지원관 등으로 변화시켜가는 것이 필요하다.

나아가 학교에서 자체적으로 졸업생 데이터베이스를 관리하고 있으나, 공립학교의 경우 담당교사의 변경 등으로 관리가 체계적으로 이루어지고 있지 않다. 이에 취업지원센터가 해당 시도의 졸업생 데이터베이스 관리를 통해 졸업생의 취업정보를 관리하도록 기능을 확대하면 이러한 데이터베이스에 근거하여 졸업생의 특성이나 직무, 직종에 관한 정보 분석을 통해 학생들의 진로지도를 위한 근거자료로 활용하고, 지역 고용센터와의 연계를 통해 추후 졸업생의 경력관리에도 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

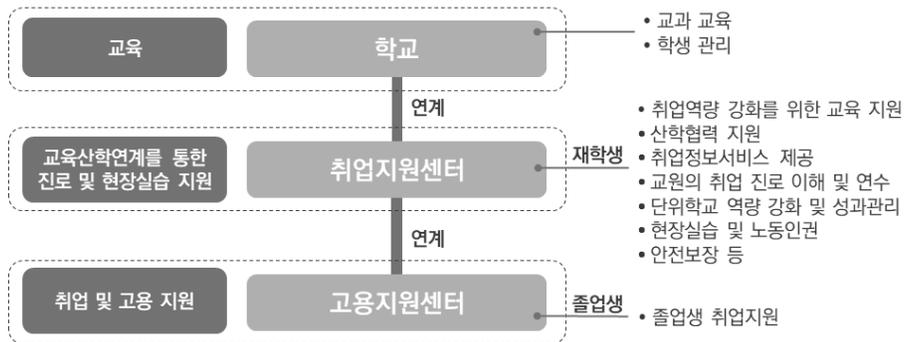


그림 Ⅷ-12 직업계고 졸업생 취업 지원 강화

## 1) 제언 배경

앞서 제안한 중점과제 및 세부과제들을 논의하면서 살펴본 것처럼 현장실습은 직업계고 교육과정의 하나로 추진되고 있으며, 향후 그 목표와 성격도 ‘취업을 위한 도구’가 아니라 ‘직업역량함양과 취업준비를 위한 학습기회’로 재정립되어야 한다. 이러한 견지에서 보면, 현행 직업계고 현장실습 제도의 법령상의 근거는 모호한 측면이 있다. 현장실습 제도의 직접적인 운영 근거는 「초·중등학교 교육과정 총론(교육부 고시)」에 명시된 “현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영한다. 특히 산업체를 기반으로 실시하는 현장실습 운영은 학생이 참여 여부를 선택하도록 하되, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 평가를 평가하도록 한다”는 규정(교육부 고시 제2018-150호)에 의거한다.

그런데 역설적으로 초·중등학교 교육과정 총론의 근거법인 「초·중등교육법」에는 현장실습에 대한 근거나 규정은 찾아보기 어렵고, 오히려 「직업교육훈련촉진법」에서 그 운영 기준과 계약 체결, 실습시간, 실습 산업체의 책무, 실습을 위한 안전 교육 등에 관한 구체적인 사항을 규율하고 있다. 그러나 「직업교육훈련촉진법」은 입법 목적을 “모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고, 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제의 발전에 이바지”(직업교육훈련촉진법 제1조, 법률 제15525호, 2018. 3.27.일부개정)하는 데 두고 있다. 요컨대 이 법은 직업교육과 직업훈련 중에 참여하는 ‘모든 국민’을 대상으로 삼으며, 직업계고 학생들의 교육과정(curriculum)으로서의 현장실습을 규율하는 데 입법의 취지가 있는 것이 아니다. 그로 인해 법체계 전반에서 직업계고 교육과정 운영에 대한 고려는 찾아보기 어렵다. 이에 이 같은 입법 체계의 혼란을 정비할 필요가 있다.

아울러 본 연구의 제2장에서 실시한 법령 및 정책분석 결과 도출된 주요한 발견점 가운데, 법률적 지위에 관한 문제가 제기되었다. 아직 학습중심 현장실습을 운영할 산업체 여건이 갖추어지지 못했고, 그로 인해 실습 과정에서 근로가 완전히 배제될 것으로 기대하기 어려운 현실에도 불구하고, 정부 지침으로 「근로기준법」의 적용을 배제하여 실습현장에서 권리 침해가 발생하거나, 분쟁의 소지가 발생했을 때, 실습생들을 보호해줄 수 있는 안전망이 약화되었다는 것이다. 이러한 지적은 충분히 현실성 있고 타당한 것으로 보인다. 이에 실습생들의 권리 보호를 가급적 두텁게 하기 위해, ‘근로’가 아닌 ‘학습’ 중심의 현장실습이 완전히 자리를 잡기 전까지는, 일종의 경과조치로서 노동관계법에 의해 보호를 받을 수 있는 장치들을 마련할 필요가 있다.

## 2) 정책 방향

상술한 배경에서 본 연구에서는 학습으로서 현장실습의 성격을 재정립하기 위한 법령 정비 방안을 논의하였다. 여기에서는 현재 「직업교육훈련촉진법」에 규율되어 있는 현장실습 관련 내용들을 「초·중등교육법」 및 그 하위법령으로 이관함으로써 입법 체계의 일관성을 꾀하는 방안을 1안으로 제시하였다. 아울러 2안으로는 「초·중등교육법」의 조항들에 현장실습 관련 내용들을 이관하여 세부적으로 명시하는 방향으로의 법령 개정이 조속한 시일 내에 이루어지기가 어렵다면, 「초·중등교육법」에 현장실습에 대한 법적 근거를 두기 위한 차선택으로서, 현장실습을 「초·중등교육법」에서 규정하는 수업유형의 하나로 명시하는 방안을 제시하였다. 마지막으로 3안의 방법으로는 역시 교육법 체계에 속하는 「진로교육법」에 명시하는 방안도 함께 검토하였다.

또한 본래 정책의 의도와는 달리, 현행 제도에서 발생할 수 있는 실습생들의 권리 보호의 사각지대 발생 문제를 예방하기 위해, 실습생의 인권 보호를 강화할 수 있는 법적 장치 마련 방법들을 제시하였다.

### 3) 추진과제 및 세부과제

#### (1) 학습으로서의 현장실습 성격 재정립을 위한 법령 정비

추진 과제	(1) 학습으로서의 현장실습 성격 재정립을 위한 법령 정비
세부 과제	4-(1)-①. 「초·중등교육법」 개정을 통한 교육과정으로서의 현장실습 성격 재정립 (1안) 4-(1)-②. 「초·중등교육법」에 규정된 수업 유형에 현장실습 포함(2안) 4-(1)-③. 「진로교육법」에 현장실습 관련 내용 포함(3안)

#### 4-(1)-①. 초·중등교육법 개정을 통한 교육과정으로서의 현장실습 성격 재정립(1안)

상술한 입법 체계의 혼란을 조정하고, ‘학습’으로서 현장실습의 성격을 명확히 하기 위해 가장 바람직한 법령 정비의 방향은 초·중등교육에 관한 사항을 규정하는 것을 목적(초·중등교육법 제1조, 법률 14603호, 2017.3.21.일부개정)으로 하는 「초·중등교육법」에 현장실습 운영에 관한 근거를 명시하고, 구체적 내용은 하위 법령에서 규율하는 방법으로 보인다. 구체적으로, 현행 법령 체계에서 초·중등교육에 관한 사항을 규정하는 「초·중등교육법」 및 동법 시행령에는 현장실습에 대한 규정이 전무함에도 불구하고, 하위법령인 교육부 고시에만 관련 내용이 규정되어 있는 입법 체계의 불일치를 해소하기 위해, 현행 「직업교육훈련촉진법」 및 동법 시행령에 있는 내용 가운데, 직업계고 학생을 대상으로 하는 내용은 초·중등교육법 및 동법 시행령으로 내용을 이관한다.

이러한 방향으로 정비가 이루어지면, 직업계고 교육과정의 일환으로 실시되는 현장실습은 i) ‘초·중등교육에 관한 사항을 규정’으로 하는 것을 목적으로 하는 초·중등교육법에 그 법적 근거를 두게 되고, ii) 운영의 구체적인 방법은 시행령에서 규정하게 되며, iii) 교육과정으로서의 구체적인 내용은 ‘초·중등학교 교육과정’에서 규율하게 된다. 아울러, 지금도 현장실습의 구체적 내용은 시·도교육감에게 위임

되어 있는 바, 각 시·도별로 운영의 구체적인 사항은 교육조례에서 규율하면 될 것이다. 그 결과, 초·중등교육법의 단일 법령 내에서 상위법→시행령→행정규칙→자치규칙(교육조례)으로 이어지는 법체계에 따라 제도 운영이 가능해지며, 직업계고 교육과정으로서의 근거를 보다 분명하게 갖출 수 있게 된다.

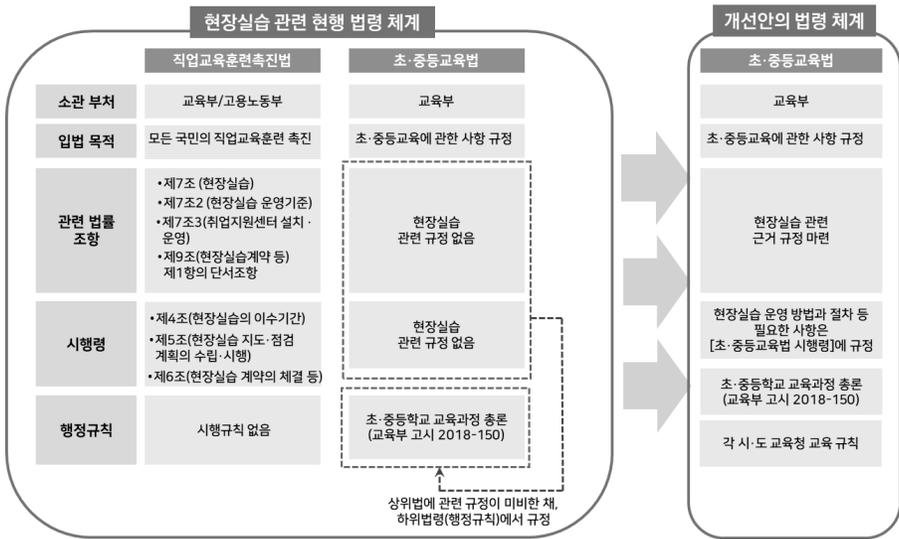


그림 Ⅷ-13 현장실습 관련 법령 정비 방안

〈표 Ⅷ-7〉~〈표 Ⅷ-9〉에는 상술한 현장실습 관련 법령 정비 방안을 고려한 해당 법령의 개정안이 제시되어 있다. 먼저, 〈표 Ⅷ-7〉에는 초·중등교육법에 현장실습과 관련한 근거 조항을 신설하는 개정안을 제시하였다. 여기에서는 고등학교에서 교육훈련과정으로서 현장실습을 실시할 수 있다는 법적 근거를 비롯해, 기본적인 사항만을 규율한다.

표 VIII-8 직업계고 현장실습의 법적 근거 보완을 위한 「초·중등교육법」 개정안(1안)

현행	개정 안
〈신설〉	<p>제49조(현장실습) ① 제2조에 따른 학교는 전공과 교육과정을 고려하여 학생 개인의 소질과 적성 및 발달 단계에 맞는 현장실습을 실시할 수 있다.</p> <p>② 현장실습은 학교와 산업체의 여건, 학생의 학년, 학생 및 학부모의 요구 등을 고려하여 다음 각 호와 같이 다양한 방법으로 운영할 수 있다.</p> <p>진로탐색을 위한 현장견학형 현장실습</p> <p>교육의 현장성 강화를 위한 능력개발형 현장실습</p> <p>취업과 연계한 산업체 채용약정형 현장실습</p> <p>그 밖의 현장실습</p> <p>③ 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 건실한 운영을 위하여 현장실습의 운영 실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 지도·점검 계획을 매년 수립·시행하여야 한다.</p> <p>④ 그 밖에 현장실습의 운영 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

그리고 현장실습의 운영 기준이나 계약 관련 사항, 현장실습을 지원하기 위한 취업지원센터 등에 관한 내용은 대통령령에서 규율한다(〈표 VIII-8〉 참조).

표 VIII-9 직업계고 현장실습의 법적 근거 보완을 위한 「초·중등교육법 시행령」 개정안

현행	개정 안
〈신설〉	<p>제48조의3(현장실습 운영기준) ① 국가 및 지방자치단체는 법 제2조에 따른 학교에 재학 중인 학생이 참여하는 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영기준을 정하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항</li> <li>2. 현장실습프로그램에 관한 사항</li> <li>3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항</li> <li>4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항</li> </ol>
〈신설〉	<p>제48조의4(현장실습계약 등) ① 법 제2조에 따른 학교에 재학 중인 학생이 현장실습을 받고자 할 때는 교육부장관이 고용노동부장관, 산업통상자원부장관 및 중소벤처기업부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결하여야 한다.</p>
〈신설〉	<p>제48조의5조(취업지원센터의 설치·운영) ① 시·도교육감은 법 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시·도교육감은 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기관 또는 시·도교육청에 취업지원센터를 설치할 수 있다.</p> <p>③ 취업지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 시·도의 조례로 정한다.</p>

마지막으로, 고등학교 현장실습에 관한 사항이 초·중등교육법 및 동법 시행령으로 이관되었으므로, 직업교육훈련촉진법에서 고등학생의 현장실습에 관한 사항을 관련 내용을 삭제하여 법체계의 일관성을 확보한다(〈표 Ⅷ-9〉 참조).

**표 Ⅷ-10 직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「직업교육훈련촉진법」 개정안**

현행	개정 안
<p>제7조(현장실습) ① 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다. 다만, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생 및 해당 직업교육훈련과정과 같거나 유사한 분야에 재직 중인 사람과 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 건실한 운영을 위하여 현장실습의 운영실태 등에 관하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 지도·점검 계획을 매년 수립·시행하여야 한다.</p>	<b>〈삭제〉</b>
<p>제7조의2(현장실습 운영기준) ① 국가 및 지방자치단체는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 직업교육훈련생(이하 "재학 중인 직업교육훈련생"이라 한다)이 참여하는 현장실습의 내실화를 위하여 현장실습 운영 기준을 정하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 운영기준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 현장실습 산업체 선정에 관한 사항</li> <li>2. 현장실습프로그램에 관한 사항</li> <li>3. 현장실습의 지도·감독에 관한 사항</li> <li>4. 그 밖에 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 사항</li> </ol>	<b>〈삭제〉</b>
<p>제7조의3(취업지원센터 설치·운영) ① 시·도교육감은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 현장실습 지원, 취업역량강화 등 직업교육훈련 활성화를 위하여 취업지원센터를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 시·도교육감은 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기관 또는 시·도교육청에 취업지원센터를 설치할 수 있다.</p> <p>③ 취업지원센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 시·도의 조례로 정한다.</p>	<b>〈삭제〉</b>
<p>제9조(현장실습계약 등) ① 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습 산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 한다. 다만, 미성년자 또는 재학 중인 직업교육훈련생의 경우에는 교육부장관이 고용노동부장관, 산업통상자원부장관 및 중소벤처기업부장관과 협의하여 고시한 표준협약서에 따라 현장실습계약을 체결하여야 한다.</p>	<b>〈동조 제1항의 하단 삭제〉</b>

4-(1)-②. 「초·중등교육법」에 규정된 수업 유형에 현장실습 포함(2안)

앞서 제안한 바와 같이 현장실습에 관한 기존 법률의 내용을 「초·중등교육법」으로 이관하는 것이 법령 절차 과정 등을 고려했을 때 조속한 시일 내에 이루어지기 어렵다면, 「초·중등교육법」에서 현장실습에 관한 주요 내용을 모두 직접 규율하지는 못하더라도, 「초·중등교육법」에 현장실습이 교육과정이라는 점을 명확히 하는 내용을 담는 방법도 차선책으로 고려해 볼 수 있다. 이를 위해 「초·중등교육법」 제24조(수업 등)의 2항에 ‘현장실습’을 추가하고, 이에 관한 구체적 내용은 시행령에 위임하거나, 시·도교육감이 정하도록 하는 방안을 검토해볼 수 있다.

표 Ⅷ-11 직업계고 현장실습의 법적 근거 보안을 위한 「초·중등교육법」 개정안(2안)

현행	개정 안
제24조(수업 등) ① <생략> ② 수업은 주간(晝間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업 등을 할 수 있다. ③ 학교의 학기·수업일수·학급편성·휴업 일과 반의 편성·운영, 그 밖에 수업에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제24조(수업 등) ① <좌동> ② 수업은 주간(晝間)·전일제(全日制)를 원칙으로 한다. 다만, 법령이나 학칙으로 정하는 바에 따라 야간수업·계절수업·시간제수업 또는 방송·통신수업 또는 현장실습 등을 할 수 있다. ③ <좌동>

4-(1)-③. 「진로교육법」에 현장실습 관련 내용 포함(3안)

앞서 제시한 「초·중등교육법」 및 동법 시행령에 직업계고 현장실습에 관한 내용을 규율하는 방안으로의 법 개정이 용이치 않다면, 「진로교육법」에 관련 내용을 규정하는 방법도 대안으로 검토해볼 수 있다. 「진로교육법」 역시 교육부 소관 법률로서, “학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현하여 국민의 행복한 삶과 경제 사회 발전에 기여”하는 데 입법 목적을 두고 있다(진로교육법 제1조, 법률 제13336호,

2015.6.22.제정). 특히 동법 제2조에 제시된 “진로교육”의 정의에서는 “학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업 세계를 이해하고, 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을 통하여 제공되는 진로체험이나 취업지원 등을 제공하는 활동”을 진로교육으로 폭넓게 정의하고 있다.

따라서 이러한 용어의 정의를 고려하면, 직업계고 학생들이 진로와 관련하여 취업준비와 직무수행에 필요한 지식·기술·태도 등을 습득하는 데 목적을 둔 현장실습 역시 광의의 의미에서 진로교육의 범주에 포섭될 수 있을 것이다. 이렇게 본다면, 「진로교육법」에 관련 내용을 규정하는 방안도 검토 가능하다. 다만, 이 경우, 본래 현장실습이 직업계고 교육과정의 일환임을 보다 명확히 하고자 「초·중등교육법」에 관련 내용을 담고자 했던 입법 취지는 일부 희석된다. 그럼에도 불구하고, 「진로교육법」은 학생을 대상으로 직업세계 적응 능력을 제고하는데 목적을 둔 법률이라는 점에서, 본래 성인들의 직업교육훈련을 촉진하고자 제정된 현행 「직업교육훈련촉진법」에 관련 내용을 남겨두는 것보다는 타당해 보인다.

표 Ⅷ-12 직업계고 현장실습의 법적 근거 마련을 위한 「진로교육법」 개정안

현행	개정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “진로교육”이란 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업 세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을 통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 활동을 말한다. 2. “진로상담”의 정의 3. “진로체험”의 정의 4. “진로정보”의 정의 5. “수업”의 정의	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “진로교육”이란 국가 및 지방자치단체 등이 학생에게 자신의 소질과 적성을 바탕으로 직업 세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 학교와 지역사회의 협력을 통하여 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보 제공, 진로체험, <b>현장실습</b> , 취업지원 등을 제공하는 활동을 말한다. 2. <생략> 3. <생략> 4. <생략> 5. <b>&lt;신설&gt; “현장실습”이란 진로와 관련하여 취업준비 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 교육 또는 훈련을 목적으로 하는 사업 또는 사업장에서 일을 경험하는 교육훈련과정을 말한다.</b> 6. “수업”의 정의

현행	개정 안
제14조(대학의 진로교육). <생략>	<p>※ 제14조(직업계고 현장실습)를 신설하고, 개정 전 제14조를 개정 후 제15조로 함. 이후 제23조까지 동일하게 순연함.</p> <p>&lt;신설&gt; 제14조(직업계고 현장실습) ① 교육부장관과 교육감은 「초·중등교육법, 제2조에 해당하는 학교의 학생을 대상으로 다양한 진로·직업체험의 기회를 제공하고 취업역량을 함양하기 위해 현장실습을 운영할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 현장실습의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

(2) 현장실습생의 인권 보호 강화를 위한 법적 장치 마련

추진 과제	(2) 현장실습생의 인권 보호 강화를 위한 법적 장치 마련
세부 과제	<p>4-(2)-①. 실습생의 인권 보호 강화를 위한 관계법령 개정</p> <p>4-(2)-②. 현장실습 관련 교육부 고시 개정</p>

4-(2)-①. 실습생의 인권 보호 강화를 위한 관계법령 개정

① 문제의 소지

그간 추진된 정부의 현장실습 정책은 ‘현장실습=취업’이라는 인식의 한계로 인해 학생들이 교육·훈련보다는 ‘노동력 제공’의 수단으로 간주되었다는 본질적인 문제를 노정하였다. 그럼에도 불구하고 일면으로는 학생들이 현장실습 과정에서 사실상 근로를 제공한다는 현실 진단을 바탕으로 한 덕분에 실습생의 근로보호를 위한 법적·제도적 기반을 강화하는 성과를 거둔 것도 사실이다(관계부처 합동, 2017.8.25.).

그런데 가장 최근에 발표된 정책에서는 이러한 실습생의 권익보호 기능이 다소 약화된 것으로 보인다. 본 연구의 제4장에서 실시한 현장실습에 관한 법령 및 정책분석 결과에 따르면, 2018년 발표된 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안’

(관계부처합동, 2018.2)에서는 참여자 신분을 ‘학생’으로 규정하고, 기존에 「직업교육훈련법」을 기본으로 하되 실습생의 근로보호에 관해서는 「근로기준법」을 함께 적용하던 방침을 변경하여, 소관 법률 또한 「직업교육훈련법」으로 제한하였다. 그 결과 올해 현장실습에 참여하는 학생들은 근로계약을 작성하지 않고, 현장실습표준협약서만을 작성하게 된다.

올해 수정된 이 같은 방침은 다음과 같은 측면에서 몇 가지 문제를 내포하고 있다. 첫째, 청소년들이 경험하는 현장실습이 궁극적으로 ‘근로’가 아닌 ‘교육·훈련’으로서의 성격을 지향해야 한다는 점은 두말할 나위가 없지만, 당장 실습이 진행되는 산업체가 이처럼 현장실습의 패러다임을 바꿔서 운영할 준비가 되어 있는냐 하는 점이다. 요컨대 학생들이 실습을 하는 현장은 아직까지 ‘근로’를 배제한 채, ‘학습’과 ‘교육’만을 제공할 준비가 되어 있지 못할 개연성이 대단히 높는데, 당장 적용되는 정부의 방침은 2018년부터 실습생들은 기본적으로 ‘학생’으로서의 성격만 갖기 때문에 근로기준법의 적용이 배제된다고 선언함으로써, 실제 근로가 이루어져도 보호를 받기 어렵게 만들었다는 것이다. 학생들이 근로가 아닌 교육·학습 중심의 실습을 경험하도록 돕고자 했던 정책의 선의(善意)와는 달리, 현장이 바뀌지 않은 상태에서 이루어지는 정책 선회는 학생들의 권리보호를 약화시킬 우려가 대단히 크다.

둘째, 동일 부처가 추진하는 사업 간에도 충돌이 발생한다는 점이다. 현행 법령에 따르면, “일학습병행제 참여 기업(학습기업)의 사업주와 학습근로계약을 체결하고 일학습병행을 수행하는 학습근로자”는 노동법의 보호 대상이 되는 근로자로 간주된다. 그리고 여기에는 교육부·고용노동부가 함께 추진하는 ‘산학일체형 도제학교’ 사업에 참여하는 학생들이 해당된다. 그로 인해 도제학교 사업으로 산업현장에서 실습을 하는 고등학교 2학년 학생은 학습근로계약을 체결하고 근로자로 인정받고 최저 임금 이상의 임금을 지급받지만, 일반 학습중심 현장실습에 참여하는 3학년 학생은 비슷한 경험을 하면서도 현장실습수당만 받고 근로자로서 보호받지 못하는 문제가 발생할 개연성이 매우 높다.

② 인권 보호를 위한 법적 장치 마련의 방향

상술한 문제를 반영하여, 본 연구에서는 학습중심 현장실습에 참여하는 청소년들의 경우에도 실습의 내용은 교육·훈련 및 학습으로서의 성격을 강화하는 것이 마땅하지만, 아직까지 학습으로서의 현장실습이 충분히 자리잡지 못한 현실을 고려할 때, 권리보호 측면에서 분쟁의 소지가 발생할 경우 노동법의 적용을 받을 수 있도록 보호를 강화해야 함을 제안한다.

실습생의 권리보호 강화를 위한 법령 개정은 크게 두 가지 방향에서 검토해볼 수 있다. 먼저, 현행법을 전제로 할 경우, 앞서 검토한 것처럼 현재 직업계고 현장실습 운영에 관한 내용은 「직업훈련교육촉진법」을 따르기 때문에, 이 법을 개정하는 방법이 있다. 이 경우, ‘현장실습생의 지위’에 관한 조항을 추가하고 실습생의 실습과정에서 직무수행이 이루어지는 경우에는 근로기준법의 적용을 받는 근로자로 볼 수 있다고 명시함으로써, 노동법의 보호를 받도록 법적 장치를 마련할 수 있다. 혹은, 앞서 제안한 것과 같이 「초·중등교육법」 및 동법 시행령, 또는 「진로교육법」으로 현장실습에 관한 규정이 이관될 것을 전제하면, 해당 법령에 ‘현장실습생의 지위’ 조항을 추가함으로써, 권리보호의 근원을 명확히 할 수도 있을 것이다.

아울러, 후속 조치로서 고용노동부가 발간한 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」에도 직업계고 현장실습생에 관한 보호 규정을 추가하는 방안도 검토할 수 있다. <표 VIII-12>에 해당 지침의 개정안을 제시하였다.

표 VIII-13 현장실습생의 권익 보호를 강화하기 위한 고용노동부 지침 개정안

현행	개정안
<p>II-2. 일경험 수련생의 법적 지위 및 판단 기준</p> <p>일경험 수련생은 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 근로기준법 상 근로자와 구별하여야 한다.</p> <p>(1) (명칭과 실질의 구별) 실습생, 견습생, 인턴 등 일경험 수련생의 명칭에도 불구하고 그 실질이 다음 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자로서 노동법적 보호의 대상이 된다.</p> <p>가.~라. &lt;생략&gt;</p> <p>마. &lt;신설&gt;</p>	<p>마. &lt;신설&gt;  <u>「초·중등교육법, 제2조에 따른 학교에 재학하는 학생이 「직업교육훈련촉진법, 제7조에 따른 현장실습을 받는 경우: 「현장실습생」</u></p>

### ③ 법적 장치 마련의 전제 조건 및 고려 사항

여기에서 제안한 권리보호를 위한 법적 장치 마련은 이 연구에서 궁극적으로 지향하는 ‘교육·학습’으로서의 현장실습이 완전히 정착되기 전까지 적용되는 일종의 경과조치로서의 성격을 갖는다는 점을 분명히 할 필요가 있다. 현장실습은 다양한 직업체험을 통해 현장적응력을 갖춘 전문 인력의 양성을 목표로 하는 교육과정(curriculum)의 하나로 작동해야 하며, 취업은 이 같은 인력 양성이 효과적으로 이루어져서 나타나는 성과이지, 그 자체가 현장실습의 목표가 되는 것은 바람직하지 않다.

다만 아직까지 우리 사회에서 근로를 배제한 채 교육·훈련이 제공되는 현장실습 산업체는 거의 찾아보기 힘들다는 데서 모든 문제가 시작되며, 바로 그것이 실습생들의 권리보호 조치를 강화해야 할 당위성을 제공한다. 당장 실습을 경험하게 될 학생들이 실제로 밭 딛고 서있는 현실이 새로운 제도가 곧바로 적용되기에는 분명한 한계가 있다는 것이다.

이러한 연유로 장기적으로 교육·학습으로서의 현장실습이 정착하기 전까지는 실습생들의 권익 보호를 위한 최소한의 장치가 마련될 필요가 있다. 이에 실습과정에서 분쟁의 소지가 발생할 경우, 계약의 명칭(근로계약이 아닌 표준협약)만으로 노동관계법을 보호를 받을 수 있을지 여부를 따지는 것이 아니라, 근로가 이루어졌는지 그 실질을 고려하여 최대한 보호를 받을 수 있도록 해야 한다. 그리고 이 경우, 근로가 이루어지지 않았다는 입증의 책임은 사용자 입장에서 지도록 할 필요가 있다. 권리보호는 가장 두터운 방식으로 제공하는 것이 당사자들에게 도움이 될 것이기 때문이다.

#### 4-(2)-②. 현장실습 관련 교육부 고시 개정

앞서 산업체에서 이루어지는 실습의 특성 상, 교육·훈련과 직무 수행을 완벽히 구분하기 어려운 상황에서 올해 적용된 실습생의 법적 지위 변경(학생 및 근로자→

학생)으로 인해, 실습생들이 근로권의 보호의 사각지대에 처할 우려가 높다는 것을 지적하였다. 이러한 법령의 공백을 보다 빠르게 개선하기 위해 검토할 수 있는 방법으로 관련 법률 개정 전에 교육부 소관 고시와 및 시·도교육청 지침을 변경하는 방법을 검토해볼 수 있다.

직업계고 현장실습에 참여하는 학생들은 지난해까지는 현장실습표준협약서(이하 “표준협약서”)와 근로계약을 함께 작성했지만, 올해는 협약서만 작성하도록 되어 있다. 그리고 올해 3월 개정된 「직업교육훈련촉진법」 제9조1항에서 표준협약서 고시주체를 고용노동부장관에서 교육부장관으로 변경하였으며, 그에 따른 후속조치로 2018년 9월 28년 「현장실습표준협약서 일부개정고시안」(교육부고시 제2018-165호)를 고시하였다.

이 고시의 제10조(현장실습생 특별보호)에는 근로기준법의 일부 조항을 준용하여 현장실습생에게 특별 보호를 제공할 것을 명시하고 있다. 여기에서 특별 보호의 내용으로 제시하는 것은 「근로기준법」 제65조 및 동법 시행령 제40조 별표4에서 정하고 있는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에서의 실습 금지, 동법 제65조 및 제72조(갱내근로의 금지) 등이다. 이 같은 체계를 준용하여, 해당 협약서의 제10조의 제4항에 실습과정에서 노동력 제공이 이루어진다면, 노동관계법으로부터 보호를 받을 수 있음을 명시하는 방안도 검토할 필요가 있다.

### (3) 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정

추진 과제	(3) 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정
세부 과제	4-(3)-①. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정

#### 4-(3)-①. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정

앞서 주로 상위법령인 법률과 시행령 수준에서 현장실습의 성격을 보다 분명히 하고 현장실습생의 권익을 보호할 수 있는 방안들을 제안하였다면, 여기에서는

지방자치단체 차원에서 실시할 수 있는 방법으로 각 시·도교육청별로 「직업계고 현장실습 지원에 관한 조례」를 제정하는 방안을 제안한다.

이와 관련해서는 경기도교육청에서 2015년 전국 최초로 제정한 「경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례」(경기도조례 제5395호, 2016.11.8. 일부개정)가 있어서 참고할만하다. 이 조례는 그간 고등학교 현장실습에서 목도된 다양한 문제들을 해결하기 위해, 교육감의 현장실습에 대한 감독권을 명시하고, 우수한 현장실습 운영 주체를 대상으로 포상함으로써, 현장실습을 정상화하는 데 목적을 두고 개정되었다(경기도조례 제5395호, 국가법령정보센터에서 2018.10.14. 인출).

조례의 주요 내용으로는 현장실습의 기본 방향, 교육감의 책무, 현장실습의 종류 등을 명시하고, 현장실습 지원체계(담당 교원, 매뉴얼 개발, 협약 체결, 지원, 안전보장, 노동인권교육 실시 및 준수, 경기직업교육발전 협의회 설치·운영, 단위학교 현장실습운영위원회 설치·운영, 현장실습 평가, 감독) 등의 내용이 포함되어 있다. 또한 지역사회와의 참여를 강조하기 위해 별도의 장(章)으로 구성한 다음, 여기에서 지역사회와의 협력체계 구축, 학부모 등의 참여, 포상 관련 내용을 규정하였다.

표 Ⅷ-14 「경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례」 주요 내용

조항 번호	조문 내용
제4조 (현장실습의 기본방향)	① 현장실습은 다양한 직업 체험을 통해 현장적응력을 갖춘 전문 인력의 양성을 목표로 한다.
	② <b>학교장은 현장실습과 취업이 엄격히 구분되는 실습 환경의 조성을 위해 노력하여야 한다.</b>
	③ 학교장은 산업체 파견 현장실습 시 대상업체 선정과 파견시기 등을 엄격히 제한하는 등 학생들에게 피해가 가지 않도록 노력하여야 한다.
	④ <b>학교장은 산업체 파견 현장실습생의 노동권 보장을 위해 노력하고 노동인권교육을 충실히 실시하여야 한다.</b>
	⑤ 학교장은 학생의 소질과 적성, 직업적성심리검사 및 상담 등을 바탕으로 <b>교내활동, 현장체험학습, 산업체파견 현장실습 등의 다양한 현장실습이 운영되도록 노력하여야 한다.</b>

조항 번호	조문 내용
제6조 (현장실습의 종류)	① 현장실습은 학교와 산업체의 여건, 학생의 학년, 학생 및 학부모의 요구 등을 감안하여 다음 각 호와 같이 다양한 방법으로 운영할 수 있다. 1. 진로탐색을 위한 현장견학형 현장실습 2. 교육의 현장성 강화를 위한 능력개발형 현장실습 3. 취업과 연계한 산업체 파견 현장실습 4. 그 밖의 현장실습
제12조 (노동인권교육 실시 및 준수)	① 학교장은 현장실습 시행 이전에 학생들이 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 사생활의 자유 등 노동인권과 관련된 지식을 습득하고, 자신의 현장실습 활동 중 합리적인 의사결정능력을 향상시키는 것과 관련된 <b>노동인권교육을 실시하여야 한다.</b> ② 학교장은 현장실습 협력기관의 장이 미성년자인 학생들의 노동인권보호를 위해 관계법령을 지키는 등 최대한 노력해 줄 것을 요청하여야 한다.
제13조 (경기직업교육 발전 협의회 설치·운영)	① 현장실습 정책을 지원하고 자문하기 위하여 교육감은 교육전문가 등이 참여하는 경기직업교육발전 협의회(이하 "협의회"라 한다)를 설치·운영 한다.
제16조 (협력체계 구축)	① 교육감은 현장실습생이 전공에 부합하는 현장실습을 할 수 있는 산업체를 확보하기 위하여, 지방자치단체, 관련 정부 부처, 중소기업청 등과 협력 체계를 구축하도록 노력하여야 한다. ② 교육감은 제1항의 협력 체계에 따라 새로 발굴된 현장실습 산업체에 대한 정보를 고등학교에 제공하여야 한다.

\* 출처 : 경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례 (경기도조례 제5395호, 2016.11.8. 일부개정), 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/LSW/ordinInfoP.do?ordinSeq=1262519>에서 2018.10.14.인출.

현행 법령에서 현장실습의 운영에 관한 구체적 사항은 시·도교육감의 권한으로 위임되어 있다. 따라서 각 시·도교육감은 직업계고 현장실습을 운영할 책임과 의무를 지고 있다. 이러한 견지에서 볼 때, 실제로 현장실습 제도를 운영하는 시·도교육청 차원에서 현장실습이 지향해야 할 목표를 명확히 하고, 이를 위해 역점을 두어 추진해야 할 사업들을 명시하는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다. 특히 본 연구 수행과정에서 실시한 전문가 자문회의에서 경기도 직업계고 교사는 경기도교육청의 현장실습 관련 조례의 제정으로, 당장 현장실습의 현실이 크게 달라지는 것은 아니지만, 학교 안에서 노동인권교육 등 실습 전에 학생들에게 필요한 교육을

실시하는 데 도움이 된다고 지적하였다(전문가 자문회의 내용, 2018.9.5.). 또한 지난 해 실시된 교육부의 현장실습 업체 대상 전수조사의 경우, 대부분 서류 점검을 통해 간접조사 방식으로 진행되었으나, 경기도교육청의 경우에는 교감과 취업담당 교사, 노무사가 팀을 구성해서 선정된 기업을 직접 방문·조사하는 방식으로 이루어졌는데, 이 역시 관련 조례가 제정되어 있었기 때문이라는 의견도 있다(프레시안, 2018.6.18.).

시·도교육청 차원의 교육조례 제정으로 현장실습을 둘러싼 문제들이 일거에 해결될 수는 없을 것이다. 그렇지만 관련 조례의 제정은 시·도교육청에서 교육과정으로서 현장실습이 보다 잘 운영되도록 다양한 조치들을 강구하고, 특히 교육청과 학교 차원에서 실시할 수 있는 다양한 사업들을 발굴·운영하는 데 있어서, 예산 확보의 직접적인 근거가 될 수 있다는 점에서 효용성이 있다. 이러한 견지에서 볼 때, 여타 시·도에서도 각 지역의 상황과 실정을 고려하여, 현장실습 지원을 위한 조례를 제정하고, 이를 근거로 직업계고 학생들이 보다 양질의 실습을 경험할 수 있는 다양한 사업들을 발굴·시행할 필요가 있다.

<b>중점과제 5</b>	<b>현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성</b>
---------------	-----------------------------------

### 1) 제언 배경

여기에서는 현장실습 제도가 학생 친화적인 제도로 패러다임을 전환하는 데 필요한 인프라 강화 방안을 논의하였다. 먼저 2017~2018년에 현장실습 제도가 크게 변화하는 과정에서 수요자들의 불만이 강하게 제기되었던 지점은 정책 변화에 대한 충분한 의견수렴이 이루어지지 않고, 현장이 준비되지 못한 상황에서, 전면적인 도입이 이루어졌다는 데 있었다. 여기에서는 향후 이 같은 문제가 반복되지

않도록 현장실습 제도 개선 ‘과정’ 자체를 재검토해볼 필요가 있음을 지적하고, 그 대안을 모색하였다. 아울러 현장의 목소리를 수용하여, 직업계고 교육이 정상화되고 학습중심 현장실습이 보다 원만하게 운용될 수 있도록 지원하는 장치의 하나로 직업계고 학생들의 취업 시기에 관한 문제를 검토하였다.

## 2) 정책 방향

상술한 배경에서, 본 연구에서는 직업계고 현장실습 제도를 크게 변화하는 경우에는 당해연도 도입과 같은 급속한 전면적 적용을 지양하고, 경과기간을 의무적으로 부여하는 방안을 검토하였다. 아울러 현장실습 제도는 오롯이 교육제도만으로 보기는 어려우며, 학교-학생-산업체 등 다(多)주체가 연계되어 있으며, 사회구조 및 산업구조의 변화와 함께 고려되어야 하는 제도라는 점을 고려하여, 주요한 제도 변화의 경우에는 숙의(熟議) 과정을 통해 제도 개선을 모색하는 방안을 제안하였다. 아울러 직업계고의 취업률 경쟁을 완화하고 교육을 정상화하기 위한 방안의 하나로 직업계고 학생 대상 산업체 취업 시기를 조정·통합하는 방안을 제시하였다.

## 3) 추진과제 및 세부과제

### (1) 현장실습 정책 결정 및 도입 과정 개선

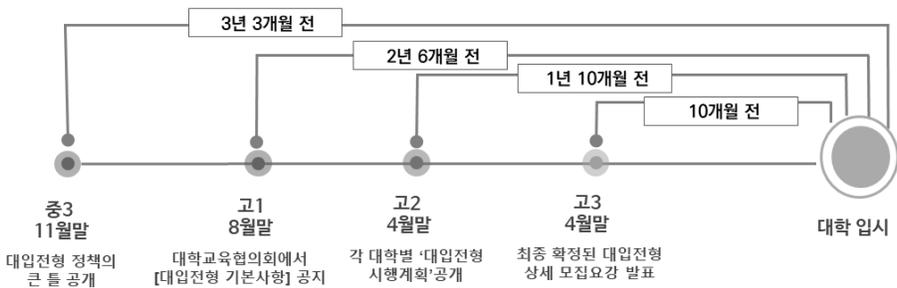
<b>추진 과제</b>	<b>(1) 현장실습 정책 결정 및 도입 과정 개선</b>
<b>세부 과제</b>	5-(1)-①. 현장실습 제도 주요 정책변화에 대한 예고기간 도입 5-(1)-②. 효과적인 제도 개선을 위한 숙의 방법 도입 검토

### 5-(1)-①. 현장실습 제도 주요 정책변화에 대한 예고기간 도입

먼저, 직업계고 학생들이 현장실습 제도의 핵심적인 변화로 인해 대비없이 혼란을 겪고 그로 인해 정책에 대한 신뢰가 저하되는 일을 방지하기 위해, ‘현장실습 주요

정책변화에 대한 예고기간'을 도입할 것을 제안한다. 이와 관련해서는 대학입시 정책에 적용되는 이른바 '대학입시 3년 예고제'를 참고할 수 있다. '대학입시 3년 예고제'는 「고등교육법」 및 동법 시행령에 의해 실시되는 '대학입학전형기본사항의 공표'에 적용되는 제도로, 대입을 미리 준비해야 한다는 수요자들의 입장을 고려해 새로 적용되는 입시제도에 대해 최소 3년 전에 예고하도록 정한 것을 일컫는다(베리타스, 2018.1.11.). 2013년 10월 발표된 '대입전형 간소화 및 대입제도 발전 방안'에 의해 도입되어, 이후 지금까지 계속 적용되고 있다(베리타스, 2018.1.11.).

이 '대학입시 3년 예고제'에 의거하여, 교육당국은 중3 11월말(대학입학 3년 3개월 전)까지 대입전형 정책의 틀을 공개해야 한다. 중3 11월말까지 공개하도록 정한 이유는 수요자들이 고등학교에 진학하기 전부터 미리 자신이 치르게 될 대학 입시의 방향을 이해하고, 이에 따라 고교도 선택할 수 있도록 선택권을 보장하는 데 그 취지가 있다(베리타스, 2018.1.11.). 그리고 고1 8월 말까지 '대입전형 기본 사항'이 공지되어야 하고, 고2 4월말까지 각 대학별로 '대입전형 시행계획'을 공개해야 한다. 그리고 대학입시가 치러지는 고3 4월말에 마지막으로 확정된 '대입전형 상세 모집요강'을 발표해서 수험생의 대학입시 준비를 지원한다(그림 VIII-14 참조).



\* 출처 : 베리타스(2018.1.11.). [입시용어: 대입3년예고제/전형기본사항/전형계획/모집요강] 기사내용을 그림으로 재구성

그림 VIII-14 학생들에게 준비기간을 부여하는 '대학입시 3년 예고제' 운영 플랜

대학 진학을 준비하는 학생들에게 입시 제도가 중요한 것처럼, 직업세계 진출을 위해 직업계고에 진학한 학생들에게는 현장실습도 매우 중요한 영향을 미치는 제도이다. 그럼에도 불구하고, 대학 진학의 경우에는 고등학교 선택에 참고하도록 중3 11월말에 해당 제도의 큰 틀이 공개되도록 규정하고 있음에도 불구하고, 직업계고 학생들에게 적용되는 현장실습 제도에 대해서는 유예기간이나 경과기간 없이 당해 연도에 곧바로 제도를 변경하는 것은 형평성에 어긋나 보인다. 이에 직업계고 학생들의 경우에도 이들의 진로에 큰 영향을 미칠 수 있는 제도 변화의 경우에는 수 년 간의 준비기간을 가질 수 있도록 정책예고제를 실시할 것을 제안한다.

#### 5-(1)-②. 효과적인 제도 개선을 위한 숙의(熟議) 방법 도입 검토

다음으로, 차후 현장실습 제도 개선을 논의할 때는 숙의(熟議) 민주주의 방법을 적용하여, 관계자 및 이해당사자들이 함께 모여 심도 있는 논의를 통해 제도 개선을 모색하는 방법도 검토해 볼 필요가 있다. 정책결정 과정에 활용되는 숙의 민주주의(deliberate democracy) 방법은 일반시민 모임의 숙의과정을 정책적 의사결정에 활용하는 것을 일컫는 것으로(김희삼·김순희, 2016), 일반적으로 갈등이나 대립이 예측되는 정책결정 과정에 광범하게 사용된다.

현장실습 제도는 학교-학생-산업체 등 다양한 주체들이 참여하는 제도이며, 세부적으로도 그 입장이 다르다. 예컨대 학교 및 학생 입장에서도 전공계열별로 현장실습에 대한 수요가 다르고, 산업체의 경우에도 업종 분야, 산업체 규모 등에 따라 요구가 다양하다. 뿐만 아니라 현장실습 제도는 다른 어떤 제도보다도 사회구조 및 산업구조 등 거시적 변화와도 밀접한 관련이 있다. 이처럼 다(多)주체가 참여하고, 다양한 입장이 존재하며, 사회변화와 구조에 대한 고려가 함께 이루어져야 하는 제도 변화에 대해서는 숙의(熟議) 방법을 통해 대안을 모색해 볼 필요가 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 청소년들이 보다 효과적으로 학교에서 직업세계로 이행하도록 돕는 정책을 마련하기 위해, 추후 현장실습 제도를 변경하고자 할 때는 숙의 민주주의 방법을 적용해볼 필요가 있음을 제안한다.

## (2) 직업계고 교육 정상화를 위한 취업 시기 조정

<b>추진 과제</b>	<b>(2) 직업계고 교육 정상화를 위한 취업 시기 조정</b>
<b>세부 과제</b>	5-(2)-①. 고졸 대상 산업체 취업 시기의 조정 및 통합

### 5-(2)-①. 고졸 대상 산업체 취업 시기의 조정 및 통합

마지막으로, 직업계고 현장실습이 '취업'이 아닌 교육·훈련으로서 '학습'의 성격으로 운영되는 환경을 구축하기 위해, 고졸(예정)자를 대상으로 실시되는 산업체 취업 시기를 가능한 범위에서 조정·통합하는 방안을 제안한다. 이는 그간 지역(시·도) 간, 그리고 학교 간 취업률 경쟁에 내몰렸던 현장 교사들의 의견을 수렴한 정책 대안이다.

올해부터 '학습중심 현장실습'이 도입되면서 학교평가에서 취업률 지표가 제외되었고 그로 인해 개별 학교가 취업률 경쟁에 휩쓸릴 가능성은 크게 줄어들었다. 그럼에도 불구하고 교사들은 여전히 산업체들이 고졸(예정)자 채용을 진행하는 시기가 제각각이고, 시·도별로 채용연계형 현장실습을 허용하는 시기에 차이가 있어서, 그로 인한 경쟁을 의식하지 않을 수 없다고 토로한다. 이에 교사들이 앞서 제안한 바와 같이 다양한 유형의 현장실습 모형들을 고민하고 연구하는 등 학생 교육에 좀 더 집중하고, 이를 통해 직업계고 청소년들이 보다 효과적으로 '학교에서 직업세계로 이행'하도록 지원하는 환경을 구축하기 위해, 고졸(예정)자 채용 시기를 최대한 통합할 필요가 있는 것이다.

이 같은 취업 시기 통합 방안은 대학입시에서 수많은 대학들이 정해진 수시모집, 정시모집 기간 내에서 전형을 실시하는 것과 유사하다. 다만 민간 기업에 이처럼 채용 시기 조정을 요청하는 것이 얼마나 실효를 거둘 수 있는지가 관건인데, 이는 정부의 정책 추진의지에 크게 영향을 받을 것으로 생각된다. 따라서 여기에는 정부의 강력한 의지와 노력이 뒷받침되어야 한다. 취업 시기를 통합하기 위한

구체적인 논의의 방안으로는 먼저 17개 시·도교육감 협의를 통해 전국의 직업계 고등학교 내에서의 시기를 조정하고, 교육부가 고용노동부, 중소벤처기업부 등 유관기관과 협의하여 산업체의 협조를 이끌어 내는 방향으로 추진해볼 수 있을 것이다.

#### 4. 정책과제 추진 로드맵

[그림 VIII-15]는 직업계고 청소년들이 현장실습 제도를 통해 보다 긍정적인 경험을 하고 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 경험하도록 돕기 위해 본 연구에서 제시한 5대 중점과제 13대 추진과제 및 29개 세부과제를, 앞서 설정한 단계적 접근 방안에 따라 정책추진의 우선순위를 고려하여 배치한 결과를 보여준다.

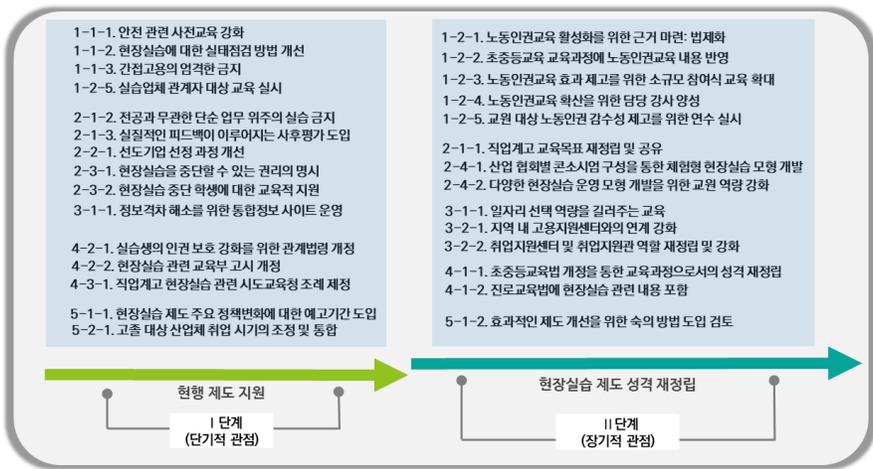


그림 VIII-15 정책과제의 장·단기 추진 로드맵

그리고 <표 VIII-14>에는 이들 세부과제별로 법률 제·개정 여부와 예산(인력) 소요 규모, 관계부처를 명시한 정책과제 추진전략(안)이 제시되어 있다.

표 VIII-15 정책과제 추진전략(안)

정책과제	법령 제·개정		예산(인력) 소요			소관부처 (유관기관)
	필요	불필요	대규모	중규모	소규모 /없음	
<b>1. 인권이 보호되는 일경험 환경 구축</b>						
1-1. 안전권이 보장되는 일경험 환경 조성						
1-1-1. 안전 관련 사전교육 강화		●			●	교육부
1-1-2. 현장실습에 대한 실태점검 개선	●			●		고용노동부/ 교육부
1-1-3. 간접고용의 엄격한 금지	●				●	교육부/ 고용노동부
1-2. 노동인권교육 활성화 및 내실화						
1-2-1. 노동인권교육 활성화를 위한 근거 마련 : 법제화	●				●	교육부
1-2-2. 초·중등교육 교육과정에 노동인권교육 내용 반영		●			●	교육부
1-2-3. 교육효과 제고를 위한 소규모 참여식 교육 확대		●		●		교육부 (시·도교육청)
1-2-4. 노동인권교육 확산을 위한 담당 강사 양성		●		●		교육부 (시·도교육청)
1-2-5. 교원 대상 노동인권 감수성 제고를 위한 연수 실시		●		●		교육부 (시·도교육청)
1-2-6. 실습업체 관계자 대상 교육 실시	●			●		고용노동부/ 교육부
<b>2. 학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원</b>						
2-1. 근로가 아닌 학습이 이루어질 수 있는 환경 조성						
2-1-1. 직업계고 교육목표 재정립 및 공유		●			●	교육부
2-1-2. 전공과 무관한 단순 업무 위주의 실습 금지		●			●	교육부
2-1-3. 실질적인 피드백이 이루어지는 현장실습 사후평가 도입		●			●	교육부 (시·도교육청)

정책과제	법령 제·개정		예산(인력) 소요			소관부처 (유관기관)
	필요	불필요	대규모	중규모	소규모 /없음	
<b>2. 학습중심 현장실습의 효과적 추진 지원</b>						
2-2. 실질적인 학습이 이루어질 수 있는 산업체 현장 발굴·조성						
2-2-1. 선도기업 선정 과정 개선		●			●	교육부
2-3. 현장실습 중단에 대한 교육적 지원 강화						
2-3-1. 현장실습을 중단할 수 있는 권리의 명시	●				●	교육부 (시·도교육청)
2-3-2. 현장실습 중단 학생에게 교육적 지원 프로그램 운영		●			●	교육부 (시·도교육청)
2-4. 현장실습 운영 모형 다양화						
2-4-1. 산업 협회별 콘소시엄 구성을 통한 체험형 현장실습 모형 개발		●		●		교육부/ 고용노동부/ 산업계
2-4-2. 다양한 현장실습 운영 모형 개발을 위한 교원 역량 강화		●		●		교육부 (시·도교육청)
<b>3. 고졸 청소년/청년을 위한 취업 지원 강화</b>						
3-1. 진로·직업 역량 강화						
3-1-1. 일자리 선택 역량을 길러주는 교육		●			●	교육부 (시·도교육청)
3-1-2. 정보격차 해소를 위한 신뢰할 만한 통합정보 사이트 운영		●			●	교육부/ 고용노동부/ 중소벤처 기업부
3-2. 직업계고 졸업생 취업 지원 강화						
3-2-1. 지역 내 고용지원센터와의 연계 강화		●		●		교육부/ 고용노동부
3-2-2. 취업지원센터 및 취업지원관 역할 재정립 및 강화		●		●		교육부 (시·도교육청)
<b>4. 학습 및 취업준비과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 정책 추진 근거 강화</b>						
4-1. 학습으로서의 현장실습 성격 재정립을 위한 법령 정비						
4-1-1. 초·중등교육법 개정을 통한 교육과정으로서의 현장실습 성격 재정립	●				●	교육부

정책과제	법령 제·개정		예산(인력) 소요			소관부처 (유관기관)
	필요	불필요	대규모	중규모	소규모 /없음	
<b>4. 학습 및 취업준비과정으로서의 현장실습 재정립을 위한 정책 추진 근거 강화</b>						
4-1-2. 진로교육법에 현장실습 관련 내용 포함	●				●	교육부
4-2. 현장실습생의 인권 보호 강화를 위한 법적 장치 마련						
4-2-1. 실습생의 인권 보호 강화를 위한 관계법령 개정	●				●	교육부/ 고용노동부
4-2-2. 현장실습 관련 교육부 고시 개정	●				●	교육부
4-3. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정						
4-3-1. 직업계고 현장실습 관련 시·도교육청 조례 제정	●				●	시·도교육청
<b>5. 현장실습의 패러다임 전환을 위한 정책 환경 조성</b>						
5-1. 현장실습 정책 결정 및 도입 과정 개선						
5-1-1. 현장실습 제도 주요 정책변화에 대한 예고기간 도입	●				●	교육부
5-1-2. 효과적인 제도 개선을 위한 속의 방법 도입 검토		●			●	교육부
5-2. 직업계고 교육 정상화를 위한 취업 시기 조정						
5-2-1. 고졸 대상 산업체 취업 시기의 조정 및 통합		●			●	교육부 (시·도교육청) /고용노동부



## ○———— 참고문헌



---

## 참고문헌

---

- 감사원 (2015.3). 감사원 감사결과보고서 ‘산업인력 양성 교육시책 추진실태’.  
<http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=345&boardSeq=61837&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=16&s=moe&m=040103&opType=>에서 2018.2.12. 인출.
- 강중훈, 김영상, 정향진 (1998). 직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영방안 연구.  
서울: 한국직업능력개발원.
- 경기도교육청 취업지원센터 (2017). 취업 및 현장실습, 알고 보면 지도하기 쉬워요!  
(2017 특성화고·마이스터고 취업/현장실습 지도 매뉴얼). 경기: 경기도교육청  
취업지원센터.
- 경기도 뉴스포털 (2017.12.18.), ‘경기도일자리재단, 금형 고속가공기술 전문인력  
양성과정 수료식 개최’ [https://gnews.gg.go.kr/briefing/brief\\_gongbo\\_view.asp?BS\\_CODE=S017&number=35966](https://gnews.gg.go.kr/briefing/brief_gongbo_view.asp?BS_CODE=S017&number=35966)에서 2018.10.22. 인출
- 경향신문 (2018.10.22.). 정부 보증 ‘강소기업’, 임금체불·산재 사망 등으로 1년 만에  
‘강소기업’ 문패 떼는 곳 30%. [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201810221658001&code=940702#csidxac7f2ff97d53116872a132b687d2a7b](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201810221658001&code=940702#csidxac7f2ff97d53116872a132b687d2a7b) 에서 2018.10.24. 인출.
- 고용노동부(2015). 특성화고 현장 실습 핸드북. [http://www.schoolsafe.kr/main6/data\\_view/b/h/15/1/1/?seq=821&orderby=](http://www.schoolsafe.kr/main6/data_view/b/h/15/1/1/?seq=821&orderby=)에서 2018.10.20. 인출.
- 고용노동부 보도자료 (2016.12.27.). 고용노동부, 열정페이 근로감독 결과 발표.  
[http://www.moel.go.kr/news/enevs/report/enevsView.do?news\\_seq=7306](http://www.moel.go.kr/news/enevs/report/enevsView.do?news_seq=7306) 에서 2018.2.10. 인출.

고용노동부 보도자료 (2016.2.1.). 열정페이 근절과 올바른 일 경험문화 정책을 위한 인턴·실습생 등 「일경험 수련생 가이드라인」 마련·시행.

[http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news\\_seq=6374](http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=6374) 에서 2018.2.15.인출.

고용노동부, 교육부 보도자료 (2017.1.16.). 고교단계 일학습병행제 「산학일체형 도제학교」 올해 198개 고교, 7천여명 규모로 확대 운영.

관계부처 합동 (2012.4.17.). 특성화고 현장실습 개선 대책.

[http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do;jsessionid=comDTzqWUqpsFmVqhd24tAoqdpvALgmRNvcDUuq5QKF1kvJ6M1KGVzj8oztoTMGQ.moel\\_was\\_outside\\_servlet\\_www1?news\\_seq=2537](http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do;jsessionid=comDTzqWUqpsFmVqhd24tAoqdpvALgmRNvcDUuq5QKF1kvJ6M1KGVzj8oztoTMGQ.moel_was_outside_servlet_www1?news_seq=2537) 에서 2018.7.30. 인출.

관계부처 합동 (2017.8.25.). 직업계고 현장실습제도 개선방안(안).

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/fileDown.do?m=0503&s=moe&fileSeq=5c34e9b70f4b8960aae93dfbefef4ab9> 에서 2018.2.10.인출.

관계부처 합동 (2018.2.). 학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안).

<http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=73370&lev=0&searchType=S&statusYN=C&page=1&s=moe&m=0204&opType=N> 에서 2018.2.10. 인출.

교육인적자원부 (2003). 제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선 방안.

교육부 (2016). 2016학년도 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 주요사항 안내.

교육부 보도자료(2017.1.16.). 2017년 산학일체형 도제학교 선정 결과 발표.

<http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=70235&lev=0&searchType=S&statusYN=C&page=1&s=moe&m=0204&opType=N> 에서 2018.2.15.인출.

- 교육부 보도자료(2017.3.17.). 특성화고 현장실습, 학생 안전과 권익보호에 역점을 둔다-2016년 현장실습 실태점검 결과 발표 및 처리 계획(과태료, 벌금, 근로감독 등). <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=70765&lev=0&searchType=S&statusYN=C&page=1&s=moe&m=0204&opType=N> 에서 2018.3.20.인출.
- 교육부 보도자료 (2018.7.31.) ‘고졸 중소·중견기업 재직자에게 등록금 전액 지원’ <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=74952&lev=0&searchType=null&statusYN=C&page=7&s=moe&m=0503&opType=N> 에서 2018.10.20.인출.
- 교육부 보도자료(2018.8.9.). 직업계고 현장실습 지도·점검 강화한다. <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=75008&lev=0&searchType=S&statusYN=C&page=1&s=moe&m=0204&opType=N> 에서 2018.10.20.인출.
- 교육부, 한국교육개발원 (2018). 2017년 교육기본통계.
- 교육부, 한국직업능력개발원 (2018.5). 직업계고 학습중심 현장실습 운영 안내자료.
- 국회 김종훈의원 국정감사자료(2016.10.14.). 중소기업 특성화고 인력양성사업도 교육 측면에서 접근해야: 중기청이 나서서 중소기업에 대한 교육 책임져야. <https://blog.naver.com/donggulove1234/220835899847>에서 2018.9.21.인출.
- 국회의원 정진후 (2013.10). 특성화고 현장실습 제도개선 방안. 정책토론회 자료집.
- 국회의원 조승래 국정감사 보도자료(2018.10.11.). 직업계고 현장실습생 급여 평균 120~160만원에서 100만원 이하로 크게 낮아져. <https://blog.naver.com/yuseong0413/221375411804>에서 2018.10.10.인출.
- 김기용, 문세연, 석영미, 조성웅 (2016). 직업교육훈련촉진법 개정 및 NCS기반 교육과정 도입에 따른 특성화고 현장실습 내실화 방안. 교육부 정책연구보고서.

- 김기현 (2003). 학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로. *교육사회학 연구*, 13(2), 65-93.
- 김기현, 김현철, 임지연, 박영실, 이예정, 신원영 (2006). 실업계 고등학교 현장실습 실태조사: 교육권·학습권·건강권 관점에서. 서울: 국가인권위원회.
- 김동석 (2017.7.28.). 현장실습제도, 폐지보다 문제점 개선·유지해야. 「특성화고·마이스티고 현장실습제도 현황 및 개편방안 마련을 위한 공청회」 자료집 토론문. 더불어민주당 노웅래·전재수·김병욱·오영훈 의원·교육부 공동주최, 국회의원회관 2층 제2세미나실.
- 김용재 (2014). 마이스티고등학교 학생의 진로 경로 및 진로결정 행동 분석. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김충기, 김현욱 (1996). 진로교육과 진로상담. 서울: 건국대학교.
- 김희삼, 김순희 (2016). 세대 간 상생을 위한 정책 거버넌스의 개선방향. KDI FOCUS 통권 제68호.
- 남기성, 이성재, 오하준 (2013). 2013년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서. 서울: 한국고용정보원.
- 류창열 (2008). 공업교육학원론. 서울: 교육과학사.
- 박상현, 조동진 (2011). 2011년 고졸자 취업진로조사(HS-EGS) 기초분석보고서. 서울: 한국고용정보원.
- 백병부, 박복선, 송창순, 이민선 (2016). 학생이 만들어가는 꿈의학교 활성화 방안 연구. 경기: 경기도교육연구원.
- 베리타스 (2018.1.11.). [입시용어] 대입3년예고제/전형기본사항/전형계획/모집요강. <http://www.veritas-a.com/news/articleView.html?idxno=105699>에서 2018.10.20. 인출.
- 서울특별시교육청 산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅TF(2017.3). 서울특별시교육청 산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅 결과보고서.

- 성평제(2018). 청소년 노동인권교육의 활성화 방안. 「노동인권교육 제도화 방안 모색을 위한 토론회」 자료집 59-60쪽. 국회의원 강병원·한국고용노동연수원 공동개최, 2018.4.9. 국회 의원회관 제3간담회실.
- 손기영, 심지형, 박현호, 김진영 (2018). 경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구. 경기비정규직지원센터.
- 송태수(2018). 노동인권교육 활성화 조례의 전국 확대를 위한 제도적 방안. 「노동인권교육 제도화 방안 모색을 위한 토론회」 자료집 24-55쪽. 국회의원 강병원·한국고용노동연수원 공동개최, 2018.4.9. 국회 의원회관 제3간담회실.
- 안선영, 황여정, 이수정, 이로사 (2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 안재영 (2012). 현장 실습 요인이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 여성가족부 (2016). 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사. 서울: 여성가족부.
- 오마이뉴스 (2017.4.28.). "침묵 아닌 '안전하게 일할 권리' 가르치자" [http://m.ohmynews.com/NWS\\_Web/Mobile/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002321222](http://m.ohmynews.com/NWS_Web/Mobile/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002321222) 에서 2018.10.24.인출.
- 오마이뉴스 (2018.9.11.). 현장실습생, 근로계약서 써서는 안 된다고? 근로기준법 배제되는 개정 현장실습 제도. [http://ohmynews.com/NWS\\_Web/Mobile/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002471068#cb](http://ohmynews.com/NWS_Web/Mobile/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002471068#cb) 에서 2018.10.10. 인출.
- 윤혜준, 전재식, 남기곤 (2018). 직업계 고등학교 졸업생의 고용 현황 및 임금 수준 분석. KRIVET Issue Brief, 제147호. 세종: 한국직업능력개발원.
- 이병욱 (2017). 직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향. 이슈페이퍼 CP 2017-02-01. 충북: 한국교육개발원.
- 이병욱 (2017.12.14.). [어떻게 생각하십니까] 직업계 고교 현장실습 폐지-반대. 서울경제 <http://www.sedaily.com/NewsView/10OUQYG9L9> 에서 2017. 9.27.인출.

- 이병욱, 안재영 (2015). 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구. 직업능력개발연구, 18(2), 25-51.
- 이수정 (2017). “특성화고·마이스터고 산업체 파견 현장실습 인권 침해 현황과 문제점”. 국가인권위원회 개최 「특성화고·마이스터고 현장실습 제도현황과 개선방안 모색 토론회」발표집, 3-58. 2017.6.13.개최. 국가인권위원회 11층 인권교육센터(별관).
- 이장원, 박의경, 김기선, 반정호, 신선아, 강순희, 이우영, 이용순, 백양현 (2013). 한국형 일·학습 듀얼(Dual) 시스템 고용영향평가 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 이종호, 장후은, 배강원 (2016). 부처별 현장실습 관련 사업 현황 및 시사점. 교육부 지정 경상대학교 산학협력정책연구소 연구보고서.
- 장원섭, 김형만, 옥준필 (1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I). 서울: 한국직업능력개발원.
- 전국교직원노동조합 시행공문[18KTU-114(2018.5.24.)]. 직업계고 산업체 현장실습 지도점검 위탁사업에 대한 입장 송부.
- 전라남도교육연구정보원 보도자료(2018.3.29.). 「교사와 손잡은 청소년 노동인권」, 전남교육정책연구소, 교사연수용 청소년 노동인권 교재 개발. [http:// www.jne.go.kr/board/view.jne?boardId=BBS\\_0000047&menuCd=DOM\\_00000201002001000&dataSid=1733284&contentsSid=1123](http://www.jne.go.kr/board/view.jne?boardId=BBS_0000047&menuCd=DOM_00000201002001000&dataSid=1733284&contentsSid=1123)에서 2018.10.18.인출.
- 전명훈(2018). 서울특별시교육청 노동인권교육 현황 및 과제. 「노동인권교육 제도화 방안 모색을 위한 토론회」 자료집 사례발표 10-15쪽. 국회의원 강병원·한국고용노동연수원 공동개최, 2018.4.9. 국회 의원회관 제3간담회실.
- 조성신(2018). 노동인권교육 활성화 조례의 전국 확대를 위한 제도적 방안 토론문. 「노동인권교육 제도화 방안 모색을 위한 토론회」 자료집 61-64쪽. 국회의원 강병원·한국고용노동연수원 공동개최, 2018.4.9. 국회 의원회관 제3간담회실.
- 조인식 (2017). 직업계 고등학교 현장실습 제도의 문제점과 개선과제. 국회입법조사처.

- 진숙경, 김미영, 이찬주 (2016). 특성화고·마이스터고 현장실습 법제도 분석. 경기: 경기교육연구원.
- 진숙경, 김혜진, 신충섭, 이찬주 (2017). 특성화고 현장실습 개선방안 연구. 경기: 경기교육연구원.
- 철강금속신문 (2018.06.15.) ‘금형조합, 금형고속가공기술(머시닝센터) 2기교육생 모집’ <http://www.snmnews.com/news/articleView.html?idxno=426484> 에서 2018.10.23.인출
- 청소년노동인권네트워크(2005). 실업계고 현장실습생 인권실태조사.
- 최보영(2018). 노동인권교육 활성화 조례의 전국 확대를 위한 제도적 방안에 대한 토론문. 「노동인권교육 제도화 방안 모색을 위한 토론회」 자료집 73-76쪽. 국회의원 강병원·한국고용노동연수원 공동개최, 2018.4.9. 국회 의원회관 제3 간담회실.
- 최수정, 허영준 (2012a). 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안. 이슈페이퍼 2012-9. 세종: 한국직업능력개발원.
- 최수정, 허영준 (2012b). 특성화고 현장실습의 문제점과 새로운 방향. The HRD Review, 15(2), 52-77. 세종: 한국직업능력개발원.
- 통계청 보도자료 (2016.11.16.). 2016년 사회조사 보도자료. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/6/3/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=357457&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/6/3/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=357457&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=)에서 2018.3.10. 인출.
- 프레스리안 (2017.12.8.). “故 이민호 군 현장실습 업체, 무더기 범 위반” <http://www.pressian.com/news/article.html?no=178882> 에서 2018.7.30. 인출.
- 프레스리안(2018.6.18.). “학교가 아이들 파는 ‘인력파견업체’가 됐다”. [http://www.pressian.com/news/article.html?no=200535&utm\\_source=nave&utm\\_medium=search#09T0](http://www.pressian.com/news/article.html?no=200535&utm_source=nave&utm_medium=search#09T0) 에서 2018.10.14.인출.

- 한겨레 (2017.11.23.). “정부, 현장실습업체 법 안 지켜도 과태료·벌금 ‘0’” <http://www.hani.co.kr/arti/society/schooling/820306.html#csidxc6b73bae04a564eb23cf20d9d11ac7d> 에서 2018.7.30. 인출.
- 한겨레 (2017.7.10.). “광주 고교생 현장실습은 ‘불법 파견’... ‘무늬만 정규직’ 의혹”. <http://www.hani.co.kr/arti/society/area/802171.html> 에서 2018.9.9. 인출.
- 한국교육개발원 (2011). 2011년도 한국교육종단연구(KELS) 7차년도 취업자·구직자용 설문지. <http://www.kedi.re.kr/khome/main/research/selectSurveyDBFormNewAllsel.do>에서 2018.5.23.인출.
- 한국직업능력개발원 (2005). 한국교육고용패널(KEEP) 2차년도 비진학자 설문지. <http://www.krivet.re.kr/ku/ha/kuCACVw.jsp?pgn=5&gk=&gv=&gn=KP20000012>에서 2018.5.23.인출.
- 허영준, 박동열 (2018). 직업계고 현장실습 단일교과 도입 및 운영 방안. 이슈페이퍼 2018-01. 세종: 한국직업능력개발원.
- KBS (2018.5.24.). 전교조·민노총, 현장실습생 실태조사 민간기관 위탁 계획 철회 촉구. <http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=3654156&ref=A> 에서 2018.10.10.인출.
- Franks, P., & Blomqvist, O.(2004). The world association for cooperative education: The global network that fosters work-integrated learning. In R.K. Coll & C. Eames (Eds.) (2004). International handbook for cooperative education: An international perspective of the theory, research and practice of work integrated learning (pp.283-289). Boston, MA: World Association for Cooperative Education.
- Mason, E.(1986). Cooperative occupational education and work experience in the curriculum. The Interstate & Publishers.
- Hoerner, J.L. & Wehrley, J.B.(1995). Work-based learning: The key to school to work transition. Glencoe, NY: McGraw-Hill.

## [법령 참고자료]

- 경기도 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례 (경기도조례 제5395호, 2016.11.8. 일부개정). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/LSW/ordinInfoP.do?ordinSeq=1262519> 에서 2018.10.14. 인출.
- 경제교육지원법 (법률 제15283호, 2017.12.26. 일부개정). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/경제교육지원법> 에서 2018.10.20. 인출.
- 공정거래위원회 예규 제132호 (2012.3.1.개정). 공정거래위원회의 시정조치 운영지침. [http://ftc.go.kr/callPop.do?url=/ftcRelLawUListPopup.do?law\\_div\\_cd=01&firstFtcRelLawNo=140&titl=%EA%B3%B5%EC%A0%95%EA%B1%B0%EB%9E%98%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C%EC%9D%98%20%EC%8B%9C%EC%A0%95%EC%A1%B0%EC%B9%98%20%EC%9A%B4%EC%98%81%EC%A7%80%EC%B9%A8#](http://ftc.go.kr/callPop.do?url=/ftcRelLawUListPopup.do?law_div_cd=01&firstFtcRelLawNo=140&titl=%EA%B3%B5%EC%A0%95%EA%B1%B0%EB%9E%98%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C%EC%9D%98%20%EC%8B%9C%EC%A0%95%EC%A1%B0%EC%B9%98%20%EC%9A%B4%EC%98%81%EC%A7%80%EC%B9%A8#)에서 2018.10.20. 인출.
- 교육기본법 (법률 제14601호, 2017.3.21. 일부개정). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/교육기본법> 에서 2018.10.20.인출.
- 근로기준법 (법률 제15513호, 2018.9.1.시행). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/근로기준법> 에서 2018.7.30.인출.
- 근로감독관 직무규정 (고용노동부훈련 제245호, 2018.6.29.일부개정). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/행정규칙/근로감독관직무규정>에서 2018.10.11.인출.
- 노동인권교육 활성화에 관한 법률안(의안번호 3472, 2016.11.10. 강병원 의원 대표발의). [http://www.kefplaza.com/law/legis/member\\_view.jsp?&idx=2911&nodeId=62](http://www.kefplaza.com/law/legis/member_view.jsp?&idx=2911&nodeId=62) 에서 2018.10.11.인출.
- 대법원 판례 1987.6.9. 선고 86다카2920 판결. 대한민국 법원 종합법률검색 사이트 <http://glaw.scourt.go.kr> 에서 2018.7.30. 인출.
- 대법원 판례 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결. 대한민국 법원 종합법률검색 사이트 <http://glaw.scourt.go.kr> 에서 2018.7.30. 인출.

대학생 현장실습 운영규정(교육부고시 제2017-115호, 2017.3.1. 전부개정). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/행정규칙/대학생현장실습운영규정> 에서 2018.2.10. 인출.

독점규제 및 공정거래에 관한 법률 (법률 제15694호, 2018.6.12. 일부개정). <http://www.law.go.kr/법령/독점규제및공정거래에관한법률>에서 2018.10.20. 인출.

산업재해보상보험법 (법률 제15665호, 2018.6.12.시행) 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법> 에서 2018.7.30.인출.

서울특별시 조례 제 6901호 서울특별시교육청 취업지원센터 설치 및 운영에 관한 조례. 서울특별시 교육청 홈페이지 <http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=72&bbsBean.bbsSeq=5140&ctgCd=184>

직업교육훈련촉진법 (법률 제5316호, 1997.3.27. 제정) 법제처 국가법령정보센터 (<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>) ‘신구법비교’에서 2018.7.30. 인출.

직업교육훈련 촉진법 (법률 제13942호, 2016.2.3. 일부개정). 법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>) ‘신구법비교’에서 2018.7.30.인출.

직업교육훈련 촉진법 (법률 제15525호, 2018. 3. 27. 일부개정, 2018. 9. 28. 시행) 법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법>)에서 2018.7.30.인출.

직업교육훈련 촉진법 시행령 (대통령령 제29185호, 2018.9.28.일부개정) [별표2]. 법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법시행령>)에서 2018.10.12.인출.

진로교육법 (법률 제13336호, 2015.6.22.제정). <http://www.law.go.kr/법령/진로교육법> 에서 2018.10.20.인출.

- 초·중등교육법 (법률 제14603호, 2017.3.21.일부개정). 법제처 국가법령정보 센터 <http://www.law.go.kr/법령/초·중등교육법> 에서 2018.7.30. 인출.
- 초·중등교육법 시행령 (대통령령 제29203호, 2018.10.2.일부개정) 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/초·중등교육법시행령>에서 2018.10.20. 인출.
- 초·중등학교 교육과정 총론 일부개정(교육부고시 제2013-7호). 제18167호, 대한민국 전자관보 <http://gwanbo.mois.go.kr/user/search/searchListPage.do?pQuery=교육부고시%20제2013-7호>에서 2018.7.30. 인출.
- 초·중등학교 교육과정 총론 및 교과 교육과정 고시(교육부고시 제2015-74호). 대한민국 전자관보 <http://gwanbo.mois.go.kr/user/search/searchListPage.do>에서 2018.7.30. 인출.
- 초·중등학교 교육과정 일부개정(교육부고시 제2018-150호). 제19239호, 대한민국 전자관보 <http://gwanbo.mois.go.kr/user/search/searchListPage.do>에서 2018.7.30. 인출.
- 학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률 (법률 제13947호, 2016.2.3.일부개정) 법제처 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/학교안전사고예방및보상에관한법률/\(13947,20160203\)](http://www.law.go.kr/법령/학교안전사고예방및보상에관한법률/(13947,20160203)) 에서 2018.7.30.인출.
- 학교 안전사고 예방 및 보상에 관한 법률 시행령 (대통령령 제28586호, 2018.1.16.개정) 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법> 에서 2018.7.30.인출.
- 현장실습표준협약서 개정 고시 (고용노동부고시 제2012-98호). [http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do;jsessionid=Mkqm1oHBfuc5UjSTWlk54dwqTNa3xKlWlVCtdY1MODTTXzaCMI1SZnTRDzW0i6kD.moel\\_was\\_outside\\_servlet\\_www1?bbs\\_seq=1334622195623](http://www.moel.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do;jsessionid=Mkqm1oHBfuc5UjSTWlk54dwqTNa3xKlWlVCtdY1MODTTXzaCMI1SZnTRDzW0i6kD.moel_was_outside_servlet_www1?bbs_seq=1334622195623) 에서 2018.7.30. 인출.

현장실습표준협약서 일부개정 고시 (고용노동부고시 제2018-10호)

[http://www.model.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs\\_seq=20180101064](http://www.model.go.kr/info/lawinfo/instruction/view.do?bbs_seq=20180101064)에서 2018.5.23. 인출.

현장실습표준협약서 일부개정 고시(교육부고시 제2018-165호).

<http://moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=141&boardSeq=75359&lev=0&searchType=null&statusYN=C&page=1&s=moe&m=040401&opType=N> 에서 2018.10.10. 인출.

2016년 산학일체형 도제학교 사업 선정 공고(교육부공고 제2016-258호·고용노동부 공고 제2016-281호). [http://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs\\_seq=1471590136193](http://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=1471590136193) 에서 2018.3.15.인출.

2018년도 「중소기업 특성화고 인력양성 사업」 신규참여 학교 선정계획 공고(중소벤처기업부 공고 제2018-205호). <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=126&bcIdx=1006301&searchRltnYn=>에서 2018.10.20. 인출.

#### [기타 자료]

고용복지플러스센터 홈페이지. <http://www.workplus.go.kr/index.do> 에서 2018.10.23. 인출.

교육부 현장실습 모니터링 시스템 하이파이브([www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr).) 내 2018년 2월 졸업생 취업모니터링 원자료(교육부 내부자료).

대구광역시 교육청 홈페이지(2018.08.14.), 직업계고 학습중심 현장실습 운영지침. [http://www.dge.go.kr/main/board/view.do?manage\\_idx=39&board\\_idx=1079896&menu\\_idx=8](http://www.dge.go.kr/main/board/view.do?manage_idx=39&board_idx=1079896&menu_idx=8)에서 2018.10.23. 인출

서울일자리 블로그(2018.2.2.). 특성화고교생 취업지원 서울시가 꿈을 향한 탄탄한 길을 열어드립니다. [https://blog.naver.com/seoul\\_job/221199692763](https://blog.naver.com/seoul_job/221199692763) 에서 2018.10.20. 인출.

워크넷 홈페이지, 청년친화 강소기업 <https://www.work.go.kr/smallGiants/smallGiantsMain.do> 에서 2018.10.22.인출.

최저임금위원회 홈페이지, <https://www.minimumwage.go.kr/index.jsp> 에서 2018.9.30. 인출.

충청남도교육청 미래인재과 내부자료(2018.6). 2018 충남 청소년노동인권 지킴이단 양성 기초과정 운영계획(안).

충남청소년노동인권센터 2017년 종합보고서(2018). (사)충남청소년인권문화네트워크 충남청소년노동인권센터 내부자료.

특성화고·마이스터고 포털 사이트 하이파이브. [www.hifive.go.kr](http://www.hifive.go.kr).

[표준] 훈련근로계약서, 한국산업인력공단, 서울지역본부 웹사이트. [hrdc.hrdkorea.or.kr/hrdc/159342](http://hrdc.hrdkorea.or.kr/hrdc/159342)에서 2018.5.30. 인출

한국고용정보원 2013년 고졸자 취업진로조사 설문지 및 원자료(raw data).

#### [자문회의]

전남청소년노동인권센터 견명인 교육위원장 유선 자문(2018.10.19.).

전문가 자문회의(2018.4.18.). 경기도교육청 취업지원센터 담당자 및 직업계고 취업담당부장교사 자문회의.

전문가 자문회의(2018.9.5.). 경기도교육청 관내 공업고등학교 교사 자문회의.

전문가 자문회의(2018.9.27.). 충남 청소년노동인권센터 센터장 및 실무자(노동인권교육 강사) 자문회의.

전문가 자문회의(2018.10.18.). 청소년노동인권네트워크 관계자(공인노무사) 자문회의.

정책연구실무협의회(2018.2.8.). 교육부 중등직업교육정책과 직업계고 현장실습 업무 담당자 업무협의 회의.



# 부 록



# 부록

## 1. 졸업생용 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등)

- 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				
----	--	--	--	--

### 청소년 '일 경험'제도 운영 실태조사

졸업생용



안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리산하 국책연구기관으로, 청소년의 인권과 참여, 복지, 역량 강화 등 다양한 분야의 정책 개발에 필요한 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구원에서는 청소년들이 현장실습에 대해 갖는 수요를 파악하고, 실제 운영 실태를 분석하며, 이를 토대로 현장실습이 청소년들의 삶에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적으로 살펴보기 위해 「청소년 '일 경험'제도 운영 실태: 직업계고 현장실습」 조사를 실시하고 있습니다.

귀하의 응답 내용은 향후 청소년들이 보다 나은 환경에서 현장실습을 경험하고, 이를 통해 바람직한 '일 경험'을 하도록 돕는 정책을 마련하는 데 유용한 자료로 활용되오니, 귀하의 고견이 정책에 반영될 수 있도록 솔직하고 성실한 응답을 부탁드립니다.

조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

연구기관	조사기관
 한국청소년정책연구원 National Youth Policy Institute 활동참여연구실 황여정 연구위원 hyj@nypi.re.kr	Hankook Research 여론조사 사업 2부 박종경 과장 02-3014-0988

#### 조사동의표

- 1. 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.
- 2. 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나 중간에 그만 둘 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.
- 3. 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.

동의

비동의

## 설문지 작성 요령

### ▶ 표시하는 방법

질문 다음에는 대개 ①에서 ④까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다.  
아래의 문장을 읽고, 여러분이 생각할 때 '전혀 그렇지 않다'면 ①에, '그렇지 않은 편이다'면 ②에, '그런 편이다'면 ③에, '매우 그렇다'면 ④에 동그라미(○)로 표시해 주십시오.

#### <보기1>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④

### ▶ 표시한 것을 바꾸고 싶을 때

<보기2>와 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고 맞다고 생각하는 답에 동그라미(○)로 표시해 주세요.  
지우개 또는 볼펜으로 지우지 않아도 됩니다.

#### <보기2>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	<del>②</del>	③	④

### ▶ 응답을 선택한 후 지시문에 따라 해당 번호로 이동

문항 오른쪽에 지시문이 있는 경우는, 응답을 한 후 선택한 항목의 오른쪽에 색칠된 지시문이 이동하라고 하는 번호로 이동해야 합니다.

#### <보기3>

문1. 학생은 최근 1년간 결석을 한 적이 있습니까?

- ① 결석한 적이 있다    **▶ 있다면 「문2」로 가세요**  
 ② 결석한 적이 없다    **▶ 있다면 「문3」으로 가세요**

☞ 나는 최근 1년간 결석을 한 적이 있어서 '①'에 표시한 후, 문2로 이동해서 응답합니다.

### ▶ 복수 응답

문항에 특별한 설명이 없으면, 보기 중 하나만 선택하면 됩니다.  
보기와 같이 응답 갯수가 지정된 항목은 반드시 지침에 따라 응답합니다.

#### <보기4>

문 33. 학생은 직업계고 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기 위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위	4	2순위	2
-----	---	-----	---

- ① 우수기업의 확보 및 적극적 참여 유도  
 ② 현장실습 참여 기업에 대한 지속적 점검 관리  
 ③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여  
 ④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계



다음은 귀하의 진로 선택과 진로·진학 체험에 관한 질문입니다.

**문1** 귀하가 직업계고(특성화고 또는 마이스터고)를 선택한 이유는 무엇입니까?

- ① 대학진학보다 취업을 더 하고 싶어서
- ② 나의 흥미와 적성을 고려해서
- ③ 가정형편 때문에
- ④ 성적 때문에
- ⑤ 대학 진학에 유리할 것 같아서
- ⑥ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문2** 귀하는 고등학교에서 배웠던 전공분야(농업, 공업, 상업, 수산해양, 가사실업 등)에 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다
- ② 별로 만족하지 않는다
- ③ 대체로 만족한다
- ④ 매우 만족한다

**문3** 귀하는 고교 시절 진로·직업체험과 관련하여 학교에서 아래와 같은 프로그램에 참여한 적이 있습니까? 있다면, 그 프로그램은 귀하의 진로·직업선택에 얼마나 도움이 되었습니까? 프로그램 유형별로 응답해주시시오.

프로그램 유형	참여 경험		진로·직업선택 도움 정도			
	참여함	참여하지 않음	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨
(1) 교내 활동(직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)	①	②	①	②	③	④
(2) 우수교육기관 (공동실습소, 폴리텍, 전문대학, 대한상공회의소 인력개발원 등) 연계교육형 현장실습	①	②	①	②	③	④
(3) 산업체 체험형 현장실습 (취업캠프, 직장체험, 견학 등)	①	②	①	②	③	④
(4) 글로벌 현장학습	①	②	①	②	③	④
(5) 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습	①	②	①	②	③	④

※ 문4부터 문30-5까지는 귀하가 고등학교 시절 경험한 산업체 파견 현장실습(이하 현장실습)에 대한 질문입니다.

▶ 만약 현장실습을 2번 이상 했다면, 맨 처음 현장실습을 기준으로 응답해주세요.

**문4** 귀하가 현장실습을 선택한 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에서 적용해볼 수 있는 기회라서
- ② 학교에서 배우는 것보다 전문적인 직업교육과 실무를 배울 수 있을 것 같아서
- ③ 실습수당을 받을 수 있어서
- ④ 자격증을 따는 데 도움이 될 것 같아서
- ⑤ 학교에서 수업을 듣는 것보다 취업하는 게 낫다고 생각해서
- ⑥ 학교에서 현장실습을 나가라고 해서
- ⑦ 병역특례 혜택 때문에
- ⑧ 졸업 후 취업이 보장되어서
- ⑨ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문5** 귀하가 처음 현장실습을 나간 시기는 언제입니까?

- ① 3학년 이전
- ② 3학년 1학기
- ③ 3학년 여름방학
- ④ 3학년 2학기
- ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문6** 귀하가 현장실습을 나간 그 산업체는 어떻게 알게 되셨습니까?

- ① 학교(또는 학교 선생님)의 추천으로
- ② 부모님이나 주변 지인의 소개를 통해서
- ③ 공공기관(하이파이브 사이트, 교육청, 중소기업청 등)에서 제공하는 업체리스트를 보고
- ④ 취업사이트(알바몬, 알바천국 등)를 통해 내가 스스로 섭외해서
- ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문7** 그 산업체로 가게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?  
우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 내가 원하는 직무로 현장실습을 받을 수 있어서
- ② 출퇴근 거리가 가까워서
- ③ 파견 산업체의 인지도 때문에
- ④ 내 생각과는 상관없이 학교(또는 학교 선생님)에서 그 산업체로 가라고 해서
- ⑤ 실습수당이나 복리후생 조건이 맘에 들어서
- ⑥ 선배 또는 지인의 추천으로
- ⑦ 취업 연계가 가능해서
- ⑧ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문8** 귀하는 현장실습 전에 다음과 같은 정보를 제공 받았습니까?

관련 정보	별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	해당 사항 없음
(1) 실습 산업체에 관한 기본 정보	①	②	③	-
(2) 실습 내용, 방법 및 기간 등 해당 산업체의 실습 여건	①	②	③	-
(3) 실습수당, 실습시간 등 실습 조건	①	②	③	-
(4) 채용 연계에 관한 정보	①	②	③	-
(5) 병역 특례 여부에 관한 정보	①	②	③	④ (※여학생의 경우, 해당사항 없음 선택)
(6) 실습 결과의 평가 방법	①	②	③	-

**문9** 귀하는 현장실습을 나가기 전에, 학교에서 아래와 같은 사전 교육을 받았습니까? 교육을 받았다면, 어떤 방법으로 교육을 받았으며, 그 교육은 도움이 되었습니까? 문항별로 응답해주시시오.

교육 내용	교육 여부		교육 방법			(교육을 받은 경우) 도움 정도			
	받았음	받지 않았음	여러 학급 규모의 학생들을 모아놓고 하는 강의식 집체교육	한 학급 정도의 인원으로서 진행하는 학급별 수업	온라인 교육	전혀 도움이 되지 않았다	별로 도움이 되지 않았다	약간 도움이 되었다	매우 도움이 되었다
(1) 현장실습생의 권리와 의무	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(2) 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(3) 산업·안전·보건교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(4) 성희롱 예방 교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④

**문10** 귀하는 현장실습을 할 때, 현장실습표준협약서 및 근로계약서를 작성하고 받으셨습니까?

작성 내용	작성하지 않았다	작성했지만, 받지는 못했다	작성하고, 1부 받았다
(1) 현장실습표준협약서	①	② → 「문 10-1」로 가십시오	③ → 「문 10-1」로 가십시오
(2) 근로계약서(만18세 미만의 경우는 연소자근로계약서)	①	②	③

**문10-1** 현장실습표준협약서를 작성할 때, 협약서 내용을 충분히 읽고 그 내용에 대해 잘 이해하셨습니까?

- ① 협약서 내용에 대해 잘 몰랐다
- ② 협약서 내용 중 일부 이해하고 있는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있었다
- ③ 협약서의 내용을 대체로 잘 이해하고 있었다

**문11** 현장실습 협약을 체결한 업체와 실제 실습이 이루어진 업체는 동일한 업체였습니까?

- ① 협약체결업체와 실습업체가 동일했다
- ② 협약체결업체와 실습업체가 동일하지 않았다(파견근로, 간접고용, 아웃소싱 등의 형태로 고용된 경우)
- ③ 협약체결업체와 실습업체가 동일한지 여부를 잘 모르겠다

**문12** 귀하는 실무에 배치되기 전에, 산업체에서 다음과 같은 안내 또는 교육을 받았습니까?

내용	받았다	받지 않았다
(1) 담당할 실습내용(업무)에 대한 안내	①	②
(2) 작업장 내 안전수칙 교육	①	②
(3) 휴식시간, 추가근무수당(아근수당, 휴일수당 등) 등 근로조건에 대한 안내	①	②
(4) 사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육	①	②
(5) 성희롱 예방 교육	①	②

※ 다음은 귀하가 현장실습을 했던 산업체의 근무환경 및 근무조건에 관한 질문입니다.

**문13** 귀하는 현장실습을 하기 위해 거주 지역을 이동한 적이 있습니까?

※ 거주 지역 이동이란 현장실습 업체가 원래 살던 집과 거리가 멀어서, 업체의 기숙사에 머물거나 근처에서 자취를 하는 등 현장실습 때문에 집을 떠나 생활했던 것을 의미합니다.

- ① 있다 → 「문 13-1」로 가십시오      ② 없다 → 「문 14」로 가십시오

**문13-1** 귀하는 현장실습을 위해 거주 지역을 이동하는 과정에서 다음과 같은 어려움을 겪었습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 별다른 어려움이 없었다  
 ② 숙소를 구해야 하는 문제  
 ③ 거주 지역 이동에 따른 경제적 부담  
 ④ 가족이나 학교 친구 등 주변사람들과 멀리 떨어지게 되는 문제  
 ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문14** 귀하가 참여했던 현장실습 산업체의 소재지는 다음 중 어디입니까?

- ① 서울  
 ② 경기·인천  
 ③ 부산, 대구, 대전, 광주, 인천, 세종  
 ④ 위의 지역을 제외한 중소도시  
 ⑤ 위의 지역을 제외한 군지역

**문15** 귀하가 참여했던 현장실습 산업체의 규모는 어느 정도였습니까? 상장을 제외한 전체 직원의 수(아르바이트생 포함)를 응답해 주시기 바랍니다.

- ① 5명 미만(1~4명)  
 ② 5~29명  
 ③ 30~299명  
 ④ 300명 이상  
 ⑤ 잘 모르겠음

**문16** 귀하는 다음 중 어떤 형태로 실습을 받았습니까?

- ① 주간근무  
 ② 교대근무(예: 1일 2교대, 1일 3교대 등)  
 ③ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문17** 귀하가 산업체에서 실습했던 업무는 어떤 것이었습니까?  
가장 가까운 것을 1개만 골라 주십시오.

- ① 전공과 관련이 있는 기능 업무
- ② 전공과 관련이 있는 단순 업무
- ③ 전공과 관련이 없는 기능 업무
- ④ 전공과 관련이 없는 단순 업무
- ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문18** 귀하가 현장실습을 경험한 산업체에는 현장실습생을 전담 지도하는 교육 훈련 담당자(기업현장교사)가 있었습니까?

- ① 있었다
- ② 없었다
- ③ 잘 모르겠다

**문19** 다음은 귀하가 경험한 현장실습에 대한 질문입니다.  
각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 실습 내용은 전공분야와 관련이 있었다	①	②	③	④
(2) 실습생을 위한 교육프로그램이 체계적으로 제공되었다	①	②	③	④
(3) 실습 환경이 안전했다	①	②	③	④
(4) 실습 시간이 적당했다	①	②	③	④
(5) 산업체 직원과 실습생의 업무에 차이가 없었다	①	②	③	④
(6) 실습생을 위한 추수지도(순회지도)가 적절한 시기에 적절한 방법으로 실시되었다	①	②	③	④

**문20** 귀하는 현장실습 과정에서 휴식시간(점심시간 포함)을 보장받았습니까?

- ① 정해진 시간에 휴식을 보장받았다
- ② 업무 상황에 따라 유동적으로 휴식을 보장받았다
- ③ 휴식을 거의 보장받지 못했다
- ④ 휴식을 전혀 보장받지 못했다

**문21** 귀하는 현장실습수당과 관련하여, 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?  
각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	그렇다	아니다
(1) 정해진 실습수당보다 적게 받거나, 받지 못했다	①	②
(2) 실습수당을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받았다	①	②
(3) 최저임금(2017년 6,470원)보다 적은 실습수당을 받았다	①	②
(4) 실수를 했다는 이유로 실습수당을 깎아서 받거나, 받지 못했다	①	②

**문22** 귀하는 현장실습수당을 누구로부터 지급받았습니까?

- ① 현장실습 산업체로부터 직접 받았다
- ② 알선 소개업체(또는 용역업체)를 통해 받았다
- ③ 임금을 지급하는 업체가 어디였는지 모르겠다

**문23** 귀하는 현장실습을 하며 받은 수당으로 부모·형제를 포함하여 가족에게 생활비(용돈) 등의 경제적 지원을 했습니까?

- ① 예
- ② 아니오

**문24** 귀하는 현장실습을 하면서 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?  
각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	그렇다	아니다
(1) 하루에 8시간 이상 근무한 적이 있다	①	②
(2) 일주일에 40시간 이상 근무한 적이 있다	①	②
(3) 야간(밤 10시-아침 6시 사이)에 근무한 적이 있다	①	②
(4) 협약서에서 약정한 날짜나 시간 외에, 추가 실습(근무)을 강요받았다	①	②
(5) 조기출근 등 정해진 시간보다 더 실습(근무)할 것을 강요받았다	①	②
(6) 유해 위험업무(표 아래 ※표시 참고)를 지시받은 적이 있다	①	②
(7) 언어 폭력(욕언, 무시, 모욕, 비난, 때리려고 위협하기, 큰소리 지르기 등)을 당한 적이 있다	①	②
(8) 성폭력(성희롱, 성추행, 성폭행 등)을 당한 적이 있다	①	②
(9) 실습과 무관한 업무를 지시받은 적이 있다	①	②
(10) 실습(근무) 과정에서 발생한 사고나 손실에 대해 책임을 졌다	①	②

※ 유해 위험업무란 법령에 의해 18세 미만인 자의 유해 위험업무에 해당하는 작업으로, 구체적으로 고압작업 및 잠수작업, 운전 조종업무, 18세 미만의 청소년의 고용 및 출입을 금지하고 있는 업종, 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각 또는 도살 업무, 주유를 제외한 유류를 취급하는 업무, 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등을 말합니다.

**문25** 귀하가 현장실습을 했던 산업체에서는 실습 종료 후, 취업이 약속되어 있었습니까?

- ① 취업이 약속되어 있었고, 실제로 그 업체에 취업했다
- ② 취업이 약속되어 있었지만, 내가 가기 싫어서 안 갔다
- ③ 취업이 약속되어 있었지만, 업체에서 약속을 지키지 않았다
- ④ 취업이 약속되어 있지 않았다

**문26** 귀하는 현장실습을 하면서 작업에 필요한 물품(현장실습교재, 안전장비 및 보호구, 실습재료, 개인용 공구 등)을 어떻게 이용하셨습니까?

- ① 별도로 필요한 물품이 없었다
- ② 실습업체에서 무료로 제공해주었다
- ③ 실습업체에 사용료를 내고 빌려서 이용했다
- ④ 실습업체로부터 구입해서 이용했다
- ⑤ 개인적으로 구입해서 이용했다
- ⑥ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문27** 귀하는 현장실습 과정에서 작업환경에 대해 위험을 느낀 적이 있습니까?

- ① 있다 ➡ 「문 27-1」로 가십시오
- ② 없다 ➡ 「문 28」로 가십시오

**문27-1** 위험을 느꼈던 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서
- ② 노후화 된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서
- ③ 적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에
- ④ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문28** 귀하가 현장실습 과정에서 자신 또는 다른 실습생의 산업재해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 내가 산업재해를 경험한 적이 있다 ⇒ 「문 28-1」로 가십시오
- ② 내가 경험한 적은 없지만, 다른 실습생의 산업재해를 목격하거나 들은 적이 있다 ⇒ 「문 28-1」로 가십시오
- ③ 내가 경험한 적도 없고, 다른 실습생의 산업재해를 목격하거나 들은 적도 없다 ⇒ 「문 29」로 가십시오

**문28-1** 산재사고 후 적절한 대처가 이루어졌습니까?

대처	적절한 대처가 이루어지지 않음	미비하거나 시일이 오래 걸림	즉각적으로 이루어짐	어떻게 처리되었는지 잘 모르겠다
(1) 사고 수습 조치	①	②	③	④
(2) 재발 방지 조치	①	②	③	④
(3) 산재 보상	① ⇒ 「문 28-2」로 가십시오	②	③	④

**문28-2** (산재 보상이 이루어지지 않았다고 답한 경우에 한해) 산재 보상이 이루어지지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 관리자가 신청하지 말라고 해서
- ② 산재를 신청하면 불이익을 받을 것 같아서
- ③ 회사가 보상해줘서(공상처리)
- ④ 가벼운 사고나 질병이라서
- ⑤ 산재신청을 해도 산재처리가 안 될 것 같아서
- ⑥ 산재보험 제도를 잘 몰라서
- ⑦ 내가(또는 다친 실습생이) 잘못된 것이어서
- ⑧ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문29** 귀하가 현장실습을 하는 동안 학교 선생님의 추수지도(순회지도)는 어떤 방법으로 이루어졌습니까?

- ① 추수지도(순회지도)가 없었다
- ② 선생님이 현장실습을 하는 업체로 오셨다
- ③ 전화로만 이루어졌다
- ④ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

※ 다음은 현장실습의 중단과 복교에 관한 질문입니다.

**문30** 귀하는 현장실습을 끝까지 완료하셨습니다가?

- ① 도중에 그만두었다 ➡ 「문 30-1」로 가십시오
- ② 완료하였다 ➡ 「문 30-4」로 가십시오

**문30-1** 귀하가 현장실습을 도중에 그만 두신 이유는 무엇입니까?  
우선순위로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위	3순위
-----	-----	-----

- ① 출퇴근이 너무 불편해서
- ② 신체적으로 너무 힘들고 아파서(질병 포함)
- ③ 실습업체 안에서의 인간관계가 어려워서
- ④ 진로를 취업에서 대학 진학으로 변경해서
- ⑤ 실습 내용이 전공과 맞지 않아서
- ⑥ 실습 내용이 처음에 배우려고 했던 분야와 달라서
- ⑦ 나의 직무능력(역량)이 부족한 것 같아서
- ⑧ 실습생이라는 이유로 인격을 침해하거나 부당하게 대우해서
- ⑨ 열악한 근무환경(근무시간 초과, 임금 체불, 불쾌하고 위험한 업무환경 등) 때문에
- ⑩ 산업체가 도산하거나 경영난으로 인해 실습을 지속할 수 없어서
- ⑪ 현장실습 때문에 학교생활을 제대로 못 하는 것 같아서
- ⑫ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문30-2** 현장실습을 그만두고 복교하려고 했을 때, 학교의 대처는 어떠하였습니까?

- ① 곧바로 실습현장에서 어떤 문제가 있는지 확인하였다
- ② 가급적 참고 견디라고 하였다
- ③ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문30-3** 현장실습을 중단하고 학교로 돌아갔을 때, 학교에서는 어떤 조치를 취하였습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주세요.

- ① 다른 산업체로 재파견(재취업)하였다
- ② 상담프로그램(Wee클래스) 등 복교학생을 위한 프로그램을 제공하였다
- ③ 정선교육 또는 교육별(감지 작성 등)을 받게 하였다
- ④ 별다른 조치 없이 본래 소속되었던 학급으로 복귀하였다
- ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문30-4** 귀하는 현장실습을 하면서, 실습을 그만두고 싶었던 적이 있었습니까?

- ① 예      ➡ 「문 30-5」로 가십시오
- ② 아니요   ➡ 「문 31」로 가십시오

**문30-5** 귀하가 현장실습을 그만두고 싶었던 이유는 무엇입니까?  
우선순위대로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 출퇴근이 너무 불편해서
- ② 신체적으로 너무 힘들고 아파서(질병 포함)
- ③ 실습업체 안에서의 인간관계가 어려워서
- ④ 진로를 취업에서 대학 진학으로 변경해서
- ⑤ 실습 내용이 전공과 맞지 않아서
- ⑥ 실습 내용이 처음에 배우려고 했던 분야와 달라서
- ⑦ 나의 직무능력(역량)이 부족한 것 같아서
- ⑧ 실습생이라는 이유로 인격을 침해하거나 부당하게 대우해서
- ⑨ 열악한 근무환경(근무시간 초과, 임금 체불, 불쾌하고 위험한 업무환경) 때문에
- ⑩ 현장실습 때문에 학교생활을 제대로 못 하는 것 같아서
- ⑪ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)



다음은 현장실습의 활용과 평가에 대한 질문입니다.

**문31** 귀하의 학교에서는 현장실습을 마친 후, 실습경험에 대해 어떤 방식으로 평가를 했습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 체크리스트에 응답하는 방식으로 간단히 이루어졌다
- ② 산업체 담당자 및 현장 교원, 학생 등과 평가회를 했다
- ③ 그 외의 방법으로 평가했다(평가 방법을 구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)
- ④ 하지 않았다

**문32** 귀하의 현장실습이 종료된 후, 실습한 산업체로의 취업을 원하셨습니까?

- ① 예
- ② 아니오

**문33** 귀하의 현장실습이 종료된 후, 그 산업체에 채용되었습니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

**문34** 다음은 현장실습에 대한 귀하의 의견을 묻는 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해 주십시오.

현장실습은.....	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 현장실습 프로그램 취지에 맞게 진행되었다	①	②	③	④
(2) 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하고 경험해보는 기회가 되었다	①	②	③	④
(3) 학교에서 익힌 전공 지식과 기술을 향상시키는 데 도움이 되었다	①	②	③	④
(4) 나에게 맞는 진로가 무엇인지 알아보는 데 도움이 되었다	①	②	③	④
(5) 나의 직업선택능력을 기르는 데 도움이 되었다	①	②	③	④
(6) 내 전공분야에 대한 자격증 취득에 도움이 되었다	①	②	③	④
(7) 취업에 도움이 되었다	①	②	③	④
(8) 학교에서 경험하기 어려운 실습을 보충하는 데 도움이 되었다	①	②	③	④
(9) 직장생활에 대한 책임감과 근무태도를 기르는 데 도움이 되었다	①	②	③	④

**문35** 귀하의 현장실습 경험에 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다
- ② 별로 만족하지 않는다
- ③ 약간 만족한다
- ④ 매우 만족한다



다음은 직업계 고등학교의 현장실습 제도에 대한 질문입니다.

**문36** 귀하는 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다                    ➡ 「문 36-1」로 가십시오
- ② 필요하지 않다           ➡ 「문 36-2」로 가십시오

**문36-1** 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회 제공
- ② 학교에서 배운 전공 지식과 기술의 향상
- ③ 사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회 제공
- ④ 취업 연계의 기회 제공
- ⑤ 실습수당을 통한 경제적 이득
- ⑥ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문36-2** 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하지 않다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 현장실습 산업체에서 학생들에게 교육훈련을 체계적으로 제공하지 못하는 것 같아서
- ② 현장실습으로 인해 학생들의 노동력이 기업에 저임금으로 제공되기 때문에
- ③ 학생들의 전공과 별로 관계없는 현장실습을 하는 경우가 많아서
- ④ 실습 현장에서 학생들의 안전사고가 발생할 위험이 있어서
- ⑤ 현장실습 때문에 학교에서 배워야 할 것들을 충분히 배우지 못할 것 같아서
- ⑥ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문37** 귀하께서는 직업계고 학생들이 현장실습에 참여할 업체를 정할 때, 어떤 점을 고려해야 한다고 생각하십니까? **우선순위대로 3가지를 선택해 주십시오.**

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 실습내용이 학생 전공과 잘 맞는지 여부
- ② 실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부
- ③ 학생의 발전 가능성
- ④ 실습 환경(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생 복지 등)
- ⑤ 산업체 내 인간관계 등 업체의 분위기
- ⑥ 실습생 대상 체계적 교육 프로그램 제공 여부
- ⑦ 학생의 병역특례 배정 가능성
- ⑧ 취업 후 진학 기회 제공 여부
- ⑨ 직장 내 현장실습 담당자(선임, 사수, 선배 등)가 있는지 여부
- ⑩ 실습 후 취업 가능 여부
- ⑪ 회사의 인지도 또는 부모님의 산업체 선호도 등
- ⑫ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문38** 귀하는 직업계고 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기 위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까? **우선순위대로 2가지를 선택해 주십시오.**

1순위	2순위
-----	-----

- ① 우수기업의 확보 및 적극적인 참여 유도
- ② 현장실습 참여 산업체에 대한 지속적인 점검과 관리
- ③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
- ④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계
- ⑤ 실습생의 권리보호(적정한 수당 지급, 권리보장, 산업안전 등)
- ⑥ 실습 이수 후 직원으로 채용 보장
- ⑦ 학생들이 현장실습 업체를 평가하는 제도
- ⑧ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문39** 귀하는 직업계고 학생들이 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습을 한다면, 언제 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ① 여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다
- ② 졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다
- ③ 3학년 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다
- ④ 학교 다닐 동안은 현장실습을 하지 않고, 졸업 후 그냥 취업하는 것이 좋다





다음은 귀하 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.

**문44** 다음은 진로에 대한 귀하의 생각을 묻는 질문입니다.  
귀하의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④
(2) 내가 관심을 가지고 있는 진로(직업)에 대해 구체적인 정보를 알아본다	①	②	③	④
(3) 장래 희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 하는지 생각하고 있다	①	②	③	④
(4) 내 진로(직업)를 스스로 결정한다	①	②	③	④
(5) 내 직업에서 사람들의 인정을 받는 최고 전문가가 되고 싶다	①	②	③	④
(6) 내 일과 관련된 결정을 내릴 때 누구보다 중요한 역할을 하는 사람이 되고 싶다	①	②	③	④
(7) 희망 직업을 갖는 데 어떠한 어려움이 있어도 이겨낼 것이다	①	②	③	④

**문45** 다음은 귀하 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.  
각 문항별로 귀하의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 다른 사람들에 의해 통제 받는다	①	②	③	④
(2) 내 일을 진행하는 방법을 내 스스로 결정할 기회가 적다	①	②	③	④
(3) 일상생활에서 나는 자주 남이 시키는대로 해야만 한다	①	②	③	④
(4) 나는 대체로 내 생각과 의견을 자유롭게 표현할 수 있다	①	②	③	④
(5) 나는 내가 내 인생을 어떻게 살아갈지 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④
(6) 어떤 일을 할 때 내 생각대로 일을 처리하기보다는 다른 사람의 생각이나 처리 방식을 따를 때가 많다	①	②	③	④
(7) 나는 내가 능력이 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(8) 나는 내가 가치 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(9) 나는 나에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다	①	②	③	④
(10) 나는 나에 대해 대체로 만족한다	①	②	③	④



**배문8** 귀하가 고등학교를 졸업할 당시, 부모님의 월평균 소득은 어느 정도였습니까?

※ 응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주십시오.

- ① 100만원 미만
- ② 100~200만원 미만
- ③ 200~300만원 미만
- ④ 300~400만원 미만
- ⑤ 400~500만원 미만
- ⑥ 500~700만원 미만
- ⑦ 700~1000만원 미만
- ⑧ 1000만원 이상
- ⑨ 소득 없음
- ⑩ 안 계심

**배문9** 고교 시절 귀하의 학교 성적은 반에서 대략 어디에 해당했다고 생각하나요?

※ 응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주십시오.

매우 못하는 수준	못하는 수준	중 간	잘하는 수준	매우 잘하는 수준
①	②	③	④	⑤

☺ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다 ☺

## 2. 재학생용A (도제반) 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등)

- 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				
----	--	--	--	--

### 청소년 '일 경험'제도 운영 실태조사

도제반 재학생용



안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리산하 국책연구기관으로, 청소년의 인권과 참여, 복지, 역량 강화 등 다양한 분야의 정책 개발에 필요한 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구원에서는 청소년들이 현장실습에 대해 갖는 수요를 파악하고, 실제 운영 실태를 분석하며, 이를 토대로 현장실습이 청소년들의 삶에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적으로 살펴보기 위해 「청소년 '일 경험'제도 운영 실태: 직업계고 현장실습」 조사를 실시하고 있습니다.

학생의 응답 내용은 향후 청소년들이 보다 나은 환경에서 현장실습을 경험하고, 이를 통해 바람직한 '일 경험'을 하도록 돕는 정책을 마련하는 데 유용한 자료로 활용되오니, 학생의 의견이 정책에 반영될 수 있도록 솔직하고 성실한 응답을 부탁드립니다.

조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

연구기관	조사기관
 <b>한국청소년정책연구원</b> National Youth Policy Institute 활동참여연구실 황여정 연구위원 hyj@nypi.re.kr	 <b>Hankook Research</b> 여론조사 사업 2부 박종경 과장 02-3014-0988

#### 조 사 동 의 표

1. 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.
2. 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나 중간에 그만 둘 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.
3. 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.

동의

비동의

## 설문지 작성 요령

### ▶ 표시하는 방법

질문 다음에는 대개 ①에서 ④까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다.  
아래의 문장을 읽고, 여러분이 생각할 때 '전혀 그렇지 않다'면 ①에, '그렇지 않은 편이다'면 ②에,  
'그런 편이다'면 ③에, '매우 그렇다'면 ④에 동그라미(○)로 표시해 주십시오.

#### <보기1>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④

### ▶ 표시한 것을 바꾸고 싶을 때

<보기2>와 같이 처음 답을 한 곳에 가워표(X)를 하고 맞다고 생각하는 답에 동그라미(○)로 표시해 주세요.  
지우개 또는 볼펜으로 지우지 않아도 됩니다.

#### <보기2>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	<del>②</del>	③	④

### ▶ 응답을 선택한 후 지시문에 따라 해당 번호로 이동

문항 오른쪽에 지시문이 있는 경우는, 응답을 한 후 선택한 항목의 오른쪽에 색칠된 지시문이 이동하라고 하는 번호로 이동해야 합니다.

#### <보기3>

문1. 학생은 최근 1년간 결석을 한 적이 있습니까?

- ① 결석한 적이 있다    ➡ 있다면 「문2, 로 가세요」  
② 결석한 적이 없다   ➡ 있다면 「문3, 으로 가세요」

☞ 나는 최근 1년간 결석을 한 적이 있어서 '①'에 표시한 후, 문2로 이동해서 응답합니다.

### ▶ 복수 응답

문항에 특별한 설명이 없으면, 보기 중 하나만 선택하면 됩니다.  
보기와 같이 응답 갯수가 지정된 항목은 반드시 지침에 따라 응답합니다.

#### <보기4>

문 33. 학생은 직업계고 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기 위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위	4	2순위	2
-----	---	-----	---

- ① 우수기업의 확보 및 적극적 참여 유도  
② 현장실습 참여 기업에 대한 지속적 점검 관리  
③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여  
④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계



다음은 학생의 진로선택 및 학교의 다양한 현장실습 프로그램 경험에 대한 질문입니다.

**문1** 학생이 직업계고(특성화고 또는 마이스터고)를 선택한 이유는 무엇입니까?

- ① 대학진학보다 취업을 더 하고 싶어서
- ② 나의 흥미와 적성을 고려해서
- ③ 가정형편 때문에
- ④ 성적 때문에
- ⑤ 대학 진학에 유리할 것 같아서
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문2** 학생은 현재 고등학교에서 배우는 전공분야 (농업, 공업, 상업, 수산해양, 가사실업 등)에 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다
- ② 별로 만족하지 않는다
- ③ 대체로 만족한다
- ④ 매우 만족한다

**문3** 학생은 진로·직업체험과 관련하여 학교에서 아래와 같은 프로그램에 참여한 적이 있습니까? 있다면, 그 프로그램은 학생의 진로·직업선택에 얼마나 도움이 되었습니까? 프로그램 유형별로 응답해주시시오.

프로그램 유형	참여 여부		진로·직업선택 도움 정도			
	참여함	참여하지 않음	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨
(1) 교내 활동 (직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)	①	②	①	②	③	④
(2) 우수교육기관 (공동실습소, 폴리텍, 전문대학, 대한상공회의소 인력개발원 등) 연계교육형 현장실습	①	②	①	②	③	④
(3) 산업체 체험형 현장실습 (취업캠프, 직장체험, 견학 등)	①	②	①	②	③	④
(4) 글로벌 현장학습	①	②	①	②	③	④
(5) 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습	①	②	①	②	③	④

**문4** 고등학교 졸업 후 학생의 진로 계획은 무엇입니까?

- ① 취업
- ② 선취업 후진학
- ③ 창업
- ④ 진학
- ⑤ 아직 결정하지 못함
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)



다음은 산학일체형 도제학교 경험에 대한 질문입니다.

**문5** 학생이 참여하고 있는 도제 분야는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 공업 분야(기계, 전자기기, 자동차정비 등)
- ② 상업 분야(관광, 조리, 미용, 세무회계 등)
- ③ IT 분야(소프트웨어, 사물인터넷)

**문6** 학생이 참여하고 있는 도제반의 형태는 다음 중 무엇입니까?

- ① 구간 정시제
- ② 주간 정시제
- ③ 일간 정시제

**문7** 학생이 도제반에 참여하게 된 동기는 무엇입니까?

- ① 내 전공분야에서 심화된 교육·훈련을 받고 싶어서
- ② 도제반을 하면 나중에 채용이 예정된다고 해서
- ③ 교육을 받으면서 수입도 생겨서
- ④ 사회생활을 먼저 경험해보고 싶어서
- ⑤ 병역특례 혜택 때문에
- ⑥ 대학가산점 등 대학 진학에 유리해서
- ⑦ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

※ 문8-문29까지는 학생이 참여하고 있는 도제학교의 산업체 현장실습(이하 현장실습) 경험을 기준으로 응답해 주십시오.

**문8** 학생은 현장실습 전에 다음과 같은 정보를 제공 받았습니까?

관련 정보	별로 제공받지 못함	대략적인 정보를 제공받음	충분한 정보를 제공받음	해당 사항 없음
(1) 실습 산업체에 관한 기본 정보	①	②	③	-
(2) 실습 내용 방법 및 기간 등 해당 산업체의 실습 여건	①	②	③	-
(3) 실습수당, 실습시간 등 실습 조건	①	②	③	-
(4) 채용 연계에 관한 정보	①	②	③	-
(5) 병역 특례 여부에 관한 정보	①	②	③	④ (※여학생의 경우, 해당사항 없음 선택)
(6) 실습 결과의 평가 방법	①	②	③	-

**문9** 학생은 현장실습을 나가기 전에, 학교에서 아래와 같은 사전 교육을 받았습니까? 교육을 받았다면, 어떤 방법으로 교육을 받았으며, 그 교육은 도움이 되었습니까? 문항별로 응답해주시시오.

교육 내용	교육 여부		교육 방법			(교육을 받은 경우) 도움 정도			
	받았음	받지 않았음	여러 학급 규모의 학생들을 모아놓고 하는 강의식 집체교육	한 학급 정도의 인원만으로 진행하는 학급별 수업	온라인 교육	전혀 도움이 되지 않았다	별로 도움이 되지 않았다	약간 도움이 되었다	매우 도움이 되었다
(1) 현장실습생의 권리와 의무	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(2) 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(3) 산업·안전·보건교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④
(4) 성희롱 예방 교육	①	②	①	②	③	①	②	③	④

**문10** 학생은 현장실습을 할 때, 훈련근로계약서를 작성하고 받으셨습니까?

- ① 작성하지 않았다 → 「문 11」로 가시오
- ② 작성했지만, 받지는 못했다 → 「문 10-1」로 가시오
- ③ 작성하고 1부 나눠받았다 → 「문 10-1」로 가시오

**문10-1** 학생은 훈련근로계약서를 작성할 때, 계약서 내용을 충분히 읽고 그 내용에 대해 잘 이해하셨습니까?

- ① 훈련근로계약서 내용에 대해 잘 모른다
- ② 훈련근로계약서 내용 중 일부 이해하고 있는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있다
- ③ 훈련근로계약서의 내용을 대체로 잘 이해하고 있다

**문11** 귀하는 현장실습을 받기 전에, 산업체에서 다음과 같은 안내 또는 교육을 받았습니까?

내용	받았다	받지 않았다
(1) 담당할 실습내용(업무)에 대한 안내	①	②
(2) 작업장 내 안전수칙 교육	①	②
(3) 휴식시간, 추가근무수당(야근수당, 휴일수당 등) 등 실습조건에 대한 안내	①	②
(4) 사고 발생 시 대처 방법에 대한 교육	①	②
(5) 성희롱 예방 교육	①	②

※ 다음은 학생이 현장실습을 하는 업체의 근무환경 및 근무조건에 관한 질문입니다.

**문12** 학생은 현장실습을 하기 위해 거주 지역을 이동한 적이 있습니까?

※ 거주 지역 이동이란 현장실습 업체가 원래 살던 집과 거리가 멀어서, 업체의 기숙사에 머물거나 근처에서 자취를 하는 등 현장실습 때문에 집을 떠나 생활했던 것을 의미합니다.

- ① 있다 ➡ 「문 12-1」로 가십시오
- ② 없다 ➡ 「문 13」으로 가십시오

**문12-1** 학생은 현장실습을 위해 거주 지역을 이동하는 과정에서 다음과 같은 어려움을 겪었습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 별다른 어려움이 없었다
- ② 숙소를 구해야 하는 문제
- ③ 거주 지역 이동에 따른 경제적 부담
- ④ 가족이나 학교 친구 등 주변사람들과 멀리 떨어져 지게 되는 문제
- ⑤ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문13** 학생이 현장실습을 하는 산업체의 소재지는 다음 중 어디입니까?

- ① 서울
- ② 경기·인천
- ③ 부산, 대구, 대전, 광주, 인천, 세종
- ④ 위의 지역을 제외한 중소도시
- ⑤ 위의 지역을 제외한 군지역

**문14** 학생이 현장실습을 하는 산업체의 규모는 어느 정도입니까? 사장을 제외한 전체 직원의 수(아르바이트생 포함)를 응답해 주시기 바랍니다.

- ① 5명 미만(1~4명)
- ② 5~29명
- ③ 30~299명
- ④ 300명 이상
- ⑤ 잘 모르겠음

**문15** 학생이 도제교육으로 산업체에서 실습하는 훈련은 어떤 것입니까? 가장 가까운 것을 1개만 골라 주십시오.

- ① 전공과 관련이 있는 기능 업무
- ② 전공과 관련이 있는 단순 업무
- ③ 전공과 관련이 없는 기능 업무
- ④ 전공과 관련이 없는 단순 업무
- ⑤ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문16** 산업체에서 현장실습생 교육은 기업현장교사가 직접 했습니까?

- ① 기업현장교사가 직접 지도했다
- ② 기업현장교사가 아닌 다른 직원이 대신 했다
- ③ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문17** 다음은 현장실습에 대한 질문입니다.  
각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 실습 내용은 전공분야와 관련이 있다	①	②	③	④
(2) 실습생을 위한 교육프로그램이 체계적으로 제공되고 있다	①	②	③	④
(3) 실습 환경이 안전하다	①	②	③	④
(4) 실습 시간이 적당하다	①	②	③	④
(5) 업체 직원과 실습생의 업무에 차이가 없다	①	②	③	④
(6) 실습생을 위한 추수지도(순회지도)가 적절한 시기에 적절한 방법으로 실시되고 있다	①	②	③	④

**문18** 학생은 현장실습 과정에서 휴식시간(점심시간 포함)을 보장받고 있습니까?

- ① 정해진 시간에 휴식을 보장받고 있다
- ② 업무 상황에 따라 유동적으로 휴식을 보장받고 있다
- ③ 휴식을 거의 보장받지 못하고 있다
- ④ 휴식을 전혀 보장받지 못하고 있다

**문19** 학생은 현장실습수당과 관련하여, 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?  
각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

내용	그렇다	아니다
(1) 정해진 실습수당보다 적게 받거나, 받지 못했다	①	②
(2) 실습수당을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받았다	①	②
(3) 최저임금(2018년 7,530원)보다 적은 실습수당을 받았다	①	②
(4) 실수를 했다는 이유로 실습수당을 깎여서 받거나, 받지 못했다	①	②



**문24** 학생은 현장실습 과정에서 작업환경에 대해 위험을 느낀 적이 있습니까?

- ① 있다 ➡ 「문 24-1」로 가십시오
- ② 없다 ➡ 「문 25」로 가십시오

**문24-1** 위험을 느꼈던 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서
- ② 노후화 된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서
- ③ 적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에
- ④ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문25** 학생은 현장실습 과정에서 자신 또는 다른 실습생의 산업재해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 내가 산업재해를 경험한 적이 있다 ➡ 「문 25-1」로 가십시오
- ② 내가 경험한 적은 없지만, 다른 실습생의 산업재해를 목격하거나 들은 적이 있다 ➡ 「문 25-1」로 가십시오
- ③ 내가 경험한 적도 없고, 다른 실습생의 산업재해를 목격하거나 들은 적도 없다 ➡ 「문 26」으로 가십시오

**문25-1** 산재사고 후 적절한 대처가 이루어졌습니까?

대처	적절한 대처가 이루어지지 않음	미비하거나 시일이 오래 걸림	즉각적으로 이루어짐	어떻게 처리되었는지 잘 모르겠다
(1) 사고 수습 조치	①	②	③	④
(2) 재발 방지 조치	①	②	③	④
(3) 산재 보상	① ➡ 「문 25-2」로 가십시오	②	③	④

**문25-2** (산재 보상이 이루어지지 않았다고 답한 경우에 한해) 산재 보상이 이루어지지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 관리자가 신청하지 말라고 해서
- ② 산재를 신청하면 불이익을 받을 것 같아서
- ③ 회사가 보상해줘서(공상 처리)
- ④ 가벼운 사고나 질병이라서
- ⑤ 산재신청을 해도 산재처리가 안 될 것 같아서
- ⑥ 산재보험 제도를 잘 몰라서
- ⑦ 내가(또는 다친 실습생이) 잘못된 것이어서
- ⑧ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문26** 학생은 현장실습에 참여하면서, 실습을 그만두고 싶었던 적이 있었습니까?

- ① 예      ➡ 「문 26-1」로 가십시오
- ② 아니오   ➡ 「문 27」로 가십시오

**문26-1** 학생이 현장실습을 그만두고 싶었던 이유는 무엇입니까?  
우선순위로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위	3순위	
-----	-----	-----	--

- ① 출퇴근이 너무 불편해서
- ② 신체적으로 너무 힘들고 아파서(질병 포함)
- ③ 실습업체 안에서의 인간관계가 어려워서
- ④ 진로를 취업에서 대학 진학으로 변경해서
- ⑤ 실습 내용이 전공과 맞지 않아서
- ⑥ 실습 내용이 처음에 배우려고 했던 분야와 달라서
- ⑦ 나의 직무능력(역량)이 부족한 것 같아서
- ⑧ 실습생이라는 이유로 인격을 침해하거나 부당하게 대우해서
- ⑨ 열악한 근무환경(근무시간 초과, 임금 체불, 불쾌하고 위험한 업무환경) 때문에
- ⑩ 현장실습 때문에 학교생활을 제대로 못 하는 것 같아서
- ⑪ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)





다음은 직업계 고등학교의 현장실습 제도에 대한 질문입니다.

**문30** 학생은 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다      ➔ 「문 30-1」로 가십시오
- ② 필요하지 않다      ➔ 「문 30-2」으로 가십시오

**문30-1** 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해주시시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회 제공
- ② 학교에서 배운 전공 지식과 기술의 향상
- ③ 사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회 제공
- ④ 취업 연계의 기회 제공
- ⑤ 실습수당을 통한 경제적 이득
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

➔문30-1을 응답하신 분은 「문 31」로 가십시오

**문30-2** 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해주시시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 현장실습 산업체에서 학생들에게 교육훈련을 체계적으로 제공하지 못하는 것 같아서
- ② 현장실습으로 인해 학생들의 노동력이 기업에 저임금으로 제공되기 때문에
- ③ 학생들의 전공과 별로 관계없는 현장실습을 하는 경우가 많아서
- ④ 실습 현장에서 학생들의 안전사고가 발생할 위험이 있어서
- ⑤ 현장실습 때문에 학교에서 배워야 할 것들을 충분히 배우지 못할 것 같아서
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문31** 학생은 직업계고 학생들이 현장실습에 참여할 산업체를 정할 때, 어떤 점을 고려해야 한다고 생각하십니까? 우선순위로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 실습내용이 학생 전공과 잘 맞는지 여부
- ② 실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부
- ③ 학생의 발전 가능성
- ④ 실습 환경(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생 복지 등)
- ⑤ 산업체 내 인간관계 등 업체의 분위기
- ⑥ 실습생 대상 체계적 교육 프로그램 제공 여부
- ⑦ 학생의 병역특례 배정 가능성
- ⑧ 취업 후 진학 기회 제공 여부
- ⑨ 직장 내 현장실습 담당자(선임, 사수, 선배 등)가 있는지 여부
- ⑩ 실습 후 취업 가능 여부
- ⑪ 회사의 인지도 또는 부모님의 산업체 선호도 등
- ⑫ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문32** 학생은 직업계고 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기 위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 우수기업의 확보 및 적극적 참여 유도
- ② 현장실습 참여 기업에 대한 지속적 점검 관리
- ③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
- ④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계
- ⑤ 실습생의 권리보호(적정한 수당 지급, 권리보장, 산업안전 등)
- ⑥ 실습 이수 후 직원으로 채용
- ⑦ 학생들이 현장실습 산업체를 평가하는 제도
- ⑧ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문33** 학생은 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습을 한다면, 언제 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ① 여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다
- ② 졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다
- ③ 3학년 2학기 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다
- ④ 학교 다닐 동안은 현장실습을 하지 않고, 졸업 후 그냥 취업하는 것이 좋다



다음은 학생의 진로 및 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.

**문34** 다음은 진로에 대한 학생의 생각을 묻는 질문입니다.  
각 문항별로 학생의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④
(2) 내가 관심을 가지고 있는 진로(직업)에 대해 구체적인 정보를 알아본다	①	②	③	④
(3) 장래 희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 하는지 생각하고 있다	①	②	③	④
(4) 내 진로(직업)를 스스로 결정한다	①	②	③	④
(5) 내 직업에서 사람들의 인정을 받는 최고 전문가가 되고 싶다	①	②	③	④
(6) 내 일과 관련된 결정을 내릴 때 누구보다 중요한 역할을 하는 사람이 되고 싶다	①	②	③	④
(7) 희망 직업을 갖는 데 어떠한 어려움이 있어도 이겨낼 것이다	①	②	③	④

**문35** 다음은 학생 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.  
각 문항별로 학생의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 다른 사람들에 의해 통제 받는다	①	②	③	④
(2) 내 일을 진행하는 방법을 내 스스로 결정할 기회가 적다	①	②	③	④
(3) 일상생활에서 나는 자주 남이 시키는 대로 해야만 한다	①	②	③	④
(4) 나는 대체로 내 생각과 의견을 자유롭게 표현할 수 있다	①	②	③	④
(5) 나는 내가 내 인생을 어떻게 살아갈지 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④
(6) 어떤 일을 할 때 내 생각대로 일을 처리하기보다는 다른 사람의 생각이나 처리 방식을 따를 때가 많다	①	②	③	④
(7) 나는 내가 능력이 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(8) 나는 내가 가치 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(9) 나는 나에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다	①	②	③	④
(10) 나는 나에 대해 대체로 만족한다	①	②	③	④



### 3. 재학생용B (일반 직업계고) 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등)

- 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 사용되어서는 아니 된다.

ID				
----	--	--	--	--

## 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태조사

일반 직업계고 재학생용



안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리산하 국책연구기관으로, 청소년의 인권과 참여, 복지, 역량 강화 등 다양한 분야의 정책 개발에 필요한 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구원에서는 청소년들이 현장실습에 대해 갖는 수요를 파악하고, 실제 운영 실태를 분석하며, 이를 토대로 현장실습이 청소년들의 삶에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적으로 살펴보기 위해 「청소년 '일 경험' 제도 운영 실태: 직업계고 현장실습」 조사를 실시하고 있습니다.

학생의 응답 내용은 향후 청소년들이 보다 나은 환경에서 현장실습을 경험하고, 이를 통해 바람직한 '일 경험'을 하도록 돕는 정책을 마련하는 데 유용한 자료로 활용되오니, 학생의 의견이 정책에 반영될 수 있도록 솔직하고 성실한 응답을 부탁드립니다.

조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

연구기관	조사기관
 <b>한국청소년정책연구원</b> National Youth Policy Institute 활동참여연구실 황여정 연구위원 hyj@nypi.re.kr	<b>Hankook Research</b> 여론조사 사업 2부 박종경 과장 02-3014-0988

#### 조 사 동 의 표

1. 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.
2. 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나 중간에 그만 둘 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.
3. 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.

동의

비동의

## 설문지 작성 요령

### ▶ 표시하는 방법

질문 다음에는 대개 ①에서 ④까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다.  
아래의 문장을 읽고, 여러분이 생각할 때 '전혀 그렇지 않다'면 ①에, '그렇지 않은 편이다'면 ②에,  
'그런 편이다'면 ③에, '매우 그렇다'면 ④에 동그라미(○)로 표시해 주십시오.

#### <보기1>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④

### ▶ 표시한 것을 바꾸고 싶을 때

<보기2>와 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고 맞다고 생각하는 답에 동그라미(○)로 표시해 주세요.  
지우개 또는 볼펜으로 지우지 않아도 됩니다.

#### <보기2>

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	<del>②</del>	③	④

### ▶ 응답을 선택한 후 지시문에 따라 해당 번호로 이동

문항 오른쪽에 지시문이 있는 경우는, 응답을 한 후 선택한 항목의 오른쪽에 색칠된 지시문이 이동하라고 하는 번호로 이동해야 합니다.

#### <보기3>

문1. 학생은 최근 1년간 결석을 한 적이 있습니까?

- ① 결석한 적이 있다    ▶ 있다면 「문2, 로 가세요」  
② 결석한 적이 없다    ▶ 있다면 「문3, 으로 가세요」

☞ 나는 최근 1년간 결석을 한 적이 있어서 '①'에 표시한 후, 문2로 이동해서 응답합니다.

### ▶ 복수 응답

문항에 특별한 설명이 없으면, 보기 중 하나만 선택하면 됩니다.  
보기와 같이 응답 갯수가 지정된 항목은 반드시 지침에 따라 응답합니다.

#### <보기4>

문 33. 학생은 직업계고 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기 위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위	4	2순위	2
-----	---	-----	---

- ① 우수기업의 확보 및 적극적 참여 유도  
② 현장실습 참여 기업에 대한 지속적 점검 관리  
③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여  
④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계



다음은 학생의 진로선택 및 학교의 다양한 현장실습 프로그램 경험에 대한 질문입니다.

**문1** 학생이 직업계고(특성화고 또는 마이스터고)를 선택한 이유는 무엇입니까?

- ① 대학진학보다 취업을 더 하고 싶어서
- ② 나의 흥미와 적성을 고려해서
- ③ 가정형편 때문에
- ④ 성적 때문에
- ⑤ 대학 진학에 유리할 것 같아서
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문2** 학생은 현재 고등학교에서 배우는 전공분야 (농업, 공업, 상업, 수산해양, 가사실업 등)에 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다
- ② 별로 만족하지 않는다
- ③ 대체로 만족한다
- ④ 매우 만족한다

**문3** 학생은 진로·직업체험과 관련하여 학교에서 아래와 같은 프로그램에 참여한 적이 있습니까? 있다면, 그 프로그램은 학생의 진로·직업선택에 얼마나 도움이 되었습니까? 프로그램 유형별로 응답해주시시오.

프로그램 유형	참여 여부		진로·직업선택 도움 정도			
	참여함	참여하지 않음	전혀 도움이 되지 않음	별로 도움이 되지 않음	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨
(1) 교내 활동 (직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)	①	②	①	②	③	④
(2) 우수교육기관 (공동실습소, 폴리텍, 전문대학, 대한상공회의소 인력개발원 등) 연계교육형 현장실습	①	②	①	②	③	④
(3) 산업체 체험형 현장실습 (취업캠프, 직장체험, 견학 등)	①	②	①	②	③	④
(4) 글로벌 현장학습	①	②	①	②	③	④
(5) 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습	①	②	①	②	③	④

**문4** 고등학교 졸업 후 학생의 진로 계획은 무엇입니까?

- ① 취업
- ② 선취업 후진학
- ③ 창업
- ④ 진학
- ⑤ 아직 결정하지 못함
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)



다음은 직업계 고등학교의 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습 제도에 대한 질문입니다.

**문5**

학생은 직업계고 학생들에게 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습 제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다                    ➡ 「문 5-1」로 가십시오
- ② 필요하지 않다           ➡ 「문 5-2」으로 가십시오

**문5-1**

직업계고 학생들에게 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습 제도가 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?  
우선순위대로 2가지를 선택해주시시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회 제공
- ② 학교에서 배운 전공 지식과 기술의 향상
- ③ 사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회 제공
- ④ 취업 연계의 기회 제공
- ⑤ 실습수당을 통한 경제적 이득
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

➡문5-1을 응답하신 분은 「문 6」으로 가십시오

**문5-2**

직업계고 학생들에게 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습 제도가 필요하지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까?  
우선순위대로 2가지를 선택해주시시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 현장실습 산업체에서 학생들에게 교육훈련을 체계적으로 제공하지 못하는 것 같아서
- ② 현장실습으로 인해 학생들의 노동력이 기업에 저임금으로 제공되기 때문에
- ③ 학생들의 전공과 별로 관계없는 현장실습을 하는 경우가 많아서
- ④ 실습 현장에서 학생들의 안전사고가 발생할 위험이 있어서
- ⑤ 현장실습 때문에 학교에서 배워야 할 것들을 충분히 배우지 못할 것 같아서
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문6**

학생은 직업계고 학생들이 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습에 참여할  
산업체를 정할 때, 어떤 점을 고려해야 한다고 생각하십니까?  
우선순위대로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 실습내용이 학생 전공과 잘 맞는지 여부
- ② 실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부
- ③ 학생의 발전 가능성
- ④ 실습 환경(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생 복지 등)
- ⑤ 산업체 내 인간관계 등 업체의 분위기
- ⑥ 실습생 대상 체계적 교육 프로그램 제공 여부
- ⑦ 학생의 병역특례 배정 가능성
- ⑧ 취업 후 진학 기회 제공 여부
- ⑨ 직장 내 현장실습 담당자(선임, 사수, 선배 등)가 있는지 여부
- ⑩ 실습 후 취업 가능 여부
- ⑪ 회사의 인지도 또는 부모님의 산업체 선호도 등
- ⑫ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문7**

학생은 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습 제도가 학생들에게 도움이 되기  
위해 가장 개선되어야 하는 사항이 무엇이라고 생각하십니까?  
우선순위대로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 우수기업의 확보 및 적극적 참여 유도
- ② 현장실습 참여 기업에 대한 지속적 점검 관리
- ③ 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
- ④ 학교의 교육훈련과정과 실습과의 연계
- ⑤ 실습생의 권리보호(적정한 수당 지급, 권리보장, 산업안전 등)
- ⑥ 실습 이수 후 직원으로 채용
- ⑦ 학생들이 현장실습 산업체를 평가하는 제도
- ⑧ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문8**

학생은 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습을 한다면,  
언제 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ① 여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다
- ② 졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다
- ③ 3학년 2학기 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다
- ④ 학교 다닐 동안은 현장실습을 하지 않고, 졸업 후 그냥 취업하는 것이 좋다



다음은 학생의 진로 및 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.

**문9**

다음은 진로에 대한 학생의 생각을 묻는 질문입니다.  
각 문항별로 학생의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 내가 좋아하는 일이 무엇인지 알고 있다	①	②	③	④
(2) 내가 관심을 가지고 있는 진로(직업)에 대해 구체적인 정보를 알아본다	①	②	③	④
(3) 장래 희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 하는지 생각하고 있다	①	②	③	④
(4) 내 진로(직업)를 스스로 결정한다	①	②	③	④
(5) 내 직업에서 사람들의 인정을 받는 최고 전문가가 되고 싶다	①	②	③	④
(6) 내 일과 관련된 결정을 내릴 때 누구보다 중요한 역할을 하는 사람이 되고 싶다	①	②	③	④
(7) 희망 직업을 갖는 데 어떠한 어려움이 있어도 이겨낼 것이다	①	②	③	④

**문10**

다음은 학생 자신에 대한 생각을 묻는 질문입니다.  
각 문항별로 학생의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 다른 사람들에 의해 통제 받는다	①	②	③	④
(2) 내 일을 진행하는 방법이 내 스스로 결정할 기회가 적다	①	②	③	④
(3) 일상생활에서 나는 자주 남이 시키는 대로 해야만 한다	①	②	③	④
(4) 나는 대체로 내 생각과 의견을 자유롭게 표현할 수 있다	①	②	③	④
(5) 나는 내가 내 인생을 어떻게 살아갈지 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④
(6) 어떤 일을 할 때 내 생각대로 일을 처리하기보다는 다른 사람의 생각이나 처리 방식을 따를 때가 많다	①	②	③	④
(7) 나는 내가 능력이 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(8) 나는 내가 가치 있는 사람이라고 생각한다	①	②	③	④
(9) 나는 나에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다	①	②	③	④
(10) 나는 나에 대해 대체로 만족한다	①	②	③	④



## 4. 교사용 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등)

- 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 사용되어서는 아니 된다.

ID

### 청소년 '일 경험'제도 운영 실태조사

교사용



안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리산하 국책연구기관으로, 청소년의 인권과 참여, 복지, 역량 강화 등 다양한 분야의 정책 개발에 필요한 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구원에서는 청소년들이 현장실습에 대해 갖는 수요를 파악하고, 실제 운영 실태를 분석하며, 이를 토대로 현장실습이 청소년들의 삶에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적으로 살펴보기 위해 「청소년 '일 경험'제도 운영 실태: 직업계고 현장실습」 조사를 실시하고 있습니다.

선생님께서 응답해주신 내용은 향후 청소년들이 보다 나은 환경에서 현장실습을 경험하고, 이를 통해 바람직한 '일 경험'을 하도록 돕는 정책을 마련하는 데 유용한 자료로 활용되오니, 선생님의 고견이 정책에 반영될 수 있도록 솔직하고 성실한 응답을 부탁드립니다.

조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

※ 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

연구기관	조사기관
 <b>한국청소년정책연구원</b> National Youth Policy Institute 활동참여연구실 황여정 연구위원 hyj@nypi.re.kr	 <b>Hankook Research</b> 여론조사 사업 2부 박종경 과장 02-3014-0988

#### 조 사 동 의 표

1. 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.
2. 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나 중간에 그만 둘 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.
3. 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.

동의

비동의



문1부터 문10-3까지는 지난 해(2017학년도) 귀교에서 3학년을 대상으로 운영하셨던 현장실습을 기준으로 응답해 주십시오.

**문1** 지난 해(2017학년도) 귀교에서 3학년을 대상으로 운영하셨던 각 유형별 현장실습에 참여한 학생의 비율은 대략 어느 정도였습니까?

- ※ 비율은 전교생 중에서 차지하는 비율을 기입해 주십시오. 예를 들어 3학년 전교생 500명 중에서 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습에 참여한 학생수가 200명인 경우, 40%로 기입해주시면 됩니다.
- ※ 운영하지 않았거나 학생들이 참여하지 않은 유형의 경우, 0%로 기입해주시요.

유형	참여한 학생 비율
(1) 교내 활동(직업체험 프로그램, 산업체 인사 특강, 창업동아리 등)	( )%
(2) 우수교육기관(공동실습소, 폴리텍, 대한상공회의소 인력개발원, 전문대학 등) 연계교육형 현장실습	( )%
(3) 산업체 체험형 현장실습(취업캠프, 직장체험, 견학 등)	( )%
(4) 글로벌 현장학습	( )%
(5) 산업체 파견형(채용약정형) 현장실습	( )%
(6) 기타 (구체적으로 적어주십시오: _____)	( )%



다음은 산업체 채용약정형 현장실습(이하 현장실습)에 대한 질문입니다.

- ※ 산업체 채용약정형 현장실습은 기업·학교·학생 간 현장실습 참여 후, 해당 기업에 채용된다는 것을 상호간에 약정하는 방식으로 운영되는 현장실습을 의미합니다.

**문2** 귀교에서는 주로 어떤 방법으로 현장실습 산업체를 확보하십니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 기업체로부터 의뢰를 받아
- ② 교사가 산업체를 방문·섭외하여
- ③ 공공기관(하이파이브 사이트, 교육청, 중소기업청 등)에서 제공하는 업체리스트를 보고
- ④ 학생이 스스로 섭외하여
- ⑤ 동종 산업분야 협회의 지원으로
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문3**

선생님께서서는 현장실습 산업체 선정 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항이 무엇이라고 생각하십니까? **우선순위대로 3가지를 선택해** 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 실습내용이 학생 전공과 잘 맞는지 여부
- ② 실습내용이 학생 개인 특성(적성, 소질 등)과 잘 맞는지 여부
- ③ 학생의 발전 가능성
- ④ 실습 조건(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생 복지 등)
- ⑤ 산업체 내 인간관계 등 업체의 분위기
- ⑥ 실습생 대상 체계적 교육 프로그램 제공 여부
- ⑦ 학생의 병역특례 배정 가능성
- ⑧ 취업 후 진학 기회 제공 여부
- ⑨ 직장 내 현장실습 담당자(선임, 사수, 선배 등)가 있는지 여부
- ⑩ 실습 후 취업 가능 여부
- ⑪ 회사의 인지도 또는 부모의 산업체 선호도 등
- ⑫ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문4**

귀교에서는 현장실습 산업체에 학생을 파견할 때, 주로 어떤 기준을 적용하십니까? **우선순위대로 2가지를 선택해** 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 기업체의 요구 조건에 맞춰
- ② 학생의 전공을 고려해서
- ③ 학생의 희망을 고려해서
- ④ 학생의 성적에 따라
- ⑤ 학부모의 요구에 따라
- ⑥ 학생의 연고지를 고려하여
- ⑦ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문5** 귀교에서는 현장실습 전에 학생들에게 다음의 내용에 대한 안내가 충분히 이루어졌습니까? 각 문항별로 선생님의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

관련 정보	별로 제공하지 않음	대략적인 정보를 제공함	충분한 정보를 제공함	해당 사항 없음
(1) 실습 산업체에 관한 기본 정보	①	②	③	-
(2) 실습 내용·방법 및 기간 등 해당 산업체의 실습 여건	①	②	③	-
(3) 실습수당, 실습시간 등 실습 조건	①	②	③	-
(4) 채용 연계에 관한 정보	①	②	③	-
(5) 병역 특례 여부에 관한 정보	①	②	③	④ (※여학교의 경우, 해당사항 없음 선택)
(6) 실습 결과의 평가 방법	①	②	③	-

**문6** 귀교에서는 현장실습 전에 다음과 같은 교육을 학생들에게 실시하였습니까? 실시하였다면 어떤 방식으로 실시하였습니까? 문항별로 응답해 주십시오.

교육 내용	교육 실시 여부		(교육을 실시한 경우) 교육 방식		
	실시 하였음	실시 하지 않았음	여러 학급 규모의 학생들을 모아놓고 하는 강의식 집체교육	한 학급 정도의 인원으로서 진행하는 학급별 수업	온라인 교육
(1) 현장실습생의 권리와 의무	①	②	①	②	③
(2) 근로기준법 및 노동관계법 등 노동인권교육	①	②	①	②	③
(3) 산업·안전·보건교육	①	②	①	②	③
(4) 직장 내 성희롱 예방 교육	①	②	①	②	③

**문7** 다음은 현장실습 운영에 관한 질문입니다. 각 문항별로 선생님의 경험 또는 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 부적절한 실습업체를 걸러낼 수 있는 점검 기준이 마련되어 있다.	①	②	③	④
(2) 산업체 확보 여건 상 전공과 맞지 않는 분야로 학생을 파견하는 경우가 발생한다.	①	②	③	④
(3) 실습업체와의 현장실습협약체결 내용과 실제 학생들이 업체에서 근무하는 내용이 다른 경우가 발생한다.	①	②	③	④
(4) 현장실습 일지를 통해 현장실습에 대한 관리가 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④

**문8** 귀교에서는 현장실습이 이루어지는 동안, 실습업체 당 평균 몇 회 정도 추수지도(순회지도)가 이루어졌습니까?

- ① 1회            ➡ 「문 8-1」로 가십시오
- ② 2회            ➡ 「문 8-1」로 가십시오
- ③ 3회 이상      ➡ 「문 8-1」로 가십시오
- ④ 학교 여건 상 하지 못함 ➡ 「문 8-2」로 가십시오

**문8-1** 다음은 추수지도(순회지도) 과정에서 경험하시는 어려움에 대한 질문입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 업체에서 교사의 방문을 꺼리거나 비협조적이라서 추수지도 하기가 어렵다	①	②	③	④
(2) 추수지도에 필요한 경비 지원이 부족하다	①	②	③	④
(3) 방문해야 하는 학생과 업체가 너무 많다	①	②	③	④
(4) 본래 학교 업무와 병행해야 해서 업무가 과중하다	①	②	③	④

➡ 「문 8-1」을 응답하신 분은 「문 9」로 가십시오

**문8-2** 현장실습 추수지도(순회지도)가 이루어지지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 학생들이 대부분 비슷한 시기에 집중해서 나가기 때문에 전체를 지도하기가 어려워서
- ② 학생들이 선택한 현장실습 위치가 광범위하기 때문에 추수지도를 하기가 어려워서
- ③ 수업 등 학교 내 업무가 많아, 추수지도를 할 수 있는 여건이 되지 않아서
- ④ 추수지도에 필요한 경비의 지원이 미흡하기 때문에
- ⑤ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문9** 귀교에서는 현장실습을 중도에 그만두고 온 학생들이 있었습니까? 있었다면, 전체 현장실습생 중에서 그 학생들이 차지하는 비율은 어느 정도입니까?

- ① 중도에 그만두고 온 학생이 없었다      ➡ 「문 10」으로 가십시오
- ② 10% 미만                                      ➡ 「문 9-1」로 가십시오
- ③ 10% 이상~20% 미만                        ➡ 「문 9-1」로 가십시오
- ④ 20% 이상~30% 미만                        ➡ 「문 9-1」로 가십시오
- ⑤ 30% 이상~40% 미만                        ➡ 「문 9-1」로 가십시오
- ⑥ 40% 이상~50% 미만                        ➡ 「문 9-1」로 가십시오
- ⑦ 50% 이상                                        ➡ 「문 9-1」로 가십시오

**문9-1** 귀교에서는 현장실습을 중단하고 학교로 돌아온 학생들을 대상으로 어떤 조치를 취하였습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 다른 산업체로 재파견(재취업)하였다
- ② 상담프로그램(Wee클래스) 등 복교학생을 위한 프로그램을 제공하였다
- ③ 정신교육 또는 교육별(감지 작성 등)을 받게 하였다
- ④ 별다른 조치 없이 본래 소속되었던 학급으로 복귀시켰다
- ⑤ 기타 (구체적으로 적어주십시오: \_\_\_\_\_)

**문10** 귀교에서는 현장실습을 마친 후, 학생들의 실습경험에 대해 어떤 방식으로 평가를 하셨습니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 체크리스트에 응답하는 방식으로 간단히 평가했다
- ② 산업체 담당자 및 현장 교원, 학생 등과 평가회를 개최했다
- ③ 그 외의 방법으로 평가했다 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)
- ④ 하지 않았다

**문10-1** 선생님께서는 현재 실시되고 있는 현장실습 평가방법에 대해 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 만족 한다      ➡ 「문 11」로 가십시오
- ② 대체로 만족 한다    ➡ 「문 11」로 가십시오
- ③ 대체로 불만족 한다   ➡ 「문 10-2」로 가십시오
- ④ 매우 불만족 한다    ➡ 「문 10-2」로 가십시오

**문10-2** 불만족에 응답하신 경우, 그 이유는 무엇입니까?

**문10-3** 선생님께서는 현장실습 평가방법을 개선한다면, 어떻게 개선하는 것이 좋다고 생각하십니까? 선생님의 의견을 자유롭게 적어주시기 바랍니다.



다음은 올해(2018학년도) 귀교의 현장실습 운영 여건에 대한 질문입니다.

**문11** 귀교에는 취업지원관이 몇 명 배치되어 있습니까?

- ① 없다
- ② 있다 ( \_\_\_\_\_ 명)

**문12** 귀교에서 학생들을 파견하는 현장실습 산업체 가운데, 2018학년도부터 적용되는 학습중심 현장실습 운영에 필요한 역량을 갖춘 산업체는 대략 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 10% 미만
- ② 10% 이상~30% 미만
- ③ 30% 이상~50% 미만
- ④ 50% 이상~70% 미만
- ⑤ 70% 이상~90% 미만
- ⑥ 90% 이상

**문13** 귀교에서는 올해 현장실습을 나가는 3학년 학생들을 대상으로 노동인권교육을 하였거나, 시행할 계획이 있으십니까?

- ① 예      ➡ '문 13-1'로 가십시오
- ② 아니오   ➡ '문 14'로 가십시오

**문13-1** 올해 3학년 학생들을 대상으로 하는 노동인권교육의 예정된 시수는 몇 시간입니까?

 시수

**문13-2** 이 노동인권교육은 주로 어떤 방식으로 진행됩니까?  
가장 주된 방법을 하나만 선택해 주십시오.

- ① 여러 학급 규모의 인원을 모아놓고 하는 강의식 집체 교육
- ② 한 학급 정도의 인원으로 진행하는 학급별 참여형 수업
- ③ 온라인 교육
- ④ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문14** 선생님께서 현장실습을 운영하시는 데 주된 애로사항은 무엇입니까?  
우선순위대로 2가지를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 현장실습 산업체 섭외
- ② 현장실습 교육 프로그램 개발
- ③ 현장실습 조건 협의 등 산업체와의 의견 조율
- ④ 학생, 학부모, 산업체, 학교 간의 지속적인 소통
- ⑤ 전공을 고려한 학생파견 등 학생관리
- ⑥ 안전문제 등 사고 대비 및 대응
- ⑦ 현장실습 평가 등 학사 관리
- ⑧ 추수지도 등 현장실습으로 인한 업무 가중
- ⑨ 기타(구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)



다음은 직업계고 현장실습 제도 개선방안에 대한 질문입니다.

**문15** 선생님께서는 직업계고 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다      ➡ 「문 15-1」로 가십시오
- ② 필요하지 않다      ➡ 「문 15-2」으로 가십시오

**문15-1** 선생님께서 학생들에게 현장실습 제도가 필요하다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 산업현장에 적용하는 기회 제공
- ② 학교에서 배운 전공 지식과 기술의 향상
- ③ 사회생활 체험 및 진로 탐색의 기회 제공
- ④ 취업 연계의 기회 제공
- ⑤ 실습수당을 통한 경제적 이득
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

➡문15-1을 응답하신 분은 「문 16」으로 가십시오

**문15-2** 선생님께서 학생들에게 현장실습 제도가 필요하지 않다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해주시요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 현장실습 산업체에서 학생들에게 교육훈련을 체계적으로 제공하지 못해서
- ② 사실상 학생들이 기업에 저임금으로 노동력을 제공하느라 통로로서 성격이 크기 때문에
- ③ 현장실습이 학생들의 전공과 다르게 이루어지는 경우가 많아 별 도움이 되지 못하기 때문에
- ④ 실습현장에서 학생들의 안전사고가 발생할 위험이 있어서
- ⑤ 현장실습으로 인해 학교 교육과정의 정상적인 운영이 어려워서
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)

**문16** 다음은 올해 새롭게 도입되는 '학습중심 현장실습' 제도에 관한 질문입니다. 각 문항별로 선생님의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) '학습중심 현장실습' 제도의 내용과 운영 절차에 대한 안내가 충분히 제공되었다.	①	②	③	④
(2) '학습중심 현장실습' 제도의 내용과 운영 절차에 대해 숙지하고 있다.	①	②	③	④
(3) '학습중심 현장실습'이 운영되면, 실습현장에서 학생들의 인권 보호가 강화될 것이다.	①	②	③	④
(4) 학교와 기업이 연계해서 산업체에서 적용할 현장실습 교육 프로그램을 개발하는 것은 현실적으로 어렵다.	①	②	③	④
(5) '학습중심 현장실습'이 운영되면, 중도에 현장실습을 그만두고 돌아오는 학생들의 비율은 줄어든 것이다.	①	②	③	④
(6) '학습중심 현장실습'은 직업계 고등학교의 교육목적을 실현하는 데 도움이 될 것이다.	①	②	③	④

**문17** 선생님께서는 학생들이 산업체 채용약정형 현장실습을 한다면, 언제 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ① 여름방학 종료 후 3학년 2학기가 시작되는 8월부터 하는 것이 좋다
- ② 졸업고사 이후 10월부터 하는 것이 좋다
- ③ 3학년 2학기 겨울방학이 시작된 이후 1~2개월 정도만 하는 것이 좋다
- ④ 학교 다닐 동안은 현장실습을 하지 않고, 졸업 후 취업하도록 지도하는 것이 좋다

**문18** 다음은 현장실습 제도 개선 방안에 관한 선생님의 의견을 묻는 문항입니다. 각 문항별로 선생님의 생각과 가장 가까운 것을 골라 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 직업계 고등학교에 취업지원관 배치가 확대되어야 한다.	①	②	③	④
(2) 취업지원센터와 취업지원관의 역할을 강화해야 한다.	①	②	③	④
(3) 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권이 보장되어야 한다.	①	②	③	④
(4) 우수 기업들이 현장실습에 참여할 수 있도록 정부가 다양한 인센티브를 제공해야 한다.	①	②	③	④
(5) 직업계고 현장실습에 대해 정부 주도 사업과 유사한 수준으로 정부 차원에서 엄격한 관리·감독이 이루어져야 한다.	①	②	③	④
(6) 학생들이 현장실습 산업을 평가하는 제도가 도입되어야 한다.	①	②	③	④
(7) 현장실습 운영 전반에 대해 학생, 학부모, 시민들에게 투명하게 공개해야 한다.	①	②	③	④
(8) 시·도교육청이 관계기관과 협력하여 일정기준을 충족하는 업체를 '현장실습 선도기업'으로 인정하는 방안은 현장실습 산업체 확보에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④
(9) 현장실습을 나간 학생들이 학교에서 이루어진 수업내용에 근거해 평가를 받는 시스템을 개선해야 한다.	①	②	③	④
(10) 학교, 산업체, 지역사회를 연계하여 현장실습을 총괄적으로 운영하도록 조정하는 정부 차원의 조직이 필요하다	①	②	③	④
(11) 현장실습을 담당하는 교원을 대상으로 하는 교원 연수 프로그램이 강화되어야 한다.	①	②	③	④

**문19** 선생님께서는 현장실습을 보다 효과적으로 운영하기 위해 필요한 교원 연수 내용은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 골라 주십시오.

- ① 노동시장 및 기업 현장 이해 연수
- ② 산업체 직무 연수(전공 관련)
- ③ 산업체 이해 연수(직장 이해 측면)
- ④ 재직자 경력 발달 경로 이해 연수
- ⑤ 직업 상담 관련 연수
- ⑥ 산업안전보건과 근로관계법 연수
- ⑦ 기타 (구체적으로 적어주세요: \_\_\_\_\_)





## ABSTRACT

The purpose of the following study was to compile basic information related to the policies to look into the reality of work experience programs for teenagers, considering the fact that there was an absence of evaluation to accurately understand the current issues related to the operation of the programs. Through this the study aims to draw up a solution to provide realistic and positive experiences for the students.

In order to achieve these results effectively, the study was done through contemplating earlier studies, secondary data analysis, law and regulation analysis, surveys, interviews, advice from specialists among many other various research methods. Specifically, the work experience programs being run in occupational high-schools were closely analysed as to organize the different perspectives towards the policies themselves, as well as identifying the limitations of previous studies in order to set the direction and the viewpoint of this study more accurately.

It was clear to see after the analysis of secondary data that although work experience programs had the reputation of being the gateway for employment for the students in school, while not having as much of an effect in reality. There was no real guarantee for the quality and continuity of employment opportunities for the students. It was also confirmed through the analysis of laws and regulations that there were several weaknesses in the legal structure of the work experience programs themselves. It caused some concerns of having a negative effect on the protection of the apprentices' rights and interests

A survey was conducted with current students and graduates with experience of the program, potential candidates and the teachers in

charge of the operation of the program. Opinions and thoughts related to the process of entering the program, operations, labour protection, the end of the program and returning of students to school, the transition from school to workplace and ideas for the general improvement of the program were included in the survey. The interview was to take into consideration of the experiences and opinions of teachers and students who are involved with the program by mainly listening to the students and teachers ideas and experiences as well as the opinions and thoughts related to the program by the industry representatives.

The aforementioned processes were all collectively analysed and the large-scale improvement direction was deducted for the future of the work experience program. The study presumed the program not as a gateway to employment for students as a way to develop specialized personnel with field adaptability, and concluded the importance of building a work experience environment protective of human rights, the reconstruction of the program as an educative program and the provision of an effective program to construct professional mind-sets in students. The study also discussed in detail the support for the construction of a human rights friendly work experience environment, the effective encouragement of an education based work experience program, the improvement of employment support for high-school graduates, the necessary repair of the legal structure to re-construct the work experience program and to shift relative paradigms by setting the composition of the policy environment.

**Key words:** Teenage “work experience”, occupational high school work experience program, reality of work experience, improvement measures for work experience programs.

## 2018년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

### 기관고유과제

- 18-R01 제4차 산업혁명시대 대비 청소년활동정책 전략 연구 / 이경상·이창호·김민
- 18-R02 가정 밖 청소년의 실태와 자립지원 방안 연구 / 김희진·백해정·김은정
- 18-R02-1 가정 밖 청소년의 실태와 자립지원 방안 연구 - 기초분석 보고서 / 김희진·백해정
- 18-R03 소년범죄자의 재범 실태 및 방지 대책 연구 / 최정원·강경균·강소영·김혁
- 18-R04 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I / 황여정·김승경
- 18-R05 20대 청년 심리·정서 문제 및 대응방안 연구 / 김지경·이윤주
- 18-R06 청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구 III / 김형주·임지연·유설희
- 18-R06-1 청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구 III - 전년도 공개데이터 심층분석보고서 / 김형주·임지연·유설희
- 18-R06-2 청년 사회·경제 실태 및 정책방안 연구 III - 기초분석보고서 / 김형주·임지연·유설희
- 18-R07 청소년활동 참여 실태조사 연구 V / 임희진·문호영·정정호
- 18-R07-1 청소년활동 참여 실태조사 연구 V - 기초분석보고서 / 임희진·문호영
- 18-R08 위기청소년 교육적 선도제도 운영실태 및 실효성 제고방안 연구 / 김지연·이유진·정소연·박선영
- 18-R08-1 위기청소년 교육적 선도제도 운영실태 및 실효성 제고방안 연구 : 기초분석 보고서 / 김지연·정소연
- 18-R09 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구 I / 정은주·김정숙
- 18-R10 증거기반정책 수립을 위한 아동·청소년·청년 통계관리 체계화 방안 연구 / 최용환·성윤숙·박상현
- 18-R11 청소년이 행복한 지역사회 지표조사 및 조성사업 연구 VI : 청소년이 행복한 지역사회 지표조사 분석 및 청소년동아리활동과 마을공동체 지원 방안 / 오해섭·최인재·염유식
- 18-R12 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 2018 총괄보고서 / 최창욱·황세영·유민상·이민희·김진호
- 18-R12-1 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 2018 기초분석보고서 / 최창욱·황세영·유민상
- 18-R13 한국 아동·청소년패널조사IX : 사업보고서 / 하형석·이종원·정은진·김성은·한지형
- 18-R14 다문화 청소년 종단연구2018 : 총괄보고서 / 양계민·황진구·연보라·정윤미
- 18-R14-1 다문화 청소년 종단연구2018 - 신규패널설계보고서 / 양계민
- 18-R14-2 다문화 청소년 종단연구2018 - 기초분석보고서 / 양계민·정윤미

## 협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-57-01 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅴ : IEA ICCS 2016 - 총괄보고서 / 장근영·성은모·모상현·진성희·최효선·김균희(자체번호 18-R15)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-57-02 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅴ : IEA ICCS 2016 - ICCS 결과 보고서 / 장근영 (자체번호 18-R15-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-57-03 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅴ : IEA ICCS 2016 - 사회참여역량 분석 / 김태준·홍영란·김미란·김홍민 (자체번호 18-R15-2)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-58-01 학교 밖 청소년 지역사회 지원모델 개발연구Ⅰ : 질적 패널 조사를 중심으로 / 윤철경·서정아·유성렬·이동훈 (자체번호 18-R16)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-58-02 학교 밖 청소년 지역사회 지원모델 개발을 위한 기초조사 / 조아미·임정아·이지연·김남은 (자체번호 18-R16-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-59-01 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅰ : 청년 니트(NEET) / 김기현·배상률·성재민 (자체번호 18-R17)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 18-59-02 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅰ : 청년 니트(NEET) - 해외사례 조사 / 채창균·양정승·김민경·송선혜 (자체번호 18-R17-1)

## 수시과제

- 18-R18 소외계층 진로교육 활성화 방안 / 김정숙·연보라
- 18-R19 청소년우대정책 현황 및 해외사례 분석 연구 / 김경준·모상현·송태진
- 18-R20 경찰의 가정 밖 청소년 보호조치 개선 방안 : 외국의 사례와 시사점을 중심으로 / 김지연·김희진
- 18-R21 학교폭력 피·가해학생간 효율적 화해·분쟁조정을 위한 연구 / 이경상·김승혜
- 18-R22 위기청소년의 '조력을 받을 권리' 제도화 방안 / 유민상
- 18-R23 공공청소년수련시설 청소년지도사 보수체계 연구 / 최창욱·김기현·김인규
- 18-R24 청소년 통일외식 및 북한에 대한 이미지 조사 / 이창호
- 18-R25 청소년의 장래 및 유학외식에 관한 조사 / 이창호

## 수탁과제

- 18-R26 2017년 학교 내 대안교실 컨설팅 성과분석 / 김이성·오해섭·윤철경·정윤미
- 18-R27 2018년도 청소년수련시설 종합평가 / 모상현·정은주·이유진
- 18-R28 청소년회복지원시설 보호지원 프로그램 개발 및 평가지표 개발 연구 / 서정아·박선영
- 18-R29 제3차청소년보호종합대책 수립을 위한 기초연구 / 김지연·백혜정
- 18-R30 2018 학교 밖 청소년 실태조사 / 윤철경·최인재·김승경·김성은
- 18-R31 성남시청소년재단 제3차중장기 발전계획(2019~2023) 수립 연구 / 최창욱·성은모·남화성·이선근·정은옥·장미희·김미영
- 18-R31-1 2018 성남시 청소년 실태조사 연구 / 최창욱·성은모·남화성·이선근·정은옥·장미희·김미영
- 18-R32 이주배경 청소년의 실태 및 지원 방안 연구 : 중국 출신 청소년을 중심으로 / 배상률·이경상·임지연
- 18-R33 지역아동센터 아동패널조사 2018 / 김희진·황진구·임희진·정윤미·정선옥
- 18-R34 2018 청소년수련시설 유형 개편 및 기능 개선을 위한 연구 / 최창욱·장근영
- 18-R35 2018년 청소년매체이용 및 유해환경 실태 조사 / 김지경·정은진·연보라·정윤미·유설희
- 18-R35-1 2018년 청소년매체이용 및 유해환경 실태 조사 - 통계결과표 / 김지경·정은진·연보라·정윤미·유설희
- 18-R36 청소년수련활동 인증심사원 직무분석 및 운용 개선방안 연구 / 김형주·김정주
- 18-R37 내일이룸학교 운영모델 개발을 위한 연구 / 김기현·김태성
- 18-R38 직업계고 창업교육 운영 모형 개발 및 활성화 방안 연구 / 강경균
- 18-R38-1 직업계고 창업교육 운영 가이드북 / 강경균
- 18-R39 대구청소년정책 중장기발전계획 수립 연구 / 최용환·박윤수·김기영
- 18-R39-1 대구청소년정책 중장기발전계획 수립 연구 - 요약본 / 최용환·박윤수·김기영
- 18-R40 2018 청소년방과후아카데미 효과만족도 연구 / 양계민
- 18-R41 지역사회 협력망 운영을 통한 청소년 성장지원 모델 개발연구 / 이윤주·오해섭·백승주·성지은·강지원·탁현우
- 18-R42 청소년의회 운영개선 방안에 관한 연구 / 이윤주·오해섭·유설희
- 18-R42-1 청소년의회 운영개선 방안에 관한 연구 - 청소년의회 교육과정 / 이윤주·오해섭·유설희
- 18-R42-2 청소년의회 운영개선 방안에 관한 연구 - 청소년의회 가이드북 / 이윤주·오해섭·유설희
- 18-R43 아동·청소년의 걱정 등급 게임물 이용을 위한 기초연구 / 배상률
- 18-R44 청년정책 수립을 위한 종합연구 / 김기현·이윤주·최정원·유설희
- 18-R45 입법 상 연령 기준과 정책 연계성을 확보를 위한 연구 / 김기현·하형석·유민상·조성호
- 18-R46 금천구 청년정책 연구 / 이윤주·문호영
- 18-R47 청소년 비행예방 및 위기청소년 지원 종합대책 연구 / 김지연
- 18-R48 미래인개발과 교육혁신 / 장근영

- 18-R49 소년원생의 안정적 사회정착을 위한 실태조사 및 정책지원 방안 연구Ⅱ - 소년원생의 사회정착지원 프로그램 효과성 분석 및 평가 / 김정숙·황여정
- 18-R50 학업중단 예방 및 대안교실 프로그램 모듈 개발 연구(중등용) / 황세영·한지형
- 18-R50-1 학업중단 예방 및 대안교실 프로그램 모듈 : 꿈지락(중등용) / 황세영·한지형
- 18-R51 대안교육 위탁교육기관 인증기준 및 성과평가 방안 연구 / 김성기·정제영
- 18-R52 2018년 학업중단예방 및 대안교육사업 모니터링 I : 학업중단 숙려제 운영 학교 및 기관 모니터링 결과 / 김소영·오해섭·윤철경·임하린·윤혜지
- 18-R53 2018년 학업중단 숙려제 운영 실태조사 연구 / 박지영·서보람·윤철경·양수빈·이지혜
- 18-R54 대안교육 지원을 위한 법령 정비 방안 연구 / 이종태·박상진·하태욱

### 세미나 및 워크숍 자료집

- 18-S01 청소년 범죄의 이해와 대응방안(4/4)
- 18-S02 2018 제1차 WARDY 세미나 - Korean American Identity & the LA Riots (1/22)
- 18-S03 2018 제2차 WARDY 세미나 - 재외동포청소년 한민족정체성 함양을 위한 한국어교육 현황과 발전 방안(1/23)
- 18-S04 제1차 NYPI Lunch Bag Seminar - National Youth policy as practiced in helping nigerian youth to move forward(1/29)
- 18-S05 제3차 WARDY 세미나 - 인터넷시대의 부모와 자녀관계 및 건강실태(3/5)
- 18-S06 제2회 청소년정책포럼 : 아동·청소년·청년의 연령개념을 둘러싼 쟁점과 향후 정책과제 (2/28)
- 18-S07 제3회 청소년정책포럼 : 청소년 사회참여, 어떻게 활성화할 것인가?(3/16)
- 18-S08 제4회 청소년정책포럼 : 저출산 시대, 인구절벽 해소를 위한 청소년정책의 과제 (4/20)
- 18-S09 제2차 NYPI Lunch Bag Seminar - Digital disturbances in school : Experiences with restrictions on students use of mobile phones(5/4)
- 18-S10 대안학교(특성화 중·고 및 각종학교) 관리자 및 담당교원 연수(5/18)
- 18-S11 제5회 청소년정책포럼 : 청소년이 행복한 세상 만들기 토크콘서트(5/25)
- 18-S12 2018년 청소년수련시설 종합평가 지표(안)(5/23)
- 18-S13 Inclusive Korea 2018 국가 미래비전 설정을 위한 국제 컨퍼런스 [특별세션] 미래 세대가 꿈꾸는 대한민국(5/24)
- 18-S14 2018년 학업중단 숙려제 운영 학교/지원기관 모니터링 워크숍(6/5)
- 18-S15 학업중단예방 및 대안교실 프로그램 모듈 개발을 위한 1차 워크숍(6/1)

- 18-S16 2018 학업중단예방 및 대안교육 포럼 : 공교육 내 대안교육의 정체성 및 정책 발전 방향(6/15)
- 18-S17 제6회 청소년정책포럼 : 아동·청소년을 위한 기업사회공헌활동 '기업-청소년NPO-학교-정부의 다자간 협력방안 모색'(6/15)
- 18-S18 제4차 WARDY 세미나 - 몽골 청소년의 정치참여와 투표의향(6/18)
- 18-S19 2018년 시도교육청 학업중단예방 및 대안교육업무 담당자 워크숍(7/5~6)
- 18-S20 학교폭력예방 어울림 교과연계 프로그램 개발을 위한 집필진 워크숍(6/29)
- 18-S21 한국청소년정책연구원 개원 29주년 세미나 : 지역사회에서 청소년 성장지원 어떻게 할까요?(7/18)
- 18-S22 2018년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 워크숍(8/3)
- 18-S23 2018년 학교폭력 예방교육 운영학교 신규 담당자 연수(초등)(8/1)
- 18-S24 2018년 학교폭력 예방교육 운영학교 신규 담당자 연수(중등)(8/2)
- 18-S25 제7회 청소년정책포럼 : 청소년 통일외식 함양 및 통일교육 활성화 방안(8/17)
- 18-S26 제8회 청소년정책포럼 : 해외의 소년 범죄 대응 전략과 시사점(8/24)
- 18-S27 학교폭력 예방프로그램 운영 업무담당자 워크숍(9/7)
- 18-S28 학교폭력 예방프로그램 운영학교 워크숍(초등)(9/28~29)
- 18-S29 학교폭력 예방프로그램 운영학교 워크숍(중등)(10/5~6)
- 18-S30 2018년 교육과정기반 학교폭력예방프로그램 활용방안 교사연수(10/1~2)
- 18-S31 2018년 학교폭력 예방교육 운영학교 워크숍(10/2)
- 18-S32 제9회 청소년정책포럼 : 4차 산업혁명시대, 청소년활동정책의 길찾기(9/28)
- 18-S33 제10회 청소년정책포럼 : 청소년수련시설 유형개편 및 기능개선 방향(11/16)
- 18-S34 제11회 청소년정책포럼 : 「2018 포용사회 조성을 위한 진로교육활성화 포럼」(11/19)
- 18-S35 제12회 청소년정책포럼 : 미래 한국사회 다문화청소년정책의 방향과 모색(12/12)
- 18-S36 2018 학업중단예방 국제포럼 - 학업중단예방의 국제적 동향과 전망 : 학교 안과 밖의 소통과 연계(11/26)
- 18-S37 지역사회 협력망을 통한 청소년 성장지원모델 개발(12/10)
- 18-S38 국회 정책 토론회 : 교육의 국가 책임성 강화를 위한 대안교육제도 개선 방안(12/18)

## 학 술 지

- 「한국청소년연구」 제29권 제1호(통권 제88호)
- 「한국청소년연구」 제29권 제2호(통권 제89호)
- 「한국청소년연구」 제29권 제3호(통권 제90호)
- 「한국청소년연구」 제29권 제4호(통권 제91호)

## 기타 발간물

- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 95호 : 청소년이 행복한 지역사회 조성 사례조사 및 특성화 요인 분석
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 96호 : 20대 청년들의 사회활동 실태 및 지원방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 97호 : 인구절벽 현상과 청소년정책의 과제
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 98호 : 학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책연구 II
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 99호 : 청소년의 지역사회 참여 모형개발 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 100호 : 청소년보호정책 현황분석 및 개선방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 101호 : 청소년수련시설의 공공성 제고를 통한 운영 활성화 지원방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 102호 : 학교폭력 피·가해학생간 효율적 화해·분쟁조정을 위한 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 103호 : 공공청소년수련시설 청소년지도사 보수체계 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 104호 : 위기청소년의 '조력을 받을 권리' 제도화 방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 105호 : 청소년의 통일 의식 및 북한에 대한 이미지 조사
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 106호 : 단 1명의 학생도 놓치지 않는 포용적 교육사회를 실현하려면
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 107호 : 청소년 세계시민의식 함양을 위한 국내외 정책 현황 및 시사점
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 108호 : 미래인재 개발 전략으로서 재외동포청소년 지원 방안 연구 III
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 109호 : 아동·청소년·가족 보호 통합게이트웨이 구축·운영 모형 개발 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 110호 : 청소년의 장래 및 유학의식에 관한 조사
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 111호 : 청소년지도사 배치지원 사업 현황과 개선방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 112호 : 한국아동·청소년패널조사(KCYPS)2018: 추진 현황 및 정책 기여
- 
- NYPI Bluenote 통계 39호 : 청소년활동 참여 실태조사 연구 IV
- NYPI Bluenote 통계 40호 : 다문화청소년 발달 추이 분석-일반청소년과의 비교를 중심으로
- NYPI Bluenote 통계 41호 : 2017년 청년 사회·경제실태조사
- NYPI Bluenote 통계 42호 : 2017년 아동·청소년 인권실태조사
- NYPI Bluenote 통계 43호 : 소년범죄자의 재범 실태 조사
- NYPI Bluenote 통계 44호 : 제2차 국제 시민성 및 시민의식연구(ICCS 2016) 결과
- NYPI Bluenote 통계 45호 : 한국아동·청소년패널조사 2010 유지조사

연구보고 18-R04

---

## 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I

---

인 쇄 2018년 12월 23일

발 행 2018년 12월 30일

발행처 한국청소년정책연구원  
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 송 병 국

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 신진

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-190-5 93330





연구보고 18-R04

## 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구I

 **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

