

## 논문 제목: 대학생의 현장실습에 대한 인식 연구

A Study on the Perception of Field Practice by College Students

논문 저자: 동국대학교 역량개발센터 심태은 연구교수, 취업센터 양윤정

출처: 한국산학기술학회논문지 제23권 제5호, 2022

### [요약]

대학생이 현장실습 프로그램에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 대해 Q방법론을 활용하여 연구한 결과 총 4가지의 유형이 도출되었으며, 제1유형은 사회진출 전 이론적으로 배우지 못하는 조직생활에서 발생하는 문제를 해결하기 위해 미리 경험하고자 하는 “사회생활 경험을 중시하는 유형”, 제2유형은 자신의 능력과 적성에 맞는 직장인지 미리 경험하고 탐색하고자 하는 “직무경험을 중시하는 유형”이라 명명하였다. 제3유형은 취업을 위해서는 무조건 갖추어야 하는 스펙중 하나인 “스펙을 위해 노력하는 유형”이라 하였으며, 제4유형은 현장실습을 통해 자기역량을 키우기 위한 조건으로 여기는 “자기성장을 위한 조건으로 생각하는 유형” 등으로 나타났다.

### [결론 및 제언]

제1유형(N=13) : 사회생활 경험을 중시하는 유형  
제2유형(N=8) : 직무경험을 중시하는 유형  
제3유형(N=13) : 스펙을 위해 노력하는 유형  
제4유형(N=6) : 자기성장을 위한 조건으로 생각하는 유형

각각의 유형 특성을 분석한 결과 유형1은 “사회생활 경험을 중시하는 유형”으로서 현장실습이 취업에 도움이 될 것이라는 기대와 달리 실제 참여 후에는 오히려 사회 및 조직생활에 대한 경험을 쌓는데 더 도움이 된다고 인식하였으며, 사회생활 중 직무경험보다 인간관계, 직장 선배들과의 관계 등을 경험하면서 대인관계능력을 향상시킬 수 있는 기회가 되었다는 긍정적인 결과를 얻은 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 현업에서 수행한 업무 경험이 개인의 능력을 향상시켜 노동시장에 초기 진입 시 성과를 나타낼 수 있어, 인적자본의 축적이라는 상호보완적 효과 때문에 현장실습을 한다는 선행연구의 결과를 뒷받침 해주었다.

그러나 단기 현장체험에 참여한 학생들의 경우 사람들과의 관계 때문에 스트레스 요인도 높아지는데 이에 대한 대처방법은 학교에서 가르쳐주지 않기 때문에 현장실습을 통해 배운다고 하였다. 그리고 짧은 기간 동안 현장실습을 하는 경우 정확한 직무 파악이 어렵고, 사람들과의 원활한 관계를 위한 소프트 스킬 습득도 어렵다고 하였으므로 이에 보완책 마련이 필요할 것이다.

또한 직장 내 괴롭힘, 판단 및 예방 대응 가이드 등은 현장실습 전 사전교육을 통해서 현장실습 시 문제가 발생하지 않도록 지원해줘야 할 것이다.

유형2와 관련하여 선행연구들을 살펴보았을 때 예비교사들이 참여하는 학교현장실

습이 예비교사에게 긍정적인 영향을 미치고 현직교사가 되었을 때 수행해야 하는 직무의 어려움을 효과적으로 줄일 수 있으므로 현장실습이 필요하다고 하였던 사례처럼 현장실습은 직무수행 시 어려움을 해결하는 경험이 된다.

그 밖에도 전공과 관련 있는 일자리를 경험한 학생의 경우 첫 일자리로의 진입이 빠르고, 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 즉 이 유형에서는 직무경험을 통해 내 전공과의 연계성을 더욱 확고하게 생각하는 계기가 되었다는 의견 등이 많았음을 보았을 때, 전공 연계성의 중요성을 많이 강조하는 것으로 생각된다.

하지만 현장실습에 참여했던 학생 중에 자신이 배운 전공과 직무를 연계하는데 있어 많은 어려움이 있었는데 이러한 어려움의 해결을 위해 전공 교육과정이 실무 중심으로 운영되었으면 더욱 좋았을 것이라는 현장실습 후기 등이 많이 있다. 즉 직무 경험을 중시하는 유형들을 위하여 전공교과목을 실무 중심으로 개설하여 학생들에게 실제 현장에서의 경험과 차이가 발생하지 않도록 지원해 주는 것이 필요할 것이다.

유형3은 취업을 위해 노력하는 취업준비생들 사이에서 중요시하는 학력, 학점, 어학 능력, 토익, 자격증, 수상 경력, 현장실습(인턴), 봉사 등 서류상의 기록처럼 중시하는 경향을 보였다. 학생들은 인턴, 수습생, 교육생, 아르바이트생 등 다양한 명칭으로 재학 중에 현장경험을 하면서 스펙을 쌓으려 노력하고 있다.

그러나 이 유형의 학생들은 현장실습을 가더라도 자신의 적성과 흥미를 생각하지 않고 선택하는 경우가 많아 제대로 된 근로조건이 적용되지 않거나, 법적 보호를 받지 못하는 등 근로의 사각지대에 놓여있다고 생각하는 경우가 많다.

또한 현장실습은 구직요건(SPEC) 중 하나로서 취업 결정 요인 중 하나이며, 이는 기업 입사 시 초봉에도 영향을 미친다고 생각하는 경우가 많기 때문에 현장실습을 한다고 하였다. 하지만 유형3에 해당하는 학생들처럼 스펙만을 중시하는 경우에는 자신의 전공 또는 능력과는 전혀 다른 곳에서 현장실습을 경험할 확률이 높기 때문에 부적응 학생들이 발생할 수 있다.

그러므로 현장실습을 파견하기 전 학생들이 정말로 원하는 것이 무엇인지 파악하고 실제 기업과 매칭되었을 때 그 희망사항과 일치하는지 여부를 파악한 후 현장실습 기업으로 파견하는 것이 필요할 것이다.

유형4는 자기성장을 위한 조건으로 실제 현장경험을 통해 자기성장을 할 수 있는 기회가 늘어나면서 자기소개서 작성이나 면접 시 파급효과가 크다고 느끼고 있었다는 선행연구와 연결되었다.

유형4에 해당하는 학생들은 자기 변화를 중시하는 유형이었는데, 변화를 통해 자신이 무엇을 원하는지 파악하고 이를 찾아가는 유형이었다. 이들은 현장실습이 필수는 아니라고 생각하였는데 이러한 학생들을 위해서는 장기현장실습이 아닌 단기현장체험을 통해 현장을 경험하고 이러한 경험을 기반으로 자신의 능력과 역량을 개발하는데 도움을 주는 것이 필요하다고 보인다.

대학에서는 현장실습에 참여하는 학생들을 대상으로 막연하게 혹은 단순하게 구직을 위해서가 아니라 자신의 능력과 적성에 적합한 직장에 취업할 수 있도록 방향을 제시하여야 할 것이다.