

I 전문대학 정보통신 공학과 졸업생 대상 Job Coaching 사례

김 영준*

*인하공업전문대학 정보산업공학부 정보통신공과
e-mail: yjkim@inhac.ac.kr

Job Coaching Case Studies on Dept. of Information and Communication Engineering Graduates of I Technical College

Young-Jun Kim*

*Dept. of Information & Communication Engineering, INHA Technical College

요 약

정보통신과 취업은 시대의 흐름에 따라 많은 변화가 있었다. 대기업이 수십명 학생들을 졸업하기 전에 데려가는 취업 호황 시기부터 세계화가 되면서 대기업 생산 공장의 해외 진출로 취업 호황이 정지되었다. 입시 자원들은 결국 취업의 자원들과 연결되는데, 최근 입시에서 지원자가 감소한다. 현실을 받아들이고 취업률 위주의 취업 지도 보다는 학생 개인의 미래를 위한 취업 코칭에 근거한 전략이 필요하다. 그러나 대학의 평가지표에서 취업률 지표가 연결되는 현실적 요소가 있다. 그럼에도 불구하고 4차 산업 혁명 시대 취업은 지금의 현실을 극복하는 취업 모델이 연구되어야 한다.

1. 서론

최근 입시경쟁률에서 정보통신과는 전기과 전자과에 비해 상대적으로 일반고 학생들의 지원이 감소한다. 이유는 수도권을 포함한 전국의 대학에서 새로운 과들이 신설되면서 관심이 떨어졌다. 취업률이 떨어지면 학과의 장점이 사라진다. 취업률 상승 및 하락은 입시경쟁률에 직접 영향을 미친다고 할 수 있다[1]. 취업환경과 더불어 현재 취업준비 졸업생들과 재학생들의 취업역량 인식 부족으로 기업체 채용자가 생각하는 인식 격차가 크다. 취업불안을 느끼지만, 동시에 취업도전 역량은 낮다. 안타깝게도 기업의 채용 시기에 맞추어서 취업 역량이 준비되지 못해 취업도전의 기회가 없어진다. 여기에는 다양한 이유가 존재한다. 일자리의 불확실성, 자신감 결여, 주변의 기대심리 부담, 취업 스트레스 등이다. 현재 취업준비생이 85만 9 천명이다. 2020년 80만 4천 명 17.0% 에서 2021년 19.1%로 상향되었다. 학교 졸업 후 청년층 미취업자가 154만 8 천명이다. 3년 이상 취업 못한 미취업자는 28만 명이다 [2]. 낮은 취업률의 근본 원인은 중소기업에 대한 부정적인 인식과 노동 인력 질적 수준의 불균형이다[3]. 취업준비를 수행하는 청년층들은 취업준비 기간이 길어지며 희망이 보이지 않기에 힘들어한다. 그러나 취업목표의 수립 시기와 조기 취업은 밀접한 연관성이 있다. 대기업들이 선점하는 우수한 학

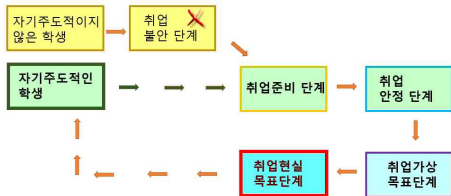
생들의 경우 재학 중 2학년 1학기 초에 국가 자격증을 비롯하여 취업준비가 완료된다. 기업의 취업 시기에 취업준비가 완성된다. 그들은 2학년에 진입한 다른 재학생들에 비해서 취업 역량이 매우 높다. 취업부서에서는 적절한 취업준비 시기를 1학년 2학기, 2학년 1학기, 1학년 1학기 순으로 생각하며, 학생들은 1학년 1학기 응답은 가장 낮으며 2학년 2학기가 가장 높다[4]. 정보통신과 취업은 생산직과 프로그램 개발 취업 분야이다. 생산직 부분은 3교대 기숙사 환경으로 인해 MZ 세대로는 선호하지 않는 분위기이다. 프로그램 개발은 우선 적성이 맞아야 진로 결정이 가능하다. 아니면 중간에 포기하는 중도 탈락하는 학생이 있다.

2. 취업 코칭 모델 개요

2.1 취업 코칭 단계

다른 과 학생들도 마찬가지이지만, 정보통신과 학생들은 취업심리 불안단계에서 취업심리 안정단계 그리고 취업준비 단계까지 힘들어한다. 취업담당 교수는 이 장벽을 낮게 해 줄 수 있다. 현실적인 취업 질문과 방향 제시를 통해서 가능하며, 응원과 격려를 통해서도 이루어진다. 자기 주도적인 학생과 그렇지 못한 학생은 취업준비 단계부터 시작이 다른 출발 시간표를 가진다. 취업 트랙이 서로 다르다. 취업준비단계에서

는 취업원서 제출 횟수가 취업 의지와 연결된다. 취업준비단계에서 취업목표 수립 시기까지는 회사의 채용 시기와 맞물려서 현실적인 기간이 소요된다. 면접 하는 회사에 도전하면서 취업목표가 계속 수정이 된다. 취업담당 교수는 이 기간 학생들의 취업 진행 상황을 체크 하면서 기다려야 한다. 이때 선부른 또는 과도한 개입을 하면 학생 주도적인 취업 태도 형성이 안 된다.



[그림 1] 취업 단계별 프로그램

이유는 취업목표 수립 시기는 취업 면접 결과가 영향을 주기 때문이다[5]. 취업목표 영역에서 학생들이 경험하는 어려움을 교수는 이해하여야 한다. 자기주도실행능력이 낮은 학생들에게 취업준비 하는데 시간이 걸린다는 것을 현실로 인정해 받아들일 수 있게 도와주어야 한다. 때로는 전공과는 무관한 취업이 될 수도 있다는 것도 현실적으로 받아들이게 응원한다. 유지 취업률은 학생의 직업인성과 연관성이 높다. 직업에서 인성이란 책임감이다. 취업 생태계에서는 졸업생이 직장에 잘 근무해서 회사에서 후배들을 추천 요구할 때의 선순환 시스템이 바람직하다. 직업 인성이 회사 면접에서 표출되는 학생들도 있다. 이럴 때 취업담당 교수로서 어떤 액션을 할지 매우 곤혹스럽지만, 학생의 인생이다. 취업불안은 취업과 관련하여 취업준비생들이 가진 일반적인 심리 상황이다. 학생들이 취업은 성공이고, 미취업은 실패라는 이분법적 사고를 있으면, 이 점을 극복하게 취업담당 교수의 격려와 응원이 필요하다. 그러나 어떤 경우라도, 취업 의지가 약하면 결과적으로 조기 퇴사로 연결된다. 취업 코칭 관점에서 취업 확률이 높은 학생을 우선순위로 하는 이유는 에너지가 적게 들어가기 때문이다. 취업 의지가 낮고 자신감이 낮은 학생들의 취업 코칭은 에너지가 많이 투자된다. 서류전형에 통과하기 위해 높은 학점 취득을 위한 취업 코칭을 보다는 다양한 교내 취업 프로그램에 참여하는 것을 추천하는 것이 장기적으로 학생 입장에서 사회생활 및 회사 생활에 도움이 된다.

2.2 취업 플로우

취업 플로우는 결국 면접을 보게 하는 것이 최종 목표가 된다. 학교 근처에 있는 직장이라면 친절하게 같이 면접 전날 회사 근처에 가서 분위기와 시간일정을 같이 체크 해주는 것이 필요하다. 혼자 준비하는 분위기에서 같이 응원하는 분위

기는 취업준비생의 취업 의지를 높일 수 있으며, 동시에 취업 마인드가 확대된다. 회사의 합격 유무는 다른 이야기이다. 중요한 점은 이전에는 동작하지 않았던 취업 진행 프로세스 즉 취업 플로우가 동작한다. 면접을 처음 보고 회사의 합격 유무에 상관없이 취업 플로우 사이클을 거치면 해당 면접 경험이 선순환 사이클이 된다.



[그림 2] 취업 플로우

2.3 취업 프로그램

물론 이러한 취업 플로우가 작동되기 전에 할 일이 있다. 첫째 직무를 결정한다. 직무는 주 직무와 보조 직무를 선택 하여서 회사에 이력서와 자기소개서를 제출하여야 한다. 현재의 취업환경은 구조화된 직무 환경이기 때문이다. 둘째 경험을 자신 나름대로 정리하여야 한다. 경험 분해이다. 경험을 통해서 취업역량을 보여 줄 수 있다. 그래야만 자신만의 취업 모델을 설계할 수 있다. 자기소개서에 작성 할려면 이 부분이 선행되어야 한다. 회사에 대한 충성심을 보일 것인지, 아이디어가 많은 창의적인 인재 상을 보일 것인지, 대인 협력 관계가 좋은 공감 능력 인재 상을 보일 것인지를 신중하게 결정한다. 셋째 취업사이트 보는 시간을 매일 시간을 정해두고 투자한다. 졸업 학년 2학기부터 시작하지 말고 1학기부터 시작하는 것이 취업 맥락 파악에 도움이 된다. 그리고 이를 바탕으로 자신만의 취업 과일을 만든다. 온라인과 오프라인 과일을 만든다. 넷째 면접 예상 질문을 이로부터 추출한다.

취업 결정단계에서 교수가 학생 이력서를 검토하여 수정하는 것은 개입의 정도가 지나칠 우려가 항상 존재한다. 이력서와 자기소개서를 누가 작성하는 것인지 갈등이 생기는 경우가 발생한다. 2학년 2학기가 되면 중간시험부터 기말시험에 이르기까지 취업 시기를 계속 확인해야 회사 일정에 맞는 취업 코칭이 가능하다. 면접 대상기업 동향은 취업 정보 센터나 관련 교수에게 연결해주는 것이 좋다. 이 경우도 연결된 곳이 학생에게 무성의하면 학생은 실망하며 신뢰 관계가 무너진다. 과 분위기가 취업을 도와주는 분위기가 되는 것이 바람직하다. 면접 후 통화를 해야 취업담당 교수는 피드백을 활용하여 다른 취업준비생들에게도 관련된 정보를 알려줄 수 있으며 취업역량을 발전시킬 수 있다.

Self 동영상 촬영 시 모니터링은 발음, 속도를 수정 코칭 한다. 선한 이미지를 줄 수 있는 표정연구도 학생에게 코칭 한

다. 이력서 및 자소서는 자신만의 스토리텔링을 가진 것으로 개선하게 코칭 하며, 예상 면접 대비에서 신문 기사 등을 통한 객관적 수치를 제시하도록 코칭 한다. 대상기업 동향에는 기업문화도 포함된다. 중소기업의 경우에는 멀티플레이어 능력을 강조한다. 회사별 자기소개서 차별화를 코칭 한다.



[그림 3] 취업 프로그램

2.4 취업 정보 교류 시스템

취업부서가 주도적 역할 수행을 한다는 의견은 교수집단에서는 19.1 %인 반면, 취업부서에는 3.7%로 나타난다. 취업부서는 교수가 적극적 역할을, 교수들은 취업부서가 더 적극적 역할 수행을 요구한다[4]. 취업부서와 학과 취업 사업에서 중복 사업 검토 및 조율 프로그램이 필요하다.



[그림 4] 취업 정보 교류 시스템

취업담당 교수가 각 과에 있지만, 전임 교수가 겸직을 하여 맡는 경우와 별도의 취업담당 교수인 산학협력중점교수가 맡는 경우가 있다. 교수 개인의 열정에 따라 취업 성과는 다르겠지만, 학과의 모든 전공 교수가 참여하기 전에는 높은 취업 목표 달성은 어렵다. 학교 취업시스템으로는 만족할 수준이 힘들다. 대응하는 학교의 취업본부(취업 컨설턴트), 해당과 전공 교수들, 취업담당 교수, 학과 조교, 졸업생의 열정이 같이 연결되어야 취업 에너지 몰입 효과가 있다. 면접을 보고 회사에 지원하는 과정에서 가장 많이 문의하는 대상은 취업담당 교수이다. 이 경우 작은 도움이지만, 힘이 되어주는 문자나 간단한 전화통화도 학생에게는 큰 힘이 된다.

3. 취업 코칭 모델 운영 사례

3.1 취업역량

교과과정에 대한 만족도와 취업률, 또한 실무에 도움이 되는 프로그램 필요, 교육 질 향상, 강의 평가 점수, 전공학과에 대

한 자부심, 취·창업 교과목 개설, 대학의 대외인지도 수준 등이 취업역량과 상관관계가 있는 것으로 나타날 수도 있으나 관련된 취업역량은 현실에서는 낮다. 이유는 회사는 자체 재교육을 시킨다. 학교 교육을 신뢰 안 한다. 국가 자격증이 많을수록, 면접 기술 과 이력서 작성 프로그램 참여경험이 있는 경우, 졸업 전후 구직활동 경험이 있는 경우가 연관된 취업역량이 높다[6]. 취업지도와 대비하여 취업코칭은 학생들의 자기 주도적 능력을 향상시켜 학생들이 인지하지 못하고 있는 부분을 인지하게 하고 취업 방향을 스스로 알게 한다. 이력서, 자기소개서 면접지도에 앞서서 이력서에 무엇을 쓸 것인가를 질문하여 스스로 생각하게 하여 코칭 하는 것이 취업역량을 키운다. 취업기술을 가르치기 전에 취업 마인드를 가지게 하여 취업 현실 목표에 접근시키는 취업 코칭 전략이 필요하다. 첫째 다른 학생의 성공사례는 취업역량에 마이너스가 되며, 본인 중심으로 축적한 현실적인 취업역량이 플러스가 된다. 둘째 팀웍에서 리더 역할보다 팔로워 역할이 더 중요함을 코칭 한다. 셋째 지원자가 지원하는 회사 조직의 특성에 적합한지를 체크하게 코칭 한다. 예를 들어 농협에서 실시하는 주장 면접은 랜덤으로 봉투를 받고 앞사람이 대답을 시작하면 봉투를 열고 문제를 생각하여 자신의 이야기를 시작한다[7].

취업역량 A 코스는 시간적 여유가 있을 때 차근차근 진행하는 것이고, 시간 마감이나 시간적으로 급할 경우에는 취업역량 B코스를 추천한다. 이 경우 실질적인 도움이 된다.



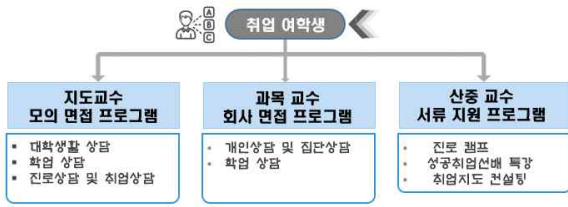
[그림 5] 취업 역량 비교

3.2 취업 코칭 모델



[그림 6] 취업코칭 모델 A

그림6의 취업코칭모델A에서는 현장실습을 지도한 교수와 면접을 추천하여 보게 한 교수는 다르다. 또한 취업 면접지도를 별도로 두 명의 교수가 해주게 된다.



[그림 7] 취업 여학생 모델 B

그림7의 취업 코칭 모델 B에서 모의 면접 시 많은 조언을 한 결과 여학생의 마음이 변해서 취업하는 드문 경우인데, 교수 3명의 도움이 필요하였다. 각 교수의 역할은 서로 다르다. 취업 코칭은 학생 본인도 자신의 내면의 세계로 깊게 들어가서 자신이 원하는 소리를 들어야 한다. 그래야만 진정으로 본인이 원하는 취업을 이룰 수 있다. 즉 취업의 큰 그림을 그릴 수 있다.

3.3 취업 코칭 사례 논의

특정 회사의 취업을 원하면 회사 방문이 필수이다. 2학년 2학기 실습수업을 교수가 맡아야 취업에 직접적인 연관을 가진다. 수업 중간에 학생들과 이야기할 수 있는 틈새 여유가 있다. 정보통신과로 들어오는 취업 의뢰는 비서과 전자과에서 올 수도 있고 역으로도 가능하다. 학점 3.0과 3.5 사이 학생의 취업 코칭 과 학점 2.5와 학점 3.0 미만의 취업 코칭은 다르다. 회사 지원자가 소수일 경우는 문자를 개인화시켜서 보낸다. 평소에 눈여겨보았던 학생들에게 보낸다. 회사에 대한 정보를 학생을 설득하는 브리핑을 보낸다. 회사 지원자가 다수일 경우는 생년월일 잘못 기입 하는 경우, 서류 미비, 마감 후에 지원의 경우 등의 돌발 상황의 경우가 발생한다. 이에 대한 플랜B가 필요하다. 대기업을 많이 지원하지만, 대부분 학생은 직무를 고려하지 않는다. 취업은 신뢰 관계없이 진행하기가 어렵다. 실습수업에서 교수의 강의 만족을 하지 않는 학생이 교수의 취업의뢰를 믿지 않는다. 출석부를 두 개를 만들어서 집 주소와 거리, 개인 관심사를 메모한다. 지각하는 학생의 지각하는 출석시간을 적는 것은 성실성과 연관된다. 대기업을 관심 있는 학생이 대기업을 고교 출석점수를 보는데, 이 부분이 불리하여 고민이 많았으나 다행히도 지원하는 대기업을 출석점수를 고려하지 않았다. 취업 코칭을 하지 않으면 학생 진로가 바뀌어 진다. 학교 안에서 잠깐 마주칠 때 안부를 묻는 것도 나중에 취업과 연결될 수 있다. 학생과의 연결 포인트를 취업담당 교수는 가지고 있어야 한다. 취업 코칭에서 중요한 것이 10이면, 학생의 이야기를 듣는 것

이 8이고 교수의 이야기는 1이고 나머지 1은 취업과제를 주는 것이다. 실습시간에는 쉬는 시간에 학생 취업관련 정보는 친구들에게 알아낼 수 있다. 크로스 체크는 별도 취업설문지를 통해서 한다. 학생의 눈빛이 간절함으로 변할 때 취업 준비 태도가 완성된다.

참고문헌

- [1] 김 언준, 김 화중, 이 구연, “국립대학 공과계열의 학과별 입시경쟁률과 취업률의 연관분석”, 한국통신학회 학술대회논문집, pp. 343-344, 11월, 2014년.
- [2] <https://www.youtube.com/watch?v=jtBZPk5WpqA>
YTN news, 2021.7.20
- [3] 지 계용, 한 진영, “4년제 대학생들의 학년별 취업 준비 행동 비교 연구-C 대학 사례로-”, 한국 디지털 정책학회 논문지, pp 33-41, 2016.
- [4] 윤 미숙, “전문대학 졸업예정자의 취업 행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계”, 서울대학교 대학원 학위논문 (박사), 2017년.
- [5] 이 승구, 이 재경, “한국 대학생의 취업목표에 따른 취업 준비행동 및 첫 직장 만족도 차이”, 진로교육연구, 제21권 제3호, pp. 1-25, 2008년.
- [6] 최 선미, “전문대학생의 취업준비 활동이 취업에 미치는 영향”, 산학기술학회 논문지, Vol. 16 No. 4 pp. 2556-2563, 2015
- [7] <https://blog.naver.com/hamjun92/221399217311>
하반기 지역농협 최종합격 후기, 2018.