

# 대학생이 생각하는 현장실습에 대한 인식 연구

심태은<sup>1</sup>, 양윤정<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>동국대학교 역량개발센터, <sup>2</sup>동국대학교 취업센터

## A Study on the Perception of Field Practice by College Students

Tae Eun Shim<sup>1</sup>, Yun Jung Yang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Center for Career Development Dongguk University

<sup>2</sup>Center for Employment Support Dongguk University

**요약** 본 연구는 현장실습을 가기 전 대학생들이 현장실습을 선택하는 이유에 대해 유형화하고, 그 유형별로 특성을 분석하고자 한다. 그리고 결과를 통해 대학생들의 진로 및 사회진출을 위한 역량개발 지도에 시사점을 주고자 하는데 목적이 있다. 연구목적에 달성하기 위해 Q방법론을 활용하였으며, Q표본은 인터뷰, 문헌조사, 관찰 등을 통해 33개의 진술문으로 구성되어 있다. P표본은 현장실습 참여를 희망하는 대학생 40명으로 구성되어졌다. 분석은 부여된 점수를 진술문 번호순으로 코딩한 후 QUANL 프로그램을 이용하여 Q요인 추출하였다. 연구결과 총4가지의 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. 본 연구결과는 현장실습을 참여하고자 하는 대학생뿐 아니라 대학에서 진로설계 및 취업준비 시 교과 및 비교과활동 설계에 의미 있는 기초자료로 활용되기를 원한다.

**Abstract** This study aimed to categorize and analyze the characteristics of the reasons why college students choose field practice before going to field practice. This study influenced the guidance of college students' career and competency development for social advancement through results. The Q methodology was used, and the Q sample consisted of 33 statements. The P sample consisted of 40 college students wishing to participate in the field practice. The analysis was coded in the order of statement numbers, and Q factors were extracted using the QUANL program. Type 1 was "a type that values social life experience", and type 2 was "a type that values job experience". The third type was "the type that strives for specification", and the fourth type was "the type that considers it a condition for self-growth." This study can be used as meaningful basic data for designing subjects and comparative activities when preparing for career design and employment at universities and college students who want to participate in field practice.

**Keywords** : Field Practice, Q Methodology, Career Design, Social Advancement, Job Experience

---

\*Corresponding Author : Yun Jung Yang(Dongguk Univ.)

email: lemonde@dongguk.edu

Received February 28, 2022

Accepted May 6, 2022

Revised April 4, 2022

Published May 31, 2022

## 1. 서론

교육부가 2021년 발표한 '2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사' 결과에 따르면, 2020년 고등교육기관 졸업자의 전체 취업률은 65.1%수준이며 전년대비 2.0% 감소한 것으로 나타났다[1].

이는 COVID-19 팬데믹 유행과 재확산으로 인하여 경제가 악화되어 취업난은 갈수록 극심해지고 있으며, 이러한 극심한 취업난에 고학력자들이 떠나없이 가혹한 현실로 내몰리는 현실에서 미래에 대한 불안과 회의감에 '중2병'처럼 혼란과 방황을 겪는 대학 2~3학년 학생들이 늘면서 대학가에서는 '대2병'이라는 말이 생겨나고 있다 [2].

한국경제연구원에 의하면 매출액 500대 기업을 대상으로 '2021년 하반기 신규채용 계획'을 조사한 결과, 대기업의 67.8%는 올해 하반기 신규채용 계획을 수립하지 못하거나, 채용하지 않을 것이라고 응답했다. 이는 COVID-19 사태로 인해 국내외 경기 침체가 지속되고 있으며, 이로 인해 채용시장의 한파는 지속될 것이라는 우려가 내포되어 있다는 것을 나타낸다[3].

점차 심화되는 대졸 청년층의 채용 문제를 해결하기 위해서는 국가, 사회뿐만 아니라 청년층을 배출하는 대학의 적극적인 노력이 무엇보다 요구된다. 즉, 이것은 해당 대학이 추구하는 인재상에 맞는 입학생을 유치하고, 취업에 도움이 되는 다양한 대학생활 경험을 제공함으로써 대학 졸업생에게 안정적인 일자리를 갖게 하고, 더불어 대학의 취업률을 높이는 것을 의미한다. 이것이 현재 대학들이 추구하는 대학교육의 핵심적인 목표와 성과라는 것이다[4,5].

이러한 목표를 달성하기 위해 잠코리아에서 2021년 올해 취업에 성공한 신입사원들의 합격스펙 1,022건을 대상으로 항목을 분석한 결과를 참고하였다. 그 결과 졸업 평균평점, 영어점수 보유, 자격증 보유, 해외체류 경험, 인턴십(현장실습) 참여를 기본 스펙으로 가지고 있는 것으로 나타났다[6]. 그리고 좁은 채용문을 뚫기 위하여 '전형별 채용평가'를 조사한 결과 공개채용을 축소하고 수시채용으로 인재를 충원하는 것으로 나타났다. 그 중 전형별 구체적인 평가 계획을 살펴본 결과 서류전형에서는 인턴 등 실무경험 영역이 59.9%로 차지하는 비중이 가장 높았으며 전공 15.1%, 자격증 7.7% 등 순으로 직무관련 요소들이 상위권을 차지했고, 자기소개서에서 직무관련경험이 51%로 1위를 차지했는데 그만큼 인재선발에 있어서 직무에 대한 경험을 중시하는 것을 확인할 수

있었다[7].

즉 취업에서 가장 필요로 하는 요소들 중 직무관련 경험을 쌓고, 전문성을 제고할 수 있는 방법의 하나가 현장실습이라 판단하고 대학교육에서 현장실습을 중시하였다. 여기서 현장실습이란 대학에서 직업세계로 원활하게 이행할 수 있도록 돕는 제도로서, 현장에 갔을 때 자신이 원했던 직업과의 미스매치 문제를 해소하고 노동시장 균형을 유지하도록 대학교육과정과 연계하는 활동을 의미한다[8]. 또한 현장실습은 실무에 능숙한 인력을 확보하는 것이 주요 목적이므로 산학협동 영역으로 구분되고, 운영근거는 고등교육법 제22조, 교육부 고시 「대학생 현장실습학기제 운영규정」에 의해 「표준 현장실습학기제」, 「자율 현장실습학기제」로 개정 운영되고 있다[9]. 특히 「표준 현장실습학기제」는 'Co-op'으로서 현장실습 교과목 체계화 및 표준적 운영절차 마련, 학생 권익보호 강화 및 안전망 등을 포함한 현장실습제도 변화를 시도하고 있다. 이러한 현장실습 제도의 변화는 우수한 인력을 양성하고 양성된 인재의 기업채용에까지 연계되는 현장실습의 선순환 구조를 추구하는 것이며 이를 기반으로 대졸 청년층의 원활한 취업을 돕고자 하는 것이기 때문에 현장실습에 관련된 연구들이 많이 있다.

현장실습에 관한 선행연구들을 살펴보면, 채용 동향에 따라 재학 시기 중 학생들에게 다양한 일 경험의 기회를 제공하여 실무에 바로 적용 가능한 전문 역량을 쌓을 수 있기 때문에 현장실습이 필요하다고 하였다. 또한 현장실습 경험을 통해 진로정체감과 직업소명의식을 향상시킨다고 하였다[10-13]. 그리고 현장실습은 학습한 내용을 현장에 적용하면서 학생이 가진 현재의 능력과 필요한 능력 사이의 차이를 알게 되는 계기가 되어 이 갭을 줄이는데 도움이 된다[14,15]. 그밖에도 현장실습 참여를 통해 진로탐색 역량을 높여주는 역할을 하기 때문에 자기역량을 키우는데도 효과를 보인다고 하였다[16-18]. 그러나 현장실습에 관련된 연구들을 살펴보면 현장실습 교육성과 및 결과물에만 초점을 두고 있는 경향이 있다. 즉, 학생들의 가치관, 역량, 만족도 및 긍정적인 성과를 주기도 하지만, 취업불안 및 스트레스를 주는 부정적인 역할을 하기도 한다는 연구들이 많았다[19-21]. 또한 선행연구들을 살펴보았을 때 연구대상은 현장실습을 참여한 학생들을 중심으로 한 연구들만 있었는데 이는 효과성만을 측정하는 것이므로, 학생요구가 반영되지 않는 것으로 판단되었다. 그래서 본 연구에서는 현장실습 참여자가 아닌 예비 현장실습 참여자들이 현장실습에 대해 어떻게 인식하고 있는지 요구도를 파악하고자 하였다.

이에 본 연구의 목적은 첫째, 대학생들이 현장실습에 참여하고자 하는 이유를 인식 유형으로 살펴보고 둘째, 예비 현장실습 참가자들의 인식 유형별 특성 및 시사점이 무엇인지를 탐색하는데 있다.

이는 현장실습에 참여하기 전 현장실습에 대하여 어떠한 태도를 보이는지 파악하고 이를 유형화하여 참여대상자들의 심리적 태도를 보다 구체적으로 이해하기 위함이다. 그리고 결과를 통하여 대학생들의 진로 및 사회진출을 위한 역량개발 지도에 시사점을 주고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 Q 표본(Q sample) 구성

본 연구의 목적은 대학생이 현장실습 프로그램에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 대한 주관적 구조를 밝히는데 있다. 그리고 대학생들의 현장실습 프로그램에 대한 유형별 주관적 구조를 밝히는데 유용하다고 평가받는 Q방법론을 활용하였다. Q방법론은 주관성 경향이나 가치관에 대한 정량화를 통하여 가치유형을 분석한 방법론이다. 이 연구과정은 Q표본을 구성하고, P표본에 의한 Q분류를 거쳐서 결과를 분석 및 해석한다. 이러한 과정을 거쳐 개인의 주관성과 인식의 유형화를 확인할 수 있고 주제에 대한 개인의 인식을 명확하게 알 수 있으며, 또한 개인의 주관적 관점을 유형화하기 때문에 양적인 접근과 질적인 접근을 병합하는 방법으로 활용한다[22-24].

Q표본은 인터뷰, 문헌조사, 관찰 등을 통해 수집하였다. 맨 처음 현장실습에 관한 문헌 및 선행연구를 참고하여 46개의 문항을 만들었고, 현장실습을 다녀온 학생 6명, 현장실습 업무 담당자 2명, 취업상담사 2명에게 “현장실습이 무엇이라고 생각하는가”, “현장실습을 하는 이유는 무엇인가”, “현장실습을 통해서 배울 수 있는 것은 무엇이라고 생각하는가”, “현장실습 참여의 부정적 요인은 무엇인가” 라는 비구조화된 개방형 질문을 사용하여 그들의 생각에 대한 진술내용을 얻었다. 그 결과 총83개의 문항으로 Q표본을 도출하게 되었다.

그리고 현장실습을 다녀온 학생 6명을 대상으로 표적 집단인터뷰(FGI : Focus group interview)를 추가로 실시한 후 가장 현장실습에 대한 생각으로 중요시 되는 문항들을 도출하여 Q표본을 1차로 52개의 문항으로 정리하였고, 여러 차례 비교하고 분류하는 검토과정을 거쳤다. 연구에서의 주제가 유사하거나 상반되는 문항, 진술문끼리 겹치는 문항이 있는지, 이해하기 편한지, 진술

문의 중요도와 내용타당도 등 연구목적에 고려하여 전문가 5명의 검토과정을 거쳐서 <Table 1>과 같이 Q표본 33문항을 확정하였다.

Table 1. Q sample

No.	Q Statements
1	Field Practice increases the probability of employment.
2	Field Practice is an experience version of work life.
3	Field Practice is for job experience.
4	Field Practice is an opportunity to grow me.
5	Field Practice can learn interpersonal skills.
6	Field Practice can cultivate time management capabilities.
7	Through the Field Practice experience, you can know the feelings of office workers.
8	Field Practice is helpful in writing self-introductions and interviews.
9	Field Practice is a warm-up in social life.
10	Field Practice requires passion pay.
11	Field Practice is the starting point of my career.
12	Field Practice can strengthen motivation for study.
13	Field Practice can obtain a career certificate.
14	Field Practice is conducted for career exploration.
15	Field Practice is a means of obtaining credits.
16	Field Practice gives you an opportunity to think about work-label.
17	Field Practice is to learn from what others do.
18	Field Practice can learn to negotiate.
19	Field Practice expands job opportunities.
20	I have thought of Field Practice because of people around me.
21	Field Practice is the process of determining whether the task I choose is suitable for me.
22	Field Practice is conducted for economic reasons.
23	Field Practice is one of the specifications.
24	Field Practice companies cannot go everywhere I want.
25	Field Practice is a direct experience in the field.
26	Field Practice can learn teamwork.
27	Field Practice is a mentoring process with corporate practitioners.
28	Field Practice is essential if you want to get a job.
29	Field Practice can learn work skills.
30	Field Practice can develop confidence.
31	Field Practice can learn leadership.
32	The name value of a company can be known through Field Practice.
33	Field Practice can strengthen job competitiveness.

### 2.2 P 표본

Q방법론에서는 P표본(P sample)의 선정에 있어서 보편적인 사고가 전제되어야 하고, Q방법론을 이용한 포괄적 연구의 경우에는 30명~50명 정도의 표본수를 설정한다고 하였다[23].

그래서 본 연구에서는 현장실습을 가기 전 학생들의 인식조사를 실시하고 그에 맞는 사전교육 및 제도를 준비하고자 현장실습을 희망하는 학생들을 대상으로 P표본을 모집하고자 하였다. 그리고 무작위로 현장실습을 희망하는 학생들을 모집하기 위해 현장실습지원센터, 취업

센터, 역량개발센터를 방문한 학생들 중 현장실습에 대한 인식조사 참여가 가능한 학생 43명을 모집하게 되었다. 그리고 자료를 수집하기 전 연구의 필요성과 목적, 절차에 대하여 상세히 설명하여 이해와 공감을 획득한 학생 40명에게 참여 의사를 받고 진행하기로 하였다. 자료 수집과 개별 인터뷰 중 불편함을 느끼거나 응답하기 어려운 경우 즉시 인터뷰를 중단할 수 있음을 설명하였다. 이를 토대로 참여의사를 밝힌 40명의 학생들에게 Q-Sorting을 실시하였다. 그 결과 성별로는 남자 14명, 여자 26명으로 구성되었다. 계열별로는 인문사회 23명, 자연계열 8명, 공학계열 6명, 예체능계열 3명의 학생들이 응답한 것으로 나타났다.

### 2.3 Q분류 및 자료 분석

33개의 Q표본 분포도에 기록된 진술문 번호를 확인하고 가장 부정하는 문항을 1점으로 시작하여 순차적으로 부여하고 가장 동의하는 문항의 경우 9점을 주어 점수화 하였다. 부여된 점수를 진술문 번호순으로 코딩한 후 컴퓨터에 입력하였다.

분석을 위해 PC용 QUANL 프로그램을 이용하였으며, Q 요인 추출을 위한 방법으로 주성분 분석(Principal Component Analysis)이 사용되었다. 아이겐 값(Eigen Value) 1.000이상을 기준으로 각 요인을 산출하고, 적합한 문항을 선정하기 위해 Z-score를 활용하였다. 그 결과 <Table 2>과 같이 4가지 유형이 생성되었다. 각 유형의 아이겐 값은 각각 1유형이 15.2365, 2유형이 2.2934, 3유형이 2.1864, 4유형이 1.6255이며, 누적 변량은 .5335로 나타났다.

Table 2. Variance Analysis

Contents/Type	I	II	III	IV
CHOSEN EIGENVALUES	15.2365	2.2934	2.1864	1.6255
TOTAL VARIANCE	.3309	.0573	.0547	.0406
CUMULATIVE	.3309	.4382	.4929	.5335
SOLUTION VARIANCE	.7139	.1075	.1024	.0762
CUMULATIVE	.7139	.8214	.9233	1.0000

그리고 각 유형에서 가중치가 높은 대상자를 중심으로 가장 동의하거나 가장 부정하는 문항을 선택한 이유에 대한 면담한 자료와 일반적 특성에 대해 분석하고 유형별 특성을 함축하여 명명하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 인자가중치

현장실습에 대한 인식유형을 구분하기 위하여 인자가중치를 살펴보았다. 이는 <Table3>와 같다. 유형 1(N=13)은 P=28이 1.9216, 유형2(N=8)는 P=3이 1.2749, 유형3(N=13)은 P=4가 1.5312, 유형4(N=6)는 P=31이 1.1243으로 가장 높게 나타났다.

Table 3. The P sample weight

OVAR	WEIGHT	SEX	OVAR	WEIGHT	SEX
Type 1(N=13)			Type 2(N=8)		
P=1	.7172	male	P=3	1.2749	male
P=2	.2484	female	P=7	.9971	male
P=9	1.6101	female	P=8	.5826	female
P=10	.8861	male	P=16	.6207	female
P=15	.9121	male	P=18	1.2373	female
P=17	.8378	female	P=22	1.0196	female
P=27	.7490	female	P=25	.5127	female
P=28	1.9216	male	P=37	1.1971	male
P=30	.7584	female			
P=32	1.0060	male			
P=33	.9615	male			
P=34	.8237	female			
P=36	.9195	female			
Type 3(N=13)			Type 4(N=6)		
P=4	1.5312	female	P=5	.4721	male
P=6	.7755	female	P=11	.6584	male
P=13	.7958	female	P=12	.5538	female
P=14	1.0478	female	P=23	.4205	female
P=19	.8859	female	P=31	1.1243	female
P=20	.9045	female	P=39	.8681	female
P=21	.6019	female			
P=24	1.2033	male			
P=26	.4474	female			
P=29	.6304	female			
P=35	.7100	male			
P=38	1.3244	female			
P=40	.5534	male			

### 3.2 유형1 : 사회생활 경험을 중시하는 유형

유형1은 사회진출 전 학교에서 직무에 대한 것은 이론적으로 습득하더라도, 조직생활에서 발생하는 문제는 해결하기 어렵다고 생각하고 있었다. 만약 문제가 발생하더라도 어떻게 대처해야 할지 미리 경험을 중시하는 모습을 나타내어, “사회생활 경험을 중시하는 유형”이라 명명하였다.

유형1의 경우 Q2에서 '현장실습은 직장 생활의 체험판이다(Z=2.10)'와 Q33에서 '현장실습은 취업경쟁력을 강화시킬 수 있다(Z=1.39)'에서 가장 강한 동의를 보였는데, 반면에 가장 강한 비동의한 항목으로는 Q22에서 '경제적 이유로 현장실습을 한다(Z=-1.82)'라고 이야기 하였다.

유형1 중 인자가중치가 가장 높게 나온 P=28(1.9216)

의 경우 Q2를 선택한 이유는 "어떠한 종류의 일이든 실제 체험해보는 것과 말로만 듣는 것은 큰 차이가 있다고 생각한다. 현장실습은 새로운 환경에서 가장 기본적인 것들부터 배워나가면서 어떤 것이 맞고 틀린지 배워 나갈 수 있기 때문에 성장의 기회가 된다고 생각합니다. 또한 희망분야와 전혀 다른 곳에서 현장실습을 했다 하더라도 직장 생활의 체험, 사회생활 경험 등이 나를 성장시

Table 4. The Statements of Type 1 and Z-score(More than 1.00)

No.	Q Statements	Z-score		
2	Field Practice is an experience version of work life.	2.10		
33	Field Practice can strengthen job competitiveness.	1.39		
8	Field Practice is helpful in writing self-introductions and interviews.	1.20		
3	Field Practice is for job experience.	1.12		
9	Field Practice is a warm-up in social life.	1.07		
1	Field Practice increases the probability of employment.	1.03		
7	Through the Field Practice experience, you can know the feelings of office workers.	1.00		
18	Field Practice can learn to negotiate.	-1.14		
10	Field Practice requires passion pay.	-1.26		
12	Field Practice can strengthen motivation for study.	-1.27		
31	Field Practice can learn leadership.	-1.43		
15	Field Practice is a means of obtaining credits.	-1.47		
14	Field Practice is conducted for career exploration.	-1.69		
22	Field Practice is conducted for economic reasons.	-1.82		
No.	Q Statements	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
7	Through the Field Practice experience, you can know the feelings of office workers.	1.001	-.802	1.803
2	Field Practice is an experience version of work life.	2.102	.785	1.317
12	Field Practice can strengthen motivation for study.	-1.271	-.241	-1.030
21	Field Practice is the process of determining whether the task I choose is suitable for me.	.111	1.373	-1.262
14	Field Practice is conducted for career exploration.	-1.690	.202	-1.891

Table 5. The Statements of Type 2 and Z-score(More than 1.00)

No.	Q Statements	Z-score		
21	Field Practice is the process of determining whether the task I choose is suitable for me.	2.05		
4	Field Practice is an opportunity to grow me.	1.51		
2	Field Practice is an experience version of work life.	1.48		
1	Field Practice increases the probability of employment.	1.24		
19	Field Practice expands job opportunities.	1.24		
3	Field Practice is for job experience.	1.21		
14	Field Practice is conducted for career exploration.	1.10		
10	Field Practice requires passion pay.	-1.03		
22	Field Practice is conducted for economic reasons.	-1.15		
18	Field Practice can learn to negotiate.	-1.24		
28	Field Practice is essential if you want to get a job.	-1.36		
15	Field Practice is a means of obtaining credits.	-2.14		
No.	Q Statements	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
14	Field Practice is conducted for career exploration.	1.096	-.727	1.823
12	Field Practice can strengthen motivation for study.	.551	-.849	1.399
21	Field Practice is the process of determining whether the task I choose is suitable for me.	2.047	.728	1.319
33	Field Practice can strengthen job competitiveness.	.147	1.179	-1.032
11	Field Practice is the starting point of my career.	-.548	.619	-1.167
28	Field Practice is essential if you want to get a job.	-1.356	-.151	-1.205
25	Field Practice is a direct experience in the field.	-.165	-1.130	-1.296

킬 수 있다고 생각한다.”라고 표현하였다.

P=9(1.6101)의 경우도 “현장실습은 회사 생활과 직무에 대한 경험을 미리 체험할 수 있다. 더욱 중요한 것은 취업을 하게 되면 어떤 업무를 맡게 되고, 어떤 식으로 업무를 처리해 나가야 하는지에 대해 알 수 있어 업무에 대한 작업 스킬 등을 배워볼 수 있다. 무엇보다 학교를 벗어나 회사란 곳에서는 사람들을 상대할 때 어떻게 해야 하는지에 대해 알 수 있으며, 실수했을 때 어떻게 대처해야 하는지 알 수 있다”라고 표현하면서 현장실습을 통해 사회생활을 미리 체험하고, 취업 후 문제가 발생하였을 때 경험을 바탕으로 빠르게 해결할 수 있는 능력을 갖추게 될 것이라고 생각하고 있었다.

유형 1에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문을 살펴보면 Q7 ‘현장실습 경험을 통해 직장인의 마음을 알 수 있다(d=1.803)’이고, 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q14 ‘진로탐색을 위해 인턴십을 한다(d=-1.891)’이다.

이들은 현장실습이라는 간접경험을 통해 취업의 확률을 높일 수 있으며, 현직자와의 대화로 자신의 문제를 발견하고 해결하는데 많은 도움이 될 것으로 생각하고 있었다. 그리고 예비 직장인이라는 경험을 할 수 있어 자신이 진짜 원하는 것이 무엇인지 선택할 수 있는 기회가 많아질 것이라는 생각을 가지고 있었다.

### 3.3 유형2 : 직무경험을 중시하는 유형

유형 2는 현장실습을 통해 근로조건 뿐 아니라 자신의 능력과 적성에 맞는 직장인지를 미리 경험하고 이를 통해 직업과 직무에 대해 탐색할 수 있는 중요한 기회로 생각하기 때문에 ‘직무경험을 중시하는 유형’이라고 명명하였다.

자세히 살펴보면 Q21에서 ‘현장실습은 내가 선택한 업무가 나에게 적합한지 판단하는 과정이다(Z=2.05)’와 Q4는 ‘현장실습은 나를 성장시킬 수 있는 기회다(Z=1.51)’ 순으로 가장 강한 동의를 보였는데, 반면에 가장 강한 비동의한 항목으로는 ‘현장실습은 학점이수를 위한 수단이다(Z =-2.14)’로 나타났다.

학생들의 의견을 들어보면 P=3(1.2749)은 “현장실습을 하면서 이 일이 내게 적합하지 판단하기 용이한 거 같다. 만약 내가 개발자로서 일하고 싶어서 현장실습 프로그램을 통해 회사에 들어가 개발 업무를 맡았다 가정해보자. 만약에 내 적성에 맞는 업무면 현장실습을 통해 내 역량을 끌어올릴 수 있는 절호의 기회 일 것이다. 맞지 않다고 생각하면 내 진로에 대해 다시 고민해 볼 수 있는 시간이 될 수 있을 거라 생각한다.”고 하였다.

P=18(1.2373)의 경우도 “현장실습은 실무를 직접 경

험해볼 수 있는 기회이다. 내가 학생신분으로 막연히 취업하고자 하는 분야의 현장실습을 함으로써, 내가 선택한 업무가 정확히 어떤 일을 하는지를 간접적으로 학습할 수 있다. 또한, 현장실습을 끝내고 관련 업무에 관해 어떤 준비와 공부가 필요할지에 대해서 점검해볼 수 있는 기회이다. 그래서 현장실습은 내가 선택한 업무가 나에게 적합한지 판단하는 과정이라고 생각한다.”고 의견을 제시하면서 자신이 선택한 직무가 옳은 선택인지를 확인받고자 하는 생각들이 많았다.

유형2에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문을 살펴보면 Q14는 ‘진로탐색을 위해 현장실습을 한다(d=1.823)’이고 가장 차이가 큰 부정 진술문은 Q25로 ‘현장실습은 현업의 직접적 경험이다(d=-1.296)’이다. 이들은 흥미와 적성에 맞는 직무를 찾아 경험을 하는 것을 중시하는 유형이었다.

유형1과 유형2의 차이점이 있다. 유형1은 자신의 직무가 맞지 않더라고 현장실습 경험을 통해 새로운 것을 찾을 수 있다고 생각하지만, 유형2는 현장실습 경험이 자신이 정말 원하는 기업 및 직무가 무엇인지를 설계하고 결정하는데 영향을 준다고 생각하고 있었다. 그리고 현장실습을 통해 교육과정에서 배우지 못한 직무 스킬 습득에 큰 도움을 받을 수 있을 것이라 생각하고 있었다.

### 3.4 유형3 : 스펙을 위해 노력하는 유형

유형 3은 취업을 하기 위해서는 기본적으로 갖추어야 할 스펙이 있다고 생각하고 있었다. 이때 자신의 적성이나 흥미를 고려하지 않고, 오직 이력서를 쓰기 위한 수단으로 현장실습을 참여한다고 하여 ‘스펙을 위해 노력하는 유형’으로 명명하였다.

유형3을 살펴보았을 때 Q23에서 ‘현장실습은 스펙의 하나이다(Z=2.00)’와 Q1에서 ‘현장실습은 취업의 확률을 높인다(Z=1.54)’에서 강한 동의를 보였는데, 반면에 Q15에서 ‘현장실습은 학점이수를 위한 수단이다(Z=-1.92)’에서 비동의로 결과가 나타났다.

이 유형에서 인자가중치가 가장 높게 나온 P=4(1.5312)의 의견을 들었을 때 “취업을 위해 현장실습을 하기 때문에, 현장실습 역시 스펙 중 하나라고 볼 수 있다. 그리고 크고 유명한 회사를 선호하는 학생이 많다. 왜냐하면, 진로가 바뀌더라도 유명 기업에서 현장실습을 한 것은 좋은 스펙이 되기 때문이다. 그리고 자기소개서를 쓸 때, 현장실습의 경험을 예시로 쓰는 학생이 많기 때문에 현장실습은 취업을 위한 스펙이라고 생각한다.”라고 말했다.

P=14(1.0478)도 “현재 사람들은 현장실습을 스펙의 필수 요소로 받아들이고 있고, 이 때문에 취업을 준비하는 대부분의 사람들은 이미 다양한 현장실습 경력을 쌓고 있다. 또한, 취업상담을 할 때에도 현장실습이 없다면 불리한 요소로 작용할 수 있다는 말을 들을 정도로 현장실습은 스펙의 하나로 자리 잡았다고 생각한다. 특히 검증된 인재를 선호하는 기업의 입장에 맞추기 위해서는 현장실습 경력이 당연히 준비되어 있어야 한다고 생각한다.”는 의견 때문에 현장실습을 스펙의 하나로 생각하고 있었다.

유형 3에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정진술문을 살펴보면 Q24 ‘현장실습은 스펙의 하나이다

(d=1.180)’이고, 가장 차이가 큰 부정진술문은 Q=30 ‘현장실습은 자신감을 개발할 수 있다(d=-1.215)’이다. 이 유형은 기업에서 아무것도 모르는 학생들보다 현장실습을 통해 관련 분야에서 유경험한 사람을 선호하는 것과 연결된다. 또한 취업자 스펙을 살펴보았을 때 이력서에 현장실습 참여사항이 기재되어 있으면 합격률이 올라간다는 의견 때문에 무조건적으로 이력서에 한줄을 쓰기 위해 현장실습을 선택해야 한다고 생각하고 있었다.

3.5 유형4 : 자기성장을 위한 조건으로 생각하는 유형

유형4는 현장실습을 자기역량을 키우기 위한 조건, 나를 변화시키고 업그레йд 하기 위한 조건이라는 모습을

Table 6. The Statements of Type 3 and Z-score(More than 1.00)

No.	Q Statements	Z-score		
23	Field Practice is one of the specifications.	2.00		
1	Field Practice increases the probability of employment.	1.54		
8	Field Practice is helpful in writing self-introductions and interviews.	1.49		
19	Field Practice expands job opportunities.	1.33		
33	Field Practice can strengthen job competitiveness.	1.25		
11	Field Practice is the starting point of my career.	1.01		
6	Field Practice can cultivate time management capabilities.	-1.09		
18	Field Practice can learn to negotiate.	-1.20		
10	Field Practice requires passion pay.	-1.23		
31	Field Practice can learn leadership.	-1.25		
30	Field Practice can develop confidence.	-1.26		
22	Field Practice is conducted for economic reasons.	-1.89		
15	Field Practice is a means of obtaining credits.	-1.92		
No.	Q Statements	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
23	Field Practice is one of the specifications.	1.996	.816	1.180
1	Field Practice increases the probability of employment.	1.544	.454	1.091
30	Field Practice can develop confidence.	-1.256	-.042	-1.215

Table 7. The Statements of Type 4 and Z-score(More than 1.00)

No.	Q Statements	Z-score		
25	Field Practice is a direct experience in the field.	2.16		
11	Field Practice is the starting point of my career.	1.30		
21	Field Practice is the process of determining whether the task I choose is suitable for me.	1.28		
4	Field Practice is an opportunity to grow me.	1.18		
23	Field Practice is one of the specifications.	1.00		
12	Field Practice can strengthen motivation for study.	-1.01		
10	Field Practice requires passion pay.	-1.22		
7	Through the Field Practice experience, you can know the feelings of office workers.	-1.23		
17	Field Practice is to learn from what others do.	-1.38		
6	Field Practice can cultivate time management capabilities.	-1.45		
15	Field Practice is a means of obtaining credits.	-1.69		
22	Field Practice is conducted for economic reasons.	-2.28		
No.	Q Statements	z-score	AVERAGE Z	DIFF.
25	Field Practice is a direct experience in the field.	2.164	.354	1.810
31	Field Practice can learn leadership.	.314	-1.219	1.533
30	Field Practice can develop confidence.	.664	-.682	1.346
11	Field Practice is the starting point of my career.	1.303	.002	1.301
26	Field Practice can learn teamwork.	.534	-.485	1.019
7	Through the Field Practice experience, you can know the feelings of office workers.	-1.235	-.057	-1.178
19	Field Practice expands job opportunities.	-.142	1.103	-1.245
1	Field Practice increases the probability of employment.	-.915	1.273	-2.188

보여 '자기성장을 위한 조건으로 생각하는 유형'으로 명명하였다.

자세히 살펴보면 Q25에서 '현장실습은 현업의 직접적 경험이다(Z=2.16)'와 Q11의 '현장실습은 내 경력의 시발점이다'에서 강한 동의를 보였다. 반면에 가장 강한 비동의한 항목으로는 Q22에서 '경제적 이유로 현장실습을 한다(Z=-2.28)'였다.

학생들의 의견들을 살펴보았을 때 P=39(.8681)는 "현장실습을 통해 나의 강점과 약점을 파악하고, 약점을 보완시켜 발전할 수 있는 기회가 되기 때문에 이 기회는 끝나의 성장이라고 할 수 있다. 현장실습을 하는 가장 큰 이유는 나의 능력을 발전시키기 위해, 나를 성장시켜 경쟁력 있는 사람으로 거듭나기 위한 것으로 생각한다."고 하였다.

P=31(1.1243)은 "현장실습을 통해 내가 선택한 업무를 해보면서 이 업무가 나와 맞는지, 내가 하고자 했던 업무가 이렇게 진행되었는지 그 과정들을 알 수 있게 되는 기회가 될 것이다"라고 이야기 하였다.

유형4에서 타 유형 평균과 차이가 가장 큰 긍정 진술문을 살펴보면 Q25 '현장실습은 현업의 직접적 경험이다(d=1.810)'이고, 가장 부정적인 진술문은 Q1로 '현장실습은 취업의 확률을 높인다(d=-2.188)'이다.

이 유형은 현장실습 경험이 자신을 성장시킬 수 있는 기회라 생각하며, 현장실습이 사회에서 필요한 소프트웨어 스킬(대인관계, 커뮤니케이션, 협상, 팀워크 등)을 습득하는데 영향력을 준다고 하였다. 즉 자신의 성장을 위해 아무리 이론적으로 완벽하다고 하더라도, 현장에서 직접 경험해 보는 것만큼 확실할 것은 없다고 생각하는 유형이었다.

#### 4. 결론 및 제언

본 연구는 예비 현장실습 참여자들을 대상으로 현장실습에 대한 인식을 조사하였다. 그 결과 4개의 유형이 도출되었으며, 유형은 다음과 같이 각 특성에 따라 명명하였다. 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 유형으로 분석되었다.

그리고 P표본에 속한 응답자의 유형별 진술문을 바탕으로 각각 유형의 특성을 분석한 결과 유형1은 "사회생활 경험을 중시하는 유형"으로서 현장실습이 취업에 도

움이 될 것이라는 기대와 달리 실제 참여 후에는 오히려 사회 및 조직생활에 대한 경험을 쌓는데 더 도움이 된다고 인식하였으며[25], 사회생활 중 직무경험보다 인간관계, 직장 선배들과의 관계 등을 경험하면서 대인관계능력을 향상시킬 수 있는 기회가 되었다는 긍정적인 결과를 얻은 것으로 나타났다[26,27]. 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[28,29]. 그러나 단기 현장체험에 참여한 학생들의 경우 사람들과의 관계 때문에 스트레스 요인도 높아지는데 이에 대한 대처 방법은 학교에서 가르쳐주지 않기 때문에 현장실습을 통해 배운다고 하였다. 그리고 짧은 기간 동안 현장실습을 하는 경우 정확한 직무 파악이 어렵고, 사람들과의 원활한 관계를 위한 소프트스킬 습득도 어렵다고 하였으므로 이에 보완책 마련이 필요 할 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 학교현장실습이 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[25,30,31]. 그밖에도 전공과 관련 있는 일자리를 경험한 학생의 경우 첫 일자리의 진입이 빠르고, 직무만족도도 높은 것으로 나타났다[32]. 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 전공교육과정이 실무 중심으로 운영되었으면 더욱 좋을 것이라는 현장실습 후기 등이 많이 있다. 즉 직무경험을 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, 어학능력, 토익, 자격증, 수상경력, 현장실습(인턴), 봉사 등 서류상의 기록처럼 중시하는 경향을 보였다. 학생들은 인턴, 수습생, 교육생, 아

르바이트생 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[33,34]. 또한 현장실습은 구직요건(SPEC) 중 하나로서 취업결정 요인 중 하나이며, 이는 기업 입사 시 초봉에도 영향을 미친다고 생각하는 경우가 많기 때문에 현장실습을 한다고 하였다[35-37]. 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 매칭 되었을 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 있다는 선행연구와 연결되었다[38-40]. 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.

이와 같은 현장실습을 바라보는 시선을 중심으로 제언을 하자면 다음과 같다. 본 연구는 현장실습을 경험하지 않은 학생들을 대상으로 진행되었고, Q방법론의 특성상 많지 않은 참여인원으로 P표집을 진행하였다. 따라서 본 연구에서 유형화된 분류의 특성은 연구 참여자들의 개인적인 특성이나 주관성이 반영되었다는 것을 고려하여, 유형별 특성에 따라 현장실습을 참여하고자 하는 전교생을 대상으로 요구도 조사를 확대해야 할 것이다. 그리고 COVID-19라는 전염병의 장기화로 취업준비에 대한 불안이 확대되고 있는데, 불안을 줄이기 위하여 대학에서는 현장실습에 참여하는 학생들을 대상으로 막연하게 혹은 단순하게 구직을 위해서가 아니라 자신의 능력과 적성에 적합한 직장에 취업할 수 있도록 방향을 제시할 수 있는 유용한 자료로 폭넓게 활용될 수 있었으면 한다.

## References

- [1] Ministry of Education News, "The results of the 2020 Employment Statistics for Graduates of Higher Education Institutions are released", 2021. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&boardSeq=90188&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>
- [2] M, J. Kim, "The Present and Future Prospects of the University in the On-tact Era", *Journal of Criticism & Theory*, Vol.26 No.2, pp.31-53. 2021. <http://dx.doi.org/10.19116/theory.2021.26.2.31>
- [3] Korea Economic Research Institute News, "Seven out of 10 large companies (67.8%), no new recruitment or no plans have been made in the second half of the year", 2021. [http://www.keri.org/web/www/news\\_02?p\\_p\\_id=EXT\\_BBS&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=1&EXT\\_BBS\\_struts\\_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview\\_message&EXT\\_BBS\\_sCategory=&EXT\\_BBS\\_sKeyType=&EXT\\_BBS\\_sKeyword=&EXT\\_BBS\\_curPage=6&EXT\\_BBS\\_optKeyType1=&EXT\\_BBS\\_optKeyType2=&EXT\\_BBS\\_optKeyword1=&EXT\\_BBS\\_optKeyword2=&EXT\\_BBS\\_slayoutId=0&EXT\\_BBS\\_messageId=356237](http://www.keri.org/web/www/news_02?p_p_id=EXT_BBS&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&EXT_BBS_struts_action=%2Fext%2Fbbs%2Fview_message&EXT_BBS_sCategory=&EXT_BBS_sKeyType=&EXT_BBS_sKeyword=&EXT_BBS_curPage=6&EXT_BBS_optKeyType1=&EXT_BBS_optKeyType2=&EXT_BBS_optKeyword1=&EXT_BBS_optKeyword2=&EXT_BBS_slayoutId=0&EXT_BBS_messageId=356237)
- [4] M. K. Lee, H. W. Kim, "The effect of employment preparation activities influencing on the decent job of college graduates", *The Journal of Employment and Career*, Vol.5 No.4, pp.115-138. 2015. DOI : <https://doi.org/10.35273/JEC.2015.5.4.005>
- [5] S. K. Kim, "The effects of the college admitted type of students on the college life experience and the employment", *The Journal of Employment and Career*, Vol. 6, No. 3, pp.1-20. 2016. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART02149776>
- [6] Jobkorea news, "This year's new employee acceptance specification is "second language skill" and "volunteer experience", 2021. [https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/View?News\\_No=19355&schCtrg=120001&Page=2](https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/View?News_No=19355&schCtrg=120001&Page=2)
- [7] Saramin news, "The key to hiring in the second half of this year is "job suitability" appeal", 2021. [https://www.saramin.co.kr/zf\\_user/help/live/view?idx=108410&list\\_idx=4&listType=news&category=10&keyword=&menu=1&page=1](https://www.saramin.co.kr/zf_user/help/live/view?idx=108410&list_idx=4&listType=news&category=10&keyword=&menu=1&page=1)
- [8] M. H. Jang, D. Y. Jung, " A Case Study of the Development of the IPP(Industrial Professional Practice) Program based on NCS", *The Journal of Vocational Education Research*, Vol.35 No.3, pp.1-26. 2016. UCI: [G704-000975.2016.35.3.009](https://nrs.ksre.or.kr/doi/10.33907/2016.35.3.009)
- [9] Ministry of Education, Regulations for the operation of the field training semester system for college students(2021), Ministry of Education's notification

- No.2021-19  
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardId=337&boardSeq=84949&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=4&s=moe&m=0303&opType=N>
- [10] S. H. Cho, M. H. Jang, E. S. Hong, "The Relationship between Variables related to Long-term Field Practice and Employability of University Students", *The Journal of Vocational Education Research*, Vol.38 No.6, pp.23-46. 2019.  
 DOI : <https://doi.org/10.37210/JVER.2019.38.6.23>
- [11] O. B. Park, H. Im, "The Study on testing Effectiveness of Police Science Field training Program", *The Journal of Korean Public Security Administration*, Vol.16 No.2, pp.27-48. 2019.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artild=ARTO02501608>
- [12] H. S. Nam, M. S. Yoo, A Study on the Effectiveness of Industry Professional Practice(IPP) Program: Focusing on the Key Competencies of K-University, *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.25, No.3, pp. 129-157, 2018.  
<http://dx.doi.org/10.21509/KJYS.2018.03.25.3.129>
- [13] M. N. Lee, J. W. Yoo, The Effect of Field Experience on Job Competency and Career Insight for Students in a College of Natural Sciences, *The Journal of Career Education Research*, Vol. 32 No. 1, pp. 99-118, 2019.  
 DOI : <https://doi.org/10.32341/JCER.2019.03.32.1.99>
- [14] T. H. Kim, "A study on the Curriculum Development for Culinary Arts Program in 2 year college -Focused on Hotel Line Cook Entry Level Position", *The Graduate School of Kyunghee University*, A Doctoral Dissertation, 2015.
- [15] T. H. Kim, "A Review on 2 year college field practice plans in the Post-Corona era in terms of applying Edutech" *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, Vol.24 No.6, pp.181-206. 2021.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artild=ARTO02798408>
- [16] J. W. Nam, Y. K. Choi, The Effect of Field Practice of College Students on Career Search: Moderating Effect of Enterprising,, *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.10 No.5, pp.101-110. 2022.  
 DOI : <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.05.101>
- [17] C. R. Joo, K. H. Song, G. H. Lee, The effects of satisfaction of the NCS curriculum on career exploration behavior intention among high school students majoring in tourism, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.32 No.2, pp.55-67. 2018.  
 DOI: <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2018.03.32.3.55>
- [18] M. J. Kwon, A Study on the Reflection and Teaching Efficacy of Pre-Service PE Teachers through the Community-Connected Observational Practice, *Korean Journal of Sport Pedagogy*, Vol.26 No.3, pp.89-110. 2019.  
 DOI : <https://doi.org/10.21812/kisp.2019.07.26.3.89>
- [19] G. H. Son, J. S. Park, A Study on Field Education Experiences for Social Welfare Practicum of Cyber University Students, *Korean Journal of Social Welfare Education*, Vol.51, pp.1-30. 2020.  
<http://dx.doi.org/10.31409/KJSWE.2020.51.1>
- [20] J. H. Bae, H. S. Kim, J. S. Ahan, A Study on Difficulties and Coping that Students Experienced in their Social Work Field Practicum, *Journal of Community Welfare*, Vol.48, pp.1-43. 2014.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artild=ARTO01856832>
- [21] Y. A. Ju, A Study on the Stress and Coping of Social Work Practice-focus on the junior college training student, Sangji University Master's Degree, 2007.
- [22] Watts, S., & Stenner, P., "Doing Q methodology: theory, method and interpretation", *Qualitative research in psychology*, Vol.2 No.1, pp.67-91. 2005.  
<https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/book/doing-q-methodological-research>
- [23] B.O. Kil, S. H. Lee, S. Y. Lee, H. J. J(2020), Understanding and Application of Q Methodology, Chungnam National University Publishing and Cultural Center : Daejeon
- [24] H. G. Kim. (2008). Q Methodology: Philosophy, Theories, Analysis, and Application. Communication Books: Seoul
- [25] K. I. Khoe, W. S. Sul, "A Study on Improvement Policies through Diagnosing Current Status of Industry-Academy Internship Programs by Using CIPP Model", *Korean Management Consulting Review*, Vol.18, No.4, pp.235-246, 2018.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artild=ARTO02408401>
- [26] S. H. Baek, "The Effects of experience of Extracurricular Programs on the Interpersonal Competencies of University Students", *Korean Journal of General Education*, Vol.14, No.1, pp.259-282, 2020.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artild=ARTO02563302>
- [27] K. S. Kim, H. W. Lee, "The Effects of Major Curriculum, Extra Curriculum, and Field Practicum on the Improvement of College Students' Competencies: Focusing on Pre-service Youth Education Experts", *The Korean Journal of Educational Methodology Studies*, 30, pp.283-305. 2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.17927/tkiems.2018.30.3.283>
- [28] Geel, R., & Backes-Gellner, U., "Earning while learning: When and how student employment is beneficial", *Labour*, Vol.26, No.3, pp.313-340. 2012.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2012.00548.x>

[29] Weiss, F., Klein, M., & Grauenhorst, T. "The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket?. Work, employment and society, Vol.28, No.5, pp.788-807. 2014.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017013506772>

[30] Neuman, H.(1999), "Internships," *Career Worky* 27(6), 16-25

[31] G. Y. Kim. "The Effect of long-term Field Practice Experience through Industry-academia Cooperation on Job Execution Difficulties Recognition of Preliminary Early Childhood Teacher", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.20, No.18, pp.127-147. 2020.  
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.18.127>

[32] E. S. Lee, K. Y. Park, "The Effects of Work Experience in Four-Year College on the Earlier Labor Market Transitions", *The Journal of Career Education Research*, Vol.31 No.3, pp.115-133. 2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.32341/JCER.2018.09.31.3.115>

[33] J. S. Park, Y. M. Moon, "The Determinants of Labor Market Performance for Youth Graduates : Focused on Work Experience during Higher Education", *Journal of Regional Studies*, Vol.26, No.4, pp.151-170.2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.22921/jrs.2018.26.4.008>

[34] Y. S. Kim, C. J. Moon, "An Analysis of the Effect of Delayed Graduation on Employment and Wage of University Graduates", *Asian Journal of Education*, Vol.19, No.1. 2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.15753/aje.2018.06.19.2.429>

[35] S. I. Jo, E. A. Kim, "The Study on the Difference of Awareness about Job Requirements(SPEC) between Human Resources Manager and University Student Preparing for Job Placement", *The Journal of Employment and Career*, Vol.4, No.1, pp.41-61. 2014.  
<https://www.earticle.net/Article/A25883>

[36] H. N. Kim, H. J. Kim, S. R. Park, E. Y. Son, "A Study on Variables related to the Job Search Requirements of Unemployed Youths", *Journal of Skills and Qualifications*, Vol.8, No.1, pp.1-16. 2019.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ARTO02459703>

[37] B. J. Jeong, S. K. Jeon, H. D. Jeong, U. S. Kim, "Impact Analysis of Job Specifications on the Starting Salaries of Companies", *The Korean Journal of Community Living Science*, Vol. 30, No.1, pp.131-142. 2019.  
 DOI : <https://doi.org/10.7856/kjcls.2019.30.1.131>

[38] H. S. Nam, M. S. Yoo, "A Study on the Effectiveness of Industry Professional Practice(IPP) Program: Focusing on the Key Competencies of K-University", *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.25, No.3, pp.129-157. 2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.21509/KJYS.2018.03.25.3.129>

[39] J. Y. Moon, K.S. Jung, "The Effect of Internship Satisfaction Rates and Social Support on Employment Strategies of College Students: The Mediating Effect of Career Decision Self-efficacy", *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.25, No.1, pp.365-389. 2018.  
 DOI : <https://doi.org/10.21509/KJYS.2018.01.25.1.365>

[40] J. H. Park, K. A. Jang, "The Association between Awareness of Field Training and Career Decision Making after Field Training in Dental Hygiene Students" *Journal of Korean Society of Oral Health Science*, Vol.6, No.2, pp.41-46. 2018.  
<https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ARTO02524039>

심 태 은(Tae Eun Shim)

[정회원]



- 2003년 8월 : 동국대학교 교육대학원 교육행정전공 (교육학 석사)
- 2007년 8월 : 동국대학교 사범대학 교육학과 (교육학 박사)
- 2007년 6월 ~ 현재 : 동국대학교 역량개발센터 교수법 연구교수

<관심분야>

리더십, 역량, 평가, 진로, 취업, 입학, Q 방법론

양 윤 정(Yun Jung Yang)

[정회원]



- 2001년 2월 : 동국대학교 대학원 행정학과 (행정학석사)
- 2019년 8월 : 동국대학교 대학원 교육학과 (박사수료)
- 2003년 8월 ~ 현재 : 동국대학교 취업센터

<관심분야>

취업, 진로, 현장실습, Q 방법론