

2006년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

실업계 고등학교 현장실습 실태조사

- 교육권 · 학습권 · 건강권 관점에서

실업계 고등학교 현장실습 실태조사

- 교육권 · 학습권 · 건강권 관점에서 -

2006년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역 최종보고서를 제출합니다.

2006. 12.

연구수행기관 : 한국청소년개발원

연구책임자 : 김기현(한국청소년개발원 부연구위원)

연구원 : 김현철(한국청소년개발원 부연구위원)

임지연(한국청소년개발원 전문연구원)

연구보조원 : 박영실(한국청소년개발원 위촉연구원)

이예정(한국청소년개발원 위촉연구원)

신원영(한국청소년개발원 위촉연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

이 연구는 실업계 고등학교 현장실습을 교육권·학습권·건강권의 관점에서 살펴보았다. 구체적으로 이 연구는 현장실습 운영 실태에 대한 정확한 조사가 요구되고 있는 상황에서 현재 발생하고 있는 현장실습제도의 제반 문제점을 파악하고 현장실습이 본래 취지에 맞게 운영되고 있는지, 학생들의 교육권·학습권·건강권이 확보될 수 있는 정책적 대안은 무엇인지 살펴보았다.

먼저 교육인적자원부의 정상화방안(2006. 5. 4.) 이전의 상황을 교육고용패널(KEEP) 자료(2004-2005)를 이용하여 살펴보았다. 이는 그동안 전국을 포괄하는 대표성을 갖는 자료를 이용하여 현장실습 실태를 파악한 적이 없다는 점을 고려하여 분석하였다. 그 결과, 교육권과 관련하여 현장실습이 제도 본래의 취지에 따라 실업고 학생들의 원활한 직업세계로의 이행에 도움을 주었다는 증거는 발견되지 않았다. 두 번째로 현장실습 중도탈락 학생들에 대한 관리부재 문제가 심각하다는 점을 알 수 있었는데 현장실습 중도탈락비율은 약 20%에 이르고 있으며 남은 실습기간의 활동 내용 중 특별히 한 일이 없었다는 비율이 28.2%, 아르바이트를 했다는 응답은 18.4%인 반면 정상적인 교육과정으로 다른 실습과정에 참여하거나 학교수업에 참여한 경우는 30.1%에 머물렀다. 또한 현장실습 파견업체의 선정과 관련된 문제가 지적되었다. 직업교육훈련촉진법 시행령에서는 현장실습 사업체의 기준으로 10인 이상 사업체를 제시하고 있으나 응답 학생들의 24.9%가 이 기준에 미달한 것으로 나타났다.

이어서 학습권에 관련하여 살펴보면, 현장실습 업무의 전공일치여부와 관련해 여학생의 경우 65.0%, 남학생의 경우 52.3%가 전공과 일치하지 않는 업무를 하고 있는 것으로 나타났다. 현장실습 기간과 관련하여 2+1공고를 제외하고 적게는 34시간에서 많게는 6개월까지 학교장의 재량에 따라 현장실습을 실시해야 하는데 이 자료에 따르면 최소 15% 이상의 학생들이 정해진 기간을 초과하여 현장실습을 진행한 것으로 나타났다.

마지막으로 건강권은 현장실습의 작업환경에 있어서 안전도와 근로시간을 통해 살펴보았다. KEEP의 결과에 따르면, 응답자의 17.4%는 현장실습 작업환경이 안전하지 않았다고 응답하였다. 이와 더불어 근로시간을 살펴보면 8시간을 초과하여 근무한 학생들은 남학생 56.6%, 여학생 39.7%로 많은 학생들이 장시간에 걸쳐 일을

하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 정상화 방안 이후의 변화를 살펴보기 위해 현장실습 전담교사(20명)와 학생들(18명)을 대상으로 심층면접조사를 진행한 결과, 정상화 조치에도 불구하고 현장실습의 문제점이 여전히 발견되었다. 우선 교육권과 관련하여 학교의 현장실습 관리가 철저하게 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다. 파견 대상 업체의 선정에 있어서 취업이 보장되는 업체에서만 현장실습을 시행하고 아르바이트형 현장실습을 절대 금지하도록 하였으나 이러한 형태로 이루어지고 있는 사례를 발견하였고 이와 더불어 간접고용 업체인 용역회사의 경우도 조건이 맞다면 내보낸다는 응답을 들을 수 있었다. 이밖에 한 학생의 경우 자신의 친척이 운영하는 업체에서 일을 한다고 학교에 알리고 자신은 아르바이트를 하는 형태의 위장실습을 하고 있는 것으로 나타났다. 이어서 추수지도와 평가 역시 철저하게 진행되지 않을 것이라는 응답을 받았는데 그 이유로는 실시 시기가 겨울방학 기간 중에 이루어지면서 관리가 사실상 더욱 힘들어 졌기 때문이라고 응답하였다.

이어서 학습권에 관련하여 살펴보면 실습기간은 대부분 학교에서 정상화 조치에 따라 진행되고 있는 것으로 나타났다. 하지만 전공과 무관한 업무수행과 직업교육훈련이 진행되지 않고 바로 실무에 투입되는 형태로 현장실습이 진행되어 교육과정 일환으로 현장실습이 진행되지 않는 특징을 보여주었다.

마지막으로 건강권과 관련하여 장시간의 근로문제는 여전히 문제로 남아 있었다. 연소자 근로기준법 상의 근로시간보다 대부분 길게 근무를 하였고 연장근무, 교대제 근무에 따라 휴일근무도 진행되고 있음을 알 수 있었다. 현장실습업체에서 학생을 회식자리에 참여시켜 늦게 귀가시키는 사례도 발견되었다. 마지막으로 현장실습 관련 동의 및 서약서 상의 문제는 여전히 개선되지 않고 있는 것으로 나타났다.

정책적 제언과 관련해서 이 연구는 실업계 현장실습 정상화를 위한 과제를 제시하고 구체적으로 교육인적자원부의 2006년 현장실습 정상화 방안에 대한 제언을 하였다. 현장실습 정상화를 위한 가장 핵심적인 과제는 학생·학교·기업에서 현장실습을 경제적 목적으로 바라보지 않고 교육과정의 일환으로 인식하는 것이라고 할 수 있다. 특히 기업의 인식을 바꾸는 노력이 필요한데 이를 위해서는 현장실습 참여 기업에 대한 다양한 인센티브를 제공하는 노력이 필요할 것이다.

두 번째로 현장실습을 정상화하기 위해서는 현장실습 운영을 학교 차원에서 지방자치단체, 교육청, 지방노동관서, 상공회의소, 중소기업청 등 관련 단체들이 참여하는 형태로 바뀌는 것이 필요하다.

세 번째로 현행과 같이 조기취업 형식으로 현장실습이 이루어진다면 교육권 확보를 위한 접근보다는 노동권 보장을 위한 정책적 노력이 필요할 것이다. 이와 관련 연소자 근로기준법에 대한 적용을 통해 과도한 근무시간, 최저임금보다 낮은 수당, 휴일 및 야간근로 등이 발생하지 않도록 현장실습생 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화하는 노력이 진행되어야 할 것이다.

교육인적자원부의 2006년 정상화 방안 관련하여 법령이나 지침의 제정 및 개정 작업이 이루어져야 할 것으로 보인다. 첫째, 산업체에서 현장실습을 진행할 경우 제도 취지에 걸맞게 교육프로그램을 제공해야 한다는 점을 명기할 필요가 있다. 만약 현장에서 교육프로그램이 운영되지 않는다면 예외조항으로 학기 중에 학생을 현장에 파견할 수 있도록 조치할 필요는 없어 보인다. 관련 법령과 지침 등을 개정하여 산업체에서 학기 중에 현장실습을 실시할 경우 교육프로그램을 기업에서 제공하는 노력을 기울일 수 있도록 조치해야 할 것이다.

이와 함께 현장실습과 관련된 법령 및 지침에는 현장실습이 직업교육훈련의 일환이며 교육의 과정을 명확하게 규정하고 있지 않다. 이들 관련 법령이나 지침에 명확하게 실습의 목적을 규정하는 작업이 필요한데, 예를 들어 교육인적자원부의 각급학교현장실습운영에관한규칙에 ‘현장실습의 목적’을 신설할 수 있을 것이다. 현장실습이 조기취업이라면 이를 교육과정의 일환으로 진행되는 직업교육훈련으로 볼 수 없으며 재학 중에 실습을 나가야 할 근거나 이유가 없어지게 된다. 한편, 시도별 현장실습 지침 내용 중 서약 및 동의서 부분 중에서 학생들의 물적 손해에 대한 책임규정을 강조하는 부분은 삭제되어야 할 것이다.

현장실습 정상화 방안은 산업체 파견 현장실습의 예외사항으로 협약학과 사업 등 산학협력사업을 실시하거나 수산해양계열의 해기사 면허취득 관련학과, 2+1공고 등을 제시하고 있다. 이는 정상화방안이 긴급하게 내려진 수습조치인데 따른 불가피한 규정으로 보여지며 2+1공고의 S 공장의 사례에서처럼 예외 범위의 규정에 대한 취약점을 악용할 소지가 있으며 산업체 파견 현장실습의 원칙과 예외규정에 대한 재검토가 이루어져야 할 것이다.

먼저 파견대상은 취업이 보장된 경우로 제한하고 있는데 HJ공사에서처럼 자체 평가를 통해 취업이 이루어질 수 있으므로 취업 보장의 의미를 명확히 할 필요가 있을 것으로 보인다. 파견대상 규정에서 교육과정으로 현장실습을 바라본다면 취업보장 여부보다 현장에서 직업교육훈련이 진행되는지 여부가 더 중요하다고 볼 수 있기 때문에 파견업체에서 직업교육훈련을 제공하는 경우에 한하거나 이를 협약체결 시

에 적극 반영토록 하는 조치를 포함할 필요가 있다.

실습시기의 문제는 현장실습 파행 운영에 따른 불가피한 조치로 판단된다. 현행대로 조기취업의 형식으로 현장실습이 진행된다면 실습시기를 앞당겨야 할 어떠한 근거도 찾을 수 없다. 다만, 파견업체에서 교육이 진행되는 경우에 한해 실습시기에 예외를 두는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 파견절차 등은 관련법을 준수토록 되어 있으나 면접조사 과정에서 대부분 지켜지고 있지 않은 것으로 나타나고 있으므로 구체화해 제시할 필요가 있다. 이와 함께 업체 선정에 있어서 학생추천의 경우 위장실습의 가능성이 있으므로 철저한 사후관리가 이루어지도록 권고할 필요가 있다. 이는 사전시찰·방문 및 추수지도 등을 단위학교에서 반드시 실시토록 한다면 어느 정도 극복될 수 있을 것으로 판단된다.

목 차

I. 서론	1
1. 문제제기 및 연구의 목적	3
2. 연구의 접근법: 교육권·학습권·건강권	5
3. 연구의 내용 및 방법	8
II. 실업계 고등학교 현장실습의 취지 및 근거	13
1. 현장실습의 개념 및 도입배경	15
2. 우리나라 현장실습 운영의 법률적 근거	17
3. 정부의 현장실습 운영계획 및 관리방안	25
4. 실업계 현장실습 정상화 방안(2006. 5. 4.)	30
III. 외국 사례 분석	33
1. 미국의 산학협동교육(cooperative education)	35
2. 일본의 듀얼시스템과 인턴십(취업체험) 제도	43
IV. 실업계 고등학교 현장실습 실태조사 및 분석	55
1. 한국교육고용패널(KEEP) 자료 분석 결과	57
2. 현장실습 담당교사와 현장실습생에 대한 심층면접조사 결과	77
3. 현장실습 운영 전반에 관한 사례분석	106
V. 결론 및 시사점	121
1. 연구 결과의 요약: 교육권·학습권·건강권 관점에서	123
2. 실업계 현장실습 정상화를 위한 과제	133
참 고 문 헌	137
부록	141

표 목차

<표 II-1> 현장실습 이수기간의 범위(직업교육훈련촉진법 시행령)	19
<표 III-1> 실업계 고등학교의 일본판 듀얼시스템 실시계획(3년간)	45
<표 III-2> 일본판 듀얼시스템 시행 모델 예시	46
<표 III-3> 공업기술실천 과목 평가기준의 구체적인 사례	48
<표 III-4> 실업계 고등학교의 ‘일본판 듀얼시스템’ 실시의 장점과 단점	49
<표 III-5> 일본의 인턴십(취업체험)의 유형	51
<표 III-6> 일본 고등학교 인턴십 실시학교의 대표 사례	53
<표 IV-1> 우리나라 현장실습 현황(교육고용패널자료)	64
<표 IV-2> 성별에 따른 현장실습현황(교육고용패널자료)	66
<표 IV-3> 학교계열별 현장실습현황	67
<표 IV-4> 지역별 현장실습현황	68
<표 IV-5> 현장실습경험이 졸업 후 경제활동 여부에 미치는 영향	69
<표 IV-6> 현장실습경험이 졸업 후 전일제 취업여부에 미치는 영향	71
<표 IV-7> 현장실습경험이 졸업 후 대기업 취업여부에 미치는 영향	73
<표 IV-8> 현장실습경험이 졸업 후 일자리 전공일치여부에 미치는 영향	74
<표 IV-9> 지역별 현장실습 과건 시기 및 이수단위 비교 통계(2006)	78
<표 IV-10> 현장실습 담당교사 면접조사 현황	79
<표 IV-11> 현장실습생 면접조사 현황	80
<표 IV-12> F공업고등학교의 서약서 양식	87
<표 IV-13> 현장실습 평가규정(예시)	90
<표 IV-14> 협약학과 재정지원 사업 선정결과(제1모형)	108
<표 IV-15> 협약학과 재정지원 사업 선정 결과(제2모형)	110
<표 IV-16> 기업-공고 맞춤형 인력양성 시범사업 학교(2006)	112
<표 IV-17> 중소기업청 맞춤형 프로그램 공고생 취업·채용 협약서	114
<표 V-1> 현장실습 중도탈락과 관련된 법령 및 규칙	123
<표 V-2> 현장실습 중도탈락과 관련된 교육인적자원부 관리방안	124
<표 V-3> 현장실습 참여사업체에 대한 법령 및 규칙	125
<표 V-4> 현장실습 업무의 전공일치에 대한 법령 및 규칙	126

<표 V-5> 현장실습 업무의 전공일치에 대한 교육인적자원부 관리방안	126
<표 V-6> 현장실습 근로시간에 대한 법령 및 규칙	127
<표 V-7> 현장실습 운영위원회에 대한 법령 및 규칙	128
<표 V-8> 현장실습 전담교사제에 대한 운영안	129
<표 V-9> 현장실습 파견 기준에 대한 정상화 방안	129
<표 V-10> 현장실습 추수지도에 대한 정상화 방안	130
<표 V-11> 현장실습 사업주 의무에 대한 법령 및 규칙	131
<표 V-12> 현장실습 학교규정에 대한 국가인권위원회 의견	131
<표 V-13> 교육인적자원부 시도 지침에 따른 현장실습 동의 및 서약서	132

그림 목차

<그림 III-1> 일본판 듀얼시스템 개념도	44
<그림 III-2> 일본 인턴십의 진행과정도	52
<그림 IV-1> 협약학과 제1모형의 개념도	107
<그림 IV-2> 협약학과 제2모형의 개념도	109
<그림 IV-3> 기업-공고 맞춤형 인력사업 프로그램 개념도	111

1. 서론

1. 문제제기 및 연구의 목적
2. 연구의 접근법: 교육권 · 학습권 · 건강권
3. 연구의 내용 및 방법

I. 서론

1. 문제제기 및 연구의 목적

실업계 고등학교에서 현장실습은 학생들에게 산업현장에서 요구하는 실제적인 업무를 익히고 배울 수 있도록 하며 일자리 연계를 통해 취업 기회를 제공할 목적으로 1973년 개정된 산학교육진흥법(법률 제2545호)의 제3조의2(산학협동)에서 처음 제시된 이후 우리나라에 도입되어 현재까지 운영 중에 있다. 현재 현장실습제도는 1997년 직업교육훈련촉진법(법률 제5316호)과 동시행령(대통령령 제15452호)의 법률적 뒷받침 하에 운영되고 있으며 각급학교현장실습운영에관한규칙(교육부훈령 제 583호)은 실업계 고등학교에서 동 제도를 운영하는 기준이 되고 있다. 이와 관련 최근 청년실업률 증가가 사회적 문제로 대두되면서 이를 해결하기 위한 한 방안으로 산학협동의 중요성이 부각되고 있으며 학교기업(school-based enterprise), 기업연수제도(internship), 직무 시뮬레이션 실습, 샌드위치 프로그램 등의 다양한 현장실습 프로그램들이 학교에 소개되고 적용되는 추세를 보여주고 있다.

그러나 전문대를 중심으로 한 고등교육의 산학협동에 비해서 중등교육단계의 산학협동은 1980년대 후반을 정점으로 점차 퇴색되어 가고 있는 것으로 평가받고 있다(김상호, 1995; 정지선 외, 1997). 중등교육단계에서 현장실습이 제대로 이루어지고 있지 않은 것은 정부의 교육정책이 입시 및 진학지도와 고등교육에 집중되어 있고, 중등교육 수준에서 이루어지는 학교-기업간 연계에 대해 정부가 큰 관심을 두고 있지 않으며, 기업체에서 요구하는 직무능력과 실업계 고등학교 교과과정간에 괴리가 심하고, 대기업의 참여가 소극적이며, 실적 위주로 무리하게 운영되거나 학교나 교사의 역할이 부재하기 때문으로 풀이되고 있다(정철영, 1997; 정영순·석재은, 2000; 김기현, 2002; 우연재·이창훈·김기수, 2005).

또한 실업계 고등학생들의 현장실습 실태에 대한 몇몇 조사 결과들은 제도 본래의 취지와 무관하게 현장실습이 다양한 문제점을 안고 있음을 보여주고 있다. 강중훈·김영상·정향진(1998)에 따르면, 실업계 고등학교의 경우 현장실습에 대한 사전준비나 교육이 매우 미흡하고 현장실습 종료 후 평가 역시 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 일례로 현장실습을 실시한 후 평가회를 실시하는 학교는 17.6%에 지나지 않았다. 2003년의 실태조사 결과(전국교직원노동조합 실업교육위

원회, 2003)에 따르면, 2+1공고를 제외하고 최대 6개월 이내에 현장실습이 진행되어야 함에도 불구하고 실업고 학생 755명 중 55%의 학생들은 2학기 시작 전에 현장실습을 시작했다고 응답했으며 50%의 학생들은 현장실습 업무가 학교에서 배운 전공과 무관했다고 응답하였다.

교육인적자원부는 이러한 문제점들을 인식하고 제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선방안을 2003년에 제시한 바 있다(교육인적자원부, 2003). 주요 내용은 현장실습 이수시기 및 인정범위 확대(1~2학년 이수, 방학 중·방과 후 프로그램 운영인정, 학교 창업동아리 활동, 파트타임 인정 등), 이수 교과목 및 유형의 다양화(독립교과 및 전문교과의 과정으로 운영하거나 특별활동 등으로 운영), 현장실습 전담교사제 운영(학교 단위로 전담교사를 지정하고 실습과건 전후의 안전 및 생활지도, 직업윤리 등의 지도 강화), 현장실습 지원체계 구축(교육과정 정상운영 지도, 우수사례 발굴·보급 등) 등이다.

그러나 현장실습 제도 개선을 시도한지 3년 만인 2006년 5월에 교육인적자원부는 실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안을 내놓은 상태이다(교육인적자원부, 2006). 이 방안에서 현장실습 실태에 대한 보고에 따르면, 여전히 각급 학교에서는 학생·학교의 특성에 맞는 현장실습운영계획 없이 기업체 파견 현장실습을 운영하고 있으며 현장실습을 교육과정의 일환으로 보지 않고 학생·교사·기업체 모두 경제적 이익을 위한 수단으로 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 게다가 파견현장에서 노동력 착취, 인권침해 등 다양한 문제점이 발생하고 있음을 지적하고 있다. 이에 따라 이 방안은 대부분의 고등학교에서 3학년 2학기에 일괄적으로 실시하던 기업체 파견 현장실습을 졸업 후 취업이 보장된 경우로 제한하고 3학년 2학기 수업일수 2/3이상을 이수한 경우에만 진행토록 했으며 특별·재량활동 시간을 활용하여 교내활동(산학협력 프로그램, 창업동아리 활동, 관련 산업체 및 직업교육 전문가 초빙 강연 등)이나 현장체험학습 등으로 다양하게 현장실습을 운영토록 하고 있다.

결국 이것은 현장실습과 동일시되던 산업체 파견 형식의 현장실습을 최대한 억제하고 교내활동 위주로 현장실습을 운영하는 내용을 골자로 하고 있다고 볼 수 있다. 이는 현장실습이 산업현장에서 실제적인 업무를 익히고 배운다는 제도 취지에서 점차 벗어나고 있음을 반증하며 근본적인 대책이 나오지 않는 한 현행(산업체 파견) 현장실습제도의 개선은 불가능하다는 판단에 따른 조치로 보인다.

따라서 이 연구는 현장실습 운영 실태에 대한 정확한 조사가 요구되고 있는 상황에서 현재 발생하고 있는 현장실습제도의 제반 문제점을 파악하고 현장실습이 본래

취지에 맞게 운영되고 학생들의 교육권·학습권·건강권이 확보될 수 있는 정책적 대안을 제안하고자 한다.

2. 연구의 접근법: 교육권·학습권·건강권

이 연구는 실업계 고등학교 현장실습 운영 실태를 교육권·학습권·건강권을 중심으로 살펴보고자 한다. 먼저 교육권은 교육에 직접 관계하는 사람들의 교육에 관한 권리와 의무 및 책임과 권한 관계의 총체로 볼 수 있으며 그 내용은 교육의 목적, 내용, 방법, 제도의 결정, 실시, 평가 등 모든 측면을 포함한다(한국청소년개발원, 2006: 53). 이러한 교육권은 국가교육권과 국민교육권으로 구별되며 학교교육 측면에서는 아동의 교육을 받을 권리, 부모·교사·설치자·국가의 교육을 할 권리로 나누어진다.

학습권(혹은 수학기)은 교육권의 한 부분으로 교육을 받을 권리를 의미하며 헌법과 교육기본법에 명시되어 있다. 헌법 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정하고 있으며 교육기본법 제3조에서도 “모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고, 능력과 적성에 따라 교육받을 권리를 가진다”고 규정하고 있다.

건강권은 생명·건강을 지키는 인간의 권리를 의미하며 헌법 제35조 제1항에는 “모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위해 노력하여야 한다”고 규정하고 있으며 제36조 제3항에는 “모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다”고 규정하고 있다. 보건의료기본법 제10조는 “모든 국민은 이 법 또는 다른 법률이 정하는 바에 의하여 자신과 가족의 건강에 관하여 국가의 보호를 받을 권리를 가진다”고 규정하고 있다.

여기에서 교육권과 학습권은 개념적으로 명확히 구분되지 않는 측면이 있는데 학자들에 따라서는 교육권을 교육을 할 권리로, 학습권을 교육을 받을 권리로 구분하기도 한다(권영성, 2001). 다른 한편, 교육권을 교육을 받을 권리인 학습권과 교육을 할 권리인 수업권을 통합한 것으로 이해하기도 한다. 노기호(1998)는 헌법 제31조 제1항의 교육을 받을 권리는 협의의 학습권을 의미하며 이러한 학습권을 보장하기 위하여 인정되는 구체적인 권리 내지 권한이 교육권을 의미한다고 지적하고 있다. 교육권을 교사의 가르치는 권리로서 수업권으로 보더라도 이것은 자연법적으로는 학부모에게 속하는 자녀에 대한 교육권을 신탁한 것이고 실정법상으로는 공교

육의 책임이 있는 국가로부터 위임받은 것으로 해석되기도 한다(정현승, 2003: 227).

여기에서는 교육권을 수업권으로 제한하지 않고 교육의 목적, 내용, 방법, 제도의 결정, 실시, 평가 등 모든 측면에서 국민의 교육받을 권리(학습권)를 보장하기 위한 권리와 의무, 책임과 권한으로 보고자 한다. 구체적으로는 실업계 고등학생들이 현장실습에서 학습권을 보장받기 위하여 학부모와 국가로부터 위임받은 교육의 책임을 학교와 교사가 교육의 다양한 측면에서 실현하고 있는가를 중심으로 살펴보고자 한다.

다음으로 학습권과 관련해서는 실업고 학생들이 현장실습에서 교육을 받을 권리를 침해받고 있는지를 살펴볼 것이며 건강권과 관련해서는 실업고 학생들이 현장실습 과정에서 안전교육을 제대로 받았는지, 실습업체가 안전사고에 대비하고 있는지, 학생의 건강권이 침해받지 않는 근로조건을 제공받고 있는지 살펴보고자 한다.

이와 관련 국가인권위원회(2004)는 실업계 고등학교 현장실습과 관련하여 국가인권정책기본계획수립을 위한 아동권 기초현황조사에서 아동인권정책 기본계획수립과제로 실업계 직업교육의 합리적 운영을 제안하고 있다. 1991년 우리나라에서 비준한 국제연합(UN)의 아동권리협약 제 32조에 따르면 “당사국은 경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정한다”고 밝히고 있으며 “당사국은 이 조의 이행을 보장하기 위한 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 한다”고 규정하고 있다. 이러한 아동권리협약의 규정과 관련하여 아동인권정책 기본과제 중 하나로 실업계 고등학교 현장실습의 합리적 운영방안을 제안하고 현장실습의 다양한 문제점을 지적하고 있다.

제기되고 있는 문제점으로는 먼저 일부학교에서 학교장 재량에 따라 정하는 이수시간을 초과하여 현장실습을 운영해 학생들이 다른 교과목을 배우지 못하거나, 실제 현장실습 과정도 그 교육적 목적을 상실한 노동과정으로 전락해 학생들의 교육받을 권리(학습권)가 침해당하고 있음을 지적하고 있다. 이와 함께 현장실습 과정에서 학생들이 장시간 노동에 저임금에 시달리고 있으며 근무조건이나 환경이 열악한 상황이며 학교에서 배운 전공과 상관없이 단순 노동인력을 기업에 제공하는 수단으로 운영되고 있음을 지적하고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 국가적 지침으로 이 보고서는 실업계 교육정책 위기 현상에 대해 근본적인 공교육 개편안 논의와 연결된 대책 모색이 필요하며 현장실습 내실화를 위하여 정상적인 교육과정 수료 후

관련업체에서 현장실습을 진행할 것을 제안하고 있다.

이와 함께 인권 차원에서 현장실습의 문제점을 제기한 경우는 2002년 교육인적 자원부의 ‘학교생활규정 예시안’에 대한 국가인권위원회의 의견(2002. 9. 9)과 2003년 전국교직원노동조합과 참여연대에서 제출한 진정서(제목: 산업체 현장실습으로 인한 실업계고등학생의 교육받을 권리 침해, 산업체에서의 차별적 대우 등 산업체 현장실습의 인권침해 요소에 대한 진정), 2005년 청소년노동인권네트워크의 실업계고 현장실습생 인권실태조사 등이 있다.

이를 통해 이번 현장실습 실태조사에서 살펴볼 실업계 고등학교 학생들의 교육권·학습권·건강권 관련 침해 사례들을 제시해 보고자 한다. 먼저 교육권 관련 침해 사례들은 다음과 같다.

- 원활한 직업세계로의 이행이라는 제도 본래의 취지 실종
- 현장실습을 교육과정의 일환으로 보지 않고 조기취업으로 이해
- 성과위주의 현장실습 업체 선정
- 형식적인 현장실습 사전교육 및 사전통보 미흡
- 교육적 목적과 무관한 서약서·동의서의 작성
- 실습 중 순회지도 및 사후지도 미비
- 현장실습에 대한 평가 미흡
- 현장실습 중도탈락 학생들에 대한 교육과정 미비 및 관리소홀
- 불법파견 형식의 간접고용 현장실습 운영

학습권과 관련된 침해 사례들은 다음과 같다.

- 관련 법령 및 시행령, 지침보다 장기간에 걸쳐 현장실습 운영
- 현장실습 파견업체에서 전공과 무관한 업무 수행
- 현장실습업체의 직업교육훈련 프로그램 제공 미비
- 현장실습업체의 현장실습생 순환실습 기회 제공 미비

건강권과 관련된 침해 사례들은 다음과 같다.

- 연소자 근로기준법에 의거한 근로시간을 초과하거나 야간노동 실시

- 열악한 근무조건 및 근무환경
- 학생의 현장실습 안전 보장 의무에 대한 규정 미비
- 현장실습 업체의 실습생 보호·교육 의무 위반
- 현장실습 업체에서 정신적·물리적 안전사고 및 폭력 피해 발생

이 연구는 현장실습 실태조사를 통해 이러한 문제점들이 개선되었는지, 여전히 문제가 되고 있는지, 아니면 향후 더 악화될 가능성은 없는지 살펴보고자 한다.

3. 연구의 내용 및 방법

1) 연구의 내용

이 연구는 실업계 고등학교 현장실습의 운영 실태를 파악하고 정책적 대안을 제시하기 위하여 다음과 같은 세 가지 부분을 다루고자 한다. 첫 번째는 실업계 고등학교 현장실습의 개념과 도입배경, 그리고 현장실습제도 운영의 법률적 근거와 정부의 관리방안 등을 살펴보고자 한다. 우리나라 현장실습 운영의 법률적 근거로는 ① 산업교육진흥법과 동시행령 중 현장실습의 법적 근거, ② 직업교육훈련촉진법과 동시행령 중 현장실습의 법적 근거, ③ 교육인적자원부의 각급학교현장실습 운영에관한규칙의 내용, ④ 노동부 현장실습표준협약서의 내용 등을 살펴보았다. 특히 정부의 계획 및 관리방안과 관련해서는 2003년에 제시된 7차 교육과정의 「고등학교 현장실습운영 개선방안」(교육인적자원부, 2003)과 최근 제시된 「실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안」(교육인적자원부, 2006)에 대해서 살펴보았다.

두 번째는 실업계 고등학교 현장실습 실태조사로서 대표성을 갖는 전국표본을 대상으로 조사가 진행된 한국교육고용패널(KEEP) 2004-2005년 자료를 이용하여 ① 실업고 학생들의 현장실습 참여 및 이수 여부, ② 현장실습을 중도에 그만둔 이유, ③ 현장실습 사업체, 실습에 참가한 일수 및 시간, 수당, ④ 현장실습의 문제점(전공과의 연관성, 작업 환경, 인격적 대우 여부, 업체의 업무 교육 지원 정도, 전담 교사의 현장실습에 대한 관심도) 등을 살펴보았다. 이와 함께 현장실습과 관련된 교육인적자원부의 최근 잇따른 조치가 적절하게 이루어진 것인가를 판단하기 위해 본래 제도 취지에 따라 현장실습이 실업고 학생들의 노동시장 성과에 긍

정적인 기여를 하였는지, 아니면 도움이 되지 않았거나 부정적인 영향을 미쳤는지 살펴보았다. 이에 대한 분석은 한국교육고용패널(KEEP) 자료를 이용하여 이루어졌으며 노동시장 성과로는 졸업 후 취업(vs. 실업), 전일제 취업(vs. 시간제), 대기업 취업(vs. 중소기업), 전공과 일치하는 일자리 취업(vs. 전공불일치 일자리) 등을 살펴보았다.

KEEP 자료를 이용한 분석과 함께 「실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안」이 제시된 2006년 5월 이후 현장실습 실태에 대한 파악을 위하여 현장실습생과 전담교사들에 대한 심층면접조사를 진행하였다. 현장실습생에 대한 조사는 현장실습을 다르게 참여할 가능성이 높은 네 개의 초점집단을 선정해 주요 초점집단별 심층면접조사를 진행하였다. 네 개의 초점집단은 ① 기업체 파견 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생, ② 교내활동 및 현장체험학습(산업체 견학, 특정직무 체험학습, 직업탐색활동 등)을 받고 있는(받았던) 학생, ③ 기업-학교간 협약을 맺고 있는 곳에서 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생, ④ 시범학교(학교기업실습운영 등)에서 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생 등이다. 현장실습 전담교사들의 경우 실업계 고등학교 유형별(농업고, 공업고, 상업고, 수산·해운고, 가사 실업고, 종합고)로 면접조사를 실시하고 연구시범학교 중 산학연계 시범 운영학교 면접조사도 병행하였다. 이와 동시에 현장실습 운영 전반에 대한 학교 사례 분석도 시도하였다.

세 번째는 정책적 대안 도출과 관련하여 실업계 고등학교 현장실습에 대한 외국 사례 분석을 시도하였다. 이에 대해서는 미국의 현장실습 운영과 관련하여 산학협동교육(cooperative education) 및 일본판 듀얼시스템과 인턴십(직업체험 활동) 제도에 대해서 살펴보았다.

2) 연구의 방법

이 연구에서 사용된 연구 방법은 세 가지이다. 먼저 문헌 조사는 현장실습 관련 법, 제도 및 현장실습에 대한 선행연구 그리고 현장 실습 관련 실태조사 자료 등을 분석하였다.

두 번째로 2차 분석(secondary analysis)은 표본 대표성을 갖는 2차 자료를 활용하여 이루어졌다. 현재까지 몇몇 현장실습 실태조사가 진행된 바 있으나 전국을 대표하는 표본을 통해 객관적인 실태에 대한 정확한 진단이 이루어지지 않았다. 이

분석에서 사용한 2차 자료는 한국교육고용패널(KEEP) 2004-2005년 자료가 활용되었다. KEEP는 2004년 현재 중학교, 일반계·실업계 고등학교 3학년에 재학 중인 학생을 모집단으로 다단계 층화집락추출법(statifed cluster sampling)을 사용하여 학생 6,000명, 학교행정가(교감 또는 교무담당 교사) 300명, 학급 담임교사 1,112명, 학부모 6,000명을 조사한 자료이다. 조사대상 학생 중 실업고 학생은 2,000명이며 학교행정가 100명, 학급 담임교사는 370명, 학부모는 2,000명이었다. KEEP는 패널조사로 매년 동일 응답자를 대상으로 추적조사하고 있으며 2005년 조사의 경우 응답자들의 현장실습에 대한 조사항목을 포함하여 조사가 이루어졌다. KEEP의 경우 응답자들이 학교를 졸업한 이후 현장실습에 대해 회고적으로 묻고 있기 때문에 학생입장에서 느끼고 있는 현장실습의 문제점을 파악할 수 있다는 장점이 있다.

세 번째로 심층면접조사(in-depth interview)는 2차 분석을 통해 파악할 수 없는 2006년 5월 이후의 현장실습의 문제점을 파악하기 위해 진행되었다. 면접대상은 현장실습에 참여했거나 참여한 경험이 있는 실업고 학생들 18명이며 대상 집단은 현장실습을 다르게 체험할 가능성이 높은 4개의 초점집단 즉, 기업체 파견 현장실습을 받고 있는(받았던) 집단, 교내활동 및 현장체험학습을 받고 있는(받았던) 집단, 학교와 기업간에 협약을 체결한 업체에서 현장실습을 받은 집단, 학교기업에서 현장실습을 받은 집단별로 조사하였다. 주요 조사내용은 현장실습에 참여하게 된 과정, 현장실습에 대한 전반적인 평가, 실습업체의 기본적인 특성, 현장실습협약 내용에 대한 인지도, 현장실습 계약 위반사항, 현장실습기간 및 수당 지급 형태, 실제로 진행된 현장실습의 내용, 현장실습 과정에서 발생한 인권침해 사례 등이다.

실업계 고등학교 학생들을 대상으로 한 심층면접조사와 병행하여 현장실습 전담 교사를 대상으로 심층면접조사를 진행하였다. 조사대상은 현장실습 전담 교사 20명이며 대상집단은 학교유형별로 현장실습을 다르게 운영할 가능성이 높기 때문에 농업고, 공업고, 상업고, 수산·해운고, 가사 실업고, 종합고 등 6개 유형별로 실습전담 교사를 조사하고 직업교육평가모형개발 학교, 산학연계 시범운영 연구학교, 산학연계-학교기업실험운영 연구학교, 산학연계-직업과정 시범운영 연구학교 등 4개 연구시범학교 전담교사들에 대해서도 조사를 병행하였다. 주요 조사내용은 현장실습에 대한 전반적인 평가, 학교의 현장실습 운영 실태, 현장실습협약 내용에 대한 인지도, 현장실습 순회지도, 현장실습 문제점에 대한 견해, 현장실습 수당에 대한 견해, 현장실습 개선 방안 등이다.

이 밖에 이 연구는 심층면접조사 과정에서 현장실습 운영 전반에 대해 파악할 필요가 있는 학교를 선정하고 문헌 조사 및 학교 관련자, 사업체 담당자 등에 대한 면접 등을 통해 사례 분석(case study)을 시도하였다. 마지막으로 실업계 고등학교 현장실습과 관련하여 교육인적자원부의 과학실업교육정책과, 노동부의 근로기준과, 전교조 실업교육위원회, 한국교원단체총연합회 등 관련 기관 전문가들을 대상으로 인터뷰 혹은 간담회 등을 통해 전문가 조사를 진행하였다.

Ⅱ. 실업계 고등학교 현장실습의 취지 및 근거

1. 현장실습의 개념 및 도입배경
2. 우리나라 현장실습 운영의 법률적 근거
3. 정부의 현장실습 운영계획 및 관리방안
4. 실업계 현장실습 정상화 방안(2006. 5. 4.)

II. 실업계 고등학교 현장실습의 취지 및 근거

1. 현장실습의 개념 및 도입배경

(1) 현장실습의 개념

현장실습은 현장연습(field practice), 일 체험(work experience), 감독하의 직업 체험(supervised occupational experience), 산학협동학습(cooperative education), 일 중심 학습(work-based learning) 등 다양한 용어로 사용되고 있다. Hoerner와 Wehrley(1995)는 현장실습을 의미하는 일 중심 학습(work-based learning)을 전통적인 내용 중심 학습(content-based learning)과는 달리 현장 작업환경 혹은 모의 작업 환경에서 학습하고 체험하는 활동으로 정의하고 있다.

현장실습은 학교에서 직업으로의 이행(transition from school to work)을 준비하는 다양한 형태의 이행 프로그램들을 포괄적으로 지칭하는 것으로 볼 수 있는데 여러 연구자들은 학교-직업 이행 프로그램들을 몇 가지 유형으로 제시하고 있다(장원섭·김형만·옥준필, 1999). Hoerner와 Wehrley(1995)은 현장실습을 지칭하는 일 중심 학습을 학교 기반 일 체험(school-based work experience) 학습과 직무 기반 일 체험(job based work experience) 학습으로 구분하여 제시하고 있다. 이는 학교-직업 이행 프로그램이 이루어지는 장소가 어디인가에 따른 구분이라고 할 수 있다. 이와는 달리 Smith와 Rojewski(1993)는 학교-직업 이행 프로그램 참여자에 대한 보상 정도와 학교의 교육에 대한 관여 정도에 따라 구분하고 있으며 Stern 등(Stern et al., 1995)은 일 경험이 이루어지는 시점에 주목하여 학교교육과 일이 동시에 진행되는 프로그램과 직업을 준비하기 위해 먼저 학교교육이 이루어지는 프로그램을 구분하고 있다.

우리나라의 현장실습은 학교가 아닌 일터에서 이루어지는 직무 기반 일 체험 학습으로 참여자에 대한 보상(현장실습 수당)이 주어지고 학교의 관여가 낮으며 학교 교육과 일의 경험이 동시에 이루어지는 학교-직업 이행 프로그램의 특성을 보여주었다. 그러나 이러한 특징은 제7차 교육과정 이후 변하게 되는데 기본적으로 산업체 혹은 기업체에서 이루어지는 현장실습 외에 교내활동(학교기업, 산학협력 프로그램, 창업동아리 활동, 관련 산업체 및 직업교육 전문가 초빙 강연 등)이나 현장체험

학습(공장견학 등)을 포괄하는 개념으로 변경되었다. 이에 따라 학교기업과 같이 학교에서 이루어지는 학교 기반 일 체험 학습이 도입되었고 학교의 관여도가 높고 참여자에게 보상이 주어지지 않는 형태의 다양한 현장실습이 기업체 파견 형식의 현장실습과 함께 현재 운영 중에 있다.

(2) 현장실습 도입 배경

현장실습이 도입된 배경에 대해서 강중훈·김영상·정향진(1998)은 다음과 같이 세 가지 이유를 제시하고 있다. 첫 번째는 학교 수업만으로는 산업체 현장에 직접 적용할 수 있는 실기 능력을 가르치기 힘들다는 점이다. 학교 교과과정 내의 정규 수업 시간에 배정되어 운영되는 이론과 실시 수업은 산업체 현장에서 요구하는 실무 능력을 완전하게 전달하기 어려우며 산업체의 실무 환경 조건에서 학교교실에서 배운 지식과 기술을 적용함으로써 효과적으로 달성될 수 있다는 점에서 현장실습의 필요성이 제기된다. 두 번째는 학생들이 선택할 직업 세계의 실제 업무 환경 및 업무 내용에 대해 올바르게 인식하기 위해서는 현장실습이 필수적으로 요구된다는 점이다. 세 번째는 산업체 현장에서 직접적인 업무 외에 업무를 잘 수행하는데 요구되는 사항을 알아야 하는데 이를 위해서는 현장에서 일을 직접 체험하는 것이 필요하다는 점이다.

현장실습은 학생들에게 직접 작업현장을 체험하고 업무내용이 자신의 적성과 흥미와 맞는지 확인할 수 있게 한다는 점에서 진로 결정에 도움을 줄 수 있다. 현장실습을 이수한 학생은 현장실습을 받은 산업체에 취업하거나 다른 곳에 취업을 하더라도 현장실습 과정에서 취득한 지식이나 기술을 활용할 수 있다는 장점을 갖는다. 또한 학생들은 현장실습 과정에서 업무수행에 필요한 지식이나 기술뿐만 아니라 작업태도나 조직생활을 통해 원만한 인간관계의 중요성 등을 배울 수 있다는 점에서 도움을 얻을 수 있다.

현장실습은 학생뿐만 아니라 학교나 산업체 입장에서도 도움을 얻을 수 있다. 학교는 지역사회와 지역 내 산업체와 유기적인 관계를 현장실습 운영을 통해 얻을 수 있고 산업체는 신규직원을 채용하는데 있어서 현장실습을 통해 실무경험을 가진 학생들을 확보할 수 있고 현장실습을 통해 학교교육에 기여할 수 있는 기회를 가질 수 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

2. 우리나라 현장실습 운영의 법률적 근거

우리나라에서 현장실습은 가장 오래전부터 도입되어 실업계 고등학교에서 운영되고 있는 제도이다. 현장실습의 법적 근거는 1949년 교육법을 통해 살펴볼 수 있는데 동 법 제11조에 의하면 "공장, 사업장 기타 교육에 이용할 수 있는 모든 시설은 그 본래의 용도에 지장을 주지 아니하는 한 교육에 이용할 수 있다"고 규정하고 있다. 이는 학교교육이 학교 밖의 산업현장에서 이루어질 수 있다는 점을 밝히고 있어 이후 현장실습 제도 도입의 첫 근거를 제시하고 있다고 할 수 있다.

1963년에 제정된 산업교육진흥법(법률 제1403호)은 현장실습의 포괄적인 개념인 산학협동을 규정하고 있는데 동법 제3조의 2에 의하면 산학협동은 "산업교육의 실체에 있어서 산업계와 긴밀한 협조에 의한 현장실습 계획의 수립이 필요할 뿐만 아니라, 졸업생의 취업 알선과 그들의 기술 향상을 위한 보충교육에 관한 계획의 수립과 실시가 동시에 수반 보장되어야 한다"고 지적하고 있다.

1969년에 제정된 산업교육진흥법 시행령(대통령령 제 4312호)은 제8조 2에 공업과 농업에 관한 학과의 현장실습 기간이 규정되었고 현장실습 산업체의 협조사항, 현장실습에 필요한 시설의 제고, 현장실습 학생의 지도, 현장실습 산업체의 지정 공고 등이 제시되어 있다. 산업교육진흥법과 동 시행령은 몇 차례 개정이 이루어졌는데 1973년 산업교육진흥법 개정(법률 제2545호)에 따라 현장실습이 모든 실업계 고등학교에서 의무화(제3조 2)되었다. 이후 산업교육진흥법은 1995년 이후 산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률로 개정되었으며 현재 실업계 고등학교 현장실습은 1997년 제정된 직업교육훈련촉진법(법률 제 5316호)과 동시행령을 중심으로 제 규정들이 제시되고 있다.

(1) 직업교육훈련촉진법과 동시행령

직업교육훈련촉진법(2003. 5. 27 일부개정, 법률 제6878호)은 현장실습과 관련하여 현장실습의 의무규정(제7조), 현장실습 업체의 선정(제8조), 현장실습의 계약(제9조) 등을 제시하고 있다. 직업교육훈련촉진법에서는 "직업교육훈련생은 직업교육훈련과정의 이수중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다"(제7조)고 규정하고 있다. 이 규정은 우리나라 현장실습이 산업체 파견 형식의 현장실습이며 실업계 고등학교의 경우 산업체 파견 형식의 현장실습이 선택이 아니라 필수적으로 이수해야

하는 훈련과정임을 보여주고 있다.

현장실습산업체의 선정은 ① 현장실습 산업체는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정하고, ② 현장실습산업체를 선정함에 있어서는 직업교육훈련생의 전공분야, 현장실습프로그램의 적절성 등을 고려해야 하며, ③ 직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체를 선정하기 위하여 필요한 경우에는 제18조 규정에 의한 당해 지역 직업교육훈련협의회에 대하여 관련 정보의 제공 등의 협조를 요청할 수 있으며, ④ 직업교육훈련협의회는 제8조 3항에 의하여 협조요청을 받은 경우에는 당해 지역산업체의 장에게 직업교육훈련에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있도록 하고 있다. 이와 관련 제18조 지역교육훈련협의회의 설치에 대해 살펴보면, 지방자치단체의 직업교육훈련에 관한 사항을 심의하기 위하여 특별시·광역시 및 도에 직업교육훈련협의회를 두도록 하고 있다.

다음으로 제9조 현장실습 계약 등에 관한 내용을 살펴보면, 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습산업체의 장은 사전에 현장실습계약을 체결하여야 하는데 다만, 직업교육훈련생의 보호 또는 현장실습의 내실화를 위하여 필요한 경우에는 직업교육훈련기관의 장이 현장실습계약의 체결에 참여할 수 있도록 하고 있다.

직업교육훈련촉진법시행령(2005. 6. 30 일부개정)은 직업교육훈련촉진법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정하고 있다. 현장실습과 관련해서는 현장실습의 이수기간(제4조), 현장실습산업체의 선정기준(제5조), 현장실습계약의 체결(제6조), 현장실습산업체의 장의 협조(제7조), 직업교육훈련교원의 산업체 현장지도(제8조), 현장실습 소요비용의 지원(제9조), 산업체 근무경력의 인정(제11조) 등을 규정하고 있다.

제4조 현장실습의 이수기간 등을 살펴보면, 제7조 본문의 규정에 의한 현장실습의 이수기간은 <표 II-1>에 제시되어 있는 범위 내에서 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련기간 등을 고려하여 직업교육훈련기관의 장이 정하도록 하고 있다.

여기에서 직업교육훈련기관은 제19조에 규정하고 있는데 ① 산업교육진흥법 제2조 제2호의 규정에 의한 산업교육기관, ② 고등교육법 제2조제6호의 규정에 의한 기술대학, ③ 근로자직업훈련촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 직업능력개발훈련을 실시하는 기관, ④ 학원의설립·운영및과외교습에관한법률에 의하여 설립된 학원 중 기술분야를 교습하는 학원, ⑤ 기타 다른 법령에 의하여 설립된 직업교육훈련기관 등이다.

<표 II-1> 현장실습 이수기간의 범위(직업교육훈련촉진법 시행령)

계 열			실습 기간
공업·농업계열			가. 직업교육훈련기간이 2년을 초과하는 기관 또는 과정 : 1월 ~ 1년 나. 직업교육훈련기간이 1년초과 2년이하인 기관 또는 과정 : 2주 ~ 3월 다. 직업교육훈련기간이 1년이하인 기관 또는 과정 : 3일 ~ 2월
상업·가사실업·관광계열 (상업계열은 고등학교만 적용)			가. 직업교육훈련기간이 2년을 초과하는 기관 또는 과정 : 1월 ~ 6월 나. 직업교육훈련기간이 2년이하인 기관 또는 과정 : 3일 ~ 3월
수산 해양 계열	해기사 면허취득 관련학과	항해사기관사 운항사 면허취득관련과정	6월 ~ 1년
		통신사 면허 취득과정	3월 ~ 6월
		기타과정	가. 직업교육훈련기간이 2년이상인 기관 또는 과정 : 1월 ~ 6월 나. 직업교육훈련기간이 1년이상 2년미만인 기관 또는 과정 : 1월 ~ 3월 다. 직업교육훈련기간이 1년미만인 기관 또는 과정 : 1일 ~ 2월

제5조 현장실습산업체의 선정기준은 동 법 제8조의 규정에 의한 현장실습산업체의 선정기준을 구체화하여 ① 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인 이상인 산업체, ② 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, ③ 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관, ④ 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년 이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소, ⑤ 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기에 적합하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 산업체 등을 제시하고 있다.

제6조 현장실습계약의 체결에 대해서 동 시행령은 노동부장관이 교육인적자원부장관 및 산업자원부장관과 협의하여 고시하는 표준협약서에 따라 직업교육훈련생과 산업체의 장이 현장실습을 실시하기 7일전까지 현장실습계약을 체결하여야 한다고 규정하고 있다.

노동부에서 고시한 표준협약서의 내용(노동부고시 제1997-62호, 1998.1.3.)을 살펴보면 다음과 같다.

제1조(목적)이 현장실습협약서는 _____회사대표(이하 “갑”이라 한다)와 _____학교학생(이하 “을”이라 한다) ○○○○학교장(이하 “병”이라 한다) 상호간에 현장실습에 필요한 사항을 정하고 이를 성실하게 준수할 것을 약정함을 그 목적으로 한다.

제2조(현장실습 기간 및 장소) ① 현장실습 기간은 200 . . . ~ 200으로 한다.
② 현장실습은 “갑”의 산업현장시설을 이용하여 실시한다.

제3조(현장실습방법) ① 현장실습은 직업교육훈련과정에 의거 “갑”이 “병”과 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시한다.

② (공고「2+1체제」직업교육훈련의 경우) 현장실습기간 중 직업훈련 전용시설에서 3월 이상의 집체훈련을 실시한다. 다만, 이 집체훈련은 다른 직업훈련 실시자에게 위탁하여 실시할 수 있다.

③ “갑”은 “을”이 1월에 1일 이상 “을”이 소속된 직업교육훈련기관에 출석하여 직업교육훈련을 받을 수 있도록 한다.

④ “갑”은 “병”과 협력하여 현장실습에 관한 제반사항을 협의할 필요가 있을 경우에는 현장실습 담당자와 직업교육 훈련기관의 직업교육 훈련교사가 참여하는 현장실습운영위원회를 구성한다.

제4조(사업주의 의무)“갑”은 현장실습이 내실 있게 실시될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

① “을”의 전공과 희망을 고려하여 현장실습 부서에 배치하고, “을”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습 기회를 제공한다.

② 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 준비한다.

③ 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 “을”의 현장실습을 성실하게 지도한다.

④ “병”이 현장실습 계약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인 결과를 현장실습에 반영하도록 노력한다.

제5조(현장실습생의 권리) ① “을”은 현장 실습 시 산업현장의 적응력을 배양할 수 있도록 적절한 지도를 받을 수 있는 권리를 가진다.

② “을”은 현장실습 기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업 재해시 적정한 보상을 받을 권리를 가진다.

③ “을”은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

제6조(현장실습생의 의무)“을”은 다음 각 호의 사항을 준수한다.

- ① 현장실습 과제를 성실하고 근면하게 수행한다.
- ② 현장실습 기간 중 사규 등 제반 수칙을 준수한다.
- ③ 현장실습을 위한 기계, 공구 기타 장비가 파손되거나 분실되지 않도록 주의 깊게 사용한다.
- ④ 현장실습 도중 알게 된 “갑”의 기밀을 누설하지 않는다.

제7조(현장실습 시간과 휴식) ① 현장실습 시간은 1일에 ___시간(현장실습 초기의 적응기간 ___일은 ___시간)으로 하되 근로기준법이 정한 시간 이내로 한다.

- ② 현장실습 중 휴식시간은 ___분(집체 교육 훈련시 1시간당 ___분)으로 한다.
- ③ 휴일 및 휴가는 “갑”이 취업규칙으로 정한 날로 한다.

제8조(여자와 미성년자의 특별보호) ① (“을”이 여자이거나 18세 미만인 경우) “갑”은 “을”을 근로기준법시행령 제37조 별표2에 정하는 유해·위험한 실습에 종사시키지 못한다.

- ② (“을”이 18세 미만인 경우)현장실습 시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 다만 “갑”이 “을”의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.
- ③ (“을”이 여자이거나 18세 미만의 경우) “갑”은 “을”의 동의를 없는 한 야간 (하오 10시부터 상오 6시 사이) 및 휴일에 현장실습을 시키지 못한다.

제9조(현장실습 수당, 식비 및 용품 등) ① 현장실습 수당은 다음과 같이 매월 ___일에 지급하기로 하되, 연장 현장실습시간(제7조 제1항 및 제8조 제2항의 현장실습 시간을 넘은 시간)과 야간 현장실습 또는 휴일 현장실습에 대해서는 시간당 ___원의 수당을 별도로 지급한다. 단, “갑”은 “을”이 현장실습을 중단 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습 수당을 지급한다.

－ 다 음 －

○200 . . . ~ 200 . . . 매월(일) 원

- ② 종식의 제공 여부는 “갑”이 정하는 취업규칙을 준용한다.
- ③ “갑”은 현장실습 기간 중 “을”에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

제10조(복리후생)“갑”은 “을”에게 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등의 복리후생 시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공한다.

제11조(현장실습의 평가)“갑”은 “병”이 정한 기준에 따라 “을”의 현장실습 내용을 평가하여 그 결과를 “병”에게 통보한다.

제12조(안전·보건상의 조치)“갑”은 “을”의 산업재해를 예방하기 위하여 “을”에게 안전·보건 교육 및 필요한 안전상의 조치를 취하여야 한다.

제13조(재해보상)“을”이 현장실습 도중 그 현장실습에 의한 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험법의 보상규정에 준하는 재해 보상을 한다.

제14조(상벌) ① “갑”은 “을”의 현장실습 태도가 우수하여 타의 모범이 되거나 현장실습 기간 중 특별한 선행이 있는 경우에는 포상할 수 있다.

② “갑”은 “을”이 현장실습계약서, 기타 현장실습 관련수칙을 위반할 경우 징계규정에 의거 징계할 수 있으며 이 경우에는 반드시 “을”에게 소명기회를 부여하여야 하고 그 징계결과를 “을”의 소속직업교육훈련기관의 장에게 통보한다.

③ 징계사유, 징계종류, 징계절차 등은 “갑”의 취업규칙을 준용하거나 “갑”이 별도로 정하여 현장실습계약서 부속서류를 첨부할 수 있다.

제15조(현장실습 내용의 변경)“갑”은 현장실습생의 소질·건강·기능습득의 정도 또는 기타의 사유로 인하여 현장실습 내용을 변경하고자 할 때에는 “을”과 “병”의 동의를 얻어야 한다.

제16조(현장실습 계약의 해지) ① “갑”과 “을”은 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 계약해지일 ___일 전에 해지 예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “갑”과 “을”은 “병”과 미리 협의한다.

② 계약 해지의 고시는 서면으로 하며 해지예고 시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

제17조(현장실습중단 방지)“갑”은 “갑”의 귀책사유로 인하여 “을”의 현장실습이 중단될 경우에는 “갑”과 동일하거나 유사한 직종의 다른 현장실습 산업체로 “을”을 알선하는 등 “을”의 현장실습이 중단되지 않도록 노력하고, 이 경우 “갑”은 “병”과 미리 협의한다.

제18조(취업)“갑”은 현장실습 수료자에 대하여는 우선적으로 채용되도록 노력하여야 한다.

제19조(수료증명서) ① “갑”은 현장실습기간이 종료되었을 때에는 “을”에게 현장실습 수료증명서를 교부한다.

② “갑”은 계약기간 종료 전에 현장실습 기간이 해지되었을 때에는 “을”이 이미 습득한 과점명과 기간 등을 기입한 증명서를 “을”에게 교부한다.

제20조(준용)이 협약서에 명기되지 아니한 사항에 대해서는 직업교육훈련촉진법, 근로기준법, “갑”의 취업규칙을 준용한다.

본 협약서는 3부를 작성하여 “갑”, “을”, “병”이 기명날인한 후 각각 1부씩 보관한다.

200 . . .

(갑) 회사명
대표 (인)
(을) 주 소
성명 (인)
(병) ○ ○ 고 등 학 교
교장 (인)

제7조 현장실습산업체의 장의 협조는 현장실습을 실시함에 있어서 산업체의 장이 협조해야 할 사항으로 ① 현장실습계획의 수립과 시행, ② 현장실습에 필요한 시설·장비 및 자료의 확보, ③ 산업재해의 예방 및 보상, ④ 직업교육훈련교원의 현장지도, ⑤ 기타 효율적인 현장실습에 필요한 사항 등을 제시하고 있다.

제8조 직업교육훈련교원의 산업체 현장지도와 관련하여 동 시행령에서는 직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다고 규정하고 있다.

제9조는 현장실습 소요비용의 지원에 대한 조항으로 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 실시에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위 안에서 직업교육훈련기관, 직업교육 훈련생, 직업교육훈련교원 또는 현장실습산업체에 지원할 수 있다고 규정하고 있다.

제11조 산업체 근무경력의 인정에 대해서 동 시행령에서는 직업교육훈련기관의 장은 법 제11조의 규정에 의하여 직업교육훈련생을 선발함에 있어서 법 제7조의 규

정에 의한 현장실습경력을 산업체 근무경력으로 인정할 수 있다고 규정하고 있다.

2) 산업재해보상보호법

현장실습생들의 경우 학생신분이 유지되는 상황에서 노동자성이 인정되지 않는 부분이 있기 때문에 산업현장에서 재해를 당했을 경우 산업재해보상보호법(법률 7155호)의 적용을 받지 못하는 문제점이 존재했다. 이에 따라 산업재해보상보호법의 일부개정을 통해 산업재해로부터 현장실습생을 보호하는 규정이 1997년 마련되었다.

1997년에 신설된 동법 제105조의 3은 현장실습생을 이 법을 적용함에 있어서 당해 사업에 사용되는 노동자로 보고 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해를 입은 것으로 보아 제38조제1항 각호의 규정에 의한 보험급여를 지급하도록 하고 있다. 현장실습생의 보험급여의 기초가 되는 임금액은 현장실습생이 지급받는 훈련수당 등 모든 금품으로 하되, 이를 적용하는 것이 현장실습생의 재해보상에 적절하지 아니하다고 인정되는 경우에는 노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있도록 하고 있다.

노동부는 1998년 동법 조항에 따라 현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용 범위에 대한 고시(노동부고시 제1998-10호, 1998.1.19.)를 제시하였다. 이 고시는 산업재해보상보험법(이하 “법”이라 한다) 제105조의3의 규정이 적용되는 현장실습생의 범위와 보험료 산정 및 보험급여 지급의 기초가 되는 임금액 등을 정함을 목적으로 하고 있다.

제2조 현장실습생의 범위는 법 제105조의3제1항의 규정에서 “노동부장관이 정하는 현장실습생”이라 함은 법 제5조 및 같은 법 시행령 제3조의 규정에 의한 현장실습을 이수하고 있는 자를 말한다고 규정하고 있다.

제3조 운영 등과 관련해서는 제2조의 규정에 의한 현장실습생이 현장실습을 받고 있는 사업장의 보험가입자는 현장실습생의 성명, 현장실습생의 훈련(실습)수당, 직업교육훈련기관 등의 사항이 기재된 서류를 작성·비치하여야 한다고 규정하고 있다. 제1항의 규정에 의한 보험가입자는 보험료를 계산함에 있어 임금총액 산정시 당해 사업장 근로자의 임금총액에 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등 모든 금품을 합산하여 산정 하도록 하고 있다. 다만, 법 제105조제3항의 규정에 의하여 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등이 노동부장관이 고시하는 최저임금 수준에 미달되거

나 없을 경우에는 최저임금법에 의하여 매년 노동부장관이 고시하는 최저금액을 훈련수당으로 보도록 하고 있다.

보험가입자는 제2항의 규정에 의하여 산정되는 훈련수당 등 모든 금품의 총액에 당해 사업장에 적용되는 보험료를 곱하여 산업재해보험료를 산정하여 신고·납부해야 하고 현장실습생이 실습과 관련하여 재해를 당한 경우에는 훈련수당 등 모든 금품을 임금으로 보고 산정한 평균임금으로 보험급여를 지급한다. 다만, 보험급여가 실습생의 보호에 적당하지 아니하다고 인정되는 경우에는 법 제38조제4항 및 제5항을 준용하여 지급하도록 하고 있다.

3. 정부의 현장실습 운영계획 및 관리방안

현장실습을 운영하는 기관은 각급 학교이므로 교육인적자원부는 각급 학교에서 현장실습을 운영하는 규칙에 대한 세부 규정을 제시하고 있다. 각급학교현장실습운영에관한규칙(1999. 2. 6 교육부훈령제583호)은 직업교육훈련촉진법시행령 제4조에 의거 산업교육기관인 각급학교의 현장실습 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 하고 있다. 이와 함께 7차고등학교교육과정편성·운영지침(교육부 고시 제 1997-15호)을 1997년 제시하였고 2001년 현장실습과 관련된 학생생활기록부 작성지침(교육인적자원부 훈령 제616호)도 제시하였다. 각종 규칙 및 지침 외에 교육인적자원부는 제7차 교육과정 적용에 따라 고등학교 현장실습 운영 개선방안을 2003년 제시한 바 있다. 여기에서는 각급학교현장실습운영에관한 규칙과 제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선방안에 대해서 살펴보고자 한다.

1) 각급학교현장실습운영에관한규칙

각급학교현장실습운영에관한규칙은 한 차례 개정(차개정 2001.6.23. 교육인적자원부훈령 제620호)되었으며 이 규칙은 학교에서 현장실습을 운영하는 기본적인 사항들을 규정하고 있다는 점에서 정부의 현장실습 운영계획 및 관리방안을 살펴볼 수 있게 해준다.

이 규칙은 제2조에 현장실습 운영에 대한 사항을 제시하고 있는데 이 조항에 따르면, 현장실습은 각급 학교장의 책임 하에 사전 안전교육 등 일정기간 준비교육을 포함하여 운영하되, 고등학교는 교과단위로 운영하는 경우 지역 및 학교 여건을 감

안하여 학교장 자율편성 교과 또는 관련 전공교과에 추가된 통합교과로 현장실습을 운영하도록 하고 있다.

제3조 학습인정 기준은 제2조에 의거 현장실습을 운영하는 경우 다음 각 호가 정하는 기준에 따라 해당 학생에 대해 단위 수 또는 학점으로 학습인정을 하도록 하고 있다.

- ① 10개월 이상 12개월 이하의 현장실습은 2개 학기 학습인정
- ② 5개월 이상 6개월 이하의 현장실습은 1개 학기 학습인정
- ③ 30일 이상 40일 이하 현장실습은 1개 학기 분량의 학점 또는 단위의 1/4이내 학습인정
- ④ 34시간(전문대학 및 대학의 경우 32시간)이상 40시간이하 현장실습은 2단위 또는 2학점 이내 학습인정

제4조는 학습인정 방법을 제시하고 있는데 평가 항목은 ① 현장학습 과제 수행, ② 현장실습 과제 수행, ③ 담당교원 방문 관찰결과, ④ 현장실습 산업체 평가결과, ⑤ 기타 학교장이 정하는 자체평가 항목 등으로 나누고 각 항목을 기준으로 평가하되, 각 항목에 대한 가감 및 항목별 점수비율은 여건에 맞게 조정할 수 있도록 하고 있다.

실습업체 선정방법은 제5조에 규정하고 있는데 현장실습을 운영하기 위해 실습업체를 선정하는 경우, 각급학교장은 직업교육훈련촉진법시행령 제5조의 현장실습 산업체 선정기준에 따라 해당업체를 사전 시찰·방문을 통해 교육적 측면에서 적절한 실습여건 구비 여부를 판단하여 선정하도록 하고 있다. 직업교육훈련촉진법시행령 제5조는 상시근로자 수가 10인 이상인 사업체나 정부투자기관·국가 또는 지방자치단체로부터 지원을 받는 연구소·기타 현장실습을 실시하기에 적합하다고 인정되는 기관으로 현장실습산업체를 제한하고 있다.

제6조는 현장실습 대상자 선발 및 관리 등에 대한 지침을 제시하고 있는데, 산업체별 실습대상자는 현장실습의 실효성을 위하여 해당산업체가 선발권을 가질 수 있으며, 각급 학교장은 현장실습 대상학생의 선발, 실습산업체 선정 및 실습학생평가 등 현장실습 운영에 대한 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 예산이 허용하는 범위에서 각급학교가 부속시설로서 산학협동센터를 운영할 수 있도록 하고 있다.

현장실습운영 평가지원에 대해서 제7조에서 제시하고 있는데 교과 및 학기단위로

시행하는 학습인정 현장실습 운영을 촉진키 위하여 교육부장관은 현장실습운영 학교에 대한 평가를 수행하며, 그 결과에 따라 지원할 수 있도록 하고 있다. 제8조에 제시하고 있는 현장실습운영 평가기준으로는 ① 현장실습대상자 선발 및 산업체 모집관리, ② 현장실습 프로그램개발·운영 및 학습인정 과정, ③ 현장실습 과정 중 관리 운영실태, ④ 기타 학교장 및 사도교육감이 필요하다고 요구한 사항을 제시하고 있다. 이밖에 제9조는 현장실습운영 평가방법, 제10조는 시범학교 운영에 대한 지침을 제시하고 있다.

2) 고등학교 현장실습 운영 개선방안

실업계 고등학교 현장실습은 직업교육훈련촉진법과 교육인적자원부의 각급학교현장실습운영에관한규칙에 근거해 운영되어 왔으나 여러 문제점들이 발생하면서 이를 개선할 필요성이 제기되었다.

현장실습의 문제점과 관련하여 2003년도에 실시한 전국교직원노동조합 실업교육위원회의 실태조사 결과를 살펴보면 다음과 같다(전교조 실업교육위원회, 2003). 2002년 12월부터 2003년 3월까지 전국의 실업계 고등학교 학생 755명을 조사한 결과, 8월 이전에 실습이 진행된 경우가 55%에 이르러 상당수 학생들이 정상적인 교육과정을 이수하지 않고 조기취업의 형태로 현장에 투입된 것으로 나타났다. 이와 함께 직업교육훈련촉진법에 전공과 일치하는 업무에 현장실습을 나가도록 되어 있으나 응답자 중 60%는 전공과 일치하지 않거나 전혀 무관한 업무에 투입된 것으로 나타났다. 노동부에 고시한 현장실습표준협약서에 따르면 현장실습을 나갈 경우 월 1회 이상 학교에 출석하여 직업교육훈련을 받도록 하고 있으나 응답자의 43%는 아예 등교하지 않았고 31%는 시험 때만 학교에 등교한 것으로 나타났다. 연소자 근로기준법에 의하면 하루 7시간, 본인 동의 하에 8시간 근무하도록 되어 있으나 9시간 이상 일한 응답자들의 비율은 87%에 이르렀고 11시간을 초과하여 일한 경우도 22%에 이르렀다.

현장실습 운영 개선방안에는 세 가지 측면에서 기존 현장실습의 문제점을 지적하고 있다. 먼저 학교 측면에서 실업계고 교육과정의 파행적 운영 사례가 발생하였다. 3학년 2학기 교육과정을 편성하고 현장실습을 이수하였을 경우, 보통교과는 실제 해당 교과를 미 이수하고도, 이수한 것으로 처리하는 등의 문제점이 발생하였다. 이와 함께 모든 학생을 3학년 2학기에 일시적으로 현장실습에 파견하는 등 획일적 운

영으로 교육과정 운영의 경직성도 초래되었다. 특히 상급학교 등 계속교육 희망자에 맞는 프로그램 개발·운영이 미흡했다. 동시에 졸업 후 취업만을 전제로 한 현장실습 운영으로, 현장중심 직업탐색 과정 부족 및 전공과 일치하지 않는 분야로의 취업 사례가 발생하였다. 마지막으로 현장실습 전담 교원 부재로 체계적인 진로지도와 전문적인 산학연계 교육이 미흡하고, 행정 처리에 따른 업무가 가중되었으며 현장실습 중 부적응 등의 사유로 복교하는 학생에 대한 학급 재편성, 교육과정 이수, 생활지도상에 문제가 발생하였다.

두 번째로 산업체 측면에서 현장실습생을 학생의 현장적응력 향상보다는 저임금 인력 대체 차원으로만 활용하는 경향을 보여주었다. 이에 따라 기술 습득보다는 단순 노무직에 집중 배치되었으며 현장실습생의 낮은 직무만족 및 부적응으로 이직률이 증가하였고 실습여건이 열악한 중소기업체로의 파견기피로 중소기업체의 생산기반 저하 및 기술전수가 미흡하였다.

행정·재정적인 지원 측면에서 현장실습 프로그램 운영 주체(학교, 지역사회, 기업체 등)간 협력 및 체계적인 정보제공 체계가 미흡하였고 산업체에서 현장실습을 체계적으로 실시하기 위한 비용, 조직, 시설도 부족하였다. 현장실습 참여 업체에 대한 인센티브 제공 등 유인책 및 현장실습 참여 학생에 대한 졸업 후의 관리 시스템이 부족하였다.

이러한 문제점을 개선하기 위하여 이 운영 개선 방안은 ① 고등학교 현장실습 운영 방법, 이수 시기 등의 다양화, ② 형식적이고 획일적인 현장실습 운영을 지양하고, 현장실습 본래 취지를 달성할 수 있는 기업체에 한해 학생을 파견, ③ 기업체에서의 부당한 대우 등에 대한 적극조치 및 학생 파견에 따른 철저한 지도 실시, ④ 효율적인 현장실습 운영을 위한 지원 체제 구축 등을 기본 방향으로 제시하였다.

구체적인 개선방안으로는 첫 번째, 현장실습 이수 인정 범위를 확대하였다. 곧 산업체 파견이 불필요하거나 시행여건이 부족한 경우, 학교 내에서의 교육활동을 현장실습 이수로 인정하였다. 학교 내에서의 교육활동으로는 교내 산·학 협력 프로그램, 교내 포장실습, 전문교과 중심의 특별과정(course) 이수, 창업동아리 활동 등과 특별·재량활동 등을 통한 산업체 방문 학습, 특정 직무 체험 학습, 직업 탐색활동 등을 제안하였다. 이외에 학교 밖 창업활동, 파트타임 고용 등 기업체 파견 외의 학교 밖 교육활동을 현장실습 이수로 인정하기로 했다. 동시에 현장실습 산업체 선정 기준의 융통성을 부여하여 '상시근로자의 수가 10인 이하인 사업체'의 경우에도, 계열 및 학과의 특성에 따라 학교의 장이 판단하여 선정토록 했다.

두 번째로 전공과 일치하는 분야에서 현장실습이 진행되도록 하기 위해 올바른 직업관 형성, 직무경험 등의 성과가 예측되는 현장실습만 실시하고, 전공과 관계없는 현장실습은 지양하도록 했다. 곧 직장체험을 통한 전공교과의 심화된 기술습득 등 현장실습의 본래 취지를 달성할 수 있는 현장실습만 실시하고 현장실습 대상 업체의 업종·직무별 관리 체계를 마련하며 현장실습 산업체 방문지도를 강화하도록 했다.

세 번째로 현장실습 이수시기의 다양화를 제안하였다. 3학년 2학기에 일괄적으로 현장에 파견하는 방식을 탈피하고, 학교·지역사회의 특성과 학생의 실정을 반영하여 융통성 있게 운영하도록 했다. 1-2학년에서 전문교과 교육과정으로 운영하거나, 기존 방법대로 3학년 2학기에 산업체 현장실습을 실시하고 3학년 2학기 기말고사 후 직장체험활동 등으로 실시하거나, 방학 중·방과 후의 계획된 프로그램에 의해 진로 체험활동을 실시하는 등 학교실정에 따라 이수시기를 다양하게 정하도록 했다.

네 번째로 현장실습 이수 교과목 및 운영 유형의 다양화를 제안하였다. 학교 교육과정의 특색을 반영한 현장실습 이수 교과목 및 운영유형의 다양화로, 교육과정 파행 운영 등 부작용을 해소하자는 것으로 전문교과의 과정(course)으로 편성·운영하거나, 현장실습을 별도 교과목으로 개설·운영하고 전문교과의 기타과목으로 「진로체험」(예시) 등을 개설·운영토록 했다.

다섯 번째로 현장실습 전담교사제 운영을 제안하였다. 학교단위로 현장실습 전담교사를 임명하여 업무의 효율성 및 전문성을 제고하자는 것이다. 지정 및 운영방법으로는 학교 실정에 따라 지정·운영하되, 관련 교과 담당교사, 진로지도 담당교사, 현장실습 지도 유경험자 등을 우선적으로 고려하고 관련 업무에 충실할 수 있도록 타 업무 경감 조치, 산업체 방문에 따른 출장·지도비 지급, 관련 연수 등에 우선 배정토록 했다. 전담교사의 담당업무로는 단위 학교에서 현장실습 계획수립, 사업체 선정, 파견, 방문, 사후관리 등을 주로 담당하고 관련교과지도, 안전지도, 취업 및 진로지도, 학교기업 활동 등 현장실습 관련 업무를 우선 담당토록 했다.

여섯 번째로 현장실습생에 대한 지도 및 지원을 강화하는 방안을 제안하였다. 현장실습 사전 교육, 실습 중 순회지도, 사후 지도 등을 계획적으로 실시하고, 실습 중 부당한 대우 등에 대하여 적극 대처토록 했다. 특히 현장실습 중 ‘협약서’에 제시된 조건과 다를 경우 즉시 복교조치토록 했다.

일곱 번째로 현장실습생에 대한 안전지도를 강화하는 방안을 제안하였다. 현장실습 파견 전 사전 안전교육을 강화하고, 실습 중 안전 및 위험요소 방지를 위해 해당

기업체와 협력하여 지도하며 현장실습 중 안전사고에 대해서는 산업체와의 협약 및 ‘산업재해보상보험법’에 따라 처리될 수 있도록 하고 현장실습에 따른 개인/학교별 보험 가입을 권장하기로 했다.

여덟 번째로 시도교육청의 현장실습 지원체제를 구축하는 방안을 제안하였다. 현장실습의 효율성과 책무성을 제고하기 위해 시도교육청 차원의 지원 및 연계체제를 구축하는 방안으로 교육과정 과행 운영 방지를 위한 대책 마련 및 단위 학교 장학지도 시 “현장실습” 관련사항을 포함하며 현장실습 지원을 위한 예산 확보 및 현장실습 시범학교 운영, 현장실습 우수사례 발굴·보급 등을 제안하였다.

마지막으로 현장실습 이수 내용 평가 및 학교생활기록부 기록 방법과 관련하여 단일 과목(예: 현장실습)으로 개설하였을 경우 “성취도”만을 산출하여 기록하고, 필요시 “세부능력 및 특기사항”란에 현장실습기간, 회사명, 실습내용 등을 기록하도록 했으며 현장실습을 전문교과에 포함하여 운영할 경우, ‘단위학교 성적관리지침’에 구체적인 평가 방법 등이 포함되도록 하고, “석차/재적수”, “성취도”를 산출·기록하되, 필요에 따라 “세부능력 및 특기사항”란에 서술식으로 기록하도록 했다. 현장실습을 교과목에 포함하지 않고 특별활동 등으로 운영하는 경우 교육인적자원부 훈령616호에 제시된 특별활동·재량활동 등의 평가기록방법에 따르고, 정규 교과과정 이외의 프로그램으로 운영하는 경우에는 “세부능력 및 특기사항”란에 서술식으로 기술하도록 했다.

4. 실업계 현장실습 정상화 방안(2006. 5. 4.)

제7차 교육과정 적용에 따른 고등학교 현장실습 운영 개선방안은 현장실습 운영체제, 운영형태, 운영방법 등 현장실습 운영 전반에 걸쳐 대안을 제시하고 있다는 점에서 단위 학교에서 현장실습을 운영하는데 많은 변화를 가져올 것으로 예상되었다. 그러나 고등학교 현장실습 운영 개선방안에서 지적되었던 많은 문제점들은 그대로 지속되었으며 오히려 더 심각한 문제점이 발견되면서 교육인적자원부는 3년 만에 정상화방안을 다시 제시하였다.

이와 관련 한 실태조사 결과에 따르면(청소년노동인권네트워크, 2005), 67개 실업계 고등학교의 취업정보게시판을 분석해 본 결과 대상 학교 중 81%(54개 학교)가 현장실습과 관련 파견, 협력, 아웃소싱, 채용대행, 분사 등 간접고용 형태의 고용의뢰를 받고 있는 것으로 나타났다. 이와 함께 동 조사에서 간접고용 현장실습생 36명을 면접 조사한 결과 실습생들 중 대부분이 실습업체나 하는 일, 근무지, 현장

실습계약의 내용을 사전에 알지 못했으며 게다가 최저임금을 밑도는 저임금이나 장시간 중노동, 불법 야간노동 강요, 열악한 근무조건, 정신적·물리적 폭력, 성희롱 등의 인권침해를 당하고 있는 것으로 나타났다.

실업계 고등학교 현장실습 정상화 방안에서도 현장실습의 문제점을 다음과 같이 제시하고 있다. 정상화 방안은 문제점 지적에서 학생·학교 특성에 맞는 현장실습운영계획 없이 기업체 파견 현장실습이 운영되고 있으며 학교에 남아있거나 복교하는 학생에 대한 교수학습지도 및 생활지도 상 문제 등 교육과정이 파행적으로 운영되고 있다고 밝히고 있다.

이와 함께 현장실습을 교육과정의 일환이 아니라 경제적 이익을 위한 수단으로 인식하고 있음을 지적하고 있다. 학생·교사·산업체 모두 산업체파견 현장실습을 취업의 일환으로 인식하고 있으며, 교육과정의 일부라는 인식이 부족하며 학생들은 진로와 연계되지 않는 일시적 아르바이트로, 기업체는 저임금 단순대체인력으로 현장실습생을 활용하고 있다는 것이다. 특히 기업체의 현장실습에 대한 인식 부재 및 여건 불비로 파견현장에서 노동력착취, 인권침해 등 다양한 문제가 발생하고 있다고 지적하고 있다.

현장실습 운영 정상화 방안은 고등학교 현장실습 개선방안('03. 5.)을 대체하는 것으로 시도 교육청 및 단위학교에서 현장실습 운영의 근거 기준을 새롭게 제시하고 있으며 추진목적으로 학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 현장실습제도 정착과 현장실습에서 나타나는 문제점(특히 산업체 파견 현장실습)을 개선하여 실업계 고등학교 교육과정을 정상화하는 것을 제시하고 있다.

기본방향으로는 학교·학생의 특성과 실정에 맞게 현장실습 운영형태 및 시기의 다양화, 경제적 목적으로 행해지는 아르바이트형 산업체 파견 현장실습 전면 금지를 제시하고 있다.

현장실습 운영 방법으로는 교내활동과 현장체험학습, 산업체 파견 형식의 현장실습별로 제시하고 있다. 먼저 교내활동은 특별·재량활동 시간을 활용하여 교내에서 수행하는 다양한 교육활동을 현장실습 이수로 인정하고 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영토록 하고 있다.

현장체험학습은 산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등 다양한 형태로 운영하며 이 역시 교내활동과 마찬가지로 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영토록 하고 있다.

수습 방안으로 제시되고 있는 산업체 파견 현장실습은 파견대상을 졸업 후 해당 기업체에 취업이 보장된 경우에 한하며 현장실습을 취업 전 수습기간에 해당하는 것으로 제한하고 있다. 이와 함께 간접고용형태 산업체 파견 현장실습은 절대 금지할 것을 제시하고 있다. 현장실습 실시 시기는 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3이상을 이수한 경우에만 가능하도록 제한하였다.

이 경우 예외조항을 두고 있는데 먼저 협약학과 사업 등 산학협력사업에서 산업체 파견 현장실습이 필요한 경우는 파견대상 및 파견 시기 규정의 예외로 규정하고 있다. 산학협력사업이란 교육인적자원부를 비롯한 중앙부처, 지자체, 산업체의 재정 지원을 받는 사업으로 사업 참여학생이 협약을 체결한 산업체 등에 취업이 예정된 사업(예: 협약학과 사업, 기업-공고 맞춤형인력양성 사업 등)을 말한다. 산학협력사업에 참여하고 있는 학생의 경우 동 사업운영상 현장실습이 필요한 시기, 즉 3학년 2학기 교육과정의 2/3이상을 이수하지 않은 경우에도 실시가 가능하다.

두 번째로 파견대상 및 파견시기에서 예외로 두고 있는 경우는 수산해양계열 실업계 고등학교에서 해기사면허(해양사 및 기관사) 취득 관련학과의 경우와 정상화 방안 발표이전에 산업체 파견 현장실습을 나갈 수 있었던 2+1 공업고등학교의 경우 등이다. 2+1 공업고등학교는 2006년 3월부터 교육과정이 폐지되어 2006년 3월 입학생의 졸업시점인 2009년 2월까지만 산업체 파견 현장실습을 68단위(1년) 범위 내에서 운영토록 하고 있다.

이 정상화 방안에는 현장실습계약체결, 사전교육 및 추수지도를 철저히 진행할 것을 제기하였다. 파견절차 등은 직업교육훈련법 제8조(현장실습산업체의 선정 등) 제9조(현장실습계획 등), 동법시행령 및 각급학교현장실습운영에관한규칙을 반드시 준수 하도록 하고 있다. 이와 함께 교내 '현장실습운영위원회' 심의를 통해 산업체 현장실습 파견여부 및 대상을 결정하고 현장실습계약체결은 파견업체장과 실습생의 권리·의무, 현장실습 내용·방법·기간, 복리후생 등을 담도록 하며 사전교육 및 추수지도를 철저히 진행할 것을 지시하고 있다.

향후 추진계획으로는 2006년 하반기에 실업계고교생의 산업체 현장실습을 의무화한 직업교육훈련촉진법을 개정하여 현장실습을 탄력적으로 운영하도록 하고 동법시행령 제4조 별표에 규정된 현장실습 이수기간을 단축하는 내용을 제시하고 있다. 이와 함께 '실업계고 취업 지원 전담센터' 를 2006년 하반기에 노동부와 적극 협력하여 전국 47개 지방노동관서에 설치하여 현장실습업체 추천 및 취업·일자리 정보 등 종합적인 실업계고 지원체계를 구축하는 내용을 제시하고 있다.

Ⅲ. 외국 사례 분석

1. 미국의 산학협동교육(cooperative education)
2. 일본의 듀얼시스템과 인턴십(취업체험) 제도

Ⅲ. 외국 사례 분석

1. 미국의 산학협동교육(cooperative education)

미국에는 산업현장을 활용한 다양한 형태의 교육 프로그램들이 있다. 이 글에서는 가장 역사가 길고 가장 많은 수의 고등학교 학생들이 참여하는 산학협동교육 프로그램(cooperative education program 또는 co-op)에 대해 알아보려고 한다.

1) 산학협동교육(Cooperative Education)의 정의

퍼킨스법(Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Amendments of 1998, Public Law 105-332)은 산학협동교육을 다음과 같이 정의한다.

“산학협동교육이란 교수방법의 하나로서 학교와 고용주간의 상호 협약을 통해 이루어지며, 산학협동에 참여하는 학생이 학교에서의 수업과 한 직업영역의 일을 통하여 필수적인 교과교육과 직업교육을 번갈아 가며 받게 함으로써 참여 학생의 교육과 취업능력 향상에 기여하는 것을 목적으로 한다. 산학협동의 운영방식은 학교와 고용주에 의해 계획되고 관리되어야 하며, 오전과 오후로 나누거나, 하루씩, 혹은 한 주씩 일과 수업을 번갈아가면서 참여하도록 할 수 있다.”

2) 미국 산학협동교육의 발달

미국의 산학협동교육 프로그램의 기원은 오하이오 주의 신시내티 대학으로 보고 있다. 1906년 이 대학의 공대교수였던 슈나이더(Schneider, H.)는 학생들이 수업 시간에 배운 지식을 실제 상황에 적용할 수 있는 프로그램을 구안했다. 신시내티 대학에서 산학협동교육 프로그램이 시작된 해와 같은 해에 프린스(Prince, L.W.)에 의해 세일즈분야에서 학교에 일하고자 하는 여성들을 현장 경험을 통해 훈련시키는 프로그램으로 개발되었다. 원래는 학교에 다니지 않는 사람을 위해 이 프로그램이 개발되었는데, 프린스는 보스턴의 백화점 고용주들이 여성들을 고용하여 세일즈를

직접 할 수 있는 기회를 제공하도록 설득하고, 이들에게 세일즈와 관련된 기본 지식들을 가르침으로써 산학협동교육의 개념을 실행에 옮겼으며, 이것은 곧 고등학교에서도 도입되었다. 고등학교 수준에서 가장 먼저 산학협동교육이 제공된 곳 중의 하나는 1908년 메사츄세츠주의 피츠버그시인데, 고용주들은 고등학생들이 자신의 산업체에서 일하는 것에 대해 임금을 지불하고, 학생들은 직업에 대한 훈련과 일반교육을 동시에 받을 수 있는 기회를 제공받았다.

1917년 전까지 산학협동교육 프로그램을 실시하는 학교 수는 17개에 불과했다. 그러나 스미스-휴즈법(Smith-Hughs Act of 1917)을 시작으로 조지-딘법(George-Deen Act of 1936), 조지-바든법(George-Barden Act of 1946) 등을 비롯한 여러 법들이 고등학교 직업교육에 대한 재정지원을 하였고, 그로 인해 산학협동교육도 활성화되게 되었다. 특히, 1963년 직업교육법(The Vocational Education Act)은 산학협동교육 프로그램을 운영하는 고등학교와 산학협동교육 참여 학생들을 고용하는 공공기관에게 연방정부의 재정지원을 제공하도록 했다. 1968년 직업교육법 개정안은 산학협동교육 프로그램에 관련된 활동에 재정지원을 함으로써 산학협동교육의 활성화를 가져왔다. 산학협동교육이 가장 활성화된 것은 1970년대인데, 정부는 산학협동교육 프로그램의 전담교사 임금과 산학협동교육에 대한 교사들의 이해를 높이기 위한 워크숍을 재정 지원하였다. 또한 산학협동교육 프로그램에 참여하는 산업체에게 재정지원을 하였고, 특히 경제적으로 어려운 학생들에게 주는 임금을 보조해주었다.

레이건 행정부는 고등학교 수준에서의 직업준비 교육에 대한 매우 부정적인 입장을 가지고 있었기 때문에 실업계 교육에 대한 정부지원을 대폭 삭감하였고, 산학협동교육에 대해서는 재정지원을 일체 하지 않았다. 이로 인해 산학협동교육에 참여하는 학생의 수도 대폭 줄어들었다. 하지만 1994년에 제정되어 2001년까지 시행된 학교-직업 이행법(School-to-Work Opportunities Act)은 학생들의 학교에서 직업 세계로의 이행을 원활하기 위한 전략으로서 다양한 형태의 산업현장을 이용한 학습을 권장하였고, 이로 인해 산학협동교육에 대한 관심이 예전에 비해 좀 더 커지게 되었다. 그러나 전반적으로 대학에 진학하는 고등학교 졸업자의 비율이 높아지고, 실업계 교육을 받고자 하는 고등학교 학생들의 수가 줄어들게 됨에 따라 고등학교에서의 산학협동교육 프로그램은 점차 약화되어가고 있고, 전문대학 수준에서의 산학협동교육이 더 많은 관심을 받고 있다.

3) 산학협동교육 프로그램 운영

고등학교에서의 산학협동교육 프로그램 운영방식은 지역, 주, 연방 노동법의 통제를 받는데, 지역의 형편 특히 재정지원 등에 따라 그 운영 방식에서 차이가 나기도 한다. 그러나 공통적인 특징은 학생들이 학교에서 수업을 받으면서 동시에 임금이 지불되고 학점이 수여되며, 학교와 기업체의 관련업무 담당자에 의해 관리, 감독되는 일을 한다는 것이다. 학생들이 현장실습에 참여하는 시간의 운영방식은 다양하지만 오전에 학교에서 수업을 하고 오후에 일을 하는 방식이 가장 흔하다. 산학협동교육 프로그램의 참여여부와 방식은 의무화, 획일화되어 있지 않고 학생들이 자율적으로 선택할 수 있다.

현장실습전담교사들은 다른 교사들에 비해 훨씬 적은 수의 수업 (주로 세 개 정도)을 가르친다. 그 중 하나는 학생들이 산업체에서 해야 할 업무와 관련된 수업 (related instruction)인데, 학생들은 매주 최소한 45분 동안 현장실습 전담교사가 제공하는 이 수업에 참석해야 한다. 관련수업 내용은 학교마다 조금씩 차이가 있을 수 있다. 예를 들어 펜실베니아주 학교에서는 산학협동교육의 목적, 프로그램 운영 과정, 필요한 문서 작성법, 직업윤리, 인간관계 기술, 건강과 안전, 고용유지 기술, 의사소통 기술, 소비자 기술, 산학협동교육 관련 법적사항, 미래 진로설계 등을 가르친다. 현장실습 전담교사는 수업 업무가 경감된 대신 나머지 시간에 현장실습에 나갈 학생 선발, 훈련협약서와 훈련계획 개발 및 작성, 현장 실습 산업체 물색, 매달 혹은 2주에 한 번 정도의 순회 지도를 실시한다. 현장실습 전담교사가 책임지는 학생은 약 15명에서 20명 정도가 된다. 이에서 알 수 있듯이 산학협동교육은 비용이 많이 드는 프로그램이다. 최근에 미국에서는 산학협동교육 프로그램에 대한 정부의 보조금이 축소됨으로 인해 많은 학교들이 운영에 어려움을 겪고 있다.

현장실습 전담교사는 산학협동교육 프로그램에 참여할 학생을 선정할 때 주의를 기울여야 한다. 학업 성적이 지나치게 낮거나 잦은 결석 등 생활태도에서 문제를 보이는 학생들은 참여 대상에서 제외시킨다. 학생들이 중도에 탈락할 경우 학생은 학교에 반드시 상황을 보고해야 하고, 학교에서 정한 시간 내에 학생 스스로 적합한 산업체를 찾아서 산학협동교육 프로그램 참여를 재개하여야 학점을 인정받을 수 있다. 만약 적합한 산업체를 찾지 못하면 학교에 와서 주어지는 활동에 참여해야 한다. 이를 준수하지 않을 경우에는 각 학교가 정한 교칙에 근거해 처벌을 받는다.

산학협동교육 프로그램이 지속적으로 운영되기 위해서는 고용주들과의 긴밀한 관계를 유지하는 것이 중요하다. 이를 위해서 현장실습 전담교사는 고용주들과 지역 사회를 대상으로 다양한 PR(홍보) 노력을 기울여야 하며, 그 노력의 일환으로 대부분의 학교들은 학년말에 산학협동교육 프로그램에 참여한 학생들과 고용주들을 위한 연회를 연다. 이를 통해 모범적인 학생들을 격려할 뿐만 아니라 참여한 고용주들에게 감사를 전하고, 고용주들이 산학협동교육 프로그램에 지속적인 지원과 관심을 가질 수 있도록 고용주들과의 네트워킹을 강화한다.

4) 산학협동교육 프로그램의 기본 요소

(1) 훈련계획(Training Plan): 산학협동교육 훈련 계획은 현장실습 담당교사와 산업체의 감독(supervisor)에 의해 공동으로 작성된다. 학교와 고용주 모두 훈련계획의 복사본을 보관할 의무를 가진다. 훈련 계획은 학생이 담당할 일, 의무, 책임 등에 대한 현실적인 분석에 근거해서 작성된다.

(2) 훈련협약서(Training Agreement): 훈련협약서는 학생, 고용주, 교사, 학부 모 모두의 서명을 받아야 한다. 학교와 고용주 모두 훈련협약서의 복사본을 보관할 의무를 가진다. 훈련협약서에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.

- a. 학생이 수행할 일과 학생의 새로운 직무능력의 향상을 위해 제공될 활동
- b. 일하는 기간
- c. 학교와 고용주에 의해 관리, 감독될, 학생이 수행하는 일의 내용
- d. 참여하는 사람이 학생 신분임을 공식적으로 증명하는 내용
- e. 고용주가 참여 학생을 산학협동교육 프로그램 피고용인(co-op employee)으로 인정하는 내용
- f. 학생에 대한 평가방식
- g. 임금 수준

(3) 현장실습 전담교사 자격증(Cooperative Education Coordinator Certification)

현장실습 전담교사(coordinator)는 해당 지역에서 요구하는 자격증을 갖추어야

한다. 펜실베이니아주의 경우 교사자격증을 가진 사람이 현장실습 전담교사의 자격증을 얻기 위해서는 다음 중 한 과정을 거쳐야 한다.

- ① 비실업계 교사자격증을 가지고 있는 경우에는 실업계 관련 기초과목들과 과업 분석, 실업계 현장실습 코스들을 계획, 운영하는 것에 관련된 수업을 들어야 한다. 보통 9-12학점 정도이다.
- ② 실업계 교사자격증을 가지고 있을 경우에는 진로지도, 홍보(public relations), 현장실습 프로그램 계획과 운영에 대한 수업을 6-9학점 들어야 한다. 펜실베이니아 주의 경우 주 내의 3개의 대학(Temple University, The Pennsylvania State University, Indiana University of Pennsylvania)이 현장실습 전담교사 양성 프로그램을 운영하고 있다.

5) 산학협동교육과 관련된 법적 사항

산학협동교육 프로그램에 참여하는 학생들이 임금에 관한 부당한 처우나 육체적인 학대를 받는 것을 방지하기 위해서 여러 가지 법적인 장치들이 마련되어 있다. 현장실습 전담교사(coordinator) 양성과정에서 가장 강조되고 있는 부분의 하나가 법적인 부분에 대한 이해이다. 전담교사들은 관련 법 내용들의 변경에 대해서 지속적으로 주의를 기울여야 한다. 산학협동교육에 관해 관련법들 사이의 내용이 다를 경우에는 더 엄격한 내용의 법이 적용된다. 펜실베이니아의 경우 고용주는 펜실베이니아 미성년자 노동법, 미성년자들에게 법적으로 허용되는 노동시간, 최저임금법, 공정임금법, 실업수당 등에 관한 요약본과 이에 대한 보다 구체적인 정보를 얻을 수 있는 방법 등 지역, 주, 연방정부가 정해놓은 게시물을 미성년자 피고용인들이 잘 볼 수 있는 곳에 게시할 의무를 가진다. 위반 시 처벌을 받는다. 아래에서는 산학협동교육에 가장 관련이 많은 법인 미성년자 노동법(Child Labor Law)과 공정한노동기준법(The Fair Labor Standards Law)의 주요 내용을 살펴보도록 하겠다.

(1) 미성년자 노동법(Child Labor Law)

이 법은 취업 허가증, 나이제한, 업무시간 제한, 미성년자들에게 금지된 직업 등에 대한 내용을 다룬다. 고용인-피고용인의 관계가 성립되는 모든 경우에 이 법이 적

용된다. 대부분의 산학협동교육 프로그램에 참여하는 학생은 피고용인의 신분이 인정되고, 따라서 이 법의 적용을 받는다. 18세 이하의 사람을 고용하는 사업체는 미성년자 노동법의 요약본을 잘 보이는 곳에 게시해야 할 의무를 가진다. 아동노동법의 내용을 위반할 경우 벌금이 부과되고, 2번 이상 위반할 경우에는 벌금이 증가하고 실형을 받을 수도 있다. 산학협동교육프로그램과 관련된 미성년자 노동법의 주요 내용은 다음과 같다.

- a. 18세 이하는 취업허가증을 취업하기 전까지 반드시 발급 받아야 한다. 부모가 취업허가증 신청서를 작성해야 하고 각 교육청의 담당자가 허가업무를 맡는다. 이를 위반할 경우 벌금을 내야 한다. 산학협동교육 프로그램에 참여하는 고용주들은 학생들의 취업허가증이 유효한 것인지 확인할 법적 책임을 가진다.
- b. 14세 이하는 몇몇 예외적인 일(농장 혹은 가정에서 일하는 것 등)을 제외하고는 고용될 수 없다.
- c. 고용주는 고용된 미성년자들이 일한 일정에 대해 정확하게 기록하고 그 기록을 보관할 의무를 가진다. 또한 고용주는 고용된 미성년자들의 취업허가증의 내용에 대한 상세한 정보를(취업허가증 복사본) 보관하고 있어야 한다.
- d. 14, 15세의 학생은 학교 수업이 있는 날은 최대 하루 4시간, 수업이 없는 날은 8시간, 월요일부터 금요일까지 최대 18시간의 일을 할 수 있다. 주말에는 최대 8시간까지 일할 수 있다. 인쇄물(신문, 잡지 등)을 배달하는 일 외에는 오전 7시 이전이나 오후 7시 이후에는 일할 수 없다. (예외적으로 방학에는 오후 10시까지 일할 수 있다)
- e. 16, 17세 학생은 수업이 있는 월요일부터 금요일까지 최대 28시간 일할 수 있다. 주말에는 최대 하루에 8시간씩 일할 수 있다. 방학 중에는 하루에 최대 8시간, 일주일에 최대 44시간 일할 수 있다. 오전 6시 이전이나 자정 이후에는 일할 수 없다. 단, 다음날 수업이 없는 금요일이나 토요일에는 새벽 1시까지 일할 수 있다.
- f. 미성년자들은 어떠한 경우에도 일주일에 6일 이상 일할 수 없으며, 5시간 마다 30분의 식사시간이 허용되어야 한다.
- g. 16세 미만 혹은 18세 미만인 자들이 수행할 수 없는 직업들이 법적으로 규정되어 있으므로, 학교(현장실습 전담교사)와 고용주는 이에 대해 정확하게 이해하고 있어야 한다.

(2) 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)

이 법은 최저임금, 초과수당, 학생들이 일한 시간과 받은 임금에 대한 기록보존(record keeping), 미성년자 고용 등에 대한 규정을 포함하고 있다. 이 법을 준수하지 않으며 고용주들은 법적 소송을 당할 수 있다.

① 공정노동기준법 적용에서 제외되는 경우

산학협동교육 프로그램에 참여하는 학생들이 이 법의 적용을 받지 않으려면 다음의 조건들을 모두 만족시켜야 한다.

- a. 산업현장에서 지속적으로 교육/훈련을 받으며, 학생이 수행한 생산 활동으로 인해 발생한 이윤이 교육과 훈련으로 인한 비용을 초과하지 않는다.
- b. 산학협동교육 참여 학생이 정규직원을 대체하지 않는다.
- c. 산학협동교육 프로그램이 끝난 다음 그 직장에 취업이 되도록 결정이 되어있지 않다.
- d. 고용주, 학생, 보호자 모두 학생이 그 산업체에서 현장실습을 하면서 보낸 시간에 대해 임금을 받지 않는다는 것을 인지하고 있다.

이 네 조건이 모두 만족되면 학생은 근로자로서 받게 되는 법적 적용에서 제외된다.

② 산학협동교육프로그램과 관련된 공정노동기준법의 주요내용

- a. (예외규정에 해당되지 않을 경우) 산학협동교육프로그램 참여 학생에게 최저 임금을 보장하고, 주당 40시간을 초과하는 업무에 대해서는 초과수당 지급(최소 정규 임금의 1.5배)을 지급해야 한다.
- b. 고용주는 개인신상정보, 일이 시작하고 끝나는 시간, 일별, 주별 일한 시간의 합계, 일별, 주별 총 임금, 정규 임금수준, 지급된 총 초과업무수당, 임금지급

일 및 임금이 계산된 기간 등에 대한 기록을 반드시 보관하고 있어야 한다.

6) 효과적인 산학협동교육 프로그램의 특징

펜실베이니아 교육부는 산학협동교육 프로그램의 성공적인 운영을 위해서는 다음과 같은 부분에 주의를 기울일 것을 권장한다.

- (1) 학생들이 새로운 직업 능력을 배울 수 있을 뿐만 아니라 학생들이 해당 산업체의 생산력을 높이는 데에도 기여할 수 있는 등, 다각적인 면에서 바람직한 산업체를 확보하는 것이 중요하다.
- (2) 현장실습 전담교사가 관련분야 산업체의 업무에 관해 경험이 있고 학교에서도 관련 교육 프로그램을 운영할 수 있어야 한다.
- (3) 현장실습 전담교사의 정기적이고 효과적인 순회지도 실시와 순회지도 결과에 대해 산업체 관련자, 학생들과 의견을 나눌 수 있는 기제를 구축해야 한다.
- (4) 학생들은 자신들이 할 일에 대한 정확하고 현실적인 기대수준을 가지고 있어야 하며, 고용주들은 학생들이 가지고 있는 기술과 능력에 대해 현실적인 기대수준을 가지고 있어야 한다.
- (5) 학교에서 받을 수업과 산업체에서 받을 직업훈련에 대한 학생 개인의 상황에 적합한 현장실습 훈련계획이 수립되어야 한다.
- (6) 학생의 현장실습에 대한 평가와 학생의 업무수행 향상을 돕기 위한 평가의 피드백이 효과적으로 이루어져야 한다.
- (7) 부모/보호자는 자녀들의 산학협동교육 프로그램 효과를 높이기 위해 자신들이 할 수 있는 역할을 잘 이해해야 한다.
- (8) 학교는 학생들의 졸업 후 취업이나 진학에 대한 도움을 주어야한다.
- (9) 졸업자에 대한 체계적인 후속 관리(follow-up)가 이루어져야 한다.
- (10) 산학협동교육 프로그램에 대해 학교 행정가가 적극적인 태도를 가지고 지원해야 한다.

2. 일본의 듀얼시스템과 인턴십(취업체험) 제도

1) 일본판 듀얼 시스템(실무·교육연결형 인재육성시스템)

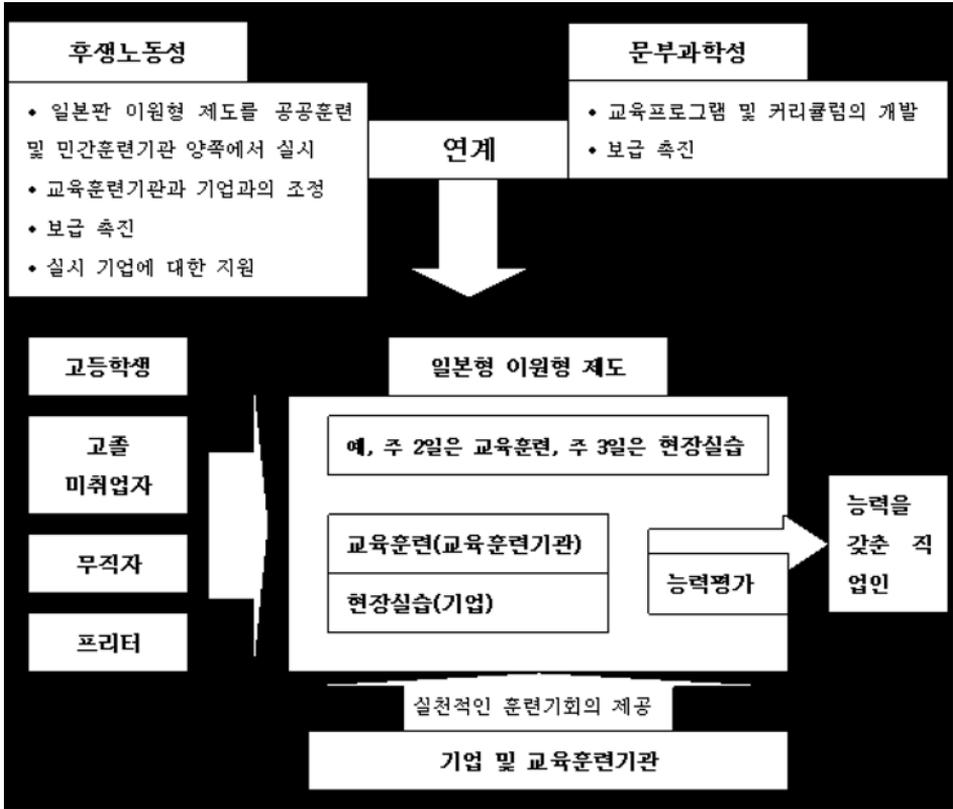
(1) 도입 배경

일본 정부가 일본판 듀얼시스템을 도입하게 된 배경에는 청소년들을 둘러싼 고용 환경의 악화, 높은 실업률, 무업자, 프리터의 증가 등을 들 수 있다. 이러한 상황의 지속은 개인적 차원에서 청소년 자신의 커리어 형성에 지장을 초래할 뿐만 아니라, 국가적으로도 중장기적인 차원의 경제발전에 중대한 영향을 미칠 것이라는 우려가 제기되고 있다. 이 때문에 청소년의 직업적 자립의 촉진은 일본사회가 안고 있는 커다란 과제라고 할 수 있겠다. 2003년 후생노동성을 비롯한 관계기관(문부과학성, 경제산업성, 경제재정정책담당)이 『청소년 자립·도전 계획』을 채택하게 되었으며, 일본판 이원형제도의 도입도 청소년들의 직업적 자립을 지원하기 위한 목적의 일환으로 도입하게 되었다.

(2) 일본판 듀얼시스템의 이해

일본판 이원형 제도란 후생노동성과 문부과학성이 연계하여 청소년을 대상으로 한 직업훈련제도로써 2004년에 도입된 제도이다. 이 제도는 청소년을 대상으로 하고 있으며 기업과 교육훈련기관의 조정자 역할을 하며, 기업에서의 실무훈련과 교육훈련기관에서의 교육을 동시에 병행하여 실시함과 아울러 수료 후에는 훈련성과에 관한 능력 평가를 실시함으로써 인해 직업 기술을 갖춘 직업인을 육성하여 기업에 정착시키기 위한 제도이다. 한마디로 표현하면, '배우면서 일하고, 일하면서 배우는' 제도이다. 예를 들어, 기계 계열 학과의 경우 주 2일은 학교에서 기술 교육을 받고, 나머지 3일은 실제로 공장에 가서 실습을 통하여 학교에서 배운 이론적 지식을 체득하게 된다.

강의실(이론) 수업은 학교를 비롯한 민간 교육기관, 인정훈련시설, 지방자체단체의 직업훈련학교 등 청소년의 직업능력개발에 있어 충분한 경험과 노하우를 가지고 있는 기관이 담당하게 된다.



출처 : 후생노동성(www.mhlw.go.jp)

[그림 III-1] 일본판 듀얼시스템 개념도

이러한 교육훈련기관이 실습생을 채용하는 기업과 협력하여 훈련계획을 수립하며, 1-3년간에 걸쳐 이론 수업과 실습을 병행하여 실시한다. 일본판 듀얼 시스템은 크게 학교 등 교육훈련기관이 주도하는 형태(학교주도형)와 기업이 주도하는 형태(기업주도형)로 나눌 수 있다. 이들 두 가지 형태의 가장 큰 차이점은 훈련을 받는 청소년이 학교 또는 전문학교에 재학 중이냐(학교주도형) 그렇지 않으면 기업에 고용된 상태에 있느냐(기업주도형)이다. 실업계 고등학교를 대상으로 한 일본판 듀얼 시스템은 학교주도형에 해당하는데, 먼저 학교주도형은 청소년들이 훈련생의 신분을 유지하고 있으며, 해당 교육기관이 청소년들을 훈련생으로 받아 줄 기업을 발굴하여 기업과 공동으로 훈련계획을 작성하게 된다. 이 때 기초적인 지식과 이론수업은 학교가 담당하며, 실습은 기업에 위탁하는 형태를 띠게 된다. 두 번째로, 기업주도형은 기업이 청소년을 유급파트타이머로 채용하여 해당 기업이 교육훈련기관을

발굴하여 교육훈련기관과 공동으로 훈련계획을 작성한다. 이 때 OJT(On the Job Training)은 자사(기업)에서 실시하며 기초적인 지식과 이론수업은 교육훈련기관에서 담당하게 된다. 단, 두 가지 유형 모두 과정 수료 시에 능력평가를 실시하게 된다. 이 점이 일본판 듀얼 시스템의 중요한 특징이라 할 수 있겠다.

실업계 고등학교에 대한 일본판 듀얼시스템의 추진은 시범학교지정을 통하여 추진되고 있다. 실업계 고등학교 가운데 듀얼시스템 실시를 희망하는 학교가 제출한 실시계획(내용, 방법, 연구계획 및 연구체계 등)을 기획평가회의위원이 심사하였다. 심사 결과에 기초하여 각 교육위원회와의 조정 작업을 거친 후 15개 학교를 시범학교로 지정하였다. 2005년에는 5개 지역 5개 학교가 추가로 지정되었다. 시범학교 지정 기간은 3년이다. 3년간의 실시계획은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 실업계 고등학교의 일본판 듀얼시스템 실시계획(3년간)

1년차	<ul style="list-style-type: none"> ○ 효과적인 추진에 대한 연구 ○ 인턴십에서 '일본판 듀얼시스템' 으로의 원활한 이행 방법에 관한 연구 ○ '일본판 듀얼 시스템' 실시를 위한 학교내 체제 연구 ○ 희망자를 대상으로 한 '일본판 듀얼시스템'의 일부 시행 ○ 실천연구(1년차)의 정리
2년차	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대상학과 희망자를 확대한 '일본판 듀얼 시스템' 의 실시를 위한 연구 ○ 실천연구(2년차)의 정리
3년차	<ul style="list-style-type: none"> ○ '일본판 듀얼 시스템' 실천의 정리 ○ '일본판 듀얼 시스템'에 대한 평가 ○ 사업보고서의 작성

출처 : 北海道旭丘工業高等学校(www.asahikawakougyou.hokkaido-c.ed.jp)

<표 III-2> 일본판 듀얼시스템 시행 모델 예시

○ 월단위로 기업에서 현장실습을 실시하는 유형												
	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월
1년차	학교		기업		학교		기업		학교		기업	
2년차	학교	기업		학교	기업		학교	기업				
○ 매일 오전·오후 지정된 시간 또는 주단위로 기업에서 현장실습을 실시하는 유형												
	월	화	수	목	금			월	화	수	목	금
오전	학교						학교			기업		
오후	기업											

출처 : 石川縣中小企業団体中央會(www.icnet.or.jp)

(3) 기대효과

실업계 고등학교의 ‘일본판 듀얼시스템’ 은 지금까지 실업계 고등학교가 실시해 온 교육, 즉 강의실 중심의 교육에서 탈피하여 실무에서 활용 가능한 지식과 기술을 익히는 교육 및 훈련을 도입하고자 하였다. 아울러 실업계 고등학교의 교육의 활성화를 도모함과 동시에 지역사회 기업과의 파트너십을 구축하여 지역사회와 기업이 요구하는 인재를 육성하는데 있다고 하겠다. 이에 일본 정부가 기대하고 있는 일본판 듀얼 시스템의 기대효과는 다음과 같다(専門高校における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議報告書, 2004).

- 직업에 관한 실질적이며 실무적인 지식, 기술의 습득을 통한 청소년의 자질과 능력의 신장과 함과 청소년들의 주체적인 직업선택능력과 직업의식 육성
- 현장실습을 통하여 노동에 대한 의의를 이해함과 동시에 직업인으로서의 자긍심을 함양하며, 사회생활에 대한 적극적인 참여 의욕과 태도를 육성
- 자기와는 다른 세대(성인)와의 원활한 커뮤니케이션 능력 함양
- 창업가 정신의 함양

- 다양한 직종의 업무내용에 대해 이해하게 되며, 자신의 적성에 맞는 직종을 발견하는 등 진로선택에 도움을 준다.
- 일본 산업 및 경제를 이끌어 나갈 인재를 육성함과 동시에 산업 및 경제의 정보화, 서비스화 그리고 고령화와 같은 변화에 유연하게 대응하면서 이러한 변화하는 사회를 짚어지고 나갈 인재 육성
- 실업계 고등학교와 지역사회의 산업·기업과의 파트너십을 확립함과 동시에 지역사회의 산업·기업이 요구하는 인재를 육성하며, 지역사회 발전에 기여
- 실업계 고등학교 교육의 활성화를 도모함과 동시에 지역사회 기업의 고용 창출 및 취직기회의 확대를 통한 지역사회 발전에 기여

(4) 평가제도

일본판 듀얼시스템에서 현장실습을 교육과정과 어떻게 연결시키느냐의 문제는 교과목의 특성, 실습내용, 실습기간 등에 따라 결정된다. 실업계 고등학교의 일본판 듀얼시스템에 관한 조사협력회의자회의에서는 다음과 같은 지침을 제시하고 있다.

- 전문교과목에 관한 「학교설정과목」(예, 현장실습)을 설치
- 현장실습을 직업에 관한 각 교과목으로 대체
- 학교밖의 현장체험활동 등의 단위인정제도를 활용
- 정시제과정, 통신제과정 등에서는 실무대체의 일환으로 직업에 관한 교과목을 일부 이수한 것으로 인정

각 학교별로 현장실습 참여 기업과의 협의를 거쳐 현장실습이 종료된 이후 학생들의 현장실습의 성과에 대한 평가를 실시하고 있다. 단, 구체적인 평가내용에 관해서는 해당 기업내에서의 업무내용이 상이하기 때문에 표준화된 평가 기준이 존재하

는 것은 아니다. 다음의 <표 III-3>은 어느 고등학교(岐阜県立多治見工業高等学校)의 평가기준 예시이다.

<표 III-3> 공업기술실천 과목 평가기준의 구체적인 사례

관심의욕태도	사고·판단	기능·표현	지식·이해
① 사내규칙 등 조직의 규율과 규칙을 이해하며, 이를 지키고 있다. ② 직무상의 행위에 있어 공과 사를 구분한다. ③ 사회인으로서 부끄럽지 않은 처신, 인사, 언어를 사용하고 있다. ④ 상사, 동료에게 전달해야 할 내용을 정해진 시간내에 보고, 연락, 상담한다. ⑤ 조직의 일원으로서 다른 회사의 직무수행에 방해가 되지 않도록 행동한다.	① 상사, 동료에게 전달해야 할 내용을 정해진 시간내에 보고, 연락, 상담한다. ② 자신의 시간 스케줄을 관리하면서 업무를 수행한다. ③ 외부에서 걸려온 전화에 대하여 간결하며 명료하게 대응한다. ④ 일상 업무상 접수한 문서의 기재 내용을 정확하게 이해하며, 순서에 따라 확실하게 업무를 처리할 수 있다.	① 업무에 관한 기본적인 자료나 항목을 가장 적절한 방법으로 설명 및 표현할 수 있다. ② 정해진 문서양식에 따라 정확하게 문서를 작성할 수 있다. ③ 프레젠테이션 프로그램을 조작하여 간단한 프레젠테이션용 자료를 작성할 수 있다.	① 일상 업무상 접수한 문서의 기재 내용을 정확하게 이해하며, 순서에 따라 확실하게 업무를 처리할 수 있다. ② 각 기업의 실무에 필요한 지식을 이해하며, 일상적 업무를 처리할 수 있다.

출처 : <http://school.gifu-net.ed.jp/tajimi-ths/Page/dualsystem/>

(5) 향후 과제

<표 III-4>에서 제시하고 있는 바와 같이, 일본판 듀얼 시스템은 참여 주체인 청소년, 학교, 기업에 있어 나름대로의 장점과 단점을 동시에 가지고 있다. 이에 일본 정부는 일본판 듀얼 시스템이 안정적으로 정착하기 위해서는 다음과 같은 과제를 극복해야 한다고 보고 있다(후생노동성 자료, 2004년).

첫째, 기업과 학교의 역할 분담이 중요하다. 학교와 기업은 학교가 실시하는 전문 교과와 기초지식에 대한 교육을 담당하며, 이에 기초하여 기업이 실시하는 교육 및 훈련의 내용, 상호간의 정합성, 실습내용의 평가 등에 관하여 사전에 계획을 세워야 한다. 이와 관련하여 학교와 기업의 책임과 권한 등을 명시한 협정을 체결하는 방안도 생각해 볼 수 있겠다.

<표 III-4> 실업계 고등학교의 '일본판 듀얼시스템' 실시의 장점과 단점

구분	학교	학생	기업	지역사회
장점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지금까지 학교교육에서 결여된 실무, 실천적 교육의 보충 가능 ○ 학교에서 실시하고 있는 직업교육에 대하여 기업으로부터의 이해를 얻으며, 실업계 고등학교 교육의 활성화를 도모할 수 있다 ○ 학생들의 취직 촉진 기대 가능 ○ 교원 자신도 직업현장의 기술을 익히며, 현장에 대한 이해 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회에 진출하여 즉시 활용 가능한 기술 및 기능 습득 가능 ○ 사회인으로서 바람직한 직업의식 배양 ○ 다른 세대와의 교류를 통한 커뮤니케이션능력 함양 및 지역사회에 대한 애착 ○ 여러 직종의 업무내용을 알게 되며, 취직후의 직업선택의 불일치 방지 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 의욕을 가진 학생을 채용할 가능성이 높음 ○ 기업에서의 교육 및 훈련과 고용을 연결시킬 수 있음 ○ 조기에 기업이 요구하는 인재 육성 가능 ○ 학생 지도를 통한 종업원의 자각 또는 자긍심 고양에 기대 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업과 교육의 일체화를 촉진하여 지역사회의 활성화, 지역사회전체가 학생을 육성하려고 하는 분위기 조성 기대 가능 ○ 지역사회의 산업 및 전통산업에서 의욕을 가진 계승자 육성 기대 가능
단점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여기업의 발굴, 학교와 기업의 조정 등 학교 및 교직원들의 업무량 증가 ○ 커리큘럼 편성, 보충학습 등 학교 및 교직원의 부담 증가 ○ 현장실습에 대한 평가 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현장실습에 따른 상해 등 사고 발생 우려 ○ 적용되지 않는 직장에서의 실습, 인간관계에 대해 심각한 스트레스 발생 우려 ○ 이 시스템에 대한 사회적 평가가 불확실 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 초기 단계에 학생의 현장실습에 비용부담이 발생함에도 불구하고, 현장실습이 기업의 실적에는 직접적으로 도움이 안됨 ○ 학생의 과실로 인해 생산라인이 정지한 다거나, 학생이 상해를 입었을 때 기업의 책임 등 기업에 손해 발생 우려 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조정자의 역할을 하는 단체 및 기관은 경비, 인적 배분 등에 대한 부담을 져야 함

출처 : 専門高校における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者會議報告書.

둘째, 현장실습 희망학생과 기업과의 매칭(matching)의 문제이다. 학교와 기업과의 적절한 연계체제가 가동되기 위해서는 서로의 요구에 대한 충분한 배려가 필요하다. 즉, 학생들에게는 어떤 업종, 직종에서 무엇을 배우고 싶은지를 파악하며, 또한 기업에 대해서는 어떤 실습내용으로 어떤 학생을 희망하는 지에 대한 요구를 적절하게 조정해 줄 필요가 있다. 이때 학교와 기업이 아닌 전문성을 가진 제3자가 이 역할을 담당하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 참여 기업의 확보의 문제이다. 해당 고등학교는 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성과의 연계, 협력은 물론 지방자치단체와 상공회의소, 중소기업단체중앙회, 경영자협회, 업계단체, 공공직업안정소 등의 협력을 얻어 현장실습 참여 기업을 발굴할 필요가 있다. 이때 기업 측에 과도한 부담이 초래되지 않도록 유의해야 한다.

넷째, 기업에 대한 지원의 문제이다. 현장실습을 추진함에 있어 기업은 상당 부분의 부담을 질 수 밖에 없다. 재료비, 소모품은 말할 것도 없고 교육 및 훈련의 초기에는 직원들이 학생들의 교육 및 훈련을 담당해야 하기 때문에 기업측에서는 이러한 부분에 대하여 재정적인 부담을 질 수 밖에 없다. 이에 대하여 정부가 필요한 경비를 보조하는 방안에 대해 검토할 필요가 있겠다.

다섯째, 현장실습 실시에 대한 협정 또는 안정상의 배려의 문제이다. 장기간 실습을 진행하다보면 학생들이 도중에 그만둔다거나 기업이 학생을 퇴출시키는 경우가 있을 수 있다. 때문에 학교, 보호자 그리고 기업 사이에 일정한 형태의 협정 또는 계약을 체결하여 만일의 사태에 대비할 필요가 있겠다. 또한, 기업내에서 업무를 수행함에 있어 학생들이 부상을 입는다거나 다른 사람에게 부상을 입힐 우려가 있기 때문에 안전교육 등에 유념할 필요가 있으며, 이러한 상황에 대한 대비책으로 상해보험, 손해보상보험 등에 가입할 필요가 있을 것이다.

여섯째, 학생에 대한 보수의 문제이다. 독일의 경우처럼 장기간 동안 고등학생이 현장실습에 참여한 경우 일정 부분의 보수를 지급하고 있다. 일본의 경우 해당 기업의 판단에 따라 학생들에게 보수를 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있겠다. 보수 지급에 대한 조사(日本版デュアルシステムに関するアンケート調査, 2005)에 따르면, 대체로 학교는 기업이 교통비와 실비 정도의 비용은 지불하는 것이 좋겠다는 의견을 제시하고 있으며, 기업측에서는 업무성장에 따라 아르바이트 수준의 비용은 지급할 수 있다는 의견을 제시하고 있다.

2) 인턴십(취업체험) 제도

(1) 인턴십에 대한 일반적 이해

인턴십이란 학생들이 일정기간동안 기업 등 직업현장에서 일을 체험하는 것으로 직업체험이라고도 한다. 또한, 학교와 산업계가 연계하여 학생의 높은 직업의식을 육성하며, 주체적인 직업선택과 전문능력의 향상을 위한 다양한 기회의 제공을 목적으로 하고 있다. 인턴십은 크게 두 가지 유형으로 분류할 수 있다.

<표 III-5> 일본의 인턴십(취업체험)의 유형

유형 1	
정규 교육과정으로 설정되어 있으며, 현장실습 등의 과목명으로 진행	
수업과목은 아니지만, 학교행사의 일환으로 실시	
학교와는 관계없이 기업이 실시하는 인턴십에 학생들이 개인적으로 참여	
유형 2	
자격요건형	교육실습을 비롯하여 의료, 복지관련 직종 등의 직업자격의 취득을 필수요건으로 하는 실습처럼 내용이 법령 등으로 규정되어 있으며 아울러 오랜 역사를 가지고 있는 경우가 다수 존재
직업선택준비형	학생의 직업선택, 직업생활에 대한 이해를 증진하며, 미래의 취직활동, 취직후의 적응을 원활하게 할 목적으로 실시
학습의욕환기형	전공분야와 현실사회에 대한 이해를 통하여 학교에서 배우는 전문교과목에 대한 동기부여를 목적

출처 : 職業能力開發室(2001), インターンシップガイドブック.

[그림 III-2]는 인턴십의 진행과정을 보여주고 있다. 그림에서도 알 수 있듯이 일본의 고등학교는 인턴십 과정이 매우 체계적으로 운영되고 있음을 알 수 있다. 즉, 인턴십은 단순한 체험의 수준을 넘어서서 사전에 충분한 준비과정을 거치며, 인턴십이 종료된 이후에도 각각의 참여주체, 즉 청소년, 학교, 기업 모두는 직업체험활동에 대한 평가회 및 반성회를 가지고 있다.

학교	기업 및 사업장	학생
협력기업에 대한 정보 수집 ↓ 정식의뢰, 승낙 실시내용에 대한 검토 ↓ 기업와의 사전 협의 ↓ 기업에 대한 학생 등록 보호자에 대한 안내, 승락 ↓ 학교·학생·기업의 협의 학생에 대한 사전 지도 ↓ 교사의 순회지도	인턴십 승락 ↓ 인턴십 실시 준비 ↓ 교사와의 협의 ↓ 학생과의 사전 협의 ↓ 인턴십 실시	인턴십에 대한 설명 ↓ 희망 업종 및 직종 조사 ↓ 현장실습 기업 결정 ↓ 참여 기업 사전 조사 ↓ 기업과의 사전 협의 ↓ 인턴십 실시
감사장 발송 ↓ 설문조사 집계 준비 보고회·반성회 안내장 발송 ↓ 설문조사 집계 및 정리 학생들의 과제물 점검 보고회·반성회 ↓ 최종평가	↓ 설문지 기업 평가표 기업 ↓ 보고회·반성회	↓ 감사장 발송, 일지 정리 설문지 기업 보고서 및 감상문 제출 ↓ 보고회·반성회 각종 보고서 제출

출처 : 山梨縣教育委員會 高校生インターンシップ推進連絡協議會 高校生インターンシップの手引き

[그림 III-2] 일본 인턴십의 진행과정도

<표 III-6>은 인턴십을 실시하고 있는 대표적인 사례들을 소개하고 있다. 표에서도 알 수 있듯이, 참가대상은 주로 2학년이 많았으며, 상업계 고등학교와 공업계 고등학교 그리고 농림업 관계 고등학교의 경우 인턴십을 해당 학교의 특성과 연계시켜 실시하고 있음을 알 수 있다. 몇몇 학교에서는 인턴십을 교과목으로 설정하여 학점을 부여하고 있었다. 한 가지 주목할 점은 인턴십 실시에 있어 무엇보다 중요한 요소 가운데 하나가 인턴십 참여 기업의 발굴인데, 일본의 경우 지역사회의 상공업회의소와의 연계를 통해 이러한 문제를 해결하고 있다는 것이다.

<표 III-6> 일본 고등학교 인턴십 실시학교의 대표 사례

지역	학교명	기업	활동내용	학 년	참가 인원	단위 인정을 예정하고 있는 경우				
						과목명	단위 수	인턴십 단위수	학기당 이수 시간수	인원
홋카이도	○○수산고	식품회사, 유치원, 수협협동조합	조업실습보조, 판매 보조	2	73	종합실습	1-3	0	24	73
	○○고교(보통과)	우체국, 병원	우편업무보조, 식사보조	2	34	종합학습시간	3	0	12	34
아오모리현	○○고교(보통과)	백화점, 가게	판매보조	2	226					
	○○공고(건축과)	건설회사	건설현장실습	2	79	학교설정과목「인턴십」	1	1	35	79
이와테현	○○농림고교	건설회사	건설현장실습	2	37	종합실습	3	1	24	37
	○○상고	시청, 상점	사무, 판매실습	2	82	종합학습시간	1	1	35	82
미야기현	○○고교(보통과)	호텔, 인쇄소, 주점	판매,接客보조	2	250	산업과 사회	3	일부	18	250
	○○공고	공장	전기 전자부품 제조	2	94	실습	4	일부	16	94
군마현	○○상고	슈퍼, 백화점	판매, 상품진열 실습	2	114	마케팅	4	0	75	0
	○○농림고교	원예농가, 목장	채배, 사육실습	1-3	43	종합실습 과제연구	1-3 2-4	2	80	43
도쿄도	○○공고	전기보안회사	기업체험실습	2	24	실습기업	1-3	1-3	35-105	27
	○○공고	전기회사	제작작업	2	3	실습	4	1	35	3
	○○고교(보통과)	유치원	보육실습	3	2	인턴십	1	1	60	2
이시카와현	○○고교	농업, 제조, 서비스	취업체험	3	151					
	○○상고	서비스, 판매, 관공서	취업체험	2	89					
미에현	○○공고	각종제조업, 자동차정비 등 서비스업	제조작업보조	2	140	산업현장실습	1	1	38	140
	○○원예고교	서비스업, 제조업 관광서	작업보조 및 체험	1	75	산업사회와 인간	2	2	70	75
사가현	○○고교(상업과)	농원	판매	3	68	상업 '과제연구'	3	0	-	68
	○○공고	제조업, 건설업	실습	2	120	'교과'공업 실습	1	0	-	120

출처 : 문부과학성(www.mext.go.jp)

IV. 실업계 고등학교 현장실습 실태조사 및 분석

1. 한국교육고용패널(KEEP) 자료 분석 결과
2. 현장실습생 및 담당교사 면접조사 결과
3. 사례 분석 결과

IV. 실업계 고등학교 현장실습 실태조사 및 분석

1. 한국교육고용패널(KEEP) 자료 분석 결과¹⁾

1) 현장실습이 실업고 졸업생들의 노동시장 성과에 미치는 영향

학교에서 직업으로의 이행(the transition from school to work)에 관한 많은 연구들은 학교를 졸업하는 학생들의 어떤 특성들이 졸업 후 직업으로의 이행 결과에 영향을 미치는가를 분석하였다. 이를 통해 개인들의 교육과 훈련에 대한 투자가 졸업 후 노동시장 성과에 영향을 미치는 주된 요인임이 밝혀졌고(Becker, 1964), 부모의 직업이나 교육수준 등의 가족배경 요인들은 자녀들의 교육에 영향을 미치고 자녀들의 교육수준이 자신들의 경제적 성공에 영향을 미치는 간접적인 효과를 갖고 있음이 규명되었다(Blau and Duncan, 1967). 이러한 연구들은 개인의 사회·경제적 성공을 상당부분 설명해주고 있다는 점에서 의의를 지니고 있으나 이 이론만으로는 밝혀내지 못한 잔여부분(residual sector)의 문제가 여전히 남게 된다. 이것은 ‘행운(luck)’ (Jencks et al, 1972) 혹은 ‘우연성(contingency)’ (Granovetter, 1995[1974])으로 불리기도 하는데 그라노베터는 이 부분을 ① 구직 시 사용된 사회적 연결망의 종류(the kind of social network used), ② 개인들의 경력 이내에서 발생할 수 있는 우연성들(contingencies within individual careers), ③ 고용주들의 구인 및 인사 관련 목표와 활동들(goals and activities of employers), ④ 실업과 경기 불황(unemployment and recession), ⑤ 제도적, 문화적 요인들(institutional and cultural sources of variation)로 구분하여 제시하고 있다(Granovetter, 1995[1974]: 146-162).

이중에서 특히 최근 들어 주목받고 있는 것은 다섯 번째 요인으로 원활한 학교-직업 이행에 영향을 미치는 제도적인 요인을 밝히는 것과 관련된다(Rosenbaum and Kariya, 1989; Kerckhoff, 1996; Rosenbaum, 2001). 이는 왜 특정 국가들의 경우 매우 낮은 청(소)년실업률을 보여주고 있는가에 대한 의문에서 출발하고

1) 한국교육고용패널자료 분석결과는 한국직업능력개발원에서 개최한 ‘제2회 한국교육고용패널 학술대회(2006. 10. 24. 서울대 호암교수회관)’에서 발표된 내용이며 이 발표는 자료 이용에 대한 동의를 얻은 후 이루어졌다. 자료 분석 결과에 대한 모든 책임은 연구자에게 있음을 밝힌다.

있다. 1990년 청(소)년층(15~24세)의 실업률을 살펴보면, 일본은 4.3%, 독일은 5.6%로 매우 낮지만 미국은 11.1%, 캐나다는 12.7%, 프랑스는 19.1%, 이탈리아는 31.5%, 스페인은 32.3%로 매우 높은 수치를 보여주고 있다(OECD, 1995). 이와 관련 로젠바움과 카리야(Rosenbaum and Kariya, 1989)는 미국과 일본의 학교-직업 이행과정을 분석하면서 일본이 상대적으로 낮은 청(소)년층 실업률과 안정적인 청(소)년 노동시장을 구축할 수 있었던 근거로 학교추천제 등 학교-기업간 연계체계를 지적하고 있다. 독일 역시 이원화제도(dual system)라 불리는 독특한 산학협동 교육제도의 영향으로 낮은 실업률을 보여주었다고 할 수 있다. 이 두 나라는 각각 1990년대 이후 장기불황과 통독에 따른 여파로 청(소)년 실업률이 높아지고 있으나 다른 국가들과 비교해 볼 때 여전히 낮은 수치이다²⁾. 이에 따라 이원화제도, 학교추천제 등과 같은 학교-기업간 연계 혹은 일 중심 학습(work-based learning) 프로그램들이 원활한 직업세계로의 이행에 미치는 영향을 밝히려는 연구들이 등장하였다.

일 중심 학습 프로그램들은 학교의 역할, 일의 경험이 이루어지는 장소와 일을 경험하는 시기에 따라 구분된다(Smith and Rojewski, 1993; Stern et al, 1995). 독일식의 이원화제도가 학교의 역할이 강조되고 산업현장에서 일을 경험하며 학교를 다니는 동안 일을 경험하는 방식이라면 일본의 학교추천제는 학교의 역할이 제한되고 학교교육이 종료된 후에 일을 경험하는 방식이라고 할 수 있다. 학교의 역할이 강조되는 프로그램들은 이원화제도 외에 산학협동학습(cooperative education)³⁾, 학교기업, 진로탐색(career exploration), 직업체험(job shadowing) 등이 있다. 일의 경험이 이루어지는 장소가 산업현장인 경우는 이원화제도, 학교추천제, 산학협동학습, 인턴십(internship) 등이 포함되며 학교생활과 일을 동시에 경험하는 프로그램들은 이원화제도, 산학협동학습, 학교기업 등이 포함된다⁴⁾.

2) OECD(2006)에 따르면, 2005년 청(소)년층(15-24세) 실업률은 일본이 8.7%로 여전히 낮은 수치를 보여주고 있으며, 독일은 15.2%로 OECD국가 평균(13.7%)을 상회하고 있으나 프랑스(22.8%), 스페인(22.0%), 이탈리아(24.0%) 등 고 실업률 국가들보다는 낮은 실업률을 보여주고 있다.

3) 미국의 산학협동학습은 우리나라의 기업체 파견 형식의 현장실습과 가장 유사하다고 할 수 있다. 기업체 파견 현장실습은 2006년 현장실습 정상화방안 이전까지 현장실습 그 자체라고 해도 과언이 아니다. 미국의 경우도 실업계열 학교 학생들의 가장 주된 현장실습 프로그램은 산학협동학습으로 알려져 있다(안선영, 2006). 한편, 2006년 정상화 방안 이후 기업체 파견 현장실습은 학교교육이 거의 끝난 시점에서 이루어진다는 점에서 학교-기업간 연계형식으로 이루어지는 학교추천제나 인턴십과 거의 유사한 형태로 바뀔 것으로 예상된다.

이러한 다양한 형태의 프로그램들은 주로 실업계열의 학생들이 졸업 후 원활하게 직업세계로 이행할 목적으로 마련되었다. 이는 제도적 사회자본(institutional social capital)에 대한 논의와 연관된다. 브린톤(Brinton, 2000)에 따르면, 최근까지 취업에 영향을 미치는 사회적 연결망(social network)에 관한 논의에서 주로 다루어졌던 것은 개인들이 자신의 사적인 연결망을 통해 접근 가능한 사회자본이었다. 이러한 사적인 사회자본(private social capital)과는 구분되는 제도적 사회자본(institutional social capital)은 개인들이 특정한 제도 혹은 조직 속에 몸담게 되면서 얻게 되는 것이다. 이것은 개인이 어떤 특정한 제도 혹은 조직의 일원이 되거나 접촉 없이는 얻을 수 없는 사회자본이란 점에서 제도적이다. 이에 대해 로젠바움(Rosenbaum, 2001: 5)은 개인들의 사적 연결망에 관한 연구에 비해서 청(소)년층 노동시장의 결과에 영향을 미치는 학교와 기업간의 제도적 연결망에 관한 연구가 그 동안 무시되어 왔다고 지적한 바 있다.

졸업 후 노동시장 결과에 미치는 제도적 연결망의 효과는 여러차례 검증되어왔다. 브린톤과 카리야(Brinton and Kariya, 1998)는 직무탐색유형을 개별적인 직무탐색(atomistic job search), 개인간의 유대를 이용한 사회적 배태(social embeddedness), 학교추천 등 제도적 유대를 통한 배태(institutional embeddedness)로 구분하고 졸업 후 대기업 진입 결정요인을 분석하였다. 분석결과, 이들은 일본의 경우 대기업 진출에 있어 제도적 배태가 연령 코호트와 학력을 통제한 후에도 가장 유용한 경로임을 주장하였다.

일본의 경험에 기초하여 이루어진 학교추천제 효과와 더불어 미국의 산학협동학습의 효과를 검증하는 연구들도 이루어졌다. 이에 대한 초기 연구들은 산학협동학습이 노동시장 성과에 미치는 이중적인 결과를 보여주었다(Herrnstadt, Horowitz and Sum, 1979; Walsh and Breglio, 1976; Lewis, Gardner and Seitz, 1983). 이들의 주장은 현장실습이 학생들에게 학교와 일의 관계에 대해 긍정적인 태도를

4) 직업탐색은 학교 내에서 이루어지는 교육일환으로 직업관련 전문가나 자원봉사자들을 통해 학생들의 직업탐색을 돕고 이력서나 자기소개서 작성이나 모의면접 등을 통해 진로 및 직업과 관련된 상담과 안내를 실시하는 프로그램을 의미한다. 직업체험은 학생들이 직업체험프로그램에 참여하여 관심을 가지고 있는 직업종사자들의 생활을 직접 보고 배우기 위해 해당 기업이나 회사 등의 현장을 방문하는 활동프로그램을 의미한다. 학교기업은 학교 내에 물건을 생산하고 판매하거나 서비스를 제공하는 업체를 두고 이 업체에서 학생들이 참여하여 직접 생산과 서비스, 판매 활동을 벌이는 프로그램을 의미한다. 인턴십은 공식 교육이나 훈련 프로그램이 종료될 시점에 실제 현장 경험을 제공하는 직업준비 프로그램을 의미한다.

갖게 하고 졸업 후 가진 일에 대해 만족감을 갖도록 하는 경향이 있으나 졸업 후 성공적인 취업이나 높은 수입을 얻는데 있어서 긍정적인 기여를 하지 못했다는 것이다. 특히 동일집단을 추적 조사한 종단자료(NLSY)를 이용해 분석한 Lewis, Gardner와 Seitz(1983)는 CETA(the Comprehensive Employment and Training Act of 1973)에 의해 지원된 현장실습 프로그램에 참여한 학생들이 그렇지 않은 학생들에 비해 졸업 후 첫 해에 더 높은 수입을 갖거나 낮은 실업률을 보여주고 있다는 증거를 발견하지 못하였다.

산학협동학습이 노동시장 성과에 미치는 효과가 제한적인 이유는 무엇인가? 이에 대한 근거로는 몇 가지가 제시되고 있다. 첫 번째로 현장실습생들이 현장에서 받는 교육이 어떤 기업체에서도 인정받을 수 있는 공식적인 자격증을 받는 것과 관련이 없다는 점이 지적되었다(Stern et al, 1995). 곧, 현장실습은 표준화된 숙련보다는 기업-특수적 숙련을 익히는 과정이기 때문에 현장실습을 받은 기업체에 취업할 경우를 제외하고 현장실습생들이 얻는 혜택은 크지 않다는 것이다.

두 번째로 하는 일이 무엇인가 하는 점이 중요하다는 지적이 제기되었다(Grubb, 1989). 학생들의 일에 대한 경험이 현장실습과 같이 제도적으로 이루어진 것이든, 아르바이트와 같이 개인적으로 이루어진 것이든 상관없이 업무의 질에 따라 일의 경험이 졸업 후 노동시장 성과에 미치는 효과는 전혀 다를 수 있다. 곧 청소년들이 책임감을 요구하지 않고 단순 반복적이며 숙련향상을 위한 지도나 교육을 받을 수 없는 일을 경험한다면 좋은 결과를 기대할 수 없다는 것이다.

최근 연구들은 비교적 현장실습의 긍정적인 효과를 보고하고 있는데 STWOA(the School-to-Work Opportunity Act of 1994) 등에 따른 현장실습 프로그램의 효과에 대한 논의를 살펴보면, 훈련과 일자리 제공서비스와 연계된 일 경험은 원활한 일자리의 이행에 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타나고 있다(Stasz and Brewer, 1999; Wentling and Waight, 2000). STWOA에 따른 미국 펜실베이니아 주의 실업계 현장실습 프로그램의 성과를 분석한 안선영(2006) 역시 산학협동학습이 전공과 유관한 분야의 취업에 가장 긍정적인 영향을 미쳤다고 지적하였다. 미국에서 1973년도에 시행된 CETA나 1977년에 시행된 YEDPA(the Youth Employment and Demonstration Projects Act of 1977) 등과는 달리 STWOA의 지원에 따른 현장실습이 비교적 긍정적인 성과를 보고하고 있는 것은 현장실습 프로그램에 대한 개선이 이루어졌기 때문으로 보인다.

이와 관련 골드버거 등(Goldberger, Kazis and O'Flanagan, 1994)은 현장실습

프로그램이 학생들에게 실질적인 도움이 되기 위해서 반드시 갖추어야 할 조건들을 제기하고 있다. 첫 번째는 현장실습생을 보내는 학교와 실습을 진행할 기업 간에 훈련동의서(training agreement)를 작성하고 실천하는 것이다. 이에 따라 기업은 현장실습생들에게 학습기회를 제공해야 하며 학교는 학생들의 성취를 지속적으로 점검해야 한다. 두 번째로 각 현장실습생에 맞는 훈련계획서(training plan)를 수립하고 실천하는 것이다. 세 번째는 현장실습 전담교사(the coop coordinator)의 역할과 책임감이다. 전담의 의미는 말 그대로 현장실습 업무만을 담당하는 것이며 이들의 역할은 적절한 일자리의 확보, 각 일자리에 적합한 학생들의 배치, 모든 현장실습생들에 대한 훈련계획의 수립, 업무 수행에 대한 지속적인 점검, 업무와 관련된 훈련교재 및 프로그램의 제공 등이다.

실업계 현장실습에 대한 국내의 연구들은 많은 편이지만 현장실습이 노동시장 성과에 미치는 영향에 관한 국내의 연구는 거의 없는 형편이다. 다만 김기현(2002)에 따르면, 기업연수제도, 학교추천제, 현장실습 등의 산학연계가 (초)대졸자의 원활한 이행을 돕고 있는 것으로 나타났으나 상대적으로 제도적 연계를 통한 정책적 지원이 가장 절실한 고졸자들의 경우 산학연계 경험이 직업지위로 측정된 노동시장 성과에 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타나고 있다.

이 연구는 다음과 같이 세 가지 측면에서 실업계 현장실습이 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 첫 번째는 실업계 현장실습 유무가 노동시장 성과에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 만약 기업체 파견 현장실습이 제도 본래의 취지에 걸맞게 졸업자들의 원활한 직업세계로의 이행을 도왔다면 이 제도의 점진적인 축소 혹은 폐지는 적절한 정책의 방향이라고 볼 수 없을 것이다. 두 번째로 현장실습 중도탈락 유무가 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴볼 것이다. 현장실습을 중도에 그만 둔 학생들이 끝까지 참여한 학생들보다 낮은 노동시장 성과를 보인다면 앞선 분석의 결과는 재론의 여지가 있게 된다. 곧 현장실습이 본래의 기능을 하지 못한 이유가 제도의 존재 유무에 있기 보다는 제도를 운영(학교당국, 교사)하거나 참여(학생 본인)하는 주체의 문제에 비롯된 것일 수 있다. 이러한 결과는 중도탈락의 이유에 따라서 현장실습이 정상적으로 이루어졌다면 긍정적인 효과를 기대할 수 있음을 의미한다. 마지막으로 현장실습의 질이 노동시장 성과에 미치는 영향을 살펴볼 것이다. 우리나라 현장실습은 각급학교의 자원에 따라 현장실습 실시기간, 현장실습 업체 선정, 수당 지급 여부, 전공과 일치하는 업무 수행 여부가 결정되었다. 현장실습의 질이 노동시장 성과에 차이를 가져왔다면 제도를 운영하는 주체인 학교당국과

교사의 역할에 따라 다른 결론에 도달할 수 있음을 알게 된다. 이제 다음 절에서는 이 연구의 분석자료와 연구모형, 그리고 분석 결과를 제기하고자 한다.

2) 분석자료 및 연구 모형

이 연구는 한국교육고용패널(KEEP) 조사의 1차년도(2004)와 2차년도(2005) 조사 자료를 이용하여 분석하였다. KEEP는 2004년 현재 중학교, 일반계·실업계 고등학교 3학년에 재학 중인 학생을 모집단으로 다단계 층화집락추출법(stratified cluster sampling)을 사용하여 학생 6,000명, 학교행정가(교감 또는 교무담당 교사) 300명, 학급 담임교사 1,112명, 학부모 6,000명을 조사하였다. 조사 대상 학생 중 실업고 학생은 2000명이며 이 학생들이 다닌 학교의 행정가 100명, 학급 담임교사 370명, 학생들의 부모 2,000명으로 수집된 자료를 이용하여 분석에 사용하였다. KEEP는 종단조사 자료로서 매년 동일 응답자를 대상으로 추적조사하고 있으며 2005년의 조사의 경우 실업고 졸업생들을 대상으로 현장실습에 대한 자세한 질문을 회고적으로 묻고 있다. 이처럼 KEEP는 응답자들이 학교를 졸업한 이후 현장실습에 대해 묻고 있기 때문에 학교나 교사의 지도아래에서 응답한 설문 결과보다는 학생입장에서 느끼고 경험한 현장실습의 실태에 대한 보다 정확한 보고가 이루어졌을 가능성이 있다. 한편, 분석 표본은 각 분석 모형마다 상이하기 때문에 분석 결과를 보여주는 표에서 제시하였다.

이 연구의 분석 모형은 네 가지로 구성된다. 첫 번째 모형은 현장실습 경험이 졸업후 경제활동 여부에 미치는 영향을 분석하기 위한 다항로짓 모형(multinomial logit model)이다. 이 모형의 종속변수는 2005년 조사 당시의 경제활동 여부이며 실업을 기준범주로 실업대신 ① 비경제활동, ② 취업에 이를 확률에 영향을 미치는 독립변수들의 효과를 추정하게 된다. 독립변수들은 현장실습과 관련된 변수들과 개인적 특성 변수들, 그리고 학교 특성변수들이다. 이 변수들은 모두 2004년 졸업 이전의 상태를 의미하며 현장실습 관련 변수들을 제외하고 2004년 조사 당시의 응답 결과를 이용해 측정하였다. 먼저 현장실습과 관련된 변수들은 기업체 파견 현장실습 참여 여부, 현장실습 중도탈락 여부, 현장실습 참여기간, 현장실습 시간당 수당액에 대한 자연대수(log), 현장실습 참여 기업의 대기업 유무(300인 이상), 현장실습 업종이 제조업인지 유무, 현장실습 내용이 전공과 일치하는지 유무 등이다.

다음으로 개인적 특성 변수들은 성별, 건강상태, 학교성적, 사교육여부, 아르바이트

여부등이 포함된다. 학교 특성 변수들로는 학교유형이 국공립인지 유무, 학교 위치가 서울지역인지 유무, 학교의 계열(수산해양계열, 가사실업계열/공업계열) 등이 포함된다.

이 모형의 연구모형1은 현장실습 관련 변수 중 참여여부만을 포함하며 분석대상은 (전문)대학에 진학하지 않은 실업계 고등학교 졸업생들이 된다. 연구모형2는 현장실습관련 변수들 중에서 중도탈락 여부만을 포함하며 분석대상은 실업계 현장실습에 참여한 실업계 고등학생들 중 비진학자들이다. 연구모형3은 연구모형2와 동일한 대상에 대하여 현장실습 참여 여부를 제외한 모든 현장실습 관련 변수들을 분석에 포함한 것이다.

이어서 두 번째 모형은 현장실습 경험이 졸업 후 전일제 취업 여부에 미치는 영향을 분석하기 위한 이항로짓 모형(binary logit model)이다. 이 경우 분석에 포함된 변수들은 첫 번째 모형과 동일하며 연구모형 역시 세 가지로 구성된다. 다음으로 세 번째 모형은 현장실습 경험이 졸업 후 대기업 취업 여부에 미치는 영향을 분석한 이항로짓 모형이며, 네 번째 모형은 졸업 후 취업한 일자리가 전공과 일치하는지 여부에 대한 이항로짓 모형이다. 세 가지 모형에서 종속변수의 기준 범주는 각각 시간제(파트타임, 아르바이트), 중소기업, 전공과 일치하지 않는 일자리이다.

3) 분석결과

(1) 실업고 현장실습 실태

이 절에서는 본격적인 분석에 앞서 2005년 교육고용패널자료(KEEP) 결과에 기초하여 성별, 학교계열별, 지역별로 실업고 현장실습의 현황을 살펴보고자 한다. 먼저 <표 IV-1>은 현장실습과 관련된 전반적인 현황을 보여주고 있다. 기업체 파견형식의 현장실습에 참여한 경험이 있는 실업고 졸업생은 48.6%에 이르고 있는 것으로 나타나고 있다⁵⁾.

5) 현장실습 프로그램별 현황과 관련하여 장원섭·김형만·옥준필(1999)에 따르면, 공업계 고교의 경우 기업체 파견 현장실습의 비율이 47.4%로 가장 높는데 비해서 상업계 고교는 직업관련 이론수업(30.4%)이나 학교 내 실험실습(28.6%) 등의 비율이 높게 나타나고 있다. 이 연구는 현장실습 프로그램별 현황을 직접적으로 묻지 않고 취업준비방법으로 질문을 하고 있기 때문에 기업체 파견 현장실습이 다양한 현장실습 프로그램에서 차지하는 비율을 정확하게 추정하기 어렵다. 다만, 이 연구는 대략 전반에 못미치는 수준에서 실업계 고등학교 학생들이 기업체 파견 현장실습을 받았음을 보여준다.

<표 IV-1> 우리나라 현장실습 현황(교육고용패널자료)

변수명	변수 설명	범 위	평 균	S. D.
현장실습 참여여부	예 48.6%(813명) 아니오 51.4%(861명)	0-1		
현장실습 중도탈락 여부	탈락했음 20.0%(163명) 완료했음 80.0%(650명)	0-1		
현장실습 중도탈락 이유	신체적 부적응 19.0% (31명) 심리적, 정신적 부적응 31.3% (51명) 산업체의 도산 2.5% (4명) 산업체의 협약사항 불이행 4.9% (8명) 학교 측의 배치 부적절 6.7% (11명) 기타 35.6% (58명)	1-7		
남은 실습 기간중의 활동내용	학교에서 현장실습에 상응하는 실습과정에 참여하였음 4.9% (8명) 학교 수업에 참여하였음 25.2% (41명) 학교에서 자습하였음 11.7% (19명) 아르바이트를 하였음 18.4% (30명) 자격증 취득을 위하여 학원을 다녔음 2.5% (4명) 특별히 한 일이 없었음 28.2% (46명) 기타 9.2% (19명)	1-7		
현장실습 참여사업체 규모	10인 이하 24.9% (202명) 11인 이상-49인 이하 29.9% (242명) 50인 이상-299인 이하 22.3% (181명) 300인 이상-999인 이하 12.5% (101명) 1000인 이상 10.4% (84명)	1-5		
현장실습 참여일수		1-425	77.66	69.95
현장실습 일평균 근로시간		1-19	8.98	2.43
현장실습 수당수급여부	예 78.8% (641명) 아니오 21.2% (172명)	0-1		
현장실습 일평균수당액		210.83 - 114285.71	24119.71	12580.09
현장실습특성	전공분야와의 연관성 (812명)	1-5	2.47	1.25
	작업환경의 안전성 (813명)	1-5	3.36	0.92
	인격적인 대우 정도 (813명)	1-5	3.54	0.85
	업체가 업무를 잘 가르쳐주었는지 여부 (813명)	1-5	3.58	0.80
	현장실습 전담교사의 관심도 (812명)	1-5	3.11	0.96

현장실습의 중도탈락 여부를 살펴보면, 현장실습에 참여한 학생들 중에서 20.0%가 현장실습을 끝까지 받지 못하고 중도에 그만 둔 것으로 나타나고 있다. 현장실습을 중도에 그만 둔 이유를 살펴보면, 신체적, 심리적, 정신적 부적응과 같은 개인적 사유가 50.3%로 절반을 차지하고 있으며 학교 측의 배치 부적절(6.7%), 산업체의 협약사항 불이행(4.9%), 산업체의 도산(2.5%) 등이 지적되고 있다. 그렇다면 남은 실습기간동안 어떤 활동을 했는지 살펴보면, 가장 많은 28.2%의 학생들은 특별히 한 일이 없었다고 응답했으며 학교 수업에 참여했다는 응답이 25.2%, 아르바이트를 했다는 응답이 18.4%로 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 교육인적자원부의 정상화 방안에서 진단하고 있듯이 현장실습 중도탈락자에 대한 교육과정이 파행적으로 운영되었음을 보여주고 있다. 정상적으로 대체수업이나 대체실습과정에 투입된 학생들은 30.1%에 불과하며 학교에서 자습을 했다는 학생들을 포함한다고 해도 중도탈락한 학생들의 절반 이상이 산업 현장뿐만 아니라 학교에서도 방치되었다고 볼 수 있다.

이제 참여 학생들의 현장실습 실태를 살펴보면, 참여사업체의 규모는 11인 이상 49인 이하가 29.9%로 가장 많았고 300인 이상의 대기업에 종사한 현장실습생은 22.9%로 나타나고 있다. 직업교육훈련촉진법 시행령에서는 현장실습 사업체의 기준으로 10인 이상 사업체를 제시하고 있는데 이 기준에 미달한 경우는 24.9%로 적지 않은 수치를 보여주고 있다.

다음으로 현장실습 수당수급 여부를 살펴보면, 응답자의 21.2%가 수당을 받지 못한 것으로 나타나고 있다. 현장실습 특성과 관련하여 가장 낮은 수치를 보여주고 있는 것은 전공분야와의 연관성으로 5점 만점에 2.47점을 보여주고 있으며 업체가 업무를 잘 가르쳐주었는지 여부의 경우 3.58점으로 가장 높게 나타나고 있다.

<표 IV-2>는 성별에 따른 현장실습 현황을 보여주고 있다. 현장실습 참여 여부는 여학생(40.3%)보다는 남학생(55.5%)이 높게 나타나고 있다. 현장실습 중도 탈락 여부도 남학생(22.0%)이 여학생(16.8%)보다 높게 나타나고 있다. 현장실습 참여일수를 개월 수(1개월 20일 기준)로 환산하여 살펴보면, 최대 6개월을 초과하여 현장실습에 참여한 학생들의 비율은 여학생(15.8%)보다는 남학생(21.6%)이 높게 나타나고 있다. 이것은 최대 1년간 참여가 가능한 2+1공고의 영향으로 보인다.

<표 IV-2> 성별에 따른 현장실습현황(교육고용패널자료)

		여성		남성	
		빈도	%	빈도	%
현장실습 참여여부	미참여	457	59.7	404	44.5
	참여	309	40.3	504	55.5
현장실습 중도탈락여부	완료	257	83.2	393	78.0
	탈락	52	16.8	111	22.0
현장실습 참여기간	1개월이하	89	29.3	83	16.7
	1개월-3개월	97	31.9	172	34.7
	3개월-5개월	55	18.1	100	20.2
	5개월-6개월	15	4.9	34	6.9
	6개월초과	48	15.8	107	21.6
현장실습 일평균근로시 간	7시간이하	56	18.2	80	16.0
	7시간-8시간	129	42.0	137	27.4
	8시간초과	122	39.7	283	56.6
현장실습참여 사업체규모	중소기업	214	69.7	411	81.7
	대규모	93	30.3	92	18.3
현장실습수당 최저임금여부	최저임금미만	167	55.3	231	47.1
	최저임금이상	135	44.7	259	52.9
현장실습내용 전공일치도	불일치	201	65.0	263	52.3
	일치	108	35.0	240	47.7

현장실습의 일평균 근로시간을 살펴보면, 연소자에 대한 근로기준법상 7시간 이하로 일한 경우는 남학생의 경우 16.0%, 여학생의 경우 18.2%로 높지 않았다. 본인 동의하에 법적으로 일할 수 있는 8시간을 초과하여 일한 경우를 살펴보면, 남학생 중 무려 56.6%가 법적 근로시간을 초과하여 일한 것으로 나타났으며 여학생의 경우 39.7%로 역시 높은 비율을 보여주고 있다.

현장실습 수당은 2004년 당시 연소자의 시간당 최저임금액인 2,259원 미만인 경우와 그 이상인 경우를 나누어 살펴보았는데 그 결과 남학생의 47.1%, 여학생의 55.3%가 최저임금 미만의 수당을 받은 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 현장실습 내용의 전공 일치도를 살펴보면, 전공과 맞지 않는 일자리에서 일한 경우가 여학생의 경우 65.0%로 절반보다 훨씬 많았고 남학생의 경우도 52.3%가 전공과 일치하지 않는 일자리에서 현장실습을 받았던 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현장실습이 교육적 목적에 맞게 진행되었다고 보기 어려움을 말해주고 있다.

<표 IV-3> 학교계열별 현장실습현황

		농업 및 수산해양		상업 및 가사실업		공업	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
현장실습 참여여부	미참여	47	52.2	548	59.3	266	40.3
	참여	43	47.8	376	40.7	394	59.7
현장실습 중도탈락여부	완료	35	81.4	308	81.9	307	77.9
	탈락	8	18.6	68	18.1	87	22.1
현장실습 참여기간	1개월이하	19	45.2	113	30.4	40	10.4
	1개월-3개월	7	16.7	138	37.1	124	32.1
	3개월-5개월	4	9.5	69	18.5	82	21.2
	5개월-6개월	0	0.0	15	4.0	34	8.8
	6개월초과	12	28.6	37	9.9	106	27.5
현장실습 일평균근로시간	7시간이하	13	31.0	81	21.7	42	10.7
	7시간-8시간	12	28.6	135	36.1	119	30.4
	8시간초과	17	40.5	158	42.2	230	58.8
현장실습참여 사업체규모	중소기업	39	90.7	286	76.5	300	76.3
	대규모	4	9.3	88	23.5	93	23.7
현장실습수당 최저임금여부	최저임금미만	35	81.4	197	53.4	166	43.7
	최저임금이상	8	18.6	172	46.6	214	56.3
현장실습내용 전공일치도	일치	17	39.5	257	68.4	190	48.3
	불일치	26	60.5	119	31.6	203	51.7

<표 IV-3>은 학교계열별로 현장실습 현황을 보여주고 있다. 현장실습 참여 여부는 공업고등학교가 59.7%로 가장 높게 나타나고 있으며 상업 및 가사실업고등학교가 40.7%로 가장 낮은 비율을 보여주고 있다. 현장실습 중도 탈락비율 역시 공업고등학교가 22.1%로 가장 높게 나타나고 있다.

현장실습 참여기간이 6개월을 초과하는 경우는 농업 및 수산해양고등학교가 28.6%로 가장 높았으며 상업 및 가사실업 고등학교는 9.9%로 가장 낮았다. 현장실습의 일 평균 근로시간을 살펴보면 연소자에 대한 근로기준법보다 길게 일한 경우는 공업고가 58.8%로 가장 높았고 농업 및 수산해양고가 40.5%로 가장 낮았다. 최저임금 미만을 받은 경우는 농업 및 수산해양고가 81.4%로 가장 높았고 전공불일치 역시 60.5%로 가장 높게 나타났다.

<표 IV-4> 지역별 현장실습현황

		서울 지역		서울 이외 지역	
		빈도	%	빈도	%
현장실습 참여여부	미참여	131	57.5	730	50.5
	참여	97	42.5	716	49.5
현장실습 중도탈락여부	완료	87	89.7	563	78.6
	탈락	10	10.3	153	21.4
현장실습 참여기간	1개월이하	24	25.0	148	21.0
	1개월-3개월	43	44.8	226	32.1
	3개월-5개월	27	28.1	128	18.2
	5개월-6개월	0	0.0	49	7.0
	6개월초과	2	2.1	153	21.7
현장실습 일평균근로시간	7시간이하	32	33.0	104	14.6
	7시간-8시간	24	24.7	242	34.1
	8시간초과	41	42.3	364	51.3
현장실습참여 사업체규모	중소기업	91	93.8	534	74.9
	대규모	6	6.2	179	25.1
현장실습수당 최저임금여부	최저임금미만	49	51.0	349	50.1
	최저임금이상	47	49.0	347	49.9
현장실습내용 전공일치도	일치	45	46.4	419	58.6
	불일치	52	53.6	296	41.4

<표 IV-4>는 서울지역과 서울 이외 지역의 현장실습 현황을 보여주고 있다. 서울지역과 기타 지역을 비교해 볼 때 전반적으로 기타 지역에서 진행된 현장실습이 매우 열악하다는 점을 알 수 있다. 먼저 현장실습 중도탈락 비율을 살펴보면, 서울 이외 지역(21.4%)이 서울지역(10.3%)보다 두 배 이상 높게 나타나고 있다. 현장실습 참여기간도 6개월을 초과하는 경우는 서울지역이 2.1%에 불과했으나 서울 이외 지역은 21.7%로 10배 가량 높게 나타나고 있다. 다만, 현장실습 내용의 전공일치도에 있어서 서울지역의 불일치 비율(53.6%)이 서울 이외 지역(41.4%)보다 높게 나타나고 있다.

(2) 실업고 현장실습의 노동시장 성과모형

<표 IV-5>는 현장실습 경험이 졸업 후 경제활동 여부에 미치는 영향을 보여주고

있다. 이는 주로 실업 대신 취업할 확률에 미치는 독립변수들의 효과를 살펴볼 것인데 다른 이행경로인 비경제활동의 경우 진학준비, 군입대 대기 등 집단내의 이질성이 매우 높기 때문에 해석상 일관된 결론을 끌어낼 수 없어 분석을 위한 잔여범주로만 간주하였다.

<표 IV-5> 현장실습경험이 졸업 후 경제활동 여부에 미치는 영향

	모형1		모형2		모형3	
	비경활/ 실업자	취업자/ 실업자	비경활/ 실업자	취업자/ 실업자	비경활/ 실업자	취업자/ 실업자
현장실습참여	-0.166	-0.132	-	-	-	-
현장실습중도탈락	-	-	-0.344	-1.349**	-0.648	-1.529**
현장실습참여기간	-	-	-	-	-0.089	-0.010
현장실습시간당수당액(로그)	-	-	-	-	-0.133	-0.073
현장실습참여기업규모_대기업	-	-	-	-	0.252	0.794
현장실습업종_제조업	-	-	-	-	0.331	0.240
현장실습내용_전공일치	-	-	-	-	0.547	0.437
남성	-0.156	-1.145**	-0.177	-0.959 [†]	-0.116	-0.716
건강상태_양호	0.225	0.403*	0.217	0.333	0.215	0.295
성적	0.721*	0.552*	0.416	0.017	0.513	0.083
사교육여부	-0.453	-0.529	-0.579	0.163	-0.577	0.265
아르바이트여부	-0.466	0.087	-0.275	0.414	-0.119	0.557
학교유형_국공립	-0.416	-0.400	-1.004 [†]	-0.938 [†]	-0.973 [†]	-0.811
학교위치_서울	-0.492	-0.682	0.053	-0.445	0.072	-0.672
농업·수산업·양계열/공업계열기준	-0.654	-1.342*	-1.230	-1.387 [†]	-1.593	-1.485 [†]
상업·가사실업계열/공업계열기준	-0.177	-0.379	0.406	0.126	0.412	0.335
절편	-0.281	1.102	-0.063	2.366	0.236	2.139
사례수	589		304		294	
-2LL	803.603		407.668		416.925	
Pseudo R-squared	0.111		0.188		0.225	

1) [†] p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

여기에서 모형 1은 (전문)대학 진학자를 제외한 실업고 졸업생들을 대상으로 기업체 파견 형식의 현장실습을 참여한 경험이 있는 경우와 그렇지 않은 경우의 차이를 보여주고 있다. 졸업 후 경제활동 여부에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인적

특성들과 학교 특성들을 모두 통제한 상태에서 현장실습 참여 여부는 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않다. 이는 기업체 파견 형식의 현장실습이 실업고 졸업생들의 원활한 직업세계로의 이행에 실질적인 도움을 주지 못했다는 것을 의미한다. 이 모형에서 유의미한 영향을 미치고 있는 것은 성별이나 학교성적, 건강상태, 그리고 학교계열 등이다. 곧 남학생보다는 여학생이 졸업 후 실업상태에 있기 보다는 취업을 할 가능성이 높고 건강상태가 양호하거나 학교 성적이 높을수록 실업보다는 취업을 할 확률이 높게 추정되고 있다.

모형 2는 현장실습 중도탈락 여부가 실업 대신 취업을 할 가능성에 미치는 효과를 보여주고 있다. 그 결과 현장실습을 중도에 그만둔 졸업생들은 끝까지 참여한 졸업생들에 비해 실업자가 되는 대신 취업자가 될 가능성이 0.26배(=Exp[-1.349])나 낮게 추정되었다. 이를 역환산하면 현장실습을 중도에 그만둔 졸업생이 졸업 후 취업을 하기 보다는 실업자가 될 가능성이 끝까지 한 학생에 비해 4배가량 높다. 이 결과는 현장실습제도가 본래의 취지를 살리지 못하고 학생들에게 도움을 주지 못하는 이유의 일정 부분은 중도탈락자에 대한 학교의 관리부실에 기인한다는 점을 말해주고 있다. 동시에 현장실습의 최대 피해자는 개인적 사유나 파견된 업체의 문제, 학생에게 적합하지 않은 일자리를 제공한 학교의 문제로 중도에 현장실습을 그만둔 실업고 졸업생들임을 알 수 있다. 앞선 현장실습 실태분석에서 현장실습을 중도에 그만 둔 학생 중 절반 이상은 수업도 듣지 않고 대체실습도 하지 않은 상태에서 방치되고 있음을 확인하였다.

다음으로 모형 3은 현장실습 업체와 업무내용의 특성이 졸업 후 경제활동에 미치는 영향을 보여주고 있다. 예상대로 현장실습 참여기간이 길거나 시간당 수당액이 적을수록 취업자가 될 가능성은 줄어들고 대기업에서 일하거나 서비스업이 아닌 제조업에서 일했을 때 취업자가 될 가능성은 늘어나며 전공과 일치하는 업무를 수행했을 때 취업자가 될 가능성이 높게 나타나고 있으나 이 모든 경우 다른 요인들을 통제했을 때 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타나고 있다.

이 모형에서 현장실습 중도탈락 여부 변수의 계수값은 모형 2보다 오히려 증가(-1.349 → -1.529)하고 있다. 이는 현장실습의 문제가 현장실습 업체에서 이루어지는 업무의 질(저임금, 장시간 노동, 중소기업 일자리, 단순 업무, 전공불일치 업무 등)뿐만 아니라 학교에서 이루어지는 관리의 질(현장실습의 사전계획, 현장점검 및 순회지도, 사후 관리 및 평가 등)과도 관련이 있음을 보여준다.

<표 IV-6> 현장실습경험이 졸업 후 전일제 취업여부에 미치는 영향

	모형1	모형2	모형3
	전일제/시간제	전일제/시간제	전일제/시간제
현장실습참여	0.310	-	-
현장실습중도탈락	-	0.248	0.293
현장실습참여기간	-	-	0.106
현장실습시간당수당액(로그)	-	-	-0.057
현장실습참여기업규모_대기업	-	-	0.618
현장실습업종_제조업	-	-	-0.548
현장실습내용_전공일치	-	-	0.591
남성	-1.358***	-1.582**	-1.453**
건강상태_양호	0.275*	0.138	0.145
성적	0.005	-0.066	-0.104
사교육여부	-0.459	-0.420	-0.449
아르바이트여부	-0.550*	-0.602	-0.648
학교유형_국공립	0.442	1.266	0.734
학교위치_서울	-0.461	-0.816	-0.623
농업·수산업·해양계열/공업계열기준	0.113	0.152	0.263
상업·가사실업계열/공업계열기준	-0.012	-0.017 [†]	0.044
절편	0.961	2.211 [†]	1.982
사례수	403	210	204
-2LL	458.864	234.029	220.525
Pseudo R-squared	0.097	0.102	0.153

1) [†] p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

<표 IV-6>은 현장실습 경험이 졸업 후 전일제 취업여부에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 이는 실업고 졸업생 중 졸업 후 2005년 조사당시 취업을 하고 있는 실업고 졸업생들을 대상으로 이루어진 결과이다. 모형 1에서 현장실습 참여 여부는 다른 요인을 통제했을 때 시간제 취업(아르바이트, 파트타임 등) 대신 전일제 취업을 하는데 있어 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않다. 이 결과는 현장실습이 실업위험을 회피하게 하지도 못할 뿐만 아니라 아르바이트 수준의 일자리에서 벗어나게 하지도 못하고 있음을 의미한다.

한편, 다른 결정요인들 중 특징적인 것은 고교 재학 시절 아르바이트 경험이 미치는 효과이다. 곧 아르바이트 경험이 있는 졸업생들은 경험이 없는 졸업생에 비해 졸업 후 시간제 대신 전일제에 취업할 가능성이 0.58배(=Exp[-.550])나 낮다. 재학 중 일에 대한 경험은 학교를 통해 제도적으로 이루어질 수 있고 아르바이트와 같이 학생들의 자발적인 참여를 통해 이루어질 수 있다. 실업계 고등학생의 경우 절반 이상이 아르바이트를 경험하고 있는 것으로 알려져 있는데, 곧 대다수의 실업고 학생들은 현장실습이라는 제도를 통하거나 아르바이트라는 자발적인 참여를 통해 재학 중에 일을 경험하고 있다.

이와 관련 청소년들의 아르바이트 역시 많은 문제점을 보여주고 있다. 청소년보호위원회(2004)의 실태조사 결과에 따르면, 아르바이트 청소년 중 9.9%가 임금체불을 경험한 적이 있으며 9.5%는 임금삭감을, 2.8%는 폭행피해를, 0.4%는 성적 피해를 경험한 것으로 나타났다. 또한 노동부가 지난 겨울방학 기간 동안(2006. 1. 1 ~ 1. 31) 청소년 아르바이트생을 다수고용한 사업장 474개소를 대상으로 노동관계법 준수여부를 점검해 본 결과, 점검사업장의 64.8%에 해당하는 307개 사업장에서 586건을 위반한 것으로 나타났다⁶⁾. 교육인적자원부의 2006년 정상화방안은 경제적 목적으로 현장실습에 참여한 학생들을 제도적인 관리장치가 전혀 없는 아르바이트로 내몰 가능성이 있다. 사실 이와 같다면, 현장실습에 따른 폐해 이상의 문제가 발생할 가능성이 있다. 이와 관련 이 모형의 분석결과에서 통계적으로 유의하지 않지만 현장실습 참여는 전일제 취업에 긍정적인 효과를 보여주는 대신 아르바이트 경험은 부정적인 효과를 보여주고 있음을 상기할 필요가 있다.

다음으로 모형 2는 현장실습 중도탈락여부가 전일제 취업 여부에 미치는 효과를, 모형 3은 현장실습 업체와 업무의 특성이 미치는 효과를 보여주고 있다. 이 모든 경우에 있어서 현장실습 관련 변수들은 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않다.

이어서 <표 IV-7>은 현장실습 경험이 졸업 후 대기업 취업 여부에 미치는 영향을 보여주고 있다. 모형 1에서 현장실습 참여 여부는 여전히 통계적으로 유의미한

6) 이는 2005년 노동부 등 4개 관계부처 공동으로 마련한 「청소년근로 보호 종합대책」이 추진된 이후의 결과로 청소년 아르바이트에 대한 고용사업장에 대한 감시와 지도가 얼마나 어려운 일인지를 잘 보여주고 있다. 한편, 2005년 이전의 고용사업장에 대한 지도·점검 결과를 살펴보면, 2000년 점검대상 사업장 420개 중 범위만 업체는 110곳으로 법 위반율은 26.2%에 불과했으나 2004년 법 위반율은 58.6%(1,241업체 중 727곳)로 증가한 바 있다(노동부·교육인적자원부·청소년위원회·경찰청, 2005).

영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 모형 2에서 현장실습 중도탈락 여부는 다른 요인들을 모두 통제한 상태에서도 매우 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다. 곧 현장실습을 중도에 탈락한 학생들의 경우 끝까지 참여한 학생에 비해 졸업 후 대기업에 취업할 가능성은 0.26배(=Exp[-1.347])나 낮다. 이 역시 역환산하면 현장실습을 끝까지 참여할 경우 대기업 진입 가능성은 4배 이상 높아지게 된다.

<표 IV-7> 현장실습경험이 졸업 후 대기업 취업여부에 미치는 영향

	모형1	모형2	모형3
	대기업/중소기업	대기업/중소기업	대기업/중소기업
현장실습참여	-0.044	-	-
현장실습중도탈락	-	-1.347*	-1.801**
현장실습참여기간	-	-	-0.048
현장실습시간당수당액(로그)	-	-	0.112
현장실습참여기업규모_대기업	-	-	2.249***
현장실습업종_제조업	-	-	1.183*
현장실습내용전공일치	-	-	0.278
남성	-1.270***	-0.662	0.081
건강상태_양호	0.297*	0.244	0.312
성적	0.366 [†]	0.264	0.267
사교육여부	-0.914*	-0.985	-1.596*
아르바이트여부	-0.106	-0.416	-0.889 [†]
학교유형_국공립	-0.053	-0.046	0.374
학교위치_서울	-1.715***	-2.309**	-1.401
농업·수산업계열/공업계열기준	-20.695	-20.607	-20.055
상업·가사실업계열/공업계열기준	0.037	0.422	1.214*
절편	-1.464 [†]	-1.085	-4.365**
사례수	400	208	202
-2LL	469.035	232.218	162.393
Pseudo R-squared	0.231	0.268	0.561

1) [†] p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

모형 3에서 현장실습 업체 및 업무의 특성이 미치는 효과를 살펴보면, 졸업 전에

현장실습에 참여한 기업이 대기업일 경우 졸업 후 대기업에 취업할 가능성은 9.5배 (=Exp[2.249])나 높다.

<표 IV-8> 현장실습경험이 졸업 후 일자리 전공일치여부에 미치는 영향

	모형1	모형2	모형3
	전공일치/불일치	전공일치/불일치	전공일치/불일치
현장실습참여	-0.025	-	-
현장실습중도탈락	-	-0.843	-0.777
현장실습참여기간	-	-	0.109
현장실습시간당수당액(로그)	-	-	-0.029
현장실습참여기업규모_대기업	-	-	-0.075
현장실습업종_제조업	-	-	-0.591
현장실습내용전공일치	-	-	0.183
남성	-0.293	-0.228	-0.227
건강상태_양호	0.309*	0.299	0.254
성적	-0.135	0.007	-0.109
사교육여부	0.630	1.092	1.243
아르바이트여부	-0.271	-0.504	-0.563
학교유형_국공립	-0.171	0.292	0.381
학교위치_서울	-0.103	0.562	0.341
농업·수산업·해양계열/공업계열기준	0.227	0.038	-0.496
상업·가사실업계열/공업계열기준	0.005	-0.280	-0.267
절편	0.010	-0.257	0.310
사례수	401	208	202
-2LL	524.706	264.947	252.793
Pseudo R-squared	0.041	0.093	0.128

1) † p < .1, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

반대로 이 결과는 현장실습업체가 중/소기업일 경우 제도 취지와 마찬가지로 졸업 후 취업과 연계할 가능성이 매우 낮다는 점을 말해주고 있다. 이와 함께 현장실습 업종이 서비스업/기타 업종이 아닌 제조업인 경우에도 대기업 취업 가능성이 높게 추정되고 있다. 곧 졸업 전에 현장실습을 받은 업체가 제조업인 경우 서비스업인 경우보다 대기업에 취업할 가능성이 3.3배(=Exp[1.183])나 높게 추정되고 있다.

마지막으로 <표 IV-8>은 현장실습 경험이 졸업 후 일자의 전공일치 여부에 미

치는 영향을 보여주고 있다. 이 경우에 현장실습 참여 여부(모형 1)나 현장실습 중도탈락 여부(모형 2), 현장실습 업체나 업무의 특성(모형 3) 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타나고 있다.

4) 교육고용패널자료(KEEP) 분석결과에 대한 소결

교육고용패널자료(KEEP)를 이용하여 실업고 현장실습 실태를 파악한 결과는 다음과 같다. 기업체 파견 형식의 현장실습에 참여한 경험이 있는 실업고 졸업생들은 전체 응답자 중 48.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며 현장실습 참여자 중 중도탈락비율은 20.0%였다. 중도탈락 이후 사후 관리와 관련해서는 중도탈락한 학생들의 절반 이상이 산업현장 뿐만 아니라 학교에서도 방치된 것으로 드러나 이들에 대한 학습권과 교육권이 심각하게 침해받았음을 알 수 있었다. 직업교육훈련촉진법이나 연소 근로자에 대한 근로기준법 준수와 관련 참여사업체의 규모가 10인 이하의 경우가 24.9%로 적지 않은 수치를 보여주었으며 법적 근로시간을 초과하여 일한 경우가 남학생의 경우 무려 56.6%, 여학생의 경우 39.7%로 역시 높은 비율을 보여주었다. 연소 근로자의 최저임금액을 밀도는 낮은 수당을 받은 경우는 남학생의 경우 47.1%, 여학생의 경우 55.3%로 절반에 이른 것으로 나타났다. 학교계열별 현황에서 공업고등학교의 경우 중도탈락비율이 22.1%로 가장 높았고 일 평균 근로시간이 연소자에 대한 근로기준법보다 길게 일한 경우도 58.8%로 가장 높게 나타났다. 지역별 현황에서 서울 지역보다는 서울 이외 지역의 실태가 더 심각한 것으로 나타났는데 중도탈락율은 2배, 참여기간이 6개월 이상인 경우는 무려 10배가량 높은 것으로 나타났다.

다음으로 실업고 현장실습이 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 분석에서 다음과 같은 사실을 확인하였다. 기업체 파견 형식의 현장실습 참여 여부는 취업(vs. 실업), 전일제(vs. 시간제), 대기업 취업(vs. 중소기업 취업), 전공일치 일자리 취업(vs. 전공불일치 일자리 취업)으로 측정된 노동시장 성과에 대해서 통계적으로 유의미한 긍정적인 효과를 보여주고 있지 않았다. 곧 현장실습이 제도 본래의 취지에 따라 실업고 학생들의 원활한 직업세계로의 이행에 도움을 주었다는 증거는 발견되지 않았다. 반면, 현장실습 중도탈락 여부가 노동시장 성과에 미치는 효과는 매우 뚜렷하게 발견되었다. 기업체 파견 형식의 현장실습을 지속적으로 수행했을 때 졸업 후 실업자가 되기보다는 취업자가 될 가능성이 4배가량 높게 나타났고 중소기업대

신 대기업에 취업할 가능성도 4배가량 높게 나타났다. 마지막으로 현장실습 업체 및 업무의 특성이 노동시장 성과에 미치는 효과는 뚜렷하지 않으나 졸업 후 대기업 취업에 대해서 부분적으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 곧 졸업 전에 현장실습에 참여한 기업이 대기업일 경우 졸업 후에도 대기업에 취업할 가능성이 9.5배나 높았고 현장실습을 받은 업체의 업종이 서비스업이 아닌 제조업일 때 대기업에 취업할 가능성도 3.3배나 높게 추정되었다.

이러한 연구 결과들을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 먼저 교육인적 자원부의 2006년 정상화 방안에 대한 재검토가 필요할 것으로 보인다. 이와 관련이 연구에서는 현장실습의 비정상적인 운영이 정상화 방안에서 주로 다루고 있는 사업체의 문제뿐만 아니라 학교의 관리문제와도 연관되어 있으며 특히 현장실습 중 도탈락 학생들에 대한 관리부재가 졸업 후 취업에 부정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 연두에 둔다면, 현장실습에 대한 학교관리의 질을 제고하는 방안이 마련되어야 할 것이며 특별히 이에 대한 필요성은 협약학과, 2+1 공고 등 기존과 동일하게 기업체 파견 현장실습을 운영하는 경우에 더 클 것이다.

다음으로 현장실습을 통해 학비, 생활비 마련 등 경제적 요구를 해소하려 했던 대부분의 학생들은 아르바이트를 통해 이를 해결할 것으로 보이는데, 실업고 학생들의 아르바이트 참여 확산에 대한 대비책을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다. 아르바이트의 경우 현장실습보다 보호 장치가 더 없으며 졸업 후 교육적 성과도 기대할 수 없다는 점에서 현장실습에서 나타난 문제보다 심각한 결과가 발생할 수 있다. 이와 관련 이번 연구에서 아르바이트 참여 경험이 있는 학생들은 전일제 일자리보다는 아르바이트, 파트타임과 같은 시간제 일자리에 참여할 가능성이 높았으며 대기업에서 현장실습을 체험한 학생들은 졸업 후 대기업에 취업할 가능성이 높게 추정되고 있음을 상기할 필요가 있다.

마지막으로 실업고의 진로교육에 대한 전반적인 재검토의 필요성이다. 졸업 후 취업이라는 완성교육을 지향하는 실업고 설립취지와는 달리 대부분의 학부모와 학생들은 진학을 목표로 하고 있으며 실업고 졸업생들의 60% 이상은 실제로 (전문)대학에 진학하고 있다. 현장실습은 이러한 변화 상황에서 그 존립 근거를 재검토해야 할 것이며 진학을 희망하는 학생들과 여전히 취업을 희망하는 학생들 모두에게 도움이 될 수 있는 방향에서 재정립되어야 할 것이다.

2. 현장실습 담당교사와 현장실습생에 대한 심층면접조사 결과

한국교육고용패널자료는 2006년 5월에 나온 실업계 고등학교 현장실습 정상화 방안 이전의 상황을 말해주고 있기 때문에 이 조치 이후 변화된 현장실습 실태를 파악할 필요가 있다. 이 조치에 의하면, 사업체 파견 실업계 고등학교 현장실습은 2+1공고, 협약학과, 해사고 자격 관련 고등학교 등 몇몇 예외 사례를 제외하고 3학년 2학기 수업일수 2/3선이 끝난 뒤 이루어져야 하며 취업이 보장되는 경우만 나갈 수 있게 된다. 이 절에서는 현장실습생과 담당교사를 대상으로 2006년 10월 25일부터 12월 8일까지 진행한 심층면접조사 결과를 제시하고자 한다. 이에 앞서 2006년 현장실습의 실시시기와 관련 국정감사에서 제출된 내용을 살펴보고자 한다.

1) 2006년 현장실습 운영실태(국정감사 질의내용)

교육인적자원부 및 직속기관 국정감사에서 최순영 국회의원이 제시한 국정감사 질의서(10. 13.)는 각 시도교육청으로부터 입수한 자료를 토대로 2006년 현장실습 파견 시기 및 이수단위에 대한 통계 결과를 제시하고 있다. 이 자료에 따르면, 2+1공고를 제외하고 11월 이전에 산업체 파견 현장실습을 내보낸 학교는 AB고등학교, J고등학교, AC고등학교, K고등학교, AD고등학교, AE고등학교 등으로 나타나고 있다. 이중에서 K고등학교, AD고등학교, AE고등학교 등은 정상화 방안에서 예외대상으로 제기된 해기사(항해사 및 기관사) 자격 취득과 관련된 학교이다.

이러한 결과는 교육인적자원부의 정상화 방안에서 제기한 현장실습 실시시기 문제가 단위 학교에서 거의 예외 없이 지켜졌음을 보여주고 있다. 현장실습생과 현장실습 전담교사에 대한 면접조사는 이유가 명확하지 않은 J고등학교와 예외 학교인 해기사 취득 관련 K고등학교에 대해서 실태조사를 진행하였다.

이와 함께 대기업 S공장의 경우 S 실업고 2학년 학생 34명을 체험학습 명목으로 생산현장에 투입해 문제가 된 바 있으며 최근 정상화방안에서 예외조항으로 제시된 2+1공고 100여명의 학생들을 2006년 2월 졸업 전까지 일하는 조건으로 현장실습을 받은 것으로 알려져 대기업 S 공장에서 일하는 현장실습생들을 대상으로 면접조사를 진행하기로 했다.

<표 IV-9> 지역별 현장실습 파견 시기 및 이수단위 비교 통계(2006)

항목 구분	2006년 학교수(2+1학교는 제외)												
	현장 실습 보내는 시기(월) ¹⁾							현장 실습 단위 수					
	5	6	7	8	9	10	11	12	2이하	3-12	13-24	25-34	34이상
서울							75	4	74	5			-
부산				2	-	-	29	13	41	1			2
대구							19	1	20	-			-
인천					2	-	13	15	29	-			1
광주							13	-	11	2			-
대전							13	-	13	-			-
울산							3	9	11	1			-
경기							99	24	68	27	1	2	25
강원							25	14	37	8			4
충북							25	7	23	9			-
충남							11	32	26	-	1	1	8
전북				1	-	-	51	7	58	1			-
전남							52	8	60	-			-
경북							46	26	61	11			-
경남					1	-	19	23	32	10	-	1	-
제주					-	-	-	-	-				-

1) 11월 이전 실시학교는 AB고, J고, AC고, K고, AD고, AE고 등임
출처: 최순영 국회의원 국정감사질의서(2006. 10. 13)

2) 조사방법 및 면접조사 대상

현장실습생 및 담당교사에 대한 심층면접조사는 실업계 고등학교의 유형이나 시범학교 유무, 2006 정상화 방안 예외 학교 유무에 따라 현장실습의 운영이 매우 다르다는 점에 착안하여 면접대상을 선정하기로 했다. 심층면접조사는 약 1시간 반에서 2시간가량 걸렸으며 조사대상에 따라서 두 차례에 걸쳐 면접조사가 진행되었다.

먼저 현장실습 전담교사들의 경우 실업계 고등학교 유형별(농업고, 공업고, 상업고, 수산·해운고, 가사 실업고, 종합고)로 면접조사를 실시하고 연구시범학교 중 산학연계 시범 운영학교 면접조사도 병행하였다. <표 IV-10>은 10월 25일부터 12월 8일까지 진행된 현장실습 전담교사 면접조사 현황을 보여주고 있다. 동일 고등학교에서 두 명의 교사를 대상으로 조사가 이루어지기도 했는데 그 이유는 학교에 따라

서 산업체 파견 현장실습 외에 학교기업과 같이 별도의 담당자를 인터뷰하는 것이 필요했기 때문이다.

<표 IV-10> 현장실습 담당교사 면접조사 현황(2006. 10.25. ~ 12. 08.)

이름	지역	학교명	학교유형	시범학교 ¹⁾	특목고	예외 ²⁾	실시시기
1. 박○○	서울	A고등학교	상업				11월
2. 나○○	서울	B고등학교	공업	①			11월
3. 김○○	서울	B고등학교	공업	①			11월
4. 박○○	서울	C고등학교	상업	⑤		①	12월
5. 이○○	서울	D고등학교	상업				11월
6. 박△△	서울	E고등학교	가사실업				11월
7. 박◇◇	서울	F고등학교	공업		◎		11월
8. 김△△	서울	F고등학교	공업		◎		11월
9. 이△△	서울	G고등학교	공업	②		①	10월/11월
10. 조○○	서울	H고등학교	공업		◎	③	3월/4월
11. 송○○	서울	I고등학교	상업	③			11월
12. 조△△	인천	J고등학교	공업	②		①	10월
13. 손○○	인천	J고등학교	공업	②		①	10월
14. 신○○	인천	K고등학교	수산해운		◎	②	5월/6월
15. 권○○	인천	K고등학교	수산해운		◎	②	5월/6월
16. 서○○	전남	L고등학교	종합				12월
17. 정○○	전남	M고등학교	공업				11월
18. 김◇◇	전남	N고등학교	상업				12월
19. 김◎◎	전남	O고등학교	농업	③			11월
20. 이◇◇	전남	O고등학교	농업	③			11월

- 1) 시범학교 유형: ① 직업교육평가모형 개발, ② 산학연계시범운영, ③ 산학연계-학교기업 실험운영, ④ 산학연계-직업과정 시범운영, ⑤ 통합형고 시범운영
 2) 현장실습 정상화 예외학교 유형: ① 협약학과 및 산학연계, ② 해기사 자격 관련 학교, ③ 2+1공고

다음으로 현장실습생 면접조사는 현장실습을 다르게 참여할 가능성이 높은 네 개의 초점집단을 선정해 주요 초점집단별 심층면접조사를 진행하였다. 네 개의 초점집단은 ① 기업체 파견 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생, ② 교내활동 및 현장체험 학습(산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등)을 받고 있는(받았던) 학생, ③ 기업-학교간 협약을 맺고 있는 곳에서 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생, ④ 시범학교(학교기업실험운영 등)에서 현장실습을 받고 있는(받았던) 학생 등이

다. <표 IV-11>은 10월 25일부터 12월 8일까지 진행된 현장실습생 면접조사 현황을 보여주고 있다.

<표 IV-11> 현장실습생 면접조사 현황(2006. 10. 25.~12. 08.)

이름	지역	학교명	학교유형	시범학교 ¹⁾	특목고	예외 ²⁾	실습유형 ³⁾
1. 박○○	서울	P고등학교	공업				④
2. 박△△	서울	Q고등학교	상업				①
3. 임○○	서울	Q고등학교	상업				②+③
4. 김○○	서울	E고등학교	가사실업				①
5. 임△△	서울	B고등학교	공업	①			②+③
6. 우○○	서울	B고등학교	공업	①			②+③
7. 장○○	서울	B고등학교	공업	①			②+③
8. 이○○	서울	I고등학교	상업	③			②
9. 문○○	서울	H고등학교	공업		◎	③	①+②+③
10. 전○○	서울	H고등학교	공업		◎	③	①+②+③
11. 김△△	서울	H고등학교	공업		◎	③	①
12. 고○○	서울	G고등학교	공업	②		①	①
13. 이△△	인천	J고등학교	공업	②		①	①+②
14. 이◇◇	인천	J고등학교	공업	②		①	①+②
15. 박◇◇	서울	U고등학교	공업				②+③
16. 정○○	인천	K고등학교	수산해운		◎	②	①
17. 홍○○	전남	S고등학교	농업	③			②
18. 임◇◇	전남	T고등학교	공업			③	①

- 1) 시범학교 유형: ① 직업교육평가모형 개발, ② 산학연계시범운영, ③ 산학연계-학교기업 실험운영, ④ 산학연계-직업과정 시범운영, ⑤ 통합형고 시범운영
- 2) 현장실습 정상화 예외학교 유형: ① 협약학과 및 산학연계, ② 해기사 자격 관련 학교, ③ 2+1공고
- 3) 실습유형: ① 산업체 파견형 현장실습, ② 교내활동, ③ 직업체험활동, ④ 형식적으로 파견 실습이나 위장실습(아르바이트 등)

3) 조사결과

(1) 담당교사 조사 결과

① 교육인적자원부 정상화 방안(2006. 5. 4.) 이후 현장실습 운영형태

담당교사들에 대한 면접조사를 통해서 정상화 방안이후 변화된 현장실습 운영형태를 살펴볼 수 있었다. 먼저 현장실습 실시 시기는 예외 학교들과 E산업고등학교(11. 1)를 제외하고 대부분 졸업시험과 수능시험(11.16) 이후 진행되었다. 국정감사 질의에서 10월부터 현장실습을 진행된 곳으로 밝혀진 J고등학교는 산학연계시범학교로 예외 조항에 해당되는 곳으로 나타나 이번 면접조사에서는 대부분의 학교들이 실시시기에 대한 정상화 조치(3학년 2학기 수업 2/3선)를 따르고 있는 것으로 나타났다. 예외 학교에 해당되는 2+1공고인 H고등학교는 3월-4월에 현장실습이 진행되었으며 해기사 자격 취득과 관련 예외학교인 K고등학교의 경우 항해과는 5월부터, 기관과는 6월부터 현장실습이 진행되었다. 이밖에 중소기업청과 협약학과 사업을 벌이고 있는 G고등학교는 맞춤형 인력양성사업의 경우 10월부터, 기존 산업체 파견 형식 현장실습은 11월부터 현장실습이 진행되었다.

정상화 방안의 중요한 조치인 파견대상 기업체 취업보장 문제는 담당교사 면접결과 대부분 준수하고 있다고 응답하였다. 질의 과정에서 확인된 것은 2+1공고의 경우로 H고등학교의 2007년도 대비 진로정보자료집에서 취업이 보장되지 않는 A시대기업 S공장 사례였다. 이는 정상화방안에서 수습조치의 예외학교로 2+1공고가 포함되면서 실시시기뿐만 아니라 “졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우에 한해 파견이 이루어져야 한다”는 원칙도 2+1공고의 경우 예외 적용 대상으로 해석될 수 있는 여지를 남긴 데 따른 결과로 보인다. 그러나 정상화방안의 예외 조치는 주로 실시시기와 관련된 불가피한 사유에 국한하여 해석되는 것이 이 조치의 긴급성을 염두에 둘 때 정상적인 판단이란 점에서 대기업 S공장의 사례는 문제가 될 수 있는 사안이라고 할 수 있다.

대기업 S공장은 A시에 소재한 경우뿐만 아니라 B시 소재 공장에서도 동일하게 3학년 실습 기간 종료까지만 계약을 체결하는 조건으로 현장실습생들을 받아들인 것으로 확인되었다. 특히 B시 소재 대기업 S공장은 고등학교 9개교, 전문대3개교 등 총 12개 학교에서 130여명이 일하고 있는 것으로 나타나 전국의 2+1공고의 많은

학생들이 이 공장에서 현장실습을 받고 있는 것을 확인하였다. 대기업 S공장의 현장실습에 참여한 전국의 2+1 공업고등학교는 U고, R고, J고, W고, X고, Y고, Z고, H고, AA고 등이었다. 이 같은 사실을 확인하고 해당 학교 담당교사들을 통해 학생들의 면접조사를 의뢰하였으나 추천을 받지 못하였다. 이어서 B시 소재 대기업 S공장의 노동조합에 협조를 요청했으나 이 역시 실패하였다. 다행히 H고의 담당교사가 추천해 준 HJ공사 현장실습생을 통해 A시 소재 대기업 S공장의 현장실습생 1명을 인터뷰할 수 있었으며 B시 소재 대기업 S공장 기숙사에서 대기하고 있다가 기숙사를 나오는 현장실습생 1명을 길거리에서 인터뷰할 수 있었다. 이 결과는 현장실습생 조사 결과에서 구체적으로 다루고자 한다.

예외 학교를 제외하고 산업체 파견 현장실습 운영형태에서 큰 변화를 보여준 것은 현장실습에 대한 성적처리 부분이었다. 2005년까지 2학기 시작과 더불어 시작되었던 현장실습의 경우 현장실습생에 대한 성적처리를 1학기 성적과 동일하게 적용하거나 시험기간 중 복귀해 치른 시험 성적으로 처리하거나 실습업체의 평가를 반영하여 성적을 처리했으나 실시시기가 졸업시험이후로 늦춰진 올해는 이미 성적산정에 필요한 모든 시험을 치른 상태이기 때문에 성적처리에 대한 별도의 조치가 필요 없게 되었다. 현장실습 이수 교과목은 대부분 전문교과에 부가하여 운영되고 있었으며 2+1공고나 해기사 자격 관련 학교들의 현장실습은 독립교과로 운영되고 있음을 알 수 있었다.

② 현장실습 전담조직 및 전담교사제

현장실습 담당교사들에 대한 면접조사에서 전담조직 및 전담교사제에 대한 질문은 현장실습 운영위원회에 대한 부분, 학교의 전담교사제 혹은 전담부서 존재 여부, 미국의 현장실습전담교사제에 대한 의견, 정상화방안에서 향후 추진계획으로 제안하고 있는 ‘실업계고 취업 지원 전담센터’에 대한 질문 등으로 이루어졌다.

먼저 현장실습 운영위원회에 대한 부분은 ‘현장실습 운영위원회’ 혹은 ‘현장실습 심의위원회’ 등과 같은 학교 내 현장실습 전담조직이 있는지, 있다면 어떤 역할을 수행하는지에 대한 것이었다.

인터뷰에 응해준 담당교사의 학교에서 대부분 현장실습 운영위원회를 두고 있었다. 그러나 그 내용은 직업교육훈련촉진법 상의 학교·기업·학부모·지역사회를 포괄하는 형식의 현장실습 운영위원회를 두고 있는 경우는 전무하였다. 대개는 교장을

위원장으로 교감을 부위원장으로 두고 학교 및 학과 지도위원들과 현장실습 담당자로 구성되는 내부 관리체계로 운영되고 있었으며 현장실습 운영계획 수립 등 사안이 있을 때 부정기적으로 열리는 형식을 취하였다.

다음으로 전담교사제에 대해서 질문을 하였는데 2003년 운영 개선 방안과 2006년 정상화방안에서 제안하고 전담교사를 대부분 두고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이 역시 고등학교 현장실습 운영 개선 방안 등에서 제안하고 있는 타 업무 경감 조치 등을 시행하고 있는 경우는 찾아볼 수 없었다. 대부분 현장실습 전담교사를 지정하고 있으나 일반교사와는 업무 분담 면에서 아무런 차이가 없었고 업무 경감 조치에 대해 부정적인 견해를 피력하는 담당교사들도 있었다.

전담교사라기보다 현장실습 담당교사가 있습니다. 일반교사와 차이가 없으며, 다만 현장실습 업무를 담당할 뿐입니다.

(박○○ 교사, A고등학교)

다른 교사 선생님들도 업무가 많습니다. 현장실습 업무를 담당한다고 해서 혜택을 주는 것은 형평성에 어긋납니다. 게다가 이번 정상화 방안으로 실습을 나가는 학생들이 절반이상 줄어들어 한 일도 없습니다.

(박◇◇◇ 교사, F고등학교)

다른 교사들에 비해 훨씬 적은 수의 수업(주로 세 개 정도)을 가르치는 미국 산학협동학습(cooperative education) 전담교사제를 우리나라에 도입하는 안에 대해서 긍정적인 시각도 제시되었으나 실현성이 없다는 의견이 지배적이었다.

마지막으로 정상화방안에서 제안하고 있는 ‘실업계고 취업 지원 전담센터’에 대한 질문을 던졌는데 대부분 이 실제 자체를 모르거나 안다고 해도 지원을 받았다는 경우는 한 사례도 발견되지 않았다. 게다가 그 실효성에 대해서도 의문을 던지는 담당교사도 있었다.

현재 기업체에서는 인력을 수시로 모집하는 경우가 많은데, 그래서 수업시간 2/3선을 마친 시점에서 현장실습기업체를 선정하기가 매우 어렵습니다. 이러한 어려움이 있기 때문에 이런 조직을 운영해서 기업체를 학교와 연결해주면 좋습니다. 그러나 실효성이 있는지는 의문입니다. 모든 학교가 공정하게 이러한 혜택을 받을 수 있을지 의심이 갑니다. 지방노동관서에서 공정하게 업체를 학교에 배분하는 문제, 또 학교마다 필요가 다른데 이를 총

족시키는 문제가 있다고 봅니다. 기업체는 우수한 학교를 선호하기 때문에 지방노동관서가 균형 잡힌 활동을 하는 것을 기대하기 어려울 것입니다.

(박○○ 교사, A고등학교)

한편, 해기사 자격과 관련된 K고등학교의 경우 현장실습 및 취업지원 전담부서를 두고 있었다. 두 명의 교사가 독립된 공간에서 업무를 수행하고 있었는데 담당교사는 이 역시 향후 업무 중복 등의 이유로 없어질지 모른다는 우려를 표명하였다.

다른 학교와는 달리 ‘취업부’라는 명칭의 독립된 전담부서가 운영되고 있습니다. 그런데 기존 실습부와 업무영역이 겹치는 경우가 있어 혼선을 가져 올 수 있다는 내부 의견에 따라 내년도에는 다시 재구성될 가능성도 있습니다.

(신○○ 교사, K고등학교)

현장실습의 내실 있는 운영을 통해 학생들의 교육권과 학습권을 보장하기 위해서는 전담조직 및 전담교사의 존재는 필수적이라고 할 수 있다. 그러나 이번 면접조사를 통해서 이에 대한 필요성에도 불구하고 단위 학교에서 이를 실현하기에는 쉽지 않다는 사실을 알 수 있었다. 게다가 정상화 방안 이후 현실적으로 산업체 파견 현장실습이 크게 위축된 상태에서 전담조직 및 전담교사에 대한 강화론을 제안하기는 매우 어려운 상황임을 알 수 있었다.

③ 파견 대상 산업체 선정

파견 대상 산업체 선정과 관련 정상화 방안의 핵심 내용은 취업 보장 업체여야 한다는 점과 아르바이트형이나 간접고용형태 산업체 파견을 절대 금지한다는 점이다. 이번 면접조사에서 담당교사들 대부분은 정상화 방안의 조치에 따르고 있다고 응답하였다. 다만, 한 사례에서 용역회사의 경우도 조건이 맞다면 내보낸다는 응답을 들을 수 있었다.

용역회사는 조건이 맞을 경우에만 보냅니다. 기업체 선정은 주로 기업체에 공문을 발송하거나 기업체에서 연락하는 형식으로 이루어집니다.

(서○○ 교사, L고등학교)

이미 수 십 년 전부터 연계된 기업체에 보내기도 하며 업체에서 요구를 하기도 합니다. 학생을 보낼 때는 회사의 요구조건을 어느 정도는 고려합니다. 학생 스스로 업체를 선택하는 경우도 드물게 있습니다. 이럴 경우 해당업체가 확실하고 조건이 맞을 경우 가령 학생의 친인척이 운영하거나 학생의 아버님이 매우 잘 아는 경우 보냅니다. 간접고용업체 파견은 과거의 경우 약 30%정도였으나 현재는 새로운 지침에 따라 보낼 수 없게 되었습니다.

(정○○ 교사, M고등학교)

파견 대상 산업체 선정과 관련 문제의 소지가 있는 경우는 정○○교사가 언급하고 있는 학생이 스스로 추천하는 경우이다. 학교에서는 대개 친인척이나 부모가 운영하는 업체의 파견을 학생이 요구했을 때 허용하고 있는데 이런 경우 위장실습의 가능성이 발견되었다. 실제로 이번 조사에서 한 담당교사의 추천으로 인터뷰를 진행한 한 학생의 경우 친척이 운영하는 업체에서 일하는 것으로 학교에 알리고 PC방에서 아르바이트를 하고 있는 것으로 나타났다.

파견 업체 선정과 관련 공통되게 지적한 것은 현장실습에 참여하겠다는 업체가 갈수록 줄어들고 있다는 점이다. 산업체 파견 현장실습을 나가려는 학생들이 대폭 줄어들었으나 이 수요를 맞추기도 쉽지 않다는 것이다.

제가 현장실습업무를 전담하고 있습니다. 주로 현장실습과 관련된 자료 계획서 등을 입안하고, 업체에 학교안내문이나 홍보자료를 보내는 일을 하고 있습니다. 그러나 업체관련 홍보물은 회신율이 50%에도 못 미치는 형편입니다.

(김△△ 교사, F고등학교)

다만 해사고의 경우 기업체 쪽에서 더 적극적인 예외적인 사례를 보여주었다.

차기년도 학생들의 취업과 관련하여 학교 측에서 공문을 발송하면 선주협회에서 신청이 들어옵니다. 이를 학생들에게 공개하고 학교 측에서 협의를 거쳐 실습대상업체를 선발합니다. 이런 면에서 해사고는 좀 특별하다 할 수 있습니다. 아직까지 선원이 모자라는 상황이라 선박 업체로서는 실습생을 키워놔야 갖다 쓸 수 있다는 생각에서 파견현장실습에 적극적인 편이라 할 수 있습니다. 물론 모자라는 인력을 실습생을 통해 충원한다는 의미도 배제할 수는 없습니다.

(권○○ 교사, K고등학교)

이번 면접조사 결과에서 그 동안 문제가 되었던 아르바이트형 혹은 간접고용형태의 현장실습은 크게 줄어든 것으로 추정된다. 그러나 이에 대한 반대급부로 학생들을 실습에 내보낼 업체를 확보하는 문제가 제기되고 있으며 단일학교에서 이 문제를 해결하는 것은 쉽지 않은 상황임을 알 수 있었다.

④ 동의 및 서약서

현장실습과 관련 동의 및 서약서 상의 문제는 국가인권위원회에서 2002년 학교 규정(안)에 대한 의견을 통해 제시한 바 있는데 그 핵심 내용은 현장실습 중 기업체에 입힌 물적 손실에 대해서 보호자가 배상책임을 져야하고, 본인 부주의로 발생한 사고는 본인이 책임지도록 한 규정에 대한 삭제 요구이다. 국가인권위원회는 이 규정이 기업체와의 계약서 등에 규정해야 할 내용이며, 학교생활규정으로 적절하지 않다는 것이다. 국가인권위원회는 학생에게 현장실습 중 물적 손해에 대한 책임규정을 강조하기 이전에 교사 및 학교당국에게 현장실습대상에 대한 철저한 정보수집·분석을 할 것과 실습 중 학생의 안전을 보장할 의무를 부과하는 것이 필요하다고 지적하고 있다.

그러나 여전히 각급학교에서는 안전사고 발생 시 학교 측에 책임을 전가하지 않겠다는 서약 및 동의서를 학생과 학부모로부터 받고 있는 것으로 나타났다. F고등학교의 경우 서약서 양식에 실습 중 본인의 과실로 인한 안전사고에 대해서 그 책임은 학교 측에 전가하지 않겠음을 본인 및 보호자 연서로 서약하는 내용을 담고 있다. K고등학교는 교육인적자원부의 시·도 지침에 포함된 지침과 동일하게 “현장실습 기간 중 본인의 과실로 인하여 발생한 사고 및 산업체의 물적 피해에 대하여서는 본인과 보호자가 책임지겠습니다”는 내용을 포함하고 있다. F고등학교는 서약서에 “실습 중 본인의 과실로 인한 안전사고에 대하여도 학교 측에 책임을 전가하지 않겠음을 보호자 연서로 서약합니다”는 내용을 포함하고 있다.

이는 교육인적자원부의 시·도 지침에 따른 것인데 교육인적자원부는 올해 7월 각 학교에 배부한 현장실습 매뉴얼(2006)에서 이 부분을 “3. 현장실습 기간 중 본인의 과실로 인하여 발생한 사고 및 산업체의 물적 피해에 대해서는 본인과 보호자가 책임지겠습니다”에서 “3. 현장실습 기간 중 사고를 예방하고 산업체에 물적 피해가 없도록 노력하겠습니다”로 변경한 바 있으나 여전히 각급 학교에서는 기존 문구를 사용하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-12> F고등학교의 서약서 양식

【서식 1】

서 약 서

과 학년 반 번
성 명 :

위 본인은 현장실습과전에 동의하며 교칙과 파견 근무하게 되는 회사의 사칙을 엄수할 것은 물론 현장실습 근무 장소 무단이탈 및 학생신분에 어긋나는 일이 없도록 열심히 현장실습에 임할 것을 약속합니다.

만일 실습 중 본인의 과실로 인한 안전사고에 대하여도 학교 측에 책임을 전가하지 않겠음을 보호자 연서로 서약합니다.

200

학 생 성명 : 인
보호자 성명 : 인
연락처 전화 :

F고등학교장 귀하

참고 : 1. 파견 기업체 명 : (대표자 :)
2. 파견 기업체 주소 : (TEL :)
3. 파견 기간 :

⑤ 추수지도

추수지도는 현장실습생들의 교육권과 학습권, 건강권을 확보하기 위한 학교측의 최소한의 노력이라고 할 수 있다. 독일이나 미국, 일본과 같이 학교수업과 현장실습이 병행되는 구조로 현장실습이 이루어지지 않고 일방적으로 기업에 현장실습을 위탁하고 있는 현실에서 추수지도의 필요성은 더 크다고 할 수 있다.

이번 면접조사에서 추수지도와 관련 두 가지 문제점을 발견하였다. 첫 번째는 현장실습 실시시기가 학기 중이 아닌 겨울방학 기간 중에 이루어지면서 추수지도가 약화될 가능성이 높아졌다는 점이다.

실습 시기가 늦춰져 성적에도 반영되지 않게 되었고 졸업직전의 겨울방학 중에 실습이 진행되기 때문에 학생들에 대한 추수지도 계획은 12월 중에만 한 차례 진행할 예정입니다.

(조○○ 교사, H고등학교)

두 번째는 추수지도에 대해 현장실습업체가 잘 협조해 주지 않는다는 점이다. 이는 현장실습이 직업교육훈련으로 진행되기 보다는 실제 업무에 투입되는 형식으로 이루어지기 때문에 휴식시간을 제외하고 현장실습생들이 정해진 근무시간 중에 계속 일을 하는데 추수지도가 방해가 된다고 보는 업체의 시각에 기인한 측면이 있다.

추수지도를 나가는 것에 대해 기업에서 귀찮게 여기는 경우가 많습니다. 이 때문에 현실적인 어려움이 있습니다.

(박○○ 교사, A고등학교)

대기업인 ○○전자 경우 현장실습생들을 공장 밖으로 못나가게 하고 근무 중일 때는 교사가 찾아가도 학생들을 못 만나게 합니다.

(김◇◇◇ 교사, N고등학교)

⑥ 중도탈락의 문제

현장실습 중도탈락의 문제는 KEEP 분석에서 가장 두드러졌던 것으로 이번 면접 조사를 통해 중도탈락의 이유에 대해서 살펴보았다. 현장실습 담당교사들이 언급하는 이유들은 다양했는데 학생의 적응이나 적성 등 학생 자신으로부터 비롯된 측면

과 과도한 업무나 업체 직원들의 태도 등 업체로부터 비롯된 측면을 제기하였다.

중도에 그만두는 경우가 있습니다. 개인적으로 적응 문제, 특히 상하 조직문화에 적응하는 것이 가장 어렵습니다. 여학생들이 조직에 나가서 회식문화에 적응하고 늦게 귀가하는 문제 등에 어려움이 있습니다. 일의 과중보다 이러한 적응상의 문제가 더 어려운 것 같습니다.

(이○○ 교사, D고등학교)

20% 정도의 학생이 중도에 그만두는데, 주로 적성에 맞지 않는다는 이유였습니다. 업체 분들이 무시하는 것이 이유인 학생도 있었습니다.

(송○○ 교사, I고등학교)

다른 이유보다 학생들이 기존에 취업을 생각하다가 현장실습 도중에 진학으로 입장을 바꾼 것이 중도탈락의 주된 이유라는 주장도 제기되었다.

우리 학교의 경우 50%정도가 중도에 현장실습을 그만둡니다. 근무조건과 보수, 의욕부진도 원인이지만 가장 큰 원인은 진학인 것 같습니다. 약 85%정도가 진학을 하려고 합니다.

(정○○ 교사, M고등학교)

중도탈락 문제가 가장 심각한 경우는 해사고이다. 원양어선 등을 장기간 해외로 나가야 하는 해사고 현장실습생들은 때에 따라서 심각한 정신장애를 보여주기도 한다는 것이다.

오랜 해상생활에 대한 부적응 때문에 무단으로 하선을 한다든지, 심한 경우 정신장애를 보이는 경우도 있습니다. 이럴 경우 간혹 외국에서 송환조치를 취한 경우도 있습니다. 중도탈락을 한 학생의 경우 본인이 원하면 다시 보내기는 하지만 중도탈락생 중 이런 경우는 2-30% 정도에 불과합니다.

(권○○ 교사, K고등학교)

⑦ 현장실습에 대한 평가

현장실습에 대한 평가는 학생들의 교육권과 학습권을 확보하기 위한 매우 중요한 과정이라고 할 수 있다. 모든 교육적 활동은 평가를 수반하는데 평가가 진행되지

않는다면 어떤 활동을 교육적이라고 규정하기 어렵다고 할 수 있다. 현장실습에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않았다고 할 수 있는데, 강종훈·김영상·정향진(1998) 등에 따르면, 현장실습을 실시한 후 평가회를 실시하는 학교는 17.6%에 지나지 않았다.

<표 IV-13> 현장실습 평가규정(예시)

구분	평가영역	평가비율	배점	비고
산업체 평가	실습 과제 수행	70%	40점	세부평가 영역은 실습 평가서 참조
	안전관리		10점	
	태도		10점	
	출결		10점	
학교평가	실습일지	30%	10점	세부평가 영역은 현장지도 북명서 참조
	순회지도 교사 평가		20점	
총계		100%	100점	

출처 : 교육인적자원부(2006)

현장실습에 대한 평가는 산업체에서 이루어지는 평가와 학교에서 이루어지는 평가로 이루어지는데 교육인적자원부에서 제시한 평가규정은 <표 IV-13>과 같다. 그런데 앞서 제기하였듯이 정상화 방안이후 현장실습에 대한 평가가 성적에 반영되지 않는 상황이기 때문에 생활기록부의 세부능력 및 특기사항 란에 현장실습(체험학습) 기간, 대상 업체 명, 실습내용 등을 기록하는 수준에 머물 것으로 보인다.

KK공업고등학교의 경우 2005년까지 성적처리를 보면 다음과 같다. 생활기록부에는 정규 실습 교과에 현장실습 평가 및 응용실습 평가 내용을 반영하고 현장실습 평가는 ① 산업체 평가(10%), ② 근태(출근부)(20%), ③ 이론 평가(20%), ④ 순회지도평가 및 실습일지 평가(20%), ⑤ 실기 성적(30%) 등을 합산해 이루어졌다. 단 방문 평가가 불가능한 경우 1학기 실습성적으로 평가하였다. 그리고 현장실습 기간이 짧은 학생은 교내실습성적을 순회지도평가에 반영하고 잔류학생의 경우 이론시험(20%), 응용실습(80%)으로 산출하였다. 해당 학교 담당교사에 따르면, 2006년 정상화 방안 이후의 이 학교의 현장실습 평가는 졸업시험까지 다 마친 상황에서 별도로 이루어지지 않을 예정이다.

올해부터 현장실습에 대한 성적처리는 하지 않습니다. 단, 평가서만 기업체로부터 받습니다. 현장실습평가서는 생활기록부에 기록하지 않으며, 따라서 구속력이 없다고 할 수 있습니다.

(김△△ 교사, F고등학교)

이번 면접조사에 참여한 현장실습 담당교사들은 현장실습에 대한 평가가 제대로 이루어지지 않을 것으로 우려하였다. 현장실습이 졸업 직전에 이루어지고 성적에 반영되지 않기 때문에 구속력이 없고 평가회 등을 개최하지 않기 때문에 학교에서의 관리가 사실상 힘들다는 이유에서였다.

이는 현장실습에 대한 평가를 성적 반영 수준에서 머물지 않고 현장실습업체, 학교, 학생 등이 모두 참여하여 진행되는 외국과 비교해 볼 때 현장실습에서 교육적 효과를 기대하기 힘들게 만들 것으로 보인다. 일본의 인턴십 과정의 경우 인턴십이 종료된 이후에도 각각의 참여주체, 즉 청소년, 학교, 기업 모두가 참여하여 직업체험 활동에 대한 평가회 및 반성회를 가지고 있다. 앞서 언급한 현장실습운영위원회의 구성이 직업훈련훈련촉진법 상에 학교, 기업, 학생(학부모) 등 3주체가 참여하는 것으로 되어 있으나 학교 내부의 운영위원회로 대부분 구성되어 있는 상황에서 현장실습에 대한 내실 있는 평가가 이루어지기는 쉽지 않을 것으로 판단된다.

⑧ 교내활동과 현장체험학습

이번 정상화 방안의 중요한 특징 중 하나는 기존의 산업체 파견 형식의 현장실습 대신 교내활동이나 현장체험학습 등 다양한 형식의 현장실습을 활성화한다는 것이다. 하지만 시기적으로 이 조치가 올해 중반기에 내려졌기 때문에 단위학교에서 이를 수용하여 다양한 교내활동과 현장체험학습을 마련할 여력을 갖지 못한 것으로 보인다. 그리고 여전히 진학반 학생 위주로 교내활동이나 현장체험학습이 이루어지고 취업반 학생들의 경우 산업체 파견 형식의 현장실습을 받는 패턴을 보여주는 경우도 많았다.

산업체 파견현장실습은 대학진학을 포기한 학생을 대상으로 진행되었고, 현장체험활동은 대학에 진학할 학생을 대상으로 이루어졌습니다.

(김○○ 교사, O농업고등학교)

이번 면접조사에서 교내활동·현장체험학습과 산업체 파견 현장실습의 장단점을 담당교사들에게 물어보았는데 대부분 산업체 파견 현장실습이 학생들에게 더 필요하고 도움이 된다는 의견이 많았다. 다만, 산업체 파견 현장실습의 경우 인권침해 문제와 위장 취업 등의 문제점을 지적하며 교내활동 등은 이러한 폐해가 발생할 가능성이 없다는 점에서 장점이 있다고 응답하였다.

교내활동 등은 기업체에서 발생하는 인권침해문제나 위장취업, 아르바이트성 취업 등의 문제를 방지하는 기능이 있습니다.

(나○○ 교사, B고등학교)

학교의 주입식 교육보다는 현장에 나가서 체험활동을 하는 것이 학생들의 일에 대한 동기 부여가 많이 되는 것 같습니다. 그리고 체험활동은 현장실습에 비해 성 폭행 등 안전사고와 회식 문화에 대한 학생들의 적응문제 등을 걱정하지 않아도 된다는 장점이 있습니다.

(김○○ 교사, D고등학교)

교내활동과 관련 I고등학교, O고등학교, J고등학교 등 학교기업을 운영 중에 있는 학교에 대한 인터뷰를 진행하였다. 특히 I고등학교나 O고등학교 등은 산학연계-학교기업 실험 운영 학교로 학교기업에 대한 운영지원을 교육당국으로 받고 있는 곳이었다.

학교기업은 교육·연구 및 기술의 이전 등을 위하여 특정 학과 또는 교육과정 등과 연계된 분야에서 학교가 직접 운영하는 기업 활동을 말한다. 학교에서 교육적인 목적 아래 재화와 서비스를 생산 판매하면서 독자적인 교육과정 혹은 관련학과와 연계된 교육과정의 운영을 통해 학생에게 현장의 지식과 기능을 습득하게 하는 활동으로 학교에서 후원·감독하는 기업을 의미한다(이남철, 2002). 학교기업은 학생들이 경험하는 내용들을 학교기관에서 감독·조정하기 때문에, 현장실습제도에서 산업체와의 미흡한 조율 등으로 나타나는 문제들을 해결할 수 있는 장점이 있다는 점에서 최근 주목받고 있다.

O고등학교는 2004년부터 무농약채소와 제과·제빵 분야에서 학교기업을 운영 중에 있다. 2004년에는 제과·제빵을 즉석 제조·판매할 수 있는 허가를 받아 각급 학교 및 관공서에 직접 판매하였고, 2005년에는 사업을 확대하기 위하여 식품제조허가를 받아 각 학교 매점 및 대형마트나 유통업체를 통한 판매를 하기 위하여 9월에 사업

자등록을 변경하여 허가를 받은 뒤 학교기업을 운영하고 있다. 무농약채소는 2004년에는 5개 품목(상추, 청경채, 치커리, 쌈케일, 쪽갓)을 생산 판매하였으나 2005년에는 2개 품목을 확대하여 7개 품목(상추, 청경채, 치커리, 쌈케일, 쪽갓, 당귀, 적근대)을 생산 판매할 수 있도록 하였고, 친환경농업에 필요한 제반 사항을 갖추고 2006년 6월에 친환경농산물 재인증을 받았다.

학생들의 참여는 희망학생의 경우와 희망하지 않는 학생의 경우로 나누어지는데 학교기업 참여를 희망하는 학생은 상시근무를 하고 비희망학생은 순환제로 일이 있을 경우에만 투입되고 있다. 면접조사에 학교기업 운영 담당 이◇◇ 교사는 현재 제과-제빵 사업에 8명의 학생이, 무농약채소 사업에 7명이 학생이 참여하고 있으며 순환제로 참여하는 학생은 104명이라고 응답하였다. 순환제 학생들의 경우 3학년은 우선 투입하고 일이 많을 시에 1, 2학년은 투입하고 있으며 3학년은 반단위로 참여하며 한번에 20명 정도 참여하였다. 상시근무학생의 근무시간은 하루 5시간을 기본으로 하고 있으며 수당은 시간당 2천원 정도가 지급되었다.

I고등학교는 학교기업 운영과 관련 성공적인 예로 자주 언급되는 곳으로 실험학교 운영의 범위는 서울지역 상업계고등학교의 IT분야 콘텐츠 제작과 유통 및 교육 콘텐츠 분야에 대해서 학교기업 운영을 실험하였다. 이 학교는 학교기업과 교육과정과의 연계를 위하여 실습중심의 프로젝트 수업을 개발하고 새로운 유통모델(P to P)을 제시하였고 사업부제형 학교기업을 설립하였으며 각각의 사업부는 경영전략과 콘텐츠를 독립적으로 개발하여 운영함을 원칙으로 하였다. 학교기업은 각 사업부에 경영 기술 지원을 위하여 컨설팅 부서를 운영하기도 했다.

컨설팅 부서는 특허전략 컨설팅(특허, 실용신안, 의장, 상표 관련 컨설팅을 제공), 창업 컨설팅(창업아이템 선정 방법 및 창업절차 및 필요한 서류작성 등에 대한 컨설팅을 제공), 기업회계 컨설팅(부가가치세, 소득세, 법인세, 그리고 지방세에 관련된 전반적인 교육 및 자문을 수행), 쇼핑몰 운영 및 콘텐츠 컨설팅(성공적인 쇼핑몰의 구축 / 유지보수에 관련된 자문을 수행), 기업경영 컨설팅(조직 / 사업전략 수립 / 신규사업 / 브랜드전략 / 광고 / 고객관계관리 분야의 자문 역할을 수행), 정보수집 및 마케팅(기업정보, 시장정보, 제품정보 수집, 시장 상황분석 및 시장상황에 맞는 마케팅 전략수립(응용MK, 인터넷 MK, MK실무) 등에 관한 자문을 수행) 등이다. I고등학교의 사업부를 살펴보면, 기업형 홈페이지 제작 사업부(VDream), 교사 학회 중심의 교육 콘텐츠 사업부(창업 학회), 학생용품 공동구매 사업부(우리 세상), 그린 농산물 유통 사업부(SUN Farm), 창업콘텐츠 사업부(이노젠), DVD주문

제작 사업부(D-Park) 등이다.

2006년 11월 현재 상황에 대해서 I고등학교의 학교기업 담당자인 송○○ 교사는 학교기업이 2005년 10개의 사업부에서 4개로 축소되었으며 참여 학생은 많을 때 50명 정도였으나 현재는 20명이 참여하고 있다고 응답하였다. 학교기업 운영과 관련된 문제점으로는 다음과 같은 부분들을 제기하였다.

학교기업 전담요원의 고용 없이 학생과 교사만으로 구성된 학교 기업의 운영은 시간적 제한으로 인하여 지속적인 제품 수주를 받을 수 없으며, 고객의 주문이나 납품 시간을 맞추기가 어렵다는 문제가 있습니다. 초기에 하청 중심으로 학교기업을 운영할 때는 관리적 측면에서 별 어려움이 없었으나 수익성이 떨어졌고 현재는 수익적인 측면은 좋아졌으나 시간적인 제한으로 인하여 경쟁력이 약화되어 기업 활동에 어려움을 겪고 있습니다. 운영 면에서 교육청의 연 800만원 지원은 학교기업 실험학교 운영에 참여하는 학생 사원들의 기본 교육비용으로도 부족합니다. 현재 우리학교에서는 교육청 지원과는 별도로 학교기업 예산을 편성(학교기업 800만원, 창업지원 200만원)하여 학교기업 운영을 지원하고 있습니다.

(송○○ 교사, I고등학교)

⑨ 교육인적자원부 현장실습 정상화방안(2006. 5. 4.)에 대한 의견

이번 면접조사에 현장실습 담당교사들에게 교육인적자원부의 현장실습 정상화방안에 대해 질문하였다. 응답결과, 긍정적인 평가보다는 부정적인 평가가 많았는데 주로 실시시기를 제약한 부분에 대한 부정적인 의견을 많이 제시하였다.

요새 기업은 수시채용 하는 경우가 많은데 교육부 방침대로 하면 11월에 채용하는 기업이 많지 않아 어려움이 많습니다. 현장실습 실시 기간에 대해 융통성이 필요합니다. 교육부 방안은 이상적이긴 하지만 현실과 맞지 않습니다. 대기업에서는 9-10월에 취업자를 모집하는 경우가 많습니다. 특히 상고는 공고와 달라서 공고에서 일어나는 산업체근무 도중의 사고들이 거의 일어나지 않습니다. 상고의 경우는 사무직에 현장실습을 나가는 경우가 많기 때문입니다. 이러한 학교의 특성을 무시한 게 아쉽습니다.

(박○○ 교사, A고등학교)

학생이 기업체에 합격하여도 못가는 경우가 발생합니다. 기간의 융통성이 필요합니다. 12월부터 현장실습을 나가는 경우 졸업을 한 달 앞둔 시점에서 적응하기 힘들고 이러한 적응 문제를 졸업 후 학교에서 다루어 줄 수도 없습니다. 실질적인 현장실습을 해야 하는데

정상화 방안은 현장실습을 막는 제도입니다. 현재 학교에서는 현장 실습을 운영하는데 혼란도 많고 어려움도 많습니다. 현장실습은 취업 전에 하는 것인데 정상화 방안이후 취업이 확정된 학생과 기업에서 취업을 보장하는 경우만 실습하도록 하는 것은 현실에 맞지 않습니다. 이전에 있는 제도가 학생의 인권문제나 위장취업의 문제가 있었으면 이것을 보완하는 방향으로 나가야지 현재 현장실습제도(정상화 방안)는 현장실습 자체를 막아버리는 경우밖에 되지 않습니다.

(나○○ 교사, B고등학교)

정상화방안에 대한 문제제기를 통해 담당교사들이 현장실습을 어떻게 바라보고 있는가를 확인할 수 있었다. 상당수의 교사들은 현장실습의 교육적 목적보다는 학생들의 경제적 목적에 대한 옹호나 필요성을 주장하였다.

홀어머니 모시고 사는 학생이 있는데 생활이 곤란해서 현장실습을 나가기만 손꼽아 기다리고 있었는데 이번 조치로 현장실습을 나가지 못하게 돼서 경제적으로 매우 궁핍한 생활을 하고 있으며 실습을 나가지 못해 큰 어려움을 겪고 있습니다. 도시는 모르지만 농촌의 경우 생활이 어려운 학생들이 훨씬 많으며 이에 대해서는 분명한 개선책이 마련되어야 하며 최소한 경제적 형편이 어려운 학생들에게는 실습의 기회를 제공해 주어야 합니다

(김○○ 교사, O고등학교)

정상화 방안에 많은 혼선이 초래되고 있는데 앞으로 현장실습의 폐지보다 실습시기 등의 문제를 보완하는 쪽으로 가야한다고 생각합니다. 실업고 학생들 중 이혼가정, 한부모가정, 소년소녀가정, 기초생활수급자와 같은 저소득층 가정의 아이들이 30%를 넘고 있습니다. 이들에게 있어서 미리 현장실습을 나가 생활비를 버는 문제는 매우 중요합니다. 이들이 9월부터 현장실습을 나가게 된다면 이후 진학을 할 기회가 주어졌을 때 입학금이라도 벌 수 있습니다. 또한 학교에서 산업체 경력을 가지고 특별전형을 선발하는 경우가 있는데, 경력 기준이 6개월입니다. 9월부터 근무하면 이러한 경력을 가질 수도 있고 아이들이 공부할 수 있는 길도 열릴 수 있습니다.

(이○○ 교사, D고등학교)

유사한 맥락에서 또 다른 담당교사는 2006년 교육인적자원부의 정상화 방안이 산업체 파견 현장실습의 실시시기를 3학년 2학기 2/3선이 지난 후로 못 박은 것에 대해 다음과 같은 문제를 제기하였다.

정상화방안과 같이 학교교육과정에 직접적인 영향을 미치는 제도 변화의 경우에는 반드시 유예기간 내지 적응기간이 필요하다고 봅니다. 현장실습은 3학년 졸업고사 이후 바로 내 보내는 게 좋다고 생각하며, 2/3 제한 선은 비현실적이며 문제가 많다고 생각합니다. 이번 조치로 인해 학생, 학교 모두 불만이 많은 것으로 압니다. 학생들의 경우 편부, 편모 가정의 학생들이 많아서 학비조달에 어려움을 겪고 있는 경우가 많다고 알고 있습니다.

(박◇◇ 교사, F고등학교)

학생들의 경제 형편에 신경 쓰는 것은 교사로서 당연히 고민할 수 있는 문제이다. 그러나 직업교육훈련 차원에서 교육과정의 일환으로 진행되는 현장실습이 대학 학비 조달의 수단이 될 수는 없다. 이것은 가정 형편이 어렵다면 수업시간에 일을 해도 좋다는 것과 다르지 않아 보인다.

사업체 파견 형식의 현장실습을 조기취업으로 생각하는 단적인 사례를 살펴보면 현장실습의 시작이 곧 졸업이라는 발언에서 확인해 볼 수 있다. 현장실습에 대한 평가를 묻는 질문에 한 교사는 다음과 같이 답변하였다.

현장실습을 나가면 사실상 졸업이나 마찬가지입니다. 따라서 여타의 평가는 없다고 볼 수 있습니다.

(신○○ 교사, K고등학교)

한 6개월 정도 일해서 등록금을 벌지도 못하고 학교도 갑작스런 조치로 우왕좌왕 하고 있습니다. 현실적으로 공부를 하기 싫어하는 학생들에게는 현장실습이 필요합니다.

(김◇◇ 교사, N고등학교)

(2) 현장실습생 조사 결과

① 아르바이트형 현장실습의 예

현장실습에 참여하고 있는 학생들에 대한 면접조사를 통해서 정상화 방안이후 변화된 현장실습 운영형태를 살펴볼 수 있었다. 2+1공고, 협약학과 및 산학연계 사업을 진행 중인 정상화 조치 예외 학교를 제외하고 산업체 파견 현장실습을 받고 있는 학생들은 11월 이후 현장실습을 받고 있는 것으로 나타났다.

실시시기와 더불어 이번 정상화 조치의 핵심적 조항은 아르바이트형 실습, 불법파견

형식의 실습을 금지하고 취업이 전제된 경우에만 실습을 내보는 것이다. 이번 면접조사에서 정상화조치에도 불구하고 아르바이트형 실습을 받고 있는 학생을 발견하였다.

저는 학교에서 산업체 파견 현장실습을 나간 것으로 되어 있습니다. 그러나 실제로 위장 실습을 나온 상태입니다. ○○동에 있는 가죽공장인데 친구 부모님이 하시는 곳이고 위장실습을 나온 것이기 때문에 일을 하고 있지는 않습니다. 본인과 같이 위장실습을 나와 아르바이트를 하는 학생들을 여러명 보았습니다.

(박○○ 학생, P고등학교)

박○○ 학생이 일하는 곳은 친구 부모가 운영하는 가죽공장이 아니라 같은 동네에 있는 PC방이었다. 이러한 상황이 발생한 것은 주로 파견업체 선정과 관련하여 학생들 스스로가 추천한 업체에 파견을 나갔기 때문이다. 학교에서는 주로 산업체에 파견 협조 공문을 보내고 현장실습 참여의사를 밝힌 회사를 선정해 현장실습을 진행하고 있지만 학생들이 직접 추천하는 산업체에도 실습을 내보내고 있는 상황이다. 게다가 정상화 조치로 파견 시기가 11월 이후로 정해지면서 현장실습을 참여하겠다는 업체의 수가 크게 줄어들었고 이에 따라 취업을 희망하는 학생의 경우 본인이 희망하는 업체에 보내는 경우가 많이 발생하고 있다.

학교에서 어떻게 업체를 선정하는지 자세히는 알지 못하고, 대부분 아르바이트 형식이거나 개인적으로 들어간 회사라도 회사와 본인의 직인, 부모님 도장이 찍힌(학교에서 제공하는 실습일지에 있는)재직증명서, 서약서 그리고 사업자등록증 사본이 있으면 학교에서 선정하지 않았더라도 실습을 나갈 수 있습니다.

(박○○ 학생, P고등학교)

또 다른 학생은 위장실습이 아니라 직원이 두 명에 불과한 PC방에서 현장실습을 받고 있었다. 이 학생이 하는 일은 청소와 계산, 심부름 정도였고 직원이 안 나왔을 경우 연장근무는 물론 야간근무도 진행하는 등 실질적으로 학교의 공인아래 아르바이트형 현장실습을 받고 있었다. 이 학생은 좋은 실습 기회를 학교에서 제공하지 않는 부분에 대해서 문제를 제기하였다.

현장실습의 기회를 학생이 아닌 학교에서 어느 정도의 정보를 주었으면 합니다.

(김○○ 학생, E고등학교)

업체 선정이 어렵다는 담당교사들의 언급과 관련하여 이러한 지적은 올해 학생들이 직접 업체를 추천하는 사례가 증가하고 있을지 모른다는 추측을 하게 한다. 이러한 결과는 위장실습이든 학교에서 인정한 실습이든 PC방에서 이루어지는 업무는 교육의 연장으로 보기 어려우며 실시시기를 늦추었다 하더라도 교육과정 중에 아르바이트를 하는 기현상이 여전히 지속되고 있음을 보여준다.

② 취업이 전제되지 않은 현장실습 사례: 대기업 S공장

대기업 S공장에서 일하는 2+1공고의 사례는 취업을 전제로 한 현장실습과는 관련이 없었다. 김△△ 학생은 A시 소재 대기업 S공장에서 실습을 받고 있는데 2007년 2월 28일 졸업과 동시에 회사를 그만두는 조건으로 일하고 있었다. 대기업 S공장은 현장실습의 취지에 맞게 직업교육훈련을 실시하고 있지 않았으며 일반근로자와 동일한 근로조건 하에서 현장에 실습생을 투입하였다.

A시 소재 대기업 S공장에서의 업무는 공식적으로 오전 8시 30분부터 오후 8시 30분까지 12시간 동안 2교대를 기본으로 하고 있는데 김△△ 학생의 경우 퇴근시간이 7시 20분이었고 일주일마다 주간과 야간을 교대로 업무 수행하였다. 이곳은 공식적으로 점심과 저녁시간이 1시간씩 지정되어 있으나 김△△ 학생은 30분씩으로 짧게 지정되어 있었다. 근무시간 중 휴식시간은 하루에 단지 20-30분 정도였다.

이곳에서 주 5일제를 시행하고 있지만 특근을 월 4-5회 하고 있습니다. 현실적으로는 주 5일 근무가 아니라고 할 수 있습니다. 특근은 개인의 선택사항이지만 최소 2회를 하지 않으면 눈치가 보이고 예의상 안 할 수 없는 상황입니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

김△△학생이 받고 있는 급여는 약 150만원 수준이고 4-5회 특근에 참여했을 때 40만원 정도가 추가로 주어졌다. 하는 업무가 전공과 일치하느냐는 질문에 대해서 김△△학생은 전혀 그렇지 않다고 답변하였다.

대기업 S공장에서는 자동차과나 전기과, 기계과를 모집하는 편인데 저의 경우 전자과입니다. 공장 배치에 있어서도 업무에 대한 특성을 고려하여 이루어지는 것이 아닌 그야말로 뺄뺄이식입니다. 대기업 S공장은 대체할 수 있는 여유인원을 대기조로 뽑습니다. 바로 현장 투입되는 실습생은 S 정직원과 같은 노동을 하지만, 대기조의 경우 주1회 출석체크만 합니다. 대기조의 경우 첫째 달은 25만원, 둘째 달부터는 90만원 받으며 인력 필요시 현장

에 투입되는 방식입니다. 업무에 따라 바로 현장 투입되어 130만원 받는 이들도 있어 정말 개인적 운에 따라 일의 내용과 결과가 달라집니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

산재나 4대 보험 가입과 관련하여 김△△ 학생은 병원비와 산재기간에 따른 월급이 지급되었으나 임금에서 세금이나 보험료를 떼고 있지 않은 것으로 보아 4대 보험 적용에 해당되는 경우는 아닌 것으로 알고 있으나 확실한 것은 아니라고 답변하였다.

함께 실습을 나온 학생들에 대한 근황을 물었을 때 다음과 같이 답변하였다.

H에서 실습 나가는 HJ회사, SS회사, LL회사는 정직원 취업이 보장된 상태에서 이루어지거나 대기업 S공장의 경우 무조건 1년만 일하는 것으로 하며 이후 수료증이 지급되어 입사를 원할 경우 가산점이 주어지는 형태입니다. 대기업 S공장에는 H공고학생 약 50명이 실습생으로 들어왔으나 대부분 그만 두어 현재는 15명 정도가 남아있는 상황입니다. 중도에 그만 둔 이유는 몇 가지 때문입니다. 몇몇 학생들은 기본 출퇴근시간이 4시간 가까이 소요되었기 때문에 힘들어서 그만두었습니다. 또 다른 학생들은 어차피 취업이 보장된 것이 아니기에 적당히 일해 등록금을 모아 진학준비를 하려고 하는 학생들로 졸업 전까지 근무할 필요가 없다고 생각해 그만두었습니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

기숙사 생활에 대해서는 다음과 같이 답변하였다.

실습생들을 위한 기숙사가 주어지는데 이는 대기업 S공장에서 아파트를 임대한 것으로 주·야간 실습생들이 모두 같이 사용하며 개인에게 '집'처럼 주어진 공간은 아니라 저의 경우 불편해서 기숙사를 이용하지 않았습니다. 기숙사는 무료제공이지만 취사가 가능하지 않아서 식사는 공장에서 해야 하기에 대부분 귀찮아 사먹는 편이고, 월1만~1만5천원 정도 기숙사 사감이 생활용품을 구입할 명목으로 돈을 걷습니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

학교의 관리에 대해서는 다음과 같이 답변하였다.

(추수지도 관련) 지도 나왔었다는 소문을 들은 적은 있으나 확실하지는 않습니다. 주야로 근무하기에 일회적 지도로 모든 실습생을 만날 수는 없는 것이 현실이기도 합니다. 소문에서 지도 나온 선생님이 담임이나 직접 관련된 선생님은 아니었다는 이야기는 들었습니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

(학교에서 준 정보) 월 120만원 기본급에 3교대이며 잠실에서 통근버스가 있다고 들었습니다. 그러나 앞서 말한 것처럼 2교대에 통근버스는 서울역에서만 그것도 주간에만 있어서 개인적으로 지하철과 버스를 이용하면서 출퇴근하고 있습니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

(협약서) 실습 전에 학교에서 작성했으나 시간 없으니 서명만 하라는 식으로 진행되어 내용에 대한 기억이 전혀 없습니다, 이를 확인할 수 있는 방식이 마련되어있지 않습니다. 실습 시작하면서 대기업S공장측과 실습생 간의 계약서 작성이 회사에서 있었으나 열 가지 가까운 내용이라 기억 잘 나지 않고 복사본조차 주어지지 않아 확인할 수 없습니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

(실습 전에 이루어진 교육) 현장실습에 도움이 되는 교육이 전혀 이루어지지 않았습니다. 취업박람회 같은 것이 있었는데 소강당에 몰아넣고 진행되는 식이라 보지도, 듣지도 못했습니다. ‘사회생활은 혼자 해야 한다’는 말이 실감이 납니다.

(김△△ 학생, H고등학교)

이와 함께 김△△ 학생은 현장실습과 관련 다음과 같은 문제점을 지적하였다.

‘버려진다’고 표현할 만큼 실습생들에 대해 학교가 무관심합니다. 학교에서 하는 일이 없는데 학교가 취업한 사람(현장실습생)에게도 수업료를 받는 이유와 근거가 무엇인지 납득할 수 없습니다. 업체에 대한 학교 정보가 매우 부족한데 선생님들도 정보 부족 및 업데이트되지 않는 상황을 인정하고 있습니다. 그러나 문제는 이미 실습을 나간 후에 그 같은 사실을 알게 된다는 점입니다. 2+1공고 폐지는 긍정적이며 3학년을 대체하는 1년의 현장실습 기간이지만 실질적으로 대다수 학생에게 해당되지 않는 것이 현실입니다. 많은 이들이 진학을 희망해서 중도에 그만두고 있고 학교에 나오기 싫어서 참여하는 것이 현실입니다. S 자동차의 취업 합격 발표도 아르바이트를 시작하기 이를 전에 이루어졌습니다. 알바하고 있던 당시에 양쪽(알바업체와 직장) 모두에 난처한 상황이었습니다. 현장실습 나가는 것에 대하여 회의적입니다. 그 실효성이 뒤떨어진다고 생각합니다. 학생들 우왕좌왕하게 하는 지금의 현장실습은 폐지해도 별 무리가 없을 듯합니다. 그리고 입학과 동시에 이루어졌던 전공 선택과 관련 수업에서 배운 내용은 실질적 도움이 되지 못하고 자격증 따는데나 도움이 된다고 할까요.

(김△△ 학생, H고등학교)

다음으로 B시 소재 대기업 S공장 기숙사에서 대기하고 있다가 기숙사를 나오는 현장실습생 1명을 길거리에서 인터뷰할 수 있었다. 당시 3명의 학생들이 함께 나왔는데 현장실습에 대한 인터뷰를 거부하는 2명의 학생을 제외하고 1명만 인터뷰에 성공할 수 있었으며 인터뷰에 응해준 임◇◇ 학생의 경우도 자세한 인터뷰에는 응하지 않고 간략한 설명만을 들을 수 있었다.

학교 시험요? 실습 나오면 학교생활은 끝입니다. 학교에는 2-3달에 한번 소집일이나 가고 시험도 보지 않았습시다. 시험은 소집일에 갔을 때 제출하는 실습일지로 대신한 걸로 알고 있습니다. 그리고 원래 10월 말에 현장실습은 끝났습시다. 그런데 회사에서 바쁘다며 2월까지 근무해 줄 수 있겠느냐고 해서 저처럼 원하는 학생들은 2월까지 일할 예정입니다. 저는 버스 조립라인에서 일하는데 조립시간이 길기 때문에 1시간 일하고 10분 쉬는 형태로 하루 10시간 일하고 있습니다. 일하다가 다친 친구를 본 적이 있는데 일단 회사에서 산업재해로 처리해 보상해주었는데 그 후 문책을 합니다. 그만두라는 정도는 아니지만 일을 왜 그따위로 하느냐며 한소리 듣습니다. 순환실습기회요? 그런 것 없습니다. 일단 한 군데 배정받으면 그곳에서 계속 고정되어 일해야 합니다. 표준협약서라는 것은 작성한 기억이 있는데 회사하고 선생님이 한 부씩 갖고 제가 작성한 것은 다시 걸어갔습니다.

(임◇◇ 학생, T고등학교)

면접조사를 통해 예외학교로 지정된 2+1공고의 상황은 현장실습의 문제점을 그대로 보여주고 있음을 알 수 있었다. 학교는 부실하게 학생들을 관리하고 있었으며 기업은 학생이 아닌 저임금 노동자로, 직업교육훈련 기회를 제공하지 않고 현장업무에 바로 학생들을 투입하는 관행을 되풀이 하고 있었다. 이러한 결과로 볼 때 2+1공고는 이번 정상화 방안의 사각지대로 판단된다.

③ 일반학교의 사례

예외 학교를 제외한 일반 학교들의 산업체 파견 현장실습에 대한 학교의 관리 실태를 현장실습생에 대한 면접조사를 통해 살펴보고자 한다. 2+1공고에서 실습을 내보낸 일부 학교와 기업의 문제가 일반 학교에서도 발견되고 있는지 살펴보면 다음과 같다.

먼저 표준협약서를 작성하는지, 작성한 표준협약서의 당사자인 학생이 그것을 보

관하지 않고 있는지 물었을 때 대부분의 학생들은 불과 한 달 전의 일인데도 이에 대해 잘 인지하고 있지 못했다.

표준협약서는 따로 작성하지 않았습니다. 근로조건만 통지를 받았습니다.

(박△△ 학생, Q고등학교)

반면, 학생의 책임을 주로 언급하는 서약서에 대해서는 잘 기억하고 있었으며 그 내용에 대해서도 잘 알고 있다는 응답을 받았다.

표준협약서는 체결하지 않았고 보관하고 있는 것도 없습니다. 근로조건에 대한 통지 또한 받지 않습니다. 서약서는 제출했습니다. 학생의 본분을 지켜야한다는 내용들(술, 담배 삼가 등)입니다.

(김○○ 학생, E고등학교)

과견 산업체의 특징과 업무 내용, 안전교육 및 안전문제를 살펴보면 다음과 같다.

한 시간 당 4,000원을 받고 있고 8시간 일하고 있습니다. 회사방침에 따라 일하는 것이기 때문에 8시간 일한다고 특별히 동의절차는 거치지 않았습니다. 잔업 등 야근하는 일은 없습니다. 관리부에서 사무보조 등을 하고 있어 안전사고 등 다칠 일은 없습니다. 안전에 대한 교육은 따로 받지 않았습니다. 하던 업무는 학교에서 배운 전공과의 관련이 딱히 관련 되는 것 같지 않지만 컴퓨터로 문서를 작성하니 관련이 된다고 할까요?

(박△△ 학생, Q고등학교)

Q반도체에서 일하고 있습니다. 집에서부터 소요시간은 약 1시간 가량 됩니다. 회사규모는 400-500명 사이이고 한 시간 당 3,100원 받고 하루 8시간 일합니다. 다음 주부터는 12시간 연장 근무해야 합니다. 제가 다니는 회사는 작업공정이 크게 프론트, 테스트, 백워드 3부분으로 나뉘어져 있는데, 저는 그중 테스트 부서에서 일하고 있습니다. 테스트 부서는 주로 생산라인의 하자체크를 담당하는 곳입니다. 작업라인의 기계가 뜨겁긴 하지만, 그렇다고 위험하다고 느끼진 않았습니다. 안전에 대한 교육을 받은 적이 있냐고요? 특별히 기억이 안 납니다.

(이△△ 학생, J고등학교)

일을 제대로 처리하지 못했을 때 소위 ‘갈군다’는 의미 정도의 욕설은 있는 것으로 압니다. 그러나 이는 업무를 정확히 익히는 데 필요한 것으로 이해하므로 별 문제될 것은 없습니다.

(정○○ 학생, K고등학교)

④ 교내활동과 현장체험학습

교내활동과 현장체험학습에 대한 평가는 응답이 엇갈렸다. 산업체 파견 현장실습보다 좋다는 견해와 실질적으로 도움이 되지 않는다는 견해도 있었다. 몇몇 학생들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

교내 활동을 하면 위장취업 문제를 방지할 수 있고 또한 강의를 들으면서 생생한 현장 이야기를 접할 수 있다. 그러나 취업을 진짜 원하는 경우는 못 할 수 있는 문제가 있는 것 같습니다.

(임△△ 학생, G고등학교)

진학반에 있기 때문에 현장실습을 이수하지 않았습니다. 산업체는 아니지만 진학반으로서 수능 이후 여러 가지를 단체에서 체험할 수 있어서 좋았습니다. 단, 산업체를 나가보지는 못하기 때문에 아쉬운 부분은 있습니다.

(임○○ 학생, Q고등학교)

실습 전의 교내활동도 물론 도움이 되었지만 직접 보는 것과 듣는 것의 차이가 있듯 실습 활동이 더 생생히 전달해주는 듯합니다.

(전○○ 학생, H고등학교)

일찍 현장에 나가서 차라리 돈 버는 게 낫습니다. 현장실습기간 동안 돈 버는 것이 힘들다는 것을 알았습니다. 아침에 일찍 일어나서 회사에 간다는 것도 적응하기 힘들었고요.

(이△△ 학생, J고등학교)

다음으로 학교기업에서 실습을 받고 있는 학생들을 살펴보고자 한다. 학교기업에 참여하고 있는 학생들은 산업체 파견 형식의 현장실습과는 달리 1, 2학년 때에도 참여할 수 있도록 되어 있다. 먼저 SI고등학교 2학년 학생으로 창업을 한 이○○ 학생의 사례이다.

부모님의 동의 및 지원으로 친구 1명과 함께 올 6월에 [○○ PC]를 ○○에서 창업했습니다. 학생기업의 참여 기준은 따로 없고 4가지 과(멀티미디어/정보통신/테크노경영/웹 운영)에서 하고 싶은 학생들이 창업 계획서를 작성하면, 이를 검토하고 학교에서 밀어주는 형태입니다. 교과과정(수업)으로 인정되지는 않으며 평일에는 4시나 5시에서 밤 10시까지, 토요일에는 오후 1시에서 저녁 6-7시까지 근무하고 있습니다. 판매실적을 컴퓨터로 정리하며, 점표를 맡기고 세금 처리하는 것은 학교에서 회계 사무소에 아웃 소싱해주고 있습니

다. 주 업무는 컴퓨터 수리 및 판매하는 것이고 고객 상대하는 데 어려움이 한 번 있었지만, 이 분의 배려로 쉽게 해결되었습니다. 연간 1천만의 매출을 올리고 있으며 자금 문제가 가장 어려운 부분입니다. 창업에 대해 학생들도 긍정적이며 창업을 지원하는 것이 제가 이 학교에 들어온 이유이기도 합니다. 타 학교에 비해 지원이 많은 편이지만, 수요가 많아졌기에 팀을 꾸려서 학교에 요청하는 편입니다.

(이○○ 학생, I고등학교)

이○○ 학생은 창업지원 형식으로 이루어지고 있는 학교기업에 대해 매우 긍정적으로 평가하고 있었으나 홍○○ 학생은 부정적인 평가를 내리고 있었다.

현장실습이 더 좋은 것 같습니다. 학교기업은 틀이 정해지지 않았습니니다. 주문에 따라 근무시간이 바뀝니다. 8시 30분에 출근하여 주문량에 따라 업무 종료시간이 결정되는데, 만들 수 있는 제품수도 정해져 있습니다. 기회가 주어진다면 학교기업보다 현장실습에 참여해 다른 기업에 가고 싶습니다. 막연히 다른 기업이 더 좋다고 생각합니다. 급여가 더 좋다는 말도 들었습니다.

(홍○○ 학생, S고등학교)

⑤ 정상화방안과 현장실습에 대한 견해

학생들은 교사와 마찬가지로 교육인적자원부의 정상화방안과 관련하여 실시시기를 제한한 문제에 대해서 대부분 부정적인 견해를 제시하였다.

취업이 거의 들어오지 않는 상황이라 취업을 목적으로 한 학생들은 답답한 실정입니다. 3학년 1학기에 자격증을 따거나 시험을 본 이후는 수업분위기가 나지 않아 학교에 나올 이유를 잘 모르겠습니다. 현장실습을 나가는 시기가 너무 늦다고 생각합니다.

(박○○ 학생, P고등학교)

이와 함께 정상화 방안에 대한 질문에 대한 답변 중에는 현장실습을 교사들과 마찬가지로 교육과정의 일환으로 바라보기보다는 조기취업으로 보는 견해가 지배적이었다.

대개 학비를 벌려고 현장실습을 나가는 데 나가는 시기가 너무 늦어 실질적인 도움이 되지 못하게 되었습니다.

(박△△ 학생, Q고등학교)

이러한 견해는 한 학생이 현장실습 정상화방안과 관련하여 청와대 게시판에 올린 의견과 크게 다르지 않았다. 이 학생의 게시판 의견은 다음과 같다.

안녕하세요. 저는 ○○공업고등학교 3학년에 재학 중인 ○○○이라고 합니다. 저희 실업계에서는 의무적으로 현장실습을 나가게 되어있는데 이번 해 부터는 학생인권보호라는 명분으로 현장실습을 수업일수 2/3 를 채우고 나가게 되었습니다. 저희에게 현장실습은 단순한 실습이 아니라 사회체험이고 취업으로 연결되는 수단입니다. 가정형편이 어려워 일찍 돈을 벌어야 되는 학생들은 현장실습보고 실업계에 진학하게 되었는데 아무런 말도 없이 이렇게 결정하시면 곤란합니다. 미리 말씀을 해 주시던가 내년부터 시행을 하시던가 그러셔야죠. 11월말에 나가게 되면 남학생들은 군대를 가야하기 때문에 취업을 못 할테고 그렇게 되면 인문계 학생들에 비해 뒤처지게 됩니다. 그럼 이런 것이 인권보호가 안 되는 것 아닙니까? 저희의 일인데 저희에게 상의도 없이 하시는 게 저희의 인권을 무시하시는 것 같습니다. 제발 저희의 의견을 들어주세요.

(○○○ 학생, 청와대 게시판 의견)

3. 현장실습 운영 전반에 관한 사례분석

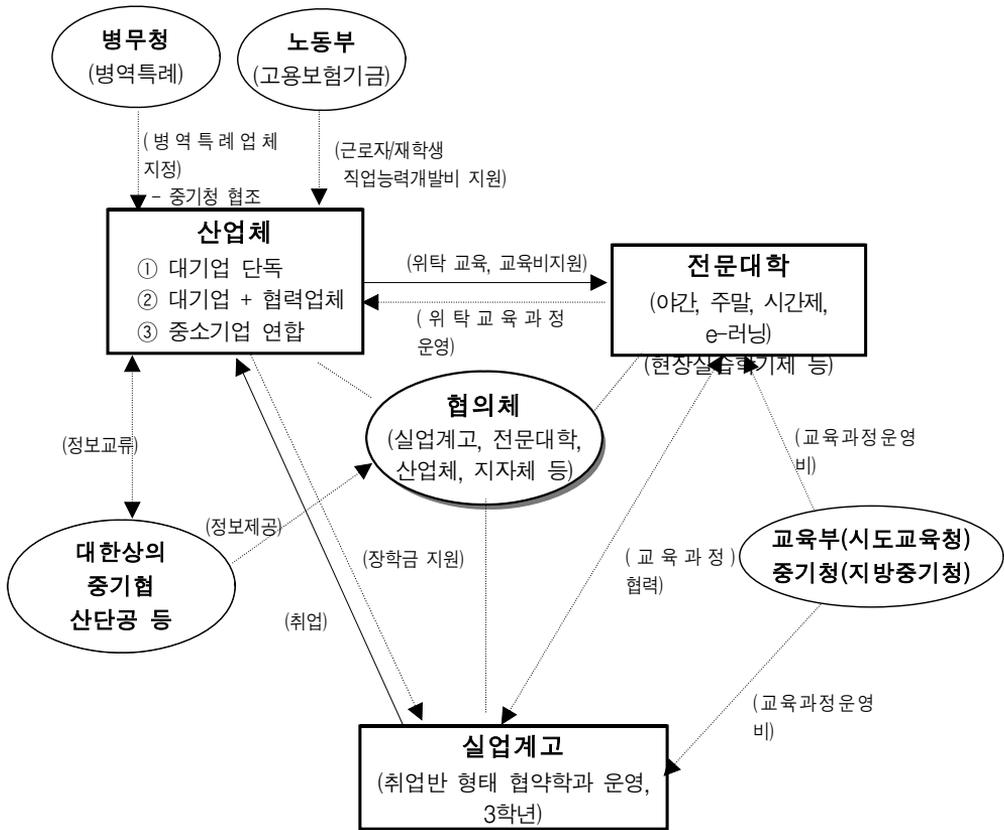
1) 산학협력사업 사례: G고등학교

현장실습 운영에 있어서 대안으로 제시되고 있는 산학협력사업의 사례를 분석하고자 한다. 교육인적자원부의 현장실습 정상화 방안에는 협약학과 사업 등 산학협력 사업을 통해 산업체 파견 현장실습을 보낸 경우 실시시기 등에 있어서 예외 대상으로 규정하고 있다. 우선 협약학과사업, 기업-공고 맞춤형인력양성사업 등 산학협력 사업은 새롭게 도입된 제도이므로 이에 대해 상세히 살펴볼 필요가 있다. 이어서 협약학과사업에 비해 미리 시작된 기업-공고 맞춤형 인력양성사업과 관련 G고등학교의 사례를 살펴보고자 한다.

산학협력 사업은 협약학과 사업과 기업-공고 맞춤형 인력양성사업으로 나누어볼 수 있다. 우선 협약학과 사업은 직업교육체제 혁신방안(교육혁신위원회, 2005)에서 제안된 것으로 직업교육체제 혁신방안은 「산업체-실업계고-전문대학(대학)간 협약학과」 운영을 중점 추진과제로 제시하고 있다.

협약학과 사업은 실업계고-전문대학-산업체-지자체(교육청 포함)가 협약을 통해 컨소시엄을 구성하고 공동으로 인력을 양성하여 취업과 연계시키는 프로그램을 의미한다. 2006년 기준으로 사업규모는 100억원 내외이며 지원 규모는 제1모형의 경우 2.7 - 3.5억원, 제2모형은 1.7 - 2.5억원 수준이 될 전망이다. 교육인적자원부의 지원기간은 2006년부터 2008년까지이며 지원조건은 제1모형은 국고지원액의 50% 이상, 제2모형은 30% 이상을 실업계고에 재정투자가 이루어질 전망이다.

사업내용을 살펴보면 사업 지원 컨소시엄 수는 44개(제1모형 18개, 제2모형 26개)이며 컨소시엄 구성 규모는 전문대학은 1개 학과(20~40명 내외)이며, 실업계고는 교육과정 운영상 조편성이 가능한 5명 내외를 기본 참여 단위로 하여 전문대학 1개 학과와 복수로 참여 가능하다. 전문대학과 실업계고의 협약학과는 동일 학과 또는 동일 전공으로 구성된다. 제2모형의 경우 방학기간 등을 활용하여 산업현장 인턴쉽 등의 교육, 훈련 프로그램을 이수토록 하고, 이를 학점으로 인정(조기졸업, 조기취업)하도록 하고 있다.



출처: 교육인적자원부(2006)

[그림 IV-1] 협약학과 제1모형의 개념도

협약학과 사업의 기대 효과는 실업계고-전문대학-산업체 연계를 통해 우수한 인력 확보가 가능하고, 현장 중심의 교육이 가능하며, 학생들에게 진학과 취업 기회를 동시에 제공할 수 있다는 점이다. 실업계고는 낮은 수준의 기능 인력을 양성하는 기능에서 벗어나 고등학교 이후의 직업교육과의 연계를 통해 보다 전문 인력으로 성장할 수 있는 교육기회를 제공하고, 학생들에게 고등교육 요구를 충족시키고 취업 기회를 동시에 제공할 수 있으며, 현장중심적인 교육이 이루어질 수 있다는 장점이 있다. 전문대학은 전공분야의 수확능력을 겸비한 입학자원의 확보 방안을 마련할 수 있으며, 청년실업자는 많으나 기업에서는 이들의 능력을 신뢰하지 않는 인재수급구조의 미스매칭(miss matching)문제를 해결할 수 있다는 장점이 있다. 산업체는 선발 기준을 제시하고 교육과정 개발 과정에 참여하여 각 기업에서 필요로 하는 요구

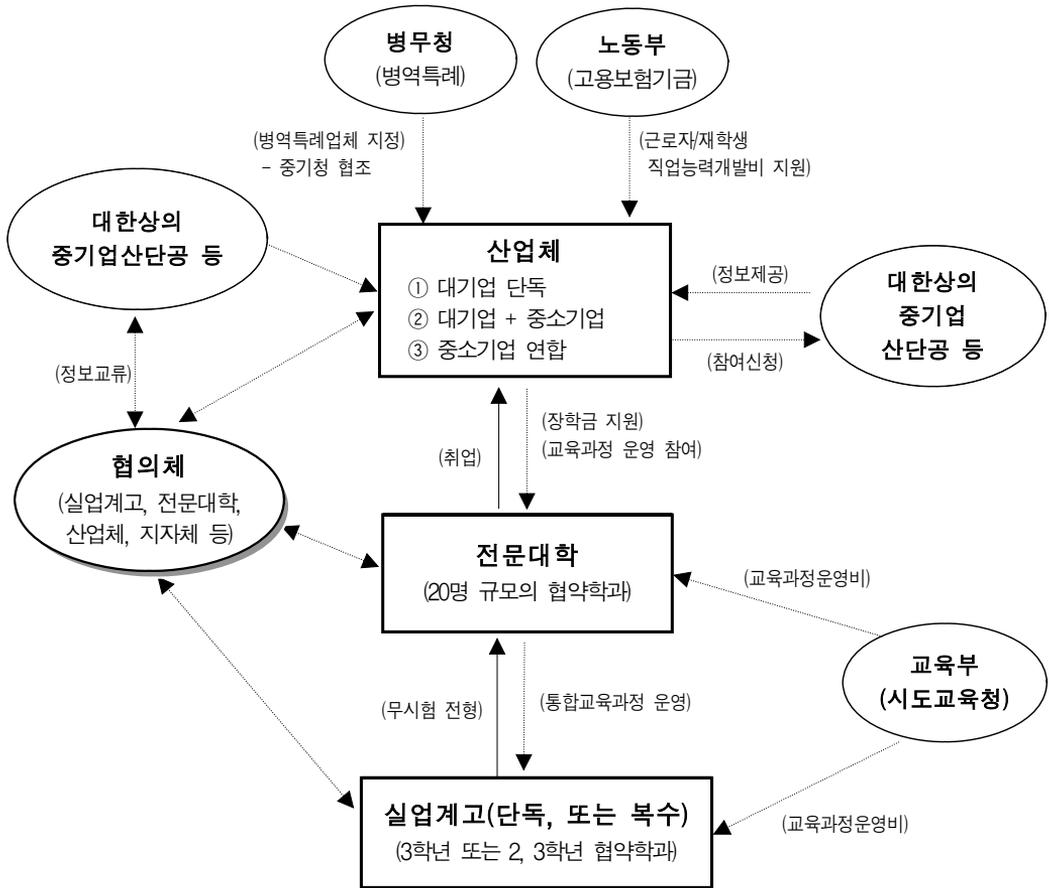
및 주문을 할 수 있으며, 이를 통하여 우수한 인재를 선발하고 초기 교육비 부담 문제를 해소할 수 있다는 장점이 있다. 지자체는 지역에 있는 실업계고, 전문대학, 산업체를 육성하여 지역경제의 핵심인력을 육성하고 지역산업 발전 계획 추진에 도움이 될 수 있다.

<표 IV-14> 협약학과 재정지원 사업 선정결과(제1모형)

순번	참여대학	참여실업계고
1	가톨릭상지대학	경안여자정보고등학교
2	경남정보대학	부산기계공업고등학교 부산산업과학고등학교
3	경동정보대학	경북생활과학고등학교 대구관광고등학교
4	경북과학대학	성주여자고등학교 구미정보고등학교
5	광주보건대학	광주자연과학고등학교
6	구미1대학	구미전자공업고등학교 구미정보여자고등학교선산여자종합고등학교 상주여자상업고등학교 상산전자고등학교 문경공업고등학교 포항여자전자고등학교 청도전자고등학교
7	대덕대학	대성여자정보과학고등학교
8	동의과학대학	경남공업고등학교 동의공업고등학교 부산공업고등학교 해운대공업고등학교
9	마산대학	경남전자고등학교 마산공업고등학교 밀양공업고등학교
10	명지전문대학	선일여자상업고등학교 성덕여자상업고등학교 덕수정보산업고등학교 한세전산고등학교
11	부산여자대학	한독문화여자고등학교 덕명정보여자고등학교 부산경호고등학교 대연정보고등학교 부산정보디자인고등학교 부산정보관광고등학교
12	부산정보대학	부산정보관광고등학교
13	영남이공대학(디자인)	대중급속공업고등학교
14	영남이공대학(기계)	경북공업고등학교 대구동부공업고등학교 대구서부공업고등학교
15	조선이공대학 (메카트로닉스)	광주공업고등학교 광주전자공업고등학교 광주송신공업고등학교 광주동일전자정보고등학교
16	조선이공대학 (하이테크)	광주공업고등학교 장광주전자공업고등학교 장금파공업고등학교 장송신공업고등학교장
17	춘해대학	울산생활과학고등학교 한독문화여자고등학교 경주여자정보고등학교
18	충청대학(반도체)	미원공업고등학교 증평공업고등학교

협약학과는 취업-진학 병렬형으로 불리는 제1모형과 진학-취업 순차형으로 불리는 제2모형으로 나누어진다. 제1모형은 실업계고를 졸업한 후 산업체에 취업과 동시에 전문대학에 진학(야간, 주말과정 등)하는 모형으로 실업계고 3학년을 대상으로 취업을 위한 특별교육과정을 운영하고 실업계고 졸업 후 협약을 체결한 산업체에 취업하게 되고 협약 전문대학에서 위탁 교육(야간, 주말, e-러닝 등)을 동시

에 받게 된다. 제1모형은 실업계고에서 선호하는 모형이며 교육인적자원부 협약학과 재정지원 사업에서 제2모형에 비해 더 많은 예산이 배정되어 있다.



출처: 교육인적자원부(2006)

[그림 IV-2] 협약학과 제2모형의 개념도

제2모형은 실업계고를 졸업한 후 전문대학에 진학하고 졸업과 동시에 산업체에 취업하는 모형으로 실업계고 3학년 또는 2, 3학년과 전문대학 2년 과정을 하나의 교육과정으로 운영하고 무시험 전형으로 전문대학에 진학하고, 졸업 후 산업체 취업하는 방식이다. 산업체는 교육과정 운영에 참여, 장학금을 지급, 전문대학 협약학과 졸업자를 채용하게 된다.

<표 IV-15> 협약학과 재정지원 사업 선정 결과(제2모형)

순번	참여대학	참여실업계고
1	거창전문대학	거창산업과학고등학교 함양제일고등학교 진주경진고등학교 대동기계공업고등학교
2	경기공업대학	평촌공업고등학교 부천공업고등학교 산본공업고등학교 시화공업고등학교
3	대경대학	대구자연과학고등학교
4	대림대학	평촌공업고등학교 수원공업고등학교 수원정보산업공업고등학교 광명공업고등학교 용산공업고등학교 서초전자공업고등학교 덕일전자공업고등학교
5	대원과학대학	제천디지털전자고등학교 장호원고등학교 안성종합고등학교
6	동강대학	전남여자상업고등학교 광주여자상업고등학교 동일전자정보고등학교
7		서울관광고등학교 창명여자고등학교 성남정보산업고등학교 서서울생활과학고등학교
8	두원공과대학	파주공업고등학교 시화공업고등학교 주엽공업고등학교 일산공업고등학교 안성두원공업고등학교
9	상지영서대학	원주정보공업고등학교 원주공업고등학교
10	송호대학	서울관광고등학교 홍익여자디자인문화고등학교 신경여자실업고등학교 서서울생활과학고등학교
11	수원여자대학	한국조리과학고등학교 수원농생명과학고등학교 인천생활과학고등학교 인천여자공업고등학교 고양고등학교
12	순천청암대학	순천청암고등학교 진상종합고등학교 순천전자고등학교
13	신성대학	합덕산업고등학교 논산공업고등학교
14	안산1대학	안산여자정보고등학교
15	오산대학	한국조리과학고등학교
16	익산대학	이리공업고등학교
17	장안대학	삼일상업고등학교 매향여자정보고등학교
18	전주비전대학	이리공업고등학교 진안공업고등학교 정읍제일고등학교
19	주성대학	금왕공업고등학교 부강공업고등학교 청주기계공업고등학교 충북공업고등학교
20	창신대학	창원기계공업고등학교 경남전자고등학교 마산공업고등학교 진해중앙고등학교 경진고등학교 창원정보과학고등학교
21	청강문화산업대학(IT)	이천제일고등학교 여주제일고등학교 경민정보산업학교 영광여자정보교육고등학교 은평웹미디어고등학교
22	청강문화산업대학(물류)	용인정보산업고등학교 마장고등학교 하남정보산업고등학교 평택여자고등학교 분당정보산업고등학교 성남정보산업고등학교
23	충북과학대학	충북공업고등학교 증평공업고등학교 충주공업고등학교 제천디지털전자고등학교
24	충청대학(건설)	증평공업고등학교 청주농업고등학교
25	한국관광대학	서서울생활과학고등학교 서울관광고등학교 학산고등학교 이천제일고등학교
26	혜천대학	대전동아공업고등학교 대전고업고등학교 유성생명과학고등학교 논산공업고등학교 홍산공업고등학교 공주생명과학고등학교

이어서 기업-공고 맞춤형 인력양성사업은 정부의 중소기업 기능인력 부족 해소 차원에서 마련된 것으로 공업고등학교는 중소기업과 협약하여 노동부로부터 교육훈련과정을 지정받아 교육훈련프로그램을 운영하고 공고생은 재학 중(3학년) 프로그램에 의한 훈련을 받고 졸업 후 2년간 해당기업에 취업하며 기업은 학생에 학자금에 해당하는 교육훈련비와 훈련수당을 지급하고 졸업 시 2년간 채용하는 형태로 이루어지는 사업이다. [그림 IV-3]은 이 사업의 기본 형태를 보여주고 있다.

(시범) 공 고		⇔	참여기업
학 교	학생(학부모)		
<ul style="list-style-type: none"> · 자율학교지정 · 교육훈련과정지정 (교육훈련프로그램 편성) · 교육수료증발급 	<ul style="list-style-type: none"> · 직업교육훈련(3학년) · 졸업후 기업취업(2년) · 훈련비 수령 · 대학등록금 수령 (기업복귀 조건) 	<ul style="list-style-type: none"> · 취업·채용 협약체결 · 교육훈련프로그램 편성협의 · 훈련비 수수 	<ul style="list-style-type: none"> · 학생교육훈련지원 (훈련비,강사,장비 등) · 학생의무채용(2년) · 교육훈련비, 대학 등록금 환급

↑ 지원(제도·예산 등)

정 부		
(특위)중기청	교육부(청)	노동부(청)
<ul style="list-style-type: none"> · 제도 수립·운용 · 학교·기업간 협약체제 구축 · 교육훈련프로그램 매뉴얼 제작 지원 · 제도운용에 따른 인력·장비·예산 지원 · 연구학교 지정 	<ul style="list-style-type: none"> · 자율학교 지정 · 교육시설·장비지원 (지방교육재정 보조금 매칭 등) 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육훈련과정 지정 (훈련프로그램 승인) · 직업훈련비 지원 · 대학등록금 지원근거 마련

출처: 중소기업청·한국기술교육대학교(2006)

[그림 IV-3] 기업-공고 맞춤형 인력사업 프로그램 개념도

<표 IV-16> 기업-공고 맞춤형 인력양성 시범사업 학교(2006)

지 역	학교명	교육 훈련분야	선정 년도
서 울	은곡공업고등학교	전자, 정보통신, 기계, 컴퓨터그래픽	'05년
	서울디지털고등학교	전자개입, 인터넷통신	'06년
부 산	금정전자공업고등학교	디지털전자, 정보통신, 컴퓨터 응용	'05년
	부산자동차공업고등학교	자동차부품 기계가공 분야, CAD/CAM	'05년
	해운대공업고등학교	기계가공, CAD, 자동차용접, 전기·전자, 로봇	'06년
	동명정보공업고등학교	전자기계, 자동차전기제어, 정보전자	'06년
	대진정보통신고등학교	전기·전자, 정보통신컴퓨터	'06년
대 구	경북기계공업고등학교	기계조립, 선반/CNC, 프레스금형반, 메카트로닉스, 주조, 옥내배선반, 공업전자기반, 컴퓨터조립	'05년
	조일공업고등학교	CNC선반, 용접, CAD, CNC밀링, 유공압, CAD/CAM, 디지털설계 및 제작, 전기전자측정, 전자부품 및 기기제작	'06년
	영남공업고등학교	환경·화학분야	'06년
경 북	금오공업고등학교	금형제작, 기계가공, 공정자동화, 전자회로조립 및 설계, 정보통신	'05년
	흥해공업고등학교	기계금속, 설비, 전기전자분야	'05년
	경주공업고등학교	Totalation, 토목CAD CNC선반, CNC밀링, CAD/CAM, 전기공압제어장치, PLC응용, 전기공사, ORCAD, 전자기기, 자동차정비	'06년
	아포공업고등학교	CNC선반머시닝센터, 전기용접, 특수용접, 기계제도/CAD, PLC프로그래밍	'06년
	금호공업고등학교	자동차정비, 자동차차체수리, 자동차검사, 건설기계, 자동차도장, 범용선반, 밀링, CNC선반, 머시닝센터, 메카트로닉스, CAD, 전자회로	'06년
광 주	동일전자정보고등학교	전자부품조립, 반도체 IC조립, LCD모니터조립, LED생산라인 장비운용, 형광램프생산, 휴대폰 LCD조립	'06년
전 남	해남공업고등학교	기계, 건축, 전기·전자, 화학분야	'05년
	순천전자공업고등학교	정보통신, 전기전자, 광통신, 컴퓨터구조	'06년
대 전	충남기계공업고등학교	기계가공, 설비, 전기전자	'05년
	계룡공업고등학교	PLC, 전기전자, 기계, 용접	'05년
	대전동아공업고등학교	CNC, 기계, PLC, 전기전자	'06년
	대전공업고등학교	기계, 자동차, 전기, 토목, 건축	'06년
충 남	예산전자공업고등학교	반도체, PCB, 컴퓨터, 통신	'06년
	연무대기계공업고등학교	정밀기계, 컴퓨터응용전기FC, 컴퓨터금형디자인	'06년
인 천	인천여자공업고등학교	기계, 로봇제작, 정보통신, 인쇄, 식품, 디자인	'05년
강 원	태백기계공업고등학교	정밀기계, 전자기계, 전기, 귀금속, 건축	'05년
	원주공업고등학교	전자기계, 전자, 자동차	'06년
경 기	평택기계공업고등학교	머시닝센터 및 모델링 제작, 로봇제작 및 유공압, 열처리 및 전기도금, 산업응용설비, 동력배선	'06년
	성남공업고등학교	기계계열, 전기전자 계열, 건축계열	'06년
	부천공업고등학교	전자, 전기, 통신, 화공, 건축, 기계, 금형, 자동차	'05년
	산본공업고등학교	자동차, 금형, 전기, 화공	'05년
	군자공업고등학교	전기전자, 통신, 항공, 섬유	'05년
	수원공업고등학교	전기 및 전자제어과	'05년
충 북	청주기계공업고등학교	정밀설계 및 설비분야, 항공분야, 전자기계분야, 전기·전자·통신분야	'05년
	충북전산기계공업고등학교	전산기계분야, 컴퓨터통신 분야, 자동차기계분야,	'06년
전 북	군산기계공업고등학교	공작기계, 조립, 용접, CAD, 주조, 원형, 재료시험, 금속처리, 전기공사, 전기전자, 자동제어, 전기기기, 전자응용, 자동차기관, 세시정비, 건설기계, 자동차전기	'06년
	줄포자동차공업고등학교	자동차정비, 자동차 검사, 건설기계정비, 건설기계검사, 산업설비, 지게차, 굴삭기	'06년
경 남	김해건설공업고등학교	건설중장비 및 자동차분야, 건축설계 및 시공분야, 토목설계 및 시공분야, 기계설계 및 기계제작, 조립분야, 전기·전자 관련분야, 금형분야	'05년
	진주기계공업고등학교	기계가공분야(CNC선반, MCT, 범용선반, 밀링, 기계조립, 특수용접 등), 홈네트워크, 마이크로 프로세서 제어, 자동차공정 프로그램, 유공압 시린스 제어분야, CAD/CAM분야, 섬유디자인 분야	'06년
	마산공업고등학교	기계과 : CAD, 선반 및 CNC선반, 기계조립, 용접, 전기과 : 전기공사, 전기기기, 전자기계과 : CNC선반, 공·유압, 자동화, 기계설계 및 기계제작, 조립분야, 전기·전자 관련분야, 금형분야	'06년

최근 중소기업청은 ‘기업·공고 연계 맞춤형 인력양성사업 운영요령’ (제정 2006. 9. 27. 중소기업청 고시 제 2006-27호)을 고시하였는데 이 내용을 중심으로 맞춤형 인력양성사업을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 맞춤형 교육과정은 기업·공고 연계 사업에 참여하는 공업고등학교와 동 사업에 참여하는 중소기업이 상호간의 협의에 의해 운영하기로 결정한 교육훈련과정으로서 협약에 의해 최종 운영되는 교육훈련과정으로 정의하고 있으며 협약은 중소기업, 공고, 공고생(학부모)이 상호간의 협의에 의해 기업·공고 연계 사업체 참여, 맞춤형 교육과정을 성공적으로 운영하고 맞춤형 교육과정을 수료한 학생을 최소한 향후 2년간 취업시킬 것을 약속하는 것으로 정의하고 있다.

참여업체의 신청조건은 제조업, 지식기반서비스업으로서 고용보험에 가입한 중소기업이며 참여희망기업은 참여신청서를 지방중소기업청에 제출하고 지방중소기업청이 1차로 선정된 참여업체를 학교에 통보하면 학교와 기업이 훈련프로그램에 대한 협의를 거쳐 최종적으로 업체의 참여가 결정된다.

참여 학생의 선발은 학교에서 통보된 기업과 교육훈련과정 등을 협의하여 협의된 기업과 교육훈련 위탁계약을 체결한 후 프로그램에 따라 참여 학생을 선발하고 그 명단을 기업에 통보하면 업체와의 면접을 거쳐 신청학생 중 참여 학생이 결정된다. 이러한 과정을 거쳐 최종 선발된 기업과 학생(학부모)과 학교 간에 협약을 체결하는데 사업 참여 공고 및 기업은 지방청장으로부터 최종선정결과를 통보받은 날로부터 1개월 이내에 <표 IV-17>에서 제시한 공고생 취업·채용 협약서를 3부 작성하여 각각 1부씩 보유하며 참여 학교는 협약체결 후 10일 이내에 협약결과 통보서 2부를 지방청장에게 제출해야 한다.

사업이 착수되면 참여학교는 협약체결 후 조속한 시일 내에 해당 기업체 업무에 대한 기술(직무)분석을 실시하며 참여기업은 자체 내 부서 책임자급으로 본 사업담당을 지정하고 참여학교의 기술(직무)분석 및 학습모듈개발을 지원하게 된다. 참여학교는 기술(직무)분석 결과를 근거로 맞춤형 교육과정을 개발·편성하고 교육과정에 따라 적합한 교재를 개발하고 참여 학생들에게 교육을 시키게 된다.

참여기업은 참여학교로부터 감사지원, 실험기자재 무료개방, 유휴설비의 무상지원 알선 등을 요청받으면 이를 지원하게 되고 자체 훈련강사 및 훈련기자재를 제공하고, 자체시설의 개방 등을 통해 맞춤형 교육과정이 원활하게 진행될 수 있도록 지원하게 된다.

<표 IV-17> 중소기업청 맞춤형 프로그램 공고생 취업·채용 협약서

< 별첨 #5 >

『기업·공고연계 맞춤형인력양성 프로그램』에 따른

공고생 취업·채용 협약서(안)

「기업·공고연계 맞춤형인력양성 프로그램」의 운영자인 기업()과 학교()는 동 사업을 성공적으로 운영하고, 본 프로그램 수료 붙임 명단의 교육훈련참여 학생을 향후 2년간 취업시킴(할) 것을 포함하여 아래사항 이행을 협약합니다.

- 아 래 -

- 가. 학교와 기업은 기 체결한 교육훈련위탁 계약내용에 따라 충실한 교육훈련을 실시한다.
- 나. 기업은 동 프로그램을 수료한 학교졸업생을 정당한 사유가 없는 한 향후 2년간 의무채용하고 상응한 우대조치를 노력한다.
- 다. 교육훈련에 참가한 학생은 프로그램 종료 후 정당한 사유가 없는 한 협약기업에 2년간 취업하며 학부모는 이의 이행을 협조한다.
- 라. 학교·기업·학부모는 위의 사항을 위반할 경우에는 그에 따른 손해 발생액을 부담한다.

2005. .

학교명 :	교장:	(인)
기업명 :	대표:	(인)
학생대표 :		(인)
학부모대표 :		(인)

붙임 : 참여 학생 명단 1부.

출처: 중소기업청(2006)

모든 맞춤형 교육과정이 완료되고 학생들이 이를 이수하면 참여 학생들은 졸업 후 의무적으로 채용되고 교육훈련에 참가한 학생들은 정당한 사유가 없는 한 협약 기업에 취업을 하게 된다. 동시에 의무채용기간동안 남자 학생의 경우 병역연기혜택

을 받게 된다.

올해 맞춤형 인력양성사업을 진행 중에 있는 G고등학교는 직무분석을 통해 맞춤형 교육과정을 운영 중에 있으며 10월부터 8명의 학생들을 업체에 보내 현장교육을 진행 중에 있다. 지금까지 진행상황을 살펴보면 참여 업체는 인쇄, 서버관리, 반도체 등 5곳이 있었고 일할 기업 소개와 함께 지원 학생에 대한 모집이 3학년 1학기 6월에 진행되었다. 전체 180명의 학생들 중 40명의 학생들이 지원하였으며 이중 9명이 합격하였다. 학교에서는 8-10월까지 3개월간 해당 업체의 직무분석에 기초한 맞춤형 교육이 학과 시간 외에 진행되었으며 10월부터 8명의 학생들은 3개월 간 기업에 들어가 교육과 함께 실무에 투입되었다. 맞춤형 사업 지원자 중 기업 면접에서 떨어진 학생들은 이후 일반적 현장실습 나갈 때 1순위의 혜택이 주어진다.

G고등학교의 담당자인 이△△교사는 기업에서 필요한 업무내용에 대해서 맞춤형 교육이 학교에서 진행되고 현장에서 실무 적응훈련(현재의 산업체 파견 현장실습 형식)을 실시하고 졸업과 동시에 취업이 보장되기 때문에 이 사업이 현장실습의 본래 목적에 부합하는 모범적인 사례로 볼 수 있다고 지적하였다.

우리학교의 경우 협약학과를 운영하고 있는데, 현재 8명이 그 혜택을 받고 있습니다. 사실 협약학과는 학교 측에서도 기업체의 요구대로 맞춤형 교육안을 짜고, 교과외 시간을 마련하여 이를 교육해야 하는 등 부담이 됩니다만 취업을 전제로 하는 것이기 때문에 학생들에게 도움을 줄 수 있다는 점에서 의의가 있습니다. 학생들 사이에서 경쟁률이 제법 됩니다. 이 사업의 참여를 희망한 학생은 40명이었는데 이중 8명만이 혜택을 보았습니다.

(이△△ 교사, G고등학교)

그러나 이△△교사는 맞춤형사업에 대해 참여업체가 중소기업이라는 문제점을 지적하고 있다.

취업이 보장된 사업임에도 불구하고 지원자 수가 많다고 생각하지 않습니다. 이는 사업에 참여하는 업체가 중소기업이라는 점 때문이라고 생각합니다. 최근 산업자원부를 중심으로 시행되고 있는 협약학과 사업은 대기업이 참여하고 있는 것으로 아는데 공고 맞춤형 사업은 중소기업청에서 진행하고 있어 상대적으로 학생들의 참여를 높이는 데 어려움이 있습니다.

(이△△ 교사, G고등학교)

교사면접에 이어서 맞춤형 교육을 업체에 받고 있는 고○○ 학생을 만나 보았다. 고○○ 학생이 일하는 곳은 직원이 20명 정도 되는 인쇄 업체였다. 그런데 고○○ 학생의 경우 맞춤형 교육을 받고 있다기보다는 실제 업무에 투입되어 일하고 있었다. 공식적인 근무시간은 9시에 출근하여 6시에 퇴근이지만 실제로 8시 30분에 출근하고 있었으며 정직원처럼 인쇄업무의 특성상 밤 8시까지 일하였다. 주5일제에 격주로 토요일에 근무하는 데 월 기본급은 100만원이며 토요일 근무 수당이 기본급에 포함되는지에 대한 여부는 알 수 없다고 답변하였다.

고○○ 학생의 전공분야는 전자게임 분야이기 때문에 지금 하는 일이 전공과 실질적인 연관은 없었으나 학교에서 진행한 3개월 교육이 실질적으로 현재 하는 일과 관련이 있었다.

과건과정과 학교에서의 관리 문제에 대해서는 다음과 같이 답변을 하였다.

아직 여기에 온지 얼마 안 되었기 때문인지는 모르겠지만 담임선생님과 통화를 통해 이야기를 나누는 정도이고 선생님이 추수지도를 나온 적은 없습니다. 업체와의 계약은 기업에서 팩스를 보내와 서류에 서명하는 형태이고 내용은 기억나지 않지만 사본은 가지고 있습니다. 선정과정에서 학교성적은 크게 상관없는 듯싶고 면접 때 자기소개서와 생활기록부를 가지고 갔으며 주로 보는 것은 출석률을 통한 성실도와 면접자가 일에 대해 갖고 있는 의욕인 듯싶습니다. 학교로부터 전달받은 기업에 대한 정보는 하는 일과 수당 정도였고 노동시간에 대한 정보는 없었습니다. 노동시간이 길지만 정직원 채용 보장이 되고 교육기간이기에 별 상관없다고 생각합니다.

(고○○ 학생, G고등학교)

고○○ 학생에 대한 면접을 통해 대안으로 제시되고 있는 협약학과 등 산학협력 사업에서도 보안할 점이 있음을 발견하였다. 산학협력 사업은 학생의 취업이 보장되고 사전에 해당 업무 수행에 대한 교육이 실시된다는 점에서 긍정적이지만 기존의 현장실습과 마찬가지로 별도의 교육훈련이 현장에서 이루어지지 않고 바로 실무에 투입되고 있다는 점에서 제한점을 가지고 있었다. 동시에 혜택을 볼 수 있는 학생이 매우 적다는 점에서 이를 확대하여 시행하는 것이 필요하다는 점을 알 수 있었다.

2) 직업훈련교육 위주의 현장실습 사례: HJ공사

H고등학교의 학생들 중 일부가 현장실습을 받고 있는 HJ공사는 실습기간 중 실무에 학생들을 투입하지 않고 교육훈련을 실시하고 있다는 점에서 가장 이상적인 형태로 현장실습을 운영하고 있었다. HJ공사의 산학협동훈련 시행계획서를 입수하여 HJ공사가 어떤 식으로 현장실습을 운영하고 있는지 살펴보았다. 그리고 H고등학교의 담당 교사와 실제 현장실습을 받고 있는 학생들에 대한 인터뷰 결과를 소개해 보고자 한다.

HJ공사는 내부 인사규정 제8조(일반전형 채용)에 산학협동훈련의 시행근거를 마련하여 2+1공고인 H고등학교 3학년 학생을 대상으로 1년간 현장실습을 실시하고 있다. 내부계획에 따른 교육기간은 43주(2006. 3. 20 - 2007. 1. 12)이며 13주의 집체훈련(2006. 3. 20 - 2006. 6. 16)과 30주의 현장훈련(2006. 6. 19 - 2007. 1. 12)을 실시하고 있다.

집체훈련은 중앙교육원에서 이루어지는 데 이론 및 기초실습 교육이 진행되며 현장훈련은 실습사업소에서 실습교육으로 진행된다. 현장실습생이 교육을 마치고 HJ공사에 취업하기 위해서는 모든 교육을 이수하고 평균 성적이 80점 이상이어야 하는데 채용이 되면 6(을)직급 1등급으로 입사하게 된다.

집체훈련의 세부 교육과목은 과정운영과목, 교양교육과목, 전기일반교육과목, 실습교육과목 등 4개의 교과목으로 구성된다. 과정운영과목은 오리엔테이션에 해당되는 내용으로 교육과정에 대한 안내 및 중앙교육원 소개, 교육에 대한 평가, 2+1과정을 마친 후 소감 등을 정리하는 시간으로 구성되며 강의로 수업이 진행된다.

교양교육과목은 체육활동, 직장설계, 직장예정, 이미지 메이킹, 고객만족(CS), 삶의 지혜, 보건교육, 건강관리 등과 청소년상담교사로부터 이야기자리라는 교과목을 배우게 된다.

전기·일반교육은 영어, 수학, 전자기학, 회로이론, 전력계통, 송전공학, 배전기초, 정보통신기술 등의 교과목으로 구성된다. 이 과목이 전체 350점 477시간 동안 진행되는 집체훈련에서 가장 큰 비중을 차지하는데 200점 237시간이 배정되어 있다.

이어서 실습교육은 견학 위주로 진행되는데 송전기능실습, 변전기기실습, 배전기능실습, 전력계통실습, 정보통신실습, 소방시뮬레이션, 현장실습(HVDC, 765kV) 등으로 구성된다.

현장훈련은 30주간 1,200시간동안 진행되는데 교과목은 송전실습, 변전실습, 계

통실습 등이며 체육, 정신교육, 안전교육, 품질교육 등 교양과목은 실습시간에 포함하여 편성되어 있다.

먼저 송전실습은 전력관리처의 송전부가 담당하는데 철탑설계, 송전선로 측량, 철탑기초, 철탑조립, 전선 및 애자런 설치 등을, 지중송전실습은 케이블 구조 및 취급법, 맨홀 구조 및 지중고장 탐지법, 각 전압별 접속법, 직매, 관로, 전력구 포설법, 설계서 작성 개요 등을 배우게 된다.

변전실습은 변압기 점검 및 보수, 차단기 점검, 기타 기기 점검, 제어케이블 점검, 케이블 포설, 배전반 이면결선, 도면 작성 등이며 전력관리처 변전부가 교육을 담당하고 전력계통실습은 과전류계전기 동작원리 이해, 거리계전기 도면 해독, 154kV, 345kV 계통 구성의 이해, 고장전류 계산법, 차단기 개체시험, 디지털계전기 등으로 전력관리처 계통운영부가 교육을 실시하게 된다.

교육에 대한 평가는 1,000점 만점으로 집체훈련 400점, 현장훈련 600점으로 구성되며 집체훈련은 중앙교육원이, 현장훈련은 현장훈련 담당사업소의 실습부서가 평가를 담당하게 된다.

HJ공사로부터 입수한 훈련약정서를 통해 현장실습과 관련된 사항들을 살펴보면 다음과 같다. 훈련시간은 주5일, 1일 8시간이며 각 훈련단위는 50분 훈련, 10분 휴식으로 이루어지며 토, 일요일과 법정공휴일 등은 휴일로 훈련이 실시되지 않는다. 훈련수당은 매월 30만원이 지급되며 식사제공과 함께 훈련교재, 실습재료, 개인용 공구, 안전보호구, 기타 훈련에 필요한 용품들은 무료로 제공된다.

훈련과정에서 재해가 발생할 경우 발생한 재해에 대해서 HJ공사는 근로자직업능력개발법 제11조에 의한 재해위로금을 지급해야 하며 이를 위해 훈련 개시 전까지 반드시 재해보험에 가입토록 하고 있다. 그리고 HJ공사는 실습교육을 수료한 자로서 집체훈련과 현장훈련의 평균성적이 80%이상인 학생에 대해서 채용의무를 지니며 교육수료 후 채용 전에 신체검사 및 신원조회를 실시한다.

이 훈련약정서 제10조는 훈련실사자의 권리와 의무를 규정하고 있다. HJ공사는 2+1 훈련이 학교교육의 연장임을 감안하여 훈련이 효율적이고 체계적으로 실시될 수 있도록 최선을 다해야 하며 현장훈련기간 동안은 훈련목적과 관계되는 부서에 실습생을 순환 배치해야 한다. 부득이한 사유로 훈련약정을 이행하지 못한 경우에는 실습생의 훈련을 지속적으로 진행하기 위해 유사업체에 연계하여 훈련이 실시되도록 노력해야 한다. HJ공사와 H고등학교는 인력양성에 대한 공동책임을 지고 직업훈련 프로그램, 실습교재, 훈련에 필요한 제반 교재 등을 준비하여 직업훈련이 충실

히 운영되도록 해야 한다. HJ공사는 H고의 교사가 학생지도를 위하여 훈련원을 방문할 경우 이에 협조해야 하며 훈련생의 성적을 평가하여 SG고에 통보해야 한다.

H고등학교의 현장실습 담당자인 조○○ 교사를 통해 들은 HJ공사의 현장실습 운영실태를 보면, HJ공사 파견 현장실습생에 대한 선발은 3학년 학생을 대상으로 전기과 5명, 전자응용과 3명, 정보통신과 2명 등이며 학교에서 추천하는 인원은 각 과 3배수로 30명이다. 추천기준은 H고 3학년 전학생 중 행실이 바르고 1, 2학년 성적이 상위 20%인 경우이다. HJ공사의 전형 방법은 준 채용시험 수준인데 영어시험(50점), 면접시험(50점), 학교성적(50점) 등이며 인성 및 적성 검사를 실시한다. 이곳은 학생이 회사 자체 교육에서 80점 이상의 성적을 보여주면 입사에 문제가 없고 남자 학생의 경우 군복무 이후에도 입사가 보장된다는 점에서 장점이 있다.

H고등학교 학생으로 HJ공사에서 실습을 받고 있는 학생들을 인터뷰했는데 다른 학교의 사례들과는 달리 높은 자긍심과 현장실습에 대해 매우 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

HJ공사에 들어가기 위해 이 학교를 지원했는데 꿈을 이루어 매우 기쁩니다. 일자리가 확정된 상태에서 받는 교육이기에 더 열심히 할 수 있었다고 생각합니다. 한 가지 아쉬운 점은 학교생활이 2학년까지라 고등학교에 대한 추억이 짧다는 것입니다. 하지만 HJ공사에서 교육을 받으며 이 일에 대한 자부심을 느낄 수 있어서 좋았습니다. 더 많은 학생들이 이곳에서 현장실습을 받으면 좋겠다는 생각이 들 때도 있고 이 경우에는 장단점이 있을 것 같습니다. 많은 학생에게 혜택이 주어지면 좋겠지만, 그것이 당연스러운 것이 되면 1, 2학년 때 학생들이 학업에 열중하지 않을 것 같습니다.

(문○○ 학생, H고등학교)

이처럼 HJ공사에서 실시되는 현장실습은 이상적인 형태를 보여주고 있다. 그러나 HJ공사가 H고등학교의 재단이라는 점과 대기업들조차도 실업계고 현장실습을 위한 자체 교육훈련프로그램을 갖추고 있지 않다는 점에서 이러한 실습 운영이 다른 학교에서 가능한가에 대해서는 회의적이다.

V. 결론 및 시사점

1. 연구 결과의 요약
2. 실업계 현장실습 정상화를 위한 과제

V. 결론 및 시사점

1. 연구 결과의 요약: 교육권·학습권·건강권 관점에서

1) 교육고용패널자료를 통해 본 현장실습생들의 교육권·학습권·건강권 실태

교육고용패널자료(KEEP)를 이용하여 실업고 현장실습 실태를 파악한 결과를 실업계 고등학생들의 교육권·학습권·건강권의 관점에서 제시하면 다음과 같다. 먼저 교육권과 관련하여 지적할 수 있는 것은 현장실습의 교육적 효과에 관한 부분이다. 실업고 현장실습이 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 분석에서 기업체 파견 형식의 현장실습 참여 여부는 취업(vs. 실업), 전일제(vs. 시간제), 대기업 취업(vs. 중소기업 취업), 전공일치 일자리 취업(vs. 전공불일치 일자리 취업)으로 측정된 노동시장 성과에 대해서 통계적으로 유의미한 긍정적인 효과를 보여주지 않았다. 곧 현장실습이 제도 본래의 취지에 따라 실업고 학생들의 원활한 직업세계로의 이행에 도움을 주었다는 증거는 발견되지 않았다.

<표 V-1> 현장실습 중도탈락과 관련된 법령 및 규칙

<p>직업교육훈련촉진법시행령</p> <p>제7조(현장실습산업체의 장의 협조)...②현장실습산업체의 장은 부득이한 사유로 인하여 현장실습을 중단하게 될 경우에는 당해 직업교육훈련생이 유사업종의 산업체에서 현장실습을 계속할 수 있도록 노력하여야 한다.</p>
<p>노동부 고시 현장실습 표준협약서</p> <p>제17조(현장실습중단 방지)“갑”은 “갑”의 귀책사유로 인하여 “을”의 현장실습이 중단될 경우에는 “갑”과 동일하거나 유사한 직종의 다른 현장실습 산업체로 “을”을 알선하는 등 “을”의 현장실습이 중단되지 않도록 노력하고, 이 경우 “갑”은 “병”과 미리 협의한다.</p>

교육권과 관련 두 번째로 지적할 수 있는 것은 현장실습 중도탈락 학생들에 대한 관리 부재이다. <표 V-1>은 직업교육훈련촉진법시행령 상에 나타나 있는 중도탈락에 관한 내용을 보여주고 있다. 이 내용은 주로 현장실습업체의 책무에 대해서만 규

정하고 있으며 해당 업체가 현장실습 중단의 귀책사유가 있을시 현장실습생이 계속 실습을 받을 수 있도록 노력해야 한다는 점을 제기하고 있다.

교육권의 입장에서 보면, 중도탈락한 학생들에 대한 관리 책임은 학교와 교사에게 있는데 이에 대한 규정은 교육인적자원부의 각급학교현장실습운영에관한규칙에 제시되어 있지 않고 시도별 지침에서 미 이수자 또는 불가능자에 대한 조치로 제시되고 있다. <표 V-2>를 통해 그 내용을 살펴보면, 학교 복귀자에 대해서는 타 산업체 재 파견을 원칙으로 하고 있으며 불가능하다고 판단되는 경우에 한해서 별도의 프로그램을 마련하여 이수토록 하고 있다.

<표 V-2> 현장실습 중도탈락과 관련된 교육인적자원부 관리방안

<p>현장실습 시·도 지침</p> <p>바. 산업체 현장실습 미 이수자 또는 불가능자 조치</p> <p>3) 현장실습 기간 중 복귀자는 학생의 희망과 적성을 고려하여 타 산업체에 재 파견하는 것을 원칙으로 하되, 현장실습이 도저히 이루어 질 수 없는 경우에는 복교 후의 지도프로그램을 별도로 마련하여 이수토록 한다.</p> <p>4) 현장실습 미 이수자, 불가능자, 잔류자의 평가는 “학업성적관리규정”에 의거 학교 실정을 고려하여 평가 계획을 수립·시행한다.</p>

출처 : 교육인적자원부(2006)

그러나 KEEP에 따르면, 현장실습 중도탈락비율은 약 20%에 이르고 있으며 현장실습 중도탈락자들을 분석한 결과, 남은 실습기간의 활동 내용 중 특별히 한 일이 없었다는 비율이 28.2%를 차지하였다. 이어서 아르바이트를 했다는 응답도 18.4%나 되었다. 정상적인 교육과정으로 다른 실습과정에 참여한 경우는 4.9%에 불과했으며 학교 수업에 참여한 경우도 25.2%에 머물러 현장실습 중도탈락자에 대한 학교 측 대비가 부진한 것을 알 수 있다.

세 번째로 지적할 수 있는 교육권의 문제는 현장실습 파견업체의 선정 문제이다. 현장실습 파견업체의 선정기준은 <표 V-3>을 통해 살펴볼 수 있다. 특징적인 파견업체의 규모를 명시적으로 제한하고 있다는 점인데 교육적 목적에서 현장실습이 이루어져야 한다는 점에 기인한 것으로 보인다. 10인 미만의 소규모 업체는 객관적으로 현장실습생을 받아 교육훈련을 시킬 여유가 없을 가능성이 높으며 있다 하더라도 그 사실을 신뢰하기란 쉽지 않은 일이다.

<표 V-3> 현장실습 참여사업체에 대한 법령 및 규칙

<p>직업교육훈련촉진법시행령</p> <p>제5조(현장실습사업체의 선정기준) 법 제8조의 규정에 의한 현장실습사업체의 선정기준은 다음 각호의 1과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인 이상인 산업체2. 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관3. 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관4. 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년 이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소5. 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기에 적합하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 산업체 <p>각급학교 현장실습 운영에 관한 규칙</p> <p>제5조(실습업체 선정방법) 제2조에 의한 현장실습을 운영하기 위해 실습업체를 선정하는 경우, 각급학교장은 직업교육훈련촉진법시행령 제5조의 현장실습 사업체 선정기준에 따라 해당업체를 사전 시찰·방문을 통해 교육적 측면에서 적절한 실습여건 구비 여부를 판단하여 선정한다.</p>

이와 관련, KEEP에 대한 분석 결과 참여사업체의 규모는 11인 이상 49인 이하가 29.9%로 가장 많았고 300인 이상의 대기업에 종사한 현장실습생은 22.9%로 나타나고 있다. 직업교육훈련촉진법 시행령에서는 현장실습 사업체의 기준으로 10인 이상 사업체를 제시하고 있는데 이 기준에 미달한 경우는 24.9%로 적지 않은 수치를 보여주었다.

다음으로 학습권을 살펴보면, 현장실습생들은 현장실습 업무를 통해 교육을 받을 권리를 갖는데 현장실습 기간은 중요한 쟁점사항 중 하나이다. 직업교육훈련촉진법 시행령, 각급학교현장실습운영에관한규칙, 그리고 7차고등학교교육과정편성·운영지침(교육부고시 제1997-15호, 1997.12.30) 등에 의해 현장실습기간은 2+1공고를 제외하고 적게는 34시간에서 많게는 6개월까지 학교장의 재량에 따라 실시하도록 하고 있다. KEEP에서 현장실습 참여일수를 개월 수(1개월 20일 기준)로 환산하여 살펴보면, 최대 6개월을 초과하여 현장실습에 참여한 학생들의 비율은 여학생들은 15.8%, 남학생들은 21.6%로 나타나고 있다. 2005년 현재 공업고등학교(212개교) 중 2+1공고(23개교)의 비율은 10.8%이며 전체 실업계 고등학교(713개교) 중 2+1공고의 비율은 3.2%에 지나지 않는다. 학생수로 보면 그 비율은 더 낮아지는데

공업고 학생(6,269명) 중 2+1공고생의 비율은 3.3%에 지나지 않으며 전체 실업계고 학생(503,104) 중 2+1공고생의 비율은 1.3%에 불과하다. 최대 6개월 이상 현장실습을 한 학생들 수가 전체학생 중 남학생은 21.6%, 여학생은 15.8%로 나타난 통계에 기초해 볼 때 최소 15% 이상의 학생들이 학교에 따라서 정해진 기간을 초과하여 현장실습이 진행되었음을 알 수 있다.

<표 V-4> 현장실습 업무의 전공일치에 대한 법령 및 규칙

<p>직업교육훈련촉진법</p> <p>제8조(현장실습산업체의 선정 등) ① 제7조의 규정에 의한 현장실습을 실시할 산업체(이하 “현장실습산업체”라 한다)는 직업교육훈련생 또는 직업교육훈련기관의 장이 산업체의 장과 협의하여 선정한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 현장실습산업체를 선정함에 있어서는 직업교육훈련생의 전공분야, 현장실습프로그램의 적절성 등을 고려하여야 한다.</p>
--

학습권과 관련 두 번째로 살펴볼 부분은 현장실습 업무의 전공일치여부이다. <표 V-4>는 직업교육훈련촉진법 상에 명시되어 있는 현장실습 업무의 전공일치에 대한 규정을 보여주고 있다. 현장실습 업무 내용이 전공과 일치하지 않는다는 것은 교육과정으로 본다면 역사과목 수업시간에 수학을 가르치는 것과 마찬가지로 매우 부적절한 현상이라 할 수 있다.

<표 V-5> 현장실습 업무의 전공일치에 대한 교육인적자원부 관리방안

<p>고등학교 현장실습 운영 개선 방안(2003)</p> <p>2) 전공과 일치되는 분야에서 현장실습 실시</p> <p>○ 직장체험을 통한 전공교과의 심화된 기술습득 등 현장실습의 본래 취지를 달성할 수 있는 현장실습만 실시</p>
--

그러나 현실은 많은 현장실습이 전공과 무관하게 진행되어 왔음을 보여주고 있다. 교육인적자원부의 2003년 고등학교 현장실습 운영 개선 방안은 이러한 문제점을 해결하기 위해 전공과 일치하는 경우에 한 해 현장실습을 실시하도록 하고 있다.

개선방안 제안 이후 가장 최근의 상황을 보여주고 있는 KEEP의 결과는 이러한 노력이 거의 실현되지 않았음을 보여준다. 이 조사 결과에 따르면, 전공과 맞지 않

는 일자리에서 일한 경우가 여학생의 경우 65.0%로 절반보다 훨씬 많았고 남학생의 경우도 52.3%가 전공과 일치하지 않는 일자리에서 현장실습을 받았던 것으로 나타났다.

마지막으로 건강권을 살펴보면, KEEP에서는 작업환경의 안전도를 묻고 있는데 응답자의 17.4%는 현장실습 작업환경이 전혀 안전하지 않거나 안전하지 않다고 응답하고 있다.

<표 V-6> 현장실습 근로시간에 대한 법령 및 규칙

<p>근로기준법</p> <p>제67조 (근로시간) 15세이상 18세미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p> <p>제68조 (야업(야업) 및 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각호의 1의 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우 2. 산후1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우 3. 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 <p>③ 사용자는 제2항의 경우 노동부장관의 인가를 얻기 이전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. [전문개정 2001.8.14]</p> <p>제69조 (시간외근로) 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외의 근로를 시키지 못한다. <개정 2001.8.14></p> <p>노동부 고시 현장실습 표준협약서</p> <p>제 8 조(여자와 미성년자의 특별보호) ① (“을”이 여자이거나 18세 미만인 경우) “갑”은 “을”을 근로기준법시행령 제37조 별표2에 정하는 유해·위험한 실습에 종사시키지 못한다.</p> <p>② (“을”이 18세 미만인 경우)현장실습 시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과하지 못한다. 다만 “갑”이 “을”의 동의를 얻은 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p> <p>③ (“을”이 여자이거나 18세 미만의 경우) “갑”은 “을”의 동의를 없는 한 야간 (하오 10시부터 상오 6시 사이) 및 휴일에 현장실습을 시키지 못한다.</p>

현장실습생들의 건강권 확보 문제는 근로시간을 통해 살펴볼 수 있는데 근로기준법의 연소자 관련 규정 중에는 근로시간 및 야업·휴일 근로, 시간외 근로에 대한 명확한 규정을 제시하고 있다. <표 V-6>은 연소자 근로기준법 상의 근로시간 규정을 보여주고 있다.

KEEP를 통해 현장실습의 일평균 근로시간을 살펴보면, 연소자에 대한 근로기준법상 7시간 이하로 일한 경우는 남학생의 경우 16.0%, 여학생의 경우 18.2%로 나타났다. 본인 동의 하에 법적으로 일할 수 있는 8시간을 초과하여 일한 경우를 살펴보면, 남학생 중 무려 56.6%가 법적 근로시간을 초과하여 일한 것으로 나타났으며 여학생의 경우 39.7%로 역시 높은 비율을 보여주고 있다.

2) 심층면접조사를 통해 본 현장실습생들의 교육권·학습권·건강권 실태

면접조사를 통해 살펴본 현장실습생들의 교육권·학습권·건강권은 정상화 조치에도 불구하고 여전히 보장되지 않는 부분들이 발견되었다. 우선 교육권과 관련하여 학교의 현장실습 관리가 철저하게 이루어지지 않고 있음을 알 수 있었다.

<표 V-7> 현장실습 운영위원회에 대한 법령 및 규칙

<p>직업교육훈련촉진법</p> <p>제20조(운영위원회) 직업교육훈련기관은 효율적인 직업교육훈련운영계획의 수립·시행, 산학협동의 추진 등을 위하여 산업체 및 직업교육훈련계를 대표하는 자, 학부모, 직업교육훈련교원, 지역사회를 대표하는 자등으로 구성되는 운영위원회를 설치·운영할 수 있다.</p>

<표 V-7>은 직업교육훈련촉진법 상에 제안되고 있는 현장실습 운영위원회에 대한 규정이다. 그러나 단위 학교에서 직업교육훈련촉진법 상의 학교·기업·학부모·지역사회를 포괄하는 형식의 현장실습 운영위원회를 두고 있는 경우는 전무하였다. 대개는 교장을 위원장으로 교감을 부위원장으로 두고 학교 및 학과 지도위원들과 현장실습 담당자로 구성되는 내부 관리체계로 운영되고 있었으며 현장실습 운영계획 수립 등 사안이 있을 때 부정기적으로 열리는 형식을 취하였다. 이와 함께 2003년 운영 개선 방안과 2006년 정상화방안에서 제안하고 전담교사제를 강조하고 있으나 담당자만 있을 뿐 고등학교 현장실습 운영 개선 방안 등에서 제안하고

있는 타 업무 경감 조치 등을 시행하고 있는 경우는 찾아볼 수 없었다. 대부분 현장실습 전담교사를 지정하고 있으나 일반교사와는 업무 분담 면에서 아무런 차이가 없었고 업무 경감 조치에 대해 부정적인 견해를 피력하는 담당교사들도 있었다.

<표 V-8> 현장실습 전담교사제에 대한 운영안

<p>고등학교 현장실습 운영 개선 방안(2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 지정 및 운영방법 <ul style="list-style-type: none"> - 학교 실정에 따라 지정·운영하되, 관련 교과 담당교사, 진로지도 담당교사, 현장실습 지도 유경험자 등을 우선적으로 고려 - 관련 업무에 충실할 수 있도록 타 업무 경감 조치, 산업체 방문에 따른 출장·지도비 지급, 관련 연수 등에 우선 배정 ○ 담당업무 <ul style="list-style-type: none"> - 단위 학교에서 현장실습 계획수립, 사업체 선정, 파견, 방문, 사후관리 등을 주로 담당 - 관련교과지도, 안전지도, 취업 및 진로지도, 학교기업활동 등 현장실습 관련 업무 우선 담당

파견 대상 업체의 선정에 있어서도 2006년 5월 정상화 방안은 취업이 보장되는 업체에서만 현장실습을 시행하고 아르바이트형이나 간접고용형태 산업체 파견을 절대 금지하도록 하고 있으나 전담교사와 학생들에 대한 인터뷰 과정에서 아르바이트로 현장실습을 받거나 취업과는 무관하게 일을 하고 있는 사례를 발견하였다. 이와 함께 용역회사의 경우도 조건이 맞는다면 내보낸다는 응답을 들을 수 있었다.

<표 V-9> 현장실습 파견 기준에 대한 정상화 방안

<p>고등학교 현장실습 운영 정상화 방안(2006)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 파견대상 <ul style="list-style-type: none"> - 졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우에 한함. 따라서, 현장실습을 수습기간에 해당하는 것으로 봄(※ 간접고용형태 산업체 파견 현장실습 절대 금지) ○ 현장실습시기 <ul style="list-style-type: none"> - 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3이상을 이수한 경우에만 가능 ○ 파견절차 등 <ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련법 제8조(현장실습산업체의 선정 등) 제9조 (현장실습계획 등), 동법시행령 및 각급학교현장실습운영에 관한규칙 반드시 준수 ▪ 파견기업선정에 신중: 기준 준수, 사전시찰·방문
--

파견 대상 산업체 선정과 관련 문제의 소지가 있는 경우는 학생이 스스로 추천하는 경우였다. 학교에서는 대개 친인척이나 부모가 운영하는 업체의 파견을 학생이 요구했을 때 허용하고 있는데 이런 경우 위장실습의 가능성이 발견되었다. 실제로 이번 조사에서 한 담당교사의 추천으로 인터뷰를 진행한 한 학생의 경우 친척이 운영하는 업체에서 일하는 것으로 학교에 알리고 PC방에서 아르바이트를 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-10> 현장실습 추수지도에 대한 정상화 방안

<p>고등학교 현장실습 운영 정상화 방안(2006)</p> <p>※ 교내 '현장실습운영위원회'(가칭) 심의를 통해 산업체 현장실습 파견여부 및 대상 결정</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 현장실습계약체결 : 파견업체장과 실습생의 권리·의무, 현장실습 내용·방법·기간, 복리후생 등 ▪ 사전교육 및 추수지도 철저 : 직장예절, 안전지도, 노동관계법 등 파견 전 사전교육과 파견 후 방문지도 및 상담
--

추수지도 역시 철저하게 진행되지 않았는데 현장실습 실시시기가 학기 중이 아닌 겨울방학 기간 중에 이루어지면서 추수지도가 약화될 가능성이 높아졌다는 점과 추수지도에 대해 현장실습업체가 잘 협조해 주지 않는다는 점을 확인하였다. 이는 현장실습이 직업교육훈련으로 진행되기 보다는 실제 업무에 투입되는 형식으로 이루어지기 때문에 발생한 것으로 보인다.

현장실습에 대한 평가는 정상화 방안이후 호전되기보다 더 부실해 질 가능성을 발견하였다. 정상화 방안이후 현장실습이 졸업 직전에 이루어지고 성적에 반영되지 않기 때문에 구속력이 없고 평가회 등을 개최하지 않기 때문에 학교에서의 관리가 사실상 힘들다는 이유에서였다.

이어서 현장실습생들의 학습권과 관련하여 실습기간의 문제를 살펴보고자 한다. 실습기간과 관련 이번 조사에서 법령 및 시행령, 지침보다 장기간에 걸쳐 현장실습을 운영하는 경우는 발견되지 않았다. 그러나 예외 학교 중 2+1공고 상당수는 장기간에 걸쳐 현장실습이 진행되면서 여러 가지 문제가 발생하고 있음을 알 수 있었다.

전공과 무관한 업무 수행의 문제는 정상화 방안 이전과 다를 바 없이 여전히 지속되고 있음을 이번 면접조사를 통해 확인할 수 있었다. 학습권과 관련하여 현장실습업체에서 직업교육훈련 프로그램을 제공하는 경우는 HJ공사를 제외하고 발견되지 않았다. 현장실습업체에서 직업교육훈련이 진행되지 않고 현행대로 실무에 바로 투

입되는 형식으로 계속 진행된다면 교육과정의 일부로 현장실습을 진행할 근거를 찾기 어렵다고 할 수 있다. 이와 함께 순환실습의 기회를 제공하는 사례 역시 HJ공사의 경우에서만 발견되었다. 이러한 결과는 현장실습 표준협약서에 나와 있는 사업주의 의무를 지키는 산업체가 거의 없음을 의미한다.

<표 V-11> 현장실습 사업주 의무에 대한 법령 및 규칙

<p>노동부 고시 현장실습 표준협약서</p> <p>제4조(사업주의 의무)“갑”은 현장실습이 내실 있게 실시될 수 있도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.</p> <p>① “을”의 전공과 희망을 고려하여 현장실습 부서에 배치하고, “을”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습 기회를 제공한다.</p> <p>② 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 준비한다.</p> <p>③ 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 담당자를 배치하여 “을”의 현장실습을 성실하게 지도한다.</p>
--

<표 V-12> 현장실습 학교규정에 대한 국가인권위원회 의견

<p>13. 현장실습 준수사항</p> <p><예시안></p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> · 현장실습 중 기업체에 입힌 물적 손실에 대해서 보호자가 배상책임을 져야하고, 본인 부주의로 발생한 사고는 본인이 책임지도록 규정. (실업고예시안 §30) </td> </tr> </table> <p><평가></p> <ul style="list-style-type: none"> - 위 규정은 기업체와의 계약서 등에 규정해야 할 내용이며, <u>학교생활규정으로 적절한 것은 아니므로 삭제해야 할 것임. 학생에게 현장실습 중 물적 손해에 대한 책임규정을 강조하기 이전에 교사 및 학교당국에게 현장실습대상에 대한 철저한 정보수집·분석을 할 것과 실습 중 학생의 안전을 보장할 의무를 부과하는 것이 필요함.</u> - 실업고등학교생활규정(안)이 중·고등학교생활규정(안)과 내용이 같고, 다만 위 조항만 달리 규정한 것은 실업교육이 주변부로 소외되어 있는 현실을 도외시하고 있는 교육정책의 방증임. <u>실업고등학교 교육현장에 알맞게 규정하여야 할 것임.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> · 현장실습 중 기업체에 입힌 물적 손실에 대해서 보호자가 배상책임을 져야하고, 본인 부주의로 발생한 사고는 본인이 책임지도록 규정. (실업고예시안 §30)
<ul style="list-style-type: none"> · 현장실습 중 기업체에 입힌 물적 손실에 대해서 보호자가 배상책임을 져야하고, 본인 부주의로 발생한 사고는 본인이 책임지도록 규정. (실업고예시안 §30) 	

출처: 교육부 학교생활규정(안)에 대한 국가인권위원회의 의견(2002. 9. 9)

마지막으로 건강권과 관련하여 장시간의 근로문제는 여전히 개선되지 않은 것으로 나타났다. 연소자 근로기준법 상의 근로시간보다 대부분 길게 현장실습이 진행되

이와 함께 현장실습과 관련 동의 및 서약서 상의 문제는 국가인권위원회에서 2002년 학교규정(안)에 대한 의견을 통해 제시한 바 있으나 각급 학교에서 여전히 개선되지 않고 있는 것으로 나타났다. 교육인적자원부는 각 학교에 배부한 현장실습 매뉴얼(2006)에서 사·도 지침에 따른 현장실습 동의 및 서약서를 변경한 바 있으나 면접조사 결과 대부분의 학교에서 이 지침에 따라 동의 및 서약서를 변경하지 않고 있는 것으로 나타났다.

2. 실업계 현장실습 정상화를 위한 과제

여기에서는 실업계 현장실습 정상화를 위한 과제를 제시하고 구체적으로 교육인적자원부의 2006년 현장실습 정상화 방안에 대한 제언을 하고자 한다.

1) 현장실습 정상화를 위한 과제

현장실습 정상화를 위한 가장 핵심적인 과제는 학생·학교·기업에서 현장실습을 경제적 목적으로 바라보지 않고 교육과정의 일환으로 인식하는 것이라고 할 수 있다. 이번 조사 결과 학생들은 현장실습을 여전히 아르바이트와 같이 취업의 일환으로 인식하고 있으며 교사들도 조기취업으로 사고하고 경향이 강하였다. 기업체의 경우도 실습생에게 교육프로그램을 제공하지 않고 바로 업무에 투입하고 있는 것으로 나타나 저임금 노동력으로 사고하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 상황에서 현장실습이 정상화되기를 기대하기 어렵다. 특히 기업체의 인식을 바꾸는 노력이 필요한데 이를 위해서는 현장실습 참여 기업에 대한 다양한 인센티브를 제공하는 노력이 필요할 것이다. 예를 들어 현장실습생을 받는 기업에 대해 금융·세제상의 혜택을 주거나 실습비를 지원하는 방안 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

두 번째로 현장실습을 정상화하기 위해서는 현장실습 운영을 학교 차원에서 지방자치단체, 교육청, 지방노동관서, 상공회의소, 중소기업청 등 관련 단체들이 참여하는 형태로 바뀌는 것이 필요하다. 이미 직업교육훈련촉진법에는 학교·기업·학부모·지역사회를 포괄하는 형식의 직업교육훈련협의회를 제안하고 있다. 이와 관련 교육인적자원부의 2000년 실업고 육성대책이나 2001년 실업교육 육성방안에서는 학교와 산업체간 중계역할을 전담하는 기관으로 대한상공회의소를 제안한 바 있으며 직업교육훈련협의회 구성과 운영을 강조하고 있다. 그러나 직업교육훈련협의회가 운영

중인 곳은 2006년 현재 16개 시도 중 경기도, 강원도, 부산 등 3곳에 불과하며 학교와 기업간의 중계역할을 대한상공회의소가 여전히 담당하고 있지 않다. 이와 관련, 앞서 살펴본 일본의 경우 인턴십 참여기업의 발굴이 순조롭게 이루어질 수 있었던 것은 지역사회와 기업(상공회의소)간의 연계가 원활하게 이루어졌기 때문이라는 점을 상기할 필요가 있다. 산학연계와 관련, 직업교육체계 혁신방안에서 제안한 「산업체-실업계고-전문대학(대학)간 협약학과」 운영 사업은 학교뿐만 아니라 현장실습과 관련된 다양한 주체간의 협력을 통해 이루어지고 있다는 점에서 새로운 대안으로 고려해 볼 수 있을 것이다.

한편, 교육인적자원부의 2006년 정상화 방안에는 전국 47개 지방노동관서에 실업계고 취업 지원 전담센터의 설치를 2006년 하반기에 추진할 것이라고 밝히고 있는데 2006년 12월 현재 지방노동관서 및 종합고용지원센터 등에 실업계고 취업지원 전담 센터가 설치된 곳은 한 곳도 없는 형편이다. 동시에 현재 동 기관에 실업계고 학생 담당자가 지정되어 있는 곳도 광주 종합고용지원센터 한 곳뿐이어서 정상화 방안의 후속조치가 전혀 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

세 번째로 현행과 같이 조기취업 형식으로 현장실습이 이루어진다면 교육권 확보를 위한 접근보다는 노동권 보장을 위한 정책적 노력이 필요할 것이다. 이와 관련 미국의 산학협동교육(Cooperative Education)의 경우 프로그램에 참여하는 학생들이 임금에 관한 부당한 처우나 육체적인 학대를 받는 것을 방지하기 위해서 미성년자 노동법, 미성년자들에게 법적으로 허용되는 노동시간, 최저임금법, 공정임금법, 실업수당 등 여러 가지 법적인 장치들을 마련하고 있다. 이와 마찬가지로 연소자 근로기준법에 대한 적용을 통해 과도한 근무시간, 최저임금보다 낮은 수당, 휴일 및 야간근로 등이 발생하지 않도록 현장실습생 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화하는 노력이 진행되어야 할 것이다.

2) 현장실습 정상화 방안에 대한 제언

교육인적자원부의 2006년 정상화 방안에서는 관련 법령 및 지침과 관련하여 실업계고 학생들의 현장실습을 의무화한 직업교육훈련촉진법을 개정하여 현장실습을 탄력적으로 운영하도록 하며 동법 시행령 제4조 별표에 규정된 현장실습 이수기간을 단축하는 것을 향후 추진계획으로 제시하고 있다. 이러한 조치는 실제로 단위 학교에서 산업체 파견 형식의 현장실습을 교내활동이나 직업체험학습 등으로 대체

하고 있고 기존에 단위학교에서 무리하게 현장실습을 운영하여 나타나는 문제점을 개선할 수 있다는 점에서 필요한 조치로 보인다.

이와 함께 몇 가지 측면에서 관련 법령이나 지침의 제정 및 개정 작업이 이루어져야 할 것으로 보인다. 첫 째, 산업체에서 현장실습을 진행할 경우 제도 취지에 걸맞게 교육프로그램을 제공해야 한다는 점을 명기할 필요가 있다. 최근 실시되고 있는 협약학과사업 등 산학연계사업의 경우에도 면접조사 결과 학교에서는 학교 업무에 대한 직무분석을 통해 방과 후에 교육을 시키고 있는데 비해서 현장 파견 후 기업에서는 교육을 실시하지 않고 실무에 바로 학생들을 투입하고 있음을 알 수 있었다. 만약 이처럼 현장에서 교육프로그램이 운영되지 않는다면 예외조항으로 학기 중에 학생을 현장에 파견할 수 있도록 조치할 필요는 없어 보인다. 관련 법령과 지침 등을 개정하여 산업체에서 학기 중에 현장실습을 실시할 경우 교육프로그램을 기업에서 제공하는 노력을 기울일 수 있도록 조치해야 할 것이다.

이와 함께 현장실습과 관련된 법령 및 지침에는 현장실습이 직업교육훈련의 일환이며 교육의 과정을 명확하게 규정하고 있지 않다. 이들 관련 법령이나 지침에 명확하게 규정하는 작업이 필요한데, 예를 들어 교육인적자원부의 각급학교현장실습운영에관한규칙에 ‘현장실습의 목적’을 신설할 수 있을 것이다. 이번 면접조사 결과, 학생은 물론 교사 역시 현장실습을 교육과정의 일환으로 보지 않고 조기취업으로 이해하는 경향이 발견되었다. 현장실습이 조기취업이라면 이를 교육과정의 일환으로 진행되는 직업교육훈련으로 볼 수 없으며 재학 중에 실습을 나가야 할 근거나 이유가 없어지게 된다.

한편, 시도별 현장실습 지침 내용 중 서약 및 동의서 부분 중에서 학생들의 물적 손해와 사고에 대한 책임규정을 강조하는 부분은 국가인권위원회의 의견과 관련하여 삭제되어야 할 것이다. 국가인권위원회는 학교규정(안)에 대한 의견에서 학생들의 책임을 강조하기 이전에 교사 및 학교당국에게 현장실습대상에 대한 철저한 정보수집·분석을 해야 하며 실습 중 학생의 안전을 보장할 의무를 부과하는 것이 더 필요하다고 지적하고 있다.

현장실습 정상화 방안은 산업체 파견 현장실습의 예외사항으로 협약학과 사업 등 산학협력사업을 실시하거나 수산해양계열의 해기사 면허취득 관련학과, 2+1공고 등을 제시하고 있다. 이는 정상화방안이 긴급하게 내려진 수습조치인데 따른 불가피한 규정으로 보여지며 2+1공고의 S 공장의 사례에서처럼 예외 범위의 규정에 대한 취약점을 악용할 소지가 있으며 산업체 파견 현장실습의 원칙과 예외규정에

대한 재검토가 이루어져야 할 것이다.

현장실습 파견 원칙과 관련하여 정상화방안은 파견대상(취업 보장), 실습시기(3학년 2학기 교육과정 2/3이상을 이수한 경우에만 가능), 파견절차 등(파견기업 선정에 신중: 기준 준수, 사전시찰·방문, 현장실습계약체결, 사전교육 및 추수지도 철저) 등을 제시하고 있다.

먼저 파견대상은 취업이 보장된 경우로 제한하고 있는데 HJ공사에서처럼 자체 평가를 통해 취업이 이루어질 수 있으므로 취업 보장의 의미를 명확히 할 필요가 있을 것으로 보인다. 파견대상 규정에서 교육과정으로 현장실습을 바라본다면 취업 보장 여부보다 현장에서 직업교육훈련이 진행되는지 여부가 더 중요하다고 볼 수 있기 때문에 파견업체서 직업교육훈련을 제공하는 경우에 한하거나 이를 협약체결 시에 적극 반영토록 하는 조치를 포함할 필요가 있다.

실습시기의 문제는 현장실습 파행 운영에 따른 불가피한 조치로 판단된다. 현행 대로 조기취업의 형식으로 현장실습이 진행된다면 실습시기를 앞당겨야 할 아무런 이유도 없을 것이다. 다만, 파견업체에서 교육이 진행되는 경우에 한해 실습시기에 예외를 두는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 파견절차 등은 관련법을 준수토록 되어 있으나 면접조사 과정에서 대부분 지켜지고 있지 않은 것으로 나타나고 있으므로 구체화해 제시할 필요가 있다. 이와 함께 업체 선정에 있어서 학생추천의 경우 위장실습의 가능성이 있으므로 철저한 사후관리가 이루어지도록 권고할 필요가 있다. 이는 사전시찰·방문 및 추수지도 등을 단위학교에서 반드시 실시토록 한다면 어느 정도 극복될 수 있을 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

- 강중훈·김영상·정향진(1998). 직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영방안 연구. 한국 직업능력개발원
- 교육인적자원부(2003). 고등학교 현장실습 운영 개선 방안.
- 교육인적자원부(2006). 실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안.
- 교육혁신위원회(2005). 직업교육체제 혁신방안.
- 국가인권위원회(2005). 아동인권정책 기본계획수립방안.
- 교육인적자원부(2006). 협약학과 운영 매뉴얼.
- 권영성(2001). 헌법학원론, 법문사
- 김기현(2003). “학교에서 직업으로의 이행: 제도적 요인을 중심으로.” 교육사회학연구, 13(2), 65-93.
- 김상호(1995). “직업교육의 산학협동 개혁방향.” 직업교육연구, 14(1), 165-174.
- 노기호(1998). “교원의 교육권에 관한 연구”, 한양대학교 대학원 박사학위논문
- 노동부·교육인적자원부·청소년위원회·경찰청(2005). 청소년근로 보호 종합대책.
- 안선영(2006). “펜실바니아 실업계 고등학교의 현장실습교육 프로그램의 운영과 효과에 대한 연구” 미래를 여는 청소년학회 전기학술대회 자료집, p. 31-45.
- 오경흡·송철기(2005). “현장실습 교육활성화를 위한 학교기업 도입과 운영 방안.” 공학교육연구, 8(1), 60-70.
- 우연재·이창훈·김기수(2003). “산업체 담당자의 요구 분석에 터한 공업계 고등학교 현장실습 개선 방안.” 대한공업교육학회지, 30(2), 12-22.
- 이남철·오은진(2002). 실업계 고등학교 학교기업 활성화를 위한 실천방안 연구.
- 장원섭·김형만·옥준필(1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I). 한국직업능력개발원.
- 전국교직원노동조합 실업교육위원회(2003). 실업계 현장실습 실태조사.
- 정영순·석재은(2000). “청소년 고용증진을 위한 영국과 한국의 직업교육 제도의 비교.” 사회보장연구, 16(2), 109-145.
- 정지선·이병준·손유미·김덕기(1997). “직업교육훈련 기관간의 연계방안.” 이종성 외. 교육체제 개편에 따른 고등학교 직업교육 방향 설정에 관한 연구. 한국직업능력개발원
- 정철영(1997). “실업계 고등학교의 실태와 발전방향.” 직업교육연구, 6(1), 1-30.

정현승(2003). “학생의 학습권과 교육의 교육권의 관계.” *교육법학연구*, 15(2), 223-251.

중소기업청(2006). 「기업·공고 연계 맞춤형 인력양성사업」 관계규정집.

중소기업청·한국기술교육대학교(2006). *기업·공고 맞춤형 교육과정개발 기본 매뉴얼*.

청소년노동인권네트워크(2005). *실업계고 현장실습생 인권실태조사*.

청소년보호위원회(2004). *청소년 아르바이트 실태조사*.

한국청소년개발원(2006). *청소년 육성제도론*. 교육과학사

Becker, G. S(1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *NBER General Series* 80. New York.

Blau, P. and O. D. Duncan(1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.

Brinton, M. C. and Kariya, T.(1998). Institutional embeddedness in Japanese labor market." in M. C. Brinton and V. Nee (eds.) *The new institutionalism in sociology*. New York: Russell Sage Foundation. pp. 181-207.

Brinton, M. C.(2000). Social capital in the Japanese youth labor market: Labor market policy, schools, and norms." *Policy Sciences* 33: 289-306.

Goldberger, S., Kazis, R. and O'Flanagan, M.K(1994). *Learning through work: Designing and implementing quality worksite learning for high school students*. New York: Manpower Demonstration Research Corporation.

Granovetter, M.(1995[1974]). *Getting a job: A study of contacts and careers*, 2nd edition, Chicago, IL: University of Chicago Press.

Herrnstadt, I.L., Horowitz, M.A., and Sum, A.(1979). *The transition from school to work: The contribution of cooperative education programs at the secondary level*. Boston, MA: Northeastern University.

Hoerner, James L. and James B. Wehrley.(1994). *Work-based learning: The key to school-to-work transition*, McGraw-Hill.

Jencks, C., Smith, M., Acland, H., M. J. Cohen, D., Ginitis, H., Heyns, B., and Michelson, S. (1972). *Inequality: A reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York: Basic Books.

- Kerckhoff, Alan C.(1996). *Generating social stratification: Toward a new research agenda*. Boulder: Westview Press.
- Lewis, M.V., Gardner, J.A., and Seitz, P.(1983). *High school work experience and its effects*. Columbia, OH: Ohio University.
- OECD. 1995. *OECD employment outlook*.
- OECD. 2006. *OECD employment outlook*.
- Rosenbaum, J. and Takehiko Kariya(1989). "From high school to work: Market and institutional mechanisms in Japan." *American Journal of Sociology* 94(6):1334–1365.
- Rosenbaum, J.(2001). *Beyond college for all: career paths for the forgotten half*. New York: Russel Sage Foundation.
- Smith, C, L. and J.W Rojewski(1993). School-to-work transition: alternatives for educational reform. *Youth & society*, 25(2),222–250
- Stasz, C. and Brewe, D.J.(1999). *Academic skills at work: Lessons from three high school programs*. Berkeley, CA: NCRVE.
- Stern, D., Finkelstein, N., Stone III, J. R., Latting, J. and Dornsife, C.(1995). *School to work: Research on programs in the United States*. London: The Falmer Press.
- Walsh, J. and Breglio, V.J.(1976). *An assessment of school supervised work education programs. Part II: Urban cooperative education programs and followup study*. San Francisco: Olympus Research Centers.
- Wentling, R.M. and Waight, C.L.(2000). School and workplace initiatives and other factors that assist and support the successful school-to-work transition of minority youth." *Journal of Industrial Teacher Education* 37(2): 5–30.

부 록

1. 실업계 고등학교 현장실습 실태조사 교사용/
학생용 설문지
2. 현장실습 관련 법령 및 규칙
3. 고등학교 현장실습 운영 개선 방안
4. 일본 인턴십에 관한 규정(아마나시현 교육위원회,
山梨縣教育委員會)
5. 실업교육 현황 자료

실업계 고등학교 현장실습 실태조사
교사용 / 학생용 설문지



실업계 고등학교 현장실습 실태조사 (교사용)

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

한국청소년개발원은 청소년 보호 및 육성에 대한 종합적이고 체계적인 정책연구를 위하여 지난 1989년에 설립된 국무총리 산하 정부출연연구기관으로서 청소년에 관한 정책연구 및 다양한 사업을 수행하고 있습니다.

한국청소년개발원에서는 국가인권위원회로부터 연구의뢰를 받아 「실업계 고등학교 현장실습 실태조사-교육권·학습권·건강권을 중심으로」를 수행하고 있습니다. 이 연구와 관련하여 실업계 고등학교 선생님들께 현장실습 실태와 관련하여 몇 가지 질문을 드리도록 하겠습니다.

조사에서 얻어진 결과는 오직 연구의 목적을 위해서만 사용되므로 솔직하고 정확하게 응답해 주시기 바랍니다. 또한, 조사에서 얻어진 결과는 숫자로 부호화되어 컴퓨터로 처리되며, 통계법 제 13조 및 제 14조의 규정에 따라 여러분 개인의 응답에 따른 비밀은 완벽하게 보장됩니다.

감사합니다.

2006. 10.



한국청소년개발원

<<연구담당자>>

한국청소년개발원 조사·미래팀 김기현 박사
서울시 서초구 우면동 142번지(□□ 137-715)
(☎ 02-2188-8880/e-mail: kihuns@youthnet.re.kr)

면접대상자의 기본사항

1. 이름	2. 연락처	(학교) (핸드폰)
3. 학교명	4. 학교계열	(1) 공업고 (2) 상업고 (3) 농업고 (4) 가사실업고 (5) 수산·해운고 (6) 종합고(계열:)
5. 시범학교/ 2+1공업고/ 특성화고	(1) 연구시범학교 () a. 직업모형평가모형개발 b. 산학연계 시범운영 c. 학교기업 시범운영 d. 직업과정 시범운영 e. 통합형고 시범운영 (2) 2+1 공업고 () (3) 특성화고()	

실업계 고등학교 현장실습 실태조사 면접조사지(교사용)

교육인적자원부에서는 최근 「실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화방안」(2006. 5. 4)을 발표하였습니다. 이에 따라 많은 실업계 고등학교에서는 이전과는 다른 형태로 현장실습을 운영하고 있는 것으로 알고 있습니다. 선생님 학교에서 현장실습이 어떻게 운영되고 있는지, 이번에 교육인적자원부의 정상화방안에 대해서는 어떻게 생각하고 있는지 몇 가지 질문을 드리도록 하겠습니다.

※ 면접원은 가급적 면접조사 진행 전에 해당 학교의 2005년 현장실습운영계획서와 2006년 현장실습운영계획서를 받거나 면접 후 해당 서류를 받도록 합니다. 해당 서류를 사전에 입수한 경우 상당수 질문들은 재확인 형태로 이루어지게 됩니다.

문 1. 올해 귀교의 현장실습 운영은 어떤 형태로 이루어지고 있습니까? 산업체 파견 현장실습 위주로 진행되고 있습니까? 아니면 교내활동이나 현장실습활동 위주로 진행되고 있습니까? 혹은 산업체 파견 현장실습과 교내활동, 현장체험 활동을 병행해서 운영하고 있습니까?

(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

(산업체 파견 현장실습이 운영 중인 경우[협약학과 사업 등 산학협력사업에서 산업체 파견 형식을 취한 경우 포함], 전혀 진행되지 않는 경우는 문 13으로 이동)

문 2 현장실습 이수 교과목은 전문교과에 부가하여 운영하고 있습니까? 독립교과로 운영하고 있습니까?

(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 2-1 현장실습 이수 학년과 시기는 어떻게 됩니까? 교육과정상 현장실습 단위 수는 교내활동 등으로 이수하고, 산업체 파견 현장 실습(조기 취업 형식)은 실습대로 진행하고 있습니까?

문 2-2 현장실습 이수 단위를 초과하여 산업체 현장에 파견하는 경우 보통교과 이수는 어떻게 하고 있으며, 정기고사는 어떻게 처리하는지요?

문 2-3 현장실습을 취업희망자와 진학희망자를 구분하여 각각 구분하여 운영하고 있는지요, 아니면 구분하지 않는지요? 구분하여 운영한다면 어떻게 운영하고 있는 지요?(이수 단위수, 시기 등)

문 3 현장실습 운영과 관련하여 운영계획 수립, 파견 업체 선정 및 파견 대상자 결정 등과 관련하여 '현장실습 운영 위원회' 혹은 '현장실습 심의위원회' 등과 같이 학교 내에 현장실습을 전담하는 조직이 있습니까? 있다면 현장실습 전담 조직은 어떻게 구성되어 있고 어떻게 운영되며 어떤 역할을 담당하고 있습니까?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 4 현장실습 운영과 관련하여 전담교사제가 운영 중에 있습니까? 아니면 취업담당교사가 전담교사 역할을 합니까? 담임 선생님이 개별적으로 현장실습 업무를 진행하고 있습니까? 전담교사가 있다면 어떤 기준으로 선정하고 전담교사의 역할은 무엇입니까? 전담교사와 일반 교과 선생님의 차이는 무엇입니까? (타 업무의 경감 조치나 산업체 방문 시 출장·지도비 등을 지급받거나 관련 연수에 우선 배정 등)
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 4 - 1 미국에서 현장실습 전담교사의 경우 수업 등 기타 업무를 많이 경감하여 운영하는 경우가 있습니다. 이처럼 전담교사 운영을 도입하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까? (어렵다고 본다면 제약요인이 무엇인지 질문)

문 5 파견 대상 기업체 선정과 관련하여 질문을 드리겠습니다.

문 5 - 1 실습업체는 어떤 방법으로 확보하고 있습니까? 기업체나 용역업체로부터 직접 의뢰가 들어오나요? 아니면 교사가 직접 산업체를 방문하여 확보하고 있나요? 아니면 학생 스스로 업체를 선택하는 경우도 있습니까? 혹은 병행해서 운영합니까? 용역회사나 아웃소싱, 파견업체 등 간접고용 업체에 현장실습의뢰는 어느 정도입니까?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 5 - 2 교육인적자원부의 현장실습 정상화방안(2006. 5. 4)에 따르면, 노동부와 적극 협력하여 전국 47개 지방노동관서에 현장실습업체 추천 및 취업·일자리 정보 등을 제공하는 '실업계고 취업 지원 전담센터' 설치 추진을 하반기에 진행한다고 되어있습니다. 현재까지 지방노동관서로부터 추천이나 일자리 제공 등을 받은 적이 있습니까? 아니면 추진되고 있는 내용에 대해서 알고 계신 것이 있습니까?

문 5 - 3 실습업체의 추천과 선정을 학교가 아닌 **교육청이나 지역 내 지자체, 기업, 지역 내 학교, 지방노동관서(혹은 고용안정센터) 등으로 구성된 운영위원회 등 지역차원의 전담조직**에서 운영하는 방안에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 6 학생의 산업체 파견 기준은 무엇입니까? 기업체의 요구 조건을 중시합니까? 아니면 학생의 희망을 중시합니까? 요구조건이나 학생 의사 보다는 학생의 전공분야와 일치하는지 여부를 중시합니까? 용역회사나 아웃소싱, 파견업체 등 간접고용업체에 현장실습을 내 보냅니까?
(※ 현장실습 파견 순위부 등을 입수한 경우에는 내용 확인)

문 7 현장실습 파견은 언제부터 이루어집니까(이루어졌습니까)?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

실습 실시일시: _____ 월 _____ 일

실습 운영일수: _____ 시간 혹은 _____ 개월

문 8 현장실습 사전교육과 학교 출석, 협약서, 서약서, 사전통지와 관련된 질문입니다.

문 8-1 현장실습 파견 전에 노동인권교육, 산업안전교육 등 사전교육을 실시하고 있습니까? 실시하고 있다면 그 내용은 무엇입니까?

문 8-2 현장실습 기간 중 월 1회 이상 학교에 출석하여 교사의 지도를 받고 있는지요?

문 8-3 노동부장관이 고시한 현장실습표준협약서를 작성하고 학교, 기업체, 학생이 1부씩 보관하고 있는지요? 그리고 학생과 학부모로부터 서약서를 받고 있는지요? 서약서를 받고 있다면 주요 내용은 무엇입니까?

문 8-4 그리고 현장실습 전에 실습 학생들에게 회사에 관한 충분한 정보(근무시간, 급여, 근무여건 등)에 대해 충분한 통지를 하고 있는지요?

문 9 현장실습 기간 동안 실습현장의 추수지도는 누가 몇 번 정도 나가십니까(나가셨습니까)? 나가지 않는다면 그 이유는 무엇입니까? 나간다면 추수지도내용은 무엇입니까? 순회 지도 시 경비 지원이 이루어지고 있습니까? 학교예산에 추수지도비는 확보되어 있으며, 제대로 지급이 되고 있는지요? 추수 지도를 나갔을 때 실습 중인 학생을 만나지 못한 경우가 있습니까(있었습니까)? 있었다면 그 이유는 무엇입니까(무엇이었습니까)?

(추수지도를 나가지 않는 경우)

추수지도를 나가지 않는 이유:

(추수지도를 나가는 경우)

추수지도 나가는 분:

추수지도 횟수:

추수지도 시 경비(추수지도비) 지원: (명목) (금액) /없다

추수지도 내용:

추수지도 시 학생을 못 만난 이유(있을 경우만)

문 10 현장실습을 중도에 그만두고 온 학생들에 대한 질문입니다.

문 10-1 작년이나 올해 현장실습 업체에 보냈던 학생 중 중도에 그만둔 학생들이 있었습니까? 어떤 이유들로 중도에 그만두게 되었습니까?

문 10-2 (중도 탈락 학생이 있었던 경우만) 중도에 그만두고 복귀한 학생들에게 어떤 교육이 진행되었습니까? 특별한 조치를 취하지 못했던 사례도 있었습니까? 있었다면 그 이유는 무엇이었습니까?

문 11 현장실습 후 평가는 어떤 식을 진행이 됩니까? 평가의 내용은 무엇입니까? 산업체 담당자 및 현장 교원, 학생 등과 함께 평가회를 실시하고 있습니까?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 12 현장실습에 대한 성적처리는 어떻게 이루어지며 현장실습 이수 내용에 대한 학교생활기록부의 기록 사항은 무엇입니까?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)
(성적처리)

(학교생활기록부 기재 사항)

문 13 산업체 파견 현장실습 외 교내활동(창업동아리 활동, 전문가 초빙강연, 학교기업, 협약학과사업 등), 현장체험학습(산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등)에 대해서 질문을 드리도록 하겠습니다.

문 13-1 교내활동 및 현장체험학습의 교과(보통교과, 전문교과, 특별활동, 재량활동) 및 이수 학년, 이수단위는 어떻게 됩니까?
(※ 현장실습 운영계획서 등 문서를 사전에 받거나 현장에서 입수한 경우에는 내용 확인)

문 13-2 교내에서 수행된(수행될) 교육활동의 내용은 무엇입니까?
(예: ○○○업체 전문가 초빙강연)

(교내활동이 학교기업인 경우만)

학교기업명:

학교기업에 참여하는 학생 수:

학교기업에 참여하는 학생의 선발기준:

학교기업에 대한 교육청 등의 지원액:

참여 학생의 근무시간, 근무조건, 수당 지급액:

참여 학생의 일반적인 진로:

졸업생이 학교기업에 참여하는지 여부:

문 13-3 현장체험학습의 내용은 무엇입니까?
(예: ○○○ 산업체 견학)

문 13-4 교내활동 및 현장체험학습이 산업체 파견 현장실습과 비교해 어떤 장점과 단점이 있다고 생각하십니까?

문 14 교육인적자원부의 현장실습 정상화방안(2006. 5. 4)에 대해서 질문을 드리도록 하겠습니다.

문 14-1 산업체 파견 현장실습의 대상을 취업이 보장된 경우로 제한한 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 14-2 산업체 파견 현장실습의 실시를 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3 이상을 이수한 경우로 제한한 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 14-3 이번 조치로 인해 학교 내에서 현장실습 운영과 관련 곤란을 겪은 부분이 있었습니까? 있었다면 그 내용은 무엇입니까?

문 14-4 보완사항 등 이번 조치에 대한 개인적인 의견을 말씀해 주십시오.

문 15 산업체 면담조사를 위해 귀교의 학생이 파견되어 현장실습을 하거나 실시할 예정인 기업을 추천해 주실 수 있습니까? 추천해 주신다면 다음 사항을 알려주십시오.

실습업체명:

실습업체의 규모: 대기업(300인 이상), 중소기업

주소:

담당자 성명:

전화번호:

문 16 마지막으로 현장실습과 관련하여 평소에 생각하고 계셨던 부분을 자유롭게 말씀해 주십시오. 예를 들면 현장실습이 산업계 교육과정으로 학생들에게 꼭 필요한 것인지, 앞으로 존속되고 강화되어야 하는지, 아니면 축소되거나 폐지되어야 하는 것인지 등 개인적인 의견들을 말씀해 주십시오.

♣ 장시간 면접조사에 협조해주셔서 감사드립니다 ♣

실업계 고등학교 현장실습 실태조사 면접조사지(학생용)

문 1. 올해 학생은 현장실습을 어떻게 이수하였습니까? 산업체 파견 현장실습을 나갔습니까? 아니면 교내활동이나 현장체험실습을 받았습니까? 둘 다 경험했습니까?

(산업체 파견 현장실습을 나간 경우만[협약학과 사업 등 산학협력사업에서 산업체 파견 형식을 취해 나간(나가는) 경우], 나가지 않은 경우는 문 13으로 이동)

문 2 현장실습 이수 교과목은 전문교과에 부가하여 운영하고 있습니까? 독립교과로 운영하고 있습니까?

문 2-1 현장실습 이수 학년과 시기는 어떻게 됩니까? 교육과정상 현장실습 단위 수는 교내활동 등으로 이수하고, 산업체 파견 현장 실습(조기 취업 형식)은 실습대로 진행하고 있습니까?

문 2-2 현장실습 이수 단위를 초과하여 산업체 현장에 파견하는 경우 보통교과 이수는 어떻게 하고 있으며, 현장실습 중에 학교시험은 어떻게 보았습니까?

문 2-3 현장실습을 취업희망자와 진학희망자를 구분하여 각각 구분하여 운영하고 있는지요, 아니면 구분하지 않는지요? 구분하여 운영한다면 어떻게 운영하고 있는 지요?(이수 단위수, 시기 등)

문 3 현장실습 운영과 관련하여 운영계획 수립, 파견 업체 선정 및 파견 대상자 결정 등과 관련하여 '현장실습 운영 위원회' 혹은 '현장실습 심의위원회' 등과 같이 학교 내에 현장실습을 전담하는 조직이 있습니까? 있다면 전담조직이 실질적으로 운영되고 있다고 보십니까?

문 4 현장실습 운영과 관련하여 전담교사제가 학교에서 운영 중에 있습니까? 아니면 취업담당교사가 전담교사 역할을 합니까? 담임 선생님이 개별적으로 현장실습 업무를 진행하고 있습니까? 담임 선생님 혹은 전담교사 선생님의 역할은 무엇이고 어떤 도움을 받았습니까?

문 5 학교에서 어떤 방법으로 실습업체를 선정하고 있는지 알고 있습니까? 알고 있다면 선정방법에 대해서 알고 있는 것을 말씀해 주세요.

문 6 학교에서 학생의 산업체 파견 기준은 무엇입니까? 기업의 요구 조건을 중시합니까? 아니면 학생의 희망을 중시합니까? 요구조건이나 학생 의사 보다는 학생의 전공분야와 일치하는지 여부를 중시합니까? 용역회사나 아웃소싱, 파견업체 등 간접고용 업체에 현장실습을 내 보냅니까?

문 7 현장실습 파견은 언제부터 이루어 졌습니까?

실습 실시일시: _____ 월 _____ 일

실습 운영일수: _____ 시간 혹은 _____ 개월

문 8 현장실습 사전교육과 학교 출석 관련 질문입니다.

문 8-1 현장실습 파견 전에 노동인권교육, 산업안전교육 등 사전교육을 받았습니까? 받았다면 그 내용은 무엇입니까?

문 8-2 현장실습 기간 중 월 1회 이상 학교에 출석하여 교사의 지도를 받고 있는지요?

문 9 현장실습 기간 동안 학교 선생님의 추수지도는 누가 몇 번 정도 나왔습니까? 아니면 나올 예정입니까? 못 만난 경우도 있었습니까? 있었다면 그 이유는 무엇입니까? 추수지도가 도움이 되었습니까?

(추수지도를 나오지 않은 경우)

추수지도를 나가지 않은 이유(아는 경우만):

(추수지도를 나온 경우)

추수지도 나오신 분:

추수지도 횟수:

추수지도 내용:

추수지도 시 못 만난 이유(있을 경우만)

추수지도 시 도움을 받은 부분(혹은 불만족스러운 부분)

문 10 현장실습업체와 업무 내용 등에 대해서 질문을 하겠습니다.

문 10-1 현장실습업체의 이름은 무엇이고 근무지는 어디입니까?

문 10-2 현장실습업체의 종업원은 대략 몇 명 정도나 됩니까?

문 10-3 현장실습업체로부터 받고 있는 수당은 얼마였습니까?

월평균(8시간) 기준: 원, 혹은 한 시간 당: 원

문 10-4 하루에 평균 근로시간은 어느 정도였습니까? 7시간 이상이라면 사전에 근로시간에 대해 동의를 구한 적이 있습니까? 잔업, 연장근무나 야근, 특근 등을 한 적이 있습니까?

문 10-5 하던 업무는 무엇입니까? 업무를 수행하던 중에 다친 경험이 있었습니까? 주변에 일을 하다가 다친 사람을 본 적이 있습니까? 하던 일이 다치는 일이 발생할 수 있는 일이었습니까? 주로 어떤 사고가 발생할 수 있습니까?

문 10-6 업무 중 안전에 대한 교육을 받은 적이 있었습니까? 안전사고에 대해 현장실습업체는 어떤 조치를 취하고 있었습니까?

문 10-7 하던 업무는 학교에서 배운 전공과 관련이 있는 일이었습니까?

문 10-8 회사에서는 전공과 희망을 고려하여 현장실습 부서를 배치하고 폭넓은 현장 경험을 쌓을 수 있도록 순환실습 기회를 제공하고 있습니까?

문 10-9 현장실습 기간 중 기계, 공구 기타 장비를 파손하거나 분실한 경우가 있습니까? 이 경우 어떻게 처리 하였는지요?

문 10-8 직원으로부터 인권침해(기합, 욕설, 구타, 성희롱 등)를 당한 적이 있습니까? 당한 적이 있다면 구체적으로 어떤 것이었습니까? 당한 적은 없지만 현장에서 인권침해 사례를 본적이 있습니까?

문 10-9 일을 시작하기 전에 표준협약서를 체결했습니까? 학생이 1부 보관하고 있는지요? 표준협약서의 내용을 알고 있습니까? 표준협약서의 체결은 어떻게 이루어 졌는지 알고 계십니까? 그리고 현장실습 전에 근로조건에 대해 충분한 통지를 받았는지요?

문 10-10 학교에 서약서를 제출 하였는지요? 서약서를 제출하였다면 주요 내용은 무엇입니까?

문 10-11 귀교 학생 중에 대학 진학 희망자인데 졸업할 때까지 학비 등을 벌기 위해 기업체로 현장실습을 나온 학생은 없는지요? 다른 학교 학생 중에는 있습니까?

문 10-12 회사에서 업무를 수행하면서 가장 어려운 것은 무엇입니까?

문 11 현장실습을 중도에 그만두고 온 학생들만 응답해 주십시오.

문 11-1 현장실습을 중도에 그만두었다면 그 이유는 무엇입니까?

문 11-2 중도에 그만둔 후 무슨 일을 하셨습니까? 학교에 복귀하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까? 학교에 복귀하셨다면 복귀 후 어떤 교육을 받았습니까? 학교에서 아무런 조치를 받지 못했다면 그 이유는 무엇이었습니까?

문 12 현장실습에 대한 성적처리는 어떻게 이루어지며 현장실습 이수 내용에 대한 학교생활기록부의 기록 사항은 무엇입니까?

(성적처리)

(학교생활기록부 기재 사항)

문 13 산업체 파견 현장실습 외 교내활동(창업동아리 활동, 전문가 초빙강연, 학교기업, 협약학과사업 등), 현장체험학습(산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등)에 대해서 질문을 드리도록 하겠습니다.

문 13-1 교내활동 및 현장체험학습의 교과(보통교과, 전문교과, 특별활동, 재량활동) 및 이수 학년, 이수단위는 어떻게 됩니까?

문 13-2 교내에서 수행된(수행될) 교육활동의 내용은 무엇입니까?
(예: ○○○업체 전문가 초빙강연)

(교내활동이 학교기업인 경우만)

학교기업명:

학교기업에 참여하는 학생 수:

학교기업에 참여하는 학생의 선발기준:

학교기업에 대한 교육청 등의 지원액:

참여 학생의 근무시간, 근무조건, 수당 지급액:

참여 학생의 일반적인 진로:

졸업생이 학교기업에 참여하는지 여부:

문 13-3 현장체험학습의 내용은 무엇입니까?
(예: ○○○ 산업체 견학)

문 13-4 교내활동 및 현장체험학습이 산업체 파견 현장실습과 비교해 어떤 장점과 단점이 있다고 생각하십니까?

문 14 마지막으로 교육인적자원부의 현장실습 정상화방안(2006. 5. 4)에 대해서 질문을 드리도록 하겠습니다.

문 14-1 산업체 파견 현장실습의 대상을 취업이 보장된 경우로 제한한 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 14-2 산업체 파견 현장실습의 실시를 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3 이상을 이수한 경우로 제한한 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

문 14-3 이번 조치로 인해 학생이 곤란을 겪은 부분이 있었습니까? 있었다면 그 내용은 무엇입니까?

문 15 기타 현장실습 경험으로부터 하고 싶은 이야기가 있으면 해주십시오.

♣ 장시간 면접조사에 협조해주셔서 감사드립니다 ♣

1) 직업교육훈련촉진법 [일부개정 2003.5.27 법률 제6878호]

第1章 總 則

第1條(目的) 이 법은 職業教育訓練을 촉진하는데 필요한 사항을 정하여 모든 國民에게 素質과 適性에 맞는 다양한 職業教育訓練의 기회를 제공하고 職業教育訓練의 효율성과 質을 높임으로써 國民生活 수준의 향상과 國家經濟의 발전에 이바지함을 目的으로 한다.

第2條(定義) 이 법에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다. <개정 1997.12. 24>

1. “職業教育訓練”이라 함은 産業教育振興法 및 勤勞者職業訓練促進法 기타 다른 法令에 의하여 學生 및 勤勞者등에게 就業 또는 職務遂行에 필요한 知識·技術 및 態度를 習得·향상시키기 위하여 실시하는 職業教育 및 訓練(職業能力開發訓練을 포함한다)을 말한다.
2. “職業教育訓練機關”이라 함은 職業教育訓練을 실시하는 機關 또는 施設을 말한다.
3. “職業教育訓練生”이라 함은 職業教育訓練을 받고 있는 者 또는 받고자 하는 者를 말한다.
4. “職業教育訓練敎員”이라 함은 職業教育訓練機關에서 職業教育訓練生을 指導하는 者를 말한다.
5. “産學協同”이라 함은 職業教育訓練機關과 産業體(産業體團體 및 研究機關을 포함한다. 이하 같다)가 産業人力의 養成과 産業技術의 開發을 위하여 다음 各目的의 사항에 관하여 서로 協力하는 活動을 말한다.
 - 가. 人力·施設·設備과 職業教育訓練情報의 共同活用 및 協同研究
 - 나. 特約에 의한 學科 또는 職業教育訓練課程의 設置
 - 다. 職業教育訓練의 委託實施
6. “遠隔職業教育訓練”이라 함은 隔地間 情報通信媒體를 이용하여 실시되는 職業教育訓練을 말한다.

第3條(國家등의 責務) 國家 및 地方自治團體는 다음 各號의 사항에 대한 行政·財政상의 支援施策을 강구하여야 한다.

1. 職業教育訓練機關의 施設·設備의 확충 및 實驗·實習의 실시

2. 經濟的·時間的 여유가 부족한 者에 대한 職業教育訓練의 실시
3. 職業教育訓練敎員의 養成 및 資質向上을 위한 研修
4. 法人으로 轉換한 職業教育訓練機關
5. 産業體가 실시하는 現場實習
6. 産學協同의 실시
7. 遠隔職業教育訓練體制의 構築
8. 職業教育訓練生의 受講料등 職業教育訓練 費用負擔

第2章 職業教育訓練의 촉진

第4條(職業教育訓練基本計劃의 수립·施行) ①國家는 職業教育訓練을 효율적으로 추진하기 위하여 職業教育訓練基本計劃(이하 “基本計劃”이라 한다)을 수립·施行하여야 한다.

②第1項의 基本計劃에는 다음 各號의 사항이 포함되어야 한다.

1. 職業教育訓練機關의 設置·운영 및 그 施設·設備의 확보·개선
2. 職業教育訓練敎員의 養成 및 研修
3. 職業教育訓練生의 進路指導
4. 職業教育訓練機關의 連繫運營
5. 職業教育訓練機關의 評價
6. 職業教育訓練課程 및 職業教育訓練資料의 開發·普及
7. 女性에 대한 職業教育訓練
8. 職業教育訓練에 관한 國際協力
9. 기타 職業教育訓練에 관한 주요 사항

③關係中央行政機關 및 地方自治團體는 第1項의 規定에 의한 基本計劃에 따라 細部實踐計劃을 수립·施行하여야 한다.

④第1項 및 第3項의 規定에 의한 基本計劃 및 細部實踐計劃의 樹立節次등에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第5條(職業教育訓練機關의 連繫運營) ①職業教育訓練機關은 職業教育訓練課程을 서로 連繫하여 운영하거나 人力·施設·設備와 職業教育訓練情報를 공동으로 活用할 수 있다.

②職業教育訓練機關의 長은 職業教育訓練生이 第1項의 規定에 의하여 連繫하여 운영하는 다른 職業教育訓練機關의 職業教育訓練課程을 履修한 경우에는 이를 당

해 職業教育訓練機關의 職業教育訓練課程의 전부 또는 일부를 履修한 것으로 인정할 수 있다.

③職業教育訓練機關의 長은 連繫하여 운영하는 다른 職業教育訓練機關의 職業教育訓練課程을 履修한 者가 당해 職業教育訓練機關에 入學 또는 編入學하고자 하는 경우에 이를 우선하여 選拔할 수 있다.

第6條(職業教育訓練의 委託) ①國家·地方自治團體 또는 職業教育訓練을 실시하고자 하는 者는 職業教育訓練의 효율성을 높이기 위하여 職業教育訓練機關 또는 職業教育訓練을 실시할 能力이 있는 者에게 職業教育訓練의 실시를 委託할 수 있다.

②職業教育訓練機關의 長은 그 職業教育訓練의 일부를 다른 職業教育訓練機關 또는 産業體에 委託하여 실시할 수 있다.

第7條(現場實習) 職業教育訓練生은 職業教育訓練課程의 履修중에 産業體에서 現場實習을 받아야 한다. 다만, 당해 職業教育訓練課程과 동일하거나 유사한 분야에 在職중인 者 기타 大統領令이 정하는 者의 경우에는 그러하지 아니하다.

第8條(現場實習産業體의 선정 등) ①第7條의 規定에 의한 現場實習을 실시할 産業體(이하 “現場實習産業體”라 한다)는 職業教育訓練生 또는 職業教育訓練機關의 長이 産業體의 長과 協議하여 선정한다.

②第1項의 規定에 의하여 現場實習産業體를 선정함에 있어서는 職業教育訓練生의 專攻分野, 現場實習프로그램의 적절성 등을 고려하여야 한다.

③職業教育訓練機關의 長은 第2項의 規定에 따라 現場實習産業體를 선정하기 위하여 필요한 경우에는 第18條의 規定에 의한 당해 地域 職業教育訓練協議會에 대하여 관련情報의 제공 등의 협조를 요청할 수 있다.

④職業教育訓練協議會는 第3項의 規定에 의하여 협조요청을 받은 경우에는 당해 地域産業體의 長에게 職業教育訓練에 관한 情報의 제공을 요청할 수 있다.

第9條(現場實習契約등) ①現場實習을 받을 職業教育訓練生과 現場實習産業體의 長은 사전에 現場實習契約을 체결하여야 한다. 다만, 職業教育訓練生의 보호 또는 現場實習의 內實化를 위하여 필요한 경우에는 職業教育訓練機關의 長이 現場實習契約의 체결에 참여할 수 있다.

②第1項의 規定에 의한 現場實習契約의 체결에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第10條(優先職業教育訓練對象者) 職業教育訓練機關의 長은 障碍人 및 生活保護對象者 기타 人力需給상 필요하다고 인정되는 者에 대하여 大統領令이 정하는 바에

따라 職業教育訓練을 우선적으로 받게 하여야 한다.

第11條(職業教育訓練生の 選拔) ①職業教育訓練機關의 長은 職業教育訓練生을 選拔함에 있어 다음 各號의 者를 優待하여야 한다.

1. 당해 職業教育訓練課程과 관련된 適性을 가진 者
2. 당해 職業教育訓練課程과 동일하거나 유사한 분야의 職業教育訓練課程을 履修한 者
3. 産業體 勤勞者 또는 資格關聯法令에 의한 資格所持者

②職業教育訓練機關의 長은 언제, 어디서나 職業教育訓練을 받을 수 있는 社會를 具顯할 수 있도록 職業教育訓練生을 選拔하여야 한다.

第12條(職業教育訓練課程의 編成) 職業教育訓練課程을 編成하는 者는 職業教育訓練課程이 職業教育訓練生の 다양한 요구에 부응하고, 相關분야의 産業體에 종사하는 者를 참여시키는 등의 方法을 통하여 産業體의 需要에 적합하도록 編成하여야 한다.

第13條(職業教育訓練敎員의 養成 및 研修等) ①國家 및 地方自治團體는 우수한 職業教育訓練敎員을 養成하고 職業教育訓練敎員의 能力發展을 위하여 産業體現場 研修等 다양한 研修機會를 제공하도록 노력하여야 한다.

②職業教育訓練機關의 設置·運營者는 産業體에 종사하는 者를 職業教育訓練敎員으로 적극 活用하여야 하고, 職業教育訓練敎員을 採用함에 있어서 産業體에 종사하는 者를 優待하여야 한다.

③職業教育訓練機關의 設置·運營者는 職業教育訓練敎員이 職務와 관련하여 研修를 받는 경우에 研修費用의 전부 또는 일부를 지원하거나 給與 또는 人事상의 配慮를 할 수 있다.

第14條(職業教育訓練機關의 特性化等) ①國家 및 地方自治團體는 職業教育訓練의 수준을 높이기 위하여 特性화된 職業教育訓練機關의 設備·운영을 위한 施策을 강구하여야 한다.

②國家는 職業教育訓練機關의 自律性を 擴大함으로써 職業教育訓練의 質을 높이기 위하여 國·公立 職業教育訓練機關을 法人化하기 위한 施策을 강구하여야 한다.

第15條(遠隔職業教育訓練體제의 構築) ①職業教育訓練機關의 設置·運營者는 尖端情報通信媒體를 活用한 효율적인 遠隔職業教育訓練體제의 構築에 노력하여야 한다.

②職業教育訓練機關의 設置·運營者는 멀티미디어學習資料等 各種 教育訓練媒體의 開發·活用に 노력하여야 한다.

第3章 職業教育訓練政策審議會等

第16條(職業教育訓練政策審議會의 設置) 職業教育訓練政策에 관한 다음 各號의 사항을 審議하기 위하여 國務總理소속하에 職業教育訓練政策審議會(이하 “審議會”라 한다)를 둔다.

1. 基本計劃의 수립·施行
2. 職業教育訓練과 資格制度에 관한 主要政策
3. 第3條 各號의 規定에 의한 支援施策
4. 기타 委員長이 附議한 사항

第17條(審議會의 구성) ①審議會는 委員長을 포함한 25人이내의 委員으로 구성하되, 委員長은 國務總理가 되고 委員은 다음 各號의 者가 된다.<개정 2001.1. 29>

1. 大統領令이 정하는 關係中央行政機關의 長
2. 第18條의 規定에 의한 職業教育訓練協議會의 委員長 중 國務總理가 지명하는 者 3人
3. 教育人的資源部長官·通商産業部長官 및 勞動部長官이 추천하여 國務總理가 위촉하는 職業教育訓練界·産業界·勞動界를 代表하는 者 各 3人. 이 경우 職業教育訓練界·産業界·勞動界를 代表하는 者에는 각각 女性이 포함되어야 한다.

②委員의 任期는 2年으로 하되 連任할 수 있다. 다만, 第1項第1號의 當然職委員은 그 職에 在任하는 기간으로 한다.

③審議會의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 大統領令으로 정한다.

第18條(職業教育訓練協議會의 設置) ①地方自治團體의 職業教育訓練에 관한 사항을 審議하기 위하여 特別市·廣域市 및 道에 職業教育訓練協議會(이하 “協議會”라 한다)를 두며, 市·郡·自治區에는 協議會를 둘 수 있다.

②協議會는 다음 各號의 사항을 審議한다.

1. 職業教育訓練機關의 施設·設備投資計劃의 수립
2. 職業教育訓練機關의 連繫運營
3. 職業教育訓練機關과 産業體와의 産學協同
4. 職業教育訓練機關에 대한 評價
5. 기타 당해 地域의 職業教育訓練에 관한 사항

第19條(協議會의 구성) ①協議會는 委員長을 포함한 15人이내의 委員으로 구성한다.

②協議會의 委員長은 당해 地方自治團體의 長이 되며, 委員은 당해 地域의 商工會

議所의 會長, 地方教育行政機關의 長, 地方勞動官署의 長 및 地方中小企業廳長(地方中小企業事務所長을 포함한다)과 당해 地方自治團體의 長이 위촉하는 職業教育訓練界·産業界·勞動界를 代表하는 者가 된다.

③委員의 任期는 2年으로 하되 連任할 수 있다. 다만, 當然職委員은 그 職에 在任하는 기간으로 한다.

④協議會의 구성 및 운영에 關하여 필요한 사항은 당해 地方自治團體의 條例로 定한다.

第20條(運營委員會) 職業教育訓練機關은 효율적인 職業教育訓練運營計劃의 수립·施行, 産學協同의 추진 등을 위하여 産業體 및 職業教育訓練界를 代表하는 者, 學父母, 職業教育訓練敎員, 地域社會를 代表하는 者등으로 구성되는 運營委員會를 設置·운영할 수 있다.

第4章 教育訓練機關의 評價 및 精報의 公開

第21條(職業教育訓練機關에 대한 評價) ①國家 및 地方自治團體는 職業教育訓練機關에 關한 評價를 실시하여야 한다.

②國家 및 地方自治團體는 第1項의 規定에 의한 評價業務를 政府出捐研究機關등의 設立·운영및육성에 關한法律에 의한 韓國職業能力開發院에 委託할 수 있다.<개정 1999.1.29>

③第1項의 規定에 의한 評價對象 職業教育訓練機關의 범위 및 評價方法등에 關하여 필요한 사항은 大統領令으로 定한다.

第22條(評價結果의 公開등) ①國家 및 地方自治團體는 第21條의 規定에 의하여 職業教育訓練機關을 評價한 경우에는 그 結果를 公開하여야 한다.

②國家 및 地方自治團體는 第1項의 規定에 의한 評價結果를 職業教育訓練機關에 대한 行政·財政的 지원에 반영하여야 한다.

③第1項의 規定에 의한 評價結果의 公開範圍·公開方法등에 關하여 필요한 사항은 大統領令으로 定한다.

第23條(職業教育訓練情報의 公開) ①國家·地方自治團體·韓國職業能力開發院 및 職業教育訓練機關은 職業教育訓練과 關聯된 情報를 公開하여야 한다.

②第1項의 規定에 의하여 公開하여야 할 情報의 종류·公開方法 기타 情報의 公開에 關하여 필요한 사항은 大統領令으로 定한다.

附 則 <제5316호,1997.3.27>

第1條(施行日) 이 法은 1997年 4月 1日부터 施行한다.

第2條(다른 法律의 改正) ①産業教育振興法 중 다음과 같이 改正한다.

第2條第5號를 削除한다.

第4條第1項第7號 중 "産學協同"을 削除한다.

第5條 및 第8條를 각각 削除한다.

第3章의 題目중 "및 産業教育協議會"를 削除한다.

第14條第2項을 削除하고, 同條第3項중 "大統領令으로, 第2項의 地方審議會의 組織과 운영에 관하여 필요한 사항은 당해 地方自治團體의 條例로 정한다."를 "大統領令으로 정한다."로 한다.

第15條 내지 第17條 및 第21條를 각각 削除한다.

②職業訓練基本法중 다음과 같이 改正한다.

第5條의 題目 "(職業訓練基本計劃)"을 "(職業訓練計劃)"으로 하고, 同條第1項 내지 第3項중 "基本計劃"을 각각 "計劃"으로 한다.

第9條의2第12條第1項 및 第18條의2를 각각 削除한다.

第22條第2項중 "職業訓練基本計劃"을 "職業訓練計劃"으로 한다.

③商工會議所法중 다음과 같이 改正한다.

第5條第15號를 削除한다.

附 則 (근로자직업훈련촉진법) <제5474호,1997.12.24>

第1條(施行日) 이 法은 1999年 1月 1日부터 施行한다.

第2條 내지 第7條 省略

第8條 ①省略

②勤勞者職業訓練促進法중 다음과 같이 改正한다.

第2條第1號중 "職業訓練基本法"을 "勤勞者職業訓練促進法"으로, "職業教育 및 訓練"을 "職業教育 및 訓練 (職業能力開發訓練을 포함한다)"으로 한다.

③내지 ⑫省略

第9條 省略

附則 (政府出捐研究機關등의設立·운영및육성에관한法律) <제5733호,1999.1.29>

第1條(施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다.

第2條 乃至 第4條 省略

第5條(다른 法律의 改正) ①乃至 ③省略

④職業教育訓練促進法중 다음과 같이 改正한다.

第21條第2項중 “韓國職業能力開發院法”을 “政府出捐研究機關등의 設立·운영 및 育성에 관한 法律”로 한다.

⑤乃至 <21>省略

第6條 乃至 第11條 省略

附 則 (정부조직법) <제6400호, 2001.1.29>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ①내지 <26>생략

<27>직업교육훈련촉진법 중 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항제3호중 “教育部長官”을 “教育人的資源部長官”으로 한다.

<28>내지 <79>생략

제4조 생략

부칙(산업교육진흥법 및 산학협력촉진법에 관한 법률) <제6878호, 2003.5.27>

①(시행일) 이 법은 2003년 9월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

②생략

③(다른 법률의 개정) 직업교육훈련촉진법 중 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호중 “산업교육진흥법”을 “산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률”로 한다.

④생략

2) 직업교육훈련촉진법시행령 [일부개정 2005.6.30 대통령령 제18911호]

제1조(목적) 이 영은 직업교육훈련촉진법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(직업교육훈련기본계획의 수립절차 등) ①교육인적자원부장관 및 노동부장관은 직업교육훈련촉진법(이하 "법"이라 한다) 제4조제1항의 규정에 의하여 직업교육훈련기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 5년마다 수립하고, 법 제16조의 규정에 의한 직업교육훈련정책심의회(이하 "심의회"라 한다)의 심의를 거쳐 이를 확정하여야 한다. <개정 2001.1.29>

②교육인적자원부장관 및 노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 기본계획 확정예정일 9월전까지 기본계획수립지침을 작성하고, 교육인적자원부장관은 이를 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. <개정 2001.1.29>

③제2항의 규정에 의하여 기본계획수립지침을 통보받은 관계 중앙행정기관의 장은 통보받은 날부터 3월 이내에 소관 기본계획안을 작성하여 교육인적자원부장관 및 노동부장관에게 이를 제출하여야 한다. <개정 2001.1.29>

④교육인적자원부장관 및 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 확정된 기본계획을 대통령에게 보고하고, 관계 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사(이하 "시·도지사"라 한다)에게 통보한 후 공고하여야 한다. <개정 2001.1.29>

제3조(직업교육훈련세부실천계획의 수립절차 등) ①관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 법 제4조제4항의 규정에 의하여 소관 직업교육훈련에 관한 매년도 직업교육훈련세부실천계획(이하 "실천계획"이라 한다)을 전년도 12월 31일까지 수립하여야 한다. 이 경우 시·도지사는 법 제18조의 규정에 의한 직업교육훈련협의회(이하 "협의회"라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

②시·도지사는 제1항의 규정에 의하여 실천계획을 수립한 때에는 지체없이 이를 시장·군수 또는 구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 통보하여야 한다.

③제2항의 규정에 의하여 통보받은 시장·군수 또는 구청장은 제2조제4항의 규정에 의하여 공고된 기본계획 및 제2항의 규정에 의하여 통보받은 실천계획에 따라 시·군 및 자치구의 실천계획을 수립하고, 수립된 실천계획과 전년도 실천계획의 추진실적을 매년도 2월말까지 시·도지사에게 제출하여야 한다.

④관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 수

립하거나 제출받은 실천계획과 전년도 실천계획의 추진실적을 매년도 3월 31일 까지 심의회에 제출하여야 한다.

제4조(현장실습의 이수기간 등) ①법 제7조 본문의 규정에 의한 현장실습의 이수기간은 별표에서 정하는 범위 내에서 직업교육훈련과정 및 직업교육훈련기간 등을 고려하여 직업교육훈련기관의 장이 정한다. 다만, 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

②법 제7조 단서의 규정에 의한 당해 직업교육훈련과정과 동일하거나 유사한 분야에 재직 중인 자는 당해 직업교육훈련생의 담당업무가 직업교육훈련과정의 내용과 동일하거나 유사하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 자로 한다. 이 경우 직업교육훈련생은 필요한 자료를 직업교육훈련기관의 장에게 제출하여야 한다.

③법 제7조 단서에서 "기타 대통령령이 정하는 자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. 이 경우 제2호 또는 제3호에 해당하는 자는 관계 중앙행정기관의 장의 승인을 얻어야 한다. <개정 2001.1.29>

1. 직업교육훈련기간이 3월 이내인 직업교육훈련과정을 이수중인 자
2. 법 제7조 본문의 규정에 의한 현장실습을 실시할 산업체(이하 "현장실습산업체"라 한다)가 도서벽지 등에 위치하여 현장실습을 받기 어려운 자
3. 산업체에서 현장실습생의 현장실습을 거부하는 등의 사유로 현장실습산업체의 선정이 곤란하여 현장실습을 받기 어려운 자
4. 기타 교육인적자원부장관 또는 노동부장관이 직업교육훈련과정의 내용상 현장실습을 실시할 필요가 없다고 인정하는 직업교육훈련과정을 이수하는 자

④직업교육훈련기관의 장은 직업교육훈련생의 동의를 얻어 제3항 각호외의 부분 후단의 규정에 의한 승인을 신청할 수 있다.

제5조(현장실습산업체의 선정기준) 법 제8조의 규정에 의한 현장실습산업체의 선정기준은 다음 각호의 1과 같다.

1. 법령에 의하여 설립된 산업체중 상시근로자의 수가 10인 이상인 산업체
2. 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관
3. 특정연구기관육성법에 의하여 설립된 정부출연연구기관
4. 법령에 의하여 설립되거나 국가 또는 지방자치단체로부터 계속하여 3년 이상 보조금 등의 지원을 받는 연구소
5. 기타 근로자의 인적 구성과 시설·설비 및 후생복지 등이 현장실습을 실시하기

에 적합하다고 직업교육훈련기관의 장이 인정하는 산업체

제6조(현장실습계약의 체결) ①직업교육훈련생과 산업체의 장은 법 제9조의 규정에 의하여 노동부장관이 교육인적자원부장관 및 산업자원부장관과 협의하여 고시하는 표준협약서에 따라 현장실습을 실시하기 7일전까지 현장실습계약을 체결하여야 한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

②제1항의 규정에 의한 표준협약서에는 현장실습산업체의 장 및 직업교육훈련생의 권리·의무, 현장실습의 내용·방법 및 기간, 현장실습결과의 평가, 직업교육훈련생의 복리후생 등에 관한 사항이 포함되어야 한다.

제7조(현장실습산업체의 장의 협조) ①제6조의 규정에 의하여 현장실습계약을 체결한 현장실습산업체의 장은 현장실습을 실시함에 있어서 다음 각호의 사항을 협조하여야 한다.

1. 현장실습계획의 수립과 시행
2. 현장실습에 필요한 시설·장비 및 자료의 확보
3. 산업재해의 예방 및 보상
4. 직업교육훈련교원의 현장지도
5. 기타 효율적인 현장실습에 필요한 사항

②현장실습산업체의 장은 부득이한 사유로 인하여 현장실습을 중단하게 될 경우에는 당해 직업교육훈련생이 유사업종의 산업체에서 현장실습을 계속할 수 있도록 노력하여야 한다.

제8조(직업교육훈련교원의 산업체 현장지도) 직업교육훈련기관의 장은 현장실습산업체의 장과 협의하여 직업교육훈련교원으로 하여금 산업체에 현장실습중인 직업교육훈련생에 대하여 필요한 현장지도를 하도록 하여야 한다.

제9조(현장실습 소요비용의 지원) 국가 및 지방자치단체는 현장실습의 실시에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위 안에서 직업교육훈련기관, 직업교육훈련생, 직업교육훈련교원 또는 현장실습산업체에 지원할 수 있다.

제10조(직업교육훈련의 우선 실시) 직업교육훈련기관의 장은 법 제10조의 규정에 의하여 다음 각호의 1에 해당하는 자를 정원의 100분의 30의 범위 안에서 우선 선발하여 직업교육훈련을 실시하여야 한다. 다만, 직업교육훈련기관이 교육기본법 제9조의 규정에 의한 학교 및 학원의설립·운영및과외교습에관한법률에 의한 학원인 경우에는 교육기본법등 관계법령이 정하는 바에 의한다. <개정 1998.8.21, 1999.2.5, 2001.1.29, 2001.7.7>

1. 생활보호법에 의한 생활보호대상자 또는 장애인복지법에 의한 장애인으로서 보건복지부장관 또는 시·도지사가 노동부장관과 협의하여 추천하는 생활보호대상자 또는 장애인
2. 초·중등교육법에 의한 일반계 고등학교 재학생 또는 고등학교 중퇴이하 학력자로서 교육인적자원부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
3. 국가유공자등예우및지원에관한법률에 의한 국가유공자 및 그 유족·가족과 제대군인지원에관한법률의 적용을 받는 장기복무제대군인으로서 국가보훈처장이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
4. 모자복지법 제4조제1항의 규정에 의한 여성으로서 보건복지부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
5. 고령자고용촉진법 제2조제2호의 규정에 의한 고령자로서 노동부장관이 추천하는 자
6. 중소기업진흥및제품구매촉진에관한법률 제7조의 규정에 의한 사업전환대상 중소기업근로자로서 중소기업청장이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
7. 군인사법 제46조의2의 규정에 의한 10년이상의 장기복무전역예정군인으로서 국방부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자
8. 기타 인력수급정책상 직업교육훈련의 우선 실시가 특히 필요하다고 인정하여 노동부장관이 추천하거나 교육인적자원부장관 또는 산업자원부장관이 노동부장관과 협의하여 추천하는 자

제11조(산업체 근무경력 인정) 직업교육훈련기관의 장은 법 제11조의 규정에 의하여 직업교육훈련생을 선발함에 있어서 법 제7조의 규정에 의한 현장실습경력을 산업체 근무경력으로 인정할 수 있다.

제12조(심의회의 구성) ①법 제17조제1항제1호에서 "대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 장"이라 함은 재정경제부장관·교육인적자원부장관·행정자치부장관·과학기술부장관·산업자원부장관·정보통신부장관·노동부장관 및 건설교통부장관과 심의회의 안건과 관련이 있는 중앙행정기관의 장으로서 국무총리가 지명하는 자를 말한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

②법 제17조제1항제3호의 규정에 의한 직업교육훈련계를 대표하는 자는 교육인적자원부장관이, 산업계를 대표하는 자는 산업자원부장관이, 노동계를 대표하는 자는 노동부장관이 각각 추천한다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

③심의회에 부위원장 1인 및 간사 2인을 두되, 부위원장은 재정경제부장관이 되

고, 간사는 교육인적자원부차관 및 노동부차관이 된다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

④부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

⑤간사는 심의회에 출석하여 안건을 보고하고 발언할 수 있다.

⑥교육인적자원부차관인 간사는 위원장의 명을 받아 위원회의 운영에 관한 업무를 수행하되, 회의소집과 직업교육훈련 및 자격제도에 관한 안건을 상정할 때에는 노동부차관인 간사와 미리 합의하여야 한다. <개정 2001.1.29>

제13조(심의회회의 운영) ①심의회회의 회의는 다음 각호의 1의 경우에 위원장이 이를 소집한다.

1. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

2. 재적위원 3분의 1이상의 회의소집요구가 있는 경우

②위원장은 회무를 총괄하고, 회의의 의장이 된다.

③심의회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④위원장은 회의개최예정일 7일전까지 소집통보를 하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(기본계획수립실무협의회회의 구성·운영) ①관계 중앙행정기관의 기본계획안을 조정하기 위하여 심의회에 기본계획수립실무협의회(이하 "실무협의회"라 한다)를 둔다.

②실무협의회는 위원장 및 간사위원 각 1인을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성한다.

③실무협의회회의 위원장은 교육인적자원부차관이 되고, 간사위원은 노동부소속 1급 공무원 중 노동부장관이 지명하는 자가 되며, 위원은 심의회회의 위원장이 지정하는 관계 중앙행정기관의 1급 공무원 중에서 당해 기관의 장이 지명하는 자와 다음 각호에 해당하는 자가 된다. <개정 1999.2.5, 2001.1.29>

1. 교육인적자원부장관이 위촉하는 직업교육훈련계를 대표하는 자 1인

2. 산업자원부장관이 위촉하는 산업계를 대표하는 자 1인

3. 노동부장관이 위촉하는 노동계를 대표하는 자 1인

④실무협의회는 재적위원 3분의 2이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제15조(관계기관 등에의 협조요청) 심의회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 관계기관·단체 등에 대하여 자료 및 의견의 제출 등 협조를 요청할 수 있다.

제16조(수당 등) 심의회 및 실무협의회의 위원 중 공무원이 아닌 위원에게는 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제17조(운영세칙) ①제12조·제13조 및 제16조에서 규정한 것 외에 심의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 심의회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

②제14조 및 제16조에서 규정한 것 외에 실무협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 실무협의회의 위원장이 미리 간사위원과 협의한 후 실무협의회의 의결을 거쳐 정한다.

제18조(협의회의 통합 설치·운영) 지방자치단체의 장은 협의회의 운영상 필요한 경우에는 관계 지방자치단체간의 협약에 따라 협의회를 통합하여 설치·운영할 수 있다.

제19조(직업교육훈련기관에 대한 평가실시기관 등) ①법 제21조제1항의 규정에 의한 직업교육훈련기관의 평가는 그 소관에 따라 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 지방교육행정기관의 장(이하 "평가실시기관의 장"이라 한다)이 실시한다.

②법 제21조제3항의 규정에 의한 평가대상 직업교육훈련기관은 다음 각호와 같다. <개정 1998.12.31, 1999.2.5, 2001.7.7, 2003.9.19, 2005.6.30>

1. 산업교육진흥법 제2조제2호의 규정에 의한 산업교육기관
2. 고등교육법 제2조제6호의 규정에 의한 기술대학
3. 근로자직업훈련촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 직업능력개발훈련을 실시하는 기관
4. 학원의설립·운영및과외교습에관한법률에 의하여 설립된 학원 중 기술분야를 교습하는 학원
5. 기타 다른 법령에 의하여 설립된 직업교육훈련기관

③법 제21조제3항의 규정에 의한 직업교육훈련기관에 대한 평가주기는 5년의 범위 내에서 직업교육훈련기관의 유형 및 재정지원 등을 고려하여 다음 구분에 따라 해당 각호의 자가 정한다. <개정 2001.1.29>

1. 제2항제1호·제2호 및 제4호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 교육인적자원부장관
2. 제2항제3호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 노동부장관

3. 제2항제5호의 규정에 의한 직업교육훈련기관 : 당해 평가실시기관의 장

④법 제21조제3항의 규정에 의한 직업교육훈련기관에 대한 평가는 다음 각호의 사항에 대하여 종합적으로 실시한다.

1. 직업교육훈련시설·장비현황
 2. 직업교육훈련교원 및 직원현황
 3. 직업교육훈련과정의 운영실태
 4. 직업교육훈련생의 진로·취업실태
 5. 직업교육훈련생 및 산업체의 만족도
 6. 산학협동의 실태
 7. 기타 정보운영체제·후생복지 등 평가실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 사항
- ⑤평가실시기관의 장은 직업교육훈련기관이 다른 법령에 의하여 평가를 받는 경우에는 제1항의 규정에 의한 평가를 받은 것으로 갈음할 수 있다.
- ⑥기타 평가실시에 관하여 필요한 세부사항은 평가실시기관의 장이 정한다.

제20조(평가결과의 공개방법) 평가실시기관의 장은 법 제22조제1항의 규정에 의하여 직업교육훈련기관에 대한 평가결과를 평가 종료 후 3월 이내에 평가항목별 또는 평가영역별로 관보게재 등의 방법으로 공개하여야 한다.

제21조(직업교육훈련정보의 공개) ①법 제23조제2항의 규정에 의한 공개대상 정보의 종류는 다음 각호와 같다.

1. 학칙 또는 운영규칙
2. 입학지원현황
3. 직업교육훈련과정
4. 직업교육훈련생의 취업현황
5. 직업교육훈련교원 및 직원현황
6. 직업교육훈련시설·장비현황
7. 직업교육훈련기관의 재정현황·설립자의 발전계획
8. 기타 직업교육훈련기관의 운영전반에 관한 정보

②법 제23조제2항의 규정에 의한 정보의 공개방법은 관보게재 등에 의한다.

부 칙 <제15452호,1997.8.9>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(최초의 기본계획수립에 관한 경과조치) 제2조의 규정에 의한 최초의 기본계

획은 이 영 시행 후 1년 6월 이내에 수립한다.

제3조(최초의 실천계획수립에 관한 경과조치) 제3조의 규정에 의한 최초의 실천계획은 제3조의 규정에 불구하고 최초의 기본계획이 수립된후 3월이내에 수립하여야 한다.

제4조(다른 법령의 개정) ①산업교육진흥법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제3조제5항 및 제4조를 각각 삭제한다.

제6조 내지 제11조 및 제21조를 각각 삭제한다.

제22조 각호외의 부분 중 "제21조"를 "제20조"로 하고, 동조제3호를 다음과 같이 한다.

3. 법 제19조제3항의 규정에 의한 산업교원의 현직교육에 필요한 경비의 보조금은 현직교육을 받는 교원에게 지급하는 여비 및 교육비의 전액

②직업훈련기본법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항 및 제11조를 각각 삭제한다.

부 칙 (제대군인지원에관한법률시행령) <제15870호,1998.8.21>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법령의 개정) ①및 ②생략

③직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제10조제3호중 "장기복무제대군인으로서"를 "제대군인지원에관한법률의 적용을 받는 장기복무제대군인으로서"로 한다.

제3조 생략

부 칙 (근로자직업훈련촉진법시행령) <제15967호,1998.12.31>

제1조(시행일) 이 영은 1999년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조(다른 법령의 개정) ①및 ②생략

③직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제19조제2항제3호를 다음과 같이 한다.

3. 근로자직업훈련촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 직업능력개발훈련을 실시하는 기관

④내지 ⑬생략

제6조 생략

부 칙 <제16103호,1999.2.5>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(교육인적자원부와그소속기관직제) <제17115호,2001.1.29>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조(다른 법령의 개정) ①내지 <46>생략

<47>직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항 내지 제4항, 제4조제3항제4호, 제6조제1항, 제10조제2호·제8호, 제12조제2항, 제14조제3항제1호 및 제19조제3항제1호 중 "교육부장관"을 각각 "교육인적자원부장관"으로 한다.

제12조제1항 중 "행정자치부장관·교육부장관"을 "교육인적자원부장관·행정자치부장관"으로 한다.

제12조제3항·제6항 및 제14조제3항 본문중 "교육부차관"을 각각 "교육인적자원부차관"으로 한다.

<48>내지 <152>생략

부 칙 (학원의설립·운영및과외교습에관한법률시행령) <제17296호,2001.7.7>

제1조(시행일) 이 영은 2001년 7월 8일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①내지 ⑥생략

⑦직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제10조 각호외의 부분 단서 중 "학원의설립·운영에관한법률"을 "학원의설립·운영및과외교습에관한법률"로 한다.

제19조제2항제4호중 "학원의설립·운영에관한법률"을 "학원의설립·운영및과외교습에관한법률"로 한다.

⑧내지 ⑬생략

제3조 생략

부 칙(산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한법률 시행령)<제18101호, 2003.9.19>
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정)①생략

②직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제19조 제2항1호 중 “산업교육진흥법”을 “산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률”로 한다.

제3조 생략

부 칙(근로자직업능력 개발법 시행령)<제18911호, 2005.6.30>

제1조(시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제5조 생략

제6조(다른 법령의 개정)①내지⑬생략

⑭직업교육훈련촉진법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조 제2항 제3호 중 “근로자직업훈련촉진법”을 “「근로자직업능력 개발법」”으로 한다.

⑮내지 ⑰생략

제7조 생략

[별표] 현장실습 이수기간의 범위(제4조 관련)

<일부개정 1999.2.5>

1. 제19조제2항제1호 및 제2호에 해당하는 직업교육훈련기관의 직업교육훈련생 초·중등교육법 제23조·제24조 또는 고등교육법 제20조·제21조의 규정에 의한 교육과정 또는 학기의 범위안에서 교육부장관이 정하는 교과 또는 실습기간 계열실습 기간공업·농업계열가. 직업교육훈련기간이 2년을 초과하는 기관 또는 과정 : 1월~1년

나. 직업교육훈련기간이 1년초과 2년이하인 기관 또는 과정 : 2주~3월

다. 직업교육훈련기간이 1년이하인 기관 또는 과정 : 3일~2월상업·가사·실업·관광계열 (상업계열은 고등학교만 적용)가. 직업교육훈련기간이 2년을 초과하는 기관 또는 과정 : 1월~6월

나. 직업교육훈련기간이 2년이하인 기관 또는 과정 : 3일~3월수산

해양

계열해기사면허취득관련학과항해사기관사·운항사 면허취득관련과정6월~1년통신사 면허 취득과정3월~6월기타과정가. 직업교육훈련기간이 2년이상인 기관 또는 과정 : 1월~6월

나. 직업교육훈련기간이 1년이상 2년미만인 기관 또는 과정 : 1월~3월

다. 직업교육훈련기간이 1년미만인 기관 또는 과정 : 1일~2월

2. 제19조제2항제3호에 해당하는 직업교육훈련기관의 직업훈련생

가. 직업교육훈련기간이 2년 이상인 과정 : 1월~6월

나. 직업교육훈련기간이 1년 이상 2년 미만인 과정 : 1주~3월

다. 직업교육훈련기간이 6월 이상 1년 미만인 과정 : 1주~2월

라. 직업교육훈련기간이 6월 미만인 과정 : 1월 미만

3. 제19조제2항제5호에 해당하는 직업교육훈련기관의 직업교육훈련생

가. 직업교육훈련기간이 2년 이상인 과정 : 1월~6월

나. 직업교육훈련기간이 2년 미만인 과정 : 1주~3월

4. 제1호 내지 제3호외의 직업교육훈련기관의 직업교육훈련생이 이수하여야 하는 현장실습기간은 당해 직업교육훈련기간의 10분의 1을 초과하지 아니하여야 한다.

3) 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률 [일부개정 2003.5.27 법률 제06878호]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 산업교육을 진흥하고 산학협력을 촉진함으로써 산업사회의 요구에 부응하는 창의력 있는 산업인력을 양성하고 산업발전에 필요한 새로운 지식·기술을 개발·보급·확산하여 지역사회와 국가의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.[전문개정 2003.5.27]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 1997.3.27, 2003.5.27>

1. "산업교육"이라 함은 고등기술학교, 실업계 고등학교, 실업계 학과 또는 과정을 설치한 일반계 고등학교 또는 대학(고등교육법 제2조 각호의 규정에 의한 학교를 말한다. 이하 같다)이 학생에 대하여 농업·수산업·해운업·공업·상업 기타의 산업에 종사하는데 필요한 지식·기술 및 태도를 습득시키기 위한 교육을 말한다.
2. "산업교육기관"이라 함은 산업교육을 실시하는 학교를 말한다.
3. "산업교원"이라 함은 산업교육기관에서 산업교육을 실시하는 초·중등교육법 제19조 및 고등교육법 제14조의 규정에 의한 교원을 말한다.
4. "산업자문"이라 함은 산업교원이 산업체의 경영이나 산업기술의 개량·개발 등에 관하여 산업체, 사업자단체 및 직능단체(이하 "산업체등"이라 한다)의 자문에 응하는 것을 말한다.
5. "산학협력"이라 함은 산업교육기관과 국가, 지방자치단체, 정부출연연구기관 및 산업체 등이 상호 협력하여 행하는 다음 각목의 활동을 말한다.
 - 가. 산업체의 수요와 미래의 산업발전에 부응하는 인력의 양성
 - 나. 새로운 지식·기술의 창출 및 확산을 위한 연구·개발
 - 다. 산업체 등으로의 기술이전 및 산업자문 등

제3조(진로지도) ①국가 및 지방자치단체는 학생이 개인의 소질과 능력에 맞는 산업교육을 받을 수 있도록 학생의 진로지도에 관한 시책을 수립·시행하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 학생의 진로지도에 관한 시책에 포함하여야 할 사항과 이의 수립·시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조(국가 및 지방자치단체의 임무) ①국가는 산업교육의 진흥 및 산학협력의 촉진을 위하여 다음 각호의 사항에 관한 업무를 수행하여야 한다. <개정

1997.3.27, 2003.5.27>

1. 산업교육진흥종합계획의 수립·시행
 2. 산업교육기관의 설립·경영
 3. 산업교육에 필요한 시설·설비의 확충 및 정비
 4. 산업교육의 실시에 필요한 현장실습계획의 수립·시행
 5. 산업교원 연수계획의 수립·시행
 6. 산업교육기관 졸업생의 취업알선과 그들의 기술향상을 위한 교육의 실시에 관한 계획의 수립·시행
 7. 기타 산업교육의 진흥 및 산학협력의 촉진에 필요한 사항
- 6의2. 산학협력을 촉진하기 위한 시책의 수립·시행
- ②지방자치단체는 그 관할 구역 안에서 제1항 각호에 규정된 업무의 수행에 필요한 세부실천계획을 수립·시행하여야 한다.

제2장 산업교육의 진흥

제5조 삭제<1997.3.27>

제6조(단기 산업교육시설의 설치·운영) ①국가 및 지방자치단체는 산업체 등에 근무하거나 근무하고자 하는 자의 교육을 위하여 단기 산업교육시설을 설치·운영할 수 있다. <개정 2003.5.27>

②제1항의 규정에 의한 단기 산업교육시설의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(특별과정의 설치·운영) 산업교육기관의 장은 산업기술의 발전과 산업의 고도화에 대비하기 위하여 특정 산업분야에 대한 전문적인 산업교육이 필요하다고 인정되는 경우에는 당해 산업교육기관에 특별과정을 설치·운영할 수 있다.

제8조(계약에 의한 직업교육훈련과정 등의 설치·운영) ①산업교육기관은 다음 각호의 1의 경우에는 국가, 지방자치단체 또는 산업체 등과의 계약에 의하여 권역별, 산업교육기관간 또는 산업교육기관별로 직업교육훈련과정 또는 학과 등을 설치·운영할 수 있다. 이 경우 학과·학부의 설치·운영에 있어서는 새로운 학과·학부의 설치에 앞서 이미 설치되어 있는 학과·학부 또는 유사한 학과·학부를 활용하여야 한다.

1. 국가, 지방자치단체 또는 산업체 등이 채용을 조건으로 학자금 지원계약을 체결하고, 특별한 교육과정의 운영을 요구하는 경우

2. 국가, 지방자치단체 또는 산업체 등이 그 소속직원의 재교육이나 직무능력향상 또는 전직교육을 위하여 그 경비의 전부 또는 일부를 부담하면서 교육을 의뢰하는 경우

②제1항의 규정에 의한 직업교육훈련과정 등의 설치·운영 및 학생선발방법, 정원, 납부금 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2003.5.27]
제9조(산업자문 등) ①산업교원은 전공 또는 전공과 관련되는 분야의 산업체 등의 장과 협의하여 산업자문을 할 수 있다. <개정 2003.5.27>

②산업자문이 필요한 산업체 등의 장은 산업교육기관의 장 또는 산업교원에게 산업자문을 요청할 수 있다. 이 경우 산업자문의 요청을 받은 산업교육기관의 장 및 산업교원은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다. <개정 2003.5.27>

③산업교원 및 산업체 등의 장은 산업기술의 개량·개발 등을 위하여 산업교육기관 또는 산업체 등의 연구기기 사용이 필요한 경우에는 상호 협의에 의하여 이를 사용할 수 있다. <개정 2003.5.27>

④산업자문 및 연구기기의 활용에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(실험·실습시설의 확보) ①산업교육기관의 설립·경영자는 그가 설립·경영하는 산업교육기관에 산업교육을 위한 실험·실습에 필요한 시설·설비를 갖추고 이를 유지하여야 한다.

②제1항의 규정에 의하여 갖추어야 할 시설·설비의 기준은 대통령령으로 정한다.

제11조(실험·실습비에 관한 특별배려) 국가 및 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관의 실험·실습을 위하여 예산의 편성 및 배정에 있어서 산업교육이 효율적으로 진흥될 수 있도록 특별히 배려하여야 한다.

제12조(산업교원의 자격·정원 및 대우) 국가 및 지방자치단체는 산업교원의 자격·정원 및 대우에 관하여는 산업교육의 특수성과 그 중요성에 비추어 특별한 조치를 강구하여야 한다.

제12조의2(산학협력 실적 등의 평가·반영) 산업교육기관의 장은 산업교원이 산학협력에 참여한 실적과 그 성과가 당해 산업교원의 평가·승진·보수 등에 있어서 적정하게 평가·반영되도록 필요한 조치를 취하여야 한다. [본조신설 2003.5.27]

제13조(신기기 등의 공급<개정 2003.5.27>) ①국가 및 지방자치단체는 기술의 개발 또는 혁신에 의한 새로운 원리의 적용이나 기술의 복합 등으로 기능이 현저하게 향상된 신기기(신기기) 및 신기술(새로 개발된 소프트웨어를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)이 개발·생산된 경우에는 이를 산업교육기관에 우선적으로 공급

하여 교수·학습할 수 있는 방안을 수립·시행하여야 한다. <개정 2003.5.27>

②제1항의 규정에 의한 신기기 및 신기술을 개발·생산한 산업체 등은 당해 신기기 및 신기술을 산업교육기관에 우선적으로 공급하도록 노력하여야 한다. <개정 2003.5.27>

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 신기기 및 신기술의 산업교육기관에의 우선 공급등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2003.5.27>

제3장 산업교육심의회 <개정 1997.3.27>

제14조(산업교육심의회 설치) ①산업교육의 진흥에 관한 다음의 중요정책을 심의하게 하기 위하여 교육인적자원부에 중앙산업교육심의회(이하 "중앙심의회"라 한다)를 둔다. <개정 2001.1.29>

1. 산업교육의 진흥을 위한 국가계획의 수립에 관한 사항
2. 산업교육의 내용과 방법의 개선에 관한 사항
3. 산업교육에 관한 시설·설비의 정비 및 확충에 관한 사항
4. 산업교원의 양성 및 현직교육에 관한 사항
5. 산업교육에 따른 안전과 보건에 따른 사항
6. 산업계와의 협조에 관한 사항
7. 기타 산업교육의 진흥을 위한 중요정책에 관한 사항

② 삭제<1997.3.27>

③제1항의 중앙심의회 조직 및 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 1997.3.27>

제15조 삭제<1997.3.27>

제16조 삭제<1997.3.27>

제17조 삭제<1997.3.27>

제4장 국가 및 지방자치단체의 부담

제18조(실험·실습시설 설치비의 부담 등) ①국가 및 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관에서의 산업교육을 위한 실험·실습에 필요한 시설·설비의 확보·유지에 소요되는 경비를 예산의 범위 안에서 부담한다.

②국가는 제1항의 규정에 의하여 지방자치단체가 부담하는 경비의 전부 또는 일부를 대통령령이 정하는 바에 의하여 보조한다.

제19조(실험·실습시설 운영비의 부담 등) ①국가 및 지방자치단체는 그가 설립·경영하는 산업교육기관의 실험·실습시설의 운영과 실험·실습에 필요한 경비를 예산의 범위 안에서 부담한다.

②국가는 제1항의 규정에 의하여 지방자치단체가 부담하는 경비의 전부 또는 일부를 대통령령이 정하는 바에 의하여 보조한다.

③국가는 지방자치단체가 실시하는 산업교원의 현직교육에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위 안에서 보조할 수 있다.

제20조(사립학교에 대한 시설비 등의 보조) ①국가 및 지방자치단체는 사립의 산업교육기관이 산업교육을 위한 실험·실습시설 및 설비를 설치하는데 필요한 비용과 실험·실습에 필요한 경비의 일부를 보조할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 보조금의 지급기준 등에 관하여 필요한 사항은 국가가 보조하는 경우에는 대통령령으로, 지방자치단체가 보조하는 경우에는 당해 지방자치단체의 조례로 정한다. <개정 2003.5.27>

제21조 삭제<1997.3.27>

제22조(교육과정 및 교과용도서) ①국가는 산업교육에 관한 교육과정의 개발과 교과용도서의 편찬, 검정·인정 및 발간에 관하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 산업교육의 진흥을 위한 특별한 조비를 강구하여야 한다.

②국가는 제1항의 규정에 의한 산업교육에 관한 교육과정의 개발 및 교과용도서의 발행에 소요되는 경비의 일부를 예산의 범위 안에서 보조할 수 있다.

③제2항의 규정에 의한 보조금의 지급기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조의2 (교육과정 평가·인증의 지원) 국가 및 지방자치단체는 산업교육기관이 운영하는 산업교육과정을 평가·인증하는 학회 또는 단체 등에 대하여 재정지원을 할 수 있다. [본조신설 2003.5.27]

제23조(장학금의 지급) ①국가 및 지방자치단체는 산업교육기관에 재학 중인 학생에 대하여 장학금을 지급할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 장학금의 지급기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5장 산학협력의 촉진<신설 2003.5.27>

제24조(산학협력계약) ①산업교육기관의 장은 국가, 지방자치단체, 정부출연연구기

관 및 산업체 등과 산학협력에 관한 계약(이하 "산학협력계약"이라 한다)을 체결할 수 있다.

②제25조의 규정에 의하여 산학협력단이 설립된 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 산학협력단의 단장이 산학협력계약을 체결할 수 있다. 이 경우 산학협력단의 단장은 산업교육기관의 장의 산학협력계약에 관한 권한을 위임받은 것으로 본다.

③제1항의 규정에 의한 계약에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 당해 계약의 이행에 소요되는 비용의 부담 또는 보전(보전)에 관한 사항
2. 당해 계약의 이행에 따른 성과의 귀속 및 배분에 관한 사항

④산학협력단이 설립되는 당시의 대학의 장 또는 대학의 설립·경영자가 체결한 산학협력계약은 산학협력단의 단장이 체결한 것으로 본다. [본조신설 2003.5.27]
제25조(산학협력단의 설립·운영) ①대학은 학교규칙이 정하는 바에 의하여 대학에 산학협력에 관한 업무를 관장하는 조직(이하 "산학협력단"이라 한다)을 둘 수 있다.

②산학협력단은 법인으로 한다.

③산학협력단은 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

④산학협력단의 명칭에는 당해 학교명이 표시되어야 한다.

⑤산학협력단이 해산하는 경우 잔여재산은 당해 학교의 설립·경영자에게 귀속한다. 이 경우 학교법인에 귀속하는 잔여재산은 사립학교법 제29조제2항의 규정에 의한 교비회계에 편입한다.

⑥민법 제34조 내지 제36조, 제50조 내지 제52조, 제53조, 제54조, 제55조제1항, 제59조제2항, 제61조, 제65조 및 제81조 내지 제95조의 규정은 각각 산학협력단의 능력, 주소, 등기, 재산목록, 이사, 해산 및 청산에 관하여 이를 준용하며, 동법 제59조제2항, 제61조 및 제65조의 규정은 각각 산학협력단의 청산인에 관하여 이를 준용한다. [본조신설 2003.5.27]

제26조(정관) 대학의 장은 산학협력단을 설립하는 경우에는 다음 각호의 사항이 포함된 정관을 작성하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소의 소재지
4. 업무 및 그 집행에 관한 사항

5. 재산 및 회계에 관한 사항
6. 하부조직의 설치에 관한 사항
7. 단장, 연구원 및 직원의 임면에 관한 사항
8. 단장의 직무대행에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
10. 해산에 관한 사항
11. 공고의 방법에 관한 사항 [본조신설 2003.5.27]

제27조(산학협력단의 업무) ①산학협력단은 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 산학협력계약의 체결 및 이행
 2. 산학협력사업과 관련한 회계의 관리
 3. 지적재산권의 취득 및 관리에 관한 업무
 4. 대학의 시설 및 운영의 지원
 5. 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 업무
 6. 그 밖에 산학협력과 관련한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항
- ②국·공립대학은 제1항 제5호의 업무를 전담하는 조직을 기술이전촉진법 제9조 제1항 및 제3항의 규정에 불구하고 제29조의 규정에 따라 산학협력단의 하부조직으로 둘 수 있다. 이 경우 특허법 제39조제2항 단서의 규정을 적용함에 있어서는 당해 산학협력단을 기술이전촉진법 제9조의 규정에 의한 전담조직으로 본다. [본조신설 2003.5.27]

제28조(산학협력단의 단장) ①산학협력단에 단장 1인을 둔다.

- ②산학협력단의 단장은 산학협력단의 이사가 된다.
- ③산학협력단의 단장은 산학협력단을 대표하며, 당해 대학의 장의 지도·감독을 받아 그 소관업무를 통할한다.
- ④산학협력단의 단장은 대학의 장이 임면한다. 이 경우 임면에 관하여 필요한 사항은 학교규칙으로 정한다.
- ⑤산학협력단의 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 정관에서 정하는 자의 순서로 그 직무를 대행한다. [본조신설 2003.5.27]

제29조(산학협력단의 조직) 산학협력단에는 정관이 정하는 바에 의하여 그 업무의 수행을 위하여 필요한 하부조직을 둘 수 있다. [본조신설 2003.5.27]

제30조(사업연도) 산학협력단의 사업연도는 당해 대학의 회계연도에 의한다. [본조신설 2003.5.27]

제31조(수입) ①산학협력단은 다음 각호의 재원을 수입으로 한다.

1. 국가 또는 지방자치단체로부터의 출연금 및 보조금
2. 산학협력계약에 의한 수입금
3. 산학협력 성과에 의한 수익금
4. 산학협력에 관하여 접수한 기부금품
5. 제36조의 규정에 의한 학교기업의 운영 수입금(국·공립대학에 한한다)
6. 그 밖에 이자수입 등 대통령령이 정하는 수입금

②대학의 설립·경영자는 산학협력단이 설립되는 당시 제1항 각호의 수입이 있는 때에는 이를 산학협력단에 출연할 수 있다. 이 경우 사립학교에 대하여는 사립학교법 제29조제6항의 규정을 적용하지 아니한다. [본조신설 2003.5.27]

제32조(지출) ①산학협력단은 다음 각호의 지출을 할 수 있다.

1. 산학협력단의 관리·운영비
2. 산학협력계약의 이행에 필요한 경비
3. 대학의 시설·운영 지원비
4. 제31조제1항제2호 내지 제6호의 재원의 수입에 기여한 교직원 및 학생에 대한 보상금
5. 제36조의 규정에 의한 학교기업의 운영비(국·공립대학에 한한다)
6. 제38조의 규정에 의한 협의회 등의 사업비 및 운영 지원비
7. 그 밖에 산학협력과 관련되어 필요하다고 인정되는 경비로서 대통령령이 정하는 경비

②제1항제4호의 규정에 의한 보상금의 지급 기준·절차 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2003.5.27]

제33조(회계원칙 등) ①산학협력단의 회계는 그 수입과 지출, 재산의 증감 및 변동상태가 명백히 나타나도록 하여야 한다.

②산학협력단의 회계 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2003.5.27]

제34조(연구원 등의 채용 등) ①산학협력단에는 산학협력단의 부담으로 보수를 지급하는 연구원 및 직원을 둘 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 연구원 및 직원을 채용하는 경우에는 근무기간, 급여, 근무조건 등의 계약조건을 정하여야 한다.

③대학의 장은 산학협력단의 단장과 협의하여 제1항의 규정에 의한 연구원 및 직

원으로 하여금 당해 대학의 교육·연구 그 밖의 사무를 담당하게 할 수 있다.

④대학의 장은 산학협력단의 단장이 요청하는 경우 소속교직원으로 하여금 산학협력단의 사무를 수행하게 할 수 있다. [본조신설 2003.5.27]

제35조(지적재산권의 취득·관리) 산학협력단은 산학협력계약에 따라 지적재산권을 취득·사용 및 관리할 수 있다. [본조신설 2003.5.27]

제36조(학교기업) ①산업교육기관은 학생 및 교원의 현장실습교육과 연구에 활용하고, 산업체 등으로의 기술이전 등을 촉진하기 위하여 학생·교원 등 학교구성원의 의견을 들어 특정의 학과 또는 교육과정과 연계하여 직접 물품의 제조·가공·수선·판매, 용역의 제공 등을 행하는 부서(이하 "학교기업"이라 한다)를 둘 수 있다. 이 경우 그 사업활동으로 인하여 교육에 지장을 주거나 학생 및 교직원에게 이용을 강제하여서는 아니된다.

②학교기업의 수입은 산업교육기관의 회계(사립학교의 경우에는 사립학교법 제29조의 규정에 의한 교비회계를 말하며, 산학협력단을 둔 국·공립대학의 경우에는 산학협력단의 회계를 말한다)의 수입으로 하되, 학교기업별로 구분하여 처리하여야 한다.

③학교기업으로 운영할 수 있는 사업종목과 그 밖에 학교기업의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2003.5.27] [시행일 20040301 : 제36조]

제37조(협력연구소) ①대학의 설립·경영자는 국유재산법 제20조 및 제24조제3항, 지방재정법 제82조, 고등교육법 제4조 및 사립학교법 제5조의 규정에 불구하고 당해 대학의 교지 안에 국가, 지방자치단체, 정부출연연구기관 및 산업체 등이 운영하는 연구소(이하 "협력연구소"라 한다)를 두기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 대학의 교지의 일부를 임대하거나 지상권을 설정하여 국가, 지방자치단체, 정부출연연구기관 및 산업체 등에게 건물 그 밖의 영구시설물을 축조하게 할 수 있다.

②대학의 설립·경영자는 제1항의 규정에 의하여 대학의 교지를 사용하게 하는 경우에는 당해 대학과 협력연구소의 시설·기자재 및 인력 등을 공동으로 활용할 것을 조건으로 하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 교지의 임대 또는 지상권설정의 계약(갱신되는 경우를 포함한다)이 종료되는 경우 국가, 지방자치단체, 정부출연연구기관 및 산업체 등은 당해 건물 그 밖의 영구시설물을 대학의 설립·경영자에게 기부하거나 교지를 원

상회복하여 반환하여야 한다. [본조신설 2003.5.27]

제38조(산학협력 관련 협의회 등) 산학협력단, 산학협력에 참여하는 단체 및 산업체등은 다음 각호의 활동을 위하여 협의회 등을 구성·운영할 수 있다.

1. 산학협력사업의 공동 수행
2. 산학협력에 관한 정보의 교류
3. 산학협력 업무담당자간의 교류 및 능력개발
4. 산학협력의 촉진 및 산학협력 성과의 홍보 등 [본조신설 2003.5.27]

제39조(산학협력촉진을 위한 지원 등) ①국가 및 지방자치단체는 산학협력단 그 밖에 산학협력사업을 행하거나 산학협력을 촉진·지원하는 단체 등에 대하여 재정 지원을 할 수 있다.

②국가 및 지방자치단체가 산업교육기관과 산학협력을 추진함에 있어서 당해 산업교육기관으로 하여금 일정한 경비를 부담하도록 하는 경우에는 당해 산학협력의 성격과 목적을 고려하여 필요한 최소한도에 그치도록 하여야 한다. [본조신설 2003.5.27]

제40조(학자금융자계약의 지원) 산업교육기관은 산업체 등이 학생에게 학자금을 대여하고 당해 학생의 근로의 제공에 따라 그 상환을 면제하는 것을 조건으로 하는 계약에 관하여 홍보, 정보의 제공, 알선 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다. [본조신설 2003.5.27]

제6장 보 칙

제41조(국제협력) 국가 및 지방자치단체는 다음 각호의 사항에 관하여 외국정부·국제기구 또는 외국의 산업교육기관·훈련기관·산업연구기관·산업체 등과의 국제협력에 관한 계획을 수립·시행하여야 한다.

1. 산업교육에 관한 정보교류
2. 산업교원의 교류 및 연수
3. 산업교육과 관련된 각종 활동에의 참가
4. 기타 산업교육의 진흥에 필요한 국제협력의 증진

제42조(학원의 학습자에 대한 보조 등) ①국가 및 지방자치단체는 학원의설립·운영및과외교습에관한법률에 의하여 설립된 기술계열 학원의 학습자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 수강료 등의 일부를 보조할 수 있다. <개정 2003.5.27>

②국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 학원의 육성을 위하여 필요한 경우에는 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

부 칙 <제4880호, 1995.1.5>

①(시행일) 이 법은 1995년 3월 1일부터 시행한다.

②(현장실습에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 행한 산업체현장실습은 제8조의 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

③(다른 법률의 개정) 상공회의소법 중 다음과 같이 개정한다.

제5조제15호를 제16호로 하고, 동조에 제15호를 다음과 같이 신설한다.

15. 산업교육협의회 설치·운영

부 칙(직업교육훈련촉진법) <제5316호,1997.3.27>

제1조(시행일) 이 법은 1997년 4월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ①산업교육진흥법 중 다음과 같이 개정한다.

제2조 제5호를 삭제한다.

제4조 제1항 제7호 중 "산학협동"을 삭제한다.

제5조 및 제8조를 각각 삭제한다.

제3장의 제목중 "및 산업교육협의회"를 삭제한다.

제14조 제2항을 삭제하고, 동조 제3항 중 "대통령령으로, 제2항의 지방심의회의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 당해 지방자치단체의 조례로 정한다."를 "대통령령으로 정한다."로 한다.

제15조 내지 제17조 및 제21조를 각각 삭제한다.

② 및 ③생략

부 칙(정부조직법) <제6400호,2001.1.29>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법률의 개정) ①내지 <17>생략

<18>산업교육진흥법 중 다음과 같이 개정한다.

제14조 제1항 본문 중 "교육부"를 "교육인적자원부"로 한다.

<19>내지 <79>생략

제4조 생략

부 칙 <제6878호,2003.5.27>

①(시행일) 이 법은 2003년 9월 1일부터 시행한다. 다만, 제36조의 개정규정은 2004년 3월 1일부터 시행한다.

②(산학협력단의 설립준비) 대학은 산학협력단의 설립을 위한 학교규칙의 개정 등 산학협력단의 설립을 위한 조치를 이 법 시행 전에도 할 수 있다.

③(다른 법률의 개정) 직업교육훈련촉진법 중 다음과 같이 개정한다.

제2조 제1호 중 "산업교육진흥법"을 "산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률"로 한다.

④(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 산업교육진흥법 또는 그 규정을 인용한 경우 이 법에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 조항을 인용한 것으로 본다.

산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률시행령Ⅳ

[일부개정 2003.9.19 대통령령 제18101호]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 영은 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2003.9.19>

제2조(진로지도시책) 국가 및 지방자치단체는 산업교육진흥및산학협력촉진에관한 법률(이하 "법"이라 한다) 제3조의 규정에 의하여 학생이 그의 소질과 능력에 따라 산업교육을 받을 수 있도록 다음 각호의 사항이 포함된 학생의 진로지도에 관한 시책을 수립·시행하여야 한다. <개정 1996.2.22, 2003.9.19>

1. 학교별 진로상담실의 설치·운영과 학생의 진로지도를 담당하는 교원의 배치·연수 등에 관한 사항
2. 학생의 진로지도를 위하여 진로지도 담당교원과 관계 전문가·기관 및 단체 등과의 협력에 관한 사항
3. 학생의 진로지도에 필요한 자료 및 프로그램의 개발·보급에 관한 사항
4. 진로에 관한 자료 및 정보를 수집·개발 또는 제공하는 기관·단체의 육성
5. 기타 학생의 진로지도에 필요한 사항

제3조(산업교육진흥종합계획 등) ①법 제4조 제1항 제1호의 규정에 의한 산업교육

진흥종합계획은 5년 단위의 기본계획과 1년 단위의 연도별계획으로 구분하여 수립·시행하되, 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 산업교육에 필요한 시설·설비의 확충 및 정비계획
2. 현장실습 등 산학협동 증진계획
3. 산업교원의 연수계획
4. 산업교육기관 졸업생의 취업알선과 기술향상을 위한 교육계획
5. 기타 산업교육의 진흥에 필요한 사항

②법 제4조 제1항 제4호의 규정에 의한 현장실습계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 현장실습의 내용 및 평가
2. 산업체의 현장실습 실시능력의 향상방안
3. 현장실습에 필요한 교육자료의 개발·공급
4. 산업재해의 예방 및 보상
5. 학생의 후생복지
6. 기타 현장실습에 필요한 사항

③법 제4조 제1항 제5호의 규정에 의한 산업교원 연수계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 연수기관 및 산업현장에서의 연수에 관한 사항
2. 국외연수에 관한 사항
3. 교원자격증 표시과목 중 부전공과목의 표시를 위한 부전공연수
4. 연수기관외의 기관·단체 또는 산업체 등에서의 연수·연구 등 실적의 경력인정방안
5. 기타 산업교원의 연수에 필요한 사항

④법 제4조 제1항 제6호의 규정에 의한 취업알선계획 및 기술향상을 위한 교육의 실시에 관한 계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 취업알선기관과 산업교육기관과의 협조방안
2. 전문분야별 기술의 향상방안
3. 기타 취업알선 등에 필요한 사항

⑤교육인적자원부장관은 법 제4조 제1항 제6호의2의 규정에 의하여 산학협력을 촉진하기 위한 시책을 수립·시행함에 있어서 다음 각호의 사항을 종합적으로 고려하여야 한다. <신설 2003.9.19>

1. 산학협력의 실태
2. 산업교육기관에 재학하는 학생과 산업체·사업자단체 및 직능단체(이하 "산업체 등"이라 한다)의 산학협력에 대한 만족도
3. 산학협력 담당교직원 및 관련시설·설비의 현황

제2장 산업교육의 진흥

제4조 삭제<1997.8.9>

제5조(단기 산업교육시설) ①국가 및 지방자치단체는 법 제6조의 규정에 의하여 단기 산업교육시설을 설치하고자 하는 때에는 법 제2조제2호의 산업교육기관에 부설한다.

②단기 산업교육시설의 수업기간은 2년 이내로 한다.

③단기 산업교육시설의 학급당 학생수는 50인 이하로 하고, 교육과정의 운영에 필요한 교원과 시설·설비를 갖추어야 한다.

④단기 산업교육시설의 교원 및 사무직원은 당해 단기 산업교육시설을 부설한 산업교육기관의 교원 및 사무직원으로 겸임하게 할 수 있다. 이 경우 산업교육기관에 두는 교원 및 사무직원의 배치에 관하여는 초·중등교육법시행령 및 대학설립·운영규정의 교원 및 사무직원의 배치에 관한 규정에 불구하고 교육인적자원부장관이 교육과정 등을 고려하여 이를 따로 정할 수 있다. <개정 2001.1.29, 2003.9.19>

⑤고등학교를 졸업한 자 또는 이와 동등이상의 학력이 있다고 인정된 자로서 전문대학에 상응하는 교원 및 시설·설비를 갖추었다고 교육인적자원부장관이 인정하는 단기 산업교육시설에서 전문대학에 상응하는 교육과정을 이수한 자에 대하여는 교육인적자원부령이 정하는 바에 따라 전문대학을 졸업한 자와 동등한 학력을 인정한다.<개정 2001.1.29> [전문개정 1997.2.6]

제6조(계약에 의한 직업교육훈련과정의 설치·운영 등) ①산업교육기관은 법 제8조 제1항의 규정에 의하여 계약에 의한 직업교육훈련과정(이하 "직업교육훈련과정"이라 한다)을 설치·운영하는 경우에는 당해 산업교육기관에 재학하는 학생의 교육에 지장이 없도록 하여야 한다.

②산업교육기관이 직업교육훈련과정을 설치·운영하기 위하여 국가·지방자치단체 또는 산업체 등과 체결하는 계약에는 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 직업교육훈련과정의 명칭

2. 직업교육훈련과정의 편성 및 운영에 관한 사항
3. 직업교육훈련생의 정원 및 선발에 관한 사항
4. 직업교육훈련과정의 운영에 필요한 경비 및 그 부담에 관한 사항(경비의 산출 기준 및 부담방법을 포함한다)
5. 직업교육훈련생이 부담하는 교육훈련비에 관한 사항
6. 직업교육훈련과정의 설치·운영기간에 관한 사항

③직업교육훈련과정의 교육훈련생의 선발은 실기고사, 적성검사, 실험·실습 및 면접, 국가·지방자치단체 또는 산업체 등의 추천이나 근무경력 등을 반영하는 방법에 의하되, 산업교육기관은 교육훈련생의 소질·적성 및 능력 등이 반영될 수 있도록 그 방법 및 기준을 다양하게 마련하여 시행하여야 한다.

④직업교육훈련과정의 교육훈련생 정원은 교원 1인당 학생수, 학생 1인당 교사기준면적 등 당해 산업교육기관의 교육여건과 사회적 인력수급전망 등을 고려하여 당해 산업교육기관의 교육에 지장을 초래하지 아니하는 범위 안에서 직업교육훈련과정별로 산업교육기관과 국가·지방자치단체 또는 산업체 등과의 계약으로 정한다.

⑤직업교육훈련생이 부담하는 교육훈련비의 총액은 제2항 제4호의 규정에 의한 직업교육훈련과정의 운영에 필요한 경비의 100분의 50을 초과할 수 없다. [본조 신설2003.9.19]

제7조(계약에 의한 학과 및 학부의 설치·운영 등) ①산업교육기관은 법 제8조 제1항의 규정에 의하여 계약에 의한 학과 및 학부(이하 "계약학과 등"이라 한다)를 설치·운영하는 경우에는 계약학과 등을 초·중등교육법 또는 고등교육법의 규정에 의하여 당해 산업교육기관에 설치·운영할 수 있도록 인정된 고등학교과정·전문학사학위과정·학사학위과정·석사학위과정 또는 박사학위과정으로 하여야 한다. 다만, 산업교육기관 중 고등기술학교와 학위과정을 설치·운영할 수 있도록 인정되지 아니한 고등교육법 제2조제7호의 규정에 의한 각종학교는 고등학교과정 및 학위과정에 해당하지 아니하는 계약학과 등을 설치·운영할 수 있다.

②산업교육기관은 계약학과 등을 설치·운영하고자 하는 경우에는 다음 각호의 사항을 산업교육기관의 학교규칙(이하 "학칙"이라 한다)에 기재하여야 한다.

1. 계약학과 등의 명칭
2. 교육과정의 편성 및 운영에 관한 사항
3. 학생 선발의 기준 및 방법에 관한 사항

4. 학생의 정원에 관한 사항
 5. 계약학과 등의 운영에 필요한 경비 및 그 부담에 관한 사항
 6. 학생이 부담하는 수업료 등 납부금에 관한 사항(법 제8조 제1항 제2호의 규정에 의한 계약학과 등의 경우에 한한다)
 7. 학기 및 수업일수에 관한 사항
 8. 계약학과 등의 설치·운영기간에 관한 사항
 9. 계약학과 등이 그 설치·운영기간이 만료되기 전에 폐지되는 경우 당해 계약학과 등에 재학하는 학생의 보호에 관한 사항
- ③계약학과 등의 수업은 출석수업·현장실습수업·원격수업 그 밖에 교육인적자원부령이 정하는 방법에 의한다.
- ④법 제8조 제1항 제1호의 규정에 의한 계약학과 등에 있어서 학생선발은 초·중등교육법시행령 제82조의 규정에 의한 입학전형방법이나 고등교육법시행령 제34조의 규정에 의한 일반전형 또는 특별전형에 의하되, 그 구체적인 사항은 학칙으로 정한다.
- ⑤계약학과 등의 학생수 또는 학생정원은 초·중등교육법시행령 제51조 및 고등교육법시행령 제28조 제1항·제30조의 규정에 불구하고 그 학생수 또는 학생정원이 따로 있는 것으로 본다. 다만, 법 제8조 제1항 제1호의 규정에 의한 계약학과 등의 학년별 학생수 또는 학생정원은 당해 학년의 전체입학학생수 또는 전체입학학생정원의 100분의 3을 초과할 수 없다.
- ⑥법 제8조 제1항제1호의 규정에 의한 계약학과 등의 경우에는 학생에게 납부금을 부담하게 할 수 없고, 법 제8조 제1항 제2호의 규정에 의한 계약학과 등의 경우에는 학생이 부담하는 납부금의 총액은 제2항 제5호의 규정에 의한 계약학과 등의 운영에 필요한 경비의 100분의 50을 초과할 수 없다.
- ⑦계약학과 등의 설치·운영기간은 계약학과 등에 재학하는 학생이 학위를 취득하거나 학력을 인정받을 수 있는 최소한의 기간 이상으로 한다.
- ⑧산업교육기관의 장은 법 제8조 제1항 제2호의 규정에 의한 계약학과 등에 입학하는 자가 교육과정과 관계되는 근무경력을 가진 경우에는 당해 계약학과 등의 교육과정의 100분의 20의 범위 안에서 교육과정을 이수한 것으로 인정할 수 있다. [본조신설 2003.9.19]
- 제8조(계약학과 등의 공동 운영) 산업교육기관은 법 제8조 제1항의 규정에 의하여 다른 산업교육기관과 계약에 의하여 공동으로 계약학과 등을 설치·운영하고자

하는 경우에는 당해 계약에 학위수여방법을 기재하여야 한다. [본조신설 2003.9.19]

제9조 삭제<1997.8.9>

제10조 삭제<1997.8.9>

제11조 삭제<1997.8.9>

제12조(산업자문 등) 법 제9조의 규정에 의하여 산업체 등의 장으로부터 산업자문을 요청받거나 연구기기의 사용을 위한 협의요청을 받은 산업교원 또는 산업교육기관의 장이 이에 응할 수 없는 경우에는 그 사유를 문서로 통보하여야 한다. 산업교원으로부터 연구기기의 사용을 위한 협의요청을 받은 산업체 등의 장의 경우에도 또한 같다. <개정 2003.9.19>

제12조의2(산학협력 실적 등의 평가·반영) 산업교육기관의 장은 법 제12조의2의 규정에 의하여 산업교원이 산학협력에 참여한 실적과 그 성과가 당해 산업교원의 평가·승진·보수 등에 있어서 적정하게 평가·반영되도록 하기 위한 평가기준을 마련하여야 한다. [본조신설 2003.9.19]

제13조(신기기 및 신기술의 공급<개정 2003.9.19>) ①국가 및 지방자치단체는 법 제13조 제1항의 규정에 의한 신기기 및 신기술을 산업교육기관에 공급하기 위한 계획을 수립·시행하여야 한다. <개정 2003.9.19>

②제1항의 규정에 의한 신기기 및 신기술은 과학기술부장관, 산업자원부장관, 정보통신부장관, 신기기 및 신기술을 개발·생산한 산업체 등의 장이 교육인적자원부장관에게 추천한 기기로 한다. <개정 2001.1.29, 2003.9.19>

제3장 산업교육심의회

제14조(중앙산업교육심의회의 구성) ①법 제14조의 규정에 의한 중앙산업교육심의회(이하 "심의회"라 한다)는 위원장 및 부위원장 각 1인을 포함한 25인이내의 위원으로 구성한다.

②심의회의 위원은 산업교육에 관한 학식과 경험이 풍부한 자중에서 교육인적자원부장관이 위촉하는 자가 된다.<개정 2001.1.29>

제15조(위원장 및 부위원장) ①심의회의 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

②위원장은 심의회를 대표하고, 심의회의 업무를 총괄한다.

③부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장의 직무를 대행한다. <개정 2003.9.19>

제16조(위원의 임기) 심의회의 위원 임기는 2년으로 한다.

제17조(회의) ①심의회의 회의는 위원장이 소집하며, 위원장이 그 의장이 된다.

②위원장은 교육인적자원부장관 또는 재적위원 3분의 1이상으로부터 회의 소집의 요구가 있는 때에는 지체없이 회의를 소집하여야 한다.<개정 2001.1.29>

③심의회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제18조(연구위원) ①심의회의 업무에 관한 전문적인 조사·연구 등을 위하여 심의회에 연구위원을 둘 수 있다.

②연구위원은 산업교육에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있는 자중에서 위원장의 추천에 의하여 교육인적자원부장관이 위촉하는 자가 된다.<개정 2001.1.29>

제19조(간사 등) ①심의회의 사무를 처리하기 위하여 심의회에 간사 1인 및 서기 약간인을 둔다.

②간사 및 서기는 교육인적자원부 소속 공무원 중에서 교육인적자원부장관이 임명한다.<개정 2001.1.29>

제20조(수당 등) 심의회의 위원 및 연구위원에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

제21조 삭제<1997.8.9>

제4장 실험·실습시설 등에 대한 국가의 부담

제22조(국고보조의 기준) 법 제18조 내지 제20조의 규정에 의하여 국가가 보조하는 경비는 예산의 범위 안에서 다음 각호의 기준에 의한다.<개정 1997.8.9>

1. 법 제18조 제2항 및 법 제20조 제2항의 규정에 의한 시설비 등의 보조금은 산업교육을 위한 실험·실습에 필요한 시설·설비의 설치 등에 소요되는 경비의 3분의 1이상에 해당하는 금액
2. 법 제19조 제2항의 규정에 의한 실험·실습시설의 운영과 실험·실습에 필요한 경비의 보조금은 이에 소요되는 경비의 2분의 1이상에 해당하는 금액
3. 법 제19조 제3항의 규정에 의한 산업교원의 현직교육에 필요한 경비의 보조금은 현직교육을 받는 교원에게 지급하는 여비 및 교육비의 전액

제23조(교과용도서의 발행에 대한 보조) ①법 제22조 제2항의 규정에 의하여 국가가 그 발행에 소요되는 경비의 일부를 보조할 수 있는 산업교육에 관한 교과용도서는 다음 각호의 1에 해당하는 것으로 한다.<개정 2001.1.29>

1. 교육인적자원부가 저작권을 가진 산업교육에 관한 교과용도서
2. 교육인적자원부장관의 검정을 받은 산업교육에 관한 교과용도서
3. 산업교육에 관한 인정도서

②제1항의 규정에 의하여 경비의 일부를 보조하는 경우 그 금액은 제1항 각호의 도서의 발행에 필요한 총경비의 10분의 2이상 10분의 5이하에 해당하는 금액으로 한다.<개정 1999.11.24>

제24조(장학금의 지급기준) 법 제23조의 규정에 의한 장학금의 지급에 관한 사항은 장학금규정을 준용한다.□□□□□

제5장 산학협력의 촉진<신설 2003.9.19>

제25조(산학협력단의 설립등기) ①법 제25조 제3항의 규정에 의한 산학협력단의 설립등기사항은 다음 각호와 같다.□

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소의 소재지
4. 단장의 성명 및 주소
5. 공고의 방법

②산학협력단의 설립등기를 신청하는 때에는 다음 각호의 서류를 설립등기의 신청서에 첨부하여야 한다.

1. 산학협력단의 설립에 관한 사항이 기재된 학칙 사본
2. 산학협력단의 정관(이하 "정관"이라 한다) 사본
3. 단장의 취임승낙서 사본[본조신설 2003.9.19]

제26조(산학협력단의 업무) 법 제27조 제1항 제6호의 규정에 의한 그 밖에 산학협력과 관련한 산학협력단의 업무는 다음 각호와 같다. 다만, 산학협력단은 산학협력단의 연구원 및 직원의 인원수와 산학협력단 사무소의 위치 등을 고려하여 정관이 정하는 바에 의하여 제3호 내지 제8호의 규정에 의한 업무의 전부 또는 일부를 산학협력단의 업무로 하지 아니할 수 있다.

1. 산학협력수요 및 활동에 대한 정보의 수집·제공 및 홍보
2. 산학협력사업 관련 업무담당자에 대한 교육·훈련
3. 산학협력과 관련하여 당해 대학(고등교육법 제2조 각호의 규정에 의한 학교를 말한다. 이하 같다)의 소속교직원이 소유하거나 소속교직원과 그 외의 자가 공

동으로 소유하는 지적재산권의 수탁관리

4. 당해 대학과 법 제37조 제1항의 규정에 의한 협력연구소간의 상호협력활동에 대한 지원
5. 당해 대학 안에 설치·운영중인 중소기업창업지원법 제2조 제7호의 규정에 의한 창업보육센터에 입주한 기업 등에 대한 지원
6. 당해 대학 안에 설치된 벤처기업육성에관한특별조치법 제2조 제5항의 규정에 의한 실험실공장에 대한 지원
7. 산업기술단지지원에관한특례법 제2조의 규정에 의한 산업기술단지안에 당해 대학의 전부 또는 일부가 포함되어 있는 경우 산업기술단지안에 포함된 대학의 교지 안에 입주한 기업 및 연구소 등에 대한 지원
8. 그 밖에 당해 대학의 교지 안에 설치·운영되는 기업 및 연구소 등에 대한 지원[본조신설 2003.9.19]

제27조(산학협력단의 수입) 법 제31조 제1항 제6호에서 "그 밖에 이자수입 등 대통령령이 정하는 수입금"이라 함은 다음 각호의 수입금을 말한다.

1. 이자수입
2. 다른 대학이나 산업체 등이 활용하는 당해 산학협력단 소유의 연구시설 및 장비와 실험·실습시설 및 장비에 대한 사용료[본조신설 2003.9.19]

제28조(보상금의 지급) ①법 제32조 제1항 제4호의 규정에 의하여 산학협력단의 재원의 수입에 기여한 교직원 및 학생에게 지급하는 보상금은 재원의 성격, 수입 금액의 정도, 지급대상자의 기여도 등을 참작하여 지급액을 달리하도록 하며, 그 구체적인 지급기준은 정관으로 정한다. 다만, 보상금의 지급에 관하여 다른 법령에서 따로 정하고 있는 경우에는 그에 따른다.

②제1항의 규정에 의한 보상금은 산학협력단의 단장이 대학의 장의 승인을 얻어 지급한다.[본조신설 2003.9.19]

제29조(산학협력단의 지출) 법 제32조 제1항 제7호에서 "대통령령이 정하는 경비"라 함은 다음 각호의 경비를 말한다.

1. 법 제27조 제1항 제3호의 규정에 의한 지적재산권의 취득 및 관리에 관한 업무의 수행에 필요한 경비
2. 법 제27조 제1항 제5호의 규정에 의한 기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 업무의 수행에 필요한 경비
3. 제26조 각호의 규정에 의한 업무의 수행에 필요한 경비[본조신설 2003.9.19]

제30조(산학협력단의 회계 관리) ①산학협력단의 소관에 속하는 모든 수입 및 지출은 이를 산학협력단의 회계에 계상하여야 한다.

②산학협력단의 회계는 산학협력에 관한 법령이나 산학협력에 관한 계약이 정하는 바에 의하여 재원별 또는 사업단위별로 별도의 계정을 두어 관리할 수 있다.

[본조신설 2003.9.19]

제31조(산학협력단의 회계기관) ①산학협력단의 단장은 산학협력단의 수입 및 지출에 관한 사무를 관리한다.

②산학협력단의 단장은 수입 징수 또는 지출명령에 관한 사무를 각각 소속직원에게 위임할 수 있다.

③산학협력단에는 그 수입 및 지출의 집행기관으로 수입원 및 지출원을 둔다.

④제3항의 규정에 의한 수입원 및 지출원은 산학협력단의 단장이 임명한다. 다만, 산학협력단의 규모에 따라 수입원 및 지출원을 동일인으로 할 수 있다.[본조신설 2003.9.19]

제32조(산학협력단의 지출방법) ①산학협력단의 지출은 지출명령이 있는 것에 한하여 제31조 제3항의 규정에 의한 지출원이 행한다.

②산학협력단의 지출은 금융기관의 수표 또는 계좌이체에 의하여야 한다. 다만, 정관이 정하는 소액지출에 대하여는 현금지급에 의할 수 있다.[본조신설 2003.9.19]

제33조(산학협력단의 회계처리 등) ①산학협력단의 회계처리는 신뢰할 수 있도록 객관적인 자료와 증거에 의하여 공정하게 행하여야 한다.

②산학협력단은 재무제표를 작성하여야 한다.

③제2항의 재무제표는 대차대조표·운영계산서 및 자금계산서로 한다.

④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 회계처리 및 재무제표작성에 관하여 필요한 세부사항은 교육인적자원부장관이 정하여 고시한다.[본조신설 2003.9.19]

제34조(산학협력단의 결산) ①산학협력단의 단장은 산학협력단의 사업연도 종료 후 50일 이내에 결산 보고서를 대학의 장에게 제출하여야 한다.

②제1항의 결산보고서에는 다음 각호의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 대차대조표 및 대차대조표 부속명세서
2. 운영계산서 및 운영계산서 부속명세서
3. 자금계산서
4. 부속서류

③대학의 장은 산학협력단의 사업연도 종료 후 70일 이내에 산학협력단의 결산을 심의·확정하여야 한다.[본조신설 2003.9.19]

제35조(결산보고서의 비치 및 공개) ①산학협력단의 단장은 제34조 제3항의 규정에 의하여 결산이 확정된 때에는 주사무소에 결산 보고서를 5년간 비치하여야 한다. ②산학협력단의 단장은 이해관계인이 결산보고서의 공개를 요구하는 경우 이를 공개하여야 한다.[본조신설 2003.9.19]

제36조(감사) 대학의 장은 학교규칙이 정하는 바에 의하여 소속직원 또는 외부전문가로 하여금 산학협력단의 재산상황 및 회계를 매년 1회 이상 감사하게 하여야 한다.[본조신설 2003.9.19]

제37조(협력연구소) ①대학의 설립·경영자는 법 제37조제1항의 규정에 의하여 국가·지방자치단체·정부출연연구기관 및 산업체 등에 대하여 당해 대학의 교지 안에 연구실·실험실습실·연구원숙소 등의 영구시설물을 축조하게 할 수 있다. ②국립대학 및 사립대학의 설립·경영자는 법 제37조제1항의 규정에 의하여 대학의 교지 안에 협력연구소를 두고자 하는 경우에는 미리 대학의 장의 의견을 들어야 하며, 공립대학의 설립·경영자는 대학의 교지 안에 협력연구소를 두고자 하는 경우에는 미리 대학의 장의 의견을 들은 후 지방재정법 제78조의 규정에 의한 공유재산심의회의 심의를 거쳐야 한다.[본조신설 2003.9.19]

제6장 부 칙

제38조(기술계학원 육성 등) ①국가 및 지방자치단체는 법 제42조의 규정에 의하여 기술계열 학원의 학습자에 대하여 수강료 및 교재비 등 학습에 소요되는 비용을 예산의 범위 안에서 보조할 수 있다. <개정 2003.9.19>

②제1항의 규정에 의한 수강료 및 교재비 등의 보조는 국가 및 지방자치단체가 학원의 설립·경영자에게 학습자의 교육을 위탁한 경우에 한한다.[제25조에서 이동<2003.9.19>]

부 칙 <제14762호,1995.9.13>

①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

②(단기산업교육기관에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 설치된 단기산업교육기관은 제5조의 규정에 의한 단기 산업교육시설로 본다.

부 칙(교육법시행령) <제14920호,1996.2.22>

제1조(시행일) 이 영은1996년 3월 1일부터 시행한다.

제2조(국민학교의 명칭변경에 따른 다른 법령의 개정 등) ①내지 ⑨생략 ⑩산업교육진흥법시행령 중 다음과 같이 개정한다. 제2조 각호 외의 부분 중 "국민학교"를 "초등학교"로 한다. ⑪내지<32>생략

부 칙 <제15272호, 1997.2.6>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(직업교육훈련촉진법시행령) <제15452호, 1997.8.9>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조 (다른 법령의 개정) ①산업교육진흥법시행령 중 다음과 같이 개정한다. 제3조 제5항 및 제4조를 각각 삭제한다. 제6조 내지 제11조 및 제21조를 각각 삭제한다. 제22조 각호외의 부분 중 "제21조"를 "제20조"로 하고, 동조 제3호를 다음과 같이 한다. 3. 법 제19조 제3항의 규정에 의한 산업교원의 현직교육에 필요한 경비의 보조금은 현직교육을 받는 교원에게 지급하는 여비 및 교육비의 전액 ② 생략

부 칙 <제16599호, 1999.11.24>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(교육인적자원부와 그소속기관직제) <제17115호, 2001.1.29>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조(다른 법령의 개정) ①내지<34>생략 <35>산업교육진흥법시행령 중 다음과 같이 개정한다. 제5조 제4항 후단·제5항, 제13조 제2항, 제14조 제2항, 제17조 제2항, 제18조 제2항, 제19조 제2항 및 제23조 제1항 제2호 중 "교육부장관"을 각각 "교육인적자원부장관"으로 한다. 제5조 제5항 중 "교육부령"을 "교육인적자원부령"으로 한다. 제19조 제2항 및 제23조 제1항 제1호 중 "교육부"를 각각 "교육인적자원부"로 한다. <36>내지 <152>생략

부 칙 <제18101호, 2003.9.19>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ①학점인정등에관한법률시행령 중 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항 제7호 중 "산업교육진흥법"을 "산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률"로 한다. ②직업교육훈련촉진법시행령 중 다음과 같이 개정한다. 제19조 제2항 제1호 중 "산업교육진흥법"을 "산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률"로 한다.

제3조 (다른 법령과의 관계) 이 영 시행당시 다른 법령에서 종전의 산업교육진흥법 시행령 또는 그 규정을 인용한 경우 이 영에 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 종전의 규정에 갈음하여 이 영 또는 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

4) 산업재해보상보험법 [일부개정 2004.1.29 법률 7155호]

第105條의3 (現場實習生에 대한 特例) ①이 법이 적용되는 사업에서 現場實習을 하고 있는 學生 및 職業訓練生(이하 "現場實習生"이라 한다)중 勞動部長官이 정하는 現場實習生은 第4條第2號의 規定에 불구하고 이 법을 적용함에 있어서는 당해 사업에 사용되는 勤勞者로 본다.

②現場實習生이 實習과 관련하여 입은 災害는 業務상의 災害를 입은 것으로 보아 第38條第1項 各號의 規定에 의한 保險給與를 지급한다.<개정 1999.12.31>

③현장실습생의 보험급여의 기초가 되는 임금액은 현장실습생이 지급받는 훈련수당 등 모든 금품으로 하되, 이를 적용하는 것이 현장실습생의 재해보상에 적절하지 아니하다고 인정되는 경우에는 노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있다. <개정 2003.12.31>

④현장실습생의 보험급여의 지급 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2003.12.31>

⑤현장실습생의 보험료의 산정·신고 및 납부 등에 관한 사항은 보험료징수법이 정하는 바에 따른다. <신설 2003.12.31>

[本條新設 1997.8.28]

5) 현장실습생에대한산업재해보상보험적용범위

<노동부고시 제1998-10호, 1998.1.19.>

제1조(목적)이 고시는 산업재해보상보험법(이하 “법”이라 한다) 제105조의3의 규정이 적용되는 현장실습생의 범위와 보험료 산정 및 보험급여 지급의 기초가 되는 임금액 등을 정함을 목적으로 한다.

제2조(현장실습생의 범위)법 제105조의3제1항의 규정에서 “노동부장관이 정하는 현장실습생”이라 함은 법 제5조 및 같은 법 시행령 제3조의 규정에 의한 현장실습을 이수하고 있는 자를 말한다.

제3조(운영 등)① 제2조의 규정에 의한 현장실습생이 현장실습을 받고 있는 사업장의 보험가입자는 다음 각 호의 사항이 기재된 서류를 작성·비치하여야 한다.

1. 현장실습생의 성명
2. 현장실습생의 훈련(실습)수당
3. 직업교육훈련기관

②제1항의 규정에 의한 보험가입자는 보험료를 계상함에 있어 임금총액 산정시 당해 사업장 근로자의 임금총액에 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등 모든 금품을 합산하여 산정 한다. 다만, 법 제105조제3항의 규정에 의하여 현장실습생에게 지급되는 훈련수당 등이 노동부장관이 고시하는 최저임금 수준에 미달되거나 없을 경우에는 최저임금법에 의하여 매년 노동부장관이 고시하는 최저금액을 훈련수당으로 본다.

③보험가입자는 제2항의 규정에 의하여 산정되는 훈련수당 등 모든 금품의 총액에 당해 사업장에 적용되는 보험요율을 곱하여 산업재해보험료를 산정하여 신고·납부해야 한다.

④현장실습생이 실습과 관련하여 재해를 당한 경우에는 훈련수당 등 모든 금품을 임금으로 보고 산정한 평균임금으로 보험급여를 지급한다. 다만, 보험급여가 실습생의 보호에 적당하지 아니하다고 인정되는 경우에는 법 제38조제4항 및 제5항을 준용하여 지급한다.

부 칙

이 고시는 고시한 날부터 시행한다.

6) 각급학교현장실습운영에관한규칙

[1999. 2. 6 교육부훈령제583호]

[1차개정 2001.6.23. 교육인적자원부훈령 제620호]

제1조(목적) 이 규칙은 직업교육훈련촉진법시행령 제4조에 의거 산업교육기관인 각급학교의 현장실습 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(현장실습 운영) ①현장실습은 각급 학교장의 책임 하에 사전 안전교육 등 일정기간 준비교육을 포함하여 운영하되, 고등학교는 교과단위로 운영하는 경우 지역 및 학교 여건을 감안하여 학교장 자율편성 교과 또는 관련 전공교과에 추가된 통합교과로 현장실습을 운영한다.

②제1항에 의한 현장실습 운영의 경우 고등학교는 초·중등교육법시행령 제35조에 의한 고등학교 교원배치, 제42조 산학겸임교사 규정과 대학·전문대학은 고등교육법시행령 제7조 겸임교원 등의 규정 범위 내에서 현장실습 전담교원을 별도로 지정하여 운영할 수 있다.

제3조(학습인정 기준) ①제2조에 의거 현장실습을 운영하는 경우 다음 각호가 정하는 기준에 따라 해당 학생에 대해 단위 수 또는 학점으로 학습인정을 한다.

1. 10개월 이상 12개월 이하의 현장실습은 2개 학기 학습인정
2. 5개월 이상 6개월 이하의 현장실습은 1개 학기 학습인정
3. 30일 이상 40일 이하 현장실습은 1개 학기 분량의 학점 또는 단위의 1/4이내 학습인정
4. 34시간(전문대학 및 대학의 경우 32시간)이상 40시간이하 현장실습은 2단위 또는 2학점이내 학습인정

②제1항제1호, 제2호 및 제3호의 기준에 따라 학습을 인정하는 경우 대학 및 전문대학은 학칙이 정하는 바에 의하여 학점수를 인정하며, 고등학교는 시·도교육감이 정하는 바에 따라 단위수를 정한다.

제4조(학습인정 방법) ①현장실습을 실시하여 학습으로 인정하는 경우 각급 학교장은 일정방법에 의한 평가를 통하여 인정하여야 한다.

②제1항에 따라 학습인정을 위한 평가를 하는 경우에 각급 학교장은 다음 각호의 항목을 기준으로 평가하되, 각 항목에 대한 가감 및 항목별 점수비율은 여건에 맞게 조정할 수 있다.

1. 현장학습 과제 수행

2. 현장실습 과제 수행
3. 담당교원 방문 관찰결과
4. 현장실습 산업체 평가결과
5. 기타 학교장이 정하는 자체평가 항목

③제2항에 의한 평가를 위해서 각급 학교장은 일정한 서식을 정하여 사용하고 관리한다.

제5조(실습업체 선정방법) 제2조에 의한 현장실습을 운영하기 위해 실습업체를 선정하는 경우, 각급학교장은 직업교육훈련촉진법시행령 제5조의 현장실습 산업체 선정기준에 따라 해당업체를 사전 시찰·방문을 통해 교육적 측면에서 적절한 실습 여건 구비 여부를 판단하여 선정한다.

제6조(현장실습 대상자 선발 및 관리 등) ①산업체별 실습대상자는 현장실습의 실효성을 위하여 해당산업체가 선발권을 가질 수 있다.

②각급 학교장은 현장실습 대상학생의 선발, 실습산업체 선정 및 실습학생평가 등 현장실습 운영에 대한 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 예산이 허용하는 범위에서 각급학교가 부속시설로서 산학협동센터를 운영할 수 있다.

제7조(현장실습운영 평가지원) ①교과 및 학기단위로 시행하는 학습인정 현장실습 운영을 촉진키 위하여 교육부장관은 현장실습운영 학교에 대한 평가를 수행하며, 그 결과에 따라 지원할 수 있다.

②제1항에 따른 평가를 하는 경우에 교육부장관은 고등학교에 대하여서는 시·도교육감에게 평가를 위임하여 실시하고 그 결과에 대해서 차등 지원할 수 있다.

제8조(현장실습운영 평가기준) 제7조에 의한 현장실습 운영평가는 다음 각호 사항을 기준으로 한다.

- ①현장실습대상자 선발 및 산업체 모집관리
- ②현장실습 프로그램개발·운영 및 학습인정 과정
- ③현장실습 과정 중 관리 운영실태
- ④기타 학교장 및 시·도교육감이 필요하다고 요구한 사항

제9조(현장실습운영 평가방법) 제7조에 의하여 평가를 하는 경우 교육부장관은 사전에 평가계획을 수립·공표하며, 서면평가, 현장평가, 관계자 면담 및 설문지조사 등 다양한 방법을 사용한다.

제10조(시범학교 운영) ①교육부장관은 현장실습을 모범적으로 운영한다고 판단되는 학교에 대하여서는 시범학교로 지정하여 육성할 수 있다.

②제1항에 의거 현장실습 시범학교로 지정된 학교에 대해서 교육부장관 또는 시도교육감은 별도의 행·재정적 조치를 강구할 수 있다.

부 칙(1999. 2. 6. 교육부훈령 제583호)
이 규칙은 1999년 3월1일부터 시행한다.

부 칙(2001. 6. 23. 교육인적자원부훈령 제620호)
이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

7) 7차고등학교교육과정편성·운영지침
(교육부고시 제1997-15호, 1997.12.30)

[실업계 고등학교 현장실습에 관한 사항]

- ①실업계 고등학교에서의 전문교과 학습은 현장실습으로 대체할 수 있다. 이 경우 현장 실습은 학과의 교육과정 내용과 직접 관련이 있어야 하며, 교사의 지도 아래 최종학년에서 실시하도록 한다.
- ②현장 실습은 학교장의 책임 하에 사전 안전 교육 등 일정 기간 준비 교육을 포함하여 운영한다.
- ③현장 실습은 교육 과정 이수 단위에 포함되며 고등학교 3년간 최대 36단위, '2·1' 체제를 운영하는 학교는 최대 72단위까지 편성·운영할 수 있다.
- ④현장 실습의 학습 인정 기준은 다음과 같다.
 - ㉠1시간은 50분 수업을 기준으로 하며 17시간 이수하는 수업량을 1단위로 한다.
 - ㉡34시간 이상 40시간 이하의 현장 실습은 2단위 학습 인정
 - ㉢30일 이상 40일 이하 현장 실습은 9단위 이하 학습 인정
 - ㉣5개월 이상 6개월 이하의 현장 실습은 1개 학기 학습 인정
 - ㉤10개월 이상 12개월 이하의 현장 실습은 2개 학기 학습 인정
- ⑤현장 실습은 학교장의 재량에 따라 하나의 독립 교과로 편성하거나, 전문 교과 일부에 포함하여 편성·운영할 수 있다.
- ⑥현장 실습 산업체 선정이 곤란하여 현장 실습을 받지 못하는 불가피한 사정이 있는 경우에는 학교장이 전문 응용 실습 계획을 수립하여 운영하는 것으로 현장 실습을 대체할 수 있다.
- ⑦현장 실습생이 학교에서 배정한 이수 단위(이수 시간)를 초과하였을 경우에도 학교에서 배정한 이수 단위(이수 시간)까지 인정한다.

XI 제7차 교육과정 적용에 따른 **고등학교 현장실습 운영 개선 방안**

교육인적자원부 직업교육정책과, 2003.5.

1. 목 적

- 실업계 고교생에 대한 현장적응력 신장 및 다양한 직업체험을 위한 효율적인 현장실습 체제 구축
- 제7차 교육과정 적용에 따른 현장실습 운영 모델 제시 및 교육과정 편성·운영의 다양화·탄력성 도모
- 현장실습제도 운영에 대한 시·도교육청 및 단위 학교 자율성 확대

2. 근 거

- 직업교육훈련촉진법
 - 국가 및 지방자치단체는 산업체가 실시하는 현장실습에 대한 행정·재정상의 지원책을 강구하여야 함(제3조)
 - 직업교육훈련생은 직업교육훈련과정의 이수 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 함(제7조)
- 각급학교현장실습운영에관한규칙(교육인적자원부훈령)
 - 현장실습은 각급 학교장의 책임하에 사전 안전교육 등 일정기간 준비교육을 포함하여 운영하되, 교과단위로 운영하는 경우 지역 및 학교여건을 감안하여 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 운영(제2조)
 - 현장실습 이수실적은 단위수 또는 학점으로 학습 인정(제3조)
- 제7차 교육과정
 - 실업계 고등학교 현장실습에 관한 사항을 시·도교육과정 편성·운영지침에 작성·활용

3. 추진 경과

- 고등학교 현장실습 개선안(시안)마련('03. 2)
- 시·도교육청 의견수렴('03. 2. 25 ~ 3. 20)
- 전국 실업고교 현장실습 담당교사 협의회('03. 3. 25)
- 실업교육 관련 교직원단체 의견수렴('03. 4. 1)
- 부내 의견 수렴('03. 4. 18 ~ 5. 6)

4. 고등학교 현장실습 운영 현황

- 현장실습 운영체제
 - 시·도교육청에서 현장실습 운영지침을 작성
 - 단위학교에서는 자체적인 계획을 수립하여 시행
 - 학교(학생)와 파견업체간의 협약에 의해 학생을 파견
- 운영 형태
 - 대부분의 학교에서는 3학년 2학기에 일괄적으로 현장실습을 실시
 - 일부 시도에서는 실시기간을 2개월 이하로 제한
 - 공고 2:1체제 운영학교의 경우, 3학년 1학기부터 현장실습 운영
 - ※ 공고 2:1체제 교육과정(1997년 고시) 적용
- 운영 방법
 - 3학년 2학기에 교육과정을 편성한 후, 해당 교육과정을 현장실습 이수로 대체하거나, 3학년 2학기의 모든 교육과정을 현장실습으로 편성하는 등 시도 및 학교에 따라 다양하게 운영
 - 현장실습 이수실적 및 평가내용은 학교생활기록부에 기재·활용
 - 현장실습 파견 후, 담임교사 등이 순회지도 실시
- 현장실습생의 대우
 - 기업체의 사규 및 근로기준법에 따른 임금 지급
 - 산업재해 발생시 산업재해보상보험법 적용
- 기타 : 현장실습 대상자와 취업률은 매년 감소하는 추세임
 - 실업계고 3학년 학생 수 : 302,651('98.) ⇒ 193,173명('02.)
 - 취업자 수 : 164,075명('98) ⇒ 104,138명('02.)
 - 취업률 : 54.3%('98) ⇒ 45.1%('02.), 진학률 : 35.7%('98) ⇒ 49.8%('02.)

5. 문제점

가. 학교 측면

- 실업계고 교육과정의 파행적 운영 사례 발생
 - ※ 3학년 2학기 교육과정을 편성하고 현장실습을 이수하였을 경우, 보통교과는 실제 해당 교과를 미 이수하고도, 이수한 것으로 처리하는 등의 문제점 발생
- 모든 학생을 3학년 2학기에 일시적으로 현장실습에 파견하는 등 획일적 운영으로 교육과정 운영의 경직성 초래
 - 상급학교 등 계속교육 희망자에 맞는 프로그램 개발·운영 미흡
- 졸업 후 취업만을 전제로 한 현장실습 운영으로, 현장중심 직업탐색 과정 부족 및 전공과 일치하지 않는 분야로의 취업 사례 발생
- 현장실습 전담 교원 부재로 체계적인 지도와 전문적인 산학연계 교육이 미흡하고, 행정처리에 따른 업무 가중
- 현장실습 중 부적응 등의 사유로 복교하는 학생에 대한 학급 재편성, 교육과정 이수, 생활지도상의 문제 발생

나. 산업체 측면

- 현장실습생을 학생의 현장적응력 향상보다는 저임금 인력 대체 차원으로만 활용
- 기술 습득보다는 단순 노무직에 집중 배치
 - 현장실습생의 낮은 직무만족 및 부적응으로 이직률 증가
 - 장기적으로는 기업체·해당 직종에 대한 부정적 인식으로 취업기피 현상 발생 및 국가의 해당 산업분야 인력수급에 차질 예상
- 실습여건이 열악한 중소기업체로의 파견기피로 중소기업체의 생산기반 저하 및 기술전수 미흡
- 산업재해 발생 시 적절한 보상 미흡

다. 행·재정적인 지원 측면

- 현장실습 프로그램 운영 주체(학교, 지역사회, 기업체 등)간 협력 및 체계적인 정보제공 체제 미흡
- 산업체에서 현장실습을 체계적으로 실시하기 위한 비용, 조직, 시설 부족
- 현장실습 참여 업체에 대한 인센티브 제공 등 유인책 및 현장실습 참여 학생에 대한 졸업 후의 관리 시스템 부족

6. 고등학교 현장실습 운영 개선 방안

가. 개선방안의 성격 및 활용

- 각급학교현장실습운영에관한규칙(교육인적자원부훈령)의 보완
- 교육인적자원부는 현장실습에 관한 법령 및 규칙에 따라 기본적인 사항만 관장하고, 시도교육청 및 단위학교에서는 본 개선 방안을 반영하여 자체 현장실습 계획을 수립·시행

나. 기본 방향

- 고등학교 현장실습 운영 방법, 이수 시기 등의 다양화
- 형식적이고 획일적인 현장실습을 운영을 지양하고, 현장실습 본래 취지를 달성할 수 있는 기업체에 한해 학생을 파견
- 기업체에서의 부당한 대우 등에 대한 적극조치 및 학생 파견에 따른 철저한 지도 실시
- 효율적인 현장실습 운영을 위한 지원 체제 구축

다. 고등학교 현장실습 운영 개선 방안

1) 현장실습 이수 인정 범위 확대

▶ 현장실습의 의무적인 이수를 위해 획일적으로 학생을 파견하던 관행을 불식하고, 다양한 현장실습 이수 과정 편성·운영

- 산업체 파견이 불필요하거나 시행여건이 부족한 경우, 학교 내에서의 교육 활동을 현장실습 이수로 인정
 - 교내 산·학 협력 프로그램, 교내 포장실습, 전문교과 중심의 특별과정(course) 이수, 창업동아리 활동 등
 - 특별·재량활동 등을 통한 산업체 방문 학습, 특정 직무 체험 학습, 직업 탐색활동 등
- ※ 교내에서의 현장실습 이수 시, 교육프로그램의 사전계획·지도교사 임명·활동실적 누가 기록·평가의 적절성 확보 등이 이루어져야 함
- 기업체 파견 외의 학교 밖 교육활동을 현장실습 이수로 인정

- 학교 밖 창업활동, 파트타임 고용 등도 해당 전공에 대한 구체적 탐색 활동으로 판단시 인정
- 인정 범위, 방법, 절차 등은 해당 학교에서 결정 시행
- 실업계고 공동실습소 위탁교육 실적, 2+2 연계교육에 따른 전문대학에서의 실습, 타 직업교육·훈련기관의 과정 이수 등을 인정
- 현장실습 산업체 선정 기준의 융통성 부여
 - ‘상시근로자의 수가 10인 이하인 사업체’의 경우에도, 계열 및 학과의 특성에 따라 학교의 장이 판단하여 선정

2) 전공과 일치되는 분야에서 현장실습 실시

▶ 올바른 직업관 형성, 직무경험 등의 성과가 예측되는 현장실습만 실시하고, 전공과 관계없는 현장실습은 지양

- 직장체험을 통한 전공교과의 심화된 기술습득 등 현장실습의 본래 취지를 달성할 수 있는 현장실습만 실시
- 현장실습 대상 업체의 업종·직무별 관리 체제 마련
 - 학생을 파견하기 전에 해당기업체의 실습 여건, 교육과정과의 연계성 여부, 임금 등 복지 실태 등을 충분히 검토
 - 보수보다는 기술 습득 여부 등에 중점을 둔 업체 선정
 - 현장실습의 의무적인 이수를 이유로, 전공과 관계없는 기업체에 대한 강제적인 파견은 금지
 - 현장실습 실시 전 현장실습 표준협약서(노동부고시 제1997-62호)를 참조하여 기업체와 협약 체결
- 현장실습 산업체 방문지도 강화
 - 현장실습 추수 지도비 확보(시·도교육청 및 학교)
 - 현장실습 협약체결 시 현장실습 전담교사의 산업체 방문지도 명시

3) 현장실습 이수시기의 다양화

▶ 3학년 2학기에 일괄적으로 현장에 파견하는 방식을 탈피하고, 학교·지역사회의 특성과 학생의 실정을 반영하여 융통성 있게 운영

- 1~2학년에서 전문교과 교육과정으로 운영하거나, 기존 방법대로 3학년 2학기에 산업체 현장실습 실시
- 3학년 2학기 기말고사 후 직장체험활동 등으로 실시하거나, 방학중·방과후의 계획된 프로그램에 의해 진로체험활동을 실시하는 등 학교실정에 따라 이수시기를 다양하게 정함

4) 현장실습 이수 교과목 및 운영 유형의 다양화

▶ 학교 교육과정의 특색을 반영한 현장실습 이수 교과목 및 운영유형의 다양화로, 교육과정 파행 운영 등 부작용 해소

- 전문교과의 과정(course)으로 편성·운영하거나, 현장실습을 별도 교과목으로 개설·운영
- 전문교과의 기타과목으로 「진로체험」(예시) 등을 개설·운영
 - 시기 : 고1~2학년에서 개설 운영 권장
 - ※ 현장실습 지침 및 계획 수립 시 다음 예시를 활용하되, 지역, 학교 및 학생의 실정에 따라 융통성 있게 변경할 수 있음

현장실습 유형(예시)

【유형1】 산업체 취업 등 완성교육 희망자

- ▶ 전문교과를 중심으로 운영하다가 산업체 등에서 현장실습 실시(3학년 2학기)

【유형2】 상급학교 진학 등 계속교육 희망자

- ▶ 1~2학년에서 교과 또는 현장 체험학습 프로그램 등으로 이수하고 3학년에서는 계속교육 준비

【유형3】 진로변경 희망자

- ▶ 3학년 2학기 기말고사 후 현장실습 실시(1~2개월)

【유형4】 공업고에서 1년간 산업체 현장실습 희망자

- ▶ □□공고2+1체제□□를 통한 산업 현장 중심의 기술 습득

5) 현장실습 전담교사제 운영

- ▶ 학교단위로 현장실습 전담 교사를 임명하여 업무의 효율성 및 전문성을 제고

○ 지정 및 운영방법

- 학교 실정에 따라 지정·운영하되, 관련 교과 담당교사, 진로지도 담당교사, 현장실습 지도 유경험자 등을 우선적으로 고려
- 관련 업무에 충실할 수 있도록 타 업무 경감 조치, 산업체 방문에 따른 출장·지도비 지급, 관련 연수 등에 우선 배정

○ 담당업무

- 단위 학교에서 현장실습 계획수립, 사업체 선정, 파견, 방문, 사후관리 등을 주로 담당
- 관련교과지도, 안전지도, 취업 및 진로지도, 학교기업활동 등 현장 실습 관련 업무 우선 담당

6) 현장실습생에 대한 지도 및 지원

▶ 현장실습 사전 교육, 실습 중 순회지도, 사후 지도 등을 계획적으로 실시하고, 실습 중 부당한 대우 등에 대하여 적극 대처

- 현장실습 파견 전 직업윤리, 산업재해 보상 및 노동관련법, 세법, 성교육, 대인관계 및 예절, 소비자 교육 등 사회생활에 필요한 사항 등을 교육
 - 산업체 및 실습생의 권리와 의무, 실습 내용·방법 및 기간, 실습 결과의 평가, 학생의 복리 후생에 관한 사항 등 주지
- 현장실습 중 '협약서'에 제시된 조건과 다를 경우 즉시 복교조치
 - 비상연락망을 작성·비치하고, 사전교육 내용에 포함하여 안내
 - 현장실습 관련 부작용 발생시 담당교사 파견 등 적극 개입
- 실습 중 복교회망자에 대한 조치
 - 전화 및 방문상담, 산업체의 지도자와 충분한 협의 등 실시
 - 학생-학부모의 의견을 존중하여 복교를 결정하고, 복교 후의 지도 프로그램을 별도로 마련

7) 현장실습생에 안전지도 강화

▶ 현장실습생에 대한 안전교육 강화 및 보상대책 강구

- 현장실습 파견 전 사전 안전교육을 강화하고, 실습 중 안전 및 위험요소 방지를 위해 해당 기업체와 협력하여 지도
- 현장실습 중 안전사고에 대해서는 산업체와의 협약 및 '산업재해보상보험법'에 따라 처리될 수 있도록 조치
- 현장실습에 따른 개인/학교별 보험 가입 권장

8) 시·도교육청의 현장실습 지원체제 구축

▶ 현장실습의 효율성과 책무성을 제고하기 위해 시도교육청 차원의 지원 및 연계 체제 구축

- 교육과정 파행 운영 방지를 위한 대책 마련 및 단위 학교 장학지도 시 “현장실습” 관련사항을 포함
- 현장실습 지원을 위한 예산 확보 및 현장실습 시범학교 운영
- 현장실습 우수사례 발굴·보급
 - 학교/산업체의 우수사례를 발굴하여 홍보하고, VIVA실고 등 관련 홈페이지에 탑재·활용

9) 현장실습 이수 내용 평가 및 학교생활기록부 기록 방법

▶ □□초등학교중학교고등학교학교생활기록부전산처리및관리지침□□의 평가 및 기록 방법 개선

- 단일 과목(예: 현장실습)으로 개설하였을 경우 “성취도”만을 산출하여 기록하고, 필요시 “세부능력 및 특기사항”란에 현장실습기간, 회사명, 실습내용 등을 기록
- 현장실습을 전문교과에 포함하여 운영할 경우, ‘단위학교 성적관리지침’에 구체적인 평가 방법 등이 포함되도록 하고, “석차/재적수”, “성취도”를 산출·기록하되, 필요에 따라 “세부능력 및 특기사항”란에 서술식으로 기록
- 현장실습을 교과목에 포함하지 않고 특별활동 등으로 운영하는 경우 교육 인적자원부 훈령616호에 제시된 특별활동·재량활동 등의 평가기록방법에 따르고, 정규 교과과정 이외의 프로그램으로 운영하는 경우에는 “세부능력 및 특기사항”란에 서술식으로 기술

실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안

I. 현장실습의 의의 및 법적 근거

□ 현장실습의 의의 및 운영형태

- 현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용하고 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장적응력 제고를 목적으로 하는 교육과정의 일환임
- 현장실습 운영형태
 - 실업계고에서는 현장실습을 ①교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등) ②현장체험학습 ③산업체 파견 현장실습 등으로 운영하고 있음

□ 현장실습 법적 근거

- 직업교육훈련촉진법 및 동법 시행령
 - 직업교육훈련생의 현장실습의무화 및 현장실습업체선정 등에 관해 규정

※ 1973년 산업교육진흥법 제3조의2(산학협동)에서 처음 규정

- 각급학교 현장실습운영에 관한 규칙(교육인적자원부훈령)
 - 각급학교의 현장실습 학점인정 기준 및 방법 등 규정
- 제7차 교육과정
 - 실업계 고등학교 현장실습에 관한 사항을 시·도교육과정 편성·운영지침에 작성·활용
- 실업계 고등학교 현장실습 개선방안('03.5)
 - 현장실습운영 방법 및 이수 시기를 다양화
 - 현장실습생에 대한 사전교육 및 지도·지원 강화 등

II. 현장실습 운영 현황 및 문제점

□ 현장실습 운영 현황

- 단위학교에서는 해당 교육청의 운영 지침에 따라 자체적인 계획을 수립하여 시행
 - 교내활동, 체험활동, 산업체파견 현장실습 등 다양한 형태로 이루어지지 못함
 - 대부분의 실업계고에서 3학년 2학기(9월부터)에 산업체파견 현장실습을 실시
 - 공고 2·1체제 운영학교의 경우, 3학년 1학기(3월부터)에 운영
- 산업체파견 현장실습에 따른 규정들(사전교육, 파견업체 사전방문, 추수지도 등)이 잘 지켜지지 않고 있음
- 현장실습생의 대우
 - 기업체의 사규 및 근로기준법에 따른 임금 지급

- 산업재해 발생시 근로자에 준하여 산업재해보상보험법 적용

□ 산업체 파견 현장실습의 문제점

- 학생·학교 특성에 맞는 현장실습운영계획 없이 기업체 파견 현장실습 운영
 - 학교에 남아있거나 복교하는 학생에 대한 교수학습지도 및 생활지도 상 문제 등 교육과정의 파행적 운영
- 현장실습을 교육과정의 일환이 아니라 경제적 이익을 위한 수단으로 인식
 - 학생·교사·산업체 모두 산업체파견 현장실습을 취업의 일환으로 인식하고 있으며, 교육과정의 일부라는 인식 부족
 - 학생들은 진로와 연계되지 않는 일시적 아르바이트로, 기업체는 저임금 단순대체인력 활용
- 기업체의 현장실습에 대한 인식 부재 및 여건 불비로 파견현장에서 노동력착취, 인권침해 등 다양한 문제 발생
 - 부적격 업체 선정 및 파견 시 사전교육이나 추수지도 미비
 - 권익보호나 구제방안 부재 등

III. 현장실습 운영 정상화 방안

□ 성격 및 활용

- 고등학교 현장실습 개선방안(‘03.5) 대체
- 시·도 교육청 및 단위학교에서 현장실습 운영의 근거 기준

□ 추진목적

- 학교 교육과정의 정상적인 운영을 기반으로 한 **현장실습 제도 정착**
 - 실업계 고교생의 다양한 직업체험과 산업현장에 대한 이해를 높이기 위한 효율적인 현장실습 운영체제 구축
- 현장실습에서 오는 문제점(특히 산업체 파견 현장실습)을 개선하여 **실업계 고등학교 교육과정의 정상화**
 - 파견에 따른 절차를 철저히 하여 **노동력 착취 및 인권침해 등 문제를 사전 예방**하고 사후처리방안 마련

□ 기본방향

- 학교·학생의 특성과 실정에 맞게 **현장실습 운영형태 및 시기의 다양화**
 - 형식적이고 획일적인 산업체 파견 현장실습을 지양하고 현장실습이 교육적으로 운영될 수 있도록 교내활동·체험학습·산업체 파견 현장실습 등 다양하게 실시
 - 주로 3학년 2학기에 실시하던 현장실습을 운영형태에 따라 **전 학년에서 실시 가능**
 - 산업체 파견 현장실습 시기 및 대상을 엄격히 규정하여 여기서 파생되는 교육과정의 파행적 운영 예방
- 경제적 목적으로 행해지는 **아르바이트형 산업체 파견 현장실습 전면 금지**
 - 현장실습 본래 목적과 달리 학기 중에 이루어지는 일시적인 아르바이트형 현장실습은 엄격히 금함

□ 현장실습 운영 방법

(1) 교내 활동

- 특별 재량활동 시간을 활용하여 교내에서 수행하는 다양한 교육활동을 현장 실습 이수로 인정
 - 산학협력프로그램(학교기업, 협약학과 사업 등), 창업동아리 활동, 관련 산업체 및 직업교육 전문가 초빙 강연 등
- 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영
 - 실업계고 공동실습소 위탁교육, 연계교육에 따른 (전문)대학에서의 실습, 타 직업교육훈련기관의 과정이수 등

(2) 현장체험학습

- 산업체 견학, 특정직무체험학습, 직업탐색활동 등 다양한 형태로 운영
 - 1~3학년에 걸쳐 필요한 시기에 학교장 자율편성 교과 또는 전공교과에 추가된 통합교과로 편성·운영

(3) 기업체 파견 현장실습(수습)

- 파견대상
 - 졸업 후 해당기업체에 취업이 보장된 경우에 한함. 따라서, 현장실습을 수습기간에 해당하는 것으로 봄(※ 간접고용형태 산업체 파견 현장실습 절대 금지)
- 현장실습시기
 - 3학년 2학기 교육과정(수업일수) 2/3이상을 이수한 경우에만 가능

◆ **협약학과 사업 등 산학협력사업에서 산업체 파견 현장실습이 필요한 경우**

※ 산학협력사업이란 우리부를 비롯한 중앙부처, 지자체, 산업체의 재정 지원을 받는 사업으로 사업참여학생이 협약을 체결한 산업체 등에 취업이 예정된 사업을 말함(예: 협약학과 사업, 기업-공고 맞춤형인력양성 사업 등)

- ▷ 사업계획서등에서 필요하다고 인정되는 시기에 실시 가능
 - 산학협력사업에 참여하고 있는 학생의 경우 동 사업운영상 현장실습이 필요한 시기, 즉 3학년2학기 교육과정의 2/3이상을 이수하지 않은 경우에도 실시가능
 - 사업계획서에 사전 계획된 경우에 한해 실시
 - 교육과정운영상 필요한 기간동안 실시
- ▷ 현장실습계약체결, 사전교육 및 추수지도 철저

○ 파견절차 등

- 직업교육훈련법 제8조(현장실습산업체의 선정 등) 제9조 (현장실습계획 등), 동법시행령 및 각급학교현장실습운영에관한규칙 반드시 준수

▪ 파견기업선정에 신중: 기준 준수, 사전시찰·방문

※ 교내 ‘현장실습운영위원회’(가칭) 심의를 통해 산업체 현장실습 파견여부 및 대상 결정

▪ 현장실습계약체결 : 파견업체장과 실습생의 권리·의무, 현장실습 내용·방법·기간, 복리후생 등

▪ 사전교육 및 추수지도 철저 : 직장예절, 안전지도, 노동관계법 등 파견 전 사전교육과 파견 후 방문지도 및 상담

(4) **기업체 파견 현장실습의 예외사항**

○ 수산해양계열에서 해기사면허취득관련학과의 경우

- 자격증 취득의 기본요건이 되는 기간동안 산업체 파견 현장실습 실시

○ '2+1 공고'의 경우

- '06.3월부터 2+1공고 교육과정이 폐지되어 '06.3월 입학생 졸업시점인 '09.2월 까지만 산업체 파견 현장실습을 68단위(1년)범위내에서 운영

□ 현장실습 운영을 위한 지원체제 구축

○ 노동부 전국지방노동관서(47개)에 '실업계고 취업지원 전담 센터'를 설치

- 현장실습 업체 추천, 취업정보 교류 및 각종 지원체제 구축 등
- 직업적성검사 및 산업체체험활동 지원 등

※ 노동부 지방노동관서에 '실업계고 취업지원 전담센터'를 설치하여 시도교육청, 상공회의소 등 유관기관과의 네트워크 구축을 통해 종합적이고 체계적인 취업 및 일자리 정보를 제공키로 합의('06.4)

○ 시·도 교육청은 자체기준 마련, 현장실습 관련 점검 및 평가계획 등을 통해 정상적인 현장실습이 학교에 정착될 수 있도록 지속적으로 지도·감독

※ 각급학교 현장실습 운영에 관한 규칙에 현장실습 운영 평가에 대해 규정

○ 단위학교는 현장실습 전담교사 지정, '현장실습운영위원회'(가칭)를 구성하여 산업체 현장실습 파견여부 및 대상자 결정

○ 산업체 파견 현장실습의 경우 실습생에 대한 사전교육 철저와 권익보호 방안 등 마련

- 안전교육, 직장예절 및 노동관계법에 대한 교육 및 현장실습계약 체결 등

IV. 향후 추진계획

- 관련법령 정비 : '06년 하반기
 - 실업계고생의 산업체 현장실습을 의무화한 직업교육훈련촉진법을 개정하여 현장실습을 탄력적으로 운영하도록 함
 - 동법 시행령 제4조 별표에 규정된 현장실습 이수기간 단축 등
- '실업계고 취업 지원 전담센터' 설치 추진 : '06년 하반기
 - 노동부와 적극 협력하여 전국 47개 지방노동관서에 현장실습업체 추천 및 취업·일자리 정보 등 종합적인 실업계고 지원체계 구축
- 관계기관(노동부, 국회 등)과 협의하여 산업체 파견 현장실습생의 권익보호 및 권리구제 방안 마련 : '06.5~

인턴십에 관한 규정(야마나시현 교육위원회, 山梨縣教育委員會)

(목적)

제1조 이 규정은 본 교생을 대상으로 한 인턴십(취업체험) 실시에 있어 필요한 사항을 정한다.

(인턴십 위원회의 설치 및 구성)

제2조 인턴십의 기획 및 실시 등에 관한 협의를 위하여 인턴십위원회를 설치한다. 인턴십위원회는 교감, 교무주임, 학생지도주사, 각학년주임, 진로지도주사, 해당 학년 담임 및 진로지도계 인턴십 담당으로 구성한다. 위원장은 교감으로 한다.

(대상학년과 지도내용)

제3조 인턴십 대상학년과 지도내용에 관해서는 인턴십위원회가 결정한다.

(실시기간)

제4조 인턴십 실시기간은 대략 여름방학 중 5일간 정도로 한다. 하지만 참가기업과의 협의를 통하여 인턴십위원회에서 결정한다.

(실시상의 지도내용)

제5조 인턴십을 실시전 고등학교에서의 지도순서는 다음과 같다.

(1) 사전지도

해당 학년담당을 중심으로 기업에 관한 연구, 희망직종을 조정한다.

(2) 직전지도

해당 학년담당을 중심으로 공공직업안정소와 연계하여 인턴십에 참가에 있어 마음가짐과 취업규칙에 대한 지도를 실시한다.

(3) 당일지도

해당 학년담당을 중심으로 PTA, 참가기업 등의 협력을 얻어 당일 지도를 실시한다.

(4) 사후지도

학생들의 인턴십 보고서 발표 등을 통한 지도를 실시한다.

(실시상의 유의사항)

제6조 인턴십 실시에 있어 다음과 같은 점을 유의한다.

- (1) 인턴십 중 작업시간 및 휴식 등은 참가기업의 취업규칙 등 기준을 하회하지 않도록 참가기업과 연계한다.
- (2) 인턴십 중 사고 등에 대처하기 위하여 인턴십 참여 학생에 대하여 학교가 일괄적으로 상해보험, 손해보험 등에 가입한다.
- (3) 참가기업이 학생들에 대한 수당의 지급 등 인턴십과 관련된 비용의 징수 등 금전적인 수수는 일정 하지 않는다.
- (4) 참가기업 및 학교와의 관계에 있어 인턴십과 채용, 취직활동과는 직접적으로 연결 짓지 않는다.

(부칙)

이 규정은 0000년 00월 00일부터 실시한다.

실업교육 현황 자료

2005. 9.

※ 통계는 「2005 교육통계연보」를 기초로 하여 작성하였음.

교육인적자원부
과학실업교육정책과

1. 실업계고교 일반 현황 (2005. 4. 1현재)

1) 학교수 : 713개교 (전체 2,095교의 34.0%)

계열	계열별 학교수	특목고수	특성화고수	비고
농업	31	11		국립 5 공립 412 사립 296
공업	212	22		
상업	212			
수·해양	8	8		
가사·실업	64			
종합	186			
계	713	41	73	

2) 학생수 : 503,104명 (전체 1,762,896명의 28.5%)

3) 학생수 변화 추이(명)

연 도	2000	2001	2002	2003	2004	2005
총 고등 학생 수	2,071,468	1,911,173	1,795,509	1,766,529	1,746,560	1,762,896
증감	△86,412	△160,295	△115,664	△28,980	△19,969	△16,336
실업계 학생 수 (비율)	746,986 (36.1%)	651,198 (34.1%)	575,363 (32.0%)	542,077 (30.7%)	514,550 (29.5%)	503,104 (28.5%)
증감 수	△164,467	△95,788	△75,835	△33,286	△27,527	△11,446
일반계 학생수	1,324,482	1,259,975	1,220,146	1,224,452	1,232,010	1,259,792
증감 수	78,055	△64,507	△39,829	4,306	7,558	27,782

4) 신입생 입학 현황(명)

연 도	2000	2001	2002	2003	2004	2005
입학정원	240,809	224,760	200,778	190,524	185,031	183,396
입학생수	220,841	207,930	189,238	178,800	173,062	173,039
미달자수 (%)	19,968 (8.3%)	16,830 (7.5%)	11,540 (5.7%)	11,724 (6.2%)	11,969 (6.5%)	10,357 (5.6%)
일반계미달비율	1.9%	1.5%	1.1%	1.5%	1.1%	1.2%

※ '05년 특목고 미달율 : 1.7%, 특성화고 미달율 : 2.3%

5) 졸업생 진로(취업 및 진학)현황

연 도	2000	2001	2002	2003	2004	2005
졸업생 수	291,047	270,393	231,127	189,510	182,235	170,259
취업률 (수)	51.4% (149,543)	48.4% (130,968)	45.1% (104,138)	38.1% (72,212)	33.0% (60,062)	27.7% (47,227)
진학률 (수)	42.0% (122,170)	44.9% (121,411)	49.8% (115,103)	57.6% (109,234)	62.5% (113,944)	67.6% (115,164)

6) 중도 탈락률

연 도	2000	2001	2002	2003	2004	2005
실업계	4.3% (32,188)	5.1% (33,215)	4.9% (27,966)	4.0% (21,529)	3.3% (17,145)	2.9% (14,610)
일반계	1.3%	1.5%	1.7%	1.4%	0.9%	0.7%

※ 예) 2005년 자료는 2004학년도 중도탈락율임

※ 2005년 특목고 중도탈락율 : 2.6%, 특성화고 중도탈락율 : 2.2%

7) 실업계고교확충및내실화 예산(억원)

사업명	'02년도 집행액			'03년도 집행액			'04년도 집행액			'05 확보액		
	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계	국고	지방비	계
일반고 직업교육	11	40	51	11	30	41	9	26	35	지방 이양 국고 지원 없음		
실고 확충 내실화	508	568	1,076	500	750	1,250	454	604	1,058			
농어촌실고 학과개편	27	8	35	27	3	30	25	22	47			
합 계	546	616	1,162	538	783	1,321	488	652	1,140	0	992	992
증 감				△8	167	159	△50	△131	△181	△488	340	△148

* 실고관련예산 전년대비 지방비 평균 확보율 79.5%

2. 실업계고 관련 상세현황

1) 계열별 학교수·학급수·학생수·교사수

연 도		2000	2001	2002	2003	2004	2005
학교수	농업계고	26	27	28	28	31	31
	공업계고	203	209	209	209	209	212
	상업계고	238	225	221	217	220	212
	수·해계고	8	8	8	8	8	8
	가사·실업	75	73	69	73	65	64
	총 합 고	214	217	206	199	196	186
	소 계	764	759	741	734	729	713
	일반계고	1,193	1,210	1,254	1,297	1,351	1,382
	합 계	1,957	1,969	1,995	2,031	2,080	2,095
학급수	농업계고	529	549	574	582	624	626
	공업계고	6,310	6,133	6,213	6,145	6,070	6,078
	상업계고	6,515	6,003	6,028	5,798	5,599	5,572
	수·해계고	158	155	153	154	155	153
	가사·실업	1,558	1,478	1,380	1,469	1,371	1,239
	총 합 고	3,461	3,549	3,542	3,323	3,204	3,115
	소 계	18,531	17,867	17,890	17,471	17,023	16,783
	일반계고	30,013	30,296	35,127	35,934	36,398	37,141
	합 계	48,544	48,163	53,017	53,405	53,421	53,924
학생수	농업계고	17,874	16,792	16,408	16,322	17,024	16,846
	공업계고	265,837	231,716	206,518	196,496	188,230	187,092
	상업계고	272,650	227,710	201,849	186,284	178,021	171,903
	수·해계고	5,607	5,016	4,619	4,538	4,538	4,472
	가사·실업	57,683	49,548	41,632	42,787	34,998	33,857
	총 합 고	127,335	120,416	104,337	95,650	91,739	88,934
	소 계	746,986	651,198	575,363	542,077	514,550	503,104
	일반계고	1,324,482	1,259,975	1,250,146	1,224,452	1,232,010	1,259,792
	합 계	2,071,468	1,911,173	1,825,509	1,766,529	1,746,560	1,762,896
교원수	농업계고	1,229	1,336	1,394	1,416	1,491	1,462
	공업계고	14,323	14,086	14,478	14,276	14,075	13,986
	상업계고	13,317	12,362	12,738	12,366	12,280	11,795
	수·해계고	380	372	373	369	366	360
	가사·실업	4,608	3,640	3,113	3,317	2,834	2,770
	총 합 고	7,120	8,014	7,810	7,419	7,230	6,880
	소 계	40,977	39,810	39,906	39,163	38,276	37,253
	일반계고	63,374	64,504	74,398	76,666	77,835	79,158
	합 계	104,351	104,314	114,304	115,829	116,111	116,411

* 종합고등학교(중고)

- 일반계과정과 실업계과정이 동시에 개설된 학교로, 입학부터 졸업까지 별도의 교육과정을 운영하고 있음
- '05년 현재 186개교가 운영되고 있으며, 일반계과정 이수학생이 약 5만명정도 재학중임

2) 실고 졸업생 학교별 진학 현황

(단위 : 명, %)

연도	졸업생수	진학자수	진 학 현 황			
			전문대학	교육대학	대학교	각종학교
1998	302,416	107,823 (35.7)	78,941 (73.2)	138 (0.1)	27,313 (25.4)	1,431 (1.3)
1999	290,892	112,130 (38.5)	81,448 (72.7)	139 (0.1)	29,470 (26.3)	1,033 (0.9)
2000	291,047	122,172 (41.9)	88,914 (72.8)	133 (0.1)	31,968 (26.2)	1,155 (0.9)
2001	270,393	121,411 (44.9)	88,249 (72.7)	157 (0.1)	32,063 (26.4)	942 (0.8)
2002	231,127	115,103 (49.8)	81,307 (70.6)	74 (0.1)	32,614 (28.3)	1,108 (1.0)
2003	189,510	109,234 (57.6)	70,334 (64.4)	116 (0.1)	37,956 (34.7)	828 (0.8)
2004	182,235	113,944 (62.3)	69,648 (61.1)	86 (0.1)	43,363 (38.1)	847 (0.7)
2005 (전체)	170,259	115,164 (67.6)	71,376 (62.0)	133 (0.1)	42,950 (37.3)	705 (0.6)
2005 (특목고)	11,230	7,009 (62.4)	4,604 (65.7)	2	2,320 (33.1)	83
2005 (특성화고)	16,073	11,226 (69.8)	5,984 (53.3)	4	5,190 (46.2)	48

3) 동일계열 진학 현황

연도	동일계 진학률	비동일계 진학률
2003	79%	21%
2004	77%	23%
2005	74%	26%

4) 특목고 현황

연번	지역	학교명	설립 형태	2005.2 졸업생			2005.3 입학생			계열
				졸업생 수	취업자	진학자	입학 정원	입학자 수	충원율	
1	서울	경기기계공업고등학교	공	552	225	315	561	568	100	공업계열
2	서울	수도전기공업고등학교	사	334	156	161	330	331	100	공업계열
3	부산	부산기계공업고등학교	국	550	216	295	480	483	100	공업계열
4	부산	부산해사고등학교	국	220	182	39	240	240	100	수해양계
5	대구	경북기계공업고등학교	공	541	155	383	560	560	100	공업계열
6	대구	대중금속공업고등학교	사	156	71	87	175	174	99	공업계열
7	인천	인천기계공업고등학교	공	506	99	377	476	481	100	공업계열
8	인천	인천해사고등학교	국	197	152	38	180	182	100	수해양계
9	인천	인천해양과학고등학교	공	308	62	232	340	338	99	수해양계
10	인천	정석항공공업고등학교	사	373	64	219	340	340	100	공업계열
11	대전	대덕전자기계고등학교	공	327	19	294	330	308	93	공업계열
12	대전	충남기계공업고등학교	공	538	87	190	528	540	100	공업계열
13	울산	울산정보통신고등학교	공	147	35	102	180	163	91	공업계열
14	경기	여주자연농업고등학교	공	147	27	113	150	151	100	농업계열
15	강원	주천종합고등학교	공	61	9	48	65	45	69	농업계열
16	강원	춘천농공고등학교	공	223	59	164	315	192	61	농업계열
17	강원	홍천농업고등학교	공	98	10	71	100	103	100	농업계열
18	충북	보은자연고등학교	공	117	65	56	100	103	100	농업계열
19	충북	청주기계공업고등학교	공	450	95	355	442	442	100	공업계열
20	충남	공주농업고등학교	공	229	63	144	233	216	93	농업계열
21	충남	연무대기계공업고등학교	공	127	42	75	182	184	100	공업계열
22	충남	충남해양과학고등학교	공	113	13	81	119	119	100	수해양계
23	전북	군산기계공업고등학교	공	328	119	198	330	330	100	공업계열
24	전북	김제자연고등학교	공	83	26	44	150	145	97	농업계열
25	전북	전북기계공업고등학교	국	507	231	276	510	513	100	공업계열
26	전북	전주공업고등학교	공	518	83	408	480	481	100	공업계열
27	전남	강진농업고등학교	공	157	45	93	150	134	89	농업계열
28	전남	완도수산고등학교	공	168	55	102	168	153	91	수해양계
29	전남	압해종합고등학교	공	58	7	46	58	45	78	수해양계
30	경북	구미전자공업고등학교	국	408	221	177	420	422	100	공업계열
31	경북	금오공업고등학교	공	337	168	169	330	332	100	공업계열
32	경북	안동생명과학고등학교	공	144	40	102	150	152	100	농업계열
33	경북	포항해양과학고등학교	공	288	112	153	350	351	100	수해양계
34	경북	포항제철공업고등학교	사	178	92	86	225	226	100	공업계열
35	경남	경남해양과학고등학교	공	19	15	3	50	35	70	수해양계
36	경남	경남자연고등학교	공	64	24	26	75	82	100	농업계열
37	경남	경남항공고등학교	공	160	53	110	180	181	100	공업계열
38	경남	김해건설공업고등학교	공	504	117	412	490	492	100	공업계열
39	경남	진주기계공업고등학교	공	305	62	250	300	301	100	공업계열
40	경남	창원기계공업고등학교	공	559	125	404	612	615	100	공업계열
41	제주	서귀포산업과학고등학교	공	131	6	111	200	201	100	농업계열
계		41교		11,230	3,507 (31.2%)	7,009 (62.4%)	11,654	11,454	98%	

* 진학자 7,009명중 4,604(65.7%) 전문대 진학

5) 특성화고 현황

(2005. 4. 1)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
'98		1						1									2
'99		3		1				2		1		1			1		9
'00		2	1					1	1		1			2		2	10
'01	1	2		1										2	2	1	9
'02		3			3	1		2		1	5	1	1		1		18
'03			1				1		1	1	1		1				6
'04		1	1		3	1				1		1		1	1		10
'05	4		1		1				3								9
계	5	12	4	2	7	2	1	6	5	4	7	3	2	5	5	3	73

※ 2005.2월 졸업자 : 16,073(취업자: , 진학자: 11,226)

2005.3월 입학자 : 16,140(충원율 97.7%)

3. 실업계고등학교 시범학교 운영 현황('05)

1) 일반 현황 : 총 40개 연구시범학교 운영

- ① 직업교육 평가모형개발을 위한 연구학교 10개교
- ② 산학연계 시범운영 연구학교 13개교
- ③ 산학연계-학교기업실험운영 연구학교 5개교
- ④ 산학연계-직업과정 시범운영 연구학교 2개교
- ⑤ 통합형고등학교 시범운영 연구학교 10개교

2) 상세 현황

구분	학교명	운영주제	비고	
			시도	계열
직업교육 평가모형 개발 (10개교)	성동공고	대도시 대규모 공업고	서울	공업 (1/2년차)
	서울산업정보학교	가사계열	서울	가사 (1/2년차)
	부산기계공고	국립 실업계고교(공업계열)	부산	공업 (1/2년차)
	제일여자정보고	대도시 대규모 상업고	대구	상업 (1/2년차)
	인천해사고	국립 실업계고교(해양계열)	인천	해양 (1/2년차)
	남양종합고	상업계열 관련과 설치된 농어촌 소규모 종합고	경기	상업 (1/2년차)
	부여전자고	우수 특성화고교	충남	특성화 (1/2년차)
	오수고	농어촌 소재 중소규모 공업고	전북	공업 (1/2년차)
	경남해양과학고	농어촌 소재 소규모 수산계고	경남	수산 (1/2년차)
	서귀포산업과학고	농업계열	제주	농업 (1/2년차)

구분	학교명	운영주제	비고	
			시도	계열
산·학연계 시범운영 (13개교)	경남공고	학교·산업체·지자체의 지원 네트워크 구축을 통한 직업교육의 산업현장 적응력 신장 방안	부산	공업 (2/3년차)
	인천정보산업고	맞춤형 산·학연계 프로젝트 운영을 통한 현장 실무능력 신장 방안	인천	"
	광주정보고	산·학연계 주문식 교육과정 운영으로 현장실습 활성화 방안	광주	"
	대전전자고	평생학습으로 이어지는 산·학연계 직업교육프로그램 개발	대전	"
	울산공고	지역 맞춤형 직무수행능력 증진을 위한 산·학연계 활성화 방안	울산	"
	군자공고	사회·반월공단 연계교육 프로그램 운영을 통한 실업교육의 질 개선 방안	경기	"
	진안공고	산·학연계 프로그램의 개발·적용을 통한 실천적 기술인 양성	전북	"
	제천상고	다양한 산·학연계를 통한 실무 적응력 향상 방안	충북	상업 (2/3년차)
	서산농공고	수요자 중심의 맞춤형 교육과정 운영을 통한 산·학 연계교육 활성화 방안	충남	농업 (2/3년차)
	한국경마축산고	산·학연계 교육을 통한 특성화 고등학교와의 효율적인 교육과정 운영	전북	"
	안동생명과학고	농업분야 직업 기초 능력 함양을 위한 산·학 연계 교육과정 개발 및 운영	경북	"
	전남미용고	산·학협동 및 주문식 교육과정을 통한 미용교육의 내실화 방안	전남	가사 (2/3년차)
	춘천실고	비제조분야 소규모 산업체와의 산·학연계에 의한 현장실습 및 취업 효율화 방안	강원	"

구분	학교명	운영주제	비고	
			시도	계열
산학연계-학교기업 실험운영 (5개교)	선린인터넷고	메타몰 개념을 도입한 창업인큐베이터에서 학생 기업의 육성 방안	서울	상업 (2/3년차)
	여주자영농고	배합사료공장 운영을 통한 학교기업의 효율적인 운영방안에 관한 연구	경기	농업 (2/3년차)
	충북공고	창업 마인드 함양을 통한 학교기업 활성화 방안	충북	공업 (2/3년차)
	구례농고	학교기업경영 프로그램 운영을 통한 벤처기업가 정신 함양	전남	농업 (2/3년차)
	거제공고	조선 산업체와 연계한 학교기업 운영으로 공업교육 활성화	경남	공업 (2/3년차)
산학연계-직업 과정 시범운영 (2개교)	아현산업정보학교	산업정보학교의 무학년제 직업교육 활성화 방안	서울	기타 (2/3년차)
	대구산업학교	일반계 고등학교와 산업학교의 연계 운영을 통한 선택중심 교육과정 내실화 및 직업교육 활성화 방안	대구	"
통합형고 시범운영 (10개교)	일동중고	학습자의 흥미와 적성을 살리는 교육 공동체 구성	경기	통합 (3/4년차)
	양평고	통합고등학교 운영을 통한 농촌지역 고교 운영모델 개발	경기	"
	강릉정보공고	도시인근 농어촌 복합지역 통합형고 운영모델 개발	강원	"
	정읍제일고	교차이수제와 진학과정을 통한 학생선택중심 교육과정 운영	전북	"
	함안고	스스로 진로를 탐색해 가는 역동적 통합교육	경남	"
	강남고	학습 수요자 선택중심 교육과정의 적용을 통한 즐겁고 매력있는 학교 운영	인천	통합 (5/6년차)
	병천고	통합형고등학교 운영을 통한 진로 선택 능력 신장	충남	"
	증평정보고	수요자중심 교육과정 운영을 통한 통합형고등학교 모델 정립	충북	"
	성주고	통합교육에 의한 학생중심의 활기찬 자율학교 운영	경북	"
	장성실고	바람직한 진로탐색과 권고를 통한 학생중심 통합형고등학교 운영	전남	"

4. 공고 『2·1체제』 운영 현황

1) 일반현황

구 분	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05
학교수(교)	20	68	96	90	45	35	32	33	30	28	22	23
학생수(명)	3,169	10,470	13,745	12,922	9,110	7,387	7,181	5,064	4,678	3,598	2,389	2,169

※ '94~'05까지 총 85,982명

2) 공고2.1체제 운영학교

시도 (학교수)	학교명	학과수	1학년		2학년		3학년		계	
			희 망 학급수	희 망 학생수	희 망 학급수	희 망 학생수	학급수	학생수	학급수	학생수
서울 (1)	수도전기공고	4	5	165	5	165	5	152	15	482
부산 (2)	부산전자공고 금정전자공고	3	1	32	1	28	3	91	5	151
대구 (1)	영남공고	5	9	315	6	210	4	133	19	658
경기 (4)	동일공고, 수원공고 파주공고, 안중고	15	15	476	27	816	27	835	69	2127
강원 (1)	원주정보공공	1	2	62	2	53	2	51	6	166
충남 (2)	진산공고, 홍성공고	5	7	160	4	86	4	93	15	339
전북 (1)	진안공고	2	2	57	2	50	2	40	6	147
전남 (4)	고흥도화고, 구림공고 함평월야중고, 고흥실고	5	11	224	11	207	9	187	31	618
경북 (6)	의성공고, 흥해공고 포철공고, 구미전자공고 경주공고, 금오공고	21	18	514	16	441	22	570	56	1525
경남 (1)	경진고	1	1	26	1	13	1	17	3	56
총계	23개교	62	71/ 143	2031/ 4253	75/ 129	2069/ 3711	79/ 135	2169/ 3788	225	6269

※비율 : 학교수=10.8%(23개교/공업계고 212교), 학생수 = 3.3%(6,269명/187,092명)

5. 일반계고교 직업과정 운영

1) 직업교육실시 현황

(단위 : 명)

구 분	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	
자체과정	4,514	3,772	2,324	1,097	1,043	754	622	176	
위 탁 과 정	직업학교	3,921	3,996	3,323	3,146	2,930	2,960	2,726	1,969
	공고부설	693	458	572	456	392	179	268	426
	공공직훈	3,782	5,299	4,830	4,802	4,222	3,769	3,856	2,434
	<공공 계>	8,396	9,753	8,725	8,404	7,544	6,908	6,850	4,829
	인정직훈	2,830 (2,050)	1,112 (786)	1,081 (1,081)	712 (712)	781 (781)	1,145 (1,145)	654 (654)	719
	기술학원	2,483 (1,664)	3,672 (3,572)	4,264 (4,264)	3,969 (3,969)	3,622 (3,622)	3,216 (3,216)	3,217 (3,217)	2,824
	사내훈련	514	389	0	0	0	0	0	0
	<민간 계>	5,827	5,173	5,345	4,681	4,403	4,361	3,871	3,543
	소 계	14,223	14,926	14,070	13,085	11,947	11,269	10,721	8,372
합 계	18,737 (3,714)	18,698 (4,358)	16,394 (5,345)	14,182 (4,703)	12,990 (4,403)	12,023 (4,361)	11,343 (3,871)	8,548	

※ ()안은 국고지원 위탁생수로 전체수에 포함

2) 2004년 자격증 취득 결과 현황 : 72.3%

구분	자체과정	직업학교	공고부설	공공직업 능력훈련	노동부지정 직업훈련	직업·기술 계학원	계
자격증 취득률	56.6%	72.3%	89.1%	90.2%	79.7%	53.1%	72.3%

3) 취업률 : 실제 위탁생 대비 51.6%, 취업희망자대비 : 79.0%

4) 연차별 투자실적(백만원)

구분	'96~'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04
지원액	9,267	3,371	2,922	2,888	1,500	1,092	1,092	896

자 문 진

강영배 극동대학교 사회복지학부 교수

강종훈 한국직업능력개발원 선임연구위원

배경내 인권운동사랑방 상임활동가

안선영 서울대학교 BK21산업인력개발 전문가사업팀 연구원

이성주 서울공업고등학교 교사

하인호 문학정보고등학교 실업부장

심층면접조사 조사원

김기현 한국청소년개발원 부연구위원

임지연 한국청소년개발원 전문연구원

신원영 한국청소년개발원 위촉연구원

봉희선 인권운동사랑방 자원활동가

김민선 인권운동사랑방 자원활동가

신재열 중앙대학교 사회학과 학생
