

대학에서 관광교육제도의 OJT 프로그램 개발에 관한 연구

진양호*

< 목 차 >

I. 서론	V. 문제점과 개선방안
II. 이론적 연구	VI. 결론
III. 관광교육원 OJT의 현황	* 참고문헌
IV. 조사설계와 분석결과	* ABSTRACT

I. 서론

1. 문제제기

많은 대학들이 학생들을 배출함에 있어 사회에 잘 적응할 수 있는 주문식 교육을 부르짖고있는 현실에 즈음하여 대학내에 교육원을 운영함으로써 기업이 필요로 하는 지식과 기능을 갖춘 인력을 육성하여 기업내의 훈련비용을 절감하고 경쟁력을 높일 수 있는 유능한 인력을 배출함으로써 특성 있는 교육, 차별화 된 교육 시스템으로 21세기 경쟁력 있는 대학으로 육성하고 어느 타 대학과 경쟁하여 굳건한 자리 매김을 할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 관광대학이 새천년의 선두에 설 수 있는 방안을 세우기 위하여 본 연구를 시행한다.

본 연구는 관광교육원의 OJT 교육프로그램을 통하여 보다 실력있고 현장에서 원하는 지식과 기능을 골고루 갖춘 인력을 배출하여 사회에 이익을 증진하고 본 대학 관광학부의 교육의 질을 제고하기 위한 것이다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, OJT 교육 프로그램에서는 조직규모 및 운영형태별 교육 우선 순위가 어떻게 되는지 규명 한다.

* 경기대학교 관광학부 조교수

본 연구는 2000학년도 경기대학교 지방대학 특성화사업본부 학술연구비지원에 의하여 수행되었음.

둘째, OJT 현황에 관한 자료를 수집하여 관련 당사자들의 만족수준을 측정하고 현재의 문제점을 파악한다.

셋째, 21세기 경쟁력 있는 OJT프로그램을 제시한다.

본 연구는 새로운 교육 특성화에 따른 사회구조의 변화와 기업의 필요로 하는 지식과 기능을 갖춘 인력을 양성하는데 도움을 줄 것이다. 또한 본 연구는 학교 내 부설 교육원에서의 내실 있는 OJT 교육으로 타 대학과의 경쟁력에 있어서 우위에 설 수 있는 기회가 있고 전문인력 양성 및 애교심을 기를 수 있는 시너지 효과를 기대할 수 있다.

본 연구의 학문적 기여도는 첫째, 대학부설 교육원의 새로운 OJT 교육 프로그램 마련, 둘째, 대학 부설 교육원의 OJT의 경쟁력 있는 기틀마련이다.

기대효과는 첫째, 대학 부설 교육원의 새로운 OJT 교육프로그램으로 능력 있는 인력양성 기대, 둘째, 타 대학과의 경쟁력 우위의 위치 효과, 셋째, 대학과 학생들의 win-win 전략으로 시너지 효과이다.

2. 연구방법 및 범위

본 연구는 문헌연구와 실증연구를 병행하여 실시한다. 문헌적으로는 국내외 관련 서적 정기 간행물, 단행본 통계자료 그리고 논문등을 토대로 실시한다.

실증적 연구로는 타 대학이나 기업에서 운영하는 OJT 교육과정과 교육체계 등을 직접조사하고 OJT교육 전문가 집단과의 면접법으로 하여 본 연구의 실증적 연구를 실시한다.

본 연구는 대상은 본 대학 부설 관광교육원에 관한 것으로서 연구대상 본 연구의 대상 및 지역적 범위는 본 대학 부설 관광 교육원 및 이에 유사한 OJT 교육원을 대상으로 실시하여 시간적 범위는 2000년 1월 ~ 2001년 4월까지 1년간을 기준으로 설정하였다. 내용적 범위는 OJT 교육 프로그램 과정을 관련된 문헌과 여러 OJT 교육 프로그램을 기초로 하여 비교 분석하여 이에 따른 새로운 교육 프로그램을 제시하고자 한다.

II. 이론적 연구

1. OJT의 개념

일반적으로 OJT는 실제 직무상황 속에서 일상적인 일을 배우기 위해 동료나 감독자, 경력자들에게 신입직원을 결합시킴으로써 전개된다. 경력자들은 지식과 기술의 새로운 영역을 토론하고 증명하고 실제경험과 피드백의 기회를 제공한다. 또한 경력자들은 어떤 직무를 수행하는 데 필요한 능력을 결정하기 위한 범주와 제공되어야 할 학습과제들을 선정하는 역할도 수행한다. 이러한 과정은 직무의 새로운 모든 측면을 완전히 숙달할 때까지 계속된다.(Jacobs, 1992:499)

즉, OJT는 On-the-Job Training의 약자로서 일상 업무수행 과정을 통해 상사나 선배가 부하 또는 후배들의 지식, 기능, 태도의 향상을 위해 실시하는 계획적·체계적·지속적인 교육활동을 뜻한다.(장수용, 1995:51)

따라서 직장내 교육훈련의 정의에는 다음과 같은 내용을 포함한다. 첫째, 직장에서 작업을 수행하는 과정에서 상사나 부하(개인 또는 집단)이 교육훈련에 관한 필요점을 파악하여 그것에 대한 모든 지도, 원조활동을 하는 것이다. 둘째, 관리·감독자가 부하에 대해 가르치는 책임과 육성하는 책임을 동시에 수행하는 것이다. 셋째, 부하(개인·집단)의 발전에 영향을 미치는 관리·감독자의 모든 행위이다. 넷째, 부하를 바람직하게 만들겠다는 염원에서 우러나오는 관리감독자의 모든 행위이다.(조태구, 1998:11~12)

그러므로 일을 가르치는 방법은 물론 일을 주는 법, 일을 시키는 법, 평가 격려, 소집단 활동의 활성화, 직장 분위기 조성, 상사의 자세등 여러 가지 관리가 요구되는 것이다.

2. OJT의 유형

OJT는 하급자가 담당하는 업무 과제 또는 역할 등이 개개인마다 모두 다르며 요구되는 능력의 유형과 수준도 저마다 다르기 때문이다.

또 업무나 과제 역할등이 동일하고 요구되는 능력의 수준이 동일하다 하더라도 부하 개개인이 특유의 욕구와 태도 그리고 감정을 갖고 있기 때문에 누구에게나 동일한 방법으로 능력을 육성시키려 한다면 효과를 기대하기가 어려울 것이다. 따라서 관리자는 각자 부서의 목표와 상황을 파악하고 그에 대응하는 부하들의 능력을 감안 가장 합당한 OJT방식을 추출해 내어야 하고 이 일은 그 부서의 목표

를 책임지고 있는 부하의 능력을 누구보다 잘 알고 있는 관리자 이외에 누구에게도 위임하거나 대신하게 할 수 없는 일이다.

<표 1> OJT의 유형

종 류	내 용	
제 1 종 OJT 직접적 OJT (Direct OJT)	직무할당(Job Assignment) 직무코칭(Job Coaching) 직무분담변경(Job Change) 직무순환(교대)(Job Rotation) 직무확대(Job Enlargement) 직무충실(Job Enrichment)	
제 2 종 OJT 간접적 OJT (Indirect OJT)	개인면접 직장회의 참석 문제해결 회합	관련회의 참석 타사견학 독서연구 교육 파견
제 3 종 OJT 도구적 OJT (Tool OJT)	과제 보고서 제출 작업보고서 작성지도 업무일지 작성지도	연구발표회 참가 각종분임조 활동 기타

자료: 함근배, 「OJT의 전략적 전개」, 한국산업교육본부, 1992, p.17~18

3. OJT의 목적 및 중요성

1) OJT의 목적

OJT의 기본적인 목적은 두 가지가 있다.(김영국, 1993:20~21)

첫째, 실천력을 익히는 것이다. 업적을 쌓아가기 위해서는 지식만이 아니라 일을 해 가는 여러 가지 기능이라든가 일에 몰두하는 바람직한 태도라든가 곤란을 타개해 가는 문제 해결 능력이 요구된다. 이런 능력은 집합연수(OFF-JT)나 자기 계발(SD)만으로는 좀처럼 익힐 수 없다. 실제 일을 통해서만이 아니라 이러한 실천력이 익혀지는 것이다. OJT는 한사람 한사람의 특성에 맞는 능력을 육성하는데 가장 적절한 방법이다. 결국 OJT의 첫 번째 목적은 일의 성과를 높이는 실천력을 지닌 부하로 육성하는데 있는 것이다.

둘째, 변화에 적응하도록 만드는 것이다. 인간이 모이면 "10인 10색"이라고 하듯이 각각의 개성이 달라 그 특성도 다르다. 그 중에는 자기 중심적 사고로 직장의 분위기에 적어 들지 않고 팀웍을 어지럽히는 사람도 있고 자신의 경험을 고집해서 타인의 의견이나 새로운 변화를 받아들이지 않는 사람등 여러 사람이 있다.

이러한 부하에게도 활력있는 직장생활이 가능하도록 모두가 협력해서 일을 진행해 간다면 변화가 받아들여 이것에 적응해 가는 태도를 익히는 등 인간적인 성장을 원조해주는 것도 OJT의 중요한 목적이다.(조태구, 1998:12~13)

2) OJT 중요성

종업원에게 특히 필요한 능력인 전문지식과 전문기술, 협동성 등의 실행 능력을 개발하는 방법으로 OJT가 가장 적합하기 때문에 종업원의 능력개발을 위해 OJT가 중요시되고 있는 것이다. 그리고 급격한 기업환경 변화와 기업목적의 질적 변화에 따라 단순한 교육훈련에서 능력개발로 전환됨에 따라 Off-JT 중심에서 OJT 중심으로 변화하게 되었기 때문이다.

특히 현대기업은 급변하는 기술, 경제, 사회의 환경에 신속히 적응하고 도전하여야 하는데 이와 같은 동태적인 상황 속에서 유능한 인재를 효과적으로 양성하기 위해서는 실무중심의 OJT가 절실히 요청되게 되었다.

종업원의 능력은 직무능력이라는 정의에 따라 직무수행중의 훈련이 직접적, 효과적이라는 점에서 볼 때 직장에서 가장 효과적이고 일반적인 능력개발방법은 OJT임을 알 수 있다.

이러한 이유 외에도 OJT가 종업원 능력 개발방법으로 중요시 된 이유를 다음과 같이 몇 가지 더 부가해 볼 수 있다.

첫째, 기업의 교육은 결과적으로 업무능력을 얼마나 효과적으로 수행하도록 교육훈련하느냐에 달려있으므로 성과가 업적에 직결되는 OJT에 관심을 두게 되었다.

둘째, 직장의 분위기 조성을 위해 직장의 관리자(Leader)를 핵으로 하는 양호한 커뮤니케이션(Communication)과 팀웍(Team-work)의 형성이 OJT에 기대되기 때문이다.

셋째, 개인이 가지고 있는 잠재능력, 상호개발에 의해 능력수준을 높이고 인재의 적극적인 활용을 꾀하는 능력개발 시스템으로서 OJT가 주목되기 때문이다.

넷째, 수동적으로 주어진 교육에서 탈피하여 스스로 주체적으로 참가하고, 경험을 통하여 교육을 스스로 하는 즉, 참가하는 교육의 방법으로 OJT가 평가되기 때문이다.

다섯째, 당초에는 신입사원이나 전입사원에 대한 업무적용을 목적으로 하였으나 불황으로 인력의 소수정예화가 필요하게 되자 전체사원을 대상으로 OJT를 확대할 필요가 있게 되었다.(신용석, 1993:27~28)

4. 관광교육원 OJT의 중요성

고도로 전문화되어 가고 있는 각종산업체의 건전한 발전을 위해서는 기술혁신이 지속되어야 하는데 기술혁신을 할 수 있는 인력발전을 학교를 통해서 교육되어 왔다. 그러나 현재와 같이 제한된 학교인력을 사회와 각종 산업체가 요구하는 인간으로 학교에서 교육시킨다는 것은 거의 불가능한 실정이다.²⁾

그래서 산학협동 현장실습을 실시하고 있다. 그러나 이에 대한 많은 문제점이 야기되고 있다. 그리고 업계에서 책임있는 교육과 관심이 부족하다. 다만 학생들을 성수기의 값싼 노동력 제공, 직원들의 복지를 휴가를 떠난 직원들을 대신해서 허드렛일을 하는 것으로 인식하고 있다. 그리고 기간적이 제약도 받고 있는 것이 현실이다.

따라서 대학 내에 교육원을 운영함으로써 기업이 필요로 하는 지식과 기능을 갖춘 인력을 육성하여 기업내의 훈련비용을 절감하고 경쟁력을 높일 수 있는 유능한 인력을 배출함으로써 특성 있는 교육, 차별화된 교육 시스템으로 21세기 경쟁력 있는 대학으로 육성하는 초석이 될 수 있다.

2) 김홍길, 관광부문의 산학협동실습 활성화 방안에 관한 연구, 경희대학교경영대학원 석사논문, 1998, p.11.

III. OJT 교육의 현황

본 연구를 위해서 K대학의 관광학부에서 현장 실무 능력 향상을 위해 관광학부생들에게 시행하고 있는 2000년도 1· 2학기 동안 실시된 현장실습 교육의 현황이다.

1. 현장실습 일정

현장실습 교육은 관광학부 2학년 ~ 4학년을 대상으로 실시하며, 전공별 2회(1회 2강좌 이상)를 실시하고 전공 강좌별 이론 및 실습 교육 실시한다. 실습기간은 1· 2학기 각 학기별로 2박 3일로 주 1회 실시하고 있다.

2. 현장실습 교과현황

1) 현장실습 교육 분야

현장 실습교육 분야는 크게 호텔실습장과 실습장 소재관광지로 나누어진다. 각 실습장의 내용은 다음과 같다.

<표 > 현장실습 교육분야

호텔 실습장	실습장 소재 관광지
<ul style="list-style-type: none">· 호텔 실무 및 실습분야· 레스토랑 조리 실무 및 실습분야· 호텔 Work- Flow Management System 업무실습	<ul style="list-style-type: none">· 관광자원 해설 및 지리정보 관련 분야· 관광지 마케팅 관련 분야· 관광지 개발 계획 관련 분야· 지역관광(상품)개발 관련 분야· 관광지의 지역경제 효과분석 관련분야

2) 현장실습 교과목 선정

실습장 및 인근 관광지에서 현장실습교육의 효과를 높일 수 있는 각 전공별 교과목을 선정 기준 하였고 교과목은 다음과 같다.

<표 3> 현장실습 교과목 I

	교과목수	참가인원수(교수)	참가인원수(학생)
1학기	13	14	301
2학기	15	15	488
총 계	28	29	789

(인원은 중복참가자들 포함)

<표 4> 현장실습 교과목 II

전공	학 년 구 분		
	2학년	3학년	4학년
관광경영		관광상품론	관광마케팅
관광개발	명소마케팅 관광자원개발론	관광개발계획 II 관광경제학	레저기획연습 관광개발연습
호텔경영	객실업무론	호텔관리회계 조리연습 II 호텔정보관리	호텔식당실무
외식조리	기초조리실무론	한식조리실기 I 양식조리실기 II, 방켓관리론	주방관리실무론 기물관리론
이벤트		이벤트실무	

IV. 조사설계와 분석결과

1. 조사설계

본 연구를 수행하기 위한 표본추출은 K대학교 관광학부의 학생들을 대상으로 2000년 11월~2001년 1월까지 조사하였다.

설문지는 자기 기입식으로 구성하여 응답자가 직접 기입하도록 하였으며 총 200매의 설문지를 배포하여 그중 분석에 적합하지 않은 설문지를 제외하여 142부를 분석하였다.

2. 분석방법

본 연구의 통계적 분석방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과정(Data coding)을 거쳐, SPSS패키지를 활용하여 분석하였다.

첫째, 응답자들의 인구통계학적 사항을 고려하기 위해서 빈도분석을 실시하여, 자료의 신뢰성을 검토하였다. 둘째, 설문지를 구성하는 각 항목들의 신뢰성을 검증하기 위해 내적 일관성을 나타내는 크롬바 알파(Cronbach's Alpha)분석을 하였다. 셋째, 분산분석(ANOVA)은 요인분석에서 추출된 요인들이 응답자의 변인에 따라 차이가 있는가를 규명하기 위해서 이용되었으며, 차이검증에는 분산분석과 교차분석(Crosstab)이 이용되었다.

3. 분석결과

1) 빈도 분석

OJT에 대한 일반적인 문제점을 규명하기 위한 설문조사에 응한 산학실습생의 기술적인 통계결과를 다음과 같이 정리할 수 있다.

응답자들의 전공을 보면 관광경영이 30명으로 21.8%, 호텔경영이 19명으로 13.4%, 관광개발이 32명 26.8%, 이벤트가 22명으로 15.5%이다.

전공여부는 137명이 전공자로서 96.5%를 나타내는데, 대다수가 주전공 학생들이다.

학년은 1학년은 없고, 2학년이 23명 16.2%, 3학년은 106명으로 74.6%, 4학년이 13명 9.2%로 3학년이 다른학년에 비해서 많다.

연령은 20세미만이 1명으로 0.7%, 20-22세가 50명으로 35.2%, 23-25세가 50명으로 42.3%, 26-28세가 22명, 29세이상인 9명으로 6.3%이다. 주로 25세 미만이다.

성별은 남성이 43명 30.3%, 여성이 99명으로 69.7%로서 여성이 조금더 많다.

결혼여부는 135명으로 95.1%이고 기혼은 7명으로 4.9%이므로 주로 미혼이다.

<표 5> 표본집단의 구성현황

구분		빈도	비율(%)
전공	관광경영	31	21.8
	호텔경영	19	13.4
	관광개발	32	22.5
	조리전공	38	26.8
	이벤트	22	15.5
전공여부	주전공	137	96.5
	부전공	5	3.5
학년	1학년	0	0
	2학년	23	23
	3학년	106	106
	4학년	13	13
연령	20세미만	1	1
	20~22세	50	35.2
	23~25세	60	42.3
	26~28세	22	15.5
	29세이상	9	6.3
성별	남성	43	30.3
	여성	99	69.7
결혼여부	미혼	135	95.1
	기혼	7	4.9

OJT에대한 이해는 모르고 있다가 40명 28.2%, 보통은 76명 53.5%, 안다가 26명 18.3%이다.

관심정도는 관심없다가 35명 34.3%, 보통이 78명 54.9%, 알고 있다가 29명 20.4%이다.

참석이유는 학점 때문에 39명 27.5%, 교우관계 83명 58.5%, 그냥이 20명 4.1%이다.

학생들은 OJT에 대해 모르는 경우가 더 많고, 관심은 없다가 20.4%로서 보통인 78명을 보면 그저 그렇게 생각하는 학생이 많다.

참석이유는 교우관계가 83명으로 학점보다는 교우관계가 주목적이다.

<표 6> OJT 관련 인지정도

구분		빈도	비율(%)
OJT이해	전혀모르고 있다.	17	12.0
	조금모르고 있다.	23	16.2
	보통이다.	76	53.5
	조금 안다.	19	13.4
	확실히 안다.	7	4.9
관심정도	전혀 관심없다.	7	4.9
	조금 관심없다.	28	19.7
	보통이다.	78	54.9
	조금 알고있다.	19	13.4
	확실히 알고있다.	10	7.0
참석이유	학점	39	27.5
	교우관계	83	58.5
	그냥	20	14.1

제도의 체계적 수립에대한 학생들의 생각은 제대로 안됨이 25명 17.6%, 조금 안됨이 49명 34.5%, 보통이 57명 40.1%, 보통참여 9명 6.3%, 조금 적극적참여가 9명 6.3%, 매우 적극적참여가 2명 1.4%이다.

추진상태는 계획성 없음이 61명 43.0%, 계획성 있음이 19명 13.4%이다.

활성화는 활성화안됨이 46명 32.4%, 활성화됨이 26명이 18.3%이다.

교육과정 개발은 전혀 그렇지 않음 17명 12%, 조금 그렇지않음 53명 37.3%, 보통 56명 39.4%, 조금 잘됨 13명 9.2%, 매우 잘됨 3명 1.4%이다.

교육계획은 전혀 그렇지안함 18명 12.7%, 조금 그렇지않음 50명 35.2%, 보통 58명 40.8%, 조금 잘됨 14명 9.9%, 매우 잘됨 2명 1.4%이다.

자료준비는 전혀 그렇지 않음 33명 23.2%, 조금 그렇지않음 56명 39.4%, 보통 41명 28.9%, 조금 잘됨 10명 7.0%, 매우 잘됨 2명 1.4%이다.

근무자태도는 매우 불만족 14명 9.9%, 조금 불만족 45명 31.7%, 보통 59명 41.5%, 조금 만족 20명 14.1%, 매우 만족 4명 2.8%이다.

교육장에대한 개인적인 생각은 창피하다. 3명 2.1%, 조금 창피하다. 23명 16.2%, 보통 42명 29.6%, 조금 자랑스럽다. 56명 39.4%, 자랑스러움 18명 12.7%이다.

기간에 대한 만족도는 매우 불만족이 2명 1.4%, 조금 불만족이 21명 14.8%, 보통이 64명 45.1%, 조금 만족이 51명 35.9%, 매우 만족이 4명 2.8%이다.

교과목과의 상관성은 매우 불만족이 7명 4.9%, 조금 불만족이 23명 16.2%, 보

통이 63명 44.4%, 조금만족이 42명 29.6%, 매우 만족이 7명 4.9%이다.

전공에 대한 도움은 매우 불만족이 8명 5.6%, 조금 불만족이 28명 19.7%, 보통이 62명 43.7%, 조금 만족이 36명 25.4%, 매우 만족이 8명 5.6%이다.

학교와의 거리는 매우 불만족이 8명 5.6%, 조금 불만족이 43명 30.3%, 보통이 56명 39.4%, 조금 만족이 30명 21.1%, 매우 만족이 5명 3.5%이다.

학습에 대한 도움은 매우 불만족이 9명 6.3%, 조금 불만족이 21명 14.8%, 보통 65명 45.8%, 조금 만족이 41명 28.9%, 매우 만족이 6명 4.2%이다.

<표 7> OJT 만족도

구분		빈도	비율(%)
제도의 체계적수립	제대로 안됨	25	17.6
	조금 안됨	49	34.5
	보통	57	40.1
	조금 됨	9	6.3
	잘 됨	2	1.4
추진상태	전혀계획성 없음	17	12
	조금계획성 없음	44	31
	보통	57	43.7
	조금계획성 있음	9	11.3
	매우계획성 있음	2	2.1
활성화	전혀 활성화안됨	7	4.9
	조금 활성화안됨	39	27.5
	보통	70	49.3
	조금 활성화	22	15.5
	매우 활성화	4	2.8

교육과정 개발	전혀 그렇지않음	17	12
	조금 그렇지않음	53	37.3
	보통	56	39.4
	조금 좋음	13	9.2
	매우 좋음	3	1.4
교육계획	전혀 그렇지않음	18	12.7
	조금 그렇지않음	50	35.2
	보통	58	40.8
	조금 좋음	14	9.9
	매우 좋음	2	1.4
자료준비	전혀 그렇지않음	33	23.2
	조금 그렇지않음	56	39.4
	보통	41	28.9
	조금 좋음	10	7.0
	매우 좋음	2	1.4
근우자태도	매우 불만족	14	9.9
	조금 불만족	45	31.7
	보통	59	41.5
	조금 만족	20	14.1
	매우 만족	4	2.8
교육장에대한 생각	창피하다	3	2.1
	조금 창피하다	23	16.2
	보통	42	29.6
	조금 자랑스럽다	56	39.4
	자랑스러움	18	12.7

구분		빈도	비율(%)
기간만족도	매우 불만족	2	1.4
	조금 불만족	21	14.8
	보통	64	45.1
	조금 만족	51	35.9
	매우 만족	4	2.8
교과목 상관성	매우 불만족	7	4.9
	조금 불만족	23	16.2
	보통	63	44.4
	조금 만족	42	29.6
	매우 만족	7	4.9
전공에 도움	매우 불만족	8	5.6
	조금 불만족	28	19.7
	보통	62	43.7
	조금 만족	42	25.4
	매우 만족	8	5.6
학교와의 거리	매우 불만족	8	5.6
	조금 불만족	43	30.3
	보통	56	39.4
	조금 만족	30	21.1
	매우 만족	5	3.5
학습에 도움	매우 불만족	9	6.3
	조금 불만족	21	14.8
	보통	65	45.8
	조금 만족	41	28.9
	매우 만족	6	4.2

학생들이 생각하는 적정기간은 3일이하는 70명 49.3%, 1주일이하 45명 31.7%, 2주일 이하 16명 11.3%, 3주일이하는 7명 4.9%, 1개월 이상은 4명 2.8%이다. 학생들은 1주일이하가 115명으로 81%로서 주로 1주일이하를 원하고 있다.

적정인원은 10명미만이 21명 14.8%, 20명미만이 68명 47.9%, 30명 미만이 37명 26.1%, 40명 미만은 15명 10.6%, 50명초과는 1명으로 0.7%이다. 주로 학생들은 20명~30명으로 105명으로 64%이다.

학생들이 가장 중요하게 생각하는 과목은 실무가 80명으로 56.3%, 인간관계가

31명 21.8%, 레크레이션이 17명 12%, 교양이 14명 9.9%이다. 학생들이 가장 중요하게 생각하는 과목은 실무로서 대다수 학생들이 선호하고 있다. 그리고 인간관계를 다수의 학생들이 선호하고 있다.

<표 8> OJT 관련 태도

구 분		빈도	비율(%)
적정기간	3주일 이하	70	49.3
	1주일	45	31.7
	2주일	16	11.3
	3주일	7	4.9
	1개월 이상	4	2.8
적정인원	10명 미만	21	14.8
	20명	68	47.9
	30명	37	26.1
	40명	15	10.6
	50명 초과	1	0.7
가장 중요한 과목	실무	80	56.3
	인간관계	31	21.8
	레크레이션	17	12.0
	교양	14	9.9

2) 분산분석

OJT교육 프로그램의 개발에 따른 응답자간의 인식차이와 사용자 선호도에 따른 전공별·학년별·성별로 인식하는 차이가 있는지를 알아보기 위하여, 분석방법으로서 집단간 평균차이를 검증하는 일원분산분석(one-way ANOVA)을 이용하여 분석하였다. 그리고 요인에 대한 집단간 인식차이의 사후검증을 위해서 던컨검증을 활용하였다.

<표 9> 전공별 차이검증결과

구분	집단간평균					평균	F값	P값
	관광개발	호텔경영	이벤트	외식조리	관광경영			
OJT이해	2.406A	2.736AB	2.909AB	2.973B	3.096B	2.831	2.479	0.047*
관심정도	2.875AB	2.684A	3.000AB	2.894AB	3.354B	2.978	2.105	0.083
제도의 체계적 수립	2.562B	1.473A	2.636B	2.578B	2.387B	2.394	7.115	0.000***
추진상태	2.718B	1.684A	2.909B	2.710B	2.709B	2.605	6.712	0.000***
활성화	2.968B	2.473A	3.000B	2.815AB	2.838AB	2.838	1.286	0.279
교육과정 개발	2.593B	1.894A	2.772B	2.710B	2.419B	2.521	3.567	0.008***
교육계획	2.468A	1.842A	2.818B	2.657B	2.612B	0.889	4.041	0.004***
자료준비	2.250B	1.578A	2.590B	2.473B	2.096B	2.239	4.269	0.003***

P < 0.05는 *, P < 0.001는 ***

A, B값은 Duncan 검증결과

OJT교육프로그램의 전공별 인식차이를 검증하기 위하여 관광경영· 호텔경영· 관광개발· 외식조리· 이벤트로 구성하였다.

분석결과를 보면 OJT이해, 제도의 체계적수립, 추진상태, 교육과정 개발, 교육 계획, 자료준비, 근무자태도, 교육장애 대한 생각, 기간에 대한 만족도, 교과목 과 상관성, 전공에 대한 도움, 학교와 거리, 학습에 대한 도움정도에 있어 집단 간 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. OJT이해에 대해서는 관광경영, 외식 조리, 이벤트전공, 호텔경영, 관광개발순으로 높게 나타났다. 제도의 체계적 수립에 대한 인식은 이벤트, 관광개발, 외식조리, 관광경영, 호텔경영순으로 나타났다. 추진상태는 이벤트, 관광개발, 외식조리, 관광경영, 호텔경영순으로 나타났다. 교육과정 개발은 이벤트, 외식조리, 관광개발, 관광경영, 호텔경영순으로 차이가 났다. 교육계획은 이벤트, 외식조리, 관광경영, 관광개발, 호텔경영순 이고, 자료준비에 대한 평균은 이벤트, 외식조리, 관광개발, 관광경영, 호텔경영순으로 나타났다.

<표 10> 전공별 차이검증결과

구분	집단별평균					평균	F값	P값
	관광개발	호텔경영	이벤트	외식조리	관광경영			
근무자태도	2.468AB	2.105A	2.818BC	3.026C	2.741BC	2.683	3.987	0.004*
교육장에대한 생각	3.812B	2.894A	3.590B	3.342AB	3.418AB	3.443	3.027	0.020*
기간에대한 만족도	3.562BC	2.894A	3.363BC	3.078AB	3.225ABC	3.239	2.929	0.023*
교과목과 상관성	3.322A	2.526A	3.590C	2.973AB	3.322BC	3.133	4.509	0.002***
전공에대한 도움	3.156B	2.263A	3.409B	2.894B	3.387B	3.056	6.142	0.000***
학교와의 거리	3.013B	2.315A	2.727AB	2.838B	2.838B	2.866	2.798	0.028*
학습에대한 도움정도	3.218B	2.368A	3.363B	3.000B	3.354B	3.098	4.695	0.001***

P < 0.05는 *, P < 0.001는 ***

A, B값은 Duncan 검증결과

학년별 차이에대한 검증결과는 학교와의 거리만이 차이를 보였는데, 4학년, 3학년 2학년순으로 평균값이 나타났다.

<표 11> 학년별 차이검증결과

구분	집단별 평균			평균	F값	P값
	2학년	3학년	4학년			
활성화	2.913	2.849	2.615	2.838	0.544	0.582
교육과정 개발	2.434	2.547	2.461	2.521	0.178	0.837
교육계획	2.521	2.509	2.615	2.521	0.081	0.992
자료준비	2.304	2.245	2.076	2.239	0.250	0.779
근무자태도	2.652	2.632	3.153	2.683	1.848	0.161
교육장에대한 생각	3.826	3.339	3.615	3.443	2.614	0.077
기간에대한 만족도	3.565	3.160	3.307	3.239	2.596	0.078
교과목과 상관성	3.217	3.113	3.153	3.133	0.124	0.884
전공에 대한 도움	3.260	3.037	2.846	3.056	0.868	0.422
학교와의 거리	2.652A	2.830A	3.538B	2.866	4.256	0.016*
학습에 대한 도움정도	3.304	3.075	2.923	3.098	0.834	0.436

P < 0.05는 *, P < 0.001는 ***

A, B값은 Duncan 검증결과

성별차이는 기간에 대한 만족도만이 남성, 여성순으로 나타났다.

<표 12> 성별에 대한 차이검증

구분	집단별 평균		F값	P값
	남성	여성		
기간에 대한 만족도	3.186	3.000	2.76	0.03*

P < 0.05는 *, P < 0.001은 ***

A, B값은 Duncan 검증결과

3) 교차분석

교차분석(Crosstabs)은 명목자료를 이용하여 두 변수간의 상호관계성을 검증할 때 이용된다. 교차분석에서 이용되는 통계량은 χ^2 으로서, 기대빈도와 실제빈도간의 차이에 의해 산정된다.

전공과 적당한 기간에 대한 교차분석결과 관광경영전공의 경우 3일 이하가 18명 12.7%, 호텔경영전공 10명 7%, 관광개발 15명 10.6%, 외식조리 11명 7.7%, 이벤트 16명 11.3%순으로 나타났다. 1주일이하는 관광경영 8명 5.6%, 호텔경영 4명 2.8%, 관광개발 15명 10.6%, 외식조리 11명 7.7% 이벤트전공 16명 11.3%이다. 기간별로 비교하면 3일 이하가 전체 49.3%, 일주일이하가 31.7%로 대다수를 차지하고 있다.

전공별로 보면 관광경영전공은 주로 3일 이하, 1주일 이하가 전체 31명중 26명, 전체에 83.9%를 차지한다. 호텔경영전공은 기간에대해서 비교적 전체적으로 편중되지 않은 경향이 강한데, 3일 이하가 19명중 10명, 1주일이하가 4명, 2주일 이하 2명 3주일이하 1명 1개월 이상도 2명으로 나타났다. 관광개발전공의 경우는 3일 이하가 15명, 1주일이하가 4명, 2주일이하가 2명, 3주일이하가 1명, 1개월 이상이 1명으로 나타났다. 외식조리의 경우 3일 이하가 11명, 1주일이하가 16명, 2주일 7명, 3주일이하가 4명으로 3일 이하가 전반적으로 가장 높았던 다른 전공과 달리 1주일이하를 가장 높게 잡았다. 그리고 2주일이하, 3주일이하에도 다른 전공과 달리 높게 나타났다. 이벤트전공의 경우 3일 이하가 16명, 1주일이하가 4명, 2주일이하가 1명, 3주일이하가 1명으로 나타났다. 전체적으로 보면, 다수가 1주일이하를 차지하고 있는데, 전체 142명중 115명으로 81%를 차지하고 있다.

<표 13> 전공 * 적당한 기간간의 교차분석

구분	적당한 기간					Total
	3일이하	1주일	2주일	3주일	1개월이상	
관광경영	18 12.7%	8 5.6%	4 2.8%	0	1 0.7%	31 21.8%
호텔경영	10 7.0%	4 2.8%	2 1.4%	1 0.7%	2 1.4%	19 13.4%
관광개발	15 10.6%	13 9.2%	2 1.4%	1 0.7%	1 0.7%	32 22.5%
외식조리	11 7.7%	16 11.3%	7 4.9%	4 2.8%	0	38 26.8%
이벤트	16 11.3%	4 2.8%	1 0.7%	1 0.7%	0	22 15.5%
Total	70 49.3%	45 31.7%	16 11.3%	7 4.9%	4 2.8%	142 100%

유의도 0.92

전공별 적당한 인원수에 대한 교차분석의 결과를 보면, 관광경영전공은 10명미만 4명, 20미만 13명, 30명미만 9명 40명미만 5명으로 10이상 20명미만이 13명으로 가장 높았고, 20이상 30명미만이 9명으로 그 다음순이었다. 호텔경영전공의 경우 10미만이 5명, 20명미만이 10명 30미만이 3명 50명이상 1명으로 역시 10명이상 20명미만이 가장 높았다. 관광개발의 경우는 10미만은 2명, 20명미만이 18명, 30미만이 9명, 40명미만이 3명으로 나타났다. 관광개발 전공은 10명~20명이 18명으로 절대다수가 적절하다고 인식하고 있었다. 외식조리의 경우 10명미만 9명, 20명미만이 19명, 30명미만이 5명, 40명미만이 5명으로 나타났다. 외식조리의 경우도 10명이상 20명미만이 가장 많은 19명이나, 10명미만도 9명, 30명미만도 5명, 40명미만도 5명으로 무시할 수 없는 숫자이다. 이벤트전공의 경우는 10명미만 1명, 20명미만 8명, 30명미만 11명, 40명미만 2명으로, 다른 전공과 달리 20명이상 30명미만이 11명으로 가장 높았다. 10명이상 20명미만은 8명으로 나타났다. 전체적으로 10명이상 30명미만이 가장 적절하다고 인식하고 있었다.

<표 13> 전공*적당한 인원간 교차분석

구분	적당한 인원					Total
	10명미만	20명	30명	40명	50명이상	
관광경영	4 2.8%	13 9.2%	9 6.3%	5 3.5%	0	31 21.8%
호텔경영	5 3.5%	10 7%	3 2.1%	0	1 0.7%	19 13.4%
관광개발	2 1.4%	18 12.7%	9 6.3%	3 2.1%	0	32 22.5%
외식조리	9 6.3%	19 13.4%	5 3.5%	5 3.5%	0	38 26.8%
이벤트	1 0.7%	8 5.6%	11 7.7%	2 1.4%	0	22 15.5%
Total	21 14.8%	68 47.9%	37 26.1%	15 10.6%	1 0.7%	142 100%

유의도 0.05

2학년의 경우 3일 이하가 10명, 1주일이하가 9명, 2주일이하가 3명, 1개월이상 1명으로, 3일이하, 1주일이하가 비교적 많은 인식을 보였다. 3학년의 경우 3일이하가 56명, 1주일이하가 32명, 2주일이하가 9명, 3주일이하가 6명, 1개월이상 3명으로서 3일이하가 106명중 56명이고, 1주일이하가 32명으로, 대부분 1주일이하가 적절하다고 인식하고 있다. 4학년의 경우는 3일이하가 4명, 1주일이하가 4명, 2주일이하가 4명, 3주일이하가 1명, 1개월이상 0명으로 4학년의 경우는 2주일이하가 전체적으로 높게 나타났다.

1주일이하가 81%이다. 대부분은 1주일 이하를 바람직하다고 생각하고 있다.

<표 14> 학년 * 적당한 기간의 교차분석

구분	적당한 기간					Total
	3일이하	1주일	2주일	3주일	1개월이상	
2학년	10 7%	9 6.3%	3 2.1%	0	1 0.7%	23 16.2%
3학년	56 39.4%	32 22.5%	9 6.3%	6 4.2%	3 2.1%	106 74.6%
4학년	4 2.8%	4 2.8%	4 2.8%	1 0.7%	0	13 9.2%
Total	70 49.3%	45 31.7%	16 11.3%	7 4.9%	4 2.8%	142 100%

유의도는 0.342

학년별 적당한 기간에 대한 견해는 2학년의 경우 3일이하 10명, 1주일이하 9명, 2주일이하 3명 1개월이상 1명이다. 3일이하, 1주일 이하를 원하고 있다. 3학년의 경우 3일이하가 56명, 1주일이하가 32명, 2주일이하 9명, 3주일이하 6명, 1개월이상은 3명으로 나타났다. 3학년 전체 106명중 56명 절대다수가 3일이하이고, 다수가 1주일이하를 선호하고 있다. 그리고 2주일이하와 3주일이하라는 학생도 지금 있었다. 3학년의 경우 3일이하가 4명, 1주일이하가 4명, 2주일이하가 4명, 3주일이하가 1명으로 총인원 13명이 3일이하, 1주일이하, 2주일이하에 고루 분포되어 있다.

학생다수가 3일이를 선호하고 있다. 총 142명중 70명이 3일이하, 45명이 1주일이하, 2주일이하는 16명, 3주일이하 7명, 1개월 이상은 4명으로 나타났다.

<표 15> 학년*적당한 인원간 교차분석

구분	적당한 인원					Total
	10명미만	20명	30명	40명	50명	
2학년	1 0.7%	13 9.2%	7 4.9%	2 1.4%	0	23 16.2%
3학년	17 12.0%	48 33.8%	27 19.0%	13 9.2%	1 0.7%	106 74.6%
4학년	3 2.1%	7 4.9%	3 2.1%	0	0	13 9.2%
Total	21 14.8%	68 47.9%	37 26.1%	15 10.6%	1 0.7%	142 100%

유의도 0.723

학년별 적당한 인원수에 대한 선호를 보면, 2학년의 경우 10명미만 1명, 20명미만 13명, 30명미만 7명, 40명미만 2명으로 20미만 30명이상을 가장 좋아하고 있다. 3학년의 경우 10명미만 17명, 20명미만 48명, 30명미만 27명, 40미만 13명, 50명이상 1명으로 전체 106명중 20명미만 30명이상 48명으로 가장 선호하고 있고, 10명이상 20명미만도 27명으로 비교적 선호하고, 10명미만, 40명미만 50명이하 순으로 선호하고 있는 것으로 나타났다. 4학년의 경우 10명미만 3명, 20명미만 7명, 30명미만 3명으로 역시 10명이상 20명미만을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 전체 142명중 10명이상 20명미만이 68명으로 절대다수가 선호하고 있으며, 30미만, 10명미만, 40명미만 순으로 학생들이 선호하고 있다.

<표 16> 전공 * 가장 중요하게 생각하는 과목의 교차분석

구분	가장중요하게 생각하는 과목				Total
	실무	인간관계	레크레이션	교양	
관광경영	21 14.8%	7 4.9%	2 1.4%	1 0.7%	31 21.8%
호텔경영	11 7.7%	3 2.1%	2 1.4%	3 2.1%	19 13.4%
관광개발	20 14.1%	4 2.8%	4 2.8%	4 2.8%	32 22.5%
외식조리	17 12%	9 6.3%	7 4.9%	5 3.5%	38 26.8%
이벤트	11 7.7%	8 5.6%	2 1.4%	1 0.7%	22 15.5%
Total	80 56.3%	31 21.8%	17 12%	14 9.9%	142 100%

유의도 0.492

전공별 가장 중요하게 생각하는 과목에 대한 교차분석의 결과를 보면, 관광경영의 경우 실무 21명, 인간관계 7명, 레크레이션 2명, 교양 1명순으로 나타났다. 총 31명의 관광경영전공의 학생 중 실무를 가장 중요하게 생각하고 있고, 인간관계, 레크레이션, 교양 순으로 나타났다. 호텔경영전공의 경우 실무 11명, 인간관계 3명, 레크레이션 2명, 교양 3명으로 실무를 가장 중요하게 생각하고, 인간관계, 교양, 그리고 레크레이션 순으로 나타났다. 관광개발의 경우 실무 20명, 인간관계 4명, 레크레이션 4명, 교양 4명으로, 실무를 가장 중요하게 생각하고, 교양, 레크레이션, 인간관계도 고르게 중요하다고 생각하고 있다. 외식조리전공의 경우 실무 17명, 인간관계 9명, 레크레이션 7명, 교양 5명으로 실무를 가장 중요하게 생각하고, 인간관계, 레크레이션, 교양순으로 나타났다. 이벤트전공의 경우는 실무 11명, 인간관계 8명, 레크레이션 2명, 교양 1명으로, 이벤트 전공도 실무가 가장 높고, 인간관계, 레크레이션, 교양 순이었다. 전공에 상관없이 전체 학생들은 80명이 실무를 가장 중요하게 생각하고, 인간관계는 31명, 레크레이션 17명, 교양 14명 순이었다. 3학년의 경우 총 106명중 21명, 4학년의 경우 13명중 6명이 인간관계가 중요하다고 생각하고 있다. 특히 이들 학년은 취업을 앞두고 취업을 고려한 견해인 것을 볼 수 있다.

<표 17> 학년 * 가장 중요하게 생각하는 과목의 교차분석

구분	가장 중요하게 생각하는 과목				Total
	실무	인간관계	레크레이션	교양	
2학년	15	4	2	2	23
	10.6%	2.8%	1.4%	1.4%	16.2%
3학년	62	21	14	9	106
	43.7%	14.8%	9.9%	6.3%	74.6%
4학년	3	6	1	3	13
	2.1%	4.2%	0.7%	2.1%	9.2%
total	80	31	17	14	142
	56.3%	21.8%	12.0%	9.9%	100

연령에 따른 가장 중요하게 생각하는 과목의 교차분석결과 20세미만의 경우 레크레이션만 1명, 20-22세 미만에서는 실무가 30명, 인간관계가 8명, 레크레이션 7명, 교양 5명으로 실무를 가장 중요하게 생각하고, 소수의 의견으로 인간관계, 레크레이션, 교양도 중요하게 생각하는 학생이 조금 있었다. 23-25미만은 실무 32명, 인간관계 13명, 레크레이션 7명, 교양 8명 총 60명에서 32명이 실무를 가장 중요하다고 인식하고있고, 인간관계도 13명이나 중요하다고 인식하고 있고, 교양도 8명이 중요하다고 인식하고 있다. 26-28세미만은 실무 13명, 인간관계가 7명, 레크레이션이 2명, 이 중요하다고 생각하고 있다. 22명중 13명이 실무가 중요하다고 생각하고, 7명이 인간관계가 중요하다고 인식하고 있다. 29세 이상은 실무 5명, 인간관계 3명, 교양 1명이 중요하다고 생각하고 있다.

전체적으로 80명이 실무가 중요하다고 인식하고 있고, 31명이 인간관계가 중요하다고 생각하고 있다. 특히 연령별로 23세이상 28세미만의 경우 총 80명에서 인간관계의 중요성에대해 20명이 중요하다고 인식하고 있다. 이 연령대는 3학년 4학년으로 취업을 앞둔 학생들의 성향으로 취업을 고려한 것으로 볼 수 있다.

<표 18> 연령 * 가장 중요하게 생각하는 과목의 교차분석

구분	가장 중요하게 생각하는 과목				Total
	실무	인간관계	레크레이션	교양	
20세미만	0	0	1 0.7%	0	1 0.7%
20-22미만	30 21.1%	8 5.6%	7 4.9%	5 3.5%	50 35.2%
23-25미만	32 22.5%	13 9.2%	7 4.9%	8 5.6%	60 42.3%
26-28미만	13 9.2%	7 4.9%	2 1.4%	0	22 15.5%
29세이상	5 3.5%	3 2.1%	0	1 0.7%	9 6.3%
Total	80 56.3%	31 21.8%	17 12.0%	14 9.9%	142 100%

유의도 0.285이다.

성별 가장 중요하게 생각하는 과목에 대한 교차분석은 남성의 경우 실무 25명, 인간관계 8명, 레크레이션 6명, 교양이 4명으로 실무를 가장 중요하게 생각하고, 인간관계, 레크레이션, 교양도 남성의 경우에서만 약 15%정도 레크레이션은 12%, 교양도 10%정도 중요하게 생각하고 있는 학생이 있다. 여성의 경우 99명중 총 55명이 실무가 중요하다고 생각하고, 23명은 실무가 레크레이션은 11명이, 교양은 10명이 중요하다고 생각하고 있다.

<표 19> 성별*가장 중요하게 생각하는 과목의 교차분석

구분	가장 중요하게 생각하는 과목				Total
	실무	인간관계	레크레이션	교양	
남성	25 17.6%	8 5.6%	6 4.2%	4 2.8%	43 30.3%
여성	55 38.7%	23 16.2%	11 7.7%	10 7%	99 69.7%
Total	80 56.3%	31 21.8%	17 12%	14 9.9%	142 100%

유의도 0.900이다.

V. 문제점과 개선방안

1. OJT 사전교육의 필요성

학생들의 OJT에 대한 인식수준을 살펴본 결과 대단히 낮은 평가를 받고 있는 것으로 나타나 학생들의 OJT에 대한 사전지식이 부족한 것으로 나타났다. 특히 2학년, 3학년의 경우에 더욱더 낮게 나타났으며, OJT의 목적을 교우관계의 목적으로 인식하는 경향을 보여주고 있다.

이는 학생들의 OJT가 교과과정에 있는 하나의 과목으로 인식을 하는 것으로 풍부한 경험의 습득과 현장의 경험을 통한 현장에서의 대처능력을 배양해주는 목적에 대한 사전 교육이 미비한 것으로 사료된다.

따라서 학생들의 OJT에 대한 올바른 인식을 심어주기 위해서는 관광관련 학문이 실용학문으로써 현장 실습의 중요성을 부각시키며, OJT의 목적에 대한 사전 교육의 필요성이 제기된다.

2. 교육지도자의 육성

현재 OJT 교육은 현업에 종사하는 종사자들의 KNOW-HOW와 그들이 가지고 있는 실질적인 경험에서 나오는 기능 및 기술을 배우기 위한 체계적인 계획이 미흡한 것으로 나타났다. 이는 현직에서 종사하는 경험이 풍부한 지도자의 교육의 필요성은 인식하고 있지만 실제로는 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

관광교육의 OJT가 대학내의 실습장에서 이루어지므로 해서 현업에 투입될 때 다른 타 대학과의 경쟁에 있어서 경쟁우위에 설 수 있는 장점을 가지고 있다. 그러나 현장에서 학생들을 지도할 수 있는 현업의 지도자의 부족으로 인하여 충분한 기회를 제공할 수 있는 제도의 마련에도 불구하고 KNOW-HOW와 경험을 전달할 수 있는 능력이 저하되고 있다.

현재 OJT는 교수들의 지도하에서 이루어지고 있는 것이 현실이며 현장경험이 풍부한 지도자의 교육이 절실히 요구되고 있다.

따라서 OJT 교육은 교수들의 교육과 현장의 지도자 교육이 동등한 비율로 구성되어야 할 것으로 사료된다.

3. 교육여건의 개선

학생들의 OJT 교육은 실습장소의 거리와 현장에서 실습하는 동안에 거주할 수 있는 장소의 부족, OJT 인원의 적정성에 있어서 미흡한 것으로 나타났다.

이는 학생들이 OJT 교육에 있어서 실습장소가 학생들이 통학을 할 수 없는 거리에 있으며, 이에 따른 학생들이 거주하며 숙식을 제공받을 수 있는 공간의 확

보가 미흡한 것으로 나타났다.

또한 OJT 교육인원이 1개반 40명씩 시행되고 있는 반면에 실질적으로 교육을 받는 학생들은 가장 적정인원이 20명으로 나타나 교육의 효율성이 떨어지는 것으로 나타났으며, 실습장소의 근무자의 태도에 대한 학생들의 만족 지수도 낮게 나타났다.

따라서 OJT 교육의 활성화를 위해서는 교육여건을 개선하는 방안 수립의 필요성이 제기된다.

학생들이 교육을 받는 동안 거주할 수 있는 공간을 제공하며, 현재 시행되고 있는 학생들의 인원을 재구성하여 배치하고, 실습장소에서 근무하는 근무자들의 교육훈련을 실시함으로써 보다 나은 교육환경을 제공하는 것이 필요하리라 사료된다.

4. 실습장소 및 자료의 개선

현재 시행되고 있는 OJT 교육은 학생들의 만족도 수준에 있어서 자료, 교육과정 개발, 교육계획에 있어서 만족도 지수가 낮게 나타났다.

이는 교육 공간의 확보에 있어서 세부적인 공간 확보가 이루어지지 않고 있는 것으로 사료되며, 교육에 필요한 기자재 및 관련 자료들의 부족의 문제점이 제기되고 있으며, 점진적인 교육과정에 대한 개발 및 교육계획이 이루어지지 않고 있는 것으로 사료된다.

따라서 연회장과 같은 세부적인 장소와 각각의 전공에서 필요로 하는 교육 기자재 및 자료의 확보가 필요성이 제기되며 교육의 목적을 달성하기 위해서는 지속적인 교육과정의 개발 및 체계적인 교육계획의 필요성이 제기된다.

VI. 결론

관광선진국들은 과거의 이론교육 중심에서 실무교육 중심으로 바뀌어가고 있다. 우리나라도 역시 현장 실무를 익혀서 졸업할 수 있도록 자구 노력을 하고 있다. 현장 실무교육을 산학협동 현장실습을 통해서 실시하거나, 겸임교수들에 의해서 학기 중에서도 실시하고 있다.

그러나 현장실습에 대한 많은 문제점과 겸임교수들의 한계를 극복하기 위하여 K대학교는 관광교육원내 OJT 교육프로그램을 학기중에 실시하고 있다. 본 프로그램의 체계적인 실사가 조금은 결여된 것이 현실이다. 그러나 그에 따른 문제점을 극복하여 전문인력을 양성하고 다른 대학과 차별된 교육프로그램을 실시하고자 한다.

참고문헌

- 강호린, 관리자의 OJT 추진상의 문제점에 대한 연구, 고려대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1993. 12.
- 김광근, 호텔종사원 교육훈련제도에 관한 국제간의 비교연구, 대구대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1996. 6.
- 김홍길, 관광부문의 산학협동학습 활성화 방안에 관한 연구, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문, 1998. 8.
- 이종순, 관광인력 양성을 위한 산학협동 교육제도 개선방안에 관한 연구, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 1998.
- 임동신, OJT의 전략적 전개에 관한 연구, 인하대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1995. 12.
- 위상배·장양례, 관광관련부문 산학협동 현장실습 문제점과 개선방향에 관한연구, Culinary Research 제 6권 2호 2000. 8.
- 조대연, 신입교사의 조직사회화 촉진을 위한 구조화된 OJT 적용성 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 1997. 6.
- 조태구, 직장내 교육훈련에 관한 연구, 울산대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1998. 6.
- 신용철, 종사원 교육훈련에 관한 연구, 호서대학교 대학원 석사학위논문, 1993. 교육기관 OJT 메뉴얼
- 장수용, OJT의 본질과 전략적 전개, 전략기업 컨설팅, 1995. 호텔 & 레스토랑 교육관련자료
- Carolyn Nilson, "Training for Non-training," Amacom. 1990.
- J.Brunce Tracey and Michael J. Tews, "Training Effectiveness" Hotel and Restaurant administration of Cornell University, 1995.

ABSTRACT

**A Study On the OJT Program development
of the tourism educational institution in the
University**

J in Yang Ho

At present, the students majoring in tourism approach theoretically and practically target human resource development which is balanced between creativity and specialty. and yet, the initial step of on-the-job training has not been worked and the area of tourism and experience in this field are known as a beginning stage. this study is focusing on the on-the-job training in the area of tourism major in university.

To solve the problems and to get rid of these weakpoint, the cooperative institution controlling the tourism educational institution in the University.

On top of that, some useful measures should be taken. The improved educational programs, appropriate curriculum, proper supervision for the trainees, correlation with school learning and on-the-job training, and flow of human resources between input levels and output levels.

Hereafter finer and better study of this subject will be hopefully continued.

3인 익명심사 필

2001년 4월 10일

논문접수

2001년 4월 20일

최종심사