패션산업 인턴십 프로그램 개발에 관한 연구 - 패션기업과 정부의 인턴십 활성화 방안을 중심으로 -

유 지 현[†] · 정 상 길 상명대학교 의류학전공

A Study on Internship Program Development for Fashion Industry - Focused on Internship Activation Method of Fashion Industry and Government-

Ji-Hun Yu[†] and Sang-Gil Chung
Dept. of Clothing & Textile, SangMyung University
(2005. 4. 25. 접수: 2005. 9. 3. 채택)

Abstract

This study was following one of 'A study on the consciousness of fashion industries internship'. The purposes of this study were to develop the internship program which focused on practical use to introduce and carry out for fashion industries, and secondly to propose some regime for government to activate fashion internship. Reference searching method and depth interviewing method were used for this study. The results were as follows: Fashion industry internship was grouped into two classes, 'on-the-job training'; educating students fields and 'talent hunting'; selecting good persons. Internship of industry-academic world was classified into two types; the one is 'credit type' which has curriculums between universities and industries and the other is 'non-credit type' which has not any credit and is operated by industry own system. This study provided the development courses of pragmatic program to perform internship systematically and it also provided the program models for guide line in fashion industries. Six grades such as ready step, introduction step, selection step, management step, evaluation step and feed-back step were proposed for the internship program development steps of fashion industries. A virtual organization, 'The Fashion Industry and Academy Association' was proposed as a policy for activating internship between universities, industries and government.

Key words: pragmatic fashion internship program(실용적 패션인턴십), on-the-job training(현장교육), talent hunting(인제육성).

⊺. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 정부는 우리나라 패션산업 경쟁력 강화를 위

해 자난 2002년에 산·학연 소속 120여명의 전문가들이 함께 연구한 '섬유·패션산업의 2010년 비전과 발전전략을 제시한 바 있다. 발전 목표는 21세기 섬유·패션산업의 기술과 문화, 정보를 접목시키는 지식 경쟁력을 강화시키는 것으로써, 2010년도까지 수출 300

이 논문은 2003년도 한국학술진홍재단 지원(KRP-2003-042-C00157)에 의해 연구되었음.

^{&#}x27; 교신저자 E-mail:jyu@smu.ac.kr

익불, 무역수지 200억불을 단성하여 세계 3위의 첨단 섬유·패션 강국을 실현하자는데 있다. 이의 세부 추진 선략 및 실천적 과제로서 생산 및 전문 인력의 원활한 공급을 위한 기업, 연구소 그리고 대학 등의 공동노력 이 제안되었다. 즉 대학생에게 패션 기업 장학금 수여 폭 확대, 예비 졸업자에 대한 기업 인턴제 및 현장 실 습 기회 제공 그리고 대학에서의 인턴십 (Internship)제 도을 강조하였다." 특히 대학생의 인턴십(Internship)제 도는 산・학 합력 차원에서 지급한 과제이다."

이처럼 최근 정부에서는 패션산업 육성 정책으로 산·학 협력 차원의 인턴십 프로그램의 개발과 실행 을 계획하고 있다. 그러나 패션산업의 특성을 반영한 인턴십 프로그램 개발 및 운영에 관한 연구는 학계나 업계에서 미흡한 것이 사실이다.

따라서 본 논문에서는 폐선업계 측면 즉 업계가 인 턴십 프로그램을 도입 및 실행함에 있어 구체적으로 무엇을 어떻게 준비하고 실행해야 하는지 등 실용적 인 초점에 맞춰 인탄십 프로그램을 개발하는 것을 목 적으로 하였다. 아울러 정부측면의 패션산업 인턴십 을 활성화를 위한 제도적 상치를 마린하고자 하였다.

2. 연구의 방법 및 절차

본 논문에서는 패션 기업과 정부 측면에서의 인단 십 활성화를 위한 프로그램을 개발하였다. 이를 위해 먼저 인턴십 관련 문헌 연구와 함께 인턴십 프로그램을 가장 활발히 수행하는 기업의 경영자와 실부자와 의 심층 면접법 등의 조사를 실시, 분석하여 벤치 마킹 가능 요인을 도출해 패션 기업의 업종 특성을 반영한 인턴십 프로그램 개발 모델을 구안하여 재시하였다.

Ⅲ. 패션기업 및 기관의 인턴십 제도 및 운영현황

본장에서는 인턴섭을 운영하고 있는 대표적인 기업과 기관의 인턴섭 관련 프로그램의 현황을 고찰한 후기업에서 벤치 마킹 가능한 제도를 도출하고자 한다.

1. 패션기업의 인턴샵 현황

1) 보끄레머천다이징의 인턴십제도》

"on & on", "OLIVE des OLIVE" 등의 여성 영 캐주 얼 브랜드를 전개하고 있는 중견 의류 기업 (주)보고 레 며천다이징은 지난 2003년부터 자체 개발한 인턴 십 프로그램인 BIP(Beaucre Merchandising Internship Program)을 도입, 운영하고 있다. BIP는 산학 협동을 위해 연간 정기적으로 대학 및 패션 전문 연구원의 재 학생을 중심으로한 견학 교육, 실무 교육, 마케팅 교 육으로 구성된 인턴십 프로그램이다.

(1) 도입 배경 및 기대 효과

(주)보끄레 머천다이징의 이만중 대표이사는 인턴십 도입 배경에 대해 우선 남들이 키운 언제를 활용하기 보다는 우리가 필요한 인재를 직접 키우는 것이 더낫다는 생각과 함께 학생들이 인턴십 경험을 통해 남은 학장시절에 무엇을 할 것인가를 깨닿게 하기 위해인턴십 제도를 직극적으로 도입해 운영하고 있다고 강조한다.

(2) 모집시기 및 선발내용

연간 모집시기는 6월과 12월 두 차례 실시되며 한 기수당 10명 이상을 선발한다. 선발방법은 전국대학 이나 패션전문학원에 공문을 보내 교수님의 추천을 통해 온라인으로 지원받아 교수의 자필 추천서, 참가 신청서와 함께 서류 전형을 평가하고 그리고 합격 예 정자의 2배수 면접을 거쳐 최종 인턴 사원을 선발한 다. 학점은 기준이 없으나 다만 교수 추천시 사전 학 점과 성실, 태도 등의 우수한 학생들을 추천받는다. 서류 전형 평가는 지원 동기, 성격, 외국어 능력, 이수 과목명, 비젼 등을 평가한다 특히, 면접시 기업 문화 적합도를 중시해 인성, 예절, 태도 등을 중점 고려요 소로 평가한다. 모집대상에서 학년과 전공은 구분없 으나 대학 졸업예정자와 각 분야 전공자를 우선 선말 한다. 그리고 모집부문은 의류 디자인, 소재 디자인, 패턴디자인, MD, VMD, 경영기획, 홍보, 마케팅, Web 기획 등 전 부문에 모집한다.

(3) 실습내용

¹⁾ 산업자원부, "섬유패션산업의 비전과 발전전략," 산업자원부 (2002, 7), pp. 10-26.

²⁾ 산업자원부, "디지털시대의 산업경쟁력 강화전략," 산업자원부 (2002. 7), p. 23.

^{3) (}주)보끄레머천다이징 기획, 이명회 과장 인터뷰 (2004년 10월 15일).

BIP의 목적은 채용 중심보다는 패션 관련 학생들의 현장 교육 기회를 제공하자는데 있다. 구체적인 BIP 인턴십 프로그램 과정은 크게 2가지로 양분해 운영된다.

첫째, 1개월 교육, 정기모집의 단기과정

매년 12월과 6월 두 차례 모잡을 통해 선발된 학생들은 1일 8시간을 기본으로 정직원과 동일하게 출퇴근하며 업무를 진행한다. 실습내용으로는 크게 5단계로 구성된다. 1단계에서는 회사 소개 등의 오리엔테이션을 거쳐, 2단계 매장과 물류창고의 건학을 한다. 3단계는 해당 부서에 투입되어 직원과 함께 근무하며, 4단계에는 전체 기수별 공동 프로젝트를 실시하는 마케팅 교육을 실시하고, 마지막으로 5단계 수료식을 거쳐 인턴과정을 강합한다.

둘째, 4~6개월 교육, 수시모집의 장기과정

이 과정은 패션 관련 전공학교와의 산학협력의 일 환으로 개설된 학점 교환 인턴십 프로그램이다. 학생 들은 학기중에 인턴십을 통해 학점을 취득한다. 프로 그램 내용은 단기과정과 동일하나 실무 현장 경험시 간이 많다.

(4) 평가 내용

인턴 사원의 평가는 현재는 인턴 사원 실부 및 현장 교육 평가표에 따라 크게 개인의 능력 요소와 태도 요소로 양분해 각 항목별로 구체적으로 학생의 자질을 평가, 평점을 산출해, 경영자와의 회의를 거쳐 인턴십을 수료한 학생을 추천한 교수님께 해당 학생의 평가 내용과 업무일지와 함께 갑사의 편지를 발송한다.

회사는 이 같은 회사 중심의 평가 방식에서 탈피해 앞으로는 기업과 대학이 함께 60%40%의 평가방식을 계획하고 있다. 한편, 학생들에게 인턴 경험에 대한 소견서를 받아 문제점 및 개선 방향을 도출, 향후 인 턴십 진행시 참고 자료로 활용한다.

(5) 사후 관리 내용

단기과정의 경우 일정한 수당은 없으나 인턴십 수 료자에게 소정의 수당을 지급하고 있으며 휴가기간 또는 명절기간 정직원의 보너스 급여시에 신입사원 대우로 동일하게 지급하고 있다. 그리고 매 거수별로 20% 정도의 우수 인턴 사원을 체용하고 있으나 이들의 인턴 경력은 급여 및 인사 측면에서는 인정하지 않고 있다.

(6) 인턴십 실행후 평가

먼저 기업 측면은 국내 패션산업의 인턴십 도입 초기단계로 실제 패션 기업에 맞는 인턴십의 운영 프로그램 즉 지원 분야별 업무 차이로 정확한 커리큘럼 개발에 어려움을 느끼고 있다. 그리고 학생들의 실무지식 습득은 멘토의 능력에 따라 좌우되는 경향이 있어일정한 기준에 따른 실무 자식 습득을 위한 프로그램 개발에 어려움이 있다.

2) E-land의 인턴십 제도⁴⁾

패션, 유통 전문기업 E-land의 신입 사원 공개 체용 방식은 크게 자기 증명제, 사원 추천제, 학년 파괴 채 용제의 3가지 프로그램을 운영하고 있다. 2004년 올 해 "사원추천제"는 사내 직원들에 의한 추천방식으로 신입 사원 전형과정을 생략하기 위해 도입한 당초 취 자와 달리 전형과정의 중복성 문제점이 발생해 제도 를 중단하였다.

그리고 학력, 성별, 연령 차별을 없에 인재가 지원 부문에 대한 역량을 스스로 증명해 입사하는 "자기증 명제"는 수시 채용 형태로 전환한 반면, 금년 상반기 공개 채용에는 새로운 채용 프로그램인 "학년 파괴 채용제"를 도입, 운영하고 있다.

(1) 도입 배경 및 기대 효과

"학년 파괴 채용 프로그램"을 도입한 배경은 기업 측면으론 신입 사원 재교육에 드는 시간/비용을 절약 해 입사후 즉시 인력을 활용할 수 있다는 점이다.

즉, 재학중 인턴십 교육으로 졸업 후 신입교육/수습기간 없이 현장 업무에 즉시 투입 가능하고 그리고 학생 개개인의 맞춤교육을 통해 사건에 우수한 인재육성이 가능하다. 그리고 장기간 현장 인턴십을 통해학생 개개인의 재능을 파악할 수 있다는 점이다.

(2) 모집시기 및 선발내용

이랜드의 인턴 사원 모집 경로는 인터넷, 신문, 잡

^{4) (}주)이랜드 채용, 황인종팀장 인터뷰 (2004년 11월 2일).

지 등의 홍보를 통해 공개모집하고 모집부문은 디자인, 상품기획, 생산, 영업 등 전 부문을 걸쳐 모집한다. 또한 모집방법과 일정은 2004년의 경우 5월 20일~5월 31일에 서류접수를 시작으로 6월 1일~6월 19일 면접을 거쳐 7월 중순에 최종 합격자 100여명을 발표하였다.

모집대상은 학년과 전공 구분 없이 학점 3.5이상의 4년제 대학교 재학생을 대상으로 남자의 경우 군 필자만 가능하다. 그리고 인턴 사원 선발시 평가 기준으로는 먼저 이랜드의 기업 문화 적합도를 가장 중시하며, 다음으로 직무 자격 적합도 그리고 직무 수행 능력, 성격 및 태도 등 종합적으로 장래 성장 가능성을 중점적으로 고려한다.

(3) 실습 내용

선발된 학생들은 총 6주 동안 1일 8시간 현장 중심의 실습을 실시한다. 실습 프로그램은 학년별로 별도의 교육과정을 구성하여 적용하고 있다. 인턴기간동안 50권~150권의 경영 관련 도서를 읽어야 하며, 회사자채 문제 해결 과정을 이수하여야 한다. 이외에도 국내의 사회 봉사 체험과 현장 실습 및 작무교육이 있다. 구체적인 실습 운영 방식은 1~2학년과 3~4학년으로 양분하여 운영하고 있다. 1~2학년 프로그램은 자신이 선호하거나 입사하기 원하는 브랜드를 지원하여 면접을 통해 선발되며 '동아리'개념으로 운영된다.

실습 내용은 학기중과 방학기간으로 양분해 운영된다. 학기 중에는 '해당 브랜드의 고객 모니터링', '상품 평가', '시장 조사' 등의 활동을 한다. 방학기간에는 전체 MT를 통한 '회사 소개', '개인 비전 세우기', '적성/재능 발견' 등의 활동과 함께 '해외 봉사 활동'을 체험하게 된다. 이 과정을 이수한 사람은 3~4학년 프로그램은 '비즈니스스쿨'개념으로 운영된다. 즉 '문제해결 및 업무개선 과정'인 AAR(After Action Review)과 TOC(Theory of Constraints)교육과 함께 현장 중심의 OJT(On the Job Training)를 진행한다. OJT는 불류, 패션 판매, 유통 판매 등 현장 경험을 필수로 수행하는 '필수 6주 과정'과 본인이 희망하는 적무(패션영업, 패션생산, 전략기획, 재무, JT 등) '선택 6주 과정'으로 구성되어 있다.

(4) 평가내용

인턴 사원 교육기간 동안 각 부서별로 상급자들이 평가표를 기준으로 인턴 학생을 평가한다. 그리고 성적이 우수한 사람에 대해 채용을 내정한다. 그러나 3~4학년 대상의 인턴 사원의 경우 여러 부서에 근무하다보니 각 부서별 평가자들의 평가 일관성에 다소 어려움이 있다. 이를 보완하기 위해 채용 담당자가 직접 평가자들과의 인터뷰를 거쳐 인턴 사원들을 종합 평가한다.

(5) 사후 관리 내용

회사에서는 인턴 사원들에 대해 산재보험에 가입하고 그리고 인턴 사원에게 노동부 지원 400,000원을 포함해 총 800,000원의 수당을 제공한다. 1~2학년의해외봉사활동 참가 경비는 확생들이 봉사활동으로발생한 비용을 누적한 1/3과 나머지 2/3는 회사에서지원해해외 여행 경비로 조달한다.

(6) 인턴십 실행후 평가

인턴십을 참가한 1~2학년 대상의 학생들에게는 기업을 이해하고 사회에 봉사하는 정신 등 기업의 사회적 역할을 고취시킨 점 아울러 준비된 인재를 양성할수 있다는 소기의 목적을 달성한 반면, 3~4학년의 경우 대개 취업을 목적으로 인턴을 지원했는데 총 교육대상자 40명 가운데 최종 10명만 채용이 내정돼, 회사는 중도 탈락자에 대한 처우와 인턴십 이수자의 취업에 대한 부담감을 가지고 있다.

2. 패션 유관기관의 인턴십 현황

노동부의 청소년 직장체험 프로그램⁹

(1) 도입 배경

청소년 직장채험 프로그램은 크게 '연수 지원제'와 '인턴십 취업 지원제'로 구성되어 있다. 이중 '연수 지 원제'의 목적은 현행 기업들의 경력자 우대 채용 관행 에 대처하여 유능한 인재를 탐색할 기회를 제공하자 는데 있다.

⁵⁾ 과학기술자문회의, "대졸실업자의 인력 환용 방안-이공계 졸업자를 중심으로-," *과학기술자문회* (2002, 12), pp. 62-79.

(2) 세부내용

대상은 만 18세~30세의 미취업 청소년이며, 대기업, 공공기관, 사회단체, 연구소 등이 실시 대상 기관이다. 연수의 기간은 2개월 이상이며, 하루에 4~8시간 또는 1주일에 20시간으로 파트타임제로 운영이 가능하다. 정부 지원 혜택으로는 한달에 30만원의 지원금과 재해 보험금을 6개월까지 지원해 주고 있다. 이 프로그램에 참가함으로서 획득할 수 있는 학점은 교양, 전공에 상관없이 1~6학점 신청 가능하다. 이에 반해 '인턴십 취업 지원제'는 실업청소년의 빠른 취업과 중소기업의 인력 무족을 지원하는 것이 목적이다. 대상은 18~30세의 미취업 청소년이며, 상시 근로자 5인이상 300인 미만의 중소기업이 주 타겟이다. 인터십기간은 3개월이며, 월 50만원의 정부 지원금이 있으며, 인턴 수료자를 고용할 경우 기업은 추가로 1인당 3개월 동안 월 50만원씩 지원을 받는다.

신 산학협력 모델⁶

(1) 도입배경

전경련은 2003년 10월에 세미나를 개최해 대학교 육과 기업간의 괴리감을 최소화하기 위해 대학생의 장기 인턴십을 적극 도입하기 위해 신산학 협력 모델 을 제안하였다.

(2) 세부 내용

학생의 장기인턴십 활성화를 위하여 제안된 신산학 협력 모델에서 제안된 기업이 바라는 인재상 및 교과과정을 살펴보면 다음과 같다. 대학생 장기 인턴 십 프로그램에 참여할 수 있는 대상기관은 인턴십 운영을 원하는 대학 및 모든 규모의 기업이다. 참가 가능학생은 4년제 대학의 경우 3학년 1학기 또는 2학기 이수자이어야 하며, 2년제 대학일 경우는 1학년 2학기 또는 2학기 이수자만이 가능하다.

인턴십 연수기간은 6개월씩 1년에 2회 진행된다. 근무시간은 하루에 8시간씩 주 5일 근부를 하여야 한다. 학점은 최소 8학점에서 15학점까지 가능하며, 교육내용은 1개월간의 사전교육 후 5개월간의 현장실습이 이루어진다. 해택으로는 월 30만원씩 정부로부 터 지원금을 받는다.

Ⅲ. 패션산업 인턴십 프로그램 모델 개발

1. 패션기업 인턴십 프로그램 모델 개발

패션기업이 인턴십을 도입할 경우 인턴십 프로그램을 설계해야 한다. 업계의 인턴십 프로그램은 준비, 도입, 운영, 평가, 관리의 5단계의 프로세스를 거쳐 개 발하였다. 각 단계별로 고려해야 할 준비사항을 살펴 보면 다음과 같다.

1) 준비단계 : 인턴십 도입방향 수립

패션기업의 인턴섭 사전 준비단계는 패션기업의 안턴섭의 특징, 유형, 기대 효과 등을 명확히 파악하 는 단계이다.

(1) 패션기업의 인턴십 특징

인턴샵은 대학 재학중 혹은 졸업후 일정기간 기업에서 현장 실무를 제합하는 제도이다. 기업측면에서의 인턴샵은 일정기간 학생을 선발해 회사에서 일을 체험, 실슈하게 하는 제도이다. 국내 패션기업은 신입사원 선발 이전의 단계 즉 재학생과의 접촉 기회는 거의 없었다. 나만 아르바이트나 모니터제도 등을 통해교육보다는 근로의 수단으로 재학생들을 활용해왔다. 현재 국내 패션기업 가운데 정식으로 대학 재학생을 선발해 교육하기 위해 인턴샵 프로그램을 도입해운영하고 있는 기업은 매우 적다.

(2) 패션기업의 인턴십 유형

인턴심을 실행하고 있는 패션기업의 경우 인턴심도입 배경을 기업의 사회적 책임에 대한 인식과 함께 학생들에게 실무경험의 제공이라는 공통적인 특징이대 크게 2가지 형태로 진행되고 있다. 먼저 기업측면의 인턴십은 학생들에게 현장 실무를 교육하기 위한 '현장연수형' 그리고 이 과정을 통해 우수한 인재를 확보하기 위한 '인재확보형'으로 구분할 수 있다. 그리고 산학측면의 인턴십은 먼저 대학과 기업간의정식 커리큘럼으로서의 실행되는 '학점인정형'과 기업의 자발적인 의지에 따라 대학과 무관하게 실행되

⁶⁾ 전경련 주최 세미나, "산학협력사업 추진현황 및 계획," 전국경제인연합회 (2003, 10), p. 2.

는 '개별기업형'으로 구분된다.

현재 인턴심을 도입하고 있는 패션기업은 '현장연수형'과 '개별기업형' 중심으로 진행되고 있다. 즉 채용활동보다는 교육활동에 중점을 두고 개별기업 차원에서 학생들에게 기업의 현장실습을 체험할 수 있는 기회 제공을 중시하고 있다.

(3) 패션기업의 인턴십 효과

기업에서 인턴십을 도입할 경우 기대효과⁷⁾는 우수 한 인재와의 접촉, 산학협력 강화, 기업 이미지 제고, 조직 활성화 등이다.

2) 도입단계 : 인턴십 모집내용

인턴십 도입단계는 인턴십 도입을 위해 구체적인 모집내용에 관한 설계단계이다. 구체적으로 검토해 야하는 항목을 살펴보면 다음과 같다.

(I) 모집시기

처음 인턴십을 도입할 경우 모집시기를 결정해야 하는데 가업이 대학과 관계없이 인턴십을 실행하는 경우 자유로이 인턴십 기간을 결정할 수 있지만 인턴십 성격상 학생의 입장을 고려하는 것이 바람직하다. 이 때 학생측면을 고려한 모집시기로는 '학기중', '방학때', '수시로' 등의 모집방법이 있다. 기존의 인턴사원을 모집한 기업들은 기업의 경영환경 여전에 맞춰 '수시모집'을 선호하는 경향이 높다.

(2) 대상자

회사의 인턴십 모집 대상자 선정을 위해 학교선정 은 패션 관련 대학과 대학교, 패션전문학원 그리고 전 공, 학점 등을 고려해 대상자를 선정한다. 학년에 있 어서 2학년 이상 혹은 학년을 구분하지 않는 방법이 있다.

(3) 인 원

다음은 회사에서 인턴십 학생 선발 수를 결정한다. 인턴십은 학생들을 교육하고 실무를 체험하는 제도 이다. 이를 위해 기업은 학생들의 교육을 위해 직간접 적으로 회사 직원이 무입된다. 기업이 무리하게 학생 을 받아 들이다 보면 많은 직원들이 학생들의 교육, 실습 지도에 관여해 직원 개인의 담당 직무 수행에 어려움을 겪게 마련이다. 그러므로 인원 선정에서 현실 적으로 고려해야 하는 요소는 인턴십 실행과 관련하여 몇 명 정도의 직원 수와 시간이 투입되는지를 평가해 인턴십 모집인원을 결정하는 것이 필요하다.

(4) 모집방법

인턴십 보집경로는 크게 학교 추천과 공개 채용, 학교 추천+공개 채용, 사적 인택을 통해 등의 경로가 있다. 설문조사 결과 패션기업은 '학교 추천+공개 채용'을 가장 선호하고 있으나 구체적인 공개채용 방법으로는 학교에 모집 관련 공문 발송 및 포스터 제시, 학교 신문광고, 패션전문 신문, 잠지 등 매체의 홍보,회사 홈페이지 공지 등이 고려될 수 있다.

3) 선발단계 : 인턴십 선발내용

인턴십 선발단계는 인턴십 지원 학생들 가운데 어떤 기준과 어떤 방법으로 선발할 것인가를 위한 선발 내용에 관한 설계단계이다. 구체적으로 검토해야 하는 항목을 살펴보면 다음과 간다.

(1) 제출 서류

일반적으로 응시자의 제출 서류로는 이력서, 자기 소개서, 지원 이유 등을 기술한 것이 적당하다. 그러 나 문서 제출보다는 회사 홈페이지에 회사의 지원 양 식을 마련하여 응서자는 회사의 지원서에 근거하여 작성토록 하는 것이 바람직한 방법이다.

(2) 선발기준

인턴십을 실행하고 있는 패션기업의 경우 학생 선 발기준은 전공, 학점, 성장 배경 등을 중시하는 경향 이 높다. 인턴십은 대학 재학생들 대상의 선발입으로 전공능력보다는 해당 기업문화의 적합도와 함께 인 성(자세, 태도) 부분을 중시하는 것이 바람직하다.

(3) 선발방법

인턴 학생 선발방법으로는 서류 심사, 과제물 심사, 면접 심사 등을 고려해 선발할 수 있다. 기업측면

⁷⁾ 萩原 勝、採用實務 マニュアル (經營書院, 2001), p. 303.

에서 인턴십 실행은 시간과 비용을 투자하기 때문에 실시하는 이상 적성, 능력이 우수한 학생을 선발하는 것이 바람직하다. 능력이 모자라거나 의욕이 낮은 학 생에게 실습의 기회를 제공하면 투자 대비 효과가 못 미친다.

또한 인턴십을 실행하는 패션기업 대다수가 학생의 회사 문화 적합도와 인격, 태도를 중시하는 경향이 높다. 이런 측면을 고려해 볼 때 서류 심사와 함께 면접방식이 바람식하다. 아울러 학생들에게 과제물 제시를 통해 일정 능력을 가진 학생을 선발하는 방식도함께 고려될 수 있다.

(3) 면접심사

인턴십 학생 선발방법 가운데 서류 심사는 기업측 면에서 볼 때 가장 경제적인 방법이다. 그러나 응시자 가 많고 서류심사 만으론 개인의 성격과 태도 등을 파 악하기 어렵기 때문에 면접을 보게 된다. 이 때 면접 기준은 기업의 신입사원 채용시의 기준표를 활용하 면서 전공에 대한 이해와 함께 응시자의 문제 의식 및 해결 능력, 태도, 열정 등을 체크하는 것이 좋다.

4) 운영단계 : 인턴십 실습내용

인턴십 운영단계는 모집한 인턴 학생들을 어떤 방 범으로 어떤 내용으로 교육 및 훈련시킬 것인가에 관 한 실습내용의 설계단계이다. 구체적으로 검토해야 하는 항목을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 실습기간 및 시간

패션기업에서 인턴성을 도입한 경우 가장 중요한 포인트가 실시기간이다. 학생측면에서 인턴성은 현장실습이 주요 목적이다. 즉 회사에서 실제 어떤 일을하고 어떻게 하는지 직접 기업에서 직무를 체험하는 것이다. 그러므로 인턴성은 일을 배우기 보다는 체험하는 것이 중요하다. 기업에서 학점제 인턴성을 도입할 경우 약 3~4개월이 적당하나 그렇지 않을 경우 1~2개월 정도가 적당하다. 그리고 실습시간은 파트타임을 도입하는 회사의 경우 기업 상황에 맞춰 시간을 설정하고, 풀다임은 1일 8시간 정도 운영하는 것이 좋다.

(2) 실습부서 및 멘토 선정

패션기업에는 다양한 기능적 조직이 있다. 즉 디자인, 기획 MD, 영업 MD, VMD, 마케팅, 영업관리, 영업, 물류, 매장 판매 등의 부서 가운데 먼저 패션기업의 전체적인 흐름을 파악할 수 있는 실습과 함께 학생이 자원하는 부서 중심으로 키리큐럼을 설계하는 것이 바람직하다. 이와 함께 회사의 직원 가운데 개별학생의 후견인(Mentor)제도를 운영하면 더욱 효과적인 실습이 이뤄질 수 있다.

(3) 실습방법 및 실습내용

인턴십 실습방법으로는 먼저 일반사무실을 포함한 생산시설에서 진행하는 '현장훈련'과 교육훈련 전용시설에서 하는 '집체훈린'이 있다. 보통 인턴사원들은 이 두 가지 훈련을 병행한다.⁸⁾ 현재 운영되고 있는 패션기업의 인턴십 실습시간으로 볼 때 집체훈련이 10%, 나머지 90%는 현장훈련으로 이루어지고 있다. 인턴십 설계 가운데 핵심은 실습내용이다. 학생들에게 가치있는 교육 및 실습을 제공하기 위해서는 체계화된 실습프로그램을 준비해야 한다. 구체적인 인턴십 교육 커리큘럼은 기업의 경영환경, 시장상황에 따라 실습내용이 다르겠지만 패션인으로 육성하는 즉 패션기업 특성에 맞춘 인턴십 커리큘럼은 〈표나〉과 같이 패션 인턴십 교육/실습 프로그램을 제안한다.

본 연구에서 제안한 패션 인턴십 교육/실습 프로그램의 특징은 다음과 같다.

- 기업의 업무 수행 능력 제고를 위한 소양 지식 습득
- 패션기업의 기능별 전 과정의 업무 프로세스 파악
- 현장의 실무를 직접 채험할 수 있는 실습채계로 설계
- 특히, 고객과 상품을 이해하기 위한 현장 중심의 실습으로 설계
- 마지막으로 팀웍과 종합평가를 위한 팀별 과제 수행으로 구성되어 있다.

패션 인턴십 교육/실습 프로그램은 단기과정과 장기과정으로 구분해 커리큘럼이 설계돼 있으며 전반적인 프로그램은 동일하나 장기과정은 현장실습 체험이 좀 더 강화돼 있는 것이 특징이다.

⁸⁾ 고진수, 이성준, 인턴사원 들어가기 (서울: 현대미디어, 1998), p. 121.

〈표 1〉패션기업 인턴십 교육/실습 프로그램

과정	7	분	황복	내용	기간
인턴십 단기 과정 (8주)	집체교육	공통 OJT	오리엔테이션	회사소개, 자기소개, 인턴근무규정 소개, 직장예절 등	l주
		l	직무기초지식	자기계발지식, 의사결정지식, 기확력지식, 팀 빌딩 리뎌지식 등	
			직무전문지식	머천다이징, 디자인, 소재(원부자재), 생산관리, 영업, 시장조 사, 원가구조 등	
	현장실습	공통 OJT	생산	품목별 생산공장의 업무 프로세스 파악	l주
			물류	물류창고 현장실습	1주
			배장	브랜드별 매장판매 현장실습	2주
		작무별 OJT	부세 근무	디자인, 기확 MD, 영업 MD, VMD, 생산, 영업 등 희망 직무별 흰장근무	2주
	집체/실습	공통 OJT	과제 실시	팀별 주어진 과제의 자료수진, 분석, 보고서작성, PT 실시 및 평가	1주
인턴십 장기 과정 (16주)	집체교육	공통 OJT	오리엔테이션	회사소개, 자기소개, 인턴근무규정 소개, 직장예질 등	1주
			직무기 초지 식	자기계발지식, 의사결정지식, 기확력지식, 팀 빌딩 리터지식 등]
	:		<u> </u>	머천다이징, 디자인, 소재(원부자재), 생산관리, 영업, 시장조사, 원가구조 등	
	현장실습	공통 OJT	생산	품목별 생산공장의 업무 프로세스 파악	1주
			불류	물류창고 현장실습.	1주
			소제	원부자제 업무 프로세스 파악	1千
			매장	브랜드별 매장판매 현장실습	5주
		지무별 OJT	부서 근무	디자인, 기획 MD, 영업 MD, VMD, 생산, 영업 등 희망 직무별 현장근무	6주
	경체/작승	공통 OJT	과제 실시	 탐별 주어진 과제의 자료수진, 분석, 보고서작성, PT실시 및 평가	1주

(4) 실습지침서 마련

인턴심 수행기간 동안에 학생들이 실습을 원할이 수행하고 효율적으로 관리하기 위해 일종의 근무지 침서를 마련해 오리엔테이션 시간에 교육시킨다. 구 성내용으로는 근무 자세, 품행, 기밀업수, 근무시간, 중도 탈락 내용, 복장, 근무일지 작성 등의 내용으로 작성한다.

(5) 근무알지 작성

인턴십을 수행하는 기간동안 학생들에게 매일의 업무일지를 작성토록 한다. 업무일지는 회사의 정적 원의 업무일지 양석 혹은 별도의 양식에 따라 작성하 게 해 멘도가 매일의 업무를 평가하고 내일의 업무를 준비하게끔 지시한다. 그리고 집체교육 과정 및 현장 실습 과정별로 보고서를 작성케 해 해당 교육 종료 후 바로 교육 주관 부서로 제출토록 하여 교육 효과를 평 가하는 것이 바람직하다.

(6) 서약서 작성

학생들의 인턴십 활동은 해당 기업의 시설과 관리 감독아래 실행된다. 불행히 사고나 화재가 생기면 회 사는 관리 감독상의 채업이 불어진다. 그러므로 인턴 선발 후 학생들이 인턴십 활동을 수행하기 전에 학생 들에게 일정한 실습규정을 담은 서약서를 작성케 하

⁹⁾ 萩原 勝, Op.cit., p. 316.

는 것이 바람직하다. 고려될 수 있는 서약내용으로는⁹

- 회사 지시 명령에 따라 성실하게 인턴십을 수행 한다.
- 회사의 각종 설비, 비품, 상품 등을 주의하여 사용 한다.
 - 각종 안전사고와 위생에 주의한다.
- 인턴십을 통해 알게된 회사의 영업상의 비밀을 다른 곳에 발설하지 않는다.

(7) 안전 위생상의 주의

인턴십 오리엔테이션 시간에 학생들에게 안전, 위생에 대해 충분히 교육한다. 특히 물류창고나 공장 등지의 안전사고 발생 가능지역 혹은 업무 실습에 대해서는 안전에 대해 철저히 교육해 안전사고를 예방하는 것이 바람직하다.

(8) 상해대책

안전사고 주의에도 불구하고 학생들이 인턴십 활동중 사고를 당할 수도 있다. 회사의 시설 내 혹은 회사의 실습활동 가운데 발생한 사고라면 회사는 어느정도 책임을 지지 않으면 안된다. 이런 요소가 기업에서 인턴십 도입을 주저하는 이유가 될 수도 있다. 보험 가입을 학생들에게 부담하게 하면 이 또한 인턴십을 주저하는 학생이 나올 수 있다. 패션기업의 인턴십활성화를 위해서는 정부에서 지원해 주는 방법도 고려될 수 있다.

(9) 수당 지급

인턴심은 학생의 전공이나 장래 직업 선택에 관련한 취업체험의 기회를 제공하는데 있다. 학생은 인턴 십을 경제적 수입을 목적으로한 노동은 아니다. 또한 기업도 노동의 제공을 목적으로한 인턴십을 실시하는 것도 아니다. 그러므로 기업이 인턴십 학생에 대해 보수를 지불해야 하는 의부는 없다. 그러나 현실적으로 인턴 학생은 현장에서 직원의 보조적인 일 혹은 아르바이트로서의 역할을 수행한다. 그러므로 학생들이 현장에서 회사에 도움을 주고 있다면 기업으로서 도움이 될 수 있다. 그러고 인턴은 회사의 시설 내에

서 행해진다. 자택 혹은 대학에서 회사로 가기 위해서는 일정한 교통비가 든다. 교통비는 학생 본인이 부담해야 한다고 생각될 수 있지만 원칙적으로 회사측에서 지불해야 하는 수당이다.

5) 평가단계 : 평가내용

인턴십 평가단계는 인턴십 교육을 마친 후 기업측 면에서 운영된 프로그램이 학생들의 실습목표를 얼 마나 달성하였는지를 파악해야 한다. 이를 위해 학생 들을 어떤 방법으로 어떤 기준으로 평가할 것인가에 대한 평가내용과 함께 기업의 인턴십 목표를 달성하 기 위해 개발된 프로그램이 얼마나 효율적으로 수행 되었는지 등을 측정한다.

(1) 평가기준

기업은 모든 사업이나 훈련에 대해 반드시 평가를 통해 성과를 규명한다. 평가는 교육과정 및 수업의 프로그램에 의하여 교육목표가 어느 정도 실현되었는 지를 밝히는 가치판단의 의미를 가진 용어이다. 일반적으로 교육 훈련분야에서 평가를 하는 목적은 다음과 간다.¹⁰

- 훈련 프로그램의 개선 : 프로그램의 질적 향상을 위한 문제점 및 개선사항 추출
- 훈련 효과의 측정: 교육훈련의 목표 달성 정도 및 학습자의 학업 성취도, 현업 수행에 적용되어 경영 성과에 도움이 되는지 등 확인
- 의사 결정에 도움 : 프로그램 지속 여부 판단, 교육훈련에 대한 필요한 정보 제공
- 교육 훈련에 대한 질적인 판단 및 추적 : 교육훈 런 효과성, 유용성 등 판단 기초와 과정의 질적 향상 도 비교

기업교육 평가의 접근방법은 결과 지향적 관점과 과정 지향적 관점으로 구분되는데 대개 결과 지향적 관점의 평가방법이 주류를 이루고 있다." 그러나 인턴심의 경우 학생들의 잠재적 능력을 중시해 능력과 태도를 고려하여 결과 지향적 평가와 함께 과정 지향적 평가가 병행하여 평가하는 것이 바람직하다. 이를 위해 패션기업에서 고려할 수 있는 인턴십 수행능력

¹⁰⁾ 검선희, 박성민, 권정언, 기업교육프로그램 개발의 실제 (서울: 서현사, 2004), pp. 212-213.

¹¹⁾ Ibid., p. 215.

에 대한 평가기준은 현장중심의 평가로 해당 부서의 멘토 및 팀장, 부서장이 현장실습평가표와 사업부의 OJT 평가표와 같은 기준으로 인턴 사원을 평가한다.

(2) 평가방법

인턴십은 대학 재학 중인 학생을 평가함으로 기업과 학교 양 측면에서 평가를 고려할 수 있다. 그러나 기업 주도로 인턴십을 실행한 경우엔 기업 중심의 평가가 이뤄지겠지만 대학과 기업간의 학점제 혹은 산학 협력 차원의 인턴십은 기업과 학교가 공동으로 인턴십 학생을 평가하는 것이 바람직하다. 평가 비중은 학교와 기업 양측의 협외에 의해 기준을 마련하고 일반적으로 50%: 50%가 바람직하나 이 경우 학교와 협의해 기준을 설정하는 것이 바람직하다.

(3) 인턴 시원 소견서 작성

기업은 인턴 근무를 마치는 기간에 학생들에게 인턴과정에서 본인들이 느낀 점이나 다양한 의견에 대해 소견서를 작성케 한다. 절문 항목은 패션 기업 시스템의 이해에 대하여 인턴 경험 전과 후의 변화 내용, 회사 이미저에 대한 생각, 졸업후 희망진로 및 지원 부서의 업무에 대한 생각, 인턴십 근무 문제점 및 개선방향에 대한 생각 등이 고려될 수 있다. 이 같은 소견서를 기초로 학생들의 패션기업 및 적무에 대한 이해도와 인턴십 운영의 향후 개선사항의 기초 자료로 활용한다.

(4) 수료증 발급

기업의 인턴심을 종료할 때 즉 인턴 사원이 회사의 모든 이수과정을 받고 난 뒤에는 회사는 인턴 사원에 게 수료증을 교부한다. 학생측면에서 수료증은 일종 의 재학 중 기업의 체험증명서 혹은 경력증명서로 활 용될 수 있다.

6) 관리단계 : 사후관리내용

인턴십 관리단계는 인턴십을 수료한 학생들을 어떻게 관리할 것인가에 대한 사후 관리 내용에 대한 실계이다. 구체적으로 검토해야 하는 항목을 살펴보면다음과 같다.

(1) 학교의 피드백

인턴십은 기업, 학생, 학교의 3가지 주체들로 구성 되어 있다. 이들 인턴십 주체들 간의 관계속에서 각자 의 역할, 실행, 평가 등에 대해 명확하게 이해될 때 효 과적인 인턴십을 수행할 수 있다. 특히, 기업과 학교 간의 관계가 중요하다. 학교와 관계없이 개별 기업차 원외 인턴십 프로그램을 실행한 기업의 경우 인턴학 생들의 평가에 관해 대학에 피드백하여 담당교수가 학생지도에 반영되어 관리할 수 있도록 하는 것이 바 람직하다.

(2) 인턴학생 사후관리

현재 인턴십을 진행하는 패션기업들은 자사 인턴 십을 이수한 학생들 가운데 일부 우수한 학생들에 대 해서는 채용을 내정하고 있다. 반면 학생들은 최근의 구직난으로 인해 인턴십을 취업의 수단으로 활용하 는 경향이 높다.

이로 인해 기업측면에서 인턴십을 이수한 학생들에 대해 취업으로 연계하는 부문에 상당한 부담을 느끼고 있다. 억밀히 말해 인턴십 제도는 학생측면에서 기업의 상황과 직업 선택에 유용한 정보를 얻을 수 있다. 즉 졸업후 희망 진로의 방향성과 전공 관련한 실무를 채험할 수 있는 기업 주도의 교육적 의미가 강조되는 제도다. 물론 기업측면에서 인턴십을 이수한 학생 가운데 취업을 희망하는 모든 사람을 받아들이는 것이 바람직하나 현실은 그렇지 못하다. 그리고 인턴학생 가운데 채용을 내정한 기업의 경우 졸업 사까지학생을 특별 관리하는 것이 바람직하다.

2. 패션산업 인턴십 활성화 모델 개발

1) 산학협력 관점의 인턴십 운영현황

최근 정부, 학계, 산업계는 인턴십을 활성화하기 위해 다양한 정책과 방안을 제시하고 있으나 지금까 지의 산학협력은 교육적 효과를 고려한 협력체제 보 다는 산업체와의 관계유지를 위한 실적 위주, 성과 위주로 개발되어 교육적인 측면에서 큰 효과를 거두 지 못했다. 그리고 2003년 정부의 산학협력 활성화 대책혐의에서 산학협력의 문제점으로 '산학협력을

¹²⁾ 교육인적자원부, "산학협력 활성화 대책," 회의자료, 교육인적자원부 (2003. 9), p. 1.

지원하는 대학 기업간 전문적 연계제도가 미비'하다고 지적하였다¹². 그러므로 대학의 인력 양성과 산업 현장의 인력 수요와의 과리를 줄이고 인력 양성의 효율을 높이기 위해서는 산학연계를 통한 인력 양성 시스템의 구축이 필요하다.¹³⁾ 이 같은 최근의 산학협력 분위기는 과거 그 어느 때보다도 필요성과 효율성이 강조되어 국가경쟁력 강화를 위한 새로운 성장 등력이라는 측면으로 그 중요성이 매우 높은 상황이다.

2) 산학협력 관점의 패션인턴십 문제점

산학협력 관점에서 본 패션산업의 인턴십 문제점 은 다음과 같다.

(I) 패션신업에 적합한 인적자원 개발 프로그램 부족

최근 정부는 인턴십 활성화를 위한 다양한 대안과 방향을 제시하고 있으니 실제 산업별 노동시장 구조 의 상이성 즉 산업별로 업종 특성이 다르고 노동시장 구조가 상이하므로 인적 자원 개발에 대한 수요도 다 르며 기존의 거시적 인력 수급 분석 및 정책으로는 한 게가 있다. ¹⁹ 또한 2003년 전경련에서 대학생 장기 인 턴십 활성화 추진과 함께 기업이 원하는 교과과정을 제시했으나 일반적인 직무 교과과정으로 패션산업에 적용하기에는 어려움이 있다. 즉 직무 교과과정의 연 관성이나 가 프로그램이 패션산업의 현장 적합성이 미흡하다.

(2) 패션업계의 신학협력에 대한 참여 및 투자 부족

패션산업의 일반적인 산학협력 프로그램으로는 겸임교수 파견, 인턴십, 공모전, 현장 견학, 모니터링, 판매사원 파견, 대학에 대한 시설/장비 지원 등 여러 가지 형태로 고려할 수 있다. 이번 연구에서 패션입계 의 인턴십 현황 파악을 위한 정성적 조사 결과 제대로 된 인턴십은 극히 일부 기업에서만 진행하고 있었다. 패션업계가 인턴십 제도에 대해 소극적인 태도를 보 이는 배경은 우선 기업은 다이트한 기업운영 인해 인 턴 사원에 대한 교육시간, 인원, 시설 등에 투자하는 것을 부담스러워 한다. 아울러 인턴 사원들에게 책임 감과 업무 몰입도 측면에서 특정 업무를 맡기는 것이 어려운 것이 사실이다. 한편으로 현재 인턴십을 운영 하고 있는 패션기업도 인턴 사원에게 적합한 인턴십 프로그램 개발에 또 다른 어려움을 겪고 있다.

(3) 산학협력 활성화를 위한 정부지원 미흡

2004년 산업자원부의 섬유·폐션 산업 주요 사책가운데 패션 전문인력 양성은 현장 기술인력의 재교육, 예비취업자 기술교육 등을 위한 「첨단염색가공인력양성사업과 패션비지니스 분야에 대해 전문인력양성을 위한 지원사업, 그리고 일부 디자이너에 대한해외안수지원사업 등 대개 현직의 실무자 중심의 교육사업으로 한정돼 있고 지원 분야 및 예산 역시 미흡하다. 반면, 대학과 기업간의 패션 산학협력 활성화및 인턴십 활성화를 위한 정부 지원은 매우 미흡한 실정어다.

(4) 산학협력을 위한 정보제공 및 추진기관의 부재

패션산업의 경우 산학협력을 위한 정보교환 및 협력을 추진하기 위한 기관 부재로 산학협력을 어디서부터 어떻게 진행시켜야 하는지에 대한 연구자료들이 매우 부족한 상황이고 그리고 대학의 인력 양성과업계의 인력 수요와의 괴리를 줄이고 인력 양성의 효율성을 높이기 위한 산학연계 협력기관이 미비하다.

3) 산학협력 관점의 패션인턴십 활성화 기본모델

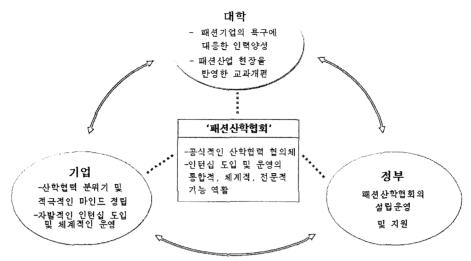
인턴십 활성화를 위해 이상의 문제를 해결하기 위해 패션산업 측면의 새로운 제도적 들을 구축하는 것이 필요하다. 본 연구에서는 인턴십 관점에서의 산학 협력 모델을 제시하면 〈그림 1〉과 같다.

(1) 패션인턴십 활성화 기본모델 설계 방향

〈그런 1〉에서 보는 바와 같이 대학, 기업, 정부의 역할과 함께 이들 주채들이 인턴십을 활성화 하기 위한 정책적 수단의 하나로 가칭 '패션산학협회'라는 새로운 제도적 등을 통해 인턴십 활성화 방안을 제안한다.

패션 인턴십 활성화를 위한 기본모델 설계는 크게 4가지 방향에서 고려되었다.

¹³⁾ 정진화, "대학의 산학연개교육 현황과 환성화 방안," 월간e-kiet 산업경제정보 (2003년 4월), 산업연구원, p. 42.
14) 정진화, 최영섭,"산업수요 중심의 인력양성시스템 구축방안," 월간 e-kiet 산업경제정보 (2002년 10월), 산업연구원, p. 4.



〈그림 1〉 산학협력 관점의 패션 인턴십 활성화 기본모델.

첫째, 기존 정부, 대학의 공급자 중심 교육시스템에서 대학, 정부, 기업과 함께 수요자 중십 교육시스템으로 전환.

둘째, 최근 대학에서 개별적으로 추진하고 있는 산학협력 노력을 효과적으로 연계할 수 있는 시스템 구축.

셋째, 그리고 대학, 기업, 정부 등 각 주체들의 커뮤 니케이션 활성화를 위한 공식적인 산학협력의 장 마련. 넷째, 인턴십은 패션산업 산학협력의 하나의 수단

으로서 인적자원 개발을 고려.

4) 가칭 '패션산학협회' 설립

(]) 패션산학첩회의 필요성 및 의의

산업현장의 수요가 대학의 교육과정에 반영되려 면 우선 체계적이고 정례적인 체널을 통하여 기업과 대학간의 의사소통이 이루어져야 한다.¹⁵⁾ 현재 각 대 학별로 공식적인 산학협력 채널인 산학협력단을 운 영하고 있으나 패션산업 특수성을 파악한 인력 수요 및 교과과정 반영에 한계를 가지고 있다. 따라서 본 연구에서는 이러한 문제에 대한 대안으로 가칭 '패션 산학협회' 설립을 제안한다. '패션산학협회'는 산학협 력의 커뮤니케이션 장으로써의 특징과 함께 양자간 의 교류확대 증진을 목적으로 한다.

(2) 패션산학협회의 주요 구성과 기능

'패션산학 협회'기구 설치는 새로운 독립적인 협회로의 신설 혹은 패션협회나 섬유산업연합회와 같은 기존 패션관련 협회 내에 기구 설치 등을 고려할 수 있다. 패션산학협회는 가업과 대학의 공식적인 산학협력 체년로서 다양한 산학협력사업 아래 성공적인 인턴십 운영을 위해 다음과 같은 기능을 수행한다.

- · 중재가능: 패션기업과 대학간의 산학협력 및 인 턴십 신청 그리고 각종 혐약서 체결을 위한 중재활동.
- 자문기능: 인턴섭을 도입하고자하는 혹은 운영하고 있는 패션기업이나 대학에 인턴십 관련 도입방법 및 운영 노하우 자문활동.
- 교육기능: 패션회사의 성공적인 인턴십을 위해 대학의 예비 인턴학생 대상으로한 기업체 요구에 맞 는 기초적무의 사전 교육활동.
- · 개발기능: 지속적인 인턴십 관련 프로그램이나 운영 노하우 개발활동.
- · 조사기능: 패션산업의 업종별 욕구에 맞는 대학 교과목 조사 및 업태별, 업종별 프로그램 개발을 위한

¹⁵⁾ 정진화, "대학의 산학연계교육 현황과 활성화 방안," 월간 e-kiet 산업경제정보 (2003년 2월), 산업연구원, p. 42.

각종 조사 및 연구활동.

· 평가기능: 인턴십 수행기관의 여건 및 운영에 관한 심사 및 평가활동.

궁극적으로 패션산학협회는 패션산업의 특수성을 감안한 대학과 기업간의 산학협력 활동 및 인턴십 활 동을 활성화하기 위한 목적으로 개별 기업과 학교차 원의 활동을 통합적, 체계적, 전문적인 기능을 수행하 는 단체로 발전을 도모한다.

Ⅳ. 결론 및 제언

I. 결 론

본 연구에서 패션기업의 인턴십 수용실태를 조사한 결과, 일부 기업반이 인턴십을 기업의 사회적 책임으로 인식해 실시하고 대다수 기업들은 기피하고 있다. 반면 인턴십을 실시하고자 해도 프로그램 부재가기업의 인턴십 도입의 장애요인으로 작용하고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 패션기업에서 인턴십을 체계적으로 실시할 수 있도록 실용적 프로그램 개발 과정과 이에 대한 가이드라인을 마련하고자 프로그램 개발 모델을 구안하여 제시하였다. 인턴십 프로그램 개발을 위해 주요 기업의 담당자와 면담조사와 설문조사에 근거하여 패션기업 인턴십 프로그램 개발을 준비, 도입, 선발, 운영, 평가, 관리의 6단계로 구분하여 모델을 개발하였다.

2. 제 연

최근 정복, 학계, 산업계는 인턴십을 활성화하기 위해 다양한 정책과 방안을 제시하고 있으나 지금까 지의 산학합력은 교육적 효과를 고려한 협력 체제보 다는 산업체와의 관계 유지를 위한 실적 위주, 성과 위주로 개발되어 교육적인 측면에서 큰 효과를 거두 지 못했다. 산학협력 관점에서 본 패션산업의 인턴십 문제점은 다음과 같다.

첫째, 패션산업에 적합한 인적 자원 개발 프로그램 부족, 둘째, 패션업계의 산학협력에 대한 참여 및 투 자 부족, 셋째, 산학협력 활성화를 위한 정부 지원 미 흡, 넷째, 산학협력을 위한 정보 제공 및 추진기관의 부재 등 이상과 같은 문제점을 해결하고 인턴십 활성 화를 위해 패션산업 측면의 새로운 제도적 돌을 구축 하는 것이 필요하다. 본 연구에서는 인턴십 관점에서의 산학협력 모델을 제시하면 대학, 기업, 정부의 역할과 함께 이들 주체들이 인턴십을 활성화하기 위한 정책적 수단의 하나로 가장 '패션산학협회'라는 새로운 제도적 틀을 통해 인턴십 활성화 방안을 제안한다. 패션산학협회는 패션산업 현장의 수요가 대학에 원활히 전달되고 또 다양한 산학연계 프로그램에 기업이 직접 참여할 수 있도록 공식적인 산학협력 채널로서 궁극적으로 패션산업 인력 양성시스템 전반의 효율성을 제고시킬 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 고진수, 이형준 (1998). *인턴사원 들어가기.* 서울: 현 대미디어. p. 121.
- 과학기술자문회의 (2002. 12). "대졸실업자의 인력 활용 방안-이공계 졸업자를 중심으로-" pp. 62-79. 교육인직자원부 (2003. 9). "산학협력 활성화 대책" 회의자료. p. 1.
- 김선희, 박성민, 권정언 (2004). 기업교육프로그램 개 발의 실제, 서울: 서현사, pp. 212-215.
- 산업자원부 (2002. 7). "섬유패션산업의 비전과 발전 전략." pp. 10-26.
- 산업자원부 (2002. 7). "디지털시대의 산업경쟁력 강화전략." p. 23.
- 정진화 (2003년 4월). "대학의 산학연계교육 현황과 활성화 방안." *월간e-kiet 산업경제정보(KIET) 산* 업연구원. p. 42.
- 정진화, 최영섭 (2002년 10월)."산업수요 중심의 인력 양성시스템 구축방안." *월간e-kiet 산업경제정보* (KIET). 산업연구원, p. 4.
- 전경련 주최 세미나 (2003, 10), "산학협력사업 추진 현황 및 계획," *전국경제인연합회*, p. 2.
- (주)보끄레버천다이징 기획실, 이명회 과장 인터뷰. 2004년 10월 15일,
- (주)이랜드 채용팀, 황인종팀장 인터뷰. 2004년 11월 2일.
- 萩原 勝 (2001). 採用質務 マニュアル、經營書院. p. 303.