

## 대학생용 패션 인턴십 프로그램 개발

유 지 현<sup>†</sup>

상명대학교 의류학전공

### A Study on the Fashion Internship Program - Focused on the System Development for the College Students -

Ji-Hun Yu<sup>†</sup>

Dept. of Clothing & Textiles, Sangmyung University  
(2007. 4. 17. 접수 : 2008. 4. 29. 채택)

#### Abstract

This study was to develop a fashion internship pragmatic program for college students. Preceded researches were reviewed and some case studies were used for this study.

The results of this study were as follows : Pragmatistic program has 6 steps such as preperation, introduction, selection, operation, reputation, management. pre-internship schedule, resume and self-introduction form, preparing for the interview and details, how to write a follow up letter after the interview, advise during the intern period, 7 contents that you should include in the final report, Presentation Strategy, SWOT analysis table were included in this study.

So this study would be helpful for the college students who are searching for internships and jobs.

*Key words:* fashion internship(패션 인턴십), college students(대학생), program(프로그램), final report(종합보고서), presentation strategy(발표 전략), SWOT analysis(스왓 분석).

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

계속되는 청년 실업률의 증가와 실무지식의 부족으로 인한 고용 제외 및 취업 후 재교육이 불가피한 현실에서 학생들은 취업 인터뷰 시 그 어느 때보다 현실적인 테스트를 받게 될 것이다. 최근 NACE(National Assiciation for College and Employers)의 보고

에 의하면 졸업생의 36.4%가 고용에서 제외되었는데, 이들의 대부분은 인턴 경험이 없었다고 하면서 고용 전망에서의 근무 경력은 매우 귀중한 증거가 된다<sup>1)</sup>고 하였다.

Granger(2002)<sup>2)</sup>는 유능한 직장인이 되기 위해서는 직업세계에 대한 지식과 이해를 가져야 하며, 이를 위해서는 유급 또는 무급의 일을 통해 다양한 업무 환경에 노출되어야 하며, 그 분야에서 일하고 있는 사람들과 접촉하는 등 독자적인 조사 분석이 필요하

<sup>†</sup> 교신저자 E-mail : jyu@smu.ac.kr

1) S. Kariya, "What I did last summer [Internship]," IEEE spectrum, Vol. 39 No. 7 (2002), *Institute of Electrical and Electronics Engineers*, pp. 48-49.

2) Michele Granger, *패션산업 인턴십: 분석 가이드*, 유지현 역 (서울: 경춘사, 2002), p. 25.

다고 하였다. Kariya(2002)<sup>3)</sup> 역시, 인턴십은 학생들에게 생생한 현장 경험을 제공해 주며, 학생들에게 보다 나은 커리어를 쌓는데 결정적 역할을 한다고 하였다. Jernigan & Easterlin(1990)<sup>4)</sup>은 인턴 형식의 업무 경험, 산학 협동, 시간제 근무는 학생들이 직업을 구하는 데 도움을 줄 것이며, 패션 비즈니스에 들어선 후에 거쳐 올라갈 사다리 같은 여러 직책을 수행하는 데 도움을 준다고 하였다.

이상의 여러 학자가 언급한 내용을 종합해 볼 때, 패션 인턴십은 학생들이 대학교에서 배운 기초지식을 산업 현장에 적용해 봄으로써 보다 전문적인 패션 지식과 실무적인 환경에 도전해 보는 중요한 관문이라 할 수 있다. 이러한 인턴십을 경험한 학생은 취업 인터뷰 시, 보다 현실적이고 논리적으로 대응할 수 있기 때문에 졸업 전 학생들에게 필수 교과목으로 교육되어질 필요가 있다.

그러나 국내 패션 인턴십 교육에 관한 교재는 전무한 상태이며, 미국서를 번역한 “패션 인턴십-분석 가이드”가 유일한 참고서적이거나, 이 또한 미국의 실정에 초점이 맞추어져 있다. 또한, 기 연구되어진 패션 인턴십 관련 연구<sup>5,6)</sup>는 패션기업 또는 대학당국이나 학과를 위한 패션 인턴십 프로그램에 초점이 맞추어져 있을 뿐 학생들이 인턴십을 어떻게 접근하고 경험하며, 또 어떻게 관리하여야 하는가에 관한 내용은 다루어지지 않았다.

그러므로 본 연구에서는 패션 인턴십의 3주체를 패션기업, 대학 그리고 대학생으로 보고, 패션기업과 대학을 잇는 매개체로서 가장 중요한 역할을 지니고 있는 대학생이 인턴십을 보다 효율적으로 경험할 수 있도록 학생용 패션 인턴십 프로그램을 개발하는데 그 목적을 두고 있다.

이러한 연구목적을 실현하기 위하여 다음과 같은

세부내용이 포함된다:

첫째, 포괄적인 인턴십 프로그램에 대한 선행 연구를 고찰한다. 둘째, 인턴십 프로그램에 대한 패션 관련 학계의 교수 및 대학생을 대상으로 한 인턴십 의식에 관한 정량분석에 관한 선행 연구를 고찰한다. 셋째, 이들 내용분석법에 의하여 추출한 요인을 기초로 패션 인턴십 프로그램에 적용 가능한 요인을 도출한다. 넷째, 이를 기초로 패션전공 대학생이 활용 가능한 학생용 패션 인턴십 프로그램 모델을 제안한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 인턴십 프로그램 고찰

Oehlert, Sumerall, Lopez, Merkley(2002)<sup>7)</sup>는 안전한 인턴십에 관한 최근 관심은 인턴자들의 유효성에 초점이 맞추어지고 있다고 한다. 인턴십은 기간이 특히 강조되고 있지만 자질 또한 중요시되고 있다고 하여 인턴 실습생들의 준비단계에 초점을 맞추기 보다 발전된 연구의 필요성을 어필하였다.

김대우, 강길훈(1994)<sup>8)</sup>은 학생 입장에서 현행 인턴십이 기업에 대한 전반적인 사항과 적성 부합의 정도를 판단하기 어렵다고 지적하고, 인턴 사원 채용 제도의 효과를 극대화시키기 위해서는 모든 학교와 전공 학생들에게 동등한 기회가 부여되어야 하며, 지역적인 특색을 살려 선발하고, 사후 관리를 철저히 하는 보완책이 이루어져야 한다고 하였다. 즉, 인턴 기간 동안 보다 더 계획적이고 다양한 인턴 실습 프로그램을 개발하여 인턴 실습 기간 중 부서 간 순환근무나 현장 배치 등을 통하여 다양한 경험 제공이 가능하도록 배려해야 한다고 하였다. 또한, 기업이 개인을 평가하는 데는 물론, 학생이 기업을 파악하는 데 실질적인 도움이 될 수 있도록 현행 평가 방

3) S. Kariya, *Ibid.*, pp. 48-49.

4) M. H. Jernigan and C. R. Easterling, *패션 머천다이징 & 마케팅*, 임숙자 외 역 (서울: 교문사, 1997), p. 29.

5) 유지현, 정상길, “패션산업 인턴십 프로그램 개발에 관한 연구: 패션기업과 정부의 인턴십 활성화 방안을 중심으로,” *복식문화연구* 13권 5호 (2005), pp. 699-711.

6) 유지현, “패션 인턴십 프로그램 모델연구(I): 학계용 시스템 구축을 중심으로,” *복식문화연구* 14권 3호 (2006), pp. 483-496.

7) Mary E. Oehlert, Scott W. Sumerall, Shane J. Lopez and Katherine B. Merkley, “Internship placement data: Is nonplacement the only concern?,” *Journal of Clinical Psychology* Vol. 58 No. 10 (2002), p. 111.

8) 김대우, 강길훈, “기업의 인턴 사원 채용제도에 관한 연구,” *학생생활연구* 2호 (1994), 용인대학교 학생생활연구소, pp. 135-156.

법의 다각화와 합리적인 개선 방안을 모색하여야 할 것을 제안하였다.

이로부터 학생은 인턴 대상 기업을 선별하는 것에서부터 인턴 기간 중 자신의 업무 계획 및 평가 그리고 사후 관리에까지 고려해야 할 필요를 인지할 수 있었다. 그러므로 이러한 요인을 본 연구의 영역에 포함시키고자 한다.

Brooks, Cornelius, Greenfield, Joseph(1995)<sup>9)</sup>은 대학 상급자의 커리어 개발을 위한 연수 또는 인턴십 경험에 대한 연구에서 연수 또는 인턴십을 6개의 항목(결정력, 자아 컨셉 정화, 직업정보량, 커리어 자아 효력, 직업상 수행력, 제외 경향)과 연계시켜 분석하였다. 경험에서 인식된 어떠한 특성들이 경험 관련 개발과 관련이 있는지를 검토한 결과, 인턴십 경험은 자아 컨셉 정화와 높은 상관관계가 있었으며, 직무의 다양성, 피드백, 사람을 다루는 기회 역시 자아 컨셉 정화와 유의한 관계를 보였다고 한다. 그러나 자치특성, 직무 정체성, 우정의 기회 등은 경력 개발안의 어떠한 것과 유의한 관계를 보이지 않았음을 밝혔다.

이 연구로부터 학생들의 향후 자아 컨셉 정화, 적성에 맞는 직무 선택, 피드백의 영향 등과 같은 요인을 본 연구의 운영, 평가, 관리단계에 활용 가능하리라 본다.

Gibson(1998)<sup>10)</sup>은 공공 관련 인턴십 프로그램을 측정·비교하여, 평가할 도구를 선보였는데, 이 도구의 10개 기준인 학생자치, 명확하게 정의된 공공관련, 학생책임, 융통성의 미덕, 제한적 교직원 관여, 적당한 신뢰도, 인턴십 계약 내용, 적절한 평가, 확고한 지위 허용, 강제가 아닌 자발성 등의 일부 요인을 본 연구의 도입, 운영, 평가단계에 활용 가능하리라 본다.

Maynard(1997)<sup>11)</sup>는 유급 인턴 그룹과 무급 인턴 그룹 간의 기회분석을 의미 네트워크 분석에 의해 시도하였다. 의미 네트워크 분석은 편지에 나타난 차이로 비교하였다. 무급 그룹에서는 ‘신용, 유연한 스케줄, 관리’에 의해 상호 발생하는 ‘기회’를, 유급 그룹에서는 작문 기교와 작업과 관련된 업무를 중요시 하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 학생들이 인턴십 유형을 선택하는데 고려해야 할 요소로서 본 연구의 도입단계에 적용 가능하리라 본다.

Angelique(2001)<sup>12)</sup>는 학생에게 권한을 부여하고, 지역 공동체 내에서 협동적 관계 구축을 위한 인턴십 프로그램을 제안하였다. 프로그램은 서비스 학습, 학생 권한, 전환 학습 등이었다. 이와 같은 요인은 대학과 공동단체간의 참여를 통해 사회 문제 개선이 가능해지므로, 자신의 관심과 능력에 맞는 인턴십을 개발하는 준비단계에 활용 가능하리라 본다.

이외에도 김승희(1998)<sup>13)</sup>, 그리고 Colclaser(1993)<sup>14)</sup> 등의 인턴십 반응, 산학간의 win-win 현상, 대학생의 커리어 개발, 인턴 사원 당사자들에 대한 평가와 문제점 파악에 관한 연구로부터 인턴 구직 과정시 어려운 점, 실습 유형, 사후 관리 요인 등을 본 연구의 평가단계 및 관리단계에 활용 가능하리라 본다.

이상의 선행 연구 고찰로부터 추출된 요인을 정리하면 <표 1>과 같다.

## 2. 패션 인턴십에 대한 업계 및 학계 관계자의 의식

유지현, 정상길(2005)<sup>15,16)</sup>의 패션 인턴십에 관한 업계 및 학계 관계자들의 의식 연구 결과 중 본 연구와 관련이 있는 내용을 요약 정리하면 다음과 같다.

- 
- 9) L. Brooks, A. Cornelius, E. Greenfield and R. Joseph, "The Relation of Career-Related Work or Internship Experiences to the Career Development of College," *Journal of Vocational Behavior* Vol. 46 No. 3 (June 1995) Academic Press, pp. 165-180.
- 10) D. C. Givson, "Public relations internship system evaluation: criteria and a preliminary instrument public relations review," *JAI Press[etc.]; Elsevier Science Ltd.* Vol. 24 No. 1 (1998), pp. 45-53.
- 11) M. L. Maynard, "Opportunity in Paid vs. unpaid public relations internships: A semantic network analysis, public relations review," *JAI Press[etc.].* Vol. 23 No. 4 (Winter 1997), pp. 127-147.
- 12) Holly L. Angelique, "Linking the Academy to the Community through Internships & Colon; A Model of Service Learning, Student Empowerment, and Transformative Education," *Sociological Practice* Vol. 3 No. 1 (March 2001), Kluwer Academic/Plenum Press, pp. 81-112.
- 13) 김승희, *IMF체제하에서의 대졸자 실업과 향후과제*, (서울: 대학지성, 1998), p. 12.
- 14) R. A. Colclaser, "Career exploration internships-a win-win situation," *Processing of the University/Government/ Industry Microelectronics Symposium* (1993), pp. 34-37.

〈표 1〉 활용 가능 요인 I

연구자	활용 가능 요인
김대우, 강길훈, Maynard	기업 선별, 인턴십 유형, 인턴 기간 중 자신의 업무 계획, 사후 관리
Oehlert, Sumerall, Lopez, Merkley	인턴 실습행의 유효성, 인턴 기간
김승희, Cloclaser	인턴 구직, 인턴십 반응, 실습 유형, 산학 피드백, 사후 관리
Brooks, Cornelius, Greenfield, Joseph	미래의 자아, 적성에 맞는 직무 선택, 피드백 내용
Gibson	학생의 임무, 융통성, 자발성, 인턴십 계약 내용, 적절한 평가,
Angelique	맞춤형 인턴십

첫째, 인턴십을 경험한 학생들은 인턴십 실습을 단순히 학점을 이수하기 위한 수단보다는 취업을 위한 중요한 과정으로 인식하고 있었다. 반면, 인턴십을 경험하지 못한 학생들은 못한 이유를 ‘인턴십 채용회사가 없어서(35%)’로 들고 있다. 이러한 결과는 학생들은 인턴 실습을 매우 희망하고 있으나, 인턴십에 관심을 가지고 있거나 실제로 운영하는 패션기업이 적다고 해석할 수 있다. 그러므로 학생들은 자신의 관심과 능력에 맞는 인턴십의 목표를 명확히 설정하고, 그에 따른 계획을 수립하는 보다 적극적인 자세가 요구되어진다고 본다.

둘째, 대학의 가장 바람직한 인턴십 시기는 2~3학년 방학 때로 나타났는데, 이것은 학생들이 대학교육에 지장을 받지 않으며 부족한 부분을 4학년에 보충할 수 있는 시간적 여유를 지닐 수 있기 때문이며, 대학 재학 기간을 연장하지 않아도 되기 때문이라고 하였다. 또한, 향후 바람직한 인턴십 회수를 다음과 같이 제안하였다. 4년제 대학인 경우, 2학년 때 1회(여름/겨울 방학), 3학년 때 1회(여름/겨울 방학)로, 단기 2개월 코기로 총 2회를 ‘단순근무형’으로 경험한 후 자신의 적성 및 장단점을 고려하여 남은 기간인 4학년이 되었을 때 기업의 장기 프로그램인 ‘과제 수행형’ 인턴십 프로그램에 참여함으로써 곧바로 취업으로 연결시키는 것이 바람직하다고 하였다. 그러므로 학생들은 적합한 시기를 정하여 인턴십을 신청하고 그에 따른 일련의 서류를 준비하여야

할 것이다.

셋째로는 학년별 적합한 인턴십 유형을 제안하였다. ‘소재회사, 브랜드메이커, 유통업체, 디자이너 부탁’에서의 인턴십은 대학 저학년인 1학년과 2학년에서 이루어지는 것이 효율적이라 하였다. 반면 ‘패션 관련 매체사, ‘이벤트/홍보회사, 패션정보회사’에서의 인턴십은 1~2학년에서 패션소재, 소비자 및 생산 공정에 관한 어느 정도의 지식과 이해력을 지닌 3학년 이상의 학생에 한해서 추천 및 지원이 가능하도록 프로그램을 설계하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 이러한 결과를 고려하여 자신에게 적합한 산업체 유형에서 인턴십을 수행하여야 할 것이다.

넷째, 패션기업에서 인턴십 학생을 선발할 때 고려하는 요인 중 가장 중요시 여기는 요인은 ‘전공(31%)’이었으며, 다음으로 ‘자기소개 및 성장배경(16%)’, ‘평점(14%)’ 순으로 나타난 반면, 용모, 성별, 알바 경험, 수상 경력, 컴퓨터 능력은 적게 반영하고 있었다. 이러한 결과는 기업에서의 패션 인턴십은 신입사원 채용 사전 단계로 인식할 뿐만 아니라, 학생들 전공 심화의 기회 제공이라고도 해석할 수 있다. 비록 인턴십이지만 역시 인성을 중요시 여김을 또한 인지할 수 있었다. 그러므로 학생들은 이러한 점을 유념하여 자신에 대한 평가를 게을리해서는 안 될 것이다.

이상의 선행 연구로부터 대학생을 위한 인턴십 프로그램 개발 시 활용 가능한 요인을 정리하면 〈표 2〉와 같다.

15) 유지현, 정상길, “패션산업 인턴십에 대한 의식 연구: 패션기업 관계자를 중심으로,” 복식문화연구 13권 4호 (2005), pp. 604-621.

16) 유지현, “패션 인턴십에 대한 교수 및 학생의 의식 연구,” 복식 55권 8호(2005), pp. 30-47.

<표 2> 활용 가능 요인 II

연구자	활용 가능 요인
유지현, 정상길	인턴십 목표 설정 및 계획 수립 인턴십 신청 및 서류 준비 자신에게 적합한 산업체에서의 인턴십 수행 자아 평가

### III. 연구방법 및 절차

본 장에서는 선행 연구 고찰 및 기 연구되어진 정성적, 정량적 연구 내용을 기초로 학생에게 필요한 프로그램 개발을 위한 모형을 구안하였다. 즉, Maynard (1995), Oehlert 외 3인(2002)의 연구로부터 인턴자의 유효성, 자질 등과 같은 준비단계 요인을, 김대우와 강길훈(1994) 그리고 Angelique(2001)의 연구로부터 학생들이 기업을 선별하고, 자신의 인턴 업무 내용을 계획하고, 사후 관리까지 고려해야 하는 준비 및 도입단계의 요인을, Books 외(1995)의 연구로부터는 선택 직무 내용, 피드백 등과 같은 운영단계 및 관리 단계 관련 요인을, Gibson(1998)의 연구로부터는 학생 책임 소지, 융통성, 자발성, 인턴십 계약 내용 확인, 적절한 평가 등과 같은 도입단계, 운영단계, 평가단계에 관련된 요인을, 김승희(1998)와 Cloclaser(1993)의 연구로부터 인턴십 반응, 산학간 win-win 현상, 커리어 개발 등과 같은 평가단계와 관리단계 요인을, 그

리고 유지현, 정상길(2005.10)의 연구로부터는 인턴십 목표 설정 및 계획 수립, 인턴십 신청 및 서류 준비, 인턴십 수행, 자아 평가 등을 포괄적으로 포함하는 준비단계, 도입단계, 운영단계, 평가단계 그리고 관리단계인 프로그램 모형을 도입하여 아래와 같은 연구 전개 모형을 설정하였다.

구체적으로 무엇을 어떻게 접근하여야 하는지의 실용적인 면에 초점을 맞추어서 5단계로 구상한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

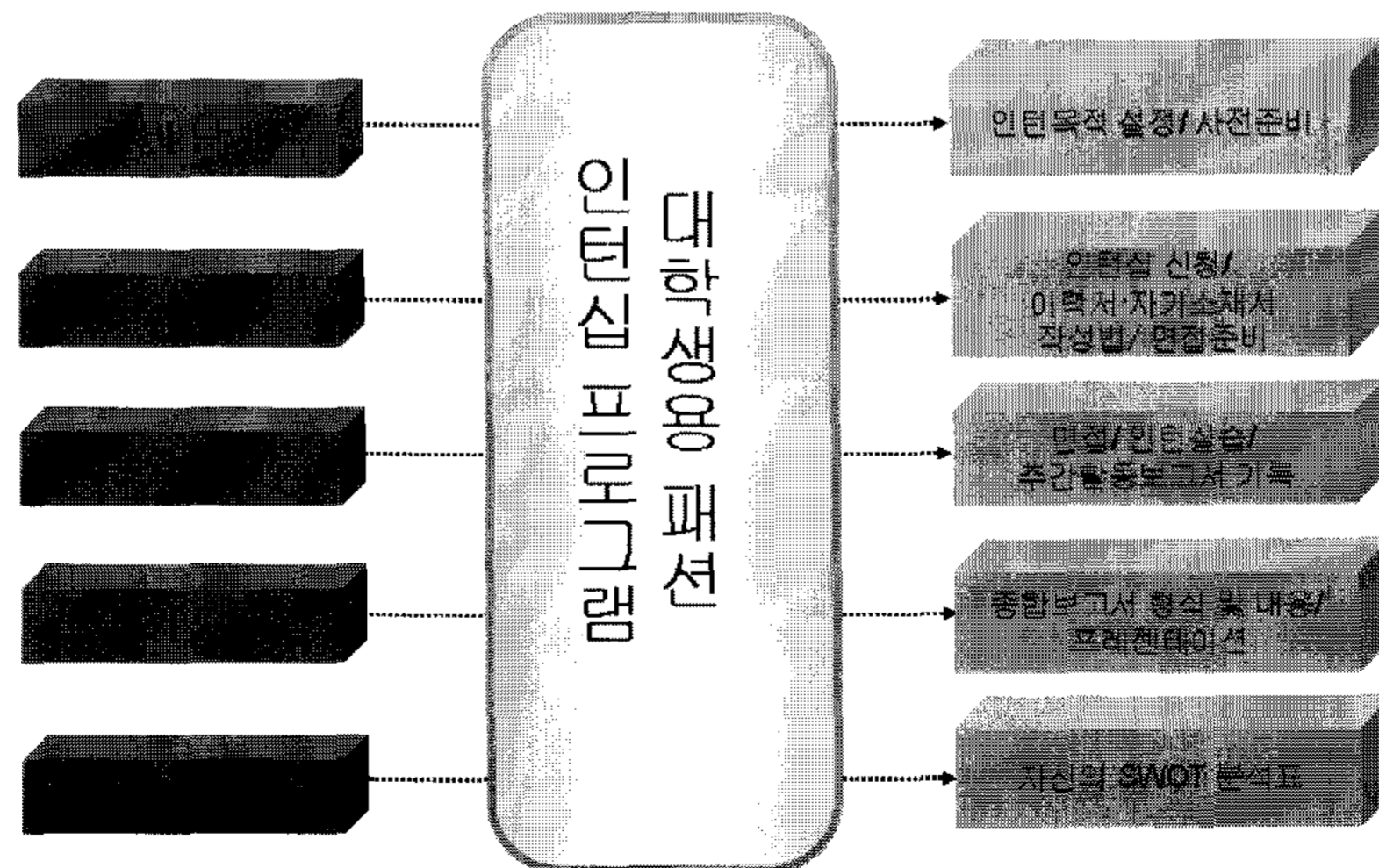
### IV. 대학생을 위한 패션 인턴십 프로그램

학생에게 인턴십은 새로운 세계로의 도전과 자아를 평가해 볼 수 있는 훌륭한 기회이다. 학생들 중에는 현장 경험이 있는 학생도 있지만 전혀 없는 학생도 있다. 현장 경험이 있던 없던 장·단기적 계획을 세우는 것은 중요하다. 그러므로 본 장에서는 연구 모형에 따라 프로그램을 전개하고자 한다.

#### 1. 준비단계: 인턴십 목적설정 및 사전준비

##### 1) 인턴십 목적 및 유형 설정

학생들은 자신이 인턴십을 하고자 하는 회사를 결정 짓기 전에 자신이 왜, 무엇을 배우고자 하는 지에 대한 목적과 그 회사로부터 얻을 수 있는 기대효과



<그림 1> 연구모형.

는 무엇인가를 명확히 하여야 한다. 이처럼 인턴십 목적이 확고하면 다음으로, 자신만의 인턴십을 회사에 제안할 것인지, 아니면 회사의 기존 인턴십에 지원할 것인지를 결정하여야 한다. 인턴십 유형에 따라 자신의 스케줄이 달라지기 때문이다. 회사 자체 인턴십에 지원할 경우는 진짜 직장을 구하는 면접과 거의 다를 바가 없다.

## 2) 인턴십 스케줄 작성

최소 10개 정도의 회사에 지원을 하는 것이 좋다. 만약 여름방학동안 인턴십을 할 예정이라면 약 1년 전부터 계획을 세우는 것이 바람직하다.

<표 3>은 인턴십을 위한 예상 스케줄이다. 이 계획서는 향후 취업에도 그대로 활용할 수 있다.

## 3) 조사자료 정리파일 작성

<표 3> 인턴십 스케줄

1년 전	- 자신의 관심, 취향, 가치관 파악 - 인턴십에 관한 자료수집 : My Cafe 개설 운영
6개월 전	- 이력서 및 자기소개서 초안 작성 - 고려대상회사 10여 곳 선정
3개월 전	- 이력서 및 자기소개서 구체화 - 인턴십 운영기업 : 지원서 입력/제출 - 인턴십 비운영기업 : 운영계획 여부 확인 및 자신의 프로그램 제안
1개월 전	- 학점제 운영대학 : 인턴십 수강신청 - 인터뷰 - 회사 결정

<표 4> 지원회사 정보 정리파일 형식

회사명(직종)			마감날짜	
주소				
연락처				
CI/BI				
담당자 성명/직책				
진행사항	지원 중	면접 중	서류 탈락	최종 탈락
향후 준비 사항				

1년 전에 My Cafe를 개설하여서 자료를 정리한다. 카페의 구성은 ‘채용회사 정보실’, ‘지원회사 자료실’, ‘자기소개서 자료실’, ‘면접 준비실’, ‘컬렉션 자료실’, ‘트렌드 및 시사정보실’과 같이 유형별로 구분한다.

지원 회사 자료실에는 <표 4>에서와 같이 ‘회사명’, ‘마감 날짜’, ‘주소 및 연락처’, ‘CI/BI’, ‘담당자의 성명 및 직책’, ‘진행 사항’, ‘향후 준비 사항’을 포함해서 정리한다.

## 2. 도입단계: 인턴십 신청, 이력서 및 자기소개서 작성

### 1) 인턴십 신청

인턴십이 학점제로 되어 있는 대학에서는 인턴십 신청을 하기 시작 전 수강 신청기간에 인턴십 관련 강좌를 신청한 후 각 대학에 준비되어 있는 지원서를 담당 교수에게 제출한다. 그러나 대학에서 인턴십을 운영하고 있지 않은 경우에는 본인이 원하는 기업의 인턴십 모집 공고에 따라 소정의 서류를 제출하거나, 인터넷에 정보를 입력시킨다.

그러나 인턴십 프로그램이 없는 소규모의 회사에서는 인턴십이란 용어 자체가 생소하게 느껴질 수도 있다. 이런 경우 고용주에게 다음과 같은 질문을 사전에 하는 것이 좋다.

- (1) 최소 160시간 인턴십을 행할 수 있는가
- (2) 인턴십 가능 업무는 어떠한 것이 있는가
- (3) 인턴십 기간 종료 후 실습생에 대한 평가서를 작성해 줄 수 있는가

패션 인턴십 신청서				<input type="checkbox"/> 파트타임제 (A형/B형/C형) <input type="checkbox"/> 풀타임제 (D형/E형/F형)	
소속	학부(과) 학년			보수 전공	
성명				주민등록 번호	
학번				E-mail	
주소					
연락처	집전화 :	휴대폰 :			
소지자격증 (운전면허증 포함)	자격명	시행처		자격명	시행처
경력 사항 (머학연수, 봉사활동, 수상 등 포함)	기 간			내 용	
자기능력 소개	외국어	영 어	① 토림(상, 중, 하) ② 토익(상, 중, 하) ③ 텡스(상, 중, 하)		
		일 어	① 회화(상, 중, 하) ② 독해(상, 중, 하) ③ 작문(상, 중, 하)		
		중 국 어	① 회화(상, 중, 하) ② 독해(상, 중, 하) ③ 작문(상, 중, 하)		
		기 타 ( )	① 회화(상, 중, 하) ② 독해(상, 중, 하) ③ 작문(상, 중, 하)		
	컴퓨터 응용 능력	① W/P(상, 중, 하) ② MS Office(상, 중, 하) ③ 인터넷 활용(상, 중, 하) ④ 그래픽(상, 중, 하) - CAD( 2D, 3D ), 일러스트( ), 포토샵( ), 기EK ( )			
	기 타				
교육희망분야	(1) 패션메이커 ② 패션관련 유통업체 ③ 이벤트/홍보사 ④ 패션정보회사 ⑤ 소재업체 ⑥ 디자이너 부딕 (7) 패션관련 매체사(TV, 인터넷, 잡지...) (8) 기타 희망업종 기입( )				
희망 기업.기관	기업.기관명			주소	전화 번호
서약 및 신청	본인은 학생으로서의 본분을 지키고 교육 제반규정을 준수하며 인턴십 기관의 기밀을 유지할 것을 서약합니다. 또한 실습 도중 본인의 부주의로 인한 사고에 대한 일체의 책임은 본인의 부담으로 하겠음을 서약하며, 위와 같이 인턴십교육을 신청합니다.				
200 년 월 일					
신청인 : (인)					

<그림 2> 패션 인턴십 신청서 모델.

- (4) 보수에 관한 입장
- (5) 인턴십 종료 후 혜택

패션 인턴십 신청서에 포함되어야 할 내용과 형식은 <그림 2>와 같다.

**2) 이력서 작성**

이력서는 자신의 전기 요약문이 아니라 특정한 업무분야에 대한 자신의 능력을 강조하는 문서이다. 그러므로 이력서는 학력, 경력, 능력에 관한 내용을 1~2장으로 요약 정리하여야 한다. 이력서 작성 지침은 <표 5>와 같다.

**3) 자기소개서 작성**

자기소개서에는 자신의 관심 분야와 그 분야에 관심을 갖게 된 동기와 지원동기 등 자신의 자격과 능력을 기술하여야 하며, 결론 부분에는 수신인의 편의에 따라 면접을 볼 용의가 있으며, 근무 가능 날짜에 대해 언급하는 것이 바람직하다.

자기소개서는 서론, 본론, 결론으로 구성하여야 한다. 여기에 포함되어야 할 내용을 정리하면 <표 6>과 같다.

**4) 면접 준비**

학생들은 본인이 인턴십을 수행할 회사나 조직에 대해 조사해야만 할 뿐만 아니라 경쟁사, 대체 가능 회사 등이 미칠 수 있는 영향력 및 문제점 등에 관해서도 생각을 해야만 한다.

<표 5> 이력서 작성 지침서

분류	내용
개인 정보	- 이름, 주소, 연락처, E-mail 주소, 사진, 성별, 생년월일
교육 경력	- 대학명, 전공, 부전공 - 최종 학위(높은 학력부터 역순 기록) - 성적, 수강 강의명
업무 경력	- 직무와 관련있는 경력만 기록 - 재학 기간 중 파트타임/봉사활동/현장 경험 등 기록 - 최근 경력부터 기록 - 업무는 고도의 기술과 판단이 요구된 점 강조 - 책임 범위 제시 - 구체적인 증거와 수치로 성취도 표현
관련 전문 정보	- 자격증, 면허증, 외국어 능력, 컴퓨터 능력 - 수상 경력, 전문조직의 회원, 출판사항 등 기록
추천인	- 업무 감독자, 학교 관계자, 교수 등 - 성명, 주소, 연락처 명시

<표 6> 자기소개서 형식

분류	내용
서론	- 성명, 학년, 학교, 졸업날짜, 학위 - 지원분야는 구체적으로 명시
본론	- 지원자의 개성과 강한 의지를 나타낼 수 있는 성장과정 서술 - 자신에게 영향을 준 인물, 사건 등 구체적인 사례 제시 - 자신의 성격이 기업이 요구하는 분야에 적합함을 강조 - 회사가 추구하는 핵심가치와 자신의 생활신조가 일치함을 강조 - 내가 왜 이 분야에 지원했으며 - 그것을 위해 학창시절부터 무엇을 해 왔는지 서술 - 회사의 성장을 한 단계 도약시키는 데 기여하겠다는 포부 제시
결론	- 추천인 동봉 명시 - 보조자료 제출 가능성 표현 - 감사 인사

성공적인 면접을 위하여 준비하여야 할 지침 사항은 <표 7>과 같다.

<표 7> 면접 준비 지침 사항

분류	내용
연습	- 예상 질문 작성 - 회사와 부서에 관한 질문 준비 - 역할 분담 연습
자기 평가	- 인턴십의 목표 - 자신의 능력, 성취도 - 업무에 가치를 두고 있는가 - 경험 유무 - 인격
정보 수집	- 회사에 관한 정보 수집 : 경영 목표, 조직도, 마케팅 전략, 생산제품, 서비스, 회사 위치, 회사의 성장률 및 장래성
추천인 의뢰	- 추천인에게 자신의 상황 알림
사전 계획	- 면접 장소와 시간 확인 : 10~20분 전 도착 - 면접 시 복장

3. 운영단계: 면접 및 인턴 실시

1) 면접 중

면접 중에 이루어지는 일련의 과정에 따른 인턴 실습생의 준비 사항은 <표 8>과 같다.

2) 후속 편지 쓰기

고용주들은 후속 편지를 결코 요구하지는 않는다. 그러나 사원 선발 시 결정적인 요인이 지원자들이 면접 후에 보낸 감사편지였다고 말할 만큼 후속 편

<표 8> 면접 중 준비 사항

과정	내용
자세	- 똑바른 시선, 바른 자세로 신뢰감과 자신감
생각	- 긍정적인 생각으로 관심과 적극성
태도	- 면접관의 질문을 경청, 주의 깊게 관찰하면서 면접관과 상호교감
답변	- 면접관 질문의 핵심 파악, 업무와 관련된 정보로 답변
질문	- 사전에 한 두 가지 질문 준비, 회사 관심 표명
끝맺음	- 업무에 대한 관심과 능력 언급 - 미소 또는 자신감 있는 표정으로 끝맺음



<표 9> 상황별 후속 편지 요령

시기	내용
면접 직후	- 면접관의 호의에 감사 표명, 오해가 있었다면 그것을 해명하는 내용 언급
불합격 시	- 아쉬움과 이후에 고용대상으로 고려될 수 있는지를 질의
합격 시	- 먼저 감사 표명하고, 제의에 수락 의사, 계약조건 확인

지는 중요하다.

후속 편지는 컴퓨터로 1쪽 분량으로 작성하되 문장은 3~4단락으로 구성하는 것이 효과적이다. 작성 요령을 정리하면 <표 9>와 같다.

**3) 인턴 실습**

인턴십은 학생들에게 산업체의 현장 경험과 전문적인 업무기술을 익히고 향후 성공적인 취업에 도움이 되도록 설계된 프로그램이다. 성공적인 인턴십을 위한 지침은 <표 10>과 같다.

**4) 주간활동 보고서 기록**

인턴십 주간활동 보고서는 학생이 인턴 실습 기간 동안 매주 1회 이상 학습한 내용과 경험, 자아 평가를 하는 활동 보고서이다. 여기에 포함되어야 할 세부내용으로는 날짜, 요일, 주 활동 장소, 제반 규정 사항, 수행한 의무사항, 교육내용, 조직의 새 영역에

투입된 사항, 애로사항, 자아비평 등이 있다.

기술형식은 자유서술형식으로 할 수 있다. 그러나 대학의 web 상황이 허락된다면 <그림 3>과 같은 e-멘토링 프로그램의 web-community를 이용하는 방법이 바람직하다.

**4. 평가단계: 평가 내용**

평가단계에서 가장 먼저 하여야 할 것은 인턴십 종합 보고서를 작성하고 프리젠테이션하는 것이다. 단계별 상세한 내용은 다음과 같다.

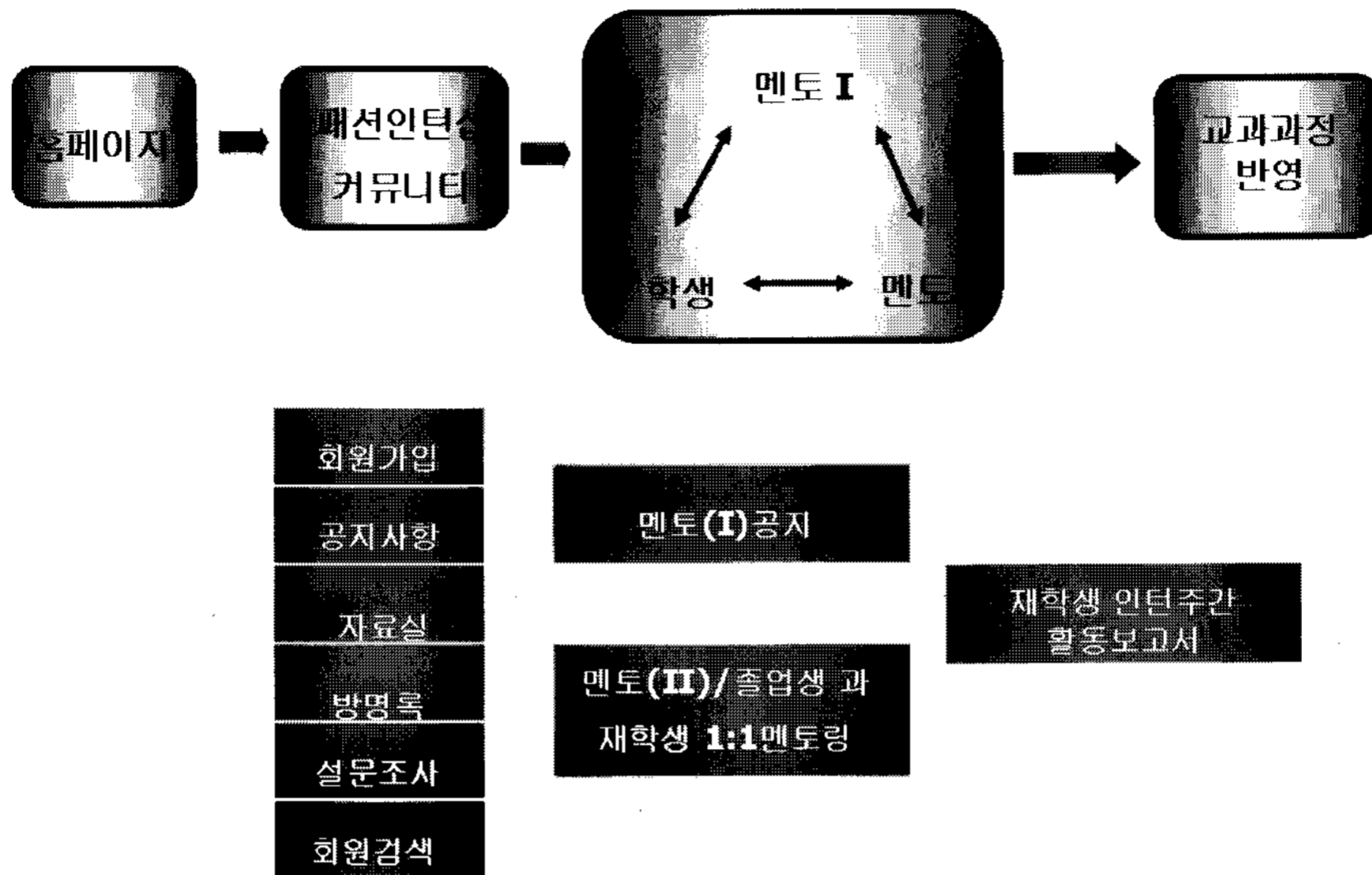
**1) 종합보고서**

종합보고서는 학생들이 인턴십을 하기 전, 하는 도중, 하고 나서의 모든 활동사항을 기록하고 평가하는 것이다. 인턴십 종합 보고서 형식 및 세부사항은 <그림 4>와 같다.

여기에 포함되어야 할 세부사항은 다음과 같다.

<표 10> 성공적인 인턴십 실행을 위한 지침

지침	내용
태도	- 동료들 앞에서 자신의 업무나 상사, 회사에 대한 부정적인 언어/태도 금물 - 열의와 적극성으로 긍정적인 태도
자세	- 상급자나 다른 직원의 일을 적극적으로 도움 - 사내 문서를 통해 회사 전반에 대한 내용 숙지 - 업무 분야와 관련된 전문서적을 읽는 솔선수범 자세 - 제시간 보다 30분 먼저 출근 - 회사 분위기에 적합한 복장
업무에 대한 입장	- 주어진 업무는 최선을 다해 수행 - 부적합한 업무에 대해서는 구체적 상황과 자신의 의견 표명 - 모르는 일이 주어졌을 때는 주저하지 말고 질문 - 실수를 했을 경우 감추지 말고 인정 - 업무 수행 후에는 반드시 상급자의 만족 여부 확인 - 상급자의 의견에 방어적으로 대응하기 보다는 경청
전문인 습관	- 지시자의 성함과 내용 기록하는 습관 - 적시에 대처



<그림 3> e-멘토링 프로그램의 Web-community.

**인턴십 종합보고서**

실습 기업.기관명 : \_\_\_\_\_

인턴십 실습 종합보고서를 제출합니다.

담당교수 : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 학부[과]

학년 학번 : \_\_\_\_\_

성명 : \_\_\_\_\_

<그림 4> 종합 보고서 형식.

**(1) 인턴십 지원 동기 및 준비과정**

인턴십 지원 동기는 개인 소개, 공고, 교수 소개, 인터넷 사이트 검색 등 다양할 수 있다. 준비과정으로는 지원회사의 홈페이지를 방문하여 기본적인 정보를 수집하고, 교통편, 왕복 시간 등을 체크해 볼 수 있다.

**(2) 지원 자격, 지원 시기, 근무 기간, 제공 혜택**

학년, 전공, 성별, 신체적 요구사항 등이 지원 자격으로 요구되어질 수 있다.

지원 시기는 정기적 모집 또는 비정기적 모집에 지원할 수 있으므로 회사마다 다를 수 있다.

근무 기간은 여름·겨울방학 풀타임, 주말 풀타임, 주중 파트타임, 일정기간 풀타임 등 다양할 수 있다.

제공 혜택으로는 일당, 시간당, 주당 또는 인턴십 말에 1회 수당 지급이 있을 수 있으며, 인턴십 종료 후 채용할 경우 우대 또는 경력 인정, 유니폼 제공, 아니면 식대 및 교통비 제공 등이 포함된다.

**(3) 인턴십 참가 전 회사에 대한 인지도 및 이미지**  
인턴십에 참가하기 전에 그 회사에 대해 본인이 막연히 알고 있거나 느꼈던 점 등을 기술한다.

**(4) 인턴십 참가 중에 회사에 대해 느낀 점**

인턴십을 참가하면서 직접 배우고 익힌 기업 이미지, 기업문화, 조직문화, 업무형태 등을 서술한다.

**(5) 회사/제품 및 서비스/담당자 평가**

인턴십 회사에 대한 것, 멘토와의 의사소통 정도 및 협조 상황, 교육의 유형 및 질, 생산하는 제품이나 서비스 평가, 마케팅 관련 내용을 평가하고, 향후 후배에게 추천할 의사 유무를 기록한다. 평가내용을

<표 11> 인턴 회사 관련 평가표

	5	4	3	2	1
회사의 호의도					
회사 위치 및 시설 수준					
멘토의 성실도					
교육의 유형 및 질					
제품의 가격 수준					
고객 서비스 수준					
제품 연구 및 개발 정도					
물류 유통					
시장조사 빈도					
광고 및 판촉 수준					
유통 채널 관리 수준					
고객의 신용도					
향후 추천 의사 (해당란에 동그라미)	유		무		

표로 정리해 보면 <표 11>과 같다.

**(6) 인턴십 종료 후 자아 평가**

인턴십을 종료한 후 자신이 인턴십에 임했던 태도, 업무 수행 능력, 조직 적응력, 적극성, 지도력 등을 <표 12> 형식으로 평가한다.

**(7) 인턴십 프로그램 평가**

인턴십 프로그램상의 문제점은 <표 13>과 같은 평가표를 작성한 후 기업측과 대학측을 모두 고려해서 지적하는 것이 바람직하다.

**2) 프리젠테이션**

프리젠테이션이란 의견, 아이디어, 경험, 노하우 등 모든 제반 정보를 청중들에게 전달하거나 설득하는 행위를 의미한다.

<표 12> 자아 평가 형식지

	5	4	3	2	1
동기					
태도					
업 무 수 행	외국어				
	컴퓨터				
	시장조사 분석				
능 력	문서작성 능력				
	발표력				
외모의 적합성					
조직 적응력/인간관계					
자아관리					
참여도/시간 엄수					
리더십					

<표 13> 인턴십 프로그램 평가표

	수정 사항	보완 사항
기업측면		
대학측면		

PT 능력은 전경련에서도 중요한 요소로 지적한 바 있다. 그러므로 프리젠테이션할 자료를 잘 정리하여 파워포인트로 간단명료하게 작업하고, 바른 자세로 정확한 발음으로 발표를 하도록 한다.

프리젠테이션은 인턴십 대상 회사의 이사들과 담당자 앞에서 하고, 대학으로 돌아와서 담당교수와 동료 앞에서 한번 더 하는 것이 바람직하다.

효과적인 프리젠테이션 준비과정을 정리해 보면 <그림 5>와 같다.

**(1) 3 P 분석법**

누구에게(People), 어디서(Place) 그리고 왜(Purpose)에 따라 프리젠테이션 진행 및 전략을 수립한다.

**(2) 원고 작성**

레이아웃을 작성하고 이를 바탕으로 본론을 구성하는데, 이때 원고는 호환성이 우수한 Ms Word를

사용하는 것이 바람직하다.

**(3) 비주얼 제작**

비주얼 제작은 파워포인트 툴을 이용하여 작성하는 것이 시청각적 효과를 높일 수 있다.

**(4) 프리젠테이션에 필요한 메모카드 및 유인물 준비**

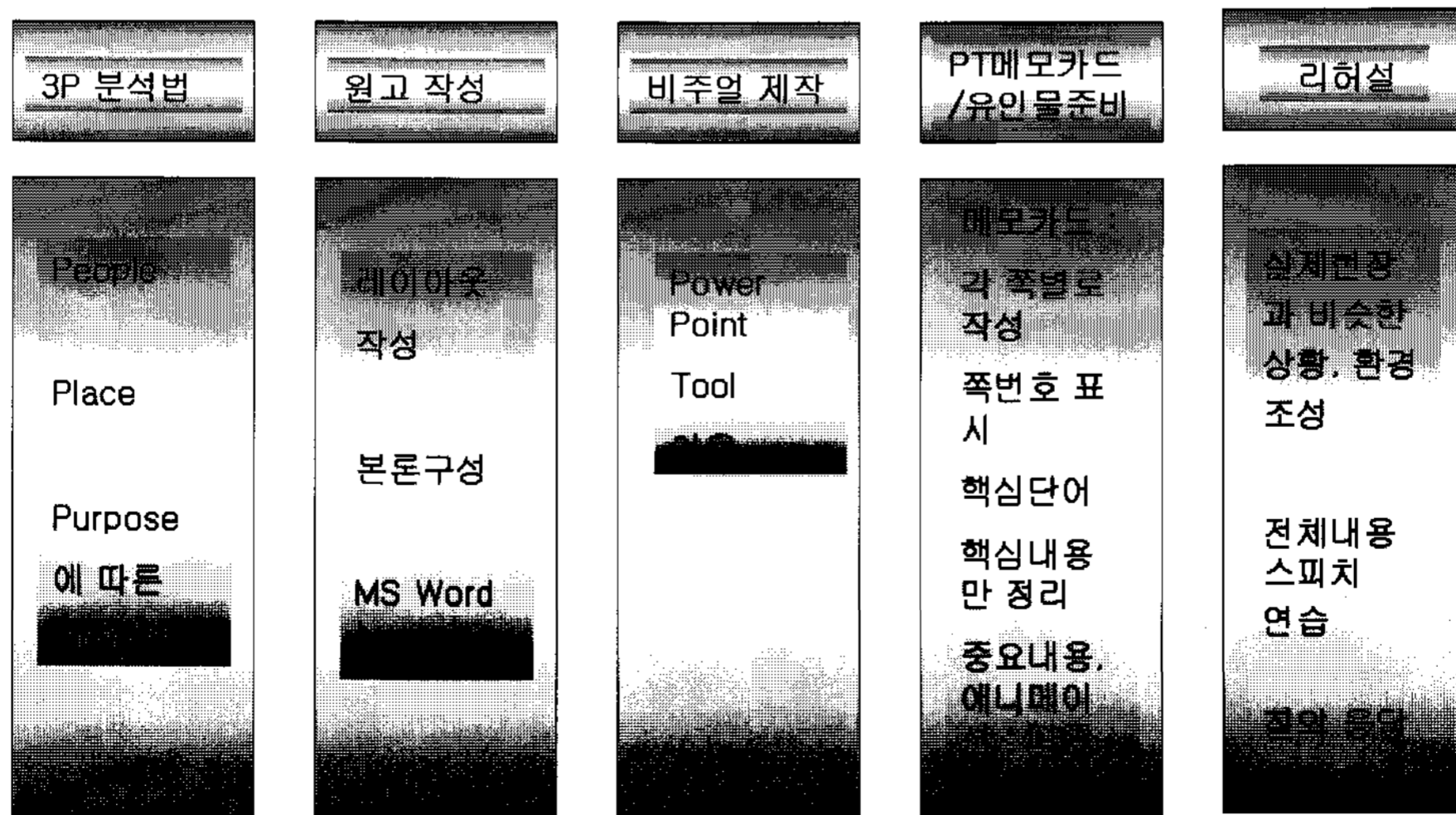
메모카드는 각 페이지별로 작성하되, 쪽 번호를 쓰는 것이 혼돈을 방지할 수 있다.

메모는 각 페이지별로 핵심 단어나 내용 등만 정리한다.

중요한 내용이나 애니메이션이 필요한 부분은 색깔을 달리 한다.

**(5) 리허설**

전체적인 내용을 스피치하는 연습부터 한다.



<그림 5> 프리젠테이션 준비 과정.

실제 진행 현장과 비슷한 환경을 만들고, 부모님이나 친구 앞에서 실제 프리젠테이션 진행 절차에 따라 연습한다.

질의 응답에 대한 사전 준비를 해 둔다.

**5. 관리단계: 관리내용**

인턴십을 종료하고 나면 신청한 학점을 획득하게 된다. 학점 취득 이외에 중요한 것은 자신의 약점을 보완할 계획을 세우고 하나하나 실천함으로써 취업으로 연결될 수 있도록 철저히 관리하는 것이 무엇보다 중요하다.

직업을 선택할 때 가장 먼저 고려해야 할 점은 자신의 적성, 성격, 전공 그리고 업종의 장래성이다. 그러나 전공에 지나치게 집착하거나 선발요령만으로 업무내용을 단정짓는 일은 삼가야 하며, 해당 업종의 사회적 평가와 근로조건도 간과해서는 안된다.

그러므로 인턴십 종료 후 관리단계에서는 취업을 위해 본인의 역량 발전과 향후 계획에 활용할 SWOT 분석을 하는 것이 바람직하다. <표 14>는 자신의 강점과 약점 그리고 나에게 주어질 수 있는 기회 및 위협요인을 분석할 수 있는 SWOT 분석표이다.

**V. 결론 및 제언**

본 연구에서는 현장에 대한 이해가 부족한 대학생들이 패션기업에 취업하기 위하여 취업 전에 자신의 적성과 전공의 일치성을 테스트해 보고, 현장감을 습득하게 함으로써, 취업에 성공할 수 있도록 돕

고자 대학생용 패션 인턴십 프로그램을 개발하는 데 그 목적을 두었다.

패션관련 학계 및 기업의 인턴십 수용 실태를 정량 조사한 결과 및 선행 연구를 기초로 패션관련 학계에서 대학교수 및 학생이 인턴십을 체계적으로 실시할 수 있도록, 실용적 프로그램 개발 과정과 이에 대한 가이드라인을 6단계(준비, 도입, 선발, 운영, 평가, 관리 단계)로 개발하였다. 개발한 인턴십 프로그램 모델에서는 다음과 같은 내용을 포함하고 있다 : 인턴십 사전 스케줄(안), 이력서 및 자기소개서 형식, 면접 준비 및 세부사항, 면접 중 지침 사항, 면접 후 follow up letter 쓰는 요령, 인턴 실습 도중 유의사항, 종합 보고서에 포함되어야 할 7가지 내용, 프리젠테이션 요령, SWOT분석표 등이 여기에 포함된다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

체계적인 프로그램 활용으로, 학생들은 첫째, 자신이 원하는 패션기업에서의 인턴십 기회를 쉽게 포착할 수 있을 것이며, 둘째, 패션기업의 조직문화에 대한 이해와 각 부서별 업무 유형을 이해할 수 있을 것이다. 셋째는, 팀웍에 있어서의 커뮤니케이션 능력 및 문제 해결 능력을 키울 수 있을 것이다. 그러므로 학교에서 배운 이론과 실제를 효율적으로 접목시킬 수 있는 능력 함양으로 취업에서 유리한 고지를 차지할 수 있을 뿐만 아니라 취업 후 탁월한 업무 적응 능력이 기대된다.

한편, 대학이나 기업은 본 프로그램을 이용하여 학생들을 효율적으로 지도·관리할 수 있으며, 그들의 피드백을 통해 사내 문제점을 파악할 기회를 획득할 수 있으며, 대학에서는 각 세부전공별 교과과정 개발에 참고할 수 있을 것으로 기대된다.

<표 14> SWOT 분석표

STRONG	WEAKNESS	비고	
		취업 고려대상 회사명	
OPPORTUNITY	THREATEN		
		향후 계획	

또한, 본 연구에서 제시한 프로그램은 대학 형편에 따라 또는 패션업종별로 그 전문성과 특수성을 고려하여 수정이 가능하기 때문에 학문적으로나 실무적 분야에서 매우 중요한 의의를 지닌다고 본다.

### 참고문헌

- 강성태 (1999). "인턴 사원의 근로기준법상 지위." *사회과학연구* 6권 1호, 대구대학교 사회과학연구소.
- 김대우, 강길훈 (1994). "기업의 인턴 사원 채용제도에 관한 연구." *학생생활연구* 2권, 용인대학교 학생생활연구소.
- 김승희 (1998). *IMF 체제 하에서의 대졸자 실업과 향후 과제*. 서울: 대학지성.
- 노동부 (1998. 5.). "인턴 사원제 활성화 방안." 노동부.
- 노동부 (1998. 9.). "인턴 사원 훈련시행에 관한 지침." 노동부.
- 유지현, 정상길 (2005). "패션산업 인턴십에 대한 의식 연구: 패션기업 관계자를 중심으로." *복식문화연구* 13권 4호.
- 유지현 (2005). "패션 인턴십에 대한 교수 및 학생의 의식 연구." *복식* 55권 8호.
- 유지현, 정상길 (2005). "패션산업 인턴십 프로그램 개발에 관한 연구: 패션기업과 정부의 인턴십 활성화 방안을 중심으로." *복식문화연구* 13권 5호.
- 유지현 (2006). "패션 인턴십 프로그램 모델연구(I): 학계용 시스템 구축을 중심으로." *복식문화연구* 14권 3호.
- Angelique, Holly L. (March 2001). "Linking the Academy to the Community through Internships & Colon; A Model of Service Learning, Student Empowerment, and Transformative Education." *Sociological Practice* Vol. 3 No. 1, Kluwer Academic/Plenum Press.
- Brooks, L., A. Cornelius, E. Greenfield and R. Joseph (June 1995). "The Relation of Career-Related Work or Internship Experiences to the Career Development of College." *Journal of Vocational Behavior* Vol. 46 No. 3, Academic Press.
- Colclaser, R. A. (1993). "Career exploration internships-a win-win situation." *Proceeding of the University/Government/Industry Microelectronics Symposium*.
- Givson, D. C. (1998). "Public relations internship system evaluation: criteria and a preliminary instrument public relations review." *JAI Press[etc.]; Elsevier Science Ltd*. Vol. 24 No. 1.
- Granger, Michele (2002). *패션산업 인턴십-분석 가이드*. 유지현 역. 서울: 경춘사.
- Jernigan, M. H. and C. R. Easterling (1997). *패션 머천다이징 & 마케팅*. 임숙자 외 역. 서울: 교문사.
- Kariya, S. (2002). "What I did last summer [Internship]." *IEEE spectrum* Vol. 39 No. 7. Institute of Electrical and Electronics Engineers.
- Maynard, M. L. (Winter 1997). "Opportunity in paid vs. unpaid public relations internships: A semantic network analysis, public relations review." *JAI Press[etc.]*. Vol. 23 No. 4.
- Oehlert, Mary E., Scott W. Sumerall, Shane J. Lopez and Katherine B. Merkley (October 2002). "Internship placement data: Is nonplacement the only concern?" *Journal of Clinical Psychology* Vol. 58 No. 10.