

인턴기관(도서관) 실무자의 인턴쉽 프로그램에 대한 인식진단 사례연구*

Internee's Assessment of Library Internship Program: Capturing of the Use of LIS Practicum

유 사 라 (Sarah Yoo)**

초 록

인턴기관의 실행공동체 업무에 인턴 실습생은 부분적 참여나 비참여 형태로만 활동한다. 따라서 제한된 참여와 활동 수준으로 인해 인턴 실습생의 현장 학습에 상대적으로 큰 영향을 줄 여러 요인들이 있을 수 있다. 본 연구는 주요한 영향요인의 하나인 인턴기관의 실무진을 대상으로 프로그램 시행경험에서 인지하고 있는 문제점과 난점 등을 진단하고 결과를 바탕으로 인턴쉽 프로그램의 현장 교육을 재평가하고 고찰하고자 한다. 연구범위의 실증적 조사를 위해 인턴쉽 현황과 문제점, 그리고 개선점 등의 세 가지 연구문제를 설정하고 사례 인턴기관의 담당실무자를 대상으로 설문조사를 실시했다. 분석결과의 주요내용은 실무자들이 갖는 인턴쉽 프로그램에는 전반적으로 긍정적인 의견을 갖고 있으나 예상외로 인턴 담당실무자 입장에서 여러 어려움이 진단되었다. 인턴 실습생들은 기관 인턴 담당자를 전공분야의 실무자 역할모델로 학습하는 대상으로 기대하는 반면, 담당 실무자들은 자신이 주는 영향이 실습생의 현장학습에 중요하게 작용할 수 있다는 점을 인식하지 못하거나 심각하게 보지 않는 경향이 있는 것으로 나타났다.

ABSTRACT

Inspired by the practice-oriented curriculum in LIS, many colleges have developed Internship program. Researches of internee's attitude or opinion of internship program, which affect students' learning and their cognitive impact, have not been studied. This study measured internee's cognition of internship by surveying thirty-four librarians who had experience of internship instructor in libraries and information centers. The Researcher found several practical problems as well as some implications which can be applied in a meaningful way among LIS professionals.

키워드: 인턴쉽 프로그램, 인턴담당자, 산학협력, 현장사서, 인턴기관 지도, 경력인식, 경험학습, 인턴 실습생
Internship Program, Representatives of the Internship Program,
Industry-University Cooperation, Librarian, Training in the Internship,
Career Awareness, Experiential Learning, Library Intern

* 2012년도 서울여자대학교 사회과학대학 교내 교수지원 학술연구비 지원으로 수행된 연구 과제임.

** 서울여자대학교 문헌정보학과 교수(sryoo@swu.ac.kr)

논문접수일자 : 2014년 5월 29일 논문심사일자 : 2014년 5월 29일 게재확정일자 : 2014년 6월 13일
한국비블리아학회지, 25(2): 189-205, 2014. [http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2014.25.2.189]

1. 서론

대학과 기관의 협력아래 진행되는 인턴십 프로그램은 학점이수가 되는 산학협력의 유형에 속하는 전공 현장교육이다. 실습을 평가하는 기관 실무자들은 교육주체의 구성원이며 동시에 실습생들이 관찰하는 대상이 된다. 따라서 현장 학습으로의 학점을 부여하는 학과보다 오히려 더욱 중요한 역할을 하게 되는 교육자가 인턴기관 실무자들이라 하겠다.

도서관이나 관련 기관에서 단기간 인턴십 프로그램은 업무환경에서 노출되는 현재 실무자들의 사회적인 위치나 역할, 그리고 전공 분야 실무자 커뮤니티의 성격 등이 실습생에게 오히려 현장 업무자체 보다도 크게 작용할 수 있다.

그렇기 때문에 현장의 교육자들은 인턴십 프로그램을 어떻게 보고 있으며 인턴십 프로그램에서 자신의 역할을 어떻게 인식하고 있는지를 다방면으로 진단해 볼 필요가 있다.

실무자들이 갖고 있는 인식진단을 위해 인턴십 프로그램의 교육적 효과성과 문제점, 그리고 해결안 등에 대한 의견조사나 모니터링은 상시로 이루어져야 하는 필수조건이다. 전문성을 강조하는 전공의 현장학습은 필수 교과과정이며 전공 이해나 취업 등에 점차 중요하게 적용되는 반면, 인턴십 프로그램에 대한 보다 실증적인 연구와 현장실습에 대한 기록과 사례 연구 등은 비례되는 관심을 받지 못하고 있다. 그러나 아직까지 문헌정보학 전공학과에서 실시하고 있는 현장실습과 인턴십 학부 프로그램에 대해 인턴기관 실무진의 관점이나 인식을 연구범위로 설정한 연구는 없다. 더욱이 국내 문헌정보학과 개설 대학 중에서 인턴십 실습을

교과목으로 개설하고 실행하는 대학은 2000년도 이후 증가추세를 보이다가 2014년 4월 현재 5개 대학에 지나지 않고 있으며 일부는 중단하는 실정이다.

인턴십 실무자의 인턴십 프로그램에 대한 인식은 산학협력의 효과나 문제점을 파악하는데 없어서는 안 될 현장의 중요한 내역이며 기록임에도 불구하고 인턴십 교과운영에서 거의 방치되어 있는 상태라고 볼 수 있다. 기존의 인턴십 교육자는 현장실습을 관리하고 지도하는 기관 실무진들과 그들의 인식에 대해 관심을 갖고 관리하는 것이 당연하다. 대학과 협약을 맺고 인턴실습생을 받아 실시하고 있는 기관들을 대상으로 대학은 인턴담당 업무 자체를 중요한 고유 기관업무의 하나로 보고 있는지 등을 확인하고 협조를 구해야 한다.

따라서 본 연구는 현장 인턴기관의 실무진을 대상으로 하여 인턴십 프로그램에 대한 실무진의 인식을 진단하고 인턴십 프로그램의 현장교육을 재평가하고 고찰하고자 하는 목적을 갖는다.

2. 기존 연구검토

대학에서 전공으로 개설하는 현장 실습 교육 과정이 비판적 사고와 문제해결력을 키우고 성장적인 학습을 유도하려면 액션 러닝과 같은 다양한 학습기법의 도입해야 한다고 여러 연구에서 강조하고 있다(이경미, 홍아정 2011). 이러한 취지에서 각 분야에서 실행되는 인턴십은 해당 분야 전문성을 높이는 동시에 “아직은 학생과 이제는 사회인”이라는 다른 정체성을 경험하고

전환을 가능하게 하는 기회로 개설되고 있다.

실무 중심적인 교육을 위한 방안으로 제시한 행정학 분야의 경우를 보면, 학생들의 요구사항을 일반적인 교육체계, 실무교육, 교수방식, 취업지원 등으로 세분하여 연구하고 있다(이석민 2011). 특히 공무원 고시나 기업취업고시에 도움이 되는 과목 개설을 제시하면서 이를 위해 실무교과를 확대하고 인턴십을 활용하며 대학에서의 교수방식도 참여형 교육이나 실무 정책사례 등을 강조하고 있다.

실제적인 커리어와 연결된 인턴십을 제공하려면 대학은 여러 가지의 현장 실습을 도모해야 하는데 도서관을 비롯한 대부분의 기관은 관내 일상 업무중심의 인턴을 모집하고 있다. 인턴기관이 수행하려는 현장 과제업무나 실무적 이슈를 지닌 팀단위 프로젝트나 지도교수와 함께 진행하는 Capstone Project 등의 현장필드 스터디는 거의 전무하다고 본다. 따라서 다른 분야에서 진행되고 있는 산학협력 연계 수업은 문헌정보학 사서 양성 환경에서는 사실상 어려운 실정이다.

실무적인 프로젝트를 수행하지 못하는 환경에서 기대할 수 있는 인턴십의 교육적인 효과는 조직사회의 인간관계를 이해하는 기회를 줌으로써 마음자세의 경험과정에 초점을 둘 수밖에 없다(김상현 2011). 전공학생들에게 전공자로 취업하는 것에 대한 막연한 환상을 버리게 하는 기회이고 학생으로 경험할 수 없는 것을 경험하게 하는 것으로 우선 기대하고 있다.

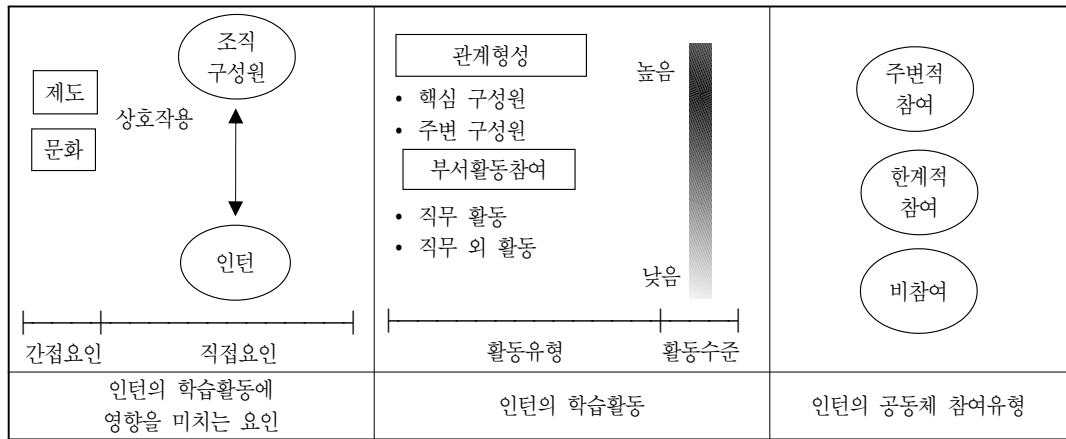
가장 최근에 실시한 문헌정보학 분야 사서 인턴십의 효과성 연구 보고서에 따르면, 인턴 실습생을 대상으로 조사한 결과, 대상자 71%에 해당하는 인턴십 경험자가 인턴십 실습의 효과

성을 인정하면서 전공 교과목으로서 개설되어야 한다는 것에 동의하고 있다(유사라 2012).

또한 인턴십 시행의 문제점에 대한 실습생들의 의견을 측정한 결과, 응답자 59%가 인턴십 기간이 부족하고 실습시기도 방학 기간으로만 지정되어 있어 실습 기간과 시기에 대한 융통성 있는 보완이나 조정을 요구하는 것으로 나타났다.

전체 응답자 17%가 응답한 두 번째 주요내용은 실습 기관의 실무자나 직원들이 인턴생들에 대해 불친절한 태도를 보이거나 실습기간 내내 무관심한 반응을 받았을 때 겪는 스트레스와 이로 인한 현장 실무자와의 의사소통의 어려움으로 나타났다.

인턴실습생 공동체 참여에 대한 모형(그림 1)을 제시하고 있는 기존 연구에서 인턴의 실행공동체 참여와 체험을 통한 학습을 유도하는 것이 무엇이며 방해되는 요인은 무엇인가를 다각도로 확인할 수 있는 틀을 제시하고 있다(이경미, 홍아정 2011). 실행공동체 참여는 직무나 직무 이외 활동을 통해 부서활동으로 발전되고 적극적인 참여로 주변 혹은 핵심 구성원과의 관계형성을 이루어내는 일련의 과정이다. 이러한 모형과는 달리 현실의 인턴 실습생의 실행공동체에 참여는 그 자체로 한계가 있을 수밖에 없기 때문에 인턴 실습생의 학습활동에 대한 실무담당자의 지도와 노력이 상대적으로 큰 영향을 주는 요인이 된다는 점을 주시해야 한다. 더구나 인턴 실습생들도 불완전한 참여자일 뿐이라는 선입견을 가지고 있기 때문에 최대한의 학습효과를 얻기 위해서는 대학은 인턴 기관의 실무담당자의 협력을 신중하고 소중하게 보아야 한다(강예지, 장원섭 2013).



〈그림 1〉 인턴의 공동체 참여유형과 영향요인

산학 협력 연계 교육에서 대학이 보완해야 할 역할에 대해 김상현(2011)은 인턴실습생들에 대한 지속적인 모니터링이라고 했다. 빠른 조직의 변화에 부합하는 현실적인 교육이 될 수 있도록 이론 중심이 아닌 실무중심 교육을 하려면 학사면에서 실습생을 받는 다양한 기관들과의 체계적인 관리를 강조했다. 또한 인턴쉽 프로그램의 교육적 성과를 거두기 위해서는 기관들과 긴밀한 관계를 유지하여 정보 공유가 되도록 하는 장치의 필요성도 지적했다.

인턴 기관들과의 관계유지를 위한 장치로 가장 우선되어야 하는 사전 협력사항은 인턴실습생에 대한 직원이나 실무자들의 우호적인 태도나 대우에 대한 사전 협력이 기본이 되어야 한다.

특히 반복적으로 학생들이 인턴ships을 신청하는 특정기관들에 대해서는 대학에서 연 1회 이상 워크숍이나 세미나, 혹은 설문조사 등을 통해 현장 수요나 어려움 등을 수렴하고 반영하려는 노력이 있어야 한다.

성공적인 인턴ships의 요인을 분석한 연구에 따르면 인턴ships 준비의 충실도는 업무 준비도와

영어 준비도, 그리고 인턴 국가나 지역에 대한 정보량 등으로 나타났다(배성근 2011). 반면, 인턴ships 수행 과정의 충실도는 상관 및 동료와 적극적인 의사소통, 당초 기대 난이도 수준의 업무 수행, 외국문화의 적극적 체험 등의 요인들이다. 인턴ships의 충실한 준비를 위해서는 대학에서 실습생 스스로 전략적으로 준비된 마음으로 경험하고자 하는 자세를 갖추도록 지도해야 한다.

3. 연구방법

3.1 연구범위와 대상

본 연구는 기존에 실시해 오고 있는 인턴ships 교육프로그램에 대해 인턴 기관 실무자들이 어떤 인식을 가지고 있는지를 파악하는 것으로 연구범위는 인턴ships을 경험한 인턴 기관 실무자들의 인식과 그들이 경험하고 있는 문제점 진단이다. 연구범위의 실증적 조사를 위해 인턴

쉽 현황과 문제점, 그리고 개선점 등의 세 가지 연구문제로 구체화시켰다.

조사대상은 최근까지 학부 인턴 실습생을 받아 업무 지시와 교육을 담당해온 실무자들이 본 연구의 최종 설문 조사대상이 된다.

3.2 연구문제

- ① 사서 인턴생을 경험한 인턴십 기관의 현장 실무자들은 대학에서 개설하는 인턴십 프로그램에 대해 긍정적인 인식을 갖고 있는가?
- ② 인턴십 기관 실무자에 의해 지적되는 인턴십 교육의 문제는 무엇인가?
- ③ 인턴십 기관 실무자가 제안할 수 있는 인턴십 프로그램이나 현장 실습교육에 대한 개선안은 무엇인가?

4. 자료조사와 분석

4.1 인턴십 기관

2010년 이후 2014년 3월 현재까지 4년 반에 걸쳐 총 9회 계절학기 인턴십 프로그램을 시행한 S대학의 사례를 연구대상으로 설정했다. 해당 기간에 인턴 학생을 받은 여러 관종별 도서관과 자료실은 총 23곳이 조사되었으며 본 연구 설문조사 대상인 전집으로 선정되었다. 각 인턴기관의 실무자는 인턴 실습생을 받아 실제 교육프로그램을 실시했던 인턴 담당실무자로 총 34명으로 확인되었으며 이 수치는 인턴기관 별로 인턴을 담당하는 실무자가 부서별로 혹은

기간별로 별도 배정되는 이유로 인해 인턴기관 수와 실무자 수의 일대일 대응이 아닌 차이를 보이고 있다.

4.2 인턴십 기관 실무자 설문내용

연구문제에 대응하기 위해 아래 표에 제시되었듯이 4가지 주요 내용을 기준으로 설문 항목들이 단계적으로 구성되었다. 객관식과 주관식 설문을 포함한 총 30문항이 인턴 기관 실무자들에게 이메일로 제시되어 12일간(4월 18일에서 4월 30일까지) 조사되었다. 단기간에 효율적인 자료 수집을 위해 기존 인턴기관 담당자에게 인턴십 프로그램에 대한 협조와 더불어 의견조사에 대한 사전 공지를 진행했으며 이와 더불어 설문조사가 진행되었다(〈표 1〉 참조).

4.3 조사결과 분석: 인턴기관 실무자 인식

설문조사를 통해 4가지 주요 결과가 인턴십 실행순서에 따라 단계적으로 추출되었고 선택형 문항은 5점 척도로 측정되었으며 자유 서술형은 주요 핵심 키워드를 중심으로 정리되었다.

본 설문에는 학과에서 인턴십 시행 전에 제시되는 오리엔테이션과 그에 사용된 자료 등을 제시하여 이에 대해 실무자들이 갖고 있는 평가차원의 의견을 얻어냈다. 해당 인턴십 시행 기간 중 담당 실무자의 이직이나 퇴직으로 인해 응답을 못한 경우를 포함한 무응답 7명이 제외되었으며(응답율 73.9%) 오류응답은 없었다.

인턴십 시행 단계에 따라 주어진 설문항에 중복사항을 제외한 실무자들의 응답을 정리한 중요한 내용들은 다음과 같이 단계별로 정리되었다.

〈표 1〉 설문 문항 내용구성

조사 내용	대분류	중분류	설문 문항	비고
1. 인턴시행 전 준비	인턴쉽 오리엔테이션	사전 오리엔테이션 실습생 지침서 사전 실무자 협조서 실무자 특강	1.1 - 1.5	개방형 질문 포함
2. 인턴 현장 교육	업무실행 부분	제공한 교육 업무 할당 부서 배치 업무불찰 및 실수 지도	2.1 - 2.7	개방형 질문 포함
	조직관찰 부분	인턴 실습생 평가 조직원과의 관계 구성원과의 의사소통		
3. 인턴기관 실무자 평가	인턴프로그램 방식	프로그램 기간과 방식 인턴 실습생 학년과 수 해당 대학의 사전지원 기관과의 소통	3.1 - 3.3	개방형 질문 포함
	인턴 실습생	인턴 전공지식 실습 업무 흥미도 현장업무 수행자세 인턴성향		
	소속 대학과 교수	대학의 모니터링 사후 평가		
4. 제언	문제 해결방안	시행 과정에서 발생한 문제	4	개방형 질문
	기타 제언			

4.3.1 인턴 시행 전 준비 단계

인턴 실습생에게 오리엔테이션 사전교육을 위해 제시되었던 지침서 내용(10개 항목)에 대해 실무자의 의견을 물었으며 지침서 항목은 다음과 같다:

1. 실습, 관찰 일지를 작성하는 기준 - 일자, 시간, 업무 내용과 최종 결과물, 의문점, 준비해야 할 사항, 배운 점(비관점)
2. 관찰을 하는 방식 - 참여와 비참여 관찰자 위치, 대외비준수, 피상적 기록
3. 일지 작성의 상세한 방법 - 중간 모니터링, 중간 결재
4. 업무 실행 방식 - 내역표, 전공과의 관계

5. 업무자세 - 질문, 성실도

6. 근무 태도 - 복장, 언행, 다른 실습생, 시간준수
7. 반복 작업이나 동일 업무 대응
8. 직원들과의 의사소통 방식과 노력
9. 실습 시 어려운 점과 이에 대한 자신의 대처방법 기록
10. 실습 담당 직원의 기관 내 역할과 위치

인턴쉽을 선택한 전공학생들에게 대학에서 사전에 배부한 지침서의 필요성에 대한 실무자들의 의견은 대부분 긍정적으로 응답되었다(92.8%). 그러나 실무자들의 의견 중에는 제시된 지침서

가 학생실무 현장의 다양한 환경을 고려해야 하므로 간단한 제안 정도로만 제시되고 실제 적용은 각 기관의 자율에 맡겨야 한다는 의견도 있었다.

특히 지침서의 5번 항목을 수정하여, 규정된 출퇴근 시간의 엄수라는 구체적인 실천 문구를 추가하도록 강조하는 응답이 있었다.

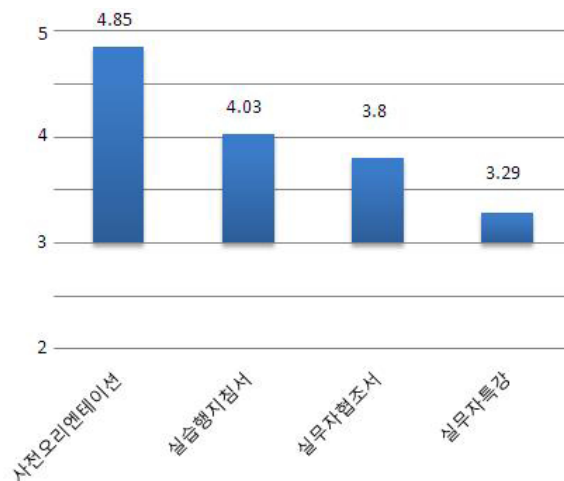
지침서 내용 중 하나로 각 인턴 기관의 기관별 업무내용이나 성격상 대외비로 유지해야 하는 점을 실습생들이 외부로 쉽게 발설하지 않도록 지도하는 것에 대해서는 매우 찬성응답(63%)이 많았다. 대학에서는 인턴쉽 학생을 받는 기관에게 사전 협조사항으로 대외비 유지사항을 부탁하고 있었으나 오히려 실무자 측에서는 이에 대한 보다 강화된 사전 교육의 책임을 대학에 두고 있음을 알 수 있었다(〈그림 2〉 참조).

4.3.2 인턴 현장 교육 단계

인턴 실습생이 파견되어 현장에서 제일 먼저 진행되는 내용이며 기관 실무자에게 보내는 협

조문은 다음의 11개 항목으로 구성되었으며 이에 대한 의견을 조사했다:

1. 현장 실무자의 실습업무에 대한 사전 오리엔테이션 필요성
2. 대외비 사항에 대한 사전 주지
3. 실습 활동내역서의 관찰기록 작성에 대한 협조
4. 평가에서 주요한 변수인 실습태도에 대한 주지
5. 현장 실무자에 대한 학생들의 기대
6. 실무자와 동반 참여관찰의 기회 부여에 대한 협조
7. 단순 반복적인 업무 교체 가능성 타진
8. 학과 담당교수와 연락망 협조
9. 실습생의 잘못이나 실수에 대한 지도와 평가
10. 실습운영에 대한 개선점이나 문제점 통지협조
11. 인턴쉽 학습의 효과에 대한 전문가 입장의 조언과 협조



〈그림 2〉 준비단계 응답평균치

실습생들을 파견하는 대학에서 인턴기관의 실무자들에게 제시하는 지침서에 대해서는 매우 찬성(46%)이나 찬성(31%)으로 대부분 긍정적으로 나타났다. 실제 현장의 업무가 세분화 되어 고루 실습생에게 부여되기에는 한계가 있음을 지적하면서 동일한 업무나 활동에 대해 받아들이는 자세가 필요하다는 의견이다. 이와 동시에 학생이 기대하는 업무나 학교에서 배운 과목 등의 인턴실습생 정보를 실무자에게 미리 전달하는 방안을 주는 응답도 있었다.

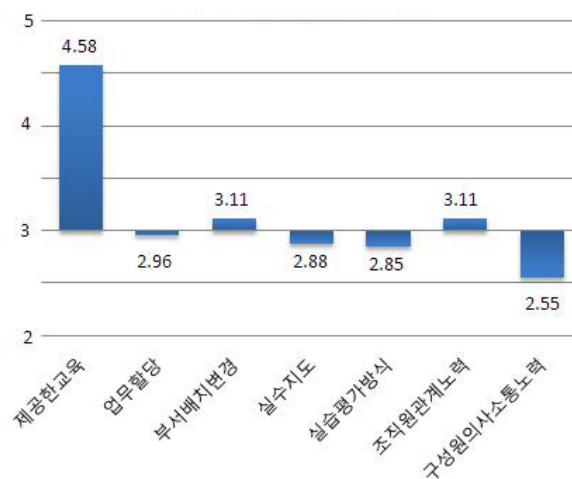
인턴십을 수행하려는 학생 수에 대해서는 적절한 인원 배치가 원칙이며, 다양한 경험을 위해서는 작은 도서관보다 어느 정도 규모가 있는 기관을 대학 측에서 일정 기준을 두어 선정하는 방식을 추천하는 의견도 있었다.

인턴 기관의 실무자 입장에서 어려움이라고 지적하고 있는 한 가지는 인턴실습생을 교육하는 담당부서가 타 부서의 협조를 필요로 하는 경우가 있는데 이런 협조가 사정에 따라 차이가 있겠으나 대부분 쉽지 않다는 점이다. 실습

생에게 부여하는 업무성격이나 분량 때문에 인턴 실습생이 실망감을 갖게 되는 경우도 있지만 실무자 담당자는 오히려 학생과 기관의 양측의 눈치를 봐야하는 난처한 입장에 쉽게 놓일 수도 있다는 것이 또 다른 어려움으로 진단되었다.

〈그림 3〉은 인턴담당 실무자들이 실습생들을 지도하는 단계에서 보이는 7가지 측면에 대한 응답으로 매우찬성(5점)에 가까운 것은 실무자들이 제공해야 할 사전교육의 필요성에 동의하고 있는 것을 나타낸다. 질문 중에 실습생들이 보이는 구성원과의 의사소통 노력은 가장 안 되는 내용으로 인턴 담당자들이 관찰한 것임을 나타낸다.

실습기간 동안 인턴생에게 일정한 업무를 할당해야 한다는 질문에는 반대하는 실무자가 대다수로 나타났으며, 기관의 다양한 업무실습을 위해 실습기간 중 부서 변경에 대한 질문에는 찬성도 반대도 아닌 중도의 입장을 대부분 나타내고 있다. 학생들의 도서관 업무 경험이나



〈그림 3〉 교육단계 응답평균치

혹은 특별히 관심 업무에 따라 기관 내 특정 업무를 집중적으로 실습시키자는 요청의견도 조사되었다.

인턴 담당자는 타부서, 직원의 협조를 얻는 과정 자체의 업무적인 부담과 동시에 인턴 실습생에게 한 가지 이상의 업무를 경험시켜야 한다는 교육적인 부담감도 같이 갖고 있는 것으로 나타났다.

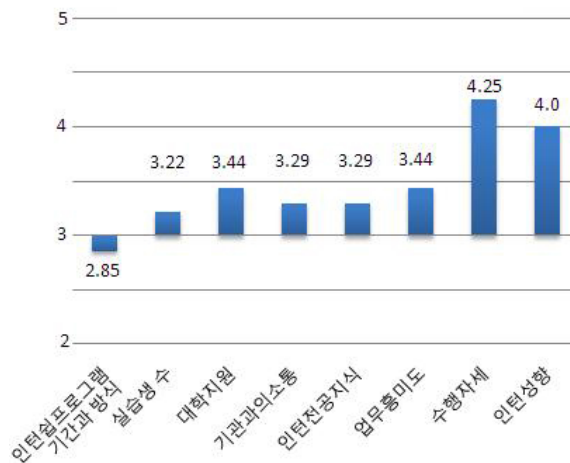
4.3.3 인턴기관 실무자 평가

인턴십 최종 평가단계에 관련해서 기관의 서면 보고이외 다른 방식이 필요한가에 대한 질문에는 대부분 찬성하지 않고 있으며 기존 평가방식에 별 다른 의견을 가지고 있지 않음을 알 수 있다. 별도의 평가를 인턴실습생을 담당하는 본인들이 필요로 하지 않는다는 것은 인턴평가에 대해 형식적인 작업으로 인식하고 있거나 다른 기관에 비해 인턴 실습생을 하향으로 평가해서는 안 된다는 강박감도 갖고 있음을 알 수 있었다.

평가단계 설문에서 나타난 실무자들은 긍정적인 응답이 대부분(97%)이었으나 실습생들이 인턴 기관 구성원과의 의사소통이나 분위기 적응을 위한 노력을 하는가에 대한 설문에는 학생에 따라 기관에 따라 다르게 나타나 중도의 응답이 많았다.

기관 구성원과 실습생 간의 의사소통의 문제에 대한 질문에는 사전교육의 방식과 더불어 기관에서 프로그램을 마치기 직전에 기관 실무진과 실습생들과의 평가회 개최 방안을 제안하기도 했다(<그림 4> 참조).

평가단계에서 실무자들이 가장 강조한 것은 인턴 실습생들의 근무 태도와 자세에 대한 주의와 사전교육 강화 부분이었다. 인턴 기관의 실무 현장에서는 인턴실습생들의 근무 자세를 개인 소양으로 판단하여 별도 교육을 진행할 수 없기 때문에 평가만이 가능하다는 응답이 많았다. 특히 4주에서 6주라는 기간은 전문적 업무를 현장에서 교육하는데 매우 짧은 시간이기때 실무자로서 인턴 실습생을 특정 체계에 따라 평



<그림 4> 평가단계 응답평균치

가해야 하는 것이 쉽지 않으며 전공자 선배, 사서 경력자로서 조언 수준의 한계가 있음을 지적했다. 그러나 실습생 자신들의 근무 자세로 인해 인턴 기관 직원들의 태도나 배정되는 업무가 달라질 수 있는 매우 중요한 변수임을 인턴 실습생들 자신은 모르고 있거나 그다지 중요하게 생각하지 못한다는 점에 심각성이 있다.

응답 중에 인턴ships을 선택한 학생들에게는 학생이 아닌 사회인으로서 기존의 인간관계에서 완전히 벗어나 직장인으로 기본자세를 스스로 실험하는 기회로 여기는 마음가짐을 갖도록 오리엔테이션되어야 한다는 응답이 많다. 물론 이런 지도는 인턴 담당 실무자로부터 일정 부분 될 수 있는 부분이나 실무자들은 대학에서 사전 오리엔테이션에 의해 철저히 교육되어야 한다고 강조한다.

실습생 지도와 업무지시 등의 노력이 소속된 기관으로부터 본인 고유의 업무로 인정받지 못하거나 기관 상관이나 부서 전체의 눈치를 봐야하는 상황이라고 응답하는 실무자들이 있다는 것은 현재 인턴ship 프로그램의 기관과의 협조방식에 신중한 전반적인 검토와 재평가가 요구된다 하겠다.

더욱이 인턴 실습생 또한 인턴기관 내에서 업무를 배우기보다는 직원들의 눈치를 살피야 하는 처지에 놓이게 되며 실무를 익히거나 현장 실무자들과의 의사소통 등을 위한 노력은 염두도 내지 못하는 상황을 경험하게 된다.

평가단계에서 실무자들이 경험을 통해 응답한 내용은 기대하는 인턴ship 프로그램이 갖는 현실과의 괴리를 나타내는 증거이며 추후 이 부분에 대한 보다 실증적 연구가 필요하다는 것을 시사한다.

4.4 조사결과 분석: 인턴 기관 실무자가 인식하고 있는 문제점

인턴ship 프로그램의 진행 단계별 설문에서 나타난 실무자가 지적한 문제들 중 여러 응답자가 지적한 것을 나열하면 다음과 같다:

첫째, 인턴ship 시행 전 대학에서 실시하려는 실무자 특강이나 사전방문은 인턴기관 사정에 따라 달리 결정되는 사안이나 현장 실무자에게는 나름 부담을 주는 행사이다.

둘째, 한꺼번에 다수의 인턴실습생이 한 기관에 배정되는 것은 인턴ship 프로그램을 담당하는 실무자 입장에서는 관리나 업무교육 차원에서 큰 부담이 되고 있다.

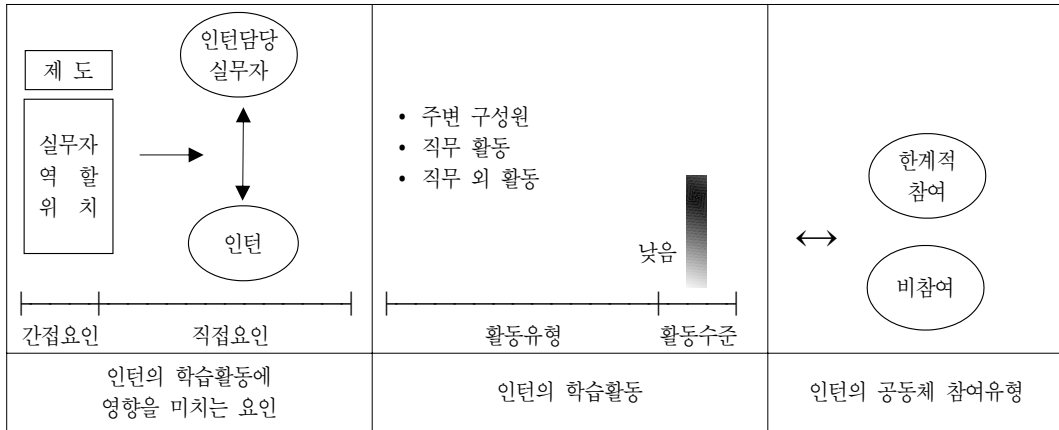
셋째, 여러 명의 인턴 실습생들이 한 기관에 여러 명이 함께 배정되는 경우에 실습생들만 서로 몰려다니는 기회가 생기게 되고 이러한 경우에는 직원들과의 의사소통이나 기관 적응 등의 노력을 게을리 하는 경향이 짙다.

넷째, 기관에 따라서는 한 학기 동안 정기적인 시간제 근무 형태의 인턴ship 프로그램이 오히려 필요하며 전공자 현장 교육도 더욱 긍정적일 수 있다.

다섯째, 심각한 근무태도의 학생으로 인해 문제가 발생하는 것을 예방하기 위해 대학에서 성격, 행동 상의 문제가 있었던 학생을 사전에 제외시켜 주길 원하고 있다.

여섯째, 불성실한 일지기록은 기록을 하지 않느니만 못하는 평가결과를 가져온다는 점을 인턴 실습생들이 심각하게 이해하고 신중하게 파악하도록 해야 한다.

인턴실습생 업무활동과 참여유형에 대한 개방형 질문에 인턴 기관의 실무 담당자의 응답을



〈그림 5〉 인턴쉽 프로그램에 대한 실무자 인식진단에 의한 인턴유형

바탕으로 정리하면, 한정된 기간에 인턴쉽 프로그램은 부서의 프로젝트 등 활동에 참여가 어렵거나 극히 드문 한계적 참여 형태나 거의 비참여 형식으로 진행되고 있었다. 특히 인턴의 활동유형이 도서관이나 기관의 주요 구성원들과의 업무 프로젝트에 참여되는 경우보다는 인턴 담당 실무자나 주변 구성원과의 활동이나 직무 외 활동에 배정되는 경우가 대부분이라는 것이다.

기존 연구에서 제시된 내용 중 인턴 실습생의 기관 공동체 참여의 유형을 제시한 〈그림 1〉을 기준으로 비교해 보면, 본 연구에 의해 조사된 인턴쉽 프로그램 결과는 〈그림 5〉와 같은 유형으로 종합적으로 대비되는 형태로 나타나고 있다.

인턴 실습생 측면에서 보는 문제점들(유사라 2012)과 인턴 담당 실무자 측면에서 응답한 문제점을 비교해 보면, 공통 부분은 인턴 실습생 기간과 방식에 관한 것이다. 그 부분을 제외하고는 다른 측면의 문제점들을 인식하고 있으며 특히 담당자 입장에서는 배정하는 업무의 성격이나 학습활동에 대한 미비점을 지적하기

보다는 인턴 실습생의 업무태도(학습수준)에 집중하고 있다. 인턴의 공동체 참여 유형(비참여나 제한참여)에 대해서는 인턴이 실행할 수 있는 활동의 한계를 당연하게 여겨 문제로 인식하고 있지 않음을 알 수 있다.

5. 결론

5.1 요약

설문조사를 통해 분석된 결과는 서론에서 제시된 세 가지 연구문제에 따라 정리 요약할 수 있다.

- 연구문제 1. 사서 인턴생을 경험한 인턴쉽 기관의 현장 실무자들은 대학에서 개설하는 인턴쉽 프로그램에 대해 긍정적인 인식을 갖고 있는가?

현재 시행하고 있는 인턴쉽 프로그램의 실습

기간, 인턴방식, 인턴 학생 수, 그리고 대학과의 행정적 협조 등에 대해서 매우 찬성과 찬성의 응답자 비율은 전체 응답의 87%로 일반적으로 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 진단되었다.

• 연구문제 2. 인턴십 기관 실무자에 의해 지적되는 인턴십 교육의 문제는 무엇인가?

현장 실무자들의 자유 서술형의 응답을 통해 지적된 문제들을 정리하면 다음과 같이 구분될 수 있다:

1) 인턴십 프로그램의 현장교육 기간의 부족성

인턴십 프로그램의 시행기간이 4주에서 6주로 진행되는 것은 전공자 현장실습 교육으로는 근본적인 한계를 가지고 있음을 문제로 제시하고 있다.

2) 기관별 다수 인턴 실습생 배치의 어려움과 부작용

기관에 배치되는 인턴실습생의 수가 인턴십 교과목을 선택하는 전공자들에게 최대한의 현장 교육 기회를 주고자 하는 취지에서 결정되었는데 이에 대해 복수 실습생을 배정받는 기관 입장에서는 나름 어려움이 있을 수 있다.

3) 선발된 인턴 실습생 과전

인턴십 이수 기회를 전공 선택으로 무조건 개설할 경우는 주어진 현장실습의 기회를 충분히 활용하거나 성실히 임하기보다는 단순히 학점이수로 인식하여 불성실한 자세로 인턴실습을 하는 학생을 사전에 학과에서 구별해 주기

원하고 있다.

• 연구문제 3. 인턴십 기관 실무자가 제안할 수 있는 인턴십 프로그램을 통한 전공 현장 교육에 대한 개선안은 무엇인가?

1) 인턴십 학생 수의 기관별 1인 배정원칙을 적용하되 도서관이나 정보센터 등 각 기관의 성격이나 요구에 맞추어 배정하는 방식을 제시했다.

2) 인턴십 과목을 선택하는 학생을 일정 기준, 즉 학점이나 인성면접 등에 부합하는 전공 학생들로 선발하기를 추천하고 있다.

3) 인턴 희망자의 도서관 업무 경험의 유무에 따라 기관을 배정하거나 혹은 전공내의 특정 관심 업무를 사전에 조사하여 해당 업무를 집중적으로 경험하도록 기관을 배정하는 방식을 제안했다.

4) 인턴 실습생들의 근무 태도와 자세가 중요한 평가의 변수이며 학생이보다 사회인이라는 자세로 인턴십 프로그램을 임하도록 오리엔테이션을 강조했다.

5) 인턴십 학생을 받는 기관 실무자들은 인턴실습생들의 기관에 대한 대외비 유지에 대한 보다 강화된 사전 교육 요구하고 있다.

6) 인턴십 프로그램 종료직전 기관 실무자인 사서들과 실습학생들과의 평가회를 통한 진단내용 중심의 개별 지도방안을 제안했다.

위에 실무자들이 응답한 내용에 따라 나열한 인턴십 문제점들은 제한적인 인턴 기간과 실습

생들의 태도나 자세에 대한 것이 주된 내용이다. 분석결과에서 종합적으로 지적할 수 있는 것은 담당실무자들은 인턴 활동유형이나 기관 고유 업무 참여도, 그리고 인턴담당 실무자들의 영향 등에 대해서는 문제점 인식을 못하고 있다는 점이다.

5.2 제언과 한계점

본 연구는 기존 연구들과는 달리 인턴 실습생이 아니라 인턴 기관의 실무자를 대상으로 인턴쉽 프로그램에 대한 실무자들의 인식측정이라는 특징을 갖는다. 조사대상은 인턴쉽 프로그램을 최근 4년 이상 같이 진행해 온 기관들을 사례로 선정했고 해당 기관 인턴 담당 실무자 34명의 실무자들을 전집으로 분석한 사례연구라는 한계가 있다.

조사 결과에서는 예상보다 많은 수의 인턴기관의 실무자들이 인턴의 담당자로서 어려움이 있다고 응답하고 있으며, 이런 결과가 보여주는 의미는 인턴 담당 실무자가 프로그램의 현장학습적인 의미를 충분히 알고는 있으나 이를 위해 노력하는 본인의 업무가 댓가 없는 봉사로 인식되는 것에 불만과 부담감이 있다.

인턴실습생들에게 표출되고 있는 이러한 현실을 감안할 때, 기존의 프로그램 개설과 인턴기관 섭외, 그리고 협약체결 등의 일련의 행정업무만으로는 영양가 있는 전공교육이 어려우며 보다 체계적인 새로운 전략이 필요하다고 본다.

본 연구에서 진단된 내용에 관련해서 연구자가 제언할 것은 우선, 인턴쉽 담당 실무자들이 가져야 할 인식의 변환이 필요하다는 것이다.

실습생들이 본인들을 도서관 정보관리 분야의 전공자이며 실무자로서 역할모델로 보고 있으며 자신들의 기관 내 조직의 역할과 사회적 지위도 관찰하고 있음을 인식해야 한다. 제한된 기간에 이루어지는 인턴쉽 프로그램의 한계점에 더해 기관 실무담당자의 위치나 역할이 다른 직원들과 협력이 어려운 환경에서는 기관과 조직구성원의 문화의 이해나 그로부터의 영향을 기대하기란 불가능하다. 따라서 인턴 실습자의 학습의지는 가장 많이 실습기관에서 접할 수 있는 인턴 담당실무자와의 상호작용에 국한될 수밖에 없는 것이 현실이다.

그러나 인턴기관의 인턴 담당실무자 자신들의 기관에서의 사회적 위치나 역할이 인턴 실습생 학습에 커다란 영향을 줄 수 있다는 점을 크게 인식하지 못하고 있다는 점에 인식변화가 필요하다.

인턴쉽 프로그램은 현장실무자들의 업무를 따라 직접 해본다는 의미에서도 중요하고 실무자 분위기를 경험한다는 면에서도 나름 중요하다. 그러나 이보다 더욱 중요한 것은 전공자인 현장실무자들이 갖는 조직내부의 역할이나 사회적인 위치에 대해 관찰한다는 것이다. 동시에, 인턴을 통해 실습생들이 관찰한 현실에 자신을 대비하여 보고 앞으로 대응할 수 있는지의 여부를 자가 확인하고 전공분야에 대한 실증적인 진단을 할 수 있게 한다. 이것이 인턴쉽 프로그램은 나름 한계가 있고 문제점도 있지만 진행되어야 하는 이유이며 인턴기관 담당실무자들이 인턴 실습생 지도에 보다 주의를 기울여야 하는 이유도 된다.

두 번째 내용으로 제언할 내용은 앞으로의 도서관이나 정보자료실 인턴기관은 인턴쉽 담

당자들의 인턴 지도와 교육의 중요성이 인식되고 있고 엄연한 직장업무로 인정되는 도서관과 정보자료실로 선정되어야 한다는 것이다.

기관의 핵심 직원들이나 프로젝트를 실시하는 직원들과의 관계형성이 힘든 환경에서는 오히려 인턴 실무담당자와의 상호작용만이 인턴 실습생들에게 표출되는 진부가 될 수 있다. 기관의 인턴 담당자 실무자의 역할이 업무활동 실습보다 더욱 중요하다. 현재 진행되는 인턴십 프로그램의 제한적 성격 때문에 교육적 효과에 상대적으로 큰 영향을 미치는 요인이 인턴 실무 담당자와 주로 연계된 업무활동에 치중된다면 인턴 지도 업무는 중요한 고유 기관업무로 인식되고 인정받아야 한다.

프로그램 참여 전후로 반드시 실무자 선배들과 인턴실습생 후배들과의 관계유지를 위한 대학차원의 별도 장치와 관리를 체계적으로 만들

필요가 있으며 인턴기관 실무자들의 이해와 격려, 그리고 협조를 위한 대학의 체계적이고 지속적인 노력이 필요하다.

학습만을 중심으로 하는 인턴십의 성격에서 한층 발전하여 취업과 채용 비중을 둔 인턴십 프로그램으로 발전시켜야 하며 인턴 실습생들이 인턴 담당 실무자들과의 관계를 형성함으로써 현장 취업 등의 정보를 얻어 참고하도록 하는 방향이 바람직하다고 본다.

실무자가 갖고 있는 현장교육의 어려움과 한계점은 인턴십 프로그램의 교육효과를 제고하는 근거가 될 수 있다. 분석 결과로부터 유추해 낼 수 있는 후속 연구는 인턴기관에서 실습생들이 실제로 받는 현장 실무자들로 부터의 영향력을 실증적으로 측정해보고 관리할 수 있는 기제 개발로 발전될 수 있다.

참 고 문 헌

- 강예지, 장원섭. 2013. 대학 경영컨설팅 인턴의 일터에서 실행공동체 참여를 통한 학습에 대한 질적 사례연구. 『취업교육연구』, 32(1): 63-82.
- 김상현. 2011. 여대생이 경험한 인턴십의 교육적 함의. 『교육연구논총』, 32(1): 18-43.
- 김석호. 2008. 산학협력 활성화를 위한 대학 산학협력단 역량강화방안. 『대학교육』, 155: 27-30.
- 김순희. 2009. 기록관리전문가의 실무능력 제고를 위한 교육프로그램연구. 『한국도서관·정보학회지』, 40(3): 2-23.
- 김승철. 2013. 경영전문대학원생의 실무적용성 제고를 위한 프로젝트 중심의 인턴십 프로그램 사례연구. 『서비스경영학회지』, 14(3): 41-53.
- 김영수. 2013. 『지역언론과 지역대학간 상생적 산학협력』 가능성에 대한 탐색적 연구: 부산일보 인턴 제도를 중심으로. 『언론과학연구』, 13(3): 157-183.
- 김재원. 2011. 한국대학생의 취업을 제고를 위한 취업진로 수업방식 성과의 연구. 『취업진로연구』,

- 1(1): 1-25.
- 박성혜, 이현명. 2010. 미국 펜실베이니아 주립대학교의 교사전문성 개발 학교 (PDS) 연구. 『학습자 중심 교과교육연구』, 30(3): 181-205.
- 박은정. 2010. 『대학의 산학협력 활성화를 위한 운영방안 연구』. 석사학위논문. 건국대학교 정보통신 대학원, 프로젝트 관리 및 기술경영전공.
- 박진욱, 김홍범. 2011. 호텔관광 인턴십 학생들의 진로선택요인에 대한 인식과 진로 의사결정. 『관광 레저연구』, 23(5): 131-149.
- 배성근 외. 2011. 대학생 해외 인턴십 성과에 대한 영향 요인 분석. 『한국교육』, 23(2): 289-313.
- 유사라. 2012. 전문가양성을 위한 직무 관찰식 인턴십 시행연구: 문헌정보학 전공사례. 『한국비블리아학회지』, 23(1): 113-129.
- 이경미, 홍아정. 2011. 인턴십을 통한 대학생의 경력 탐색과 경력인식의 분석과 함의. 『직업교육연구』, 30(1): 241-266.
- 이석민. 2011. 사회프로그램 기획을 위한 모형으로서의 니즈사정에 관한 연구: 행정학 교육서비스 개선 프로그램 기획을 중심으로. 『정책분석평가학회보』, 21(1): 67-99.
- 이영은, 이주영, 김아름. 2008. 인턴십 프로그램에 대한 대학생의 만족도 및 산업체의 대학생 인턴에 대한 태도평가. 『생활과학연구논총』, 12(1): 185-203.
- 이재홍 외. 2013. 비학점형 실습인 임상 인턴십이 임상실무와 교육만족도에 미치는 영향. 『대한 고유 수용성신경근축진법학회지』, 11(1): 43-54.
- 하영원 외. 2011. 경영학 교육 인증제도와 교육학습 평가 체제. 『한국경영리뷰』, 14(3): 251-279.
- Baird, B. 2007. *The Internship Practicum and Field Placement Handbook: A Guide for the Helping Professions*. NJ: Pearson.
- Firmin, M. W. et al. 2007. "Intrinsic Factors Affecting Overseas Students Teaching." *Education*, 128(1): 138-147.
- Rothman, M. L. 2007. "Lessons Learned: Advice to Employers from Interns." *Journal of Education for Business*, 82(1): 140-144.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Bae, S. G. et al. 2011. "Investigation into the Influential Factors on Outcomes of College Students' Overseas Internship." *The Journal Korean Education*, 23(2): 289-313.
- Ha, Y. Y. et al. 2011. "Business Education Accreditation and Aol Evaluation System." *Korean Business Research*, 14(3): 251-279.

- Kang, Y. J. and Y. S. Chang. 2013. "A Case Study of Community Participating Learning of Business Consulting College-Intern." *The Journal of Vocational Education Research*, 32(1): 63-82.
- Kim, J. W. 2011. "Comparison of Teaching Methods in order to Upgrade College Students' Ability in the Job Markets after Graduation in Korea: Experiences of Hanyang University ERICA Campus." *Journal of the Employment and Career*, 1(1): 1-25.
- Kim, S. C. 2013. "A Case Study for Enhancing Business Practice Application of Project Oriented MBA Internship Program." *The Journal of Business Service*, 14(3): 41-53.
- Kim, S. H. 2008. "The Cultivating of Improvement of College Collaboration with Industries." *Higher Education*, 155: 27-30.
- Kim, S. H. 2009. "A Study of Educational Program for Improving Capacity of Record Management Specialists." *Journal of the Korean Library and Information Science Society*, 40(3): 2-23.
- Kim, S. H. 2011. "The Educational Implications of Internship Experienced by Female University Students." *Journal of Educational Research*, 32(1): 18-43.
- Kim, Y. S. 2013. "A Exploratory Study on Win-Win Industry-academic Cooperation Possibilities between Local Media and Local Universities: Focused on Busan-Il bo Intern Program." *Research of Press and Journalism*, 13(3): 157-183.
- Lee, J. H. et al. 2013. "The Effects of Non-credit Internship for the Clinical Practice and the Educational Satisfaction." *Journal of the Korean Proprioceptive Neuromuscular Facilitation Association*, 11(1): 43-54.
- Lee, K. M. and A. J. Hong. 2011. "Undergraduate Students' Career Exploration form Internship Participation." *The Journal of Vocational Education Research*, 30(1): 241-266.
- Lee, S. M. 2011. "Needs Assessment: Analysis & Prioritization for Modeling & Planning the Social Program- Educational Service for Administration & Management Science." *Journal of Policy Analysis and Evaluation*, 21(1): 67-99.
- Lee, Y. Y. et al. 2008. "A Satisfaction Assessment of Internship Program by Students and Industry Evaluation of Students' Attitude to the Internship." *Research of Life Science*, 12(1): 185-203.
- Park, E. J. 2010. *A Study of Administrative Management for Utilization for Cooperation of College and Institutes*. M.A. thesis, KunKook University, Graduate School of Information & Communication Program, Major of Project management & Technology Administration.
- Park, J. O. and H. B. Kim. 2011. "Internship Students' Decision Making and Recognition

- Effecting Job Selection of Hotel Management.” *Research of Leisure and Sightseeing*, 23(5): 131-149.
- Park, S. H. and H. M. Lee. 2010. “A Study of Pennsylvania State University’s Professional Development School and Teacher Professional Development.” *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 30(3): 181-205.
- Yoo, S. R. 2012. “A Case Study of Job-Shadowing Internship Program for Information Specialists.” *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(1): 113-129.