한국사회복지학
Korean Journal of Social Welfare, Vol. 69, No. 1, 2017. 2, pp. 147-174

사회복지 현장실습 참여 대학생의 권리에 대한 탐색적 연구

- 학습권 및 노동권의 측면에서 -

김 수 정 +
(국제사이버대학교)
김 은 정 ++
(한양여자대학교)

[요 약]

본 연구는 사회복지 현장실습 대학생들을 대상으로 이들이 인식하는 실습생으로서의 권리를 살펴보고자 하였으며 특히 학습권 및 노동권 관점에서 이를 탐색해보고자 하였다. 이를 위해 초점집단 인터뷰(FGI) 방법을 활용하였으며 총 19명의 실습생이 참여하였다. 분석결과 사회복지 현장실습 참여 학생의 권리인식은 총 5개의 범주 및 18개의 하위범주로 도출되었다. 연구결과 첫째, 학교 및 실습기관은 실습생의 권리에 대한 인식이 부재하거나 미흡하였다. 둘째, 실습참여 학생들은 실습 현장에서 훈련생이자 노동자로서의 이중적 지위와 역할을 담당하고 있었으며 이로 인한 혼란을 느끼고 있었다. 셋째, 실습생들은 훈련생으로서 적절한 지도와 교육을 받지 못해 어려움을 경험하고 있었다. 넷째, 실습생들은 현장에서 실질적인 노동력을 제공하고 있음에도 불구하고 합당한 보상 및 안전문제 노출시 제대로 된 보호를 받지 못해 불안함과 부당함을 느끼고 있었다. 다섯째, 학생들은 실습생의 권리보호에 대한 인식 및 제도 개선을 위한 실습기관 및 학교의 적극적인 노력을 요구하고 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 현장실습 학생들의 권리보호를 위한 개선방안을 논의하고 실습교육 향상을 위한 대안을 제시하였다.

주제어 : 사회복지 현장실습, 실습생 권리보호, 학습권, 노동권, FGI

+주저자, ++교신저자

1. 서론

사회복지 현장실습은 학생들이 사회복지 전문직의 가치 및 실천윤리를 토대로 학교에서 배운 이론과 기술을 실천현장에 적용해 봄으로써 전문가로서의 정체감을 확립하고, 유능한 사회복지사로 성장할 수 있도록 훈련하는 사회복지교육의 핵심과정이라 할 수 있다(이경아·서홍란, 2011). 특히 2003년 사회복지사 국가자격시험 도입과 함께 사회복지학 교과목 지침이 마련된 이후 사회복지실천을 위한 교육에 있어 현장성 강화의 필요성과 중요성은 더욱 강조되고 있다(김미옥 외, 2014).

이처럼 사회복지 현장실습의 중요성에도 불구하고 현장실습이 당면한 문제점들이 최근까지 지속적으로 제기되어 왔다. 사회복지교육 공급 증가로 인한 실습 기관의 부족, 실천 현장의 다변화에 따른 실습 커리큘럼의 부재, 실습내용의 비전문성, 대학과 실습기관 간 유기적 관계형성 미흡 등이 공통적으로 지적되어 왔으며(김기태 외, 2005; 양옥경, 2005; 최명민·문순영·김승용, 2005; 한주빈·오혜경·오봉욱, 2010; 홍선미·최명민, 2010) 이에 따라 당면한 문제들을 해결하기 위한 제도적 개선을 위한 다양한 논의들이 이루어져 왔다(박지영·심경순·최말옥, 2009; 홍선미·최명민, 2010; 한주빈·오혜경·오봉욱, 2010; 이봉주·강홍구·최명민, 2011; 홍순혜 외, 2012; 정종화 외, 2013). 그러나 이러한 논의들은 사회복지교육 혹은 사회복지 교과과정의 제반 문제들 중 하나로 현장실습을 다루고 있어, 사회복지 현장실습의 구체적인 문제에 초점을 맞춰 살펴보는데 한계가 있었으며, 대부분 실습교육의 질 관리 측면에 치중하고 있어 실습 환경 측면에서의 문제들을 살펴보는데 한계가 있었다. 이와 더불어 현장실습과 관련된 학문적 논의들은 주로 대학 및 현장실습기관, 실습지도자 등 실습교육의 제공자를 중심으로 이루어지고 있어, 일부 연구를 제외하고는(배진형·김희수·안정선, 2014) 현장실습의 주요 당사자인 실습참여 학생의 관점이 포함되어 있지는 못하였다.

한편, 최근 청년실업 문제가 사회적 문제로 대두되면서 이를 해결하기 위한 한 방편으로 산학협력의 중요성이 부각되고 있는데, 현장실습은 이러한 산학협력의 주요 방안으로서 대학을 비롯한 다수의 교육기관에서 실시되고 있다. 현장실습 확대와 더불어 실습 참여 학생들의 열악한 실습 여건과 지위, 안전 문제들이 보고되고 있으며 이에 대한 사회적 관심과 대안 마련 요구가 높은 실정이다.[1] 이에 따라 현장실습 실태조사를 비롯, 실습여건 개선을 위한 대책이 모색되고 있으나(국가인권위원회, 2006; 교육부·고용노동부·중기청, 2013; 고용노동부, 2016), 주로 특성화·실업계고 고등학교 및 일부 이공학계열 대학생들을 대상으로 이루어지고 있을 뿐(이무성, 2015), 대학의 현장실습, 특히 사회복지 현장실습 참여 학생들의 실습 여건에 주목하여 현황을 살펴보는 학문적 논의는 찾아보기 어렵다.

최근 대학 현장실습에 대한 조사에 따르면, 현장실습 참여 대학생 중 23%가 상해보험 미가입 상태였으며, 74%의 학생들이 실습교육비를 지원받지 못하고 있는 것으로 보고되고 있어(이정미, 2016) 현장실습 대학생들의 안전 및 실습여건이 매우 취약한 것으로 나타났다. 사회복지 현장실습의 경우 이·

1) "야근, 주말근무 강요하는 현장실습생 열정 페이 근절필요" 〈연합뉴스〉, 2016. 9. 21,
"학생도 근로자도 아닌 그들-우린 죽음을 실습합니다" 〈주간동아〉, 2016. 7. 6

공학 계열 현장실습에 비해 물리적 위험은 상대적으로 적다고 볼 수 있으나, 대인서비스의 특성상 실습 과정에서 클라이언트로부터의 언어적, 신체적 폭력 상황에 노출되기 쉽고, 역할의 한계로 인해 권한행사의 어려움을 경험할 가능성이 크다. 더욱이 학생이자 훈련생으로서의 이중적 지위로 인해 실습 참여자들은 실습 과정 중 기관과 학교의 보호체계의 사각지대에 놓이게 될 가능성이 크므로, 현장실습 참여 학생의 권리보호를 위한 논의가 이루어질 필요가 있다. 최근 사회복지 현장에서 종사자의 안전문제를 비롯해 직무 환경 개선에 대한 관심이 커지고 있고, 사회복지사의 권리 보호를 위한 제도적 대책마련 요구가 높은 실정임을 고려해 볼 때(김종진, 2013; 김수정, 2015), 실습생의 권리보호를 위한 대안을 모색해 보는 것은 예비사회복지사의 역량강화 및 현장실습 운영체계의 질적 향상을 위해 꼭 필요한 과제라고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 현장실습 참여 학생의 권리 보호에 대한 요구가 높아지고 있는 현 시점에서, 사회복지 현장실습에 참여한 대학생들의 실습생으로서의 권리를 살펴보고자 하였으며, 특히 학생이자 훈련생인 이들의 특수한 지위를 고려하여 학습권과 노동권 관점에서 이들의 권리 인식을 내부자적 관점에서 탐색해 보고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 질적 연구방법을 사용하고자 하며, 특히 유사한 특성을 가진 연구 참여자들이 상호교류하면서 경험과 인식을 나누는 데 효과적으로 알려진 초점집단 인터뷰(FGI) 방법을 활용해 이들의 인식과 경험을 탐색해 보고자 한다. 이를 통해 현장실습 당사자의 욕구에 근거한 실습교육 개선방안의 기초 자료를 제공하고, 사회복지 현장실습 운영의 질적 향상을 위한 대안을 모색하는데 기여하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회복지 현장실습 참여 학생들이 인식하는 실습생의 지위와 역할은 어떠한가?

둘째, 사회복지 현장실습 참여 학생들이 경험하는 실습생의 권리는 어떠한가?

셋째, 사회복지 현장실습 참여 학생들의 권리보호를 위해 어떠한 지원체계가 필요한가?

2. 이론적 고찰

1) 현장실습생의 권리에 대한 논의

현장실습생이란 현장실습에 참여하는 교육생으로서 피교육자로서 학습권과 동시에 실질적으로 노동을 제공하는 노동자로서 노동권을 지니고 있다. 실습생의 학습권 및 노동권과 관련된 법적 논의들을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 학습권이란 교육권의 한 부분으로서 교육을 받을 권리를 의미하며 헌법과 교육기본법에는 다음과 같이 명시되어 있다. 「헌법」 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정하고 있으며, 「교육기본법」 제3조에서는 “모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고, 능력과 적성에 따라 교육받을 권리를 가진다”고 규정하고 있다. 특히 「헌법」 제31조 제1항은 포괄적인 교육을 받을 권리를 의미하며 이에 따르면, 교육을 받을 장소를 선택할 수 있는 권리, 교육을 받을

시기의 선택과 관련하여 평생교육을 받을 권리 등을 포함한 자신이 원하는 내용의 교육을 자신이 선택한 조건 아래에서 받을 수 있는 자유인 교육의 자유도 제31조 제1항 교육을 받을 권리에 근거하여 보호된다고 해석된다(정필운, 2009).

이러한 학습권을 사회복지 실습에 적용해 보면 실습기관에서의 실습뿐 만 아니라 실습시작 전의 과정 즉 실습시기 결정, 실습기관의 선정, 사전교육 및 실습의 내용 자체도 실습생들의 욕구와 상황에 대응하여 결정되어야 한다. 그러나 현재 현장실습은 실습시기 혹은 내용을 기관이 일방적으로 제시한 뒤 학생들이 선택해야 하는 형태로 수행되고 있으며, 실습시 사전 교육이 없거나 실습과정에서 적절한 지도감독이 이루어지 않는 경우도 상당수 보고되고 있다(조해영, 2009; 심경순, 2013; 배진형 외, 2014). 또한 실습생과 실습기관 사이의 권리와 의무를 규정하는 명시적 규정이 없거나, 있더라도 개별 기관 혹은 학교에서 임의적으로 이루어지고 있어 학습권 측면에서 실습생들의 권리가 보호되고 있지 못하는 것으로 사료된다.

사회복지 현장실습생의 학습권은 논란 없이 그 중요성이 인정되고 있는 반면 노동권에 대해서는 아직 관심이 부족한 상황이다. 이는 그동안 사회복지 현장실습이 사회복지사 자격취득을 위한 필수 교육과정으로 인식되고 있어 학습권에 비해 노동권이 상대적으로 덜 강조되어 온 점과 관련이 있다. 이에 따라 사회복지 현장실습생의 노동권 측면에 대해 논의는 매우 부족한 실정이다. 최근 현장실습생의 노동권은 청년실업과 관련하여, 속칭 '열정페이' 논란과 특성화고 고등학교 3학년 및 이공계 대학생들의 산업체 실습 중 사고에 대한 산재보험 적용이 사회적 문제로 대두되면서 논의되기 시작하였다. 노동권과 관련, 논의의 핵심은 법적으로 실습생을 근로자로 볼 수 있는가에 대한 이슈인데 이에 대해 먼저 살펴보고자 한다.

우리나라 「근로기준법」 제 2조 제1항 제1호에서는 근로자[2]의 정의를 "직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자"라고 규정하고 있다. 이와 같은 법적 규정에 따른 해석에 따르면 실습생은 근로자에 포함되지 않으므로 각종 노동관계법상의 권리를 보장받지 못한다. 이처럼 국내에서는 근로자성에 대해 '임금을 목적으로', 즉 대가성을 핵심으로 보고 있는데, 해외의 경우 프랑스 대법원 사회부 판례(2011. 2. 3. no. 10-12194, 2010.3. 26. no 05-44939)에서 제시된 바와 같이 '임금지급 요소가 확인되지 않아도 근로계약이 성립함'을 긍정하고 있는 추세이다(박성제, 2011). 미국의 경우에도 이미 1967년 노동부에서 지침을 통해 훈련생이 공정근로기준법에 의한 최저임금적용 대상 근로자인지 여부를 판단하는 방법을 발표하였다(Harper, 2015). 독일의 경우에는 훈련생에 대한 교육과정이 교육적 목적 외에 일정 노무성과를 가져오고 그 성과에 대한 대가가 지급되는 방식이 더 본질적인 목적으로 판단되면 사실상 근로자로 보고 있다(권혁, 2016). 또한 「직업교육법(Berufsbildungsgesetz, BBiG)」에 따라 '본 법에 다른 규정이 없는 경우에는 노동법에 유효한 법규정과 법의 원칙을 적용할 수 있기 때문에 피용자(직업교육생)는 노동자와 유사한 법적 지위를 가진다'고 적시한 실례가 있다(노호창, 2014). 한발 더 나아가 직업훈련계약을 체결하게 되는 경우에도 일반

2) 「헌법」에서는 '근로'라는 표현을 쓰고 있고, 개별 근로관계의 기본법인 「근로기준법」이라고 하고, 집단적 노사관계의 기본법은 「노동조합 및 노동관계조정법」이라고 하는 등 현행 우리나라 실정법에서는 근로와 노동의 용어를 혼합하여 사용하고 있다.

노동계약에 적용되는 주요 규정들인 일일 직업훈련시간, 건강보험 및 실업보험 납부금을 일정비율 분담, 근로보호보험의 적용으로 훈련 중 사고에 대비한 산재보험의 적용 등이 그 계약에 포함되어야 함을 밝히고 있다(Gisela Dybowski, 2014).

최근 우리나라에서도 대전지법 2012. 9. 5. 선고 2012나8688판결에 "노무를 제공하면서도 그에 대한 보수를 지급받지 않기로 약정하는 것은 이례적인 경우에 해당되고, 따라서 이를 쉽게 인정할 경우 노무를 제공받고도 교육훈련이라는 미명 하에 임금착취의 수단이 될 가능성을 배제할 수 없다"고 하였다. 즉, 교육훈련 계약임을 인정하여 노무에 대한 무보수의 정당성을 쉽게 인정하여서는 안되며, 훈련계약의 형식뿐만 아니라 실질도 따져보아야 한다는 것이다(장우찬, 2013). 교육훈련 계약에 따른 무보수 약정이 인정되기 위해서는 당사자 간 합의 내용의 확인(계약의 형식)과 더불어 실제 교육훈련을 실시할 수 있는 체계가 갖추어져 있는지(계약의 실질) 등이 중요하다는 것이다(장우찬, 2016). 이와 더불어 현행 관련법이 보호대상을 「근로기준법」 상 근로자로 한정하고 있어 보호의 한계가 존재한다는 비판과 함께 '근로자만의 노동' 이 아닌 '인간이 제공하는 노동' 일반을 노동법적 가치에 맞게 보호하려는 움직임의 필요성들이 제기되고 있다(노호창, 2016).

따라서 사회복지 실습의 경우에도 실제 실습 내용이 교육훈련의 형식으로 수행되고 있다고 하더라도 실질적인 업무 대체 등이 이루어질 경우에는 보수지급을 해야 할 필요성이 있을 것으로 사료된다. 실제로 실습 등의 교육훈련 제도가 실제 노무를 제공하고 있음에도 불구하고 임금지급을 하지 않는 등 악용되는 사례들이 증가하면서, 최근 정부는 '일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인'을 발표하였다(고용노동부, 2016).[3] 또한 아직 입법 전이기는 하나 직업교육훈련으로 일과 학습을 병행하는 학습근로자에게 근로시간에 상응한 임금 지급, 노동시간 제한 등의 노동법을 적용하는 내용을 포함하는 '산업현장 일학습 병행 지원에 관한 법률(안)'이 최근 국무회의를 통과하는 등, 국내에서도 점차 현장실습생의 근로자로서의 지위와 그에 따른 권리를 인정하는 추세이다(통합입법예고센터, 2017).

한편, 임금과 관련된 부분이 아닌 안전과 관련된 부분에서는 근로자는 아니지만 실습제도가 '근로자로서의 지위에 놓이게 하는 상황을 전제로 하는 교육과정'이라는 점에서 노동법적 필요성을 적용하여 보호가 이루어지고 있기도 하다. 「산업재해보상보험법」 제123조 제1항인 현장수련생에 대한 특례에 따르면 "이 법이 적용되는 사업에서 현장실습을 하고 있는 학생 및 직업훈련생(이하 "현장수련생"이라 한다) 중 고용노동부 장관이 정하는 현장수련생은 제5조 제2호에도 불구하고 그 사업에 사용되는 근로자로 본다"고 규정하고 있어 일부 근로자성을 인정하고 있다.

이와 같이 국내외 논의를 종합해 볼 때, 국내법상 한계가 있겠으나 실습생이 학생의 지위를 갖고 있다 하더라도 근로자로서 업무에 종사하는 것이 분명한 경우에는 근로자의 지위로서 노동권을 보장

3) 가이드라인에 따른 일경험 수련과 근로자 판단기준의 예는 다음과 같다. 직무교육 프로그램 없이 업무상 필요에 따라 수시로 업무를 지시하는 등의 방식으로 일경험 수련생의 노동력을 활용하는 경우, 상시적 또는 특정 시기에 인력이 추가로 필요한 업무 등에 근로자를 대체하여 일경험 수련생을 활용하는 경우, 교육·훈련 내용이 지나치게 단순·반복적인 것이어서 처음부터 노동력의 활용에 그 주된 목적이 있다고 볼 수 있는 경우이다.

받을 필요가 있다(이무성, 2015)고 사료되며, 따라서 사회복지 현장실습생도 실습업무의 성격에 따라 근로자로서의 지위 부여 및 그에 따른 권리 확보, 직업교육 훈련과 관련된 권리 보장에 대한 논의를 본격적으로 시작할 시점이 되었다고 보여진다. 따라서 본 연구에서는 사회복지 현장실습 학생의 피교육자로서 학습권과 더불어 실습 중 노동력 제공에 대한 실습생의 경험에 초점을 두고 노동권 보장의 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

2) 사회복지 현장실습 대학생의 경험

사회복지 현장실습은 '사회복지 철학 및 윤리에 입각하여 학교에서 배운 이론과 기술을 실습 현장에서 적용하는 방법을 배우는 것'(한국사회복지교육협의회, 2005)으로써 실천·응용학문인 사회복지학의 정체성을 규정하는데 있어서 핵심적이고도 중요한 교과목이라고 할 수 있다. 사회복지 현장실습은 현장실습(field-work), 현장경험(field experience), 실습교육(field-instruction), 실습(practice) 등으로 다양하게 불리나 일반적으로 사회복지실습이나 현장실습으로 통칭되며(Foutune, 1994), 사회복지 전문직을 준비시키는 가장 중요한 교육과정이자 사회복지사 자격취득을 위한 필수과정으로 중요하게 인정되고 있다.

사회복지 현장실습이 사회복지 실천교육에 가지는 의미가 큰 만큼, 사회복지 현장실습과 관련한 연구들은 비교적 활발하게 이루어져온 편이다. 사회복지 현장실습에 대한 국내의 선행연구들을 살펴보면 실습생 측면, 실습지도자 측면, 실습교육 전반에 대한 연구들로 수행되어 왔다. 먼저 실습생을 대상으로 한 연구로는 실습생의 경험에 관한 연구(강희숙 외, 2008; 김승용·박은주, 2012; 김희수 외, 2013; 심경순, 2013)이 있으며, 실습성과 및 만족도를 살펴본 연구(정수경, 2004; 장혜경·유영준, 2008; 한주빈·오혜경·오봉욱, 2010; 한주빈, 2011), 실습이 진로 및 전문적 정체성이나 실천능력에 미치는 영향 등이(순덕기, 2010; 이경재, 2011; 최은희, 2011) 등이 연구되었으며, 실습생이 경험하는 스트레스와 대처에 관한 연구들도 수행되었다(정무성·조해영, 2009; 심경순, 2013; 배진형 외, 2014).

또한 실습생들의 실습만족도 및 실습성과에 영향을 미치는 주요 요인으로써 실습지도자에 주목한 연구들이 상당수 이루어져 왔다(박종엽·이효선, 2009; 노혜련·주석진·이혜진, 2010; 장수미, 2010; 강영숙, 2011; 한주빈·홍선미, 2011; 강종수, 2012; 이홍직·이현숙, 2013, 장경호·심우찬, 2012등). 이 외에도 전반적인 실습교육 실태나 개선방안에 대한 연구(강철희·최소연, 2005; 홍선미·최명민, 2010; 이봉주 외, 2011; 정종화 외, 2013; 홍순혜 외, 2013)들이 수행되었으며, 실습교육의 질 관리를 위한 실습지도 및 수업 모형개발에 관한 연구(김기태 외, 2005; 최명민 외, 2005; 김진숙·구혜영, 2008; 표갑수·김현진, 2009; 박근혜 외, 2015)가 수행되었다. 선행연구들의 상당수는 실습교육 제공자의 관점에서 수행되거나 실습학생을 대상으로 실습 성과나 만족도 등 실습교육의 질 향상을 위한 요인들을 탐색하는데 치중하여 이루어졌다.

실습생의 내부적 관점에서 사회복지 현장실습 과정의 경험을 다른 연구들을 살펴보면, 실습학생들은 전문직으로서의 정체성 확보, 자신에 대한 인식이해 등 긍정적인 측면들에 대한 경험과 더불어 실

습생들이 다양한 차원에서 어려움을 경험하고 있음을 보고하고 있다. 실습생들은 가장 큰 어려움으로 '이론과 현장의 괴리'를 지적하였으며(강희숙 외, 2008), 실습참여 학생들은 실습환경에서의 구조적 도전, 역할부담, 인간관계, 전문지식과 기술부족, 관점의 상충, 소진과 진로, 진로고민으로 인한 개인적 버거움을 경험하고 있었다(김승용·박은주, 2012; 배진형 외, 2014). 주영애(2007)의 연구에서는 실습생들이 실습과정에서 수퍼바이저, 실습생, 클라이언트와의 관계형성에 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났으며 열악한 실습환경도 어려움을 가중시키는 요인임을 제시하였다. 정무성과 조해영(2009)은 실습생들의 스트레스 요인을 실습생 요인, 수퍼비전 요인, 실습지도 요인으로 분류하였는데 이중 실습지도 요인에 실습환경, 업무부담, 역할모델 부재, 전문지식 및 기술부족, 대인관계의 어려움 등이 포함되었다.

현장실습을 실시하고 있는 타학문 영역에서의 논의를 살펴보면, 간호학과 임상실습생들은 실습환경, 실습업무의 부담, 역할모델의 부정적 영향, 환자와의 갈등을 비롯한 대인관계 갈등, 윤리적 딜레마로 인한 가치 충돌 등으로 인해 어려움으로 겪고 있는 것으로 나타났으며(김순례·이종은, 2005; 노윤구·정면숙, 2013; 노지영, 2016), 환자나 보호자 등 서비스 대상자의 폭력으로 인해 큰 스트레스를 경험하는 것으로 보고되고 있다(정윤화·이경희, 2016). 보육실습 학생들의 경우에도 서비스 대상자인 아동과 부모, 동료 및 지도자와의 관계로 인해 실습시 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며(김선영·서원경, 2008), 사범대학 교육실습생들의 경우에도 아동지도, 아동 및 학부모의 관계, 교생이라는 불안정한 지위, 교육가치 갈등 등으로 유사하게 제시되고 있다(정혜영, 2003).

이와 같이 현장실습 대학생의 실습경험을 탐색한 연구들은 공통적으로 실습환경, 관계, 실습내용, 가치갈등 등을 다루고 있으나 실습생이 처한 전반적 어려움이나 관계 형성과 같은 개인적 갈등에 주로 초점을 맞추고 있어, 실습의 여건이나 실습생으로서의 권리 등 구조적 차원에 주목한 논의는 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구에서는 실습생의 실습과정에서의 경험을 기반으로 이들의 권리에 대해 탐색해 보고자 한다.

3. 연구방법

1) 포커스그룹 인터뷰

본 연구는 사회복지 현장실습 대학생들이 경험하는 권리를 탐색하고자 하였으며 이를 위해 내부자적 관점에서 이들의 경험을 살펴보는데 주된 목적을 두고 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 질적 연구방법을 활용하였으며, 특히 유사한 특성을 가진 연구참여자들이 상호교류하면서 경험과 인식을 나누는 데 유용한 포커스그룹 인터뷰 방식을 활용하였다. 포커스그룹 인터뷰(Focus group interview)는 연구자가 선택한 하나 이상의 주제에 주안점을 두고 사회자의 진행으로 미리 계획된 토론을 집단으로 실시하는 질적 연구기법 중 하나로 실천현장에서 전문성과 관련된 이슈를 연구하는데

적합하며 공통된 관심사를 가진 사람들이 그들의 사회복지 프로그램 경험에 대하여 서로의 견해 및 관점들을 함께 나누어 양질의 자료를 수집할 수 있는 장점이 있다(유태균·이선혜·서진환 역, 2004).

자료 수집은 2016년 7월~11월에 이루어졌으며 연구자의 연구실 등에서 총 3회에 걸쳐 회당 2시간~2시간 30분의 인터뷰로 진행되었다. 인터뷰는 연구 목적에 맞추어 질문 목록들을 사전에 준비하여 이에 따라 진행하였다. 인터뷰 내용은 모두 참여자의 동의하에 녹음되었으며 종료 후 연구자가 녹음내용을 반복하여 들으면서 필사하였다.

2) 연구참여자 선정

본 연구는 의도적 표집방법을 사용하였다. 이에 따라 사회복지 현장실습 경험이 있는 대학생을 연구참여자로 선정하였으며 접근편의성을 고려하여 서울 및 경기지역의 사회복지전공 대학생들을 대상으로 하였다. 연구참여자는 연구자들이 개별적으로 접촉하여 선정하였으며 다양한 유형의 실습기관에서 실습한 참여자들을 포괄한 최종 19명의 사례를 선정하였다.

연구참여자는 총 10개 대학에 재학 중인 대학교 3, 4학년 학생 19명으로 여성 16명, 남성 3명이었다. 연령분포는 22세~27세였고 참여자 중 3명은 2회 이상의 실습을 경험하였다. 참여자들의 실습기관 분포는 종합사회복지관에서 실습한 학생이 9명으로 가장 많았으며, 노인복지관 3명, 장애인복지관 3명, 학교 2명, 다문화가족지원센터 1명, 지역아동센터 1명, 푸드뱅크 센터 1명, 아동양육시설 1명, 장애인거주시설 1명으로 이용시설에서 실습한 비율이 높았다. 참여자 19명중 17명은 하계방학 중에, 2명은 학기 중에 실습을 수행하였다.

연구참여자들은 실습과정에서 사전교육, 프로그램 개발, 대상별 개별·집단 프로그램 진행, 문화체험 진행 및 보조진행, 후원개발 지원 등을 수행하였으며, 가정방문을 포함한 사례관리, 대상자 상담, 클라이언트 학습지도 및 생활지도 등의 과업 등을 수행하였다. 연구참여자의 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 연구참여자의 특성

참여자	성별	연령	학년	실습기관	주요실습내용
A	여	24	4	종합사회복지관	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 계획
B	남	27	4	노인복지관	교육, 프로그램 계획 집단프로그램 보조진행
C	여	23	3	종합사회복지관	교육, 노인 프로그램 계획 및 진행, 사례관리
D	여	24	3	지역아동센터	교육, 아동학습지도 및 생활지도, 프로그램 계획
E	여	25	4	종합사회복지관	교육, 노인 사례관리 프로그램 개발 및 진행
F	여	22	3	노인복지관	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 진행

참여자	성별	연령	학년	실습기관	주요실습내용
G	여	23	3	종합사회복지관	교육, 프로그램 개발, 청소년 문화체험 진행
H	여	22	3	종합사회복지관	교육, 사례관리, 후원개발 및 지역행사 보조진행
I	여	22	3	아동양육시설	교육, 아동생활지도 아동프로그램 개발 및 진행
J	여	22	3	장애인거주시설	교육, 장애인 생활지도 프로그램 보조진행
K	여	23	3	장애인복지관	교육, 장애청년 프로그램 개발 및 진행
L	남	25	4	종합사회복지관 푸드뱅크센터	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 진행
M	여	22	3	다문화가족지원센터	교육, 자조모임 보조진행 프로그램 개발 및 진행
N	여	23	4	종합사회복지관 노인복지관	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 진행
O	남	26	4	종합사회복지관 장애인복지관	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 진행
P	여	25	4	학교	교육, 학생상담, 프로그램 기획 및 보조진행
Q	여	23	3	장애인복지관	교육, 장애아동 프로그램 보조진행
R	여	25	4	종합사회복지관	교육, 사례관리 프로그램 개발 및 진행
S	여	26	4	학교	교육, 학생상담, 프로그램 기획 및 보조진행

3) 자료분석

본 연구는 개방코딩으로 자료를 분석하여 다양한 상황들을 보여주는 방식을 택하였다. 자료검토를 통해 현상에 이름을 붙이고 범주화하는 분석 작업을 진행하였다. 자료는 대부분 참여대상자가 사용한 그대로의 언어나 문장으로 코딩되었으며 자료 분석 전 과정을 통해 도출된 개념들이 원 자료와 일치하는지, 서로 어떠한 유사점과 차이점을 보이는지 살펴보는 지속적 분석과정을 거쳤다. 또한 비슷한 현상에 속하는 개념들을 그룹 짓는 과정인 범주화를 거쳐 하위범주를 형성하였고, 이러한 하위 범주들을 통합하는 상위범주들을 형성하는 과정을 수행하였다.

본 연구의 연구 질문은 다음과 같다. '학교 및 기관에서 실습 전 실습생의 권리에 대해 알려준 내용이 있습니까?' '현장실습에서 실습생은 어떤 대우를 받고 있습니까?' '실습현장에서 실습생은 어떤 실질적인 권한이 있습니까?' '실습생으로서 학교 및 기관에서 적절하지 못한 대우를 받거나 목격한 적이 있습니까?' '있다면 어떤 경우에 그러했습니까? 그 후 어떤 조처가 있었습니까?' '실습생의 권리 보호를 위해 어떠한 도움이나 지원이 필요할까요?' 등의 질문들이 수행되었다.

4) 윤리적 고려

본 연구는 연구 전 연구 목적에 대해 충분히 설명하였고 참여자에게 서면으로 동의를 받은 후 인터뷰를 진행하였다. 또한 면접내용을 녹음하겠다는 것과 녹취된 내용은 연구목적 이외의 다른 이유로 사용되지 않을 것, 비밀보장과 익명처리에 대해 알려주고 확인하였다. 또한 참여자가 원하지 않을 경우 연구참여를 철회할 수 있다는 점을 설명하고 언제든지 본인들의 의견을 말할 수 있도록 하였다.

또한 질적 연구에서 비롯될 수 있는 오류를 최소화하기 위해 Lincoln과 Guba의 연구의 4가지 평가기준인 일관성, 사실적인 가치, 중립성, 적용성에 따라 연구의 질을 검증하였다. 일관성은 양적연구의 신뢰도에 해당하는 것으로 자료수집방법 및 분석과정을 상세히 기술하고자 하였으며 질적 연구 경험이 풍부하고 사회복지 현장실습 연구를 수행한 경험이 있는 연구자 2인에게 연구과정과 결과에 대한 검토를 받았다. 사실적인 가치는 양적연구의 내적 타당도에 해당하며 본 연구에서는 문장을 정확하게 파악하기 위해 그들이 경험한 사실적 상황에 가깝게 표현하도록 서술하고자 노력하였다. 중립성은 양적연구의 객관성에 해당하며 연구과정과 결과에 있어 연구자는 연구참여자에 대한 선이해나 가정, 편견들로부터 영향받지 않도록 의식적으로 노력하였다. 마지막으로 적용성은 양적연구의 외적타당도에 해당하는 것으로 더 이상 새로운 자료가 나오지 않을 때까지 자료를 수집하고 포화시켰다.

4. 연구결과

본 연구에서 수집된 자료를 통한 분석결과, 사회복지 현장실습 참여학생의 권리인식은 총 18개의 하위범주와 5개의 범주로 도출되었다. 현장실습 참여학생의 경험을 분석한 주제 범주 및 하위범주는 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 주제분석 결과

범주	하위주제
실습생 권리에 대한 인식이 없음	실습생의 태도에 초점이 맞춰진 학교 사전교육
	실습기관의 교육부재 혹은 미비
	실습지침서에 실습생의 지위와 권한에 대한 내용이 없음
실습생의 이중적 지위로 인한 혼란 : 훈련생 vs 노동자	실습생의 지위에 대한 학교와 기관의 상이한 인식
	실습생의 역할에 대한 모호함과 혼란
	실습비 산정과 사용에 대한 의문
학습권 측면 : 훈련생으로서 적절한 지도감독을 받지 못함	학교와 기관의 미흡한 지도감독에 대한 불만
	자기주도적 과업 부족으로 인한 아쉬움
	과도한 책임으로 인한 불안감과 부담감

범주	하위주제
노동권 측면 : 역할에 따른 정당한 대우를 받지 못함	안전하지 못한 환경에 노출되지만 보호받지 못함
	노동력 제공에 따른 합당한 대우를 받지 못함
	부당한 지시나 요구를 받아들일 수밖에 없음
	현장의 어려움을 실습생 활용을 통해 해결하려 함
실습생 권리보호를 위한 지원체계 마련	실습을 하찮게 생각하게 됨
	문제해결에 소극적인 학교와 기관에 대한 실망
	적절한 관리와 주도성이 동반되는 실습지도 필요
	실질적 노동력 제공에 따른 보호와 지원 요구
	학습권 및 노동권 보장을 위한 실습제도 개선 필요

1) 실습생 권리에 대한 인식이 없음

(1) 실습생의 태도에 초점이 맞춰진 학교 사전교육

실습생들은 본격적인 실습을 시작하기 전 학교에서 사전교육을 받고 있었다. 학교에서 이루어진 사전 교육은 대부분 실습생의 자세, 실습생으로서 주의해야 할 점이나 방법 등 대부분 실습생이 갖춰야 할 태도 위주의 내용들로 구성되어 있었다. 참여자 N과 같이 학교에서 실습생 권리를 언급한 경우도 일부 있기는 하였으나, 이 경우에도 구체적인 내용은 없고 포괄적인 주의와 안내를 제공하는 선에서 그치고 있었다. 이처럼 실습생의 원활한 기관적응을 위한 유의사항 안내가 주가 되는 학교의 사전교육으로 인해, 학생들은 실습생으로서의 역할에 대해 실습기관에 따라 상이한 생각을 가지고 실습에 임하게 된다.

> 실습생이 기관에 가서 가져야할 태도, 수퍼비전을 받을 때의 태도와 그 실습을 잘할 수 있는 방법, 이런 쪽으로 많이 교육을 해주셨던 거 같아요. '수퍼바이저들이 현직 사회복지사보다 보니까 바쁘다, 바쁘니까 따로 챙겨주기는 어려우니까 너희가 직접 요청을 적극적으로 해라.' 이렇게. (B)

> 학교에서 실습 사전 교육받았을 때, 복장 관련해서 주의해라, 염색 하거나 그런 것에 대해서 신경 쓰고, 정장을 입어야 되는 곳도 있다더라, 이런 말씀 들었어요. 그런데 워낙 케이스가 너무 다양하다보니까 기관마다 (규정이) 다르다고. 거기(실습지)에 가서 기관(의 지침을) 잘 따르라는 식의 얘기를 많이 들었어요. (F)

> 일지 쓰는 법 이런거 알려주시면서 교수님께서 간략하게 정신교육 같은 거 해주셨어요. 너희들이 뭔가 부당한 대우를 받으면 이야기해도 된다고, 그런데 그게(부당한 대우) 어떤 거가 있는지는 구체적인 얘기는 안해주셨어요. (N)

(2) 실습기관의 교육부재 혹은 미비

현장 실습기관에서는 실습생 권리와 관련한 사전 교육이 충분히 이루어지지 않고 있었다. 사전 교육이 이루어지는 경우에도 실습과 관련된 실무적 공지나 필요한 경우 수퍼바이저에게 질문하라는 방식으로 안내되고 있었다. 또한 실습생 권리에 대한 내용을 고지했던 실습기관의 경우에도, 참여자 O와 같이 실습생의 책임과 의무를 강조하여 명시하는 형태로 이루어지는 등, 실습기관에서 실습생의 권리에 대한 교육은 부재하거나 미흡하였다.

> 저는 (기관에서) 교육이나 안내 받은 게 딱히 없어서 그 때 그 때 궁금하거나 필요할 때 수퍼바이저께 여쭤보고 물어보는 식으로 했어요. (D)

> 기관에 제가 갈 때는 이전에 이미 실습하고 있던 분들이 계셨어요. 그래서 저만 따로 해주시기도 좀 그러셔서 그런지 '따로 원하는 게 있으면 그냥 추가적으로 요청을 하고 그런 식으로 해라.' 그 정도만 말씀 하셨었어요. (E)

> 기관에서 사전 오리엔테이션 때 나눠준 종이 한 장에 실습비랑 실습 계약 거기에 산재보험 내용이 있긴 했어요. 그런데 그 내용이 거의 다 실습생 책임이고, 약간 자기(기관)는 책임이 없다, 책임지지 않는다? 이런 내용이었어요. (O)

(3) 실습지침서에 실습생의 권리에 대한 내용이 없음

한국사회복지사협회 지침서를 바탕으로 작성, 배포되는 실습지침서의 내용들도 실습생의 태도와 자세에 대한 규정들에 대해서는 많이 언급되어 있었으나 실습생의 권리 및 안전상 조치내용 등 보호받을 수 있는 내용에 대해서는 언급이 없거나 미미하였다.

> 학교에서 준 지침서를 읽어봤는데, 실습생으로서 해야 되는 태도? 자세는 굉장히 많이 나와 있는데 실습기관이 저희한테 해줄 수 있는 교육 말고, 저희의 권한에 대해서는 별로 없어서 그게 아쉽긴 했었어요. (C)

2) 실습생의 이중적 지위로 인한 혼란 : 훈련생 vs 노동자

(1) 실습생의 지위에 대한 학교와 기관의 상이한 인식

실습생들은 사전 교육에서 실습기관의 지침을 따르고 실습기관의 요구에 일단 수용적 태도를 가지라는 안내를 받았다. 이로 인해 기관에서 불합리한 처우를 당하지 않을까 불안함을 갖고 실습에 참여하였다. 이는 실습결과가 학생의 취업결과와 연계될 가능성이 높고 학생의 기관에서의 부적절한 행동이 학교의 평판이나 다른 학생의 실습활동에 부정적 영향을 미치는 것을 염려한 학교의 교육방침으로

볼 수 있겠으나 실습 학생들에게는 큰 부담감으로 작용하고 있었다.

학교 사전교육 때 인상 깊었던 게 '너네는 을(乙)이고 기관은 갑(甲)이다.'라고. 어떤 교수님은 '너네는 을이니까 갑이 하는 일에 대해서 너희는 을처럼 굴어라.' 이래서 되게 반발감이 들었고 그 당시에는 그게 되게 겁먹게 되었고. (Q)

(2) 실습생의 역할에 대한 모호함과 혼란스러움

실습생의 지위나 역할에 대한 인식이 기관의 상황에 따라 다르다 보니 실습생들은 혼란을 느끼고 있었다. 참여자 A의 경우 스스로는 '훈련생으로서의 느낌이 강했'지만 자원봉사자 교육을 받으며 자원봉사자와 실습생 사이의 역할에 대해 고민을 했고, 참여자 D는 기관의 사회복지사 업무를 대리 수행하면서 본인의 역할에 대한 혼란을 경험하였다고 하였다. 참여자 I의 경우 대상자 학습지도를 맡으면서 마치 자원봉사자와 같은 모호한 역할로 인한 어려움을 토로하였다. 참여자 B는 실습생들이 기관 실무자, 훈련생, 자원봉사자 등 다양한 역할을 모두 담당하는 것처럼 느꼈다고 하였다.

저는 (기관에서) 예비사회복지사라는 칭호를 듣고 있었는데, 저는 훈련생(으로서의) 느낌이 강했구요. 직장에 들어가기 전에 어떤 수습요원이랄까? 인턴이나 알바생은 보통 그 일에 바로 투입되잖아요. 저는 그 일에 쓰이지는 않았고, (기관이) 저희를 위해 따로 시간과 공간을 할애해서 훈련일정을 잡고 그런 투입을 시켜주셔서 훈련생이라는 느낌이 들었어요. 그런데 저는 의문이 들었던 게 실습 전에 자원봉사교육을 받았어요. 우린 자원봉사자가 아닌데 왜 자원봉사교육을 받아야 되지? 생각을 했었고. 자원봉사자랑 실습생 근데 또 예비사회복지사 훈련생 사이에서 그런 지위에 대해서 좀 혼란스러웠어요. (A)

기관이 소규모다 보니 센터장님과 사회복지사 두 분, 이렇게 세 명이서 운영이 되는데 그러다보니까 업무가 과중되고 그거를 거의 저희(실습생)한테 나누시는…특히 행정업무. 그래서 저는 거의 실무자로서 (일을) 한 것 같아요. (D)

아이들이 검정고시 시험을 준비를 하는데 사회복지사 선생님이 애들을 가르치라고 하셨어요. 매일 10시부터 12시까지 학습지도를 시켜야하는데 문제집을 보는데 저도 너무 모르겠는 거예요. 저도 모르는 걸 배워가면서 가르치려니 너무 힘들고. 이건 자원봉사자가 해야 하는 일 아닌가 그런 생각 했었어요. (I)

저 같은 경우는 하나의 뭔가 사업계획서를 쓰고 그 사업에 대해서는 온전히 저에게 한 달 동안 맡기는 그런 역할을 주시는 반면에 사회복지사가 진행하시는 프로그램 보조진행을 돕는 그런 역할까지 이중적인 역할…또 아이들 지도할 때는 자원봉사자 같은 느낌도 들고. 여러 가지 역할이었던 것 같아요. (G)

(3) 실습교육비 산정과 사용에 대한 의문

실습생들은 실습 시작 전 실습기관에 납입하는 실습교육비의 산정과 사용 내역에 대한 의문을 갖고 있었다. 사례관리를 위한 가정 방문시 개인적 교통비가 소요되었으나 기관의 지원이나 사전안내가 이루어지 않거나 자신이 낸 실습비의 사용되는 내역에 의문을 가졌다. 또한 실습비가 기관에 따라 상이한 점, 실습비의 구체적인 사용 내역에 대해 기관이나 학교에서 구체적인 안내가 없었던 점 등에 대해 강한 의문과 불만을 표시하였다.

> 저는 사례관리를 많이 했는데. 네 명을 3번씩 갔으니까 12번을 갔거든요. 사례관리를 다니면서 교통비를 한 번도 못 받아서 되게 억울한 생각이 들었고. 실습비(로 낸) 10만원은 왜 10만원일까 되게 궁금한 거예요. 도대체 여기에 뭐가 들어갈까 밥도 내가 다 사먹는데…공간(사용)비인가? 근데 그걸 묻기가 좀. (C)

> 실습비가 어떻게 쓰이는지를 기관에서도 학교에서도 설명해주지 않았어요. 실습 비에 대한 공고가 사전이나 사후에 공고가 없었고, 어떻게 쓰였는지도 모르겠어요. 호텔이나 기업에서 실습하는 학생들은 그곳에서 일을 하기 때문에 실습비를 받고 실습한다고 들었어요. 왜 사회복지(기관)에서는 그게 반대로 되어 우리가 돈을 내고 실습을 하는지? 그렇다고 규정이 있는 것도 아니고. 저는 오히려 저희가 돈을 받아야 하는 거 아닌가라는 생각이 들었어요. (R)

> 실습비가 기관마다 달랐어요. 저도 그렇고 다른 친구들도 그걸 되게 의아했어요. 5만원, 6만원, 7만원…어떤 곳은 30만원까지 봤어요. 기준이 없는 것 같고요. 어디에 쓰이는 지도 모르겠고. (L)

> 저희는 나중에 실습비 내역을 알려주셨는데 저희가 (실습비로) 6만원을 냈거든요. 3만원이 중간평가고 나머지 3만원이 최종평가에 들어간다고 하셨어요. 중간평가 때는 쓴 게 없었고 종결평가 끝내고 점심을 다 같이 먹으러 가서 썼는데 실습비로 회식을 한다는 게 이해가 안 되었어요. 차라리 복사비나 문구비 같은 걸로 사용했으면 이해를 했을 텐데. (Q)

3) 학습권의 측면 : 훈련생으로서 적절한 지도감독을 받지 못함

(1) 학교와 기관의 미흡한 지도감독에 대한 불만

기관마다 실습생의 역할과 지위가 상이한 상태로 실습지도가 수행되다 보니, 실습생들은 적절한 실습 지도를 받지 못한다고 느끼고 있었다. 참여자 C는 방학 중 실습기간 동안 학교의 지도감독이 부재하여 어려움을 겪었으며, 참여자 E의 경우에는 실습지도자가 갑작스럽게 변경되어 적응이 익숙하지 않은 상황에서 실습생을 지도하는 모습을 보면서 실습생이 '방임'되었다는 느낌이 들었다고 했다.

> 다른 학교 학생들은 실습세미나를 매주나 격주에 한 번씩인가 갔어요. 저희는 (학교) 실습세미나가

한 번도 없었어요. 실습 다 끝나고 세미나를 한다고는 했는데 그 이유가 교수님들이 너무 바빠서…또 실습에 관해서 조교한테 연락을 해도 되게 안받아주셨어요. 다른 학교랑 비교 되고 저희 학교 같은 경우에는 교수방문 이런 거는 꿈도 못 꾸고…저흰 실습비도 지원도 없고요. (C)

저는 아쉬웠던 게 팀장님이 (기관)일을 관두셨대요. 팀장님 자리가 부재했고 대리님이 저희 수퍼바이저를 맡으셨는데 그분이 출산휴가를 끝내고 오신 뒤 이틀 만에 저희를 맡으신 거예요. 본인업무도 손에 아직 익지 않은 상황인데…그래서 저희가 좀 방임된 느낌이 있었어요. (E)

(2) 자기주도 과업 부족으로 인한 아쉬움

실습생들은 학교에서 배운 이론을 현장에 직접 적용해 볼 수 있는 자기주도적 과업 부여에 대한 욕구가 컸으나, 실습의 구조적 여건으로 인해 보조 업무에 머무른 상황에 대한 아쉬움을 토로하였다. 또한 실습생에게 어느 정도 과업 수행의 자율성을 부여한 기관에서도 결국 나중에는 기관의 철학대로 실습지도가 이루어지고 있어 이에 대한 아쉬움을 크게 표출하였다.

저는 학기 중에 실습을 해서 그런지 좀 더 편하게 실습하는 느낌이었어요. 학기중이다보니 프로그램이 많지 않잖아요. 주로 행사 돕고 그래서 봉사자 같다는 느낌이 많이 들었었던 것 같고. 다른 실습 내용도 선생님들 도와드리는 업무나 행정보조 그런 게 많았던 것 같아요. 저는 너무 프로그램이라든가 사례관리 같은걸 경험해 본 게 없어서 그게 무척 아쉬웠어요. (H)

(실습생에게) 온전히 맡긴다고 하시는 업무도 중간에 본인들 얘기를 많이 하신 부분이 많고, 또 저는, 이제 제 관점을 가지고 만든 프로포절이나 사업계획서, 그런 진행서 같은 경우도 굉장히 많은 피드백을 받았었거든요. 그래서 처음에는 너의 의지대로 한번 해 봐라, 시작은 그렇게 하지만 결국 나중에는 거진 기관의 철학대로…(B)

(3) 과도한 책임으로 인한 불안감과 부담감

반면 실습생들은 사회복지사가 해야 하는 업무들을 실습생이 떠맡는 것으로 느끼고 있었으며, 과도한 역할 수행과 책임감으로 인해 어려움을 느끼고 있었다. 또한 실습생들은 관련 교육이나 별도의 지도감독을 받지 못한 상태에서 자신들이 수행한 내용으로 서비스 대상자들의 지원여부와 내용이 결정된다는 부분에 있어 심리적으로 부담과 두려움을 느끼기도 하였다.

저는 부담감을 가장 많이 느꼈어요. 자기들 일을 대신해주는 사람이 필요한 거구나, 그런 거 많이 느꼈죠. 그냥 뭔가 배우는 느낌이 전혀 안 들었고 (자기들이) 못하는 일을 할 수 있는 나한테 시키는 그런 느낌을 받았어요. (D)

실습생 2명이 (사례관리) 같이 나가서 책임감을 갖고 되게 열심히 사전기록지를 썼는데…어떤 한 집 상황이 위급하다는 (사정) 내용은 똑같은데 척도지에는 사정이 똑같이 되고 실습생 두 명이 견해를 쓴 게 너무 다른 거예요. 그래서 막 그것에 대해 서로 옥신각신 하는데 그 때 수퍼바이저가 거기서

같이 들어와서 와줬었다면 좀 조정을 해줄 수 있거나 그러지 않았을까. 왜냐하면 우리가 적은 내용으로 지원이 달라질 수 있으니까. (C)

프로그램 짜고 직접 진행하고를 한 네다섯 번 정도. 캠프는 아예 총괄이었어요. 담당 사회복지사 한 분 밑으로 저희(실습생)이 다 (했어요). 아이들만 120명 자원봉사자 40명. 근데 저희가 완전 사회복지사처럼 자원봉사자한테 지시를 내리는 것까지 저희가 했거든요. 또 저희 명찰에 선생님 누구 이렇게 쓰여 있으니까 모든 질문을 다 저희한테 하고. 부모님들도 '어디로 가야해요?', '저희 애들 잘 챙겨주세요' 다 이렇게. 한번은 행사장 이동을 하느라 지하철을 타는데 실습생 네 명이서 인솔해서 자원봉사자들이랑 애들 한 80명을 다 이끌고 갔어야 했어요. 그 때 애들 잃어버릴까봐 정말 너무 부담이 컸어요. 애들은 계속 뛰어다니지 지하철에서 실습생 한 명은 (넘어져서) 무릎 찢어지고. 애들이 한명이라도 없어지면 큰일이니까 긴장이 너무 되어갖고. (G)

사례관리 팀장님이 말씀하시기를 '너희가 인테이크를 잘못해 오면 클라이언트가 필요가 있는데 그걸 놓치고 지나갈 수 있는 거다'라고. 거기에 겁이 났어요. (N)

4) 노동권 측면 : 역할에 따른 정당한 대우를 받지 못함

(1) 안전하지 못한 환경에 노출되지만 보호받지 못함

실습생들은 실습과정에서 사례관리나 프로그램 진행 등 프로그램 제공자의 역할을 맡게 된다. 이 과정에서 클라이언트와 접촉하면서 안전 문제에 노출되는데, 사례관리를 위해 수퍼바이저 없이 실습생들끼리만 가정방문을 수행하면서 두려움을 느꼈으며 프로그램 대상자들로부터 신체적, 언어적, 성적 폭력을 경험하기도 하였다. 또한 개인 핸드폰 사용으로 인해 본인의 연락처가 외부에 노출되어 정보보호가 이루어지지 않기도 하였다. 실습생들은 공통적으로 안전문제에 노출이 빈번함에도 불구하고 적절한 보호관리가 제공되지 않고 있다는 점에 상당한 불안감을 토로하였다.

사례관리를 수퍼바이저가 따라온 적이 한 번도 없었어요. 인테이크 하는데 실습생 2명만 둘이 갔어요. 그 때 정말 불안감이, 저소득층이나 수급자분들을 집으로 방문할 때 그 불안함과 두려움…(C)

아이들이 인신공격 하고 욕하고. 그리고 자기 기분이 안 좋으면 폭력으로 하고. 그거를 저희 실습생들이 좀 감당하기에는 좀 어렵잖아요. 근데 딱히 그거에 대해서 (사회복지사가) '하지마' 이런 식으로 말씀하시기만 하지 어떤 조치나 실습생을 보호하거나 뭐 이런 거는 없던 것 같아요. (I)

장애 아동이다 보니까 표출이 많은데 멍들기도 하고 머리 맞고, 잡아끌어서 멍들고 옆에서 말리다가 같이 맞고. 프로그램 시작 전에 선생님께서 명단을 주긴 주셨어요. "이 아이는 이런 아이입니다. 이렇게 하시면 됩니다." 들었는데 실제로 되니까 어쩔 수가 없잖아요. 때리면 맞을 수밖에 없고. (K)

클라이언트 중에 실습생하고 단둘이 있을 경우에 자꾸 '화장실을 가자'고 하거나 '가슴을 보여 달라' 이런 얘기를 하시는 분이 계셨어요. 사전에 수퍼바이저에게 얘기를 듣긴 들었는데 실제 겪으니까 어

떻게 해야 할지 모르겠고…무서웠어요. (J)

프로그램 진행할 때 대상자 모집을 하는데 실습생들 개인 핸드폰으로 그 모집을 했어요. 통신비도 그렇고 저희 연락처도 다 노출이 되는데…저희 실습생 개인적인 부분들은 보호해 줬으면 했어요. (M)

(2) 노동력 제공에 따른 합당한 대우를 받지 못함

실습생들은 서비스 제공을 수행하면서 자신들이 '직원들의 일을 거의 위임받아서' 하고 있으며 '기관의 일을 실습생에게 떠맡긴 것 같다'고 여기고 있었다. 또한 실습생들은 본인들의 노동력을 실습기관에 제공하고 있지만 그에 합당한 대우를 받지 못하고 있다고 느끼고 있었다. 더불어 실습비를 기관에 내는데도 노동력을 제공하고 있다는 점에서 불만을 가지고 있었다. 실습생들은 교통비나 통신비, 식비와 같은 실비 지원을 포함해 노동력 제공에 따른 적절한 보상이 이루어질 필요가 있으며 이를 통해 보다 체계적인 실습이 가능할 것으로 보고 있었다.

직원들 일을 거의 일임 받아서 같이 일을 하게 돼서…솔직히 왜 내가 내 돈을 내고 이렇게 (서비스 제공) 요구를 받는 거지 이런 생각 하게 되는 것 같고요. 실습생들에 대한 보상이나 지원이 있으면 이런 일들에 대해서 좀 더 책임감을 갖고 일을 할 수 있다는 거죠. (G)

사회복지사가 해야 할 일인데 실습생들에게 시키는 일이 많았어요. 예를 들어 지역사회 조사를 하잖아요. 그런데 조사하고 (자료) 코딩 입력하고 분석하는 것까지 실습생에게 다 시켜요. 같이 차타고 (방문)나가서 저희한테 조사하러 갔다 오라고, 선생님은 안에서 핸드폰 하고 있고. 솔직히 우리한테 그냥 떠맡긴 거 같다는 생각이…이건 사실 제대로 댓가를 줘야 하는 일이라고 생각해요. (O)

실습이 어떻게 보면 실제 자신의 노동력을 제공하는 거잖아요. 어떤 직업이든 수습 교육에도 페이(pay)를 지급하잖아요. 근데 사회복지 실습생 같은 경우는 특수하게 돈을 내고 실습을 받거든요. 이런 근본적인 문제가 사실 저는 되게 크다고 보거든요. 만약에 기관에서 돈을 지급하는 형태라면, 꼭 기관이 아니더라도 어디서든 지급을 하는 형태라면 기관이 실습생을 대하는 태도도 좀 더 체계적으로 바뀔 것이고 이런 교통비나 식비나 이런 것들을 제공하는 것도 법대로 제공받을 수 있는…그런 식으로 바뀌어야 되지 않을까. (B)

(3) 부당한 지시나 요구를 받아들일 수밖에 없음

실습생들은 과도한 업무와 후원행사 티켓판매, 종교행사 참여 요구가 발생하는 상황에서도 실습이나 소속 학교에 부정적 영향을 미치는 것을 우려하여 부당한 지시나 요구를 받아들일 수밖에 없었다. 무엇보다도 실습기관에서의 부정적 평가가 학점이나 향후 취업에 영향을 줄 수 있다는 점에 대한 걱정이 컸으며, 이 때문에 부당한 지시나 요구를 그냥 참고 받아들인다고 하였다.

제 일을 하고 있는 중간에 따른 일, 예를 들면 기관 행정업무를 시키면 뭐 못들은 척을 한다든지

원래 하고 있는 일을 한다든지 그런 것 정도는 할 수 있겠지만 오래가지는 못하구요. 결국 (실무자를) 도와드려야 해요. 그 안에 있는데 어떻게 할 수가 없어서…(D)

(직원회의 때) 직원 한명 한명마다 고해성사하듯이 '어제 업무를 뭘 했는데 나에게 이런 반성할 점이 있는 것 같다' 뭐 이런 식으로 한명씩 다 돌아가면서 시키는…저도 기도하고…종교를 가지고 계신 분들은 정말 열심히 하시는 게 보였는데 그러지 않으신 분들은 '아이 내가 이걸 왜 해야 되지' 그냥 형식적으로 영혼 없이 하는 거죠. (Q)

종결 때 기관에서 '강요하는 것은 아닌데 실습생이니까 너희가 좀 해주면 좋겠다'고, 만 원짜리 후원티켓을 사도록 했어요. 진짜 부담스러웠는데 실습점수도 나오기 전이고 저흰 을(乙) 입장이니까 살 수밖에 없었어요. (H)

저희는 항상 하는 말이 실습 나가면 '학교에 누(累)가 되지 않게 해라' '학교이름 먹칠 하지 말고', 막 이렇게 하는 데 완전 사회복지가 인맥이 많으니까 그것을 건드리는 것 같고 협박까지는 아니지만 되게 무서웠어요. (I)

(4) 현장의 어려움을 실습생 활용을 통해 해결하려 함

실습생들은 현재 사회복지 현장실습이 교육이나 훈련 목적보다는, 사회복지현장의 문제를 실습생을 통해 해결하려는 목적으로 활용되고 있다고 여기고 있었다. 실습생들은 본인들이 처한 어려움이 사회복지 현장의 부족한 인력상황, 사회복지사의 과도한 업무 및 미흡한 처우 등의 구조적 어려움에서 기인하는 것으로 파악하고 있었으며, 현장 상황이 실습생에 대한 처우와 밀접한 관련이 있다고 여기고 있었다.

지금 현재 사회복지사가 맡고 있는 업무가 최소 3명이 해야 하는 업무라고 생각을 해요. 근데 그중에서 (실습생이) 일부의 업무를 맡는 건데…저는 실습생이 사회복지사 1명의 업무를 하는 것과 저는 다름없다고 봐요. 근데 교육은 겨우 일주일 받고, 3개월 정도 받아야 될 교육을 일주일 정도 짧게 받고 또 업무에 투입되고…사회복지사 업무량이 줄어야, 사회복지사 수가 늘어야 실습생 처우도 좋아질 수 있을 것 같아요. (B)

저는 실습할 때 노동자로서의 일을 한 기분이었는데 기관 처우가 그렇다 보니까 그게 실습생한테도…쉴 수 있는 환경도 잘 안되고, 점심시간도 30분이거든요. 그리고 종사자 수가 너무 적고 그래서 저희한테 일을 주시는 것도 있고 뭐 이거는 그 기관만의 문제가 아니라 사회복지 현장의 문제이고 지원이 적은 문제가 그게 다 실습생한테 전가되는 것 같아요. (D)

실습비가 10만원이었어요. 식비도 별도고 다른 데보다 비싼 편이라 내역을 여쭤봤어요. 선생님이 운영비로 쓴다고 하시며 기관 통장을 직접 제게 보여주셨는데 기관 재정이 열악한 게 보이니까 참 뭐라고 더 말씀드리기가…(M)

5) 실습생 권리보호를 위한 지원체계 필요

(1) 실습을 하찮게 생각하게 됨

실습생들은 훈련생으로 적절한 보호와 정당한 대우를 받지 못하고 있다고 여기고 있었다. 이로 인해 실습을 '얼른 해치워야 하는' 하찮은 일로 생각하게 되고 이후 전문직으로서의 진로결정에 부정적인 인식을 갖게 하고 있었다.

> 학생들은 실습을, 굉장히 낮게 평가해요. 얼른 가서 때우고 오자, 왜냐면 대우를 (제대로) 받지 않으니까. 내 노동력만 쓰는 그런 곳에 가고 싶지 않잖아요. 그러다 보니까 다들 막 4학년 때까지 (실습을) 미루는 사람들도 많고 '어떻게든 해치우자' 그런 생각이죠. 대부분은 '실습은 너희가 대우를 해주지 않으면 우리는 대충하고 올 거고 나 여기 어차피 사회복지 선택 안할거야' 이런 생각 갖고 있는 사람들 많으니까…(C)

> 사회복지에 원래 뜻이 있었는데 실습을 하고 나서 포기하는 사람들이 굉장히 많아요. 상황이 그런 걸 보니까…저도 솔직히 잘 모르겠어요. (K)

(2) 문제해결에 소극적인 학교와 기관에 대한 실망

실습생들이 실습 과정에서 겪는 어려움이나 문제들을 토로하는 경우, 학교와 기관에서는 적극적으로 이를 해결하려지 않았다. 실습시 어려운 점을 이야기했더니 아예 다른 업무에서 배제시키기도 하였고, 공식적인 문제제기를 수퍼바이저가 개인적인 차원에서 해결하려고 하는 등, 실습생들은 기대에 미치지 못하는 기관과 학교의 조치에 실망감을 표시하였다.

> (학교에서) '실습은 우리가 해줄 수 있는 게 아니니까 너희가 알아서 하고, 알아서 봉사하고 면접보고 알아서 해라' 이런 식이었어요. (A)

> 실습생 한 명이 사례관리 어려움을 호소했어요. 그랬더니 사회복지사 선생님이 다음부터는 인테이크를 시키지 않고 사무실에서 내근 행정 업무만 시켰어요. 그 친구가 그런 게 누적이 되다보니까 실습하면서 총 3번을 울었어요. (E)

> 실습종결 발표 때 아쉬웠던 점을 쓰라면 보통 아무도 안 쓴대요. 근데 저는 썼어요. '버스비를 지원받았으면 참 좋았겠다'라고 했는데 수퍼바이저가 너무 놀라시면서 '그때 너무 미안했다'고 '그런 줄 몰랐다'고, 미안하다고 하시면서 밥을 사주셨는데요, 저는 솔직히 그냥 딱 버스비를 주셨으면…웃을 일이 아니라 진짜로 그냥 밥 한번 먹는 걸로 끝나는 것이 아니라, 제가 생각할 때 저는 돈을 벌지 않은 학생이니까 나중에(라도) 저한테 버스비를 주셨어야 하는 게 아닌가…밥을 사주는 게 (수퍼바이저 입장에서는) 더 편하셨겠지만…(C)

(3) 적절한 관리와 주도성이 동반되는 실습지도 필요

실습생들은 사회복지 전문직의 훈련과정으로서 사회복지 현장실습을 인식하고 있었다. 실습생에게 과도한 책임을 맡기거나 방임하는 것이 아니라, 실습생의 주도적 과업 수행 속에서 적절한 관리가 동반되는 실습 지도가 필요하다는 점을 언급하였다.

현장실습이란 것 자체가 이 학교에서 이론으로 배운 거를 실제로 경험해보는 일이라고 생각하기 때문에 훈련생으로서 배우는 자세로 하는 게 맞는 것 같아요. 그래서 (실습지도가) 체계적으로 이루어져야 하고요. 사실 4주 동안 이루어지는데 거기서 뭔가 어떤 걸 해내기보다는 그 시간 내에 좀 체계적으로 배울 수 있는 시간이 실습이 됐으면 좋겠어요. (D)

4명이 한 조를 이뤄가지고 아동프로그램을 진행하는 건데 총 4번 진행에 한명씩 돌아가면서 주 진행자가 되는 거였어요. 그 전에 선생님께서 장애아동 특성이 다양하니까 설명을 해주시고 쉬는 시간마다 아이들과 관계형성을 할 수 있도록 도와주셨고 수업진행 할 때는 폭력 성향이 있는 아이들은 선생님께서 담당하시고 주 진행은 실습생한테 진행하도록 해주는데 이게 참 좋았어요. (A)

사회복지사가 되면 청소도 하고 창고 정리도 하고, 프로그램 후에 정리하는 것도 선생님들도 다 하시는 일이기 때문에 이런 잡일이 실습생들이 할 일이 아니라고는 생각하진 않아요. 하지만 실습생한테 주구장창 잡일만 시키거나 일을 떠넘기는 것은 문제가 있다고 생각해요. 기관이 실습할 때 지도나 관리를 제대로 해주는 것이 필요하다고 봅니다. (L)

(4) 실질적인 노동력 제공에 따른 보호 및 지원 요구

장기간 진행되는 현장실습으로 인해 실습생들은 경제적, 시간적 부담으로 인한 어려움을 크게 토로하였다. 따라서 비용발생에 따른 경제적 지원 및 보호체계 마련 을 통해 사회복지 현장실습의 중요성을 절감하고 더욱 책임감 있게 수행할 수 있기를 희망하고 있었다. 일례로 일부 대학에서는 실습생들에게 실습교육비를 비롯해 지원금을 지급하는 정책이 시행되고 있기도 하였다.

실습을 보통 방학 중에 4주를 하잖아요. 이 4주가 굉장히 저희에겐 굉장히 중요한 시간이란 말이에요. 방학 중에 그 (실습기간) 사이에 이제 알바를 하느냐 못하느냐가 중요해요. (실습이) 워낙 노동강도가 세서…실습인데도 굉장히 세잖아요. 그러다 보니까 알바 못하고 주말엔 거의 녹초예요. 다들 주말에도 과제하다보면 정신없고 주말까지 다 날려버리는 상황이 되니까 '방학에 실습을 하는 게 과연 맞나? 이 비용을 치르면서?' 라는 고민이 들어요. (B)

저 같은 경우는 (고등학교) 졸업하고 계속 알바를 해 왔어요. 그런데 실습을 한 달 시간을 할애하는 것 때문에 처음으로 알바도 그만뒀거든요. 이게 저희에게는 큰 문제예요. 수입은 없고 그러면서 오히려 (기관에) 돈은 내고….그래서 조금이라도 지원을 받는다면 좀 책임감을 가지고 제대로 할 수 있지 않을까. (D)

특정 분야나 시골 같은 다른 지역에서 실습을 하면 방을 잡아야 되는 경우도 있잖아요, 그렇게 되면 생활비도 그렇고 식비나 교통비가 많이 나오는데 아무 지원도 없고. 내가 방학 때 일하면 200만원 넘게 벌 수 있는데 왜 돈을 내가면서 일을 해야 하나…생활은 가능은 하게 해줘야 하지 않나 이렇게 생각해요. (P)

실습이 우리가 선생님들을 돕기도 하지만 사실 선생님들의 업무가 많아지는 부분이라, 기관이 (실습)프로그램 제공 명목으로 실습비 받는 부분에 대해서는 불만이 없어요. 다만 저는 이 실습비를 학교가 지원해야 하는 것이 아닌가, 사회복지 실습이 애초에 학교 커리큘럼 안에 있을뿐더러 자격증 취득에 포함되데 어째서 우리가 별도의 돈을 개인적으로 지출을 해야 하는 건지…식비까지는 아니더라도 실습비는 학교에서 지원해 줘야 한다고 봐요. 실습을 한번 하는 학교도 있지만 여러 번 하는데도 있는데 실습기간에 학생들은 알바를 할 수도 없는데 돈까지 내야해서 더 어렵잖아요. (R)

저희 학교 같은 경우는 1차 실습 때는 실습비를 지원해주고 2차는 실습이 아니니까 자기가 하고 싶은 사람만 하는 거잖아요. 그래도 한 달에 생활비조로 40만원 정도 지원을 받고 있어요. (A)

(5) 학습권 및 노동권 보장을 위한 실습제도 개선 필요

실습생들은 자신들의 학습권이나 노동권 보장을 위해 현장실습 제도의 개선이 필요함을 지적하였다. 이를 위해서는 기관의 사전 준비가 필요하며, 실습교육 매뉴얼이나 보다 구체적인 실습 커리큘럼 등이 사전에 실습생들에게 공개·제공되어 당사자들의 선택권을 실질적으로 보장할 수 있어야 한다고 보고 있었다. 나아가 실습이 진행되는 현실적인 상황을 고려하여, 실습 기간의 조정이나 탄력적 운영을 제시하기도 하였다.

저희가 실습을 가기 전에는 예비 사회복지사로서 그래도 정당한 대우를 받기를 기대하고 가잖아요. 그런데 막상 기관에 가면 기관이나 선생님들은 그런 생각이 없는 경우가 많은 것 같아요. 기관에서 실습생을 받기 전에 사전준비가 필요할 것 같아요. (K)

기관마다 특성이 다르긴 하지만 실습 커리큘럼이나 실습매뉴얼을 사전에 공개해 주었으면 좋겠어요. 실습비나 실습기간도 그렇고. 실습 기간에 어떤 프로그램을 하는지, 실습 내용은 어떤 건지, 실습생 역할은 무엇인지 구체적으로 알 수 있게 미리 알려줘서 실습생들이 선택을 할 수 있도록 해주었으면 좋겠어요. (O)

기관에서 실습 시간을 좀 정확하게 지켜줬으면 좋겠어요. 대부분 프로그램 준비한라 밤 8시, 9시까지 하고 그러고도 과제가 많아서 밤샘하고 그러는데요. 기관은 '우리는 정시에 끝내줬는데 너희들이 (일을) 다 못해서 남는 거야'라는 식이에요. 만약 늦게까지 (실습을) 해야 한다면 그에 해당하는 비용을 지급하던지, 아니면 실습 일정에 초과근무를 명시해서 처음부터 총 실습 기간을 감소시키는 것이 맞다고 생각해요. (F)

모든 기관이 그렇게 할 수는 없겠지만, 사전에 이 기관은 프로그램 진행 위주, 이 기관은 교육위주,

아니면 실무위주 등으로 구분해서 이곳은 어떤 실습을 하는 기관이라고 분류가 되어있으면, 학생들이 검색하고 골라서 본인이 원하는 유형의 기관으로 갈 수 있을 것 같아요. 그러면 (실습생들이) 교육만 받았다, 아니다 일이 너무 많았다 이런 불만들이 상당히 해소될 수 있을 것 같아요. (R)

5. 논의 및 제언

본 연구는 사회복지 현장실습 참여 대학생들이 인식하는 실습생들의 권리를 살펴보고자 하였으며, 특히 학습권 및 노동권 관점에서 이를 탐색해보고자 하였으며 이러한 연구목적을 달성하기 위해 초점집단 인터뷰 방법을 활용하였다. 본 연구에서 도출된 논의와 결론은 다음과 같다.

첫째, 사회복지 현장실습에 참여하는 실습생의 지위에 대한 논의가 필요하다. 연구결과에서 나타난 바와 같이 실습 기관에 따라 차이는 있으나 클라이언트를 대상으로 직·간접 서비스를 제공해보는 서비스제공자로서의 역할경험이 훈련 과정에 포함되는 경우가 상당수인 것으로 나타났다. 이로 인해 실습생들은 교육 훈련생이라는 지위와 실질적인 사회복지 서비스를 제공하는 노동자로서의 지위를 이중적으로 갖고 있었고, 이로 인한 갈등을 경험하고 있었다. 즉 사회복지 현장에서는 실습생에게 피교육자이자 훈련생으로서의 지위와 이에 따른 역할을 강조하고 있으나, 실습생들은 서비스 제공자로서의 역할과 이에 따른 실질적인 노동자로서의 지위를 갖고 있어 혼란을 느끼고 있었다. 이처럼 모호한 실습생 지위와 역할은 실습생뿐만 아니라 실습을 지도 감독하는 기관에도 여러 가지 어려움을 야기하므로, 이를 해결하기 위해서는 현장실습생과 실습기관 상호간 권리와 의무를 규정하는 '실습훈련 계약' 체결이 시도될 필요가 있다. 실제로 현장실습 혹은 훈련을 제공하는 기관들은 실습·훈련생의 보험문제 등 법적 지위 등에 대한 장치 부재로 인해 훈련과정이 확대되지 못하고 있다고 지적하고 있으므로(한국직업능력개발원, 2011), 실습시 사전에 실습생과 기관의 권리와 의무를 공식적으로 규정함으로써 실습생의 지위와 역할을 명확히 하고, 이를 통해 실습생의 권리보호를 위한 기반을 마련할 필요가 있겠다.

그동안 사회복지 현장실습은 사회복지 교육과정의 한 부분으로 다루어져 왔으며 학습권 측면에 비해 상대적으로 노동권 측면에서 논의는 미흡하였다. 현행 국내법상으로는 논란의 여지가 있으나, 실습생이 학생으로서의 지위를 갖고 있다 하더라도 근로자로서 업무에 종사하는 것이 분명한 경우에는 근로자의 지위로서 노동권을 보장받을 필요가 있다는 최근 논의들(노호창, 2014; 이무성, 2015; 권혁, 2016; Gisela Dybowski, 2014 등)을 고려할 때, 실습기관 및 내용에 따라 사회복지 현장실습생도 근로자로서의 지위 인정이 필요할 것이며 따라서 향후 학습권과 더불어 특히 현장실습생의 노동권 보호를 위한 논의가 추후 이루어져야 할 것으로 사료된다.

둘째, 학습권 보장 측면에서 현장 실습 시 실습생들에게 적절한 관리와 주도성을 동반하는 커리큘럼 제공과 실습지도가 요구된다. 사회복지 현장실습생들은 실습시 과도한 책임을 맡고 있거나, 반대로 적절한 관리와 지도가 미흡한 채로 실습지도 과업을 수행하고 있었다. 이는 선행연구에서도 실습생이 경험하는 어려움으로 다수 지적되는 바로써(강희숙 외, 2008; 정무성·조혜영, 2009; 김인숙 외, 2011;

배진형 외, 2014 등), 실습기관의 역량과 기관 상황에 따른 실습지도 내용의 편차는 실습참여 학생 및 예비 실습생들에게 혼선을 야기할 뿐만 아니라 실습의 질을 개별 기관이나 수퍼바이저 개인의 책임으로 전가할 우려가 있어, 피교육자인 실습생의 학습권 보장이 이루어지기 어렵다. 사회복지 전문직 교육과정으로서의 교육의 질을 담보하기 위해서는 교육 내용의 표준화가 요구되며, 이를 기반으로 기관에서는 실습지도시 적절한 관리와 주도성을 부여하는 커리큘럼의 제공, 사회복지사의 업무가 아닌 '교육'으로서의 실습지도에 대한 명확한 인식, 교육목적에 부합하는 훈련내용과 과제부여 등의 실습지도가 필요하다. 이를 위해서는 양질의 실습교육을 제공하는 기관에 대한 인센티브 제공, 실습기관 인증제도의 실효성 확보 노력 등의 제도개선 노력이 동반되어야 할 것이다.

또한 대학의 경우 실습기관의 방문 정도의 소극적으로 지도가 이루어지고 있는 실정을 개선하여, 실습생들의 학습권 보장을 위한 보다 적극적인 개입이 있어야 할 것이다. 현장실습은 궁극적으로 학교의 책임이며 학교는 사회복지 교육의 일부과정을 실습기관에 위탁하고 있다는 점(장혜경·유영준, 2008)을 고려할 때, 학교의 정기적인 수퍼비전 제공, 실습과 유기적으로 연계되는 실습수업 실시, 실습기관과의 원활한 소통을 위한 채널 마련 등의 적극적인 노력이 필요할 것이다.

셋째, 노동권 보호 측면에서 학생들의 실습시 실질적인 노동력 제공에 따른 적절한 처우가 있어야 할 것이다. 연구결과에 나타난 바와 같이 학생들은 사례관리나 프로그램 대상자 모집, 진행 등 사회복지 서비스를 제공하면서 안전문제에 노출되어 이로 인한 스트레스를 겪고 있었으나 이에 대한 보호를 제대로 받지 못하고 있었다. 또한 일부 기관에서는 실습생을 실질적인 대체인력으로 활용하고 있음에도 불구하고 이에 대한 적절한 대우와 보상은 제공하고 있지 않아 노동권 침해 소지가 있었다. 학생이자 서비스 제공자로서 '훈련생'이라는 이중적 지위로 인해 실습참여자들은 실습 과정 중 기관과 학교의 보호체계의 사각지대에 놓이게 될 가능성이 높으므로, 앞선 실습생 지위 논의와 관련하여 실습생의 근로자로서의 실질적 역할과 지위에 대한 인정과 이에 부합하는 처우 및 보호가 보장되어야 한다. 즉, 실습생에게 실질적 서비스 제공자로의 역할, '준노동자'로서의 지위부여 및 이에 따른 보상이 고려될 필요가 있겠다.

특히 실습생들이 서비스 제공 과정에서 안전 문제 등에 노출될 위험이 크므로, 실습 사전 교육시 안전에 대한 안내를 반드시 포함하고, 가정방문이나 프로그램 수행시 기관과 수퍼바이저의 철저한 관리감독이 이루어질 필요가 있다. 또한 실습생의 사회복지업무 투입시 가이드라인을 마련하거나 지침을 개발, 배포하고 실습생 상해보험 가입을 권장하는 등 현장실습 안전문제 방지 및 예방을 위한 대안 마련이 시급히 요구된다. 장기적으로는 현재 임의규정인 실습생 산재보험 가입을 의무화할 필요가 있으며, 실습기관에서 보험 가입을 위한 비용이 발생될 고려해 봄직 하다.

넷째, 사회복지 현장실습생의 권리 보호를 위한 현장실습 제도의 개선이 검토되어야 한다. 실습과정이나 실습 커리큘럼, 실습비 등이 포함된 실습 매뉴얼이 미리 공개되어 학생들에게 제공된다면 실습생들의 선택권이 보다 강화될 수 있을 것으로 사료된다. 또한 기관의 특성에 따라 실습 내용을 유형화하여 실습 커리큘럼을 제시하는 방안도 고려해볼 필요가 있을 것이다. 예를 들어 실습기관을 교육중점형, 실무중점형 등으로 분류하여 교육중점형 실습기관의 경우 교육 및 학습을 위주로 실습 프로그램을 제공하고, 실무중점형은 현장에서 실질적으로 활용될 수 있는 역량향상에 초점을 두어 실습

교육이 제공된다면, 실습생들의 학습권 및 노동권을 보다 효과적으로 확보하는 대안이 될 수 있을 것이다.

더불어 현재 실습기관에 따라 실습비 편차가 큰 것으로 나타나고 있으므로, 실습교육비 산정에 대한 근거를 규정화하고 사용 내역을 실습생들에게 고지할 필요가 있겠다. 최근 발표된 고용노동부의 현장실습 가이드라인에 따르면 '사업주는 일경험 수련생에 대하여 식비, 교통비 등을 지원하여야 하며, 그 명목과 액수 및 지급시기를 사전에 공지하고 아울러 교육 훈련에 필요한 재료비 등을 수련생에게 부담하지 않도록 해야 할 것'을 권고하고 있다(고용노동부, 2016). 또한 한국사회복지사협회 실습지침서에 따르면 실습생 1인당 10만원 내외의 실습비를 책정할 것과, 실습기관이 후원금이나 실습 이외의 교육 등의 명목으로 실습생에게 추가비용을 요구하지 말 것을 권고하고 있다(한국사회복지사협회, 2013). 간호학 분야의 현장실습의 경우, 식비나 교통비, 실습복 구입 등의 개인비용을 제외한 현장실습비는 학비에 포함되어 있어 학생 개인의 별도 지출이 존재하지 않는다. 이처럼 관련 지침 및 기관의 특성, 실습 유형 등을 종합적으로 고려하여, 사회복지 실습현장에서도 현행 실습교육비에 대한 사회복지 차원에서의 합리적인 가이드라인 책정이 수립되어야 할 것이다.

마지막으로 실습으로 인해 발생하는 기회비용을 지원하는 방안들이 추가적으로 논의될 필요가 있다. 현재 현장실습이 주로 방학기간에 집중적으로 이루어지고 있는데, 연구결과에서 나타난 바와 같이 학생들은 방학 중 아르바이트나 자기계발 등을 병행하고 있어 경제적 어려움 및 시간관리 등 여러 차원의 어려움을 겪고 있었다. 이를 개선하기 위해 실습시기의 다양화, 유연한 실습기간 운용, 실습기관에 대한 대학의 위탁교육비 지원 등 실습생들의 학습권과 노동권을 실질적으로 보장하는 대안들을 강구해볼 수 있겠다. 지금까지는 실습의 성과나 만족도에 초점을 두었다면, 이제부터는 실습생들이 실질적인 보호를 받을 수 있는 정책적 대안을 모색해볼 필요가 있다고 본다. 더불어 실습으로 인한 생활의 어려움을 지원할 수 있는 방안, 예를 들면 일부 대학에서 시행되고 있는 실습비 및 생활비 지원 등을 확대하는 방안을 고려해볼 수 있겠다.

본 연구의 한계와 이에 따른 후속연구를 제안하면 다음과 같다. 본 연구는 탐색적 연구로서 유의표집을 통해 사회복지 현장실습 학생의 권리를 살펴보았으나 다양한 표집대상을 포함하지 못해 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 기관의 유형이나 특성, 지역에 따라 실습생들이 인식하는 권리가 다를 수 있으므로 추후에는 보다 다양한 기관 및 지역을 포괄하여 연구의 타당성을 확보할 필요가 있을 것이다. 또한 이용시설/생활시설 등 기관 유형별, 혹은 도시/농산어촌 지역별로 어떤 차이가 있는지 등을 다각적으로 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

둘째, 본 연구는 실습참여자인 학생들에게 초점을 맞추고 있어 실습기관 및 학교의 인식이나 현황은 고려하지 못했다. 실습교육은 학생, 학교, 실습현장의 세 축으로 이루어지는 만큼, 실습기관 및 학교의 권리인식을 파악하는 것도 중요할 것으로 사료된다. 특히 실습을 지도하는 수퍼바이저의 경우, 기관의 대내외적 상황으로 인해 실습을 떠맡게 되거나 과도한 업무로 인해 적절한 실습지도 수행이 어려워 실습생의 권리보호와 관련해 어려움이 클 것으로 예상된다. 따라서 후속 연구에서는 실습 수퍼바이저를 비롯한 실습기관, 대학의 인식을 파악하여 실습생의 권리확보를 위한 종합적인 대안을 모색하는 연구가 필요할 것이다. 더불어 본 연구는 현장실습 학생의 권리 중 이들의 이중적 지위에 초

점을 맞춰 학습권과 노동권을 중심으로 살펴보았으나, 건강권이나 안전권과 같이 심층적으로 다룰 측면들이 존재하므로 후속 연구에서는 권리의 다양한 측면에 대한 보다 심화된 탐색이 이루어질 필요가 있을 것이다.

본 연구는 현장실습 학생들의 권리보호에 대한 관심이 높아지고 있음에도 불구하고 이에 대한 학문적 논의가 미흡한 시점에서, 사회복지 현장실습의 주요 당사자인 학생들의 인식을 살펴봄으로써 이들의 욕구에 근거한 실습교육 개선방안의 기초 자료를 제공하고 사회복지 현장실습의 향상을 위한 대안을 탐색을 시도했다는 점에서 의의가 있다고 하겠다.

참고문헌

강영숙, 2011, “사회복지학과 대학원생이 인지하는 효과적인 사회복지실습 수퍼비전”, 『한국사회복지조사연구』, 28: 169-195.

강철희 · 최소연, 2005, “지역사회복지관 사회복지현장실습의 현황과 방향에 관한 연구”, 『한국사회복지교육』, 1(2): 51-79.

강희숙 · 강신옥 · 안우상 · 이환복 · 조경미, 2008, “사회복지전공학생의 실습경험”, 『한국지역사회복지학』, 24: 175-196.

고용노동부, 2016, “일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인”, 『고용노동부 정책자료집』.

국가인권위원회, 2006, “실업계 고등학교 현장실습 실태조사”, 『국가인권위원회 연구보고서』.

권혁, 2016, “전공의에 대한 노동법적 지위와 보호방식에 대한 소고: 대전고법 2014.11.26., 2013나11186 판결을 중심으로”, 『강원법학』, 47: 121-145.

김기태 · 양옥경 · 홍선미 · 박지영 · 최명민, 2005, “한국 사회복지실천 교육모델 연구”, 『한국사회복지교육』, 1(1): 19-67.

김미옥 · 장수미 · 정익중 · 전종설 · 심정원, 2014, “오래된 문제, 또 한번의 시도 : 사회복지실천론과 기술론 교육에 관한 교수 및 현장전문가의 인식”, 『사회복지연구』, 45(4): 89-119

김선영 · 서원경, 2008, “보육실습 현장에서 실습생이 들려주는 스트레스와 대처”, 『아동학회지』, 31: 135-150.

김수정, 2014, “사회복지 노동권 확보모색 방안을 위한 FGI연구”, 『한국사회복지행정학』, 17(2): 135-150.

김순례 · 이종은, 2005, “간호대학생들의 임상실습 스트레스, 대처방식및 자아존중감과의 관계”, 『한국간호교육학회지』, 11(1): 98-106.

김승용 · 박은주, 2012, “사회복지 현장실습 경험에 대한 현상학적 연구”, 『한국사회복지교육』, 17: 1-26.

김종진, 2013, “사회복지사 노동인권 무엇이 문제인가”, 『월간복지동향』, 18(2): 51-54.

노지영, 2016, “임상실습에서 간호학생의 피로경험”, 『인문사회21』, 7(3): 346-361.

노혜련 · 주석진 · 이혜진, 2010, “학교사회복지 실습생의 실천수행능력에 영향을 미치는 실습교육 요인에

관한 연구", 『학교사회복지』, 18: 1-28.
노호창, 2014, "무급인턴의 법적지위와 보호방안에 대한 검토", 『노동법논총』, 32: 139-165.
박근혜·김은정·배은경, 2015, "사회복지 현장실습 수업참여 학생들의 액션러닝에서의 경험과정 연구", 『청소년학 연구』, 22(12): 27-55.
박성제, 2011, "영상취재요원(VJ)의 근로자성: 대법원 2011.3.24. 선고2010두10754 판결", 『노동법학』 39: 403-406.
박종엽·이효선, 2009, "수퍼비전 체계속에서 수퍼바이저와 실습생의 상호작용에 관한 연구: 실습생의 실습경험을 중심으로", 『사회복지연구』, 40(4): 5-40.
박지영·심경순·최말옥, 2009, "부산지역 사회복지 현장실습 교육의 현황과 개선방안에 관한 연구", 『한국사회복지교육』, 10: 143-169.
배진형·김희수·안정선, 2014, "사회복지실습에서 경험하는 실습생의 어려움과 대처", 『한국지역사회복지학』, 48: 1-43.
순덕기, 2010, "사회복지현장실습이 사회복지전문직 정체성에 미치는 영향에 관한 연구-임파워먼트의 매개효과를 중심으로", 건국대학교 박사학위논문.
심경순, 2013, "정신보건사회복지사 수련생의 스트레스 경험",『한국콘텐츠학회논문집』, 13(5): 311-321.
양옥경, 2005, "사회복지현장실습 교육모델 개발연구", 『한국사회복지교육』, 1: 97-127.
유태균·이선혜·서진환 역, 2004, 『사회복지 질적 연구방법의 이론과 활용』, Sherman, Edmund, and Reid, W. J., 1994, 서울: 나남출판.
이경재, 2011, "사회복지현장실습과 전공만족도가 사회복지전문직 정체성에 미치는 영향", 『21세기사회복지연구』, 8(2): 5-31.
이경아·서홍란, 2011, 『사회복지현장실습대학생 현장실습조사 결과』, 고양: 공동체.
이무성, 2015, "현장실습 참여학생에 대한 산재시 법적인 성격", 『법학연구』, 26(2): 335-368.
이봉주·강홍구·최명민, 2011, 『사회복지 교육과정 및 자격제도 개선방안 연구』, 보건복지부·서울대학교 산학협력단.
이정미, 2016, "대학생 현장실습조사 결과", 『2016 국정감사보고자료』.
장우찬, 2013, "무보수 노무공급계약으로서의 교육훈련계약 인정 문제 : 대전 지방법원 2012. 9. 5. 선고 2012나8688 판결", 『노동법학』, 45: 469-473.
장우찬, 2016, "무보수 노무공급관계에 대한 노동법적 검토 - 무급 인턴의 법적 보호 방안을 중심으로", 『법학연구』, 26(2): 335-368.
장수미, 2010, "사회복지현장실습 수퍼비전에 대한 실습지도교수의 주관적 인식 유형 연구", 『한국사회복지학』, 62(2): 235-255.
장혜경·유영준, 2008, "사회복지 현장실습의 실습성과와 실습성과에 영향을 미치는 요인", 『한국지역사회복지학』, 25: 273-297.
정수경, 2004, "사회복지전공학생의 실천수행능력에 영향을 미치는 실습지도 요인에 관한 연구", 『한국사회복지학』, 56(3): 327-355.
정무성·조해영, 2009, "사회복지전공학생의 현장실습 스트레스 증상에 관한 연구", 『한국사회복지교육』, 10: 93-118.
정윤희·이경희, 2016, "간호대학생의 폭력경험, 대처양식 및 회복탄력성이 정서반응과 임상실습스트레스에 미치는 효과", 『Journal of digital convergence』, 14(3): 391-399.
정종화·김욱진·김제선·김혜성·박영란·전석균, 2013, "한국사회복지교육의 실태와 개선방향", 『한

국사회복지교육』, 23: 1-37.
정필운, 2009, "교육영역에서 당사자의 권리, 의무, 권한에 대한 헌법이론적 고찰", 『법학연구』, 19(3): 283-312.
정혜영, 2003, "교육실습생의 갈등에 관한 분석연구 : 서울경기지역 사립초등학교를 중심으로", 『한국교원교육연구』, 20(3): 277-294.
조해영, 2009, "사회복지현장실습생의 스트레스 증상에 영향을 미치는 요인에 관한 연구", 숭실대학교 석사학위논문.
주영애, 2007, "사회복지현장실습에서의 스트레스 대처방안에 관한 연구: 전문대학 실습생을 중심으로", 상지대학교 석사학위논문.
진재문, 2014, "사회복지정책 교육의 진단 및 개선과제", 『비판사회정책』, 42: 212-248.
최명민 · 문순영 · 김승용, 2005, "대학 사회복지실습교육 모델(TOP-A) 개발에 관한 연구", 『사회복지정책』, 22: 33-53.
통합입법예고센터, 2017, http://www.lawmaking.go.kr/lmSts/orLmPp/32876, 2017. 1. 25. 최종방문.
표갑수·김현진, 2009, 사회복지 실습지도 모델 개발에 관한 연구: 지역네트워크를 중심으로, 『한국사회복지교육』, 10: 171-191.
한국사회복지사협회, 2013, 『표준실습교육매뉴얼』.
한국직업능력개발원 역, 2011, 『취업을 위한 학습』, OECD., 2010, "OECD Reviews of Vocational Education and Training. Learning for Jobs", 한국직업능력개발원.
한주빈, 2011, "사회복지 현장실습의 실습성과에 관한 연구: 학교요인조절효과를 중심으로", 가톨릭대학교 박사학위논문.
한주빈 · 오혜경 · 오봉욱, 2010, "사회복지실습생의 현장실습 평가에 관한 내용 분석 연구: 실습생의 평가를 중심으로", 『한국사회복지교육』, 12: 147-171.
홍선미·최명민, 2010, "사회복지교육 실태진단 및 사회복지교육의 질관리방안에 관한 탐색적 연구", 『한국사회복지교육』, 11: 1-31.
홍순혜 · 조성심 · 안정선 · 방진희 · 엄경남, 2013, "학교사회복지 현장실습교육의 현황 및 발전 방안에 관한 연구", 『학교사회복지』, 24: 197-218.
Gisela Dybowski, 2014. "독일직업훈련의 효율과 특성", *국제노동브리프*, 12(5): 4-17.
Harper, Michael C. 2015. "미국 무급 인턴제에 관한 규제", *국제노동브리프*, 13(12): 4-11.
Gelman, C. R, 2004, "Anxiety experienced by Foundation-year MSW Students entering Field Placement: Implications for Admissions, Curriculum, and Field education", *Journal of Social Work Education*, 40(1): 39-54.
Wentling, R.M. and Waight, C.L, 2000, "School and workplace initiatives and other factors that assist and support the successful school-to-work transition of minority youth", *Journal of Industrial Teacher Education*, 37(2): 5-30.

Abstract

An Exploratory Study on the Rights of Students in their Social Work Field Practicum

-In the aspect of the rights to learn and the rights to work-

Kim, Soo Jung
(Gukje Cyber University)
Kim, Eun Jeong
(Hanyang Women's University)

This study is aimed at examining the rights of students who are under social work field practicum, as trainees, in the aspect of the rights to learn and the rights to work, in particular. This study utilized FGI method, and a total of 18 trainees participated. As a result, awareness of students who joined social work field practicum was reduced to five categories in total and 19 sub-categories. The results is as following. First, social work field trainees did not aware of their rights. Second, the field trainees were taking the role with double positions as a trainee and a worker, and experiencing confusion and difficulties thereof. Third, they were not provided proper instructions as trainees, and feeling burden therefrom. Fourth, even though the students were providing actual labor at the field, they felt anxiety and unfairness because they were not properly protected when they were faced with issues regarding reasonable reward and safety. Fifth, due to such difficulties, students were demanding that field organizations and schools make positive efforts to improve awareness about protection of the rights. Based on such results, offered basic data for field training improvement plans and intended to explore alternative plans for improvement of social work field practicum.

Key words : social work field practicum, right to learn, right to work, FGI

［논문 접수일 : 16. 12. 06, 심사일 : 17. 01. 12, 게재 확정일 : 17. 01. 31］