

글로벌 리더 육성을 위한 제주지역 해외인턴십 활성화 방안 연구

김 의 근 · 홍 정 순
박 영 희 · 강 승 진

2012. 2

발 간 사

외환위기 이후 청년실업률이 중요한 사회적 문제로 부각되면서 정부와 지방자치단체, 대학(교) 뿐만 아니라 특성화 고등학교에서도 청년실업 해소대책의 하나로 해외인턴십에 많은 관심을 갖게 되었습니다. 이는 세계화, 개방화에 따른 국제 전문인력의 부족, 다국적 기업의 해외투자 및 국내기업의 해외진출이라는 세계적인 추세와 맞물려 실업해소의 새로운 대책 차원으로 인식되었기 때문입니다. 즉, 우리사회 청년실업 원인이 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’이라는 구조적 또는 마찰적 실업의 형태에서 기인되면서 구직자들은 부득이 해외취업으로 눈을 돌릴 수밖에 없게 된 것입니다.

해외인턴십 프로그램은 기본적으로 해외현장에서의 전공실무 및 현장경험을 익힘으로써 고비용 또는 장기간의 해외유학이나 어학연수를 대신하여 단기간에 효율적인 국제경쟁력을 갖춘 인력양성을 도모하고자 마련되었습니다. 아직까지는 그 실효성과 진행체계 등에 대해 비판적 시각도 일부 있지만, 정부 또는 지방자치단체의 전략산업과 연계된 실질적인 시행프로그램으로 운영됨으로써 향후 지역발전을 이끄는 중요한 요체로 작용할 것입니다.

이러한 측면에서, 이번 연구는 기존 여러 관련기관에서 실행 중인 해외인턴십의 문제점을 분석하고, 그 개선방안을 검토하여 실제적이고 효율적인 해외인턴십 프로그램의 운영을 위한 정책적, 제도적인 방안들을 제시하고자 하였습니다. 이 연구를 통하여 제주지역 해외인턴십 사업에 대한 참여도 및 이해도를 높이고, 특히 사업을 실시함에 있어 다양한 참여주체들의 책임공유와 역할분담 및 협력거버넌스 구축에 유용한 정책 판단 기준 및 실무지침 자료로 널리 활용되기를 기대합니다.

이 연구를 수행한 김의근 교수님과 홍정순 박사를 비롯하여 공동연구진 및 자문위원님, 그리고 연구수행과정에서 적극적으로 협조해주신 내·외 연구심의위원님과 여러 관계관님들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2012. 2.

제주발전연구원장 양영오

연구 요약

1. 연구개요

이 연구는 최근 급속도로 증대되고 있는 국내 해외인턴십의 운영현황 분석과 함께 제주지역 해외인턴십의 실제 참여자를 대상으로 사업 참여과정 및 현황, 성과 등에 관하여 조사 분석 후, 이를 통해 제주지역 해외인턴십 추진전략과 함께 향후 활성화방안을 모색하는 데 목적이 있다.

먼저 해외인턴십에 대한 이론적 검토와 선행연구 현황을 살펴보았으며, 정부 주도의 해외인턴십과 관련한 다양한 정책 및 제주지역에서 실시한 해외인턴십 실무자료를 토대로 현황을 분석하였다. 또한 최근 제주지역 해외인턴십 참가자들을 대상으로 실태를 조사하기 위해 설문조사와 현장방문을 실시하였고 이와는 별도로 전문가 및 관계자 의견수렴도 병행하였다.

그러나 제주지역에서 실시되는 해외인턴십 유형이 중앙정부 및 타 시·도와 상이하였고 사업유형별로 추진체계와 특성이 있어 일률적인 틀로는 분석에 한계가 있었다. 또한 최근 해외인턴십에 참가경험이 있는 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였으나 대부분 졸업 이후로 대상자 확보에 애로가 있었으며, 이에 따라 표본수가 적어 이를 일반화시키는 데는 한계가 있다. 또한 해외인턴십 추진실태에 대해 사업 참여자들의 심층면접에 있어서는 공간적 및 현실적으로 제약이 있었다.

따라서 추후 연구에서는 질적 접근을 통해 생생한 해외인턴십 사업의 실태 및 추진과정을 분석할 필요가 있다.

II. 이론적 검토 및 정부 해외인턴십 현황

우리나라 인턴사원제는 1984년 LG그룹에서 처음으로 시행되었다. 그 후 많은 기업에서 우수인력의 조기확보 방안으로 널리 이용되었고 1998년 11월에 정부가 대졸 신규인력 취업 촉진책의 일환으로 ‘고학력 미취업자들을 위한 인턴제’를 실시,

2000년 12월에는 IMF형 인턴제 시행지침서가 노동부로부터 공표되어 인턴사원제가 활성화되기 시작하였다. 현재 우리나라에서 실시되고 있는 ‘인턴사원제’는 구미에서 널리 운영되었던 인턴십 사업이 그 시작이라 할 수 있다.

현재 우리나라에서 추진 중인 해외인턴십의 유형은 추진주체에 따라 ① 대학생 개인 인턴십, ② 대학 자체 인턴십, ③ 정부 추진 인턴십 등 세 가지 유형으로 크게 구분된다.

해외인턴십은 외국이라는 특수한 환경에서의 어학능력과 함께 특정분야의 전문성을 익힌다는 점에서 일반적인 국내 인턴십보다 어려움이 뒤따르지만 그럼에도 불구하고 해외인턴십은 ① 국제적인 비즈니스 감각 및 노하우 획득을 통한 개인 경력관리 가능, ② 외국어 능력의 향상, ③ 다른 문화 경험, ④ 글로벌 인적네트워크 구축 등 장점이 많다. 따라서 우리나라 대학생들의 해외인턴십 참여는 증가하고 있지만, 아직까지 이에 대한 체계적인 조사 연구는 매우 부족한 실정에 있다.

최근 우리나라는 청년실업과 산업인력 부족의 문제를 동시에 해소하기 위한 대책으로 2008년부터 우리나라 청년들의 취업무대를 국내 노동시장에서 세계시장으로 확대하고, 다양한 해외경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 "글로벌 청년리더 10만 명 양성 계획"을 100대 국정과제의 하나로 선정, 추진해 오고 있다. 중앙정부의 해외인턴십 사업도 2008년 4개 사업에서 현재는 확대되어 실시되고 있다. 따라서 중앙정부 해외인턴십 사업은 막대한 공적자금이 투입되고 있는 만큼 프로그램 운영의 효과성, 비용부담의 적정성 등 여러 측면이 고려되어야 할 것으로 보인다.

그래서 최근 정부는 최근 해외인턴십 사업에 대해 평가와 개선방안을 마련한 바 있다. 2011년 해외인턴십 사업은 ① 사업 통합시행 및 통합관리 시스템 구축, ② 취업취약계층 10% 이상 참여 및 저소득층 차등 지원, ③ 취업연계 인턴의 적극 발굴 및 파견기관의 내실화, ④ 성과관리지표 마련 등을 사업의 기본방향으로 선정하였다. 그리고 파견국 및 파견기관의 다변화가 필요하다는 지적에 따라 신규사업으로는 ① 교·사대 졸업자 해외진출 지원사업, ② 외식기업 해외인턴십 실시, ③ 중소기업 해외인턴십 등을 발굴하였다. 따라서 2011년에는 교육과학기술부 3개 사업을 비롯하여, 지식경제부, 여성가족부, 문화관광체육부, 농림수산식품부, 중소기업청 등 6개 부처에서 10개 사업이 추진되었다. 2012년에는 지식경제부의 ‘해외 한인기업 해외인턴십 및 유럽 글로벌기업 해외인턴십’, ‘물류인력해외인턴십’ 등 사업이 추가되며, 이외에도 저소득층에 대한 지원이 확대되면서 총 8개 부처에서 15개 사업을 통해 3,000여명을

선발할 예정이다.

Ⅲ. 제주지역 해외인턴십 사업 현황 및 분석

제주지역에서는 현재 제주특별자치도, 제주특별자치도교육청, 제주특별자치도개발공사, 제주국제자유도시개발센터 및 제주지역 대학(교) 차원에서 학생들을 대상으로 해외인턴십이 실시되고 있다. 지역에서 실시되는 사업은 시행시기와 추진기관이 달라 해외인턴십의 추진배경과 목적이 약간씩 차이를 보이고 있으나, 실제적으로 사업의 취지나 목적을 살펴보면 크게 상이하지는 않지만 그 진행방식에서는 지역별 실정에 따라 운영됨으로써 차이가 많다고 할 수 있다.

우선 제주지역 대학생을 대상으로 한 해외인턴십의 경우를 살펴보면, 2006년 제주특별자치도개발공사가 처음 시작하면서, 2007년에는 제주국제자유도시개발센터가 제주지역 대학생을 대상으로 해외인턴십 사업을 추진하였다. 이 사업의 목적은 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재를 육성하여 제주국제자유도시를 선도할 핵심 추진인력을 양성하기 위함이었다. 그리고 2009년 제주특별자치도 지원 해외인턴십은 추진배경과 목적이 좀 더 체계화되면서 청년들의 실업난을 해소하고 글로벌리더 육성을 위한 정책과 연계하여 지금까지 확대 운영되고 있다.

2012년도 제주특별자치도에서는 제주지역 청년들의 일자리 창출을 위해 현재까지 추진되어 오던 해외인턴십의 운영, 지원대상 및 사업유형을 대폭 개선하여 해외인턴십이 취업과 연계되도록 진행하고자 노력하고 있다.

현재 제주지역에서 도, 기관, 대학 차원에서 대학생을 대상으로 추진되고 있는 해외인턴십의 종류 및 사업으로는 제주특별자치도 지원인 “해외(유급)인턴십”, 제주도개발공사 지원인 “제주지역 대학생 해외인턴십”, 제주국제자유도시개발센터 지원인 “해외인턴십”, “텔라웨어주립대-디즈니월드 해외인턴십” 등이 있다. 그리고 제주특별자치도교육청 지원인 제주지역 특성화고교 대상의 2011년 ‘특성화고 글로벌 현장학습’이라는 명칭으로 처음 실시되었다.

제주지역 해외인턴십 사업을 진행하면서 나타난 특징으로는, 다른 시·도에 비해 대학 자체에서 진행되는 프로그램이 단조롭다는 점과 정부지원 해외인턴십에 제주지역 대학 및 대학생들의 참여가 상대적으로 저조하다는 점이다. 이는 전국 단위로 시행되

는 해외인턴십 사업에 대한 정보력 미흡과 응모조건 미충족 및 여력 부족 등 여러 가지 원인을 들 수 있다.

IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태 조사

실태조사는 최근 제주지역 해외인턴십에 참가한 경험이 있는 대학생 75명을 대상으로 이루어졌으나, 인적사항 기재누락 등으로 설문지 불실했게 응답한 22명의 설문지를 제외한 최종 53명의 설문지가 실제 분석에 이용되었다. 이는 제주지역 해외인턴십 참여학생 수가 극히 제한적인 상황에서 자신이 참여했던 프로그램을 자신이 평가한다는 점에 대해 자신의 익명성이 보장되기 어렵다고 판단하여 해당학교, 참여 인턴십 프로그램, 성별, 나이 등에 대한 응답을 기피하는 경향 때문으로 해석된다.

설문지는 제주지역 대학생 해외인턴십 실태를 파악하기 위해 사업추진과정을 시스템적 관점(systems approach)에서 인턴 진행과정을 체계적 과정적으로 접근한곽재성 외(2009) 연구에서 사용한 설문지를 수정·보완하여 활용하였다. 대학생 해외인턴십의 과정모형을 활용하여 인턴십 결정, 준비 및 착수, 인턴십 과정, 인턴십 종료 및 정리 등 4가지 단계별로 인턴십 프로그램이 적절하고 충실하게 운영되고 있는지, 기대했던 목표 대비 달성도에 대한 인식이 어떠한지 등 실태를 파악할 수 있는 문항으로 구성되었고, 설문방식은 자기기입식이며, 설문문항은 선택형, Likert형 5점 척도, 서술형 등으로 구성되었다.

조사기간은 2012. 1. 10~25(15일간)이었으며, 현장 조사요원에 대한 사전교육의 실시 및 구체적인 조사계획에 따라 직접방문을 통한 1:1 면접조사로 진행되었다. 수집된 자료는 SPSS for Window 12.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다. 또한 해외인턴십 유형(제주특별자치도 지원 해외인턴십, 제주특별자치도지방개발공사 지원 해외인턴십, 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 3개 사업)을 중심으로 성별, 인턴십 기간, 파견국가에 따른 인턴십 준비절차, 과정 및 파견 이후에 있어서 차이가 있는지 등을 살펴보기 위해 T-test, ANOVA 등을 사용하였다.

분석결과, 해외인턴십에 따른 문제점 및 개선사항과 이와 관련한 시사점으로 ① 해외인턴십 선발 및 준비과정, ② 해외인턴십 수행과정, ③ 해외인턴십 사후관리 등의 세 단계로 구분하여 살펴볼 수 있었다.

우선, 해외인턴십 선발 및 준비과정에서는 ① 충분한 사전 어학교육 필요, ② 사전 교육프로그램 개선 및 맞춤형으로 전환, ③ 목적에 맞는 학생선발 시스템 마련, ④ 해외인턴십 사업취지 이해와 현지의 다양한 정보제공 등이 필요하다.

이어서 해외인턴십 수행과정에서는 ① 비자 종류 문제, ② 현지에서의 비상연락망 구축 및 활용, ③ 현지 홈스테이 개선 필요, ④ 현지 취업 및 인턴십 실행과 관련 기간 연장 가능, ⑤ 참가자 맞춤형 인턴기관 선정, ⑥ 해외인턴십 운영시 유급제 운영 등 개선사항을 추진해 나갈 필요가 있다.

그리고 사후관리 과정에서는 ① 참가자 경험의 공유 공간 조성, ② 체계적인 평가 체계 마련 등이 도출되었다.

V. 제주지역 해외인턴십 활성화 방안

외환위기 이후 청년실업률, 특히 대졸실업률이 전체 실업률의 2배 이상을 차지하는 가운데 청년실업의 문제가 중요한 사회문제로 대두되면서 정부, 지방자치단체, 대학(교) 등에서 청년실업 해소 대책의 일환으로 해외인턴십에 많은 관심을 갖게 되었다. 또한 제주지역은 성공적인 국제자유도시 추진을 위해 국제 전문인력 확보, 해외기업의 지역투자 유치 및 지역기업의 해외진출이라는 세계적인 추세와 맞물려 다양한 분야의 인재확보가 절실해지고 있다. 따라서 향후 지속가능한 제주지역 발전의 초석 마련을 위해 해외인턴십 사업에 대한 관심과 중요성이 계속 증대되고 있으나, 아직까지 사업 실시 초기단계로 지속적 개선노력을 통해 체계화되어야 할 것으로 보인다.

우선, 해외인턴십 사업 정례화 추진 및 운영체제 재정립이 필요하다. 이를 위해서는 ① 글로벌 인재양성을 위한 해외인턴십 사업추진의 정례화, ② 지속가능한 해외인턴십 운영체제 재정립을 통해 사업의 성과를 가시화 시킬 수 있을 것이다.

둘째, 해외인턴십 파견국가의 다양화를 유도해 나가야 한다.

셋째, 해외인턴십 관리시스템 구축이 필요하다. 해외인턴십 사업은 아직까지 시행 초기로서 체계적 관리시스템 마련이 미진한 상황이다. 특히 국가별 특성이 달라 이를 일관적으로 유지시킬 수 없었다. 따라서 지난 경험과 노하우를 바탕으로 국가별 사업 관리시스템 구축이 필요하다.

넷째, 해외인턴십 참여기관 및 기업체의 신규발굴을 통한 프로그램의 다양화를 이

투어내야 한다. 해외인턴십 사업의 경우 해외기관 및 기업체 섭외가 여러 여건상 어렵고 제한적으로 이루어지고 있어 문제점이 제기되고 있다. 따라서 해외인턴십 참여기관(기업체) 확보방안의 마련을 통해 운영프로그램 내실화가 가능하도록 지속적인 노력이 필요하다. 이를 위해서는 ① 지역 대학(교) 차원에서 다양한 해외인턴십 프로그램 개발, ② 글로벌 제주상공인(‘ ’) 네트워크를 적극 활용한 해외인턴십 프로그램 개발, ③ ‘제주 맞춤형’ 해외인턴십 프로그램 개발, ④ 해외인턴십 참여대상 및 지원 강화로 특성화고 추진가능성 확대 등을 계속 유도해 나가야 한다.

다섯째, 해외인턴십 사후관리체제 및 자체평가모델 구축이 필요하다. 이를 위해서는 ① 해외인턴십 사후관리체제 구축, ② 해외인턴십 자체평가모델 구축이 필요하다.

여섯째, 해외인턴십 지원기관 실무협의회 구성 및 (가칭) ‘글로벌 인재교류지원센터’ 설치 운영을 통해 전문성과 노하우 확보 등을 체계적으로 관리해야 한다.

VI. 결 론

본 연구는 제주지역 해외인턴십 참가자들의 실태를 이해하기 위해 해외인턴십 결정과정, 준비과정, 수행과정, 사후단계로 나누어 살펴보았으며, 이를 토대로 본 연구에서는 다음과 같은 정책제언을 하였다.

첫째, 해외인턴십 예산 및 참가자 확대 운영이 절대적으로 필요하다. 제주국제자유도시의 성공적 추진을 위해서는 앞으로 지속적으로 국제적 역량을 갖춘 지역의 젊은 글로벌 인재들이 계속 늘어나야 하기 때문에 연차적으로 확대해서 적극 지원할 필요가 있다.

둘째, 6개월 이상의 장기 해외인턴십 프로그램 개발·운영이 필요하다. 단기 해외인턴십 프로그램의 경우, 제주지역 특성에 부합되는 인재양성 프로그램에는 역부족으로 지속적이고 다양화된 장기 해외인턴십 프로그램을 개발, 지원함으로써 국제역량을 갖춘 진정한 글로벌 전문가로 육성할 수 있는 단단한 토대(‘기초체력’)를 갖추어야 할 것이 요구된다.

셋째, 해외인턴십이 활성화된 국가의 지역을 중심으로 한인사회와 긴밀히 연계한 해외인턴십 지원체계를 구축하여 ‘제주형’ 모델로 특화시켜 나갈 필요가 있다. 해외인턴십을 통한 참여학생들의 가장 큰 목적은 어학실력 향상으로 해외 인턴 경험을 통해

전문적인 지식과 기술습득과는 상당한 거리가 있었다. 따라서 이를 근본적으로 개선해 나가야 한다.

마지막으로, 해외인턴십 유형별로 성공 및 실패모델에 대한 분석을 통해 차별화된 지원방안이 마련되어야 한다. 해외인턴십은 크게 ① 정부와 지방자치단체 등 공공기관 주도형 인턴십, ② 대학 주도형 인턴십, ③ 개인 주도형 인턴십 세 가지로 제주지역 해외인턴십의 경우, 대부분 사업기간이 짧아 성과를 도출하기에는 미진한 점이 적지 않음. 따라서 제주지역의 해외인턴십을 활성화하기 위해서는 그동안의 시행착오의 합리적 개선을 통해 각 유형별로 성공적인 인턴십 모델을 발굴하고 이에 따른 효율적인 지원방안을 마련할 필요가 있다.

이제 제주지역의 지리적 환경적 여건상 향후 국제교류는 계속 증가될 것이며, 해외인턴십 또한 해외취업을 포함한 여러 형태의 국제교활동이 다변화·다각화 추세를 보일 것이다. 따라서 이와 관련하여 구체적인 실제 국제정보를 갖추고 이에 필요한 국제적 역량을 강화시키면서 실무적으로 준비에 임할 수 있도록 이를 전담 지원하는 허브기관이 필요하며, 이는 지역인적자원개발(RHRD)과 긴밀히 연계하여 (가칭)‘글로벌인재교류지원센터’의 설립, 운영으로 가능할 것이다.

• 목 차 •

I. 연구개요	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 방법	5
3. 연구의 한계점	6
II. 이론적 검토 및 해외인턴십 현황	7
1. 해외인턴십의 기본이해	9
2. 해외인턴십 관련 선행연구 검토	12
3. 중앙정부 해외인턴십 사업 현황	16
4. 국내 추진사례(충남지역) 현황	37
III. 제주지역 해외인턴십 사업 현황 및 분석	49
1. 제주지역 해외인턴십사업 추진 배경 및 과정	51
2. 제주지역 해외인턴십사업 현황 현황	54
IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사	73
1. 설문조사 개요	75
2. 조사결과	77
3. 기타 조사결과 및 시사점	124
V. 제주지역 해외인턴십 활성화 방안	131
1. 해외인턴십 사업 정례화 추진 및 운영체제 재정립	133
2. 해외인턴십 파견국가의 다양화	136

3. 해외인턴십 관리시스템 구축	137
4. 해외인턴십 참여기관 및 기업체 발굴을 통한 프로그램의 다양화	138
5. 해외인턴십 사후 관리체제 및 자체 평가모델 구축	142
6. 해외인턴십 지원기관 실무협의회 구성 및 (가칭)‘글로벌 직업체험센터’ 설치·운영	144
VI. 결 론	147
1. 조사결과의 요약	149
2. 정책적 제언	151
참고문헌	155
부 록	
<부록 1> 제주지역 해외인턴십 활성화를 위한 질문지	159

• 표 목차 •

〈표 II-1〉 중앙정부 해외인턴십 사업 세부내용	20
〈표 II-2〉 중앙정부 해외인턴십 사업별 현황	21
〈표 II-3〉 대학생 글로벌 현장학습 프로그램 성과	24
〈표 II-4〉 대학생 글로벌 현장학습 공모분야별 파견인원	24
〈표 II-5〉 대학생 글로벌 현장학습 국가별 파견인원	24
〈표 II-6〉 대학생 글로벌 현장학습 보수지급 여부 및 근무기관 현황 ..	24
〈표 II-7〉 한·미 대학생 연수취업(WEST) 사업계획 대비 실적	28
〈표 II-8〉 전문대학생 글로벌 현장실습사업 현황	29
〈표 II-9〉 전문대학생 글로벌 현장실습 사업계획 대비 실적	30
〈표 II-10〉 글로벌 무역전문가 양성사업 2011년도 예산	33
〈표 II-11〉 글로벌 무역전문가 양성사업 계획 대비 실적	33
〈표 II-12〉 해외농업인턴사업 계획 대비 실적	35
〈표 II-13〉 해외관광인턴사업 계획 대비 실적	36
〈표 II-14〉 국제 전문여학생인력 양성계획 대비 실적	37
〈표 II-15〉 충청남도 해외인턴십 추진경과(2008 ~ 2011년)	38
〈표 II-16〉 충청남도 해외인턴십 추진 예산현황(2008 ~ 2011년)	40
〈표 II-17〉 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2008년)	42
〈표 II-18〉 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2009년)	43
〈표 II-19〉 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2010년)	43
〈표 II-20〉 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2011년)	44
〈표 II-21〉 충청남도 해외인턴십 현지 위탁업체 선정현황	45
〈표 III-1〉 제주지역 청년층 노동시장 지표 현황	52
〈표 III-2〉 제주지역 대학생 해외인턴십사업 총괄 현황	54
〈표 III-3〉 2011년 제주지역 대학생 해외인턴십 추진 개요	56

<표 III-4> 2011년 제주지역 특성화고 글로벌 현장학습 추진과정	57
<표 III-5> 해외(유급)인턴십 성과	59
<표 III-6> 제주지역 대학(교)별 해외(유급)인턴십 참가자 현황	60
<표 III-7> 해외(유급)인턴십 참가자 취업현황(2011년 10월 기준)	60
<표 III-8> 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 성과	63
<표 III-9> 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 참가자 현황	64
<표 III-10> 해외인턴십 사업 추진경과	66
<표 III-11> 2010년 'JDC 제4회 대학생 해외인턴십' 인턴업체 및 담당업무	66
<표 III-12> 제주지역 대학생 해외인턴십 성과	69
<표 III-13> 제주지역 대학생 해외인턴십 참가자 현황	69
<표 III-14> 2011년 '델라웨어주립대 디즈니월드 해외인턴십' 계획	71
<표 IV-1> 설문지 구성	76
<표 IV-2> 인구통계학적 특성	77
<표 IV-3> 해외인턴십에 대한 일반적 특성	78
<표 IV-4> 해외인턴십 정보수집 경로	79
<표 IV-5> 해외인턴십 참가목적	80
<표 IV-6> 해외인턴십 참가결정에 긍정적 영향을 미친 요인	80
<표 IV-7> 해외인턴십 참가결정에 부정적 영향을 미친 요인	81
<표 IV-8> 해외인턴십 근무기관 및 업체선정 요인	82
<표 IV-9> 해외인턴십 준비 주요 요인	82
<표 IV-10> 근무기관 및 업체에 대한 정보수집 방법	83
<표 IV-11> 인턴십 준비과정의 충실도에 대한 인식	84
<표 IV-12> 인턴십 과정 중 좋은 점	84
<표 IV-13> 인턴십 과정 중 힘든 점	85
<표 IV-14> 인턴십 과정 중 도움이 된 사람	86
<표 IV-15> 해외인턴십 수행과정의 충실도에 대한 인식	86

<표 IV-16> 해외인턴십 준비자에게 조언할 내용	87
<표 IV-17> 인턴십 과정 중 아쉬운 점	88
<표 IV-18> 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언	88
<표 IV-19> 참여 후 해외인턴십에 대한 인식	89
<표 IV-20> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-1	90
<표 IV-21> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-2	90
<표 IV-22> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-3	91
<표 IV-23> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-4	91
<표 IV-24> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-1	92
<표 IV-25> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-2	92
<표 IV-26> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-3	93
<표 IV-27> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-4	93
<표 IV-28> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-1	94
<표 IV-29> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-2	95
<표 IV-30> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-3	95
<표 IV-31> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-4	96
<표 IV-32> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-5	96
<표 IV-33> 성별에 따른 인턴십 이 후 평가 차이-6	97
<표 IV-34> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가차이-1	97
<표 IV-35> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가차이-2	98
<표 IV-36> 인턴십 기간에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-3	99
<표 IV-37> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가차이-4	99
<표 IV-38> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-1	100
<표 IV-39> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-2	100

<표 IV-40> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-3	101
<표 IV-41> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-4	102
<표 IV-42> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-1	102
<표 IV-43> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-2	103
<표 IV-44> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-3	104
<표 IV-45> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-4	104
<표 IV-46> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-5	105
<표 IV-47> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-6	105
<표 IV-48> 해외인턴십 사업 수행 기관별 사전 준비과정 차이-1	106
<표 IV-49> 해외인턴십 사업 수행 기관별 사전 준비과정 차이-2	107
<표 IV-50> 해외인턴십 사업 수행 기관별 사전 준비과정 차이-3	108
<표 IV-51> 해외인턴십 사업 수행 기관별 사전 준비과정 차이-4	108
<표 IV-52> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-1	109
<표 IV-53> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-2	110
<표 IV-54> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-3	110
<표 IV-55> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-4	111
<표 IV-56> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-1	112
<표 IV-57> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-2	112
<표 IV-58> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-3	113
<표 IV-59> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-4	114
<표 IV-60> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-5	114
<표 IV-61> 해외인턴십 사업 수행기관별 이 후 변화 평가 차이-6	115
<표 IV-62> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-1	115
<표 IV-63> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-2	116

<표 IV-64> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-3	117
<표 IV-65> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-4	117
<표 IV-66> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-1	118
<표 IV-67> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-2	118
<표 IV-68> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-3	119
<표 IV-69> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-4	120
<표 IV-70> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-1	120
<표 IV-71> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-2	121
<표 IV-72> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-3	122
<표 IV-73> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-4	122
<표 IV-74> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-5	123
<표 IV-75> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-6	123

• 그림 목차 •

[그림 II-1] 충청남도 전문계고교 해외인턴십의 추진과정	39
[그림 II-2] 충청남도 해외인턴십 사업 추진체계	42

I. 연구개요

I. 연구개요

1. 연구의 필요성 및 목적

- 우리나라는 '90년대 말 외환위기 이후, 국제화세계화의 가속화로 국제경쟁력을 갖춘 글로벌 인재에 대한 사회적 요구가 크게 증가하고 있음. 더구나 2000년대에 들어서면서 '고용 없는 경제성장'이 장기화되면서 해외 실무경험과 국제체험 등을 통한 글로벌 역량강화로 취업난 해소를 위한 돌파구를 마련하고자 어학연수, 해외유학과 함께 해외인턴십에 대한 관심이 계속 높아지고 있음
 - 특히, 2008년 정부에서 국가경쟁력 강화와 청년들의 해외취업 기회 확대를 목표로 “글로벌 리더 10만명 양성”을 국정과제로 선정하면서, 정부의 해외인턴십사업은 날로 확대되고 있음
 - 2008년 당시 중앙정부 차원에서는 4개 부문 사업으로 진행되었으나, 2011년 현재 10개 부문 사업으로 증가함. 사업내용 측면에서도 대학생 글로벌 현장 학습, 교·사대 졸업자 해외진출 지원, 플랜트 해외인턴십, 중소기업 인턴 등을 비롯하여 다양한 형태로 특성화되고 있음
- 해외인턴십 사업에 대한 관심은 중앙정부 차원 뿐만 아니라 최근 지역 차원에서도 다양한 형태로 운영되고 있으며, 특히 대학의 경우 사업결과를 평가지표에 포함하여 관리하고 있어 지속적으로 확대·운영되고 있음
 - 우리나라는 대학 33.5%에서 해외인턴십사업이 운영되고 있음. 특히 재학생 20,000명 이상인 대학의 경우 84% 정도가 이와 관련된 사업을 진행하고 있음(최정윤 외, 2008).
 - 뿐만 아니라 학생 개인 차원에서 해외인턴십에 참여하는 사례도 최근 늘어나고 있는 추세임(곽재성 외, 2009)
- 최근 제주지역도 청년층의 경제활동 참가율과 고용률이 2006년 이후 지속적인 하락추세¹⁾를 보이고 있어(홍정순 외, 2011), 청년실업 해소와 국제화 시대에

1) 제주지역 청년 취업자 수는 2006년 5만 천명, 2007년 5만 명, 2008년 4만 9천명, 2010년 4만 명으

필요한 글로벌 리더 양성을 위한 인적자본 투자²⁾의 일환으로 제주특별자치도와 대학 차원에서 해외인턴십 사업을 추진하고 있음.

- 하지만 학생 대상 해외인턴십사업은 개인적으로나 국가적으로 큰 경제적 기회비용을 수반함. 대학생의 경우에는 짧게는 3~4개월, 길게는 1년 반 이상의 기간 동안 대학(교)를 휴학하여 해외에서 인턴십에 참가함으로써 시간 및 비용투자가 막대하게 발생함(이용탁, 2005)

- 또한 중앙정부도 해외인턴십사업을 추진하면서 개별 대학(교)에도 별도로 예산을 지원하고 있어 국가재정 부담도 적지 않음. 따라서 대학생 참가자가 해외에서 인턴십을 성공적으로 마치는 것은 개인적으로나 국가적으로 중요한 과제임(이황원, 2011)

○ 우리나라에서도 대학생을 중심으로 해외인턴십이 증가하면서 추진방법의 효율성을 위해 ‘한상네트워크 구축’을 통한 구체적인 해외인턴십 실행 프로그램이 제시된 바 있으며(이용탁, 2005), 지방 4년제 대학교 여학생 인력의 취업활성화 방안 차원에서도 제시된 바 있음(김용택, 2008)

○ 또한 최근에는 국회예산정책처(2009a)의 ‘해외인턴십사업 평가’와 ‘글로벌 리더 양성사업 평가’ 연구(이규동, 2010)를 통해서 정부주도형 해외인턴십 사업에 대한 평가가 이루어졌음

- 이외에도 정부주도형, 대학주도형, 개인주도형 등 다양한 형태의 대학(대학원)생 해외인턴십 참여자를 대상으로 해외인턴십 실태 및 문제점에 대한 정책적 개선방안을 제안한 연구(곽재성 외, 2009)와 한·미 대학생 연수 취업프로그램(Work, English, Study and Travel: WEST) 참여자 대상으로 대학생 해외인턴십의 성공요인을 단계별로 분석한 연구도 있음(이황원, 2011)

○ 하지만 이러한 연구들은 주로 정부 주도의 해외인턴십 참여자를 대상으로 해외

로 점차 감소해 2010년에는 2006년에 비해 1만 천명(27.5%)이나 줄어 청년층의 취업난이 점점 심각해지고 있는 것으로 나타남(통계청, KOSIS).

2) Becker 등(1994)의 인적자본론에 의하면 "사람들이 현재의 향락을 위해서라 아니라 장래의 금전적 및 비금전적 수익을 위해 다양하게 그 자신을 위해 지출한다."고 말함. 즉 인적자본론에 의하면 한 개인 자기생애의 각 국면에서 현재의 소득과 장래의 소득간의 선택에 직면하게 되는데, 현재의 소득과 소비를 희생하여 교육, 훈련 등의 형태로 자신에게 투자하면 그것이 없었을 경우보다 장래에 더 많은 소득과 소비를 누릴 수 있음. 그것은 인적자본에 대한 투자가 개인에게 지식과 기능을 향상시킴으로써 장래의 생산성을 높여 더 높은 노동소득을 가져다주기 때문임(곽재성 외, 2009).

인턴십 실태조사에 국한되어 있어, 상대적으로 정부 주도의 해외인턴십에 참여가 저조한 제주지역 대학생들의 해외인턴십에 대한 경험이나 실태를 파악하는데는 한계가 있음. 따라서 아직까지 제주특별자치도와 제주지역내 대학(교) 차원에서 실시되고 있는 해외인턴십에 대한 실태 및 효과성을 파악한 연구는 전무한 실정임

- 본 연구에서는 최근 급속도로 증가하고 있는 국내 대학생 대상의 해외인턴십 운영현황 분석과 더불어 제주지역 대학생의 해외인턴십 실제 참여자를 대상으로 해외인턴십 참여과정과 현황 및 성과 등에 관하여 조사·분석해 본 후, 이를 통해 제주지역 해외인턴십 성공전략과 함께 향후 활성화 방안에 대해서도 대안을 모색해 보고자 함

2. 연구의 방법

- 첫째, 정부 주도의 해외인턴십과 관련하여 문헌조사를 수행하며, 이론적 검토를 포함하여 다양한 정책 및 최근 보도자료, 주요내용 등을 분석함. 아울러 제주특별자치도, 제주특별자치도개발공사, 제주국제자유도시개발센터, 제주지역내 대학(교) 실무자료 등 가능한 범위내에서 현황자료를 수집하여 분석·검토함
- 둘째, 제주지역 대학생의 해외인턴십 실태를 조사하기 위해서는 최근 해외인턴십에 참가경험이 있는 대학생을 대상으로 설문조사 실시 및 현장방문을 통한 사전 자료조사 실시 등을 병행함
 - 자료수집은 2012년 1월 10일부터 1월 25일까지 구조화된 설문지를 통해 최근 제주지역 해외인턴십에 참가한 경험이 있는 대학생을 대상으로 실시함. 총 75명이 설문지에 응답하였으나, 인적사항 기재누락 등으로 설문에 불성실하게 응답한 22명의 설문지를 제외하고 최종 53명의 설문지가 분석에 이용됨.
 - 조사방법은 이메일과 직접 방문을 통해 이루어짐
 - 통계처리는 대학생용 설문지와 기업체용 설문지로 구분하여, 먼저 코딩작업을 실시한 후, 기초통계분석을 실시하고 이어서 인구통계학적 요인과 해당문

항 간 교차분석을 실시하여 통계적 유의성이 있는 경우에만 적용함

- 이외에도 제주지역 해외인턴십 사업 추진에 따른 문제점 및 애로사항 등에 대한 개선을 위해 관계자 및 전문가 의견수렴을 별도로 진행하였음

3. 연구의 한계점

- 첫째, 본 연구는 제주지역의 해외인턴십 실태를 분석하기 위해 제주지역에서 실시되고 있는 해외인턴십 현황에 대해서 살펴보았음. 하지만 제주지역에서 실시되고 있는 해외인턴십 유형은 중앙정부 및 타 시도와 추진방법과 주요내용이 상이하였음. 따라서 일정한 유형으로 고정하여 분석하는 것보다 사업유형별로 추진체계와 특성에 맞게 구분하여 구체화시키는 것이 필요함
- 둘째, 제주지역 해외인턴십 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하였으나, 대부분 졸업 이후로 거취 확인이 어려워 대상자 확보가 힘들었음. 따라서 최종 52명의 결과를 분석하였으나 이를 일반화시키는 데는 한계가 있음
- 셋째, 해외인턴십 추진실태에 대해 심층적으로 분석하기 위해서는 해외인턴십 참가 대상자뿐만 아니라, 해외 에이전시(Agency) 담당자, 제주지역 해외인턴십 사업 관계자 등을 대상으로 인터뷰를 통한 심층 면담조사를 실시하는 것이 바람직함. 그러나 본 연구에서는 사업관계자 전체를 대상으로 한 인터뷰 진행은 현실적으로 한계가 있었음. 따라서 추후 연구에서는 질적 연구를 통해 생생한 해외인턴십사업의 실태 및 추진과정을 분석할 필요가 있음

Ⅱ. 이론적 검토 및 정부 해외인턴십 현황

II. 이론적 검토 및 정부 해외인턴십 현황

1. 해외인턴십(Overseas Internship)의 기본이해

- 인턴십(internship)은 기능·기술에 관한 자격취득을 목적으로 일정한 교육을 마친 후에 정규자격을 취득하기 전에 받는 실지훈련 또는 그와 같은 직무수행을 말함. 즉, 직장 및 직업세계의 체험을 통해 향후 자신의 진로를 설계하고 선택하도록 지원하기 위한 프로그램을 의미하며, 이와 관련된 프로그램으로는 인턴십, 워크스터디 프로그램, 산학협동교육, 현장의 일반적 직무를 실제 체험하는 프로그램, 현장의 일을 관찰하기 위한 프로그램 등이 있음
 - 현장실습 혹은 인턴십은 보통 교육기관에서 견습, 실습, 강습으로 훈련프로그램의 후반기에 도입되는 과정이 일반적임
 - 선진국에서는 산업계와 학계의 상호발전을 위해 인적, 물적 및 제반 가용자원을 교육과 연구 등에 상호보완적으로 교류하는 체계적 협동관계로 인식하여, 인력의 양성과 배분의 측면에서 중요성을 강조하면서, 오래 전부터 인턴십이 시행되어 왔음(정효선 외, 2004)

- 우리나라 인턴사원제는 1984년 LG그룹에서 처음으로 시행되었음. 그 후 많은 기업에서 우수인력의 조기확보 방안으로 널리 이용되었고(강성태, 1999), 1998년 11월에 정부가 대졸 신규인력 취업 촉진책의 일환으로 ‘고학력 미취업자들을 위한 인턴제’를 실시함. 2000년 12월에는 IMF형 인턴제 시행지침서가 노동부에서 공표되어 인턴사원제가 활성화되기 시작함. 현재 우리나라에서 실시되고 있는 ‘인턴사원제’는 구미에서 널리 운영되었던 인턴십 사업이 그 근원이라고 할 수 있음(권인호, 1997)
 - 이러한 인턴십은 산학실습, 현장실무, 직업탐색, 현직훈련 등과 같은 유사한 개념과 혼동되어 사용되어지고 있음. 이외에도 유사한 개념으로 직업탐색(job shadowing), 현직훈련(on-the-job training: OJT), 도제제도(apprenticeship), 산학협동 교육(cooperative education; co-op), 학교 연계 여름 취업

(school-linked summer employment), 직업 시뮬레이션(job simulation), 스쿨인턴십(school internship), 지역사회봉사(community-based volunteering), 샌드위치 인턴십(sandwich internship), 전문 직무 인턴십 등이 있음(이원희 외, 1999)

- 최근에 국제화시대에 적합한 글로벌 인재에 대한 사회적 요구가 증가하면서 국내 인턴십 뿐만 아니라 정부, 대학 등 개별 차원에서 해외인턴십이 증가하고 있음.
 - 국제화시대에 부응하는 글로벌 인재란 글로벌 시민성(Global Citizenship), 글로벌 리더십(Global Leadership), 글로벌 노동력(Global Workforce) 등 글로벌 역량을 갖춘 사람을 의미함
 - J. Stewart Black 등은 ① 여행(Travel)의 기회 제공, ② 다양한 배경을 가진 팀(Team)과 일하는 것, ③ 글로벌 리더십 개발을 위한 체계적인 훈련(Training), ④ 해외파견(Transfer)이 글로벌 역량의 함양방법이라고 제시하고 있음(양병철, 2003)
- 이러한 해외인턴십은 기본적으로 도제식 멘토링이 이론적 배경이라고 할 수 있음
 - 다시 말해서, 전공과 관련한 영역에서 직업의 세계에 정식으로 입문하기 전에 외국의 해당직업분야에서 일정기간 동안 직업적 경험과 어학능력 등을 쌓는 과정이라고 할 수 있음(김두현 외, 2008)
- 현재 우리나라에서 추진 중인 해외인턴십의 유형은 추진주체에 따라 ① 대학생 개인 인턴십, ② 대학 자체 인턴십, ③ 정부 추진 인턴십 등 세 가지 유형으로 크게 구분됨
 - ① 대학생 자신이 직접 인턴십 알선기관을 통해 해외에서 인턴을 경험하는 경우임
 - ② 대학에서 인턴십을 운영하여 개별대학이 외국의 기업 등과 연계함으로써 대학생을 인턴으로 파견하는 경우임. 이 유형은 우리나라에서 시행되고 있는 전형적인 해외인턴십 사업 유형에 해당함
 - ▶ 이때 대학생 인턴십 지도·감독은 인턴기업의 멘토가 담당하고 개별대학의 인턴지도교수는 외국에 파견된 학생을 정기적으로 방문·지도하게 됨(이황원, 2011)

- ▶ 한국대학의 58%가 자체 해외인턴십 사업을 시행하는 것으로 조사되었으며, 대학별 해외인턴십 프로그램은 2~3개의 프로그램으로 10명 이내의 학생을 지원하며 학점으로 인정하고는 있지만, 전공과 관련한 분야로 파견한 대학은 23%(25개)에 불과한 것으로 나타남(최두연 외, 2008)
 - ③ 정부 추진 해외인턴십은 국가적 차원에서 글로벌 인재를 양성하기 위하여 인턴비용의 일부 또는 전액을 정부에서 부담하고 정부가 직접 참가 대학생을 선발하여 외국기업 또는 기관에 파견하는 경우임
 - ▶ 정부는 대학생 해외인턴십을 통해 한편으로는 청년 실업문제를 해소하고, 다른 한편으로는 세계적인 안목을 가진 글로벌 인재를 양성한다는 전략 차원에서 적극적으로 추진하고 있음
 - ▶ 특히 정부에서는 각 부처에 산재해 있던 대학생 해외인턴십 사업을 국무총리실 중심으로 일원화하고 “글로벌 청년리더 10만 양성”이라는 국가사업으로 전환함. 이를 통해 2008년 4개였던 사업이 2009년 5개 부처 9개 사업으로 증가하였고, 2011년에는 6개 부처 10개 사업으로 확대·실시되었음
- 해외인턴십은 외국이라는 특수한 환경에서의 어학능력과 함께 특정분야의 전문성을 익힌다는 점에서 일반적인 국내 인턴십보다 어려움이 뒤따르며, 그럼에도 불구하고 해외인턴십의 장점으로는 다음과 같음
- 첫째, 해외 프로그램에 참여한 학생들이 외국에서 인턴십을 완벽하게 수행하였다면 국제적인 비즈니스 감각을 익힐 수 있으며, 이러한 감각 및 노하우는 국내에서의 업무추진 및 개인 경력관리에 큰 도움이 될 수 있음
 - 둘째, 외국어 능력의 향상으로, 현지에서 실생활 및 업무 관련 외국어를 자연스럽게 활용 및 습득함으로써 한국에 돌아왔을 때 국제적인 감각을 통해 업무추진에 큰 도움이 됨
 - 셋째, 인턴기간동안 다른 문화에 대해 경험하는 것은 다른 사고방식, 문화 및 원칙, 질서, 삶의 철학 등에 대한 이해를 증가시킴으로써, 인턴 참가자의 시각과 마인드가 넓어지고, 궁극적으로 이와 같은 풍요롭고 개방적인 사고방식은 향후 업무수행 및 생활방식에도 긍정적으로 작용할 수 있음
 - 이외에도 해외인턴십을 통해 해외취업의 가능성을 확대하고, 글로벌 인적네트워크를 구축하는 등의 다양한 장점이 존재함(곽재성 외, 2009)

2. 해외인턴십 관련 선행연구 검토

가) 국내 연구

- 우리나라 대학생들의 해외인턴십 참여는 증가하고 있지만, 아직까지 이에 대한 체계적인 조사연구는 부족한 실정임
 - 강영무(2006)는 대학의 해외인턴십을 위한 국제 NGO 협력네트워크 모델에 관해 연구함
 - 이용탁(2005)은 국내의 청년실업대책의 일환으로 실행되고 있는 해외인턴십에 대한 현황분석 및 한상네트워크 구축을 통한 해외인턴십 프로그램 개발을 위한 설계를 시도하여, 이를 바탕으로 중국, 미주지역 해외인턴십 프로그램의 구체적인 실행프로그램을 제시하고 있음
- 한편 대학생의 해외인턴십에 대한 실태를 다룬 연구들도 수행되기 시작함
 - 최정자 등(2002)은 경주대학교의 해외인턴십 참여 학생의 사례를 분석하여 해외인턴십의 문제점으로 인턴십 수혜지원 폭이 너무 작으며, 인턴십 제공후 학교 혹은 담당교수의 사후관리가 미흡하고, 학점 인정이 되지 않는 점 등을 문제점으로 지적함
 - 김영규(2008)는 대구 소재 K대학교 인턴십 수행 학생들과 인턴기업의 인턴수퍼바이저와 인사담당직원을 대상으로 조사한 결과, 해외인턴십을 정착시키기 위해서는 학교 차원의 적극적인 개입과 지원, 해외인턴십의 선발, 교육, 홍보, 대상기업 확보, 인턴관리 등 인턴십에 관한 총괄센터나 운영·관리기구의 설립이 바람직한 방안이라고 제안함
 - 최영희 등(2009)은 조리 및 외식관련 전공자를 대상으로 해외취업 및 인턴십에 대한 인식과 만족도에 관한 조사분석을 실시함
- 또한 최근에는 정부주도의 대학생 해외인턴십 사업이 활성화됨에 따라, 이 사업이 제대로 추진 및 운영되고 있는지를 평가하거나 실태파악은 물론 해외인턴십의 성공요인은 무엇인지에 관한 연구들이 수행되고 있음
 - 국회예산정책처(2009a)의 ‘해외인턴십 사업 평가’ 연구에서는 현재 교육과학기술부 등 5개 부처에서 수행하고 있는 총 9개 해외인턴십 사업 중 3개 부처

의 6개 사업을 대상으로 평가함

- ▶ 사업계획 측면에서는 ① 사업추진의 타당성, ② 사업계획의 적정성, ③ 성과계획의 타당성을, 사업집행 측면에서는 ① 사업추진체계의 합리성, ② 사업집행의 효율성을, 사업성과의 측면에서는 ① 성과목표 달성도를 평가항목으로 활용함
 - ▶ 평가결과 정부 해외인턴십 사업은 단기간 내 사업규모를 확대하는 과정에서 사업계획에 대한 엄밀한 사전 수요조사나 기존사업과의 차별화 없이 수립된 것으로 나타났으며, 해외에서 인턴관리가 부실한 경우 무비자로 출국시키는 등 준비가 철저하지 못하여 중도에 귀국하는 등 문제점이 지적됨
 - ▶ 이를 통해 해외인턴십 사업에 있어 양적 목표달성에 치중하기보다 인턴기간의 합리적 조정, 사업선정 기준개선 등 사업운영의 내실화가 필요하다는 등의 개선방안을 제안함
- 이규용 등(2010)은 ‘글로벌리더 양성사업 평가’를 통해 정부 해외인턴십 사업에 대한 평가를 실시하였는데, 참가자들 대부분 정부 해외인턴십 사업에 대해 만족한 것으로 나타났으며, 또한 글로벌 역량강화에도 도움이 되는 것으로 평가됨. 반면에 연수생 및 연수기관 선발기준 강화, 체계화된 프로그램, 취업연계 및 사후관리 시스템 구축 등이 필요하다는 지적이 있었음
 - 광재성 등(2009)은 미국 워싱턴지역 한국대학생 인턴십 사례를 중심으로 해외인턴십 실태에 대한 체계적인 조사를 실시함으로써, 해외인턴십 활성화를 위한 실질적인 개선방안을 제시한 바 있음
- 한편 이황원(2011)은 미국에서 해외인턴십을 종료한 WEST프로그램 참가자 69명을 대상으로 귀국보고서, 인턴수기, 심층면담에서 얻은 자료를 바탕으로 과연 성공적인 인턴십 수행요인이 무엇인지를 분석함
- 그 결과, 사전준비단계에서는 강한 참가의지와 분명한 참가목표, 어학연수단계에서 영어능력 향상과 구직준비를 위한 다양하고도 적극적인 활동, 마지막으로 인턴실행단계에서는 철저하고 열성적인 업무수행과 동료직원들과 친밀한 관계유지가 성공요인인 것으로 밝혀짐
- 배성근 등(2011)은 광재성 등(2009)의 연구자료를 바탕으로 인턴십 과정모형에 근거하여 인턴들의 준비와 경험, 그리고 현지에서의 생활을 중심으로 해외인턴

십의 실패 및 성공요인들을 파악, 조사함

- 그 결과, 학생들은 어학능력향상보다는 전공분야의 국제적인 업무능력향상을 위해 인턴십에 참여함. 인턴과정에서 가장 좋았던 점은 국제적인 네트워크형성 경험이고, 가장 힘들었던 점은 인턴경비 측면의 부담감임. 또한 인턴과정에서 가장 아쉬웠던 점은 인턴십과 향후 사회진출 간의 연계성 부족인 것으로 나타남. 그 외에도 성공적인 해외인턴십을 위해서는 인턴기관의 선정이 가장 중요한 것으로 조사됨
- 이를 통하여 해외인턴십 개선방안으로 인턴 준비과정의 충실화, 인턴기관의 다양화, 인턴 지원경비의 증액 등의 측면에서 보완이 필요함을 제시함

나) 해외 연구

- 미국의 경우, 경영대학 및 대학원 졸업시에 해외인턴십 프로그램 참여를 요구하는 등 해외인턴십에 대한 사회적 요구의 대응 차원에서 실시하여, 참여학생들이 급속도로 증가하였음(Feldman et al., 1998). 하지만 해외인턴십에 대한 실증적인 연구들이 부족하였고, 해외인턴십 프로그램의 기대효과 등에 대한 논리적, 개념적 접근들이 선행연구의 대다수를 이루고 있음(Ortiz, 2004)
- Nohara 등(2008)의 연구에서는 해외인턴십 프로그램을 운영 중인 동경공업대학(Tokyo Institute of Technology)의 해외인턴십 참여학생들과 인턴기관 등을 대상으로 만족도를 조사함. 그 결과, 양측 모두 해외인턴십 프로그램 만족도가 높았음. 하지만 보다 성공적인 인턴십 추진을 위해서는 파견학생과 현지기관 등의 선정시 신중을 기할 필요가 있음을 강조함
- Feldman 등(1998)은 해외인턴십의 효과를 ① 만족도, ② 업무에 대한 학습의 정도, ③ 인턴기관으로부터 채용제의를 받을 가능성 등으로 구분하였고, 해외인턴십 효과에 영향을 주는 특성들로는 ① 업무관련특성, ② 인턴과정 특성 등을 선정하여 어떤 요소들이 인턴십 효과에 유의한 영향을 미치는지를 분석함
 - 해외인턴십에 참여한 국제관계학 전공 석사과정 대학원생 13명을 대상으로 분석결과, 업무관련 특성인 ① 업무수행의 자율성 보장, ② 특정업무 전반에 걸친 의사결정 허용, ③ 다른 사람들과 협력적 작업 수행 등 세 가지 요소 중

에서 자율성을 보장하고, 협력적 작업을 수반하는 업무를 수행하는 것이 인턴 효과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남

- Toncar와 Cudmore(2000)의 연구에서는 1996년 경영학과 2, 3학년 학생들을 대상으로 영국 옥스퍼드대학에서 6주간 실시한 해외인턴십과 관련하여 분석함
 - 이 연구는 인솔 교수의 시각에서 해외인턴십의 가치를 참여주체별로 구체적으로 분석하였음
 - 인턴학생들이 얻는 혜택은 국제적인 업무경험, 개인적 성장, 글로벌 인적 네트워크 형성, 인솔교수와의 긴밀한 관계형성, 경력관리 등이었음
 - 인솔 교수들이 얻는 혜택으로는 경영학과 교수들이 글로벌 업무현장을 확인함으로써 본인들의 가르치는 경영학이론에 대한 국제적인 감각 획득, 학생들과의 친밀도 향상, 관련 연구주제에 대해 탐색기회 획득 등이 있었음
- Feldman과 Bolino(2000)는 전세계 23개국에서 해외인턴십을 경험한 미국 대학원생 125명을 대상으로 분석함. 그 결과 해외인턴십에 참여한 학생과 인턴 기관 모두에게 새로운 기술을 습득하고 개발하는데 도움이 된 것으로 나타남 (배성근 외, 2011)
- Cusher & Mahon(2002)은 오스트리아, 뉴질랜드, 아일랜드 등에서 8~15주의 인턴을 마치고 돌아온 미국대학생을 대상으로 해외인턴십 경험의 본질에 대해 분석함. 이를 통해 해외인턴십은 대학생들에게 타국 문화의 이해 증진, 타국 문화 적응을 통한 자기 효능감(self-efficacy) 제고, 세계적인 마인드 형성에 큰 기여를 하는 것으로 분석함
- Emstrong & Jones(2007)는 태국 방콕지역의 사회복지센터에서 5~7주의 인턴십을 수행한 미국 샌디에이고 주립대학교 대학생 8명을 대상으로 국제적인 해외인턴십의 가치에 대해 탐구함. 연구결과, 대학생들은 해외인턴십을 통해 타국문화 및 사회규범의 이해, 언어 장벽의 체험을 통한 소수민족의 이해, 국제적 문제와 지역적 문제에 대한 관심 증대, 문제해결 능력 향상 등 성과를 보였음. 특히 대학생 해외인턴십의 성공요인으로 해외 자매대학간의 사전교류 활성화, 대학생 참가자의 언어능력 향상, 인턴근무 종료시 결과보고회 개최, 인턴 근무국가의 문화·역사·생활습관 등의 사전숙지를 들고 있음(이황원, 2011)

3. 중앙정부 해외인턴십 사업 현황

가) 사업추진 개요

- 최근 우리나라는 고학력 청년실업자가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 산업수요에 적합한 인력은 오히려 부족한 현상이 일어나고 있음. 이러한 청년실업과 산업인력부족의 문제를 동시에 해소하기 위한 대책으로 정부는 2008년부터 우리나라 청년들의 취업무대를 국내 노동시장에서 세계시장으로 확대하고 다양한 해외경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 “글로벌 청년리더 10만 명 양성 계획”을 100대 국정과제의 하나로 선정하여 추진해 옴
 - 이 계획은 2009년부터 2013년까지 5년간 ‘해외취업 5만 명’, ‘해외인턴십 2만 명’, ‘해외봉사 3만 명’을 확보하여 총 10만 명의 글로벌 청년리더를 양성한다는 정책목표하에 시작됨
 - 이후 이 사업은 한·미, 한·일간 정상회담의 성과 등으로 대학생 연수·취업에 대한 문호가 계속 확대되면서 사업규모가 더욱 크게 확장되어 실시되고 있는 실정임
- 중앙정부의 해외인턴십 사업은 2008년 4개 사업³⁾에서 2009년에는 교육과학기술부, 지식경제부 등 5개 부처 총 9개 세부사업⁴⁾으로 증가됨
 - 중앙정부 차원에서 해외인턴십 사업이 확대·추진된 배경에는 대학 해외인턴십 시행에 있어 정부지원이 절대적으로 필요하다는 대학 측의 요구(최두현 외, 2008), 저소득층 가구 학생들이 해외인턴십 프로그램에 접근하는 것 자체가 어려워 정부 지원이 필요하다는 현실(국회예산정책처, 2009b) 등 해외인턴십 활성화를 위한 공적자금 투자에 대한 요구에 적

3) 기존사업인 교육과학기술부의 전문대학 해외인턴십 사업, 여학생가족부의 국제 전문여학생인력양성 사업, 외교통상부의 현지 전문가 양성사업, 지식경제부의 글로벌 무역전문가 과정 등 4개 사업임

4) 2009년에는 기존 사업인 교육과학기술부의 전문대학 해외인턴십 사업, 여학생가족부의 국제 전문여학생인력 양성 사업, 외교통상부의 현지 전문가 양성사업, 지식경제부의 글로벌 무역전문가 양성과정 등 4개 사업을 비롯하여, 신규사업으로 교과부의 대학생 글로벌 현장학습 사업, 지식경제부의 플랜트 해외인턴십 사업, 지식경제부의 해외전시회 해외인턴십 사업, 농촌진흥청의 해외 농업인턴 사업, 외교통상부·교육과학기술부의 한미 대학생 연수취업(WEST) 사업 등 5개 사업이 추가되어(국회예산정책처, 2009a), 총 9개 사업이 실시됨. 여기서 글로벌 무역전문가 양성 사업은 2007년부터 수행된 글로벌 무역인력 양성사업(GTEP사업)인 단기과정과 2009년 신규사업으로 선정된 장기과정으로 구성되어 있음

절히 반응한 점이 그 기저에 존재함(곽재성 외, 2009)

- ▶ 하지만 이 사업을 실시함에 있어 노동부(2008)에서 이전부터 수행하였던 해외인턴십 사업이 사업대상 및 사업목표가 불명확하고, 대상자 선발시 소외계층에 대한 배려가 부족하다고 지적됨
- ▶ 국회예산정책처(2009a)에서는 2009년 신규사업 중 지식경제부의 '글로벌 무역전문가 양성사업'에 대해서 문제를 제기함. 이 사업과 관련, 한국개발연구원(KDI)에서 심층평가결과 문제점으로 지적되어 폐기되었던 기존사업을 문제점에 대해 개선하지 않은 채 신규사업으로 다시 추진되었음
- ▶ 교육과학기술부의 '대학생 글로벌 현장학습 사업' 역시 노동부에서 수행하다 2007년 폐기된 해외인턴십 사업과 유사함에도 불구하고 기존 문제에 대한 검토 없이 신규사업으로 수행되고 있다는 지적⁵⁾을 받음

○ 따라서 해외인턴십 사업을 중앙정부에서 추진할 필요가 있는지, 사업계획은 적정한지, 집행은 효율적인지, 성과는 높게 나타나는지 등에 대한 해외인턴십 사업에 대한 평가를 수행한 바 있음. 그 결과 성공적인 해외인턴십 사업 운영을 위해서는 해외인턴십 프로그램의 내실화, 현지에서 인턴관리 강화, 민간업체의 참여 유인책 마련, 인턴사업의 성과관리 방안 마련을 통해 성과의 지속적인 관리, 저소득층의 수혜확대, 부처간 협의·조정체계 마련 등이 필요하다고 제안함

○ 중앙정부 해외인턴십 사업은 막대한 공적자금이 투입되고 있는 만큼 프로그램 효과성뿐 아니라, 비용부담의 정당성 등 측면이 반드시 고려될 필요가 있음

- 2009년 정부 해외인턴십 사업은 전년도에 비해 사업이 확대되면서 지원 실적 인원이 2,649명으로 전년도 882명 대비 3배 증가하고, 예산도 19,040백만원으로 전년도 3,364백만원 대비 약 5.7배 증가한 규모로 사업이 수행됨(국회

5) 국회예산정책처(2009a)에 의하면, 지식경제부의 '글로벌 무역전문가 양성사업'은 구 산업자원부의 청년 무역인력양성사업과 Trade Incubator 사업을 통합하여 기존사업들을 개선한 사업으로 해외인턴십 단기과정 및 장기과정을 포함하고 있음. 하지만 2009년 신설된 '글로벌 무역전문가 양성사업'의 해외인턴십 장기과정은 사업목적과 대상 측면에서 한국개발연구원(KDI)의 심층평가에 의해 폐기되었던 청년 무역인력양성사업의 문제점이 여전히 나타나고 있음. 다시 말해 심층평가에서 청년무역인력양성사업의 해외파견업체가 대부분 대기업에 편중되어 있어 공공성이 약할 뿐만 아니라, 정부지원의 필요성이 미흡하다는 지적을 받았으나, 신규사업에서도 기존 문제점이 거의 개선되지 않은 채 동일한 내용의 사업이 신설된 것으로 판단됨. 또한 노동부의 구 해외인턴십 사업은 참여대상이 주로 중산층 가정의 학생인 것으로 나타나 사업대상의 적정성 등 측면에서 부적절하다는 지적이 있었으나, 이러한 기존문제에 대한 개선방안 없이 교육과학기술부의 글로벌 현장 학습사업으로 선정됨

예산정책처, 2010: 111)

- 참고로 국회예산정책처 해외인턴사업평가⁶⁾(2009: 41-79)를 보면 다음과 같음
 - 전문대학 해외인턴십 사업 평가(교육과학기술부)
 - ▶ 사업계획의 적정성, 성과계획의 타당성, 사업집행의 효율성, 성과목표 달성도
 - 대학생 글로벌 현장학습 사업 평가(교육과학기술부)
 - ▶ 사업계획의 적정성, 성과계획의 타당성
 - 글로벌 무역전문가 양성사업 평가(지식경제부)
 - ▶ 사업개요, 사업추진의 타당성, 성과계획의 타당성
 - 플랜트 해외인턴 사업 평가(지식경제부)
 - ▶ 사업추진의 타당성, 사업계획의 적정성, 사업집행의 효율성, 추진체계의 합리성
 - 해외전시회 해외인턴 사업 평가(지식경제부)
 - ▶ 사업계획의 적정성, 성과계획의 타당성, 사업집행의 효율성
 - 한미대학생 연수취업(WEST) 사업 평가(외교통상부·교육과학기술부)
 - ▶ 사업계획의 적정성, 성과계획의 타당성
- 또한 2010년에는 5개 부처 7개 사업⁶⁾에서 총 예산 169억 3천4백만원, 인원은 총 2,518명이 참여하여 계획인원 2,300명보다 218명이 많은 110%의 실적을 보였음(교과부, 2011)
 - 하지만 여전히 일원화되지 못한 관리시스템의 문제, 취약계층에 대한 지원 부족 등의 문제점이 지적되면서 개선방안으로 해외인턴십 참가자에 대한 표준 연수프로그램 개발 및 관리시스템 구축, 대상자와 인턴기관 대한 선발기준 강화, 해외취업과 연계할 수 있는 사후관리 및 비자연장을 위한 정부지원 대책 등이 제안됨
- 중앙정부 해외인턴십 사업에 대해 평가와 개선방안을 마련함
 - 2011년 해외인턴십은 ① 사업 통합시행 및 통합관리 시스템 구축, ② 취업 취약계층 10% 이상 참여 및 저소득층 차등 지원, ③ 취업연계 인턴의 적극

6) 2010년에는 대학생글로벌현장학습(교과부), WEST(교과부), 전문대학생 해외인턴십(교과부), 글로벌무역전문가양성(지경부), 국제전문여학생인턴(여가부), 관광분야 해외인턴십취업(문광부), 해외농업인턴사업(농림부) 등 5개 부처 7개 사업임

- 발굴 및 파견기관 내실화, ④ 성과관리지표 마련 등을 사업의 기본방향으로 선정함
- 파견국 및 파견기관의 다변화가 필요하다는 지적에 따라서 신규사업으로는 ① 교·사대 졸업자 해외진출 지원사업, ② 외식기업 해외인턴십 실시, ③ 중소기업 해외인턴십 등을 발굴함
- 따라서 2011년에는 교육과학기술부 3개 사업을 비롯하여, 지식경제부, 여성가족부, 문화관광체육부, 농림수산식품부, 중소기업청 등 6개 부처에서 10개 사업⁷⁾이 추진됨
- 사업추진 결과, 총 215억원 예산에 지원인원 2,574명에 비해 약 200명 정도 증가한 2,775명이 참여함
 - 2012년에는 지식경제부의 ‘해외 한인기업 해외인턴십 및 유럽 글로벌기업 해외인턴십’, ‘물류인력해외인턴십’ 등 사업이 추가되며, 이외에도 저소득층에 대한 지원이 확대되면서 총 8개 부처에서 15개 사업을 통해 3,000여명을 선발할 예정임(한국경제, 2012. 1.12)

7) 2011년에는 기존사업인 대학생 현장학습(교과부), WEST(교과부), 전문대학생 현장학습(교과부), 글로벌무역전문가(지경부), 해외농업인턴(농림부), 해외관광인턴(문광부), 국제전문여학생인력(여가부) 등 7개 사업을 비롯하여 신규 사업으로 교·사대 졸업자 해외진출 지원 사업(교과부), 외식기업 해외인턴십(농림부), 중소기업 해외인턴십(중기청) 등 3개 사업을 비롯하여 6개 부처, 총 10개 사업임

나) 사업 주요현황

○ 2011년 정부지원 해외인턴십 사업에 대한 현황은 다음과 같음

<표 II-2> 중앙정부 해외인턴십 사업별 현황

사업명	예산(백만원)		인원(명)		기간, 요건	부처
	'11년	'12년	'11년	'12년		
대학생 글로벌 현장학습 프로그램	1,300	1,206	300	300	- 2~6개월 - 대학생 및 1년 이내 졸업생	교과부
한·미 대학생 연수취업	5,000	4,819	340	400	- 최장 18개월 - 대학생 및 1년 이내 졸업생	
전문대학생 해외 현장실습 지원	5,000	4,621	500	550	- 4개월 - 전문대 재학생	
교사대 졸업자 해외진출 지원	500	407	24	20	- 12개월 - 교사대 졸업생(예정자)	
글로벌무역전문가 해외인턴십	4,000	3,849	850	1,111	- 무역실무 및 글로벌 경영 마인드	지경부
무역전문가 장기인턴	4,000	917	150	120		
플랜트 해외인턴십	1,772	1,157	400	250	- 2~3개월 - 대학생 및 졸업자(전문대 생 포함)	
해외전시회 해외인턴십	1,116	758	300	150	- 2개월 - 대학생 및 졸업자(전문대 생 포함)	
해외한인기업 해외인턴십(신규)	-	535	-	100		
유럽글로벌기업 해외인턴십(신규)	-	491	-	491		
중소기업 해외인턴십	2,100	2,084	200	200	- 6~8개월 - 대학생 및 3년 이내 졸업생	
외식기업 해외 청년인턴	1,600	950	300	120	- 6개월 - 외식, 조리 관련 전문대 생, 대학생 및 졸업생	농림부
해외농업인턴	200	200	30	30	- 6개월 - 정예농업 인력	
국제전문 여학생 인력 양성	400	400	30	30	- 12개월 - 대학원재학생(여학생)	여성 가족부
해외농업연구인턴	(270)	200	(30)	20	- 6개월 - 농과계 대학원생	농진청
공통운영비	699	806	-	-	- 공통홍보, 통합DB관리, 협의회 운영 등	교과부
합계	21,499	20,674	2,504	3,081		

출처 : 교육과학기술부, 2012년도 예산 및 기금운용계획 요구(안) 개요 자료

- 특히, 2011년에는 시행 총괄기관인 국립국제교육원 주관으로 시행기관 협의회를 구성·운영하였으며, 통합 홈페이지⁸⁾ 및 DB 구축, 사업평가회 및 인턴사업 개선방안 연구 등으로 699백만원⁹⁾이 집행됨(교육과학기술부, 2011)
 - 2011년 사업의 계획인원은 2,504명이며, 총 예산은 21,499백만원임
- 최근에는 해외인턴십 기회가 전문분야로 다양해지면서, 2012년 중앙정부 해외인턴십 사업으로 ‘세계한인무역협회’를 통해 해외 한인기업에서 일하거나 주한 EU(유럽연합) 상공회의소 주선으로 유럽의 글로벌 기업에서 경력을 쌓을 수 있는 프로그램이 신설됨
 - 이외에도 물류 전문가를 육성하기 위한 ‘물류인력 해외인턴십’, 농업 전공을 대상으로 ‘해외 농업연구 인턴사업’도 실시할 예정임
- 2012년에는 8개 부처에서 15개 사업을 통해 3,000여명을 뽑을 예정임
 - 특히, 중앙정부에서는 올 해 저소득층 지원에 더욱 역점을 둘 예정임
 - ▶ 기초수급대상자와 소득 1~3분위 저소득층 파견비율을 작년 8.8%에서 올해 30%까지 늘리고 지원규모도 항공료·체재비 전액지원 등으로 늘려 현실화할 계획임(한국경제, 2012. 1. 10)
 - 2012년부터는 ‘대학생 글로벌 현장학습 프로그램’과 ‘전문대학생 해외 현장실습 프로그램’을 ‘대학 및 전문대학 글로벌 현장학습’으로 통합·일원화하여 추진할 계획임(한국대학교육협의회, 2011)

다) 세부사업별 현황 분석¹⁰⁾

(1) 대학생 글로벌 현장학습(교육과학기술부)

○ 사업목적 및 배경 :

- 대학생들에게 다양한 해외인턴십 기회를 제공하여 대학생들의 경력 및 진로설계를 돕고, 이를 통해 글로벌 감각을 갖춘 핵심인재를 양성하고자 함

8) 2011년 12월 말부터 통합 홈페이지(<http://www.ggi.go.kr/>)를 시범 운영중임

9) 교육과학기술부가 대학교육협의회에 공동운영비(699백만원)를 일괄교부 후, 대학교육협의회가 국립국제교육원으로 사업협약 및 자금이체, 국립국제교육원은 ‘초과수입금’으로 편성하여 집행(※ 근거: 책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률, 제35조 및 동법 시행령 26조)

10) 교육과학기술부(2011). 2011년 정부 해외인턴십사업 추진 계획(안)에서 발췌함

☞ Ⅱ. 이론적 검토 및 정부 해외인턴십 현황

- 나아가 대학에서 진행되고 있는 해외인턴십 추진을 지원하여 대학교육과정의 국제화 및 산·학연계 강화를 통한 대학교육의 경쟁력을 제고하고자 함
 - 이 사업은 2009년부터 시작된 사업으로 선발 대상은 4년제 대학생 및 최근 졸업생임
- 시행기관 : 한국대학교육협의회
- 추진방식 :
- 지정공모 (신성장 분야, 예비교사 현장실습, 국제기구 등)
 - 자유공모 (대학이 제안한 인턴십 프로그램) 분야로 이루어짐
- 주요내용 :
- 사전교육 및 어학교육(4주)은 대학(기관)별로 실시하며, 파견기간은 최소 12주 이상 최대 24주 이내로 진행함
 - 2011년 정부지원액으로는 학생 1인당 300~500만원 내외로 지역별, 기간별 차등 지원되며, 저소득층학생은 추가 지원함. 항공료, 체제비, 현장학습 경비, 보험료 등이 지원됨
- 정량적 주요성과
- 2010년에는 300명 목표에 총 329명을 파견하여 109.7% 실적을 보임
 - 지정공모의 경우, 예비교사 현장실습을 통한 특화 프로그램에 인턴 추가 및 확대 운영됨('09년 26명 → '10년 121명)
 - 국제기구, 미래성장동력 분야 지정공모의 경우, 대학생의 전문성 부족 및 외국기업의 보안 등에 따른 기피로 미흡한 수준임
 - 국가별 파견의 경우, 영어권 국가인 미국, 호주, 캐나다에 전체의 72.3%, 일본이 7.8%, 중국이 2.5% 수준임
 - 인턴기관의 보수지급 여부 및 근무기관 현황의 경우, 유급인턴이 전체의 23.1%, 외국법인 파견이 78.9% 수준임

<표 II-3> 대학생 글로벌 현장학습 프로그램 성과

(단위 : 명, 백만원)

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년(예정)
인원(명)	300	329	300	300
예산	1,200	1,200	1,300	1,206

<표 II-4> 대학생 글로벌 현장학습 공모 분야별 파견인원

(단위 : 명)

구 분	당초 목표			추진 실적		
	자유공모	지정공모	계	자유공모	지정공모	계
2009년	240	60	300	274	26	300
2010년	200	100	300	208	121	329

※ 지정공모 : 국제기구, 해외 교육실습, 미래 성장 동력 분야 등

<표 II-5> 대학생 글로벌 현장학습 국가별 파견인원

(단위 : 명)

구 분	계	영어권				일본	중국	기타 (독일, 체코, 스위스, 이란 등)
		미국	호주	캐나다	계			
2009년	300	112	66	12	190	43	8	59
2010년	329	158	72	35	265	6	8	50

<표 II-6> 대학생 글로벌 현장학습 보수지급 여부 및 근무기관 현황

(단위 : 명)

구 분	보수지급 여부			근무기관		
	유급	무급	계	한국법인	외국법인	계
2009년	98	202	300	77	223	300
2010년	47	282	329	56	273	329

○ 정성적 주요성과

- 대학생에 대한 국제무대 체험 및 현장학습 기회를 제공함으로써 전공실무의 해외 산업체 현장학습을 통한 국제적 실무능력 배양
- 대학생 해외진출 확대를 위한 대학의 다양한 인턴기관 발굴, 즉 국내대학과 해외산업체간 연계로 글로벌 산학협력 강화
- '09년 사업 자체평가 등을 통한 '10년도 글로벌 현장학습 프로그램 개선 및 운영 내실화 실시 계기 마련. 우선적으로 예비교사 해외 교육실습 등 특화된 형태의 인턴 프로그램 과정을 개설하고, 정부지원액 지역별 차등지원 및 저소득층 지원액의 상향조정 실시. 해외 교육실습 분야 등 8주 단기과정의 추가 개설 등을 진행함

○ 문제점

- 학생의 전공분야와 현장실습과의 연계성 강화 필요 : 일부 학생의 전공분야와 현장실습과의 미스매치로 효과성 저하
- 파견 대상국가의 균형 있는 파견 고려 필요 : 선정인원의 지역편중 현상 심화 (영어권인 미국, 호주, 캐나다 국가에 전체 72.3% 파견)
- 기초생활수급권자 등 저소득층 선발, 지원 미흡 : 파견대상자 선정시 저소득층 학생을 추가 지원하도록 개선하였으나 '10년에는 5명만 선발
- 파견 진행현황 체계적 파악 및 파견학생의 현장실습 수행실태 점검 한계
- 대학생 글로벌 현장학습에 대한 심층적인 효과분석과 취업시까지 사후관리 체계 강화가 필요

○ 개선사항

- 대학생 글로벌 현장학습 파견대상자 선정시 전공 연계 강화
 - ▶ 사업심의위원회의 평가 강화(사업 심의위원회 평가지표에 반영비율 확대)를 통해 ① 인턴십 수행업무와 전공과의 연계성 및 향후 취업시 진출 분야와의 연관성 확보, ② 지정공모분야 활용을 통한 파견대상국가 등 다변화 추진, ③ 전략적 인턴십 추진을 위한 지정공모분야 확대(100명 내외→150명 내외), ④ 글로벌 현장학습 교육실습지역의 확대(미국→일본, 중국, 동남아 등), ⑤ 사업시행기관의 자체 프로그램 시범 실시를 통해 파견국 지속 발굴, 신성장 동력 등 지정공모 분야의 전문성 있는 사업 추진을 위해 관련단체의 적극적

참여를 유도

- 취업취약계층 우수학생 참여기회 확대
 - ▶ ① 기초생활수급 대상자 체재비 지원 확대(지역별, 기간별 고려 차등지원),
 - ② 최근 졸업자 중 대학졸업 후 6개월 이상 경과자로 실업상태에 있는 자,
 - ③ 서울·경기지역 이외에 소재한 지역의 대학졸업자는 사업 심의위원회의 평가시 우대조치
 - 사업 시행기관 주관 현장학습 프로그램 발굴, 추진
 - ▶ 지정공모 관련 의견수렴을 반영하여 국제기구 인턴 등 자체 프로그램 개발 추진
 - 사업 시행기관 주관의 국내 사전교육 시범 운영
 - ▶ 대학생 글로벌 현장학습에 대한 정확한 이해 도모 및 공통능력 배양, 기존 파견자와의 우수사례 공유를 위한 네트워크 구축 등
 - 사업 시행기관의 현지 모니터링 확대 시행으로 파견 진행현황 체계적 파악 및 파견학생의 현장실습 수행실태 점검
 - ▶ 「2011년 정부 해외인턴십사업 추진계획」에 따른 인턴십 현지관리 매뉴얼 개발, 추진
 - 사업 만족도 조사의 체계적 실시, 참가자 DB 구축, 우수사례 공유 등 사후관리체제 강화
- '11년도에는 해외 현장학습 프로그램 운영 내실화 실시
- 글로벌 현장학습 교육실습지역 확대(미국→일본, 중국, 동남아 등지)
 - 저소득층 우수학생 참여기회 확대(취업취약계층 10% 이상 참여, 기초생활수급 대상자 체재비 지원 확대)
 - 전략적 인턴십 추진을 위한 지정공모 분야 확대(100명 내외→150명 내외) 추진

(2) 한·미 대학생 연수취업(WEST) 사업(교육과학기술부)

○ 사업배경

- 2008년 8월 한미정상회담에서 합의한 어학연수 및 인턴 취업 연계 프로그램으로 글로벌청년리더 양성사업의 일환으로 추진
- 2009년부터 시범사업을 시작으로 점차적으로 확대해 대학생들에게 실질적인

해외연수 기회를 제공하고 있음. 프로그램은 어학연수 5개월, 인턴취업 최장 12개월, 여행 1개월(최장 18개월)로 구성되어 언어뿐만 아니라 미국의 기업 문화와 실무적인 경험도 동시에 쌓을 수 있을 것으로 예상되며, 우리 대학생들에게 유익한 해외연수 기회를 제공하는데 의의를 두고 있음

○ 사업목적

- ① 대학생들에게 미국을 경험할 기회 제공, ② 민간 차원의 교류기회를 확대하여 양국관계의 발전에 기여, ③ 고비용의 어학연수의 대안으로 어학연수에 인턴십을 결합하여 유급인턴을 통해 현지 체재비용 충당기회 마련에 도움이 되고자 함

○ 주요내용

- 선발대상은 대학 재학생으로서 4학기(전문대학의 경우 2학기) 이상 이수한 자 또는 대학졸업 후 1년 미만 경과자 대상임. 그리고 TOEIC 750점 이상, TOEIC Speaking 5등급 이상이며 학점 3.375점(4.5점 만점인 경우) 이상 우선
 - 2011년 지원내역은 참가자 전원에 대해 왕복 항공료(2,100천원) 및 미국기업에 무급인턴시 최대 6개월간 체재비(975천원/월) 일부가 지원됨. 저소득층 참가자인 경우 소득분위별로 참가비(스폰서비+ 어학연수비, \$8,500) 및 어학연수기간 생활비(1,950천원/월)를 차등지원함. 일반참가자인 경우 영어 우수자에 대해 등급별로 스폰서비(\$3,000)를 차등 지원
 - 친서민정책 강화시책에 부응하기 위해 저소득층 참여확대 추진 및 저소득층 참가비(어학연수비) 지원 기준금액 현실화로 정부재정지원 확대(\$5,000 → \$5,500)
 - 최종 합격후 포기율이 높은 일반참가자 ‘나’ 등급에 대한 재정지원 일부 확대(스폰서비 지원을 25%→50%로 상향조정)
 - WEST 프로그램에 참여할 선택기회의 확대, 미국 현지 인턴 구직에 용이 및 우수 참가자 선발을 위해 연 3회 분할선발 실시
- ※ 토익성적 평균 : 제3기 840점(128명), 제4기 842점(129명), 제5기 877점(85명)

○ 성과 및 실적

- '10년 목표 인원인 340명 대비 377명을 파견하여 목표 대비 111%를 달성하였고, 제3기 이후 어학능력이 우수한 참가자 선발(토익성적 평균 : 제1기 775점, 제2기 776점, 제3기 840점, 제4기 842점, 제5기 879점)
- '09년 참가자 340명 중 98.5%, 제3기 참가자 100%가 인턴구직에 성공하여 인턴십을 수행중이거나, 인턴십을 마치고 귀국함
- 제3기 참가자의 80%가 미국기업에 인턴 취업하였으며, 우수 미국기관 인턴 근무 사례 확대
 - ※ Capitol Hill(미 의회), IAEA(국제원자력기구), Microsoft사 등

○ 개선사항

- 제5기부터 저소득층 참가비 지원율을 상향 조정함으로써 저소득층 참가자에 대한 정부 재정지원을 확대시켜 나감
 - ※ 제5기부터 기초생활수급자 소득1분위는 90%에서 100%로, 소득2분위 및 소득 3~5분위는 각각 50%, 25%에서 70%, 40%로 재정지원 비율의 상향 조정

<표 II-7> 한·미 대학생 연수취업(WEST) 사업계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11(계획)	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
한·미 대학생 연수취업(WEST) 사업	340명	377명	111%	340명	

(3) 전문대학생 글로벌 현장실습(교육과학기술부)

○ 사업배경

- 한국전문대학교육협의회 주도로 4년제 대학에 비해 경제적으로 어려운 전문대학생들에게 해외현장 교육실습 기회를 제공하여, 전공 관련 국제실무능력 겸비 및 현장적응력 제고를 통해 글로벌 역량을 강화함으로써 국내·외 양질의 취업기회 마련을 유도하며, 나아가 전문 직업교육의 질을 향상시키고자 2005

년부터 실시됨

○ 사업목적

- ① 경제성장 둔화 등으로 취업난을 겪고 있는 전문대 학생들에게 ‘해외인턴십’을 경험토록 하여 산업체 현장 적합성과 국제경쟁력 있는 인력으로 양성,
- ② 국제화시대의 산업수요에 대처할 수 있는 국제감각과 능력을 겸비한 중견 산업인력 배출을 통해 창업 및 국내진출 외국기업과 해외진출 국내기업 취업 확대의 도모로 볼 수 있음

○ 주요내용

- (국내교육) 대학 자체 사전교육 4주, (국외교육) 현지적응교육 4주와 해외 산업체 현장실습 2주로 총 16주로 이루어짐. 파견국 산업체 특성에 따라 8주 + 8주로 구성·운영이 가능함
- 선발대상은 전문대학 재학생(2학기 수료자)이며, 2005년부터 2010년도 현재 까지 총 3,370명이 파견됨

<표 II-8> 전문대학생 글로벌 현장실습 사업 현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분	05년	06년	07년	08년	09년	10년	11년(계획)	합계
파견인원	368	282	463	692	912	653	630	
국고	2,000	2,000	2,000	3,000	5,106	5,000		
교비	671	417	1,315	2,379	3,105	2,500		

- 2011년에 총 사업비는 국고지원금+ 대학 대응투자(국고의 20%이상)로, 국고 지원액은 현장실습 파견학생의 직접경비(항공료, 체재비, 어학교육 및 현장실습경비)로 사용됨. 영어권인 경우에는 1,100백만원, 일어권은 1,200백만원, 중국어권은 900백만원으로 차등지원됨

○ 주요성과 및 개선사항

- 국내 전문대학과 해외 산업체 연계로 글로벌 산학협력 촉진
- 전문대학의 우수학생에 대한 교육적 배려를 통해 직업기술 교육의 경쟁력 제고

글로벌 리더 육성을 위한 제주지역 해외인턴십 활성화 방안 ❀

- 외국어 구술 면접평가 실시로 언어구사능력 향상 및 현장실습의 질 향상
- 추진체계를 한국전문대학교육협의회 주관체제를 일부 도입, 소규모 대학의 참여유도 및 대행업체 의존 탈피
- 전문대학생의 어학교육에 대한 지원강화 및 글로벌 산학협력 등 전문대학의 국제화 추진 촉매제로 작용
- 대학과 현장산업체와의 협약체결 의무화로 현장 실습프로그램 내실화

<표 II-9> 전문대학생 글로벌 현장실습 사업 계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11 계획	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
전문대학생 글로벌 현장실습	500	653	130	630	

- 2011년도에는 파견 대상자 균형선발로 권역별 선정인원을 안배하여 지역편중 문제 해소 및 저소득층 학생 10% 내외 선발, 공학계열 학생 가점(2점) 부여
 - 파견기관 확대 추진
 - 학생 관리체계 강화(인·적성 검사 필수 실시, 현지 학생관리 철저, 현지 지도 교수 파견제 시범 도입, 사전교육 및 오리엔테이션 강화 등)

(4) 교사대 졸업자 해외진출 지원 사업(교육과학기술부)

- 사업목적
 - 2011년도 신규사업으로, 교사대 졸업자의 해외학교 교사활동 및 현지교사 자격증 취득 지원을 통한 해외진출 확대를 꾀하기 위함
- 사업대상
 - 파견인원은 24명(개별예산 지급액 조정시 최대 30명 파견 가능)예정이었으며, 선발대상은 예비교사(2급 정교사 보유자 및 취득 예정자)임
- 주요내용
 - 현지학교 교사활동(현지교사활동(오전), 국제교사자격증연수(오후)를 통하여

- 보조교사경력, 석사학위, 및 국제교사 자격증 취득 가능 (무급봉사활동 형태) 하며, 교사자격 연수, 교사자격증 취득(캘리포니아 교사자격증의 경우 미국내 27개주에 교사활동 가능) 등으로 구성됨
- 지원 내역은 프로그램비, 체재비 등 1.73백만원×24명×12개월, 총 500백만원

○ 예상 주요성과

- 교사대 졸업자 해외진출 국가 및 기관 발굴 확대(4개국→6개국)
- 사업성과의 내실화(현지 학교수업 경험 및 교사자격증 취득 등)

(5) 중소기업 해외인턴십(중소기업청)

○ 사업목적

- 2011년 신규사업으로, 무역·웹 디자인 등 전문교육을 이수하거나 이수중인 대학생 등을 대상으로 중소기업 해외현지법인 등에 일정기간 인턴으로 파견하여, 진취적인 전문인력 양성을 통한 청년실업난 해소와 수출전문인력 부족으로 애로를 겪고 있는 중소기업에 우수 전문인력 공급으로 수출을 촉진하고자 하는 것임

○ 사업대상

- 파견인원은 200명으로 선발대상은 대학(전문대 포함) 재학생 및 졸업 후 3년 이하인 자

○ 주요내용

- 무역·디자인·웹·광고 등 전문 합숙훈련 등 교육과정 2월+ 해외현지법인 본사 또는 자회사내 근무하는 현장인턴 1월+ OKTA, INKE, 코트라 KBC, 해외 민간네트워크 등 해외현지법인 등을 활용하여 현장실무 및 각국 문화체험 등 해외인턴십 6월로 구성됨
- 지원 내역은 항공료·보험료 전액 및 체재비 70~100%임

○ 예상 주요성과

- 인턴 모집 및 인턴희망 해외현지법인 모집의 극대화 : 인턴은 KOICA, 대학, 고용노동부 고용지원센터, 13개 지방중기청(소) 등을 통해 무역·IT·디자인

- 등 전공 대학생 및 미취업자 발굴, 해외법인으로 수출입은행, KOTRA, 해외한상기업(OKTA, INKE) 등을 통해 인턴채용 희망 해외현지법인 모집 진행
- 다양한 전문교육 및 소양교육(과건국 문화 습득) 등을 통한 전문성 강화로 파견 즉시 '실근무'가 가능하도록 2개월간의 합숙 훈련 : 파견법인 현황 파악을 위한 국내 본사(지사)에 1개월간 근무
- 인니, 베트남 등 동남아 중심의 현지 파견으로 글로벌 전문가를 양성하고, 인턴 수료 후 복귀자에 대한 취업알선 등 사후관리 철저 : 중도 복귀자나 탈락자에 대한 국내 수출기업 연계 등으로 청년실업난 및 중소기업 인력난 해소 도모

(6) 글로벌 무역전문가 양성(지식경제부)

○ 사업목적

- '09년부터 계속되어 온 사업으로, 대학생의 무역전문 인력, 플랜트산업, 해외 전시회 인턴십을 통한 무역전문가를 양성 공급하여 무역규모 확대 및 일자리 창출을 촉진하기 위함

○ 사업대상

- 파견인원은 연간 850명(무역 전문인력 150명, 플랜트인턴 400명, 전시회 인턴 300명) 정도이며, 선발대상은 3~4학년 대학생·졸업생·졸업자 중 미취업자임

○ 주요내용

- 국내에서 일정기간 교육후 해외인턴으로 파견하며, 왕복항공비, 체재비, 비자수속비, 보험료 등이 지원됨

○ 주요성과

- 우수한 글로벌 무역전문인력을 양성·공급함으로써 우리경제의 버팀목인 무역흑자기반 확고히 유지 및 청년실업 해소에 기여
- 선발인원은 '10년도 수준(850명)을 유지하고 우수한 참여기업 및 인턴을 선발하여 선진형 무역전문인력 양성기반을 구축, 유지
- 이론중심의 대학교육에 실무지식의 습득과 현장경험을 접목하여 기업의 요구

- 에 부응하는 무역전문인력을 양성 공급 : 교육후 관련업계에 취업을 연계하고 중소기업의 해외시장 개척요원으로의 활용을 적극 유도
- 신흥시장으로의 인턴십 참여업체 발굴 : 동남아, 중앙아시아, 아프리카, 중남미 등 신흥시장의 신규 참여업체 발굴을 적극 추진

○ 개선사항

- 패러다임 시프트(paradigm shift)를 테마로 한 워크숍 개최, 연수생간 네트워크 활성화에 기여, FTA에 적극 대응을 위한 교육체제로의 전환 운영, 참여자의 출입국관리의 효율화를 위해 위탁기관과 항공사와 협의하여 출입국 일정 변경 처리

<표 II-10> 글로벌 무역전문가 양성사업 2011년도 예산

시행기관	예산(백만원)	계획인원(명)	기간(월)
한국무역협회	1,112	150	6
한국플랜트산업협회	1,772	400	3
한국전시산업진흥회	1,116	300	2
계	4,000	850	

<표 II-11> 글로벌 무역전문가 양성사업 계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11 계획	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
글로벌무역전문가 양성*	850	859	101	850	

주. 정부 해외인턴십사업 통합대상이 아닌 글로벌 무역전문가 단기과정을 제외하고 집계

(7) 외식기업 해외 청년인턴 지원사업 (농림수산식품부)

○ 사업목적

- 2011년 신규사업으로, 외식·조리 관련 청년인력을 해외현장에 파견하여 현업수행능력과 글로벌 마인드를 겸비한 글로벌 전문 인력양성 및 외식산업의 경쟁력을 강화하기 위함

○ 사업대상

- 2011년에는 200명 예정이었으며, 선발대상은 식품외식 관련 전공대학생 3~4학년 및 졸업생에 한함

○ 주요내용

- 홀서비스, 조리, 재무회계 등 외식 관련 실무로 구성되어 있으며, 교육훈련비, 항공료, 비자 발급비용, 체재비 등이 지원됨

○ 주요성과

- 사업의 효율적 진행을 위하여 연차별 단계별로 인턴 증원 : '11년(200명) → '12년~'13년(300명) → '14년(400명 이상)
- 미국·중국·일본 등 국내 외식기업의 주요 해외진출 국가로 우선 파견
- 인턴자원 발굴을 위한 관련대학 사업설명회 추진 : 식품영양 및 외식조리 관련 2년제, 4년제 대학
- 신규사업을 통해 제도운영상 문제점을 도출, 보완하여 운영모델 개발

(8) 해외농업인턴사업(농림수산식품부)

○ 사업목적

- 2009년부터 시작된 사업으로, 해외 영농기술과 경영기법 등의 연수를 통해 국제감각과 수출농산물 품목개발 능력을 갖춘 우수 농업인력 양성을 목적

○ 사업대상

- 농업인 및 향후 농촌에 정착하려는 자, 농과계열(고등학교, 대학교) 재학생 또는 졸업생 중 해외농업인턴 연계 취업 희망자

○ 주요내용

- 2011년 기준으로 해외농업인턴 1인당 국고 630만원이 지원되며, 항공료는 별도로 국고에서 부담하고 일부 소요경비는 연수자가 부담

○ 주요성과

- 실적 대비 파견인원 비율 93%(30명 계획 중 28명 파견), 파견대상지역의 편중(호주 19명, 총 파견자 28명), 해외농업 파견 대상국 비자 취득의 어려움

(미국, 일본 등)

○ 개선사항

- 연수대상자는 귀국 후 30일 내에 연수결과보고서 제출, 해외인턴십 운영성과 결과보고서 제출
- 파견국 확대 : 해외인턴십의 파견지역을 동남아시아(인도네시아 등)로 확대 실시
- 취업으로의 연계 : 각국의 관련분야 사업단체와 긴밀히 연계하여 인턴종료후 해외취업 증대

<표 II-12> 해외농업인턴사업 계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11 계획	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
해외농업인턴파견사업	30	28	93	30	

(9) 해외관광인턴 (문화체육관광부)

○ 사업목적

- 2010년부터 시행된 사업으로, 청년실업 해소라는 정부 국정과제에 적극 부응하여 관광분야 취업희망 청년들에게 해외 선진 관광업체 실무경험 기회 및 양질의 일자리(decent job)를 제공하기 위함

○ 사업대상

- 2011년도 파견인원은 100명 계획이며, 선발대상은 대학(교) 졸업(예정)자임.

○ 주요내용

- 6개월~최대 1년 동안 국제기구, 해외 NTO(National Tourism Organization; 국가관광홍보조직), 여행사, 호텔, 리조트, 테마파크 등 해외 관광업체에 인턴십 실습생 파견으로 구성됨
- 지원내역은 2011년 기준 체재비 지원금(월평균 85만원, 지역별 차등), 비자

발급비 50%, 해외여행자보험, 국내교육비가 해당됨

○ 주요성과

- 한국관광공사 27개 해외지사 네트워크망을 활용한 효과적인 일자리 발굴 및 바람직한 산관학 협력모델 개발, 사업시행 첫 해, 파견인원 목표 및 약 10%의 해외 취업성과 달성

○ 문제점 및 개선사항

- 비자발급 개선 필요
- 파견국가, 업종, 업체의 다양화 및 보다 괜찮은 일자리(decent job) 발굴 강화
- 국내 주재 NTO, 해외 지사 보유 국내 관광업체 대상 홍보 채널 확대 및 참가업체 모집
- 전국 대학(교) 관광 관련 학과 재학생 대상 설명회 개최 및 국내 및 해외 대학 인턴십 프로그램 연계 프로그램 모색

<표 II-13> 해외관광인턴사업 계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11 계획	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
관광분야 해외인턴십프로그램	100	100	100	100	

(10) 국제 전문여학생인력 양성(여성가족부)

○ 사업배경 및 목적

- 차세대 여학생인재를 발굴하여 국제기구 및 국제회의 참가 등 국제분야 활동 기회 제공으로 여학생의 국제사회 진출을 확대하기 위해 2002년부터 매년 능력 있는 여학생을 국제전문인턴으로 선발하여 행정적, 재정적 지원을 하고 있음

○ 사업대상

- 2011년도 파견인원은 30명이며, 선발대상은 2011년 3월 현재 대학원 재학

중인 여학생임

○ 주요내용

- 국제전문교육(외교안보연구원 위탁) 및 세미나 등 역량강화 지원, 약 3개월~6개월(개별 인턴십 획득기간에 따름)간 국제기구 인턴십 지원, 참여 여학생 가족 국제회의 참가 기회 제공

○ 주요성과

- 능력있는 차세대 여학생을 「국제전문여학생인턴」으로 선발하여 국제전문교육 실시 및 국제진출 경험 제공으로 글로벌 역량강화에 기여
- UN, OECD 등 주요 국제기구와 협력을 통한 파견기회 확대
- 국제전문여학생인턴 멘토링 및 인턴간 네트워크 활동지원
- 국제기구 현지 점검 및 supervisor와 면담을 통한 복무관리 강화

○ 개선사항

- IOM(국제이주기구), UNESCO(유엔교육과학문화기구)와 MOU 체결 등을 통한 주요 국제기구와 협력 강화, 그룹별 멘토링 실시 등 수료인턴과 활동인턴간의 네트워킹 강화

<표 Ⅱ-14> 국제 전문여학생인력 양성 계획 대비 실적

(단위 : 명)

구 분	'10 실적			'11 계획	비고
	계획인원	실적인원	비율(%)		
국제 전문여학생인력 양성	30	24	80	30	

4. 국내 추진사례(충남지역) 현황

- 충남은 2008년부터 특성화고 활성화를 위한 해외 인턴십을 광역지자체에서는 최초로 추진하였으며, 세계를 바라보는 넓은 안목과 도전의식으로 미래의 기술

분야를 담당하는 글로벌 기능인재 육성과 외국의 부족직업군()과의 연계성에 중점을 두면서 추진하여 왔음

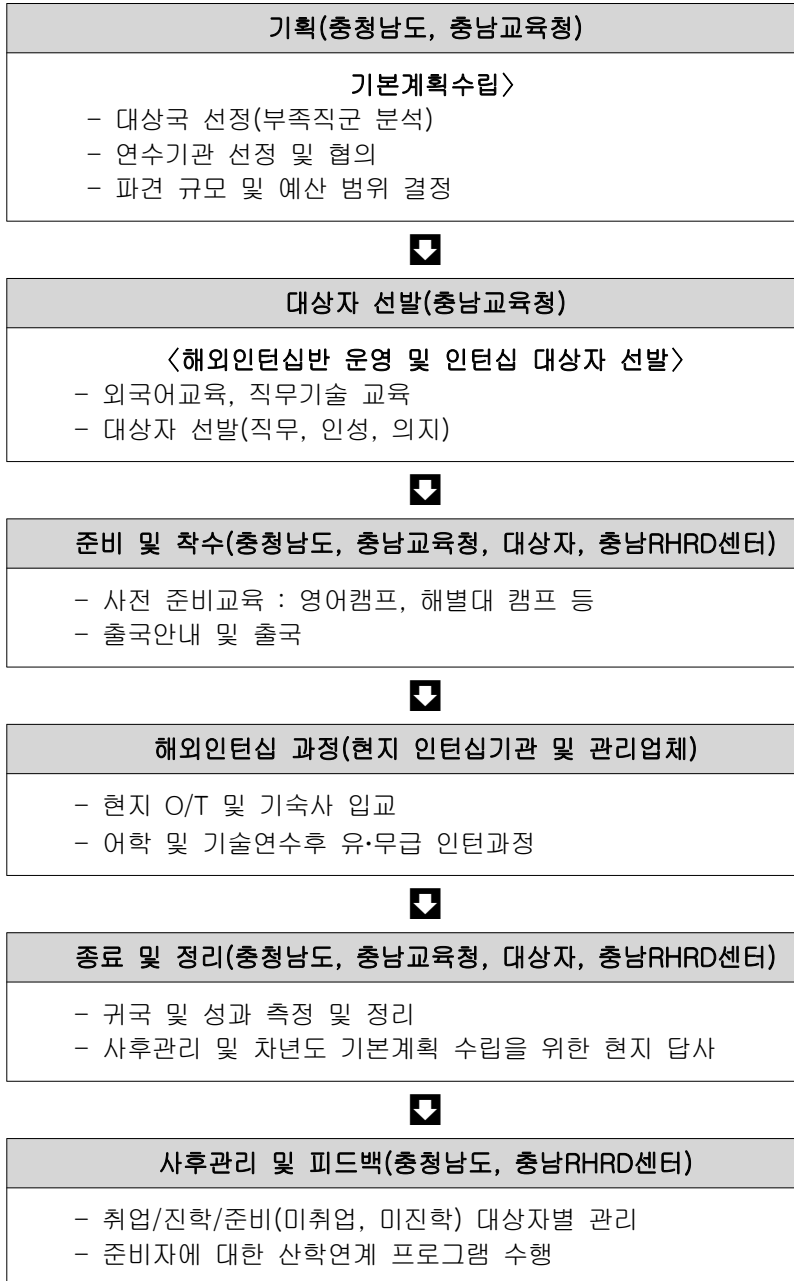
- 그러나 충남을 제외한 타시·도의 경우, 2011년부터 시작하여 해외인턴십 추진성과와 결과 추이에 대한 분석이 제대로 이루어지지 않고 있음. 따라서 향후 중앙 정부를 중심으로 지방자치단체 및 지역교육청 등과 연계하여 성과 및 운영실태 분석을 통한 사후관리체제를 구축해 나가야 할 것임

가) 사업추진 개요

- 2008~2011년 동안 추진한 충남의 전문계고교 해외인턴십 추진경과 및 추진 과정은 다음과 같음(최병학 외, 2011: 46-47)

<표 II-15> 충청남도 해외인턴십 추진경과(2008~2011년)

- ▶ 「-교육청」 교육협력 협약('07. 1. 9)
- ▶ 충청남도내 공업고 활성화 기본계획 수립('07. 11. 19)
- ▶ 도내 기업대표-학교장 초청 간담회시 도지사 지시('08. 9. 18)
- ▶ '08년 「호주 인턴십」 추진 : 공업고 10명(천안공고 5, 논산공고 5)
 - * 道 인적자원개발 차원에서 충남발전연구원 인적자원개발지원센터에서 RHRD 사업(R-PACK) 일환으로 시행
- ▶ '09년 「해외 인턴십반 운영 및 해외인턴십」 확대
 - 해외인턴십반 : 공업고 15개교, 해외인턴십 : 5개국, 40명
- ▶ '10년 21개교로 확대 시행 : 5개국 40명
- ▶ '11년 4개 국가로 조정 시행 : 4개국 62명



[그림 Ⅱ-1] 충청남도 전문계고교 해외인턴십의 추진과정

○ 또한 2008~2011년간 충남의 해외인턴십에 대한 예산현황은 다음과 같음

<표 II-16> 충청남도 해외인턴십 추진 예산현황(2008~2011년)

(단위 : 천원)

구분	예산	참여인원	추진 국가	비고
2008년	115,000	10명	호주	호주 TAFE MOU체결
2009년	720,000	40명	호주, 캐나다, 네덜란드, 미국	
2010년	748,000	47명	호주, 미국, 일본, 캐나다	
2011년	980,000	62명	호주, 미국, 일본, 캐나다	국비 350,000 포함
합계	2,563,000	97명		

- 2008~2011년간 충남의 해외인턴십 추진에 따른 주요성과는 다음과 같음
- 충남도내 산업인력의 Mismatch 해결을 위한 글로벌 인재로서의 기능고졸 인력 양성 및 우수 인적자원의 특성화고 진학유도 및 면학분위기 조성
 - 맹목적인 대학선호에서 취업선호로 방향전환 및 궁극적으로는 학력인플레이션 해소효과 기대 및 가시적인 비전제시로 특성화고 인식변화 유도
 - 해외인턴십 추진에 대한 높은 수요자 만족도 유지(2011년도 전체 수혜자 설문결과), 영어성취도(학생 74%), 시책만족도(학부모 70.6%)
 - 전문계고교의 대학진학률은 시책이전에 비해 70% 이상 → '09년 63.5% → '10년 62.0% → '11년 48.7%('10. 12월 기준)로 변화
 - 특히, 정부(교육과학기술부)에서 충청남도 해외인턴십 시책을 중앙정책으로 채택('10. 9. 16)하면서, 2011년부터는 전국적으로 국비지원과 인원확대 등 획기적 전기 마련

나) 해외인턴십 운영중점 및 주요 사업내용

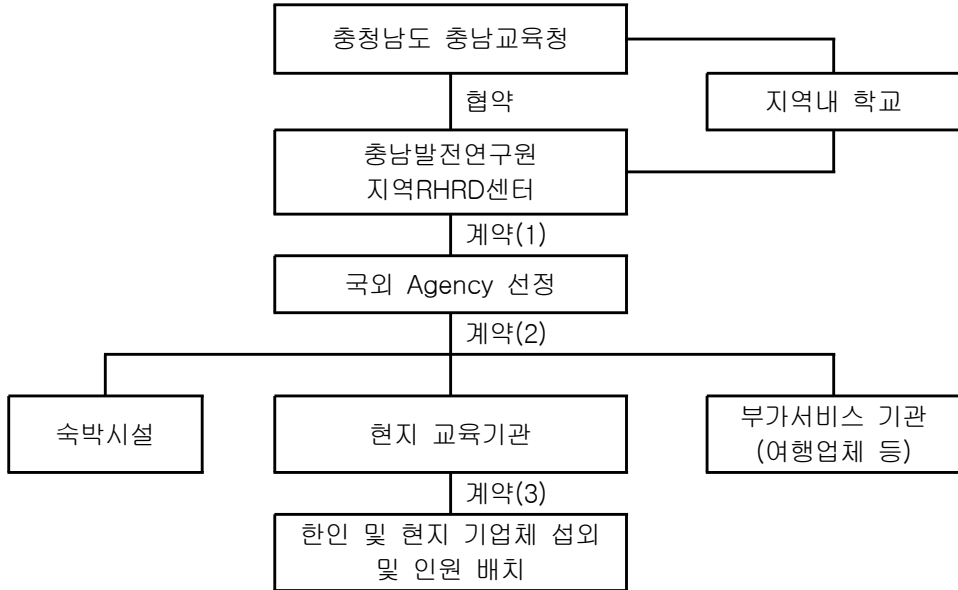
- 그동안 충남의 해외인턴십은 다음과 같은 점에 중점을 두고 추진되어 왔음
- 국가별 여건과 특성에 따라 파견인원 및 시기, 프로그램 차별화
 - 비자(워킹, 방문), 부족직업군 수요, 기타 조건 등 고려
 - 관계기관간 적정 역할분담으로 체계적 추진 및 책임행정 구현
 - ▶ 충청남도(총괄, 행 재정), 충남교육청(학생선발 및 관리), 충남발전연구원 인적자원개발지원센터(계약 및 사후관리)
 - 진취적 기상과 도전의식을 갖춘 학생선발 및 파견

- 사전 영어캠프, 해병대캠프, 실기평가 등의 절차를 거쳐 대상자 엄선
- 교육관련 경비는 지원, 기타는 수익자 부담원칙
 - ▶ 단, 기초생활수급권자(차상위 계층)는 기타부분도 지원
- 현지 컨설팅업체에 학생관리 위탁(3개월 기준) 및 안전성 확보
 - ▶ 해당국가 연수기관과 고등학생 대상 프로그램운영에 대한 Agreement를 득한 Agence로 선정, 전년도 고등학생 대상 실적이 있어야 함
 - ▶ 유·무급 인턴십 추진을 위한 기업체 협력네트워크 구축 완료

○ 2008~2011년간 시행된 충청남도 해외인턴십 추진체계는 다음과 같음

- 충청남도 및 충남교육청
 - ▶ 계획수립 및 학생 선발
 - ▶ 학교별 사전 외국어 및 직무교육 계획 수립 및 실시
 - ▶ 사후관리 및 현지답사를 통한 점검
- 충남발전연구원 인적자원개발지원센터(RHRD센터)
 - ▶ 충청남도 및 충청남도교육청과 협약 실시 및 지원
 - ▶ 국외 Agency 선정 및 관리, 행정적 실무 실시
 - ▶ 만족도 조사, 결과보고 및 사후관리체계 구축 시행계획 수립
 - ▶ 귀국후 산학연계 프로그램 마련 및 시행 등
- 지역내 특성화 고교
 - ▶ 학교별 해외인턴십 학생 선발
 - ▶ 학교별 해외인턴십 대상학생, 원어민교사 관리대책 강구
 - ▶ 강사료 등 고용계약서에 명시된 지출항목 집행
 - ▶ 해외인턴십 학생 대상 영어 및 전문기술 수련지도 및 정보수집
 - ▶ 관련동향 수시 충청남도 및 충청남도교육청에 제공
- 에이전시(Agency) : 국가별 역할분담이 달라짐. 호주 사례
 - ▶ 현지 기관(사업체)과의 MOU 체결 및 기관관리
 - ▶ 현지 학생 및 사업 전반에 대한 관리 및 서비스 제공, 특히 현지적응을 위한 오리엔테이션, 기숙사 입교, 어학 및 기술연수, 인턴기관에 배치 및 학생 근무상황 관리 등
 - ▶ 한인사회와 연계 및 현지자료 제공
 - ▶ 학생선발을 위한 현지 관계자 섭외 및 지원

○ 2009~2011년간 충청남도 해외인턴십 사업 추진체계는 다음과 같음(최병학 외, 2011: 48-49)



[그림 II-2] 충청남도 해외인턴십 사업 추진체계

○ 2008~2011년간 충청남도 해외인턴십 추진의 주요내용은 다음과 같음

- 2008년(시범기)

▶ 해외인턴십 파견인원 : 총 10명(천안공고 5, 논산공고 5)

<표 II-17> 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2008년)

국가별	인원	기 간	장 소	사 업 내 용
호 주	10명	'08. 9. 1 ~ 11. 21 (12주)	NSW	▶ 호주 TAFE(기술전문대학)과의 MOU체결 및 인턴십 실시 : TAFE 호주기술전문대 어학 4주 + 기술 4주, 기업 인턴십 4주 ▶ 주요분야 : 용접 2, 배관 2, 전기 2, 제과·제빵 2, 자동차정비 2

▶ 사업주관 : 충남교육청

▶ 사업주체 : 충남교육청

▶ 소요예산 : 400,000천원(전액 도비 지원)

- 2009년(확대기)

▶ 해외인턴십 파견인원 : 총 40명(전문계고로 대상 및 인원 확대 추진)

<표 Ⅱ-18> 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2009년)

국가별	인원	기 간	장 소	인턴십 개요
호 주	21명	'09. 9. 7 ~ 11. 27 (12주)	NSW	▶ TAFE 호주기술전문대학 어학+기술 8주, 기업 인턴십 4주
캐나다	11명	'09. 9.14 ~ 12. 28 (15주)	토론토市	▶ Centennial College 어학+기술 10주, 기업 인턴십 5주
네덜란드	4명	'09. 9. 20 ~ 10. 31	Ede市	▶ PTC+(영농기술센터) 어학+기술 6주, 현지 업 체 인턴십 5주
미 국	4명	'09. 9. 14 ~ 12. 3 (12주)	LA소재	▶ House of Bonsai 분재기술 인턴십 병행 12주

- ▶ 사업주체 : 충청남도, 충남교육청
- ▶ 사업주관 : 충남발전연구원 인적자원개발지원센터
- ▶ 소요예산 : 720,000천원(전액 도비)

- 2010년(확대기)

▶ 해외인턴십 파견인원 : 총 47명

<표 Ⅱ-19> 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2010년)

국가별	인원	기 간	장 소	사 업 내 용
호 주	21명	'10. 9. 6 ~ 11. 28	NSW	▶ 호주 TAFE 어학+기술 8주, 기업인턴십 4주 ▶ 주요분야 : 용접 배관 3, 전기·전자 6, 자동차정비 4, 회 계·무역(엑셀) 2, 미용(네일)1, 타일·조적 2, 제과·제빵 3
캐나다	11명	'10. 10월 중·하순~ '11. 1월	토론토市	▶ Centennial College 어학+기술 7주, 기업인턴십 5주 ▶ 주요분야 : 용접·배관 3, 자동차정비 1, 전기· 전 자 2, 회계 3, 제과제빵 3
일 본	6명	'10. 10. 4 ~ 12. 24	후쿠오카	▶ 준신단기대학 일본어연수(4주)+기업 인턴십(8주) ▶ 주요분야 : 농기계 2, 미용(메이크업) 2, 제과·제빵 2
미 국	8명	'10. 9. 3 ~ 12. 3	뉴욕	▶ 기업체 인턴십 + 영어교육(Zoni Language Center) 병행 ; 상업계고 : 4명(우리은행 2, 신한은행 2) / 은행실무+영어교육+체험 ▶ 농업계고 : 4명(Evergreen Farm 과수원 농장) / 기 술연수+영어교육+체험

- ▶ 사업주체 : 충청남도, 충남교육청
 - ▶ 사업주관 : 충남발전연구원 인적자원개발지원센터
 - ▶ 소요예산 : 800,000천원(도비 4억원 + 교육청 4억원)
- 2011년(정착기)
- ▶ 해외인턴십 파견인원 : 총 62명
 - ▶ 충청남도 특성화고 해외인턴십 전국 확대 채택(2010. 9. 16; 제71차 국민경제대책회의), 서민희망 3대 핵심과제 중 「교육희망 사다리」 구축 사업에 포함되어 매년 해외인턴십 1,000명, 140억원 지원 → '08년 전국 처음 실시한 충남도교육청 해외인턴십 사업을 교육과학기술부에서 우수 모범사례로 평가, 전국적으로 확대 추진 결정, 채택

<표 II-20> 충청남도 해외인턴십 추진 주요내용(2011년)

국가별	인원	기 간	장 소	인턴십 개요
호 주	28명	'11.9.3~1 1.26	시드니	▶ TAFE 호주기술전문대 어학+기술 8주, 기업 인턴십 4주 ▶ 주요분야 : 용접 및 배관 6, 전기·전자 11, 미용 2, 타일조 적 2, 자동차 3, 제과·제빵·조리 및 요리 : 4
캐나다	12명	'11.9.3~1 1.26	토론토	▶ Centennial College 어학+기술(8주), 기업인턴십 4주 ▶ 주요분야 : 용접배관3, 전기전자 2, 회계무역 3, 제과 제빵 3, 자동차 1
미 국	13명	'11.9.3~1 1.26	뉴욕/LA	▶ 일과시간(기업인턴십)+일과 후(어학) ▶ 주요분야 : 원예 4, 회계무역 4, 애니메이션 5
일 본	9명	'11.9.19~ 12.17	후쿠오카	▶ 아소비즈니스 전문대(2주) + 후쿠오카현 고교(2주) + 기업인턴십(8주) ▶ 주요분야 : 농기계 2, 미용 1, 제과제빵 4, 애니 2

- ▶ 사업주체 : 충청남도, 충남교육청
- ▶ 사업주관 : 충남발전연구원 인적자원개발지원센터
- ▶ 소요예산 : 950,000천원

○ 충청남도 해외인턴십 사업 현지 위탁업체 선정 현황은 다음과 같음

<표 Ⅱ-21> 충청남도 해외인턴십 사업 현지 위탁업체 선정현황(2011. 8. 20)

(계약단위 : 해당국 화폐)

구 분		업체명	소재지	과업수행 기간	계약금액 (직접비)	비고	
미 국	뉴 욕	농업계	TogetherUS, Com, Inc.	뉴욕	'11.9.3 ~11.26	12,626	US\$
		상업계		뉴욕	'11.9.3 ~11.26	11,777	US\$
	LA	Hancock University	LA	'11.9.3 ~11.26	34,100	US\$	
일 본		(주)라이프인	후쿠 오카	'11.9.19 ~12.17	41,185		
캐나다		EB Golbal Education Consulting Inc.	토론토	'11.9.3 ~11.26	49,728	CAD\$	
호 주	도 비	Namoo Edu Consulting Pty Ltd.	시드니	'11.9.3 ~11.26	38,742	AUD\$	
	국 비		시드니	'11.9.3 ~11.26	33,576	AUD\$	
합 계		5개 업체			221,734		

다) 해외인턴십 추진성과 및 문제점

○ 충청남도 해외인턴십 사업의 가시적 추진성과는 다음과 같음(최병학 외, 2011: 57-58)

- 가시적 비전 제시에 성공, 특성화고 인식변화 등 정책성과 거양
 - ▶ 시책에 대한 수요자(학생, 학부모) 만족도 해마다 상승
 - ▶ 영어성취도(학생 74%), 시책만족도(학부모 70.6%)
- 맹목적 대학선호에서 취업선호로 방향전환점 마련
 - ▶ 대학진학률 : 시행전 70% 이상→'09년 63.5%→'10년 62.0%→'11년 48.7%(잠정)
- 해당 대상국 확대(1개국→4개국)와 취업률 제고(2010년 기준 70.6%)
- 현지 유급 인턴십 전환 성공률 향상(2011년 호주 기준 89.3%)
 - ▶ 비자 허용한도 내 체류(최대 1년)

- 2008~2011년간 충청남도에서 추진된 전문계고교 대상 해외인턴십 사업의 시행으로 인해 전문계고교에는 우수학생의 입학이 유도되었으며 면학분위기가 조성되었다고 평가되고 있음. 또한 종래 맹목적 대학선호 경향에서 취업선호로의 방향을 전환하는 계기가 됨으로써 대학진학률이 사업시작전 80% 이상에서 2011년 기준 학교집계결과 48.7%(잠정)로 크게 낮아진 점을 볼 수 있음
 - 물론 해외 인턴십 사업만의 성과는 아니지만 학부모 및 학생들의 본 사업에 대한 만족도가 높고 재학생 대상 참여의사 조사 결과 또한 점차 상승확대되고 있는 것으로 볼 때 많은 기여를 하였음을 알 수 있음
- 또 하나의 큰 성과는 교육과학기술부에서 충청남도의 해외인턴십 사업을 중앙 정책으로 채택(2010. 9. 16)하면서, 2011년부터 전국적으로 국비지원과 함께 파견인원 확대의 전기를 마련하였다는 점임
- 그러나 아쉬운 점은 해외인턴십 이후 학생들의 사후관리 문제가 아닐 수 없음. 해외인턴십 파견기간은 대체적으로 9월부터 11월 말, 호주의 경우는 다음 해 2월까지로 주로 계획, 추진되고 있는데, 이 기간 중 진학과 취업시즌을 놓쳐버린 학생들이 발생하면서 애로가 불가피하게 발생하고 있음
 - 해외인턴십 사업에 참여하면서 현지에서 인턴으로 취업이 되거나 기술학교에 진학이 되는 등의 좋은 예를 제외하면, 나머지 인턴십 대상자는 11월, 12월 귀국후 졸업 전 취업을 위해 학교와 긴밀한 연계노력을 하고 있음. 또한 이 조차도 혜택을 못보는 학생, 특히 2월 졸업 이후 귀국하는 학생에 대해서는 교육청 및 해당 모교의 관리체계에서 벗어날 수 있어 진로지도를 적극적으로 받을 수 없는 현실적 한계가 발생함
 - 이를 근본적으로 해결하기 위한 사후관리체계를 충분히 마련하지 못하여 귀국 후 미취업자 및 대학 미진학자에 대한 실효성 있는 추적관리체계의 마련을 필요로 하는 실정임
- 또 하나의 문제점은 현지 학생관리와 관련하여 좀 더 체계적이고 객관적인 모니터링을 할 수 있는 현장관리시스템의 한계를 극복하기 어렵다는 사실이며, 이는 현실적으로 현지 위탁업체에만 의존할 수밖에 없는 현행 운영시스템의 보완이 절실히 필요한 상황임(최병학 외, 2011: 58)

☞ Ⅱ. 이론적 검토 및 정부 해외인턴십 현황

- 해외인턴십 사업에서 가장 큰 문제점이 되고 있는 사후관리 문제는 적지 않은 사업비를 들여 해외인턴십을 이수하고 귀국하여 적절한 기업에 채용이 되지 않고 대학에도 들어가지 못하게 되는 학생들이 발생할 수 있기 때문임
- 사후관리가 제대로 이루어지지 못하게 되면 해외인턴십 사업에 참여하고 싶어도 인턴십 이후 미래에 대한 불확실성으로 선뜻 참여하지 못할 가능성이 매우 높음. 이는 인턴십 수료시기가 수능기간과 맞물려 발생하고 가능한 취업 시즌을 맞추지 못하게 되면서 발생하게 됨
- ‘취업과 진학의 갈림길’이라는 중요한 기간동안 국내에 있지 않았던 해외인턴십 참여학생들은 결과적으로 해외인턴십 이후 상당기간동안 취업 또는 진학 준비를 위한 개인적 투자를 감내해 내야 하는 큰 고충이 따르게 되어, 이에 대한 제도적 보완대책의 마련이 중요함

Ⅲ. 제주지역 해외인턴십 사업 현황 및 분석

Ⅲ. 제주지역 해외인턴십 사업 현황 및 분석

1. 제주지역 해외인턴십 사업 추진 배경 및 과정

- 제주지역에서는 현재 제주특별자치도, 제주특별자치도교육청, 제주특별자치도 개발공사, 제주국제자유도시개발센터 및 제주지역 대학(교) 차원에서 학생들을 대상으로 해외인턴십이 실시되고 있음
- 지역에서 실시되는 사업은 시행시기와 주최기관이 달라 해외인턴십의 추진배경과 목적이 약간씩 차이를 보이고 있으나, 실제적으로 사업의 취지나 목적을 살펴보면 크게 상이하지는 않음
- 우선 제주지역 대학생을 대상으로 한 해외인턴십의 경우를 살펴보면 다음과 같음.
 - 2006년 제주특별자치도개발공사가 처음으로 주최하면서 시작됨
 - 2007년 제주국제자유도시개발센터가 제주지역 대학생을 대상으로 해외인턴십 사업을 지원함
 - ▶ 이들 두 기관에서 해외인턴십을 추진하게 된 배경에는 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재를 육성하여 제주국제자유도시를 선도할 핵심추진인력을 양성하기 위함
 - 그러나 2009년부터 시행된 제주특별자치도 지원 해외인턴십에서는 추진배경과 목적이 좀 더 체계화되기 시작함
 - ▶ 추진배경과 목적은 중앙 차원에서는 청년들의 실업난을 해소하고 글로벌 리더 육성을 위한 정책과 연계
 - ▶ 제주지역 차원에서는 청년 실업난 해소와 함께 해외 산업체 현장 실무경험을 쌓도록 하면서 국제경쟁력 있는 인재양성과 국제화시대의 산업수요에 대처할 수 있는 국제감각과 능력을 겸비한 인재를 양성하기 위해 이 사업을 추진하게 됨
 - 이렇게 시작된 제주특별자치도 지원 해외인턴십은 제주지방개발공사 지원 인턴십 또는 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십과는 다르게 매해마

다 예산 및 지원인원이 증가되어 2011년 현재까지 확대 실시되고 있음

- 이처럼 제주특별자치도 지원 해외인턴십이 계속해서 확대·실시되는 이유로는, 우선 제주지역 청년들의 실업난이 해소되지 않고 지속되고 있기 때문임
 - 2009년 제주특별자치도 지원 해외인턴십이 시행되기 전 제주지역 청년들의 고용상황을 살펴보면, 청년 고용률은 2008년 47.2%, 2009년 43.8%, 2010년 39.3%로 해마다 감소하고 있음
 - 또한, 청년 취업자 수도 2006년 5만 천명, 2008년 4만 9천명, 2010년 4만 명으로 4년 사이에 1만 천명 (27.5%)이나 줄어들어 청년층의 취업난이 점점 심각해지고 있음
 - 이는 전체 고용률이 2008년 67.6%, 2009년 66.7%, 2010년 64.8%로 같은 기간에 2.8%포인트 낮아진 것과 비교해 3배나 높은 수준임(홍정순 외, 2011, 36)

<표 III-1> 제주지역 청년층 노동시장 지표 현황

(단위: 천명, %)

연도	청년층 인구	경제활동 인구	비경제 활동인구	취업자	실업자	경제활동 참가율	고용률	실업률
2000	121	62	59	58	4	51.2	47.9	6.5
2001	116	59	57	56	3	50.9	48.3	5.1
2002	112	57	54	54	3	50.9	48.2	5.3
2003	108	59	50	56	3	54.3	51.5	4.9
2004	105	54	51	51	4	51.6	48.1	6.6
2005	102	54	48	51	3	53.0	49.8	6.1
2006	103	54	48	51	3	53.1	50.1	5.5
2007	103	53	51	50	3	51.1	48.4	5.3
2008	103	51	52	49	2	49.1	47.2	4.2
2009	102	47	56	45	2	45.5	43.8	3.9
2010	102	42	60	40	2	41.4	39.3	5.0

주1) 청년층 인구는 15세~29세의 인구를 의미함

주2) 자료 : 통계청 KOSIS

- 이러한 청년층의 취업난을 해소하기 위해 제주특별자치도는 2010년에는 처음으로 일자리 창출 종합추진계획을 수립하고, 청년층 취업지원을 위해 해외인턴

십을 확대하는 한편, 산·학·관 협력 인턴사업과 병행해 신규사업으로 양질의 일자리에 취업할 수 있도록 맞춤형 인재육성사업을 중점 추진한다는 계획을 수립함(제주일보, 2010. 1. 27)

- 또한 2011년에는 우선적인 도정현안으로 설정하고 청년들의 일자리 창출을 위해 제1차 일자리창출 전략회의(2011. 1. 31)와 제2차 일자리창출 전략회의(2011. 5. 2)를 각각 개최한 바 있음
 - 특히, 제1차 일자리창출 전략회의(2011. 1. 31)에서는 「제주지역 청년고용 활성화 대책 : 청년행복·희망 일자리 창출」로서(제주도민일보, 2011. 1. 31) “제주지역 청년고용 활성화 대책”을 발표함. 즉, 고용우수기업의 지원 강화 및 기업유치, 미취업자의 고용시 2년간 월 50만원(1인 기준) 지원하는 ‘청년 희망프로젝트’ 추진, 인턴직원 정규직 전환시 9개월간 월 60만원을 지원하는 기업체 인턴사업 추진, 중소기업 창업 및 경쟁력 강화에 역점을 두기로 함
 - 이와 함께 산·학연계 맞춤형 인력육성을 위해 스마트그리드, 무역전문가 등 청년인력 230명을 양성하고, 해외인턴십 및 해외취업지원, 향토자원 성장산업 등의 인재육성, 기초역량 강화를 위한 상담 및 직업교육프로그램 운영 등도 확대한다는 계획을 제시함(홍정순 외, 2011, 37)
- 2012년도 제주특별자치도에서는 제주지역 청년들의 일자리 창출을 위해 현재 까지 추진되어 오던 해외인턴십의 운영, 지원대상 및 사업유형을 대폭 개선하여 해외인턴십이 취업과 연계되도록 한다는 계획임¹¹⁾
- 이외에도 교육과학기술부 주관 제주지역 특성화고 활성화를 위한 “특성화고 글로벌 현장학습” 사업도 2011년부터 수행하였음

11) 제주특별자치도 비공식 내부자료에서 일부 발췌

2. 제주지역 해외인턴십 사업 현황

가) 제주지역 대학생 해외인턴십 사업 현황

- 현재 제주지역에서 도, 기관, 대학 차원에서 대학생을 대상으로 추진되고 있는 해외인턴십의 종류 및 사업 추진현황은 다음과 같음
 - 제주지역에서 실시되고 있는 해외인턴십 사업으로는 제주특별자치도 지원인 “해외(유급)인턴십”, 제주도개발공사지원인 “제주지역 대학생 해외인턴십”, 제주국제자유도시개발센터 지원인 “해외인턴십”, “텔라웨어주립대-디즈니월드 해외인턴십” 등이 있음

<표 III-2> 제주지역 대학생 해외인턴십사업 총괄 현황

사업명	예산(백만원)						인원(명)						기간, 요건
	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'06	'07	'08	'09	'10	'11	
제주도 자원- 해외 [유급] 인턴십	-	-	-	240	330	356	-	-	-	19	24	34	4주~30주, 도내 대학생 및 재학생 토익 600점이상 학업성적 3.0(4.3기준) 이상
제주개발 공사지원- 제주지역 대학생 해외 인턴십	154,5	120	125	136	130	150	18	10	10	9	9	10	18주, 도내 대학생, 토익 600점이상 학업성적 3.0(4.3기준) 이상
JDC지원 해외 인턴십	-	120	163	133	140	145	-	10	11	11	10	10	18주, 도내 대학생, 토익 600점이상 학업성적 3.0(4.3기준) 이상
텔라웨어 주립대- 디즈니 월드 해외 인턴십	-	-	-	-	-	120,5	-	-	-	-	-	10	26주, 토익 650점이상 경영 및 영어 계열로 학과 제한
기타													
합계	154,5	240	288	509	600	771,5	18	20	21	39	43	64	

○ 제주지역 해외인턴십 사업 특징

- 첫째, 다른 사·도에 비해 대학 자체에서 진행되는 프로그램이 매우 저조한 점
 - ▶ 주로 제주특별자치도와 제주특별자치도지방개발공사, 제주국제자유도시개발센터의 지원을 받아 지역내 대학(교)이 주관하는 방식으로, 2011년 현재 까지 제주대학교 취업전략본부를 주관기관으로 운영해 오고 있음¹²⁾
 - ▶ 현재 대학 자체에서 운영 중인 프로그램으로는 2011년부터 제주대학교 교비로 운영 중인 “텔라웨어주립대-디즈니월드 해외인턴십”이 거의 유일한 사업이라고 볼 수 있음¹³⁾
- 둘째, 정부지원 해외인턴십에 제주지역 대학 및 대학생들의 참여가 매우 저조하다는 점
 - ▶ 특히 대학생들의 참여가 저조한 배경에는 정부지원 해외인턴십사업의 선발 기준이 까다롭고 경쟁이 치열하다보니 상대적으로 지방대학 출신인 제주지역 학생들의 선발이 어려워서임
 - ▶ 현재 제주한라대학은 해외인턴십 사업 대신에 글로벌리더 양성사업의 하나인 한국산업인력공단에서 시행하는 해외취업지원(해외연수) 사업에 2009년부터 매해마다 10~30명 정도의 학생들을 참여시키고 있으며, 2011년에는 해외취업연수과정 사업에 총 64명의 학생들이 참여하는 실적을 보이고 있음¹⁴⁾

12) 제주대는 2006년 이전에는 학생들을 대상으로 주로 해외연수 프로그램을 운영하였으나, 2006년부터는 기업이 원하는 글로벌 인재를 육성하기 위해 해외연수뿐만 아니라, 해외기업 인턴십 등의 다양한 해외 체험프로그램을 보다 확대해 나간다는 정책으로 전환됨

13) 제주관광대학이 최악의 취업난을 해소하기 위해 일본 호텔 등과 협약을 체결하여 해외인턴십을 활용한 해외취업이라는 새로운 활로를 개척하기도 하였음(제주일보, 2009. 2. 19). 2010년 13명, 2011년 9명의 학생이 해외인턴십 및 해외연수프로그램에 참여함

14) 2011년 해외취업연수과정(한국산업인력공단)인 호주 조리 Hospitality연수과정에 31명, 호주 뷰티 연수과정에 19명, 일본 호텔서비스 연수과정에 20명의 학생이 각각 참여함(한라대학 내부자료)

<표 III-3> 2011년 제주지역 대학생 해외인턴십 추진 개요

구분	제주특별자치도 지원 해외인턴십	제주특별자치도개발공사 지원 해외인턴십	JDC지원 해외인턴십	델라웨어 주립대 - 디즈니월드 해외인턴십	교육과학기술부 WEST	글로벌마케팅 전문가 양성과정 (KOTRA)-도청추진
연수국가	싱가포르/호주	캐나다	캐나다	미국	미국	일본 등 다수
선발인원	도내 5개 대학 총 20명/15명	도내 5개 대학 총 10명	도내 5개 대학 총 10명	5~10명	전국 120명 내외	대학별 2명 (올해 제주대 5명 추천)
모집시기	2011.4	2011. 2	2011.6	2011.3.	연 2회	2011.3
지원자격	토익 600점이상, 학업성적 3.0(4.3기준)이상	토익 600점이상, 학업성적 3.0(4.3기준) 이상	토익 600점이상 학업성적 3.0(4.3기준) 이상	토익 650점이상, 경영 및 영어계열로 학과 제한	학점 3.375 (4.5기준), 토익 750+ 토익스피킹 110점 이상	졸업생 또는 8월 졸업예정자, 외국어 회화능력 우수자
자체연수	5주/4주	2011.2.28~3.21	3~4주	4주	-	5.2~5.27KOTRA 아카데미(서울)
현지어학연수	3주/10주	2011.3.28~6.3 (10주)	10주	2011.7(3주)-델라웨어주립대	4~5개월	-
인턴십	1주/20주(유급)	2011.6.6~7.29 (8주)	8주	2011.8(23주)-디즈니월드	3~12개월	5.30~10월 (5개월)
지원금액	여학연수, 인턴십 지정 및 여학연수 기간 동안 홈스테이 비용 등	여학연수, 인턴십 지정 및 홈스테이 비용 등	여학연수, 인턴십 지정 및 홈스테이 비용 등	여학연수 및 인턴십 비용 등	왕복항공료 (210만원) 무급인턴기간 생활비일부, 학교지원200만원 (재학생에 한함)	-
본인부담	1,000,000원/2,000,000원	1,500,000원	1,500,000원	3,000,000원	참가비 \$8,500	국내 교육 시 항공료 및 체제비 본인부담
학점인정	3학점(6+8학점)	12학점 (해외어학연수 6학점+글로벌인턴십 6학점)	12학점 (해외어학연수 6학점+글로벌인턴십 6학점)	10학점 예정 (해외어학연수 2학점+글로벌인턴십 8학점)	학사규정에 따름	-
기타				인턴십 기간 동안 디즈니사 숙소 유료사용 (본인부담)	여행 1개월 등 최장 18개월	1인당 총 1,200만원 지원

주. 제주대학교 내부자료

나) 제주지역 특성화고 해외인턴십 현황

- 제주지역의 특성화고 해외인턴십은 2011년 ‘특성화고 글로벌 현장학습’이라는 명칭으로 처음 실시됨
 - 교육과학기술부의 특성화고 글로벌 역량강화 사업의 일환으로 2011년도에 시·도별 공모를 통해 제주특별자치도교육청이 선정되면서 2011년 9월 5일부터 11월 26일까지 총 12주에 걸쳐 해외 현장학습을 실시하였고, 이에 특성화고 학생 22명이 참가함

<표 Ⅲ-4> 2011년 제주지역 특성화고 글로벌 현장학습 추진과정

사업 추진 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업기간 : 2011. 6. ~ 2011. 12. ○ 대상(인원) <ul style="list-style-type: none"> - 사전교육반 : 24명 - 글로벌 현장학습(인턴십) 프로그램 : 22명 ○ 파견국가, 파견분야 및 직종 : 호주(기계자동차, 전기, 미용 및 조리)
사업 추진	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사전교육반 운영(6주) <ul style="list-style-type: none"> - 2011. 7. 26. ~ 8. 20. 국내 어학연수 160시간 - 2011. 8. 22. ~ 9. 3. 국내 전공기술 연수 30시간 ○ 대상자 선발 <ul style="list-style-type: none"> - 글로벌 현장학습에 참여 및 향후 취업에 대한 의지가 확고한 특성화고 3학년 학생 대상 - 학교장의 추천에 의한 교육청 자체 선발기준에 의해 선발 ○ 파견 전 집중 심화연수 <ul style="list-style-type: none"> - 제주 심화연수 6주 ○ 글로벌 현장학습(인턴십) 프로그램 : 호주 <ul style="list-style-type: none"> - 업무관련 영어, 취업관련 직무 연수 7주 - 현장실습 인턴십 체험근무 5주 ○ 학생 관리 <ul style="list-style-type: none"> - 관리기관 지정 및 관리기관의 현장 담당자 지정 관리 - 학생 입학 및 중간점검을 위한 교육청과 학교 관계자 방문관리 ○ 성과분석 및 환류 <ul style="list-style-type: none"> - 위탁기관의 평가, 현장실습 후 해외 취업 현황, 참여 학생의 만족도 등을 대상으로 성과분석 - 인턴근무성과 평가서, 해외취업선택 학생을 대상으로 성과 분석

추진일정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학생 선발(1차) : 2011. 7. 15(금) 29명 ○ 위탁기관과의 계약체결 : 2011. 8. 30(화) ○ 현지 교육기관과의 MOU 체결 : 2011. 9. 8(목) ○ 사전국내연수 : 2011. 7. 26 ~ 9. 3 (6주) <ul style="list-style-type: none"> - 영어 연수 160시간 - 전문기술 연수 30시간 (학교별 운영-제주고, 한림공고, 한국뷰티고) ○ 최종 학생 선발 : 2011. 8. 3(수) 24명 → 최종 22명 파견 ○ 호주 글로벌 현장실습 : 2011. 9. 05 ~ 2011. 11. 26(12주) ○ 현장실습 상황 중간 점검 : 2011. 10. 17 ~ 2011. 10. 22 ○ 결과 분석 : 2011. 12 ○ 결과 환류 : 2011. 12 ~ 2012. 3
-------------	--

주) 제주특별자치도교육청. 2011년 특성화고 글로벌 현장학습 결과보고서, 2011. 12.

- 제주지역에서는 처음 실시한 2011년도 특성화고 글로벌 현장학습은 추진일정상 준비기간이 너무 짧았고, 위탁기관 선정에 있어서 미흡했던 점 등 여러 가지 어려움이 있었음. 하지만 2012년에도 지속적으로 사업을 실시할 계획임
 - 특히, 2012년에는 전체 참가학생의 30%를 사회취약계층 학생으로 선발하고, 참가학생 1인당 지원금도 본인부담 없이 1,200만원 정도가 지원될 예정임

다) 세부 사업 현황

(1) 제주특별자치도 지원 해외(유급)인턴십 사업

○ 사업배경

- 제주특별자치도가 지원하고 지역내 대학(교)가 주관하는 이 사업은 취업난을 겪고 있는 청년층들에게 해외인턴십을 경험하게 하여 산업체 현장 실무경험을 높이고 국제경쟁력 있는 인재양성과 국제화시대의 산업수요에 대처할 수 있는 국제감각과 능력을 겸비한 인재를 양성하기 위해 2009년부터 시작함

○ 사업대상

- 2011년 기준 연수국은 호주, 싱가포르이며, 인턴연수생 자격요건은 도내 대학생으로 토익 600점 이상, 학업 성적 3.30(4.5기준) 이상임

☞ Ⅲ. 제주지역 해외인턴십 사업 현황 및 분석

○ 주요내용

- 현지 어학연수 3주 + 인턴십 1주인 단기과정(싱가포르)과 현지 어학연수 10주 + 유급인턴십 20주인 장기 인턴십(호주)으로 구성됨
- 단기과정인 경우에는 본인 부담금이 100만원이며 3학점이 인정되고, 장기과정은 본인부담금이 200만원이며 14학점을 인정받음

○ 주요성과

- 2009년 사업 참가자는 총 19명으로, 학생들은 호주에서 10주간의 어학연수를 마친 뒤 호주 Ayers Rock Resort, Rydges Capital Hill Canerra, Sea Temple Resort&Spa 등 현지업체에서 24주간의 인턴십과정을 수료함
- 기존 사업과는 다르게 인턴십에 참여하는 학생들은 인턴업체 및 학생들의 능력에 따라 \$13.85/hr, \$15.60/hr, \$18.21/hr 등의 보수를 받았고, 영어능력, 업무능력, 사회성 등에 따라 주당 최대 25~38시간까지 근무함
- 특히, 선발인원 중 30%(6명)를 국민기초생활수급자 및 차상위 계층자에 할당, 인턴십 소요경비를 전액 지원하여(제주의 소리, 2009. 6. 25), 취약 계층 3명이 사업에 참여함
- 그 이후 2010년에는 24명이 참여하였고, 2011년에는 전년도보다 10명이 늘어난 34명이 참여함. 대상학년도 3~4학년에서 1~2학년까지로 확대되고, 해외 연수국은 호주 외에 싱가포르가 추가되어 실시함(제주일보, 2011. 4.26)
- 예산은 사업시행 첫 해인 2009년에는 제주도가 1억 7천 6백만원을 지원하였으며, 이후 사업이 확대되어 2억 5천만원으로 증액됨

<표 Ⅲ-5> 해외(유급)인턴십 성과

사업연도	인원(명)	예산(단위: 천원)				
		합계	국비	도비	기타	기타상세
2009년	19	240,000	-	176,000	64,000	대학 및 학생부담
2010년	24	330,000	-	250,000	80,000	대학 및 학생부담
2011년	34	356,000	-	250,000	106,000	대학 및 학생부담
총 계	77	926,000	-	676,000	250,000	

주. 제주특별자치도 경제정책과 내부자료 인용

- 제주지역내 대학(교)별로 참여현황을 살펴보면 현재까지 제주대학교가 총 61명, 79.2%로 압도적으로 많은 참여를 하였고, 그 다음으로 제주관광대학이 9명, 11.7%, 제주한라대학이 4명, 5.2% 순으로 나타남. 이로써 지역 대학(교)별로 해외인턴십 참여률이 현저한 차이를 보이고 있음

<표 III-6> 제주지역 대학(교)별 해외(유급)인턴십 참가자 현황

구 분	2009년(명)	2010년(명)	2011년(명)	합계(명)	%
제주대학교	12	19	30	61	79.2
제주관광대학	3	4	2	9	11.7
제주산업정보대학	2	1	-	3	3.9
제주한라대학	2	-	2	4	5.2
총 계	19	24	34	77	100

- 2009년부터 2011년까지 해외인턴십 참가자의 취업률을 살펴보면, 2009년도 인턴십 참가자의 취업률은 30%, 2010년도 인턴십 참가자의 취업률은 25%로 매우 저조한 것으로 나타남
 - 특히 해외에 취업한 사례 수는 2009년도 참가자 1명에 불과해 인턴십 사업이 직접 해외취업으로 연계되는 비율은 매우 낮은 것으로 분석됨
- 또한 2011년 참가자는 현재 인턴십 과정에 있거나 저학년에 해당됨

<표 III-7> 해외(유급)인턴십 참가자 취업현황(2011년 10월 기준)

구분	미취업	취업/해외취업	연수중	재학 / 휴학	합계(명)	취업율(%)
2009년	6	2 / 1(호주)	1	1 / 1	12	30
2010년	9	3 / -	-	9 / 3	24	25
2011년	-	-	14	20 / -	34	-
전체(명)	15	6	15	44	70	

주1) 제주특별자치도 내부 자료

주2) 2011년도 해외인턴십 참가자인 경우 싱가포르 20명은 저학년 중심으로 현재 재학 중이며, 호주인턴 14명은 2012년 1월 현재 기업체에서 유급인턴십 진행 중임.

○ 향후 추진계획(안)

- 취업연계 강화로 해외취업과 연계되는 사업에 대해서만 승인
- 대학별 지원계획으로 각 대학의 특성을 고려, 대학별 독자적인 해외인턴십 및 취업지원 프로그램 개발에 재량 부여

○ 사업주관 : 제주대학교 → 제주특별자치도

○ 주요내용

- 사업대상을 도내 주소를 둔 대학(교) 졸업예정자 및 졸업 후 2년 이내인 자로 인턴십을 마친 후 바로 취업연계가 가능한 학생들을 중심으로 선발
- 지원유형은 크게 2가지임
 - ▶ 한국산업인력공단 해외취업지원사업 연계지원형 : 한국산업인력공단에서 시행되고 있는 해외취업지원사업에 제주특별자치도가 일정금액을 부담하여 제주도내 대학생의 참여 및 취업률을 높이겠다는 취지
 - ▶ 대학 자체 추진형 : 대학 자체에서 개발한 프로그램에 대해 제주도가 심사한 후 선정된 사업에 대해 총사업비의 70%를 지원

□ 해외(유급)인턴십 연수프로그램 활성화 방안을 위한 설문조사 결과¹⁵⁾

○ 조사목적

- 해외인턴십을 통한 취업과 직무 향상 도움 및 어학(영어) 향상 정도 조사

○ 조사기관 : 제주대학교 취업전략본부

○ 조사대상 : 해외인턴십 참여자 대상, 총 32명(재학생 2명, 졸업생 30명)

○ 조사기간 : 2011년 10월

○ 조사결과

- 인턴십 참여학생들의 취업률을 살펴보면, 재학생 2명을 제외한 졸업생 30명을 대상으로 조사한 결과 취업자는 27명으로, 취업대상자 취업률은 90%인 것으로 나타나 일반 졸업생의 2011년 취업률 50.9%보다 월등히 높은 편임
- 취업자 중 60%에 해당하는 17명은 졸업 후 6월 이내에 취업을 하였으며, 1년이 지난 후에 취업을 한 경우도 11.1%로 조사됨

15) 2011년도 제주대학교 취업전략본부 설문조사 결과를 인용, 활용함

- ▶ 인턴십이 취업에 도움이 되는지에 대한 질문에는 56%가 많은 도움이 되며, 약간이라도 도움이 된다고 응답한 경우도 41%나 되어서 인턴십이 취업에 상당한 영향을 미치는 것으로 조사됨. 그리고 인턴십 경험이 현재 직무에 도움 정도에는 74%가 조금 도움이 되고, 22%는 아주 많은 도움이 된다고 응답함
- 인턴십 참여가 영어능력향상에 미치는 정도에 대해 조사한 결과, 53%의 학생이 아주 많은 도움이 되었고, 41%는 조금 도움이 되었으며, 6%는 회화에 도움이 되었다고 응답하여, 인턴십 참여경험이 전체 참여학생의 영어능력 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남

(2) 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십

○ 사업배경

- 제주지역 학생들이 해외인턴십을 통해 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재 육성
- 또한 외국 선진사례를 통해 제주특별자치도가 추진하고 있는 제주국제자유도시 홍보도우미 역할 수행 및 향후 방향 모색을 위해 2007년부터 시작함

○ 사업목적

- “제주사랑 JDC 도민 지원사업” 중 「도민 국제화 및 관광활성화 지원사업」 일환으로, 지역내 대학생들을 해외 우수기업체에 인턴으로 취업시켜 경험을 쌓을 수 있도록 하는 사업임

○ 사업주최 : 제주국제자유도시개발센터

○ 사업주관 : 제주지역 대학(교)

○ 주요내용

- 연수국은 2007~2009년까지는 호주였으나, 2010년부터는 연수국 다변화를 통한 JDC의 국제적 인지도를 높이기 위해 캐나다로 변경함
- 지원 자격은 토익 600점 이상이며 학점은 3.0(4.3기준) 이상. 인턴십에 선정된 학생들은 3~4주간 집중적인 어학연수 및 소양교육을 수료한 후 연수국가에서 10주간의 어학연수를 마친 뒤 학생들이 희망하는 현지 기업체에서 8주

간의 인턴십 과정을 거치게 됨(경향신문, 2011. 8. 25)

○ 주요성과

- 제주대학교와 제주국제자유도시개발센터는 국제자유도시가 요구하는 국제적 감각을 갖춘 글로벌 인재 육성을 위해 지난 2007년부터 캐나다, 호주 등으로 대학생들을 해외인턴십 1기 10명, 2008년 2기 11명, 2009년 3기 11명, 2010년 4기 10명 등 2010년까지 42명의 학생들을 참가시킴
- 2011년에는 도내 각 대학의 학생 중에서 영어구사능력이 출중하고 학과성적이 우수한 학생들을 대상으로 최종 10명을 선정하여 실시함
 - ▶ 지난 8월1일부터 8월22일까지 3주간 집중적인 어학연수 및 소양교육을 수료한 후, 학생들은 8월27일 출국, 캐나다 밴쿠버 ILAC어학연수원 등에서 10주간의 어학연수를 마친 뒤 학생들이 희망하는 현지 기업체에서 8주간의 인턴십 과정을 거치면서 글로벌 마인드와 경쟁력을 배양한 후 2012년 1월 9일 귀국할 예정임(인터넷경향신문, 2011. 8. 25)
- 2007년부터 2011년 현재까지 총 52명의 학생들이 인턴십에 참여하였으며, 사업예산은 총 7억 1천만원(대학 및 자부담 1억 4천 6백만원+ JDC 지원비 5억 5천만원)이 소요됨
- 제주지역내 대학(교)별로 참여현황을 살펴보면, 현재까지 제주대학교가 총 40명, 76.9%로 압도적인 참여율을 보임. 그 외에 다른 대학의 학생들은 매해 1명 이내의 매우 저조한 참여실적을 보여, 지역내 대학(교)별로 사업참여율이 현저한 차이가 있음

<표 III-8> 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 성과

사업연도	인원(명)	예산(단위: 천원)			
		합계	JDC 지원비	대학 및 자부담	기타상세
2007년(1기)	10	120,000	100,000	20,000	
2008년(2기)	11	163,000	130,000	33,000	
2009년(3기)	11	133,000	100,000	33,000	
2010년(4기)	10	140,000	110,000	30,000	
2011년(5기)	10	145,000	110,000	30,000	전년도사업 잔액 5,000
총 계	52	701,000	550,000	146,000	5,000

주. 제주국제자유도시개발센터 내부자료

<표 III-9> 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 참가자 현황

(단위: 명, %)

구분	07년	08년	09년	10년	11년	합계	비율
제주대학교	7	8	9	8	8	40	76.9
제주관광대학	1	1	1	1	1	5	9.6
제주산업정보대학	1	1	-	-	-	2	3.9
제주한라대학	1	1	1	1	1	5	9.6
총 계	10	11	11	10	10	52	100

□ 제주국제자유도시개발센터 제4회 대학생 해외인턴십 추진 경과 및 만족도 조사 결과

○ 조사목적

- 2010년 제주국제자유도시개발센터 제4회 대학생 해외인턴십 사업을 중심으로 추진경과, 인턴업체와 담당업무, 자체 평가결과, 만족도 조사 실시¹⁶⁾

○ 조사기관 : 제주국제자유도시개발센터

○ 조사대상 : 2010년 JDC 제4회 대학생 해외인턴십 참여 10명

○ 조사기간 : 2011년 1월

○ 조사결과

- 총 10명의 참가자 중 남학생이 40%, 여학생이 60%이며, 2학년이 50%, 3학년이 40%를 차지함
- 해외인턴십에 대한 전반적인 만족도에는 50%의 학생들이 아주 만족, 나머지 50%의 학생들도 만족한다고 응답하여 만족도가 매우 높음. 그리고 해외인턴십을 통해 인간관계 향상, 어학실력 향상 및 현지문화 이해, 전공능력 및 리더십, 자신감이 생겼다고 답변함
- 개선이 필요한 사항으로는 6명인 51%가 오리엔테이션이 부족하다고 하였으며, 현지인턴십이 개선되어야한다는 응답도 49%임
- 인턴십 시설이나 인턴내용에 대한 만족도에서도 40%의 학생들이 보통이하로

16) 제주국제자유도시개발센터 내부자료(결과보고서)에서 발췌함

- 응답하여 어학연수기관이나 어학연수과정에 대한 만족도보다 낮게 나타남
- 해외인턴십 기간 동안에는 74%의 학생들이 400만원 정도의 경비를 본인이 부담하였으며, 13% 학생이 500만원 이상, 그리고 450만원이라고 응답한 학생이 13%를 차지함

○ 자체 평가결과

- 첫째, 외국어 학습 분위기가 조성됨. 제주대학교 학생인 경우 사업시행 이전에는 휴학하여 자비로 해외인턴십을 시행하였으나 사업시행 이후 해외인턴십 프로그램에 참여하고자 외국어능력 향상을 위한 학습분위기가 조성됨
- 둘째, 제주국제자유도시개발센터 인지도가 상승됨. 학생들에 대한 상담결과 사업시행 이전에는 제주국제자유도시개발센터가 막연히 국제자유도시 추진을 위하여 기획 및 개발하는 기업으로 인식되었으나, 사업시행 이후 지역사회에 대한 기여도 등에 대한 인지도가 상승됨
- 셋째, 제주특별자치도 지역 대학생으로서의 자긍심 및 자신감을 고취할 수 있는 계기가 됨
- 마지막으로, 참여 학생 대부분이 동 사업에 만족을 하고 있으며, 특히 다양한 국적 및 인종들과 생활하면서 영어에 대한 두려움을 극복하고 새로운 문화체험을 통해 학생들에게 많은 도움을 주었다고 평가됨

<표 III-10> 해외인턴십 사업 추진경과

일 정	주요내용
2010. 6. 21	JDC. 제4회 대학생 해외인턴십 추진협의회 회의 (추진일정 및 운영방안 협의)
2010. 6. 23	해외인턴십 사업 기본계획 수립
2010. 6. 24	JDC. 제4회 대학생 해외인턴십 공동추진 업무 협약식
2010. 6. 24 ~ 7. 7	지원서 접수
2010. 7. 9	1차 연수대상자 선발
2010. 7. 12 ~ 7.13	면접 및 영어구사능력 평가
2010. 7. 14	연수대상자 최종 선발
2010. 7. 15	오리엔테이션
2010. 7. 19 ~ 8. 13	자체 어학연수(제주대학교 외국어교육원)
2010. 7. 26 ~ 8. 6	자체 정보화 교육(제주대학교 정보통신원)
2010. 8. 20	연수단 발대식
2010. 8. 23	출 국
2010. 8. 23 ~ 10. 29	어학연수(밴쿠버 Intrax Cultural Exchange Canada)
2010.11.1 ~ 12. 24	인턴십 참여
2010.12. 29	귀 국
2011. 1. 7	연수단 평가회 및 해단식 개최(만족도 조사 등)

<표 III-11> 2010년 ‘JDC 제4회 대학생 해외인턴십’ 인턴 업체 및 담당업무

업 체 명	담당업무
West Side Family Place	학부모, 어린이 관리
Ten Thousand Villages	판매
Berwick Child Development Centre	Teacher Assistant
Ten Thousand Villages	판매
Haro Park Centre	양로원 보조
Cameray Child and Family Service	grouping, art, typing
Stanley Park Ecology Society	database 구축 excel작업 보조
Marpole Oakridge Area Council Society	데스트, 참고정리 등
Cameray Child and Family Service	grouping, art, typing
Food Bank	사회봉사 단체 업무보조

(3) 제주특별자치도지방개발공사 지원 「제주지역 대학생 해외인턴십」

○ 사업배경 및 목적

- 제주지역 학생들의 해외인턴십을 통한 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재 육성
- 제주국제자유도시를 선도할 핵심 추진인력을 양성
- 외국 선진사례 체험을 통하여 제주특별자치도가 추진하고 있는 제주국제자유도시 홍보도우미 역할 수행
- 국제 감각을 지닌 리더십 함양을 통한 차세대 제주지역의 핵심인재 양성
 - ▶ 2006년부터 현재까지 지속적으로 추진됨

○ 사업주최 : 제주특별자치도지방개발공사

○ 사업주관 : 제주지역 대학(교)

○ 주요내용

- 연수국은 캐나다이며, 지원자격은 도내 대학생 중 토익 600점 이상 및 학업성적이 3.4(4.3기준) 이상인 경우 지원이 가능함
- 인턴 참가자로 선정이 되면 집중적인 어학연수와 소양교육 등 자체연수 4주를 수료하고, 현지 캐나다에서 10주간 어학연수를 마친 뒤에, 학생들이 희망하는 현지 기업체에서 8주간 인턴십 과정을 거치면서 글로벌 마인드와 글로벌 경쟁력을 배양하게 됨
- 인턴과정동안 12학점(해외어학연수 6학점+ 글로벌 인턴십 6학점)이 인정됨

○ 주요성과

- 참여현황을 살펴보면, 2006년 18명, 2007년 10명, 2008년 10명, 2009년 9명, 2010년 9명, 2011년 10명으로 현재까지 총 66명의 대학생들이 사업에 참여함
- 하지만, 2007년에는 10명으로 2006년 18명에 비해 8명으로 큰 폭으로 감소함
 - ▶ 이와 관련, 사업 주관부서인 제주대학교 직업능력개발원 관계자는 “지난 해 250만원으로 책정했던 학생 부담금을 올해에는 100만원으로 대폭 낮췄다”며 “한정된 예산으로 학생부담을 줄이다 보니 지원 학생수를 줄일 수밖에

없었다”고 함(제주일보, 2007. 2. 9)

- ▶ 즉, 2006년도 1기 해외인턴십에서는 학생들에게 1인당 총 경비 800만원 중 약 70%인 550만원을 보조하면서 학생 1인당 250만원을 부담했음. 하지만 2007년도 2기부터는 학생들이 입장을 고려하여 개인부담금을 하향조정된 것임. 2008년에도 대학자체 부담금 1,500만원 및 학생 개인 부담금(1인당 100만원)으로 추진됨(제주뉴스, 2008. 3. 20)

- 2011년에는 대학 자체 부담금 1,500만원 및 학생 1인당 150만원의 경비가 책정되었으며, 제주도개발공사로부터 1억 2,000만원을 지원 받음

- ▶ 제주특별자치도지방개발공사는 올해까지 총 6억 2,000만원을 기부, 대학생 66명에게 해외인턴십의 기회를 제공함(제주의 소리, 2011. 3.10)

- 지금까지 사업 추진경과를 중심으로 사업성과를 종합하여 보면, 대상인원이 2006년을 제외하고 10명 내외로 한정된 소수의 인원만이 지원을 받아왔으며, 예산도 2011년 1억 5천만원으로 전년도에 비해 약간 증가하였으나, 대체로 1억 2천만원~1억 3천만원 범위 내에서 사업이 추진되었음

○ 2010년 해외인턴십을 중심으로 현지 인턴업체 및 담당업무를 살펴보면 다음과 같음

- Amnesty international(Coordinator assistant), YBIA(홈페이지 개편관련 비즈니스, 태그작업 및 정보수집), VCN(Network administration), Haro Park Center(노인들을 위한 프로그램 보조), Canadian Diabetes Association(고객정보관리, 수정된 주소 찾기, 메일관리), Berwick Child Development Center(교사보조, 이벤트 기획 및 참여), The Western Front(홍보 및 프로젝트 보조) 등임

- 특히 2011년 3월 28일부터 캐나다 밴쿠버에서 어학연수 및 인턴십을 진행한 제주지역 대학생 해외인턴십 연수단 11명은 4월 2일 캐나다 밴쿠버에 위치한 한아름마트에서 이 지역 거주 한인 및 외국인 등 마트 이용객을 대상으로 세계 7대 자연경관의 후보지인 제주도를 홍보하고 투표 참여를 유도하는 활동을 하면서, 이 사업의 취지이기도 한 홍보도우미로서 역할을 수행한 바 있음(경향신문, 2011. 4. 06)

<표 Ⅲ-12> 제주지역 대학생 해외인턴십 성과

사업연도	인원 (명)	예산(단위: 천원)			
		합계	제주도 개발공사 지원비	대학 및 학생 부담금	기타상세
2006년(1기)	18	154,500	100,000	54,500	
2007년(2기)	10	120,000	100,000	20,000	
2008년(3기)	10	125,000	100,000	25,000	대학자체 부담금 1,500만원 및 학생 개인 부담금(1인당 100만원)
2009년(4기)	9	136,000	100,000	36,000	
2010년(5기)	9	130,000	100,000	30,000	
2011년(6기)	10	150,000	120,000	30,000	대학자체 부담금 1,500만원 및 학생 개인 부담금(1인당 150만원)
총 계	66	815,500	620,000	195,500	

주. 제주대학교 내부자료

- 제주지역 대학(교)별로 해외인턴십 참여현황을 살펴보면, 2006년부터 2011년 현재까지 제주대학교가 총 44명, 66.7%로 압도적으로 많은 참여를 하였고, 그 다음으로 한라대학 총 10명, 15.1%, 제주관광대학 총 7명, 10.6% 순으로 나타나, 지역 대학(교)별로 해외인턴십 참여율이 현저한 차이를 보임

<표 Ⅲ-13> 「제주지역 대학생 해외인턴십」 참가자 현황

(단위: 명, %)

구 분	06년	07년	08년	09년	10년	11년	합계	%
제주대학교	12	6	6	5	7	8	44	66.7
제주관광대학	2	1	1	1	1	1	7	10.6
제주산업정보대학	1	1	1	1	-	-	4	6.1
제주한라대학	3	2	2	1	1	1	10	15.1
탐라대학교	-	-	-	1	-	-	1	1.5
총 계	18	10	10	9	9	10	66	100

(4) 델라웨어주립대 디즈니월드 해외인턴십

○ 사업배경 및 목적

- 2011년도 신규 사업으로 추진됨
- 제주국제자유도시를 이끌어갈 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재 육성

○ 주요내용

- 연수국가는 미국이며, 2011년 총 10명의 학생이 선발됨
- 단, 지원자격은 토익 650점 이상, 경영 및 영어계열 학과로 제한됨
- 사업은 자체연수 4주, 델라웨어주립대에서 3주 어학연수 및 디즈니월드에서 23주간 인턴십을 수행하게 됨
- 예산은 어학연수 및 인턴십 비용으로 제주대학교에서 약 9억원의 금액이 지원되었으며, 다른 해외인턴십에 비해 자부담은 300만원으로 약간 많은 편임
- 인턴기간 동안 10학점이 인정되며, 인턴십 기간동안 디즈니사 숙소를 유로로 자부담해서 사용하게 됨

○ 사업주관 : 제주대학교

○ 주요성과

- 2011년 3월 델라웨어주립대학 및 디즈니월드의 프로그램 담당자가 대상자 직접 인터뷰를 통해 최종 10명이 선발됨
- 선발된 학생들은 7월 16일 출국하여, 학술교류 협정대학인 델라웨어주립대학에서 7월 18일부터 8월 5일까지 3과목을 수강하고 8월 8일부터 내년 1월 20일까지 디즈니월드에서 유급인턴으로 근무하게 됨
- 또한, 세계 여러 국가 대학생들과 함께 일하며 외국어 능력 향상은 물론 국제 경쟁력을 갖추게 됨. 특히, 이번에 선발되어 출국한 학생들은 미국 현지에서 제주특별자치도를 적극적으로 홍보하여 제주가 세계 7대 자연경관에 선정될 수 있도록 홍보대사 역할도 수행함(제주의 소리, 2011. 7. 15)

<표 III-14> 2011년 델라웨어주립대 디즈니월드 해외인턴십」 계획

사업연도	인원(명)	예산(단위: 천원)			
		합계	교비	학생 부담금	기타상세
2011년 (신규사업)	10	120,500	90,500	30,000 (1인당 3,000)	

(5) 기 타

- 2010년 제주특별자치도에서 대학생의 해외취업 지원을 위해 1억 3천만원을 투입하여 총 10명 대학생을 대상으로 해외인턴십이 추진되었으나, 단기 1년사업으로 중단됨
 - 2011년 제주특별자치도에서 추진 예정이었던 ‘글로벌 마케팅 전문가 양성과정(KOTRA)’은 추진기관 사정으로 중단됨
- 버자야제주리조트(주)는 2010년 6월 28일부터 6주 동안 말레이시아 현지에서 ‘예래지역 대학생 버자야그룹 해외인턴십’을 진행함
 - 이 프로그램은 휴양형 주거단지 개장시 실무인력으로 활용될 수 있는 국제적 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재육성을 위한 것으로 버자야제주리조트(주)가 프로그램에 소요되는 항공료와 체제비 등 경비를 부담함
 - 프로그램 참가 인원은 예래동 출신 대학생 10명으로 ‘휴양형 주거단지 주민 대책위원회’에서 추천한 학생들 중 관광관련 전공자, 관광산업 종사 희망자로 외국어(영어) 능력 우수자가 우선 선발되었으며, 이 해외인턴십 프로그램은 지역인재 육성을 위한 상생모델(제주일보, 2010. 6. 28)로 여론의 주목을 크게 받았음

IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사

IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사

1. 설문조사 개요

가) 조사 대상 및 방법

- 조사기간 : 2012년 1월 10일부터 1월 25일
- 조사대상 : 최근 제주지역 해외인턴십에 참가한 경험이 있는 대학생 75명
 - 인적사항 기재누락 등으로 설문에 불성실하게 응답한 22명의 설문지를 제외하여, 최종 53명의 설문지가 분석에 이용됨
- 조사방법 : 이메일 및 직접 방문을 통한 1:1 면접조사

나) 조사 내용

- 제주지역 대학생 해외인턴십 실태를 파악하기 위해 사업 추진과정을 시스템적 관점(systems approach)에서 인턴 진행과정¹⁷⁾을 접근한 광재성 외(2009) 연구에서 사용한 설문지를 수정·보완하여 사용함
 - 대학생 해외인턴십의 과정모형을 활용하여 인턴십 결정, 준비 및 착수, 인턴십 과정, 인턴십 종료 및 정리 등 4가지 단계별로 인턴십 프로그램이 적절하고 충실하게 운영되고 있는지, 기대했던 목표 대비 달성도에 대한 인식이 어떠한지 등 실태를 파악할 수 있는 문항으로 구성됨

17) 해외인턴십을 진행과정(process)의 관점에 따라 인턴십 결정(decision), 준비 및 착수(preparation and getting started), 인턴십 수행과정(internship), 인턴십의 종료 및 정리(finishing the internship) 등 크게 4단계로 나눌 수 있음(Baird, 2007; Sweitzer & King, 2009: 광재성 외 재인용). 첫 번째, 인턴 준비단계는 인턴십을 하게 될 기업이나 조직을 선정하는 단계임. 두 번째, 착수단계는 인턴십이 결정되고 나서 본격적인 인턴십이 시작되기 직전의 단계를 의미하며, 인턴의 역할과 인턴을 담당하게 될 담당자의 역할이 결정되고, 인턴십의 기간과 유급 여부 등이 결정됨. 인턴과정은 다양한 문제들에 직면하는 과정으로서, 전문적인 분야에서 실제상황에 부딪침으로써 학습이 이루어지는 단계임. 마지막 인턴십의 종료단계는 인턴과정에 대한 평가를 통해 인턴의 학습을 극대화하는 과정으로서, 인턴 과정에 대한 인턴관리자 및 인턴참여자의 객관적이고 체계적인 평가가 중요함(배성근 외, 2011)

- 설문방식은 자기기입식이며, 설문 문항은 선택형, Likert형 5점 척도, 서술형 등으로 구성됨

<표 IV-1> 설문지 구성

설문항목	유형	문항수	문항 내용
인턴십 결정단계	선택형	6	인턴십 정보 획득방법, 참여목적, 긍정적인 요인, 부정적인 요인, 기관선정의 기준, 해외 생활경험 여부
인턴십 준비 및 착수단계	선택형	2	준비과정의 중점사항, 인턴기관 정보수집 방법
	Likert형	7	인턴기관에 대한 정보, 해야할 일에 대한 정보, 담당자와 사전 연락, 인턴십에 대한 준비, 외국어 실력, 외국어 준비, 생활정보
인턴십 수행과정	선택형	3	가장 좋았던 점, 가장 힘들었던 점, 가장 도움이 된 사람
	Likert형	8	담당자와의 의사소통, 담당자와 개인적 대화, 다른 직원과의 의사소통, 다른 인턴과의 의사소통, 업무의 곤란도, 외국문화, 여행, 여가 활동
종료 및 정리단계	선택형	3	해외인턴십의 가장 중요한 부분, 가장 아쉬웠던 점, 개선사항
	Likert형	11	해외인턴십 평가, 재도전 여부, 만족도, 업무능력 배양, 외국어 능력향상, 외국문화의 이해, 미래 직업에 대한 결정, 해외취업가능성, 네트워크 형성, 인턴기관에 대한 만족도, 다른 나라 인턴십 지원 여부
개선사항	서술형	1	가장 힘들었던 점과 개선하여야 할 사항
인적사항	선택형	9	성별, 거주지, 가족의 월평균 소득, 대학의 소재지, 학년, 해외인턴십 유형, 월평균 생활비, 본인 부담 총 경비, 경비마련방법

3) 자료 분석방법

- 수집된 자료는 SPSS for Window 12.0 프로그램을 이용하여 통계 처리함
 - 우선, 해외인턴십 과정에 따른 참여 대학생들의 인식 등을 살펴보기 위해 빈도분석 및 기술통계분석을 사용함
 - 또한 해외인턴십 유형(제주특별자치도 지원 해외인턴십, 제주특별자치도지방개발공사 지원 해외인턴십, 제주국제자유도시개발센터 지원 해외인턴십 3개 사업), 성별, 인턴십 기간, 파견국가에 따른 인턴십 준비절차, 과정 및 이후에 있어 차이가 있는지 등을 살펴보기 위해 T-test, ANOVA 등을 사용함

2. 조사 결과

- 설문조사 결과, 제주지역 해외인턴십 참여학생 수가 극히 제한적인 상황에서 자신이 참여했던 프로그램을 자신이 평가한다는 것에 대해 자신의 익명성이 보장되기 어렵다고 판단하여 해당학교, 참여 인턴십 프로그램, 성별, 나이 등에 대한 응답을 기피하는 경향을 나타냄. 따라서 응답자가 인구 통계적 특성을 비롯하여 밝히기를 거부한 경우에는 이를 감안하여 조사함. 이로 인하여 결과측정값이 발생하였으며, 결과측정값을 제외하여 분석을 실시함

가) 인구통계학적 특성

- 인구통계학적 특성으로 성별, 연령, 거주지, 가족의 한 달 평균 총소득, 최종학력을 중심으로 살펴봄

<표 IV-2> 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
성별	남학생	12	24.5
	여학생	37	75.5
연령	20~21세	14	26.4
	22~23세	22	41.5
	24세 이상	17	32.1
거주지	제주시 지역	33	84.6
	서귀포시 지역	6	15.4
가구별 한 달 평균 총소득	400만원 미만	22	41.5
	400~500만원 미만	14	26.4
	500만원 이상	9	17.0
최종학력	대학재학	40	80.0
	대학졸업	8	16.0
	대학원 재학 이상	1	2.0
	기타 (휴학, 학업중단 등)	1	2.0

나) 해외인턴십에 대한 일반적인 특성

○ 해외인턴십에 대한 일반적인 특성으로 해외인턴십에 참여한 연도, 기간, 해외인턴십 유형, 수행국가, 업체유형, 하루 평균 근무시간, 수고비 수령 현황, 1개월 평균 생활비용, 전체 경비 등으로 설문을 구성하여 살펴봄

<표 IV-3> 해외인턴십에 대한 일반적인 특성

구 분	빈도(명)	비율(%)	
해외인턴십 참여 연도	2009년	7	13.2
	2010년	12	22.6
	2011년	34	64.2
참여 기간	3개월 미만	13	24.5
	4~5개월	27	50.9
	6개월 이상	13	24.5
해외인턴십 유형	정부지원 인턴십	5	9.6
	대학지원 인턴십	36	69.2
	개인 전액 부담 인턴십	4	7.7
	기타	7	13.5
해외인턴십 수행 국가	캐나다	28	52.8
	호주	13	24.5
	싱가포르	9	17.0
	기타	3	5.7
해외인턴십으로 근무했던 업체의 유형	여행/관광업	3	5.8
	학교/연구소	11	21.2
	호텔	8	15.4
	IT관련업체	2	3.8
	기타	28	53.8
하루 평균 근무 시간	3시간 미만	13	24.5
	4~7시간	21	39.6
	8시간	19	35.8
수고비 수령 여부	소정의 수고비를 받음	9	17.3
	소정의 수고비를 받지 않음	43	82.7
1달 평균 생활비용(생활비, 용돈 포함)	\$101~\$200	7	13.7
	\$201~\$500	16	31.4
	\$501~\$1,000	21	41.2
	\$1,001~\$2,000	7	13.7
	\$1,000 이하	5	9.6
직접 부담한 전체 경비(생활비, 용돈 포함)	\$1,001~\$2,000	10	19.2
	\$2,001~\$3,000	10	19.2
	\$3,001~\$4,000	18	34.6
	무응답	9	17.3

다) 해외인턴십 결정과정

(1) 해외인턴십 정보 수집 경로

- 해외인턴십 관련 정보를 수집한 경로 중 1순위로는 학교 홈페이지 또는 메일을 통해 정보를 수집한다는 의견이 36명(69.2%)이었으며, 주변 사람들을 통해서 10명(19.2%), 정부 홈페이지 또는 메일을 통해 3명(5.8%)인 것으로 조사됨
- 또한 정보수집 경로 2순위를 묻는 질문에 대해서도 주변 사람들에 의한 정보수집이 33명(80.5%), 학교 홈페이지 또는 메일을 통해 정보를 수집한다는 답변이 7명(17.1%)에 해당하여 대부분의 참가자들이 학교 홈페이지 또는 메일과 주변 사람들을 통해 정보를 얻는 것으로 확인됨

<표 IV-4> 해외인턴십 정보 수집 경로

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
정보 수집 경로	정부 홈페이지 또는 메일	3	5.8	-	-
	공공기관 홈페이지 또는 메일	1	1.9	-	-
	학교 홈페이지 또는 메일	36	69.2	7	17.1
	인턴십 알선기관 광고	1	1.9	-	-
	인터넷 서치(포탈사이트)	1	1.9	-	-
	주변 사람들(가족, 친구, 선후배 등)	10	19.2	33	80.5
	기 타	-	-	1	2.4

(2) 해외인턴십 참가 목적

- 해외인턴십 참가목적 1순위를 묻는 문항에는 34명(64.2%)이 외국어 능력향상을 위해 참여한다는 응답을 보였고, 11명(20.8%)의 대학생들이 외국 체류 경험에 대한 호기심으로 참여한다고 응답함
- 참가 목적 2순위로는 외국 체류 경험에 대한 호기심이 29명으로 61.7%를 차지하였고, 그 다음으로 외국어 능력 향상이 12명으로 25.5%를 차지함

- 이런 결과를 통해 거의 대부분의 참가자들이 외국어 능력향상과 외국체류 경험을 획득하기 위해 호기심으로 인턴십에 참여한다는 것을 알 수 있음

<표 IV-5> 해외인턴십 참가 목적

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
참가 목적	전공(전문)분야의 업무능력 향상	4	7.5	3	6.4
	국제적인 업무 역량 배양	4	7.5	3	6.4
	외국어(영어 등) 능력 향상	34	64.2	12	25.5
	외국 체류 경험에 대한 호기심	11	20.8	29	61.7

(3) 해외인턴십 참가 결정에 긍정적인 영향을 미친 요인

- 해외인턴십 참가 결정에 긍정적인 영향을 미친 1요인을 묻는 질문에서는 본인의 판단에 의해 참가결정을 내린다는 의견이 39명(73.6%)으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 부모님과 가족의 권유에 의해 참가 결정한다는 의견이 10명으로 18.9%를 차지함
- 해외인턴십 참가 결정에 긍정적인 영향을 미친 2요인으로는 부모님과 가족의 권유가 15명(37.5%), 그 다음으로 본인의 판단이 12명으로 나타남. 이러한 결과는 해외인턴십 참가시 본인의 판단과 부모님이나 가족의 권유가 주요 결정요인이 되고 있음을 알 수 있음

<표 IV-6> 해외인턴십 참가 결정에 긍정적인 영향을 미친 요인

구 분		1요인		2요인	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
인턴십 결정과정에서 긍정적 작용요인	본인의 판단	39	73.6	12	30.0
	부모님/가족의 권유	10	18.9	15	37.5
	교수님의 권유	2	3.8	4	10.0
	친구/선후배의 권유	2	3.8	9	22.5

(4) 해외인턴십 참가 결정에 부정적인 영향을 미친 요인

- 해외인턴십 참가 결정에 부정적인 영향을 끼친 제1요인으로는 인턴십 경비 문제가 19명으로 36.5%의 가장 높은 비율을 나타냈고, 외국어 능력에 대한 걱정이 17명으로 32.7%, 인턴십 효과에 대한 우려가 23.1%를 차지함
- 부정적인 영향을 미친 제2요인으로는 인턴십 경비 문제와 외국어 능력에 대한 걱정이라는 응답이 각각 14명으로 34.1%를 차지함. 이를 통해 인턴십 경비 문제와 외국어 능력에 대한 걱정이 해외인턴십 참가 결정에 부정적인 영향을 미친 주요 요임을 알 수 있음

<표 IV-7> 해외인턴십 참가 결정에 부정적인 영향을 미친 요인

구 분		1요인		2요인	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
인턴십 결정과정에 서 부정적 작용요인	인턴십 경비 문제	19	36.5	14	34.1
	외국어(영어 등) 능력에 대한 걱정	17	32.7	14	34.1
	외국생활에 대한 두려움	4	7.7	6	14.6
	인턴십 효과에 대한 우려	12	23.1	7	17.1

(5) 해외인턴십 근무 기관 및 업체 선정 요인

- 해외인턴십 근무기관 및 업체선정 제1요인으로는 본인의 선택과 현지 알선기관의 선택이라는 응답이 각각 19명으로 35.8%를 차지하였고, 주관기관의 선택이라는 응답도 12명(22.6%)이 해당됨
- 해외인턴십 근무기관 및 업체선정 제2요인에는 본인의 선택이 18명으로 41.9%를 차지하였고, 현지 알선기관의 선택이라는 답변도 11명으로 25.6%, 일하게 될 기관의 선택이라고 응답한 참가자는 9명(20.9%)인 것으로 조사됨
- 이러한 결과에서 대부분의 참가자들은 본인과 주관기관의 선택 및 일하게 현지 알선기관의 선택으로 해외인턴십 근무기관 및 업체를 선정하는 것으로 각각 확인됨

<표 IV-8> 해외인턴십 근무 기관 및 업체 선정 요인

구 분		1요인		2요인	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
일하게 될 기관의 선정과과정에서 주요 작용요인	본인의 선택	19	35.8	18	41.9
	주관기관(정부, 학교)의 선택	12	22.6	2	4.7
	현지 알선기관의 선택	19	35.8	11	25.6
	일하게 될 기관의 선택	1	1.9	9	20.9
	경험자(선배, 친구 등)의 조언	1	1.9	3	7.0
	기 타	1	1.9	-	-

라) 해외인턴십 준비과정

(1) 해외인턴십 준비 주요 요인

- 해외인턴십 준비에 따른 주요 제1요인을 묻는 문항에 참가자 33명(62.3%)이 외국어 능력향상이 가장 중요하다고 응답하였으며, 13명(24.5%)의 참가자들은 외국문화와 생활에 대한 이해가 중요하다고 응답함
- 제2요인을 묻는 문항에는 외국문화와 생활에 대한 이해가 26명으로 53.1%를 차지하였고, 그 다음으로 외국어 능력향상이 16명으로 32.7%를 차지함
- 조사결과, 대다수 해외인턴십 참가자들은 준비과정 중에 외국어 능력향상과 외국문화와 생활에 대한 이해가 가장 중요하다고 응답함

<표 IV-9> 해외인턴십 준비 주요 요인

구 분		1요인		2요인	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
인턴십 준비 주요 요인	외국어(영어) 능력향상	33	62.3	16	32.7
	일하게 될 기관에 대한 정보수집	2	3.8	5	10.2
	외국 문화와 생활에 대한 이해	13	24.5	26	53.1
	인턴십 경비의 마련	4	7.5	2	4.1
	기 타	1	1.9	-	-

(2) 근무기관 및 업체에 대한 정보수집 방법

- 근무기관 및 업체에 대한 정보수집 1순위 방법으로는 현지 알선기관의 도움이 22명(41.5%), 주관기관의 도움이라는 응답도 20명(37.7%)인 것으로 조사됨. 정보수집의 2순위 방법으로는 일하게 될 기관의 홈페이지 검색이 17명(39.5%), 현지 알선기관의 도움이 10명으로 23.3%를 차지함

<표 IV-10> 근무기관 및 업체에 대한 정보수집 방법

구 분		1순위 방법		2순위 방법	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
일하게 된 기관과 하게 될 일에 대한 정보 수집방법	주관기관(정부, 도, 학교)의 도움	20	37.7	-	-
	현지 알선기관의 도움	22	41.5	10	23.3
	일하게 될 기관과의 연락	2	3.8	8	18.6
	일하게 될 기관의 홈페이지 검색	3	5.7	17	39.5
	경험자(선배, 친구 등)의 조언	4	7.5	8	18.6
	기 타	2	3.8	-	-

(3) 해외인턴십 준비과정의 충실도에 대한 인식

- 해외인턴십 준비과정의 충실도에 대한 인식을 묻는 질문에서는 인턴십을 수행할 국가와 도시에 대한 충분한 정보를 가지고 있다는 의견과 업무와 관련된 외국어 준비를 충분히 하였다는 의견이 보통 이상으로 나타남
- 반면에, 인턴십을 수행하게 될 기관, 인턴으로 하게 될 업무에 대한 정보획득이나 업무와 관련된 사전 준비 및 담당자와의 사전 연락 등은 미흡했던 것으로 나타남

<표 IV-11> 인턴십 준비과정의 충실도에 대한 인식

구 분	빈도(명)	평균	표준 편차	최소값	최대값
인턴십 기관에 대해 충분한 정보가 있었다	53	2.69	.95	1.00	5.00
인턴으로 하게 될 일에 대해 충분히 알고 있었다	53	2.75	.95	1.00	5.00
인턴십 기관의 담당자와 사전에 연락을 취하였다	53	2.88	1.04	1.00	5.00
인턴으로 하게 될 일과 관련하여 사전에 많은 준비를 하였다	53	2.86	.80	1.00	4.00
인턴으로 의사소통할 수 있는 외국어(영어) 실력을 갖추고 있었다	53	2.96	.87	1.00	5.00
업무와 관련된 외국어(영어)를 충분히 준비하였다.	53	3.30	.82	1.00	4.00
일하게 될 국가와 도시에 대해 충분한 정보를 가지고 있었다	53	3.49	.86	1.00	4.00

마) 해외인턴십 수행과정

(1) 해외인턴십 과정 중 좋은 점

- 해외인턴십 과정 중 좋은 점 1순위를 묻는 질문에는 25명(47.2%)의 참가자들이 외국문화의 경험이 가장 좋았다고 응답하였으며, 15명(28.3%)의 참가자가 외국어 능력 향상이, 11명(20.8%)의 참가자가 새로운 사람들과의 만남이 좋았다고 응답함
- 해외인턴십 과정 중 좋은 점 2순위로는 외국문화의 경험이 22명으로 43.1%를 차지하였고, 새로운 사람들과의 만남이 14명으로 27.5%, 외국어 능력향상이 13명으로 25.5%를 차지함

<표 IV-12> 해외인턴십 과정 중 좋은 점

구 분	1순위		2순위		
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
해외인턴십 과정 중 좋았던 점	전공(전문) 분야의 업무능력 향상	-	-	1	2.0
	국제적인 업무역량 배양	2	3.8	1	2.0
	외국어(영어) 능력 향상	15	28.3	13	25.5
	외국문화의 경험	25	47.2	22	43.1
	새로운 사람들과의 만남(네트워크)	11	20.8	14	27.5

(2) 해외인턴십 과정 중 힘든 점

- 해외인턴십 과정 중 힘든 점 1순위에는 각각 14명(26.4%)의 참가자들이 외국어 의사소통 능력과 인턴십 경비 문제를 가장 힘들었다고 응답하였으며, 전문분야 업무능력 미비가 13명(24.5%), 인턴십 효과에 대한 우려가 8명(15.1%)으로 나타남
- 해외인턴십 과정 중 힘든 점 2순위에 대한 질문에 대해 인턴십 경비 문제가 힘들었다는 의견이 14명으로 35.0%를 차지하였으며, 외국어 의사소통 능력이 힘들었다는 의견도 13명으로 32.5%를 차지함

<표 IV-13> 해외인턴십 과정 중 힘든 점

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
인턴십 과정 중 힘들었던 점	전문분야 업무능력 미비	13	24.5	4	10.0
	외국어 의사소통 능력	14	26.4	13	32.5
	인턴십 경비(생활비, 용돈 등) 문제	14	26.4	14	35.0
	외국생활에 대한 두려움	3	5.7	3	7.5
	인턴십 효과에 대한 우려	8	15.1	5	12.5
	기 타	1	1.9	1	2.5

(3) 해외인턴십 과정 중 도움이 된 사람

- 해외인턴십 과정 중 도움이 된 사람 1순위를 묻는 질문에는 해외인턴십 참가자 17명(32.7%)이 인턴기관의 수퍼바이저 및 직원이 도움이 되었다고 답변하였으며, 한국의 가족과 친구가 도움이 되었다고 응답한 경우가 16명으로 30.8%, 동료인턴이 도움이 되었다고 응답한 경우는 11명으로 21.2%를 차지함
- 또한 해외인턴십 과정 중 도움이 된 사람 2순위를 묻는 질문에는 해외인턴십 참가자 14명(31.1%)이 동료 인턴이 도움이 되었다고 응답하였으며, 그 다음으로 한국의 가족과 친구가 도움이 되었다고 응답한 참가자들이 13명(28.9%)으로 조사됨

<표 IV-14> 해외인턴십 과정 중 도움이 된 사람

구 분	1순위		2순위		
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
해외인턴십 과정 중 도움이 된 사람	한국의 가족과 친구	16	30.8	13	28.9
	인턴기관의 슈퍼바이저, 직원	17	32.7	7	15.6
	주관기관(정부, 도, 알선기관)의 담당자	1	1.9	5	11.1
	동료 인턴	11	21.2	14	31.1
	홈스테이 가족	5	9.6	6	13.3
	기 타	2	3.8	-	-

(4) 해외인턴십 수행과정의 충실도에 대한 인식

- 해외인턴십 수행과정 중 해당 내용들을 얼마나 충실히 경험하였는지를 묻는 인식조사 결과, 전체적으로 긍정적인 경험을 한 것으로 나타남
 - 특히 한국에서 경험하지 못했던 다양한 외국경험을 할 수 있었다는 측면에서 상당히 긍정적인 성과를 보인 반면, 당초 예상하였던 정도의 어려운 업무를 수행하지는 못하였다는 등의 부정적인 결과도 보임

<표 IV-15> 해외인턴십 수행과정의 충실도에 대한 인식

구 분	빈도(명)	평균	표준편차	최소값	최대값
인턴기관의 슈퍼바이저는 업무와 관련하여 많은 의사소통을 하였다	53	3.30	.91	1.00	5.00
인턴기관의 슈퍼바이저는 업무 이외의 개인적으로 많은 대화를 나누었다	53	3.08	1.12	1.00	5.00
인턴기관의 슈퍼바이저 이외의 현지직원들과 많은 의사소통을 하였다	53	3.43	.88	1.00	4.00
인턴기관의 다른 인턴들과 많은 의사소통을 수행하였다	53	3.25	1.09	1.00	5.00
예상하였던 정도로 어려운 업무를 수행하였다	53	2.26	.78	1.00	5.00
인턴 이후 충분한 여가 시간을 통해 외국의 문화를 접할 수 있었다	53	3.87	.73	1.00	4.00
인턴십 이외의 여행을 통해 다양한 외국사람들을 만날 수 있었다	53	3.90	.77	1.00	4.00
한국에서 경험하지 못했던 다양한 외국경험을 할 수 있었다	53	4.45	.57	1.00	3.00

바) 해외인턴십 이후

(1) 해외인턴십 준비자에게 조언할 내용

- 해외인턴십 준비자에게 조언할 내용 1순위를 묻는 문항에 대해 23명(43.4%)의 참가자들이 외국어 능력 향상이 필요하다고 답변하였으며, 13명(24.5%)은 외국 문화와 생활에 대한 이해가, 8명(15.1%)은 인턴십 경비의 마련이 필요하다고 응답함
- 또한 해외인턴십 준비자에게 조언할 내용 2순위를 묻는 질문에 대해서는 외국 어능력 향상이 18명으로 36.0%, 인턴십 기관의 선정이 14명으로 28.0%, 담당 할 업무에 대한 사전지식과 외국문화와 생활에 대한 이해가 각각 8명으로 16.0%를 나타냄

<표 IV-16> 해외인턴십 준비자에게 조언할 내용

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
인턴십을 준비하는 친구에게 조언해 주고 싶은 내용	외국어(영어) 능력 향상	23	43.4	18	36.0
	담당할 업무에 대한 사전 지식	3	5.7	8	16.0
	외국문화와 생활에 대한 이해	13	24.5	8	16.0
	인턴십 기관의 선정	6	11.3	14	28.0
	인턴십 경비의 마련	8	15.1	1	2.0
	기 타	-	-	1	2.0

(2) 해외인턴십 과정 중 아쉬운 점

- 해외인턴십 과정 중 아쉬운 점 1순위를 묻는 질문에 대해 17명(32.1%)의 참가자들은 인턴십 기관의 제한적 선택 문제가 아쉬웠다고 응답하였으며, 12명(22.6%)은 인턴십과 사회진출의 연계성 부족이, 10명(18.9%)은 원활하지 못한 언어문제가 아쉬웠다고 응답함
- 아쉬운 점 2순위를 묻는 질문에 대해서는 인턴십 기관의 제한적 선택문제와 원활하지 못한 언어문제가 각각 12명으로 24.0%를 차지하였고, 잔심부름 등 잡무

위주의 인턴 업무가 10명으로 20.0%, 인턴십과 사회진출의 연계성 부족이 9명으로 18.0%를 차지함

<표 IV-17> 해외인턴십 과정 중 아쉬운 점

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도	비율(%)
해외인턴십 과정 중 아쉬웠던 점	인턴십과 사회진출의 연계성 부족	12	22.6	9	18.0
	인턴기관과 슈퍼바이저의 관심부족	3	5.7	4	8.0
	제한된 인턴십 기관 선택문제	17	32.1	12	24.0
	인턴십 경비 부족	3	5.7	2	4.0
	원활하지 못한 언어문제	10	18.9	12	24.0
	잔심부름 등 잡무위주의 인턴 업무	7	13.2	10	20.0
	동료직원 및 동료인턴과의 관계	-	-	1	2.0
	기 타	1	1.9	-	-

(3) 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언

- 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언 1순위를 묻는 문항에 대해 20명(37.7%)의 참가자가 인턴기관의 다양화, 16명(30.2%)이 인턴십 준비과정 개선, 9명(17.0%)이 인턴십 기간의 연장, 6명(11.3%)이 인턴십 경비의 증액이라고 응답함
- 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언 2순위를 묻는 질문에 대해서도 16명(32.0%)의 참가자가 인턴기관의 다양화, 12명(24.0%)이 인턴십 준비과정 개선, 11명(22.0%)이 인턴십 기간의 연장이라고 응답함

<표 IV-18> 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언

구 분		1순위		2순위	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
정부, 지자체, 학교의 해외인턴십 프로그램 개선을 위한 조언	인턴십 준비과정 개선	16	30.2	12	24.0
	인턴기관의 다양화	20	37.7	16	32.0
	인턴십 기간의 연장	9	17.0	11	22.0
	인턴십 경비의 증액	6	11.3	6	12.0
	인턴십 경험의 학점 인정	1	1.9	5	10.0
	기 타	1	1.9	-	-

(4) 참여 후 해외인턴십에 대한 인식

- 참여 후 해외인턴십에 대한 인식을 묻는 인식조사 결과, 인턴십과정에서 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었다는 문항과 인턴십을 통해 해외취업의 가능성을 확인했다는 문항을 제외하고, 전체적으로 긍정적인 성과가 있었다고 인식하는 것으로 나타남
- 특히, 다른 국가로의 인턴십 참여나 이러한 인턴십 기회가 생긴다면 다시 참여하고 싶다는 의견과 인턴십 과정에서 새로운 문화를 경험하였다는 의견이 높게 나타남
- 반면, 인턴십 과정에서 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었다는 문항과 인턴십을 통해 해외취업의 가능성을 확인했다는 문항에 대해서는 부정적으로 나타났는데, 이는 해외인턴십의 경험이 사업의 주요 취지와는 거리가 먼 단순히 타 문화 경험위주로 이루어지고 있는 것으로 해석됨

<표 IV-19> 참여 후 해외인턴십에 대한 인식

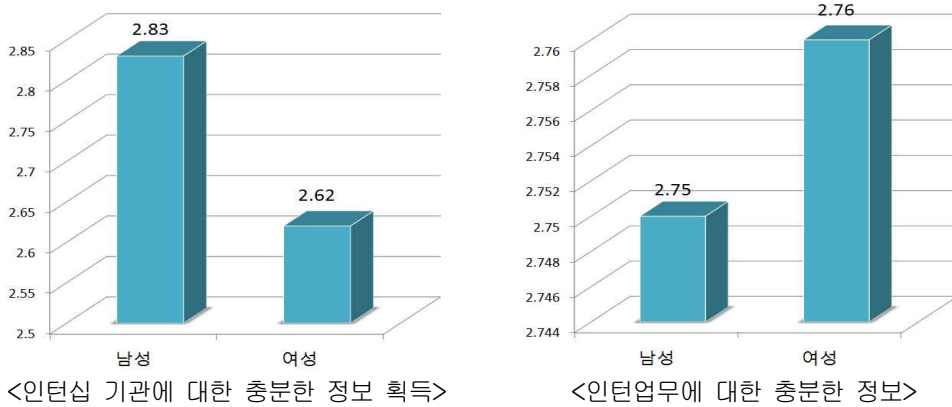
구 분	빈도(명)	평균	표준 편차	최소값	최대값
인턴십을 통해 기대했던 경험을 충분히 하였다	53	3.36	.78	1.00	4.00
다음에 이런 기회가 주어진다면 또 지원하고 싶다	53	4.17	.67	1.00	3.00
이번 해외인턴십에 매우 만족하고 있다	53	3.58	.77	1.00	4.00
인턴십 과정에서 국제적인 업무능력을 배양하였다	53	3.00	.78	1.00	4.00
인턴십 과정에서 업무에 필요한 외국어 능력을 향상시켰다	53	3.36	.78	1.00	4.00
인턴십 과정에서 외국문화에 대해 충분히 경험하고 이해할 수 있었다	53	4.08	.58	1.00	3.00
인턴십 과정에서 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었다	53	2.77	.91	1.00	5.00
인턴십을 통해 해외취업의 가능성을 확인하였다	53	2.81	.87	1.00	4.00
인턴십 과정에서 새로운 사람들을 많이 사귀었고 자주 연락하면서 지내고 있다	53	3.38	.92	1.00	5.00
인턴으로 일한 기관에 친구가 가고 싶다고 하면 적극적으로 추천하고 싶다	53	3.68	.75	1.00	4.00
다시 인턴십의 기회가 주어진다면 다른 나라로 가보고 싶다	53	4.38	.73	1.00	4.00

사) 성별에 따른 차이검증

(1) 성별에 따른 해외인턴십 준비과정 평가 차이검증

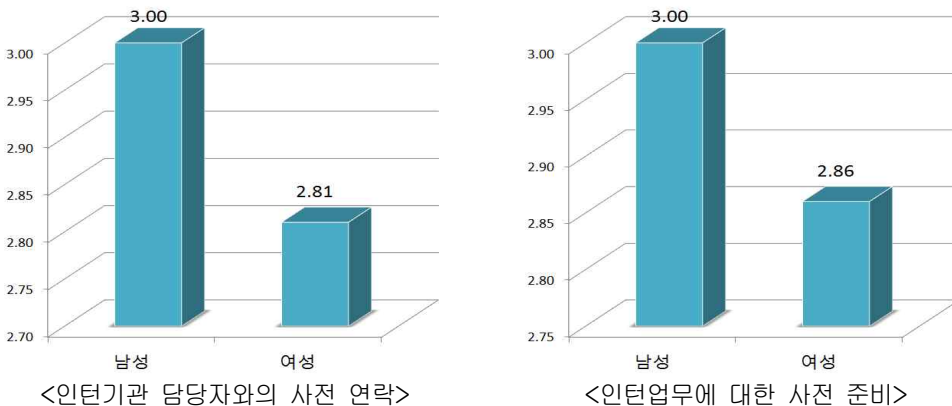
○ 해외인턴십 파견 기관에 대한 충분한 정보획득 정도와 업무에 대해 묻는 문항에 대해, 남학생과 여학생 모두 정보가 부족했던 것으로 나타남

<표 IV-20> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-1



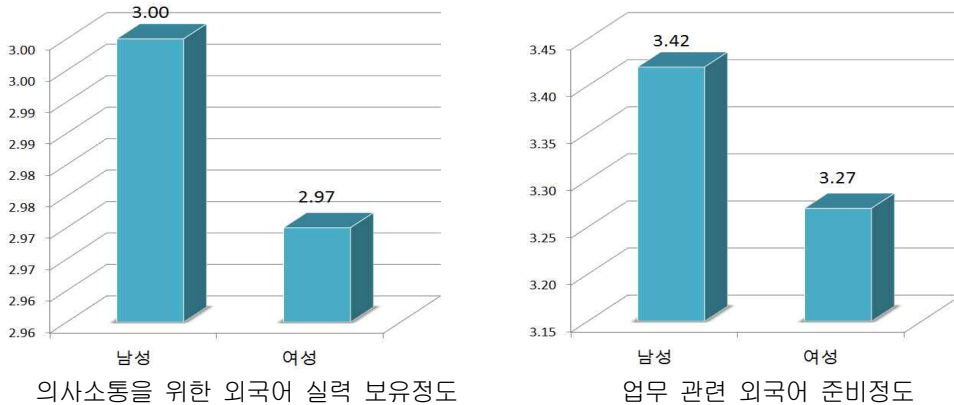
○ 해외인턴 파견기관 담당자 및 인턴업무에 대한 사전 연락 정도를 묻는 문항에 대해, 남학생은 보통 수준의 연락이 있었던 것으로 나타난 반면에, 여학생은 사전연락과 사전준비가 상대적으로 부족했던 것으로 조사됨

<표 IV-21> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-2

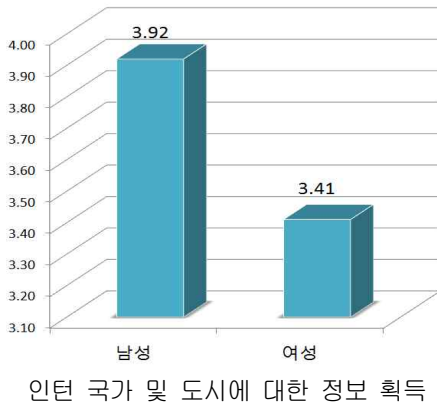


○ 의사소통 및 업무를 위한 외국어 실력 보유 정도를 묻는 문항에 대해 남학생이 여학생보다 약간 높은 수준을 보이나, 남학생과 여학생 모두 의사소통을 위한 외국어 실력 보유정도는 거의 보통수준으로 인식하는 것으로 조사됨

<표 IV-22> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-3



<표 IV-23> 성별에 따른 인턴십 준비과정 평가 차이-4

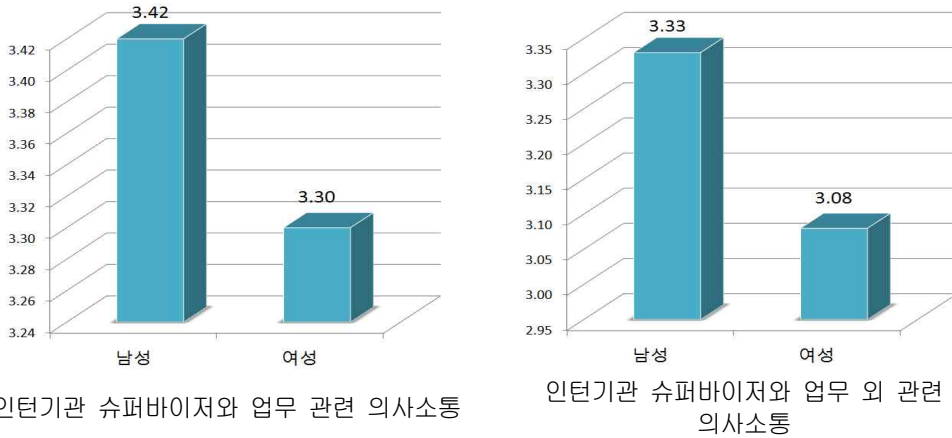


○ 인턴 국가 및 도시에 대한 정보 획득 정도를 묻는 문항에는 남학생이 3.92, 여학생 3.41로 정보획득을 위해 보통 이상의 준비가 있었던 것으로 조사됨

(2) 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이검증

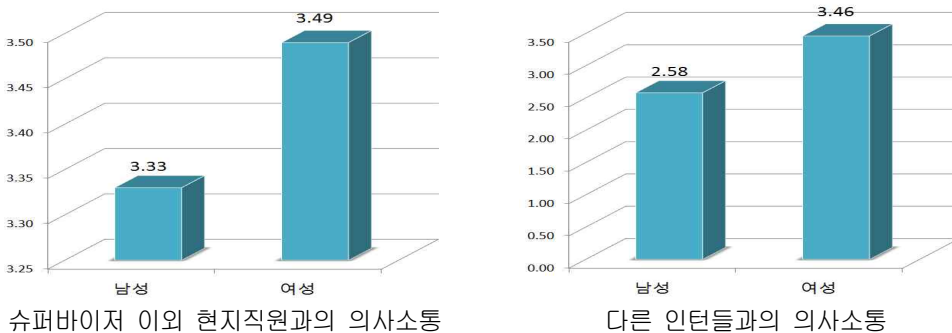
○ 해외인턴 파견기관 슈퍼바이저와의 관계 및 업무와 관련한 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 여학생 보다 전반적으로 의사소통이 보통수준 이상으로 이루어졌던 것으로 조사됨

<표 IV-24> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-1



- 슈퍼바이저 이외 현지직원과의 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 3.33, 여학생이 3.49로 남녀학생 모두 해외인턴십 기간 동안 슈퍼바이저 이외 현지직원과의 의사소통 정도가 보통이상으로 이루어진 것으로 조사됨
- 다른 인턴들과의 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 여학생이 3.46으로 비교적 의사소통이 원활히 이루어졌던 것으로 나타난 반면에, 남학생은 2.58로 다른 인턴들과의 의사소통이 상대적으로 부족했던 것으로 나타남

<표 IV-25> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-2



- 당초 예상정도의 어려운 업무를 수행했는가를 묻는 질문에서는 남학생이 2.50, 여학생이 2.22로 남녀학생 모두 예상했던 것보다 어렵지 않은 업무를 수행했다고 인식하는 것으로 나타남

- 여가시간을 통한 외국문화 경험 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 3.92, 여학생이 3.86으로 나타나, 남녀학생 모두 해외인턴십 기간 동안 충분히 외국문화 경험을 하였다고 인식하는 것으로 조사됨

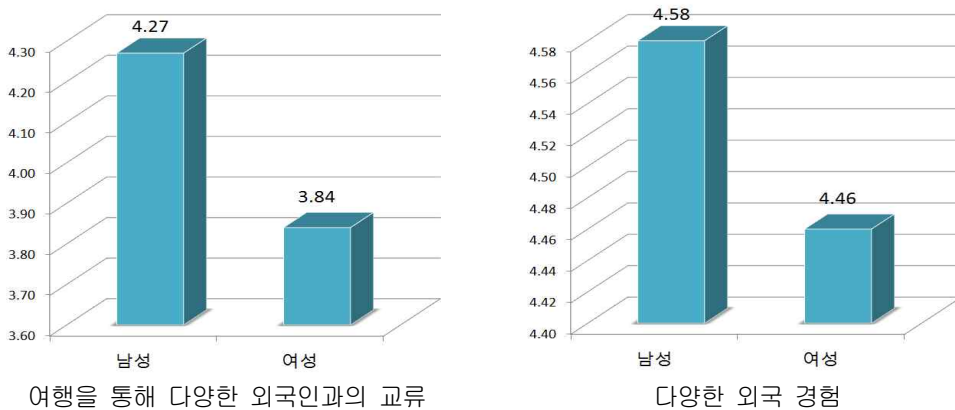
<표 IV-26> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-3



- 여행을 통해 다양한 외국인과의 교류 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 4.27, 여학생 3.84로 남녀학생 모두 여행을 통해 다양한 외국인과의 교류가 많았다고 인식하는 것으로 나타남

- 다양한 외국경험 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 4.58, 여학생이 4.46로, 남녀 대학생 모두 다양한 외국경험을 하였다고 인식하는 것으로 나타남

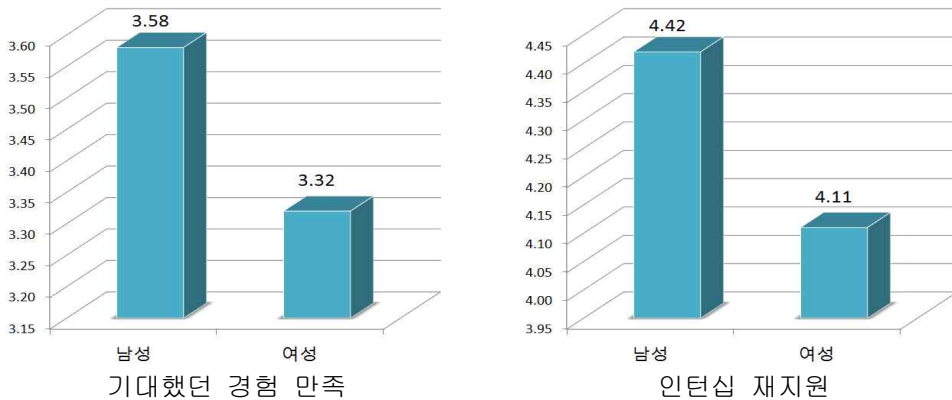
<표 IV-27> 성별에 따른 인턴십 과정 평가 차이-4



(3) 성별에 따른 해외인턴십 참여 이후 평가 차이검증

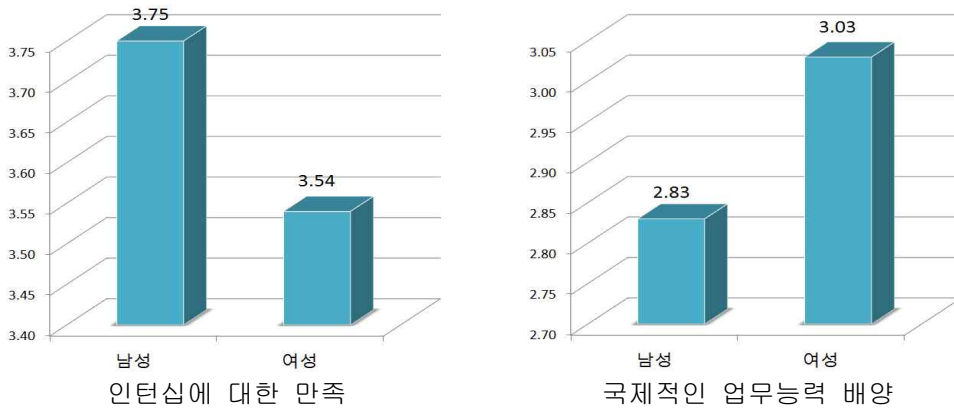
- 기대했던 경험을 충분히 하였는지를 묻는 질문에서 남학생이 3.58, 여학생 3.32로 전반적으로 기대했던 경험을 충분히 하였다고 인식하는 것으로 조사됨
- 해외인턴십 재지원 의사를 묻는 질문에서는 남학생이 4.42, 여학생 4.11로 남녀 학생 모두 다시 기회가 주어진다면 인턴십 재지원 의사가 매우 높은 것으로 나타남

<표 IV-28> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-1



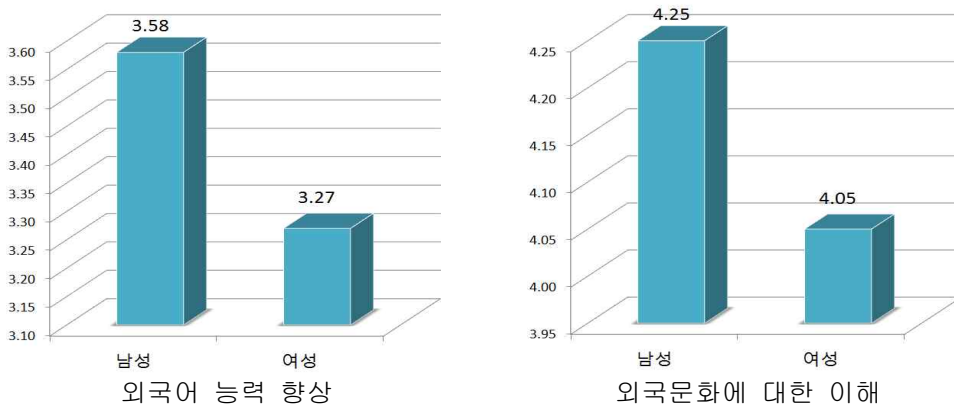
- 해외인턴십에 대한 만족을 묻는 질문에는 남학생이 3.75, 여학생이 3.54로 나타나 모두 보통 이상의 만족도를 나타냄
- 해외인턴십을 통한 국제적인 업무능력 배양 정도를 묻는 질문에서는 여학생이 3.03, 남학생이 2.83으로 나타나 여학생의 경우 남학생보다 해외인턴십을 통한 국제적인 업무능력 배양 정도에 대해 더 긍정적으로 인식하는 것으로 조사됨

<표 IV-29> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-2



- 해외인턴십을 통한 외국어 능력 향상 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 3.58, 여학생이 3.27로 남녀학생 모두 외국어 능력향상에 보통 이상으로 도움이 된다고 인식하는 것으로 조사됨
- 해외인턴십을 통한 외국문화에 대한 이해 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 4.25, 여학생이 4.05로 두 집단 모두 해외인턴십을 통해 외국문화에 대한 이해 정도가 매우 높아졌다고 인식하는 것으로 조사됨

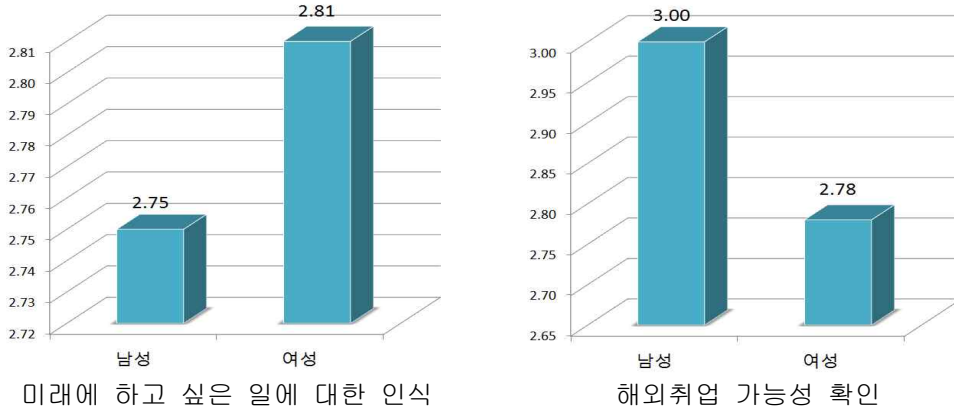
<표 IV-30> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-3



- 해외인턴십을 통해 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었는지를 묻는 질문에는 여학생이 2.81, 남학생 2.75로 남녀 대학생 모두 장래희망에 대해 생각을 갖는 기회가 되었다고 조사됨

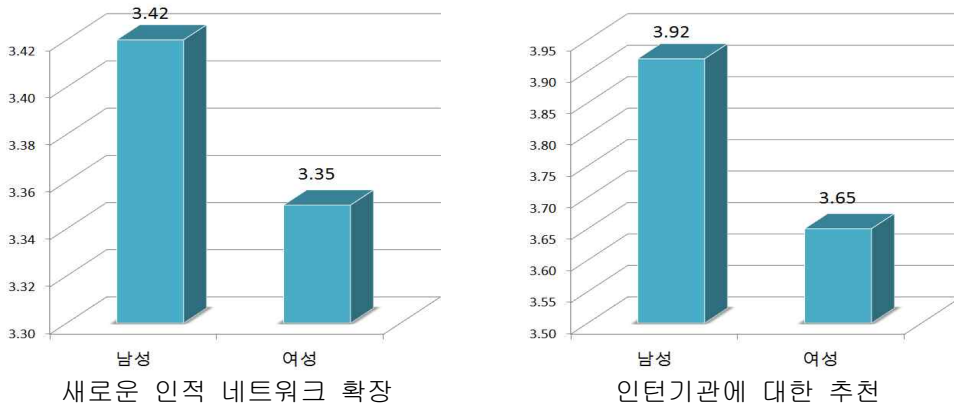
- 해외취업 가능성 확인 정도를 묻는 질문에서는 남학생이 3.00으로 보통정도의 해외취업 가능성을 확인하였다고 응답한 반면에, 여학생인 경우 2.78로 해외인턴십을 통해 해외취업 가능성을 확인하는 데 큰 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 조사됨

<표 IV-31> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-4



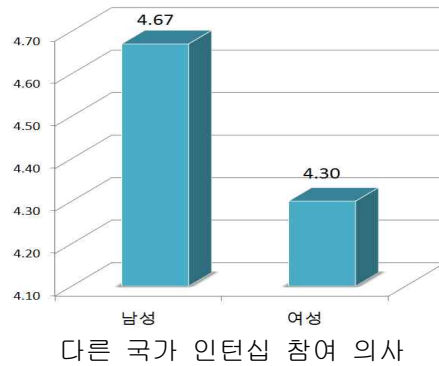
- 해외인턴십을 통해 새로운 인적 네트워크를 확장할 수 있었는지를 묻는 인식조사 결과, 남학생이 3.42, 여학생이 3.35로 남녀학생 모두 해외인턴십 경험이 새로운 인적 네트워크를 확장하는데 도움이 되었다고 인식하는 것으로 조사됨
- 인턴기관을 친구에게 적극적으로 추천하겠는지를 묻는 인식조사 결과, 남학생이 3.92, 여학생 3.65로 전반적으로 친구에게 추천하겠다는 의사를 나타냄

<표 IV-32> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-5



<표 IV-33> 성별에 따른 인턴십 이후 평가 차이-6

- 다시 기회가 주어진다면 다른 국가로 가보고 싶은지를 묻는 인식조사 결과, 남학생이 4.67, 여학생 4.30로 모두 높은 수준의 지원 의사를 나타냄

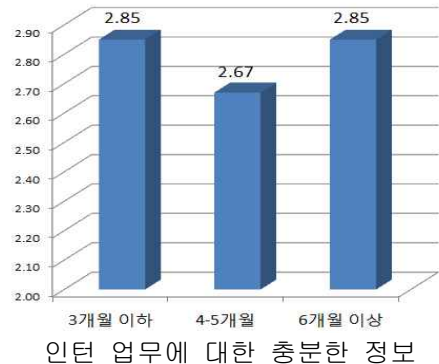
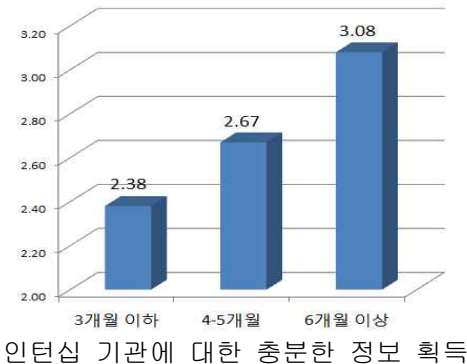


아) 해외인턴십 기간에 따른 차이검증

(1) 해외인턴십 참여기간에 따른 준비과정 평가 차이검증

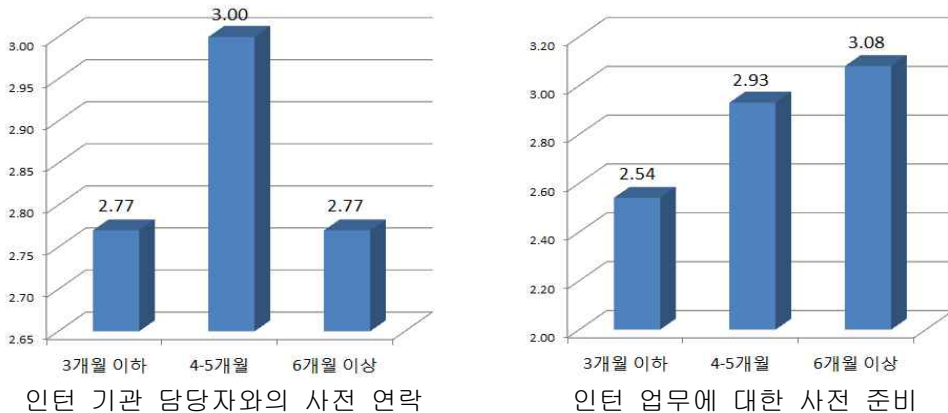
- 해외인턴십 기관에 대한 충분한 정보 획득 정도를 묻는 문항에 대해서는 6개월 이상 참여한 경우 3.08로 사전에 충분히 정보를 획득하였다고 답한 반면, 4~5개월 정도 참여한 경우에는 2.67, 3개월 정도 참여한 경우에는 2.38로 사전 준비정도가 떨어짐을 알 수 있었음.
- 해외인턴 업무에 대한 충분한 정보를 묻는 인식조사 결과, 3개월 이하와 6개월 이상 참여자인 경우에는 2.85, 4~5개월 대상자인 경우 2.67로 전체적으로 해외인턴 업무에 대해서는 충분한 정보가 획득되지 못한 것으로 나타남

<표 IV-34> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가 차이-1



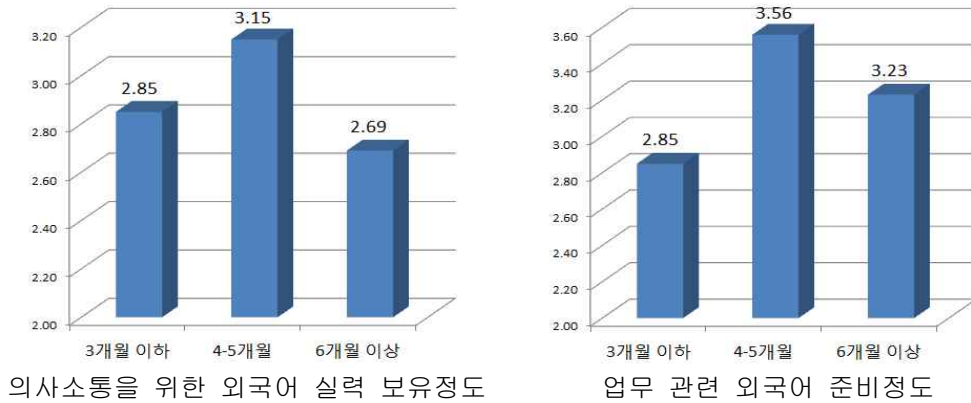
- 해외인턴 기관 담당자와의 사전 연락 정도를 묻는 질문에서는 4~5개월내 기간 참여자인 경우 3.00으로 어느 정도 사전 연락이 이루어진 것으로 나타난 반면, 3개월 이하와 6개월 기간 이상 참여자인 경우 2.77로 사전 연락이 부족했다고 응답한 것으로 나타남
- 해외인턴 업무에 대한 사전 준비 정도를 묻는 질문에서는 6개월 이상 참여자인 경우 3.08, 그리고 4~5개월 참여자인 경우 2.93로 어느 정도 사전 준비가 이루어진 것으로 나타난 반면, 3개월 이하 참여자인 경우 2.54로 사전 준비 정도가 부족한 것으로 나타남

<표 IV-35> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가 차이-2



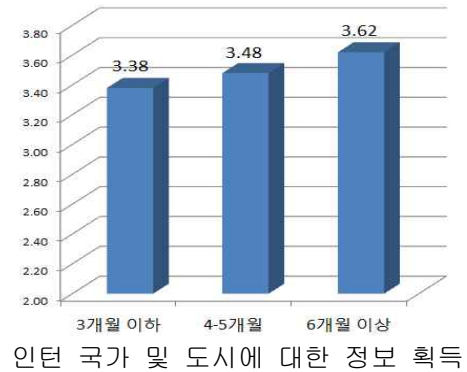
- 의사소통을 위한 외국어 실력 보유정도를 묻는 인식조사 결과, 4~5개월 참여자가 3.15, 3개월 이하 참여자가 2.85, 6개월 이상 참여자가 2.69로 6개월 이상인 집단에서 상대적으로 의사소통을 위한 외국어 실력이 부족하다고 인식하는 것으로 나타남
- 업무 관련 외국어 준비정도를 묻는 질문에는 4~5개월 참여자가 3.56, 그리고 6개월 이상 참여자가 3.23로 비교적 외국어 준비가 이루어졌다고 응답한 반면에, 3개월 이하 참여자는 2.85로 업무 관련 외국어 준비가 미비하였다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-36> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가 차이-3



<표 IV-37> 해외인턴십 참여기간에 따른 사전 준비과정 평가 차이-4

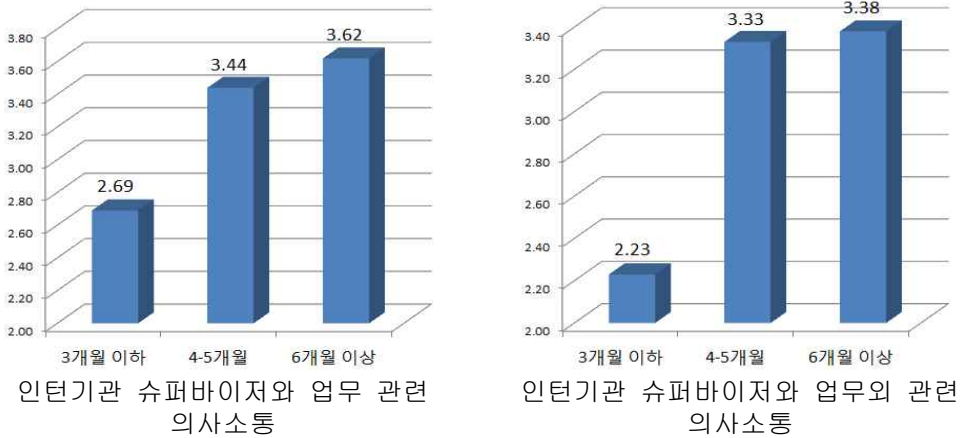
- 인턴 국가 및 도시에 대한 정보 획득 정도를 묻는 질문에는 6개월 이상인 참여자가 3.62, 4~5개월 참여자가 3.48, 3개월 이하 참여자가 3.38로 전반적으로 모든 참여자들이 사전 정보획득이 비교적 잘 되었다고 인식하는 것으로 나타남



(2) 인턴 기간에 따른 인턴십 과정에 대한 평가 차이검증

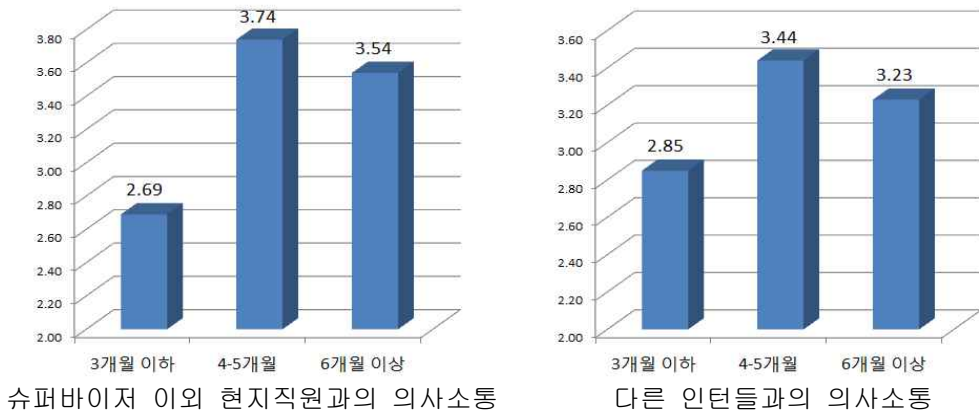
- 인턴기관 슈퍼바이저와 업무 관련 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 6개월 이상 참여자인 경우는 3.62, 4~5개월 참여자인 경우는 3.44로 나타나 어느 정도 원활한 의사소통이 이루어졌다고 나타난 반면에, 3개월 이하 참여자인 경우 2.69로 슈퍼바이저와의 업무와 관련한 의사소통이 상대적으로 적은 것으로 확인됨
- 인턴기관 슈퍼바이저와 업무 외 의사소통 정도를 묻는 인식조사 결과, 6개월 이상 참여자인 경우 3.38, 4~5개월 참여자인 경우 3.33으로 나타나 어느 정도 원활한 의사소통이 이루어졌다고 나타난 반면에, 3개월 이하 참여자인 경우 2.23으로 매우 낮은 의사소통 정도를 나타냄

<표 IV-38> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-1



- 슈퍼바이저와 현지 직원과의 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 4~5개월 참여자가 3.74, 그리고 6개월 이상 참여자가 3.54로 나타나 어느 정도 원활한 의사소통이 이루어진 반면에, 3개월 이하 참여자인 경우 2.69로 의사소통이 부족하였음을 나타냄
- 다른 인턴들과의 의사소통 정도에서도 4~5개월 참여자인 경우 3.44, 6개월 이상 참여자인 경우도 3.23으로 나타나 어느 정도 의사소통이 이루어졌다고 인식하는 반면, 3개월 이하인 경우는 2.85로 낮은 의사소통 정도를 나타냄

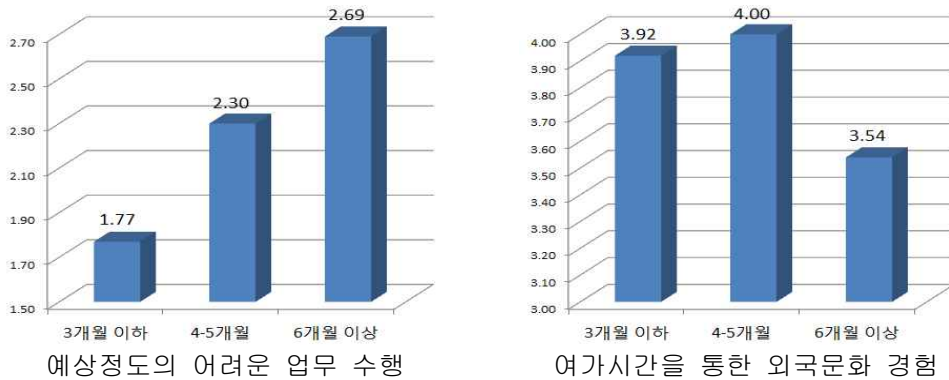
<표 IV-39> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-2



☞ IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사

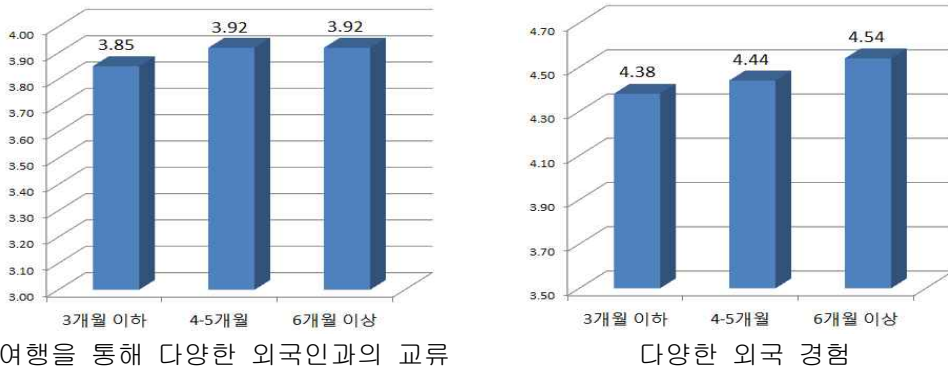
- 당초 예상했던 수준의 어려운 업무 수행 정도를 묻는 질문에서는 6개월 이상이 2.69, 4~5개월 참여자가 2.30, 3개월 이하 참여자가 1.77로 전체적으로 예상보다 어렵지 않은 업무를 수행했던 것으로 나타났으며, 특히 인턴십 기간이 짧아질수록 더 간단한 업무처리만을 한 것으로 나타남
- 여가시간을 통한 외국문화 경험 정도에서는 4~5개월 참여자가 4.00, 3개월 이하 참여자가 3.92, 6개월 이상 참여자가 3.54로 비교적 외국문화 경험이 충분했다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-40> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-3



- 여행을 통해 외국인들과 다양한 교류를 할 수 있었는지 묻는 인식조사 결과, 4~5개월과 6개월 이상 참여자인 경우 3.92, 3개월 이하 참여자인 경우에도 3.85로 전반적으로 외국인과의 교류 기회가 많았던 것으로 나타남
- 다양한 외국 경험 정도를 묻는 질문에서도 6개월 이상 참여자가 4.54, 4~5개월 참여자가 4.44, 3개월 이하 참여자가 4.38로 전반적으로 다양한 외국 경험을 할 기회가 많았던 것으로 나타남

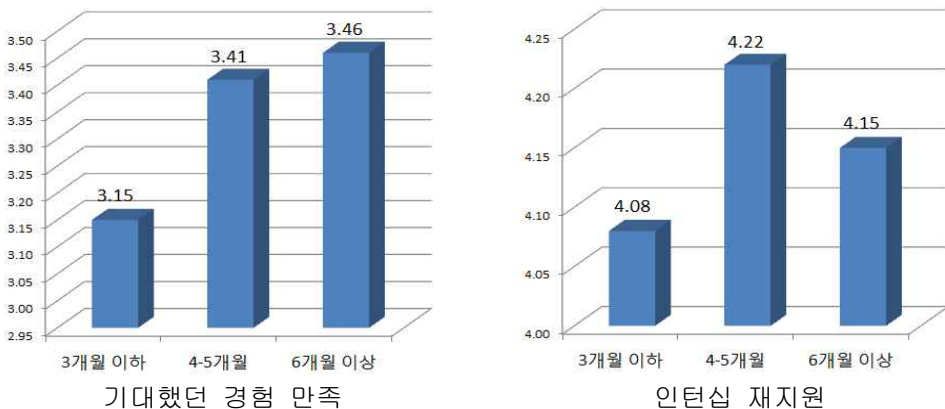
<표 IV-41> 해외인턴 기간에 따른 해외인턴십 과정에 대한 평가 차이-4



(3) 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이검증

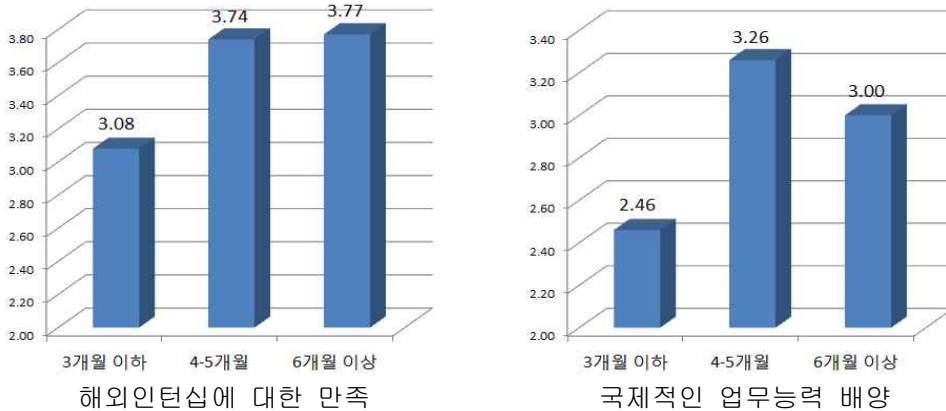
- 해외인턴십 경험 후 기대했던 경험을 충분히 하였는지를 묻는 인식조사 결과, 6개월 이상 참여자가 3.46, 4~5개월 참여자가 3.41, 3개월 이하 참여자가 3.15로 전반적으로 보통이상의 만족도를 나타냄
- 해외인턴십 재지원 의사를 묻는 질문에는 4~5개월 참여자가 4.22, 6개월 이상 참여자가 4.15, 3개월 이하가 4.08로, 전체적으로 재지원 의사가 매우 높은 것으로 나타남

<표 IV-42> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-1



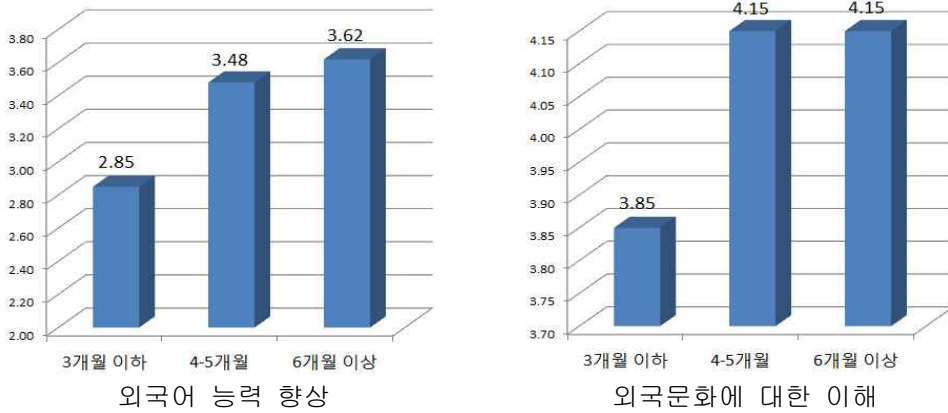
- 해외인턴십에 대한 전반적 만족을 묻는 질문에는 6개월 이상 참여자가 3.77, 4~5개월 참여자가 3.74, 3개월 이하가 3.08로 전반적으로 보통 이상의 만족도를 나타냄.
- 국제적인 업무능력 배양 정도를 묻는 인식조사 결과, 4~5개월 참여자가 3.26, 그리고 6개월 이상 참여자가 3.00으로 어느 정도 도움이 된 것으로 나타난 반면, 3개월 이하인 경우는 2.46으로 해외인턴십 경험이 국제적인 업무능력 배양에 큰 도움이 되지 않은 것으로 나타남

<표 IV-43> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-2



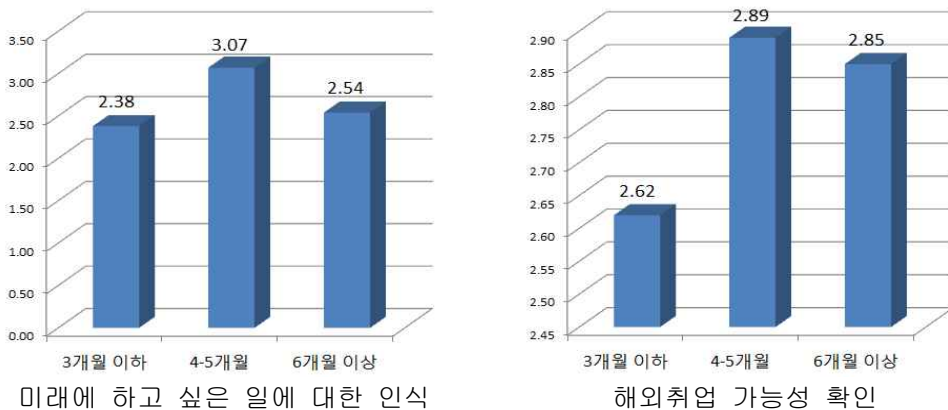
- 외국어 능력 향상 정도를 묻는 인식조사 결과, 6개월 이상 참여자인 경우 3.62, 4~5개월 참여자인 경우 3.48로 보통 이상의 도움이 되었다고 나타난 반면, 3개월 이하 참여자인 경우는 2.85로 해외인턴십 경험이 외국어 능력 향상에 크게 도움이 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타남
- 외국문화에 대한 이해 정도를 묻는 질문에는 4~5개월과 6개월 이상 참여자인 경우 4.15, 3개월 이하 참여자인 경우 3.85로 전반적으로 해외인턴십을 통해 외국문화에 대한 이해 정도가 높아졌다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-44> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-3



- 해외인턴십을 통해 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었는지 묻는 질문에는 4~5개월 참여자가 3.07로 보통정도 도움이 되었다고 나타난 반면, 6개월 이상 참여자는 2.54, 3개월 이하 참여자는 2.38로 두 집단에서는 큰 도움이 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타남
- 해외취업 가능성을 확인해볼 수 있었는지를 묻는 질문에서는 4~5개월 참여자가 2.89, 6개월 이상 참여자가 2.85로 나타나 비교적 긍정적인데 비해서, 3개월 이하 참여자가 2.62로 전반적으로 해외취업 가능성을 확인하는데 해외인턴십이 도움이 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타남

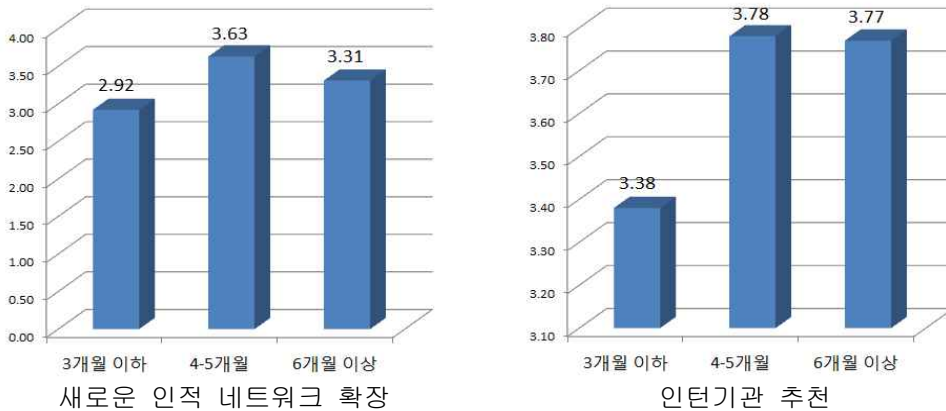
<표 IV-45> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-4



☞ IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사

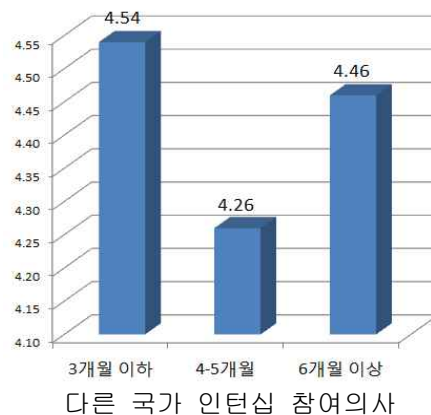
- 새로운 인적 네트워크 확장 정도를 묻는 인식조사 결과, 4~5개월 참여자가 3.63, 6개월 이상 참여자가 3.31, 3개월 이하 참여자가 2.92로 나타나 해외인턴십 경험이 상당히 인적 네트워크 확장에 도움이 되는 것으로 나타남
- 친구에게 인턴기관을 적극적으로 추천할 의사가 있는지를 묻는 인식조사 결과, 4~5개월 참여자가 3.78, 6개월 이상 참여자가 3.77, 3개월 이하 참여자가 3.38로 각각 추천의사가 있음을 나타냄

<표 IV-46> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-5



<표 IV-47> 해외인턴 참여기간에 따른 변화 차이-6

- 다른 국가 인턴십에 대한 참여의사를 묻는 인식조사 결과, 3개월 이하 참여자인 경우 4.54, 6개월 이상 참여자인 경우 4.46, 4~5개월 참여자인 경우도 4.26으로 나타남으로써 매우 높은 참여의사를 보였음

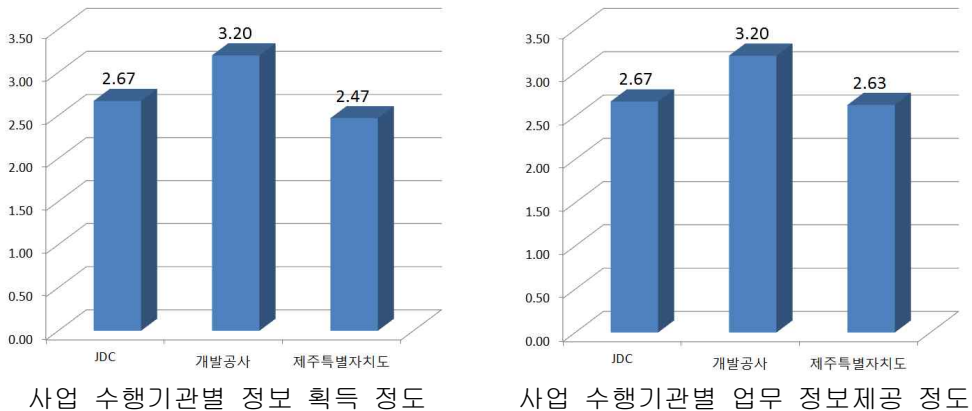


자) 해외인턴십 주관 기관에 따른 차이검증

(1) 해외인턴십 사업 수행 기관에 따른 사전 준비과정에 대한 차이검증

- 해외인턴 파견 기관에 대한 충분한 정보 획득 정도를 묻는 질문에서는 제주특별자치도지방개발공사 인턴십 참여자인 경우는 3.20으로 보통이상의 충분한 정보 획득 준비를 한 것으로 나타남
- 하지만 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자는 2.67, 제주특별자치도의 사업 참여자는 2.47로 충분한 정보 획득을 위한 준비가 부족한 것으로 나타남
- 해외인턴으로 하게 될 일에 대한 충분한 정보를 알고 있었는지를 묻는 인식조사 결과, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 3.20로 보통이상의 정보를 알고 있었던 것으로 나타난 반면, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 2.67, 제주특별자치도의 사업 참여자가 2.63으로 나타나 인턴업무에 대한 정보 획득과 관련한 사전준비가 상대적으로 부족한 것으로 나타남

<표 IV-48> 해외인턴십 사업 수행 기관별 사전 준비과정 차이-1

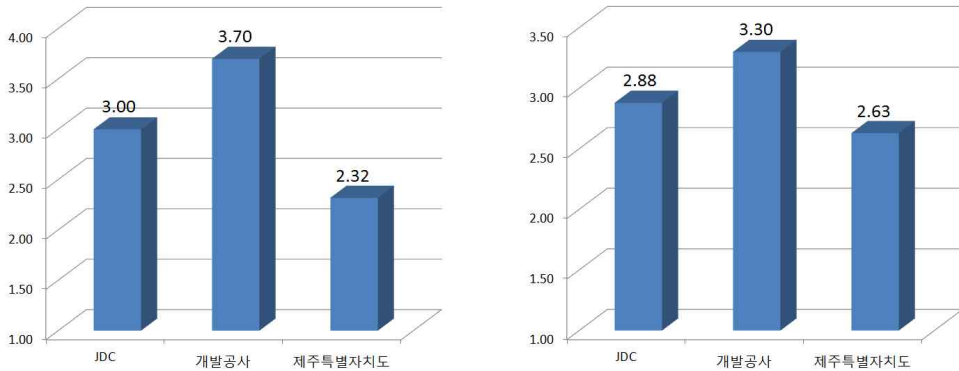


- 해외인턴 파견기관 담당자와의 사전연락 정도를 묻는 질문에는 제주특별자치도 지방개발공사 참여자가 3.70로 비교적 충분한 수준의 준비가 있었던 것으로 나타났다. 또한 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자인 경우에도 3.00으로 보통수준의 준비가 있었던 것으로 나타남. 반면에, 제주특별자치도의 사업 참여

자인 경우에는 2.32로 인턴기관 담당자와의 사전연락이 상대적으로 부족했던 것으로 조사됨

- 해당 업무에 대한 사전 준비 정도를 묻는 질문에서도 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자는 3.30으로 보통이상의 준비를 한 것으로 나타났지만, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자는 2.88, 제주특별자치도의 사업 참여자는 2.63으로 조사됨. 따라서 두 기관의 참여자들은 해외인턴업무 관련한 사전 준비가 부족했던 것으로 나타남

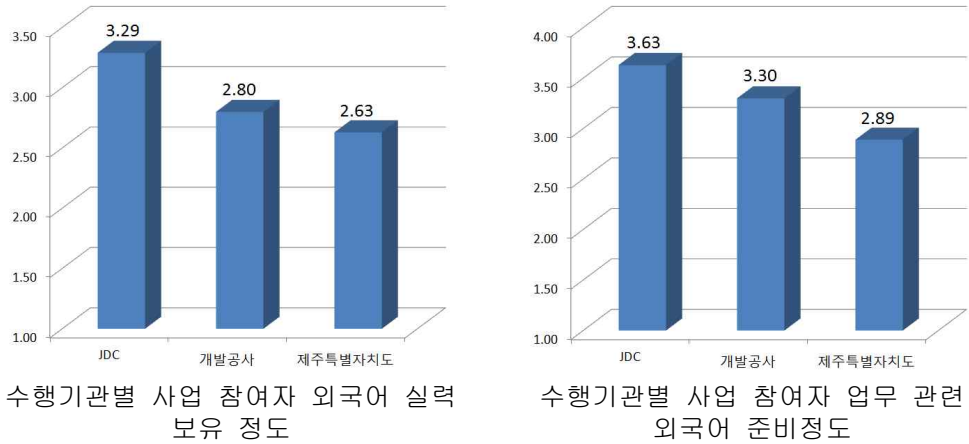
<표 IV-49> 해외인턴십 수행 기관별 사전 준비과정 차이-2



수행 기관별 담당자와의 사전 연락 정도 수행기관별 업무에 대한 사전 준비 정도

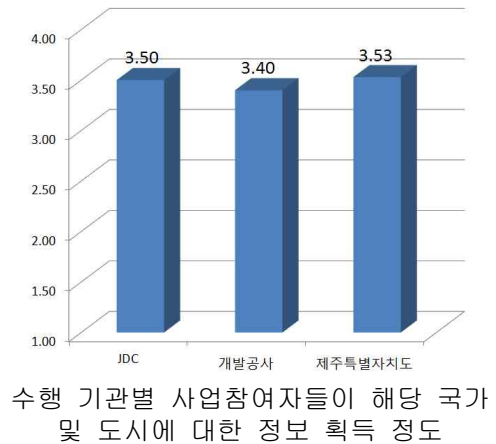
- 의사소통을 위한 외국어 실력 보유정도를 묻는 질문에는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.29로 보통수준의 외국어 실력을 갖추고 있었다고 응답한 반면, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자는 2.80, 제주특별자치도의 사업 참여자는 2.63으로 의사소통을 위한 외국어 실력수준이 부족한 것으로 인식하는 것으로 각각 조사됨
- 업무 관련 외국어 준비정도를 묻는 질문에는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.63, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자는 3.30으로 보통이상의 준비를 한 것으로 나타났음. 하지만 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.89로 외국어 준비정도가 보통보다 부족한 것으로 나타남

<표 IV-50> 해외인턴십 수행 기관별 사전 준비과정 차이-3



<표 IV-51> 해외인턴십 사업 수행 기관에 따른 사전 준비과정 차이-4

- 인턴으로 일하게 될 국가와 도시에 대해 충분한 정보를 가지고 있었는지를 묻는 인식조사 결과, 수행기관별 사업 참여자들이 전반적으로 정보획득을 위해 보통이상의 준비가 있었던 것으로 나타남

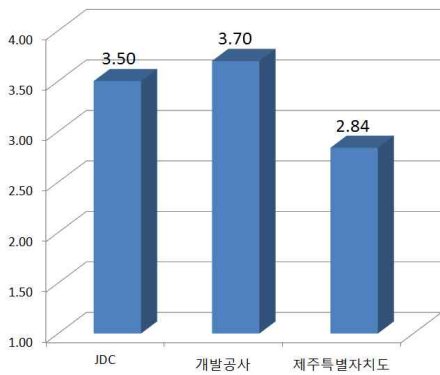


(2) 해외인턴십 사업 수행기관별 진행과정에 대한 평가 차이검증

- 해외인턴 파견기관 슈퍼바이저와 업무 관련 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 3.70, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.50로 비교적 원활한 의사소통이 이루어진 것으로 나타남. 반면에, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.84로 슈퍼바이저와 업무 관련 의사소통이 상대적으로 저조했던 것으로 조사됨

- 해외인턴 파견기관 슈퍼바이저와 업무외 의사소통 정도를 묻는 질문에서도 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 3.60, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 3.29로 비교적 원활한 의사소통이 이루어진 것으로 나타남. 반면, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.53으로 슈퍼바이저와 업무 외 의사소통이 부족했던 것으로 나타남

<표 IV-52> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-1



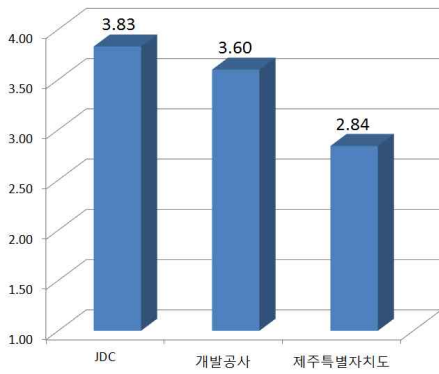
수행 기관별 파견기관과의 업무관련 의사소통 정도



수행기관별 파견기관과의 업무외 의사소통 정도

- 해외인턴 파견 기관의 슈퍼바이저 이외 현지직원과의 의사소통 정도를 묻는 질문에는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 3.83, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 3.60로 비교적 원활한 의사소통이 이루어진 것으로 나타남. 반면, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.84로 현지직원과의 의사소통이 상대적으로 부족했던 것으로 조사됨
- 해외인턴십 사업에 참여하는 인턴들과의 의사소통 정도를 묻는 질문에서도 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 3.60, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 3.50으로 비교적 원활한 의사소통이 이루어진 것으로 나타남. 반면, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.74로 다른 인턴들과의 의사소통이 상대적으로 부족했던 것으로 조사됨

<표 IV-53> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-2



수행 기관별 슈퍼바이저 이외
현지직원과의 의사소통 정도

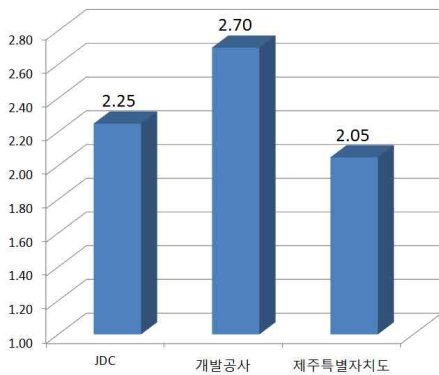


사업별 참여 인턴과의 의사소통 정도

○ 당초 기대 수준의 업무를 수행하였는지를 묻는 질문에는 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 2.70, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 2.25, 제주특별자치도 참여자가 2.05로 나타나 전반적으로 자신이 예상했던 업무보다는 수준이 낮은 업무를 수행한 것으로 조사됨

○ 여가시간을 통한 외국문화 경험 정도를 묻는 질문에는 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 4.20, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.88, 제주특별자치도의 사업 참여자가 3.68로 여가시간을 활용하여 비교적 충분히 외국문화 경험을 한 것으로 조사됨

<표 IV-54> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-3



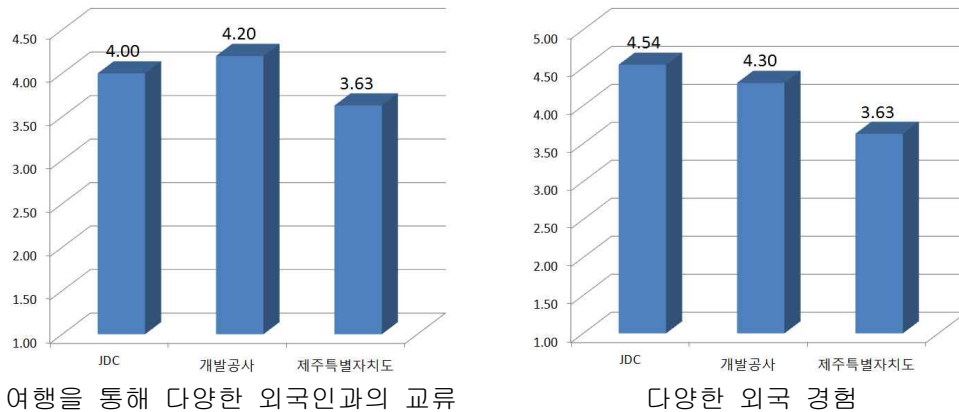
기대 수준의 업무 수행 정도



여가시간을 통한 외국문화 경험

- 여행 등을 통해 외국인과의 교류가 있었는지에 대한 질문에는 전반적으로 긍정적으로 응답함. 특히 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자와 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자의 경우에 외국인과의 교류경험이 많았던 것으로 조사됨
- 다양한 외국경험 정도를 묻는 문항에도 전반적으로 긍정적인 경험을 한 것으로 나타남. 특히, 제주국제자유도시개발센터와 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자는 매우 긍정적인 응답을 하였음

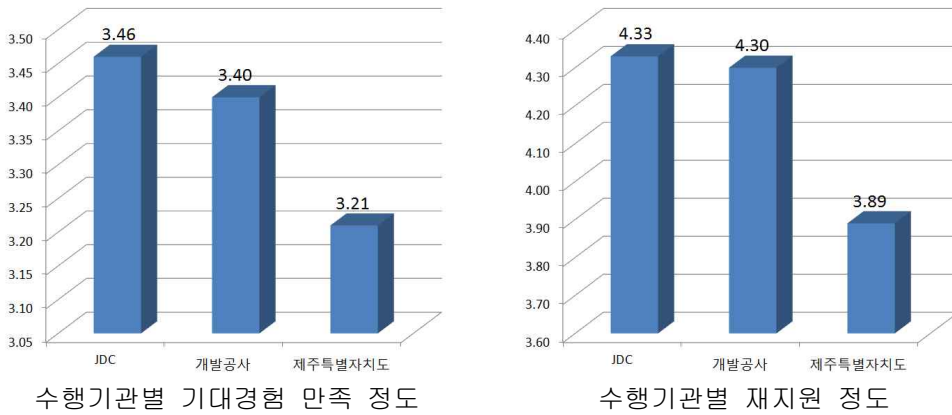
<표 IV-55> 해외인턴십 사업 수행 기관별 진행과정 차이-4



(3) 해외인턴십 사업 수행 기관별 이 후 변화 평가 차이검증

- 해외인턴십을 통해서 기대했던 경험을 충분히 하였는지를 묻는 문항에 대해, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.46, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 3.40, 제주특별자치도의 사업 참여자가 3.21로 전반적으로 보통이상의 성과가 있었다고 인식하는 것으로 나타남
- 다음에 해외인턴십 재지원 여부를 묻는 질문에는 전반적으로 높은 수준의 재지원 의사를 보였음. 제주특별자치도의 사업 참여자에 비해 제주국제자유도시개발센터와 제주특별자치도지방개발공사 사업에 참여한 경우가 높은 수준의 재지원 의사를 나타냄.

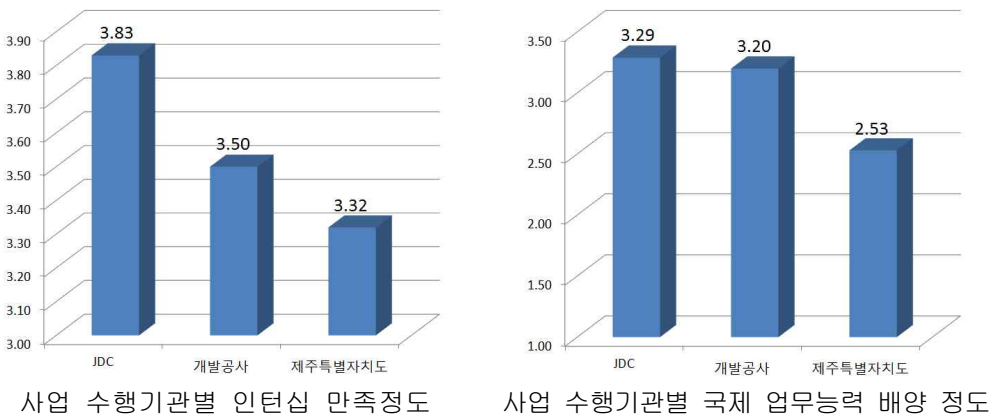
<표 IV-56> 해외인턴십 사업 수행 기관별 이후 변화 평가 차이-1



○ 해외인턴십에 대한 전반적인 만족을 묻는 질문에서는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자들이 3.83로 비교적 높은 만족도를 보였음

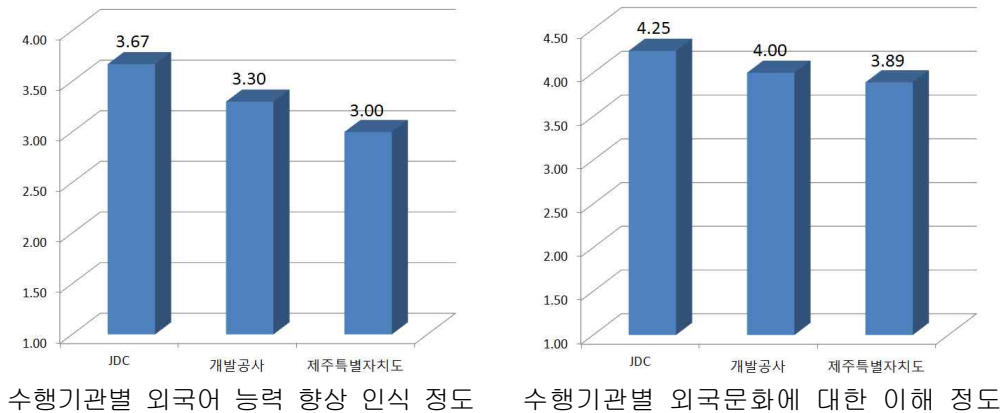
○ 해외인턴십을 통한 국제적인 업무능력 배양 정도를 묻는 질문에서는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.29, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 3.20로 나타나 보통이상의 도움이 된다고 인식함. 반면에, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.53으로 나타나 해외인턴십 경험이 국제적인 업무능력 배양에 상대적으로 큰 도움이 되지 않는다고 인식하고 있음

<표 IV-57> 해외인턴십 사업 수행기관별 이후 변화 평가 차이-2



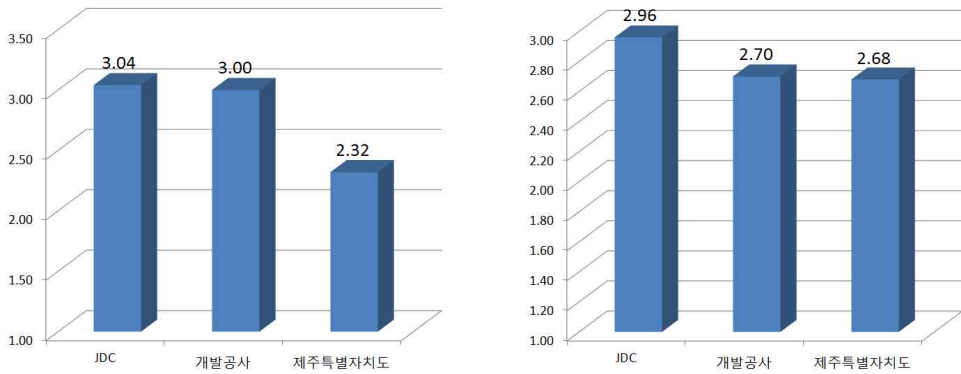
- 해외인턴십을 통한 외국어 능력향상 정도를 묻는 질문에는 전반적으로 외국어 능력 향상에 보통 이상으로 도움이 된다고 인식하는 것으로 나타남
- 해외인턴십을 통한 외국문화에 대한 이해 정도를 묻는 질문에는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 4.25, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 4.00, 제주특별자치도의 사업 참여자가 3.89로 전반적으로 긍정적인 성과가 있었다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-58> 해외인턴십 사업 수행 기관별 이 후 변화 평가 차이-3



- 해외인턴십을 통해 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었는지를 묻는 문항에 대해, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참여자가 3.04, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참여자가 3.00으로 보통 수준이라고 응답한데 반해, 제주특별자치도의 사업 참여자의 경우 2.32로 나타남. 따라서 해외인턴십 경험이 미래에 하고 싶은 일에 대한 인식을 높이는데 도움이 적은 것으로 나타남
- 해외인턴십이 해외취업 가능성을 확인하는데 도움이 되었는지에 대한 인식조사 결과, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 2.96, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 2.70, 제주특별자치도의 사업 참가자가 2.68로 전반적으로 해외취업 가능성을 확인하는데 큰 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-59> 해외인턴십 사업 수행기관별 이후 변화 평가 차이-4

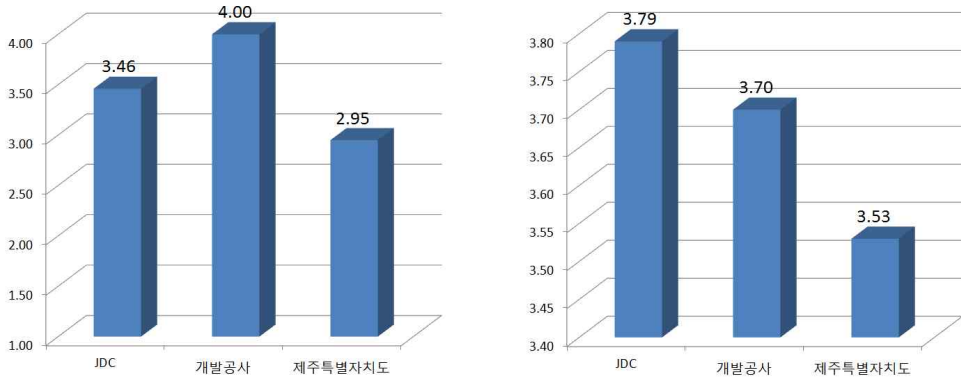


수행기관별 미래 직업 계기 인식 정도 수행기관별 해외취업 가능성 확인 정도

○ 해외인턴십이 새로운 인적 네트워크를 확장하는데 도움이 되었는지 묻는 문항에 대해 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 4.00, 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 3.46으로 도움이 된다고 인식하는 반면, 제주특별자치도의 사업 참가자의 경우 2.95로 나타나 새로운 인적 네트워크를 확장하는데 해외인턴십이 상대적으로 도움이 되지 않는다고 인식함

○ 해외인턴으로 일한 기관에 친구가 가고 싶다고 하면 적극적으로 추천하겠는지에 대한 질문에는 제주국제자유도시개발센터의 사업 참가자가 3.79, 제주특별자치도지방개발공사의 사업 참가자가 3.70, 제주특별자치도의 사업 참가자가 3.53으로 나타나 비교적 추천의사가 있는 것으로 확인됨

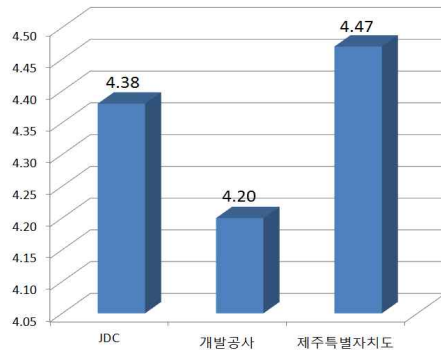
<표 IV-60> 해외인턴십 사업 수행기관별 이후 변화 평가 차이-5



수행기관별 새로운 인적 네트워크 확장 정도 수행기관별 참여자들이 인턴기관 추천 정도

<표 IV-61> 해외인턴십 사업 수행기관별 이후 변화 평가 차이-6

- 다시 해외인턴십의 기회가 주어진다면 다른 나라로 가보고 싶은지를 묻는 문항에 대해, 사업 참가자들 대부분이 참가의사가 매우 높은 수준으로 나타남



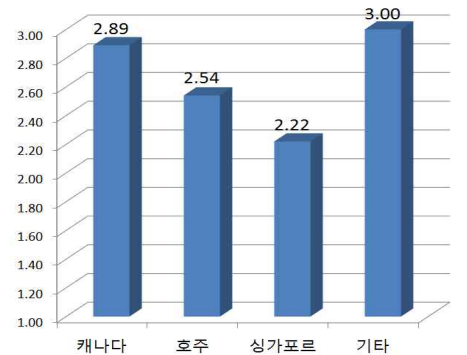
수행기관별 다른 국가 인턴십 참가의사 정도

자) 해외인턴십 국가별 차이 검증

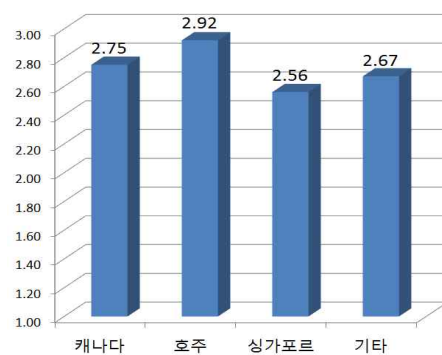
(1) 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이검증

- 해외인턴십 참여 기관에 대한 충분한 정보획득 정도를 묻는 문항에 대해 캐나다 참가자가 2.89, 호주 참가자가 2.54, 싱가포르 참가자가 2.22로 전반적으로 사전 정보획득 정도가 부족했다고 인식하는 것으로 나타남
- 인턴 업무에 대한 충분한 정도를 알고 있었는지를 묻는 질문에는 호주 참가자가 2.92, 캐나다 참가자가 2.75, 싱가포르 참가자가 2.56으로 나타나 전반적으로 인턴업무에 대한 사전정보가 부족했다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-62> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-1



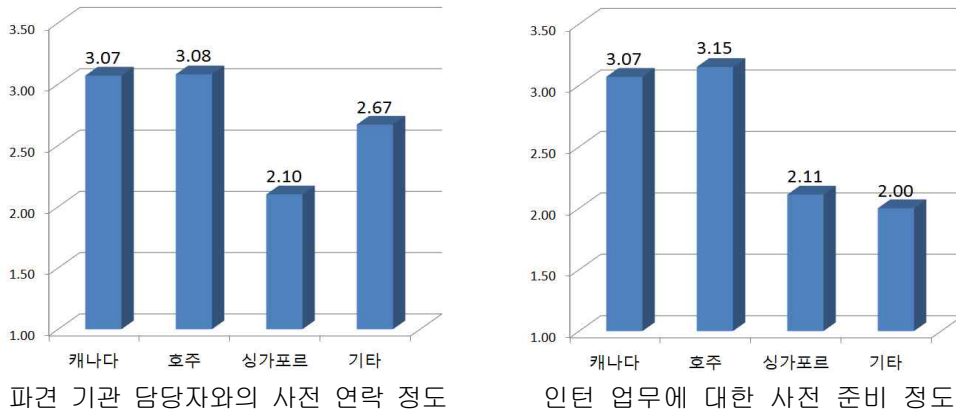
인턴 참여기관에 대한 정보 획득 정도



인턴 업무에 대한 이해 정도

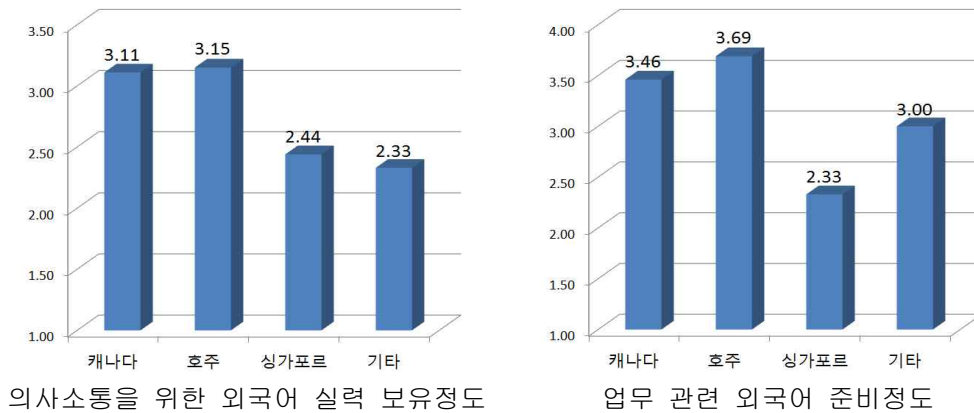
- 해외인턴 파견 기관 담당자와의 사전 연락 정도를 묻는 문항에 대해 호주 참가자가 3.08, 캐나다 참가자가 3.07로 어느 정도 사전연락이 이루어졌던 것으로 나타난 반면, 싱가포르 참가자는 2.10로 사업 담당자와의 사전연락이 부족했다고 인식하는 것으로 나타남
- 인턴 업무에 대한 사전준비 정도를 묻는 질문에서도 호주 참가자가 3.15, 캐나다 참가자가 3.07로 어느 정도 사전준비가 이루어졌던 것으로 나타난 반면, 싱가포르 참가자는 2.11로 전반적으로 인턴업무에 대한 사전준비가 부족했다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-63> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-2



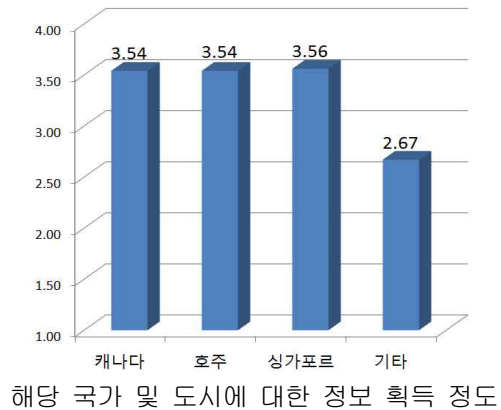
- 의사소통을 위한 외국어 실력 보유정도를 묻는 질문에는 호주 참가자가 3.15, 캐나다 참가자가 3.11로 보통정도의 실력을 갖추고 있었다고 응답한 반면에, 싱가포르 참가자의 경우 2.44로 나타나 의사소통을 위한 외국어 실력이 부족했다고 인식하는 것으로 조사됨
- 업무 관련 외국어 준비정도를 묻는 질문에서도 호주 참가자가 3.69, 캐나다 참가자가 3.46으로 보통 이상의 외국어 준비를 하였던 것으로 나타난 반면에, 싱가포르 참가자는 2.33으로 나타나 업무 관련 외국어 준비정도가 미흡했다고 인식하는 것으로 조사됨

<표 IV-64> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-3



<표 IV-65> 국가별 해외인턴십 준비과정 평가 차이-4

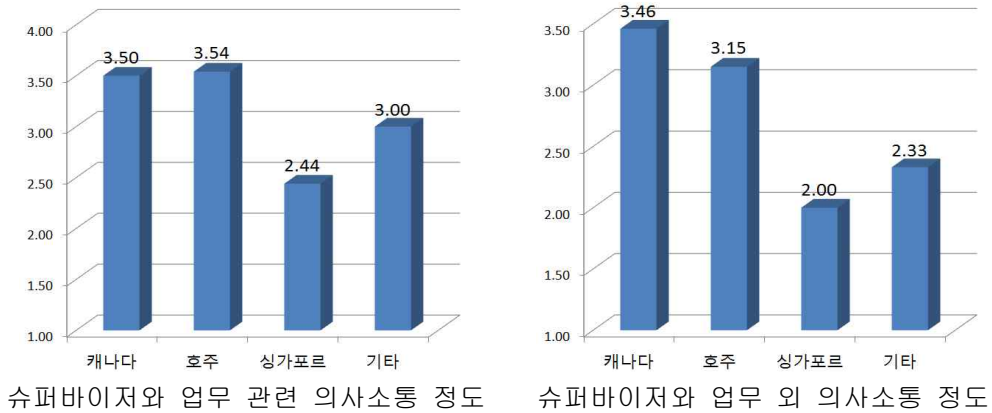
- 인턴 해당국가 및 도시에 대한 정보 획득 정도를 묻는 질문에는 참가자들 대부분이 사전에 인턴업무를 수행할 국가 및 도시에 대한 정보획득이 대체로 충분하였다고 인식하는 것으로 나타남



(2) 해당국가별 인턴 과정에 대한 평가 차이검증

- 해외인턴 파견 기관 슈퍼바이저와 업무 관련 의사소통 정도를 묻는 질문에는 호주와 캐나다에 참가자는 비교적 원활한 의사소통을 하였으나, 싱가포르 참가자는 업무 관련 의사소통이 부족했다고 나타남
- 해외인턴 파견 기관 슈퍼바이저와 업무 이외의 의사소통 정도를 묻는 질문에도 마찬가지로 호주와 캐나다는 비교적 원활한 양상을 보여주고 있으나, 싱가포르 참가자는 매우 부족한 것으로 나타남

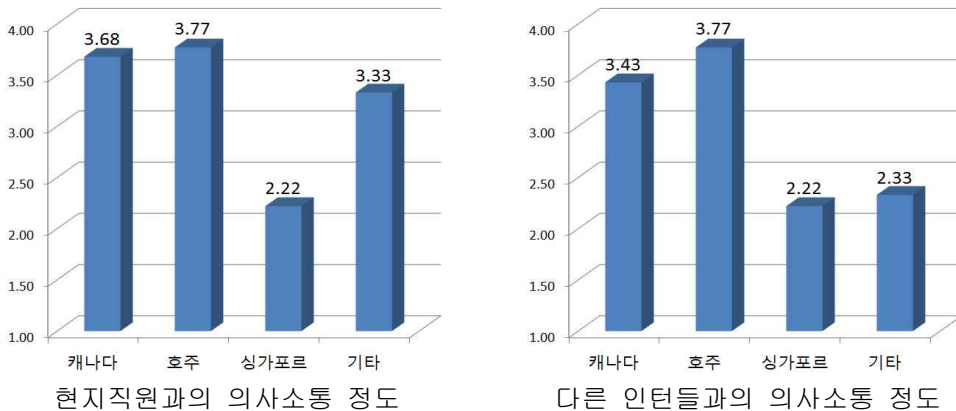
<표 IV-66> 국가별 인턴 과정에 대한 평가 차이-1



○ 슈퍼바이저 외 현지직원과의 의사소통 정도를 묻는 질문에서는 호주 참가자가 3.77, 캐나다 참가자가 3.68로 나타나 보통 이상의 의사소통이 있었던 것으로 나타난 반면, 싱가포르 참가자는 2.22로 현지직원과의 의사소통이 부족했던 것으로 확인됨

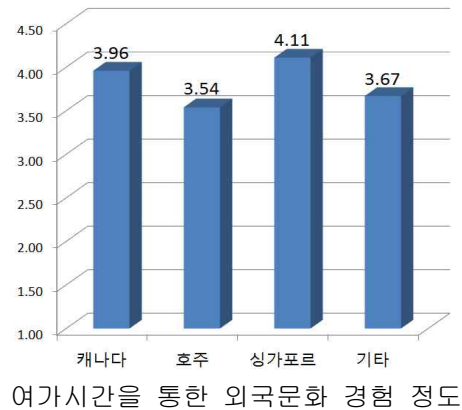
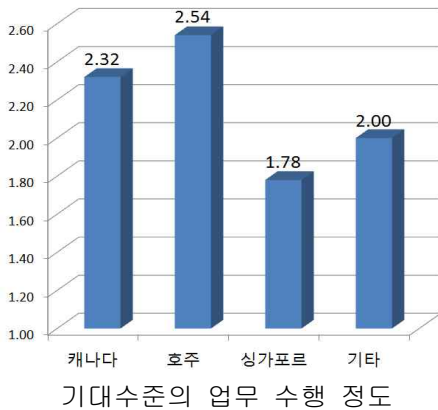
○ 동일한 해외인턴십에 참여하는 인턴들과의 의사소통에서도 호주 참가자는 3.77, 캐나다 참가자는 3.43으로 보통 이상의 의사소통이 있었던 것으로 나타난 반면, 싱가포르 참가자는 2.22로 다른 인턴들과의 의사소통이 부족했다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-67> 국가별 인턴 과정에 대한 평가 차이-2



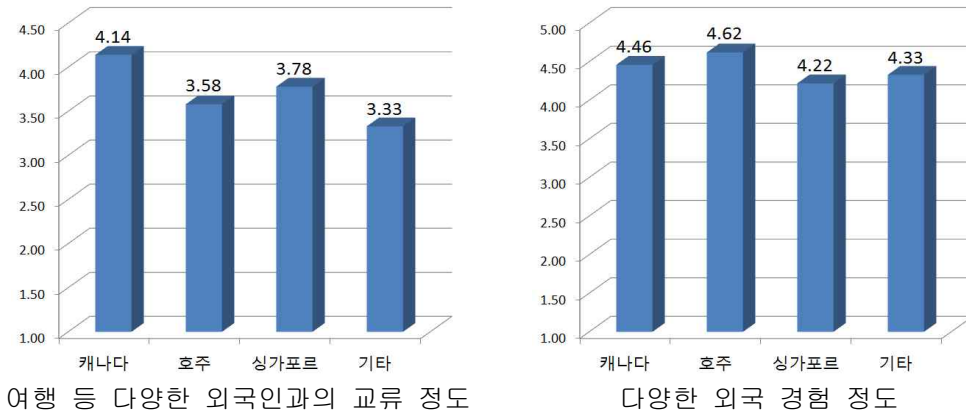
- 당초 기대 수준의 업무를 수행했는지에 대한 질문에는 호주 참가자가 2.54, 캐나다 참가자가 2.32, 싱가포르 참가자가 1.78로 전반적으로 예상했던 것보다 어렵지 않은 업무를 수행했다고 인식하는 것으로 나타남
- 여가시간을 통한 외국문화 경험 정도를 묻는 질문에서는 싱가포르 참가자가 4.11, 캐나다 참가자가 3.96, 호주 참가자가 3.54로 전반적으로 외국문화 경험 기회가 많았다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-68> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-3



- 여행을 통해 다양한 외국인과의 교류가 이루어졌는지를 묻는 질문에는 캐나다 참가자가 4.14, 싱가포르 참가자가 3.78, 호주 참가자가 3.58로 전반적으로 다양한 외국인과의 교류기회가 주어졌다고 인식하는 것으로 나타남
- 다양한 외국경험 정도를 묻는 질문에서는 호주 참가자가 4.62, 캐나다 참가자가 4.46, 싱가포르 참가자가 4.22로 전반적으로 다양한 외국 경험을 할 기회가 있었다고 인식하는 것으로 나타남

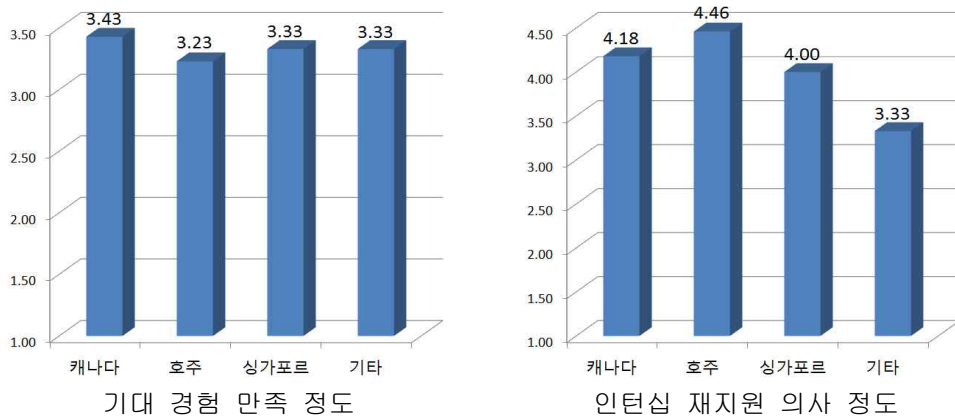
<표 IV-69> 국가별 인턴과정에 대한 평가 차이-4



(3) 국가별 인턴 이후의 변화에 대한 평가 차이검증

- 해외인턴십을 통해 기대했던 경험을 충분히 하였는가를 묻는 문항에 대해 캐나다 참가자가 3.43, 싱가포르 참가자가 3.33, 호주 참가자가 3.23으로 전반적으로 보통 이상으로 충분히 기대했던 경험을 하였다고 인식하는 것으로 조사됨
- 해외인턴십 재지원 의사를 묻는 질문에는 호주 참가자가 4.46, 캐나다 참가자가 4.18, 싱가포르 참가자가 4.00으로 전반적으로 높은 재지원 의사를 나타냄

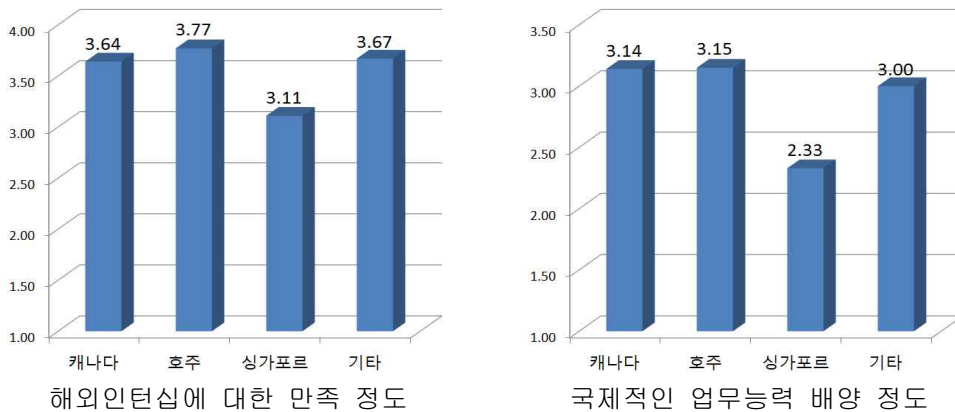
<표 IV-70> 국가별 인턴 이후의 변화 평가 차이-1



☞ IV. 제주지역 대학생 및 특성화고 해외인턴십 실태조사

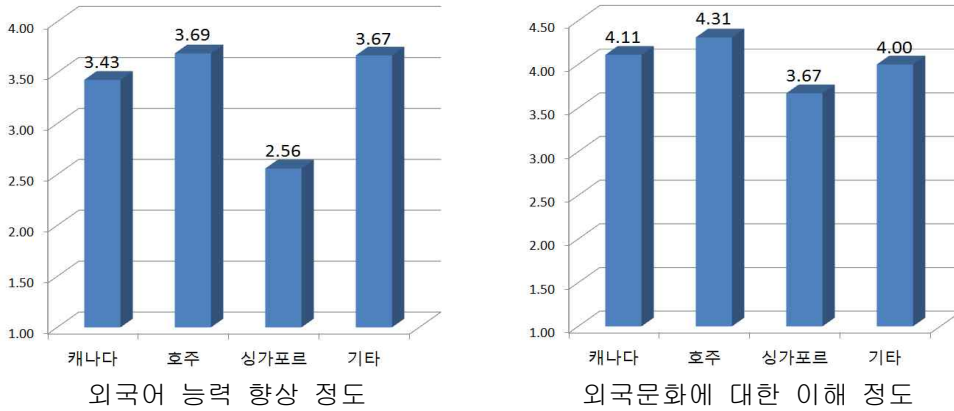
- 해외인턴십에 대한 전반적인 만족도를 묻는 질문에는 호주 참가자가 3.77, 캐나다 참가자가 3.64, 싱가포르 참가자가 3.11로 비교적 만족하는 것으로 나타남
- 국제적인 업무능력 배양 정도를 묻는 질문에는 호주 참가자가 3.15, 캐나다 참가자가 3.14로 인턴십이 국제적인 업무능력 배양에 어느 정도 도움이 되었다고 인식하는 반면에, 싱가포르 참가자는 2.33으로 인턴십 경험이 국제적인 업무능력 배양에 상대적으로 별 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 조사됨.

<표 IV-71> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-2



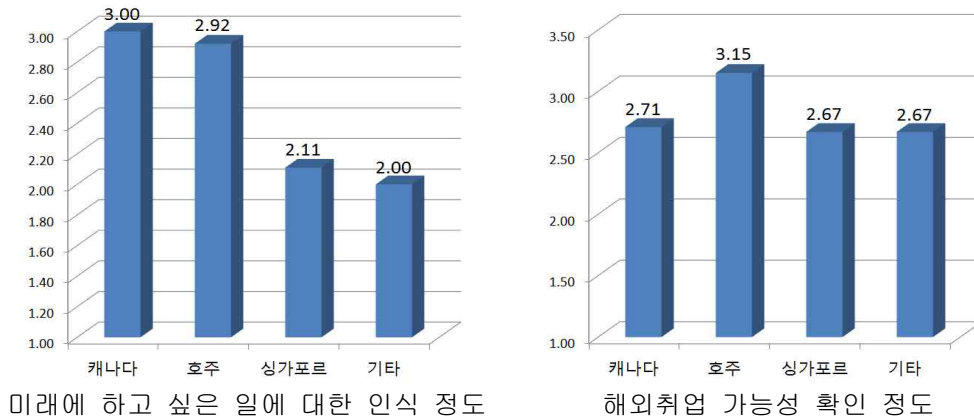
- 해외인턴십을 통한 외국어 능력 향상 정도를 묻는 질문에서는 호주 참가자가 3.69, 캐나다 참가자가 3.43으로 비교적 도움이 되었던 것으로 나타난 반면에, 싱가포르 참가자는 2.56으로 외국어 능력 향상에 큰 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 나타남
- 외국문화에 대해 충분히 이해하게 되었는지 묻는 질문에는 호주 참가자가 4.31, 캐나다 참가자가 4.11, 싱가포르 참가자가 3.67로 전반적으로 외국문화를 이해하는데 도움이 되었다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-72> 국가별 인턴 이후의 변화 평가 차이-3



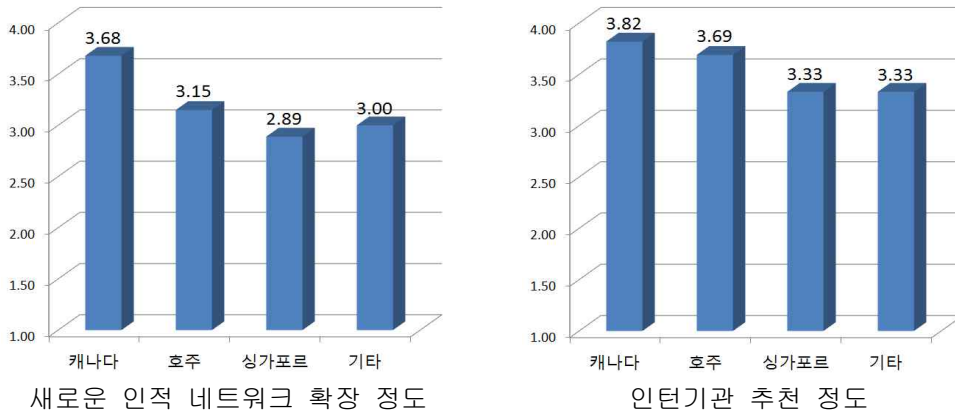
- 해외인턴십을 통해 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되었는지를 묻는 질문에는 캐나다 참가자가 3.00, 호주 참가자가 2.92로 보통수준이었다고 응답한 반면, 싱가포르 참가자는 2.11로 해외인턴십 경험이 미래에 하고 싶은 일을 알게 되는 데에 거의 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 조사됨
- 해외취업 가능성 확인하는데 도움이 되었는지 확인한 결과, 호주 참가자는 3.15로 보통 이상 도움이 되었다고 인식하는 반면에, 캐나다 참가자가 2.71, 싱가포르 참가자가 2.67로 해외인턴십이 해외취업 가능성을 확인하는 데에 큰 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 나타남

<표 IV-73> 국가별 인턴 이후의 변화 평가 차이-4

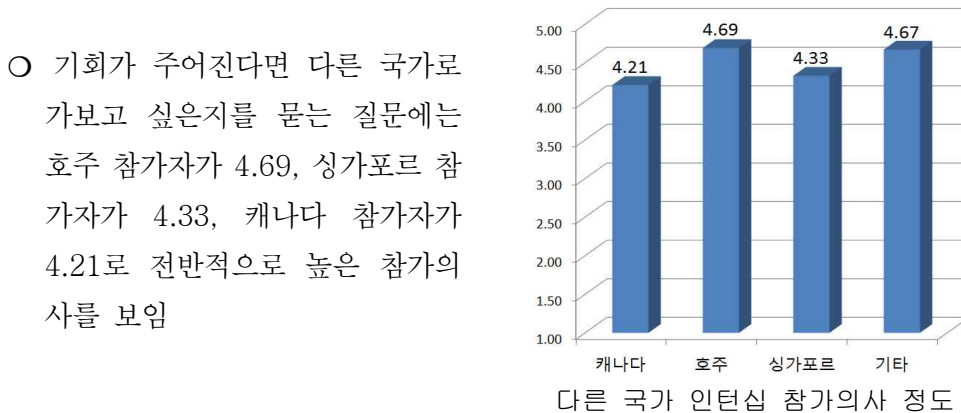


- 해외인턴십이 새로운 인적 네트워크를 확장하는데 도움이 되었는지를 묻는 질문에는 캐나다 참가자가 3.68, 호주 참가자가 3.15로 보통이상으로 도움이 되었다고 인식한 반면에, 싱가포르 참가자는 2.89로 새로운 인적 네트워크 확장에 도움이 되지 않았다고 인식하는 것으로 나타남
- 인턴으로 일한 기관에 친구가 가고 싶다고 하면 적극적으로 추천하겠는지를 묻는 인식조사 결과, 캐나다 참가자가 3.82, 호주 참가자가 3.69, 싱가포르 참가자가 3.33으로 비교적 인턴기관을 추천하겠다는 의사를 나타냄

<표 IV-74> 국가별 인턴 이 후의 변화 평가 차이-5



<표 IV-75> 국가별 인턴 이후의 변화 평가 차이-6



3. 기타 조사 결과 및 시사점

- 본 설문조사의 개방형 질문을 통해 확인된 해외인턴십에 따른 개선사항과 이와 관련한 시사점을 ① 해외인턴십 선발 및 준비과정, ② 해외인턴십 수행과정, ③ 해외인턴십 사후관리 등의 세 단계로 구분하여 살펴보면 다음과 같음

가) 해외인턴십 선발 및 준비과정

(1) 충분한 사전 어학교육 필요

- 현재 해외인턴십 파견 국가는 모두 영어를 사용하는 국가로, 일정 수준 이상의 영어실력을 갖춘 상태에서 해외인턴십 대상자로 선발됨. 하지만 해외 현지에서 의사소통하는 데는 어려움이 많다는 응답과 더불어 사전 어학교육기간을 연장해 달라는 요구가 많음
- 해외인턴십 대상자를 가능한 빨리 선발하고, 사전에 좀 더 시간을 갖고 어학교육에 임할 수 있어야 할 것으로 보여짐
 - 지원기관별로 차이는 있지만, 해외인턴십 참가자로 선발된 후 해외로 출국하기 전에 3~5주 동안 자체 어학교육을 실시하고 있음

(2) 사전 교육프로그램 개선 및 맞춤형으로 전환

- 사전 교육프로그램으로 현재 영문이력서 작성 및 현지에서의 생활 등에 대한 교육이 중심을 이루고 있음. 하지만 실제 경험자들이 이러한 과정 외에도 직업능력개발과 관련된 교육과정이 필요하다는 의견이 많음
- 사전 준비교육에 대해 다변화 및 맞춤형 접근방식과 운영체계가 필요함
 - 현재 진행 중인 과정은 해외 현지에서는 그다지 활용도가 높은 과정이 아니며, 차후 추천서와 이력서 등 작성에 대해서는 다양한 정보의 취득과 도움을 받을 수 있음. 또한 현지에서의 적응은 시행착오를 통해 주변 도움을 받을 수 있는 경우가 많음

- 하지만, 인턴업무를 진행하면서 직장 혹은 취업경험이 없는 참가자들이 대다수로 이와 관련된 직무능력과 연계된 기본과정이 현지에서는 더욱 필요함

(3) 목적에 맞는 학생선발 시스템 마련

- 해외인턴십의 실질적 효과를 위해서는 보다 유능한 자질을 갖춘 학생들을 선발하여 보다 많은 지원을 해 주는 것이 필요하다는 지적이 많음
 - 우선적으로, 해외인턴십 정책방향에 대한 신중한 고려가 필요함. 소수 정예의 학생 선발인지, 예산범위내 학생들의 수혜범위를 넓힐 것인지에 대한 판단이 선행되어야 할 것으로 판단됨
- 1년 이내 단기 해외인턴십 프로그램의 효과성을 높이기 위해서는 목적과 특성에 부합된 구체적인 선발기준을 마련할 필요가 있음
 - 실례로, 특성화고등학교의 해외인턴십의 경우 해외취업을 적극 고려함으로써 이에 적합한 전공과 직무역량을 반영하여 이와 관련된 선발기준을 마련하여 실시함으로써 해외취업과 연계성을 높여나가고 있음

(4) 해외인턴십 사업취지 이해와 현지의 다양한 정보제공

- 해외인턴십 사업취지에 대한 이해의 필요
 - 사업 참여 학생 및 가족들 우선으로 해외인턴십 실시에 따른 기본 목적, 목표, 주요 특성에 대한 이해의 폭을 넓히고, 향후 현지에서 발생하는 상황에 대해 대처와 선택의 폭을 넓힐 수 있음
 - 해외인턴십에 대해 참여동기와 비전을 일치시킴으로써, 기간 내에 그 효과를 배가시켜 나갈 수 있도록 해야 함
- 해당 국가와 지역, 기관에 대한 이해를 돕기 위한 정보제공
 - 참여학생들의 해당 국가와 거주지역, 관련기관 등에 대한 사전 정보취득이 많이 떨어짐. 개인적 노력이 우선적으로 선행되어야 하지만 이외에도 사업 수행기관에서 다양한 사전 정보제공 노력이 매우 필요함
 - 특히, 파견기간이 짧을수록 이와 관련된 철저한 정보제공과 사전학습을 통해

발생되는 문제점들을 최소화시켜 나가야 할 것이 요구됨

- ▶ 실례로, 캐나다를 대상으로 사업을 실시했던 경우 파견기간이 2개월이어서 현지 기업체에서도 그리 반기는 분위기가 아니었으며, 실제로 업무도 봉사 활동에 그치는 등 문제점이 적지 않았음

나) 해외인턴십 수행과정

(1) 비자문제

- 해외인턴십 실행 취지를 살려 파견국가 비자를 신중히 신청할 필요가 있음
 - 해외인턴십 해당 국가의 경우, 대부분 여행비자를 발급받아 사업을 실시하고 있음. 따라서 해당 국가에서 인턴십 참여기관이 매우 제한적이며 무급으로 봉사활동에 가까운 업무에 종사를 하는 경우가 많음
 - 더구나 해외에서 무급 인턴 경험은 한국 취업시에 인턴활동으로 인정받기 힘들뿐 아니라, 현지에서 경제적 부담까지 가중시키는 원인이 되고 있음
- 시간과 비용, 응시요건이 까다롭더라도 해외인턴십 취지에 맞도록 비자발급을 진행할 수 있어야 하며, 해외인턴십 시행에 따른 필요한 추진절차를 정부 차원에서 마련해야 할 것임. 이를 통해 현재 진행 중인 해외인턴십 사업에 대한 활성화와 함께 향후 가시적 성과를 기대할 수 있을 것임

(2) 비상연락망 구축 및 활용

- 해외인턴십 기간에 현지에서 예기치 못한 응급상황이 발생할 경우를 대비하여 비상연락체계 구축이 강화되어야 함
 - 해외 현지에서 비상상황 발생시 곧바로 대처할 수 있도록 거주지와 근무처를 중심으로 5인 이하 연결망을 만들고, 이러한 그룹별 연결망은 현지 관계자와 다시 연결되도록 시스템을 갖춰야만 함
 - 해외인턴십 참여자들에게도 정확하게 인지시켜, 현지에서 응급상황 발생시 연락체계망을 통한 상호협력 및 초동대처가 가능하도록 함(출국 전 이와 관련된 가상훈련이 필요함)

- 사업 수행기관에서는 이를 수시로 점검하여 이러한 시스템이 제대로 기능할 수 있도록 철저히 점검해야 함
- 해외인턴십 사업주체와 주관기관, 현지 위탁수행기관(컨설팅 및 에이전시) 간의 수시 연락과 진행상황 보고 및 상호 확인절차 등이 주기적으로 이루어짐으로써 해외인턴십 사업 진행상의 차질을 미연에 방지해야 함
 - 기관 간 연락체계 개선으로 시행착오를 줄이거나 상황대처 능력향상 및 그러한 시스템을 갖추으로써 해외인턴십 참가경험이 처음인 학생들이 사업 수행 기관들에 대해 신뢰성을 갖도록 만들어야 함
 - 참가 학생들이 현지에서 발생하는 문제에 대해 상호 협력과 자발적인 지원이 가능함으로써 현지 조기적응성을 높여나가야 함

(3) 현지 홈스테이 개선 필요

- 해외인턴십 참여 학생들이 불만 중 가장 높은 순위를 차지하는 것이 홈스테이와 관련된 사항임
 - 사전정보와 상당한 차이가 있거나, 홈스테이 배정 후 발생하는 문제에 대해서는 현지 사업대행기관(컨설팅 및 에이전시)에서 무성의로 임하는 경우 참여 학생들이 불만이 매우 높음
- 실제 외국 유학생 또는 해외 근무자들의 경우에도 홈스테이를 단지 숙식장소로만 여기는 것이 아님. 홈스테이를 통해 일차적으로 현지 외국문화 적응과 체험이 이루어지는 공간 개념으로 접근하여 이에 대한 신중한 접근이 필요함
 - 해외 체류기간 중 현지인들과 의사소통 혹은 정보 등을 접할 수 있는 인적교류가 자연스럽게 이루어질 수 있는 공간이 되어야 함
 - 특히, 해외 인턴십사업 수행기관(컨설팅 및 에이전시)에서는 사업의 수익성에 치중하거나 외국어 능력 향상이라는 단순한 목적으로 외국인 운영 숙박만을 고집하는 경우가 많음
 - 하지만 외국 유학생들과 해외 근무자들의 조언에 의하면, 처음 해외생활 경험 시 한인운영 숙박을 이용할 것을 권장하고 있음. 홈스테이 한인 주인의 경우, 참여 학생들을 위해 낯선 지역에 대한 적응을 위해 상당한 조력자 역할을 수행을 함으로써 외국인 주인보다 부가적인 도움을 제공받을 수 있다고 함

(4) 현지 취업 및 인턴십 실행과 관련 기간 연장 가능

- 참여 학생들이 해외인턴십 참가기간 동안 현지 취업이 될 경우 혹은 해당 기관에서 다른 제안을 통해 기간 연장이 필요한 경우에 대한 준비를 통해 좀 더 다양한 경험이 가능하도록 유도할 필요가 있음
 - 개인적인 필요에 의해서 인턴십 계약 종료 후에도 기간연장 근무가 가능한 방안도 추가적으로 검토되어야 할 것임

(5) 참가자 맞춤형 인턴기관 선정

- 해외인턴십 사업 실시와 관련하여 노하우 확보와 비전 제시를 통해 참여 학생들의 역량을 강화시킬 수 있도록 참여기관 및 기업선정에 세심한 주의가 필요함
 - 특히, 참여 학생들의 전공 또는 진로 계획과 연계된 분야에서 인턴십을 수행할 수 있도록 적정 기관의 발굴 및 연계를 위한 지원이 필요함
 - 한인이 운영하는 기업과 연계하여 해외인턴십을 진행하는 경우, 대부분 영세 소자본 업종으로 직무역량 함양과는 거리가 있어 참여 학생들이 불만이 많이 제기되고 있음. 따라서 해외인턴십 취지에 맞는 기관 또는 적정 기업의 선정을 위한 다각적인 노력이 매우 중요함

(6) 해외인턴십 운영시 유급제 운영

- 해외인턴십 참여에 따른 현지에서 생활하는 경우 개인적 비용 부담이 많아 유급 인턴십을 절대적으로 선호함
 - 특히, 6개월 이상 참여하는 경우에는 오히려 참여 학생들이 이러한 측면에서 대비책을 마련하거나 감안하면서 생활하고 있음. 반면 단기간 참여 학생의 경우에는 개인 소요비용이 과도하다는 입장을 보이고 있음
- 또한 해외 기관 및 기업들의 경우에도 일정금액의 유급제를 통해 우리나라 인턴 참여 학생들에 대한 책임과 의무감을 갖도록 유도해 나갈 필요가 있으며, 따라서 이를 위한 현지 인턴기관(기업 등) 지원시스템을 미리 구축해야 함
- 이외에도 어려운 학생들에게는 일정한 기준을 정해 별도의 생활비를 지원하는 등의 차별화된 지원책 마련도 필요함

다) 해외인턴십 사후관리

(1) 참가자 경험의 공유 공간 조성

- 중앙 및 지방정부의 다양한 지원을 통해 해외인턴십에 참여한 학생들의 경험 공유를 위한 사이버 공간 마련이 긴급요
 - 참가 경험을 참가자 개인뿐만 아니라 지원기관 및 준비하고 있는 참가자들에게도 유익한 정보가 될 수 있도록 사이버 공간 마련이 필요함
 - 이러한 공간 이용을 통해 향후 해외인턴십 프로그램 개선이나 새로운 참가자들의 사전 준비과정에 중요한 가이드라인 역할을 할 수 있도록 해야 함
 - 이외에도 지역 대학(교), 직업능력개발 및 평생교육기관 등에 관련자료 상시 비치와 배포

(2) 체계적인 평가 체계 마련 필요

- 해외인턴십 평가시스템 마련을 통해 사업성과와 지속성 확보 유도
 - 아직까지 해외인턴십 운영 초기 단계로서 이와 관련된 평가시스템이 미진한 상황임. 대부분 해외인턴십 참여 학생들을 대상으로 만족도 설문조사를 일부 진행하거나 관계자 인터뷰를 진행하는 정도에 국한되었음
 - 따라서 평가지표 개발을 통한 모니터링의 정례화가 필요함. 이를 통해 준비 → 실시 → 사후에 대한 진행과정상의 장단점을 분석하여 발전 방안을 모색할 필요가 있음.
- 중앙 및 지방정부, 공공기관 등에서 해외인턴십에 행·재정적 지원을 하고 있어 이에 대한 효율성을 극대화하기 위해 체계적인 사후관리 방안 마련이 중요함
 - 국가 및 지역의 소중한 인재로서 참여 학생들의 경험을 공공재로서 널리 활용할 수 있는 방안 모색이 필요
 - 예컨대, 해외인턴십 참여학생들을 올해 제주에서 대대적으로 개최되는 WCC(세계자연보존총회) 행사 도우미로 시범적으로 활용, 활약하도록 유도하며, 제주지역의 글로벌 인재로서 지속적으로 성장, 발전할 수 있도록 동기부여를 제공함

V. 제주지역 해외인턴십 활성화 방안

V. 제주지역 해외인턴십 활성화 방안

- 외환위기 이후 청년실업률, 특히 대졸실업률이 전체 실업률의 2배 이상을 차지하는 가운데 청년실업의 문제가 중요한 사회문제로 대두되면서 정부, 지방자치단체, 대학(교) 등에서 청년실업 해소 대책의 일환으로 해외인턴십에 많은 관심을 갖게 되었음
- 또한 제주지역은 성공적인 국제자유도시 추진을 위해 국제 전문인력 확보, 해외 기업의 지역투자 유치 및 지역기업의 해외진출이라는 세계적인 추세와 맞물려 다양한 분야의 인재확보가 절실해지고 있음
- 따라서 향후 지속가능한 제주지역 발전의 초석 마련을 위하여 해외인턴십 사업에 대한 관심과 중요성이 점점 증대되고 있으나, 아직까지 사업 실시 초기단계로 지속적인 개선 노력을 통해 체계화되어야 할 것으로 보임

1. 해외인턴십 사업 정례화 추진 및 운영체제 재정립

가) 글로벌 인재양성을 위한 해외인턴십 사업 정례화

- 제주지역 해외인턴십사업은 우수한 글로벌 인재양성을 위한 미래대응형 교육협력 사업이며, 해외인턴십 사업을 통해 배출된 글로벌 우수인재가 제주특별자치도의 밝은 미래를 이끌어 갈 수 있도록 투자와 지원을 아끼지 말아야 할 것임
- 이러한 대학생 해외인턴십을 비롯한 인재양성사업은 제주국제자유도시 추진을 위한 인적 인프라 구축 및 세계시민으로서의 자질 함양, 글로벌 인재육성을 목표로 추진되고 있으며, 해외 인턴십에 참가할 학생들을 선발하여 해외에서 어학연수와 현지인턴 등 프로그램을 운영중에 있음
 - 이에 따라 대학생들의 영어실력과 현지업체 실무경험을 통한 글로벌 감각을 키우는 해외인턴십 제도는 당초취지대로 시행된다면 매우 바람직하며, 앞으로 대

상자를 더 확대, 운영해야 할 것이 요구됨

- 해외인턴십은 참여학생들에게 비전을 제시하고 인턴십 참여에 따른 면학 분위기를 조성하는 등 해외 현장학습이 성과를 거두기 위해서는 대상국가와 업체의 다변화, 참여학생에 대한 이력관리 및 사후관리가 매우 중요하며, 특히 해외인턴십 대상자로 선정되려면 학점과 외국어, 취업 프로그램 참여 등 까다로운 관문을 넘어야 하므로, 이들에 대한 전반적인 관리 지원체제가 중요함
- 교육과학기술부에 따르면 최근 5년간 해외로 유학을 떠난 학생은 꾸준히 늘어 지난해에는 25만 1,887명을 기록했으며, 제주대학교의 경우 2011년 2학기에만 국제교류 학생으로 해외에 파견된 학생만 109명으로 2009년 19명, 2010년 43명, 2011년 127명으로 매년 증가하는 추세임
 - 국제교류 학생에게는 일정액의 장학금이 지급되며, 해외인턴십인 경우 워킹홀리데이 비자를 받아 유급으로 일하거나 무급으로 기업체에서 업무경험을 쌓게 되며, 이와는 별도로 추진되는 개별 어학연수 비용은 평균 1,000~2,000만원 정도로 국가 및 지역에 따라 비용이 달라짐
- 해외인턴십은 도내 대학생들에게 현장실습 기회를 통해 국제감각과 실무능력을 키울 수 있게 하는 글로벌 인재양성제도이며 제주특별자치도, 제주국제자유도시개발센터, 제주특별자치도지방개발공사가 재정을 지원하고, 위탁관리기관이 구체적인 사업추진 등 제반사항을 관리하는 운영구조로 되어있음
 - 그러나 “해외인턴십 선발 및 준비→해외인턴십 수행→해외인턴십 사후관리”의 전반적인 운영관리 및 구체적인 사업추진을 위해서는 자체 직영방식 보다는 보다 전문성 있고 책임성 있는 전담기관에서 위탁운영관리를 일관성 있게 수행하는 것이 보다 효율적일 것임
 - 국내 관련사례 중 충남의 경우, 2008~2011년까지 충청남도과 충청남도교육청이 공동으로 추진한 해외인턴십 사업을 충남발전연구원 인적자원개발지원센터(CNHRD)에서 전담 위탁관리해 온 점을 참고한다면, 제주특별자치도 추진 해외인턴십 사업은 제주발전연구원 인적자원개발지원센터(JJHRD)를 전담 위탁관리기관으로 지정, 운영하는 것이 효율적 대안으로 판단됨
 - 특히, 해외인턴십 사업추진은 글로벌 인재양성, 교육협력, 고용확대, 국제교류 차원에서 연속적이고 입체적으로 이루어져야 그 실효성을 확보할 수 있음

나) 지속가능한 해외인턴십 운영체계 재정립

- 제주지역 내의 해외인턴십 사업수행 기관으로는 제주특별자치도, 제주특별자치도 교육청, 제주특별자치도개발공사, 제주국제자유도시개발센터(JDC) 및 지역 대학(교)가 있음. 하지만 수행기관별로 실시 목적과 목표뿐만 아니라 위탁 수행기관도 대부분 제주대학교 취업전략본부로 일원화되어 있음. 이에 따라 수행기관별 해외인턴십 프로그램이 특성화가 이루어지지 않고 있음.
 - 해외인턴십에 참여하는 학생 대부분이 어학실력 향상 또는 외국 체류경험에 대한 호기심 등으로 인해 사업에 지원하고 있음. 이는 사업 실시에 따른 목적인 ‘국제적인 마인드와 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재육성’과는 다소 차이를 보이고 있음. 왜냐하면 영어실력 향상이나 외국 문화의 체험 등은 개인적 노력에 의해 어학연수 또는 여행 등을 통해서 충분히 달성할 수 있는 내용이기 때문임
- 해외인턴십은 어학연수 차원을 넘어 해외 산업체 현장에서 실무를 경험하게 함으로써, 국제경쟁력을 갖춘 전문인재로 성장할 수 있도록 도와주는 것임. 하지만 현재 제주지역에서 실시되는 해외인턴십의 상당수는 해외 현지에서 어학교육에 치중하는 점이 없지 않음. 따라서 이와 관련된 개선이 필요함
- 이와 같은 문제점을 개선하여 2009년부터 실시해 온 제주특별자치도 지원 ‘해외(유급)인턴십’을 2012년도부터는 제주특별자치도에서 직접 운영하기로 함
 - 청년층의 취업난 해소라는 비교적 명확한 목표를 설정하고, 해외취업과 연계되는 해외인턴십 사업만 지원한다는 계획임
- 따라서 제주국제자유도시개발센터와 제주특별자치도지방개발공사의 지원 해외인턴십의 경우에도 사업목표 설정의 명확화를 통해 걸맞는 프로그램을 개발해 나가야 함. 이를 통해 적절한 대상자를 선발하여 다양한 방식으로 사업이 전개될 수 있도록 모색하여야 할 것임
- 또한 현지 어학연수기관 프로그램을 활용하여 어학교육을 별도로 진행시키는 것보다는 산업체 근무자와 ‘멘토-멘티제’ 방식으로 연계하여 해당업무와 관련된 어학과 실무능력 함양과 함께 인적교류도 이루어질 수 있도록 하는 것도 필요함

2. 해외인턴십 파견국가의 다양화

- 제주지역의 해외인턴십은 주로 호주, 캐나다, 미국, 싱가포르 등에 집중되어 있음.
이들 국가는 모두 영어권으로 이 사업을 통해 영어능력 향상에는 크게 도움이 되지만 다른 언어에 관심이 많은 학생들에게는 상대적으로 불리한 입장임
- 특히 제주지역의 입지적 특성으로 보면, 이미 세계 경제대국으로 부상한 중국이나 우리와 인접한 일본, 동남아시아의 중요성을 간과할 수 없음. 따라서 영어권에 한정되어 있는 해외인턴십 사업을 제주특별자치도의 자매국가 및 해외결연도시 등과 연계하여 중국, 일본, 브라질, 카자흐스탄 등 대상국가를 다변화할 필요가 있음
 - 이를 위해 참가국의 비자 발급 등이 용이할 수 있도록 외교부 및 각국 대(영)사관과 지속적으로 협의해 나갈 필요가 있음
 - 또한 해외인턴십 해당 국가, 특히 특정 도시와 지역 간의 지역적 차원의 교류협력도 진행시킬 필요가 있음
- 참고로 숙명여대는 글로벌시대의 국제화를 강조해 오면서, 해외인턴십 추진과 같은 ‘밖으로의(Outbound) 국제화’, ‘안으로의(Inbound) 국제화’, ‘세계지역핵심인재 장학생’ 제도를 시행해 오고 있음. 또한 ‘글로벌서비스학부’ 설치 및 자매대학은 28개국 총 197개교에 이르고 있음(동아일보, 2011. 3. 31)
 - ‘밖으로의(Outbound) 국제화’ 프로그램은 가능하면 많은 학생이 다양한 해외 경험을 쌓도록 하는데 초점을 맞추고, 숙명글로벌특화프로그램(SSAP)은 교환학생이나 복수학위, 어학연수, 해외봉사·인턴십을 위해 해외에 나갈 수 있으며, 해외대학 교환학생이나 글로벌 인턴십 등 장·단기 파견 프로그램으로 갈 수 있는 국가는 30여개국(스웨덴, 일본, 영국, 미국 및 동아시아국가 등)
 - ‘안으로의(Inbound) 국제화’ 프로그램은 외국인 학생을 위한 프로그램과 해외에 나가지 않는 국내 학생을 위한 프로그램으로 구성되며, 외국인 학생을 위해 전 공별로 외국인 학생 전담교수를 선정해 주기적으로 상담토록 함
 - ‘세계지역핵심인재 장학생’ 제도는 동아시아 지역을 중심으로, 유학생의 국적 다양화를 추진하여 올해에는 인도네시아, 라오스, 세네갈, 터키, 가나, 모로코의 학생도 입학함

3. 해외인턴십 관리시스템 구축

- 해외인턴십 사업은 아직까지 시행 초기로서 체계적인 관리시스템 마련이 미진한 상황임. 특히 국가별 특성이 달라 이를 일관하게 유지시킬 수 없었음. 따라서 지난 경험과 노하우를 바탕으로 국가별 사업관리시스템 구축이 필요함
- 사업 실시에 따른 ‘사전관리→실시(파견)관리→사후관리’로 구분하여 사업관리를 체계화시킬 필요가 있음.

구 분	관 리 중 점 내 용	비 고
사전관리	<ul style="list-style-type: none"> ① 사업 설명회 및 사업에 대한 다양한 정보 제공을 통해 참여 학생의 경우 1년 이상 준비 기간 확보 (저학년부터 준비 가능하도록 유도) ② 사업홍보를 통해 국내·외 역량 있는 지원기관(컨설팅 및 에이전시 또는 자문 등) 참여 유도를 통해 지원체계 확대 및 강화 ③ 해당국가별 특성에 맞는 효율적 운영시스템 준비 및 프로그램 발굴 ④ 학교별, 전공별 참여학생 선발시스템 엄선 	
(파견)실시 관리	<ul style="list-style-type: none"> ① 해외 지원기관(컨설팅 및 에이전시 등)과의 연계 강화 (참여학생들의 응급 및 불편사항에 대한 현장개선 유도) ② 응급상황 발생시 현지책임자 및 친구들 간 비상연락망 체계 구축 ③ 휴일 등 여유시간 활용 프로그램 발굴 ④ 참여학생과 사업체 간 갈등관리 지원 필요 ⑤ 사업체 변경, 해외 취업, 인턴기간 연장 등에 대한 행정적 서비스 대행체계 마련 	*사업별로 해당국가 및 도시가 정해져 있어 국내 책임자(직원 및 교수 등)가 동행하여 현지에서 관리 및 지원이 가능할 수 있는 방안도 필요함
사후관리	<ul style="list-style-type: none"> ① 사후평가 및 모니터링 시스템 구축 (평가지표 개발 및 참여자 현황관리 등 조사 분석을 통해 사업의 발전방향과 ‘제주형’ 모델 안착 유도) ② 참가 학생 중심의 네트워크 관리 (신규 참여자를 위한 멘토 활동 포함) ③ 해외인턴십 참여학생의 경험 공유를 위한 사이버 공간 구축 	

4. 해외인턴십 참여기관 및 기업체 발굴을 통한 프로그램의 다양화

- 해외인턴십 사업의 경우 해외기관 및 기업체 섭외가 여러 여건상 어렵고 제한적으로 이루어지고 있어 문제점이 제기되고 있음
 - 대부분 참여 학생들의 전공 또는 희망분야와는 거리가 있는 기관(기업체)에서 인턴십을 하고 있으며, 한인사회 중심으로 관계기관(기업체) 섭외가 일차적으로 이루어지고 있어 다양성이 부족한 실정임
 - 더구나 기간이 짧은 3개월 미만 경우에는, 1개월 정도는 현지적응 및 어학교육, 2개월 정도는 무급 인턴십 혹은 단순 봉사활동 형식의 과정을 밟게 되어 사업실시 목적과 참여학생들의 기대수준에 미치지 못하고 있음
- 해외인턴십 참여기관(기업체) 확보방안 마련을 통해 운영프로그램 내실화가 가능하도록 지속적 노력이 필요함
 - 해외인턴십 사업이 본격화되면서 사업수행 기관별 노하우 확보가 점차 가능해지고 있음. 따라서 이러한 장·단점 분석과 지역내 관련 기관들의 협조를 통해 제주특별자치도 차원에서 각국의 지역별 협력체제 구축을 위한 전방위적 활동이 필요함
 - 해외인턴십을 계기로 향후 글로벌 인재교류 차원을 넘어 지역교류 차원에서의 확대가 가능해짐으로써 사업의 목적과 목표 등의 달성뿐만 아니라 지역발전과 연계가 가능하도록 확대 운영할 필요가 있음
 - ▶ 우선적으로, 제주지역의 '제상네트워크'(; 제주출신 국내·외 상공경제인 모임)를 통해 제주지역 출신이 경영하거나 추천하는 우수 해외기업과의 인턴십 연계방안을 검토하고 활발히 추진될 수 있도록 정책적 지원이 필요함

가) 지역 대학(교) 차원에서 다양한 해외인턴십 프로그램 개발

- 해외인턴십을 실시하고 있는 국내 대학(교)의 우수사례를 살펴보면 매우 체계적으로 알차게 운영해 나가고 있음
 - 서울시립대학교의 경우, 국제교육원을 통해 학년별로 어학준비, 단기연수, 교환학생, 복수학위, 해외취업 인턴십 등의 단계를 거쳐 글로벌 인재가 될 수 있도록

배려하고 있음

- 한국외국어대학교는 외교통상부 재외공관과 코트라 해외무역관에 ‘과건인턴십’ 운영으로 글로벌 실무를 체험하도록 하고 있으며, 미국 델라웨어대학과 복수학 위과정을 운영하고 있음

○ 2011년에 제주대학교는 '델라웨어주립대-디즈니월드 해외인턴십' 과정을 대학 자체 비용으로 운영하고 있음. 제주한라대학교의 경우에도 한국산업인력공단의 지원으로 해외취업연수과정인 호주 조리 Hospitality 연수과정과 호주 뷰티 연수과정 및 일본 호텔서비스 연수과정에 참여한 바 있음. 또한 제주관광대학은 일본 호텔 등과 협약을 체결하여 해외인턴십을 활용한 해외취업이라는 새로운 활로를 개척하고 있음

- 제주대학교 재학생 864명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 대학생활에서 가장 하고 싶은 일로 ‘해외여행·연수·해외인턴십’ 항목이 1순위로 조사되었음 (염미경 외, 2011).
- 따라서 제주지역 대학(교)에서도 자체적으로 학생들의 수요와 요구조사 등을 통해 해외 각국의 대학 및 해외기업과 교류협정을 맺고, 신규 해외인턴십 프로그램을 발굴·지원하는데 주력할 필요가 있음

나) 글로벌 제주상공인() 네트워크를 활용한 해외인턴십 프로그램 개발

○ 제주지역 출신 해외기업 네트워크를 활용한 해외인턴십 프로그램 개발을 적극적으로 검토, 추진해 볼 필요가 있음

- ‘글로벌 제주 상공인 대회’(일명, 제상대회)가 2009년과 2010년 제주에서 2회째 연속으로 개최되면서, 해외에 진출해 있는 제주출신 기업가에 대한 네트워크 구축이 이루어지고 있어 이와 연계된 사업을 적극적으로 발굴하여 운영할 필요가 있음

○ ‘제상() 네트워크’를 활용함으로써 해당 지역의 견실한 인턴기관(기업체) 확보 및 인턴을 파견하여 해외취업과 연계시키는 활동들을 추진해 나가야 할 것임

다) ‘제주 맞춤형’ 해외인턴십 프로그램 개발

- 현재 우리나라를 포함한 제주지역에서도 청년층 고용구조가 매우 취약한 실정임. 따라서 청년들의 새로운 고용대책의 일환으로 ‘제주 맞춤형’ 해외인턴십 프로그램 개발이 요구됨
 - 제주국제자유도시개발센터와 제주특별자치도지방개발공사에서 시행하는 해외인턴십의 경우 있는 글로벌 역량을 갖춘 인재양성이라는 목표에 부합된 구체적이고 특성화된 실천전략 차원의 프로그램 개발이 요구됨
 - 예를 들면, 제주지역의 주요 산업인 서비스산업 중 관광, 외식, 유통물류, 의료 및 교육 등 국제적인 역량이 필요한 서비스업 분야를 지정한 전문인력양성 프로그램 개발 및 운영을 들 수 있음
 - 특히, 최근 증가하고 있는 중국관광객을 겨냥한 서비스 산업을 발굴하여 이와 연계시키거나 신재생에너지 해양생물자원 분야 등 지역자원을 이용한 고부가가치 산업육성과 연계된 산학협력 전문인력양성 해외인턴십 프로그램 등을 개발할 필요가 있음
- 현재까지 중앙정부 및 제주지역에서 실시되었던 해외인턴십은 단순히 청년실업 해소라는 소극적인 의미 부여를 통해 접근함으로써 취업이라는 단기적인 성과에 급급한 경향이 짝음. 하지만 이제부터는 이를 장기적이고 체계적인 관점에서 제주지역 맞춤형 국제전문인력양성 사업으로 접근해 나가는 것이 바람직함
 - 해외인턴십을 단기적인 해외취업 도모에 중점을 두어 다분히 ‘성과중심적’으로 운영하게 되면, 참가학생들이 제한적 여건으로 인해 선택의 폭을 넓힐 수 없게 됨. 결과적으로 참여학생들은 국제전문가 양성의 통로로서 해외인턴십을 인식하는 것이 아니라, 단순히 어학학습기회나 타문화 경험을 위해 해외인턴십에 참가하는데 그 의의를 한정시키고자 할 것임
 - 이를 극복하기 위해서 해외인턴십을 제주지역 발전과 연계된 산업의 실무 중심으로 접근해야 하며, 그 수준을 높이기 위해서는 참여기간에 대한 고려도 병행해야 함. 또한 육성된 인재들은 지역의 소중한 공공자산(공공재)의 하나로서 철저한 인재관리와 함께 적극적인 활용방안도 꾸준히 모색되어야 할 것임

라) 해외인턴십 참여대상 및 지원 강화로 특성화고 추진가능성 확대

- 고학력화에 따른 청년실업 증가와 불균형 해소를 위해 2010년 5월 「직업교육 선진화 방안」에 따라 전국 671개 전문계 고등학교를 2015년까지 마이스터 고등학교 50개교, 특성화 고등학교 350개 등으로 체제개편이 이루어지고 있음. 따라서 직업교육을 정예화하고 취업 중심의 특성화 고등학교로 개편하겠다는 정부의 방침에 따라 제주지역 특성화 고등학교의 경우에도 10개 부문(관광, 의료, 농수축산, 상업 등)과 관련하여 전문성이 강화된 특성화과정을 운영해 나갈 계획임
- 이와 관련하여 2011년 교육과학기술부에서는 ‘특성화고 글로벌 현장학습사업’을 실시함. 특성화 고등학교 재학생들에게 비전을 심어주고 국제감각과 역량을 지닌 인재 양성을 도모하기 위해 실시한 이 사업에 제주특별자치도교육청에서는 적극적으로 참여하여 좋은 성과를 나타냄
 - 제주지역 특성화고 22명의 학생이 참여하였고, 그 중 4명은 사업 종료 후에도 호주 현지에서 취업하였음. 분야는 조리와 미용으로 특성화 고등학교 학생들이 해외취업 가능성을 보여줌
 - 제주지역에서도 외국어능력이 뒷받침되지 않아 취업기회를 얻을 수 없는 제주지역 특성화고 학생을 대상으로 미리 해외취업대상인원을 선발하여 언어교육, 글로벌 일자리에 대한 동기부여, 외국문화에 대한 이해와 적응능력 교육 등을 실시하여 그 효과를 높일 수 있도록 진행할 필요가 있음
 - ▶ 예로, 충청남도교육청에서는 공업고등학교 학생들을 대상으로 해외취업반을 운영하면서 사전준비교육을 철저히 실시하고 있음
- 특성화 고등학교 대상의 경우, 학생들의 사전 준비교육뿐만 아니라 사업설명회를 통해 고학력 실업과 취업, 해외인턴십 사업 취지에 대한 학부모들의 이해와 관심을 제고시킬 필요가 있음
 - 현재 제주지역 특성화고등학교 학생들의 대학진학률은 90.2%로(2010년 기준)로 전국 평균 81.5%에 비해 매우 높은 실정임. 이는 대부분 학부모들이 설령 학생들이 졸업 이후 취업을 하더라도 대학진학을 권유하고 있으며, 학생들이 취업 현장에서의 업무를 쉽게 포기하게 만드는 주요인이 되고 있음. 이러한 점들에 대한 개선방안이 필요함

5. 해외인턴십 사후관리체제 및 자체평가모델 구축

가) 해외인턴십 사후관리체제 구축

- 제주특별자치도 해외인턴십 사후관리체제 구축과 관련하여 신중하게 고려해야 할 것은, 산·학·관 협력 협약체계를 통한 도내취업 지원문제가 아닐 수 없음
 - 현지에서 유급 인턴으로 전환 가능한 호주의 경우 워킹홀리데이 비자를 통하여 1년까지 연장이 가능하지만 그 이외의 국가는 쿼터제로 인하여 이같은 유급 인턴십을 통한 장기체류가 거의 불가능한 실정임. 따라서 인턴십 이후에는 귀국을 해야 하고 취업 또한 해야 하는데 취업시점이 아닌 점과 대학진학 또한 여의치 않은 점 등은 이 사업의 한계로 나타날 수 있는 만큼, 따라서 해외인턴십 참여학생들을 적절한 취업처와 연계하는 별도의 노력이 필요함
- 해외인턴십 참여학생에 대한 적절한 취업처 연계시스템 구축을 위해서는, 제주특별자치도, 제주특별자치도교육청(전문계 특성화고 포함시), 대학(교), 도내 대기업 대표 간 체결한 ‘제주특별자치도 해외인턴십 활성화를 위한 산·학·관 협력 협약’을 활용, 우선지원서비스 협약을 통하여 해외인턴십 수료학생들의 취업기회를 제도적으로 확충해 나가는 것이 바람직함
 - 선행사례인 충청남도과 충청남도교육청, 충남도내 대기업 대표 및 전문계고교간 체결한 ‘충남도내 공업계고교 활성화를 위한 산·학·관 협력 협약’을 활용한 우선 지원서비스 협약을 통해 도는 행정적 지원을, 도교육청과 학교는 기업체 요구에 부응하는 교육과정개발 및 맞춤형 교육의 추진방식을 활용할 필요가 있음
- 앞에서 설문조사 결과 나타난 문제점과 관련하여 제시된 해외인턴십에 참여한 학생들의 다양한 경험의 공유화를 위한 ‘사이버 공간’ 마련이 긴요하며, 해외인턴십 참여학생 DB관리 및 참여학생들 간의 네트워크 구축이 필요함
 - 제주지역에서 추진된 해외인턴십에 참여했던 학생들을 대상으로 이력관리와 현지경험 및 노하우의 공유를 위한 ‘사이버 공간’ 마련을 통하여 도내 및 해외취업, 대학진학 여부 등을 포함하여 다양한 정보교환시스템 구축이 필요함
 - 이는 해외인턴십의 사후관리 차원에서 지속적인 해외인턴십 참여학생의 추적 관리가 필요하며, 이를 위해 데이터베이스를 구축하고 매년 해외인턴십 참여

자간의 포럼 등을 개최하여 후배인 참여희망자들과의 정보공유, 참여자들간의 유대감 형성 등에 바람직한 모델 역할이 가능할 것으로 판단됨

- 제주특별자치도에서는 해외인턴십 추진과 관련하여 동기부여 및 책임성 사명감 고취 차원에서 인센티브 제도의 확대 운영이 필요함
 - 대부분 해외인턴십 사업에 참여하고 있는 학교를 대상으로 우수교수·교사를 발굴, 포상하고 있으며, 따라서 지방정부 차원에서 전담공무원 및 관련전문가 대상으로 인센티브를 제공하는 것이 바람직함
 - 이와 함께 해외인턴십 사업의 참여도와 효율적 추진체계의 마련, 다양한 프로그램의 개발 및 시행, 참여학생의 충실도 및 만족도와 해외인턴십 현지 위탁업체의 학생평가 등을 통하여 우수한 학교 지도교수·교사에게 현지를 방문, 직접 지도할 수 있는 기회 등을 제공하여 일선학교의 참여도를 높이고 해외인턴십 프로그램의 다양화와 실효성을 이끌어낼 수 있을 것이 기대됨

나) 해외인턴십 자체평가모델 구축

- 해외인턴십 사업은 이제 전국적으로 확대를 거듭하고 있으며, 따라서 공공투자에 따른 사업추진에 대한 객관적이고 전문화된 평가가 필요함
 - 따라서 제주특별자치도에서는 단순한 해외인턴십 참여 만족도 조사 등에 국한하지 말고, 이를 더욱 ‘현장화’하고 관계전문가 참여를 적극 활용하여 해외인턴십 사업의 추진체계와 추진내용, 방법론적 차원에서 급속히 변화되는 국제사회적 요인들을 충분히 반영한 객관적 평가제도를 도입함으로써 지속발전가능한 사업으로 매년 거듭나도록 해외인턴십 자체평가모델을 구축해야 함
- 이와 함께 제주특별자치도에서는 해외인턴십 파견 대상국가의 확대와 함께 제주특별자치도, 제주국제자유도시개발센터, 제주특별자치도지방개발공사 외에도 도내 유망 강소기업의 참여 및 ‘제상()네트워크’를 활용한 신규사업 발굴이 긴요함

6. 해외인턴십 지원기관 실무협의회 구성 및 (가칭) ‘글로벌 인재교류지원센터’ 설치 운영

가) 해외인턴십 지원기관 실무협의회 구성

- 해외인턴십 실시에 따른 중심기관인 대학간 협의체가 구성되어 있어 사업 실시에 따른 다양한 의견교환이 이루어지고 있는 실정임. 하지만 해외인턴십 지원기관 담당자간의 협의체 구성은 이루어지지 않은 상황임
- 따라서 해외인턴십이 활성화되기 위해서는 사업지원기관 실무자(담당자)간 협의회를 구성하여 기관별로 실행 중인 인턴십 프로그램에 대한 정보를 교환하고, 이를 바탕으로 해마다 업그레이드된 사업기획이 이루어져야 할 것임

나) (가칭) ‘글로벌 인재교류지원센터’ 설치 운영

- 제주지역의 지리적 환경적 여건상 향후 국제교류는 계속 증가될 것임. 이와 관련하여 이제는 인적교류 확대를 넘어 지역의 경계적 의미도 계속 축소되어 이른바 ‘경계·국경 없는’(borderless)시대로 바뀔 것임. 이는 청소년들의 생활권 확대로 해외취업의사 또한 갈수록 높아질 것이며, 따라서 해외취업에 대한 구체적인 실제 정보를 갖추고 이에 필요한 역량을 강화시키면서 실무적으로 준비에 임할 수 있도록 이를 전담 지원하는 허브기관이 필요함
 - 현재 실시 중인 해외인턴십을 확장하여 국제 취업, 고용, 교육, NGO 활동 등에 대한 지원을 전담할 수 있는 (가칭)‘글로벌 인재교류지원센터’가 필요하며, 이는 앞에서 언급한 제주특별자치도 추진 해외인턴십 사업의 위탁관리 전담기관으로 제주발전연구원 인적자원개발지원센터의 지정, 운영방안과 관련하여, 이와 연계하여 일관성 있게 병행 운영하는 방식이 효율적으로 사료됨
- 이러한 센터의 주요기능으로는 다음과 같음
 - 청소년 해외취업 지원을 위한 다양한 사업의 시범개발 및 운영
 - 청소년들을 위한 다양한 해외활동정보 및 해외취업정보 제공
 - 청소년의 해외취업 및 해외생활에 대한 글로벌 코우칭 프로그램 운영

☞ V. 제주지역 해외인턴십 활성화 방안

- 해외취업에 필요한 기초역량으로서 자기주도성과 동기화 등 리더십, 多문화 이해능력 등을 위한 프로그램 개발 및 운영
- 전공별 해외인턴십 프로그램 개발 및 운영
- 해외직업훈련학교 등과의 교류협력 추진
- 다양한 글로벌 체험 연계사업
- ‘찾아가는 글로벌 학교’ 운영으로 학교별로 어학, 異·多문화, 리더십을 통합한 프로그램 운영, 지원 등

A decorative border consisting of a grid of concentric circles, with the text 'VI. 결론' centered within it.

VI. 결 론

VI. 결 론

1. 조사결과의 요약

- 본 연구는 제주지역 해외인턴십 참가자들의 실태를 이해하기 위해 해외인턴십 결정과정, 준비과정, 수행과정, 이후 단계로 나누어 살펴보았음
- 그 첫 번째 단계로 해외인턴십 참가 결정과정에 나타난 특징을 요약해 보면 다음과 같음
 - 해외인턴십 결정과정에서 주 참가 목적은 ① 외국어 능력 향상이었으며 그외, ② 국제적인 업무역량 배양, ③ 전공분야의 업무능력 향상을 위해 참가한다는 응답은 상대적으로 미비하였음
 - 해외인턴십 참가 결정을 위해 부정적 영향요인으로는 ① 인턴십 경비 문제, ② 외국어 능력에 대한 걱정, ③ 인턴십 효과에 대한 우려 등이었음
 - 해외인턴십 근무 기관 및 업체 선정은 주로 ① 본인의 선택, ② 현지 알선기관에서의 선택, ③ 주관기관의 선택 순으로 나타남
- 두 번째 단계인 준비과정에서는 다음과 같은 특징을 보였음
 - 참가자들은 외국어 능력향상이 가장 중요한 요인이라고 인식하는 것으로 나타났으며, 인턴십 준비과정의 충실도에 대한 인식을 묻는 질문에서도 업무와 관련된 외국어 준비를 충분히 하였다는 의견이 보통 이상으로 나타남
 - 반면에, 인턴십을 수행하는 기관 또는 인턴으로 근무하게 될 기관(기업체), 인턴으로 하게 될 업무에 대한 정보획득이나 업무와 관련된 사전준비 및 담당자와의 사전 연락 등은 미흡했던 것으로 나타남. 이를 통해 대부분의 학생들이 인턴기관이나 인턴업무와 관련한 충분한 정보와 사전준비 없이 인턴십을 수행함으로써, 해외인턴십을 통한 전문분야에서의 글로벌 역량의 배양이라는 본래의 해외인턴십 추진의 목적과 목표를 달성하는데 현실적 한계가 존재한다는 점을 확인할 수 있었음

- 세 번째 단계인 현지 인턴십 수행과정에 나타난 특징은 다음과 같음
 - 해외인턴십 수행과정 중 충실도에 대한 인식조사 결과, 전체적으로 긍정적인 경험을 한 것으로 나타났음. 특히 한국에서 경험하지 못했던 다양한 외국경험을 할 수 있었다는 측면에서 상당히 고무적으로 나타남
 - 반면, 당초 전공 및 희망 분야에서 근무 기대와 해당 업무 난이도가 예상하였던 수준의 업무 수행이 이루어지지 않아 다소 기대에 미치지 못하였다는 부정적인 요인도 있었음
 - 인턴십 과정에서 ‘외국 문화의 경험’과 ‘외국어 능력 향상’은 가장 좋았던 점으로 인식하는 반면, 인턴십을 통한 ‘국제적인 업무 역량 배양’의 측면에서는 부정적으로 인식하는 것으로 조사됨
 - 또한 인턴십 과정 중 ‘외국어 의사소통 능력’과 ‘인턴십 경비 문제’, ‘전문분야 업무능력 미비’ 측면은 아쉬운 점으로 나타남

- 네 번째 단계로 해외인턴십이 끝난 후 참여 학생들의 인식조사 결과에서 나타난 주요사항은 다음과 같음
 - 외국문화 이해, 인적네트워크 확장 등 전체적으로 긍정적인 성과가 있었다고 인식하는 것으로 나타난 반면, 인턴십 과정에서 미래에 하고 싶은 일에 대해 알게 되는 계기가 되었다거나, 인턴십을 통해 해외취업의 가능성을 확인하는 데에는 한계가 있었던 것으로 조사됨
 - 해외인턴십을 준비하는 학생들에게 선배로서 조언할 내용으로는 ‘외국어 능력 향상’이 가장 높았음
 - 인턴십 과정 중 가장 아쉬웠던 점은 한정된 인턴십 기관(기업체) 중에 전공이나 희망분야에 상관없이 참여해야만 하는 문제, 인턴십과 사회진출의 연계성 부족, 원활하지 못한 언어문제 등으로 나타남
 - 해외인턴십 프로그램의 개선방안으로는 ‘인턴기관의 다양화’, ‘인턴십 준비과정 개선’ 등이 필요한 것으로 나타남

- 마지막으로 성별, 인턴십 기간, 인턴십 지원기관, 참여 국가에 따른 인턴십 준비, 수행, 참여 이후로 나누어 본 인식차이에 대해서는 성별에 따른 차이는 그다지 크게 나타나지 않고 있으며, 그 결과를 요약해 보면 다음과 같음
 - ① 해외인턴십 기간별 차이분석 결과로는, 대체로 기간이 길수록 사업 수행

- 기관의 슈퍼바이저와 의사소통 기회가 많았으며, 당초 예상 정도의 난이도가 있는 업무수행도 할 수 있었던 것으로 조사됨
- ② 해외인턴십 참여기간이 길수록 과정에 대한 만족도가 높으며, 외국어 능력 향상 측면에서도 성과가 있는 것으로 나타남
 - ③ 기관별 해외인턴십 유형에 따른 차이분석 결과로는 전반적으로 제주특별자치도에서 지원하였던 해외인턴십이 타기관에서 지원한 사업 유형보다 상대적으로 만족도와 성과 측면에서 높지 않았음.
 - ④ 파견 국가별 차이분석 결과로는 대체로 싱가포르 참가자들이 해외인턴십에 대한 준비, 수행과정, 실시 이후 평가의 측면에서 그다지 만족도가 높지 않았음

2. 정책적 제언

- 제주지역 해외인턴십은 대략 연간 100명 이내의 극소수 학생이 참여해 왔음. 그러나 이마저도 중앙정부에서 추진하는 해외인턴십에 참여하는 학생은 매우 미미한 실정임
 - 각 대학별 자체 해외인턴십 사업을 제외하면 제주특별자치도, 제주특별자치도지방개발공사, 제주국제자유도시개발센터에서 재정적 지원을 하는 사업에 연간 50여명의 학생들이 1년 미만으로 참여하고 있음
 - 제주지역이 국제자유도시를 역점 추진하고 있으며, 이를 성공적으로 안착시키기 위해서는 무엇보다 글로벌 역량을 지닌 젊은 인재양성이 가장 중요한 과제임. 따라서 청년들의 국제적 마인드와 감각 및 현지경험을 익히기 위해서는 해외인턴십은 매우 중요한 사업이라 할 수 있음. 하지만 현재까지 제주지역에서 실시되어 왔던 해외인턴십은 다분히 전시성 성과에 그치는 경향이 많아 이러한 목적에 부합된 성과를 이끌어내기는 매우 어려운 실정임
- 따라서 앞 장에서 제시한 해외인턴십 사업이 실효성을 확보하여 활성화될 수 있도록 다음과 같이 정책적 제언을 하고자 함
 - 첫째, 해외인턴십 예산 및 참가자 확대 운영이 절대적으로 필요함. 제주국제자유

도시의 성공적 추진을 위해서는 앞으로 지속적으로 국제적 역량을 갖춘 지역의 젊은 글로벌 인재들이 계속 늘어나야 함

- ▶ 제주특별자치도를 비롯한 도내 주요 공공기관이 해외인턴십에 투입하는 전체 사업예산은 극히 미미한 실정임. 2011년, 3개 공공기관(제주특별자치도, 제주특별자치도지방개발공사, 제주국제자유도시개발센터)에서 지원한 사업비는 총 6억 5,100만원이며 참가학생은 50여명 정도에 불과함

- 따라서 연차적으로 해외인턴십 예산을 확보해서 많은 학생들에게 다양한 해외인턴십 경험을 할 수 있도록 적극 지원해 나가야 할 것임

○ 둘째, 6개월 이상의 장기 해외인턴십 프로그램 개발 운영이 필요함

- 앞서서도 지적한 바와 같이 단기 해외인턴십 프로그램의 경우, 제주지역 특성에 부합되는 인재양성 프로그램에는 역부족임. 따라서 지속적이고 다양화된 장기 해외인턴십 프로그램을 개발하여 지원함으로써 국제역량을 갖춘 진정한 글로벌 전문가로 육성할 수 있는 단단한 토대(‘기초체력’)를 갖추어야 함

○ 셋째, 해외인턴십이 활성화된 국가의 지역을 중심으로 한인사회와 긴밀히 연계한 해외인턴십 지원체계를 구축하여 ‘제주형’ 모델로 특화시켜 나갈 필요가 있음

- 이번 조사결과에서도 나타났듯이 해외인턴십을 통해 참여학생들의 가장 큰 목적은 어학실력 향상으로 해외 인턴 경험을 통해 전문적인 지식과 기술 습득과는 상당한 거리가 있음

- ▶ 해외인턴십 기간이 짧고 본인의 전공과 희망분야가 아닌 점도 있겠지만, 우선적으로 원활한 의사소통이 어려워 실무경험 체득이 매우 어려웠음. 따라서 해외인턴십이 보다 실효성을 거두기 위해서는 사전 어학교육의 집중적인 학습 시스템이 필요함

- ▶ 또한, 해외인턴십 지원기관(컨설팅 및 에이전시)에 과도하게 의존하여 해외인턴십 사업을 관리·운영하는 것도 한계가 많음. 특히, 지원기관은 대부분 민간업체로서 지속적 사업관리와 인턴기관(기업체) 섭외시 많은 제약이 따름

- 제주출신 ‘제상네트워크’와 긴밀히 연계한 해외인턴십 지원체계의 구축 시도의 경우, 해외인턴십 추진기간을 장기적으로 확대하면서 글로벌 지역인재 육성이 해외현지에서 구현되고, 이들의 역할 수행 가능성이 계속 높아진다면 현지에 “(가칭)제주해외인턴십지원센터” 설립도 고려해 볼 필요가 있음

- ▶ 제주지역에서 서울로 유학간 학생들의 생활편의를 제공하기 위해 제주특별자치도가 서울에 설립한 ‘탐라영재관’이 해를 거듭할수록 학생들에게 인기 있는 선호시설로 자리매김하는 것처럼, 해외인턴십 교류가 많은 국가에 현지지원체계를 마련함으로써 파견국가의 해외인턴십 추진의 효율성과 체계성, 그리고 공공기반의 다양한 인적교류시스템 구축이 가능할 것임

○ 마지막으로, 해외인턴십 유형별로 성공모델에 대한 분석을 통해 차별화된 지원방안이 마련되어야 함

- 해외인턴십은 크게 ① 정부와 지방자치단체 등 공공기관 주도형 인턴십, ② 대학 주도형 인턴십, ③ 개인 주도형 인턴십 세 가지로 나눌 수 있음
- 현재 제주지역은 공공기관에서 지원하고 지역 대학(교)가 주관하는 산학협력 형태로 운영되고 있음. 더불어 최근에는 각 대학(교)마다 해외 대학(교)와의 교류 및 해외취업 등에 많은 관심과 함께 성과를 도출해 내기 위해 노력하고 있음
- 하지만 제주지역 해외인턴십의 경우, 대부분 사업기간이 짧아 성과를 도출하기에는 미진한 점이 많음. 따라서 제주지역의 해외인턴십을 활성화하기 위해서는 그동안의 시행착오의 합리적 개선을 통해 각 유형별로 성공적인 인턴십 모델을 발굴하고 이에 따른 효율적인 지원방안을 마련할 필요가 있음

참고 문헌

- 강성태 (1999), “인턴사원의 근로기준법상 지위,” 사회과학연구, 6(1), 대구대학교.
- 강영무 (2006), “대학의 해외인턴십을 위한 인터넷에 기초한 국제NGO 협력네트워크 모델: CBMC와 협력사례를 중심으로,” 「정보시스템연구」, 15(3): 159-174.
- 곽재성·배성근·이희숙 (2009), 「대학생 해외인턴십 실태 및 개선방안 연구: 미국 워싱턴지역 한국대학생 인턴십 사례를 중심으로」, 한국교육개발원.
- 교육과학기술부 (2011), 「2011년 정부 해외인턴십사업 추진계획(안)」.
- 교육과학기술부·한국직업능력개발원 (2012), 「2011년 특성화고 글로벌 현장학습 성과보고회 자료집」.
- 국회예산정책처 (2009a), 「해외인턴십 사업평가」.
- _____ (2009b), 「2009년도 국가 주요사업 쟁점사업」.
- _____ (2010), 「2010 국가주요사업 평가」.
- 노동부 (2008), 「글로벌 청년리더 양성계획」.
- 김영규 (2008), “해외인턴십을 활용한 지방 4년제 대학 여학생 인력의 취업 활성화 방안,” 「관광연구」, 22(4): 327-338.
- 김환식·장원섭·강문상 (2005), 「정부지원 국내 인턴십 활성화방안」, 교육인적자원부 인적자원개발정책연구, 05-이슈-01.
- 배성근·이희숙 외 (2011), “‘인턴십과정모형’을 활용한 대학생 해외인턴십 실태분석: 미국 워싱턴 D.C. 지역을 중심으로,” 「교육방법연구」, 23(2): 437-456.
- 부산광역시 (2004), 「해외인턴사원취업 지원사업 추진계획」.
- 염미경·이은주·홍성화·황경수 (2011), “2010학년도 진로·취업 의식조사 연구,” 「학생생활연구」, 32, 제주대학교 취업전략본부: 138.
- 양병철 (2003), “세계경영의 기반: 글로벌 리더를 확보하라,” 「LG주간경제」, 749호, LG경제연구원.
- 이규용·이승렬·김세움·박성재·윤미래 (2010), 「글로벌리더 양성사업 평가」, 한국노동연구원.
- 이용탁 (2005), “한상() 네트워크 구축을 통한 해외인턴십 프로그램 개발: 부산

- 광역시 사례,” 직업능력개발연구, 8(2), 한국직업능력개발원: 85-122.
- 이황원 (2011), “글로벌 인재양성을 위한 대학생 해외인턴십의 성공요인 분석,” 「HRD연구」, 13(1): 139-162.
- 정효선·윤혜현 (2004), “조리학 전공 대학생들의 인턴십 기대와 만족에 관한 연구,” 「한국조리학회지」, 20(3): 299-309.
- 제주특별자치도교육청 (2011), 「2011년 특성화고 글로벌 현장학습 결과보고서」.
- 중소기업청 (2002), 「중소기업 해외시장 개척요원 양성사업 세부시행계획」.
- 최두현·이성철·김경한·김준현 (2008), 「글로벌 리더 육성을 위한 대학생 해외인턴십 활성화 방안연구」, 교육과학기술부.
- 최병학·김기수 외 (2009), 「충청남도 전문계 고등학교 활성화방안」, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터.
- 최병학·윤은기 (2010), 「충청남도 전문계고교 활성화를 위한 해외인턴십 사업 발전 방안 연구」, 충남발전연구원 인적자원개발지원센터.
- 최영희·김일순·김수연 (2009), “해외취업 및 인턴십에 대한 인식과 만족도에 관한 연구: 조리 및 외식관련전공자를 대상으로,” 「동아시아식생활학회지」, 19(2): 287-294.
- 최정운·김미란 (2008), 「고등교육 국제화지표 및 지수개발 연구」, 한국교육개발원.
- 최정자·이방식 (2002), “해외인턴십 참여학생들의 경험내용 분석: 경주대학교 사례 연구,” 「관광서비스연구」, 2(1): 247-270.
- 충청남도·충남인적자원개발지원센터 (2008~2010), 「충청남도 전문계 고교 활성화를 위한 해외인턴십 사업 기본계획」.
- 한국고용정보원 (2007), 「중장기 인력수요 전망: 2006~2016」, 한국고용정보원.
- 한국대학교육협의회 (2011), 「2012학년도 대학 및 전문대학 글로벌 현장학습 중 대학부문 시행계획(안)」.
- 홍정순 외 (2005), 「제주지역인적자원개발 실행계획 연구보고서」, 제주특별자치도·제주발전연구원 인적자원개발지원센터.
- 홍정순·김세종·황선경 (2011), 「제주고등학교 체제개편 및 발전방안 연구」, 제주고등학교·제주발전연구원.

- 홍정순·채창균 (2011), 「제주지역 청년인력 수급의 불균형 해소방안 연구」, 제주발전연구원.
- Bergsten, F. (2003). *The Korean Diaspora in the World Economy*, Washington, D.C.: Institute for International Economics.
- Cusher, K., & Mahon, J. (2002), "Overseas Student Teaching: A Effecting Personal, Professional, and Global Competencies in an Age of Globalization," *Journal of Studies in International Education*, 6(1): 44-58.
- Emstrong, D. & Jones, L. P. (2007), "A Broadened Horizon: The Value of International Social Work Internships," *Social Work Education*, 26(2): 136-145.
- Feldman, D. C., Folks, W. R. & Turnley, W. H. (1998), "The Socialization of Expatriate Interns," *Journal of Managerial Issues*, 10: 403-418.
- Feldman, D. C. & Bolino, M. C. (2000), "Skill Utilization of Overseas Interns: Antecedents and Consequences," *Journal of International Management*, 6: 29-47.
- Nahara, K., Norton, M., Saijo, M. & Kusakabe, O. (2008), "Overseas Internships as a Vehicle for Developing a Meta-Level Awareness Regarding Science Communication," *Journal of Science Communication*, 7(1): 1-12.
- Ortiz, J. (2004), "International Business Education in a Global Environment: A Conceptual Approach," *International Education Journal*, 5(2): 255-265.
- Toncar, M. & Cudmore, B. (2000), "The Overseas Internship Experience," *Journal of Marketing Education*, 22(1): 54-63.
- 경향신문 (2011. 4. 6), "제주대 해외인턴십연수단, 벤쿠버에서 '제주 세계 7대 자연 경관' 선정 홍보".
- 경향신문 (2011. 8. 25), "JDC, 제5회 대학생 해외인턴십 발대식 가져".

- 동아일보 (2011. 3. 31), “[대학, 세계로!] 안으로…밖으로…내실있는 국제화 지속적 추진”.
- 제민일보 (2010. 8. 12), “관광관련 실습 제주 부산 대학생 무더기 입국거부, 일본 현지 호텔 인턴십 갔다 무비자 들통 뒤늦게 알려져”.
- 제주=뉴시스 (2008. 3. 20), “제주지역 대학생 해외인턴십 3기 발대식 개최”.
- 제주=뉴시스 (2009. 3.13), “제주 인재양성 해외인턴십 사업 추진”.
- 제주도민일보 (2010. 8. 5) “해외인턴 가서 접시만 닦았다니…”.
- 제주의 소리 (2009. 6. 25), “제주 미래 인재 ‘2009 해외인턴십’, 19명 호주 8개월 연수”.
- 제주의 소리 (2011. 7. 15), “제주대 학생 10명 디즈니랜드 해외인턴십 근무”.
- 제주의 소리 (2011. 3. 10), “제주개발공사, 대학생 해외인턴십 1억 2,000만원 제주대 기부”.
- 제주일보 (2007. 2. 9), “대학생 해외인턴십 감축, 말로만 ‘세계화’- 11명”.
- 제주일보 (2009. 2. 19), “취업난 해외서 뚫는다”.
- 제주일보 (2010. 1. 27), “제주 희망일자리추진단 28일 발족”.
- 제주일보 (2010. 6. 28), “버자야그룹과 예래동의 지역인재 육성 ‘상생’”.
- 제주일보 (2011. 3. 24), “도내 대학생들, 세계 무대로 나선다, 2011년도 제주지역 대학생 해외인턴십 발대식 열려”.
- 제주일보 (2011. 4. 26), “2011년도 해외인턴십 추진, 도내 5개 대학 재학 및 졸업생 35명 대상 실시”.
- 한국경제 (2012. 1. 10), “정부지원 해외인턴십 올해 3,000명 뽑는다”.
- 한라일보 (2011. 12. 9), “특성화고 해외인턴십 이력관리 필요, 교과부 공모 첫 실시 4명 호주 현지취업, 대상국가 다변화 및 사후관리 등 과제로”.
- SSAM(교육전자신문) (2011. 9. 6), “제주, 특성화고 해외인턴십을 통한 글로벌 인재 양성”.

[부록 1] 설문지

자료번호 :

--	--	--

제주지역 해외인턴십 활성화를 위한 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터의 연구 과제인 "제주지역 해외인턴십 활성화방안 연구"의 일환으로 학생들의 해외인턴십에 대한 실태를 조사하기 위한 것입니다. 제주지역 해외인턴십에 참여하신 여러분의 의식과 요구를 파악하여 향후 제주지역 해외인턴십 활성화 방안을 위한 기초자료를 조사하고자 하오니 바쁘시더라도 조금만 시간을 내시어 참여하여 주시기 바랍니다.

여러분께서 응답하신 내용은 관계법령에 의거하여 비밀이 보장되며, 그 내용은 오직 조사연구에 필요한 통계자료로만 사용할 것을 약속드립니다.

각 문항을 주의 깊게 읽고 해당란에 체크해 주시면 고맙겠습니다. 여러분의 적극적인 협조에 깊이 감사드립니다.

2012년 1월

연구책임 김의근 (탐라대학교 교수, 창의연구소장)
010-4691-9960, kek0539@hanmail.net

홍정순 (제주발전연구원 인적자원개발지원센터 연구원)
064-726-7401, jejurhrd@jdi.re.kr

제주발전연구원 제주인적자원개발지원센터

26. 인턴십 이후에 느끼는 점에 대해서 해당하는 정도에 맞게 √해 주세요.

내 용	1	2	3	4	5
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1. 나는 해외인턴십을 통해서 <u>기대했던 경험</u> 을 충분히 하였다.					
2. 나는 다음에 이런 기회가 주어진다면 <u>또 지원하고</u> 싶다.					
3. 나는 이번 해외인턴십에 <u>매우 만족하고</u> 있다.					
4. 나는 인턴십 과정에서 <u>국제적인 업무능력</u> 을 배양하였다.					
5. 나는 인턴십 과정에서 업무에 필요한 <u>외국어 능력</u> 을 향상시켰다.					
6. 나는 인턴십의 과정에서 <u>외국문화에 대해</u> 충분히 경험하고 이해할 수 있었다.					
7. 나는 인턴십 과정에서 <u>미래에 하고 싶은 일</u> 에 대해 알게 되었다.					
8. 나는 인턴십을 통해 <u>해외취업의 가능성</u> 을 확인하였다.					
9. 나는 인턴십 과정에서 <u>새로운 사람들</u> 을 많이 사귀었고 그 이후에도 자주 연락 하면서 지내고 있다.					
10. 나는 인턴으로 일한 기관에 친구가 가고 싶다고 하면 <u>적극적으로 추천</u> 하겠다.					
11. 나는 다시 인턴십의 기회가 주어진다면 <u>다른 나라로 가보고</u> 싶다.					

연 구 진

책임연구	김 의 근 홍 정 순	(사)창의연구소 소장, 탐라대학교 교수 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터 연구원
공동연구	박 영 희 강 승 진	(사)창의연구소 연구원 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터장
자 문	최 병 학	충남발전연구원 선임연구위원

RHRD 정책연구

글로벌 리더 육성을 위한 제주지역 해외인턴십 활성화 방안 연구

발행인 || 양 영 오

발행일 || 2012년 2월

발행처 || 제주발전연구원 제주지역인적자원개발지원센터

690-029 제주특별자치도 제주시 청사로 1길 18-4

Tel. 064-726-0500 Fax. 064-751-2168

홈페이지 : www.jdi.re.kr

인쇄처 || 유한출판기획

ISBN 978-89-6010-237-8 93340

- 이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서, 제주특별자치도의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다. 또한 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.