

## 패션 인턴십 프로그램 모델 연구(I) - 학계용 시스템 구축을 중심으로 -

유 지 현<sup>†</sup>

상명대학교 의류학과

## A Study on the Fashion Internship Program Model (I) - Focused on the System Development for the College Departments -

Ji-Hun Yu<sup>†</sup>

Dept. of Clothing & Textiles, Sangmyung University

(2006. 4. 12. 접수 : 2006. 6. 12. 채택)

### Abstract

The purpose of this study was to develop a pragmatic fashion internship program as a following study of "An analysis of the consciousness of the professors and college students for the fashion industry internship".

The methods of the quantitative analysis and some case studies were used for this study.

The results of this study were as follows : Internship program has 6 steps ; ready, introduction, selection, operation, reputation, management. It will help professors and college students to execute the program systematically. The contents of the fashion internship program model for professors were as follows: 8 recruiting methods to find internship companies, the contents of the internship agreement, 6 types of internship, the contents of the recommendation letter, advanced education contents for a fashion internship, e-mentoring program model, a curriculum of the cultural study and the major course, evaluation standard elements of the intern students, the methods of evaluation etc.

*Key words: fashion internship program model(패션인턴십 프로그램모델), types of internship(인턴십 유형), e-mentoring program model(e-멘토프로그램 모델), remote education(원격교육).*

### I. 서 론

우리나라의 경우, 세계적인 고학력 국가이면서도 대학 교육의 경쟁력이 취약하여 인력 양성 및 활용 면에서 심각한 구조적 문제를 안고 있다. 즉 대학의 인력 양성이 산업 현장과 괴리되어 이루어짐으로써

산업 현장의 인력 수요에 부응하지 못하고 있는 것이 현실이다<sup>1)</sup>.

국내 패션 관련 교육 역시 교육과 노동 시장의 인계성 부족으로 취업률이 저조하고, 취업자도 전공과 상이한 분야에 취업하는 경우가 많으며, 이직률이 높아 비효율성을 띠고 있다. 그러므로 현장 직무 분석에 기초한 역동적인 교육 과정 운영 체제 도입이 절

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

1) 정진화, "대학의 산학연계 교육현황과 활성화 방안," *kiel 산업경제*, 2003년 2월, p. 42.

실하다<sup>2)</sup>.

2000년 기준 국내 패션 관련 교육 기관은 4년제 대학교가 74개, 2년제 전문대학이 45개, 학원이 40여 개이며, 전공 학생수는 3만여 명을 넘고 있다<sup>3)</sup>. 이러한 현실에서 최근 각 대학은 다양한 진로 교육 및 직업 교육에 관심을 보이고 있으며, 기업 역시 신입 사원 재교육비를 절감하고 보다 유능한 직원을 채용하려는 취지 하에 채용 전 인턴십에 많은 관심을 보이고 있다. 그러나 몇몇 대학 및 대기업을 제외하고는 인턴십을 운영할 프로그램이 부재하거나 체계화 되지 못한 실정이다. 즉 현재 인턴십은 54개 대학에서만이 정식 커리큘럼을 편성하여 학점으로 인정하고 있을 뿐, 대부분의 대학에서는 학점으로 인정되지 않은 채 학교 행사나 과외 활동의 일환으로 인정하거나, 대학과는 무관하게 학생 개인이 인턴십 프로그램에 참가하는 정도이다<sup>4)</sup>.

최근 해외에서는 업종별 특성을 고려하여 산업 인력 양성이 이뤄지는 업종별 인력 양성 시스템이 활발히 도입되고 있다. 이들 시스템은 인력 양성에 있어서 산업계 수요가 교육 훈련 현장에 효과적으로 전달될 수 있을 뿐만 아니라 학계에서는 업종별로 특성화된 인력을 양성할 수 있다는 장점을 지니고 있다<sup>5)</sup>.

우리 정부에서도 패션 산업 육성 정책으로, 산·학연계 활성화 대책이 발표·추진되고 있으나, 개별 프로그램 사이의 연관성이나 각 프로그램의 현장 적합성은 여전히 미흡한 상태이다. 더욱이 패션 산업이라는 특성을 고려해 볼 때 세분화된 인턴십 교육 프로그램을 개발하는 것은 시급한 과제임에도 불구하고 그에 관한 연구는 학계나 업계에서 여전히 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 유지현<sup>6)</sup>의 “패션 인턴십에 대한 교수 및 대학생들의 의식 연구”의 결과를 기초로 하여 “실용적인 패션 산업 인턴십 프로그램 개발”이라는 연구 주제의 특성에 기반한, 학계용 인턴십 프

로그램을 개발하는 것에 그 목적을 두고 있다.

이러한 연구목적을 실현하기 위하여 다음과 같은 세부 절차가 포함되었다. 1) 인턴십 프로그램에 대한 패션 관련 학계의 교수 및 대학생의 인턴십에 대한 의식에 관한 선행 연구를 고찰한다. 2) 인턴십 프로그램을 활발히 수행하고 있는 국내·외 대학의 인턴십 제도를 조사, 분석하여 벤치마킹 가능 요인을 도출한다. 3) 패션 관련 대학을 위한 실용적인 패션 인턴십 프로그램 모델을 제안한다.

## II. 이론적 배경

본 장에서는 연구의 목적이 인턴십 프로그램을 개발하는 것이므로 프로그램의 취지에 부합되는 내용을 설정하기 위해 먼저, 포괄적인 인턴십 프로그램에 대한 기존의 선행 연구를 고찰하고, 다음으로 국내외에서 인턴십을 운영하고 있는 대표적인 대학의 인턴십 관련 프로그램을 고찰한 후 벤치마킹 가능한 제도와 요소를 추출하여 학계에 적합한 패션 인턴십 프로그램을 개발하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

### 1. 선행연구 고찰

Sheldon<sup>7)</sup>은 패션 소매 인턴십에 있어서 소매상과 학생, 교육자를 위한 인턴십 프로그램 개발, 인턴 조직과 인턴 대상자간의 협상, 다양한 소매점(백화점, 전문점, 할인점, 체인점과 비체인점, 소매상과 학생, 슈퍼마이저와 학교 관계자) 간의 반응을 비교 분석하였다. 소매 상인들은 학교의 소매 관련 교과 과정, 학교와 당점간의 근접성에 관심을 보였으며, 인턴 선정 시 인성, 활동성, 리더십, 소매 관련 전공 여부, 소매점에서의 경험, 평점 등의 순으로 관심을 보였다. 여기서 교수와 소매 상인이 모두 중요시 여긴 사항은 의사 소통 능력, 인간 관계, 상품 기획력, 그리고 관리

2) 김철두, “2002 경제상황 인식과 섬유패션산업 발전방안,” 한국섬유산업연합회 (2002), p. 5.

3) 유지현, “패션산업 인턴십의 WIN-WIN화,” 패션비즈, 2003년 9월, p. 87.

4) 김현석, “방학 인턴십 활발.. 학생은 현장교육...기업들 인재발굴 기회,” 산업경제정보, 2003년 8월 3일, p. 17.

5) 정진화, 최영섭, “산업 경쟁력 제고를 위한 인적자원 개발 방안- 산업수요 중심의 인력 양성시스템 구축 방안,” 산업연구, 2002년 12월 23일, p. 4.

6) 유지현, “패션인턴십에 대한 교수 및 학생의 의식 연구, 복식 55권 8호 (2005), pp. 30-47.

7) Gwendolyn Jean Catners Sheldon, “Attitudes of retailers and college educators concerning fashion retail internships (merchandising, cooperative education, employer attitudes),” FDD. University of the Pacific (1984), pp. 34-42.

능력이었다. 교수들은 소매 상인들보다 바이어의 역할과 관련된 행동에 관심을 보였으며, 소매 상인들은 교수보다 매일 매일의 활동력을 높게 평가했다.

김대우·강길훈<sup>8)</sup>은 국내 기업의 인턴사원 제도의 기간이 짧고 교육 프로그램이 다양하지 못하여 교육의 효과를 제대로 발휘할 수 없으며, 명문대 인기학과 학생들에게 기회가 집중되는 현상을 지적하였다. 또한 대학 입장에서는 학사 일정의 공백과 면학 분위기의 문제점을 지적하였고, 기업 입장에서는 인턴기간이 짧아 개인에 대한 평가가 곤란함을 지적하였다. 그러므로 인턴 사원 채용 제도의 효과를 극대화시키기 위해서는 모든 학교와 전공 학생들에게 동등한 기회를 부여하고, 지역적인 특색을 살려 선발하고, 사후 관리를 철저히 하는 보완책이 이루어져야 한다고 하였다.

Gibson<sup>9)</sup>은 공공 관련 인턴십 프로그램을 측정·비교하고, 평가할 도구를 선보였다. 이 PRISE 도구에는 다음의 10개의 기준이 포함되었다: 학생 가치, 명확하게 정의된 공공 관련, 학생 책임, 융통성의 미덕, 제한적 교직원 관여, 적당한 신뢰도, 인턴십 계약 내용, 적절한 평가, 확고한 지위 허용, 강제가 아닌 자발성 등이다.

Price<sup>10)</sup>는 응용사회학에서의 인턴십 프로그램 개발을 시도하였다. 여기에는 프로그램 목표, 리더십, 프로그램 구조, 스케줄, 학점/시간, 선수 과목, 허가증, 관리계획, 교과과정 등이 포함되고 있다. 그는 또한 어떻게 인턴십 기회가 주어지는가와 인턴십 프로그램의 지속적인 관리, 그리고 프로그램의 장·단점도 지적하였다.

Holland; Vasquez de Velasco<sup>11)</sup>는 지난 20여 년간 미국의 디자인과 건설 산업은 점차 복합화, 세계화 추세를 보이고 있으며, 이러한 추세는 가까운 미래에

더욱 더 빨리 확장될 것이라고 하였다. 이 연구는 텍사스 A&M 대학의 건축 과학 프로그램을 국제적 차원으로 이끌기 위하여 3개의 독특한 구성요소를 포함한 모델을 제시하였다. 그 구성요소를 보면: (1) 교수 요부의 국제화, (2) 교과 과정의 국제적 통합화, (3) 외국 교육 환경의 잠입을 들고 있다. 이들 삼입과 통합의 구성 요소들은 인터넷과 비디오 회의기술에 의존하며, 이들 두 요소는 “상호거리 교육 모델”로 알려져 있다. 모델의 세 번째 구성 요소는 국제적 인턴십과 상호 교환 연구 프로그램 그리고 전통적 연구 확산 프로그램의 혼합이라 하였다.

여기서의 “상호거리교육 모델”과 “국제적 인턴십”의 중요성을 인지할 수 있다. 그러므로 국내 대학의 향후 교과 과정은 이처럼 시공간을 뛰어 넘을 수 있는 현장 학습과의 연계시켜 미래 환경에서 경쟁하게 될 도구와 문화적 다양성을 학생에게 소개하여야 할 것이다.

유지현<sup>12)</sup>은 그의 연구에서 대학생들은 대학의 교과 과정 진도를 고려하여 저학년 때는 소재 회사, 유통 업체, 디자이너 부티, 브랜드 베이커의 생산 부문에서 패션 인턴십 경험을 쌓는 것이 좋으며, 고학년이 되어서는 패션 관련 매체사, 이벤트 또는 홍보회사, 패션 정보회사, 브랜드 메이커의 MD나 마케팅 부서에서 총 2회 이상 경험하는 것이 바람직하다고 하였다. 2회에 걸친 단계별 인턴십을 원만히 수행하기 위해서, 저학년에게는 ‘단순근무형’으로 진행시키고, 고학년일 경우는 ‘과제수행형’으로 진행시킬 수 있도록 단계적 프로그램 개발이 요구된다고 하였다.

또한 인턴십 기간은 저학년일 경우, 방학동안 2개월간 이루어지는 ‘단기 프로그램’과 고학년이 되어서 취업과 연결될 수 있도록 하는 6개월 ‘장기 프로그램’을 제안하였다.

8) 김대우, 강길훈, "기업의 인턴사원 채용제도에 관한 연구," 용인대학교 학생생활연구소, *학생생활연구* 2집 (1995), pp. 135-156.

9) D. C. Gibson, "Public relations internship system evaluation: criteria and a preliminary instrument," *Public Relations Review* Vol. 24 No. 1 (1998), JAI Press[etc.]; Elsevier Science Ltd, pp. 11-37.

10) Jammie Price, "Developing an undergraduate internship program in applied sociology," *Sociological Practice* Vol. 4 No. 1 (March 2002), Kluwer Academic/Plenum Press, pp. 3-7.

11) N. Holland and G. Vasquez de Velasco, "The internationalization of undergraduate programs: a model program using reciprocal distance education, traditional study abroad programs and international internship, *Frontiers in Education Conference 1998*," *IEEE FIE'98. 28th Annua* Vol. 2 (1998), p. 13.

12) 유지현, *Op cit.*, (2005) pp. 30-47.

대학에서는 학점인정 인턴십 교과목 개설이 요구되어지며, 전담 교수를 두고, 교수와 실습학생간의 쌍방 커뮤니케이션의 1:1 지도가 가능한 교과 운영 시스템이 필요하다고 하였다. 교과목은 전공 교과 또는 교양 교과로 이분화 하여 전경련에서 희망하는 1~15학점 내에서 유동적으로 선택 수강할 수 있는 학점 체계를 제안하였다.

인턴 실습 학생의 평가 비율은 기업 : 대학 = 50% : 50%로 하되 PASS/FAIL제 보다는 평가제(A, B, C, D)가 바람직하다고 주장하였다.

이상의 선행 연구로부터 인턴 대상 기업과 교육자, 그리고 대학생을 위한 인터넷을 활용한 상호거리 교육이 가능한 인턴십 프로그램 개발이 시급하며, 인턴 조직과 대상자간의 협상 분체, 인턴 시기 및 기간, 기업의 학생 평가 양식, 학생의 기업 평가 양식, 학년별 가능 프로그램 개발, 교과목 개설에 따른 적합한 학점제 개발, 교수의 학생 평가 방법 등에 관한 연구의 필요성을 인지할 수 있었다. 그러므로 본 연구에서는 이러한 요인들을 기초로 학계용 패션 인턴십 프로그램 모델을 개발 제안하고자 한다.

2. 국내·외 대학의 인턴십 제도 및 운영 현황

1) 경북대학교<sup>13)</sup>

경북대학교는 '샌드위치 프로그램'이라는 인턴십

프로그램을 운영하고 있다.

이 프로그램은 2학년부턴 학기 중이나 방학기간을 이용해서 두 학기까지 실습이 가능하도록 다양하게 설계되어 있다.

학점은 최저 5학점에서 최고 36학점까지 인정되며, 평가를 받기 위하여 샌드위치 교육과정 종합보고서, 샌드위치 교육과정 현장실습보고서를 작성하여 현장실습 종료 후 1주 이내 제출하여야 한다. 평가는 satisfactory, unsatisfactory로 이루어진다. 인턴 과정 중에도 원격 강좌로 3학점을 취득할 수도 있다.

학생이 받는 혜택으로는 실습기관으로부터 50~70만원의 수당을 받으며, 학기제 참여자에게는 이수 다음 학기 수업료를 면제받는 혜택이 부여된다. 단, 전학기 평점 2.3 미만인 자와 8학기 초과자는 제외된다. 이외에도 샌드위치 교육과정 참여 확인서, 샌드위치 교육과정 이수실적증명서를 발급받는다.

샌드위치 프로그램을 정리해 보면 <표 1>과 같다.

2) 숙명여자대학교<sup>14)</sup>

숙명여자대학교에서는 자문위원과 담당교수를 중심으로한 멘토 그룹이 재학생인 멘티를 지도하는 '멘토 프로그램'을 개발하여 운영하고 있다. 멘토들은 자신이 경험한 노하우 및 현장상황 그리고 대학의 이론교육을 체계적으로 접목시켜 현장 감각이 살아있는 교육을 제공한다.

<표 1> 샌드위치 프로그램

교과목명	학점		실습시간 /주	과정		
현장실습 1	5		7	계절제	방학중, 수시제 포함 3회 이내	한시직 업무에 적합, 수강료 납부, 졸업 직전 학기생 제외
현장실습 5	3	18	24	학기제	2회 이내	증장기간의 업무에 유리 (학생과 협의 가능)
현장실습 6	6					
현장실습 7	9					
현장실습 4	3		4	수시제	계절제 포함 3회 이내	

13) 경북대학교, "샌드위치 교과과정 소개," [2004. 08. 09 검색]; available from WorldWideWeb@http://sandwich.knu.ac.kr/intro\_main.htm

14) 강정애, CDP 활용사례(교육기관, 숙명여대), Talent Track 제2호. (2002), pp. 36-46.

학점은 60시간당 1학점을 부여하며 최소 2학점에서 최대 5학점까지 인정된다.

인턴십 참여시간 수는 1일 4시간 이상, 주당 20시간 이상으로 정하고 있다.

인턴십에 참여한 학생은 현장실습보고서, 현상실습일지, 현장실습확인서, 이수인증서(지방노동관서발급), 참여확인서(중소기업청 발행)를 제출하여야 한다.

### 3) 버지니아 대학<sup>15)</sup>

미국의 버지니아 대학은 UIP(University Internship Program)라는 인턴십 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 Field Placement와 Academic Seminar로 구성되어 있다.

학생들은 Charlottesville Community에서 현장경험을 하고 이를 통해 얻은 경험을 학문적인 체계로 종합하여 세미나를 하여야 한다.

이 프로그램은 학점제로 운영되므로 학생에 대한 모든 책임과 권리를 학교에 두기 때문에 회사 입장에서는 수당의 부담을 줄일 수 있고, 학교 입장에서는 교육의 연장 선상에서 프로그램을 운영할 수 있다.

자격 요건 및 선발 방법은 본교 4학년 징구학생으로서, 전체 평점 2.2 이상, 전공평점 2.5 이상자로서 인터뷰를 통해 학생의 기호와 관심을 고려하여 선발한다.

기간은 1년 즉 두 학기이며, 학생 평가는 기업당당자 : 교수 = 40 : 60의 비율로 이루어진다.

프로그램은 <표 2>와 같이 다양하게 운영되고 있다.

위 대학들의 인턴십 프로그램으로부터 벤치마킹 가능한 요소들을 정리해 보면 <표 3>과 같다.

## III. 패션 인턴십 프로그램 모델

본 장에서는 선행 연구의 정량적·정성적 조사 내용을 기초로 프래그매티즘적인 패션 인턴십 프로그램을 개발하고자 한다. 즉 구체적으로 무엇을 어떻게 해야 하는지의 실용적인 면에 초점을 맞추어서 진행하도록 한다.

### 1. 학계용 패션 인턴십 프로그램 모델

<표 2> UIP 프로그램

Internship Option	Field Placement	Academic Seminar	Time Commitment	Total Credits Earned
Academic Year Program	가을, 봄학기 10시간/주	2시간/주	가을, 봄학기 28주	총 8학점
Extended Summer Program	여름학기 중 15시간/주 + 가을학기 중 10시간/주	2시간/주	여름학기 가을학기 23주	총 8학점(봄학기 선택시 12학점)
Summer On-Grounds Program	여름학기 중 15시간/주	2시간/주	여름학기에만 9주	총 4학점
Summer in Washington Program	Metro Washington, D.C.에서 여름학기 15시간/주	Northern Virginia에서 2시간/주	여름학기에만 최소 9주	총 4학점
Internships-to-Go Program	선택지역에서 여름학기 15시간/주	Distance Learning Format	최소 9주	총 4학점

15) LG, “글로벌 챌린저,” [2004. 02. 02. 검색] ; available from WorldWideWeb@<http://challenger.lg.co.kr/korean/report>

〈표 3〉 인턴십 프로그램 구성 가능 요소

인턴십 운영 유형	세절제, 학기제, 수시제, 반토제, 파트타임제, 풀타임제
인턴십 인정 횟수	1~3회
인턴십 대상/ 자격	2~4학년 재학생 중 인정 평점(약 2.5) 이상인 자
학점 인정 범위	1~36학점
학점 배정 기준	40~60시간 당 1학점 인정
부여 과제	종합 보고서, 현장 실습 보고서
평가	PASS/ FAIL, 평점제(A+, A, B+, B...)
혜택	수당 지급, 수업료 면제, 인턴 확인서 수령, 이수 실적 증명서 수령

대학의 패션 관련 학과가 인턴십을 도입할 경우, 준비단계-도입단계-선발단계-운영단계-평가단계-관리단계 등 6단계 프로세스로 접근할 수 있다. 각 단계 별 고려해야 할 기본 원리를 제안하면 다음과 같다.

### 1) 준비단계 : 인턴십 도입 방향

유지현의 연구<sup>16)</sup> 결과 학생들이 가장 선호하는 인턴십 구직방법은 산학 협정을 통한 방법이었다. 그러나 산학을 연계한다는 것이 현실적으로 쉬운 작업은 아니다. 그러므로 대학의 인턴십 준비단계로 먼저, 다음과 같은 산학 협력 교류 추진 방안이 모색되어야 할 것이다.

#### (1) 인턴십 수행 가능 업체 발굴 및 추천

- ① 정부 또는 유관기관이 운영하고 있는 산학 협력 프로그램에 적극 참여한다. 즉 노동부와 중소기업청에서 실시하는 ‘청소년 직장체험 활동’과 전경련의 ‘산학협력 사업’ 등에 참여함으로써 패션 산업체와의 교류 채널을 다양화 한다.
- ② 동일지역 소재 기업을 중심으로 직접 교섭한다. 대학과 지역의 특성 및 산업 여건을 고려하여 산학 협력을 유형화하고, 산학일체형 대학 구조조의 개편을 유도하여 win-win 방안을 모색한

다.

- ③ 각 대학의 산학협력단의 자문위원이 소속해 있는 기업과 연계한다. 산학협력단이 형성되어 있는 대학에서는 산학협력단에 패션 관련 기업들의 정보 탐색을 의뢰하거나 협력 절차를 의뢰함으로써 효율성을 높일 수 있다.
- ④ 패션 관련 회사에 종사하는 학부모님과 연계할 도모한다. 패션 관련 기업을 운영하시는 학부모님을 찾아 데이터화 한 후 그들의 협조를 구한다.
- ⑤ 졸업생 근무 산업체와 유대를 강화한다. 연 1~2회 휴 커빙 테이블 정하여 졸업생 대상 특강 서비스를 제공하고, 졸업생은 후배들에게 소속회사를 소개하고 인턴 실습생을 선발하는 기회를 마련한다.
- ⑥ 학생들이 개인 섭외한 업체와 교류를 갖는다. 일정 기간 학생들 개인이 선정해서 인턴십을 실시한 업체의 자료를 수집하여 규모나 인턴십 운영 프로그램 등을 분석한 후 산학 협력을 체결한다.
- ⑦ 인턴십 지원 학생을 받아 교수가 직접 유관산 업체를 선정하여 체결한다. 현재 우리나라에는 약 290여 개의 패션 관련 회사들이 협회에 등록되어 있다. 이들 업체 중 각 대학 학과의 특성을 살리는데 적합한 회사를 교수들이 선정하여 산학 협력을 체결 운영한다.
- ⑧ 각 산업체의 홈페이지를 방문·조사하여 정보를 얻는다.

최근에는 중형급 이상의 패션기업은 모두 홈페이지를 개설 운영하고 있다. 이 경우 학생 각자가 관심 있는 기업의 홈페이지를 조사·방문하여 인터넷 인턴십을 지원하는 방법을 활용할 수 있다.

이상의 방법으로 인턴십 실행 가능 기업을 발굴하였으면 다음으로 대학 담당 부서에 가능기업을 추천한다.

〈표 4〉는 추천 기업 신청서 샘플이다.

#### (2) 인턴십 관련 협약 체결

16) 유지현, *Op cit.*, (2005), pp. 30-47.

〈표 4〉 추천기업체 신청서

기업명		업종 (실습부서)	
주소			
기업담당자 성명 (멘토 I)		전화번호	
		e-mail	
실습내용			
추천교수 성명 (멘토 II)		소속	
		연락처	

※ 기업체 기본자격: 고용보험에 가입한 대기업, 중소기업, 정부투자 기관외 기타 현장실습 교육에 적합하다고 인정되는 업체 또는 기관.

인턴십 수행 가능업체를 선정할 후 대학에서는 각 회사와 패션인턴십 협정을 체결하여야 한다. 그러므로 대학에서는 인턴십 협약서 및 인턴십 신청서 형식을 개발하여야 한다.

인턴십 협약서에는 인턴십 협정의 목적, 실습기간 및 장소, 기업과 학생과 학교의 의무 사항, 실습 기준 시간, 보수, 실습 평가 내용, 산재 보험 관련 규정 등의 내용이 포함되어야 한다.

**2) 도입단계 : 준비내용**

도입 단계는 인턴십 도입을 위해 대학에서 학점 관련 문제, 희망 학생 모집 및 지원 등과 같은 구체적인 내용을 설계하는 단계이다. 구체적으로 검토해야 하는 항목을 살펴보면 다음과 같다.

**(1) 인턴십 학점 유형 선정**

인턴십 유형은 크게 파트타임형과 풀타임형으로 나눌 수 있다. 파트타임형에는 A, B, C형이 포함된다. A형은 학생이 주중에 강의 시간외의 시간을 이용하거나 주말 시간을 이용하여 종합 160시간 이상을 인턴십에 참여하면 전공학점으로 3학점 또는 교양/인턴 학점으로 3학점을 인정받게 된다. B형은 A형과 동일한 방법으로 시간을 320시간 이상 실행하면 6학점을 인정한다. 이 경우 전공에서 3학점, 교양/인턴 학점으로 3학점씩 각각 받거나 전공에서만 6학점 또

는 교양/인턴 학점으로만 6학점을 받을 수 있다. C형인 경우 위의 A, B와 동일하며 480시간 이상을 인턴십에 참가하여야만 한다. 이 경우 역시 전공 학점으로 또는 교양/인턴 학점으로만 인정받을 수 있고 전공과 인턴 학점에서 각각 3 : 6 또는 6 : 3으로 인정받을 수 있다. 파트타임제 인턴십은 대학생과 교수가 선호하는 제도로서 학교 재학 중에 가능하므로 타 강의 수강과 병행이 가능하며, 정규 대학 기간 내에 실습이 가능한 장점이 있다.

풀타임제에는 D형과 E형이 포함된다. D형은 산업체에서 가장 선호하는 유형으로서 학생은 한 학기를 휴학 후 참가하거나 또는 학교에서 정기 커리큘럼형태로 한 학기를 운영할 수 있다. 총 640시간 이상 참여하며, 학점은 전공학점 : 교양/인턴학점에서 각각 3학점 : 12학점 또는 12학점 : 3학점 또는 6학점 : 9학점씩 배정하는 방법도 있고, 또는 전공학점에서만 15학점, 교양/인턴학점에서만 15학점 취득할 수 있도록 하는 방법도 있다. 그러나 휴학을 할 경우 졸업 연도가 연장될 수도 있으며, 장기 커리큘럼으로 운영할 경우 역시 남은 학기동안 이수 학점을 모두 채워야 하는 부담이 있다는 것이 단점이다.

E형 중 하나는 학기 중에 한 달을 교생 실습 나가듯이 현장에서 풀타임으로 160시간 이상 실습을 하고 3학점을 취득하는 경우이다. 이 경우 실습 기간 동안 타 과목 수강이 불가능한 것이 단점이다. 다른 한 경우는 저학년(1, 2학년) 방학 동안 풀타임으로 인턴십에 참여하고 3학점을 이수하는 방법으로 재학기간 중 다양한 패션 영역에서 경험을 쌓을 수 있는 바람직한 방법이다.

F형은 재학 기간 중 여름 또는 겨울 방학 기간 동안인 2개월 동안 풀타임으로 한 곳에서 보다 상세한 체험을 하는 경우로 역시 바람직한 제도이다. 이 경우 전공 학점으로 3학점, 인턴 학점으로 3학점, 종합 6학점을 이수할 수 있다. 이상을 정리하면 〈표 5〉와 같다.

**(2) 적응능력 및 자격심사**

인턴십이란 학생이 재학 중에 패션 산업의 현장을 미리 체험하는 일이다. 그러므로 인턴십 후보자는 패션 전공 지식을 어느 정도 습득한 2학년 이상의 학생이 바람직하다.

〈표 5〉 인턴십 학점 유형

인턴십 유형	교육기간/ 시간 (산출방법)	학 점 유 형		비 고
		전공	교양/인턴	
파트 타임 제	A형 160 ~ 319 시간 (임의 선정 : 주중 또는 주말)	3	-	타강의 수강과 병행 가능
		-	3	
	B형 320 ~ 479 시간 (A형 2회 실시)	3	3	
		6	-	
		-	6	
	C형 480 ~ 639 시간 (A형 3회 실시)	3	6	
		6	3	
		3	6	
		9	-	
		-	9	
풀 타임 제형	D형 한 학기 (8시간/일 × 5일/주 × 16주 = 640시간 이상)	3	12	타강의 수강 불가 (제한기간 연장)
		12	3	
		6	9	
		15	-	
		-	15	
	E형 학기 중 한 달/ 방학 중 한 달 (8시간/일 × 5일/주 × 4주 = 160시간)	3	-	학기 중 한 달 (사범대 교생실습 유형)
		-	3	
	F형 방학 중 두 달 (8시간/일 × 5일/주 × 8주 = 320시간)	3	3	-
		6	-	
		-	6	

이 경우 각 학년 지도교수가 인턴십 지원 학생의 적응 능력 및 자격을 심사한 후 학과에 마련되어 있는 패션 인턴십 신청서에 신청을 하도록 한다.

### (3) 인턴십 신청

인턴십 협정 체결이 완료되고 학생의 인턴십 적응 능력 및 자격 심사가 끝나면, 학과에서는 학생들의 인턴십 신청을 받는다.

일부 대기업에서는 인턴십 프로그램을 운영하고 있어서 그 기업의 홈페이지에 들어가서 직접 인턴십 지원이 가능하다. 그러나 대부분의 중소형 패션 기업

은 적당한 프로그램이 부재한 실정이다. 그러므로 학과에서는 인턴십 신청서 형식을 개발하여 각 기업에 송부하여야 한다.

### 3) 선발단계 : 설계내용

기업에서의 인턴십 선발 단계는 인턴십 지원 학생을 어떤 기준과 어떤 방법으로 선발할 것인가를 설계하는 단계이다. 그러므로 학교에서는 기업에 학생을 어떻게 추천할 것인가, 그리고 실습 전에 학생들에게 어떤 사전 교육을 시켜야 할 것인가를 설계하여야 한다. 구체적으로 검토해야 할 항목을 살펴보면 다음과



같다.

**(1) 추천서**

추천서는 교수가 학생을 장시간 지도하면서 파악한 학생의 인성 및 특성을 있는 그대로 서술한 보증서라 할 수 있다. 교수의 추천서는 기업이 단시간 내에 학생에 관한 신뢰할 수 있는 정보로 정확한 평가를 내리는데 도움이 된다. 그러므로 최근 교수의 자필 추천서를 요구하는 기업이 늘고 있다.

추천서에는 학생의 성명, 학년, 교우 관계, 과외 활동, 과제 수행 능력, 발표 능력 등이 기술되어야 한다.

**(2) 실습전 교육**

학생들이 기업에 인턴 실습을 나가기 전에 학교에서는 학생들에게 기업 적응 사전 교육을 실시하여야 한다. 사전 교육의 내용에는 패션 기업에 대한 이해, 기획력, 문서작성법, 프레젠테이션 기술, 컴퓨터 활용 능력, 문제 해결 기법, 패션 기업의 재무제표 이해 등과 같은 것이 있을 수 있다.

패션 인턴십 전에 이루어져야 할 심화 교육의 세부 내용을 정리하면 <표 6>과 같다

**4) 운영단계 : 운영내용**

기업에서 인턴십을 운영하는 동안 학교에서는 멘토를 선정하여 학생을 멘토링하여야 한다. 인턴 기간 동안의 지속적인 멘토링과 여기서 얻어지는 피드백의 정보들을 수집하여 대학에서는 학과의 교육 내용을 개선하여 수요자 중심의 교육 과정을 개발하여야 한다.

구체적으로 검토해야할 항목을 살펴보면 다음과 같다.

**(1) 인턴십 멘토(Ⅱ) 선정 및 멘토링**

‘멘토’란 경험이 풍부하며 신뢰받는 상담자(1989, 옥스퍼드사전), 후진들을 가르치고 상담과 심리적 지원을 제공하고 때때로 승진시키거나 후원함으로써 후진의 경력과 발전을 앞서서 내다보는 사람(1984, Zey), 가이드, 스승, 후원자(1991, Locklear), 경험이 많

<표 6> 패션 인턴십 심화교육 내용

주제	세부 내용
패션기업의 이해	- 패션 기업의 존재 이유 - 패션 기업의 사회·경제적 역할 이해 - 패션 시장 경제의 메커니즘 - 패션 기업 조직의 이해 - 패션 조직인으로서의 나
기획력 및 Paper work skill-up	- 문서의 개념 - 기획의 이해 및 기획력 향상 - Paper work(기획서, 기안서, 협조전 등) 실무 - 기획 Simulation test
Presentation skill과 컴퓨터 활용 능력	- Presentation 능력의 중요성 - 경청의 중요성 - Powerpoint 활용 능력의 중요성 - 컴퓨터 활용능력의 중요성
문제해결 기법	- 패션기업에서의 문제점 - 문제 해결 능력과 성향 진단 - 문제 해결 리더십 - 가상 업무 문제 해결 실전
패션기업의 재무제표 이해	- 패션 기업의 재무제표 이해 - 재무제표 읽는 법(대차대조표, 손익계산서, 현금 흐름표 등)

은 연장자로서 후진들에게 경력 계획과 대인 관계에 관한 지도와 상담을 해주고 역할 모형이 되어주는 사람(1988, Noe)이라고 다양한 정의가 내려져 있다<sup>17)</sup>. 그러므로 본 연구에서(멘토 Ⅱ)는 학과의 전공교수 중 산업체와 연계가 많은 교수 1인이 담당하는 것이 바람직하다.

멘토링의 유형에는 1:1 멘토링, 그룹 멘토링, 먼 대면 멘토링, e-멘토링 등을 들 수 있다.

이 중 1:1멘토링은 교수 1인이 1명의 학생을 지도하는 것이고, 그룹 멘토링은 교수 여러 명이 여러 학생을 그룹으로 동시에 지도하는 방법이다. 먼 대면 멘토링은 정해진 멘토와 멘티가 정기적으로 직접 만나서 지도·상담을 하는 방법으로 가장 전통적인 방법이다.

e-멘토링은 이메일이나 온라인 게시판과 같은 원

17) 상원섭, 김선희, 민선향, 김성길, “대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발,” 한국직업능력개발원 (2002), pp. 22-23.

격 의사 소통 매체를 이용하여 지도·상담하는 방법으로 대학 인턴십 프로그램 운영으로 가장 바람직하다.

e-멘토링 프로그램을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 대학 또는 학과 내 홈페이지에 'fashion-intern'이라는 커뮤니티를 개설한다.

둘째, 커뮤니티에 회원 가입, 공지 사항, 자료실, 방명록, 설문 조사, 회원 검색실 공간을 만든다.

셋째, 회원 가입 및 공지 사항에 대한 권한은 멘토(II)가 지니며 학생들은 자료실에 자신의 인턴십 활동 내용을 일주일에 1회 이상 올리도록 한다.

방명록은 졸업생들이 방문하여 재학생들과 수시로 정보를 주고 받을 수 있도록 한다.

그러므로서 이 공간을 통한 또다른 새로운 1:1멘토링이 가능하도록 한다.

넷째, 설문 조사, 회원 검색실 공간은 멘토와 멘티가 공동으로 활용 가능하도록 운영한다.

이상을 그림으로 정리하면 <그림 1>과 같다.

**(2) 교육과정 개발**

박진기<sup>18)</sup>는 패션기업의 직급 단계를 Assistant, Associate, Manager, Director, C.E.O로 나누고, 각 직급 단계별 필요 지식을 직무별 기초 지식, 일반 업무 지식, 직무별 전문 지식, 전문 업무 처리 지식, 부서 운영 지식, 사업 개발 지식, 경영 지식으로 나누어 설명하였다.

직무별 기초지식에는 패션 관련 전문 지식인 의류

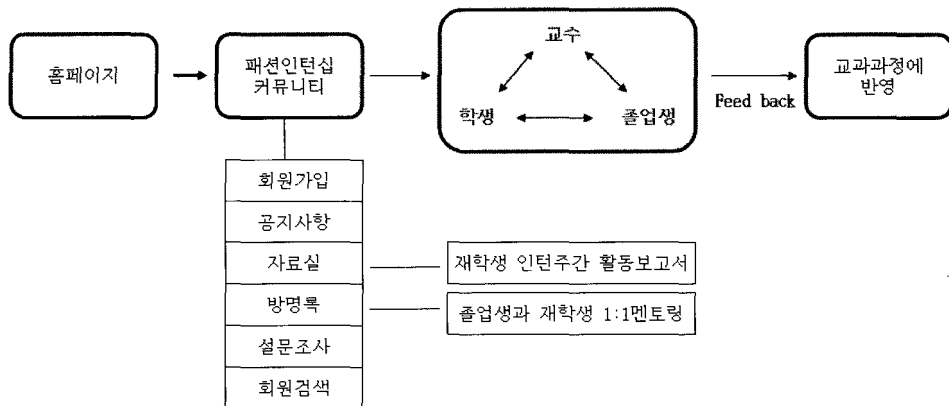
학신공 교과목이 여기에 해당된다.

일반 업무 지식은 MS-Office 사용 능력, 보고서 작성 능력, 마케팅 등 경영 관련 기초 지식이 포함된다. 직무별 전문 지식에는 디자인, MD 등 해당 분야에 대한 Master 수준이 요구된다. 전문 업무 처리 지식에는 프레젠테이션 능력, 업무 전수 능력이 포함된다. 부서 운영 지식으로는 해당팀 연간 운영 통제력, 조직 관리 능력 등을 들 수 있다. 사업 개발 지식으로는 브랜드 매니저로서 사업 개발 능력, 재무·회계 등 사업 운영 전반에 대한 이해가 요구된다. 가장 상위 단계인 경영 지식으로는 폭넓은 대인 관계, 신규 사업 창출 능력, 자금 확보력, 사업 관련 정치력 등이 포함된다. 이를 정리하면 <표 7>과 같다.

인턴십 단계에서 필요한 지식은 <표 7>에서 '일반 업무 지식'과 '직무별 기초 지식'이 될 것이다.

전국경제인연합회<sup>19)</sup>는 삼성, LG, SK, 아이엔티, 생산성 본부 등 주요기업의 신입 사원 교육 내용을 보고한 바 있다. 여기에 포함된 교육 내용은 '3분 영어 스피치, 비즈니스 예절 및 기술, 글로벌 인재상을 위한 타문화 이해, 경영 인사 관리, 의사 결정과 조직 행위, 마케팅 기초, 재무/회계 기초, IT 기본 과정, 문서 작성 능력, PT 능력, 창의력, 리더십 등이다. 이러한 교육 내용들은 박진기가 분류한 일반 업무 지식과 일맥상통하며 대학에서의 교양 교육에 포함되는 내용들이다.

이상의 정량적, 질적 조사 결과를 토대로 인



<그림 1> e-멘토링 프로그램 모형.

18) 박진기, “특강 : 패션 전문경영인의 길,” 이대 국제교육관 LG컨벤션홀, 2004년 8월 17일.

19) FKI, 전국경제인연합회, '기업이 바라는 대학 교과과정' 보도자료, 2003년 12월 17일, pp. 14-18.

〈표 7〉 직급 단계 및 필요지식

직급	필요 지식	세부 내용
C.E.O	경영 지식	조직관리, 세무, 경영분석지식, 의사결정방법, 브랜드진단 및 방향 설정, 새로운 정보 시스템
DIRECTOR	사업 개발 지식	브랜드 전략, 마케팅 전략, 마케팅 커뮤니케이션 지식
MANAGER	부서 운영 지식	마케팅 조사, 계수 분석, 상품 개발, 신규 브랜드 런칭, 패션 마케팅
ASSOCIATE	전문 업무 처리 지식	PT 능력, 업무 전수 능력, 상품 기획 과정 기초 지식, 마케팅 관리 이해
	직무별 전문 지식	MASTER 수준의 디자인, MD 능력, 소재 가공 지식, 패션 시장 조사, 패션 소비자 행동 지식
ASSISTANT	일반 업무 지식	인터넷, 사내 인트라넷, 워드, 엑셀, 파워포인트, 기안 및 보고서 작성 능력, 회계 원리, 원가 구조 등 마케팅 기초 지식, 경영 관련 기초 지식
	직무별 기초 지식	소재, 컬러, 디자인, 패션상품용어 등과 같은 패션 전공 기초 지식

턴십 준비를 위한 대학의 교양교과 과정(안)을 제안 하면 〈표 8〉과 같다.

패션 업체측에서 본 대학 교육의 보완 분야는 첫째, 소비자 및 패션 요소 분석 과목 즉 소비자 라이프 스타일, 시장 분석, 트렌드 분석, 색상 기획, 둘째, 마케팅 사례, 회계 원리, 소비자 심리, 소비자 행동론, 판매 및 판매 통계, 선진국의 마케팅 역사, 셋째, 소재, 디자인, 패턴의 연계 교육, 넷째, CAD, 색채 감각, 컴퓨터, 의류 제품 품질 평가 등이다.

입숙자<sup>20)</sup>는 이와 같은 업계의 제안을 고려해서 기존의 전공교 과목 이외에 활성화가 요구되는 교과목으로, 마케팅 분야에서 회계학, 제정학, 소비자 및 시장 분석, EDI, 패션 마켓 리서치 등이 요구되며, 의류 생산 분야에서는 공업용 패턴, 생산 관리 시스템, CAD 및 CAM, 신소재 개발 등이 필요하다고 하였다. 이외에도 광고·홍보 분야에서는 멀티미디어 및 인터넷 활용법, PR론, 광고론, 기사 작성법 등의 활성화를 제안하였다.

〈표 8〉 대학의 교양교과 과정(안)

신입사원 교육내용	대학교과목/활동(안)
3분 영어 스피치	교양영어, 실무영어, 전공영어
비즈니스 매너 및 스킬	이미지 메이킹, 인간관계론, 협상의 이해, 현대사회와 직업 윤리, 인간과 실리세계 생활이벤트와 매너, 직업과 윤리
근로법 인재를 위한 타문화 이해	문화와 문화이론, 다중문화 사회론, 세계문화의 이해
경영, 인사관리, 의사결정과 조직행위	21세기 기업경영 윤리, 의사소통의 기법
마케팅기초의 이해	창의적 경영, 마케팅론, 기초회계학
IT기본과정, 문서작성능력 및 PT능력	직업교육과 취업준비, 자료조사와 문서작성
창의력 개발	미래학, 광고속 문화 읽기, 디자인발상
리더십	학생회 활동, 봉사활동, 동아리활동

20) 입숙자, “현행패션교육 교과과정의개선 및 신학협력방안, 패션전문인력 양성에 관한 토론회,” 한국섬유산업연합회 회의자료, 1999년 10월 9일, pp. 21-48.

<표 9> 대학의 패션전공 교과과정(안)

신입사원 교육내용	대학교과목/활동(안)
패션정보교육	패션트렌드 분석, 인터넷을 활용한 패션정보 검색 및 수집
패션기초이론교육	소개학, 색채학, 일러스트, 디자인
CAD교육	디자인 캐드, 패턴캐드
Pattern 교육	의복구성학, 플랫패턴, 입체패턴
시장조사 교육	패션마켓리서치, 국내패션시장조사, 해외패션시장조사
모니터링 교육	패션인턴십, 패션저널리즘
기타 교육	회계학, 재정학, 생산관리시스템, PR론

대부분이 패션 기업에서는 신입 사원을 채용 후 길게는 1~2년, 짧게는 수개월간 재교육을 실시하고 있다. 이러한 패션업체의 재교육 내용에는 패션 정보 교육, 패션 기초 이론 교육, CAD 교육, Pattern 교육, 시장조사 및 모니터링 교육, 품평회 준비 및 발표 등이 포함된다.

이상과 같은 유지현의 연구<sup>21)</sup>에서 조사 분석한 정량적·정성적 자료를 토대로 패션 업체 재교육 대체 가능한 대학의 전공 교과목의 과정 및 교과목명을 제안하면 <표 9>와 같다.

5) 평가단계 : 평가내용

인턴십 평가 단계에서는 인턴십 교육을 마친 후 학생들의 실습 목표가 얼마나 달성되었는가를 파악하여야 한다. 인턴십 실습을 마친 후 기업에서 평가한 평가 점수와 담당 교수가 요구한 주간 활동 보고서, 종합 보고서 및 프레젠테이션 능력을 통합해서 평가한다.

구체적으로 검토해야 할 항목을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 평가 기준

인턴십은 대학 재학 중인 학생이 현장 실습을 경험하고 신중한 학점을 취득하는 한 과정이므로 타 교과목과는 다른 평가 기준이 적용되어야 한다.

인턴십 협약 시 기업 담당자는 인턴 실습생에 대해 평가한 후 그 평가서를 인턴십 종료와 동시에 학

교에 송부하여야 한다.

평가의 기준이 되는 요소는 크게 2분 할 수 있으며, 기업 담당자(멘토 I)의 평가와 대학의 담당교수(멘토II)의 평가가 통합적으로 이루어져야만 한다.

대학에서는 인턴 실습이 시작되면 인턴십 평가서와 인턴 실습생 출근부를 기업 멘토에게 송부하여야 한다.

인턴 실습생 출근부에는 근무날짜, 시간이 포함되어야 하며 학생 본인이 사인하고 관리자의 확인 날인을 받아야 한다.

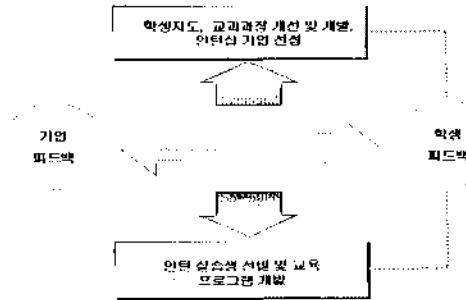
이외에도 인턴십 주간 활동 보고서를 매주 1회씩 16회 기록 제출하도록 하여 평가 기준으로 활용한다.

(2) 평가 방법

인턴십 평가는 기업의 멘토(I) 평가와 학교 멘토(II)의 평가를 50% : 50%로 하는 것이 바람직하다. 즉 기업의 멘토가 '적부 수행 능력, 응용 능력, 판단력, 발표력, 수행 능력, 책임감, 성실도, 협조성, 적극성, 도전 의식, 자기 의사 표현력' 등과 같은 평가 요소에 가중치를 부여하여 학생을 평가하여 점수로 표기한 후 학교로 보내면 된다. 학교에서는 담당교수가 50점 만점으로 환산한 후 타 평가 점수와 합산하여 최종 평가 점수를 부여하면 된다. 여기서 타 평가 점수는 주간활동 보고서(20%), 종합보고서(15%), 프레젠테이션(15%)이 포함된다.

(3) 학점 부여

21) 유지현(2005). *Op cit.*, pp. 30-47.



〈그림 2〉 기업 및 학생의 피드백 관리.

인턴십 실습은 2학년 여름방학부터 시작할 수 있으므로, 1회 이상 가능하다. 학점은 각 대학에서 <표 5>의 인턴십 학점제 유형에서 선정하여 전공학점 또는 교양/인턴학점으로 최소 3학점에서 최대 15학점까지 취득이 가능하다.

**6) 관리 단계 : 시후관리 내용**

대학에서의 인턴십 사후관리는 기업으로부터의 피드백과 학생으로부터의 피드백을 중심으로 인턴십 교육 프로그램을 개선하고 교과과정 및 교육 내용을 개발하여야 한다.

구체적으로 검토해야 하는 항목을 살펴보면 다음과 같다.

**(1) 기업으로부터의 피드백**

인턴십의 세 대상 주체 중 하나인 대학은 인턴십 종료 후 기업이 송부한 인턴 학생 평가서를 통해 각 학생의 직무 수행 능력 및 태도에 관한 평가를 고려하여 부족한 부분을 지도하여야 한다. 또한 기업의 멘토와 직접 면담을 통해 기업의 요구사항을 파악하고, 가능한 방향에서 교과 과정을 개선 또는 개발하도록 한다.

**(2) 학생으로부터의 피드백**

학생은 기업과 대학을 연결하는 매개체로서의 역할을 담당한다. 학생은 기업에서 인턴십 하는 동안에도 교수의 영향이 지속적으로 미치고 있으며, 인턴십 종료 후에는 대상 기업에 대하여 직접적인 평가를 하며 그 결과를 학교에 알리게 된다. 그러므로, 학교에서는 이러한 학생들의 피드백을 통해 차기년도의 인턴십 기업 선정에 참작을 한다.

**IV. 결론 및 제언**

본 연구는 패션 관련 학계 및 기업의 인턴십 수용 실태를 정량 조사한 결과 및 타 선행 연구의 결과 자료를 기초로 패션 관련 학계에서 대학 교수 및 대학생이 인턴십을 체계적으로 실시할 수 있도록 실용적 프로그램 개발 과정과 이에 대한 가이드 라인을 마련하고자 6단계(준비, 도입, 선발, 운영, 평가, 관리 단계)의 프로그램 개발 모델을 구안하여 제시하였다.

먼저, 대학 교수를 위한 인턴십 프로그램 모델에서는 다음과 같은 내용을 제안하였다.

인턴십 수행 가능업체 발굴법 8가지, 인턴십 협약서에 포함되어야 할 내용, 인턴십의 6가지 유형, 추천서에 포함되어야 할 내용, 패션 인턴십 심화 교육 내용, e-멘토링 프로그램 모형, 신입 사원 교육 내용에 입각한 대학의 교양 교과 과정(안), 패션기업의 재교육 대체 가능한 대학의 패션 전공 교과 과정(안), 인턴 학생 평가 기준 요소(인턴십 평가서, 인턴 실습생 출근부, 주간 활동 보고서의 세부 내용), 인턴 평가 방법 등이 포함되었다.

본 연구에서 개발 제시한 인터넷을 활용한 원격 교육이 가능한 패션 인턴십 프로그램은 패션 전공의 전문성과 특수성을 고려하여 개발된 최초의 패션 인턴십 프로그램 시안으로서 그 가치가 있다고 본다. 이와 같이 과학적이고 체계적인 프로그램 개발 이론과 모델들의 준거 틀 속에서 인턴십이 운영된다면, 패션기업이나 대학에서는 그 효과성과 효율성을 극대화할 수 있으리라 본다.

**참고문헌**

강정애 (2002). "CDP 활용사례(교육기관, 숙명여대)." *Talent Track* 제2호, 인크루트 부설 경력개발연구소.

김대우, 강길훈 (1994). "기업의 인턴사원 채용제도에 관한연구." *학생생활연구* 2집, 용인대학교 학생생활연구소.

김철두 (2002). "2002 경제상황 인식과 섬유패션산업 발전방안." 한국섬유산업연합회.

김현석 (2003년 8월 3일). "방학 인턴십 활발.. 학생은 현장교육-기업들 인재발굴기회." *산업경제정보*.

- 박진기 (2004년 8월 17일), “패션 전문경영인의 길,”  
세미나 자료, 이대 국제교육관 LG컨벤션홀.
- 유지현 (2003년 9월호). “패션산업 인턴십의 WIN-WIN화.” *패션마즈*.
- 유지현 (2005). “패션인턴십에 대한 교수 및 학생의 의식 연구, 복식 55권 8호.
- 임숙자 (1999). “현행패션교육 교과과정의개선 및 실험협력방안, 패션전문인력 양성에 관한 토론회.”  
세미나자료, 한국섬유산업연합회.
- 장원섭, 김선희, 민선향, 김성길 (2002), “대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발.” *한국직업능력개발원*, 한국직업능력개발원.
- 성진화 (2003년 2월). “대학의 산학연계 교육현황과 활성화 방안.” *kiet 산업경제*.
- 정진화, 최영섭 (2002년 12월 23일). “산업 경쟁력 제고를 위한 인적자원 개발 방안-산업수요 중심의 인력 양성시스템 구축방안-.” *kiet 산업경제*.
- 전국경제인연합회 (2003년 12월 17일). “기업이 바라는 대학 교과과정.” *전경련보도자료*.
- Gibson, D. C. (1998). “Public relations internship system evaluation: criteria and a preliminary instrument.” *Public Relations Review*, Vol. 24 No. 1, JAI Press [etc.]; Elsevier Science Ltd.
- Holland, N. and G. Vasquez de Velasco (1998). “The internationalization of undergraduate programs: A model program using reciprocal distance education, traditional study abroad programs and international internship, frontiers in Education Conference 1998.” *IEEE FIE'98, 28th Annual*.
- Price, Jammie (March 2002). “Developing an undergraduate internship program in applied sociology.” *Sociological Practice* Vol. 4 No. 1, Kluwer Academic/Plenum Press.
- Sheldon, Gwendolyn Jean Catners (1984). “Attitudes of retailers and college educators concerning fashion retail internships(merchandising, cooperative education, employer attitudes).” EDD, University of the Pacific.
- [http://sandwich.knu.ac.kr/intro\\_main.htm](http://sandwich.knu.ac.kr/intro_main.htm), [2004. 08. 09 검색].
- <http://challenger.lg.co.kr/korean/report> [2004. 02. 02 검색].