

## CIPP모형을 이용한 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 개선방안 연구

고경일<sup>1\*</sup>, 홍성혁<sup>2</sup>, 조정웅<sup>3</sup>

<sup>1</sup>백석대학교 경상학부 교수, <sup>2</sup>백석대학교 스마트IT공학부 부교수, <sup>3</sup>백석문화대학교 경영회계학부 교수

### A Study on Improvement Plan for Overseas Field Practice and Overseas Employment Programs using CIPP Model

Kyung-Il Khoe<sup>1\*</sup>, Sung-Hyuk Hong<sup>2</sup>, Jeong-Yoong Cho<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Professor, Division of Business & Commerce, Baekseok University

<sup>2</sup>Associate Professor, Division of Smart IT, Baekseok University

<sup>3</sup>Professor, Division of Business & Accounting, Baekseok Culture University

**요약** 본 연구에서는 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 현황을 진단하기 위해 관련 문헌 연구를 실시하였고 CIPP모형에 맞추어 설문을 구성하고 분석하여 향후 효과적인 해외진출 프로그램을 추진하기 위한 정책적 제안을 제시하였다. 주요결과로는 참여자들의 만족수준을 높이기 위해서는 본인의 참여의지가 강해야 하고 해외취업 프로그램의 목표를 명확히 설정해야 할 필요가 있다고 조사되었다. 또한, 해외취업 성사 후에도 담당자의 현지출장 및 업체와의 관계유지 등 지속적인 지원을 보장해 줄 수 있는 시스템이 구축되어야 할 것으로 분석되었다. 본 연구는 현행되고 있는 해외진출 프로그램들이 가지고 있는 긍정적인 효과와 문제점들을 확인함으로써 국가, 대학, 지자체의 해외현장실습 및 해외취업 관련 사업 정책 수립시 도움될 만한 시사점들을 제시하고 있다.

**주제어** : 해외진출, 해외현장실습, 해외취업, CIPP모형, 개선방안

**Abstract** In this study, a related literature study was conducted to diagnose the status of overseas field practice and overseas employment programs, and a questionnaire was constructed and analyzed according to the CIPP model, and policy suggestions to promote effective overseas advancement programs in the future are presented. As a major result, it was investigated that in order to increase the satisfaction level of participants, it is necessary to have strong willingness to participate and to clearly set the goal of the overseas field practice and overseas employment program. In addition, it was analyzed that a system that can guarantee continuous support, such as local business trips and maintenance of relationships with companies, should be established even after successful overseas field practice and overseas employment. This study presents implications that may be helpful in establishing overseas field practice and overseas employment program policies of the national government, university, and local governments by confirming the positive effects and problems of current overseas field practice and overseas employment programs.

**Key Words** : Overseas Advancement, Overseas Field Practice, Overseas Employment, CIPP Model, Improvement Plan

\*This work was supported by the 2019 research fund of Korea Sanhak Foundation.

\*Corresponding Author : Kyung-Il Khoe(kyungil@bu.ac.kr)

Received March 16, 2021

Revised April 4, 2021

Accepted April 20, 2021

Published April 28, 2021

## 1. 서론

심각한 청년 실업 문제는 IMF 구제금융 이후 지금까지 지속적으로 대두되는 이슈이다. 제조업 등 여러 산업 분야에서 자동화, 무인화 영향 등으로 고용 없는 성장 추세가 지속적으로 발생하고 있어 고용불안과 비정규직 양산이라는 사회 문제가 만연되고 있다. 이로 인한 국내 취업시장 악화는 현재까지 계속 진행 중이다. 또한 글로벌 경쟁력을 확보한 소수의 특정 산업과 기업에 의해 수출 증가가 주도되고 있지만, 글로벌 경쟁력이 없는 다수 산업과 침체된 내수 산업은 고용이 발생할 수 없는 환경을 형성하였다. 이에 따라 소위 '88만원 세대'라는 말도 한때 유행하여 청년 실업의 암울한 현실을 반영하였다. 그럼에도 불구하고 기업들은 취업시장에서 더욱 높은 경쟁력을 갖춘 인재를 요구하고 있다.

2000년대에 들어서면서 정부는 인적 경쟁력이 국가 경쟁력을 좌우하는 중요한 요인이라 판단하여 청년들의 취업무대를 세계시장으로 확대하고 다양한 해외경험을 쌓도록 여러가지 지원방안을 마련하였다. 이러한 해외경험은 국가 성장을 주도할 핵심 인력 양성뿐만 아니라 기업이 원하는 글로벌 인재를 배출할 수 있는 좋은 기회가 되었다. 최근 국제사회는 글로벌 무한경쟁속에서 사람의 경쟁력이 국가의 경쟁력을 좌우한다고 판단하여 교육·훈련·고용 등을 포괄한 국가 미래 전략계획을 수립하는 등 “지식”과 “인적자원개발”에 집중하고 있다.

따라서 본 연구에서는 우리 청년들의 취업 무대를 국내 노동시장에서 세계시장으로 확대하고 다양한 해외 경험을 쌓을 수 있도록 지원하고자 해외현장실습 및 해외취업 유경험 학생들을 대상으로 CIPP모형에 따라 설문 조사를 실시한 후 이를 분석함으로써 글로벌 인재 육성 정책 수립 및 프로그램 개발을 위한 방향 제시에 도움을 주고자 한다.

## 2. 선행연구

세계 경제의 글로벌화는 자국 중심으로 운영되던 경제활동 영역을 보다 넓은 시장으로 확대하고 있으며, 국가 간의 지리적·물리적 경계를 무색하게 만들었다[1]. 따라서 경영환경에서 기업은 해외시장에서 임무를 수행할 수 있는 글로벌 역량이 있는 인재 확보가 사업 성공의 중요한 요인이라는 것을 알게 되었고 인재 확보를

통해서만이 기업 경쟁력을 확보하고 사업을 지속시킬 수 있다는 인식이 공유되고 있다[2]. 해외현장실습은 실제 해외 비즈니스 환경에서 업무 수행을 통해 글로벌 역량을 기른다는 측면에서 긍정적인 평가를 받고 있는데 Nohara 등(2008)은 동경공업대학 학생들의 해외현장실습 실습기관과 학생들을 대상으로 만족도를 조사한 결과 양측 모두 프로그램에 대한 만족도가 높게 나타났으며[3], Feldman & Bolino(2000)는 전세계 23개국에서 해외현장실습을 경험한 미국 대학원생을 대상으로 한 연구에서 참여한 학생과 현장실습기관 모두가 새로운 기술을 습득하고 개발하는 데 도움이 된 것으로 나타났다[4]. Cusher & Mahon(2002)은 오스트리아, 뉴질랜드, 아일랜드 등에서 현장실습을 경험한 미국대학생을 대상으로 연구한 결과, 해외현장실습이 참여 대학생들에게 ‘타국 문화의 이해 증진’, ‘타국 문화 적응을 통한 자기 효능감(self-efficacy) 제고’, ‘세계적인 마인드 형성’에 큰 기여를 하였음을 알게되었다[5]. Toncar & Cudmore(2000)는 경영학과 학생들을 대상으로 영국 옥스퍼드대학에서 실시한 6주간의 해외현장실습을 통해 참여 학생들이 취득한 혜택에 대해 연구하였는데, ‘글로벌 인적 네트워크 형성’, ‘국제적인 업무경험’, ‘개인적 성장’, ‘경력관리’ 등이 취득한 혜택으로 나타났다[6].

또한 Bandura(1997)는 해외기업에서 업무를 수행하면서 직면하게 되는 여러 상황 속에서 관찰과 모방, 상호작용을 통해 직무를 배우고 업무능력을 강화하여 해외업체에서 근무할 수 있는 직무역량을 향상시킬 수 있다고 주장하였다[7]. 국내 연구에서도 장원섭 등(2012)은 해외현장실습은 해외에서 경험을 쌓는다는 특성 때문에 현지 생활과 업무를 통해 자연스럽게 외국어 능력과 직무수행 능력이 향상되어 참여자들의 취업능력 향상에 도움이 된다고 하였으며[8], 이황원(2011)은 대학생 해외현장실습의 성공요인으로 ‘해외 자매대학간의 사전교류 활성화’, ‘대학생 참가자의 언어능력 향상’, ‘인턴근무 종료 시 결과보고회 개최’, ‘인턴 근무 국가의 문화·역사·생활습관 등의 사전숙지’를 제시한 바 있다[9]. 이와 같은 장점 때문에 대학에서는 학생들의 취업역량 향상을 위해 해외현장실습을 적극 활용하고 있으며, 그 규모도 확대되어가고 있다. 그러나 이러한 높은 관심도에 비해 관련 국내 선행연구는 상당히 부족한 실정이다.

이는 다양한 국가에 파견되어 업무를 수행하는 해외

현장실습 대상자를 선정하고 이들로부터 설문조사를 실시하는 것이 상대적으로 어렵기 때문이었으며, 그동안의 연구에서 보면 다른 교육훈련에서의 마찬가지로 프로그램의 효과성 측정을 인턴과정 수료 후 취업 여부나 임금수준, 고용형태, 기업규모 등 취업의 질에 초점을 맞추는 결과론적 접근이 주된 연구였을 뿐 교육과정이나 능력개발과 연계된 고용가능성에 대한 연구가 부족했기 때문에 언급되고 있다[10,11].

### 3. 연구방법

해외진출 프로그램 현황진단을 위해 본 연구에서는 CIPP 모형을 통한 설문 문항을 작성하여 분석하였다.

1971년 Stufflebeam이 고안한 CIPP 모형은 상황평가(Context), 투입평가(Input), 과정평가(Process), 산출평가(Product) 등 네 가지 평가로 구성되는데 상황평가는 목표를 결정하는 합리적인 이유나 근거를 제공하는 것으로, 프로그램을 둘러싼 환경을 분석하여 요구되는 환경과의 차이를 검토하여 의사결정의 상황판단을 할 수 있게 한다. 투입평가는 달성하고자 하는 목표를 위해 필요한 계획 수립 정보를 제공하는 단계로 가용 자원, 시설, 운영 시기 등에 관한 내용이 포함된다. 과정평가는 실행과정에서 계획대로 실행되는지를 검토하여 운영방법과 절차를 수정하거나 보완하는데 필요한 정보를 수집하여 제공한다. 산출평가는 프로그램이 종료된 후에 프로그램의 성과를 종합적으로 측정하는 평가로 요구사항이 잘 반영 되었는지 어떤 결과물을 얻었는지를 판단하는 내용으로 구성된다[12].

Stufflebeam(2003)은 CIPP 평가모형을 의사결정자에게 프로그램의 개선, 수용, 혹은 기관과 관련된 의사결정을 제대로 할 수 있도록 지원하는 의사결정 평가 모형(Management-oriented evaluation approach)으로 제시하였다. Stufflebeam와 Zhang(2017)은 CIPP 평가 모델이 지난 40여 년 동안 많은 국가와 여러 학문분야에서 성공적으로 적용되어온 평가방식이며 평가에 대한 여러 접근 방식중 프로그램의 다양한 상황에 대한 평가가 가능하고 의사결정과 평가 간의 체계적인 접근이 가능하다는 장점이 있음을 강조하였다[13].

본 연구에서는 해외취업(해외현장실습) 프로그램의 현황 파악을 위해 CIPP 평가모형을 이용하여 설문지를 설계하였고, 해외취업(해외현장실습) 경험이 있는 대

상을 대상으로 설문조사를 수행하였다<sup>1)</sup>. 설문에 응답한 전체 인원은 109명이었다. 표본그룹을 성별로 구분해 보면, 전체 109명 중 여성이 56명으로 전체의 51.4%를 차지하며, 남성은 53명으로 48.6%였다. 또한 표본의 학력은 대학졸업자가 98명 재학생이 11명인 것으로 조사되었다.

## 4. 연구결과

### 4.1 상황평가

#### 4.1.1 해외취업(해외현장실습) 참여 목적

참여목적은 '해외취업(해외현장실습) 경험이 향후 나의 경력개발에 도움'이라고 응답한 비율이 65.1%(71명)로 가장 높았고 '외국에 실력향상에 도움' 14.7%(16명), '해외생활 경험을 하고 싶어서' 10.1%(11명), '국내보다 근무환경이 좋을 것 같아서' 7.3%(8명) 그리고 '자신의 적성과 능력을 탐색할 기회가 되므로' 2.8%(3명) 순으로 나타났으며 국내보다 연봉이 높을 것 같아서와 해당 국가가 향후 발전 가능성이 클 것 같아서라고 답한 응답자는 없었다.

Table 1. Frequency and Ratio by Purpose of Participation in Overseas Advancement Program

	Frequency	Ratio(%)
Career Development	71	65.1
Foreign Language Skills	16	14.7
Working Environment	8	7.3
Overseas Experience	11	10.1
Job Aptitude	3	2.8

#### 4.1.2 해외취업(해외현장실습) 프로그램 필요 여부

프로그램의 필요성에 대한 질문은 조사 대상의 98.2%(107명)가 필요하다고 응답했다.

해외취업(해외현장실습) 프로그램이 필요하다고 응답한 사람을 대상으로 프로그램이 왜 필요한가에 대해 조사한 결과, '글로벌 역량을 향상시킬 수 있어서'라고 응답한 비율이 43.9%(47명)로 가장 높았다. 다음으로 '취업에 도움이 될 것 같아서' 30.8%(33명), '자신의 적성과 능력을 탐색할 기회가 되므로' 10.3%(11명), '외국어 능력을 향상시킬 수 있어서' 8.4%(9명) 그리고 '전

1) 설문조사시기는 2019년 3월이며, K-MOVE사업 또는 청해진사업 등으로 해외현장실습 또는 해외취업 프로그램에 참여한 경험이 있는 백석대학교 및 백석문화대학교 재학생을 109명을 대상으로 실시됨

공분야의 업무능력을 향상시킬 수 있어서' 6.5%(7명) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 앞서 '해외취업(해외현장실습)에 참여한 목적' 분석 결과에서 '향후 나의 경력개발에 도움이 될 것 같아서' 라는 응답 비율이 65.1%(71명)로 가장 높았는데 해외취업(해외현장실습)프로그램이 필요한 이유에서 글로벌 역량향상(43.9%)과 취업에 도움(30.8%)이 가장 높은 비율로 분석되어 해외취업(해외현장실습)에 참여하는 학생의 경우 이 프로그램의 참여 목적이 분명하며 이를 달성하기 위해 노력하는 것으로 이해할 수 있다.

#### 4.1.3 해외취업(해외현장실습)에 대한 정보 취득 경로

해외취업(해외현장실습)프로그램에 대해 어떻게 알게 되었는가를 분석한 결과, '교수의 소개로'가 48.6%(53명)로 가장 높았으며, '주변의 친구 또는 선후배를 통해' 항목이 22.0%(23명) '학교 홈페이지 또는 설명회를 통해' 항목이 13.8%(15명), 가족 5.5%(6명), 기타 10.1%(11명)로 조사되었다. 기타 의견으로는 '유튜브를 통해', '인터넷 검색' 등으로 나타났다. 해외취업(해외현장실습)프로그램에 대한 정보는 대부분 교수를 통해 획득한 것으로 조사되어 교수의 관심이 중요함을 보여 주었다. 따라서 대학내 해외취업(해외현장실습)프로그램을 주관하는 부서에서는 교수자에게 관련 자료 제공 및 지원 방안을 마련하는 것이 가장 효과적인 홍보 방안임을 알게 되었다.

4.1.4 해외취업(해외현장실습) 참여 결정에 영향을 미친 사람 참여 결정에 가장 큰 영향을 미친 사람에 대해 분석한 결과, 본인이 직접 결정한 경우가 81.7%(89명)로 가장 높았다. 다음으로 교수의 권유 10.1%(11명), 친구/선후배의 권유 6.4%(7명), 부모님/가족의 권유 1.8%(2명) 순으로 나타났다.

#### 4.1.5 해외취업(해외현장실습) 관심국가

해외취업(해외현장실습) 관심국가에 대해 분석한 결과(복수응답 가능), 미주 32.8%, 일본 31.7%, 호주/뉴질랜드 18.3%, 유럽 7.0%로 89.8%가 선진국을 희망하는 것으로 조사되었다. 2014~2018년 한국산업인력공단 자료에 의하면 해외취업이 많이 이루어진 국가들은 일본, 미국, 싱가포르, 호주 등으로 조사되어 본 조사와

대부분 일치하였다[14]. 이는 많은 대학생들의 해외취업(해외현장실습) 국가 선택 기준에 있어 중요하게 고려되는 점이 사회적 인프라 환경이 좋은 국가라는 것을 나타낸다.

#### 4.1.6 해외취업(해외현장실습)시 고려사항

해외취업(해외현장실습) 고려사항에 대해 분석한 결과, 근무환경이 62.4%(68명)로 가장 높았다. 이는 국가 선택 기준에 있어 사회적 인프라 환경이 좋은 국가를 선호한 것과 연관이 있다고 판단된다.

#### 4.1.7 해외취업(해외현장실습) 준비 시 애로사항

해외취업(해외현장실습) 프로그램에서 준비 시 애로사항은 '경제적인 부분'이 40.4%(44명)으로 가장 높게 분석되었는데 비자 수속비, 항공권, 해외거주 초기 비용 등이 국내에 비해 많이 소요되기 때문인 것으로 보인다.

#### 4.1.8 해외취업(해외현장실습) 수행기관 형태 및 업종

해외취업(해외현장실습)을 수행한 기관의 형태는 외국계 기업 53.2%(58명), 한국계 기업 40.4%(44명), 외국 공공기관 6.4%(7명) 순으로 조사되었다. 호텔과 같은 서비스 분야의 경우(75.9%) 외국계 기업이 많았고 IT 등 기술 관련 업종의 경우(93.8%) 한국계 기업의 비중이 높은 것으로 조사 되었다.

#### 4.1.9 해외취업(해외현장실습)에서 수행한 직무

서비스 49.5%(54명), IT·인터넷 44.0%(48명), 영업·고객상담 3.7%(4명) 유통·무역 2.8%(3명) 순으로 조사 되었다.

#### 4.1.10 취업 희망분야와의 관련성

해외취업(해외현장실습) 프로그램을 수행했던 기관이 본인이 취업을 희망하는 분야와 관련성이 있는지 여부를 분석한 결과, '관련이 높음'이 90.8%(99명)으로 조사되어 본인이 취업을 희망하는 분야와 관련된 기관에서 해외취업(해외현장실습)을 수행한 것으로 파악된다.

#### 4.1.11 1일 평균 근무시간

1일 평균 근무시간을 분석한 결과, 6시간~8시간 65.2%(71명), 8시간 이상 32.1%(35명), 4시간~6시간

1.8%(2명), 4시간 미만 0.9%(1명) 순으로 나타났다.

#### 4.1.12 대학 또는 교수의 바람직한 역할

해외취업(해외현장실습) 프로그램 수행을 위해 대학 또는 교수가 해야 하는 가장 중요한 역할로는 '해외취업(해외현장실습) 진행사항 점검 및 관리' 항목이 56.0%(612명)로 가장 높았으며 '기업과 학생의 중재자 역할 수행' 항목이 24.8%(27명), 해외취업(해외현장실습) 수행과 관련된 전공지식의 교육 10.1%(11명), 외국어 교육 7.3%(8명), 현지 적응 교육 1.8%(2명) 순으로 나타났다. 특히 '해외취업(해외현장실습) 진행사항 점검 및 관리' 항목이 가장 높게 분석된 것은 해외라는 상황이 크게 작용한 것으로 보인다. 사회 초년생으로서 국내가 아닌 해외에서 타지 생활을 시작하는 것에 대한 두려움이나 불안이 작용한다고 판단된다.

#### 4.1.13 해외취업(해외현장실습)에 대한 준비 충실도

해외취업(해외현장실습) 기관에 대해 충분한 정보를 수집했나를 조사한 결과 보통이상이 84.4%(92명)으로 대부분 해외취업(해외현장실습)에 참여할 기관에 대한 충분한 정보를 수집한 것으로 보인다.

해외취업(해외현장실습)을 통해 수행할 업무에 대해 충분한 정보를 수집했나를 조사한 결과 보통이상이 90.8%(99명)으로 대부분 해외취업(해외현장실습) 수행 업무에 대한 충분한 정보를 수집한 것으로 보인다.

해외취업(해외현장실습) 산업체 담당자와 자주 연락을 했나'라는 질문에 보통이다 항목이 58.7%(64명)으로 가장 높게 나타났으며 이는 산업체 담당자와의 연락을 통해 출국전 많은 준비를 할 수 있도록 연락체계를 만들어 주는 것이 필요할 것으로 보인다.

해외취업(해외현장실습) 업무와 관련된 사전 준비 정도를 묻는 질문에는 질문에 보통이상이 89.0%(97명)으로 대부분 해외취업(해외현장실습) 업무관련 사전 준비를 했는 것으로 나타났다.

## 4.2 투입평가

### 4.2.1 수행한 업무와 본인 전공의 일치도

수행한 업무가 본인의 전공과 얼마나 일치했는가를 조사한 결과, '관련이 높았다'는 비율이 75.2%(82명), '약간 관련이 있음'이 19.3%(21명)를 차지하여 전체 94.5%(103명)가 전공과 관련된 업무를 수행한 것으로

나타났다. 이는 해외취업(해외현장실습)에 참가하는 학생들 대부분이 국내에 비해 많은 고민을 통해 명확한 진로 설정을 하고 참여하기 때문인 것으로 평가된다.

4.2.2 해외취업(해외현장실습) 프로그램 계획의 구체성  
해외취업(해외현장실습) 프로그램 계획의 구체성을 조사한 결과, '그렇다'는 비율이 52.3%(57명), '매우 그렇다'가 18.3%(20)를 차지하여 전체 70.6%(77명)가 프로그램의 계획이 구체적으로 설정되었다고 판단하였다.

### 4.2.3 해외취업(해외현장실습) 프로그램의 체계성

해외취업(해외현장실습) 프로그램의 체계적 구성에 대해 조사한 결과, '그렇다'는 비율이 46.8%(51명), '보통이다' 18.3%(20), '매우 그렇다' 10.1%(11명) 순으로 보통이상이 96.3%(105명)로 비교적 프로그램이 체계적이었다고 인지하고 있는 것으로 조사되었다.

### 4.2.4 담당 부서나 직원의 지원

담당 부서 또는 직원의 지원에 대해 조사한 결과, '그렇다'는 비율이 48.6%(53명), '보통이다' 19.3%(21), '매우 그렇다'와 '그렇지 않다'가 각각 15.6%(17명) 순으로 분석되었다. 대부분 담당부서와 직원의 지원이 있었던 것으로 보이거나 그렇지 않다(매우 그렇지 않다 포함)라는 답변이 16.5%로 나타나 이에 대한 대책이나 지원이 필요할 것으로 보인다.

## 4.3 과정평가

4.3.1 해외취업(해외현장실습) 참여자에 대한 평가 여부  
해외취업(해외현장실습)이 끝난 후, 참가자에 대한 평가가 있었는가를 분석하였다. 그 결과, 평가가 있었던 비율이 61.5%(67명), 없었던 비율이 21.1%(23명)였으며, 기억이 나지 않거나 잘 모르는 경우는 17.4%(19명)로 나타났다. 따라서, 해외취업(해외현장실습) 프로그램 종료 후 대략 40%정도 참가자에 대한 명확한 평가가 진행되지 않는 것으로 파악되며, 이는 향후 해외취업(해외현장실습) 프로그램 계획시 평가 여부를 필수로 반영해야 될 부분이라 판단된다.

해외취업(해외현장실습) 참여자에 대한 평가가 있었다고 답한 67명을 대상으로 평가주체를 조사한 결과, '기관/기업의 상사'가 68.7%(46명)로 가장 높았으며,

다음으로 기관/ 기업의 HR 23.9%(16명)로 92.5%가 산업체에서 참여자에 대한 평가가 행해진 것으로 나타났다.

**Table 2. Frequency and Ratio by Evaluation Subject**

	Frequency	Ratio(%)
Supervisor	46	68.7
HR	16	23.9
Advisor Professor	2	3.0
Global Experience Officer	3	4.5
Other	0	0

해외취업(해외현장실습) 참여자에 대한 평가 방식은 실무평가 77.3%(52명), 보고서 작성 21.6%(14명), 기타 1.1%(1명) 순으로 비율이 높았다.

**Table 3. Frequency and Ratio by Evaluation Method**

	Frequency	Ratio(%)
Report Evaluation	46	68.7
Practical Evaluation	16	23.9
Interview Evaluation	2	3.0
Other	0	0

4.3.2 해외취업(해외현장실습) 수행 기관(업체) 근무 경험 해외취업(해외현장실습) 수행 기관의 근무 경험에 대해 조사했으며, 주요 결과는 아래와 같다.

① 사전교육의 필요성

72.5%(79명)가 긍정적으로 답변하여 해외취업(해외현장실습) 프로그램 사전교육의 중요성이 확인되었다.

② 멘토 또는 상사의 적극적인 지도

그렇다 56.0%(61명), 매우 그렇다 17.4%(19명)으로 조사되어 73.4%(80명)의 참여자가 멘토 또는 상사의 적극적인 도움이나 지도를 경험한 것으로 조사되었다.

③ 근무환경

근무환경이 좋았는지에 대한 질문에 '그렇다'라고 답한 응답자가 45.9%(50명)로 가장 높았으며, '보통이다' 28.4%(31명), '매우 그렇다' 17.4%(19명), '그렇지 않다' 6.4%(7명), '매우 그렇지 않다' 1.8%(2명) 순으로 나타났다.

④ 대우, 처우 등의 우수성

대우나 처우가 좋았는지 대한 질문에 '그렇다'라고 답한 응답자가 41.3%(45명)로 가장 높았으며, '보통이다' 34.9%(38명), '매우 그렇다' 17.4%(19명), '그렇지

않다' 5.5%(6명), '매우 그렇지 않다' 0.9%(1명) 순으로 나타났다. 비교적 대우나 처우가 본인들이 생각했던 수준을 충족하는 것으로 평가된다.

⑤ 우호적인 문화

해당 질문에 모두 보통이상으로 평가했으며 '그렇다'라고 답한 응답자가 54.1%(59명) '매우 그렇다' 32.1%(35명) '보통이다' 13.8%(15명) 순으로 나타났다.

⑥ 멘토/상사와 의사소통

멘토 또는 상사와 잦은 의사소통을 했는가에 대한 질문에 '그렇다'라고 답한 응답자가 47.7%(52명)로 가장 높았으며, '보통이다' 22.9%(25명), '매우 그렇다' 17.4%(19명), '그렇지 않다' 11.0%(12명), '매우 그렇지 않다' 0.9%(1명) 순으로 나타났다. 그렇다 이상은 65.1%(71명)로 담당 멘토 또는 상사가 적극적인 도움 및 지도해 주었는지에 대한 질문에 그렇다 이상으로 73.4%(80명)가 조사된 것에 비해 약간 미흡한 결과치로 언어적인 어려움이나 참가자들의 개인 성향에 의해 나타난 현상으로 보인다.

⑦ 구성원들과의 의사소통

구성원들과의 많은 대화가 있었는가에 대한 질문에 '그렇다'와 '매우 그렇다'라고 답한 응답자가 전체의 87.2%(95명)로 구성원들과의 빈번한 의사소통이 있었던 것으로 판단된다.

⑧ 주어진 업무수행을 위해 노력한 정도

주어진 업무수행을 위해 노력하였는가에 대한 질문에 '그렇다'와 '매우 그렇다'라고 답한 응답자가 전체의 92.7%(101명)로 업무수행을 위한 준비와 과정중 배우기 위해 노력했던 것으로 평가된다.

⑨ 업무 수준

주어진 업무의 수준이 기대했던 난이도였는지에 대한 질문에 '그렇다'와 '매우 그렇다'라고 답한 응답자가 전체의 82.7%(95명)인 반면 '그렇지 않다'라고 답한 응답자는 2.8%(3명)로 수행했던 업무수준이 기대했던 난이도에 근접했던 것으로 보인다.

⑩ 해외취업(해외현장실습) 재지원

기회가 있다면 또 다시 해외취업(해외현장실습)에 지원하고 싶은가에 대한 질문에 '그렇다'와 '매우 그렇다'라고 답한 응답자가 전체의 87.2%(95명)로 해외취업(해외현장실습) 경험이 참가자들의 경력개발이나 역량 강화에 도움을 주는 것으로 평가된다.

⑪ 해외취업(해외현장실습) 추천의도

친구나 주변 사람에게 추천하고 싶은가에 대한 질문에 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라고 답한 응답자가 전체의 89.0%(97명)로 해외취업(해외현장실습) 경험이 참가자들에게 긍정적인 평가를 받는 것으로 조사되었다.

#### 4.4 산출평가

##### 4.4.1 프로그램 참여과정에서 만족스러웠던 점

가장 만족스러운 부분은 ‘해외실무 경험’으로 63.3%(69명)이 응답하였고 ‘언어능력 향상’ 29.4%(32명), ‘전공분야의 직무능력 향상’ 4.6%(5명), ‘취업에 도움’ 1.8%(2명), ‘인적 네트워크 확보’ 0.9%(1명) 순으로 분석되었다. ‘해외실무 경험’이 가장 높게 평가된 것은 앞서 해외취업(해외현장실습) 프로그램 필요성에 관한 분석에서 ‘글로벌역량 향상’ 항목이 43.9%(47명)로 가장 높게 평가된 것과 맥락을 같이하는 것으로 분석된다.

Table 4. Satisfaction with Overseas Advancement Program

	Frequency	Ratio(%)
Overseas Practical Experience	69	63.3
Job Competencies	5	4.6
Foreign Language Skills	32	29.4
Human Network	1	0.9
Employment	2	1.8

##### 4.4.2 프로그램 참여과정에서 불만족스러웠던 점

가장 불만족스러운 점으로는 문화적 차이에 따른 이질감으로 109명의 응답자 중 40명이 응답했다. 다음으로는 ‘업무에 비해 낮은 급여’ 24명, ‘실질적 업무습득에 한계/업무보조 업무’ 13명, ‘기타’ 9명, ‘취업과의 연계성 부족’ 2명 등의 순으로 나타났다. 기타 항목의 경우 속소에 대한 불만 의견이 5명으로 가장 높았고, 회사 복지 관련 4명의 의견이 있었다. 해외취업(해외현장실습) 프로그램은 해외에서 진행되는 프로그램이다 보니 참여자가 예상하지 못한 어려움이 많이 발생할 수 있다. 특히 문화적 차이에 따른 갈등 또는 어려움이 발생할 수 있다. 따라서 해외취업(해외현장실습) 프로그램 교육과정에 문화적 이질감을 극복할 수 있도록 문화적 차이, 현지 법규 등 해외산업체가 위치한 국가에 대한 사전교육 편성이 필요 할 것으로 보이며 현지 멘토제도 등을 활성화 하여 사전 준비 및 해외 현지에서 문제 발

생시 해결에 도움을 줄 수 있는 시스템을 구축해야 할 것으로 보인다.

##### 4.4.3 프로그램에 대한 만족도

해외취업(해외현장실습) 프로그램 만족도를 4개의 질문 문항을 통해 분석한 결과, 5.0만점에 3.83~4.28의 만족도를 보여 전반적으로 프로그램에 대해 만족한 것으로 분석되었다. 전반적인 만족도는 4.05로 평가 되었으며 성별 분석을 통해 남자가 4.08점, 여자가 4.02점으로 분석되었다. 하위 문항의 만족도 분석에서는 해외취업 지원에 대한 만족도가 4.28로 가장 높게 나타났다.

##### 4.4.4 참여결정 주체별 만족도

만족도가 가장 높은 참여결정 주체는 본인(4.33점)으로 판명되었다. 이는 본인이 참여를 결정하는 경우 해외취업(해외현장실습) 프로그램에서 제공하는 지원정도가 참여 결정에 영향을 미치는 중요한 요인으로 분석되었다. 지도(담당) 교수의 역할에 대한 만족도는 교수권유일 경우 4.18로 가장 높은 것으로 판명되었고, 전반적인 만족도는 주변친구/선후배 추천시 4.14로 가장 높게 평가 되었다.

##### 4.4.5 해외취업(해외현장실습) 프로그램 본인평가

본인이 인지한 효과에 대해 분석을 실시했는데 ‘해외취업(해외현장실습)을 통해 나는 실무능력이 배양되었다’ 항목이 4.16점으로 가장 높게 평가되었다. 이는 ‘해외취업(해외현장실습) 프로그램 참여과정에서 만족스러웠던 점’의 조사결과와 일치하는 것으로 분석되었다.

‘인맥형성에 도움이 되었다’는 가장 낮게(3.91점) 평가 되었는데 이는 해외라는 환경에서 외국인과의 인맥을 형성하는데 다소간의 어려움이 있기 때문이라 생각된다.

##### 4.4.6 해외취업(해외현장실습) 프로그램 참여 효과

참여를 통해 얻게되는 효과에 대한 설문을 실시하였으며 해외취업(해외현장실습) 프로그램이 진로 결정에 도움이 되었다는 질문에 대해서는 5.0만점에 4.08점, 대학 교육의 효과를 증진시켰다는 질문에 대해서는 4.17점으로 응답하였다.

해외취업(해외현장실습) 프로그램을 통해 나는 기대했던 경험을 충분히 쌓았다”라는 질문에는 ‘그렇다’ 51.4%(56명), ‘매우 그렇다’ 26.6%(33명)로 긍정적인

답변이 80%를 초과하여 이 프로그램의 효과성이 검증되었다.

## 5. 결론

기존 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 관련 연구들은 이론적 고찰, 실태 분석 및 해외 노동시장 동향 분석 등 주로 노동시장과 관련하여 연구가 진행되었으나 다양한 국가에 파견되어 업무를 수행하는 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 대상자를 대상으로 설문 및 인터뷰를 실시하는 연구를 수행하는 것에는 어려움이 있어 많은 연구가 진행되지 못하여 왔다. 본 연구는 대학 프로그램을 통해 미국, 일본, 호주, 홍콩 등 여러국가에서 해외 현장실습 및 해외취업을 이미 수행했거나 수행하고 있는 학생들을 대상으로 연구를 진행하였다. 이를 통해 해외현장실습 및 해외취업 현황을 진단해 보고 대학에서 해외취업 프로그램 운영을 위해 필요한 교육 방향 설정의 시사점을 찾아보고자 하였다.

본 연구의 결과들은 현재의 해외현장실습 및 해외취업 제도 관련 문제점을 진단하고, 요구사항을 체계화하여 바람직한 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 운영 지침을 도출할 뿐만 아니라 학생들의 해외현장실습 및 해외취업 프로그램 만족도에 영향을 미치는 원인을 파악하여 개선방안 도출 및 정책제언으로 활용하는 데에 도움을 줄 것으로 기대된다.

상황/투입/과정/산출평가로 구성된 설문조사 및 결과분석을 통해서 본 연구는 바람직한 해외현장실습 및 해외취업의 조건들을 도출해내는 데에 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다. 먼저, 참여자들의 만족수준을 높이기 위해서는 본인의 참여의지가 강해야 하고 해외현장실습 및 해외취업의 목표를 명확히 설정해야 할 필요가 있다고 판단되며, 해외현장실습 및 해외취업 투입 후에도 현지출장 및 업체와의 관계유지 등 지속적인 지원을 보장해 줄 수 있는 대학의 시스템이 구축되어야 할 것으로 분석되었다. 또한, 학생들에 대한 현장업무 평가가 필수적으로 이루어져야 학생들의 동기부여도 확실해질 수 있으며, 근무조건 및 기업문화가 이질적이지 않고 현지 근로자들과의 상호작용이 원만할 수 있는 업체의 선정도 해외현장실습 및 해외취업의 성공을 가름하는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 주목해야 할 점은 해외현장실습 및 해외취업 프로그램을 통한 경험이 학생들의 진로결정에 실제로 큰 도움이 되었다는 것

과 해외진출에 대한 추천의도가 높은 것으로 보아 해외 현장실습 및 해외취업 경험이 해외로의 진로 및 취업 결정에 효과적인 프로그램이라는 것을 보여주었다는 것이다.

본 연구의 분석결과들은 다음과 같이 활용 가능할 것으로 기대된다.

첫째, 현재 수행되고 있는 해외진출 사업들이 가지고 있는 긍정적인 효과와 문제점들을 확인함으로써 국가, 대학, 지자체 해외진출(해외현장실습 및 해외취업) 사업 정책 수립의 참고 자료로 활용될 것으로 기대한다.

둘째, 해외진출 프로그램을 경험한 학생들의 요구사항과 해외산업체의 요구사항을 분석하여 취업처 선정 시 미스매칭을 줄여 보다 많은 학생들이 글로벌 역량을 배양할 수 있는 제도를 확립하는 데에 기여할 것으로 기대된다.

셋째, 향후 해외진출 프로그램을 경험한 학생들과 해외업체 간 겹 분석의 결과를 통해 참여 대학생과 참여 기관(기업) 모두의 만족도를 높이는 방안을 찾아봄으로써 성공사례 도출을 위한 기초자료로 활용가능할 것으로 기대된다.

## REFERENCES

- [1] W. d. Dekker, P. G. W. Jansen & Claartje J. Vinkenburg. (2005). Dimensions of an Individual Global Mindset, Serie Research Memoranda 0014, VU University Amsterdam, Faculty of Economics, Business Administration and Econometrics. (Online). <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/2111747/20050014.pdf>
- [2] B. A. Moran, P. Jacobs & C. A. Bunn. (2007). Multi-agency Working: Implications for an Early Intervention Social Work Team. *Child & Family Social Work, 12*(2).
- [3] K. Nohara, M. Norton, M. Saijo & O. Kusakabe. (2008). Overseas Internships as a Vehicle for Developing a Meta-Level Awareness Regarding Science Communication. *Journal of Science Communication, 7*(1), 1-12.
- [4] D. C. Feldman & M. C. Bolino. (2000). Career Patterns of the Self-Employed: Career Motivations and Career Outcomes. *Journal of Small Business Management, 38*(3), 53-68.
- [5] K Cusher & J. Mahon. (2002). Overseas Student Teaching: Affecting Personal, Professional, and Global Competencies in an Age of Globalization.

*Journal of Studies in International Education*, 6(1), 44-58.

- [6] M. F. Toncar & B. V. Cudmore. (2000). The Overseas Internship Experience. *Journal of marketing Education*, 22(1), 54-63.
- [7] A. Bandura. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : W.H. Freeman and Company
- [8] W. Jang, S. Oh & M. Kim. (2012). *A Study on the Mid-to Long-Term Development Plan Policy for Government Overseas Internship Business*. National Institute of International Education.
- [9] H. W. Lee. (2011). Analysis of the Success Factors of Overseas Internships for University Students to Foster Global Talent. *HRD*, 13(1), 139-162.
- [10] M. S. Jeong. (2009). *A Plan to Improve Statistical Indicators for Measuring the Effectiveness of Vocational Competency Development Project*. Korea Labor Institute.
- [11] M. Yorke & P. Knight. (Reprinted 2006). *Embedding Employability into the Curriculum*. York, Higher Education Academy
- [12] D. L. Stufflebeam & G.. Zhang. (2017), *The CIPP Evaluation Model: How to Evaluate for Improvement and Accountability*, New York, The Gilford Press
- [13] D. L. Stufflebeam. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*. In D. L. Stufflebeam & T. Kellaghan (Eds.), *The International Handbook of Educational Evaluation (Chapter 2)*. Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- [14] Human Resources Development Service of Korea. (2019). *Research on Development Strategies through Analysis of Business Performances over 20 Years of Overseas Employment*. Human Resources Development Service of Korea & Korea Employment Welfare Pension Institute.

### 고 경 일(Kyungil Khoe)

[정회원]



- 2003년 2월 : 서강대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2003년 1월 ~ 2004년 2월 : 삼성경제연구소(SERI) 금융실 연구원
- 2004년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 경상학부 교수

· 관심분야 : 정책용자, 기업사례, 글로벌경영  
· E-Mail : kyungil@bu.ac.kr

### 홍 성 혁(Sunghyuck Hong)

[종신회원]



- 2007년 8월 : Texas Tech University, Computer Science(공학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 스마트IT공학부 핀테크 전공 부교수
- 관심분야 : 블록체인, 딥러닝, 핀테크
- E-Mail : shong@bu.ac.kr

### 조 정 용(JeongYoong Cho)

[정회원]



- 2005년 2월 : 한국외국어대학교 경영학과 MIS전공(경영학박사)
- 2014년 백석문화대학교 세계로프 프로젝트 사업단장
- 2005년 3월 ~ 현재 : 백석문화대학교 경영·회계학부 교수

· 관심분야 : 온라인교육, 해외취업, 경영정보  
· E-Mail : jycho@bscu.ac.kr