진로교육연구
The Journal of Career Education Research
2024, Vol. 37, No. 2, 45-69
https://doi.org/10.32341/JCER.2024.6.37.2.45

고졸비진학 니트(NEET)청년이 자각하는 일경험 프로그램 참여 성과와 성과 요인에 대한 개념도 연구: 일하는학교의 '꽃길프로젝트'를 중심으로*

이 정 현† 서 은 희††
가천대학교

본 연구의 목적은 고졸비진학 니트청년들의 일경험 프로그램 참여성과와 성과요인들을 알아보는 것이다. 이를 위해 개념도 연구를 통해 일경험 프로그램에 참여한 총9명의 고졸비진학 청년과 초점질문 인터뷰를 진행하였고, 정리된 성과 및 성과요인에 대한 핵심진술문을 바탕으로 다차원척도분석과 계층적 군집분석을 시행해 군집과 개념도를 도출하였다. 연구결과, 성과에 대한 개념도는 'X축: 진로선택 및 취업준비 측면 - 성취경험과 관계형성' 축과 'Y축: 가시적 성취 및 결과 -내적 성장과 변화' 축의 2차원으로 구성되었고 6개의 군집으로 나타났다. 성과 요인'에 대한 개념도는 'X축: 현실경험 및 멘토와의 관계' 축과 'Y축: 인턴십 회사의 노력 및 인턴십 준비 환경' 축의 2차원으로 구성되었고 6개의 군집으로 나타났다. 이러한 연구결과는 고졸비진학 청년들이 일경험 프로그램을 통해 직업정보, 직업역량 등 진로취업과 관련된 측면에서 성과를 얻는 것 이외에도 관계형성, 성취경험, 심리정서적 회복 등 삶의 다양한 영역에서의 성장과 변화를 경험했음을 보여준다. 성과를 견인하는 요소로는 담당 멘토와의 의사소통, 정서적 지지, 운영기관의 적극적 역할 등 관계와 의사소통 요소가 있었다. 연구결과를 바탕으로 직업능력 개발과 취업연계를 주된 목적으로 실시되어 온 기존의 일경험 프로그램들이 자기이해, 심리정서적 회복, 진로탐색 등 다양한 목적의 교육적 프로그램으로 확대・정교화되어야 한다는 필요성을 제언하였다.

주제어 : 고졸비진학, 니트청년, 일경험, 성과, 성과요인, 개념도

---

* 이 논문은 2023년도 가천대학교 교내연구비 지원에 의한 결과임(GCU-202303530001).
† 제1저자, 가천대학교 교육학과 박사과정, sansdaddy@gmail.com
†† 교신저자 : 가천대학교 교육학과 교수, ehseo@gachon.ac.kr

Ⅰ. 서론

진로탐색과 취업은 모든 사람이 고민하고 해결해 나가려고 하는 생애 과제이다. 자신의 개성과 특성에 맞는 직업을 찾고 그 일을 해 나가는 과정을 통해 경제적 소득을 얻을 뿐만 아니라, 사회 안에서 자신의 가치를 실현하고 삶의 의미를 찾게 된다. 특히, 사회관계 형성과 직업 활동을 본격적으로 시작하게 되는 청년기에는 진로탐색과 취업준비의 의미가 남다르다고 할 수 있다.

우리나라에서 청년기의 진로탐색과 취업준비는 대체로 '대학'을 기반으로 이루어진다. 청년층의 70% 이상이 대학에 진학하고(e-나라지표, 2024) 청년 정책과 담론은 대학생 및 대졸자를 중심으로 이루어지면서 대학에 진학하지 않은 20% - 30%의 대학 비진학 청년들은 대학진학 청년에 비해 충분한 진로탐색의 기회를 얻지 못하고 정책적으로 소외되어 왔다(김진원 외 2022).

비진학청년 중 절반 이상은 취업상태에 있지 않으면서 교육이나 직업훈련에도 참여하지 않는 '니트(NEET: Not in Education, Employment or Training)' 상태로 나타났는데(김진원 외, 2022), 니트(NEET) 청년들은 진로 탐색과 진로발달 과정에서 다양한 어려움을 겪고, 취업 후 직장생활 적응에 어려움을 겪고 있으며(노혜진, 2021) 특히 대학에 진학하지 않은 고졸 비진학 니트가 대졸 니트에 비해 상대적으로 취업과 사회진입에 더 큰 어려움을 겪는다(남재욱 외, 2018; 이혜정 외, 2019).

정부는 고졸 니트 청년 등 진로탐색과 취업에 어려움을 겪는 '취업취약계층'을 지원하기 위한 프로그램들을 실시해왔다. 고용노동부가 실시해온 '취업성공패키지', '국민취업지원제도' 등의 고용지원사업이 대표적인데, 이 사업들을 통해 취업취약계층에 대하여 개인별 취업 활동계획에 따라 '진단・경로설정→의욕・능력증진→집중 취업알선'에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램을 제공해왔다(고용노동부, 2020).

하지만 이러한 프로그램들은 직업기술훈련과 취업알선 등 단기간에 취업을 할 수 있도록 지원하는 기능에 집중되어 있어서, 니트 청년 등 당장 직업훈련이나 구직활동 참여를 희망하지 않는 계층에게는 적합하지 않은 한계가 있었다. 구직활동을 단념했거나 충분한 준비과정을 필요로 하는 니트 청년들에게는 구직동기를 높이거나 진로・직업을 충분히 탐색하고 직업에 대한 적응력을 높일 수 있는 프로그램이 필요했는데, 이에 따라 2021년부터 구직단념청년을 대상으로 진로・취업, 심리상담, 생활관리 등을 포괄적으로 지원하는 청년도전 지원사업이 실시되기도 하였다(고용노동부, 2021).

단순히 직업훈련과 취업알선을 통해 진로취업을 지원하는 것을 넘어, 새로운 지원방법들이 시도되는 과정에서 일경험 프로그램의 중요성에 대한 인식이 높아졌다. 일경험 프로그램은 대상과 세부 방식에 따라 '현장실습', '인턴십', '도제학습' 등으로 다양하게 불리는데, 실제 직업현장에서 직접 일해 보는 경험을 기반으로 하는 교육적 프로그램이라는 점에서 동일한 성격으로 볼 수 있다(임정연, 2016). 일경험 프로그램은 고등학교 3학년이나 대학교 졸업예정자를 대상으로 직업역량향상이나 취업연계 등 구직활동 연계 목적으로 실시되는 것이 일반적이지만, 청소년이나 취약계층 대상의 진로탐색・사회활동 재참여 목적으로 실시되기도 했다(조은숙, 2011; 주수원

외, 2017).

일경험 프로그램이 다양한 방식으로 실시되어 오면서 일경험 프로그램의 성과와 성과요인에 대한 연구들도 다각도로 이루어져 왔다. 대체로 선행연구들은 대학생이나 특성화고 3학년을 대상으로 하는 고용지원 프로그램의 차원에서 접근하면서 직업능력개발이나 취업연계 등 고용과 관련된 성과를 주되게 다루어 왔다. 반면 고졸비진학 청년이나 니트청년의 일경험과 관련된 연구는 거의 이루어지지 않았으며, 고용 이외 측면의 성과를 다루는 연구도 충분히 이루어지지 않았다(임정연, 2016; 안재영, 2022; 장하연, 2022). 고졸비진학청년이나 니트청년들은 충분한 자기탐색의 기회를 갖지 못하고 직업생활에서 어려움을 겪는 경우가 많은 점을 고려할 때, 이 청년들이 일경험을 통해 직업역량개발이나 취업 성과 이외에 어떠한 교육적 성과를 경험했는지를 밝히는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

한편 기존 국내 연구들은 대체로 양적연구를 중심으로 이루어졌으며(유지원, 송윤희, 2017; 임정연, 2017; 장하연 외, 2022), 일부 질적연구가 이루어졌으나 개별 심층면접결과를 연구자가 분석하는 방식으로 이루어져 연구참여자의 경험과 인식을 심층적으로 탐색한 연구는 드물었다고 할 수 있다(김지영, 2014; 주수원 외, 2017).

이에 본 연구는 '개념도 연구'를 통해 고졸비진학 니트청년 당사자가 자각하는 일경험 프로그램의 참여 성과와 성과요인에 대해 탐색하고자 한다. '개념도 연구'는 연구대상자들이 연구의 주요과정에 직접 참여하도록 함으로써 '당사자의 관점을 심층적으로 파악'할 수 있고 한편으로는 여러 참여자의 경험들에서 '보편적 현상을 발견'할 수 있으며, 그것을 '시각화'할 수 있는 연구 방법이다(민경화, 최윤정, 2007). 이 연구를 통해 고졸 비진학청년들은 자신이 참여한 일경험의 성과와 의미를 어떻게 인식하고 있는지 당사자의 관점에서 파악하고 향후 고졸비진학청년 대상의 일경험 및 진로프로그램 개발 · 운영에 반영할 맥락과 요소들을 탐색하고자 한다.

따라서 본 연구의 목적은 고졸비진학 니트청년들의 일경험 프로그램 참여성과와 성과요인들이 무엇이고 그것들이 어떤 군집의 형태로 나타나는지 알아보는 것이다. 이를 통해 일경험 프로그램의 성과와 성과요인을 평가하는 새로운 관점을 발견하고 일경험 프로그램의 개선방향에 대해 제시하고자 한다. 이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 고졸비진학 니트청년들이 자각하는 일경험 프로그램의 성과는 무엇인가?

둘째, 고졸비진학 니트청년들이 자각하는 일경험의 프로그램의 성과요인은 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 고졸비진학 니트청년의 개념 및 특성

니트(NEET)라는 용어는 영국에서 최초로 사용되었으며 16～18세에 해당하면서 학교에 다니지 않고 취업하지 않고 훈련도 받지 않는 젊은이로 정의되었다. 일본은 2004년부터 니트를 '연령이 15～34세로서 학교를 졸업하고 미혼자이며 가사 및 통학하지 않는 자'로 정의해왔고(김기헌, 2005), 국내 연구자들 중 김기헌(2017)은 니트의 연령을 15세에서 29세로 정의하였으며, 실업자와 기혼자를 포함하고 지난 일주일 동안 주된 활동으로 입시학원,

직업훈련기관 등에 통학 중인 경우를 제외하였다. 본 연구에서는 청년 니트를 만 19세~28세이며, 미혼이고, 정규교육기관에 다니지 않고, 입시 및 취업학원을 통학하지 않으며, 육아 및 가사노동을 하지 않는, 비경제활동인구에 실업자를 포함하는 개념으로 정의한 김진원(2022)의 니트 개념을 사용하고자 한다.

고졸 비진학 청년에 대한 정의에 대해 살펴보면, 교육 분야에서는 고졸 비진학 청소년을 '고등학교를 졸업하고 당해 연도에 진학하지 못한 학생들'로 지칭하며, 노동・고용 분야에서는 '재수생을 제외한 취업지원 대상 고졸자'로 정의해 왔다. 청소년 분야에서는 '고등학교를 졸업한 24세 이하의 청소년 중에서 스스로의 의지에 의해 다른 방식의 사회 진출을 모색하거나 기타 여러 사유로 상급학교에 진학하지 않는 청소년'으로 규정해 왔다. 김지경과 이광호(2014)는 이를 종합하여 대학에 진학하지 않은 순수고졸 집단과 대학에 진학했다가 중퇴한 집단을 포함하여 고졸 비진학 청소년으로 규정하였다(김지경. 이광호, 2014). 본 연구에서는 김지경과 이광호의 연구에서 사용된 고졸 비진학청소년의 개념을 청년기본법에서 규정하는 청년연령으로 확장하여 '대학에 진학하지 않았거나 대학에 진학했다가 중퇴한 34세 이하인 사람'으로 고졸비진학 청년을 규정하고자 한다.

다음으로 니트 청년의 특성에 대해 살펴보면, 니트에는 대학교를 졸업 한 후 니트 상태가 된 대졸자 니트와 대학에 진학하지 않거나 중퇴한 고졸자 니트가 있는데 한국 니트의 경우 외국에 비해 대졸자 니트의 비중이 크다. 대졸 니트의 비중이 크기 때문에 정책의 우선순위도 대졸 청년을 우선 고려하게 되었다고 볼 수 있다(김기민 외, 2023; 노혜진, 2021). 그러나 최근 고졸 니트가 빠르게 증가하고 있고, 고졸 니트는 대졸 니트에 비해 상대적으로 취업과 사회진입에 더 큰 어려움을 겪는 것으로 나타나고 있다(남재욱 외, 2018; 이혜정 외, 2019).

니트청년은 진로에 대한 탐색, 결정 및 확신 등의 부족으로 진로발달이라는 일련의 과정에서 각기 다른 어려움을 겪고 있다. 이로미 등(2010)은 질적연구를 통해 니트를 네 가지 유형(내성적 위축형, 꿈꾸는 프리터형, 진로 미숙형, 수험형)으로 구분하고 유형별 특성을 제시하였는데 니트 청년들이 빈곤 환경과 저학력, 대인관계 어려움, 자신감 부족, 의사결정의 어려움, 비관적인 성격, 의미를 느끼지 못하는 취업경험 등 부정적 경험과 정서가 진로장애 요인으로 작용하고 노동시장으로의 이행에서 어려움을 겪는 것으로 보고하였다(이로미 외, 2010). 김아람 등(2024)은 '진로 결정 수준'과 '취업이나 창업을 위한 구직활동 적극성 정도'의 두 축을 기준으로 '목표 돌진형', '휴식・유예형', '방향 없는 성실형', '군입대 제약형', '경계 없는 탐색형'의 다섯 가지 유형으로 구분하였는데 똑같이 대학에 진학하지 않거나 취업하지 않은 청년들이라 하더라도, 각자가 처한 삶의 맥락에 따라 필요로 하는 지원이 다르기 때문에 니트 청년들의 상황과 필요를 깊이 파악하여 섬세한 지원이 이루어져야 함을 시사하였다.

또한 니트 청년들은 가족의 경제적・정서적 지원의 격차, 학교폭력 및 학교 부적응, 진로를 충분히 고민하거나 지원하지 못하는 교육체계, 불안정 노동 등의 문제를 경험한 경우가 많았고 이로 인해 충분한 진로탐색과 준비 없이 진로를 결정하거나 일을 하게 되고 직업

세계 진입 이후에도 직장생활 적응에 어려움을 겪는 것으로도 나타났다(노혜진, 2021).

2. 일경험 프로그램의 개념, 성과, 성과요인

고용 및 교육 정책에서의 일경험 개념은 학생 또는 청년들이 입직에 앞서 직업 현장을 경험해 본다는 의미의 일경험 교육으로 통용되고 있다(장하연 외, 2022). 일경험 프로그램은 청소년, 청년, 구직자 등 다양한 대상을 상대로 하고, 현장실습, 인턴십, 직장체험, 도제학습 등 다양한 내용과 방식으로 이루어지는데 '실제 직업현장에서 직접 일해 보는 경험을 기반으로 하는 교육적 프로그램'이라는 점에서 공통적이다(임정연, 2016; 안재영, 2022). 본 연구에서는 이렇게 다양한 방식으로 이루어지는 프로그램들을 '일경험 프로그램'으로 통칭하고자 한다.

대표적인 일경험 프로그램은 고용노동부에서 실시하는 '국민취업지원제도 일경험 지원사업'이다. 구직자가 희망하는 직업진로분야에서 일정기간 직접 근무해 볼 수 있도록 지원해 주는 제도이다(장하연 외, 2022). 청년층을 대상으로는 '미래내일 일경험 사업'을 별도로 실시하고 있는데 '인턴형', '프로젝트형', '기업탐방형' 등으로 유형화해 청년들이 일경험을 통해 진로를 설정하고 직업역량을 개발할 수 있도록 지원하고 있다(김지현, 2024). 청소년 대상 일경험 프로그램은 2005년 서울시대안교육센터에서 기존의 대학생 인턴십과 차별화된 자기주도학습의 개념으로 실시되었고, 학교진로교육에 적용가능한 프로그램으로 인식되기 시작하였다(조은숙, 2011).

일경험 프로그램의 성과와 관련해서는 청소년 교육프로그램으로서 접근하는 연구와 대학생이나 고등학교 3학년 대상의 취업준비과정으로 접근하는 연구로 구분해볼 수 있다. 조은숙(2011)은 청소년 인턴십 프로젝트 실험연구를 실시하였는데, 인턴십 프로그램에 참여한 고등학생 17명을 대상으로 진로결정 자기효능감과 진로성숙도를 사전사후 측정하여 유의한 향상이 있었음을 보고하였다. 또한 인턴십에 참여한 청소년들의 활동보고서 내용을 통해 인턴십이 학습동기 향상과 대인관계 향상에도 긍정적으로 작용할 수 있다고 하였다.

임정연(2016)은 대학생 현장실습 프로그램에 대한 총 57개의 연구물을 대상으로 메타분석을 실시하였는데, 자기효능감, 자기이해 등을 '개인개발'로, 학업성과 또는 학습동기부여 등은 '학업 성취'로, 직무이해, 직업역량, 취업성과 등은 '경력개발'로 분류하여 분석하였다. 이에 따르면 현장실습 교육 프로그램의 참여 학생의 성과는 미참여 혹은 참여 전의 학생 성과와 비교하여 '개인개발' 4.7%, '학업 성취' 17.7%, '경력 개발' 15.2%씩 증가하여 경력 개발 측면에서의 효과가 가장 높게 나타났다.

그밖에 황여정(2018)은 특성화고 현장실습에 대한 실태조사를 통해 진로효능감 향상과 졸업 후 취업 달성을 일경험의 주된 성과로 보고하였고 김승경(2019)은 대학생 현장실습에 대한 연구를 통해 직무역량, 경력개발, 취업연계 측면의 성과를 확인하였다. 대체로 일경험 성과에 대한 기존의 연구들은 일경험을 고3이나 대학생 대상의 취업연계 과정 프로그램으로 접근하고 있었으며 이에 따라 주로 직업능력개발이나 취업연계 등 고용 관련 성과가 강조되는 기조 속에서 자기효능감이나 학습동기 등의 개인개발 측면의 효과가 일부 반영되어 왔다고 볼 수 있다.

다음으로 일경험의 성과요인에 대한 연구들

을 살펴보면 김지영(2016)은 대학생 인턴십이 이루어지는 '기관(기업)요인'의 중요성에 주목하고 질적 연구를 통해 '업무 배치', '실무 참여 기회', '담당자의 멘토링', '담당자와의 관계형성'를 성과요인으로 제시하였다. 임정연(2016)은 일과 학습의 병행정도, 학교와 교수의 지원 및 개입정도, 사전 사후 프로그램의 방식과 내용 등이 성과향상에 영향을 미친다는 것을 밝혔으며, 황여정(2018)은 교육훈련 담당자 배치여부, 실습업무의 전공연관성, 실습교육프로그램의 체계적 제공 수준, 현장실습 추수지도 방법 등을 일경험 성과에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다. 장하연(2022)의 연구에서는 기업형태(공공기관, 민간기업 여부), 업무배정방식에서 본인 희망 반영여부, 일경험 참여자에 대한 대우(정규직, 임시직), 수행업무의 형태(단순 반복, 매일 다른업무 등)가 일경험 만족도가 다르게 나타났다. 일경험 성과요인에 대한 연구들을 종합해 보면, '기업의 특성', '업무 특성', '근무환경', '교육프로그램이나 개별적 지원여부' 등이 주요한 성과요인으로 제시되어왔다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구는 '사회적협동조합 일하는학교'(이하 '일하는학교')[1]가 실시하는 고졸비진학 및 장기미취업청년 대상의 진로·취업 지원프로그램 '꽃길프로젝트'의 참여자들을 대상으로 실시되었다.

해당 프로그램은 2019년부터 실시되어 왔으며, 매년 경제적·정서적 위기상황 등으로 인해 구체적인 진로활동을 하지 못하고 있는 청년 30여명을 모집하여 진행되었다. 이 프로그램 내에서 일경험 프로그램의 명칭은 '인턴십 프로젝트'였으며 자기이해, 직업탐색, 직업기술훈련 과정을 거친 뒤 프로그램의 마지막 단계로 진행되었다. 전체 프로그램 참여자 30명 중 개별상담을 통해 일경험을 희망하는 참여자 9명을 선정했고, 참여자들이 희망하는 직업분야의 기업을 섭외한 뒤 일경험 진행에 필요한 세부사항을 조율하였다. 기업별로 인턴을 지도할 담당자 1명을 지정하도록 요청했고, 청년들이 긴장감을 가지고 일경험을 시작하도록 하기 위해 참여 기업이 청년을 면접하는 절차를 갖도록 했다. 일경험 프로그램 세부내용은 <표 1>과 같다.

연구 참여자는 9명이며, 모두 직업훈련 등의 취업준비교육에 참여하지 않는 고졸비진학 청년으로 지인이나 가족 등의 소개로 프로그램에 참여하게 된 청년들이다. 선행연구들은 개념도 분석을 위해 적합한 연구 참여자의 수를 최소 8명 이상으로 판단하고 있는데, 개념도 연구를 한 명의 개인에게 사용할 수도 있고 많게는 75-80명에게도 적용할 수 있다고 보았으며(민경화 외, 2007), 최서정(2023)과 신진경(2024)의 연구는 9명, 이동귀(2019)와 박지현(2020)의 연구는 8명을 연구 참여자 수를 결정한 바 있다. 이에 따라 본 연구는 9명을 적정한 연구참여자 수로 판단하였다.

연구자는 연구 참여자에게 연구에 대한 취지를 설명하고 연구 참여 동의를 얻어 연구를 진행하였다. 연구 참여자들의 성별 구성은 여

1) '사회적협동조합 일하는학교'는 위기·취약계층 청년의 진로취업과 자립을 지원하는 비영리법인이다.

<표 1> 일하는학교 일경험 프로그램 개요

항목	주요 내용	세부 사항
참여 대상	19세-34세 고졸 대학비진학청년	검정고시를 통한 학력취득자 포함
운영기관	사회적협동조합 일하는학교	
참여 기업	청년이 희망하는 분야의 기업을 섭외	
준비 과정	1) 자기이해 · 직업탐색(4-5월)	
	2) 직업기술훈련(6-8월)	희망진로분야의 직업훈련 연계
	3) 일경험 준비 및 기획(8월-9월)	- 참여청년 일경험 희망사항 파악 - 일경험 분야 결정 - 일경험 참여기업 섭외, 참여자 매칭
실행 과정	1) 개별 면접 실시(9월)	청년이 매칭된 기업을 방문
	2) 일경험 인턴십 진행(9월-12월)	참여청년의 개별상황에 따라 일정조율
	3) 일경험 참여자 공유회(12월)	일경험 참여경험 공유 모임
활동 시간	참여자별 주15-20시간 (4주-6주간 실시)	

<표 2> 일경험 프로그램 참여자 정보

번호	성별	나이	학력	분야	기간	근무시간
1	여	21	고졸	식료품판매(생협)	2022.9.16.~ 10.24	주2일 / 9시~18시
2	여	21	검정고시	제과제빵	2022.9.1.~ 10.27	주2일 /13시-18시
3	남	27	고졸	사무보조(노무법인)	2022.9.20.~ 10.20	주4일 / 9시-15시
4	여	27	고졸	사회복지(종합)	2022.9.6.~ 10.25	주3일 /13시-19시
5	여	22	고졸	디자인	2022.9.28.~ 10.26	주3일 /10시-17시
6	남	25	검정고시	사회복지(노인)	2022.9.13.~ 10.20	주5일 / 13시-18시
7	여	26	고졸	사무보조(법무사)	2022.9.13.~ 10.19	주4일 / 13시-18시
8	남	28	고졸	영상제작	2022.9.13.~ 10.20	주5일 / 13시-18시
9	남	26	검정고시	사회복지(노인)	2022.11.10.~ 12.15	주5일 / 13시-18시

1) '학력'에서 '검정고시'는 검정고시를 통해 고졸 학력을 취득한 경우이다.

자가 5명(55.6%), 남자가 4명(44.4%)이었고, 평균 연령은 24.8세(21세~28세)였다. 참여자 중 3명(30.0%)은 고등학교 중퇴 후 검정고시로 고졸 학력을 취득했다.

2. 연구방법

본 연구는 고졸비진학청년의 일경험 프로그램 참여 성과와 성과요인의 개념 구조를 확

인하기 위하여 '개념도 연구(concept mapping method)'를 실시하였다. 개념도 연구는 질적인 연구 방법과 양적인 연구방법을 통합한 것으로서, 어떠한 현상이나 구성요소 및 구조 등을 명료화할 때 사용되는 연구방법이다. 개념도 연구의 장점은 참여자로 하여금 자료를 모으고 항목을 생성하는 과정에 보다 직접적으로 참여하도록 함으로써 '당사자의 관점을 심층적으로 파악'할 수 있고 한편으로 여러 참여자의 경험들에서 '보편적 현상을 발견'할 수 있으며, 그것을 '시각화'할 수 있다는 점이다(최서정 외, 2023; 민경화 외, 2007). 개념도 연구는 다음의 네 단계로 진행되었다.

1) 1단계: 개념도 준비단계

연구자가 연구의 아이디어를 구체화하고, 연구 주제가 되는 초점 질문을 선정하며, 자료 수집을 위해 연구 참여자를 선정하는 단계이다. 본 연구에서는 다음 <표 3>과 같은 초점 질문을 마련하였다.

2) 2단계: 아이디어 산출단계

연구 참여자들이 연구 주제 관련 아이디어를 산출하고 연구자들이 이를 분석 및 종합, 편집하는 단계이다. 연구자가 연구 참여자를 60분~90분간 개별면접하고, 사전 동의를 구하여 녹음한 면접 내용을 축어록으로 작성하였다. 그 후, 축어록의 내용을 바탕으로 연구의 주제와 부합하는 의미 있는 진술문들을 도출하여 핵심문장으로 정리하였다. 진술문을 도출하고 핵심문장을 정리하는 과정은 연구자와 3년 이상의 고졸비진학청년 진로취업지원 프로그램 운영 경험을 가진 사회복지사 2명이 함께 연구팀을 구성하고 연구팀 전체가 합의해 결정하는 방식으로 진행되었다.

이러한 과정을 통해 일차적으로 '성과'에 대한 진술문 218개와 '성과요인'에 대한 진술문 326개를 도출하였다. 이를 바탕으로 중복되거나 의미가 명확히 전달되기 어렵거나 지나치게 개인적인 경험을 진술하는 형태의 문장들을 통합하거나 정리하였다. 핵심문장만으로는 그 의미를 이해하기 어려운 문장의 경우 그 본래 의미를 손상하지 않는 것으로 판단되는 범위 안에서 보다 보편적이고 포괄적인 표현으로 바꾸었다. 그 결과 총 56개의 성과에 대한 핵심문장과 50개의 성과요인에 대한 핵심문장으로 정리되었다.

3) 3단계: 진술문 구조화 단계

3단계는 연구 참여자들과 두 번째 개별면담을 가지고 2단계에서 추출한 진술문들을 참여자의 관점에서 자연스럽게 여겨지는 범주로 분류 및 평정하는 단계이다. 핵심진술문을 분류카드의 형태로 제작하고 9명의 연구 참여자 전원과 각각 60분에서 120분간 개별 면접을 실시하여 연구 참여자들이 직접 분류할 수 있도록 하였다. 분류 시 최소 두 개 이상의 문장들이 하나의 범주를 이루어야 하며 전체 범주는 2개 이상이어야 함을 연구 참여자들에게 안내하였다. 참여자들이 범주를 분류하는 과

<표 3> 주제와 초점 질문

주제	초점 질문
1. 일경험의 성과	인턴십을 통해 얻은 것이나 영향을 받은 것은 무엇이었나요?
2. 일경험의 성과 요인	인턴십의 어떤 부분들이 성과를 얻는데 도움이 되었나요?

정에서 각각의 범주들에 명칭을 붙여보도록 함으로써 연구 참여자들이 가진 범주에 대한 생각을 파악하고자 하였다.

또한 본 연구에서는 도출된 진술문을 바탕으로 연구 참여자가 생각하는 일경험 참여성과 및 성과요인에 대한 중요도와 달성 정도를 알아보기 위해 핵심진술문 별로 연구 참여자가 인식하는 중요도(얼마나 중요한가)와 달성도(어느 정도 달성되었는가)를 5점 리커트 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)로 평정하도록 하였다.

4) 4단계: 개념도 분석 단계

연구 참여자들이 분류하고 평정한 자료들을 이용하여 다차원척도법과 계층적 군집분석을 실시하고 개념도를 완성하는 단계이다. 이를 위해 첫째, 분류 자료로부터 비유사성 행렬표를 만들었다. 일경험 성과와 성과요인에 대한 진술문들을 참여자들이 분류한 결과를 가지고 동일 범주로 묶은 진술문은 0, 다른 범주로 묶은 진술문은 1로 코딩하였다. '일경험 성과'에 대해서는 핵심진술문이 56개로 정리되어 56×56칸의 정방대칭형 개인 비유사성 행렬표를 연구참여자 수(9명)만큼 마련하였고, '일경험 성과요인'에 대해서는 핵심진술문이 50개로 정리되어 50×50칸의 정방대칭형 개인 비유사성 행렬표를 9개 마련했다. 이렇게 작성된 개인 비유사성 행렬표를 합산하여 집단 비유사성 행렬표(group dissimiliarty matrix)를 제작하였는데 집단비유사성 행렬표는 숫자가 클수록 해당 진술문 짝을 같은 묶음으로 분류한 참여자가 적다는 것을 의미한다.

둘째, 두 개의 차원 지도 위에 각 진술문들이 별개의 점으로 위치하도록 하기 위해서 비유사성 행렬표를 자료로 SPSS 25.0 통계프로그램을 활용하여 ALSCAL 방법으로 다차원척도법(MDS: Multidimensional Scaling)을 실시하였다. 다차원척도법은 연구참여자의 주관에 따라 분류된 결과들을 사용하여, 주어진 자료를 특정한 원점과 단위를 가지는 숫자체계로 변환한 후 유클리드 함수로 거리를 산출하여 참여자들이 판단한 유사성 또는 비유사성을 공간적 거리로 표상하는 방법이다. 일반적으로 보다 더 빈번하게 같은 범주로 묶인 진술문들이 서로 가까이 위치하게 된다(민경화 외, 2007, 재인용).

다차원척도 분석 결과 산출된 합치도 지수(Stress Value)를 고려하여 차원의 수를 결정하게 되는데, 선행연구는 스트레스값 변화량이 가장 현저하게 나타나는 구간의 차원을 선택하도록 권고하고 있다. 예를 들어 1차원에서 2차원 구간의 변화량이 가장 크게 나타날 경우 2차원으로 결정하게 된다. (최윤정 외, 2007).

셋째, 다차원척도 분석을 통해 산출된 각 진술문의 x, y좌표값을 이용하여 Ward 방법을 활용한 계층적 군집분석(hierarchical cluster analysis)을 실시하였다. 계층적 군집분석을 통해 각 진술문들을 유사한 개념의 진술문끼리 모은 군집으로 형성하였다. Ward 방법을 실시하여 얻은 덴드로그램을 기초로 하고, 소속군집 내 문항들의 유사성을 검토하여 최종 군집의 수를 결정하였다.

5) 연구의 타당도와 신뢰도

진술문의 타당도와 군집분석의 타당도를 확보하기 위해, 연구 참여자들이 핵심진술문들을 분류 할 때 각 범주에 대해 명칭을 붙여 달라고 요청하여 참여자의 관점을 반영하였다. 또한 초점질문 개발, 기초진술문 및 대표진술문 작성, 개념도 분석 및 해석 등 개념도 연

구 수행 과정의 신뢰도를 확보하기 위해 3년 이상의 고졸비진학청년 프로그램 운영경험을 가진 사회복지사 2명으로 구성된 연구팀과 합의방식으로 연구를 진행하였다. 또한 핵심진술문 도출 및 군집분석 결과에 대해서는 다수의 교육학 연구경험을 가진 현직 교육학과 교수의 자문을 얻어 수정・보완하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 고졸비진학 니트청년의 일경험 성과

본 연구 참여자들의 진술문을 토대로 진행한 분석결과 '일경험 성과'에 대한 핵심문장은 최종 56개로 정리되었고, 9명의 연구참여자들과 개별면담을 통해 핵심문장들을 유사한 것끼리 분류하게 하였다. 연구 참여자들은 핵심문장들을 최소 4개에서 최대 18개의 범주로 분류하였다. 일경험 성과의 핵심진술문은 <표 5>와 같다.

개념도를 나타내는 차원 결정을 위해 스트레스 값을 확인한 결과 2차원 해법의 스트레스 값(stress value)은 .337로 나타났다(<표 4> 참고). 선행연구는 구간의 스트레스값 변화량이 가장 현저하게 나타나는 구간의 차원을 선택하도록 권고하고 있는데 본 연구에서는 1차원에서 2차원 구간의 변화량이 가장 크게 나타나므로 2차원으로 결정하였다. 또한 개념도 분석을 위한 다차원척도법 분석에 필요한 스트레스 값의 평균 범위 (.205 ~ .365)를 충족시킴을 확인하였다(최윤정 외, 2007).

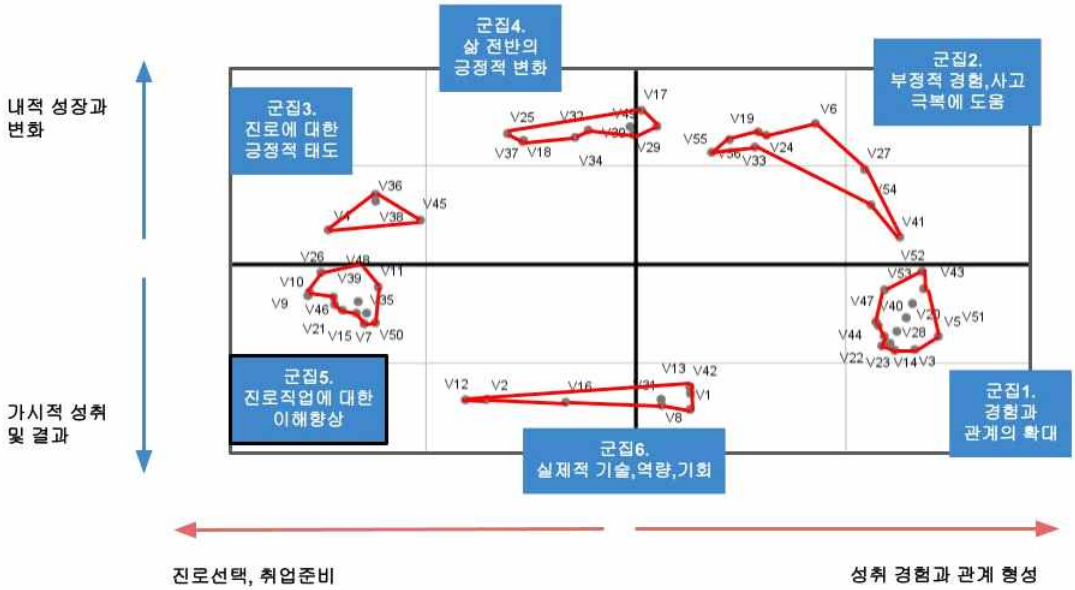
핵심문장 범주들을 대상으로 진행한 다차원척도 분석 결과 나타난 좌표값을 기준으로 진술문의 위치를 2차원 도면에 표현하였고 산출된 1차원(X축)과 2차원(Y축)의 좌표 값을 토대로 각 차원의 의미를 구체적으로 살펴보았다. 특히 X축. Y축 양극단에 위치한 진술문의 내용을 살펴보면서 각 차원이 가지는 의미를 파악하려 하였다.

X축은 '성취경험과 관계형성' 및 '진로선택, 취업준비' 축으로 나타나 일경험의 성과가 '진로선택'이나 '취업준비' 등 진로취업과 직접적으로 관련된 측면의 성과와 '성취경험과 관계형성' 등 삶의 변화와 관련된 측면성과로 인식되고 있음을 보여준다. Y축은 '내적성장과 변화' 및 '가시적 성취 및 결과' 축으로 나타나 기술이나 정보, 취업달성 등 실제적・가시적 측면의 성과와 '내적인 태도・인식의 변화'의 측면에서 일경험의 성과를 인식하고 있음을 보여준다.

군집분석 결과 '군집1: 경험과 관계의 확대', '군집2: 부정적 경험 및 사고 극복에 도움', '군집3. 진로에 대한 긍정적 태도', '군집

<표 4> 차원별 스트레스 값 및 변화량

	s-stress	스트레스값 변화량
1차원	.415	-
2차원	**.337**	**0.078**
3차원	.331	0.006
4차원	.330	0.001



[그림 1] 일경험 성과에 대한 개념도

4. 삶 전반의 긍정적 변화', '군집5. 진로 직업에 대한 이해 향상', '군집6. 실제적 기술, 역량, 기회'의 총 6개의 군집으로 분류되었다(그림 1).

군집1 '경험과 관계의 확대'(X축: 성취경험과 관계형성, Y축: 가시적 성취 및 결과)에 해당하는 진술문들은 비진학청년들이 일경험을 통해, 전에 하지 못했던 새로운 경험들을 하게 되고 사회에서 어른과 새로운 관계를 맺게 되면서, 자신감을 얻거나 성취감을 느꼈음을 반영한다. 핵심문장 56개 중 14개(25.0%)가 군집 1에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.09)는 상대적으로 높지 않지만 달성도 점수(M=3.98)는 평균보다 높은 수준으로 나타났다.

군집2 '부정적 경험과 사고 극복에 도움'(X축: 성취경험과 관계형성, Y축: 내적성장과 변화)의 진술문들은 이전에 가지고 있던 부정적 경험을 극복할 수 있는 변화된 상황이 생겼거나, 부정적 사고방식에 변화가 나타났음을 보여준다. 핵심문장 56개 중 9개(16.0%)가 군집 2에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.09)와 달성도 점수(M=3.71) 모두 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

군집 3 '진로에 대한 긍정적 태도' (X축: 진로선택과 취업준비 축, Y축: 내적 성장과 변화)은 진로선택의 기반이 되는 진로에 대한 기대감이나 확신감 등 긍정적 인식이 형성되는 것과 관련된 진술문들로 구성되어 있다. 핵심문장 56개 중 4개(7.1%)가 군집 3에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.25)는 평균보다 높게 나타났고 달성도 점수(M=3.71)는 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

군집 4 '삶 전반의 긍정적 변화' (Y축: 내적 성장과 변화)는 비진학청년들이 인식하는 일경험의 성과가 진로선택이나 사회관계 성장이라는 특정 측면 뿐 만 아니라, 자기관리나 가족관계 개선 등 삶 전반에서의 긍정적 변화와 연결되고 있음을 보여준다. 핵심문장 56개 중

<표 5> 일경험 성과에 대한 군집별 핵심 진술문

번호	핵심 진술문	중요도	달성도
	군집 1. 경험과 관계의 확대	4.09	3.98
3	직장인이 되어 본 경험	4.00	4.14
5	담당멘토님께 (선물을 드리거나) 감사를 표현해 본 경험	3.71	4.00
14	나중에 같이 일하면 좋겠다는 인정을 받게된 점	4.14	4.14
20	사회인의 문화나 예절 등을 배우게 된 점	4.29	3.86
22	직장인의 말투를 익히게 된 점	3.14	3.29
23	세상을 달리 볼 수 있게 만들어주는 사람들을 만난 점	4.14	3.43
28	지적이나 비판을 받아도 인정하고 받아들이는 경험	4.43	4.57
40	직업인이 일하는 태도를 배우게 된 점	3.71	3.71
43	회사나 동료에게 도움이 될 수 있어서 좋았던 점	4.14	4.29
44	새로운 일들을 경험해본다는 것 자체	4.86	5.00
47	직장 내의 우호적이고 친밀한 분위기를 경험했던 점	4.29	4.14
51	사회 어른과의 인간관계가 생겨남	4.00	3.57
52	인간 관계가 넓어진 점	3.86	3.14
53	타인·사회에 대해 더 많이 알고 이해하게 된 점	4.57	4.43
	군집 2. 부정적 경험, 사고 극복에 도움	4.09	3.71
6	취업한 다른 친구들과 함께 할 수 있는 이야기 거리가 생김	3.43	4.00
19	이전의 내 행동들을 반성하게 되었던 점	4.71	4.00
24	내가 쓸모없는 사람이 아니라는 것(의미있는 존재라는것)을 알게됨	4.14	3.43
27	닮고 싶은 사람이 생겨난 것	3.57	2.71
33	긍정적인 언어습관을 가지게 된 점	4.71	3.57
41	회사에 도움이 되서 뿌듯함과 보람을 느낀 점	3.86	4.00
54	어려운 문제나 상황을 해결·극복해본 경험이 생겼다는 점	3.86	3.86
55	낯선 곳에 잘 적응했다는 성취감	4.43	4.57
56	주변사람이 나에게 부정적인 말을 해도 극복할 수 있는 힘이 생겨남	4.43	4.14
	군집 3. 진로에 대한 긍정적 태도	4.25	3.71
4	희망하는 진로분야에 도전해서 잘해낼 수 있을 것 같다는 자신감	4.86	4.14
36	희망 진로에 대한 의욕과 동기가 높아짐	4.00	3.71
38	(꿈이 없었는데) 꿈이 생겼다는 점	4.14	2.71
45	차근차근 성장할 수 있는 과정이 된 점	4.00	4.29

<표 5> 일경험 성과에 대한 군집별 핵심 진술문 (계속)

번호	핵심 진술문	중요도	달성도
	군집 4. 삶 전반의 긍정적 변화	4.16	3.77
17	부모 · 가족과의 관계 개선	2.86	3.14
18	나도 사회에 기여하고 싶다는 마음이 생겨남	3.29	3.14
25	미래에 대해서 희망적, 긍정적으로 생각하게 된 점	4.57	3.57
29	새로운 일을 대할 때 겁내거나 피하지 않게 된 점	4.71	3.86
30	시간 관리를 더 잘하게 된 점	4.43	3.14
32	더 신중하고 계획적인 태도를 가지게 된 점	4.57	4.29
34	나의 성격이나 특성을 더 잘 이해하게 된 점	3.86	3.71
37	시작하기에 늦지 않았다는 생각을 가지게 된 점	4.14	4.00
49	집에만 있다가, 매일매일 출근하며 보람찬 하루를 보낼 수 있었던 점	4.43	4.43
	군집 5. 진로직업에 대한 이해 향상	4.32	3.94
7	희망 진로분야에 취업준비를 하기에 부족한 점을 깨닫게 됨	4.43	4.57
9	막연히 희망했던 진로희망분야가 내 적성에 맞는지 확인함	4.29	4.14
10	진로선택에 대해서 깊게 고민하는 계기가 됨	4.57	4.00
11	내가 사회생활에 잘 적응할 수 있다는 가능성을 확인함	4.57	4.43
15	희망직업의 어려운 점에 대해 알게 됨	4.29	4.43
21	진로에 대한 목표나 계획이 생겨나거나 더 구체적으로 변화함	4.29	3.29
26	인생을 바꿀 수 있는 결정적인 계기	3.57	2.71
35	희망직업에서 어떤 일/업무들을 하는지 구체적으로 알게 됨	4.43	4.14
39	(경험을 통해) 진로를 결정하거나 진로에 대한 확신을 얻게 됨	4.29	3.86
46	진로선택의 기준이나 생각에 변화가 생겼다	4.00	3.86
48	기술, 자격증 취득 필요성을 깨닫게 되었다	4.43	4.00
50	희망 진로가 나에게 잘 맞는다(잘 맞지 않는다)는 것을 확인하는 계기	4.71	3.86
	군집 6. 실제적 기술, 역량, 기회	4.27	3.59
1	(학력,자격이 없는데도) 희망 분야에서 일해 볼 기회를 얻은 점	5.00	4.14
2	취업준비를 위한 자격이나 포트폴리오가 생겨남	4.57	3.43
8	인턴십이 끝나고 나서 멘토님이 나를 다른 회사에 추천해 준 점	3.57	1.86
12	인턴십을 통해 취업에 성공한 점	3.57	3.00
13	일상생활에 유용한 상식, 기술을 알게 된 점	3.71	3.57
16	업무능력, 업무기술이 향상	4.29	3.43
31	인턴십 기간동안 지각이나 결석을 하지 않았던 점	5.00	4.57
42	주어진 일을 잘 끝마친 점	4.43	4.71

9개(16.0%)가 군집 4에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.16)는 평균 수준, 달성도 점수(M=3.77)는 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

군집 5 '진로직업에 대한 이해향상' (X축: 진로선택과 취업준비, Y축: 가시적 성취와 결과)은 희망직업에 대한 구체적인 정보나 자신의 적성과의 적합성 확인 등 진로선택의 구체적 근거가 될 수 있는 측면의 성과들을 주되게 인식하고 있음을 보여준다. 핵심문장 56개 중 12개(21.4%)가 군집 5에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.32)와 달성도 점수(M=3.94) 모두 평균보다 높은 수준으로 나타났다.

군집 6 '실제적 기술, 역량, 기회' (X축: 가시적 성취와 결과)는 업무기술 습득, 취업이나 취업처 추천 등 취업에 도움이 되는 역량개발과 취업기회를 중요한 성과로 인식하고 있음을 보여준다. 핵심문장 56개 중 8개(14.3%)가 군집 6에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.27)는 평균보다 높게 나타났고 달성도 점수(M=3.59)는 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

6개 군집 중 중요도가 가장 높게 나타난 군집은 군집5(진로직업에 대한 이해향상: 중요도 평균 4.32)였고 그 다음으로 높게 나타난 군집은 군집6(실제적 기술, 역량, 기회: 중요도 평균 4.27)이었다. 달성도 측면에서 살펴보면 군집1(경험과 관계의 확대: 달성도 평균 3.98)이 가장 높게 나타났고, 군집5(진로직업에 대한 이해 향상: 달성도 평균 3.94)가 두 번째로 높게 나타났다. 군집6의 중요도는 4.27로 두 번째로 높게 나타났지만, 달성도는 3.59로 가장 낮게 나타났다. 중요도가 높게 나타난 진술문은 '1.희망 분야에서 일해 볼 기회를 얻은 점'(5.0), '31.인턴십 기간 동안 지각이나 결석을 하지 않았던 점'(5.0), '44. 새로운 일들을 경험해본다는 것 자체'(4.86) 등이었다.

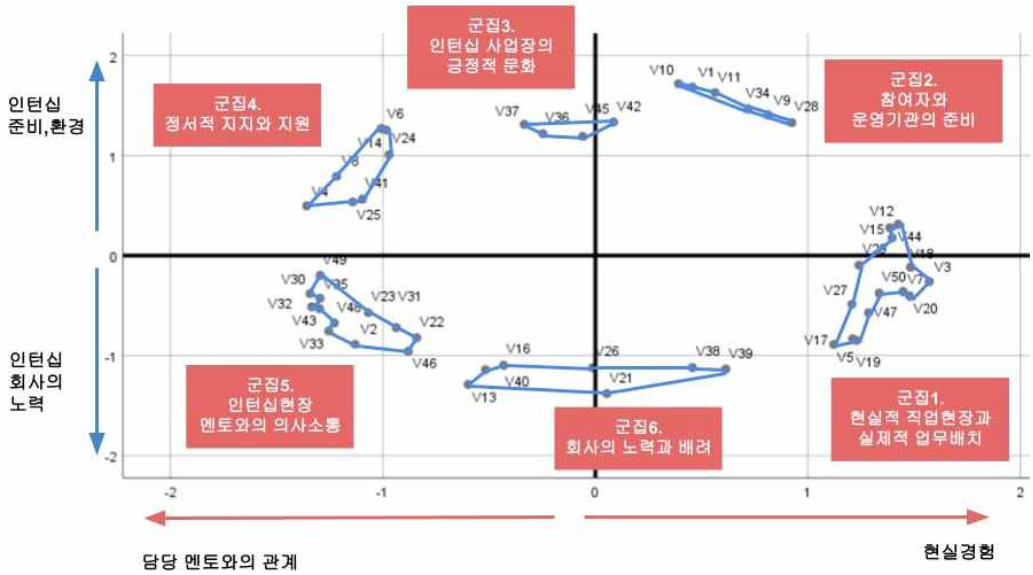
2. 고졸비진학 니트청년의 일경험 성과 요인

일경험의 성과요인에 대한 핵심문장은 최종 50개로 정리되었고, 참여자들에게 핵심문장들을 유사한 것끼리 분류하게 하였다. 각 군집별 핵심진술문은 <표 7>과 같다. <표 6>에서 스트레스 값을 확인한 결과, 2차원이 스트레스 값의 변화가 가장 컸다. 또한 개념도 분석을 위한 다차원척도법 분석에 필요한 스트레스 값의 평균 범위 (.205 ~ .365)를 충족시킴을 확인하였다(최윤정 외, 2007).

핵심문장 범주들을 대상으로 진행한 다차원척도의 분석 결과, <그림 2>와 같이 일경험 성과 요인에 대한 관한 개념도는 'X축: 현실경험 및 정서적 지지' 축과 'Y축: 인턴십 회사의 노력 및 인턴십 준비 환경' 축의 2차원으로 구성되었다. X축은 일경험 성과요인이 직업세계를 실제적으로 경험할 수 있는 업무상

<표 6> 차원별 스트레스 값 및 변화량

	s-stress	스트레스값 변화량
1차원	.401	-
2차원	.321	0.080
3차원	.313	0.008
4차원	.312	0.001



[그림 2] 일경험 성과요인에 대한 개념도

황 · 업무환경과 관련된 측면과 운영기관 담당자나 일경험 기업의 선배 · 선임자와의 정서적 지지 측면이 중요하게 인식되고 있음을 보여준다. Y축은 일경험 기업의 준비도나 노력의 측면과 인턴 자신이나 운영기관의 사전준비나 적절한 개입이 성과에 영향을 미친다고 느끼고 있음을 보여준다. 군집분석 결과, '현실적인 직업현장과 실제적 업무배치', '운영기관(일하는학교)의 역할', '인턴십 사업장의 긍정적 문화', '정서적 지지와 지원', '인턴십현장 멘토와의 의사소통', '회사의 노력과 배려'의 총 6개의 군집으로 분류되었다.

군집1 '현실적인 직업현장과 실제적 업무배치' (X축: 현실경험, Y축: 인턴십 회사의 노력)의 진술문들은 실제 회사의 다양하고 실제적인 상황과 업무경험의 기회를 갖게 되는 것을 성과요인으로 인식하는 것들로 볼 수 있다. 핵심문장 50개 중 14개(28.0%)가 군집 1에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.17)와 달성도 점수(M=3.99)는 6개 군집 중 높은 수준이었다.

군집2 '운영기관의(일하는학교) 역할'(X축: 현실경험, Y축: 인턴십 준비 환경)은 참여자 개인의 마음가짐, 경험공유의 기회, 담당자와의 의사소통 등의 진술문을 담고 있는데, 이는 모두 일경험 운영기관의 사전 프로그램이나 적극적인 역할을 통해 이루어진 것들이므로 인턴십 운영기관의 역할을 중요하게 인식하는 것으로 볼 수 있다. 핵심문장 50개 중 6개(12.0%)가 군집 2에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.48)와 달성도 점수(M=4.55)는 6개 군집 중 모두 높은 수준이었다.

군집3 '인턴십 사업장의 문화' (Y축: 인턴십 준비,환경)의 진술문들은 업무와 직접적인 관계는 없지만 회사의 문화나 의사소통 기회가 일경험 성과에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 핵심문장 50개 중 4개(8.0%)가 군집 3에 속해있으며 중요도 점수(M = 3.89)와 달성도 점수(M=3.82)는 6개 군집 중 낮은 수준으로

<표 7> 일경험 성과요인에 대한 군집별 핵심 진술문

번호	핵심 진술문	중요도	달성도
	군집 1. 현실적인 직업현장과 실제적 업무 배치	4.17	3.99
3	내가 희망했던 분야의 일을 해볼 수 있었던 점	4.57	4.57
5	일일이 가르쳐주지 않아도 스스로 배울 수 있는 메뉴얼이나 환경	3.43	2.29
7	직장이라는 느낌이 드는 환경들 (큰 건물, 다른 직장인과 섞이는 점심시간, 사원증)	3.43	3.29
12	인턴십에서 많은 것을 기대하지 않았던 점(별다른 불만이 생기지 않았음)	3.14	3.43
15	인턴십 과정에서 고생스럽게 일한 경험 (뿌듯함을 느끼게 해줌)	4.43	4.29
17	실제 회사업무를 맡겨주었던 점	4.29	4.43
18	맡겨진 업무를 끝까지 완수해보는 경험	4.71	4.71
19	회사에 도움이 되거나 쓸모 있는 일을 할 수 있었던 점	4.14	4.57
20	다른 사람의 업무를 관찰해보는 기회	4.71	4.29
27	희망 직업분야에 대한 전문성을 가진 회사였던 점	4.43	4.00
29	회사 내에서 어떻게 말하는지 체험할 수 있었다	4.00	3.71
44	자격,학력이 없는데도 일할 기회를 얻을 수 있었던 점	4.57	4.71
47	회사의 중요 업무들을 체험해 볼 기회가 있어서	3.86	3.43
50	직업의 현실적 모습과 어려움에 대해서 접할 수 있었던 점	4.71	4.14
	군집 2. 운영기관의 역할	4.48	4.55
1	인턴십 이전에 사전프로그램을 통한 자기이해와 탐색 기회	4.71	4.57
9	일하는학교 담당선생님의 인턴십 수행에 대한 지원과 지지	4.43	4.71
10	추천을 받아서 간 회사이기 때문에 잘해야한다는 생각이 들었던 점	4.57	4.71
11	인턴십에 적극적으로 임하려던 나의 태도와 자세	4.57	4.43
28	매일 집 밖으로 나갈 일이 생겼던 점	4.00	4.71
34	다른 인턴십 참여자들과 경험을 나눌 수 있는 기회가 있었던 점	4.57	4.14
	군집 3. 인턴십 사업장의 긍정적 문화	3.89	3.82
36	업무 외적인 교류시간이 있었다(티타임, 함께 밥해 먹는 식사시간)	3.71	3.71
37	긍정적 영향을 주는 사람들을 만났던 점	4.29	4.00
42	재미있는 사건들	3.29	3.00
45	알바 때 만났던 사람들과는 다른 성숙한 어른들(나쁜말 안쓰는 사람들)	4.29	4.57

<표 7> 일경험 성과요인에 대한 군집별 핵심 진술문 (계속)

번호	핵심 진술문	중요도	달성도
	군집 4. 정서적 지지와 지원	4.00	3.94
4	내 업무에 대해서 칭찬과 인정을 많이 해주었던 점	4.29	4.14
6	나에 대한 애정 표현을 많이 해주었던 점	3.43	3.00
8	나에게 특별한 관심을 가져주었던 점	3.43	3.43
14	'고맙다', '도움이 되었다'는 말들	4.43	4.29
24	나를 친절하게 대해 준 점	4.14	4.29
25	나이 어린 인턴이지만, 존중해주었던 점	4.29	4.29
41	나의 실수, 잘못에 대한 회사의 관용적 태도	4.00	4.14
	군집 5. 인턴십 멘토와의 의사소통	4.04	3.82
2	회사에서 어려운점이나 의견을 먼저 물어봐주었던 점	4.29	4.29
22	반복해서 물어봐도 잘 응답해주었던 점	4.00	4.29
23	내 상황을 많이 배려해주었던 점	4.00	4.29
30	인턴십 이후에도 이어질 수 있는 멘토와의 관계	3.57	3.29
31	내 의견을 반영해 주었음	3.71	3.71
32	멘토의 정서적 지지와 독려	4.14	3.86
33	멘토와 1대1로 밀착해서 의사소통할 기회가 있었던 점	4.14	3.43
35	멘토나 상사와 사적인 대화를 많이 나눌 수 있었던 점	3.57	3.29
43	전문적인 조언이나 지도를 해주었던 점	4.57	4.29
49	삶에 교훈이 되는 조언들을 해주었던 점	4.00	3.86
46	담당멘토가 업무 외적으로도 나의 성장을 지원해주었던 점	4.14	3.14
48	멘토가 내 말을 경청해 주었던 점	4.29	4.14
	군집 6. 회사의 배려와 노력	4.04	3.86
13	대학진학 필요성에 대한 조언을 들을 수 있었던 점	3.86	3.57
16	(불편함을 감수하고) 나에게 맞춰 적합한 업무를 일부러 만들어준 점	3.86	3.86
21	업무의 상세한 부분까지 꼼꼼히 설명해주었던 점	4.29	3.86
26	일하는데 필요한 도구나 환경을 잘 마련해주었던 점	4.00	4.14
38	너무 길지 않은 (내 특성과 상황에 맞는) 근무시간	4.00	3.29
39	너무 어렵지 않은 업무들	4.29	4.14
40	회사 내에 나를 전담해주는 담당멘토가 있었던 점	4.00	4.14

나타났다.

군집4 ‘정서적 지지와 지원’ (X축: 멘토와의 관계, Y축:인턴십 준비 환경)의 진술문들은 칭찬, 인정, 존중 등 정서적 지지와 관련된 것들이 주를 이룬다. 일경험이 이루어지는 회사에서 실무적인 기술이나 정보 제공과 관련된 측면 뿐 만 아니라, 정서적 지지를 위해 노력하는 것이 일경험의 긍정적 성과를 촉진할 수 있음을 보여준다. 인턴이 대체로 회사에서 일해온 사람들에 비해 나이가 어릴 뿐 만 아니라, 니트(NEET)상태의 비진학청년들이 가정이나 사회에서 정서적 지지나 긍정적 평가의 기회가 부족했을 수 있으므로 일경험에서 정서적 지지의 요소가 더욱 중요하게 작용할 수 있다. 핵심문장 50개 중 7개(14.0%)가 군집 4에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.00)는 평균보다 낮은 수준이고 달성도(M=3.94)는 6개 군집 중 평균보다 높은 수준으로 나타났다.

군집5 ‘인턴십 멘토와의 의사소통’ (X축: 멘토와의 관계, Y축: 회사의 노력)은 군집4와 유사하지만 군집4가 일경험이 실시되는 회사의 노력 측면을 보여준다면, 군집 5는 일경험 운영기관 담당자의 노력이나 개별적 지원의 중요성을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 핵심문장 50개 중 12개(24.0%)가 군집 5에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.04)와 달성도 점수(M=3.82) 모두 6개 군집 중 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

군집6 ‘회사의 배려와 노력’(Y축: 인턴십 회사의 노력)은 근무시간이나 업무에 대한 설명 등 세세한 부분에서의 회사의 배려가 일경험에서 성과를 얻는데 작용함을 보여준다. 핵심문장 50개 중 7개(14.0%)가 군집 6에 속해있으며 중요도 점수(M = 4.04)와 달성도 점수(M=3.86) 모두 6개 군집 중 평균보다 낮은 수준으로 나타났다.

6개 군집 중 중요도가 가장 높게 나타난 군집은 군집2(운영기관의 역할: 중요도 4.48)였고 그 다음으로 높게 나타난 군집은 군집1(현실적인 직업현장과 실제적 업무 배치: 중요도 평균 4.17)이었다. 달성도 측면에서도 군집1(운영기관의 역할: 달성도 평균 4.55)가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 높게 나타난 군집은 군집1(현실적인 직업현장과 실제적 업무 배치: 달성도 평균 3.99)이었다.

성과요인 중 중요도가 높게 나타난 진술문은 ‘1.인턴십 이전에 사전프로그램을 통한 자기이해와 탐색 기회가 있었던 점’(4.71), ‘18.맡겨진 업무를 끝까지 완수해보는 경험’(4.71), ‘20.다른 사람의 업무를 관찰해보는 기회’(4.71), ‘50.직업의 현실적 모습과 어려움에 대해서 접할 수 있었던 점’(4.71) 등 이었다.

Ⅴ. 논의, 결론 및 제언

본 연구는 개념도 연구를 통해 고졸비진학 니트청년들이 자각하는 일경험 참여의 성과와 성과요인에 대한 개념적 구조를 확인해보고자 하였다. 본 연구결과에 대한 주요결과 및 논의점은 다음과 같다.

첫째, ‘일경험 성과’에 대한 고졸비진학 니트청년들의 인식을 2개의 차원과 6개의 군집으로 파악할 수 있었다. 2차원 상에 시각화한 개념도는 ‘X축: 성취경험과 관계형성 및 진로선택 및 취업준비’ 축과 ‘Y축: 내적성장과 변화 및 가시적 성취와 결과’ 축으로 나타나 ‘진로취업과의 관련성-관계와 경험 등 삶의 변화’의 측면과 ‘가시적이고 실제적 성과-내적 변화와 성장’의 측면에서 연구참여자들이 일경험

의 성과를 인식하는 것으로 볼 수 있었다. 또한 일경험 성과에 대한 군집분석 결과는 '군집1: 경험과 관계의 확대', '군집2: 부정적 경험 및 사고 극복에 도움', '군집3. 진로에 대한 긍정적 태도', '군집4. 삶 전반의 긍정적 변화', '군집5. 진로 직업에 대한 이해 향상', '군집6. 실제적 기술, 역량, 기회'의 총 6개의 군집으로 분류되었는데(그림 1), 고졸비진학 청년들이 진로취업과 직접적으로 관련된 측면을 일경험의 성과로 인식하기도 하면서 다른 한편으로는 관계형성이나 부정적 사고와 태도를 극복하는 등 삶 전반의 변화와 성장을 일경험의 성과로 인식하는 것으로 볼 수 있었다.

이러한 결과는 일차적으로 일경험 프로그램이 직업역량향상이나 취업연계 등 고용관련 성과를 얻는데 도움이 된다는 선행연구들의 결과를 지지하는 것이다. 임정연(2016)은 '개인개발', '학업 성취', '경력 개발' 중 경력 개발 측면에서의 효과가 가장 높게 나타났다고 하였고 황여정(2018)은 진로효능감과 취업달성, 김승경(2019)은 직무역량, 경력개발, 취업연계 측면의 성과를 확인한 바 있었다.

그러나 '관계형성', '부정적 경험과 사고의 극복' 등 진로취업과 직접적 관련이 없는 부분들을 성과로 인식한 것은 선행연구에서 충분히 다뤄지지 않은 부분들이었다. 이는 성취경험이 부족하거나 사회관계에서 실패경험을 가진 고졸비진학 니트청년들이 일경험 프로그램에서 대학생이나 고등학생과는 다른 성과를 경험하거나 진로취업 이외에 관계와 성취경험 측면에서의 성과를 중요하게 인식할 수 있음을 보여준다.

이혜정(2019)은 고졸비진학청년들이 학령기부터 성적과 대학입시를 중심으로 하는 학교생활에서 '주변화 된 채로 버텨내는' 삶을 경험했고 고등학교 졸업 후에는 빈곤한 생활환경과 고졸비진학자에 대한 차별을 경험하며 살아오고 있다고 하였고, 노혜진(2021)은 니트청년들이 가족의 지원과 지지가 부족한 환경에서, 학교부적응 및 학교폭력이나 따돌림 등의 피해가 있거나, 직업생활에서 큰 실패와 좌절을 겪으면서 사회생활을 두려워하게 된다고 보고한 바 있다. 김진원(2022)은 기존 청년대상 프로그램들은 대부분 직접적인 취창업을 목적으로 하거나 실적 중심으로 운영되고, 공공 영역에는 고졸비진학미취업 청년들을 주된 대상으로 하는 프로그램들이 극히 부족해, 비진학청년들의 자신의 특성과 눈높이에 맞는 프로그램에 접근하기 어려운 실태를 보고하였다. 본 연구결과는 청년을 '진로', '직업', '취업'을 과제로 하는 세대 · 계층으로 단순하게 바라보는 기존의 시선이 변화되어야 하며, 고졸비진학 청년을 포함하여 고유한 경험과 환경 속에 살아온 청년들에게는 관계, 성취경험, 심리정서 등 다양한 측면에서의 성장 기회가 필요하다는 선행연구의 관점을 지지하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, '일경험의 성과요인'에 대한 고졸비진학 니트청년들의 인식을 2개의 차원과 6개의 군집을 통해 파악하였다. 2차원 상에 시각화한 개념도는 'X축: 현실경험 및 정서적 지지' 축과 'Y축: 인턴십 회사의 노력 및 인턴십 준비 환경' 축으로 나타나 '업무경험-정서적지지' 측면과 '일경험이 진행되는 기업과 환경-인턴십에 대한 준비와 태도' 측면에서 일경험의 성과요인을 인식하는 것으로 볼 수 있었다. 일경험 성과요인에 대한 군집분석 결과는 '현실적인 직업현장과 실제적 업무배치', '운영기관(일하는학교)의 역할', '인턴십 사업장의 긍정적 문화', '정서적 지지와 지원', '인턴십현

장 멘토와의 의사소통', '회사의 노력과 배려'의 총 6개의 군집으로 분류되었다.

이를 통해 일경험 성과요인이 현실적인 업무상황이나 수행경험과 관련된 측면과 운영기관의 담당자나 일경험 현장 선배의 정서적 지지의 측면, 회사의 준비도나 노력의 측면, 인턴 자신이나 인턴십 운영기관의 사전프로그램이나 적절한 개입 측면이 성과에 영향을 미친다고 인식하는 것을 알 수 있었다. 실제적 업무경험의 측면과 함께 관계형성과 정서적 지지의 측면이 중요한 성과요인으로 인식되고 있는 것으로 볼 수 있다.

일경험 성과요인에 대한 선행연구들은 주로 기업 규모, 업무 내용과 방식, 근무환경 등의 측면에 주목하는 경우가 많았으나(김지영, 2016; 황여정 외, 2018; 장하연 외, 2022), 본 연구의 결과 고졸비진학청년들은 업무환경 이외에도 담당멘토와의 의사소통과 정서적 지지, 회사라는 새로운 공간과 문화 경험, 운영기관의 역할과 사전준비 등을 중요한 성과요인으로 인식하였다. 담당 멘토의 칭찬, 인정, 좋은 어른과의 관계형성, 직장인이 되었다는 느낌 등이 일경험에 참여한 비진학청년들을 심리·정서적으로 안정시키고, 안정된 심리·정서를 기반으로 의미있는 성과들이 만들어졌을 수 있다. 다른 한편으로 충분한 지지관계가 형성되지 못한 비진학청년들은 일경험에서 성과를 얻는데 어려움을 겪거나 한계가 나타났을 가능성이 있다. 이는 일경험에 참여하는 고졸비진학 니트청년들의 진학여부, 경험, 특성에 따라 중요하게 여기는 성과와 성과요인에 차이가 나타날 수 있음을 시사한다. 즉, 대학을 기반으로 고유의 전공분야가 있고 해당 분야의 전문성을 일정하게 키워왔으며, 충분한 사회적 지지의 경험과 자원이 있는 청년과 그렇지 않은 청년들은 중요하게 여기는 일경험의 성과와 성과요인에도 적지 않은 차이가 나타날 수 있는 것이다.

본 연구결과를 종합해 볼 때, 일경험 프로그램이 단지 취업연계 과정으로써만이 아니라, 성취경험, 관계형성, 삶의 태도 변화 등 다양한 측면에서 성장과 변화의 과정이 되었음을 알 수 있었다. 일경험 성과와 성과요인 전반에서 '관계', '긍정적 의사소통', '성취경험', '삶 전반의 변화 기회' 등이 중요하게 나타났는데, 이는 고졸비진학 니트 청년들의 고유한 상황이나 경험과 연결 지어 생각해 볼 수 있다. 비진학 청년들은 대학생 및 대졸청년과는 다른 삶의 경험과 경로를 가지고 있지만 대학생(대졸자)을 중심으로 설계된 사회제도와 문화 속에 살아가면서 자신에게 적합한 충분한 성취경험의 기회를 얻지 못했거나, 가족이나 주변으로부터 인정받지 못하거나 소외된 경험을 거듭하게 되면서, 스스로에 대한 부정적 인식을 형성하게 되었을 수 있다.

본 연구는 고졸비진학 청년들이 일반적인 고용지원 프로그램에서는 주요하게 평가되지 않는 '사회관계', '내적성장'에서 성과와 의미를 크게 느꼈고, 선배나 상사와의 의사소통이나 칭찬이 성과의 계기와 과정이 되었음을 강하게 표현하는 것을 확인할 수 있었다. 참여청년들은 '대학을 나오지 않았는데 인턴십 기회를 얻게 된 것', '자신을 혼내지 않고 충분히 설명해주는 상사를 만나게 된 것' 등을 중요한 계기로 인식하고 있었는데 이는 고졸비진학 니트청년들이 가족이나 사회로부터 상대적으로 충분한 존중을 받지 못한다고 느껴왔거나, 청소년기 대학비진학을 결정하게 되는 과정에서 겪었던 실패나 좌절의 경험과 연관된다. 적절히 준비된 환경에서 진행되는 일경

험프로그램을 통해 이런 어려움을 극복하고 성장과 변화의 계기를 얻었다고 볼 수 있다.

이러한 연구결과를 바탕으로 향후 정부, 학교, 관련 기관이 운영하는 청년일경험 프로그램에서 고려되어야 할 방향들에 대해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 일경험 프로그램을 취업·직업으로의 연계과정으로써만이 아니라, 성취경험, 관계형성, 삶의 태도 변화 등 다양한 측면에서 성장과 변화의 과정이 될 수 있는 청년교육프로그램으로써 접근하는 것이 필요하다. 일경험은 단지 직업역량을 높여 취업에 이르도록 하는 것 뿐 만 아니라, 청소년기의 연장선상에 있는 청년들에게 사회관계를 경험하고 의사소통을 연습하고 내적성장을 이뤄가도록 하는 중요한 교육적 성장의 과정이 될 수 있다. 특히 학령기 이후 적합한 학습과 성장의 기회를 얻기 어려운 비진학 청년들에게는, 실제 기업 안에서 관계를 형성하고 성취경험을 형성할 수 있는 일경험 프로그램이 아주 적합한 교육적 대안이 될 수 있다. 일경험이 교육적 역할을 충실히 위해서는 프로그램을 설계하고 운영하는 과정에서 진학여부, 진로경험과 상태, 심리정서 특성 등 청년들의 다양한 특성, 환경, 상태가 섬세하게 반영되어야 할 것이다.

둘째, 일경험 프로그램에서 '지지관계'와 '운영기관의 역할'이 주요하게 고려되어야 한다. 일경험 성과요인에서 나타난 것처럼 '인턴십 준비·환경' 측면과 '정서적지지'의 측면의 중요하게 나타났다. 기존 연구에서는 일경험 프로그램의 성공요인으로 '기업 규모와 환경'이나 '안정적인 노동환경'을 강조하는 경우가 많았으나 본 연구를 통해 일경험 현장(기업)에서 만나게 된 멘토·동료와 맺는 정서적지지 관계의 정도가 일경험 성과에 큰 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있었다. 또한 인턴십 근무를 하게 되는 기업의 노력 뿐 만 아니라, 일경험을 준비하고 지원하는 '운영기관'의 역할도 성과에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 일경험 프로그램에서 참여하는 청년과 근무하게 되는 기업 뿐 만 아니라, 일경험을 준비해 가는 과정에서 적절한 프로그램을 마련하고 기업과 청년의 의사소통을 조율하고 촉진하는 운영기관의 역할이 강화되어야 한다. 이를 위해서는 운영기관이 참여자와 면밀하게 관계를 형성하고 한편으로 일경험 참여기업과도 소통하는 데에 집중할 수 있도록 기존의 일경험 프로그램 운영체계에 변화가 필요하다.

셋째, 일경험 프로그램이 다변화되고 확대되어야 한다. 기존의 청년 일경험 프로그램은 주로 고등학교나 대학교 졸업 시기에 혹은 구직을 해야 하는 시기에 집중적으로 참여하게 된다. 프로그램의 목적 또한 직업역량 개발과 취업에 맞춰져 있으며, 이러한 인식은 프로그램을 운영하는 고용지원기관과 청년을 받아들이는 기업 양측이 동일하다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 결과, 청년들은 일경험 프로그램에서 진로선택, 취업준비의 측면의 성과만이 아니라, 관계형성이나 의사소통 또는 다양한 측면의 삶의 변화나 인식변화를 경험하였다. 본 연구는 일경험이 종료된 이후 개별면접을 실시했는데, 9명의 참여자 중 일경험을 한 기업에 취업했거나 일경험이 직접적으로 취업에 도움이 된 경우는 3명에 불과했지만 취업하지 못한 청년들도 일경험의 성과를 매우 긍정적으로 평가하고 있었다.

따라서 기존에 고용지원의 차원에서 실시되고 있는 청년일경험 프로그램을 자기이해, 심리정서 회복, 진로탐색 등 다양한 주제와 목

적으로 확대하고 정교화할 필요가 있다. 몇몇 민간단체와 일부 지자체에서는 이러한 시도가 이루어져왔다. 서울시가 실시하는 '서울시 고립은둔 일경험 지원사업' (서울시 홈페이지, 2024), 재단법인 청년재단이 실시하는 '경계선지능청년 일경험사업'(재단법인 청년재단 홈페이지, 2024) 등이 있으며 본 연구의 비진학 청년들이 참여한 '일하는학교'의 진로탐색 일경험 프로그램도 같은 맥락의 프로그램으로 볼 수 있다. 본 연구의 결과는 이러한 고용지원 이외의 다양한 대상과 목적으로 실시되는 일경험 프로그램의 중요성을 보여준다.

본 연구는 고졸비진학 니트청년 당사자들이 연구의 주요과정에 직접 참여해 연구결과를 도출해 냈다는 점에서 의의가 있다. 참여청년들은 개별 인터뷰를 통해 기본 진술문을 만들어 가는 과정에 참여했고, 핵심 진술문이 정리된 후에는 각자의 관점에서 핵심진술문들을 분류해 군집분석과 개념도를 도출하는 과정에 참여했다. 본 연구를 통해 도출된 개념도는 참여한 청년들이 일경험의 성과와 성과요인에 대한 가지고 있는 관점을 종합하여 2차원 좌표상의 그림으로 표현한 것이다.

이런 참여 과정을 통해 청년들은 자신이 참여했던 일경험 프로그램의 성과와 의미에 대해 더 깊이 고민하게 되었고, 다른 사람들의 관점을 접하면서 참여 당시에는 생각하지 못했던 의미를 발견하기도 하고 자신을 지지해준 멘토에게 감사하는 마음을 상기하기도 하였다. 또한 이후의 일경험 프로그램에서 반영되기를 바라는 보완점을 제시하기도 하면서 수동적 참여자에서 적극적이고 능동적인 참여자로 변화하는 모습을 보이기도 하였다. 이러한 연구 참여자들의 변화와 성장도 본 연구의 의미있는 성과로 볼 수 있을 것이다.

이 연구에는 다음과 같은 한계점들이 있다. 첫째, 본 연구는 고졸비진학 니트청년을 연구 참여자로 진행되었다. 그러나 학력 이외의 요인들은 충분히 반영되지 못했다. 참여한 청년들의 비진학 이유에는 가정의 경제적 환경, 부모의 이혼과 가정해체로 인한 학업 중단 등 위기환경의 측면도 있었고 대학진학에 흥미를 느끼지 못한 경우도 있었다. 향후, 다양한 비진학 사유와 학력 이외의 배경을 고려하여 연구 참여 집단을 세분화하여 진행되는 개념도 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구는 일경험 프로그램이 진행된 기업현장들의 다양한 환경들을 충분히 고려하지 못했다. 일경험 프로그램은 다양한 기업규모, 업종, 사업주 및 담당 멘토의 적극성에서 차이를 보였는데, 이런 프로그램 환경이 충분히 고려되지 않았다. 향후 다양한 기업환경을 고려한 후속연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

고용노동부 (2020). 취업성공패키지 업무매뉴얼.

고용노동부 (2021). 청년도전지원사업 시행지침.

김기민, 전지연 (2023). 청년 니트(NEET)의 진로발달 유형 및 영향요인 분석. **진로교육연구**, 36(3). 1-22.

김기헌 (2005). 니트(NEET): 일본청년무업자의 특징과 실태. **국제노동브리프**, 3(5). 55-63.

김기헌 (2017). 한국 청년 니트(NEET)의 정의와 결정요인. KLI 패널 워킹페이퍼, 8.

김기헌, 배상률, 성재민 (2019). 청년 핵심정책대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅰ: 청년니트(NEET). **협동연구 총서** 18-59-01. 한국청소년정책연구원.

김기헌, 배정희, 김창환, 성재민 (2021). 청년 사회 첫 출발 실태 및 정책방안 연구 Ⅰ: 일자리. **협동연구총서** 21-80-01. 한국청소년정책연구원.

김승경, 최정원, 김정한 (2019). 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 Ⅱ: 대학교 실습학기제를 중심으로. **연구보고** 10-R01. 한국청소년정책연구원.

김아람, 김주희, 김진원 (2024). 고졸 비진학・미취업 청년의 삶의 유형과 특징:진로 관련 일상생활을 중심으로. **한국청소년연구**, 35. 5-33.

김윤희, 이지연 (2019). 비인가 대안학교 구성원이 인식하는 대안교육의 성공요인에 대한 개념도 연구. **교육문제연구**, 72. 87-106.

김지경, 이광호 (2013). 후기청소년 세대 생활・의식 실태조사 및 정책과제 연구 Ⅱ: 고졸 비진학 청소년을 중심으로. **연구보고** 13-R02. 한국청소년정책연구원.

김지경, 이광호 (2014). 정책대상으로서 고졸 비진학 청소년의 개념 및 관점에 관한 소고(小考). **청소년학연구**, 21(3). 285-306.

김지영 (2014). **대학생 진로발달에 있어서 인턴십 프로그램 경험의 의미에 관한 질적 사례연구**. 고려대학교 대학원 교육학과 박사학위논문.

김지영 (2016). 인턴십 경험을 통한 대학생 진로발달에 영향을 미치는 인턴십 기관 요인에 관한 질적인 연구. **진로교육연구**, 29(1). 65-99.

김지현 (2024). 청년 '일경험' 지원 사업, 개선 방향은?. **월간 한국노총**, 598. 20-21.

김진원, 김아람, 이로미, 김은비, 김주희 (2022). 고졸 비진학・미취업 청년에 대한 평생교육 프로그램 실태와 과제(정책연구 2022-13). 경기: 경기도교육연구원.

김현령 (2022). **역전이를 활용한 즉시성 개입 결정의 고려 요인 - 숙련상담사의 인식에 관한 개념도 연구**. 서울대학교 대학원 교육학과 박사학위논문.

남미자, 박진아, 이혜정 (2019). 대학 비진학 빈곤 청년의 생애사 연구: 일반고 졸업생을 중심으로. **평생학습사회**, 15(1), 25-52.

남재욱, 김영민, 한기명 (2018). 고졸 청년 노동자의 노동시장 불안정 연구, **사회복지연구**, 49(1). 221-262.

노혜진 (2021). 니트상태를 경험한 청년들의 생애사. **보건사회연구**, 41(2). 44-63.

민경화, 최윤정 (2007). 상담학 연구에서 개념도(Concept Mapping)방법의 적용. **상담학연구**, 8(4). 1291-1307.

이혜정, 박진아, 남미자 (2019). 빈곤 청년의 대학 비진학 경험에 관한 연구. **교육학연구**, 57(2). 325-353.

박지현, 주영아 (2020). 워킹대디의 육아휴직 경험에 관한 개념도 연구. **인문사회21**, 11(4). 307-322.

안재영, 이병욱 (2013). 특성화 고교 출신 취업자의 인식에 기초한 현장 실습 효과 연구. **대한공업교육학회지**, 38(1). 145-161.

안재영 (2022). 직업계고 현장실습의 학습으로의 전환과 개선 방안에 대한 논의. **직업교육연구**, 41(2). 83-104.

연세대학교 산학협력단 (2019). 고졸 청년 근로빈곤층 사례 연구를 통한 정책 대안. 서울시 청년활동지원센터 연구보고서(01-1). 서울시청년활동지원센터.

유민상, 신동훈, 신영규, 박미희 (2022). 청년 사회 첫 출발 실태 및 정책방안 연구 Ⅱ: 성인이행기 청년의 자립. **협동연구총서**

22-79-01. 한국청소년정책연구원.

유지원, 송윤희 (2017). 대학생의 현장실습교육 경험 유무 집단에 따른 실무역량, 진로탄력성, 진로통찰력, 진로정체성의 잠재평균 비교. **진로교육연구**, 30(1). 181-200.

윤민종, 김기헌, 한도희 (2015). 대학비진학 청소년 역량개발 정책사업 추진방안 연구. **연구보고** 15-R20. 한국청소년정책연구원.

이동귀, 강승림, 박종철, 이수지, 손하림 (2019). 시설에서 자립을 앞둔 청소년 미혼모의 불안과 욕구에 대한 개념도 연구. **한국심리학회지**, 24(2). 105-124.

이로미, 박가열, 정연순 (2010). 청년 니트 유형과 특성에 관한 질적 연구: 구직 희망자를 중심으로. **진로교육연구**, 23(1). 153-175.

이영민 (2015). 청년의 '일 경험' 기회 확대를 통한 고용촉진 지원 방안. 고용노동부.

임정연 (2016). **현장실습 교육 프로그램의 효과에 관한 메타분석**. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

장하연, 이영민 (2022). 국민취업지원제도 일경험 프로그램의 만족도 영향요인 분석. **평생교육·HRD 연구**, 18(2). 59-90.

정연순, 고재성, 강옥희, 서정화 (2012). 지역사회 기반 중학생 직업체험 프로그램 개발. **직업교육연구**, 31(1). 217-240.

조규필, 김기현, 김강호, 김수진, 윤제현 (2017). 내일이룸학교(구, 취업사관학교) 운영 개선방안 연구. 여성가족부.

조은숙 (2011). 청소년인턴십 프로그램이 고등학생의 진로결정 자기효능감과 진로성숙도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 24(4). 191-208.

주수원, 설동준, 강은구, 유영만 (2017). 사회적 경제에서의 청소년 일경험의 교육적 의미. **한국사회학회 사회학대회 논문집**, 12. 796-804.

최서정, 신윤정 (2023). 자립준비청년들이 지각하는 진로탐색 과정에서의 어려움에 대한 개념도 연구. **진로교육연구**, 36(3). 163-196.

최윤정, 김계현 (2007). 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping) 연구 - 진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. **상담학연구**, 8(3). 1031-1045.

황여정, 김승경, 전현정 (2018). 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 Ⅰ. **연구보고** 18-R04. 한국청소년정책연구원.

e-나라지표 (2024). 교육통계(대학교 진학률 및 취업률), 2024년 04월 05일 검색, https://www.index.go.kr/enara

서울시 홈페이지 (2024). 청년정보통-금융복지(고립은둔청년 지원사업 소개). 2024년 04월 15일 검색, https://youth.seoul.go.kr

청년재단 홈페이지 (2024). 공고공지(경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일 경험 시범사업 참여자 모집). 2024년 04월 10일 검색, https://kyf.or.kr

Trochim, W. M. K. (1989). *An introduction to concept mapping for planning and evaluation.* Evaluation and Program Planning, 12, 1-16.

Kane, M., & Trochim, W. M. (2007). Concept mapping for planning and evaluation. Sage Publications, Inc.

<Abstract>

Concept Mapping on the performance and performance factors of participation in work experience programs perceived by non-college NEET youth

Lee Jeong Hyun Seo Eun Hee

Gachon University

The aim of this study is to investigate the participation performance and performance factors of non-college NEET(Not in Education, Employment or Training) youth's work experience program participation. For this purpose, focus question interviews were conducted with a total of 9 non-college NEET youth who participated in the work experience program using the concept mapping method, and multidimensional scale and hierarchical cluster analysis. As a result of the study, the concept map for 'performance' was composed of two dimensions, the 'X-axis: Aspects of career selection and employment preparation - achievement experience and relationship formation' and the 'Y-axis: visible achievement and results - internal growth and change' axis, and six clusters. The concept map for 'performance factors' was composed of two dimensions: 'X-axis: Real-life experience and relationship with mentor' axis and 'Y-axis: Internship company's efforts and internship preparation environment' axis, and appeared in six clusters. These research results show that non-college NEET achieve results in aspects related to career employment through work experience programs, as well as achieve growth in various areas of life such as relationship formation, achievement experience, and psycho-emotional recovery. And it was confirmed that relationship and communication factors, such as communication with the mentor in charge, emotional support, and the active role of the operating organization, played an important role in achieving these results.

Keywords : not entering college, neet youth, work, experience program, performance, performance factor, concept mapping

원고접수일 : 2024. 04. 30
수정원고 접수일 : 2024. 06. 03
게재결정일 : 2024. 06. 22