

정책자료 2006-10

# 평생학습사회에서의 대학의 새로운 역할에 관한 연구

서정화 이희수 최돈민  
백정하 정재호

KRIVET 한국직업능력개발원

## 목 차

요 약

### 제1장 서 론

#### 제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 주요 내용 · 3
3. 연구의 방법 · 4

### 제2장 평생학습사회에서의 주요 선진국 대학의 역할 변화와 동향

1. 성인학습자를 위한 대학 개방 · 9
2. 대학의 국제화 · 14
3. 현장 적응력 배양을 위한 교육과정 개편 · 21
4. 국가단위 능력 기준 설정 및 연계 강화 · 24
5. 경험학습의 인증 · 29
6. 시사점 · 30

### 제3장 평생학습사회에서 대학의 변화

1. 고등교육의 환경변화 · 34
2. 국내 평생교육 및 개방형 고등교육체제의 현황과 과제 · 39
3. 평생학습사회에서 대학의 개선 방향 · 49

### 제4장 평생학습 사회에서의 대학 인적 자원 개발

1. 대학교육 상황 분석 · 55
2. 대학의 기능 수행과 구성원 개발의 필요성 · 59
3. 교직원 개발의 국내 · 외 동향 및 사례 · 61

ii 목차

4. 대학 교수 및 직원 개발에 대한 인식 및 의견 · 68
5. 방향과 과제 · 86

제5장 지역사회 개방형 대학의 평생교육 역할

1. 문제의식 · 89
2. 지역 창조경제시대에서의 대학의 역할과 중요성 · 93
3. 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 인식 및 요구조사 결과 · 102
4. 대학별 평생교육원 운영 사례 분석 · 133
5. 논의 및 시사점 · 140

제6장 결 론

<부록 1> 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 설문(사회교육원용) · 147

<부록 2> 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 설문(교직원용) · 152

참고문헌 · 157

## <표목차>

- <표 II-1> 일본대학 공개 강좌 개설 상황(2003년도 문부성 조사)·13
- <표 II-2> 각국의 고등교육단계의 외국인 학생 교류(2003)·18
- <표 II-3> 영국의 국가자격체제·27
- <표 II-4> 호주의 자격체제 구조·31
  
- <표 III-1> 학령인구 변화추계·36
- <표 III-2> 고등교육기관에서 여학생수 변화·38
- <표 III-3> 전문대학과 4년제 대학 학생 중 25세 이상의 비율·39
- <표 III-4> 연도별 독학학위 수여자 추이·43
- <표 III-5> 연도별 학습자 등록 현황·44
- <표 III-6> 학점은행제 학습자 등록 시 최종학력·44
- <표 III-7> 학점은행제 등록자 연령별 현황·44
- <표 III-8> 정규 대학(교) 연령별 학생수·45
- <표 III-9> 연령별 원격대학 등록생 비율·47
- <표 III-10> 연령별 원격대학 등록생 비율·47
- <표 III-11> 대학 평생교육원의 설치 현황·48
- <표 III-12> 근로자직업훈련촉진법에 의한 직업능력개발시설 지정 요건·49
  
- <표 IV-1> 고등교육기관의 교원 및 직원 수·61
- <표 IV-2> 펜실베니아대학교 사례·64
- <표 IV-3> 피츠버그대학교 사례·65
- <표 IV-4> 대학 직원 대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원에 대한 인식·69
- <표 IV-5> 교직원개발 교육프로그램의 중요성에 대한 대학경영층의 의지에 대한 인식·70
- <표 IV-6> 대학 교직원 연수를 위한 여건 구비에 대한 인식·71

- <표 IV-7> 대학 교직원들의 능력개발을 위한 다양한 교육프로그램 운영에 대한 인식 . 72
- <표 IV-8> 성인 대상의 인적자원개발 기여에 대한 인식 . 73
- <표 IV-9> 대학 교수 개발(연수)에 대한 인식 . 74
- <표 IV-10> 대학 행정직원 개발(연수)에 대한 인식 . 75
- <표 IV-11> 대학 교직원교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도에 대한 인식 . 76
- <표 IV-12> 최근에 이수한 연수프로그램에 대한 만족도 . 77
- <표 IV-13> 최근 1년 사이에 이수한 연수프로그램(세미나 포함) 참석 기회 . 78
- <표 IV-14> 교직원 개발 프로그램에 대한 구성원의 이해가 부족 . 79
- <표 IV-15> 교직원 교육프로그램의 개발 내용 빈약 . 80
- <표 IV-16> 교직원 교육프로그램 운영을 위한 예산 부족 . 81
- <표 IV-17> 교육프로그램 운영을 위한 시설 여건 미흡 . 82
- <표 IV-18> 대학 교직원 교육프로그램을 운영에 우선적 순위에 대한 의견 . 83
- <표 IV-19> 대학 교직원 교육프로그램의 개선 여지가 가장 많은 부분에 대한 의견 . 84
- <표 IV-20> 대학 교직원교육 활성화를 위해 가장 중요한 내용에 대한 의견 . 85
  
- <표 V-1> 대안적 고등교육 제도 . 92
- <표 V-2> 대량생산지역에서 학습지역으로의 전환과 비교 . 95
- <표 V-3> 대학에서 성인대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하는지 여부 . 102
- <표 V-4> 대학 본부에서 인적자원개발 측면에서 평생교육 프로그램의 중요성에 대해 상당한 인식과 의지를 갖고 있는지 여부 . 104
- <표 V-5> 평생학습측면에서 볼 때 대학이 지역사회에 상당히 개방되어 있는지 여부 . 105
- <표 V-6> 대학에서 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있는지 여부 . 106
- <표 V-7> 대학에서 성인들을 위한 평생교육 프로그램을 다양하게 제공하고

- 있는지 여부 · 108
- <표 V-8> 대학은 성인(지역주민 등 포함) 대상 인적자원개발에 기여하고 있는지 여부 · 109
- <표 V-9> 대학에서 인적자원개발을 위한 평생교육 프로그램을 적절이 운영하고 있는지 여부 · 110
- <표 V-10> 평생교육 프로그램에 대한 대학구성원의 이해가 부족 · 112
- <표 V-11> 평생교육 프로그램의 개발 내용이 빈약 · 113
- <표 V-12> 평생교육 프로그램 운영을 위한 예산이 부족 · 114
- <표 V-13> 평생교육 프로그램 운영을 위한 시설 여건이 미흡 · 115
- <표 V-14> 평생교육을 받고자 하는 대상 인원 확보가 어려움 · 117
- <표 V-15> 평생교육 참여자의 수준차로 인한 문제가 큼 · 118
- <표 V-16> 평생교육 학습자들의 대학 내 시설 이용에 한계 · 120
- <표 V-17> 평생교육프로그램 개발에 대한 대학의 지원이 미흡하다 · 122
- <표 V-18> 대학이 평생교육원, 진산원, 어학원 등을 통해 성인대상 교육프로그램을 운영하는 가장 중요한 목적 · 124
- <표 V-19> 성인들이 평생교육프로그램에 참여하는 목적 · 126
- <표 V-20> 평생교육 프로그램 제공 주기 · 127
- <표 V-21> 대학에서 평생교육 프로그램을 운영할 때 가장 우선적으로 생각하는 것 · 128
- <표 V-22> 대학의 평생교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도 · 129
- <표 V-23> 현재 대학 평생교육프로그램에 있어서 개선 여지가 가장 많은 부분 · 130
- <표 V-24> 대학의 평생교육 활성화를 위해 가장 중요한 것 · 132
- <표 V-25> 대학별 평생교육원 운영 규정 · 134
- <표 V-26> 대학별 평생교육원 운영 조직 · 135
- <표 V-27> 대학별 평생교육원 프로그램 담당 강사 구성 현황 · 136
- <표 V-28> 대학별 평생교육원 프로그램 운영 현황 · 138
- <표 V-29> 대학별 평생교육원 프로그램별 참가 학생 수 · 140

## [그림목차]

[그림 II-1] 35세 이상 성인의 고등교육단계 교육기관 재학 비율(%) · 10

[그림 II-2] 조기 유학 출국 학생 현황 · 19

[그림 II-3] 잉글랜드의 국가자격체제 · 28

[그림 II-4] 호주의 경험학습 인정 방법 · 32

[그림 V-1] 창조적 경제 내에서 산업구조와 인력 구조, 수익 창출 비율 · 98

[그림 V-2] 지역발전을 결정하는 3Ts · 100

[그림 IV-1] 대학 평생교육원별 개설 프로그램 수 변화 추이 · 139

## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

#### 1. 연구의 필요성

과거에는 사회변화가 크지 않고 직업세계에서 요구하는 지식이 복잡하지 않아서 학교교육을 통해 획득된 지식만으로도 직업세계에서 전문성을 발휘할 수 있었다. 그러나 지금은 그 지식만으로 충분하지 않기 때문에 지속적으로 새로운 지식을 획득하지 않으면 안되는 평생학습사회가 되었다.

우리나라 헌법 제 31조 5항에서 ‘국가는 평생교육법을 진흥해야 한다’고 명시하고 있다. 이를 토대로 평생교육법 및 동 시행령이 제정되어 운영되고 있으며, 여기에는 국가 및 지방자치단체의 임무를 비롯해서 평생교육사, 평생교육시설 등 평생교육 진흥을 위한 국가적인 의지가 천명되어 있다. OECD 국가를 비롯한 선진 각국에서도 평생학습사회를 건설하기 위한 학습기회 확대, 계속학습 촉진을 위한 제도적 장치마련, 정부의 행·재정적인 지원을 위한 노력을 강화하고 있다. 평생학습은 개인차원에서는 개개인들로 하여금 지식과 정보를 창출하고 활용할 수 있는 능력을 길러주는 것이지만, 국가사회측면에서는 필요한 인적 자원의 형성에 기여한다.



또한, 1999년 평생교육법 개정과 함께 2000년대 초반부터 국가 수준에서 뿐 아니라 지역 차원에서 본격적으로 추진하기 위한 인적자원 개발 기본계획 수립을 비롯하여 행정 조직의 개편과 지원 인프라를 구축하고 있다. 정부에서도 지난 2001년 교육부를 교육인적자원개발부로 격상시키고 인적자원정책 총괄을 위한 인적자원개발회의를 설치·운영하였으며, 또 인적자원개발기본법을 제정하여 법적 뒷받침을 마련하고 있다.

전통적으로 대학은 교육과 연구, 그리고 봉사가 주된 기능이 되어왔지만 이제 21세기 지식기반사회에서 제반 국가·사회적인 기대와 요청에 부응하여 그 역할과 기능이 더욱 확대 및 강화되고 있다. 그렇지만 대학에서 사회 변화에 부응하는 교육 프로그램이 제대로 운영되지 못하고 있고, 효과적인 인적자원개발도 이루어지고 있다고 보기 어렵다. 또한 전문가 집단인 교수나 대학행정직원들을 위한 체계적인 교육·훈련 노력 또한 취약할 뿐 아니라 대학의 봉사 대상이기도 한 학부모 및 지역주민들을 개발·관리하고 서비스하려는 노력이 미흡하다고 여겨진다.

그동안 평생교육, 인적자원, 대학 교육 내용, 교직원 개발, 행·재정 지원, 인프라 구축, 그리고 평가 등에 관한 연구는 한국대학교육협의회와 한국직업능력개발원 등에서 많은 연구가 이루어져왔다. 또한 평생교육 및 대학교육과 관련 연구물들은 관련 학자, 전문가, 학회 등에서도 많이 발표되고 있다. 그러나 평생학습 사회와 관련하여 지식·정보화 사회에서의 대학의 새로운 역할을 정립하고 그에 따른 교육 프로그램 운영과 대학 구성원의 개발 등의 측면에서 현황, 문제점, 과제 등을 종합적인 관점에서 체계적으로 연구한 경우는 별로 없다.

평생학습사회로의 전환은 대학의 새로운 역할을 요구하고 있으며 특히, 지식·정보화 사회를 맞아 국가경쟁력 강화를 위해 대학의 구조조정을 비롯한 인적자원 개발에 관한 국가·사회적인 관심에 응답해야 할 것이다.

이러한 관점에서 이 연구에서는 평생학습 사회에서의 대학의 역할을 정립하고 이를 토대로 현황 및 문제점을 진단한 후 앞으로 대학의 새로운 역할 및 기능 수행에 걸맞는 향후 방향 및 과제들을 탐색하고자 하였다.

## 2. 연구의 주요 내용

연구목적을 달성하기 위해 중점적으로 다루어진 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

- ◎ 평생학습사회에서의 주요 선진국 대학의 역할 변화의 동향 분석
  - 분석의 영역 및 틀
  - 비교 분석 국가 : 미국, 영국, 독일, 스웨덴, 호주, 일본 등 OECD 국가 중심
  - 분석의 주요 내용
    - 학생 선발 및 취업 관련
    - 교육과정 개편 운영 측면
    - 사회 및 직업 세계와의 관련
    - 행·재정 지원체제
    - 법적·제도적 측면
  
- ◎ 평생학습사회에서 대학의 새로운 역할에 대한 의견분석
  - 평생학습측면에서 현행 대학의 역할 수행의 문제
  - 평생학습사회에서 인적자원개발을 위한 대학의 역할 수행 내용 및 방식 등
  
- ◎ 평생학습 사회에서의 교육 내용 및 대학의 구조 변화
  - 대학의 위기적 상황
  - 대학의 구조 개혁의 흐름
  - 미래 대학 변화의 시나리오
  - 대학의 기능 분화
  - 대학교육 내용 변화
  - 대학과 사회·기업과의 연계 등

#### 4 평생학습사회에서의 대학의 새로운 역할에 관한 연구

##### ◎ 평생학습 사회에서의 대학 경쟁력 강화를 위한 구성원 개발

- 대학의 내·외적 상황 변화
- 필요성
- 현황 및 문제점
  - 안내
  - 개발
  - 유지
- 방향과 과제

##### ◎ 평생학습 사회에서의 대학의 학부모 및 지역 주민 개발, 서비스

- 필요성
- 현황 및 문제점
  - 프로그램의 종류
  - 프로그램의 내용
  - 법적·제도적 인프라
  - 향후 방향 및 과제

#### 3. 연구의 방법

- 문헌분석
  - 문헌연구, 관련 자료 분석, 주요 선진국의 자료 취합, 전문가 워크숍 등을 종합적으로 활용
- 전문가협의회(워크숍)
  - 관련 전문가 협의회 및 워크숍을 통해 연구의 방향과 내용 등을 포함하여 실현하기 위한 정책과제에 대한 자문 및 아이디어 수집
  - 지난 2006년 11월 25일 홍익대학교 교육경영관리대학원 대학행정전공 9명과 중앙대학교 인적자원개발대학원생 2명 한국직업능력개발원 김승보 박사, 한국교육개발원 양승실 박사 및 본 연구팀 4인과 세미나 개최

○ 설문조사

- 평생학습사회에서 대학의 새로운 역할에 대한 인식과 기대 및 방안들에 관한 설문조사지를 개발하여 교직원용, 사회교육원용(부록참조)으로 구분하여 2006년 10월 9일부터 28일까지 3주에 걸쳐 대학교수 및 직원, 관련전문가 등 500여명 대상으로 배포, 회수
- 설문조사 결과는 SPSS 12.0 패키지 프로그램을 활용하여 빈도분석을 실시하였고, 배경변인별로 교차분석을 실시

## 제 2 장

## 평생학습사회에서의 주요 선진국 대학의 역할 변화와 동향

평생학습사회를 맞이하여 세계 주요국은 대학 개혁을 위한 다양한 방안을 수립하여 추진하고 있다. 이제 대학은 사회 변화를 도외시하고 엘리트를 양성하는 모형이 유일대학상이 아니다. 이미 보편화되어 있는 우리의 대학은 Trow의 고등교육 시스템 단계에 따르면 대중형(15-50% 취학률)을 지나 유니버설 액세스형(50% 이상)으로 이행하였다.

보편화 단계에 접어든 고등교육은 그 국가의 고등교육 발전 단계와 밀접히 관련되어 그 기능과 역할을 수행한다. Aviram(1992; 400)은 이를 4가지 유형으로 분류하여 영국식의 인문주의 모델(liberal model), 프랑스의 실증주의(positivistic) 모델, 합리주의(relativistic) 또는 전체주의(utilitarian) 모델, 독일식의 인본주의(humanistic)모델로 구분하고, 현대 사회에서 지배하고 있는 모델은 합리주의 모델로 “연구비와 수업료에 필적하여, 비합리적인 교육 목표와 공동 학문적 에토스를 폐기하고 학술적 비즈니스의 집합체”로 분석하였다. Hammersley(1992)도 인문주의 대학들이 도전 받고 있다고 주장하면서 지식이 도구주의적 개념으로 인식하는 것과 유용성 없는 지식의 진리를 하찮게 여기는 풍조와 연결되어 경제주의적 모델을 추구하는 대학이 계속 늘어나고 있다고 직시하였다. 반면 이념주의적(ideological) 모델은 쇠퇴하고 있으며 인문주의 대학이 정치적으로, 인식적으로 도전에 직면하고 있다고 주장하였다.

이러한 입장은 전통적으로 대학이 사회 엘리트 양성 기능이 약화되고 도덕

적 가치가 몰락하는 등 신경제적 패권이 지배하는데 그 원인을 찾을 수 있다. 신경제 현상에 주목하는 사람들은 기업활동과 노동 과정에서 정보통신혁명이 진행됨에 따라 기본 생활을 위한 재화를 생산하는 데에는 노동인력의 10%미만이 종사하고 나머지는 모두 지식, 정보, 문화, 서비스 등의 산업에 종사하게 될 것이라고 주장한다. 이들 산업은 노동자와 분리 가능한 토지, 기계 등의 전통적인 생산 수단 대신 노동자와 분리 불가능한(inalienable) 지식, 재능, 네트워크, 태도 등 새로운 생산 수단의 중요성이 점증한다. 이 전망에 따르면 세계 경제는 블록경제에서 글로벌 경제로 확대되어 신경제에 편입된 국가와 그렇지 못한 국가간에 격차가 증대되는 한편, 한 국가에서도 먼저 편입된 노동자와 그렇지 못한 노동자 사이에 심각한 정도의 빈부격차가 가속화될 것이라는 전망이다. 이른바 지식과 기술을 습득하고 활용할 줄 아는 지식국가 또는 근로자와 그렇지 못한 국가 또는 사람과 디지털 격차는 치유 불가능한 ‘지식 지체’로 영속적으로 남게 된다. 신경제 체제에 들어가지 못하면 세계 경제의 주변국으로 전락하게 되고, 신경제에 접어든 국가로부터 극심한 견제와 직접적인 영향을 받는 사정권에 놓이게 된다. 물론 국내적으로는 산업구조의 변화에 따라 구조적 실업이 증가하게 된다. 이러한 현상에 적극적으로 대응하기 위해서는 학교 교육과 학교외 교육이 평생학습의 이념으로 상호 통합되어, 경제 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 체제를 구비해야 한다는 것이다(최돈민, 2001).

신경제 체제는 무엇보다도 노동시장의 유동성을 전제로 한다. 국가나 기업은 경제 변화에 따라 이른바 구조조정이라는 이름으로 근로자의 감원을 당연한 경영 전략으로 여기기 때문에 노동자들이 실직하는 경우가 빈번히 발생한다. 세계적 기업에서의 구조조정은 다국적 기업이기에 때문에 한 국가에만 영향을 미치는 것이 아니라 세계 경제에 직접적인 파장을 일으킨다. 그러나 그 영향은 구조조정에 접하는 개인들이 새로운 직장을 찾을 수 있는 고용능력을 지니고 있느냐에 따라 상당히 다르다.

이러한 상황에서 대학은 이미 대학을 거쳐 사회에 진출해 있는 졸업자를 다시 대학으로 끌어들이 새로운 지식과 정보를 습득할 수 있는 일터에서 학교<sup>1)</sup>

1) 여기서 학교는 대학 등 정규 학교뿐만 아니라 직업훈련기관 등 학력비인정 교육시설도 포함된다.

로의 이행(Work to School)할 수 있는 체제를 구축함과 동시에 재학생의 사회적응력을 갖추도록 하는 것(School to Work)이 중요한 과제로 등장하고 있다. 이를 위하여 여기에서는 주요국의 대학 개혁 동향을 분석한 후, 이에 따른 시사점을 추출·제시한다.

대학 개혁 동향은 평생학습사회를 맞이하여 글로벌 대학 체제 구축을 위한 국제화 추진, 주요 선진국의 대학들은 현장 적응력을 강화하기 위한 교육과정 개편 및 산학 협력 강화, 교육의 질 제고를 위하여 국가 단위의 기준 설정, 일터에서 대학으로의 원활한 이행을 위한 경험학습 인증 등의 정책을 중심으로 분석한다.

### 1. 성인학습자를 위한 대학 개방

성인이 대학에서 본인의 능력을 개발하도록 제도적 장치를 갖추는 것은 대학생 수요의 격감에 대비하고 대학을 지역 주민에게 되돌려주는 역할도 수행한다. 인적·물적 인프라를 가장 잘 갖춘 대학이야말로 지역주민의 인적자원개발을 위한 핵심 기관이다. 대학은 이제 적령기의 청년만을 대상으로 하는 것이 아니라 성인을 포함하는 모든 사람에게 개방되어야 한다는 시대적 요구에 부응하여 연령, 학력, 성별의 구분 없이 학습을 원하는 모든 사람에게 그 문을 개방하여야 한다. 이러한 변화와 요구에 따라 대학은 새로운 패러다임에 의해 변신을 모색할 시대적 사명을 지니고 있다. 대학제도의 역사가 깊거나 문화수준이 높은 나라의 거의 모든 대학들이 어떠한 형태로든 성인학습자를 위한 인적자원개발 활동을 전개하고 있다.

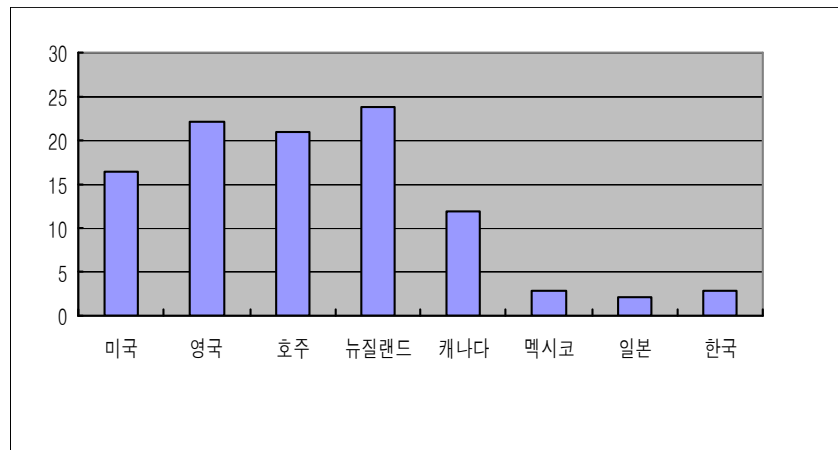
그러나 우리나라 성인들이 대학에서 평생학습을 통해 능력개발을 하고 있는 경우는 극소수에 불과하다. OECD의 ‘교육정책분석 2001’ 보고서에 따르면 35세 인구 중 각종 대학 단계의 교육기관에 등록된 비율은 2.87% 미만으로, 회원국 중 최하위 그룹에 속했다. 이 비율은 뉴질랜드가 23.9%로 가장 높았고,

---

또한 형식교육(formal education)뿐만 아니라 비형식(informal), 무형식(nonformal) 교육도 포함된다.

호주가 21.0%, 영국 22.2%, 스웨덴 19.0%, 미국 16.4%로 나타나고 있어, 선진국에서 성인 계속교육이 활발히 진행되고 있음을 알 수 있다.

[그림 Ⅱ-1] 35세 이상 성인의 고등교육단계 교육기관 재학 비율(%)



이 보고서는 젊은 세대에 비해 교육기회가 적었던 중장년층이 한국정부가 교육정책을 추진하는 과정에서 관심권 밖으로 밀려나 있음을 지적했다. 실제 50~54세 연령층의 중등교육 이수 비율은 25~29세 이수 비율의 절반에도 못 미치는 40%에 불과했다. OECD는 이와 관련하여 한국의 교육에서 가장 필요한 것은 성인교육에 역점을 둔 학습체제의 구축이라고 지적했다. 성인들이 교육을 받고 싶은 평생교육기관 중 대학 부설 평생교육기관을 선호하는 비율이 27.7%로 가장 많은 응답비율을 보이고 있다<sup>2)</sup>. 반면에 성인들이 주로 이용하고 있는 평생교육기관 중 대학 부설 평생교육기관의 이용도는 최하위로 나타나고 있다(최돈민 외, 1999b).

일반 성인들의 대학 평생교육에 대한 교육적 요구를 반영하여 대학 평생교

2) 반면 성인들이 자주 이용하는 평생교육기관을 그 유형별로 보면 직장에서 직원을 대상으로 실시하는 기업체 연수교육기관(17.0%), 학원 또는 언론사·백화점 등의 문화센터(15.7%), 도서관·박물관·문화원 등(14.5%), 비영리공공연수원·직업훈련원·사내훈련원(12.6%), 교회·성당·절 등 종교기관(11.1%), 대학 부설 평생(사회)교육원·어학원(11.0%), 기타(11.0%)로 나타나고 있다.



육원은 교육 프로그램의 다양화, 운영 방법 및 교육방법의 개선 등 새로운 변화를 모색할 시점에 이르렀다. 대학제도의 역사가 깊거나 문화수준이 높은 나라의 거의 모든 대학들이 어떠한 형태로든 성인학습자를 위한 교육활동을 전개하고 있다.

이와 같이 성인들의 고등교육 참여에 주목하고 있는 이유는 무엇인가. 미국의 경우 성인교육 참여율을 조사하면서 가장 중요한 지표로 16세 이상 비정규 학생의 고등교육 참여율을 조사하고 있다. 이 조사에서 1991년과 1995년에 천 4백만이 고등교육기관에서 학습한 것으로 조사되었는데, 1999년 조사에서 천 5백만명으로, 종전대비 백만명이 늘어난 사실에 주목하고 있다(Kim & Creighton, 2000). 영국은 1995~96학년도에 대학생의 42%가 25세 이상의 성인으로 조사되고 있다(HESA 통계). 지식기반사회를 맞아 대학의 엘리트주의는 그 설 땅을 점차 잃고 대중 기반 고등교육체제(mass-based higher education system)로 전환하고 있다(Trow, 1989). 선진국의 고등교육체제는 똑 같은 압력을 받고 있으며 비슷한 방식으로 전환해가고 있다(Scout, 1995: ix). 정치, 경제, 사회 변화는 많은 대학이 일반인들에게 문을 개방하여 상아탑을 스스로 무너트리고 있다. 기업과 사회의 다른 조직과의 대학 연대 조직체가 생겨나고, 이의 요구에 따라 대학은 변화하고 있는 셈이다.

성인을 위한 대학 개방에서 지역사회와 연계하여 태동한 선진국에서는 그 태동부터 대학을 지역사회에 개방하고 성인학습자를 전일제, 시간제 학생으로 받아들이고 있다. 미국의 경우 대부분의 주립대학이 주의 주민을 위해 대학을 개방하고 있으며, 특히 지역사회대학(Community College)은 이러한 목적에서 설립된 대학이다. 특히 복선형 학제를 채택하고 있는 유럽 대륙 국가는 언제든지 직업교육 트랙으로 돌아올 수 있는 체제를 공교육 형성기부터 발전시켜 왔다.

따라서 성인을 정규 교육의 개방이 문제가 되는 국가는 일본과 한국이다. 학교교육을 서구에서 받아들이면서 정규 학생 위주로 대학을 운영해 왔고 특히 사립대학 위주로 고등교육이 성장하였기 때문에 대학 개방에의 관심이 적었다. 최근 학생수의 격감으로 인하여 대학의 생존권이 위협 받게 되자 성인을 학생

으로 유치하기 위한 방안이 활발히 논의되고 있다. 일본의 대학 개방을 위한 정책을 분석하면 다음과 같다.

일본의 대학개혁에 정부가 관심을 기울이기 시작한 것은 1987년 임시교육심의회의 대학구상 정책으로부터 출발하였다. 임시교육심의회의 열린 대학구상 정책을 시작으로 대학심의회(1988-2000), 중앙교육심의회 대학분과회(2001.1- )에 의해 조직운영의 활성화, 고등교육의 개성화, 교육연구의 고도화 등이 추진되어 왔다. 사회인 입학 유연화, 과목 이수생·장기 이수생 제도, 통신제 대학원 제도화, 학부에서 서치라이트 캠퍼스 제도화, 기술이전추진 프로그램(TLO), 법과대학원 등 전문직 대학원제도, 독립행정법인 대학평가·학위 수여기구의 설치, 국립대학 법인화 등이다.

대학과 단기대학의 신입생 수용능력이 2008년부터 점차 감소하게 됨에 따라 사회인·파트타임 학생과 외국인 유학생 유입, IT에 의한 학점이수 형태의 다양화 등에 의한 대학개방이 추구될 전망이다. 이미 대학이 유니버설 단계에 진입하였기 때문에 지식기반사회와 평생학습수요의 대응에 따라 「21세기형 시민」으로서의 인재육성을 표방하고 있다.

대학개방은 원래 대학확장에서 시작되었는데, 정책변화에 따라 「열린대학」, 「대학의 지역공헌」 등의 용어로 바뀌었으며, 일부시민의 교양중심에서 지역의 교육과제나 다양한 평생학습의 수요의 창출로 변화하고 있다. 1992년 답신이후 성인교육과 대학교육의 연계 내지는 협동으로 발전시키고 있으며, 지역인적자원 개발의 메카로서 중심역할과 기능의 변화를 예고하고 있다. 또한 2004년 7월 중앙교육심의회 대학분과회의 중간보고서 「대학의 7가지 기능」에서 지역의 평생학습의 거점이자 사회공헌(지역공헌, 産官學연계 등)을 처음으로 분명하게 제시하고 있다.

또한 사회인을 제도적으로 대학에서 받아들이는 장치로는 ① 야간·주야 개방제 대학·대학원, ② 사회인 특별선발, ③ 통신제 대학·대학원, ④ 과목 등 이수생 제도, ⑤ 전문직대학원, ⑥ 대학원석사과정 1년 과정·장기재학과정, ⑦ 서치라이트 교실, ⑧ 대학의 공개강좌이다.

&lt;표 II-1&gt; 일본대학 공개 강좌 개설 상황(2003년도 문부성 조사)

(단위: 교, 강좌, 명)

학교구분	총수	개설 학교수	실시율	개설강좌수	수강자수
대학	686	644	94.8%	18,669	893,439
단기대학	499	336	80.8%	2,800	138,635
고등전문학교	63	61	96.8%	512	11,426
총계	1248	1041	89.9%	21985	1,043,500

자료: 문부과학성 생애학습정책국 류큐대학, 「제15회 대학개방의 본질에 관한 연구회」, 문부과학성 자료, 2003년 11월, p.1.

위의 2001년도 야간·주야 개방제 대학·대학원은 2001년도에 대학은 야간 대학 80개교, 주야 72개교, 재학자수 약 100,000명이고, 대학원은 야간 20개교, 주야 212개교, 재학자수 1,919명이다. 사회인 특별선발제도는 사회인을 대상으로 소논문과 면접 등을 통해 대학에 입학하는 제도로 2002년에 대학 422개교, 대학원 346개교가 이를 운영하였다. 통신제 대학·대학원은 대학 28교 약 225,000명이고 이 중 방송대학이 87,000명이고, 대학원 14개교에 18,004명으로서 이 중 방송대학이 549명이다. 과목 이수생 제도는 대학 등의 정규 수업과목 중 필요한 일부만 등록하여 파트타임으로 수업을 이수하면서 학점을 취득하는 제도이다. 2001년도 실시현황으로 대학 609개교, 대학원 252개교이다. 전문직 대학원은 고도 전문직업인 양성으로 특화된 실천적 교육을 행하는 대학원이다. 2003년부터 제도화되어 시행하고 있다. 동경대학 의과연구과 사회건강의학계 전공, 히토쓰바시대학 국제기업전략연구과 경영·금융전공, 고베대학 경영학 연구과 현대경영전공, 와세다대학 공공경영연구과 공공경영학 전공 등이다. 대학원 석사과정 1년 과정·장기재학 과정은 대학원 석사과정을 단기 또는 장기로 탄력적으로 운영하는 코스로 2000년부터 제도화되었다. 1년 과정이 11개 대학원, 장기과정이 5개 대학원이다. 서치라이트 교실은 교정밖에 통학하기 편리한 곳에서 대학원 수업을 실시하는 제도이다. 대학의 공개강좌는 대학의 교육·연구 성과를 직접 사회에 개방하고 지역주민 등에게 고도의 학습기회를 제공하는 제도이다. 2001년 개설 현황을 보면 623개 대학에 18,469강좌 859,487명이 재학하고 있다.

2003년 7월 중앙교육심의회 「21세기 일본의 고등교육의 장래 구상(그랜드 디자인)」에서는 고등교육이 수행할 7가지 기능 중 ⑥ 지역의 평생학습기회의 거점 ⑦ 사회 공헌의 기능(지역공헌, 산관학연계)등을 들고 있다. 두 나라 모두 지역공헌을 강조하고 있다. 대학의 지적자산을 산업계에 이전하여 경쟁력 향상과 산관학연계 센터기능을 요구하고 있다.

“대학을 사회인에게 개방한다”는 일본의 고등교육정책은 대학에 상당한 영향을 주고 있다. 사회인이 전일제이던 시간제건 상관없이 대학교육을 받을 수 있는 기회를 제도적으로 확대한 것이다. 또한 국립대학 법인화를 통하여 경영 기법을 대학에 도입함으로써 개성있는 대학 만들기, 대학 존립기반으로서 지역 사회와의 연계·제휴, 고도의 전문직업인 육성 등 전례 없는 대학개방에 적극적으로 관여하게 되었다. 즉 대학 개방이 주부와 고령자를 주고객으로 하는 교육체제에서, 이제는 지역사회의 산업인 혹은 현역 사회인까지 고려하는 대학개방을 모색하고 있다(香川正弘, 2004). 1천여개의 고등교육기관이 성인학습자에게 눈을 돌리는 것은 대학의 생존권 확보와 아울러 평생학습사회에 기여하고자 하는 기능 변화와도 관련이 된다. 왜냐하면 대학개방에 이른바 명문 국·사립대학도 어에 동참하는 것이 이를 입증한다.

## 2. 대학의 국제화

고등교육의 국제화는 다양한 관련자 집단의 역할과 견해에 따라서 결정된다. 여기에는 국제적 기구, 중앙 정부, 지방 정부; 교육기관, 교수와 학생 등을 들 수 있다. 이들이 국제화에 대한 인식, 지각 등이 영향을 미치고 상호간 영향을 미치기도 한다. 또한 경제 성장, 경제의 세계화로 인한 국제 노동시장 변화, 외국의 정책<sup>3)</sup>, 재정적 지원 등도 국제화에 영향을 미친다. 국제화는 일반적으로 고등교육 영역에서 다루고 있다(Knight, 1999; 13). 국제화의 주요 요인을 분석해 보면 다음과 같다.

3) 외국의 정책은 교육 협력이 미래 정치적 관계에 대한 외교적 투자라는 입장을 의미한다. Alladin(1992)은 “교육을 대외 정책의 제4차원”으로 보고 있다는 주장을 하면서 이는 자국에 대한 이미지 개선을 위해, 미래 더 나은 선호도를 확보하기 위한 목적으로 보고 있다.

가. 학생 수준

- 자비 국외 외국인 유학생
- 학비 보조 국내 외국인 유학생
- 국외 내국인 유학생
- 교환 학생
- 박사후 연구 학생
- 국제 학생에 의한 사회 문화적 기여도

나. 교수 수준

- 교수진을 위한 특별 연구 프로그램
- 외국 대학의 국내 학자의 임용
- 외국 프로젝트에 국내 학자 참여
- 공동 연구 프로젝트
- 방문 학자 프로그램
- 교환 교수

다. 교육기관 수준

- 교육과정 국제화
- 대학내 국제협력부서 설치
- 국가·지역 연구를 위한 연구소 설치
- 해외 분교 설치와 해외 대학 설치
- 공식적 교환 협약
- 연구의 국제적 연계
- 동문 조직

라. 국내 기관과 정부 수준

- 교육부
- 한국대학교육협의회, 한국전문대학협의회
- 한국학술진흥재단
- 한국과학재단
- 국제교육진흥원
- 한국국제협력단

교육의 국제화에 논의는 OECD, UNESCO 등 국제기구에서 활발히 이루어졌다. OECD/CERI의 1988년 히로시마에서 열린 국제회의에서는 OECD국가 간의 학생이동에 초점이 맞추어졌다. 국제회의 이후 OECD에서는 범위를 좁혀 고등교육의 국제화가 경제적, 교육기관에 미치는 영향에 관심을 기울였다. 히로시마 회의 이후 학생 이동은 더 이상 논의의 주제가 되지 못했다. 관심은 교육의 질을 확보하기 위한 고등교육의 기본적인 개혁에 있었다. 1990년 하노버 회의에서는 국제화의 비용과 수익에 초점을 맞추었고, 1993년 파리 세미나에서는 단순히 물리적인 학생 이동에서 교육과정, 공동 교육과정, 교육기관을 통한 모든 학생과 교수를 위한 국제화가 논의되었다. 이를 계기로 OECD에 고등교육제도조정연구소(IMHE; Institutional Management in Higher Education)를 설치하였다. 이 연구소는 국제 교육과 질 보장을 위한 협의 조정 기구이다. 이 연구소는 국제화된 교육과정 개발, 국제화의 효과와 재정 문제, 교육기관의 국제적 질 보장 등 3가지 주제를 다루고 있다(Windham, 1996: 8).

고등교육에서 국가간 학생 이동은 계속 증가하고 있다. 유학생수는 매년 급속히 증가하고 있다. 2002년에 190십만명이 다른 국가에서 수학하고 있는 것으로 집계되고 있다. 이는 전년도에 비하여 15% 증가한 수치다. 이 중 94%인 1백7십8만명이 OECD국가에서 유학하고 있다(OECD, 2004). 2003년도에는 212만명이 외국의 대학으로 수학하고 있고, 이는 전년도 대비 11.5%가 증가한 수

치다. 여기서 미국(30%), 영국(12%), 독일(12%), 호주(10%), 프랑스(9%), 일본(4%), 스페인(2%), 벨기에(2%), 스위스(2%), 이탈리아(2%), 오스트리아(2%), 스웨덴(1%), 네덜란드(1%), 기타 OECD국가(6%) 순으로 유학생을 유치하고 있다. 상위 5개 국가에서 외국 유학생의 70%를 흡수하고 있다(OECD, 2005). 미국으로의 유학생은 49만여명으로 전체 대학생의 3.7%를 점유하고 있다(The Future Project, 3000). 미국 학교에 유학하고 있는 외국학생은 2005년 9월말 현재 한국 유학생은 8만6626명으로 미국 내 전체 외국 유학생의 13.5%를 차지하며 1위를 기록했다(중앙일보, 2006. 4. 27). 대학 유학생수에 있어서는 3위를 차지하고 있다. 미국 민간단체인 국제교육연구소(IEE)가 2004~05학년도 미국 내 대학과 대학원에 재학 중인 외국인 학생 수를 집계한 결과 미국 대학, 대학원에 다니는 한국 학생은 5만3358명(9.4%)으로 인도(8만466명, 14.2%), 중국(6만2523명, 11.1%)의 뒤를 이었다<sup>4)</sup>.

반면 한국, 일본, 독일, 그리스, 터키 출신 학생이 외국 유학생의 원천이 되고 있다. 한편 OECD 비회원국중에서는 중국, 인도, 동남아 출신 학생이 최고의 유학생수를 구성하고 있다. 1998년 이래 호주로의 유학생은 계속 증가하고 있는 반면 영국, 미국의 유학생은 축소되고 있다. 호주의 유학생은 정부의 적극적인 유학생 유치 정책으로 이미 1984년 1만 5천여명에서 1998년 7만 5천여명으로 늘어났다.

각국 고등교육단계의 외국 학생 교류 현황을 <표 II-2>과 같다. 외국 유학생 비율이 많은 국가는 호주(18.7%), 스위스(17.7%), 오스트리아(13.5%), 뉴질랜드(13.5%), 영국(11.2%), 독일(10.7%), 프랑스(10.5%) 순으로 나타나고 있다. 유학생 비율 증가 지수에서는 뉴질랜드(368), 한국(253), 체코(229), 스페인(175), 스웨덴(175), 노르웨이(165), 일본(154)순이다. 유학생 비율과 이의 증가율을 종합하면 뉴질랜드가 유학생 유치에 적극적임을 알 수 있다. 한국의 경우 유학생 증가율이 2위로 높게 나타나고 있으나 아직도 절대수에 있어서는 매우 적은 수준이다.

4) 이는 미국의 중고등학교에 다니는 한국 학생이 상대적으로 많다는 뜻이다.

&lt;표 II-2&gt; 각국의 고등교육단계의 외국인 학생 교류(2003)

국가	외국인 학생 비율			OECD평균대비 외국인 학생 유입 강도 지수
	2003(a)	1998(b)	증가지수(a/b)	
호주	18.7	12.6	149	2.9
오스트리아 <sup>1)</sup>	13.5	11.5	118	2.1
벨기에	11.2	m	m	1.8
캐나다	m	2.8	m	m
체코	4.3	1.9	229	0.7
덴마크	9.0	6.0	149	1.4
핀란드	2.5	1.7	146	0.4
프랑스	10.5	7.7	143	1.6
독일 <sup>1)</sup>	10.7	8.2	132	1.7
그리스	2.26	m	m	0.3
헝가리	3.1	2.6	120	0.5
이탈리아	1.9	1.2	152	0.3
일본	2.2	1.4	154	0.3
한국	0.2	0.1	253	n
네덜란드 <sup>1)</sup>	3.9	m	m	0.6
뉴질랜드	13.5	3.7	368	2.1
노르웨이	5.2	3.2	165	0.8
스페인	2.9	1.7	175	0.4
스웨덴	7.8	4.5	175	1.2
스위스	17.7	15.9	111	2.8
영국	11.2	10.8	103	1.8
미국	3.7	3.2	113	0.6
OECD 국가 평균	6.4	5.8		1.0
OECD 비회원국				
칠레	0.9	m	m	0.2
말레이시아	3.0	m	m	0.5

자료: OECD(2005)

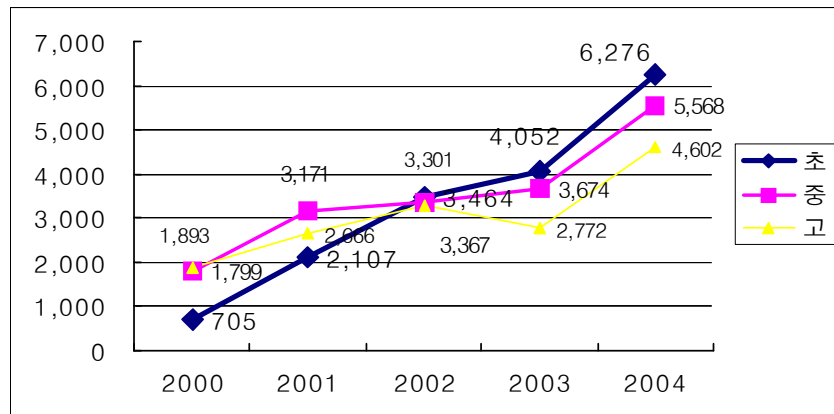
주: 1. m은 자료가 해당국가에서 수집되지 않았거나 무응답때문에 입수 불가능한 경우, n은 크기가 무시할 정도임.

2. 1)은 전문연구 프로그램, 2)는 직업훈련 고등교육 프로그램이 제외됨.



또 다른 문제는 국내 초·중등학생의 외국으로의 유학이 급증하고 있다는 사실이다. 초등학생의 유학생수가 2000년에 705명에서 2005년에 6,376명으로 대폭 늘어났고 같은 기간에 중·고등학생이 유학도 크게 증가하였다.

[그림 II-2] 조기 유학 출국 학생 현황



한국의 고등교육 취학률은 세계 최고 수준이나 교육의 질을 담보하는 학생/교수 비율은 가장 높게 나타나고 있다. 한국 교수 1인당 학생수는 국제비교가 불가능할 정도로 열악한 실정이다. 4년제 대학의 학생 대 교원 비율은 42.8명을 보이고 있으며 전문대학이 86.1명, 전체 고등교육기관이 53.9명으로 나타나고 있다. OECD 평균이 각각 16.4명, 14.4명, 15.4명을 보이고 있고 우리나라 다음으로 비율이 높은 국가인 그리스(24.9명)에 비하여도(OECD, 2004) 한국의 비율은 2배가 넘는다.

학생 대 교수 비율이 높다는 것은 교수가 학생 학습지도에 상당한 짐을 안겨주는 것이 되고, 결국 학생지도가 제대로 될 수 없게 된다. 교수수는 결국 교육의 질을 확보할 수 없는 가장 중요한 동인으로 작용하게 된다. 특히 상대 비교가 불가능할 정도인 우리의 실정은 외국의 고등교육기관이 진출할 수 있는 중요한 변수로 작용할 것으로 예상된다.

또다른 변화 양상은 온라인 교육기관의 팽창이다. 우리 나라의 경우는 사이

버대학을 기존 4년제 대학과 별도로 설치 인가하여 기존의 교육 노하우를 살릴 수 없는 구조적 한계를 가지고 있다. 그러나 외국의 경우 기존 대학에서 교육 프로그램을 온라인화 하여 일반인에게 개방하여 직장인이 몰리고 있다는 점이다. 미국에서 온라인 교육에 대한 각종 규제가 완화되고 교육의 질도 향상되면서 온라인 대학에 수강생들이 몰려들고 있다. 월스트리트저널은 2006년 4월 9일 일반 대학 입학자 수가 정체 상태를 보이고 있는 반면 온라인대학 등록자는 급격히 늘고 있다고 보도했다. 이는 미국 정부의 교육정책 변화 따른 영향으로, 미 의회가 적어도 절반 이상의 강의를 실제 캠퍼스에서 실시해야 한다는 연방 규정을 폐지한 것이 온라인 대학에 대한 관심을 불러일으킨 한 원인이라고 이 신문은 분석했다. 시장조사회사인 에듀벤처즈에 따르면 2008년에는 미국 대학생 10명 가운데 1명이 이른바 온라인 대학생이 될 것으로 보인다.

매사추세츠대학의 경우 2001년 이후 25~50세의 직장인들이 온라인 강좌에 몰려들면서 온라인 대학 등록생 수가 9200명으로 4배 가까이 급증했다. 이들 중 30% 정도는 다른 주에 사는 학생들이다. 이들은 경영학 박사에서 노인학이나 카지노경영 자격증 등 다양한 목적을 위해 강의를 듣고 있다. 펜실베이니아 주립대학의 온라인 학생도 5691명으로 직전 학년도에 비해 18% 늘어났다. 월스트리트저널은 양질의 교육서비스와 비교적 저렴한 학비를 받고 있는 주립대 등 공립대학들이 온라인 학생 모집에 적극적이라고 소개했다.

2003년 기준으로 온라인 강좌를 개설한 공립대학은 전체의 51%에 달했다. 사립대학도 최근 들어 온라인 강좌 개설을 늘리는 추세라고 전했다. 이 신문은 영리 목적의 사립대학들은 입학 신청자들을 대부분 받아들이면서 각종 부작용이 표출되고 있으나 공립대학들은 온라인 학생에 대해서도 엄격한 입학기준과 학사관리로 차별화를 추구하면서 인기를 끌고 있다고 설명하고 있다.

이미 사이버교육체제를 갖춘 외국의 대학들은 국내 학생과 성인을 그 교육 대상으로 삼고 있다. 호주의 M대학은 다수의 국내 기술계 학원과 직업전문학교의 교육과정 이수를 인정하여 3학년 편입을 허용하고 있다. 이미 미국과 호주의 대학들이 국내 분교 설치를 위한 전진기지로 고등교육단계의 평생직업교육기관들과 협력 체제를 구축하고 있다.

또 다른 동향은 해외 대학이 온라인으로 대학 또는 대학원 강좌를 국내 학습자에게 공급되고 있다는 것이다. 최근에는 영국의 옥스퍼드와 미국의 예일, 프린스턴, 스탠퍼드의 4개 명문대 공동 사이버 대학인 ‘엘리트 사이버 대학’을 설치하기로 결정했다. 여기서 사이버대학의 학위나 교육과정 이수나 학위를 정부에서 인정하느냐는 더 이상 중요한 이슈가 안 된다. 국가가 인정하지 않더라도 사회에서 학습 결과를 어느 정도 어느 수준으로 인정하느냐가 중요한 요인이 될 것이다. 결국 학력이 중요한 것이 아니라 사회에서 요구하는 인적 자원을 양성하는가가 성패의 관건이다. 다국적 외국 기업체들이 진출함에 따라 학력보다 능력을 중시하는 사회로 급격히 이동하고 있기 때문이다. 따라서 학력으로 표현되는 간판은 더 이상 존재할 수도, 존재해서도 안된다.

이미 외국의 유명 대학의 강좌를 인터넷으로 제공하는 국내 사이트가 활발히 활동하고 있다. 즉 외국 대학들과 협약을 맺은 이아카데미, 엠비존닷컴, 제이엔비 등이 외국 대학이 사이버교육 프로그램을 운영 중에 있다. 문제는 국내 IT업체가 자체 번역 시스템을 갖추면 영어를 모르는 성인들도 손쉽게 외국 대학 학위를 취득할 수 있다는 것이다. 이미 WP나 Web상의 외국어를 자동으로 번역해 주는 SW가 시판<sup>5)</sup>되고 있다.

이러한 현상에 대하여 최근 교육인적자원부에서는 이들 기관의 교육결과가 국내 학력으로 인정되지 않는다고 언급한 일이 있다. 그러나 성인들은 본인의 자기개발을 위해 이들 교육기관을 적극적으로 활용하고 있으며, 오히려 기업에서는 이들 교육기관의 이수 결과를 선호하는 경향마저 보이고 있다. 국내 대학을 규제하는 교육 정책으로는 대학의 국제화는 더욱 어려운 과제로 남게 된다.

### 3. 현장 적응력 배양을 위한 교육과정 개편

현장 적응을 고양하기 위한 대학 개혁은 유럽연합(EU)이 대표적이다. 하나의 유럽을 구축하기 위하여 EU는 정치의 통합뿐만 아니라 경제, 사회, 문화,

5) 이들 SW의 번역 수준은 현재 80%를 상회하는 것으로 평가되고 있다. 일본의 경우 자동번역기의 정확도는 90%를 상회하고 있으며 국가적 차원에서 이의 개발을 지원하고 있다.

교육 등 다양한 분야의 인적, 물적 교류와 이동을 위한 다양한 제도를 구축하고 있다. 특히, 세계화와 지식기반 사회의 도래에 부응한 새로운 경제체제의 필요성에 따라 새로운 지식과 기술을 과 급변하는 시장의 요구에 맞추어 적응력과 유연성을 갖춘 우수한 고등교육인력을 개발함으로써 회원국들의 경쟁력을 높이기 위한 다양한 정책을 도입하고 고등교육체제를 포함한 각종 지원체제를 정비하고 있다(European Policy, 2001).

유럽연합의 고등교육 개혁은 회원국가간의 상호 통용성을 확보하기 위하여 교육결과에 대한 표준을 설정하고, 기술적 규제와 평가절차에 대한 합의를 도출함으로써 교육 및 훈련을 포함한 다양한 분야의 시험, 자격검정 및 인증에 대한 종합적인 유럽연합 정책을 수립하는 데 있다. 이를 위해 'European Quality Assurance Network' 설치하여 고등교육부문에서의 질적 보장을 위한 유럽 국가들의 협력 체제를 강화하고 있으며, ADAPT 프로그램 등을 통해 유럽연합내 기업들의 경쟁력 향상과 고용 증진을 위한 노동시장의 개선 및 노동력의 적응력 향상을 도모하고 있다(이병식 외, 2004).. 또한 세계화에 따른 자격 기준의 변화를 반영하여 기술적 내용, 자격, 질적 형식 및 성취도 평가의 국제화 등을 위해 노력하고 있으며, 민간 부문에서 있어서도 범국가적 자격기준 설정하고 정부는 재정지원과 법적규제를 수단으로 대학과 기업에 개입하는 근거를 마련하고 있다(European Commission, 1998).

- 기술적 내용의 국제화: 국제협약, 국제법, 국가간 직업적 이동성, 상업 활동의 국제화 등
- 자격의 국제화: EU 회원국가 간의 자격기준 설정. 자격의 형식, 내용, 목표 등에 있어서 국제적 합의 도출
- 자격 형식의 국제화: 범국가적 차원의 질적 기준 확립에 따라 국제적으로 인정되는 학사학위(international Baccalaureate), 직업계통의 학사학위(Vocational Eurobaccalaureate), 제도 수립.
- 성취도 평가의 국제화: 국가 단위의 평가에서 국가간 비교를 위한 자료 수집과 국제비교를 위한 조사의 강화 및 이의 국가 교육개혁 준거로의 활용.

또한 유럽연합은 새로운 기술 습득의 전제로서 광범위한 기초 지식수준의 향상, 젊은이들의 이동성을 증대, 다양한 훈련 방식(도제제도의 개선, 직업과 훈련의 연계성 강화, 이전경험학습 인정 등)의 도입 확대를 제안하고 있다. 그리고 이와 관련하여 구체적으로 다음과 같은 액션 프로그램을 제시하고 있다.

- 유럽 공통으로 통용될 수 있는 기술, 직업 능력 인정 체제를 통한 지식습득 고무
- 학교와 기업의 연계 강화 - 인턴십, 도제제도, 훈련생제도 등
- SOCRATES, LEONARD<sup>6)</sup> 등과 같은 기존 프로그램에 대한 추가 지원
- 적어도 3개 이상의 유럽 언어 습득<sup>7)</sup>
- 자본투자와 훈련에 대한 투자를 동일한 기준으로 취급

이와 같은 전략에 따라 구체적인 프로그램들을 실천하기 위해 각 회원국, 유럽연합 집행위원회, 기업과 교육, 훈련 기관, 다양한 교육, 훈련 분야들간의 책임 공유와 파트너십을 통한 실천이 강조되고 있다. 또한 리스본 회의(Lisbon European Council)의 결과에 따라 사이버 학습(E-Learning Initiative), 유럽 학습지역 형성(Gateway to the European Learning Area Initiative), 유럽 공용 이력서 활용을 위한 제안(Proposal for a European Curriculum Vitae) 등과 같은 기존 전략들을 지속적으로 추진하고 있으며, 이와 관련한 지표개발 및 기존 프로그램 개선을 위해 연구를 강화하고, 필요시 회원국들에게 유럽구조자금(European Structural Funds)을 통한 지원을 하고 있다. 또한 30개의 유럽 국가들의 고용과 산업부문 연합기구인 EUICE를 설치하여 유럽연합의 고용증진이라는 목표아래 사업 파트너들이 직면한 경쟁력 강화를 위한 원칙을 제시하고 다양한 직업훈련 프로그램들을 실천하도록 지침을 제공하고 있다 (Gilbert-Morin, 1999). 또한 유로패스 시스템 (EUROPASS Training System)을 구축하여 회원국간의 직업교육 및 훈련체제를 연결하기 위한 공통의 기준을 확립하고, 유럽 국가간 직업교육과 훈련의 이동성 및 현장직업훈련

6) 소크라테스는 교육과정과 교수학습의 개혁을 위한 프로그램이며, 레오나르도는 일대일 학생 교류 프로그램인 ERASMUS를 포함하고 직업교육과 산업체와의 연계를 포함하는 종합 교육 과제임.

7) 어학교육을 장려하는 프로그램은 LINGUA(Program for Cooperation and Exchange in Languages)로서 1986년부터 시작함.

의 이동성을 강조하며, 각국의 노동조합, 고용자 연합들의 참여를 유도하는 등 외국에서의 직업훈련과 관련된 문제들을 해결하기 위한 시도로 마련되었다(Fernandez, 1999).

또한 유럽연합은 유럽학점제와 경력인정제를 도입하였다. 연간 60학점 취득이 가능한 유럽학점은 국내·외 모든 대학 및 고등교육기관에서 학점 취득이 가능하다. 학사 3학기부터 직업계와 장기학문계의 구분 없이 각 전공 트랙에 동일하게 경력인정 3학점을 도입하였다. 이는 산학연의 실기 위주의 교육실천을 추구함과 동시에 평생교육의 개념을 적극적으로 대학교육에 도입한 사례다. 학점은행제와 경력인정제라는 상호보완적인 제도의 실천은 학생들이 학업을 일시에 중단하고 산업체에서 현장 실습을 하거나 이와 반대로 산업체에서 대학으로 다시 돌아오도록 만드는 기제로 작동한다.

유럽연합의 고등교육정책은 특히 직업교육이 중등교육 단계에서 고등교육 단계로 이동, 고등교육 인구의 양적 증가, 25세 이상 성인인구의 고등교육 등록률 증가, 고등교육기관의 수 및 다양성 증가, 고등교육과 직업교육간의 연계 강화, 고등교육의 서비스 기능 강화, 새로운 통신기술을 이용한 원격교육의 급성장 등을 고려한 것이다. 이러한 정책의 특징은 첫째, 회원국가간 질에 대한 표준을 설정하고, 기술적 규제와 평가절차에 대한 합의를 도출한다는 점을 들 수 있다. 이를 통해 유럽연합은 교육 및 훈련을 포함한 다양한 분야의 시험, 자격검정 및 인증에 대한 종합적인 유럽연합 정책을 수립함으로써 세계화에 따른 자격 기준의 변화에 대응하고 있다. 둘째, 교육과 훈련 정책을 유럽연합 내 고용정책과 여타 시장정책과의 연계성 속에서 수립하고 있다. 셋째, 평생학습의 프레임 하에서 학습의 다양성과 융통성을 보장하기 위한 개혁을 추진하고 있다. 넷째, 유럽연합 내 고용증진을 위한 인적, 물적 자원의 이동과 교류를 확대하기 위한 다양한 제도들을 도입하고 있다는 점 등이다.

#### 4. 국가단위 능력 기준 설정 및 연계 강화

국가 단위로 능력 기준을 설정하고 이에 따라 자격간 연계 체제를 수립하여

계속학습을 촉진하는 정책이 지속적으로 수행되고 있다.

학교교육 단계부터 능력 수준을 정하고 특정 수준에 도달하도록 국가 정책으로 설정하고 있다. 범국가적 차원에서 국가자격체제(National Qualification Framework)를 설정하는 것이다. 이는 산업체의 직무분석에 기초하여 국가직무능력표준(National Skill Standard)을 설정하고 이의 수준에 따라 체제를 구축한 것이다.

잉글랜드가 이 기준을 설정한 후 스코틀랜드, 호주, 뉴질랜드 등 많은 국가가 독자적인 자격 체제를 갖추었다. 잉글랜드는 산업체, 학계, 정부가 산업현장의 직무분석을 토대로 일반직업자격(GNVQ; General National Vocation Qualification)과 국가직업자격(NVQ; National Vocational Qualification)을 만들었다.

NVQ는 원래 근로자의 전문능력을 평가하기 위한 자격제도로 직업영역의 훈련과정과 연계되어 있는 자격제도이다. 직업기술자격을 국가가 기준을 제시하여 직업기술 자격의 질을 관리하고자 하는 것으로 NVQ의 각각의 직업에 대한 자격 기준은 그 분야에 종사하는 산업계 인사들이 설정하는 데 다섯 단계로 구분된다. 이 중에서, 에서 알 수 있는 바와 같이, NVQ 1 수준과 NVQ 2 수준은 중등학교에 해당하고, NVQ 4 수준은 인문자격 기준의 학사 학위, NVQ 5 수준은 인문자격기준의 석사학위에 해당하므로, 우리의 전문대학의 자격과 수준은 NVQ 3 수준에 맞추어진다고 볼 수 있다. 또한 이는 일반교육과 직업교육을 보다 밀접하게 연계시키기 위하여 마련된 일반국가직업자격(GNVQ: General National Vocational Qualifications)의 고급 수준에 해당한다.

국가직업자격은 특정 업무에 요구되는 실무 능력 기준에 따라 수여되는 자격증이며, 사람들이 자신이 일하고 있는 분야에서 획득할 수 있도록 고안된 것이다. 모두 5단계로 이루어진 이 자격은 각 단계마다 수준에 맞는 실무를 이해하고 기술을 익히게 된다.

국가직업자격은 개인의 업무 능력 향상도와 자신이 가지고 있는 지식과 기술을 업무에 적용시킬 수 있는 능력에 근거해 평가되는데, 이는 자신의 일터에

서 이미 전문 자격증을 보유하고 있는 외부 감독관에 의해 실시된다. 뿐만 아니라 직장 상사의 감독이나 개인의 실무능력을 입증할 수 있는 포트폴리오를 통해서도 이루어진다.

한편, 국가일반직업자격은 상업이나 레저, 관광 등의 특정 직업보다는 일반적인 사무 영역에 관련된 것이 많다. 주로 대학 진학이나 취업 전에 사무에 관한 기본적인 지식이나 기술을 습득하는 데 주안점을 두고 있는 것이다. 이것 역시 국가직업자격과 마찬가지로 여러 단계에 걸쳐 마련되는데 기초(foundation), 중급(intermediate), 그리고 고급(advanced) 등의 3가지 수준이 있다. 이 과정에는 어떤 분야를 택하든지 각 단계마다 누구나 반드시 공부해야 하는 필수 수업 과정이 있는데, 커뮤니케이션, 응용 수학, 그리고 정보 기술 등이 그것이다.

그런데 기존의 5단계 국가직업자격체제(NVQ)는 2006년부터 8단계의 국가자격체제(NQF)로 재편되어 지금은 두 체제가 공존하는 과도기적 상태이다. 8단계의 새 자격체제와 기존의 5단계 체제의 가장 큰 차이는 고등교육분야를 세분화함으로써, 고등교육단계에서 접근성과 포괄범위를 넓힌 점이다.

새로운 자격체제 안에서 직업분야 계속교육과 관련하여 가장 눈에 띄는 부분은 파운데이션 학위의 위상을 분명히 한 점이며, 5단계 수준(고등교육전반부)의 자격을 제공하는 기관을 고등교육기관 외에 계속교육기관까지 확대한 점도 주목할 만하다.

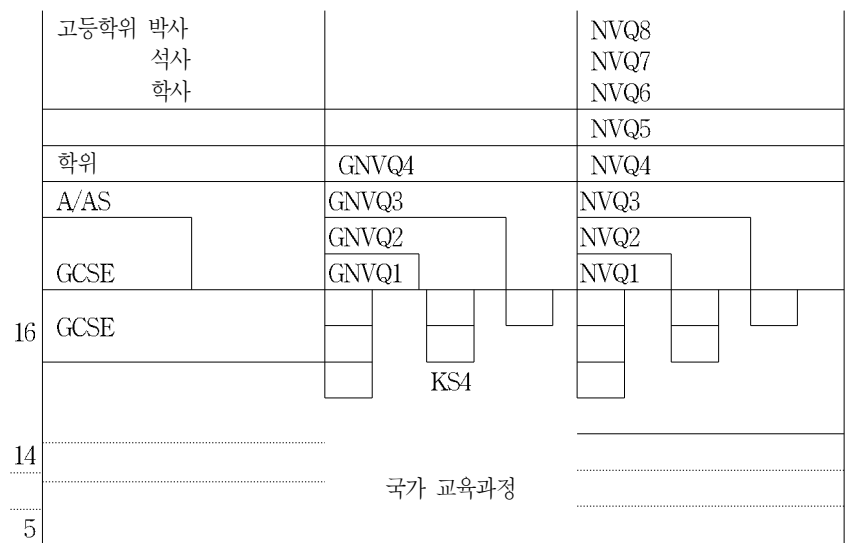


&lt;표 II-3&gt; 영국의 국가자격체제

국가 수료 학위 구조 (NQF)		고등 교육 자격 체제(FHEQ)
이전 분류 (괄호 안은 학위의 예)	현재 분류 (예)	분류 (예)
5단계 (건축 분야 5단계 NVQ) (번역사 5단계 디플로마)	8단계 전문 학위 7단계 예: 7단계 번역학 디플로마	D(doctorals) 박사학위 M(masters) 석사학위 대학원 디플로마 과정
4단계 4단계 국립 디플로마 과정 (예: 전문 생산 관리 국립 디플로마) 4단계 BTEC(산업 기술 교육 심의회) 디플로마 과정 (예: BTEC 입체 디자인 디플로마 과정) 4단계 저학년 지도과정 수료증	6단계 예: 6단계 전문 생산관리 국립 디플로마 5단계 예: BTEC 입체 디자인 디플로마 과정 4단계 예: 저학년 지도과정 수료증	H(honours) 학사학위 또는 그에 응당하는 학위 디플로마 과정 I(intermediate) 고등교육 및 계속교육 디플로마 과정 파운데이션 과정 기타 고등 교육 수료증 C(certificate) 고등 교육 수료증
3단계 3단계 예: 동물 보호 전문 수료증 예: 우주공학 NVQ(국립 직업 학위 수료증) A levels (정규 대학 준비 과정, 16세에서 18세 사이의 대부분의 인문계 과정 수료자격증)		
2단계 2단계 예: 미용사 디플로마 작물농업 디플로마 GCSE (중등 교육 수료 자격증)에서 A*-C 등급 취득		
1단계 1단계 예: 자동차 관리 수료증 GCSE (중등 교육 수료 자격증)에서 D-G 등급 취득		
시작 단계(ENTRY) 시작단계 예: 성인문해 수료증		

이처럼 새로운 국가자격체제에서 자격수준을 세분화 한 배경에는 직업분야 고등교육의 활성화와 직업계속교육을 통한 고등교육기회 확대를 원활하게 하려는 의도가 배경으로 작용하고 있다. GNVQ I-2단계와 NVQ I-2수준은 학업 능력 분야의 고등학교 보통교육과정을 이수한 정도와 유사하며 GNVQ 3단계와 NVQ 3수준은 고등학교에서 우수한 성적의 학생에 해당한다. GNVQ 4단계와 NVQ 4수준은 대학 졸업 학위 수준과, NVQ 5수준은 대학원과 같은 대학 졸업 이상의 수준에 해당한다. 이러한 자격과 학력의 동등 수준을 설정한 것은 성인에게 계속교육 기회를 부여하기 위함이다. 영국 정부에서 중등 및 고등교육분야의 학업 수준이 NVQ 및 GNVQ의 어느 수준에 해당되는지의 기본 틀을 제시해 놓았지만, 고등교육분야에서 이를 과연 어떻게 적용할 지를 결정해주는 세부적인 지침은 없다. 따라서 각 대학별로 학점을 인정하는 기준이 다르며, 동일한 학습내용이 속하는 수준을 구분하는 데에도 대학마다 차이가 있다.

[그림 II-3] 잉글랜드의 국가자격체제



주 : GCSE: General Certificate of Secondary Education(일반중등교육자격시험)  
 GNVQ: General National Vocation Qualification(국가일반직업자격)  
 NVQ : National Vocational Qualification(국가직업자격)  
 KS4 : Key Stage4 (GNVQ에 공통적인 주요 기술)  
 A/AS: General Certificate of Education, Advanced Level

## 5 경험학습의 인증

경험학습의 인증은 성인의 계속교육 기회를 확대할 수 있다. 직장·사회에서 취득한 지식·기술 등의 경험학습 결과를 평가하여 대학 신·편입학 기회를 부여하고, 학점을 인정함으로써 ‘일터에서 학교로의 이행’(Work to School)을 통하여 지속적인 학습을 촉진한다.

평생학습 체제를 구축하려는 대부분의 선진국 대학들은 포트폴리오 평가, 시험이나 테스트의 합격, 추천 등과 같은 방법을 통해서 성인들의 사전 학습을 인정하여 대학의 교육과정과 연계시키고 있다. 먼저 포트폴리오는 경험을 통한 개개인의 노력의 결과, 성과, 업적 등을 수집하여 시간의 흐름에 따라 선택적으로 기록한 것으로 성인 개개인이 과거의 삶이나 직장의 경험을 습득한 내용에 대한 수월성과 능력을 증명할 수 있도록 고용주나 전문가 추천서, 수료한 교육과정이나 워크숍의 성적표, 수행능력을 나타내는 비디오 테이프, 프로그램을 성공적으로 수료한 증명서, 시험성적 등의 자료를 포함해야 한다. 테스트 합격을 통한 방법은 학습자가 교수와 만나거나 교과목을 수강하지 않고, 독학으로 학습한 과목에 대한 시험을 치르고 이를 통과하면 학점을 인정받는 방법이다.

오늘날 성인 학습자들은 어떤 형태로든 교육을 받고 있다. 학습자가 직장인일 경우 사내에서 학습의 결과로 평가하여 승진 등에 이를 반영하고 있다. 그러나 이러한 학습 결과는 그 회사에서만 학습결과를 인정하고 있어, 전직 등의 경우는 이를 인정받지 못하고 있는 실정이다. 이들 학습경험이 학점으로 인정되려면 국가가 정한 표준교육과정의 내용에 부합되어야 하므로 모든 학습 경험 인증에는 한계가 있다. 또한 ICT 등 급속한 변화를 국가 교육과정에 제대로 반영할 수 없고 국가가 교육내용을 통제하는 우를 범하게 되어 새로운 지식과 기술을 습득하는데 오히려 학점은행제가 장애물로 작용하게 된다. 결국 학습자만 고통을 당하게 되는 셈이다.

성인들은 현장에서 직무교육(OJT)에 의하여 상당한 학습이 이루어지고 있음에도 이를 학습의 결과로 인정받지 못한다. 현재 경험학습의 결과는 자격증

취득을 통하여 유일하게 학습결과를 인정받을 수 있다. 학점인정등에 관한 법률에 의하여 국가기술자격을 포함한 국가자격을 학점으로 인정받을 수 있다. 그러나 경험학습의 결과로 취득하는 자격증의 경우는 대부분 기술·기능분야에 국한되어 있기 때문에 인문사회계, 예체능계 분야에서는 경험학습을 인정받기 위한 별도의 대책이 수립될 필요가 있다. 여기에는 포트폴리오 평가, 과업중심 평가 등이 검토될 수 있다.

경험학습을 인증하여 대학교육으로 연결하는 제도는 호주가 대표적이다. 호주는 호주자격체제(AQF; Australian Qualification Framework)를 설정하여 고등학교에서 대학원까지의 모든 교육훈련 부문을 총 12개의 자격수준으로 구분, 중등교육, 직업교육훈련 및 대학교육의 세 분야에서 자격을 부여하여 교육과 직업훈련을 통합하는 체제를 구축하였다. 이에 따라 종전의 성인교육과 직업훈련기관인 TAFE(Technical and Further Education)나 ACE(Adult and Community Education)를 정규 학교의 수준을 고려하여 상호 호환할 수 있도록 하였다.

## 6. 시사점

이상과 같이 세계 주요국에서는 대학의 경쟁력을 향상하기 위한 정책 뿐만 아니라 대학교육의 현장 적응력 배양 및 대학과 직업세계와의 연계를 위한 다양한 정책을 수립하여 실시하고 있다. 특히 유럽연합은 하나의 체제로 통합된 것을 계기로 대학생의 교류 및 호환을 위하여 교육과정을 표준화하기 위하여 지속적인 노력을 경주하고 있다. 이는 영국을 시작으로 대부분의 영연방국가가 채택하고 있는 국가자격체제(National Skills Standard)의 대학 확장판이라고 할 수 있다. 하나의 체제하에서 학력 및 자격이 등가성을 확보하는 것은 중요하다. 따라서 APEC, 워싱턴 어코드 등에 의한 자격의 국제 통용성을 확보하고 FTA협상에 대비하기 위하여 학력과 자격의 질적 수준을 제고하기 위한 노력이 경주될 필요가 있다.

또한 지금까지 유지해 왔던 대학의 상아탑적 위상을 대체하여 사회와의 연

계를 강화하기 위한 다양한 방안이 강구될 필요가 있다. 대학이 지닌 지식과 기술을 산업체와 공유하고 산업체 인사의 재교육을 위한 대학 개방을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 교육과정도 학문중심에서 산업중심으로 대폭 바꾸어 대학 졸업생의 현장 적응력을 배양하도록 한다.

아울러 사회인의 대학 재진입을 용이하게 하고 학습의 낭비 요소를 제거하기 위하여 사회에서 취득한 경험학습을 대학의 학점으로 인정하는 체제를 구비하여 직장에서 대학으로 다시 올 수 있는 제도적 기반을 구축하도록 한다.

이상과 같은 대학 개혁은 총체적, 다각적 접근에 의해서 가능하다. 경험학습을 인증하려면 먼저 교육과정이 현장 중심으로 개편되어야 하고, 성인이 대학에 들어와 학습할 수 있으려면 교육과정이 현장 적응력을 갖추어야 하며, 대학 졸업생이 손쉽게 취업하기 위해서는 현장에서 필요한 교육내용을 학습하여야 하기 때문이다.

<표 II-4> 호주의 자격체제 구조

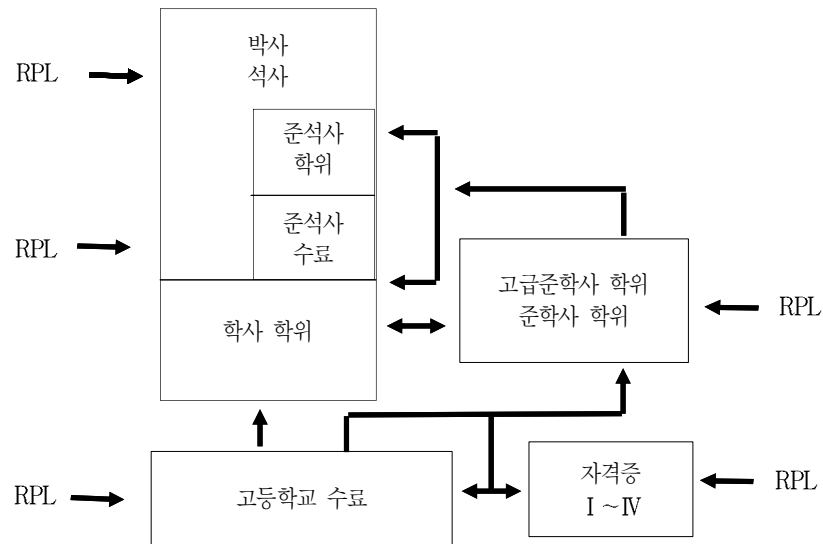
학교 영역	직업교육훈련 영역	고등교육 영역
		박사 학위
		석사 학위
		준석사 학위
		준석사 수료
		학사 학위
	고급준학사 학위	고급 준학사 학위
	준학사 학위	준학사 학위
	수료증 IV	
	수료증 III	
고등학교 수료증	수료증 II	
	수료증 I	

호주의 자격체제는 직업교육을 통하여 자격을 취득한 경우 이를 정규 학교 교육에 상응하는 능력을 갖추었다고 보고 상급학교 진학기회를 부여하기 위한 프레임이다. 이는 직업훈련을 통하여 얻은 지식과 기술도 학교교육으로 인정하

고 상위 단계의 학습을 촉진하기 위한 기제다. 계속학습을 위한 장애물을 제거하는 것은 능력개발을 촉진하기 위한 최소한의 국가 의무다.

호주의 경우 AQF에 의해 학력과 직업자격간의 상호이동 통로 및 호환성을 대폭 개방하여 사전학습을 인정(RPL: Recognition of Prior Learning)하고, 이를 학력이나 자격 취득 시에 선수 학습으로 인정하고 있다. 학습 결과의 투명성을 확보한 교육제도를 구비하고 있는 셈이다.

[그림 II-4] 호주의 경험학습 인정 방법



경험학습 인정은 포트폴리오의 양과 질을 평가자들이 심사하는 방식이다. 관련 자료가 확실하면 평가결정에 참여한 주제전문가가 지원자들이 제출한 증거물들과 지원서를 모두 사정하고, 인터뷰까지 실시한다. 그렇지 않으면, 추가적인 증거물을 요구하게 된다. 경험학습 인정은 형식학습이외에 비형식, 무형식 학습 등 학습과정을 인정하는 것이 아니라 학습 결과를 사회적으로 인정하는 공식적인 인식 전환이다.

### 제 3 장 평생학습사회에서 대학의 변화

전통적으로 대학은 청년층의 일부 학생들을 대상으로 가르치고 학문을 연구하는 곳이었다. 그러나 고등교육의 환경변화는 대학의 변화를 요구하고 있다. 사회의 변화로 인해 대학은 고고한 학문연구에서 산업사회에 필요한 전문인력의 양성을 요청받고 있으며, 고등교육을 제공하는 기회의 확대가 이루어지고 있다. 사회와 산업현장의 변화는 대학뿐만 아니라 개인에게도 지속적인 자기발전 노력을 필요로 한다. 과거와 같은 완만한 사회변화가 아니라 급속한 변화가 이루어지고 있는 상황 속에서 일정 기간 교육받은 내용만으로 모든 것을 처리하기 어려워지고 있는 것이다.

평생학습사회, 정보사회로 이야기되는 현대사회는 새로운 지식과 기술이 계속적으로 양산되고 있으며, 산업구조의 변화, 직업기술과 지식의 변화주기 단축, 현대인의 빈번한 지리적·직업적 이동, 여가의 증대 등이 가장 중요한 특징으로 지적된다(김신일, 1990). 평생학습사회에서는 누구라도 평생동안 계속해서 새로운 지식을 학습하고 지식을 만들어내지 않으며 안되는 사회이다.

교육은 사회변화에 부응하여 구성원들의 요구를 충족해 주어야 한다. 특히 고등교육은 인적자원개발 측면에서 모든 국민이 자아실현을 극대화할 수 있는 열린교육사회를 만들어가고 구성원들의 욕구충족은 물론 사회 발전을 위해 여러 학습기회를 제공하기 위한 노력을 강구해야 한다.

국내 고등교육도 1980년대부터 학교중심 체제에서 평생교육체제로 전환과

산업의 고도화로 인해서 요구되는 교육체제의 정비가 이루어지기 시작하였으며, 계속교육의 기회를 제공하기 위해 독학사 학위제도, 학점은행제, 시간제 등록 등이 실시되고있다. 대학도 사회변화에 대응하여 경쟁력을 제고하고 생존하기 위해 전통적인 대학관에서 탈피하여 대학의 변화를 시도하고 있는 것이다. 그렇지만, 평생학습사회차원에서 대학의 변화는 아직 미흡한 측면이 있다. 여기서는 평생학습사회에서 대학교육의 변화방향에 대하여 알아보고자 한다.

## 1. 고등교육의 환경변화

### 가. 지식기반사회의 도래

자본과 노동이 핵심을 이루던 산업사회를 벗어나면서 21세기는 세계화, 정보화를 동반하는 지식기반사회로 변모하였으며, 지식의 생산, 유통 그리고 활용이 경쟁력의 핵심요소가 되고 있다. 지식기반사회는 지식과 정보가 국가의 부를 결정하고 개인의 생활수준과 삶의 질을 결정하는 사회이며, 지식기반사회에서는 창조적 지식의 창출과 활용이 그 사회의 경제적, 사회적, 문화적 풍요를 결정하게 된다. 이로 인해 지식정보량이 폭발적으로 증가하고, 정보통신기술이 급속히 발달하면서 정보혁명이 일어나고 있으며, 지식정보의 수명을 계속 단축시키고 있다.

지식기반사회와 고등교육의 관계를 보면, 지식혁명과 고도의 정보화로 사회에서 실용성을 제고하고 부가가치를 창출할 수 있는 지식·정보의 산실로서의 대학역할이 강조되며, 지식량의 증대와 지식의 생명주기 단축으로 창의적이고 내구성 있는 지식을 산출하는 대학의 역할이 요구된다. 국가와 대학은 생존 및 발전과 관련하여 이런 변화요구에 민감하지 않을 수 없으며, 선진국들이 교육개혁에 나서는 이유도 이런 변화에 적극 대응하기 위해서라고 볼 수 있다.



#### 나. 국제화·세계화의 확대

WTO 체제의 출범과 함께 사회 전부문에 걸친 개방화가 진행되면서 국내외 대학간 경쟁이 치열해지는 상황이다. 과거에는 국내 대학간의 경쟁에 중점이 주어졌다고 한다면, 이제는 국제경쟁에 참여해야 한다. 또한 국제화로 인해 국가간 고등교육의 교류가 활성화되면서 고등교육에 대한 압력으로 작용하고 있다. OECD 국가는 약 2백만명의 외국 학생들이 수학하고 있으며(OECD, 2003), 미국, 영국, 독일, 프랑스, 호주 등이 전체 외국유학생의 76% 정도를 점유하고 있다. 지난 10년 동안 학자들의 이동도 크게 증가하여 미국은 약 40%, 유럽은 70%이상이 증가하였다(Vincent-Lancrin, 2005). 국제화 및 세계화와 더불어 세계 대학간 네트워크의 활성화로 교육 및 연구활동의 공유와 협력 증진은 강화될 것이다.

고등교육의 국가간 이동으로 인해 발생할 수 있는 문제를 해결하고 교류와 협력 증진을 위해서는 교육과 연구 프로그램의 국제적 호환성 구축이 요구되며, 이를 위해 교육의 질에 대한 국제적 기준의 마련과 상호 학위인정체제를 구축하는 것이 제기되고 있다. 이와 관련해 최근 UNESCO와 OECD에서는 「UNESCO/OECD의 국경을 넘는 고등교육 질 보장에 관한 가이드라인」을 공동으로 추진하고 있다.

#### 다. 정보화의 확산

지리적인 제약으로 인해 발생하던 문제가 정보통신기술의 발달로 해소되고 있으며, 이로 인한 지구촌시대(World Village)가 도래하였다. 과거 거리가 멀리 떨어져 있음으로 인해 발생하던 문제들이 이제는 거리가 문제되지 않는 실정이다. 여러 가지 통신미디어의 발달, 전송설비, 교환설비 등의 통신체계를 활용하여 물리적인 차원에서 네트워크를 구성하는 기반구조가 구축됨으로 인해 생활의 편리함과 발전이 가속화되고 있다.

정보화와 통신기술의 발전은 유비쿼터스시대를 가져오고 우리의 일상생활

과 기업의 업무추진에 영향을 미치고 있는데, 이는 교육장면에서도 마찬가지이다. 정보화로 인해 교수-학습방법의 변화와 발달이 촉진되고 있으며, 교실혁명이 진행되고 있다.

라. 대학입학학령인구의 감소와 대학 미충원률 증가

과거 대학은 입학자원이 풍부하였기 때문에 학생충원에 있어서 고민을 하지 않아도 되었다. 그렇지만 전체 학령인구의 추이를 보면, 2000년 11,383천명인 학령인구(총인구 중 24.2%)는 지속적으로 감소하여 2030년에는 7,081천명(총인구 중 14.1%)으로 감소할 것으로 예상된다. 대학입학학령인구가 감소하면서 이제 대학은 학생소비자시대(student consumerism)로 진입하여 학생을 고객으로 인식해야 하는 시기가 되었다.

최근에 시작된 대학입학학령인구의 감소는 2005년도까지 감소경향을 보이다가 2010년까지 일시적 증가 추세를 나타내며 이후 지속적으로 감소한다. 특히, 2014년을 기점으로 급격한 감소로 인해 2018년의 경우는 2004년 대학입원 정원 기준으로 12만여 명의 자원부족이 예상되는 실정이며, 2040년에 대학학령인구는 41만명 정도 예측되고 있다.

<표 III-1> 학령인구 변화추계

(단위: 천명)

학령 \ 년도	2000	2010	2020	2030	2040	2050
초등(06~11)	4,073	3,465	2,915	2,501	2,262	1,900
중학(11~14)	1,869	1,980	1,533	1,274	1,213	1,014
고등(15~18)	2,166	2,102	1,533	1,359	1,232	1,062
대학(18~21)	3,278	2,593	2,336	1,947	1,637	1,511
전체(06~21)	11,383	10,141	8,374	7,081	6,344	5,487

자료: 통계청(2001), 장래인구추계.

이런 학령인구의 감소로 인해 전문대학 및 대학의 미충원율이 증가하고 있다. 전문대학의 경우, 2001년에 1.6%에 불과하던 미충원율이 2004년에는 18.7%로 급속하게 증가하였다. 대학도 2001년의 3.4%에서 2004년에는 9.98%로 증가하여 학생모집의 어려움을 겪고 있는 실정이다. 이러한 학생 미충원은 대학의 교육과 경영에 있어서 커다란 장애요인으로 작용하고 있다. 고등교육인구의 감소로 인한 미충원의 확대는 등록금 의존도가 높은 대학들에게 있어서 심각한 재정적 문제를 야기하며, 대학들의 도산이나 합병을 불가피하게 만들 수 있다.

#### 마. 고등교육기회의 확대와 평생교육·성인인적자원개발 확산

고등교육에 대한 기회가 확대되면서 국내 대학교육은 전통적인 엘리트중심의 교육에서 대중화 단계를 넘어 보편화 단계로 변화하였다. 국내의 경우, 고등교육 적령인구에 대한 취학률은 60%를 넘고 있으며, 진학률은 80%를 넘어서 교육기회 측면에서는 세계적인 수준이다. 미국이 1990년에 59.9%에서 2001년 61.7%로 증가하였으나, 한국은 1990년 33.2%에서 2005년 82.1%로 증가하면서 고등교육의 확대가 급속하게 이루어졌다.

한편, 사회의 변화와 발전으로 과거의 지식을 계속 재교육해야 하는 상황이며, 성인고등교육에 대한 수요가 증가하고 있다. 급속하지 않은 사회변화 속에서는 일정 기간의 학교교육만으로도 생활하는데 커다란 문제가 되지 않았다. 그렇지만 직업세계의 변화는 성인들의 지속적인 자기개발을 요구하고 있다. 그리고 수명 연장으로 인한 노령인구의 증가도 이들에 대한 재교육 대책을 요구하고 있다.

국내 성인인구, 특히 노령인구는 1990년 5.1%에서 점차 증가하여 2000년에는 7.1%로 늘어났으며, 2020년에는 13.2%로 급증할 것으로 예상된다. 인적자원의 개발과 활용 측면에서 이들 성인들에 대한 교육이 중요한 문제로 부상하고 있는 것이다. 정부도 평생학습사회에 부응하며 인적자원개발을 촉진하기 위해서 다양한 방안을 강구하고 있다.

### 바. 학습자 특성의 변화

전통적으로 대학은 엘리트 교육을 추구하며 고등학교를 졸업한 정규학생들을 대상으로 교육이 이루어져 왔다. 외부환경변화와 더불어 최근 대학내부에서도 변화가 나타나고 있는데, 대표적인 현상이 학습자 특성의 변화이다. 먼저 고등교육기관에서의 여학생 비율이 꾸준히 증가하여 오고 있다. 1970년 여학생 비율은 전문대학과 4년제 대학이 각각 24.8%와 22.3%였으나, 계속적으로 증가하여 2006년 여학생 비율은 전문대학 38.0%와 4년제 대학 36.9%에 이르고 있다.

<표 III-2> 고등교육기관에서 여학생수 변화

(단위: %)

구분 \ 년도	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전문대학	24.8	26.5	36.9	37.1	36.9	36.7	36.2	36.7	37.0	38.0
4년제	22.3	22.5	28.5	35.8	36.2	36.6	36.8	36.8	36.8	36.9

자료: 교육인적자원부·한국교육개발원(각 년도), 교육통계연보.

대학에 재학하는 학생들의 평균 연령도 증가하고 있다. 전문대학과 4년제 대학에서 25세 이상이 차지하는 비율은 1970년 7.4%이었던 것이 2006년에는 13.2%로 증가하였다. 2016년 이후에는 저출산·고령화사회의 정착으로 전체적인 평균연령의 증가가 가속화될 것으로 예상된다. 평생학습사회와 고령화사회로 인해 이들의 고등교육에 대한 필요도 증가할 것으로 보이는 상황에서 대학에 다니는 학생의 평균연령은 더 높아지고 성인학생들이 늘어날 것이다. 대학에서는 정규 고등교육학령인구뿐만 아니라 이런 사회변화에 대한 준비가 필요하다.

&lt;표 III-3&gt; 전문대학과 4년제 대학 학생 중 25세 이상의 비율

(단위: %)

년도	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
25세 이상의 비율	7.4	5.6	10.4	11.2	10.7	10.8	11.2	11.3	11.8	13.2

자료: 교육인적자원부·한국교육개발원(각 년도), 교육통계연보.

고용시장의 불안정과 평생학습사회의 도래에 따라 고등교육기관 입학생 가운데 대학졸업자 및 직장인 비율이 증가하고 있다. 서울디지털대학교의 경우 2002학년도 입학생 가운데 10.9%가 대졸자였으나, 2004학년도에는 3배 가량이 증가하여 34.5%가 대졸자였다. 사이버대학 입학 학생의 80% 정도가 20, 30대 직장인이고, 40% 정도가 대학졸업자로 나타나고 있다(동아일보, 2004.12.20). 대학원을 포함하여 교육의 기회와 여건이 주어진다면 직장인들의 고등교육참여는 계속 확대될 것이다. 이로 인해 직장인(salaryman)과 학생(student)을 합한 샐러던트(saladent)라는 신조어가 만들어지기도 했다.

## 2. 국내 평생교육 및 개방형 고등교육체제의 현황과 과제

### 가. 국내 평생교육의 현황 및 문제

#### 1) 성인의 평생학습 참여율 저조

국내 성인들의 평생학습 참여에 대한 2004년 통계청 조사에 의하면, 재학생을 제외한 우리 나라의 15세 이상 인구들이 평생교육에 참여하는 비율은 21.6%로 나타났다. 2000년 조사결과인 17.2%와 비교하면 증가한 것을 보여주나 OECD 국가들의 평균인 35.56%와 비교하면 성인학습 참여율이 여전히 저조하다. 선진국들의 평생교육 참여율은 핀란드 56.5%, 덴마크 55.7%, 영국 43.9%, 미국 39.7%, 호주 38.8% 등으로 참여율이 높은 실정이다.

또한 학력별 평생교육 참여 격차도 심각하여 만15세 이상 인구를 기준으로 대졸 이상의 평생학습 참여율은 42.6%를 나타내지만, 초졸 이하 5.0%, 중졸 9.1%, 고졸 18.7%로 참여율의 차이가 매우 크다. 결국, 대졸 미만의 학력자들은 평생교육에 대한 참여가 매우 저조하다는 것을 보여준다. 이로 인해 사회 변화에 대한 적응과 삶의 방식에 있어서 더욱 차이가 발생하게 되는 문제가 있다.

## 2) 지식사회에서 학력 격차 문제 심각

계층별, 성별 학습 기회 격차가 크다. 20세 이상의 성인 인구 중에서 약 20.36%가 초중졸 이하의 저학력자인 상황이다. 성별로는 초등학력 미취득 성인 여자가 성인 남자의 3배, 중학학력 미취득자 여자는 남자의 1.6배에 해당한다. 40~50대 경제활동인구의 다수가 저학력 계층으로 향후 고령화사회와 노동시장의 환경변화에 취약한 형편이다. 평균 수명의 증가로 인해 발생할 수 있는 사회적응문제를 해소하기 위해서는 전 국민 기초학력 업그레이드 운동으로 교육격차해소와 사회활동 지원이 필요하다.

## 3) 고등교육 기회 확대 필요

최근 고등학교 졸업자의 대학진학률은 매우 높게 나타나고 있지만, 전체적인 연령에서 대학졸업자 실태를 보면 아직 고등교육의 혜택은 낮은 상황이다. 계속적으로 많은 증가가 이루어지고는 있으나, 2005년 통계청 조사에 의하면 대졸인구는 전체 국민의 34.3%이며, 평균 학교교육 이수기간은 11.01년으로 고등학교 2학년 정도의 수준이다.

또한, 우리나라 성인인구의 고등교육참여율은 OECD 주요 국가에 비해 낮은 수준이다. 스웨덴의 경우는 이미 1979년에 25세 고등교육인구의 비중이 45%에 달하고 미국은 1997년에 종합대학에 등록한 학생중 43%가 25세 이상이었다. 고급핵심인력이 부족한 형편이며 사회환경의 변화로 계속교육의 필요

성이 요청되는 상황에서 고등교육 기회를 놓친 성인들에게 제2의 교육기회를 제공하는 것이 필요하며, 이를 위해 개방형 교육체제를 재구조하는 것이 요구된다.

#### 4) 직업능력을 포함하는 생애능력 개발 필요

기업체가 직업훈련의 주요한 역할을 담당하는 상황에서 대기업에는 전문지식을 갖춘 근로자들이 집중되지만 중소기업의 경우에는 저숙련공이나 나이든 근로자 등이 집중되는 측면이 있다.

의사소통능력, 정보분석력, 학습능력 등을 포함하는 생애능력 강화로 저임, 저학력, 중고령 근로자들의 능력 개발이 이루어지는 것과 교육수준이 낮은 성인이나 저숙련공의 학습의욕 고취와 온 국민의 기초능력 담보를 위한 직업준비, 직업전환에 대한 대비가 필요하다. 사회적으로 직업세계뿐만 아니라 사회변화에 대한 적응과 관련해 계속교육을 요구하는 상황에서 성인들에 대한 생애능력을 개발해 주는 것이 요구된다.

#### 나. 한국의 개방형 고등교육체제 현황과 과제

한국에서 일반인에게 고등교육을 개방한 것은 1982년 12월 한국의 ‘사회교육법’이 처음으로 제정되고, 이어서 1983년 9월에 ‘사회교육법시행령’이 공포되면서, 사회교육법 제 24조 제(1)항에 “대학, 사범대학, 교육대학 및 전문대학은 당해 대학의 특성에 맞는 사회교육을 실시해야 한다”라고 의무화함으로써 시작되었다고 할 수 있다. 이를 계기로 대학사회교육은 본격화되어, 일부의 대학에서는 영국대학의 교외교육부나 미국대학의 성인계속교육부에 해당하는 평생교육원이나 사회교육원 등의 성인교육 전담기구가 설치되어 대학성인교육의 전문화와 체계화가 이루어지게 되었다.

그 결과 1980년대 들어서면서부터 보다 많은 대학들이 계속하여 평생교육원을 설립하여 1982년에 2개교(안동대, 인천교육대학), 1984년에 4개교(부산산

업대학, 숙명여대 박물관 특설교육원, 이화여대 평생교육원)가 설치<sup>8)</sup>되기 시작하였고, 이후 여러 대학들이 대학 사회교육 기관을 설치함에 따라 그 교육대상도 점차 넓혔으며, 교육프로그램도 다양하게 구성하기에 이르렀다. 이 시기의 대학 사회교육프로그램은 대학의 특성별로 약간의 차이는 있으나 학습자에게 단순한 취미활동을 가르치기보다는 생활과 관련된 지식 및 사회적 관심사, 그리고 대학의 여러 전공과목의 특성을 살린 교육내용들이 주류를 이루고 있다. 또한 '80년대 후반부터는 단순한 기초교양 증진 단계를 넘어서서 프로그램들이 보다 전문화되고 전공별로 세분화되는 경향을 보이고 있다.

1988년도부터는 독학학위제 실시로 대학 사회교육기관에 학위과정으로 독학학위 과정을 설치하기 시작했으며, 1992년부터는 보육교사 육성을 위한 보육교사 양성과정이 설치·운영되어 자격과 연계된 교육프로그램도 운영하기에 이르렀다. 또한 1998년도부터는 학위제도와 관련한 학점은행제가 실시되면서, 대학 사회교육기관의 기능과 역할이 더욱 확대되고 있다.

현재 대학 사회교육기관에서 실시하는 프로그램은 일반 교양 증진을 목적으로 하는 일반 교양교육과정, 각 분야에 대한 전문 지식함양을 목적으로 하는 전문교육과정, 그리고 학위과정으로 독학에 의한 학위과정과 학점은행제, 자격증 취득과 관련한 보육교사 양성 과정 등이 있다. 또한 최근 들어서는 산업체 및 공공기관의 위탁교육, 재취업을 위한 직업교육 과정 등이 개설되고 있다.

대학 평생교육원의 설치 이후 독학에 의해 학사 학위를 취득할 수 있는 독학학위제를 비롯하여 학점은행제, 전문대학 졸업생의 계속교육을 촉진하기 위한 전공심화과정 등이 개설되어 있으며, 평생교육법에 의하여 설치·운영되고 있는 원격대학, 사내대학이 설치되어 있고, 정규 과정을 일반인에게 개방하는 시간제 등록제가 실시되고 있다.

8) 대학 사회교육을 최초로 실시한 기관중의 하나인 계명대학교의 경우 기관의 명칭이 1970년에 시민교육위원회가 설치되었고, 1973년에 지역사회교육연구소로 개칭하였으며, 1981년에 사회교육연구소로 변경된 후 1985년 사회교육원으로 개칭하여 오늘에 이르고 있다.



## 1) 독학학위제

독학학위제는 시험에 의하여 학사학위를 수여하는 제도로 1990년에 제정된 「독학에의한학위취득에관한법률」에 근거하고 있다. 독학학위제는 평생교육의 이념을 구현하고 개인의 자아실현과 국가사회의 발전에 기여함을 목적으로, 국가가 시험에 합격한 사람에게 학위를 수여해 대학에서 취득한 학위와 동등한 대우를 받는 제도로 국어국문학, 영어영문학, 중어중문학, 경영학, 법학, 행정학, 유아교육학, 수학, 가정학, 전자계산학, 농학, 간호학 등 12개 학사학위 과정을 운영하고 있다. 여기서 유아교육학, 간호학은 전문대학 졸업자를 대상으로 하고 있다. 그러나 독학학위제 운영 분야는 인문사회학 분야에 치중하고 있어 실질적인 산업체 중사자의 직무 향상과는 거리가 먼 제도이다.

&lt;표 III-4&gt; 연도별 독학학위 수여자 추이

(단위: 명)

연도	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	합계
인원	147	514	458	594	789	744	1,011	618	508	755	904	944	603	610	9,199

자료: 독학학위검정원 내부자료(2006).

## 2) 학점은행제

1998년부터 실시되고 있는 학점은행제는 학점인정 등에 관한 법률에 근거하여 다양한 학점원에 의하여 학점을 누적 관리하여 학사, 전문학사를 수여하는 제도다. 학점은행제는 1995년 개혁위원회의 교육개혁안에서 신교육체제의 비전을 누구나, 언제, 어디서나 원하는 교육을 받을 수 있는 길이 활짝 열린 '열린교육사회, 평생학습사회의 건설'로 설정하고, 이를 실현하기 위한 구체적인 방안으로 제안한 제도로 학점은행제는 적령기에 대학 기회를 놓친 성인 학습자에게 제2의 대학 교육기회를 제공하고 있다.

학점은행제에 등록하는 학습자수는 매년 증가하고 있고 최근에는 전문학사 학위 취득자보다 학사 학위 취득자가 증가하고 있어 전문대학 졸업자의 계속

교육 기능을 수행하고 있다.

<표 III-5> 연도별 학습자 등록 현황

(단위: 명)

연 도	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	계
등록자수	11,489	11,732	19,315	21,446	24,924	27,971	41,496	158,373

자료: 한국교육개발원(2005), 내부자료.

학점은행제는 최근 대학 졸업자가 취업이나 자기능력 개발을 위한 학습도 증가하고 있다.

<표 III-6> 학점은행제 학습자 등록 시 최종학력

(단위: 명(%))

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년
고졸(%)	15,185(78.76)	15,673(73.13)	14,985(60.16)	13,858(49.74)
전문대재학	0	2	4	2
전문대중퇴	145	220	423	805
전문대졸	2,170(11.26)	2,935(13.69)	4,106(16.48)	6,352(22.80)
대학교재학	1	99	300	182(0.65)
대학교중퇴	416	620	1,045	2,225(7.89)
대학교졸	1,363(7.07)	1,884(8.79)	4,046(16.24)	4,438(15.93)

자료: 한국교육개발원(2001-2004).

학점은행제의 25세 이상 학습자는 전체 학습자 대비 64%를 차지(정규 대학은 11%)하고 있고 30세 이상 성인학습자는 30%를 차지하고 있다.

<표 III-7> 학점은행제 등록자 연령별 현황

(단위: 명)

구분	20세 이하	21세~24세	25세~29세	30세~39세	40세~49세	50세 이상	계
연령별 현황	1,381 (1%)	41,347 (35%)	40,136 (34%)	25,000 (21%)	8,690 (7%)	2,872 (2%)	124,431 (100.0%)

자료: 한국교육개발원(2005).

&lt;표 III-8&gt; 정규 대학(교) 연령별 학생수

(단위: 명, %)

구분	18세 이하	19세~21세	22세~24세	25세 이상	계
전문대학	136,198 (15)	439,636 (49)	216,267 (24)	105,488 (12)	897,589 (100.0)
4년제 대학	215,750 (12)	830,310 (45)	587,622 (32)	202,967 (11)	1,836,649 (100.0)
합계	351,948 (13)	1,269,946 (47)	803,889 (29)	308,455 (11)	2,734,238 (100.0)

자료: 교육통계연보(2005).

그러나 학점은행제에 의해 학습하는 학습자 상당수가 전일제로 노동부 직업훈련기관, 교육부 기술계학원, 학력 비인정 학교(특수학교, 고등기술학교, 산업인력공단 2년제 직업훈련원)의 정규 학생으로, 이들은 고등학교 졸업 후 2년제 전문대학에 상응하는 교육과정을 이수하는 학생이다.

학점은행제 전공 및 교육과정은 교육인적자원부 장관이 규정 또는 고시하도록 되어 있다. 이로 인해 제도 운영의 경직성이 있고, 직장이나 사회에서의 다양한 경험 학습을 인정하고 있지 못하고 있으며 새로운 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회가 제한되고 정형화된 인력 양성으로 산업현장의 다양한 수요에 부응하지 못하고 있다. 특히 자격 취득시 이미 학습한 내용을 학습과목으로 이수료 또 다시 이수하는 등 학습의 중복성이 발생하고 있다.

### 3) 시간제 등록제

대학의 교육시설 및 교육프로그램을 일반인에게 개방하고, 특히 현장 근로자에게 전문기술 습득을 위한 대학교육 기회를 제공함으로써 산·학·연 공동 교육체제의 구축을 위하여 마련된 제도다. 시간제 등록제는 일반인에게 대학의 정규교육과정을 개방하여 학습자의 필요와 요구에 의하여 자유롭게 수강할 수 있게 하는 제도로 1997년 1학기부터 실시하고 있으며 학점 취득은 매 학기당 기준학점의 1/2을 이수할 수 있어 9학점을 취득할 수 있다. 다만 의학, 약학계

열 및 사범계열은 제외되어 있다.

학생 정원은 수도권대학이 주간과 야간으로 구분하여 입학정원의 10% 이내에서, 비수도권대학은 학생 수용 능력을 감안하여 학칙에 의거 대학 자율로 결정할 수 있다. 2004년 4월 현재 시간제 등록에 의한 학점 취득은 총 154,073학점으로 활성화되고 있지 못하고 있다. 다만 학점은행제 학습자가 추가 학점을 취득하기 위하여 학점은행제를 운영하는 교육훈련기관에서 대학과 연계하여 시간제에 의한 학점을 취득하는 경우가 상당수 있어서 학점 취득자로 보면 활성화되어 있는 것으로 인식되기 쉽다.

그러나 시간제 등록제는 학위 취득을 위해서는 학점은행제에 등록하여 학점을 인정받고 학위를 취득해야 하는 등의 한계로 활성화 되고 있지 못하다. 그 이유는 정규 수업 시간에 등록하여 학점을 취득해야 하고, 정규 학생의 교육내용을 성인 학습자가 청강하는 형식이라 현장 실무위주의 교육내용이 아기 때문으로 판단된다.

#### 4) 전문대학 전공심화과정

전공심화과정은 전문대학 졸업자의 계속교육기회 확대와 직업교육 경로 형성을 위해 '98년부터 도입되었다. 원칙적으로 전문대학 전공심화과정은 비학위 과정으로 학점을 인정받으려면 학점은행제에 의하여 평가 인정을 받고 학점을 등록할 경우 이를 학점은행제에 의하여 학점으로 인정받을 수 있다.

전문대학 전공심화과정은 1년 이하의 비학위 과정으로 운영되어 대학수준의 정규교육을 희망하는 전문대학 졸업자들이 이용이 저조한 실정이다. 2004년도의 경우 10개 대학 4,076명의 정원 대비 약 16.8%인 688명이 이수하였다.

한편 교육인적자원부는 전문대학을 졸업하고 산업체에 근무하다가 다시 전문대학에 돌아와 전공심화과정을 이수할 경우 학사학위를 취득할 수 있도록, 교육부는 금년 중 전공심화과정에 관련된 법령을 개정 추진중에 있다.

## 5) 원격대학

평생교육법에 의하여 2001년부터 설립되기 시작한 원격대학은 제2의 고등교육기회를 제공하는 제도로 정착하고 있다. 이는 30대 학습자가 36.9%로 가장 많은 분포를 보이고 있고 40대 21.3%로 성인 학습자가 그 주류를 이루고 있음이 이를 입증하고 있다. <표 III-10>에서와 같이 대학 졸업 이상의 학력 소지자도 14.7%를 보이고 있다.

&lt;표 III-9&gt; 연령별 원격대학 등록생 비율

연도	등록 인원	연령별 등록생 분포 비율(%)						
		10대	20대초반	20대후반	30대	40대	50대	60대이상
2002	9,920	2.3	21.36	23.6	33.9	15.2	3.1	0.3
2003	10,987	2.3	15.5	19.7	39.0	19.4	3.8	0.3
2004	10,459	1.4	14.7	18.2	36.2	19.7	4.2	5.5
2005	14,620	1.5	12.0	20.3	37.8	22.1	5.7	0.7
2006	15,878	0.83	12.58	19.82	36.88	21.31	5.98	2.6

&lt;표 III-10&gt; 연령별 원격대학 등록생 비율

연도	등록 인원	학력별 등록생 분포 비율(%)				
		고졸	검정고시	전문대졸	대학졸	대학원졸
2002	9,920	84.0	3.4	5.2	6.9	0.5
2003	10,987	86.7	3.8	4.4	4.0	1.1
2004	10,459	74.2	11.3	6.9	6.6	1.2
2005	14,620	64.1	2.9	19.3	12.1	1.6
2006	15,878	57.97	3.48	23.90	13.15	1.5

그러나 원격대학에 설치되어 있는 학과가 정보처리, 산업디자인, 사회복지 등 특정 전공에 국한되어 있어 다양한 성인학습자의 학습 요구를 충족하는 것에는 한계가 있고, 입학정원 대비 원격대학 학생수는 67.4%를 보이고 있다.

## 6) 대학 평생교육원

대학 사회교육원은 구 사회교육법에 의하여 대학의 특성이 맞는 평생교육을 실시하여야 한다는 규정에 의하여 지역주민을 대상으로 평생교육을 실시하고 있다. 대부분의 대학에서 부설기관으로 설치되어 있고 원장은 보직으로 순환 근무하고 있다. 반면 미국 대부분의 대학에서는 성인계속교육교육학장을 두고 및 직원은 대학 본부와 별도 인사체제를 갖추고 있다.

직원은 본부 소속 정규직과 평생교육원 소속 비정규직으로 구성되어 있으나 비정규직이 훨씬 많다. 또한 평생교육원에 정규 교수를 둘 수 있도록 되어 있으나 3-4개 대학만 활용하고 있는 실정이다. 대학 평생교육원 시설은 대학 유휴 시설을 활용하며 별도의 독립 건물이나 공간을 갖춘 경우는 거의 없다.

&lt;표 III-11&gt; 대학 평생교육원의 설치 현황

(2004. 6월 기준, 단위:개/명)

구분	대상설치 학교수(A)	평생교육원 설치 현황			교육인원	
		설치학교수	평생교육원 수(B) (B/A)	설치과정수		
대 학	일반대학	169	158	168(98.8)	4,375	238,861
	산업대학	19	16	16(84.2)	136	4,595
	교육대학	11	10	10(90.9)	98	3,475
	대학원대학	25	16	16(64.0)	72	2,060
	방송통신대학	1	1	1(100.)	7	6,000
	원격대학(4년제)	15	1	1( 6.7)	12	360
소계	240	202	212(88.3)	4,700	255,351	
전문대학	158	131	131(82.9)	1,779	70,113	
기타(기능, 각종)	28	20	20(71.4)	277	7,871	
합계	426	353	363(85.2)	6,756	333,335	

자료: 평생교육백서(2005).

대학 평생교육원의 대부분 수입원은 수강생의 수강료에 의존하고 있다. 예

산 운영 방식도 별도 독립채산제로 운영하도록 되어 있으나 대학 회계와 연동하거나 잉여금 본부 회계로 귀속된다. 다만 창원시와 창원대학교, 여수시와 전남대학교 여수캠퍼스와 같이 수업료의 반액을 지자체에서 지원하는 경우도 있으나 지역사회의 발전과 직접적인 관련이 없는 프로그램을 운영하는 경우가 대부분이다. 따라서 지역사회의 인력 수요나 발전계획과 연계되지 못한 운영으로 설립 목적과 괴리된 운영체제를 갖추고 있다.

운영하고 있는 프로그램 대부분이 취미, 여가 교육 프로그램을 운영하고 있어 대학이 지니는 전문적인 지식 정보를 보급하고 있지 못하고 있다. 이는 수강생 모집이 용이하고 교육비가 적게 들어 개설에 따른 위험 부담이 없기 때문으로 판단된다. 학점은행제, 자격증 과정(각 대학평생교육원 협의회)의 경우에도 인문사회계열의 전공이 개설되어 있고 이공계, 특히 IT분야는 거의 없다.

특히 고용보험에 의한 교육 프로그램은 거의 개설되어 있지 못하다. 이는 학습자 관리 등 지방노동청의 복잡한 업무를 기피하는 점과 고등교육법에 의한 학교 등은 ‘노동부장관이 직업능력개발훈련시설로 지정’ 받아야만 표준훈련비의 100%를 지원받을 수 있기 때문으로 판단된다.

#### <표 III-12> 근로자직업훈련촉진법에 의한 직업능력개발시설 지정 요건

<p>&lt; 근로자직업훈련촉진법시행령 제3조 제4호 직업능력개발훈련시설&gt;</p> <p>4. 사업주, 사업주단체, 직업능력개발훈련법인 및 고등교육법에 의한 학교 등이 설치·운영하는 시설로서, 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 노동부장관의 지정을 받은 시설</p> <p>&lt; 취업유망분야훈련 지원내용&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업능력개발훈련시설 및 법인 : 표준훈련비 100/100 × 훈련시간 × 훈련생수</li> <li>○ 그밖의 훈련기관(노동부 미지정) : 표준훈련비의 80/100 × 훈련시간 × 훈련생수</li> </ul>
--

### 3. 평생학습사회에서 대학의 개선 방향

#### 가. 성인중심 대학(Andraversity)의 운영 강화

현대 사회에서 이루어지고 있는 사회변화와 인구통계학적 변화는 대학의 변

모를 요구하고 있다. 과거의 일정 연령에 있는 정규학생들을 대상으로 이루어 지던 대학교육에서 성인을 대상으로 다양한 프로그램을 제공하는 교육체제를 갖추는 것이 필요하다. 대학이 정규 교육프로그램과 구분하여 성인들이 참여할 수 있는 교육프로그램을 별도로 마련하여 제공하는 것이다. 이름은 다양하겠지만, 이들은 확장프로그램(extension program)의 범주에 속한다.

앤드러버시티(Andraversity)는 종래의 ‘유니버시티’나 ‘멀티버시티’의 전통적 체제에서 완전 탈피하여 연령제한이나 국적제한 또한 보수적 학문체제에서 탈피하려는 특성의 대학이다. UCLA와 New York 대학 그리고 버클리 대학 등이 전통적인 정규학생들보다 비정규 성인학습자가 많아지고 학위과정과 비 학위과정을 통합운영하며 다문화, 특정국가연구 등이 많아지는 것도 개방시대 대학의 기능적 변화라 할 수 있다.

#### 나. 학습기회 확대를 위한 개방형 평생학습 교육체제 구축

고등교육을 둘러싼 환경변화로 인하여 기존의 대학구조는 다양하게 변화할 수 밖에 없으며, 대학의 변모 가운데 하나는 개방화과정이 될 것이다. 대학이 평생교육기관으로 자리매김하기 위해서 평생교육에 대한 요구를 수용할 수 있도록 개방형 학사운영시스템이 구축되어야 한다. 대학이 갖는 핵심 기능이 인적자원개발을 수행하며 교육 기능은 다양한 요구들을 수용해야 한다. 그러나 현재의 대학은 이런 다양한 요구를 수용할 수 있는 체제가 구비되어 있지 않다. 따라서 대학은 평생교육에 대한 다양한 계층의 요구를 수용할 수 있도록 체제 개선이 이루어져야 한다. 대학진학률이 세계 최고를 나타내고 있지만, 현재의 학사운영시스템은 아직까지 폐쇄형에 가깝고, 전일제 학생 등을 대상으로 하는 성향이 강하다. 다양한 계층의 요구를 수용하기 위해서는 개방성을 확보하는 것이 필요하다.

대학교육의 개방화와 유연화는 우선 입학 허가기준에 융통성을 두는데서 시작되어야 한다. 학업위주의 대학진로가 아니라 다양한 진로를 걸어온 성인들이 나름의 배경을 근거로 대학에 입학할 수 있도록 특별전형을 확대 제공하는 것



이다. 이처럼 학습기회 확대를 위한 평생학습교육체제를 구축한 이후에는 학교 교육뿐만 아니라 학교외 교육, 그리고 고등교육과 평생교육, 직업능력개발을 연계하는 통합적 평생학습 인증제도도 마련할 필요가 있다.

#### 다. 산학연계에 기초한 주문식 교육과정 개발과 운영

국내 고등교육은 양적으로 팽창은 하였으나 교육여건을 악화시켜 교육의 질에 부정적인 영향을 미치고, 대학이 사회 요구에도 부응하지 못하는 것으로 인식되고 있다. 스위스 국제경영개발원(IMD)의 조사에 따르면, 한국의 고등교육이 사회요구에 부합하는 정도로 측정한 대학교육의 경쟁력은 1999년 이후 계속 최하위권으로 나타나고 있다. 대학이 산업현장에서 필요로 하는 고등교육 인력을 배출해야 하는데, 고등교육 인력의 산업 현장 불일치가 심화되고 있는 문제점을 보여준다.

변화하는 산업세계에 적응하며 전통적인 교육과정과 교육훈련의 문제점을 극복하기 위해서는 산학연계를 통한 교육과정의 개발과 운영체제를 구축하는 것이 필요하다. 최근 일부 대학의 학과에서는 기업체가 자신들이 필요로 하는 인력의 개발을 위해 자신들의 수요에 맞춰 학생을 선발하고 교육을 의뢰하는 주문식 교육과정이 운영되고 있다. 평생학습사회에서는 현장의 인력을 재교육하기 위한 필요성도 강화되고 있는 상황이어서, 대학생에 대한 교육뿐만이 아니라 취업자를 대상으로 재교육 차원에서도 주문식 교육과정의 운영이 필요하다.

주문식 교육과정은 대학 교육과정의 산업현장성을 높이는데 기여할 것이며, 이론과 실무를 겸비한 인재를 양성할 수 있다. 산학연계에 기초한 주문식 교육과정을 도입하고 확산하기 위한 법적 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

#### 라. 다양한 수요자중심 교육프로그램의 개발·운영

고등학교를 졸업한 18세 인구가 감소하고 평생교육 이념의 확산으로 대학

캠퍼스에 성인 학생과 정시제 학생이 증가될 것이다. 학생층의 다변화는 다양한 성인 학생층의 욕구를 수용할 수 있는 새로운 교육프로그램의 개발과 운영을 요구한다.

지식기반사회에서 평생직업능력개발을 위한 다양한 요구를 가진 교육수요자들을 위한 다양한 교육프로그램이 마련되어야 한다. 현재 대학이 운영하고 있는 프로그램은 대부분 학위를 부여하기 위한 2-6년의 정규과정으로 운영되고 있다. 다양한 계층의 요구는 학위를 목적으로 하는 과정뿐만 아니라 평생학습사회에서 요구하는 직업능력개발에 대한 교육프로그램의 제공을 요청하고 있는 상황이다. 평생학습사회에서 대학이 적극적으로 다양한 형태의 인적자원 개발을 위한 역할을 수행하기 위하여 사회요구에 부합하는 다양한 프로그램을 운영할 필요가 있으며, 원활한 운영을 위한 인적·물적 자원 네트워크도 갖출 필요가 있다. 그리고 공급자 중심의 프로그램 운영에서 벗어나 교육수요자 중심의 교육프로그램 운영이 촉진되어야 한다.

#### 마. 탈캠퍼스화의 강화

피터 드러커는 향후 30년 이내에 기존 형태의 거대 캠퍼스는 문을 닫고 단지 역사적 유물로 남게 될 것이라고까지 단언하였다. 이런 예측의 근거는 정보통신 기술의 혁명이다. 미래학자들에 따르면 5년마다 정보가 2배로 증가하고 정보 전달 속도와 경제성이 증가하면서 교육제도는 커다란 변화를 겪게 될 것이라고 보고 있다. 이런 변화는 기존 대학들에게 새로운 변화를 요구하고 있다.

첨단정보통신의 발달은 교육에 있어서 시간과 공간에 대한 개념을 바꾸어 놓고 쌍방향의 원격교육은 기존의 교육제도와 교육내용 및 방법에 있어서 혁신적 변화를 초래하고 있다. 이를 통해 자기주도적 학습, 개별화 학습, 문제해결중심 학습으로 변하고 있다. 교육보다는 학습의 비중이 커지고 평생에 걸쳐 교육을 요청받고 있는 것이다.

on-line을 이용한 교육은 전일제 정규 학생들을 위한 교육방법으로도 일부 활용되고 있으며, 사이버대학이 설치·운영되고 있기는 하다. 대학은 캠퍼스중

심의 학사운영에서 off-campus중심의 체제로 전환을 통해 대학들이 적극적으로 off-line 교육방식에서 탈피하여 직장근로자들의 원활한 학습기반 조성을 위한 사이버교육시스템을 도입할 필요가 있다. 고등교육을 원하지만 출석수업의 어려움을 겪고 있는 근로자들을 대상으로 이론수업은 사이버교육을 통해 진행하고, 실습관련 과목은 출석하는 형태로 전환하여 부담을 줄여줄 필요가 있다. 대학이 사회의 다양한 욕구를 지원하는데 있어서도 출석위주의 집체교육을 통해서 한계가 있으므로 사이버교육시스템의 적극적 활용이 요구된다. 일정한 시기와 물리적 장소에 얽매인 대학교육을 탈피하여 언제 어디서나 교육의 공급과 수요가 가능한, 시공간적 제약을 극복하는 교육시스템의 강화가 필요하다.

#### 바. 교수-학습방법 개선과 학습능력 개발

학생들의 평균연령이 증가하고 대학졸업자들이 재교육을 위해 대학에 들어오고 있는 상황에서 전통적 교수방법보다는 새로운 교육공학기법을 활성화시키는 것이 필요하다. 대학은 근로자에게 요구되는 능력인 일반지식, 직업 기초능력, 그리고 전문 지식 등을 가질 수 있도록 교육체제를 개편하여야 하며, 이를 위해 교육과정의 개편뿐만 아니라 교육방식의 개선도 실시해야 하는 것이다.

평생학습사회에서 전환기 고등교육 패러다임의 핵심은 교수자 주도의 교수(teaching)에서 학습자 주도의 학습(learning)으로, 단편적인 정보 전달에서 업무 성과와 직결되는 교육으로, 현장 중시와 질 위주의 교육 강조 등으로 제시될 수 있다. 평생학습시대를 살아가는 인간에게 가장 필요한 것은 많은 지식이 아니라 지식을 습득할 수 있는 학습능력이다. 즉, 평생학습시대에 가장 중요한 능력은 자율적 학습관리능력이다(김신일, 2005). 사회와 산업현장의 변화는 지속적인 자기발전 노력을 요구한다. 이를 위해 대학에서는 문제중심학습을 통해 교육의 수월성 제고하고, 개인별 학습능력의 개발을 촉진시켜 주는 것이 필요하다.

### 사. 대학의 기능변화와 종결교육기관의 역할 탈피

대학의 교육과 연구 기능은 초기에는 대학내에 한정되어 폐쇄체제로서 사회와 단절되어 수행되었다. 그러나 사회가 복잡해지면서 대학은 상아탑속에 머물러 있을 수 없게 되었다. 과거의 대학은 특정 계층 혹은 선택된 엘리트에게만 입학할 허용하던 폐쇄적 체제에 기초하였지만, 오늘날 대학은 일반인에 대한 개방과 지역사회의 요구를 어느 정도 수용하고 있다. 그렇지만 아직 미흡한 실정이다.

대학에 있어서 평생교육은 대학의 시설을 지역주민에게 적극적으로 개방하고 대학의 인적·물적 자원을 활용하여 지역사회의 평생교육을 수용할 수 있는 체제를 갖추어 지역사회 발전과 지역주민의 삶을 향상시키고 주민들에게 교육의 기회를 제공하여야 한다. 대학은 공간과 시설을 주민들에게 개방하여 평생교육에 적극 참여하고 평생학습사회의 실현에 중요한 역할을 담당해야 하는 것이다.

지금까지 고등교육은 학교교육차원에서 종결교육기관으로서의 기능을 수행하는 경향이 강하였다. 대학이 생존하기 위해서 그리고 평생학습시대에 부응하는 교육기관으로 변신하기 위해서는, 종결교육기관으로부터 생애준비교육과 계속교육을 병행하는 복합적 교육기관으로 전환하지 않으면 안된다. 대학은 전 생애에 걸쳐 삶의 전 영역의 학습활동을 지원하며, 생의 주기와 상황에 따라 학습을 촉진시켜나갈 수 있는 평생학습체제로 전환이 요청되는 것이다.

## 제 4 장 평생학습 사회에서의 대학 인적자원개발

새로운 지식의 생산량은 엄청나게 증가하고 있고, 지식의 유효기간도 짧아지고 있다. 그래서 끊임없이 새로운 지식을 습취하지 않으면 시대의 변화와 흐름에 뒤떨어질 수밖에 없다. 따라서 사회 구성원들은 필요한 지식과 정보를 습득하기 위해 평생학습자로서 살아가야 한다. 대학의 구성원인 교수 및 직원들도 계속적으로 그 능력을 개발하고 유지해야할 시대적 요청에 직면하고 있다. 이 장에서는 대학구성원의 개발 현황을 살펴보고 문제점을 진단한 다음 대학 인적자원개발을 위한 방향과 과제를 제시하고자 한다.

### 1. 대학교육 상황 분석

#### 가. 대학의 위기적 상황

우리나라 대학들의 위기적 상황들을 몇 가지 측면에서 살펴보면 다음과 같다(서정화 외, 2004; 이현청 외, 2003; 서정화 외, 2006).

첫째, 대학의 미충원율 증가 및 취업률 저하를 들 수 있다. 대학입학 학령인구 감소에 따라 대학의 미충원율이 증가하고 있다. 이러한 미충원 현상은 학문 계열과 전공별로 다르기는 하지만 2003학년도를 전후로 하여 많은 비수도권 대학으로 확대되고 있다. 그리하여 일부 지방 사립대학에서는 대학의 존재

까지 위협받고 있는 실정이다. 미충원이 심화될 경우 대학재정에 심각한 타격을 주어 대학경영의 부실과 대학교육의 질 저하를 초래할 것이다.

우리나라의 지방소재대학은 전체 고등교육의 2/3를 차지하고 있기 때문에 지방 대학들이 정원을 채우지 못하는 것과 또, 지방대학 졸업자들의 취업률이 낮은 것은 국가·사회적 문제가 아닐 수 없다. 더욱이 '저출산 고령화' 현상은 앞으로의 대학 학령인구의 감소를 예고하고 있다. 2006년 5월 현재 연간 출산율이 1.08명에 불과한 것으로 보도되고 있거니와 이는 심각한 문제가 아닐 수 없으며 여기에 대한 종합적인 대처가 시급하다.

둘째, 낮은 대학교육 경쟁력이다. 우리나라의 대학들의 질적인 수준은 주요 선진국과 비교하여 크게 떨어지고 있는 점은 자주 거론되고 있거니와 스위스 경영개발원(IMD: International Management Development)의 발표 자료에 의하면, 우리나라 고등교육의 경우 효율성 부분에서 47위를 기록하고 있다. 전경련이 우리나라 CEO들을 대상으로 실시한 인적자원 부분의 경쟁력 수준 조사 결과에 의하면, 우리나라의 전체 인적자원개발 수준은 선진국의 46% 수준이고, 교육시스템은 52% 수준인 것으로 평가하고 있다. 특히, 대학교육시스템은 40%, 인적자원의 영어 능력과 기초학문 및 전문성은 각각 27%, 33% 수준으로 매우 낮은 것으로 나타나 있다(전경련, 2002).

셋째, 대학의 특성화 진척이 미흡하다. 많은 대학들에 설치되어 있는 전공 중 상당수가 서로 중복 되고 있고 타대학과 다른 차별화가 취약한 것으로 나타나고 있다. 국·공립 대학과 사립대학 간, 대규모 대학과 소규모 대학간 교육 프로그램 운영이 그다지 차별화되지 못하고 있는 것이다. 이렇게 특성화 비율이 낮다는 것은 경쟁력 저하를 말해주고 있다.

넷째, 사회적 요구와 인력양성 구조의 불일치 문제다. 현재의 대학교육은 산업체의 기대와 필요를 충족시켜주지 못하고 있는 것으로 지적되고 있다. 신입사원들이 대학에서 습득한 지식과 기술은 기업에서 필요로 하는 수준의 일부분에 불과하고, 또 고학력 인력은 많이 배출되고 있으나 산업현장에서 필요로 하는 핵심 고급인력이 부족하다. 따라서 특정 분야에서도 필요한 인력은 해외 유학자나 해외기업 유경험자라든지 기업자체 육성 인력으로 많이 충당되고 있

는 실정이다. 이와 관련하여, 정보통신·반도체 등 사회적 수요가 증대되는 신산업 또는 국가전략 분야의 고급인력들이 해외 취업 등으로 많이 빠져나가고 있는 것으로 지적되고 있다.

끝으로, 대학교육재정 투자 부족을 들 수 있다. 우리나라의 대학교육이 질적인 발전을 제약하는 주요 요인 중 하나는 재정지원이 부족한 데 있다. 그동안 정부의 노력과 국민의 지원에 힘입어 재정이 크게 늘어났지만 대학생 1인당 공교육비 수준에서는 OECD 평균의 63%정도에 불과할 정도로 취약한 실정이다.

#### 나. 대학에 대한 새로운 도전과 요청

대학이 처한 위기적인 상황은 대학에 대한 새로운 도전과 반응을 요청하고 있다. 이를 몇 가지 제시하면 다음과 같다.

먼저, 국제적 수준의 대학교육활동 수행이 요청되고 있다. 주지하듯이 현재 우리 나라대학의 제반 교육활동 여건은 제대로 갖추어지지 못하고 있다. 기본적인 교육활동 수행에 필요한 교육여건이 미흡하고 새로운 지식 창출을 위한 연구 활동 수행에 필요한 인적, 물적 여건과 효과적인 활용 시스템도 제대로 갖춰져 있지 못하다. 앞으로, 세계적인 수준의 대학으로 발돋움하기 위해서는 최상의 교육활동 수행 뿐 아니라 수준 높은 창의적인 연구 활동을 유도·촉진하기 위한 여건 조성과 행·재정 확충이 요청되고 있다.

둘째, 우수 인력 양성에 대한 요구가 증대되고 있다. 우리나라 대학생 수는 엄청나게 늘어났다. 2006년 3월 현재 고교 졸업자의 84.2%가 대학으로 진학하고 있다. 이는 세계적으로 유래를 찾아볼 수 없는 국민의 강한 교육열과 정부의 교육정책에 힘입은 바 크다. 그러나 2002~2003년을 기점으로 대학 진학대상자 수와 진학 희망자 수는 점차 줄어들고 있어 수요-공급의 불균형 현상이 나타나고 있다.

그리고 교육 수요자들의 실용적인 요구에 따른 전공 설치가 강화되고 있다. 대학 졸업 후의 취업에 대비한 직업교육으로서의 대학교육에 대한 요구도 점차 증대되고 있다. 따라서 인력의 주요 소비자인 기업에서 요구하는 인력의 전

문적 지식이나 기술, 경험 등 측면에서 대학졸업자들의 질적 요구에 새롭게 응답해야 할 상황에 놓여있다.

셋째, 대학교육 시장의 개방에 대한 압력이 증대되고 있다. 국가간의 장벽이 무너진 무한경쟁 시대에서 국가 간의 고등교육 교류가 활성화되고 있다. 주지 하듯이 1995년 1월 WTO 체제의 출범과 함께 '서비스 무역에 관한 일반협정 (General Agreement on Trade in Service':GATS)'이 발효됨에 따라 우리나라 대학교육 시장의 개방은 피할 수 없는 상황이 되고 있다. 앞으로 국경을 넘어서서 교육 서비스를 서로 전달하고 교육 서비스를 제공하는데 불필요한 장애물을 제거하거나 낮추자는 압력이 증대되고 있고, 근자에는 개방화, 국제화를 통한 자유무역의 다자간 협력틀 보다는 양자간 또는 지역 내 협상을 통한 상호 이익 증진에 주력하는 FTA(Free Trade Agreement)가 활성화되고 있는 것 같다. 이러한 개방화, 세계화의 흐름에 따라 세계 우수 교육기관이 유입 될 것으로 보인다.

앞으로 이러한 개방화를 통해 국내 학문의 선진화를 이룰 수 있고 고급 두뇌의 취업확대, 교육 서비스 질 향상 등이 기대되기도 한다. 그러나 우리나라 고등교육 기회가 보편화되고 입학지원자보다 대학 정원이 많아지면서 교육의 질적 수준에 대한 신뢰가 저하되고 있는 가운데 대학교육 시장이 개방될 경우, 대학교육기관의 자생력 약화와 위축, 대학교육의 외국 의존도 강화, 고급인력의 해외 유출로 인한 국부의 손실, 교육을 통한 외국문화의 침투, 등이 우려되고 있다(이현청, 2006). 그렇지만 개방화, 국제화의 시대적 흐름이 불가피하다고 볼 때, 어떻게 개방화에 잘 대비하고 이를 잘 활용하기 위한 전략을 수립, 추진할 것인가에 지혜를 모아야 할 것이다. 앞으로 개방화를 통해 대학교육의 환경을 크게 개선시킬 뿐 아니라 대학의 경쟁력을 높이는 기회로 활용해야 할 것이다.

넷째, 대학의 미충원률 방지 및 지역사회에 대한 봉사적인 차원에서도 평생학습에 부응하는 교육프로그램 운용이 절실하게 요청되고 있다. 종래와 같이 학생들을 받아들이는 수동적인 입장에서부터 이제는 적극적으로 우수학생들을 유치해야할 상황 아래서 학부모 및 지역주민 등을 포함하여 교육대상자들을



확충할 필요성이 증대되고 있다.

이상에서 대학의 경쟁력 강화를 저해하는 위기적 요소들과 새로운 도전과 요청을 살펴보았다. 이러한 위기적 요소들과 새롭게 제기되는 도전들은 대학의 과제인 동시에 국가·사회적 과업이 아닐 수 없다.

## 2. 대학의 기능 수행과 구성원 개발의 필요성

### 가. 대학의 기능

대학은 교육·연구·사회봉사 기능을 수행한다. 특히, 새로운 지식을 창출하고 지식 확산을 위한 전진 기지로서의 역할을 담당한다. 교수는 학문분야에 대한 전문지식을 연구·개발하고 학생들에게 지식을 전수하는 것을 주된 임무로 한다. 그래서 흔히 '대학은 교수다'라고 말한다. 이는 바로 교수의 중요성을 단적으로 표현한 말이다. 대학 경쟁력이 바로 국가 경쟁력으로 이어지는 지식정보화 사회에서 교수의 자질과 능력은 가장 핵심 요소가 아닐 수 없다.

교수의 역할과 자질은 교수 채용은 물론이고 자격기준 설정, 승진 등에 대한 이론적 기초가 된다. 대학교수의 역할로서는 수업담당자, 학문연구자, 사회봉사자, 학생지도자, 그리고 행정참여자로서의 역할을 들 수 있다. 또한 기본적인 교수의 책무로서는 ① 교수활동(실제 수업시간 뿐만 아니라 강의준비와 학생들에 대한 평가 포함), ② 학생지도 업무, ③ 연구, ④ 전문성 개발 활동(각종 학술회의 참석, 연수활동 등), ⑤ 대학행정에 대한 봉사, ⑥ 외부적인 공공봉사 활동(자문 및 전문적 활동) 등을 들 수 있다. 이는 교수집단이야말로 대학의 교육, 연구, 봉사 등의 기본 기능을 거의 대부분 수행하고 있다는 사실을 말해주는 것이다.

한편, 대학 직원은 대학의 교육과 연구 및 봉사활동을 지원하는 역할을 수행한다. 이러한 역할을 수행하려면 대학교육에 대한 기본적인 이해와 함께 대학 행정 전문가로서의 실무 능력 개발과 대학의 교육, 연구, 봉사 기능 및 지원·관리 능력이 구비될 필요가 있다. 말하자면, 대학행정·경영 업무에 관한 전문

적 지식과 기술을 바탕으로 대학교육의 지원·관리 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 능력과 자질이 필요하다.

대학의 규모가 커지고 방대한 시설·설비와 막대한 재원을 관리하면서 교육, 연구 그리고 봉사활동을 지원하고 관리하는 대학 직원의 역할과 비중 또한 커지고 있다. 이러한 점에서 유능한 직원을 확보하고 그들의 전문적 자질을 신장시키고 또, 높은 사기를 가지고 근무에 전력하도록 도와주는 여건 조성은 매우 중요하다. 더욱이 대학의 환경변화와 위기적인 상황에 효과적으로 대처하기 위해서는 대학 교직원의 역할과 업무 수행 능력이 절실하다. 그런 점에서 교직원개발에 대한 관심이 점증되고 있다.

대학행정 전문가로서의 직원의 직무로서는 교육, 연구, 사회봉사 등의 활동을 지원·관리하는 교무, 학생, 기획, 연구, 총무 행정 등을 들 수 있다. 이렇듯 교수는 물론이고 대학의 행정을 담당하는 보직자들은 대학의 본질적인 기능을 수행하고 이끌어갈 수 있는 자질과 능력을 갖추어야 한다. 대학구성원을 개발하기 위해서는 유능한 자질과 능력을 갖춘 교직원을 확보할 뿐 아니라 계속적으로 이러한 자질과 능력을 개발하고 또 유지, 보존함으로써 대학의 기능을 최상으로 성취할 수 있어야 한다.

#### 나. 대학 행정직원 및 보직자 개발의 필요성

대학행정 직원 및 보직자들의 능력 개발의 필요성을 다음 몇 가지 측면에서 살펴볼 수 있다.

먼저, 국가경쟁력 강화가 절박한 시대적 명제로 제기되고 있는 가운데 대학교육의 질적 수준 향상에 대한 사회적 요구가 증대되고 있다. 대학의 질적 수준을 높이기 위해 교육인적자원부에서는 대학평가, 구조조정 등의 노력을 기울이고 있거니와, 이와 관련하여 각 대학에서도 대학행정·경영자의 전문성 신장을 위한 대학 내·외적 분위기가 고조되고 있다.

둘째, 대학 행정직원 수의 증가 및 역할 증대를 들 수 있다. 2005년 현재 419개 대학에 38,000여명의 대학 행정직원이 있다. 그러나 이들을 위한 체계적인

개발 프로그램이 제공되지 못하고 있다. 대학 행정직원 수의 증가뿐 아니라 대학 보직교원의 전문성 신장 노력 및 대학행정직원의 역량 제고 요청, 선진국의 대학 행정 전문가 개발 경쟁 등으로 대학 행정·경영 전문가 양성·개발의 필요성이 절실한 상황에 있다.

<표 IV-1> 고등교육기관의 교원 및 직원 수

구분	학교 수	교원 수	사무직원수
국립	50	15,384	7,582
공립	10	911	766
사립	359	50,567	28,199
계	419	66,862	38,547

셋째, 지식정보화, 개방화의 시대적 흐름 속에서 국가 경쟁력의 산실이라 할 수 있는 대학교육의 질적 수준을 높이기 위해서는 교육 및 연구활동을 지원하는 대학행정·경영자들의 전문적 자질 향상이 절실하다.

넷째, 대학의 기본적인 기능이 되고 있는 교육, 연구, 봉사활동 지원 및 이에 필요한 시설, 재정보호·유지, 관리 등의 기능을 수행하는 대학행정 직원 및 경영자의 역할과 비중이 증대되고 있다.

끝으로, 대학 교직원 개발에 대한 관심이 증대되고 있다. 교직원 개발(Staff Development)을 대학의 주요 정책으로 정착시키려는 경향이 있고, 또 단기적 차원의 직원 연수를 넘어 종합적이고 전문적인 행정경영 인력 개발 인식이 확산되고 있다.

### 3. 교직원 개발의 국내외 동향 및 사례

#### 가. 국내 동향

우리나라 대학들은 대학평가에서 교직원 개발에 대한 평가가 실시되고 대학교협이 교직원 개발프로그램 운영, 대학입학 자원의 감소와 구조조정의 필요성

등이 제기되면서 대학들은 교수개발부, 교수학습센터와 같은 교직원개발 전담 부서를 설치하는 등 교직원 개발에 관심을 갖기 시작하였다. 최근에 들어서는 대학 내의 교직원 개발 활동을 살펴보면 다음과 같다(서정화외, 2006; 홍익대학교 산학협력단, 2005).

대학 내 교수학습센터를 중심으로 신입교수들을 대상으로 워크숍을 실시하는 경우가 늘어나고 있다. 그리고 재직교수 중 희망자를 대상으로 세미나를 실시하기도 또, 신입교수를 대상으로 오리엔테이션을 실시하는 경우가 많아 졌다. 최근에 일부 대학을 중심으로 교수학습센터를 중심으로 교수자질 향상을 위한 활동이 활발하게 진행되기도 한다. 교수개발의 기회를 제공하는 형태는 단위 대학별 교수개발 프로그램이 제공되고 있는가 하면 한국대학교육협의회를 중심으로 대학교직원 연수가 이루어지기도 하고, 전문기관에 위탁하는 형태로 이루어지기도 한다.

이렇게 교수개발 프로그램들은 대학 내적으로 이루어지기도 하지만, 대학들이 외부 기관들과 협력 프로그램을 운영하기도 한다. 그리고 활발한 학회 활동을 통해 학문연구 결과를 교류하고 연구의 장을 확대하고 있다. 이공계 같은 경우 관련 분야의 연구소와 전문협회 등과도 연계하여 전문적 성취를 높이기 위한 다양한 프로그램을 운영하기도 한다. 또한 사회과학이나 인문과학의 경우에도 최근 다 학문적 접근방법이 강조되면서 ‘교수개발 컨소시엄’ 형태의 교수개발 프로그램을 운영하기도 한다.

대학의 교수개발 프로그램은 교육학습센터를 중심으로 이루어지는 경우가 늘어나고 있다. 교수·학습 센터의 교수개발에서는 동료 간의 교수기법 개발과 신입교수가 수업활동에서 활용할 수 있는 다양한 매체에 대한 안내와 효율적인 강의를 전개하는데 필요한 수업기법 개발을 위한 프로그램을 제공하고 있다. 임용 직후 또는 직전에 신입교수를 대상으로 대학 전반에 대한 오리엔테이션을 실시하기도 하다. 이러한 프로그램은 대학차원 교수개발 프로그램과 단과대학 또는 학과 단위 자발적 프로그램도 있다. 그 운영방식은 일정기간 소규모 세미나 형식을 취하는 경우가 많은 것 같다.

현재 국내에서는 대학직원을 대상으로 한 학위과정을 설치하여 본격적으로

교육을 실시해 오고 있는 몇몇 대학이 있다. 아주대학교는 교육대학원에 ‘대학 행정관리 전공’을 2000년도에 처음 개설하였다. 이 대학행정관리 전공의 교육 목표로 ①대학 행정 직원의 전문직 자질 함양에 필요한 관련 지식의 이론과 실제를 학습하며, ②대학 행정가로서의 행정 실무능력 개발에 필요한 현장밀착형 지식과 정보를 습득하게 하는 것으로 제시하고 있다.

또한, 홍익대학교에서 1999년 교육경영관리 대학원을 설치하여 운영하고 있으며 2006년 9월 현재 대학행정전공에 25명의 원생들이 재학하고 있다. 이외에 고려대학교에서도 2006년부터 고등교육 전공을 설치하여 운영하고 있다. 그러나 국내에서의 동향은 아직은 미미한 수준에 있다.

학위과정을 통해 대학직원 개발이 이루어지고 있다는 것은 그만큼 직원개발이 고도의 전문적 역량개발을 위해 체계적이고 장기적이 조직적으로 전개된다는 것을 의미한다. 이러한 측면은 종래의 단기적이고 집중적인 직원개발에 더하여 확실히 일회성 및 단기적 대학직원 개발과는 구별되는 새로운 양상이라고 할 수 있다. 따라서 향후 전개되는 대학 직원개발은 종래의 프로그램 수준을 초월하여 ‘직원개발 교육과정’운동을 통해 계획적이고 조직적이고 지속적인 과정의 시발이라고 할 수 있고, 앞으로 석·박사학위과정을 통한 대학직원개발은 대학직원개발의 커다란 한 축을 형성할 것으로 기대되고 있다.

전술한 바와 같이 우리나라의 대학 경쟁력 강화 요구 증대와 같은 흐름을 볼 때, 대학직원 개발에 대한 수요가 계속적으로 증가할 것으로 예상된다. 그러나 우리나라 대학 재정 등의 대학상황을 들여다보면 대학 자체적으로 전담 전문교원 확보 등이 용이하지 않은 것이 현실이다. 또한 학위과정에 대학직원 학생 수가 적은 편이다. 향후 우리나라에서 학위과정을 통한 대학 직원개발이 확산되겠지만, 이와 같은 문제를 안고 운영되는 대학이 많을 것이다. 그 결과 대학직원 개발을 위한 학위과정의 부실운영이 예상된다.

#### 나. 국외 동향

직원개발을 중심으로 미국, 영국, 일본 등에서의 사례를 살펴보면 다음과 같

다(서정화외, 2006; 홍익대학교 산학협력단, 2005). 먼저, 미국의 경우 매우 활발하다. 대학의 관리직원 및 그 외 직원, 대학취직 및 진직을 희망하는 사람, 고등대학행정관계자 등을 대상으로 직업 능력 개발을 위한 프로그램이 개발 운영되고 있다. 이들 프로그램은 교육대학원 등에 의한 고등교육을 영역으로 하는 장기 학위 프로그램과 주로 현직을 대상으로 하여 단기 집중적인 프로그램이 있다.

석사 학위프로그램은 전국적으로 수백개에 이르고 박사학위 수여 대학도 70여개에 달하며, 주로 고등교육기관 직원 대상의 전문자격 학위로 개설되어 있다. 교육내용은 주로 고등교육정책, 대학교육사, 비교고등교육, 대학관리운영, 교직원개발, 학생지원, 고등교육관련 제이론 및 문제 등을 포함하고 있다. 펜실베니아 대학의 경우 석·박사 과정에서 고등교육의 전반에 관한 내용을 강의하고 있다. 피츠버그 대학의 경우도 석사과정과 박사과정을 설치하여 고등교육 전반에 관한 교과목을 이수하도록 하고 있다.

#### <표 IV-2> 펜실베니아대학교 사례

	교육 목표 및 내용	교과과정
석사 과정	- 고등교육 기관의 초급 직종 종사자 대상 - 고등교육 기관의 구조, 지배 체제, 재정, 경영에 관한 교육	고등교육 행정, 학사, 전문성 개발, 고등교육 문제점, 고등교육 시스템, 교수진과 교육, 지배구조, 고등교육 역사 등(18)/ 비전공 교육 관련 선택(3)/ 자유 선택(9)
박사 과정	- 고등교육 전반에 관한 지식 습득 - 고등교육 경영에 관한 관계 학문 연구	고등교육 관련 연구 주제 탐색, 세미나 등 (9)/고등교육 재정(3)/ 연구방법(6)/비전공 교육 관련 선택(6)/ 선택 (36) 논문

- ※ 이현청 외. (2004). 대학교수·직원개발 중기 발전방안 연구. 서울: 한국대학교육협의회.  
 한종철 외. (2002). 2003년도 대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구. 서울: 한국대학교육협의회.  
 영국, 브리스톨대학-Personnel Services & Staff Development.  
<http://www.bristol.ac.uk/personnel>  
 일본, 쥬쿠바대학 연구소.  
<http://www.tsukuba.ac.jp/eng/organizations/research.html>  
 미국, 펜실베니아대학 교육대학원. <http://www.gse.upenn.edu>  
 미국, 피츠버그대학 사범대학교. <http://www.education.pitt.edu/programs>

&lt;표 IV-3&gt; 피츠버그대학교 사례

	교육 목표 및 내용	교과과정
석사 과정	- 고등교육 기관의 인재에게 필요한 인적 및 기계적 기술 함양	교육과 인간 개발(3)/ 교육과 사회(3)/ 연구 방법(3)/고등교육 핵심 과목(12)/ 고등 교육 이해 핵심 과목(12)/ 학사행 정 또는 학교경영(9)/ 비 고등교육 과 목 선택(6)
	- 고등 교육 기관 경영의 실제 이해	
박사 과정	- 이론 및 실무를 망라한 고등교육 기관의 경영자양성을 위한 교육	고등교육 행정 정책의 이론적 배경, 쟁 점(6)/고등교육 행정, 역사(6)/ 고등교 육 기관 운영(12)/연구 방법론(12)/연 구(6) 전공 관련 선택(18)/자유 선택 (9) 논문

대학 내 장기적 직원연수 프로그램 운영 사례로서는 버클리대학의 프로그램을 들 수 있다. 버클리대학에서는 대학내 인적자원부서(Office of Human Resource)를 두어 신입교직원에 대한 정보를 제공하고 있으며, 교직원 학습과 개발(Development) 영역에서 직무개발, 인적자원경영, 지도력개발 프로그램 등을 중·단기적으로 운영하고 있다.

지도력 개발 프로그램으로서는 변화하는 대학환경에 적응하기 위한 효율적 지도력에 필요한 안목, 지식, 기술 등을 획득하는데 교육목표를 두고 수강자 모집부터 졸업까지 2개월~1년 프로그램으로 진행하고 있다. 10개월간의 교실 강좌 및 과제 참여가 필수적이다. 그리고 코스워크, 워크숍, 사례연구, 프로젝트 작업 등을 수행하고 있다. 특징은 도제형식으로 선배 직원과 협력적으로 프로젝트를 수행함으로써 동반자의식을 강화한다는 점이다.

대학 내 단기적 직원 연수 프로그램 운영사례로서는 조지워싱턴 대학의 경우를 들 수 있다. 교직원 개발 과정으로서 대학 정책을 지속적으로 일관성있게 적용함으로써 보다 순조로운 역할을 수행하는데 목표를 두고 필수적인 장학교과, 직원 훈련 프로그램, 리더십 개발 워킹 등 과정을 분화하여 대상에 따라 구분하여 운영하고 있다. 경영진이나 간부급 직원들은 입사 혹은 승진 이후 2년 이내에 필수 장학 교과를 이수하여야 하며 전직원은 직원 훈련 프로그램을 이수해야 한다. 간부급 경영자는 리더십 개발 워크숍을 통하여 새로운 기술, 정

보 등과 관련한 교육을 받는 워크숍에 참가하고 있다.

영국의 경우에서 고등교육기관의 관리직원(manager)과 행정직원(administrator)을 회원으로 하는 직능단체인 AUA(대학행정직원협회)는 2000년에 회원의 직능개발에 대해서 '계속적 직능개발'의 일환으로 장기 직능개발 프로그램을 개설하였다. 2002년에는 개발대학의 인증제도에 의한 과정학위 프로그램으로서의 인증을 받아서 석사수준의 "Postgraduate Certificate in Professional Practice(higher education administration and management)"를 실시해 왔다. 이 수강자는 AUA 회원으로 학사학위를 가진 자를 대상으로 한다.

학사학위를 가지고 있지 않는 사람에 대해서도 동등의 직능자격을 지닌 사람, 고등교육 및 공공·비영리영역, 상업분야 등 어느 쪽이든 일정의 직무 경험을 가진 사람에 대해서도 수강자격을 개방하고 있다. 수강자의 등록기간은 3년이지만, 통상 18개월 정도에서 수료하도록 권장하고 있다. 이 기간 동안의 총 학습시간은 600시간이며, 쉬는 기간을 제외한 3년 동안의 등록기간 중 매주 3~4시간 정도의 학습을 하도록 되어 있다.

등록 후 수강자에 대해서 영국·아일랜드 내의 각지에서 강습집회가 개최되며, 오리엔테이션과 함께 자신에 부족한 지식 및 기능을 체크 확인하는 교재집이 배포된다. 그 후 수강기간 동안 통상 학교의 베테랑 전문직원인 지도요원(mentor)에게 지도를 받는 한편 수강집회에 참가하는 기회가 주어진다.

또한 수강자가 학습에 임함에 있어서 먼저 지도요원에게 지도를 받으면서 교재를 사용하여 자신의 장·단점 및 기회가 되는 요소(opportunities), 위협이 되는 요소(threats)와 함께 정치적·사회경제적·기술적·법적·환경적 요인에 대한 분석을 행하게 된다. 이러한 것을 기반으로 개인개발계획(personal development plan)을 작성하여 학습을 진행시켜 나간다. 각 단계의 학습 성과는 각자의 성과를 담은 포트폴리오에 축적된다.

영국에서의 학위과정 프로그램으로 주목받고 있는 것은 Association of University Administrators(AUA)에서 운영하는 과정학위 프로그램이다. AUA는 고등교육기관의 관리직원과 행정직원을 회원으로 하는 직능단체로서



회원의 계속적 직능개발 일환으로 2000년부터 장기 직능개발 프로그램을 개설 운영하고 있다. 2002년에는 Open University의 인증제도에 의한 과정학위(taught degree) 프로그램으로 인증 받아 석사 수준의 학위과정을 운영하고 있다. 3년간 등록하지만 18개월에 수료하도록 권장하고 있으며 개인발전계획(personal development plan)에 기반을 두고 포트폴리오(portfolio) 중심의 학습과정을 개설하고 있다.

대학 내 상시 지원체제 운영 사례로서는 영국 브리스톨(Bristol)대학의 경우를 들 수 있다. 직원개발팀을 상시 운영을 위해 대학전체에서 행정 및 경영과 관련한 모든 문제들에 대처하는 지원체제를 갖추고 있다. 보조인력 1명을 포함한 6명의 전문인력을 상시 배치하여 기술적 지원, 예산, 평가, 리더십, 경영 등의 문제를 지원하며, 워크숍 형태의 훈련 및 개발 프로그램들을 운영하고 있다. 또한, 뉴스레터, 인터넷 등을 통하여 교직원들에게 정보를 제공하고 있다. 또한 모든 직원을 대상으로 한 프로그램을 워크숍 형태로 제공하면서 수요자들을 중심으로 영역을 조정함으로써 내용상의 중복과 결손을 줄이고 있다.

일본의 경우 히로시마 대학교 교육학연구과에서 2000년에 ‘고등교육개발전공’을 개설하여 교육과정 등을 대폭 확충하였다. 2002년 현재 박사과정 전기에 9명, 박사과정 후기에 2명의 학생 재적하고 있다. 이 고등교육개발전공은 연구자의 양성을 목적으로 할 뿐만 아니라 고도의 전문가 양성도 목적으로 하여, 현직의 대학직원을 대상으로 한 교육을 실시하고 있다. 또한 2002년도부터 주로 대학직원의 학습 폭을 확대시키기 위해 야간·주말에 히로시마 시내에 있는 동천캠퍼스에서 개강하고 있다. 이 대학의 대학원 전공과목 중 ‘지역개발론’, ‘정보공개법’, ‘인적자원관리론’의 3과목에 대해 이수를 인정하고 그 중 2과목 4단위까지 고등교육개발전공의 이수단위로 할 수 있게 하였다.

학위과정 운영의 예로서는 나고야 대학, 쭈꾸바 대학의 사례도 찾아볼 수 있다. 그리고 대학연합 차원의 중·단기 직원연수프로그램 운영 사례로서는 일본의 사립대학연맹(사대련)의 경우를 들 수 있다. 여기서는 121개 대학으로 구성된 연맹 산하 교직원을 대상으로 한 장단기 연수 실시. 연수의 내용별로 대학문제(고등교육의 사회적 과제)연수, 대학교원 대상의 교육 및 수업관련 연

수, 직원종합연수 등으로 구분. 대학환경의 급격한 변화에 따른 대학인의 위기 의식에서 출발하고 있다. 직원으로서의 업무 지식, 기능, 태도 등에 국한되지 않은 동기, 신념, 인성 등을 포함하는 종합적인 ‘역량(competence)’의 개발에 중점을 두고 있다.

직원 종합연수로서는 1993년 이후 업무지식습득 위주의 연수에서 ‘차세대 인재 육성’이라는 목표로 전환하였다. ‘차세대를 담당할 책임과 자각을 가진 직원의 육성’을 목적으로 단기 집중코스과 장기 강화코스로 구분을 운영하고 있는데, 일방적 강의보다는 체험학습, 문제해결학습 프로그램을 운영하고 있다. 단기 과정은 1박2일, 3박4일의 공동학습 형태로 이루어지며 의사소통기술 능력개발, 영역별 선진사례 연구, 과제학습 등으로 진행 등으로 진행하고 있다. 또, 장기 강화코스는 반년 간에 걸쳐 이루어고 있으며, 그 목표를 ‘과제 발표로부터 해결안 작성, 결정, 실시라는 문제해결능력의 향상’을 커다란 기동으로 삼고 대학의 정책 형성에 기여할 수 있는 인재육성을 지향하고 있다.

그리고 일본에서는 대학 행정직원을 주축으로 하는 대학행정관리학회가 결성되어 활발한 활동을 하며, 사대련과 협력하여 연수프로그램 개발하는 방안을 제안한다거나 일본사립대학협회(사대협: 307개 학교법인, 326개 대학 가입)에서도 직무연수형태로 각종연수, 해외연수, 국내연수를 실시하고 있다.

#### 4. 대학 교수 및 직원 개발에 대한 인식 및 의견

대학의 교직원개발에 대한 인식과 의견을 알아보기 위해 2006년 10월 대학 교원 및 행정직원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지가 150부에 불과하여 일반화하는데 한계가 있으나, 교수 및 직원 개발에 대한 일반적인 인식과 경향을 알려 줄 것으로 생각된다. 교수 및 직원들의 의견조사 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 대학 직원 대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원에 대한 인식은 ‘그렇다’가 42.28%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다.

구체적인 내용은 <표 IV-4>에서와 같다.

<표 IV-4> 대학 직원 대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원에 대한 인식

(N=149)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별	국·공립	0.00	8.00	64.00	20.00	8.00	4.8982	4	.2979
	사립	2.42	11.29	41.13	36.29	8.87			
구분	교수	7.69	15.38	38.46	23.08	15.38	3.8919	4	.4208
	직원	1.47	10.29	45.59	34.56	8.09			
성별	남자	2.70	11.71	44.14	33.33	8.11	1.6728	4	.7957
	여자	0.00	7.89	47.37	34.21	10.53			
연령	30세 미만	0.00	0.00	53.85	30.77	15.38	21.7405	12	.0405*
	30~39세	0.00	9.84	54.10	32.79	3.28			
	40~49세	5.17	15.52	41.38	25.86	12.07			
	50세 이상	0.00	5.88	17.65	64.71	11.76			
근무경력	10년 미만	1.67	10.00	53.33	28.33	6.67	13.0670	12	.3642
	10~19년	4.17	12.50	45.83	25.00	12.50			
	20~29년	0.00	6.90	31.03	55.17	6.90			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00			
학부학생수	15,00명 이상	0.00	10.34	34.48	41.38	13.79	14.7125	16	.5458
	10,000~15,000명 미만	3.23	9.68	41.94	32.26	12.90			
	5,000명~10,000명 미만	3.70	5.56	50.00	33.33	7.41			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	11.11	50.00	33.33	5.56			
	3,000명 미만	0.00	29.41	47.06	23.53	0.00			
계	2.01	10.74	44.97	33.56	8.72	100.00			

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001 ns=non-significant

교직원개발 교육프로그램의 중요성에 대한 대학경영층의 의지에 대한 인식에서는 ‘그렇다’가 56.38%로 나타나 긍정적으로 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-5>에서와 같다.

<표 IV-5> 교직원개발 교육프로그램의 중요성에 대한 대학경영층의 의지에 대한 인식

(N=149)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	0.00	8.00	20.00	56.00	16.00	100.00	31.1449	4	.5339
사립	0.81	12.10	33.87	42.74	10.48	100.00			
구분									
교수	0.00	23.08	30.77	38.46	7.69	100.00	2.1042	4	.7166
직원	0.74	10.29	31.62	45.59	11.76	100.00			
성별									
남자	0.90	13.51	30.63	46.85	8.11	100.00	6.6460	4	.1558
여자	0.00	5.26	34.21	39.47	21.05	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	7.69	46.15	30.77	15.38	100.00	18.1236	12	.1120
30~39세	0.00	13.11	39.34	40.98	6.56	100.00			
40~49세	1.72	12.07	27.59	41.38	17.24	100.00			
50세 이상	0.00	5.88	5.88	82.35	5.88	100.00			
근무경력									
10년 미만	1.67	15.00	38.33	35.00	10.00	100.00	10.7565	12	.5499
10~19년	0.00	14.58	25.00	45.83	14.58	100.00			
20~29년	0.00	3.45	24.14	62.07	10.34	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	10.34	24.14	48.28	17.24	100.00	15.9077	16	.4594
10,000~15,000명 미만	3.23	6.45	35.48	38.71	16.13	100.00			
5,000~10,000명 미만	0.00	18.52	27.78	42.59	11.11	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	11.11	33.33	55.56	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	0.00	47.06	47.06	5.88	100.00			
계	0.67	11.41	31.54	44.97	11.41	100.00			

대학 교직원 연수를 위한 여건 구비에 대한 인식은 ‘그렇다’가 34.90%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-6>에서와 같다.

&lt;표 IV-6&gt; 대학 교직원 연수를 위한 여건 구비에 대한 인식

(N=149)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p
설립별									
국·공립	0.00	16.00	52.00	32.00	0.00	100.00	1.6596	4	.7980
사립	1.61	17.74	45.16	31.45	4.03	100.00			
구분									
교수	0.00	15.38	61.54	23.08	0.00	100.00	1.7410	4	.7833
직원	1.47	17.65	44.85	32.35	3.68	100.00			
성별									
남자	1.80	19.82	43.24	31.53	3.60	100.00	3.0488	4	.5497
여자	0.00	10.53	55.26	31.58	2.63	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	15.38	53.85	30.77	0.00	100.00	9.4390	12	.6650
30~39세	1.64	13.11	52.46	29.51	3.28	100.00			
40~49세	1.72	25.86	37.93	29.31	5.17	100.00			
50세 이상	0.00	5.88	47.06	47.06	0.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	3.33	15.00	46.67	30.00	5.00	100.00	7.3011	12	.8371
10~19년	0.00	20.83	43.75	33.33	2.08	100.00			
20~29년	0.00	17.24	48.28	34.48	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	10.34	51.72	34.48	3.45	100.00	14.1697	16	.5861
10,000~15,000명 미만	3.23	12.90	41.94	32.26	9.68	100.00			
5,000~10,000명 미만	1.85	22.22	37.04	37.04	1.85	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	16.67	61.11	22.22	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	23.53	58.82	17.65	0.00	100.00			
계	1.34	17.45	46.31	31.54	3.36	100.00			

대학 교직원들의 능력개발을 위한 다양한 교육프로그램 운영에 대한 인식은 ‘그렇다’가 30.87%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-7>에서와 같다.

<표 IV-7> 대학 교직원들의 능력개발을 위한 다양한 교육프로그램 운영에 대한 인식

(N=138)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	4.00	20.00	48.00	12.00	16.00	100.00	11.4840	4	.0216*
사립	3.23	27.42	37.90	29.03	2.42	100.00			
구분									
교수	7.69	30.77	23.08	38.46	0.00	100.00	3.3854	4	.4955
직원	2.94	25.74	41.18	25.00	5.15	100.00			
성별									
남자	4.50	28.83	37.84	22.52	6.31	100.00	7.8376	4	.0977
여자	0.00	18.42	44.74	36.84	0.00	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	15.38	38.46	46.15	0.00	100.00	13.8885	12	.3079
30~39세	1.64	31.15	42.62	22.95	1.64	100.00			
40~49세	6.90	27.59	36.21	22.41	6.90	100.00			
50세 이상	0.00	11.76	41.18	35.29	11.76	100.00			
근무경력									
10년 미만	3.33	31.67	36.67	26.67	1.67	100.00	11.2881	12	.5044
10~19년	4.17	27.08	37.50	27.08	4.17	100.00			
20~29년	0.00	13.79	44.83	27.59	13.79	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	24.14	34.48	27.59	13.79	100.00	17.8763	16	.3312
10,000~15,000명 미만	9.68	25.81	32.26	25.81	6.45	100.00			
5,000~10,000명 미만	3.70	25.93	40.74	27.78	1.85	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	27.78	38.89	33.33	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	29.41	58.82	11.76	0.00	100.00			
계	3.36	26.17	39.60	26.17	4.70	100.00			

성인 대상의 인적자원개발 기여에 대한 인식은 ‘그렇다’가 24.84%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-8>에서와 같다.

&lt;표 IV-8&gt; 성인 대상의 인적자원개발 기여에 대한 인식

(N=149)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p	
설립별	국·공립	0.00	24.00	44.00	32.00	0.00	100.00	3.4446	3	.3280
	사립	0.00	19.35	57.26	19.35	4.03	100.00			
구분	교수	0.00	23.08	38.46	38.46	0.00	100.00	3.1631	3	.3671
	직원	0.00	19.85	56.62	19.85	3.68	100.00			
성별	남자	0.00	19.82	54.95	22.52	2.70	100.00	0.7967	3	.8503
	여자	0.00	21.05	55.26	18.42	5.26	100.00			
연령	30세 미만	0.00	30.77	30.77	30.77	7.69	100.00	14.2733	9	.1129
	30~39세	0.00	11.48	62.30	21.31	4.92	100.00			
	40~49세	0.00	31.03	48.28	18.97	1.72	100.00			
	50세 이상	0.00	5.88	70.59	23.53	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	18.33	48.33	26.67	6.67	100.00	10.9540	9	.2789
	10~19년	0.00	22.92	60.42	16.67	0.00	100.00			
	20~29년	0.00	20.69	58.62	20.69	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	20.69	51.72	27.59	0.00	100.00	14.3136	12	.2811
	10,000~15,000명 미만	0.00	12.90	48.39	29.03	9.68	100.00			
	5,000~10,000명 미만	0.00	29.63	55.56	12.96	1.85	100.00			
	3,000~5,000명 미만	0.00	11.11	61.11	22.22	5.56	100.00			
	3,000명 미만	0.00	11.76	64.71	23.53	0.00	100.00			
계		0.00	20.13	55.03	21.48	3.36	100.00			

대학 교수 개발(연수)에 대한 인식은 ‘그렇다’가 26.53%가 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-9>에서와 같다.

&lt;표 IV-9&gt; 대학 교수 개발(연수)에 대한 인식

(N=147)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p	
설립별	국·공립	0.00	12.50	54.17	33.33	0.00	100.00	3.7078	4	.4470
	사립	2.44	23.58	48.78	21.95	3.25	100.00			
구분	교수	7.69	38.46	38.46	15.38	0.00	100.00	5.2308	4	.2644
	직원	1.49	20.15	50.75	24.63	2.99	100.00			
성별	남자	2.73	23.64	48.18	23.64	1.82	100.00	3.2165	4	.5223
	여자	0.00	16.22	54.05	24.32	5.41	100.00			
연령	30세 미만	0.00	23.08	61.54	7.69	7.69	100.00	14.8000	12	.2526
	30~39세	1.69	16.95	57.63	20.34	3.39	100.00			
	40~49세	3.45	31.03	37.93	25.86	1.72	100.00			
	50세 이상	0.00	5.88	52.94	41.18	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	3.39	22.03	54.24	15.25	5.08	100.00	12.4731	12	.4085
	10~19년	2.13	23.40	48.94	25.53	0.00	100.00			
	20~29년	0.00	13.79	51.72	34.48	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,00명 이상	0.00	17.86	46.43	35.71	0.00	100.00	15.7240	16	.4724
	10,000~15,000명 미만	3.33	16.67	56.67	13.33	10.00	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	3.70	22.22	48.15	24.07	1.85	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	50.00	16.67	0.00	100.00			
	3,000명 미만	0.00	23.53	47.06	29.41	0.00	100.00			
계		2.04	21.77	49.66	23.81	2.72	100.00			

대학 행정직원 개발(연수)에 대한 인식은 '그렇다'가 26.53%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-10>에서와 같다.



&lt;표 IV-10&gt; 대학 행정직원 개발(연수)에 대한 인식

(N=148)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p
설립별									
국·공립	0.00	12.50	54.17	33.33	0.00	100.00	3.7078	4	.4470
사립	2.44	23.58	48.78	21.95	3.25	100.00			
구분									
교수	7.69	38.46	38.46	15.38	0.00	100.00	5.2308	4	.2644
직원	1.49	20.15	50.75	24.63	2.99	100.00			
성별									
남자	2.73	23.64	48.18	23.64	1.82	100.00	3.2165	4	.5223
여자	0.00	16.22	54.05	24.32	5.41	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	23.08	61.54	7.69	7.69	100.00	14.8000	12	.2526
30~39세	1.69	16.95	57.63	20.34	3.39	100.00			
40~49세	3.45	31.03	37.93	25.86	1.72	100.00			
50세 이상	0.00	5.88	52.94	41.18	0.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	3.39	22.03	54.24	15.25	5.08	100.00	12.4731	12	.4085
10~19년	2.13	23.40	48.94	15.53	0.00	100.00			
20~29년	0.00	13.79	51.72	34.48	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,00명 이상	0.00	17.86	46.43	35.71	0.00	100.00	15.7240	16	.4724
10,000~15,000명 미만	3.33	16.67	56.67	13.33	10.00	100.00			
5,000명~10,000명 미만	3.70	22.22	48.15	24.07	1.85	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	50.00	16.67	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	23.53	47.06	29.41	0.00	100.00			
계	2.04	21.77	49.66	23.81	2.72	100.00			

대학 교직원교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도에 대한 인식은 '높다'가 23.35%로 나타나 그다지 높게 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-11>에서와 같다.

<표 IV-11> 대학 교직원교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도에 대한 인식

(N=148)

구분	매우 높다	높다	보통 이다	낮다	매우 낮다	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	8.00	20.00	44.00	24.00	4.00	100.00	6.6264	4	.1570
사립	0.81	25.20	52.85	19.51	1.63	100.00			
구분									
교수	0.00	15.38	76.92	7.69	0.00	100.00	3.9732	4	.4096
직원	2.22	25.19	48.89	21.48	2.22	100.00			
성별									
남자	1.82	22.73	49.09	24.55	1.82	100.00	4.9229	4	.2953
여자	2.63	28.95	57.89	7.89	2.63	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	38.46	61.54	0.00	0.00	100.00	12.3050	12	.4215
30~39세	1.67	23.33	58.33	16.67	0.00	100.00			
40~49세	3.51	21.05	43.86	28.07	3.51	100.00			
50세 이상	0.00	27.78	44.44	22.22	5.56	100.00			
근무경력									
10년 미만	0.00	30.51	54.24	15.25	0.00	100.00	44.0024	12	.0001** *
10~19년	4.26	14.89	55.32	23.40	2.13	100.00			
20~29년	0.00	34.48	41.38	24.14	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	25.00	46.43	28.57	0.00	100.00	16.2328	16	.4368
10,000~15,000명 미만	6.67	23.33	40.00	26.67	3.33	100.00			
5,000명~10,000명 미만	1.85	25.93	48.15	22.22	1.85	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	27.78	66.67	5.56	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	16.67	72.22	5.56	5.56	100.00			
계	2.03	24.32	51.35	20.27	2.03	100.00			

최근에 이수한 연수프로그램에 대한 만족도는 '만족한다'가 55.18%로 나타나 비교적 만족하는 것으로 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-12>에서와 같다.

&lt;표 IV-12&gt; 최근에 이수한 연수프로그램에 대한 만족도

(N=145)

구분	매우 만족	약간 만족	보통	불만족	매우 불만족	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	12.00	48.00	36.00	0.00	4.00	100.00	6.3362	4	.1754
사립	8.33	45.83	41.67	4.17	0.00	100.00			
구분									
교수	15.38	61.54	23.08	0.00	0.00	100.00	3.0624	4	.5474
직원	8.33	44.70	42.42	3.79	0.76	100.00			
성별									
남자	10.28	43.93	42.06	3.74	0.00	100.00	4.3501	4	.3607
여자	5.26	52.63	36.84	2.63	2.63	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	41.67	58.33	0.00	0.00	100.00	14.3116	12	.2813
30~39세	7.02	43.86	43.86	5.26	0.00	100.00			
40~49세	10.34	46.55	39.66	3.45	0.00	100.00			
50세 이상	16.67	55.56	22.22	0.00	5.56	100.00			
근무경력									
10년 미만	3.64	40.00	50.91	5.45	0.00	100.00	75.9830	12	.0001***
10~19년	12.50	50.00	35.42	2.08	0.00	100.00			
20~29년	13.79	55.17	31.03	0.00	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	11.11	59.26	25.93	3.70	0.00	100.00	16.6284	16	.4100
10,000~15,000명 미만	9.68	35.48	51.61	3.23	0.00	100.00			
5,000명~10,000명 미만	9.62	38.46	46.15	5.77	0.00	100.00			
3,000명~5,000명 미만	5.88	52.94	41.18	0.00	0.00	100.00			
3,000명 미만	5.56	61.11	27.78	0.00	5.56	100.00			
계	8.97	46.21	40.69	3.45	0.69	100.00			

교직원 개발에 대한 주요 현황 및 주요 문제점을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 최근 1년 사이에 이수한 연수프로그램(세미나 포함) 참석 기회는 '1~2회'가 57.05%로 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-13>에서와 같다.

&lt;표 IV-13&gt; 최근 1년 사이에 이수한 연수프로그램(세미나 포함) 참석 기회

(N=149)

구분	없음	1~2회	3~4회	5회 이상	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	4.00	52.00	32.00	12.00	100.00	5.5387	4	.2364
	사립	6.45	58.06	26.61	8.87	100.00			
구분	교수	15.38	53.85	15.38	15.38	100.00	3.6659	4	.4531
	직원	5.15	57.35	28.68	8.83	100.00			
성별	남자	7.27	56.36	27.27	9.09	100.00	3.9854	4	.4080
	여자	2.56	58.97	28.21	10.25	100.00			
연령	30세 미만	7.69	61.54	23.08	7.69	100.00	10.0269	12	.6136
	30~39세	8.33	56.67	25.00	10.00	100.00			
	40~49세	3.45	56.90	32.76	6.90	100.00			
	50세 이상	5.56	55.56	22.22	16.67	100.00			
근무경력	10년 미만	10.17	61.02	18.64	10.17	100.00	80.1750	12	.0001***
	10~19년	4.17	56.25	31.25	8.33	100.00			
	20~29년	3.45	55.17	37.93	3.45	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	3.57	53.57	39.29	3.57	100.00	15.7531	16	.4703
	10,000~15,000명 미만	9.68	58.06	19.35	12.90	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	7.41	57.41	29.63	5.56	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	5.56	55.56	22.22	16.67	100.00			
	3,000명 미만	0.00	61.11	22.22	16.67	100.00			
계		6.04	57.05	27.52	9.39	100.00			

교직원 개발 프로그램에 대한 구성원의 이해 부족은 '그렇다'가 33.11%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-14>에 서와 같다.

&lt;표 IV-14&gt; 교직원 개발 프로그램에 대한 구성원의 이해가 부족

(N=148)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	0.00	25.00	33.33	41.67	0.00	100.00	2.4481	4	.6539
사립	0.81	19.35	48.39	30.65	0.81	100.00			
구분									
교수	0.00	38.46	30.77	23.08	7.69	100.00	13.9067	4	.0076**
직원	0.74	18.52	47.41	33.33	0.00	100.00			
성별									
남자	0.91	18.18	49.09	30.91	0.91	100.00	2.8416	4	.5847
여자	0.00	26.32	36.84	36.84	0.00	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	15.38	61.54	23.08	0.00	100.00	8.3202	12	.7596
30~39세	1.64	22.95	44.26	31.15	0.00	100.00			
40~49세	0.00	14.04	47.37	36.84	1.75	100.00			
50세 이상	0.00	35.29	35.29	29.41	0.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	1.67	18.33	53.33	26.67	0.00	100.00	12.6748	12	.3931
10~19년	0.00	22.82	31.25	43.75	2.08	100.00			
20~29년	0.00	25.00	53.57	21.43	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	20.69	58.62	20.69	0.00	100.00	10.2260	16	.8546
10,000~15,000명 미만	3.23	19.35	41.94	35.48	0.00	100.00			
5,000~10,000명 미만	0.00	16.98	43.40	37.74	1.89	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	22.22	50.00	27.78	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	29.41	35.29	35.29	0.00	100.00			
계	0.68	20.27	45.95	32.43	0.68	100.00			

교직원 교육프로그램의 개발 내용 빈약은 '그렇다'가 42.86%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-15>에서와 같다.

&lt;표 IV-15&gt; 교직원 교육프로그램의 개발 내용 빈약

(N=147)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	16.67	37.50	41.67	4.17	100.00	0.8832	4	.9270
	사립	0.81	18.70	38.21	40.65	1.63	100.00			
구분	교수	0.00	7.69	69.23	15.38	7.69	100.00	9.1026	4	.0586
	직원	0.75	19.40	35.07	43.28	1.49	100.00			
성별	남자	0.92	17.43	38.53	40.37	2.75	100.00	1.6377	4	.8020
	여자	0.00	21.05	36.84	42.11	0.00	100.00			
연령	30세 미만	0.00	7.69	46.15	46.15	0.00	100.00	12.6549	12	.3946
	30~39세	1.64	21.31	39.34	37.70	0.00	100.00			
	40~49세	0.00	12.50	35.71	46.43	5.36	100.00			
	50세 이상	0.00	35.29	35.29	29.41	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	1.67	18.33	38.33	41.67	0.00	100.00	12.7661	12	.3863
	10~19년	0.00	12.77	31.91	51.06	4.26	100.00			
	20~29년	0.00	32.14	39.29	28.57	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	27.59	31.03	41.38	0.00	100.00	13.5436	16	.6327
	10,000~15,000명 미만	3.23	12.90	32.26	45.16	6.45	100.00			
	5,000~10,000명 미만	0.00	19.23	46.15	32.69	1.92	100.00			
	3,000~5,000명 미만	0.00	16.67	38.89	44.44	0.00	100.00			
	3,000명 미만	0.00	11.76	35.29	52.94	0.00	100.00			
계	0.68	18.37	38.10	40.82	2.04	100.00				

교직원 교육프로그램 운영을 위한 예산 부족은 '그렇다'가 53.06%로 나타나 긍정적으로 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-16>에서와 같다.

&lt;표 IV-16&gt; 교직원 교육프로그램 운영을 위한 예산 부족

(N=147)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p
설립별									
국·공립	0.00	8.33	20.83	70.83	0.00	100.00	6.1315	4	.1895
사립	1.63	17.07	31.71	44.72	4.88	100.00			
구분									
교수	0.00	15.38	30.77	53.85	0.00	100.00	0.8490	4	.9318
직원	1.49	15.67	29.85	48.51	4.48	100.00			
성별									
남자	0.92	17.43	30.28	46.79	4.59	100.00	2.1608	4	.7062
여자	2.63	10.53	28.95	55.26	2.63	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	7.69	46.15	46.15	0.00	100.00	13.3431	12	.3446
30~39세	1.64	14.75	27.87	50.82	4.92	100.00			
40~49세	1.79	19.64	19.64	55.36	3.57	100.00			
50세 이상	0.00	11.76	58.82	23.53	5.88	100.00			
근무경력									
10년 미만	1.67	11.67	31.67	50.00	5.00	100.00	6.2581	12	.9025
10~19년	2.13	19.15	23.40	53.19	2.13	100.00			
20~29년	0.00	17.86	32.14	42.86	7.14	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	3.45	17.24	37.93	37.93	3.45	100.00	18.8343	16	.2774
10,000~15,000명 미만	3.23	16.13	16.13	54.84	9.68	100.00			
5,000~10,000명 미만	0.00	19.23	38.46	40.38	1.92	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	11.11	33.33	55.56	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	5.88	11.76	76.47	5.88	100.00			
계	1.36	15.65	29.93	48.98	4.08	100.00			

교육프로그램 운영을 위한 시설 여건 미흡은 ‘그렇다’가 35.81%로 나타나 그다지 긍정적으로 나타나지 않고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-17>에서와 같다.

&lt;표 IV-17&gt; 교육프로그램 운영을 위한 시설 여건 미흡

(N=147)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별									
국·공립	0.00	8.00	52.00	40.00	0.00	100.00	5.7592	4	.2179
사립	3.25	22.76	39.02	30.08	4.88	100.00			
구분									
교수	0.00	15.38	38.46	46.15	0.00	100.00	2.0872	4	.7197
직원	2.96	20.74	41.48	30.37	4.44	100.00			
성별									
남자	3.64	20.00	42.73	28.18	5.45	100.00	5.4315	4	.2458
여자	0.00	21.05	36.84	42.11	0.00	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	7.69	53.85	38.46	0.00	100.00	9.1039	12	.6940
30~39세	1.64	19.67	42.62	29.51	6.56	100.00			
40~49세	3.51	24.56	33.33	36.84	1.75	100.00			
50세 이상	5.88	17.65	52.94	17.65	5.88	100.00			
근무경력									
10년 미만	1.67	16.67	40.00	36.67	5.00	100.00	7.4356	12	.8275
10~19년	2.13	23.40	31.91	38.30	4.26	100.00			
20~29년	6.90	20.69	48.28	20.69	3.45	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	20.69	55.17	24.14	0.00	100.00	17.6513	16	.3447
10,000~15,000명 미만	6.45	22.58	19.35	41.94	9.68	100.00			
5,000~10,000명 미만	1.89	22.64	43.40	30.19	1.89	100.00			
3,000~5,000명 미만	5.56	11.11	55.56	22.22	5.56	100.00			
3,000명 미만	0.00	17.65	35.29	41.18	5.88	100.00			
계	2.70	20.27	41.22	31.76	4.05	100.00			

대학 교직원 교육프로그램을 운영에 우선적 순위에 대한 의견은 ‘교육내용’이 62.00%로 가장 높은 순위를 나타내고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-18>에 서와 같다.



&lt;표 IV-18&gt; 대학 교직원 교육프로그램을 운영에 우선적 순위에 대한 의견

(N=150)

구분	교육 내용	교육 방법	교육 강사	교육비	교육 기간 및 시간	교육 시설 및 장소	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별	국·공립	46.15	11.54	15.38	26.92	0.00	0.00	8.7557	5	.1192
	사립	65.32	4.03	5.65	18.55	5.65	0.81			
구분	교수	61.54	0.00	15.38	7.69	15.38	0.00	6.6945	5	.2444
	직원	62.04	5.84	6.57	21.17	3.65	0.73			
성별	남자	57.66	6.31	8.11	22.52	4.50	0.90	4.1393	5	.5295
	여자	74.36	2.56	5.13	12.82	5.13	0.00			
연령	30세 미만	46.15	23.08	7.69	15.38	7.69	0.00	19.5412	15	.1902
	30~39세	62.30	1.64	3.28	27.87	4.92	0.00			
	40~49세	63.79	5.17	8.62	15.52	5.17	1.72			
	50세 이상	66.67	5.56	16.67	11.11	0.00	0.00			
근무경력	10년 미만	61.67	8.33	1.67	25.00	3.33	0.00	17.9212	15	.2668
	10~19년	66.67	4.17	6.25	14.58	6.25	2.08			
	20~29년	55.17	3.45	17.24	20.69	3.45	0.00			
	30년 이상	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00			
학부학생수										
	15,000명 이상	68.97	3.45	6.90	20.69	0.00	0.00	8.9730	20	.9832
	10,000~15,000명 미만	61.29	6.45	6.45	19.35	6.45	0.00			
	5,000~10,000명 미만	55.56	5.56	7.41	22.22	7.41	1.85			
	3,000~5,000명 미만	66.67	11.11	5.56	16.67	0.00	0.00			
	3,000명 미만	66.67	0.00	11.11	16.67	5.56	0.00			
계		62.00	5.33	7.33	20.00	4.67	0.67			

대학 교직원 교육프로그램의 개선 여지가 가장 많은 부분에 대한 의견은 ‘교육프로그램의 내용과 질’이 71.81%로 가장 높게 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-19>에서와 같다.

&lt;표 IV-19&gt; 대학 교직원 교육프로그램의 개선 여지가 가장 많은 부분에 대한 의견

(N=149)

구분	교육 프로그램의 내용과 질	교강사의 질	교육 시설 및 실습기 자재 확보	교육 방법	수료 후 교육내용의 사회적 활용 및 인정	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	60.00	0.00	8.00	8.00	24.00	100.00	4.4131	4	.3530
	사립	74.19	1.61	3.23	2.42	18.55				
구분	교수	92.31	0.00	0.00	0.00	7.69	100.00	3.0897	4	.5429
	직원	69.85	1.47	4.41	3.68	20.59				
성별	남자	67.27	1.82	3.64	3.64	23.64	100.00	5.9333	4	.2042
	여자	84.62	0.00	5.13	2.56	7.69				
연령	30세 미만	76.92	0.00	0.00	7.69	15.38	100.00	8.0318	12	.7826
	30~39세	73.33	0.00	6.67	3.33	16.67				
	40~49세	70.69	1.72	3.45	1.72	22.41				
	50세 이상	66.67	5.56	0.00	5.56	22.22				
근무경력	10년 미만	71.19	0.00	5.08	5.08	18.64	100.00	18.9658	12	.0894
	10~19년	72.92	2.08	6.25	2.08	16.67				
	20~29년	68.97	3.45	0.00	0.00	27.59				
	30년 이상	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00				
학부학생수										
	15,000명 이상	71.43	0.00	0.00	3.57	25.00	100.00	21.4708	16	.1611
	10,000~15,000명 미만	67.74	6.45	6.45	3.23	16.13				
	5,000~10,000명 미만	68.52	0.00	3.70	1.85	25.93				
	3,000~5,000명 미만	88.89	0.00	0.00	0.00	11.11				
	3,000명 미만	72.22	0.00	11.11	11.11	5.56				
계		71.81	1.34	4.03	3.36	19.46	100.00			

대학 교직원교육 활성화를 위해 가장 중요한 내용에 대한 의견은 ‘우수한 강사의 선정 및 강사료 지원’이 54.00%로 가장 높게 나타나고 있다. 구체적인 내용은 <표 IV-20>에서와 같다.

&lt;표 IV-20&gt; 대학 교직원교육 활성화를 위해 가장 중요한 내용에 대한 의견

(N=150)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	23.08	19.23	3.85	53.85	0.00	0.00	100.00	8.2385	6	.2211
	사립	8.06	9.68	12.90	9.68	54.03	4.03	1.61	100.00			
구분	교수	0.00	7.69	7.69	23.08	46.15	15.38	0.00	100.00	11.5375	6	.0731
	직원	7.30	12.41	14.60	7.30	54.74	2.19	1.46	100.00			
성별	남자	8.11	10.81	14.41	6.31	56.76	1.80	1.80	100.00	8.9382	6	.1771
	여자	2.56	15.38	12.82	15.38	46.15	7.69	0.00	100.00			
연령	30세 미만	7.69	23.08	7.69	0.00	53.85	0.00	7.69	100.00	19.0892	18	.3863
	30~39세	6.56	9.84	16.39	9.84	55.74	1.64	0.00	100.00			
	40~49세	6.90	13.79	15.52	10.34	46.56	6.90	0.00	100.00			
	50세 이상	5.56	5.56	5.56	5.56	72.22	0.00	5.56	100.00			
근무경력	10년 미만	6.67	15.00	13.33	6.67	58.33	0.00	0.00	100.00	12.1850	18	.8375
	10~19년	6.25	14.58	14.58	6.25	50.00	6.25	2.08	100.00			
	20~29년	6.90	6.90	17.24	17.24	48.28	3.45	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.0	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,00명 이상	0.00	20.69	10.34	3.45	62.07	0.00	3.45	100.00	21.2861	24	.6218
	10,000~15,000명 미만	9.68	9.68	12.90	12.90	51.61	3.23	0.00	100.00			
	5,000~10,000명 미만	9.26	9.26	12.96	5.56	57.41	3.70	1.85	100.00			
	3,000~5,000명 미만	5.56	22.22	22.22	5.56	38.89	5.56	0.00	100.00			
	3,000명 미만	5.56	0.00	16.67	22.22	50.00	5.56	0.00	100.00			
계	6.67	12.00	14.00	8.67	54.00	3.33	1.33	100.00				

보기: ① 대학에서 직원교육에 대한 인식 변화

② 대학교 시설의 확충

③ 대학에서 직원교육에 대한 지원 강화

④ 담당자의 업무 경감

⑤ 우수한 강사의 선정 및 강사료 지원

⑥ 교육프로그램의 개발

⑦ 직원교육 실시를 위한 대학경영자의 강한 의지

## 5. 방향과 과제

이상에서 제시한 의견조사 결과와 관련 선행연구 등을 토대로 평생학습 사회에서의 대학 교직원 및 보직자 개발과 유지 및 보존을 위한 활성화 과제를 몇 가지 제시하면 다음과 같다(김영화 외, 2006; 양승실 외, 2006; 서정화, 2006).

먼저, 대학 행정·경영전문가들의 양성·개발 프로그램 참여에 대한 동기 유발이 필요하다. 대학 행정 직원들이 프로그램에 참여하려는 동기를 유발시킬 필요가 있다. 이를 위해 정부와 각 대학에서 연수의 필요성에 대해 적극적으로 홍보하는 한편, 프로그램 이수에 대한 자격 인증제를 실시하고 이수 실적에 대해 인사상 인센티브를 부여하는 등 연수 실적에 대한 보상체제를 구축할 필요가 있다.

둘째, 대학 행정·경영전문가 양성·개발 프로그램에 참여할 수 있는 여건이 요청되고 있다. 대학 행정 직원들이 프로그램에 참여할 수 있는 여건이 필요하다. 이를테면, 소속 기관에서 직원의 프로그램 참여를 적극적으로 권장하고 연수 비용을 지원하는 한편, 연수 시간을 확보할 수 있도록 연수 대상자의 업무 시간과 부담을 조정하도록 한다.

셋째, 수요자의 요구를 반영한 충실한 교육과정 운영이 필요하다. 이를 위해서는 프로그램 수요자를 대상으로 지속적인 요구 조사를 실시하여 수요자가 희망하는 프로그램 중심으로 교육과정을 편성한다. 교과 과목으로서는 대학 행정·경영 전반, 대학교육 과정 운영, 대학교육 관련 법 및 규정, 주요 선진국의 대학 혁신 동향 및 사례, 대학 자체 평가·진단, 대학발전계획 수립, 학생 진로 및 취업 지원 전략, 대학 인력개발종합(취업)센터 운영, 사립대학 경영·재정, 산학협력단 운영, 사립대학 절세 전략과 재무제표 작성, 대학 교수·학습지원 센터 운영, 대학의 발전기금 조성, IT 소양 및 정보화 능력 향상 관련 프로그램 등을 개설할 필요가 있다.

넷째, 우수 교·강사진을 구성할 필요가 있다. 이론과 실무에 전문성을 지닌 다양한 분야의 전문가를 선정하여 이론과 실재를 균형 있게 반영하되, 실제에

보다 높은 비중을 둘 필요가 있다.

다섯째, 다양한 수업 방법을 활용한다. 행정·경영 경험과 지식의 공유를 위한 워크숍을 중심으로 하여, 선진 대학의 행정·경영 사례에 대한 연구 및 보고, 우수 사례에 대한 견학 및 탐방 등 다양한 수업 방법을 적용하면 좋을 것이다. 그리고 오프라인 수업을 중심으로 하되 온라인수업을 부분적으로 병행하도록 한다.

여섯째, 단기, 중기, 장기, 학위 과정 등 다양한 성격의 프로그램을 개설할 필요가 있다. 오프라인 프로그램 개발 시 단기 프로그램을 우선적으로 개설하고, 단기적으로는 석사과정을, 중·장기적으로는 박사과정을 확충할 필요가 있다.

일곱째, 대학교의 협의회나 단위 대학 또는 대학 간의 컨소시엄을 구성하여 행정직원 및 보직자들을 위한 다양한 프로그램을 개발, 운영한다.

끝으로, 대학행정 직원들과 주요 보직자들을 포함하는 경영층들의 관심을 높일 수 있는 인사관리 상의 인센티브나 행정적, 제도적, 법적 뒷받침과 재정적 지원도 필요하다.

## 제 5 장 지역사회 개방형 대학의 평생교육 역할

### 1. 문제의식

지식경제의 도래, 지역국가 및 학습지역의 도래, 학습사회의 실현, 저출산 고령화 인구구조의 고착화, 전반적인 학력 상승, 양질의 평생학습에 대한 수요 증가, 대학의 우수한 교육자원 확보, 대학입학자원의 고갈, 대학의 외부 평가에 대한 준비, 새로운 학습 수요자 발굴을 통한 입학자원 및 재정지원 확보, 지역사회 봉사 요구 확대, 산학협동의 중요성, 지역혁신체계 구축 등으로 인하여 최근 대학의 모습이 달라지고 있다. 산학협력중심대학으로 알 수 있듯이 산학협동이 증시되고 있다. 상아탑형 대학에서 기업탑형 대학(Entrepreneurial University)으로 변하고 있다. ‘성인대학’(Adulthood University), ‘회색대학’(Graying University)이란 말이 상징하듯이 대학의 모습이 전통적 학령대의 젊은 학생에서 성숙한 성인대학으로 바뀌고 있다.

전통적 성인학생의 비율이 늘어나는 추세를 반영하여 ‘성인대학’(adulthood university, grayiversity)과 ‘성인화’(adulthoodification)라는 신조어 까지 등장했다. 성인화(adulthoodification)는 단순히 대학부설 평생교육원 개설로 그치는 것이 아니라 대학이 성인들의 접근성을 높이기 위하여 대학 구조를 총체적으로 변화시키는 것을 의미한다. 교수 방법, 교과과정, 교육 시간, 입학 등의 제도적 내용을 변화시키는 것 뿐 아니라 조직 자체의 구조와 현재 학과·학부 및

각종 교육 프로그램의 완전한 변화, 새로운 것의 창조 등을 포함한다는 점에서 대학의 재발명(Re-invention)을 의미한다. 단순히 몸질줄이기의 대학 구조조정 전략에서 새로운 고객을 찾아 나서는 대학 창조 경영이 요구된다.

우리의 경우도 외환위기 이후 노동계의 일자리 나누기를 통한 고용안정, 국민 삶의 질 향상을 위한 근무단축제의 일환으로 “주5일 근무제”가 확대 실시되고 있어서 셀러던트라는 신조어가 나올 정도로 주말 학습 수요가 크게 늘어나고 있다. 근로시간제도의 개선을 통해 근로자에게는 삶의 질 향상 및 창의성을 향상시키며, 고용 및 교육훈련기회의 확대 등을 통해 생산성 향상을 도모할 수 있는 방향으로 대학의 평생교육 역할 제고 방안이 다각도로 검토되고 있다. 국민의 학습 참여율이 높을수록, 국민 소득이 높으며, 주5일제가 도입되면 생산성 향상과 경쟁이 더욱더 치열해지므로 체험형 여가시장, 자기계발과 사회성 여가 증대 등 학원, 어학, 인터넷 등 교육시장도 활성화 될 것으로 전망되기 때문이다. 이러한 사회 변화에 대비하여 대학의 일부 부속시설과 외관의 개방이 아니라 대학은 평생학습 중심으로 총체적 변화와 핵심부의 개방을 시도해야 한다.

공급자인 대학의 개방뿐만 아니라 수요자인 학습자의 동기유발도 중요하다. 우리나라는 자녀 교육열은 높지만 정작 성인 자신들을 위한 학습열은 그리 높지 않다고 한다. 교육과 학교를 동일시하는 사고가 지배적이다. 이러한 학교교육 중심의 사고로 인하여 평생학습에 대한 인식이 미흡할 뿐 아니라 학교교육과 사회교육(평생교육), 학위과정과 비학위과정에 대한 장벽이 두껍다. 전반적으로 성인이 학습하기 어려운 사회적 구조 및 제도를 갖고 있다. 즉 성인 학습을 위한 교육 인프라 미흡, 성인 학습자에게 닫혀 있는 대학 제도, 성인에 대한 학습비 지원 체제 미흡, 기업 등의 근무 환경 상 근로자의 학습 기회, 업무 공백 및 대체 인력 부족으로 학습시간 확보 곤란 등의 문제가 늘 제기된다. 평생학습시대 대학의 역할과 문제의식을 가다듬기 위해 몇 가지 현실적 문제점을 파악해본다.

첫째, 전반적으로 평생학습 참여율이 저조하며, 학력간 격차가 심화되고, 편식하고 있는 것으로 나타났다. 통계청의 사회지표 조사(통계청, 2004)에서 나

타난 2000년과 2004년의 평생학습 참여율 변화를 살펴보면, 우선 우리나라 15세 이상 성인 인구의 평생학습 참여율이 17.2%에서 21.6%로 상승한 것을 볼 수 있다. 그러나 학력별 참여율 격차는 2000년에 비하여 2004년에 더욱 커져, 2000년 초졸 이하의 학력 소지자와 대졸 이상 학력 소지자 간의 참여율 격차는 35.1%였지만, 2004년에는 37.6%로 나타났다. 이는 초졸 학력 소지자의 참여율은 0.5% 상승한데 비하여, 대졸 이상 학력 소지자의 참여율은 3%가 증가하여, 평생학습 참여율 증가에 학력간 차이가 점점 확대되고 있음을 보여주는 것이다.

둘째, 우리나라 25세부터 64세 성인인구의 고등교육 참여율은 23.5%인 것으로 나타났다. 이는 미국, 핀란드, 스웨덴 등 국가의 취학률 35%보다는 낮은 수준이지만, OECD 국가 평균인 23.6%와 같은 수준이며, 네덜란드의 22%, 독일 19%에 비해서는 높은 수준이다. OECD 국가 25세부터 64세 성인의 계속교육 참여율을 비교해 보았을 때 국가간 격차가 많이 나고 있는 것을 볼 수 있다. 스웨덴과 스위스, 덴마크 등의 북유럽 국가들의 참여율은 50%를 상회하는 반면, 헝가리와 이탈리아 등의 국가들은 10% 미만인 것을 볼 수 있다. 우리나라의 경우, OECD에서 집계한 계속교육 참여율 통계에는 포함되지 않았지만, 사회 지표 상 평생교육 참여율은 21.6%로 헝가리, 이탈리아, 체코, 독일 등의 국가보다는 높지만 스웨덴과 스위스, 덴마크와 같은 평생교육 선진국에 비해서는 절반 수준에도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

셋째, 연령별 취학률을 살펴보았을 때, 5-19세, 즉 정규학령기의 취학률과 20-29세 성인의 취학률은 OECD 국가 평균 수준과 비슷하거나, 그 이상인 반면 30세 이상 성인의 경우 OECD 국가 평균 수준에 크게 못 미치는 것으로 나타났다. 성인의 경우 20-29세를 기점으로 취학률이 감소하는 것은 모든 국가에서 나타나는 공통된 현상이나, 우리나라에서는 그 감소 폭이 특히 크게 나타나는 것을 볼 수 있다.

넷째, 대학 부설 평생교육원 중심의 대학평생교육이 지배적이다. 대학평생교육원은 1970년 12월에 대구시와 계명대학교의 협동사업으로 여성을 위한 시민강좌를 개설한 이래 대학평가에 유리, 새로운 대학 재정수입 확보, 지역사회



봉사 차원에서 1990년대부터 급성장하고 있다. 2005년 현재 대학 부설 평생교육원은 총 336개 기관이며, 이들 교육원에서 운영하고 있는 과정 수는 6,890개 과정이고, 여기에 등록된 인원은 339,575명에 이른다.

다섯째, 우리나라의 대학평생교육은 전통적 대학의 평생교육원과 대안적 성인교육고등교육제도가 이끌어가는 쌍끌이 어선 형태를 취하고 있다. 현재 대안적 성인교육 체제를 운영하고 있는 기관은 학점 은행 운영 기관 336개, 원격대학 17개 기관, 방송통신대학교 1개 기관, 사내대학 1개 기관 등 총 355개 기관이며, 이들 기관에서 운영하고 있는 학과(과정)의 수는 총 8,311개에 이르는 방대한 규모이다. 이 기관에 등록되어 있는 재학생 수는 현재 521,671명이며, 2004년 한 해동안 342,084명이 대안적 성인고등교육 기관을 통하여 고등교육 수준의 학력을 취득한다. 현행 평생학습과 대학교육의 특징은 평생교육법, 독학사학위법, 학점은행제법에서 보듯이 '고등교육 학위' 위주의 평생교육 제도 운영으로 요약된다. 그 외에도 산업체 위탁교육, 시간제 등록제 등이 있지만 다음과 같은 문제점으로 인해 활성화되지 못하고 있다.

#### <표 V-1> 대안적 고등교육 제도

제도명	문제점
산업체 위탁교육	- 산업대와 2년제 전문대에 제한 - 편법적 입학의 일환으로 변칙 운영 - 전일제 과정으로서 재직자 훈련 곤란
시간제 등록제	- 대학재학생으로 불인정: 대학 학위 수여 불가능 - 성인근로자의 수요에 맞는 교육과정 제공 미흡 ※ 2003년 7만3천명 모집인원중 5,400명 등록 (모집인원의 8%수준에 불과)
학점은행제 및 독학학위제	- 독학학위제는 인문사회계열 위주 - 학점은행제는 직업훈련기관을 학위취득기관으로 변질 - 직업전문과정이 대학전공과목으로 세분화, 특성변질
원격대학 (사이버대학)	- 성인근로자가 80% 이상이나, 인문사회 위주로 편중 운영

## 2. 지역 창조경제시대에서의 대학의 역할과 중요성

지식경제시대를 맞아 대학이 종식되기보다는 지식공장으로서 그 지배력이 더욱 증대되고 있다. 고등교육은 전통적인 교육 시스템의 최고봉을 차지하고 있을 뿐 아니라, 인적자원개발 면에서도 전 세계적으로 중추적인 역할을 하고 있다. 오늘날의 평생학습 구조에서 고등교육은 모든 노동시장에 필요한 고도의 기술 뿐 아니라 교사, 의사, 간호사, 공무원, 기술자, 인문학자, 사업가, 과학자, 사회과학자 등 수많은 사람들에게 필수적인 교육을 제공한다. 지역경제를 이끌고, 시민사회를 지원하고, 아이들을 가르치고, 효과적인 정부를 이끌고, 사회 전반에 영향을 미치는 중대한 결정을 내리는 능력과 분석 기술을 개발하는 이들이 바로 이러한 고등교육을 받은 사람들이라는 점에서 고등교육의 역할은 더욱 중시된다(Florida, 2005). 특히 지식경제, 창조경제 시대에 있어서 지역발전의 견인차, 인재를 끌어들이는 자석효과를 내는 대학에 대한 인식이 새로워지고 있다. 지식경제, 창조경제 시대의 성패는 대학교정에서 결정된다.

지식경제에 들어서면서 전통적인 대학은 글로벌화, 정보화, 산업화, 네트워크화, 대중화, 저출산·고령화로 인하여 다양한 대안적 고등교육기관의 대두로 기회뿐만 아니라 심각한 도전에 직면하고 있는 것도 사실이다. OECD에 따르면 고등교육을 받는 학습자의 1/3 이상이 대학이 아닌 다른 유형의 고등교육 기관에 재학 중이며, 몇몇 나라의 경우는 과반수가 다니고 있는 것으로 드러나 대학은 고등교육 독점 기관으로서의 지위를 상실해가고 있다(OECD, 2005). OECD 국가에서 이런 기관의 성장에 영향을 미친 두 가지 공통적인 원인 중 하나는 고등교육 공급을 확대 시킬 수 있는 새로운 방안을 만들어 낸 것이며, 다른 하나는 교육과정의 다양화, 접근성의 증대, 고용주와 사회와의 연계 강화로 파악된다. World Bank의 「지식사회에서의 고등교육의 새로운 도전」(2002)에서도 이미 다음과 같은 다양한 대안적 고등교육기관이 창궐하고 있는 것으로 보고하고 있다.

- 가상대학: ICT 혁명으로 인해 물리적 거리 장벽이 제거된다는 것은 외국 고등교육기관들과 교육 서비스 제공자가 국내 대학과 경쟁할 수 있고, 어느 나라 어느 곳에서든 인터넷이나 위성 통신을 이용하여 학생들과 접속할 수 있음을 의미
- 프랜차이즈 대학: 남아시아와 동남아시아 국가, 한 때 사회주의 체제 아래 있던 동유럽 국가에서는 영국과 미국, 호주 대학을 대신하는 프랜차이즈 기관이 제공하는 해외 “인증과정”이 확산되고 있는 추세
- 기업대학: 기업대학은 중등과정 이후 학위 프로그램과 연구에만 전념하는 전통적인 대학이 계속 교육 분야에서 더욱 염두에 두어야 할 경쟁상대
- 교육 브로커: 교육 브로커는 다양한 분야에서 교육 서비스의 공급자와 소비자를 전문적으로 연결해 주는 웹 기반의 가상 기업가
  - 회사가 캠퍼스를 지어 임대하고 관리하며 멀티미디어 교육 소프트웨어를 생산하고, 전 세계 기업 고객의 교육 요구에 도움이 되는 길잡이를 제공
  - 수십 개의 웹 기반 회사가 학습 및 재정 자원에 대한 정보를 제공하면서 학교와 장래 학생들간의 정보교환기관 역할 수행

글로벌 지식기반경제는 지역에서는 학습지역과 대학의 역할 증대로 나타난다. 글로벌 지식 집약적 자본주의 시대에서 지역은 지식 창출과 학습의 초점이 되어 가고 있다. 실제로 지역은 학습지역(learning region)이 되어가고 있다. 이들 학습지역은 지식과 아이디어의 수집과 저장 기능을 수행하며, 지식, 아이디어, 학습의 흐름을 촉진하는데 기반이 되는 환경과 기반을 제공한다. 사실상 지리의 종말이란 계속된 예언에도 불구하고 지역은 전지구적 규모로 경제적, 기술적 조직의 더욱 더 중요한 모드가 되어가고 있다. 학습지역은 더 중요한 혁신과 경제 성장의 원천이며, 글로벌화의 도구이다. 글로벌 지식 집약적 자본주의란 새로운 시대의 자본주의는 새로운 종류의 지역을 요구한다. 사실상, 지역은 더욱 더 지식집약적 회사를 구성하는 동일한 준거와 요소에 의해서 규정

된다. 즉 지역은 지식창출과 계속학습의 원리를 채택해야 한다. 지역은 실제로 학습지역이 되어야 한다. 학습지역은 지식, 아이디어, 학습을 촉진하는 일련의 관련된 인프라(기업 판매상과 협력공급업체들간의 상호 연결된 네트워크와 같은 제조 인프라, 지식 근로자를 양성하고, 팀 정향 개발을 촉진하고, 평생학습 중심의 노동시장인 인간 인프라, 재화와 용역을 전달하고 상호간에 의사소통할 수 있는 물리적, 커뮤니케이션 인프라, 다양한 기업 및 정부의 행동 패턴, 공식적인 법, 규정, 규칙, 표준 등을 관장하는 산업 통치 구조) 등을 필요로 한다. 이점에서 지역은 생산 시스템을 구성하는 일련의 구성 요소들을 공유하고 있다. 대량생산 지역과 학습지역을 비교하면 다음과 같다.

<표 V-2> 대량생산지역에서 학습지역으로의 전환과 비교

구분	대량생산지역	학습지역
경쟁력의 기반	<ul style="list-style-type: none"> <li>천연자원, 육체노동에 기초한 경쟁 우위 개념</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지식창출, 계속적인 개선에 기초한 지속 가능한 우위 개념</li> </ul>
생산 체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>대량생산체제</li> <li>- 가치의 원천으로서 육체노동</li> <li>- 혁신과 생산의 분리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지식기반생산</li> <li>- 계속적인 창출</li> <li>- 가치의 원천으로서 지식</li> <li>- 혁신과 생산의 종합</li> </ul>
제조 인프라	<ul style="list-style-type: none"> <li>관계가 먼 공급 관계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업 네트워크와 공급자 시스템이 혁신의 원천</li> </ul>
인간 인프라	<ul style="list-style-type: none"> <li>저숙련 저비용 노동</li> <li>테일러식 노동력</li> <li>테일러식 교육훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지식 노동자</li> <li>계속적인 향상, 또는 인적자원</li> <li>계속적인 교육훈련</li> </ul>
물리적 통신 인프라	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내지향 물리적 인프라</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 지향 물리적 인프라와 통신 인프라</li> </ul>
산업 거버넌스 체제	<ul style="list-style-type: none"> <li>적대적 관계</li> <li>명령, 통제 규제 체제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>상호의존적 관계</li> <li>네트워크 조직</li> <li>유연한 규제 체제</li> </ul>

출처: Florida, R., "Toward The Learning Region", *Futures*, 27(5), 1995. 533.

거듭된 지리의 종말에 대한 예언에도 불구하고 세계화는 지역의 상호의존과 통합이란 복잡한 시스템을 통하여 일어날 가능성이 높아진다. 국민국가는 가속화되는 글로벌화와 지역 경제 조직의 등장 사이에서 차이로 있다. 지역은 경제

적, 기술적, 정치적, 사회적 조직의 초점이 될 것이다. 광의로는 국가 경쟁력을 강조하는 전략과 정책으로부터 국가적 규모에서 뿐만 아니라 지역적 수준에서 지속적 우위 개념을 중심으로 한 전략 및 정책으로 전환할 것이다. 지속가능한 우위의 개념은 조직, 지역, 국가는 그들의 초점을 단기적인 경제 성과로부터 기술의 지속적인 개선, 인적자원의 지속적인 개발, 청정 생산 기술의 활용, 낭비의 제거, 지속적인 환경 개선을 위한 몰입 등을 통하여 세계적 수준의 수행자가 되는 데 필요한 조건을 재창출하고, 유지하고, 지속시키는 데로 초점을 전환하는 것을 의미한다.

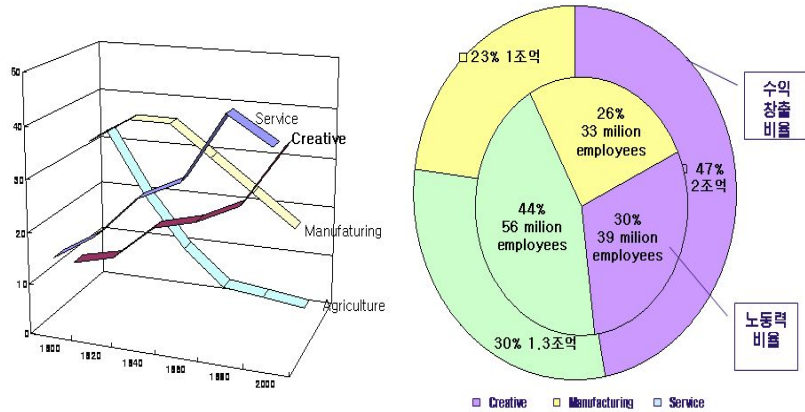
지식과 인간지능이 가치의 주된 원천으로서 노동을 대체할 것이다. 네트워크와 팀에 기초한 지식집약적 조직이 20세기의 초석인 수직적 관료주의를 대체할 것이다. 무자비한 글로벌화와 출현하고 있는 학습지역의 교차는 19세기와 20세기의 전형인 국민국가의 힘과 권위를 급속히 부식시킬 가능성이 있다. 이런 점에서 Florida의 학습지역론은 얼마 전 Global HR 포럼에 온 일본의 Kenichi Ohmae의 지역국가론과 견해를 같이 한다. 즉 지식집약적 자본주의로의 전환은 개별 기업의 특정 사업 및 경영 전력을 넘어서 개별 기업들과 기업의 생산단지들이 근거하는 지역 수준에서 새로운 투입의 개발과 광범위한 인프라의 개발을 포함한다. 본질적으로 세계주의와 지역주의는 경제변혁이란 동일 과정의 일부분이다. 경제활동의 중추로서 지역국가는 국민국가를 대체하고 있다. 국경 없는 세상에서 국민국가는 인간 활동을 조직화하고, 경제적 노력을 관리하는 데 있어서 부자연스럽게 되었을 뿐만 아니라 심지어 역기능적이기도 하다는 것이 지역국가론의 요지이다(Ohmae, 1993). 지역국가론이 학습지역론을 만나서 상승작용을 일으키고 있다.

2000년대 들어서 Florida의 관점도 바뀌고 있다. 어떤 면에서는 드럭커의 지식사회와 지식근로자를 폄하하고 창조사회와 창조계급론을 들고 나오고 있다. 기업경영에서도 창조경영, 다양성 강조가 다 이러한 창조사회, 창조경제, 창조자본 맥락에서 나온 것으로 이해된다. 이미 전 세계는 지식 산업의 수준을 넘어서 창조적 산업으로의 혁신 수준까지 숨 가쁘게 달려가고 있다. 오늘날 전 세계의 '창조 경제' 논의를 이끌고 있는 Richard Florida에 따르면 이미

미국 산업에서 1, 2차산업인 농업과 제조업이 차지하고 있는 비율은 1900년대, 1920년 이후 급속히 감소하여, 농업의 경우는 10%에, 제조업의 경우 20%대에 훨씬 미치지 못하는 모습을 보이고 있다고 한다. 놀랄만한 사실은 이미 3차 산업인 서비스 산업의 비율 역시 1980년대를 고비로 감소세로 돌아서고 있다는 사실이다(Florida, 2005: 28-29). 미국 전체 산업 중 증가 추이를 보이고 있는 산업 부분은 ‘창조적 산업’이 유일하다. 여기서 Florida가 이야기 하는 창조적 산업이란 신규 아이디어, 기술, 콘텐츠 분야를 의미의 이의 핵심이 바로 대학이다.

경제학적 관점에서는 창조성은 자본의 한 형태이다. 그래서 창조적 자본이라고 부른다. 기존의 인적자본론자들과의 차이점은 인적자본을 단순히 교육연한과 교육수준의 개념으로 측정하기보다는 현재 창조적 직업에서 일하고 있는 사람들의 수에 의하여 기능적으로 측정된다는 현재 창조적 직업에서 일하고 있는 사람들의 수에 의하여 기능적으로 측정된다. 창조시대에서는 진정한 경제성장은 학위 이상을 요구한다. 현업에 기초해서 창조적 직업에 있는 사람들, 창조적 자본이란 말을 사용하는 데 있다. 이제 필요한 것은 새로운 아이디어, 새로운 기술, 새로운 사업 모델, 새로운 문화형태, 전적으로 새로운 산업을 창출할 수 있는 본원적 인간 능력이다. 이것이 Florida가 말하는 창조적 자본이다. 경제가 성장, 번창하기 위해서는 개인, 기업, 도시, 주, 국가 등 모든 유형의 조직들은 전반적으로 창조성을 배양하고, 이용하고, 동원하고, 창조성에 투자해야 한다. 이런 면에서 창조적 경제의 도래와 함께 산업을 이끌어가는 핵심 인력은 과학자, 엔지니어, 아키텍트, 디자이너, 교육자, 예술가, 음악가 등과 같은 창조적 산업에 종사하는 인력이라고 할 수 있다. 미국 전체 산업 인력의 26%가 제조업, 40%가 서비스업, 30%가 창조업에 재직하고 있지만, 44%의 서비스업 재직자가 전체 경제적 수익의 30%를 창출하는 반면, 30%에 불과한 창조업 재직자가 무려 전체 수익의 절반에 육박하는 47%의 수익을 창출하고 있다는 점은 이제 우리의 산업과 산업인력에 대한 논의가 3차 산업 구조 중심의 틀을 넘어서 창조적 산업으로 방향 전환이 필요하다는 것을 시사해준다.

[그림 V-1] 창조적 경제 내에서 산업구조와 인력 구조, 수익 창출 비율



자료: Richard Florida, *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent* (New York: Harper Business, 2005), 28~29.

그런데 이러한 창조산업의 무대가 바로 도시이고, 이의 주인공이 창조계급이다. 모든 인간은 창조적이다. 이 시대의 키워드는 창조성이다. 도시는 창조성의 보고이다. 도시는 오랫동안 인간의 창조 에너지를 동원하고, 집중하고, 전달하는 수단이었다. 도시는 그러한 에너지를 기술혁신, 예술혁신, 새로운 상업, 새로운 산업의 형태로 전환하며, 새로운 패러다임의 공동체와 문명을 전개한다. 최근에 공동체와 도시에 대한 물리적 제약의 약화로 인하여 창조성이 도시, 지역, 국가 성장을 견인하는 주된 동력이 되고 있다. 인간의 창조성은 경제성장의 궁극적 원천이다. 경제적 가치 창출의 원천이 바로 인간의 창조성이다. 모든 인간에게 내재해 있는 창조적 화덕을 개발해서 불을 지피는 것이 우리 시대의 큰 도전이다.

창조성 논지는 몇 가지 면에서 전통적 개념과 다르다. 문화의 역할이 훨씬 더 확장적이며, 인간은 무한한 창조적 잠재력을 갖고 있으며, 경제성장의 열쇠는 그러한 잠재력을 가능케 하고, 해방시키는 것이다. 이러한 해방은 열린 문화를 필요로 한다. 열린 문화는 차별하지 않고, 사람들을 획일화 시키지 않고, 우리가 우리 자신들이 되도록 허용하고, 다양한 형태의 가족과 인간의 정체성

을 인정하는 문화다. 이러한 의미에서 문화는 인간의 창조적 가능성의 범주를 제약함으로써가 아니라 그러한 가능성을 촉진하고 동원함으로써 존재한다. 논의를 확장하면, 열린 문화는 거시 수준에서 사회적 혁신, 기업가 정신, 경제 발전에 대한 자극제이다. Florida의 창조성에 대한 관점은 경제성장의 3T란 단순한 공식을 중심으로 전개된다. 3T란 기술(Technology), 인재(Talent), 관용(Tolerance)을 말한다.

첫째, 경제학자들은 오랫동안 기술이 경제성장의 열쇠라고 주장해오고 있다. Florida는 경제성장에 있어서 기술이 근본적 역할을 수행하며, 그래서 기술을 첫 번째 T자리에 올려놓고 있다. 기술은 혁신과 첨단 기술 집종의 결과이다.

둘째, 인재는 Florida 모델의 두 번째 변인이다. 노벨상 수상자인 Robert Lucas는 성장은 인적자본의 결과라고 주장한다. 이러한 점에서 도시의 역할은 인적자본을 모아서 확장시키는 것이며, 인적자본이 더 많은 지역은 적은 지역보다 더 빠르게 성장한다. 도시화는 혁신과 생산성 성장의 중요한 요소이다.

셋째, 관용은 지역(Places)으로 하여금 기술과 인재를 동원하고 끌어들이 수 있게 하는 핵심 요소이다. 기술과 재능은 지역으로의 유입 및 유출이 자유롭고 이동성이 매우 높은 요소이다. 관용은 개방성, 다양성, 포용성을 포함하는 개념이다. Florida의 핵심 메시지는 인간의 창조성은 경제 성장의 궁극적 원천이며, 모든 개인은 어쨌든 창조적이며, 그러한 창조성을 완전히 개발, 이용하기 위해서는 우리는 관용적이어야 하며, 다양해야 하며, 포용적이어야 한다고 말한다. 인재가 가는 곳에 혁신, 창조성, 경제성장이 뒤따른다. 그런데 그런 인재를 끌어들이려면 그 지역에는 관용이 있어야 한다.



[그림 V-2] 지역발전을 결정하는 3Ts



자료: Richard Florida, *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent* (New York: Harper Business, 2005), 28~29.

역경제성장의 견인차인 3T의 허브, 인재의 지남철이 바로 대학이다. 기술, 인재와 관용의 자석인 대학을 지렛대로서 활용하라는 것이 Richard Florida의 권고이다. 대학을 단순히 연구비 수주의 수단, 산학협력의 수단, Academic Capitalism의 수단으로만 보지 말고 지역발전을 결정하는 허브로 보라는 것이다. 대학은 혁신을 유발할 뿐 아니라 일차적으로 인재를 끌어들이고 창출함으로써 경제의 기름을 대는 역할을 하는 대학은 지역 공공정책에 중요한 시사를 준다. 대학은 지역 경제 성장의 결정자인 기술, 관용, 인재의 3T를 융합적으로 보유하고 있는 허브이다. 대학은 창조적 경제의 지적 허브이다. 놀랄 것도 없이 주요 창조적 지역은 좋은 대학을 한두개씩 갖고 있다. 그럼에도 불구하고 우리는 여전히 산업시대의 마인드셋에 갇혀서 스타디움, 도심 쇼핑센터, 산업 공원, 창업보육센터 등 건설하기에 쉬운 데에 열을 올리고 있다.

대부분의 지역들이 대학과 예술문화에 대한 예산은 삭감한 대신에 스타디움, 컨벤션센터, 기타 건설공사 프로젝트 예산은 크게 늘리는 경향이 있다. 그

런데 건설 근로자가 건설 현장을 떠나자마자 지방자치단체에 남는 것은 적자 뿐이라는 것을 잊지 말아야 한다. 혁신과 창조적 인프라에 투자하는 것이 가장 중요하며, 투자 수익률도 높다. 잘 나가는 국가와 지역은 연구개발 및 고등교육에 투자하여 세계 최고의 인재를 받아들인다. 운하, 철도, 고속도로, 기타 물리적 인프라를 건설함으로써 산업성장을 견인하였다면, 앞으로도 계속 성공, 번영하려면 창조적 인프라에 투자해야 한다. 초등학교에서부터 대학에 이르기까지 창조적 자본에 대한 투자가 우리가 해야 할 유일한 가장 중요한 투자다.

따라서 대학의 평생학습 역할은 일반 평생교육시설과 차별화 된다. 창조적 계급, 창조적 자본을 유치하여 지역의 창조적 경제를 발전시키는 데 있다. 평생학습은 사회적 통합 증진을 통한 안전밸브로서의 역할도 있지만 창조적 계급의 특성을 살리는 데 기여해야 한다. 첫째, 창조적 계급은 전통적인 기업 커뮤니티, 노동자 계급 센터, 심지어 많은 선벨트 지역으로부터 이른바 창조적 센터로 옮겨가고 있다. 둘째, 창조적 센터는 우리 시대의 경제적 승자가 되는 경향이다. 그들은 창조적 계급의 인사들이 집중되어 있을 뿐 아니라 혁신과 첨단산업의 성장과 같은 형태로 창조적 경제 산출량의 높은 집중도를 자랑한다. 셋째, 창조적 센터는 천연자원과 운송수단에의 접근성과 같은 전통적인 경제적 이유 때문에 번창하는 것도 아니고, 지방정부가 기업을 유인하기 위해 세금감면과 다른 인센티브를 제공하느라고 도산할 지경에 이를 정도여서 번창한 것이 아니다. 성공의 이유는 대체로 창조적인 사람들은 그저 거기에 살기를 원하기 때문이다. 대부분의 경우에 기업이 사람을 뒤따른다. 창조적 센터는 예술, 문화, 경제, 기술 등 모든 형태의 창조성이 뿌리를 내리고 번창할 수 있는 에코시스템, 서식지를 제공한다. 넷째, 창조적 사람들이 찾는 것은 스포츠 스타디움, 자유로, 도시의 시장, 관광, 오락시설과 같은 물리적 매력이 아니라 양질의 풍부한 경험, 모든 종류의 다양성에 대한 개방성, 창조적 인간으로서 자신들의 정체성을 검증할 기회를 찾는다. 창조성과 창조적 계급은 앞에서 말한 3T를 갖춘 장소에서 뿌리를 내린다. 그것이 바로 대학이다. 대학의 평생교육 역할도 이러한 창조적 계급의 보금자리를 만들어 주는데 있다. 그것이 지역사회에 대한 봉사이자 대학의 창조적 경영의 표현이다.

### 3. 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 인식 및 요구조사 결과

#### 가. 대학의 평생교육 및 인적자원개발 활동

대학이 평생교육 및 인적자원개발에 대하여 그 중요성을 어느 정도 인식하고 있으며, 활동 정도는 어떤지를 보기 위하여 대학의 평생교육과 인적자원개발 프로그램에 대한 중요성 인식 정도, 시설 및 프로그램 확보 정도, 지역 사회에 대한 기여 노력 등에 관하여 질문하였다.

먼저 ‘대학에서 성인대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하고 있는나?’에 대한 질문에 대하여 전체 응답자의 55.05%(매우 그렇다 8.26%, 그렇다 46.79%)가 대학이 성인대상 교육프로그램 운영을 위하여 노력과 지원을 한다고 응답하였다.

<표 V-3> 대학에서 성인대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하는지 여부

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.00	13.76	31.19	46.79	8.26	100.00			
구분	교수	0.00	21.05	15.79	47.37	15.79	100.00	4.2221	3	0.2385
	직원	0.00	12.22	34.44	46.67	6.67	100.00			
성별	남자	0.00	10.71	32.14	46.43	10.71	100.00	1.2525	3	0.7405
	여자	0.00	15.69	31.37	47.06	5.88	100.00			
연령	30세 미만	0.00	7.41	33.33	44.44	14.81	100.00	6.8483	9	0.6529
	30~39세	0.00	17.07	39.02	39.02	4.88	100.00			
	40~49세	0.00	14.29	23.81	57.14	4.76	100.00			
	50세 이상	0.00	15.00	20.00	55.00	10.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	12.00	34.67	44.00	9.33	100.00	13.9504	9	0.1241
	10~19년	0.00	17.65	29.41	47.06	5.88	100.00			
	20~29년	0.00	8.33	25.00	66.67	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			

<표 계속>

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	12.50	18.75	62.50	6.25	100.00	15.1552	12	0.2331
10,000~15,000명 미만	0.00	19.44	16.67	58.33	5.56	100.00			
5,000~10,000명 미만	0.00	15.38	46.15	34.62	3.85	100.00			
3,000~5,000명 미만	0.00	0.00	44.44	33.33	22.22	100.00			
3,000명 미만	0.00	6.67	40.00	46.67	6.67	100.00			
총 계	0.00	13.76	31.19	46.79	8.26	100.00			

일반적인 성인교육 프로그램과는 구분된 ‘인적자원개발’ 차원의 평생교육 프로그램에 대해서 대학이 어느 정도 인식과 의지를 가지고 있는지를 질문했을 때 대학이 인적자원개발 측면의 평생교육 프로그램의 중요성을 인식하고 이를 추진하고 있다고 생각한다는 응답이 45.87%(매우 그렇다 7.34%, 그렇다 38.53%)로 나타났다. 앞서 질문한 성인교육 프로그램에 비해 다소 낮게 나타났다.

직위별로 교수의 57.9%가 그렇다고 응답한 반면, 직원의 경우 43.34%만이 긍정적으로 응답하였다. 개인 특성별로 비교해 보았을 때, 연령이 높을수록, 근무 경력이 많을수록 대학이 인적자원개발의 중요성을 인식하고 의지를 가지고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 연령별로는 50대 이상과 40대 관계자들이 각각 60.0%와 52.38%로 긍정적인 응답이 높은 반면, 30대 미만의 젊은 연령층에서는 40.74%만이 긍정적으로 답한 것을 볼 수 있다. 근무경력별로 비교했을 때 역시 10년 미만 집단의 경우 41.33%가 긍정적으로 응답한 반면 10년 이상의 20년 미만, 20년 이상 30년 미만의 집단에서는 58.82%와 58.33%가 긍정적으로 응답하였다.

<표 V-4> 대학 본부에서 인적자원개발 측면에서 평생교육 프로그램의 중요성에 대해 상당한 인식과 의지를 갖고 있는지 여부

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	1.83	22.94	29.36	38.53	7.34	100.00			
구분	교수	10.53	15.79	15.79	47.37	10.53	100.00	12.2138	4	0.0158
	직원	0.00	24.44	32.22	36.67	6.67	100.00			
성별	남자	1.79	23.21	21.43	41.07	12.50	100.00	7.0582	4	0.1328
	여자	1.96	21.57	39.22	35.29	1.96	100.00			
연령	30세 미만	0.00	11.11	48.15	37.04	3.70	100.00	21.9997	12	0.0375
	30~39세	0.00	34.15	26.83	34.15	4.88	100.00			
	40~49세	0.00	19.05	28.57	42.86	9.52	100.00			
	50세 이상	10.00	20.00	10.00	45.00	15.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	24.00	34.67	37.33	4.00	100.00	29.2791	12	0.0036
	10~19년	5.88	17.65	17.65	35.29	23.53	100.00			
	20~29년	8.33	16.67	16.67	58.33	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	6.25	18.75	18.75	43.75	12.50	100.00	12.8705	16	0.6822
	10,000~15,000명 미만	0.00	27.78	27.78	41.67	2.78	100.00			
	5,000~10,000명 미만	3.85	23.08	34.62	34.62	3.85	100.00			
	3,000~5,000명 미만	0.00	0.00	44.44	33.33	22.22	100.00			
	3,000명 미만	0.00	26.67	26.67	40.00	6.67	100.00			
총 계	1.83	22.94	29.36	38.53	7.34	100.00				

지역사회에 대한 대학의 개방은 대학이 평생교육의 기능을 하기 시작한 최초의 활동 중 하나이자 대학이 사회의 한 구성원으로서 책무를 다할 수 있게 하는 기본 활동 중 하나로 여기어지는 중요한 의미를 가진다. 이러한 관점에서 대학이 평생학습 측면에서 지역사회에 대하여 개방을 하고 있는지에 질문을 했을 때, 응답자의 46.73%가 ‘그렇다’, 15.89가 ‘매우 그렇다’라고 응답하여, 전

체 응답자의 62.62%가 대학이 평생학습기관으로서 지역사회에 개방되어 있다고 평가하는 것으로 나타났다.

<표 V-5> 평생학습측면에서 볼 때 대학이 지역사회에 상당히 개방되어 있는지 여부

(N=103)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.00	11.21	26.17	46.73	15.89	100.00			
구분	교수	0.00	15.79	21.05	31.58	31.58	100.00	5.3769	3	0.1462
	직원	0.00	10.23	27.27	50.00	12.50	100.00			
성별	남자	0.00	11.11	20.37	48.15	20.37	100.00	2.4965	3	0.4759
	여자	0.00	11.76	31.37	45.10	11.76	100.00			
연령	30세 미만	0.00	11.11	37.04	29.63	22.22	100.00			
	30~39세	0.00	12.20	29.27	46.34	12.20	100.00	12.7607	9	0.1737
	40~49세	0.00	15.00	0.00	70.00	15.00	100.00			
	50세 이상	0.00	5.26	31.58	47.37	15.79	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	12.00	29.33	42.67	16.00	100.00			
	10~19년	0.00	18.75	6.25	50.00	25.00	100.00	14.2687	9	0.1131
	20~29년	0.00	0.00	27.27	72.73	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	0.00	31.25	56.25	12.50	100.00			
	10,000~15,000명 미만	0.00	13.89	30.56	44.44	11.11	100.00	9.4098	12	0.6676
	5,000~10,000명 미만	0.00	12.50	29.17	41.67	16.67	100.00			
	3,000~5,000명 미만	0.00	0.00	11.11	55.56	33.33	100.00			
	3,000명 미만	0.00	6.67	13.33	60.00	20.00	100.00			
총 계		0.00	11.21	26.17	46.73	15.89	100.00			

‘대학에서 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있는가?’라는 질문에 대하여 36.70%가 ‘그렇다’, 7.34%가 ‘매우 그렇다’라고 응답하여, 총 응답자의 44.04%가 대학이 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있다고 생각하는 것으

로 나타났다. 반면 ‘보통이다’라는 응답이 35.78%, ‘그렇지 않다’라는 응답 역시 20.18%였다.

평생교육 관련 시설 보유 여부는 학부학생 수를 기반으로 한 학교 규모에 따라서 차이를 볼 수 있다. 10,000명 이상 15,000명 미만과 3,000명 미만 규모의 대학의 경우 평생교육 관련 시설을 많이 갖추고 있다는 응답이 각각 55.55%와 53.33%로 과반 수 이상이였지만, 3,000명이상 5,000명 미만의 학교인 경우 22.22%에 불과한 것으로 나타났다.

<표 V-6> 대학에서 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있는지 여부

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p
설립별									
국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
사립	0.00	20.18	35.78	36.70	7.34	100.00			
구분									
교수	0.00	21.05	26.32	42.11	10.53	100.00	1.0865	3	0.7803
직원	0.00	20.00	37.78	35.56	6.67	100.00			
성별									
남자	0.00	21.43	32.14	37.50	8.93	100.00	1.1590	3	0.7629
여자	0.00	17.65	41.18	35.29	5.88	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	22.22	37.04	37.04	3.70	100.00	7.1267	9	0.6239
30~39세	0.00	19.51	36.59	36.59	7.32	100.00			
40~49세	0.00	23.81	47.62	19.05	9.52	100.00			
50세 이상	0.00	15.00	20.00	55.00	10.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	0.00	21.33	36.00	36.00	6.67	100.00	4.3140	9	0.8896
10~19년	0.00	17.65	41.18	29.41	11.76	100.00			
20~29년	0.00	16.67	33.33	50.00	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	0.00	62.50	37.50	0.00	100.00	20.7216	12	0.0546
10,000~15,000명 미만	0.00	27.78	16.67	44.44	11.11	100.00			
5,000명~10,000명 미만	0.00	15.38	46.15	34.62	3.85	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	44.44	22.22	0.00	100.00			
3,000명 미만	0.00	20.00	26.67	33.33	20.00	100.00			
총 계	0.00	20.18	35.78	36.70	7.34	100.00			

대학이 성인들을 위한 평생교육 프로그램을 다양하게 제공하고 있는지에 대하여 질문하였을 때, 전체 응답자의 49.54%가 ‘그렇다’, 12.84%가 ‘매우 그렇다’고 응답하였다. 전체 응답자의 62.38%가 대학에서 성인을 위한 평생교육 프로그램을 다양하게 제공하고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. ‘그렇지 않다’라는 응답은 11.01%에 불과했다. 이는 대학에서 성인대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하고 있느냐라는 질문에 대하여 과반 수 이상인 55.05%의 응답자가 ‘그렇다’라고 응답했다는 결과와 함께 대학 관계자들은 대학에서 성인 평생교육 프로그램의 중요성을 인식하고 이를 실제 프로그램으로 적극 실천하고 있다고 판단하는 것으로 볼 수 있다.



<표 V-7> 대학에서 성인들을 위한 평생교육 프로그램을 다양하게 제공하고 있는지 여부

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.00	11.01	26.61	49.54	12.84	100.00			
구분	교수	0.00	21.05	15.79	42.11	21.05	100.00	4.5842	3	0.2049
	직원	0.00	8.89	28.89	51.11	11.11	100.00			
성별	남자	0.00	8.93	26.79	48.21	16.07	100.00	1.0558	3	0.7878
	여자	0.00	11.76	27.45	50.98	9.80	100.00			
연령	30세 미만	0.00	7.41	29.63	48.15	14.81	100.00	4.4970	9	0.8758
	30~39세	0.00	9.76	29.27	48.78	12.20	100.00			
	40~49세	0.00	14.29	33.33	42.86	9.52	100.00			
	50세 이상	0.00	15.00	10.00	60.00	15.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	8.00	29.33	49.33	13.33	100.00	9.5167	9	0.3910
	10~19년	0.00	17.65	29.41	47.06	5.88	100.00			
	20~29년	0.00	8.33	16.67	58.33	16.67	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	18.75	6.25	62.50	12.50	100.00	14.4282	12	0.2742
	10,000~15,000명 미만	0.00	13.89	22.22	52.78	11.11	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	11.54	34.62	46.15	7.69	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	0.00	11.11	66.67	22.22	100.00			
	3,000명 미만	0.00	0.00	40.00	33.33	26.67	100.00			
총 계		0.00	11.01	26.61	49.54	12.84	100.00			

대학이 성인의 인적자원개발에 기여하고 있는지를 평가했을 때, ‘그렇다’라는 응답이 53.70%, ‘매우 그렇다’라는 응답이 7.41%로, 총 응답자의 61.11%가 대학이 성인의 인적자원개발에 기여하고 있다고 생각하는 것으로 조사되었다. 반면, 기여하고 있지 못하다는 응답은 12.04%(전혀 그렇지 않다, 0.93%, 그렇

지 않다 11.11%)에 불과한 것으로 나타났다.

<표 V-8> 대학은 성인(지역주민 등 포함) 대상 인적자원개발에 기여하고 있는지 여부

(N=108)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00			
	사립	0.93	11.11	26.85	53.70	7.41			
구분	교수	0.00	21.05	21.05	42.11	15.79	5.3175	4	0.2562
	직원	1.12	8.99	28.09	56.18	5.62			
성별	남자	1.82	10.91	21.82	56.36	9.09	2.7445	4	0.6014
	여자	0.00	9.80	33.33	50.98	5.88			
연령	30세 미만	0.00	0.00	30.77	57.69	11.54	10.1354	12	0.6041
	30~39세	2.44	17.07	24.39	53.66	2.44			
	40~49세	0.00	9.52	28.57	47.62	14.29			
	50세 이상	0.00	15.00	25.00	55.00	5.00			
근무경력	10년 미만	1.35	9.46	29.73	52.70	6.76	16.1151	12	0.1860
	10~19년	0.00	11.76	11.76	64.71	11.76			
	20~29년	0.00	8.33	33.33	58.33	0.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수							11.2461	16	0.7940
	15,000명 이상	0.00	18.75	18.75	56.25	6.25			
	10,000~15,000명 미만	2.86	8.57	25.71	60.00	2.86			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	11.54	30.77	46.15	11.54			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	0.00	33.33	44.44	22.22			
3,000명 미만	0.00	13.33	26.67	60.00	0.00	100.00			
총 계	0.00	11.11	26.85	53.70	7.41	100.00			

대학에서 인적자원개발을 위한 평생교육 프로그램을 적절하게 운영하고 있는지 여부를 질문했을 때 인적자원개발 측면의 평생교육 프로그램을 적절하게 운영하고 있다고 생각한다는 응답이 59.26%(매우 그렇다 10.19%, 그렇다 10.19%)로 나타났다.

<표 V-9> 대학에서 인적자원개발을 위한 평생교육 프로그램을 적절이 운영하고 있는지 여부

(N=108)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별									
국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
사립	1.85	8.33	30.56	49.07	10.19	100.00			
구분									
교수	0.00	15.79	21.05	47.37	15.79	100.00	3.3712	4	0.4977
직원	2.25	6.74	32.58	49.44	8.99	100.00			
성별									
남자	3.64	9.09	25.45	49.09	12.73	100.00	4.0074	4	0.4050
여자	0.00	5.88	37.25	49.02	7.84	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	0.00	42.31	46.15	11.54	100.00	14.0185	12	0.2995
30~39세	4.88	7.32	31.71	48.78	7.32	100.00			
40~49세	0.00	19.05	19.05	57.14	4.76	100.00			
50세 이상	0.00	10.00	25.00	45.00	20.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	2.70	5.41	35.14	47.30	9.46	100.00	13.3598	12	0.3434
10~19년	0.00	11.76	17.65	64.71	5.88	100.00			
20~29년	0.00	8.33	33.33	41.67	16.67	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	12.50	18.75	62.50	6.25	100.00	12.7560	16	0.6905
10,000~15,000명 미만	5.71	8.57	25.71	48.57	11.43	100.00			
5,000명~10,000명 미만	0.00	11.54	42.31	42.31	3.85	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	0.00	33.33	44.44	22.22	100.00			
3,000명 미만	0.00	0.00	40.00	46.67	13.33	100.00			
총 계	1.85	8.33	30.56	49.07	10.19	100.00			

#### 나. 평생교육 프로그램 운영 과정에서 발생하는 어려움

대학 관계자들이 평생교육 프로그램 운영과정에서 어떤 어려움이 있는지를 파악하기 위하여 대학구성원의 이해와 지원, 프로그램 운영을 위한 예산과 시설, 평생교육 참여자 확보와 수준차 등으로 구분하여, 각 부분에 대하여 어려움을 느끼는 정도를 질문하였다.

먼저 평생교육 프로그램에 대한 대학 구성원의 이해 부족으로 어려움을 겪는지 여부에 대하여 ‘그렇다’라고 응답한 사람이 46.79%로 가장 많았으며, ‘매우 그렇다’의 응답까지 포함하여 총 51.38%의 응답자가 평생교육 프로그램에 대한 대학구성원들의 이해가 부족하다고 응답하였다. 그렇지 않다는 의견은 18.35%에 불과했다.

직위별로 살펴보았을 때, 직원의 52.22%가 이해가 부족하다(그렇다, 50.0%, 매우 그렇다, 2.22%)고 응답하였으며, 교수의 경우 47.37%가 이해가 부족하다고 응답하여 직원에 비하여 부정적인 응답율은 낮았지만, ‘매우 부족하다’는 응답이 15.79%에 달해, 교직원에 비해 약 7배가 많은 것으로 나타났다.

&lt;표 V-10&gt; 평생교육 프로그램에 대한 대학구성원의 이해가 부족

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x2	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	0.00	18.35	30.28	46.79	4.59	100.00		
구분	교수	0.00	21.05	31.58	31.58	15.79	100.00	7.5376	3 0.0566
	직원	0.00	17.78	30.00	50.00	2.22	100.00		
성별	남자	0.00	19.64	33.93	41.07	5.36	100.00	1.5209	3 0.6774
	여자	0.00	15.69	27.45	52.94	3.92	100.00		
연령	30세 미만	0.00	11.11	40.74	48.15	0.00	100.00	5.4440	9 0.7940
	30~39세	0.00	21.95	24.39	48.78	4.88	100.00		
	40~49세	0.00	19.05	33.33	42.86	4.76	100.00		
	50세 이상	0.00	20.00	25.00	45.00	10.00	100.00		
근무경력	10년 미만	0.00	17.33	33.33	45.33	4.00	100.00	4.0423	9 0.9086
	10~19년	0.00	17.65	23.53	52.94	5.88	100.00		
	20~29년	0.00	33.33	25.00	41.67	0.00	100.00		
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00		
학부학생수	15,000명 이상	0.00	12.50	18.75	68.75	0.00	100.00	16.3137	12 0.1773
	10,000~15,000명 미만	0.00	13.89	27.78	50.00	8.33	100.00		
	5,000명~10,000명 미만	0.00	11.54	42.31	42.31	3.85	100.00		
	3,000명~5,000명 미만	0.00	44.44	22.22	33.33	0.00	100.00		
	3,000명 미만	0.00	40.00	26.67	33.33	0.00	100.00		
총 계		0.00	18.35	30.28	46.79	4.59	100.00		

‘평생교육 프로그램의 개발 내용이 빈약한가?’라는 질문에 대해서는 보통이라는 응답이 39.81%로 가장 높은 것으로 조사되었다. 빈약하지 않다는 응답이 36.11%였으며, 빈약하다는 응답이 24.07%로, 빈약하지 않다는 응답이 조금 더 높은 것을 볼 수 있다. 지위, 성별, 연령, 근무경력, 학교 규모별로 응답에 대한 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

&lt;표 V-11&gt; 평생교육 프로그램의 개발 내용이 빈약

(N=108)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.00	36.11	39.81	22.22	1.85	100.00			
구분	교수	0.00	52.63	31.58	10.53	5.26	100.00	5.0035	3	0.1715
	직원	0.00	32.58	41.57	24.72	1.12	100.00			
성별	남자	0.00	41.07	33.93	25.00	0.00	100.00	5.0291	3	0.1697
	여자	0.00	30.00	48.00	18.00	4.00	100.00			
연령	30세 미만	0.00	22.22	51.85	25.93	0.00	100.00	8.3199	9	0.5023
	30~39세	0.00	35.00	35.00	27.50	2.50	100.00			
	40~49세	0.00	42.86	42.86	14.29	0.00	100.00			
	50세 이상	0.00	50.00	30.00	15.00	5.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	33.33	44.00	21.33	1.33	100.00	6.8570	9	0.6520
	10~19년	0.00	37.50	31.25	25.00	6.25	100.00			
	20~29년	0.00	58.33	25.00	16.67	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	43.75	37.50	12.50	6.25	100.00	11.5871	12	0.4794
	10,000~15,000명 미만	0.00	33.33	41.67	25.00	0.00	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	26.92	50.00	19.23	3.85	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	62.50	25.00	12.50	0.00	100.00			
	3,000명 미만	0.00	40.00	20.00	40.00	0.00	100.00			
총 계		0.00	36.11	39.81	22.22	1.85	100.00			

평생교육 프로그램 운영 예산 부족으로 인한 어려움을 겪고 있는지에 대하여 질문 했을 때, 응답자의 54.13%(그렇다, 46.79%, 매우 그렇다, 7.34%)가 예산이 부족하다고 응답하였다. 보통이라는 응답은 22.94%였으며, 예산 부족 문제를 겪고 있지 않다는 응답은 22.94%에 불과했다.

직위별 응답을 분석해 보았을 때, 교수의 63.16%가 평생교육 프로그램 운영 예산이 부족하다고 응답한 반면, 직원의 경우 이보다는 낮은 52.22%가 예산이

부족하다고 답하였다. 근무경력별 응답 내용을 비교해본 결과 근무 경력이 짧을수록 평생교육 프로그램 운영 예산이 부족함을 더 많이 느끼는 것을 볼 수 있다. 10년 미만 근무 집단의 경우 56.0%, 10년 이상 20년 미만 집단에서는 52.94%가 예산이 부족하다고 응답하였다. 반면, 20년 이상 30년 미만 집단에서는 33.33%만이 부족이라고 응답하였으며, 41.67%가 예산이 부족하지 않다고 답하였다.

<표 V-12> 평생교육 프로그램 운영을 위한 예산이 부족

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.92	22.02	22.94	46.79	7.34	100.00			
구분	교수	5.26	10.53	21.05	42.11	21.05	100.00	12.1564	4	0.0162
	직원	0.00	24.44	23.33	47.78	4.44	100.00			
성별	남자	1.79	21.43	19.64	51.79	5.36	100.00	2.2785	4	0.6847
	여자	0.00	21.57	27.45	43.14	7.84	100.00			
연령	30세 미만	0.00	14.81	33.33	51.85	0.00	100.00	16.6867	12	0.1618
	30~39세	0.00	17.07	21.95	51.22	9.76	100.00			
	40~49세	0.00	38.10	9.52	47.62	4.76	100.00			
	50세 이상	5.00	25.00	25.00	30.00	15.00	100.00			
근무경력	10년 미만	0.00	20.00	24.00	49.33	6.67	100.00	109.2846	12	<.0001
	10~19년	0.00	23.53	23.53	41.18	11.76	100.00			
	20~29년	0.00	41.67	25.00	33.33	0.00	100.00			
	30년 이상	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	6.25	31.25	18.75	43.75	0.00	100.00	8.5373	16	0.9312
	10,000~15,000명 미만	0.00	25.00	22.22	44.44	8.33	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	19.23	19.23	53.85	7.69	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	22.22	22.22	44.44	11.11	100.00			
	3,000명 미만	0.00	20.00	20.00	46.67	13.33	100.00			
총 계	0.92	22.02	22.94	46.79	7.34	100.00				

평생교육 프로그램 운영을 위한 시설 여건이 미흡하다고 생각하는지에 대해서는 응답자의 40.74%가 ‘그렇다’를, 10.19%가 ‘매우 그렇다’라고 응답하여, 전체 응답자의 50.93%가 시설 여건이 미흡하다고 생각하는 것으로 조사되었다. ‘전혀 그렇지 않다’는 2.78%, ‘그렇지 않다’는 19.44%로, 시설 여건이 미흡하지 않다고 생각하는 응답자 비율은 미흡하다고 생각하는 응답자의 절반 수준인 22.22%에 불과한 것으로 나타났다.

<표 V-13> 평생교육 프로그램 운영을 위한 시설 여건이 미흡

(N=108)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별									
국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
사립	2.78	19.44	26.85	40.74	10.19	100.00			
구분									
교수	0.00	21.05	36.84	36.84	5.26	100.00	2.1625	4	0.7059
직원	3.37	19.10	24.72	41.57	11.24	100.00			
성별									
남자	1.79	19.64	28.57	42.86	7.14	100.00	1.9098	4	0.7524
여자	4.00	18.00	26.00	38.00	14.00	100.00			
연령									
30세 미만	7.41	14.81	22.22	44.44	11.11	100.00	11.1917	12	0.5126
30~39세	2.50	20.00	20.00	42.50	15.00	100.00			
40~49세	0.00	14.29	33.33	42.86	9.52	100.00			
50세 이상	0.00	30.00	40.00	30.00	0.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	2.70	18.92	22.97	41.89	13.51	100.00	9.7520	12	0.6377
10~19년	5.88	23.53	23.53	41.18	5.88	100.00			
20~29년	0.00	25.00	50.00	25.00	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	12.50	56.25	31.25	0.00	100.00	18.1109	16	0.3174
10,000~15,000명 미만	5.71	28.57	14.29	42.86	8.57	100.00			
5,000명~10,000명 미만	3.85	7.69	30.77	42.31	15.38	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	22.22	11.11	55.56	11.11	100.00			
3,000명 미만	0.00	26.67	26.67	40.00	6.67	100.00			
총 계	2.78	19.44	26.85	40.74	10.19	100.00			



평생교육원을 운영하는 과정에서 학습 대상자 확보의 어려움을 겪는 정도는 어떤지 알아보기 위하여 ‘평생교육을 받고자 하는 대상 인원 확보가 어려운가?’라고 질문을 하였다. 이에 대하여 47.22%가 ‘그렇다’, 13.89%가 ‘매우 그렇다’라고 응답하여, 총 응답자의 61.11%가 평생교육을 받고자 하는 대상 인원의 확보에 어려움을 겪고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 반면 ‘보통이다’라는 응답이 25.00%, ‘그렇지 않다’라는 응답은 13.89%(전혀 그렇지 않다, 0.93%, 그렇지 않다, 12.96%)에 불과한 것으로 조사되었다.

학습자 확보와 관련된 어려움을 느끼는 정도는 학교 규모에 따라서 차이를 볼 수 있다. 학습자 확보에 전혀 어려움을 느끼지 않는다는 응답은 6.67%에 불과하지만, 학부 학생수 3,000명 이상의 소규모 학교에서만 볼 수 있다. 응답 내용을 좀 더 자세히 살펴보면, 가장 어려움을 많이 느낀다고 응답한 학교는 5,000명 이상 10,000명 미만의 학교로 80.77%(매우 그렇다 11.54%, 그렇다 69.23%)의 응답자가 어려움을 느낀다고 응답하였다. 다음으로 10,000명 이상 15,000명 이상의 학교와 3,000명 이상 5,000명 미만의 학교로 각각 57.14%(매우 그렇다 17.14%, 그렇다 40.00%), 55.55%(매우 그렇다 33.33%, 그렇다 22.22%)인 것으로 나타났다. 반면 15,000명의 대규모 학교에서는 43.75%(매우 그렇다 6.25%, 그렇다 37.50%)만이 어려움을 느낀다고 응답하였다.

&lt;표 V-14&gt; 평생교육을 받고자 하는 대상 인원 확보가 어려움

(N=108)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	0.93	12.96	25.00	47.22	13.89	100.00			
구분	교수	0.00	5.26	26.32	52.63	15.79	100.00	1.4868	4	0.8290
	직원	1.12	14.61	24.72	46.07	13.48	100.00			
성별	남자	0.00	10.91	23.64	49.09	16.36	100.00	2.4576	4	0.6522
	여자	1.96	15.69	25.49	47.06	9.80	100.00			
연령	30세 미만	0.00	18.52	25.93	48.15	7.41	100.00	8.1359	12	0.7744
	30~39세	2.50	10.00	27.50	42.50	17.50	100.00			
	40~49세	0.00	19.05	14.29	57.14	9.52	100.00			
	50세 이상	0.00	5.00	30.00	45.00	20.00	100.00			
근무경력	10년 미만	1.35	13.51	25.68	48.65	10.81	100.00	11.4326	12	0.4923
	10~19년	0.00	17.65	5.88	47.06	29.41	100.00			
	20~29년	0.00	8.33	41.67	50.00	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	12.50	43.75	37.50	6.25	100.00	26.7213	16	0.0447
	10,000~15,000명 미만	0.00	5.71	37.14	40.00	17.14	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	7.69	11.54	69.23	11.54	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	11.11	22.22	33.33	100.00			
	3,000명 미만	6.67	20.00	20.00	46.67	6.67	100.00			
총 계		0.93	12.96	25.00	47.22	13.89	100.00			

‘평생교육 참여자의 수준차로 인한 문제가 큰가?’라는 질문에 대하여 56.88%가 ‘보통이다’라고 응답하였다. 13.76%의 응답자가 ‘그렇다’(매우 그렇다 1.83%, 그렇다 11.93%)인 반면, 29.93%의 응답자가 ‘그렇지 않다’(전혀 그렇지 않다 0.00%, 그렇지 않다 29.36%)로 응답하여 문제를 심각하게 여기지 않는 집단의 응답비율이 조금 더 큰 것을 볼 수 있다. 이를 통해서 평생교육

참여자의 수준 차 문제는 평생교육원 관계자들에게 프로그램 내용, 예산, 시설 등의 다른 문제에 비교했을 때 문제의 심각성이 크게 높지 않음을 알 수 있다.

평생학습 측면에서 대학의 주요 기능 중에 하나인 만큼 앞서 언급한 조사결과에서 볼 수 있듯이 조사 대상 대학 평생교육원 관계자들의 상당수(전체 응답자의 62.62%)는 대학이 평생학습기관으로서 지역사회에 개방되어 있다고 평가하고 있다.

<표 V-15> 평생교육 참여자의 수준차로 인한 문제가 큼

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	0.00	29.36	56.88	11.93	1.83			
구분	교수	0.00	15.79	78.95	5.26	0.00	4.6918	3	0.1958
	직원	0.00	32.22	52.22	13.33	2.22			
성별	남자	0.00	16.07	67.86	16.07	0.00	11.6762	3	0.0086
	여자	0.00	41.18	47.06	7.84	3.92			
연령	30세 미만	0.00	33.33	51.85	7.41	7.41	13.8714	9	0.1270
	30~39세	0.00	39.02	46.34	14.63	0.00			
	40~49세	0.00	9.52	76.19	14.29	0.00			
	50세 이상	0.00	25.00	65.00	10.00	0.00			
근무경력	10년 미만	0.00	36.00	50.67	10.67	2.67	7.5561	9	0.5794
	10~19년	0.00	11.76	70.59	17.65	0.00			
	20~29년	0.00	16.67	75.00	8.33	0.00			
	30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00			
학부학생수	15,000명 이상	0.00	43.75	43.75	12.50	0.00	10.0400	12	0.6124
	10,000~15,000명 미만	0.00	22.22	63.89	11.11	2.78			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	23.08	65.38	11.54	0.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	66.67	0.00	0.00			
	3,000명 미만	0.00	46.67	33.33	20.00	0.00			
총 계	0.00	29.36	56.88	11.93	1.83	100.00			

대학의 개방에서 시설의 개방은 가장 초기적인, 그리고 대학 입장에서 가장 손쉬운 개방 활동 중 하나로 볼 수 있다. 이러한 차원에서 실제 평생교육 학습자들이 대학 내 시설을 이용하는데 있어서 한계가 있는지 질문을 했을 때, 한계가 있다는 ‘그렇다’라는 응답이 가장 많은 것으로 나타나, 전체 응답자의 37.61%가 대답하였다. ‘매우 그렇다’의 4.59% 응답률까지 포함하여 총 응답자의 42.2%가 대학의 시설 개방에 한계가 있다고 생각하는 것으로 조사되었다. 반면 시설 이용에 한계가 없다는 응답은 29.36%(전혀 그렇지 않다 2.75%, 그렇지 않다 26.61%)에 불과했다. 따라서 조사 대상 대학의 경우, 대학 개방의 수준이 활발한 수준에 이르렀다고 보기 힘들며, 앞으로 대학의 지역사회에 대한 개방이 에 좀 더 적극적인 관심을 기울일 필요가 있음을 보여준다.

&lt;표 V-16&gt; 평생교육 학습자들의 대학 내 시설 이용에 한계

(N=109)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	2.75	26.61	28.44	37.61	4.59	100.00			
구분	교수	5.26	42.11	26.32	21.05	5.26	100.00	4.3425	4	0.3616
	직원	2.22	23.33	28.89	41.11	4.44	100.00			
성별	남자	1.79	33.93	30.36	30.36	3.57	100.00	5.6118	4	0.2301
	여자	3.92	17.65	25.49	47.06	5.88	100.00			
연령	30세 미만	3.70	25.93	22.22	40.74	7.41	100.00	11.4219	12	0.4931
	30~39세	2.44	24.39	29.27	43.90	0.00	100.00			
	40~49세	0.00	23.81	28.57	33.33	14.29	100.00			
	50세 이상	5.00	35.00	35.00	25.00	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	2.67	25.33	26.67	40.00	5.33	100.00	37.7007	12	0.0002
	10~19년	0.00	23.53	23.53	47.06	5.88	100.00			
	20~29년	0.00	33.33	41.67	25.00	0.00	100.00			
	30년 이상	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	6.25	18.75	31.25	43.75	0.00	100.00	10.7187	16	0.8265
	10,000~15,000명 미만	0.00	27.78	27.78	36.11	8.33	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	0.00	26.92	38.46	30.77	3.85	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	0.00	33.33	22.22	44.44	0.00	100.00			
	3,000명 미만	6.67	33.33	20.00	40.00	0.00	100.00			
총 계		2.75	26.61	28.44	37.61	4.59	100.00			

‘평생교육 프로그램 개발에 대한 대학의 지원이 미흡한가?’에 대한 질문을 했을 때 미흡하다고 생각하는 응답자는 48.62%(매우 그렇다 5.50%, 그렇다 43.12%)였으며, 미흡하지 않다고 생각하는 응답자는 25.69%(전혀 그렇지 않다 2.75%, 그렇지 않다 22.94%)인 것으로 조사되었다. 미흡하다는 응답이 22.93% 높아, 대학 관계자들은 대학의 평생교육 프로그램 개발에 대한 지원이 미흡하다고 생각하는 경향이 조금 더 높은 것으로 볼 수 있다. ‘대학에서 성인

대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하고 있느냐?라는 질문에 대해서는 대학이 많은 노력과 지원을 한다는 응답이 과반 수 이상인 55.05%이었던 결과에 비교해서, 대학이 평생교육 프로그램 전반에 대해서는 지원과 관심을 기울이고 있지만, 독자적이고 전문적인 프로그램 개발 수준에까지는 이르지 못하는 것으로 볼 수 있다.

관계자 특성별 응답을 분석해 보았을 때, 30~39세 연령 집단과 근무 경력 10년 미만의 집단에서 대학의 평생교육 프로그램 개발에 대한 지원이 미흡함을 느끼는 정도가 가장 커, 각 60.98%, 52%가 지원이 미흡하다고 응답하였다. 반면 연령이 높을수록, 근무 경력이 길수록 미흡하다고 응답한 비율이 낮아져, 50세 이상 집단과 근무 경력 20년 이상 30년 미만 집단에서 미흡하다는 응답이 가장 낮아 각각 35.0%와 25%에 불과한 것으로 조사되었다. 대학 규모별 응답을 보았을 때, 프로그램 개발에 대한 지원이 가장 부족하다고 응답한 집단은 학부학생이 10,000명에서 15,000명인 대학 집단으로 52.78%가 미흡하다고 응답했으며, 3,000명에서 5,000명 규모 대학에서는 미흡하다는 응답이 11.11%에 불과해 대학의 지원이 가장 활발하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-17> 평생교육프로그램 개발에 대한 대학의 지원이 미흡하다

(N=109)

구분	진혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	2.75	22.94	25.69	43.12	5.50	100.00			
구분	교수	5.26	21.05	21.05	42.11	10.53	100.00	1.8148	4	0.7698
	직원	2.22	23.33	26.67	43.33	4.44	100.00			
성별	남자	3.57	26.79	26.79	35.71	7.14	100.00	3.1988	4	0.5251
	여자	1.96	17.65	25.49	50.98	3.92	100.00			
연령	30세 미만	0.00	18.52	40.74	40.74	0.00	100.00			
	30~39세	2.44	19.51	17.07	58.54	2.44	100.00	20.0643	12	0.0659
	40~49세	4.76	23.81	23.81	28.57	19.05	100.00			
	50세 이상	5.00	35.00	25.00	30.00	5.00	100.00			
근무경력	10년 미만	1.33	20.00	26.67	46.67	5.33	100.00			
	10~19년	0.00	23.53	29.41	35.29	11.76	100.00	41.7393	12	<.0001
	20~29년	8.33	41.67	25.00	25.00	0.00	100.00			
	30년 이상	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	학부학생수									
	15,000명 이상	6.25	25.00	25.00	43.75	0.00	100.00			
	10,000~15,000명 미만	0.00	30.56	16.67	47.22	5.56	100.00	24.4735	16	0.0797
	5,000명~10,000명 미만	0.00	15.38	38.46	38.46	7.69	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	22.22	22.22	44.44	11.11	0.00	100.00			
	3,000명 미만	0.00	20.00	20.00	53.33	6.67	100.00			
	총 계	2.75	22.94	25.69	43.12	5.50	100.00			

다. 대학의 평생교육 프로그램 운영 현황

대학의 평생교육 프로그램 운영의 현황을 파악하기 위하여, 프로그램 운영 목적, 프로그램 종류, 프로그램 제공 주기, 프로그램 운영 시 우선 사항, 프로그램 개선 사항, 대학 평생교육 활성화를 위한 중요한 요건, 교육내용의 사회적

활용도, 학습자의 참여 목적, 중점 운영 프로그램에 대하여 조사하였다.

‘대학이 평생교육원, 전산원, 어학원 등을 통해 성인대상 교육프로그램을 운영하는 가장 중요한 목적은 무엇이라고 생각하십니까?’이라는 질문에 대하여 ‘지역주민을 대상으로 한 평생학습 서비스 제공’이라는 응답이 42.20%로 가장 많았다. 다음으로 31.19%가 ‘대학의 사회적 봉사 책무성 이행’이었다.

대학의 성인대상 교육 프로그램 운영의 목적은 응답 대상자 특성별로 조금 차이를 보이고 있다. 응답자의 지위 특성별 응답 내용을 분석해 보았을 때, 교수의 경우 ‘대학의 사회적 봉사 책무성 이행’이라는 응답이 57.89%로 가장 많았지만, 직원의 경우 ‘지역주민을 대상으로 한 평생학습 서비스 제공’이라는 응답이 48.89%로 가장 많았다. 특히 교수의 경우 대학의 사회 봉사 책무 이행 다음으로 ‘대학의 이미지 개선’(21.05%)을 꼽아, 대학의 입장에서 평생교육 프로그램 운영 목적을 고려하는 것을 볼 수 있다.



<표 V-18> 대학이 평생교육원, 전산원, 어학원 등을 통해 성인대상 교육프로그램을 운영하는 가장 중요한 목적

(N=109)

구분		①	②	③	④	⑤	계	$\chi^2$	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	31.19	9.17	0.92	16.51	42.20	100.00			
구분	교수	57.89	5.26	5.26	21.05	10.53	100.00	16.1383	4	0.0028
	직원	25.56	10.00	0.00	15.56	48.89	100.00			
성별	남자	30.36	10.71	1.79	19.64	37.50	100.00	3.0217	4	0.5542
	여자	31.37	7.84	0.00	11.76	49.02	100.00			
연령	30세 미만	11.11	7.41	0.00	7.41	74.07	100.00	32.6648	12	0.0011
	30~39세	26.83	12.20	0.00	14.63	46.34	100.00			
	40~49세	42.86	14.29	0.00	19.05	23.81	100.00			
	50세 이상	55.00	0.00	5.00	30.00	10.00	100.00			
근무경력	10년 미만	26.67	10.67	0.00	12.00	50.67	100.00	18.9350	12	0.0901
	10~19년	35.29	11.76	0.00	23.53	29.41	100.00			
	20~29년	50.00	0.00	8.33	25.00	16.67	100.00			
	30년 이상	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	25.00	0.00	6.25	12.50	56.25	100.00	19.6413	16	0.2368
	10,000~15,000명 미만	27.78	19.44	0.00	16.67	36.11	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	30.77	7.69	0.00	23.08	38.46	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	55.56	0.00	0.00	0.00	44.44	100.00			
	3,000명 미만	33.33	0.00	0.00	13.33	53.33	100.00			
총 계		31.19	9.17	0.92	16.51	42.20	100.00			

보기 : ① 대학의 사회적 봉사 책무성 이해  
 ② 학교의 재정 수입 확대  
 ③ 대학평가 등에 유리하게 작용  
 ④ 대학의 이미지 개선 및 홍보  
 ⑤ 지역주민을 대상으로 한 평생학습서비스 제공

연령과 근무 경력별 응답 내용을 분석했을 때, 연령이 낮을수록, 근무 경력이 짧을수록 ‘지역주민을 대상으로 한 평생학습 서비스 제공’을 주요 목적으로 생각하는 것으로 조사되었다. 30세 미만과 30~39세 연령 집단에서 각각

74.07%와 근무경력 10년 미만 집단에서 50.67%가 지역 평생학습 서비스 제공이 대학 성인교육 프로그램 운영의 주목적이라 대답하였다. 반면 연령이 높을수록, 근무 경력이 길수록 ‘대학의 사회적 봉사 책무성 이행’이라고 응답하여, 연령이 40대, 50대 이상인 집단과 근무경력 10년 이상 20년 미만, 20년 이상 30년 미만인 집단에서 각각 42.86%, 55.00%, 35.29%, 50.00%가 응답한 것으로 조사되었다. 특히 50대 이상 연령집단과 근무경력 20년 이상 30년 미만인 집단에서는 교수 집단과 마찬가지로 대학의 사회적 봉사 책무 이행 다음으로 많은 응답이 ‘대학의 이미지 개선’인 것으로 나타났다.

성인들이 평생교육프로그램에 참여하는 목적이 무엇이라고 생각하는지에 관하여 질문하였을 때, ‘지식 및 정보 습득’이라는 응답이 54.63%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직업능력의 향상’이라는 응답이 25.0%로 조사되었다. 이는 대학 평생교육원 관계자들은 성인학습자들이 목표지향적 동기 성향을 주로 가지고 있는 것으로 인식하고 있는 반면 ‘대인관계 증진’을 위하여 학습을 한다는 응답은 1.85%로 활동지향적 동기가 가장 낮은 것으로 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 V-19> 성인들이 평생교육프로그램에 참여하는 목적

(N=109)

구분	여가 선용	지식 및 정보습 득	직업 능력 향상	대인 관계 증진	기타	계	x <sup>2</sup>	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	14.81	54.63	25.00	1.85	3.70	100.00			
구분	교수	26.32	52.63	15.79	0.00	5.26	100.00	3.4361	4	0.4877
	직원	12.36	55.06	26.97	2.25	3.37	100.00			
성별	남자	16.07	57.14	25.00	1.79	0.00	100.00	3.5796	4	0.4659
	여자	14.00	52.00	26.00	2.00	6.00	100.00			
연령	30세 미만	11.11	55.56	18.52	7.41	7.41	100.00	15.0851	12	0.2368
	30~39세	14.63	53.66	29.27	0.00	2.44	100.00			
	40~49세	5.00	70.00	25.00	0.00	0.00	100.00			
	50세 이상	30.00	40.00	25.00	0.00	5.00	100.00			
근무경력	10년 미만	16.22	51.35	25.68	2.70	4.05	100.00	4.8892	12	0.9616
	10~19년	11.76	64.71	17.65	0.00	5.88	100.00			
	20~29년	16.67	41.67	41.67	0.00	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	12.50	50.00	37.50	0.00	0.00	100.00	14.6075	16	0.5536
	10,000~15,000명 미만	8.33	69.44	19.44	0.00	2.78	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	28.00	40.00	24.00	4.00	4.00	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	11.11	77.78	11.11	0.00	0.00	100.00			
	3,000명 미만	13.33	46.67	26.67	6.67	6.67	100.00			
총 계	14.81	54.63	25.00	1.85	3.70	100.00				

대학의 평생교육원에서 평생교육 프로그램을 어느 주기로 제공하고 있는지 질문을 했을 때, 50.46%가 주당 1회라고 응답하여 가장 높은 응답비율을 보였다. 다음으로 주당 2회에서 3회로 43.12%의 응답률을 나타냈다.

&lt;표 V-20&gt; 평생교육 프로그램 제공 주기

(N=109)

구분	주당 1회	주당 2~3회	주당 4~5회	격주 1회	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00		
	사립	50.46	43.12	5.50	0.92	100.00		
구분	교수	52.63	47.37	0.00	0.00	100.00	1.5957	3
	직원	50.00	42.22	6.67	1.11	100.00		0.6604
성별	남자	46.43	46.43	5.36	1.79	100.00	1.6266	3
	여자	54.90	39.22	5.88	0.00	100.00		0.6534
연령	30세 미만	48.15	48.15	3.70	0.00	100.00	4.4206	9
	30~39세	48.78	41.16	7.32	2.44	100.00		
	40~49세	57.14	42.86	0.00	0.00	100.00		
	50세 이상	50.00	40.00	10.00	0.00	100.00		
근무경력	10년 미만	48.00	45.33	5.33	1.33	100.00	4.9108	9
	10~19년	70.59	23.53	5.88	0.00	100.00		
	20~29년	50.00	41.67	8.33	0.00	100.00		
	30년 이상	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00		
학부학생수	15,000명 이상	56.25	37.50	6.25	0.00	100.00	12.1361	12
	10,000~15,000명 미만	47.22	38.89	13.89	0.00	100.00		
	5,000명~10,000명 미만	42.31	53.85	0.00	3.85	100.00		
	3,000명~5,000명 미만	55.56	44.44	0.00	0.00	100.00		
	3,000명 미만	40.00	60.00	0.00	0.00	100.00		
총 계		50.46	43.12	5.50	0.92	100.00		

평생교육원에서 평생교육 프로그램을 운영할 때 가장 우선적으로 생각하는 것은 무엇이라고 생각하는지에 대해서 질문했을 때 교육 내용이라는 응답이 70.64%로 가장 많았으며, 반면 교육방법이라는 응답과 교육기간 및 시간이라는 응답은 각각 1.83%와 0.92%에 불과했다.

<표 V-21> 대학에서 평생교육 프로그램을 운영할 때 가장 우선적으로 생각하는 것

(N=109)

구분	교육 내용	교육 방법	교육 강사	교육 비	교육 기간 및 시간	교육 시설 및 장소	기타	계	χ <sup>2</sup>	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	70.64	1.83	8.26	6.42	0.92	7.34	4.59			
구분	교수	68.42	0.00	5.26	5.26	0.00	10.53	10.53	3.0352	6	0.8044
	직원	71.11	2.22	8.89	6.67	1.11	6.67	3.33			
성별	남자	62.50	0.00	12.50	10.71	0.00	10.71	3.57	11.6146	6	0.0711
	여자	80.39	3.92	3.92	1.96	1.96	3.92	3.92			
연령	30세 미만	77.78	7.41	7.41	7.41	0.00	0.00	0.00	19.6686	18	0.3518
	30~39세	63.41	0.00	9.76	4.88	2.44	12.20	7.32			
	40~49세	71.43	0.00	4.76	9.52	0.00	14.29	0.00			
	50세 이상	75.00	0.00	10.00	5.00	0.00	0.00	10.00			
근무경력	10년 미만	70.67	2.67	8.00	6.67	1.33	8.00	2.67	14.5174	18	0.6948
	10~19년	70.59	0.00	5.88	5.88	0.00	11.76	5.88			
	20~29년	75.00	0.00	8.33	8.33	0.00	0.00	8.33			
	30년 이상	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00			
학부학생수	15,000명 이상	81.25	0.00	12.50	0.00	0.00	0.00	6.25	12.6155	20	0.8933
	10,000~15,000명	61.11	5.56	8.33	8.33	0.00	13.89	2.78			
	5,000~10,000명	73.08	0.00	7.69	7.69	0.00	7.69	3.85			
	3,000~5,000명	77.78	0.00	11.11	0.00	0.00	0.00	11.11			
	3,000명 미만	66.67	0.00	6.67	13.33	0.00	6.67	6.67			
총 계	70.64	1.83	8.26	6.42	0.92	7.34	4.59	100.00			

대학 평생교육 프로그램 내용의 사회적 활용도가 어느 정도라고 생각하는지 질문을 하였을 때 ‘보통이다’라고 응답한 응답자가 63.89%로 가장 많았다. 사회적 활용도가 낮다는 응답은 18.52%(매우 낮다 1.85%, 낮다 16.67%)였으며, 사회적 활용도가 높다는 응답은 17.59%(매우 높다 1.85%, 높다 15.74%)에 불과해, 대학 평생교육원 관계자들은 평생교육 프로그램 내용이 사회적으로 활용도가 높은 편이라고 생각하지 않는 것으로 볼 수 있다.

&lt;표 V-22&gt; 대학의 평생교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도

(N=109)

구분	매우 높다	높다	보통이다	낮다	매우 낮다	계	$\chi^2$	df	p
설립별									
국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
사립	1.85	15.74	63.89	16.67	1.85	100.00			
구분									
교수	0.00	26.32	63.16	10.53	0.00	100.00	3.0155	4	0.5552
직원	2.25	13.48	64.04	17.98	2.25	100.00			
성별									
남자	1.79	19.64	62.50	14.29	1.79	100.00	1.4923	4	0.8280
여자	2.00	12.00	64.00	20.00	2.00	100.00			
연령									
30세 미만	0.00	14.81	59.26	25.93	0.00	100.00	11.8827	12	0.4551
30~39세	2.44	9.76	70.73	12.20	4.88	100.00			
40~49세	0.00	15.00	70.00	15.00	0.00	100.00			
50세 이상	5.00	30.00	50.00	15.00	0.00	100.00			
근무경력									
10년 미만	0.00	13.51	66.22	17.57	2.70	100.00	13.1410	12	0.3589
10~19년	5.88	11.76	64.71	17.65	0.00	100.00			
20~29년	8.33	25.00	50.00	16.67	0.00	100.00			
30년 이상	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수									
15,000명 이상	0.00	18.75	75.00	6.25	0.00	100.00	12.4652	16	0.7114
10,000~15,000명 미만	0.00	11.11	69.44	16.67	2.78	100.00			
5,000명~10,000명 미만	4.00	24.00	52.00	20.00	0.00	100.00			
3,000명~5,000명 미만	0.00	11.11	55.56	22.22	11.11	100.00			
3,000명 미만	0.00	20.00	66.67	13.33	0.00	100.00			
총 계	1.85	15.74	63.89	16.67	1.85	100.00			

이와 관련해서 향후 평생교육원의 발전을 위하여 현재 대학 평생교육프로그램에서 가장 개선할 사항이 많은 부분은 무엇인지 질문을 하였을 때, 역시 '수료 후 교육내용의 사회적 활용 및 인정'이라는 응답이 46.79%로 가장 높게 나타났다. 교육 프로그램의 내용과 질이라는 응답은 22.94%인 것으로 조사되었다. 앞서 대학 관계자들의 70.64%가 평생교육 프로그램을 운영할 때 가장 우선적으로 생각하는 사항이 교육내용이라고 대답한 조사 결과와 비교했을 때,

대학 평생교육 프로그램 운영에 있어서 교육내용에 대하여 많은 관심과 노력을 기울이고 있기 때문에 교육내용 부분에 있어서는 개선할 내용이 많다고 생각하는 응답자의 비율이 비교적 낮은 것으로 유추해볼 수 있다.

<표 V-23> 현재 대학 평생교육프로그램에 있어서 개선 여지가 가장 많은 부분 (N=109)

구분	①	②	③	④	⑤	기타	계	$\chi^2$	df	p	
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00				
	사립	22.94	5.50	7.34	16.51	46.79	0.92	100.00			
구분	교수	36.84	10.53	10.53	10.53	31.58	0.00	100.00	5.1612	5	0.3965
	직원	20.00	4.44	6.67	17.78	50.00	1.11	100.00			
성별	남자	30.36	5.36	5.36	17.86	41.07	0.00	100.00	5.3675	5	0.3727
	여자	15.69	5.88	9.80	13.73	52.94	1.96	100.00			
연령	30세 미만	14.81	3.70	11.11	18.52	51.85	0.00	100.00	11.1086	15	0.7449
	30~39세	19.51	7.32	7.32	12.20	51.22	2.44	100.00			
	40~49세	28.57	0.00	4.76	28.57	38.10	0.00	100.00			
	50세 이상	35.00	10.00	5.00	10.00	40.00	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	21.33	5.33	9.33	14.67	48.00	1.33	100.00	5.3474	15	0.9888
	10~19년	35.29	0.00	5.88	17.65	41.18	0.00	100.00			
	20~29년	25.00	8.33	0.00	16.67	50.00	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	00.00	100.00	0.00	100.00			
학부학생수											
	15,000명 이상	12.50	6.25	0.00	18.75	62.50	0.00	100.00	23.3899	20	0.2701
	10,000~15,000명 미만	25.00	8.33	5.56	11.11	50.00	0.00	100.00			
	5,000~10,000명 미만	34.62	3.85	11.54	19.23	30.88	0.00	100.00			
	3,000~5,000명 미만	0.00	0.00	22.22	33.33	44.44	0.00	100.00			
	3,000명 미만	26.67	0.00	0.00	13.33	53.33	6.67	100.00			
총 계		22.94	5.50	7.34	16.51	46.79	0.92	100.00			

보기: ① 교육 프로그램의 내용과 질  
 ② 교·강사의 질  
 ③ 교육시설 및 실습기자재 확보  
 ④ 교육방법  
 ⑤ 수료 후 교육내용의 사회적 활용 및 인정

마지막으로 ‘대학의 평생교육 활성화를 위하여 가장 중요한 것이 무엇입니까?’라고 질문했을 때 응답자의 23.85%가 ‘대학에서의 평생교육에 대한 지원 강화’라고 응답하였고, 다음으로 ‘평생교육 실시를 위한 대학 경영자의 강한 의지’(20.18%), ‘대학에서의 평생교육에 대한 인식의 변화’(19.27%)라고 응답하였다. 실제 이 조사에서 대학 관계자들의 대학 평생교육과 인적자원개발에 대한 인식을 조사했을 때, 대학은 평생교육 프로그램을 위한 노력과 지원을 비교적 많이 하고 있지만(많이 하고 있다 55.05%), 대학구성원들의 평생교육 프로그램에 대한 이해의 부족으로 어려움을 겪고 있다고(이해 부족으로 어려움을 겪고 있다 51.38%) 조사되었다. 따라서 대학 평생교육 활성화를 위해서는 시설의 확충이나 우수한 강사의 확보 노력에 앞서 우선적으로 평생학습 사회에서 대학이 중요한 역할을 담당해야 한다는 대학 구성원 모두의 합의된 의지를 도출해 내는 것이 중요함을 시사해 주고 있다.



<표 V-24> 대학의 평생교육 활성화를 위해 가장 중요한 것

(N=109)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	기타	계	x <sup>2</sup>	df	p
설립별	국·공립	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
	사립	19.27	4.59	23.85	4.59	8.26	18.35	20.18	0.92	100.00			
구분	교수	5.26	5.26	21.05	5.26	21.05	21.05	21.05	0.00	100.00	7.33	7	0.39
	직원	22.22	4.44	24.44	4.44	5.56	17.78	20.00	1.11	100.00			
성별	남자	17.86	3.57	16.07	5.36	14.29	21.43	21.43	0.00	100.00	9.36	6	0.15
	여자	21.57	5.88	33.33	3.92	1.96	15.69	17.65	0.00	100.00			
연령	30세 미만	18.52	3.70	25.93	7.41	7.41	25.93	11.11	0.00	100.00	21.69	21	0.41
	30~39세	21.95	7.32	21.95	4.88	7.32	12.20	21.95	2.44	100.00			
	40~49세	23.81	0.00	33.33	0.00	9.52	0.00	33.33	0.00	100.00			
	50세 이상	10.00	5.00	15.00	5.00	10.00	40.00	15.00	0.00	100.00			
근무경력	10년 미만	21.33	4.00	25.33	5.33	8.00	16.00	18.67	1.33	100.00	24.69	21	0.26
	10~19년	23.53	5.88	23.53	0.00	11.76	5.88	29.41	0.00	100.00			
	20~29년	8.33	0.00	16.67	8.33	0.00	50.00	16.67	0.00	100.00			
	30년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00			
학부학생수	15,000명 이상	12.50	6.25	6.25	6.25	6.25	37.50	25.00	0.00	100.00	26.51	28	0.54
	10,000~15,000명 미만	27.78	2.78	22.22	5.56	2.78	22.22	16.67	0.00	100.00			
	5,000명~10,000명 미만	11.54	7.69	38.46	3.85	11.54	7.69	19.23	0.00	100.00			
	3,000명~5,000명 미만	22.22	11.11	22.22	0.00	11.11	22.22	11.11	0.00	100.00			
	3,000명 미만	26.67	0.00	13.33	6.67	13.33	6.67	26.67	6.67	100.00			
총 계		19.27	4.59	23.85	4.59	8.26	18.35	20.18	0.92	100.00			

- 보기: ① 대학에서 평생교육에 대한 인식 변화  
 ② 대학교 시설의 확충  
 ③ 대학에서 평생교육에 대한 지원 강화  
 ④ 담당자의 업무 경감  
 ⑤ 우수한 강사의 선정 및 강사료 지원  
 ⑥ 교육프로그램의 개발  
 ⑦ 평생교육 실시를 위한 대학경영자의 강한 의지

#### 4. 대학별 평생교육원 운영 사례 분석

각 대학별로 작성한 「제2주기 대학종합평가인정을 위한 자체평가연구보고서」를 기초로 경원대, 경희대, 계명대, 고려대, 공주대, 명지대, 배재대, 상명대, 순천향대, 우석대, 울산대, 전남대, 전북대, 중앙대, 충남대 등 총 15개 대학의 평생교육원의 운영 현황을 지원체제, 프로그램 운영 현황, 학생 수를 중심으로 살펴보았다.<sup>5)</sup>

##### 가. 지원 체제

###### 1) 평생교육 지원 관련 규정

대학별 평생교육원은 평생교육에 대한 제반 사항을 규정하기 위한 운영 규정을 별도로 따로 마련하여 운영하고 있다. 운영 규정은 조직, 학사운영, 교육과정, 수료 및 자격 이수 등에 관한 세부 규정을 명시하고 있다.

---

5) 국립대인 전남대, 전북대, 충남대의 평가 자료는 2001년을 기준으로 하였으며, 나머지 대학은 2005년 자료를 기준으로 하였다.

&lt;표 V-25&gt; 대학별 평생교육원 운영 규정

학교명	관련 규정	학교명	관련 규정
경원대	사회교육원원칙	순천향대	평생교육원 규정
경희대	사회교육원 운영에 관한 규정	우석대	평생교육원 규정
계명대	학칙 제74조, 76조, 87조 평생교육원규정	울산대	독자 규정 마련
고려대	사회교육원 규정	전남대	학칙 83~84조 전남대학교평생교육원교무규정
공주대	평생교육원 규정	전북대	전북대학교부설평생교육원규정
명지대	사회교육원 규정문	중앙대	사회교육본부규정 산업교육원, 보육교사교육원, 전산원, 일본어교육원, 어학원 운영규정
배재대	평생교육원원칙	충남대	학칙
상명대	평생교육원 운영 규정 평생교육원 지원에 관한 규정		

## 2) 평생교육 담당 조직

평생교육원의 조직은 평생교육원 운영 업무를 담당하는 전담 부서와 평생교육원 운영에 관한 제반 사항을 논의하는 평생교육원 운영위원회 등으로 구성되어 있다. 평생교육원의 경우 최소 4명에서 최대 19명 정도의 교원, 직원, 조교들로 구성되어 있다. 직원 구성에서 특히 평생교육원 운영을 전문적으로 담당할 직원의 비율보다 조교와 근로학생의 구성 비율이 높은 학교들이 있는 것을 볼 수 있다. 직원들 역시 근무 경력이 짧거나, 전문 자격증인 평생교육사 자격증 소지자가 거의 없는 등 평생교육 전문 기관으로서 평생교육원이 역할을 다 할 수 있도록 뒷받침을 하는 전문성을 갖추지 못한 것으로 우려된다.

&lt;표 V-26&gt; 대학별 평생교육원 운영 조직

학교명	구성 내용	비고
경원대	총 10명 : 원장 1, 겸임 교원 2, 직원 4, 조교 및 근로학생 3	3명 평생교육사 자격증 소지
경희대	총 5명 : 원장 1, 직원 4	직원 75%가 평생교육사 자격증 소지
계명대	총 10명 : 원장 1, 팀장 1, 직원 8	2명 평생교육사 자격증 소지
고려대	총 8명 : 원장 1, 사회교육실장 1, 연구원 2, 학사지원부 4	
공주대	총 3명 : 원장 1, 직원 2	
명지대	총 19명 : 원장 1, 교학부장(교수) 4, 교학팀장 1, 직원 4, 자체 사무원 4, 조교 5	
배재대	총 4명 : 원장 1, 직원 3	
상명대	총 4명 : 원장 1, 주임 1, 조교 2	1명 평생교육사 자격증 소지
순천향대	총 4명 : 원장 1, 팀장 1, 팀원 2	
우석대	총 7명 : 원장 1, 팀장 1, 직원 1, 조교 4	1명 평생교육사 자격증 소지
울산대	총 6명 : 원장 1, 실장 1, 직원 1, 조교 3	
전남대	전담직원 6	
전북대	총 6명 : 교육행정주사 1, 조교수 1, 조교 1, 사무보조원 3	
중앙대	총 10명 : 원장 1, 실장 1, 직원 8	7명 평생교육사 자격증 소지
충남대	원장 1, 교학부장 1, 실장 1	

### 3) 프로그램 강사진 구성

확보하고 있는 강사의 수와 강사의 전문성은 대학 평생교육원의 수준을 결정하는 주요 요인 중 하나임은 분명하고 그 만큼 대부분의 평생교육원에서는 프로그램의 목적에 적합하며, 수강생들의 만족도를 높여주기 위한 전문 강사를 충분히 확보하는데 큰 관심을 가지고 있는 것을 볼 수 있다. 확보하고 있는 강

사의 수는 20~30명 수준에서 250명 수준까지 큰 차이를 보였다. 이는 운영하고 있는 강좌 수와 학습자 수에 따른 차이 때문이다. 대학 평생교육원별 1 강좌 당 강사 수를 비교해보면, 큰 차이가 나타나지 않아, 대부분의 학교에서 강좌 당 1~2명 수준의 강사를 확보하고 있는 것을 볼 수 있다.

<표 V-27> 대학별 평생교육원 프로그램 담당 강사 구성 현황

학교명	강사 수	강좌 수 (1 강좌 당 강사 수)	비고
경원대	총 65명(전문학부 20명, 문화학부 18명, 학위학부 27명)	43(1.51)	해당분야 전문가, 석·박사학위 보유자, 전임교수
경희대	105명(전임교수 9명, 겸임교수 2명, 전문강사 94명)	83(1.27)	해당분야 박사학위 소지자 44.8%
계명대	140명(전임교수 13, 초빙 및 겸임교수 3명, 전문강사 124명)	92(1.52)	전임교수 비율 10%
고려대			
공주대	56명(내부강사 5명, 외부강사 51명)	59(0.95)	
명지대	251명(학사미만 25명, 학사 26명, 석사 157명, 박사 43명)(2004년 2학기 자료)		박사학위 소지자 15%
배재대	50명(전임교수 10명, 시간강사 12명, 전문가 28명)	38(1.32)	
상명대	27명(전임교수 3, 외부 강사 24명)	15(1.8)	
순천향대	36명	42(0.86)	
우석대	77명(전임 3명, 전문가 74명)	76(1.01)	박사학위 소지자 8명
울산대	130명	29(4.48)	특수분야를 제외하고 관련분야 석사 학위 소지자 이상으로 구성
전남대			
전북대			
중앙대	157명(전임 19명, 시간강사 138명)	119(1.32)	박사학위 소지자 57.39% 평생교육 프로그램 전문가 75.62%
충남대			

평생교육원에서 다양한 프로그램을 운영하고 있는 만큼, 평생교육원 자체에서 각각의 분야의 전문 지식을 판단하여 강사를 선별하기는 어려울 것이다. 따라서 전문 강사의 선발 기준은 대부분 관련 분야 석·박사 학위 소지자와 해당 대학의 전임 교수 또는 겸임 교수, 오랜 경력을 가졌다고 인정되는 전문가로 규정하고 있다. 이에 따라 기관별 강사진의 전문성 향상을 위하여 전체 강사 중 박사학위 소지자와 전임 교수진의 비율을 높이는데 초점을 두고 있다.

#### 4) 프로그램 운영을 위한 시설 설비 확보

각 대학이 평생교육원을 별도의 규정에 근거하여 운영하고 있는 만큼 평생교육 프로그램의 전문성 강화를 목적으로 평생교육원을 대상으로 한 별도의 예산 지원과 시설 투자를 하고 있는 것으로 보인다. 시설의 경우 독립 건물을 확보하거나, 대학의 최신 시설에 평생교육원을 설치하고 있으며, 원활한 강의 운영을 위하여 각종 첨단 교육용 기자재를 활용하고 있다고 보고하고 있다.

##### 나. 평생교육 프로그램 운영 현황

대학별 개설한 프로그램 수는 최소 15개 강좌를 개설한 학교부터 최대 212개 강좌를 개설한 학교까지 다양하게 나타났다. 각 대학(배제대 제외)에서는 일반 평생교육 프로그램과 함께 학점은행제 인가 과목인 학점인정 프로그램을 개설, 운영하고 있다. 주로 수도권 지역에 있는 경원대, 경희대, 고려대, 명지대, 중앙대의 경우, 학점인정 프로그램 비율이 40% 이상으로 구성되어 있으며, 공주대의 경우 1.8%에 불과하여, 기타 지역 대학의 경우 일반 평생교육 프로그램의 수가 훨씬 더 많은 것을 볼 수 있다.

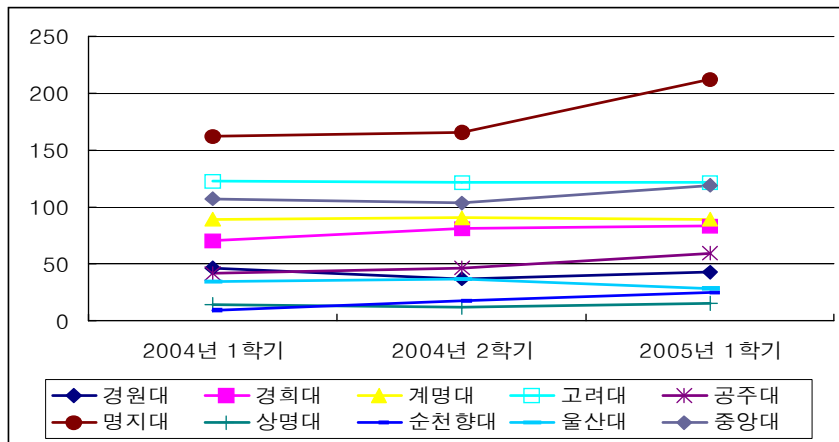
&lt;표 V-28&gt; 대학별 평생교육원 프로그램 운영 현황

학교명	프로그램 수	비고
경원대	43(학점인정 프로그램 26, 일반 평생교육 프로그램 17)	2004년 1학기 46, 2004년 2학기 37
경희대	83(학점인정 프로그램 비율 40.7%)	2004년 1학기 70, 2004년 2학기 81
계명대	89(학점인정 프로그램 26, 일반 평생교육 프로그램 17)	2004년 1학기 89, 2004년 2학기 91
고려대	121(학점인정 프로그램 80, 일반 평생교육 프로그램 41)	2004년 1학기 123, 2004년 2학기 121
공주대	59(학점인정 프로그램 비율 1.8%)	2004년 1학기 42, 2004년 2학기 47
명지대	212(학점인정 프로그램 비율 65.74%)	2004년 1학기 162, 2004년 2학기 166
배재대	38(학점인정 프로그램 0, 일반 평생교육 프로그램 38)	
상명대	15(학점인정 프로그램 4, 일반 평생교육 프로그램 11)	2004년 1학기 14, 2004년 2학기 12
순천향대	25(학점인정 프로그램 비율 22.58%)	2004년 1학기 10, 2004년 2학기 18
우석대	76(학점인정 프로그램 12, 일반 평생교육 프로그램 64)	
울산대	29(학점인정 프로그램 5, 일반 평생교육 프로그램 24)	2004년 1학기 35, 2004년 2학기 37
전남대	144(학점인정 프로그램 5, 일반 평생교육 프로그램 139)	2001년 1학기 154, 2001년 2학기 172
전북대	85(학점인정 프로그램 24, 일반 평생교육 프로그램 61)	2001년 1학기 84, 2001년 2학기 82
중앙대	119(학점인정 프로그램 비율 56.78%)	2004년 1학기 107, 2004년 2학기 104
충남대	50(학점인정 프로그램 11, 일반 평생교육 프로그램 39)	2001년 1학기 34, 2001년 2학기 40

2004년 1학기부터 2005년 1학기까지 1년 6개월 동안 개설된 프로그램의 수 변화 추이를 살펴보면, 명지대, 중앙대 등 일부 대학 평생교육원을 제외하고

그 변화 정도가 적어, 평생교육원에서 프로그램 수를 안정적으로 유지하고 있음을 볼 수 있다.

[그림 IV-1] 대학 평생교육원별 개설 프로그램 수 변화 추이



다. 평생교육 프로그램별 학생 수

평생교육 프로그램별 학생 수를 살펴보았을 때, 분석 대상 학교별로 개설한 프로그램 수에 따라 참가하고 있는 학생 수가 달라져, 순천향대의 경우 25개 프로그램에 352명이 재학하고 있는 반면, 2005년 1학기 현재 212개 프로그램을 운영하고 있는 명지대의 경우 20,535명의 학습자가 등록을 한 것으로 나타났다.

프로그램 당 등록한 학생 수를 비교하면, 단일 프로그램에 가장 많은 학생이 재학하고 있는 학교는 전남대로 79.2명(2001년)이 재학하고 있으며, 다음이 공주대로 48명이 재학하고 있는 것으로 나타났으며, 대학별로 최소 14명에서 최대 79.2명까지 프로그램 당 학생 수가 큰 차이를 보이고 있다. 평생교육원에서 평생교육 프로그램의 질을 유지하고, 의도하고 있는 교육의 성과를 달성하기 위해서는 프로그램의 특성에 맞추어서 프로그램 당 학생 수의 규모를 적절한



수준으로 유지하려는 노력이 필요함을 보여주고 있다.

<표 V-29> 대학별 평생교육원 프로그램별 참가 학생 수

7학교명	프로그램 수	참가 인원	프로그램 당 인원 (2004~2005)
경원대	43	3,699	29.4
경희대	83	1,451	19.7
계명대	89	2,552	29
고려대	121	3,227	27.3
공주대	59	1,020	48.0
명지대	212	20,535	38.03
배재대	38	455 (2004~2005년 평균)	13.52
상명대	15	918	22.39
순천향대	25	352	14.1
우석대	76	849 (2004~2005년 평균)	14
울산대	29	569	18.20
전남대	144	5,140	79.2
전북대	85	3,765	44.3
중앙대	119	2,665	23
충남대	50	1,420	28.4

## 5. 논의 및 시사점

지식경제 시대에 들어서면서 국내외적으로 고등교육정책의 중요성이 강조되고 있다. UNESCO와 OECD에서도 국가간 고등교육의 이동 및 대학교육의 질 관리를 강조하고 있다. 국민의 교육 수준 향상에 따라 보상교육 및 잃어버린 교육기회를 되찾아주는 제2의 교육기회 제공이란 수동적 접근에서 벗어나 교육받은 사람이 다시 교육을 찾는 적극적 평생학습의 개념으로 바뀌고 있다. 대학도 전통적 엘리트주의 교육특권 개념에서 만인을 위한 학습권을 보장하는

개념으로 바뀌고 있다. 상아탑에서 기업탑형 대학으로 이행되고 있다. 대학의 구성원도 전통적인 청년 중심에서 성인 중심으로 바뀌고 있다. 시간, 거리, 장소의 제약 개념 중심의 교육에서 언제, 어디서, 누구나 원하는 교육을 주고받을 수 있는 열린 교육 개념으로 바뀌고 있다. 지역사회의 '고도'(孤島)로 존재 하던 대학이 담장 허물기 행사에서 보듯이 지역사회로 들어가는 대학으로 바뀌고 있다. 창조적 지역 만들기, 창조사회 건설 및 지역발전의 견인차가 바로 대학이다. 이러한 맥락에서 우리나라의 평생교육원의 운영실태 및 사례분석을 통하여 다음과 같은 논의 및 시사점을 살펴보고자 한다.

첫째, 대학의 평생교육 목적에 관한 논의이다. 대학이 평생교육원, 전산원, 어학원 등을 통해 성인대상 교육프로그램을 운영하는 가장 중요한 목적에 대하여 '지역주민을 대상으로 한 평생학습 서비스 제공'이라는 응답이 42.20%로 가장 많았으며, 다음으로 31.19%가 '대학의 사회적 봉사 책무성 이행'이라고 응답했다. 문제는 왜 평생학습 서비스를 제공하느냐고 한 단계 더 들어간 질문을 해야 한다는 것이다. 학교는 비영리기관이라고 하지만 대학경영만큼 영리를 추구하는 기관도 없다. 실제로 대학경영 입장에서 볼 때 평생교육 기능은 대학 종합평가와 같은 대학의 외부 평가에 대한 준비, 영리추구 및 지역사회 봉사 활동이다. 이 중 가장 큰 요인은 궁극적으로 재정자원 확보와 직·간접적으로 연관된다고 할 수 있다. 외적 동인이 대학 평생교육을 추동하고 있다는 말이다. 대학의 3대 기능인 교육, 연구, 봉사의 균형감 확보가 요구된다. 단지 서비스 대상인 전통적인 청년 학생에서 비전통적 성인 학습자 중심으로 이동할 뿐이다. 비전통적 성인 학생을 대상으로 한 대학교육 모델 개발, 교육과정 개발, 교수진 교육, 비전통적 학생을 위한 교육과 봉사가 필요하다는 것을 시사한다. 대학의 교육 목적 자체에 대한 재검토가 필요한 단계이다.

둘째, 대학의 개방에 대한 논의이다. 지역사회에 대한 대학의 개방은 대학이 평생교육의 기능을 하기 시작한 최초의 활동 중 하나일 뿐 아니라 대학이 사회의 한 구성원으로서 책무를 다할 수 있게 하는 기본 활동 중 하나로 여기어지는 중요한 의미를 지닌다. 이러한 관점에서 대학이 평생학습 측면에서 지역사회에 대하여 개방을 하고 있는지에 대해 질문을 했을 때, 전체 응답자의

62.62%가 대학이 평생학습기관으로서 지역사회에 개방되어 있다고 평가하는 것으로 나타났다. 그런데 대학의 개방에서 시설의 개방은 가장 초보적인, 그리고 대학 입장에서 가장 손쉬운 개방 활동 중 하나로 볼 수 있다. 이러한 차원에서 실제 평생교육 학습자들이 대학 내 시설을 이용하는데 있어서 한계가 있는지 질문을 했을 때, 총 응답자의 42.2%가 대학의 시설 개방에 한계가 있다고 생각하는 것으로 조사되었다. 따라서 조사 대상 대학의 경우, 대학 개방의 수준이 활발한 수준에 이르렀다고 보기 힘들며, 앞으로 대학의 지역사회에 대한 개방에 좀 더 적극적인 관심을 기울일 필요가 있음을 보여준다. 전통적 학생들의 주된 학업 공간인 교실은 좀처럼 개방되지 않고 있으며, 전통적 학생들과 비전통적 학생들의 상호작용도 거의 일어나지 않고 있다는 점에서 핵심시설과 핵심인재의 개방은 여전히 미진하다는 것을 보여주고 있다. 이와 함께 대학의 지역사회 개방화가 무엇을 어디까지 의미하는 지 개방화의 목적과 정도를 나타내는 지표를 개발하여 관리할 필요가 있다는 것을 시사한다. 또한 각종 대학 평가의 정책 유도 평가 지표 중 대학의 지역사회 개방과 대학 평생교육 기능에 대한 평가 지표를 좀 더 체계화하고 강화해야 한다는 것을 시사한다.

셋째, 대학 평생교육의 여건에 대한 논의이다. '대학에서 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있는가?'라는 질문에 대하여 총 응답자의 44.04%가 대학이 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 반면 '보통이다'라는 응답이 35.78%, '그렇지 않다'라는 응답 역시 20.18%였다. 평생교육 프로그램 운영 예산 부족으로 인한 어려움을 겪고 있는지에 대하여 질문 했을 때, 응답자의 54.13%(그렇다, 46.79%, 매우 그렇다, 7.34%)가 예산이 부족하다고 응답하였다. '평생교육 프로그램 개발에 대한 대학의 지원이 미흡한가?'에 대한 질문을 했을 때 미흡하다고 생각하는 응답자는 48.62%(매우 그렇다 5.50%, 그렇다 43.12%)였으며, 미흡하지 않다고 생각하는 응답자는 25.69%(전혀 그렇지 않다 2.75%, 그렇지 않다 22.94%)인 것으로 조사되었다. 이러한 것을 고려할 때 대학의 평생교육 여건에 대하여서는 긍정적 평가를 유보케 한다. 지역사회 개방형 평생교육 중심 대학으로 전환하기 위해서는 기본적인 여건 확보부터 서둘러야 한다는 것을 시사한다.

## 제 6 장 결 론

직업세계 등 사회변화로 인해 지속적인 인적자원에 대한 개발이 중요시되는 상황이다. 지식기반사회로 인하여 국가경쟁력 강화를 위해서도 인적자원의 개발이 중요시되는 실정이다. OECD 국가를 비롯하여 선진 각국에서는 평생학습 사회를 건설하기 위한 노력을 강화하고 있다. 이 과정에서 고등교육의 중요성이 강조되고 있다. 정규 학교제도로서의 고등교육이 아니라 고등교육 기회의 확대가 이루어지고 있다. 직장과 사회에서 체득한 지식과 경험을 평가하여 학점으로 인정하고 대학입학 기회를 제공함으로써 일터에서 학교로의 이행이 추진되고 있다.

국내 대학들도 종결교육기관으로서의 역할을 탈피하고 일반인과 지역사회에 대한 개방을 확대하는 것이 필요하다. 고등교육 학령인구만을 대상으로 교육이 이루어지던 시기가 있었지만, 내외부 환경의 변화는 전통적인 정규학생들보다 비정규 성인학습자들을 늘리고 있다. 대학의 생존을 위해서도 학습기회를 확대하고 산학연계에 기초한 수요자중심의 다양한 교육과정의 개발과 운영이 필요하다. 또한, 정보통신의 발달로 시공간적이 제약에서 벗어나고 있는 상황이므로 기존의 캠퍼스중심의 교육운영에서 탈피하여 언제 어디서나 교육이 가능한 시스템의 마련도 요구된다.

대학은 평생학습사회에 있어서 학생뿐만 아니라 구성원과 지역사회 인력의 개발에도 관심을 가져야 한다. 교직원개발과 관련하여 대학은 교육프로그램에

참여하려는 동기유발과 참여할 수 있는 여건조성이 무엇보다 필요하다. 기본적으로 교육은 단기간에 성과를 볼 수 있는 것이 아니므로 급한 일들이 생기면 우선순위에서 밀리기 쉽다. 구성원들에게 필요한 충실한 교육프로그램을 개발하거나 운영 중인 프로그램에 참여하도록 지원하며 지속적인 자기개발이 이루어지도록 해야 한다. 이를 위해서는 대학경영진의 많은 관심이 있어야 한다.

지역 주민의 개발을 위해서는 지역사회에 대한 개방화의 확대가 이루어져야 한다. 과거 엘리트주의적 대학운영에 벗어나 대중화, 보편화 단계에 들어섰지만, 지역에 대한 봉사과 지역주민의 인적자원개발은 아직 미흡한 면이 있다. 평생학습사회에서 사회생활 및 직업과 관련해 일반 성인들이 필요로 하는 다양한 교육프로그램을 개발하며 배움의 기회를 제공하는 것이 필요하다. 학위과정뿐만 아니라 비학위과정을 주야간과 주말에 개설하면서 성인들에 대한 개발을 지원한다면 대학이 멀리있는 것으로 느껴지지 않을 것이다. 이를 통해 지역사회의 발전에 기여하는 찾아가는 대학이 되어야 한다.

## <부 록>

<부록 1> 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 설문(사회교육원용)

<부록 2> 평생학습사회에서 대학의 역할에 관한 설문(교직원용)



1. 다음은 대학의 평생교육 및 인적자원개발에 대한 내용입니다. 원편에 진술된 내용에 대하여 동의하는 정도를 오른쪽 해당란에 ● 표시 하여 주십시오.

	문	항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1-1	대학에서 성인대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원을 많이 하고 있다.		①	②	③	④	⑤
1-2	대학 본부에서는 인적자원개발 측면에서 평생교육프로그램의 중요성에 대해 상당한 인식과 의지를 갖고 있다.		①	②	③	④	⑤
1-3	평생학습측면에서 볼 때 대학이 지역사회에 상당히 개방되어 있다.		①	②	③	④	⑤
1-4	대학에서 평생교육을 위한 시설을 많이 갖추고 있다.		①	②	③	④	⑤
1-5	대학에서 성인들을 위한 평생교육 프로그램을 다양하게 제공하고 있다.		①	②	③	④	⑤
1-6	대학은 성인(지역주민 등 포함) 대상 인적자원개발에 기여하고 있다.		①	②	③	④	⑤
1-7	대학에서 인적자원개발을 위한 평생교육 프로그램을 적절히 운영하고 있다.		①	②	③	④	⑤

2. 다음은 대학에서 평생교육프로그램을 운영하는데 있어서 흔히 발생하는 어려움입니다. 원편에 진술된 내용에 대하여 동의하는 정도를 오른쪽에 ● 표시 하여 주십시오.

		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
2-1	평생교육 프로그램에 대한 대학구성원의 이해가 부족하다	①	②	③	④	⑤
2-2	평생교육 프로그램의 개발 내용이 빈약하다	①	②	③	④	⑤
2-3	평생교육 프로그램 운영을 위한 예산이 부족하다	①	②	③	④	⑤
2-4	평생교육 프로그램 운영을 위한 시설 여건이 미흡하다	①	②	③	④	⑤
2-5	평생교육을 받고자 하는 대상 인원 확보가 어렵다	①	②	③	④	⑤
2-6	평생교육 참여자의 수준차로 인한 문제가 크다	①	②	③	④	⑤
2-7	평생교육 학습자들의 대학 내 시설이용에 한계가 있다	①	②	③	④	⑤
2-8	평생교육프로그램 개발에 대한 대학의 지원이 미흡하다	①	②	③	④	⑤





7. 현재 대학 평생교육프로그램에 있어서 개선 여지가 가장 많은 부분은 무엇이라 생각합니까?

- ① 교육 프로그램의 내용과 질
- ② 교·강사의 질
- ④ 교육시설 및 실습기자재 확보
- ③ 교육방법
- ⑤ 수료 후 교육내용의 사회적 활용 및 인정
- ⑥ 기타( )

8. 대학의 평생교육 활성화를 위해 가장 중요한 것은 무엇입니까?

- ① 대학에서 평생교육에 대한 인식 변화
- ② 대학교 시설의 확충
- ③ 대학에서 평생교육에 대한 지원 강화
- ④ 담당자의 업무 경감
- ⑤ 우수한 강사의 선정 및 강사료 지원
- ⑥ 교육프로그램의 개발
- ⑦ 평생교육 실시를 위한 대학경영자의 강한 의지
- ⑧ 기타( )

9. 대학의 평생교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도는 어느 정도라고 생각합니까?

- ① 매우 높다
- ② 높다
- ③ 보통이다
- ④ 낮다
- ⑤ 매우 낮다

10. 성인들이 평생교육프로그램에 참여하는 목적은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 여가선용
- ② 지식 및 정보 습득
- ③ 직업능력의 향상
- ④ 대인관계 증진
- ⑤ 기타( )

11. 대학의 평생교육이 중점적으로 추구해야하는 것은 어떤 종류의 프로그램인지 2가지를 골라 ●표하여 주십시오.

- ① 건강 및 보건교육
- ② 취미 및 여가교육
- ③ 전통문화이해
- ④ 외국어교육
- ⑤ 경제생활교육
- ⑥ 컴퓨터관련 교육
- ⑦ 상담 및 인간관계교육
- ⑧ 직업기술 및 자격증 취득을 위한 교육
- ⑨ 전문지식, 학교교과 관련 교육
- ⑩ 기타( )

12. 대학 평생교육프로그램 운영의 문제와 발전에 대한 의견을 기술해 주시기 바랍니다.

---

---

---

- 대단히 감사합니다 -



1. 다음은 교직원대상 인적자원개발에 대한 내용입니다. 외쪽에 진술된 항목들에 대한 의견을 오른편 해당 란에 ●표시하여 주십시오.

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1-1	대학에서 교직원대상 교육프로그램의 운영을 위한 노력과 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-2	대학의 본부는 교직원개발 교육프로그램의 중요성에 대해 상당한 정도의 인식과 의지를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-3	대학은 교직원 연수를 위한 여건을 잘 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-4	대학은 교직원들의 능력개발을 위한 교육프로그램을 다양하게 운영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-5	대학이 성인 대상의 인적자원개발에 많이 기여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-6	대학에서 교수 개발(연수)이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
1-7	대학에서 행정직원 개발(연수)가 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 대학에서 교직원대상 교육프로그램을 운영하는데 있어서 흔히 발생하는 어려움입니다. 왼편에 진술된 내용에 대하여 동의하는 정도를 오른편에 ●표하여 주십시오.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
2-1	교직원 개발 프로그램에 대한 구성원의 이해가 부족하다	①	②	③	④	⑤
2-2	교직원 교육프로그램의 개발 내용이 빈약하다	①	②	③	④	⑤
2-3	교직원 교육프로그램 운영을 위한 예산이 부족하다	①	②	③	④	⑤
2-4	교육프로그램 운영을 위한 시설 여건이 미흡하다	①	②	③	④	⑤

3. 대학에서 교직원 교육프로그램을 운영할 때 가장 우선적으로 생각하는 것은 무엇입니까?

- ① 교육 내용                      ② 교육 방법                      ③ 교육 강사                      ④ 교육비  
⑤ 교육 기간 및 시간              ⑥ 교육시설 및 장소              ⑦ 기타(                      )

4. 대학 교직원 교육프로그램의 개선 여지가 가장 많은 부분은 무엇이라 생각합니까?

- ① 교육 프로그램의 내용과 질                      ② 교강사의 질  
④ 교육시설 및 실습기자재 확보                      ③ 교육방법  
⑤ 수료 후 교육내용의 사회적 활용 및 인정              ⑥ 기타(                      )

5. 대학의 교직원교육 활성화를 위해 가장 중요한 것은 무엇입니까?

- ① 대학에서 직원교육에 대한 인식 변화                      ② 대학교 시설의 확충  
③ 대학에서 직원교육에 대한 지원 강화                      ④ 담당자의 업무 경감  
⑤ 우수한 강사의 선정 및 강사료 지원                      ⑥ 교육프로그램의 개발  
⑦ 직원교육 실시를 위한 대학경영자의 강한 의지              ⑧ 기타(                      )

6. 대학의 교직원교육프로그램 수료 후, 교육내용의 사회적 활용도는 어느 정도라고 생각합니까?

- ① 매우 높다              ② 높다              ③ 보통이다              ④ 낮다              ⑤ 매우 낮다

7. 최근 1년 사이에 이수한 연수프로그램(세미나 참석 포함)이 얼마나 있으십니까?

- ① 없음                      ② 1~2회                      ③ 3~4회                      ④ 5회 이상

8. 최근에 이수한 연수프로그램에 대한 만족도는 어떠합니까?

- ① 매우 만족    ② 약간 만족    ③ 보통    ④ 불만족    ⑤ 매우 불만족

9. 대학에서 일반 행정직원들이 가장 필요로 하는 지식은 어떤 것들인지 2개를 골라 ●표하여 주십시오.

- ① 교무행정    ② 법 및 규정    ③ 사무관리    ④ 학생행정  
 ⑤ 인사관리    ⑥ 문헌정보    ⑦ 입시관리    ⑧ 시설관리  
 ⑨ 기획관리    ⑩ 대학홍보    ⑪ 재정회계    ⑫ 기타()

10. 대학의 학(원)장 및 처(실)장 등 주요 보직자들에게 가장 필요로 하는 자질 2개를 골라 ●표하여 주십시오.

- ① 의사소통    ② 협상기술    ③ 인간관계  
 ④ 의사결정    ⑤ 리더쉽    ⑥ 대외교섭  
 ⑦ 업무지식    ⑧ 기획능력    ⑨ 조정능력    ⑩ 기타(    )

11. 앞으로 이수하고 싶은 연수프로그램이 있다면 2개를 골라 ●표하여 주십시오.

- ① 대학발전계획 수립    ② 의사소통 및 인간관계 향상  
 ③ 업무관련 연수    ④ 리더십 훈련 프로그램  
 ⑤ 고등교육에 대한 이해    ⑥ 대학평가·진단  
 ⑦ 재정 및 회계    ⑧ 주요 선진국의 대학혁신 동향    ⑨ 기타(    )

12. 대학 행정직원 개발(연수) 프로그램 운용에서 가장 중요한 것은 어떤 것입니까?





## 참고문헌

- 김신일(1990). "평생학습시대의 대학 기능". 『대학교육』, 제48호. 한국대학교육협의회.
- 김신일(2005). 「평생학습사회 고등교육의 변화」. 『평생학습국가 건설과 고등교육의 기능과 역할』. 한국교육행정학회 제134차 학술발표대회 자료집.
- 김안나 외(2004). 『고등교육 보편화에 따른 고등교육 재구조화 및 질 제고 방안』. 한국교육개발원.
- 김영화 외 (2006). 『대학행정. 경영전문가 양성 및 개방을 위한 요구 분석 및 정책 방향』. 홍익대학교 특성화사업단 연구 보고서.
- 교육인적자원부·한국교육개발원(2005). 『교육통계연보』.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『평생교육백서』.
- 독학학위검정원(2005). 독학학위 수여자 내부자료.
- 문부과학성 생애학습정책국(2003). 『제15회 대학개방의 본질에 관한 연구회』, 문부과학성 자료.
- 서정화(2006). "대학의 경쟁력 강화를 위한 대학 행정·경영 전문가 양성·개발 프로그램". 대학 행정·경영 혁신의 방향과 과제.
- 서정화 외(2004). 『대교협 평가의 기능과 역할』. 한국대학교육협의회.
- \_\_\_\_\_ (2006). 『대학인적자원관리』. 홍익대 특성화 사업단.
- 양승실 외 (2006). 『대학 경쟁력 강화를 위한 대학 행정 경영 혁신 과제』. 홍익대학교 특성화 사업단 연구 보고서.
- 유현숙 외(1999). 『고등교육개혁 국제동향 분석 연구』. 한국교육개발원.
- 이병식(2005). 『지식사회 만들기: 고등교육의 새로운 도전』. 서울: 한국교육개발원.
- 이병식 외(2004). 『대학교육의 국제화·선진화 방안 연구』. 한국교육개발원.
- 이현정(2006). 『대학평가론』. 문음사.

- 이현청 외(2003). 『대학 M&A 등 자율경영혁신모델연구』. 교육인적자원부.
- \_\_\_\_\_(2004). 『대학교수·직원개발 중기 발전방안 연구』. 서울: 한국대학교육협의회.
- 전경련(2002). 『CEO가 본 한국의 국가 경쟁력』.
- 김신일·한승희(편)(2001). 『평생교육학: 동향과 과제』. 교육과학사.
- 최돈민(2001). 『평생학습사회와 대학 기능 변화의 기제』.
- \_\_\_\_\_(2006). 『고등교육 국제화 국제 비교 분석』. 한국비교교육학회 춘계학술대회 발표 자료.
- 통계청(2004). 『한국의 사회지표』. 대전: 통계청.
- 한국교육개발원(2005). 『학점은행제 현황 내부자료』.
- 한종철 외(2002). 『2003년도 대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구』. 서울: 한국대학교육협의회.
- 홍익대학교 산학협력단(2005). 『대학의 경쟁력 강화를 위한 행정·경영 전문가 양성·개발 프로그램』.
- Alladin, I.(1992). "International cooperation in higher educational education: The Globalisation of universities". Higher Education in Europe. CEPES, Bucharest, 17(4).
- Aviram, A.(1992). "The humanist conception of the university: A framework for postmodern higher education". *European Journal of Education*, 27(4). 397-414.
- European Commission(1998). *Quality Directory: who is doing what in the quality field in the European Commission*. 1998. 2.
- European Policy(2001). <http://www.europa.eu.int>, 2001/9/8.
- Fernandez, L. M.(1999). "The EUROPASS: A short step on the ways towards the European workers". In K. Nyssola(ed.). *New challenges in the cooperation between education and training and working life: Final Report*. Ministry of Education in cooperation with the European Commission.

- Florida, R.(2005). *Cities and The Creative Class*, New York: Routledge.
- Florida, R.(2005) *The Flight of the Creative Class*, New York: Harper Business.
- Florida, R.(2002). *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books.
- Florida, R.(1995). "Toward The Learning Region", *Futures*, 27(5).
- Hammersley, M.(1989). Reflections on the liberal university; Truth, citizenship and the role of the academic. "*International Studies in the Sociology of Education*, 2(2), 165-183.
- Knight, J.(1999). "Internationalisation of higher education". In OECD. *Quality and internationalisation of higher education*. Paris: Author.
- OECD(1994). *Cities for the 21st century*. Paris: OECD.
- \_\_\_(2001). *Education policy analysis*. Paris: Author.
- \_\_\_(2004). *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris: Author.
- \_\_\_(2005). *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris: Author.
- \_\_\_(2005). *Education policy analysis*. Paris: OECD.
- Ohmae, K.(1993). "The Rise Of The Region State", Foreign Affairs.
- World Bank(1999). *Knowledge for development*. Washington, DC: Author.
- 영국, 브리스톨대학-Personnel Services & Staff Development.  
<http://www.bristol.ac.uk/personnel>
- 일본, 쓰쿠바대학 연구소.  
<http://www.tsukuba.ac.jp/eng/organizations/research.html>
- 미국, 펜실베이니아대학 교육대학원. <http://www.gse.upenn.edu>
- 미국, 피츠버그대학 사범대학교. <http://www.education.pitt.edu/programs>

■ 저자 약력

- 서정화  
- 홍익대학교 교육학과 교수
  
- 이희수  
- 중앙대학교 교육학과 교수
  
- 최돈민  
- 상지대학교 교직과 교수
  
- 백정하  
- 한국대학교육협의회 책임연구원
  
- 정재호  
- 한국직업능력개발원 전문연구원

평생학습사회에서의 대학의 새로운 역할에 관한 연구

- |         |   |
|---------|---|
| · 발행연월일 | 2006년 12월 25일 인쇄<br>2006년 12월 26일 발행  |
| · 발행인   | 이 원 덕   |
| · 발행처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전화: (02)3485-5000, 5100<br>팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처   | 한컴닷컴 (02)2264-7234  |
| · 등록일자  | 1998년 6월 11일  |
| · 등록번호  | 제16-1681호   |

©한국직업능력개발원

<정가 6,000원>