



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

제주대학교 비교과프로그램
Human Renaissance Academy
참여자의 경험 분석

제주대학교 교육대학원

교육행정 및 교육컨설팅전공

문 수 환

2023년 8월



제주대학교 비교과프로그램
Human Renaissance Academy
참여자의 경험 분석

지도교수 김 대 영

문 수 환

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 6월

문수환의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장

위 원

위 원

이 인 회

김 상 봉

김 대 영



제주대학교 교육대학원

2023년 8월



【국문초록】

제주대학교 비교과프로그램
Human Renaissance Academy
참여자의 경험 분석

문수환

제주대학교 교육대학원 교육행정 및 교육컨설팅전공

지도교수 김 대 영

본 연구의 목적은 제주대학교의 비교과프로그램 Human Renaissance Academy(HRA) 프로그램에 참여한 학생을 중심으로 교육경험이 어떤 변화를 끼쳤는지 검증하고 아울러 이 교육의 기본 목적인 취업역량강화, 커뮤니케이션 능력 향상, 실무역량 강화에 어떻게 변화가 생겼는지 살펴보는 것이다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같았다. 첫째, HRA의 교육은 어떤 특징을 가지며 다른 비교과프로그램과 차별성은 무엇인가? 둘째, HRA 프로그램 이수자들의 경험과 교육 이후의 변화는 무엇인가? 셋째, HRA 프로그램 이수 후의 경험은 프로그램이 추구하는 목표인 융합역량, 문제해결역량, 직무역량강화향상 등에 실제로 어떠한 영향을 미쳤는가?

본 연구의 연구방법으로 이 프로그램을 이수한 11인의 학생들을 임의표집하고 2회의 심층면담을 진행하였다. 연구의 효율적인 측면을 위해 임의표집 선정 시 대상자는 대화를 이끌어 나가는 능력과 수업 당시 멘토링, 봉사활동 등 교육프로그램에 참여율이 90%이상인 자, 교육 수료 이후 프로그램에 기부를 하고 있는 자 중 HRA 교육에 관심도가 높은 사람을 선정하였다. 이후 연구하면서 드러난 내용을 중심으로 의미가 있는 것을 그룹화하여 재구성하였다. 심층면담을 통해 프로그램 경험 이후의 변화를 조사하고 교육과정에 대한 만족도 및 대학 졸업 이후의 연관성을

과약하여 타프로그램과의 차별성까지도 조사하고자 하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 학생들은 자신이 목표로 하는 취업을 위해 타인과 비교하여 우위를 갖출 수 있는 특별한 능력 즉 자신만의 역량을 강화하기 위하여 HRA에 지원했다. 그리고 사회로 나가기 위한 전단계로서 대학생활에서 변화를 가짐으로서 스스로에게 부족한 것을 채우기 위한 목적을 가지고 HRA 과정을 이수하였다. 둘째, 1년이라는 교육기간동안 여러 커리큘럼을 통해 교육생들은 상호간에 영향을 주고받으며 커뮤니케이션과정을 갖는다. 학과, 나이, 성별이 다른 학생들이 조를 이루어 그룹과제를 해결하면서 그들만의 내부연대를 형성하고 이 연대감은 HRA에 대한 애착과 관심으로 발전한다. 교육생들은 자신의 변화를 교육기간 중에 인지하지는 못하였으나 다른 친구들이 변화를 보면서 자극을 받고 열심히 해야겠다는 의지를 가졌다. 셋째, 학생들의 교육경험은 해외취업, 편입에 도전하게 할 뿐만 아니라 취업에 대한 자신감을 갖게 하고 삶에 대한 태도의 변화까지 일으키고 있다. 이런 변화를 통해 수료생들은 HRA가 다른 비교과프로그램과 다르다는 것을 느낀다. 구성원만의 끈끈한 결속력이 만들어내는 변화는 교육기간동안의 연대와 상호작용이라는 경험을 통해서 생긴다.

본 연구의 결론을 제시하면 다음과 같다. 첫째, HRA와 다른 비교과프로그램간에 가장 큰 차별성은 출강하는 교수들의 학생에 대한 사랑과 관심이다. 교수들은 매주 제주를 찾아와 학생들의 관심사를 진심으로 들어 준다. 제주도과 제주의 젊은이들에게 가지고 있는 그들의 조건없는 애정이 HRA를 다른 비교과프로그램과 구별을 짓는 특징이라고 할 수 있다. 둘째, HRA 프로그램 이수자는 경험과 변화를 면담을 통해 확인한 것인데 그들은 1년간 고전명작, 기업실무, 봉사활동, 스피치 특강 등 많은 커리큘럼을 받으면서 교육기간 중에 지속적인 상호작용을 통해 교수와 학우들이 자신의 얘기를 경청하고 있음을 느낀다. 경청으로 시작된 소통은 연대감을 형성하고 신뢰를 쌓으면서 누군가가 자기에게 기대한다는 생각을 갖게 한다. 이런 기대가 자신감을 형성하면서 수료 후 사회에 나가 적응하고 도전하는데 도움을 준다. 셋째, HRA 이수 후의 경험은 프로그램이 추구하는 목표인 융합역량, 문제해결역량, 직무역량강화향상 등에 실제로 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 찾는 것인데 이 역량에 대한 효과를 정량적인 수치로 나타내는 어려운 일이다. 그러나 수료생들은 교육 이후에 직장, 사회생활, 대학원, 타대학에서 활동할 때 HRA에서 배운 역량을 자연스럽게 배출하고 있다고 밝히고 있다. 이것은 HRA 교육이 가지고 있는 강한 동기부여와 자신감이 스스로에게 끈기와

인내를 가지고 삶을 살아가면서 꾸준히 학습하게 만든다.

본 연구의 결론을 토대로 제언하면 다음과 같다. 수료생의 면담을 통해 확인된 프로그램의 개선점이 있다. 이런 개선점들을 커리큘럼과 프로그램운영에 반영하여 급변하는 시대에 이 교육이 학생들의 진로역량을 키우는데 지속적인 도움이 되도록 하는 추가연구가 필요하다. 특히 현재 다양한 비교과프로그램들이 많이 운영되고 있고 그중에는 HRA와 유사한 커리큘럼을 가진 프로그램도 있다. 이런 경쟁 프로그램들과 비교하여 HRA 교육내용이 16년간 크게 바뀌지 않은 것은 많은 수료생들의 개선점으로 지적하고 있다. 이런 지적들을 반영하여 HRA의 커리큘럼을 시대에 맞추어 변화하는 노력은 향후 과제로 남는다.

주제어: 비교과프로그램, Human Renaissance Academy, 취업역량강화, 상호 작용과 연대, 교육경험과 변화, 취업과 진로선택, 자신감

목차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 문제	4
II. 이론적 배경	5
1. 대학의 교육과정	5
1) 교육과정 편성 및 운영	5
2) 비교과 교육과정	9
2. Human Renaissance Academy 프로그램	15
1) 설립배경 및 현황	15
2) 교육목표	18
3) 커리큘럼	21
III. 연구방법	24
1. 현상학 연구	24
2. 연구대상	24
3. 자료 수집 및 분석	26
IV. 연구결과	29
1. 취업과 자기 변화를 위한 프로그램 참여	29
1) 다른 비교과 활동에 대한 수료생의 경험	29
2) 취업과 자기 변화를 위해 HRA 선택	32
2. 연대와 상호작용을 통한 교육 경험	36
3. 교육 이후의 변화	40
1) 교수들의 학생 변화를 위한 노력	41
2) 수료생의 변화	42

3) HRA의 교육 효과	45
4) HRA의 프로그램 운영의 향후 과제	46
V. 결론 및 제언	47
1. 결론	47
2. 제언	49
참고문헌	50
Abstract	53
<부록 1> 면담질문지	56

표 목차

<표 II-1> 대학 교육과정 편성의 구조 대학의 핵심적 추진 사업 동향 분석 결과	11
<표 II-2> 대학 교육과정 편성의 구조 비교과 교육의 영역	12
<표 II-3> HRA 수료생 현황(2007년~2023년 5월 현재)	16
<표 II-4> 청년드림 베스트프랙티스 대학 평가지표	18
<표 II-5> HRD 전문가의 12개 일자리 학습과 성과(WLP) 역량	19
<표 II-6> 16기 커리큘럼구성(2023년 4월 현재)	21
<표 III-1> 연구참여자의 일반적 배경	25
<표 III-2> Colaizzi 분석방법	27
<표 III-3> 수료생의 경험과 변화에 대한 면담 분석	28

그림 목차

[그림 II-1] 대학 교육과정 편성의 구조	6
--------------------------	---

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

급격한 사회변화로 하나의 직업을 평생 영위하는 것은 힘들어졌다. 4차산업혁명으로 불리는 사회적 파도는 노동, 고용시장에 커다란 변화를 일으키고 있다. 전문가들은 인공지능을 기반으로 한 기술혁신으로 새로운 일자리가 생겨나는 반면 이보다 많은 일자리가 사라질 것으로 전망한다. 이런 사회적 현상 속에서 사회의 요구도 달라지고 있다. 기업들은 전문적인 기술보다는 다방면에 경험을 쌓은 인재를 원하고 있다. 채용 후 현장에서 빠른 시일 내에 업무에 적응하고 협업이 가능하기 위해서는 예비 사회인인 대학시절에 경험을 쌓는 것이 필요하다.

대학생들은 대학생들의 자신이 원하는 취·창업을 하기 위해서는 창의성, 융합성, 실무능력, 자기주도성 등 사회에서 요구되는 여러 가지 역량을 키워야 한다. 그러나 현재 대학의 커리큘럼으로 이런 다양한 요구를 충족시키는 것은 무리가 있다. 대학은 이런 기업과 학생들의 요구를 반영하고자 커리큘럼의 변화를 추구하여 기존 커리큘럼에 비교과 프로그램을 신설하고 있다. 비교과 프로그램은 기업과 학생의 시대적 요구를 반영하는 대학의 필수적인 움직임이다.

일반적으로는 비교과 활동이란 정규 교육과정에서 제공하지 못하는 교육 프로그램이며 대학의 정규 교육과정에서 얻는 지식 이외에 학생의 역량을 키우는 프로그램이다(양근우, 2015; 최진영 외, 2011). 또한 대학생활을 하는 동안 학점 취득 이외에 수행하는 일체의 교육적, 사회적 활동으로 보기도 한다(배상훈 외, 2015). 즉, 대학의 관리 하에 별도로 개설하는 학점이 부과되지 않는 교육 프로그램이다.

대학들은 사회와 기업이 원하는 인재육성을 위해 비교과활동 개발 및 운영에 점차 신경을 쓰고 있다. 대학의 비교과활동 프로그램이 학생들의 취·창업 역량을 강화시켜주며 학생 본인 스스로가 자발적으로 진로를 모색하게 하는 능력을 키우기 때문이다. 또한 글로벌 시대에 따른 다양한 역량을 길러줄 수 있는 기회를 제공할 것이기 때문이다. 그러나 대학이 비교과 교육에 대한 필요성을 인식하

고 비교과 프로그램을 개설하여 제공하고 있지만 실제로 학생들이 이에 대한 효과를 인식하고 있는지 확인하여야 한다. 교육을 받는 주체인 학생들에게 효과가 없다면 대학들의 이러한 노력은 무의미하다. 특히 비교과 교육과정은 정규교육과정과 달리 학생들의 자율적인 참여가 더욱 요구되므로 무엇보다 학생의 요구를 반영하여 학생중심으로 운영될 필요가 있다.

현재 제주대학교에서는 다양한 비교과프로그램이 운영되고 있다. 2022년 1월 31일 기준으로 제주대학교 홈페이지 ‘JNU소식’란의 살펴보면 메타버스실전교육(22.01)을 시작으로 ‘UNITAR 제주국제연수센터, 제18차 청년워크숍(22.01),‘메타버스 크리에이터 과정(22.01),‘[대학일자리센터] 직업탐색을 위한 팰롱팰롱 빛나는 원데이 클래스(22.01),‘빛나는 청년들을 위한 4·3인문학 강좌(22.01)’ 등 다양한 비교과프로그램이 있다. 이들 프로그램은 제주대학교의 대외협력과, 진로취업과, 교육혁신본부 등 다양한 분과에서 개별적으로 시행하고 있다. 비교과프로그램이 다양하게 존재함에 따라 기호에 따라 선택할 수 있는 장점이 있으나 대부분의 프로그램이 사회와 기업의 선호도를 반영하여 운영되다보니 3년 이상 지속되는 프로그램을 찾기가 힘들다.

Human Renaissance Academy(이하HRA)는 2007년 10월에 시작되어 16년 동안 계속해서 진행되는 프로그램이다. 코로나19로 인하여 2020년과 2022년 사이 대부분의 프로그램이 중단되거나 비대면수업으로 운영되었으나 HRA프로그램은 그 기간에도 끊임없이 대면수업으로 진행되었다. 15년간 360여 명이 수료하였으며 2023년 4월 15일 기준으로 16기 15명이 수업을 받고 있다. 민간 사단법인의 주도하는 프로그램은 일반적으로 장기 재원확보가 어렵기 때문에 지속적으로 운영되지 못하지만 HRA의 경우 제주대학교의 행정적 지원을 받아 안정적으로 수업공간을 제공받고 사단법인 이사진 및 기업과 개인의 기부금을 받아 운영되고 있다.

특히 2015년 기획재정부로부터 지정기부금단체로 지정되어 기부금영수증을 발급하는 비영리법인이 되었다. HRA는 다른 교육프로그램에 비해 독특한 후원문화가 존재하는데 수료한 선배들이 후배를 위해 기부하는 것이다. 현재 수료한 선배들 중 수료생 중 30%에 가까운 100여 명이 자신의 급여에서 매월 1만원에서 3만원의 기부금을 내고 있으며 이것은 프로그램 운영에 큰 도움을 주고 있다.

HRA프로그램은 2017년 12월 고용노동부와 동아일보, 한국고용정보원이 주관하는 ‘2017 청년드림 베스트 프랙티스(Best Practice) 대학’평가에서 전국대학교 프로그램 중 ‘취업지도 부분’ 베스트 프랙티스로 선정되었다. ‘청년드림 베스트 프랙티스 대학’은 진로개발과 취업, 창업지원 등의 분야에서 타 대학에 모범이 될 만한 우수 프로그램과 실천사례를 발굴하여 시상하는 것이다.

HRA프로그램은 다른 프로그램과 몇 가지의 차별적인 이유로 수상하게 되었는데 첫째는 다른 대학에서도 이 프로그램의 커리큘럼을 도입하여 운영했다는 점이다. 단국대학교 석좌교수 이수혁(전 국회의원, 주미대사)이 단국대학교에 동일한 커리큘럼을 도입하여 2013년부터 3년간 단국인문아카데미(Dankook Humanities Academy)를 진행하였으며 2017년부터 2020년까지 4년간 부경대학교에서도 ‘라이프 아카데미’라는 이름으로 동일한 커리큘럼을 진행된 바도 있다. 둘째, 총 수료생의 취업률이 80%가 넘는다는 것이다. 물론 HRA가 취업만을 위해 교육하는 것은 아니나 아카데미 프로그램을 이수한 학생들은 그 해 제주대학교를 졸업한 학생의 평균 취업률보다 높았다. 셋째 2017년 당시 기준으로 11년간 운영되었다는 점이다. 민간에서 연간 1억원에 가깝게 드는 프로그램을 중 계속 진행했다는 것이 프로그램의 장점으로 평가받았다. 이상에서 알 수 있듯이 HRA 프로그램은 장기간 지속되고 고용노동부의 인정을 받았으며 타대학에서도 도입할 정도로 우수성을 갖춘 프로그램이다.

HRA프로그램은 제주대학교 학생이 90%이상 참여하는 비교과프로그램으로 초기에는 민간 사단법인 주도로 만들어져서 운영된 프로그램이나 현재는 제주대학교에서 교육장소를 지원받아 운영되고 있다. 이 프로그램은 제주도내 대학생들을 대상으로 운영되고 있지만 수료생 및 현재 교육생의 93%이상의 제주대학교 학생으로 이루어 졌다는 점, 제주대학교에서 10년 이상 교내의 교육장소를 제공받는 점, 제주대학교와 사단법인간의 양해각서를 통해 행정적 지원 및 재정적 지원을 받아 진로취업과 담당 직원이 배정되어 업무를 돕는 점, 제주대학교 교내 동아리로서 학생 스터디룸을 제공받고 있는 점, 제주특별자치도 일자리지원과 등 타기관에서 제주대학교를 통해 이 프로그램을 재정적으로 지원하고 있다는 점 등을 통해 HR아카데미 프로그램은 제주대학교의 비교과프로그램이라고 본다.

본 연구의 목적은 제주대학교의 비교과프로그램 중 Human Renaissance

Academy(HRA) 프로그램에 참여한 학생을 중심으로 교육경험이 어떤 변화를 끼쳤는지 검증하고 아울러 이 교육의 기본 목적인 취업역량강화, 커뮤니케이션 능력 향상, 실무역량 강화에 어떻게 변화가 생겼는지 살펴보고자 한다.

2. 연구의 문제

이 연구의 목적에 따라 설정한 세부적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, HRA의 교육은 어떤 특징을 가지며 다른 비교과프로그램과 차별성은 무엇인가?

둘째, HRA 프로그램 이수자의 경험과 교육 이후의 변화는 무엇인가?

셋째, HRA 프로그램 이수 후의 경험은 프로그램이 추구하는 목표인 융합역량, 문제해결역량, 직무역량강화향상 등에 실제로 어떠한 영향을 미쳤는가?

II. 이론적 배경

1. 대학의 교육과정

1) 교육과정 편성 및 운영

각 대학은 대학의 비전 및 인재상에 따라 교과교육과정 및 비교과교육과정을 편성·운영하며, 특히 비교과의 경우 정부주도의 각종 지원 사업 등(ex, 혁신지원 사업, 국립대육성사업, LINC+, PRIME, 지역선도대학)에서 설정한 목적에 맞게 프로그램이 개발되고 운영되는 경향을 보여주고 있다. 또한 비교과교육은 교과교육과는 달리 학생들의 자발적 참여를 전제로 하기에(김수연·이명관, 2016: 589) 모든 대학 구성원에서 요구되는 대학의 핵심역량 육성이나 교과교육과 직접적으로 연계하는 것은 자발적 참여라는 비교과교육의 성격상 적절하지 않다.

이러한 비교과교육 역시 대학교육과정의 일부이기 때문에 먼저 대학의 교육과정을 파악하는 것이 중요하다. 대학의 교육과정에 대해 Rudolph(1977: ix)는 교육과정이란 ‘지식과 경험의 총체 중에서 당대의 교육받은 사람들의 삶에 유용하고, 적절하고, 관련 있는 것이라고 간주되는 것에 관해 대학이 진술해 놓은 것’으로 정의하거나 대학 교육과정이란 한 대학이 자신들의 교육운영의 철학과 방향, 내용과 방법 등을 구체화한 것으로 교육과정의 개편은 경쟁력 있고 질 높은 기관을 운영하고자하는 의지의 표현이라고 기술(강현석·한신일, 2002)하는 경우도 있다. 또한 대학수준에서의 교육과정은 교육과정의 틀을 정하고 교양과 전공의 비율을 결정하고 교육필수 과목을 정하는 등 교육과정 구조적인 것을 결정하는 것이라고 정의(유선호, 1999)하기도 한다. 교육과정이란 대학이 자신들의 이념과 목표의 효과적 실현을 위한 교육활동으로 이를 위해 교과와 과목을 편성하고 실행하고 평가하는 일련의 교육활동임을 알 수 있다(김대영 외, 2017).

이처럼 교육과정은 고등교육의 기본이 되며, 개별 대학의 교육이념과 교육목표를 달성하기 위한 것으로 간주하고 있다. 고등교육을 구성하는 다양한 요인 가운데에서도 특히 교육과정의 편성과 운영은 고등교육이 지향하는 교육목표를 구현

하고, 이러한 과정을 교육받은 사람들의 품성과 능력을 배양하는데 핵심적인 역할을 수행한다고 할 수 있음을 강조하고 있다(박혜림, 2007).

이성호(1987)는 교육과정을 “교육을 주도하는 기관이 그 기관의 교육목표에 따라, 학습자의 성장과 발전을 돕기 위하여 체계적으로 개발 하여 수립하는 지식과 경험을 포함한 모든 종류의 교육내용의 사전계획과 기대하는 결과”(p.22)라고 규정하였으며, 홍후조(2016)도 교육과정은 교육목적을 구체적으로 실현하는 수단이며 교육내용 및 활동계획이고 계획의 반성적 실천이라고 기술한다. 김대현·이은화(2005)는 대학에서 교육과정을 크게 교양, 전공, 일반선택으로 구별하였다. 이 과정들을 다시 교과 및 과목의 체계로 구성하였으며 과목에 성격에 따라 교육과정을 교과 교육과정과 교과외 교육과정으로 나누었다. 여기서 교과외 교육과정이 학문적 체계를 갖추지 않았거나 갖추 필요가 없는 과목으로 사회봉사, 체험학습, 현장실습 등이 여기에 속한다. 이런 과목은 지식이나 기능, 가치, 경험 등을 배울 수 있다. 기능에 따라 대학교육과정을 민주사회에서 교육받은 모든 사람들이 공통으로 갖추어야 하는 소양을 위한 교양교육, 직업준비를 위주로 하는 전공교육, 개인적 흥미나 자아 개발을 위한 자유선택 혹은 일반선택 교육으로 분류하기도 한다(Tanner, 1980). 대학의 교육과정에서 전공교육이외에 교양교육과정은 적용범위와 부과방식에 따라 공통과 상이, 필수와 선택으로 구분된다. 일반적으로 주로 같이 운영되지만 대학의 특성에 따라 달리 운영되기도 한다.



[그림 II-1] 대학교육과정 편성의 구조(출처: 김대현·이은화(2005: 200))

위 그림에서 제시된 교양교육과정, 전공교육과정, 일반선택교육과정의 내용을 간단히 정리하면 아래와 같다.

(1) 교양 교육과정

교양교육은 전통적으로 인문교육 또는 자유학문적 교육에서 기원한다. 그러나 과거의 자유학문적 인문교육과 현재의 교양교육은 차이가 있다. 자유학문적 교육은 사회의 지배계급이 고유한 권력을 유지하기 위해 엘리트 위주의 특별한 교육이지만 지금의 교양교육은 교육이 인간의 보편적 권리에 속한다는 것을 기본으로 시작된다. 교육은 평등하고 보편적이어야 한다는 것에 우선하여 여기에 실용주의적 철학이 더해져 현재의 교양교육으로 바뀌게 된다. 이성호(2004)에 따르면 현대에 이르러 교양교육은 네 가지 점에서 새로운 의미를 갖게 되었다고 한다.

첫째 교양교육은 그 자체로 고유한 목표와 영역을 갖고 있으며 완성의 의미를 갖는다. 둘째 교양교육은 고등학교 교육과 대학교육의 가교적 위치에 있으나 그것이 수준이 고등학교 수준보다는 높고 대학교 수준보다는 조금 낮은 것을 의미하는 것은 아니다. 셋째 교양교육은 과거의 자유학문적 교육이 지닌 공통필수 개념이 ‘공통필수+자유학문’의 개념으로 확산된 특징을 지닌다. 넷째 교양교육은 모든 학문영역, 모든 사고 수준, 삶의 방식, 문화를 포용하고 통합하여 일반적인 교육 특성을 지닌다. 교양교육에 대해서는 학자들 간에 차이가 있으나 신극범 등(1982)은 교양교육의 목표를 두가지로 나누는데 전공탐구의 요구로서 전공학문의 기초형성과 학문간의 연계성 이해와 전인교육의 요구로서 인격과 가치관의 형성, 지적-신체적-정서적 조화로 나누어 진술한다.

한국대학교육협의회(2001)에서는 대학 교양교육목표가 “성숙한 인격체가 지녀야 할 품성, 세계시민으로서의 소양, 정보화 사회에 요청되는 판단력과 도덕성 등을 지향해야 함. 나아가 교양교육은 제반 학문 분야에 대한 지적인 호기심을 일깨우고 자기 표현력과 의사소통능력 등을 계발”하는데 두고 있다고 한다.

구체적으로 교양교육과정의 내용은 성향과 목표에 따라 ①개론 또는 입문과목, ② 도구과목 또는 학습기능과목, ③학교의 설립목적에 따른 교과목, ④단일 학문분야의 성격을 갖고 있으면서 문제 중심적 교과목, ⑤학제적 과목으로 학문의 통합적 성격의 교과목으로 구분한다(김종석, 1995).

(2) 전공 교육과정

전공 교육과정은 실용적이고 전문화된 과정을 통해 대학교육이 초중등교육과는 차별화를 갖게 한다. 전공의 의미는 전문적인 분야에 대한 과정이다. 현대사회가 복잡하고 다양화되고 전문화될수록 전공교육에 대한 수요는 높아진다. 과거와 달리 교수들이 모든 것을 가르칠 수 없으며 학생들도 모든 것을 다 배울 수 없다. 전공은 사회에 진출하기에 앞서 직업의 준비, 능력의 신장, 전문성의 확보를 위해 필요하다. 전공교육과정이 대학이 기본 존재의미이며 본래의 기능이라고 하는 것에는 이견이 없다. 전공교육과정은 대학교육의 필수요소이고 개개인의 전문성을 키우는 깊이 있는 과정이며 이것으로 대학은 학생을 평가하여 기업이나 사회가 원하는 인력을 만든다. 그렇기 때문에 대학생은 자신에게 맞는 전공을 선택하고 전문학문 분야의 역량을 배워 자신의 원하는 진로를 결정한다.

전공교육과정의 목표는 목적을 구분하는 방법에 따라 차이가 있다. Levine(1978)은 전공교육과정을 전문성과 무관한 전공, 전문성을 준비하는 전공, 직업을 준비하는 전공으로 구분하였다. 전성연(1995)은 전공교육과정을 학문적 전공, 간학문적 전공, 이중전공, 학생설계전공, 무전공 등 다섯 가지로 구분하였다.

Fire & Goodchild(1991)는 전공교육과정의 영역 구성을 확인하기 위해 박사학위 과정의 전공과목을 분류하여 ‘학문분야의 내용’, ‘행정기술’, ‘특정주제’, ‘고등교육에 영향을 미치는 논의거리’, ‘고등교육의 하위분야’, ‘연구’ 등 6가지 유형으로 분류하여 범위를 정하였다.

김대현·이은화(2005)는 위의 틀을 참고로 전공교육과정의 영역 구성을 전공분야의 기초 학문, 전공분야의 지적 기술, 전공분야의 특수 영역, 종합적 문제해결 등 4개의 유형으로 분류하였다. 이성호(2004)는 전공과 교양과정은 양분되고 대립되어 존재하는 것은 아니라고 하며 교양교육은 전공교육의 기초로 선행되어야 하는 동시에 결합되어 동시에 이루어져야 한다고 설명한다.

(3) 일반선택 교육과정

일반선택교육과정은 개인의 잠재력을 개발하고 관심을 탐색하여 능력을 개발하는 것이 목적이다. 일반선택교육과정은 부전공과목, 교직과목, 목수 전공과목, 자격증 취득 및 인증, 자유선택과목 등 학생이 임의로 선택할 수 있다.

Hutcheson(1997)은 일반선택교육과정의 이수는 학생에게 선택의 자유가 있지만 전공이나 부전공 과정에서 일부 과목을 지정하여 이수에 사용하거나 다양한 전공을 개설하는데 사용되는 경우도 있다고 한다. 김대현·이은화(2005)는 일반선택 교육과정은 다양한 전공을 운영하는 데 활용될 수 있을 뿐 아니라 학생과 사회의 요구를 반영하여 진로탐색이나 경력개발과정으로 운영되며 교양과 전공에서 달성하기 어려운 교육목적을 달성할 수 있다고 한다.

2) 비교과 교육과정

(1) 정의

박창남·정원희(2017)는 대학의 교육과정은 크게 정규교육과정과 비정규교육과정으로 구분한다. 정규교육과정은 전공교육과정과 교양교육과정으로 구성되며 이 과정에는 학점이 부과된다. 비정규교육과정은 정규교육과정을 제외한 학점에 부과되지 않는 대학의 모든 교육활동을 의미한다. 정규교육과정과 비정규교육과정을 구분하는 ‘학점부여’의 문제는 비정규교육과정이 정규교육과정을 보완하고 심화할 수 있다.

이러한 비교과교육과정에 대해 배상훈·한송이(대학생의 수업 외 활동이 능동적·협동적 학습 및 대학 몰입에 미치는 영향, 2015:327)는 ‘대학생이 대학 생활을 하는 동안 학점취득을 목적으로 하는 정규 강의시간 외에 수행하는 학생의 심리·사회 발전에 직접적 영향을 미치는 일체의 교육적·사회적 활동’이라고 정의한다.

장상필·김지일(2015)에 따르면 비교과교육은 학점을 부여하지 않는 대학 내의 의도적 교육 활동을 총괄하여 지칭하는 것으로, 잠재적 교육과정도 광의에서는 교육과정에 포함되므로 학생들이 개별로 수행하는 학생회나 동아리활동, 언로 활동 등도 대상이 될 수 있다고 하였다. 그러나 교육적 의도가 있다고 하더라도 친목이나 취미 지향의 학내외 활동은 제외된다고 하였다.

이 논문에서는 비교과교육이란 정규 교육과정 이외에 별도로 개설하는 교육프로그램으로 학점이 부여되지 않는 프로그램으로 볼 것이다. 이러한 비교과교육은 크게 인성 및 소양, 학업지원, 진로지도, 사회봉사 등의 목표 범주로 나눌 수 있

다. 대부분의 대학이 전공과 교양교육을 보완하기 위해 비교과교육을 진행하고 있다. 김수연·이명관(2016)은 대학들이 비교과프로그램을 통해 기본소양을 강화하는데 집중하고 있으나 프로그램 간 연계, 융합, 실질적 주제에 대해 프로그램의 확대가 필요하다고 한다.

(2) 구성 영역

대학에서 ‘비교과 교육’은 졸업을 위한 학점을 부여하지 않는 학습자의 자발적, 선택적 활동으로(Lunenburg & Ornstein, 2011; Bartkus et al., 2012) 대학생활동 동안 경험할 수 있는 일체의 제반 교육활동을 통칭한다. 황순희(2019)는 비교과 활동은 활동 방식에 따라 참여형(공모전, 동아리 등), 강의수강형(특강, 워크숍 등), 파견형(교외 경험프로그램 등) 등으로 구분이 가능하며 학습자-학습자, 학습자-멘토간의 관계, 참여자 간의 상호작용에 따라 구분이 가능하다고 하였다. ‘비교과교육’, ‘비교과 활동’은 비교적 짧은 연구 역사에 비해 연구가 적지 않으나 비교과 세부 활동, 유형에 따른 교육적 효과를 검증한 실증적 연구는 수적으로 적다(김정민 외, 2017; 황순희, 2018).

대학들은 다양한 분야의 교육과 경험이 필요성을 인식하고 이런 사회 흐름에 따라 비교과 프로그램을 개설하고 있다. 해외방문, 외국어, 봉사체험, 취업컨설팅, 자격증, 동아리, 공모전 등을 통해 이런 지식과 역량을 키운다(문성동·엄기수, 2015; 김수연·이명관, 2016:587-588). 이런 비교과 교육의 확대는 시대적 요구에 맞춘 대학의 움직임이라고 할 수 있다.

배상훈·한송이(2015)에 따르면 비교과 활동은 그 특성에 따라 ‘수업준비 및 심화 학습활동’, ‘자기계발활동’, ‘교내외 근로활동’, ‘교수와의 교류활동’으로 분류할 수 있다. 또한 ‘교내시설 및 환경이용’, ‘학습지원’, ‘취업 및 진로’, ‘인간관계’로 분류도 가능하다(김지혜, 2015)

장상필, 김지일(2015)의 연구에서 학부교육 선진화사업(ACE)의 보고서를 참고로 분석한 대학의 추진 사업 동향을 보면 아래의 표와 같다.

<표 II-1> 대학교육과정 편성의 구조 대학의 핵심적 추진 사업 동향 분석 결과

사업영역	사업내용	시행비율(%)
운영시스템	통합관리 온라인 시스템 개발	63
	마일리지 기반의 인증제도	87
	운영 조직 및 학제개편	77
진로교육	취업교육프로그램(실습포함)	100
	창업교육프로그램(실습포함)	93
학습역량교육	고차적 사고력 증진프로그램	90
	글로벌 교육 프로그램	90
	학습공동체 프로그램(멘토링 등)	100
	전공,교과 교과 연계 프로그램	73
	스마트 러닝 프로그램	47
소양교육	글쓰기 프로그램	73
	리더십교육(건학이념 기반 등)	83
	독서 프로그램	90
	문화 다양성 교육	73
	도전형 체험 프로그램	27
	예술 프로그램	23
	융복합 프로그램	30
	Hornos(대학 우등교양교육) 프로그램	13
	지역발전연계 프로그램	33
사회봉사 교육	해외봉사 프로그램	100
	국내봉사 프로그램	100
건강증진프로그램	스포츠 레저 프로그램	33

출처: 장상필·김지일(2015: 137).

위 표를 보면 각 대학은 건학이념에 맞는 인재상을 목표로 역량 강화교육을 하며, 전산통합시스템을 통해 관리하고, 필수적인 사회봉사 프로그램과 취,창업 프로그램을 운영하고 있다. 마지막으로 대다수의 학교가 독서프로그램을 운영하나 예술프로그램은 상대적으로 적음을 알 수 있다(장상필·김지일, 2015). Hornos 프로그램은 형식적, 비형식적으로 우수한 학생들에게 제공하는 우등 프로그램을 말하며 각 대학이 뛰어난 학생을 선발하여 학교의 전체적인 수준 향상을 유도한

다(김지현, 2012). 또한 박창남·정원희(2017)는 유형과 주제에 따라 2가지 형태로 구분한다. 유형에 따라서는 강의형, 참여형, 과제형, 상담형을 구분하였다. 주제별로는 학생회 및 동아리활동, 학생활동 지원, 외국어 관련 비교과, 인·적성 및 심리검사, 기초학습진단, 학습법 특강, 진로 및 취·창업관련의 7가지로 구분하였다.

여기서는 비교과 교육과정을 연구주제별로 빈도수를 분석한 한희진(2020)의 연구결과에서 장상필·김지일(2015)이 제시한 방법을 활용하여 비교과 교육의 영역을 정리하였다. 정리한 내용은 아래의 표와 같다.

<표 II-2> 대학교육과정 편성의 구조 비교과 교육의 영역

	내용
	<ul style="list-style-type: none"> 고차원 사고력 증진 프로그램, 학습법 관련 프로그램, 스마트 러닝 프로그램, 글로벌 교육 프로그램, 학습공동체 프로그램, 전공·교양 교과 연계 프로그램
진로	<ul style="list-style-type: none"> 취업 프로그램, 창업 프로그램, 공모전
소양	<ul style="list-style-type: none"> 글쓰기 프로그램, 리더십 프로그램, 인성 교육, 독서 프로그램, 융복합 프로그램, 문화다양성 교육, 도전형 체험 프로그램, 예술 프로그램, 지역발전 연계 프로그램, 공모전
사회봉사	<ul style="list-style-type: none"> 해외봉사 프로그램, 국내 봉사 프로그램
건강증진	<ul style="list-style-type: none"> 심리상담 프로그램, 스포츠 레저 프로그램
학생자치	<ul style="list-style-type: none"> 학생회, 동아리

출처: 한희진(2020: 335에서 수정·보완)

이처럼 비교과교육의 영역은 각 대학에서 설정하고 있는 핵심역량이나 전공역량과는 별도로 그 자체의 고유한 영역이 존재함을 보여주고 있다. 따라서 각 대학은 비교과교육의 특성에 맞는 역량을 설정하고 이를 육성하기 위한 프로그램이 개발·운영되어야 할 것이다.

(3) 장단점

양근우(2015)는 대학 비교과 교육과정에 대한 체계적인 관리 필요에 따라 대학

의 비교과교육과정의 체계적인 관리 시스템을 통해 학생들이 만족도 제고 방안을 제시하였다. 황경수·권순철·고봉조(2015)는 J대학 학생들이 인식하는 핵심역량에 따른 인식 조사를 통해 대학교육과정 운영전략을 제시하였다. 김수연·이명관(2016)은 비교과 프로그램에 대한 학생 인식과 수요조사를 통해 비교과 교육에 대한 현황과 문제점을 파악하고, 운영방향성을 제고하고자 하였다.

이런 선행연구들을 바탕으로 비교과의 장단점을 파악한 후 HRA 참여 학생들의 경험을 분석한 것을 토대로 프로그램 개선을 위한 질 관리향상, 프로그램 이수자에 대한 관리 등의 효과를 높이고자 한다.

가. 장점

먼저 외국의 선행연구에서 비교과활동 자체가 의미가 있는 활동이라고 한다(Kuh, 1995). 특강이나 세미나와 같은 단기적 프로그램이나 동아리, 학생회가 대학생활 지속과 만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 보고한다(Asitin, 1977; Kur, 1995). 또한 Baker(2008)와 Lunenburg(2010)는 비교과교육을 통해 자율성과 다양성을 추구하며 인문학적 소양과 글로벌 역량을 강화할 수 있다고 강조한다. 이처럼 외국의 선행연구에서는 대학생이 비교과교육과정에 참여함으로써 여러 긍정적 효과를 얻는다고 밝힌다.

국내에서 수행한 비교과 교육과정 효과성 관련 선행연구에서도 외국과 유사하게 긍정적 학업효과, 직무능력 향상에 효과가 있음을 보고하고 있다(김은주·성명희, 2016; 손승남·임배, 2015; 손종현·이경숙·이명옥, 2014).

비교과 과정에 대한 연구는 전공이나 교양과정에 비해 상대적으로 적다. 또 선행연구들이 대부분 개별 대학을 사례로 수행되어 연구결과가 보편적으로 국내대학에 적용되는지는 판단하기 어렵다. 향후 지속적인 연구가 필요하겠지만 그런 것을 감안하더라도 비교과 활동의 긍정적 효과를 통합적으로 제시한 Massoni(2011)에 의하면 비교과 활동은 학습자의 행동 양식 변화, 학업 성취향상, 교육과정의 성공적 이수, 기타 학습자 특성 관련 변인 향상, 사회성 신장 등을 기대하게 한다. 뿐만 아니라 조직력, 문제해결능력, 시간관리 능력 등의 향상 효과도 있음을 밝히고 있다.

나. 단점

비교과의 장점에 대해서는 앞서 선행연구들을 포함하여 다수의 논문이 존재하고 있으나 단점에 대한 연구들은 활발히 진행되지 않았다. 단점에 대해 기술한 몇 개의 논문들은 비교과교육자체에 대한 단점보다는 운영상의 어려움이나 참가자들의 동기부여가 안 되는 이유를 분석하고 있는데 관련연구로는 학생들의 설문문을 통한 인식 연구(박미라·윤지원, 2021), 비교육과정의 기획 및 운영을 담당하는 실무자대상 연구(양근우, 2016), 글쓰기센터의 참여자를 대상으로 하여 현황과 과제(손민달, 2019) 등이 있다.

양근우(2016)는 대학에서 비교과 교육과정의 기획 및 운영을 담당하는 실무대상 설문결과에서 비교과 교육과정의 운영에서 문제는 개설프로그램 홍보 부족으로 인한 수강생 모집의 어려움, 프로그램 참여자의 피드백을 반영한 질 관리 부족, 프로그램 이수 정보 관리 미흡, 유사 프로그램 중복 개설 등을 뽑았고 이에 더해 비교과 관리체계의 미흡함을 지적하였다.

박미라·윤지원(2021)은 비교과 교육의 양적, 질적 성장에도 불구하고 학생들의 낮은 인식과 홍보 부족에 따른 참여제한, 선호하는 비교과 활동의 부족을 비교과 활동의 문제로 제기하고 있다. 이 연구는 이런 문제를 지적하며 학생의 특성과 요구에 맞는 비교과 프로그램의 운영 및 관리 방안 마련 필요성에 대해 얘기하고 있다.

김수연·이명관(2016)은 대학생들의 비교과프로그램에 대한 일반적 인식이 낮고 진로 및 취,창업과 관련된 비교과프로그램을 가장 필요로 한다고 하였다. 또한 비교과 교육의 효과적 운영을 위해 총괄·지원하는 부서를 만들고 다양한 비교과 프로그램을 개설하여 학생의 참여도를 높여야 한다고 지적한다.

박창남·정원희(2017)는 K대학의 학생 인식조사를 바탕으로 대학생들은 취업과 직접 관련된 영어, 면접, 자격증에 대해 중요하게 생각하며 실제 학습과 창업에 대한 중요도 인식이 떨어지고 체험영역의 비교과 선호도가 높기 때문에 실질적 효과를 위해서는 체험위주의 비교과를 늘려 운영해야 된다고 말한다.

2. Human Renaissance Academy 프로그램

1) 설립배경 및 현황

Human Renaissance Academy는 사단법인 위즈덤시티와 제주대학교가 공동으로 진행하고 있는 비교과활동 프로그램으로서 사회진출을 앞둔 제주 지역 대학생들을 시대적 사명감과 올바른 성품, 그리고 맡은 일을 제대로 수행할 수 있는 업무능력을 갖춘 '3C형 인재'로 키우기 위해 2007년 9월 시작되었다. HRA는 사단법인 아름다운서당(이사장 서재경)이 2005년부터 운영한 '영 리더스 아카데미'를 모체로 설립되었다.

(1) 설립배경

HRA의 모체인 '영리더스아카데미'는 “시대가 원하는 인재, 내일을 열어갈 리더를 키운다”라는 캐치프레이즈 아래 대기업 임원 출신인 시니어의 아이디어로 시작되었다. 1998년 대우그룹 부사장을 끝으로 은퇴한 서재경 이사장이 직접 커리큘럼을 기획하여 2005년 전남대학교 강의실을 빌려 '취업능력함양아카데미'를 개설했다. 서 이사장은 학생들에게 무료로 고전명작과 경영학 수업을 진행하면서 각 분야의 전문가를 초빙하였는데 이때 제주출신 언론인인 한국일보 김수중 주필이 2005년 11월부터 강의를 하게 되었다. 김수중 주필은 은퇴 후 제주도에 서내다가 2007년 6월 현명관 전 삼성물산 회장을 만나 아카데미 필요성을 얘기하였고 일찍이 일본 유학시절 마쓰시타 정경숙에 대해 깊은 인상을 가지고 있던 현회장이 관심을 보여 제주도에 시작하게 되었다. 학생모집이나 강의실확보, 강의보조 및 항공권, 숙소 예약을 담당할 실무자도 필요하였는데 이런 비용은 현회장이 2년간 후원하는 것으로 결정이 되며 시작하였다. 당시 제주는 청정자연과 독특한 전통문화의 가치를 지닌 것에 비해 인적 자원이 부족하여 지식경제사회를 이끌어 갈 인재를 지역 내에서 기르는 것이 시대적 화두였다. 이것을 위해 현회장이 제주 발전과 인재육성에 많은 관심을 가지고 있던 이유근 한마음병원장(현 아라요양병원 원장)에게 운영위원장을 맡아줄 것을 부탁하여 2007년 8월 첫

운영위원회가 개최되고 이유근 원장이 운영위원장으로 선임되어 프로그램이 시작되었다. HRA 설립취지에 대한 내용은 김수중 주필(HRA-위즈덤시티 10년사, 2017:42)의 ‘HRA아카데미 취지문’에서 확인할 수 있다.

“ 휴먼 리소시즈 아카데미 취지문 ‘21세기는 지식경제 시대입니다. 제주도의 미래도 지식경제 시대에 적응하느냐, 하지 못하느냐에 따라 번영이나 정체나 가 판가름날 것입니다. 지식경제 사회는 창의력을 가진 사람들에 의해 만들어집니다. 제주도가 가장 필요로 하는 자원은 바로 지식경제 시스템에서 일을 잘 할 수 있는 인적자원입니다. 이에 뜻있는 제주지역과 출향인사들이 제주도 내 대학생들에게 일 잘하는 방법과 창조적인 마인드를 스스로 함양해 가는 취업프로그램으로 휴먼 리소시즈 아카데미를 만들고자 합니다.”

2007년부터 제주대학교 및 제주도내 대학생들을 대상으로 모집을 실시하여 1기 26명을 시작으로 교육을 진행하였다. 2008년 9월 26명중 6명이 중도에 포기하고 1기 20명이 수료하였다. 15년간 수료한 학생은 아래의 표와 같다.

<표 II-3> HRA 수료생 현황(2007년~2023년 5월 현재)

활동기수	활동기간	수료인원
1기	2007년 10월 ~ 2008년 9월	20명
2기	2008년 9월 ~ 2009년 9월	19명
3기	2009년 9월 ~ 2010년 9월	24명
4기	2010년 9월 ~ 2011년 9월	30명
5기	2011년 9월 ~ 2012년 9월	29명
6기	2012년 9월 ~ 2013년 9월	39명
7기	2013년 9월 ~ 2014년 9월	31명
8기	2014년 9월 ~ 2015년 9월	30명
9기	2015년 9월 ~ 2016년 9월	26명
10기	2016년 9월 ~ 2017년 9월	31명
11기	2017년 9월 ~ 2018년 9월	24명
12기	2018년 9월 ~ 2019년 9월	12명
13기	2019년 9월 ~ 2020년 9월	8명
14기	2020년 9월 ~ 2021년 9월	17명
15기	2021년 9월 ~ 2022년 9월	23명
합계		363명

HRA는 2013년 비영리인재육성기관인 사단법인 위즈덤시티가 설립되면서 체계적으로 후원금과 기부금을 모금할 수 있는 기초를 만들었다. 설립 2년만인 2015년 6월 기획재정부로부터 지정기부금단체로 지정되어 안정적인 후원자 모집 및 관리가 가능해졌다. 사회기여에 뜻을 둔 많은 분들이 노블레스 오블리주(Noblesse Oblige)를 실천하고자 후원에 참여하고 있는데 이 가운데는 강신호 前 동아그룹회장을 비롯하여 이수혁 前주미대사, 문국현 한솔섬유 대표 등이 있다. 2023년 현재 졸업생 중 100여명이 매달 정기후원금을 내고 있으며 법인을 포함하여 경제적 여력이 있는 이들은 후원회원으로, 청년세대에게 지식과 경험을 전수하고자 하는 이들은 교육기부로, 사회활동을 하면서 시간을 낼 수 있는 이들은 운영위원이나 멘토로 활동하고 있다.

원희룡 전 제주특별자치도지사는 2017년 발행된 HRA-위즈덤시티 10주년사(p.5)에서 다음과 같이 말하고 있다.

“ 사회 진출을 앞둔 대학생들에게 1년간 체계적인 교육훈련을 실시하여 업무능력, 성품, 사명감 삼박자를 고루 갖춘, 능력과 리더십을 겸비한 소중한 제주의 청년 리더를 10년간 꾸준히 양성해 온 이유근 이사장을 비롯한 여러 재능기부 관계자들의 노고에 격려와 감사 인사를 드린다. 특히 취업관련 과정 외에 동서양 고전명작 1백여 권을 읽고 토론하며 쌓인 내공과 봉사활동을 통해 익힌 사회참여 실무감각은 청년기에 접하기 어려운 정말 소중한 기회라고 생각한다. 최근 4차 산업혁명이라는 큰 파도가 현실이 되면서, 노동·고용 시장에도 커다란 변화가 일어나고 있다. 전문가들은 인공지능을 기반으로 한 기술혁신으로 새로운 일자리가 생겨나는 반면, 이보다 몇 배 많은 기존 일자리가 사라질 것으로 전망하고 있다. 세계적인 흐름과 지역에 주어지고 있는 변화를 통합적으로 분석하면서 우리 지역에 맞는 일자리와 인재육성 정책이 마련되어야 할 때, 민간에서 자율적인 재능기부를 통해 우수한 인재를 양성하고 있다는 것은 더없이 든든한 일이다.”

원희룡 지사의 말은 HRA 프로그램이 대학의 비교과활동으로 취업역량 강화에

도움이 되는 것과 더불어 우리나라 고용시장 변화에 따른 대학생들의 어려움을 일부 해소하고 있음을 밝히고 있다. 또한 HRA 프로그램은 제주대학교가 2017년 12월 고용노동부, 동아일보, 한국고용정보원이 주관하는 ‘2017 청년드림 베스트 프랙티스대학’평가에서 취업지도 부분 베스트 프랙티스 대학으로 선정되게 하였다. HRA 프로그램을 선정한 청년드림 베스트프랙티스 대학 평가지표는 아래의 표와 같다.

<표 II-4> 청년드림 베스트프랙티스 대학 평가지표

평가지표	
자원의 투입	<ul style="list-style-type: none"> - 학생들의 수요·시대적 요구 반영도 - 사례 추진에 투입된 인력과 예산의 적절성 - 사례 추진에 필요한 인프라 구비 - 학생들에 대한 접근성
활동 및 장애극복	<ul style="list-style-type: none"> - 사례의 체계적 기획·운영상태 - 대학의 특성을 반영한 독창성 - 청년친화적인 방향·내용의 포함 - 타 대학으로서의 확산 가능성 - 추진 시 장애요인 극복 능력 - 사례의 지속가능성
성과 및 기대효과	<ul style="list-style-type: none"> - 학생들의 취·창업 기회 확대 등 실질적 도움여부 - 사례공유 시 대학의 바람직한 역할로 가치 확산 - 언론 등을 통해 일반에 홍보할 사례로서의 가치 - 대학 선도모델로서의 가치

출처: 동아일보 청년드림 사이트(<https://yd-donga.com>)

위 평가지표에서 확인할 수 있듯이 HRA 프로그램은 장기간 이어져 왔다는 점, 지속적인 재원을 바탕으로 학생들에게 무료로 진행하고 있다는 점, 대학교수, 언론인, 기업인, 지방자치단체, 수료생, 제주도민 등 다양한 분야의 사람들이 참여하고 있다는 점, 단국대학교 등 타대학에 프로그램이 전파되었다는 점, 지역학생들을 대상으로 하고 있다는 점 등에서 여러 기관의 높은 점수를 받았다.

2) 교육목표

HR아카데미의 교육목표는 사회진출을 앞둔 대학생들에게 1년간 체계적인 교육

훈련을 실시하여 업무능력(Competence), 성품(Character), 사명감(Commitment)의 3박자를 갖춘 인재를 양성하는 것이다. HRA교육은 취업을 위한 역량강화와 토론식 수업과 조별과제를 통해 대인관계역량을 동시에 키우는 프로그램이다. 이 교육을 통해 향상되는 역량은 HRD전문가의 12개 일자리 학습과 성과 역량에 관한 표로 정리한 것과 유사한 목표를 가지고 있다.

<표 II-5> HRD 전문가의 12개 일자리 학습과 성과(WLP) 역량

구분	역량	역량정의
업무 관리역량	요구분석 및 해결책제시	-비즈니스 이슈,고객의 요구,문제,기회 등을 규명하고 이해함 -결론을 도출하기 위하여 출처가 서로 다른 자료를 비교함 -행동방침 선정 또는 적절한 해결책을 개발하기 위한 효과적 접근법사용 -습득 가능한 사실, 제한점 그리고 예측 가능한 결과에 따라 적절한 행동을 취함
	비즈니스통찰력활용	-조직의 비즈니스 모델과 재무적 목표의 이해 -WLP 해결책에 사용할 비즈니스 사례 개발에 경제적,재무적,조직적 자료를 활용 -타인과 대화할 때 비즈니스 용어의 사용
	결과주도	-WLP 해결책과 관련하여 항상 기회를 찾고 제대로 된 목표를 설정하기 -노력을 조율하고 진전을 측정함 -목표달성을 위해 노력하고 뛰어난 성과를 산출
	과제 기획 및 실행	-WLP목표가 달성되도록 적절한 방법으로 실행 계획을 개발하고, 자원을 확보하여 계획된 시간내에 과제를 완수함
	적응력	-조직에 영향을 주는 과업,업무환경이나 조건이 변할때도 효과성을 유지 -새로운 사람,사고,접근법에 열린마음유지하기 -새로운 업무구조,과정,요건,문화에서도 업무에 효과적으로 적응하기
	자기개발 모델링	-자기 자신의 새로운 학습영역을 적극적으로 확인하기

		-학습기회를 정기적으로 창출,활용하기 -새롭게 얻은 지식과 기술을 업무에 활용하기
대인 관계역량	전략적 사고	-조직의 학습 및 성과에 영향을 미치는 내외부적 요인을 이해함 -비즈니스에 가치를 더할 수 있도록 트렌드를 놓치지 않고 기회를 예측함 -WLP전략을 개발하고 비즈니스 전략과 조율하는데 있어서 시스템사고를 가지고 행동함
	신뢰구축	개인 또는 조직의 의도를 타인이 신뢰할 수 있는 방법으로 교류하기
	효과적 커뮤니케이션	-개인 또는 집단상황에서 생각,감정,아이디어를 명확하고 간결하며 설득력있게 표현 -적극적으로 경청하기 -청중의 주의를 집중하도록 커뮤니케이션 스타일을 조절함 -지지를 얻을 수 있도록 상황에 적합한 의사소통 전략을 개발하고 전개함
	고객에게 영향력 발휘	-조직성과 향상을 위해 학습의 가치나 권장 해결책을 제공함 -개인,집단,조직의 성과를 향상시킬 해결책에 대한 약속을 얻기
	다양성 활용	-모든 개인의 능력,통찰력,아이디어를 인정하고 활용하기 -다양한 스타일,역량,배경을 가진 사람들과 효과적으로 일하기
	네트워킹과 협력	-비즈니스 성과 달성을 촉진하는 방향을 WLP전략을 사용하기위해 내외부 접촉 시 협력적 관계 네트워크의 개발과 사용

출처 : Bemthal, P.R. , Colteryahn,K. , Davis,P. , Naughton,J. , Rothwell,W.J.,
& Wellins, R.(2004: 51-63).

결국 HRA프로그램이 추구하는 교육 목표는 학생들의 사회진출을 위해 기본적인 근로현장에서 필요한 역량을 강화하기 위함이며 이것은 융합역량, 문제해결역량, 직무역량강화, 진로탐색능력, 자기주도성, 진로설계능력, 개인경력개발능력 등 다방면에서 역량을 키우기 위한 프로그램이라고 정의를 내릴 수 있다.

3) 커리큘럼

HRA의 교수진은 크게 고전명작, 기업실무, 스피치 등 세 개의 분야로 구성되어 있다. 고전명작은 김경희(前 동아일보/중앙일보 기자)외 7명으로 구성되어 있으며, 기업실무는 강대현(前 하이마트 상품본부장)외 4명으로 구성되어 있다. 스피치 강의는 KBS아나운서 출신 진성희씨가 담당하고 있다. HRA 프로그램 커리큘럼의 구성은 하단의 표와 같다.

HRA 프로그램은 일반적인 대학의 학사일정과는 다르게 9월에 1학기(전반기)가 시작된다. 5월부터 학생모집이 이루어지며 현재의 수업을 받는 교육생이 다음 교육생을 모집하는 방식으로 진행된다. 학생들이 자체적으로 5월 중 모집공고를 내고 모집설명회를 개최한 후 6월 면접을 거쳐 오리엔테이션과 사전학습을 진행한 후 9월 입학식을 한다. HRA 교육생들은 1년간 1백여 권의 동서양 고전을 읽고 토론하는 인문학 강좌와 학생들의 취업역량 제고를 위한 기업실무 교육을 기본으로 받게 된다. 또한 7박 8일간의 겨울캠프와 진로 및 취업상담을 위한 멘토링 프로그램이 운영되며, 방학기간 2개월간의 기업체 현장 실습과 80시간 이상의 지역사회 봉사활동을 수행해야만 수료가 가능하다. 다음은 각 커리큘럼에 대한 간략한 설명이다.

<표 II-6> 16기 커리큘럼구성(2023년 4월 현재)

구분	교육시간
1) 고전명작 읽기	
① 고전명작	매주 토요일
② 에세이	수시
2) 기업실무 과정	
① 케이스 실습	매주 토요일
③ 경영서리뷰	매주 토요일
3) 봉사활동	2주 4시간(80시간 이상)
4) 하계 인턴	여름방학 중(2021.7~8)
5) 초청특강	월 1회
6) 특별활동	
① Speech 특강	OT 및 Basic camp
② 영어세션	매주 토요일
③ 합숙 캠프	7박8일(1월,2월 중)
⑤ 멘토링	교육 기간 내
⑥ 선배와 대화	교육 기간 내

가. 고전명작

서울대학교, 동경대학교, 하버드대학교 등의 공통 권장도서를 참조하여 1백여 권의 동서양 고전을 공부하는 시간이다. 학생 한 명당 10~14권의 책을 선정하여 배정하며 책을 읽고 정리해서 발표한 후 함께 토론하는 고전읽기와 다양한 주제로 글쓰기 훈련을 하는 에세이 쓰기 방식으로 이루어진다. 3시간 동안 2~3권의 책을 다루는 것이 원칙으로 책을 선정한 발표자가 2주 전까지 읽고 텍스트를 작성한 후 교수와 학생들에게 공유한다. 텍스트는 ①저자소개, ②작품의 시대배경, ③목차, ④등장인물, ⑤내용요약, ⑥인상깊은 구절, ⑦전문가 평가, ⑧발표자 견해 등을 기본으로 작성한다. 수업은 15분간의 PPT발표에 이어 질의응답 및 교수강평으로 진행하며 책을 읽는 학생들의 이해도나 수업참여도를 고려하여 발표자 외에 2명가량 추가로 책을 읽고 ‘함께 읽기’로 보조 발표를 하게 된다.

나. 에세이쓰기

고전을 읽고 텍스트를 작성하는 것 이외에 별도의 글쓰기 훈련이 월 1회 진행되며 수업방식은 교수마다 약간의 차이는 있으나 주요 일간지의 칼럼이나 사설을 옮겨 적고 글의 주제와 느낀 점을 쓰기, 부모님 인터뷰 작성, 수업소감 작성 등 자유로운 주제와 방식으로 글을 쓴다.

다. 영어세션

학생들의 영어능력을 향상시키기 위해 링컨의 게티스버그 연설문과 스티브잡스의 연설문 등을 영어명문 암송을 비롯하여 영시낭송, TED강연실습 등 다양한 커리큘럼으로 운영하고 있다. 매수업 점심시간 후 40분간 진행되며 4기 수료생으로 한국국제교류재단에 근무 중인 고초영 강사가 수업을 맡고 있다.

라. 기업실무

기업실무 수업은 크게 케이스스터디와 한국경제사, 경영서 리뷰로 이루어진다. 케이스스터디는 회사에서 실제로 발생하는 상황을 가정하여 문제해결 능력을 키우는 과정이고 한국경제사는 광복 이후 현재까지 한국정부가 도입한 주요 경제

정책을 종합적으로 학습하는 시간이며 경영서 리뷰는 현직 CEO와 카이스트, 서울대학교 경영대학원 등이 선정한 최신 경영서 및 자기계발서를 읽고 토론하는 시간이다. 이 과정에서 학생들은 조사능력, 팀워크, 문제해결능력, 발표력, 기획력을 키우게 된다.

마. 겨울캠프

겨울캠프는 겨울방학기간 동안 7박8일간의 합숙훈련으로 이루어지는데 사전에 8주치의 과제를 배분받아 1월 한 달간 과제를 준비한 후 2월 합숙에 임하게 된다. 학우들간의 우애를 다지고 다양한 시각을 접하게 된다.

바. 봉사활동

HRA 모든 학생은 교육기간 중 2주에 4시간, 총 80시간의 봉사활동을 수행한다. 지역사회 협력봉사의 모범적인 선례를 만들고자 초기 때부터 운영진들이 적극적인 요청으로 진행되어 왔으며 수료필수조건이다.

사. 멘토링

3기부터 시작된 멘토링은 교수진과 학생들 사이에서 지역 및 세대 간 완충 역할을 하며 학생들의 진로 및 생활지도를 돕고 있다. '제주더큰내일센터' 김종현 前 센터장을 비롯하여 김영남 김녕미로공원 대표이사 등 제주의 젊은 기업인들이 개인단위로 학생들의 고민을 상담해주고 있다. 멘토와 멘티 간에 모임을 월 1회 진행하며 이메일로도 상담을 받고 있다.

아. 현장실습

후반기수업을 마친 후 여름방학 기간에 평소 관심있는 업종의 기업체에 지원하여 기업현장을 경험하는 프로그램이다. 이 프로그램을 통해 학생들은 기업을 이해하고 직장인들이 어떻게 노력을 하고 있는지 관찰하는 기회를 갖는다.

HRA 프로그램은 다양한 커리큘럼을 통해 운영되며 학생들의 눈높이에 맞추기 위해 고전명작의 책 목록과 케이스스터디의 과제 등을 매년 수정하고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 현상학 연구

본 논문의 연구는 아카데미 프로그램에 수료한 학생들을 대상으로 그들이 이 교육을 수료한 경험을 통해서 어떤 변화가 생겼는지 알아보기 위한 연구이다. 이를 위해 겉으로 변화되는 것뿐만 아니라 내면세계의 변화까지 살펴보고자 한다. 이에 따른 연구의 목적을 달성하기 위해 질적 연구 방법으로 현상학적 연구 방법을 선택하였다.

질적 연구는 현상학과 해석학에 근거하여 객관적 실재가 아닌 구성된 실재를 전제로 한다. 내부자적 관점으로 인간의 의도를 중시하며 귀납적으로 이론을 개발하거나 참여자의 관점을 이해하는데 초점을 둔다. 소수를 대상으로 문화 기술적 면접과 참여관찰을 통해 자료를 수집, 분석하고 결과를 해석하며 보고하는 연구 방법이다(조영남, 2001). 다만 이 연구에서는 연구참여자를 동일한 기간에 동일한 교육을 받은 자로 한정할 수 없기 때문에 참여관찰방법은 배제하였다.

2. 연구대상

이 논문은 ‘제주대학교 Human Renaissance Academy 프로그램 참여 경험 분석’으로서 제주대학교에서 이루어지고 있는 비교과활동 프로그램 중 HRA 프로그램을 분석하고 이 프로그램을 이수한 11인의 학생들을 임의표집하고 2회의 심층면담을 진행하였다. 연구의 효율적인 측면을 위해 임의표집 선정 시 대상자는 대화를 이끌어 나가는 능력과 수업 당시 멘토링, 봉사활동 등 교육프로그램에 참여율이 90% 이상인 자, 교육 수료 이후 프로그램에 기부를 하고 있는 자 중 HRA 교육에 관심도가 높은 사람을 선정하였다.

1) 연구참여자

본 연구는 HRA 수료생의 경험에 대해 탐색하고자 하였다. 수료생을 연구참여

자로 선정된 것은 아카데미 수업의 과정이 1년이라는 시간을 요하고 조별과제 등의 활동 중심 수업이 많아 교육 이전과 교육 이후의 변화가 크게 있었을 것으로 예상하였기 때문이다. 16년 동안 15기에 걸친 수료생은 약 360명이다. 이중 11명의 선정하였고 다양한 경험을 도출하기 위해 1기부터 15기까지 기수를 선정하였으며 출신학교 또한 제주대학교 학생 8명, 충남대학교 1명, 한라대학교 1명, 제주교육대학 1명을 선정하였다. 면담에 대한 신뢰도를 높이기 위해 아카데미 수업 동안 교육열의가 높고 현재에도 후배들과 소통하며 참여하는 이들을 연구참여자로 뽑았다.

<표 III-1> 연구참여자의 일반적 배경

수료생	나이	기수	지원당시학년	출신학교	현재 직업	지역
A	43	1기	4학년	제주대학교	부동산투자	제주
B	42	1기	4학년	제주대학교	일반회사	제주
C	40	1기	3학년	제주대학교	해외기업	홍콩
D	37	5기	3학년	제주대학교	일반회사	제주
E	34	7기	3학년	제주대학교	금융회사	제주
F	31	7기	2학년	제주대학교	유통회사	제주
G	32	8기	2학년	제주대학교	일반회사	제주
H	28	12기	3학년	충남대학교	일반회사	청주
I	28	12기	1학년	교육대학교	초등교사	제주
J	26	13기	2학년	제주대학교	대학생	제주
K	24	15기	2학년	한라대학교	대학생	제주

면담자의 현재 나이는 20대부터 40대까지 있으며 교육 당시에는 모두 20대 학생이었다. HRA교육 초반에는 3,4학년 학생들이 많이 지원하였으나 점점 1,2학년 지원자도 늘고 있다. C수료생인 경우 현재 싱가포르에서 근무를 하고 있으며 H수료생의 경우 충남대학교 재학시절 HRA수업을 받기 위해 휴학을 하여 제주도에 1년간 생활하였다. I수료생의 경우 제주교육대학을 재학 중 이 프로그램을 이수하여 초등학교 교사로 근무하고 있으며 K수료생은 한라대학교를 졸업하여 제주대학교로 편입하여 재학중이다. 면담자의 이력을 간단히 설명한 이유는 이 수료생들의 진로결정과 이력관리에 HRA가 영향을 미쳤다고 스스로가 면담에서 밝히고 있기 때문이다.

2) 윤리적 고려

본 연구의 수행을 위해 수료생 중 프로그램 참여 경험에 대한 인터뷰 의사가 있는지 확인하였고 서면으로 연구 참여 동의를 받았다. 인터뷰를 시작하기 전, 인터뷰와 연구결과의 익명성이 보장됨을 안내하였고 원하면 인터뷰를 중단하거나 논문에서 삭제할 수 있음을 고지하였다. 이 과정을 통해 자발적 참여를 유도하고 권리를 보장하고자 하였다.

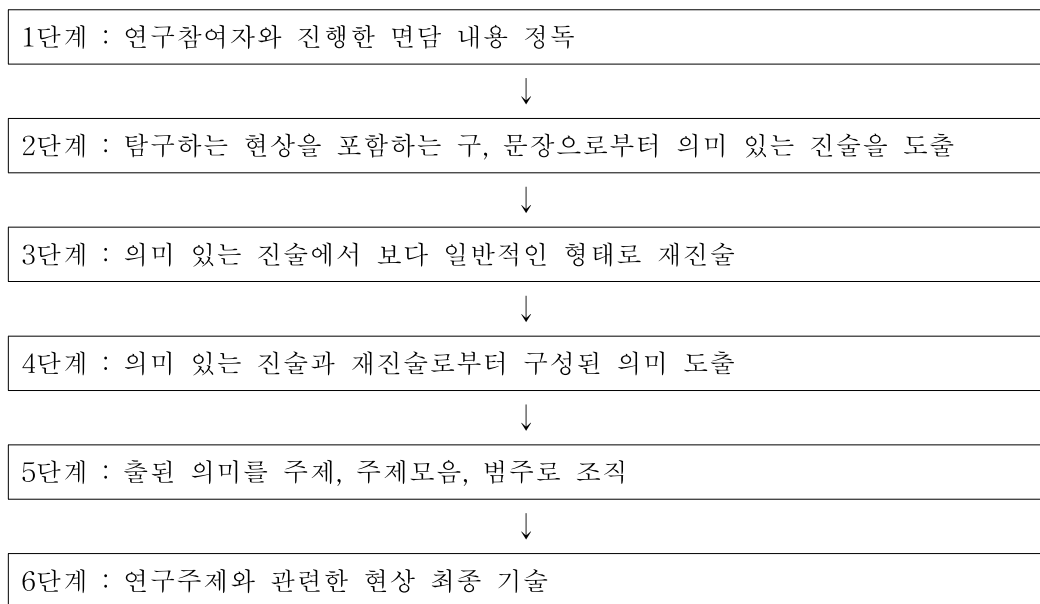
3. 자료수집 및 분석

본 연구 수행을 위해 2022년 10월부터 HR아카데미를 수료한 학생을 대상으로 개별면담, 온라인 줌 면담을 실시하고 녹취록을 수집하였다. 인터뷰는 2022년 10월 첫째 주부터 2023년 4월 마지막 주까지 진행되었다. 인터뷰 일정은 수료생들의 시간을 고려하여 진행되었으며 해외 거주 등의 이유가 있는 이들은 줌을 통한 화상인터뷰를 진행하였다. 연구 참여자의 인터뷰 시간은 1인당 40분에서 60분 정도 소요되었으며 동의를 받은 후 녹음하였다. 인터뷰는 ‘비교과프로그램’에 대한 조작적 정의를 수료생들에게 안내하고 프로그램에 참여하게 된 계기부터 과정에 대해 질문하였으며 면담지의 질문을 중심으로 경험에 대해 진행하였다. 또한 글의 논리성과 과거의 기억에 대한 보강을 위해 1차 인터뷰 이후 추가적으로 2차 인터뷰를 진행하였으며 필요한 경우 이메일 등을 통한 서면 응답도 받았다. 구체적인 설문내용은 논문 말미에 기재하였다.

본 연구에서는 프로그램에 참여경험을 심도있게 탐색하기 위해 현상학적 접근 방법 중에서 Colaizzi 분석방법에 따라 자료를 분석하였다. 다양한 질적 연구 방법 중에 현상학적 연구방법은 연구 참여자의 경험을 바탕으로 그들의 목소리를 잘 제공하는 것으로 알려져 있고 특정 현상을 경험한 사람들의 경험의 의미와 본질, 그리고 경험의 구조는 무엇인가라는 질문으로 시작된다(Patton, 2002). Colaizzi 분석방법은 1단계부터 6단계로 제시되며 각 단계별로 자료를 분석한다. 1단계에서는 학생 인터뷰 내용을 필사하고 이를 반복적으로 읽고 의미있는 내용을 밑줄을 그어 표시하였다. 2단계에서는 본 연구에서 분석하고자 하는 현상과 관련된 말과 문장을 찾고 일반적인 어휘를 찾고자 하였다. 3단계에서는 현상과

관련된 문장의 의미를 찾고 4단계에서 구성된 의미를 주제군으로 조직하였다. 5단계에서 분석된 자료를 주제에 따라 연구참여자의 경험을 기술하고 6단계에서 분석결과에 나타난 현상의 공통 요소들을 통합하여 기본구조를 확인하고 현상을 통합하여 서술하려고 하였다. 각 단계에서 도출된 의미와 주제들이 연구참여자의 인터뷰 내용과 일치 혹은 모순되는지를 지속적으로 비교하며 자료를 분석하였다. Colaizzi 분석방법을 통한 자료분석방법은 <표 III-2>과 같다.

<표 III-2> Colaizzi 분석방법



진행과정에서 우선 수집된 수료생의 녹취록을 중심으로 전체적인 내용을 파악하였다. 이후 연구하면서 드러난 내용을 중심으로 의미가 있는 것을 그룹화하여 재구성하였다. 심층면담을 통해 프로그램 경험 이후의 변화를 조사하고 교육과정 에 대한 만족도 및 대학 졸업 이후의 연관성을 파악하여 타프로그램과의 차별성 까지도 조사하고자 하였다.

필사한 녹취록자료에서 연구 주제와 관련된 내용을 선별한 후 1차 코딩작업에서 28개의 핵심 주제어를 도출하였다. 대표적인 키워드로 취업고민, 취업준비, 변화욕구, 연대형성, 갈등해결, 사회생활준비, 대화, 격려, 상호유대관계, 경청, 소통,

조별과제, 토론, 토의, 관심, 애정, 인내, 끈기 등이 있었으며 도출된 핵심 주제어는 2차 코딩작업을 통해 비슷한 주제끼리 선별하고 묶는 과정을 거치며 6개의 주제로 유형화하였다. 6개의 주제어를 살펴보면 자신감 부족, 변화욕구, 취업역량 강화, 상호작용, 갈등해소능력 향상, 자신감 획득이었으며 이 주제어를 취업과 자기변화를 위한 프로그램 참여, 연대와 상호작용을 통한 교육경험과 교육이후 변화 등의 3가지 주제로 범주화하여 정리하였다. 이 범주화된 정리결과를 <표 III-3>을 통해 정리하였다.

<표 III-3> 수료생의 경험과 변화에 대한 면담분석

카테고리	주제결집	주제	범주
취업	취업고민	취업을 목표로 지원	취업
	취업역량 부족		
	역량강화 필요성 인식		
진로	사회생활을 위한 준비	변화필요 인식하여 참여	변화
	불명확한 향후 진로		
	변화에 대한 욕구		
교육기간 중 학습 경험	조언과 애정을 통한 삶에 대한 인식 변화	교수진의 헌신	연대와 상호작용
	일반적인 비교과프로그램과 다른 평가방식과 피드백		
	장기간의 교육을 자발적으로 이수	자기주도성 획득	
	끈기와 인내 획득		
	교육기간 내 상담과 소통을 통한 갈등 해소	소통능력 향상	
	교수진에게 지속적인 칭찬과 격려		
	조별과제를 통한 토의와 토론		
경청과 소통			
취업역량강화	내적·외적 변화		취업역량 강화
갈등해소능력 향상			
자신감획득			

IV. 연구 결과

1. 취업과 자기변화를 위한 프로그램 참여

1) 다른 비교과활동에 대한 수료생의 경험

(1) 6기 이전(2013년 6월)

면담을 통해 1기 ~ 6기까지 수료생(교육시기 2007년~2013년까지)에게 HR아카데미 이외의 비교과프로그램 이수 경험에 대해 질문한 결과 학생회와 동아리, 봉사활동을 경험으로 이야기하였다. 2007년부터 5년간은 제주대학교에서 비교과 프로그램을 많이 운영하고 있지 않았으며 이런 사실은 제주대학교 홈페이지 JNU 소식란(2009년부터 운영 중)에서 공지사항을 통해 확인할 수 있다. 2009년 4월 1일에서 동년 6월 30일까지 소식란을 보면 직업능력개발원과 외국어교육원, 교수학습지원센터 총 3개의 부서에서 운영되었으며 총 개수가 20개가 넘지 않았다. 개설된 프로그램의 대부분은 각 학과에서 진행하는 무료 교양강의와 학교에서 진행하는 봉사단모집이었다. 구체적인 목표를 가지고 학생의 역량을 키우기 위해 지원할 수 있는 프로그램은 없었다. 그 시기에 교육을 받았던 수료생의 면담에서도 이것을 확인할 수 있다. HR아카데미 초창기 5년 동안의 수료생들은 대부분 전공과목을 중심으로 대학교육을 받았으며 HRA와 유사한 교내외의 다른 비교과 프로그램이 존재하지 않았기 때문에 자연스럽게 취업준비를 목표로 이 프로그램을 지원하였다.

“대학교를 졸업하고 사회에 나간다는 것이 정말 겁이 났습니다. 학점도 좋지 않았고, 토익점수도 없었고, 자격증도 없었습니다. 그때까지 제가 말할 수 있었던 것은 단과대학 학생회장이라는 타이틀 말고는 아무것도 없었기 때문입니다. 단과대학 활동이 학점에 상관 없이 참여했던 유일한 활동이었던 것 같습니다. 그때 졸업을 하면 취업은 할 수는 있을까 걱정이 되었습니다. 그래서 취업 준비를 위해 HR아카데미에 지원하게 되었습니다.”

(2008년 수료한 1기 B수료생의 면담 2023.2.12)

“3학년을 마쳤을 때까지 전공(국어국문)만 공부하고 다른 경영이나 마케팅 등을 다른 과정에서 배워본 적이 없어서 실제 기업에서 어떻게 일하는지를 배울 수 있는 HR아카데미에 대한 기대가 컸습니다. 전공수업 외에는 다른 과정을 들어본 적도 없고 관련 경험도 없어서 취업준비를 어떻게 해야 할 것인가 고민하던 중 HRA 모집 공고를 보고 지원하게 되었습니다.”

(2008년 수료한 1기 C수료생의 면담 2023.2.12)

“아카데미 프로그램을 하기 전에 대학의 다른 비교과과정을 이수한 적은 없었습니다. 비교과과정이란 이야기도 제 대학시절에는 듣지 못했습니다. 오히려 HRA를 수료한 이후 유사한 것을 찾다보니 다른 대외활동에도 관심이 생겨 동아리 및 대외활동을 2~3개 더 진행했습니다. 직접 이것저것 다른 비교과프로그램을 경험해보니 HRA와 많은 차별성이 있었습니다. 확실히 아카데미만큼 다양하고 특별하고 콘텐츠가 좋은 프로그램은 없었던 것 같습니다.”

(2012년 수료한 5기 D수료생의 면담 2022.12.28)

(2) 7기 이후

7기(2013년 9월 시작) 수료생을 시작으로 그 이후 수료한 면담자들은 비교과프로그램에 대한 경험이 다양해졌다. 취업박람회, CEO특강 등 취업과 자기계발을 위한 프로그램에 대한 경험이 면담에서 등장하였다. 제주대학교의 JNU소식란을 2013년 4월 1일부터 6월 말일까지 살펴보면 일자리박람회, CEO특강 등 비교과프로그램 모집 및 안내에 대한 요강이 80개 이상 있었다. 2012년부터 국책사업으로 링크사업단이 시작되었는데 이 사업은 기존 교과과정 위주의 대학교육에서 벗어나 다양한 교육을 통해 학생들이 외부의 훌륭한 사회인으로 진출하는 것을 돕고자 운영되었으며 캡스톤디자인, 현장실습, 창업 교육프로그램 등은 학생들이 원하는 곳에 취업할 수 있게 도왔다. 학교 내에는 산하협력교육 담당자와 학생대상 교육프로그램(학생교육지원사업) 담당자가 배치되었고 이것을 바탕으로 비교과프로그램이 지속적으로 증가하였다. 특히 15기(2022년 수료) K수료생의 면담에서는 고등학교까지 비교과프로그램이 확대되었음을 알 수 있었다. 2023년 현재 제주도 내에서 취업역량강화를 위해 운영되는 대표적인 비교과프로그램으로는 권역별 대학과 지자체, 산업계가 협력하여 지역인재를 육성하는 GREAT(지역선도대학육

성사업) 사업과 제주더큰내일센터에서 지자체의 예산을 투입하여 지역인재를 육성하는 ‘탐나는인재’ 프로그램이 있다. 그러나 면담을 통해 확인할 수 있었던 것은 수료생들이 경험한 다른 비교과 프로그램에 대한 만족도가 높지 않다는 점이다. 취업을 준비하면서 취업지원상담이나 이공계 취업을 위해 상담프로그램에 참여했으나 특별한 인상을 받지 못했던 경우도 있고 비교과 프로그램이 일반교양 강의와 비슷하다고 말한 학생도 있었다. 공통적으로 얘기하는 것은 다른 비교과 프로그램들이 HRA 프로그램에 비해 기간도 짧고 체계적이지 않다는 것이다.

“제가 참여했던 비교과프로그램은 첫 번째는 교양강의동에서 했던 것 같은데 취업전략센터에서 하고 있는 ‘취업지원상담’이라는 것이 있었습니다. 당시에 취업 지원 상담업무를 병행하고 있던 교수님께서 운영하는 전공 수업을 듣다 보니까 그 교수님과 취업에 대한 대화를 나누고 싶어서 몇 번 정도 상담을 받았습니다. 두 번째는 제가 4학년 끝나갈 때쯤에 이공계 쪽으로 많이 채용을 하고 있었고 많은 사람들이 관심을 갖다 보니 저도 자연스럽게 이공계로 취업을 하고 싶었습니다. 그러나 제가 인문계 어학 전공이라서 이공계가 아닌 학생이 이공계열로 취업이 가능한가라는 궁금증이 생겨서 경력 설계에 관련된 상담 프로그램에 한번 참여를 했던 적이 있습니다. 두 개의 공통점은 제가 직접 찾아서 제가 직접 신청을 해서 일대일 상담을 했다는 것입니다. 그러나 인문계열이 이공계 취업을 어렵다는 단정적인 답변을 주셔서 당시에 크게 도움은 되지 않았습니다.”

(2014년 수료한 7기 E수료생의 면담 2022.11.10)

“우선 비교과 프로그램들에 대해서는 알고 있는 것은 많았습니다. 첫째로 저는 전공 과목 수업 외에 여러 가지 프로그램 중에서 교양 강의와 함께 수강할 수 있는 것 외에도 일반 동아리처럼 운영되는 것이 많아서 대략적으로 알고 있었습니다. 알고는 있었지만 그것을 참여해야겠다는 생각은 없었고 그냥 비교과 과정 중에 하나구나. 재미가 있을까? 뭐 이런 흥미 유무로만 판단을 했고 크게는 교양강의와 비슷한 과정으로 생각해서 크게 와 닿지 않았습니다.”

(2014년 수료한 7기 F수료생의 면담 2023.2.11)

“제가 경험했던 비교과 프로그램은 제주대학교와 제주통일미래연구원에서 함께 주관했던 한라백두 청년 지도자 아카데미라는 것입니다. 제주대 정치외교학과, 윤리 교육과 그리고 저희 교육대학 윤리 교육 전공, 한라대 등 총 6개 팀이 참여했던 프로그램이었는데요. 이 프로그램 같은 경우에는 일정을 짜고 심의를 받아서 정해지면 한 학기 동안 토론도 하고 답사하는 식으로 이루어졌던 건데 HR 아카데미 비해 뭐랄까요. 기간도 짧고 체계적이지 않았습시다.”

(2019년 수료한 12기 I수료생의 면담 2022.12.20)

“고등학교 때 했던 비교과 프로그램을 잊거든요. 이게 포인트 활동이라고 저희가 주제 하나를 선정해서 이거에 대해서 점점 조사해 나가는 것입니다. 구체적으로 하면 저희는 신문 주제 탐구반이라고 해서 신문과 관련된 어떤 주제 하나를 넣고 저희가 제일 인기 있었던 게 해너 탐구 해 그분께 직접 가서 어떠했는지 이런 것들이 주요 됐고 저희는 또 데이터 분석 이런 것들을 해서 저희가 관심 있는 주제 하나를 가지고 이 설문조사를 돌리면서 저희가 원하는 데이터 나와서 그걸로 이제 결과를 발표하는 그런 활동을 좀 했었습니다. 이건 성적과 완전 무관하게 따로 운영되는 걸로 이게 대학 입시를 위한 활동으로 일단 이렇게 진행되고 있는 상황입니다.”

(2022년 수료한 15기 K수료생의 면담 2023.3.10)

2) 취업과 자기변화를 위해 HRA지원

2013년 이후 HRA를 수료한 학생들의 비교과교육과정 경험은 늘어났다. 그러나 프로그램 만족도는 높지 않았다. 학생들의 요구와 비교과프로그램의 교육목표가 일치하지 않은 점보다는 프로그램과 교육생간의 긴밀한 유대감이 생성되지 않았기 때문에 만족도가 떨어졌다. 어떤 교육이든지 그것을 시작하는 내적동기는 무척 중요하다. 이런 내적동기는 프로그램을 자율적으로 선택하게 하고 이 자발성이 다양한 활동을 통해 학업성취에 도움을 되고 사회적, 정서적 측면에서 긍정적인 영향을 주며, 직무능력을 개발하고 대학생활의 만족을 높일 뿐만 아니라 대학교육의 성과에도 영향을 주는 것으로 보고 있다(한안나,2017: 112).

학업동기는 학습자에게 학업 행위를 유발하고 학업활동에 적극적으로 참여하게 한다. 자발적 삶의 발달을 수행하기 위해 자신의 심리사회적 변화에 대처하

고, 전문적 역량과 경험을 준비하는 과정은 의식적이고 의도적인 활동이 요구되는 능동적 과정으로 대학생활의 적응과 밀접한 관계가 있다(한우석·김진경·이혜경, 2013). 동기는 어떤 행동을 일으키는 내적요인이면서, 행동의 방향을 제시하고, 개인의 행동 목표를 지향하게 한다(한우석·김진경·이혜경, 2013). 학업동기는 학습자로 하여금 학습을 유도하는 역할 뿐 아니라 학습의 방향을 결정짓는다.

이런 점에서 HRA에 어떤 동기를 가지고 지원하였는지 알아보는 작업은 매우 중요하다. 면담자 중 학교 홈페이지 게시판을 통해 지원한 1명과 SNS 홍보를 통해 프로그램을 지원한 1명을 제외하고 9명이 지인의 권유로 프로그램에 지원하였다. 첫 1기생의 경우에는 기존 프로그램에 대한 경험자가 없었기 때문에 지인을 통해 직접 커리큘럼을 듣고 참여를 결정하는 형태로 진행될 수밖에 없었다. 그러나 2기부터는 1기 교육생이 자신의 긍정적 경험을 바탕으로 후배 기수를 모집하였다. 이런 HRA만의 독특한 모집에 관련된 에피소드가 있다. 김수종 주필이 쓴 HRA 연혁(HRA-위즈덤시티 10년사, 2017:47) 중의 내용이다.

“전반기를 마치고 2009년 2월, HRA 2기와 서울 YLA 4기의 합동 겨울캠프를 무사히 치렀다. 다행히 후반기 중반부터는 서이사장의 소개로 인연을 맺은 강연자 한국리더십센터 제주교육원장이 HRA 취지에 적극 공감하여 센터 내 강의실을 빌려준 덕분에 큰 걱정을 덜었다. 그러나 재정상황은 갈수록 심각해져서 HRA 존폐여부가 대두될 지경에 이르렀다. 이원장도 더 이상 운영비를 댈 여력이 없는데다 교수들도 막막하였다. 그러나 2기 학생들이 후배들에게 권유하여 모집한 3기생 지원자들이 있었다. 이미 지원의사를 밝힌 학생들이 있는 이상 접을 수 없었기에 일단 3기 모집에 들어갔다.”

재정적 어려움으로 존폐여부를 걱정할 때 학생들이 지원자를 모집했기 때문에 그 학생들을 위해서 3기를 운영할 수밖에 없었다는 일화에서 프로그램을 이수한 학생들이 교육프로그램에 대한 애착을 찾을 수 있다. HRA는 교육기간이 1년이란 긴 시간이고 커리큘럼도 쉽지 않다고 알려져 있다. 학생들은 매주 토요일을 반납하여 교육을 받아야 하고 학점관리도 해야 한다. 이런 부담으로 인하여 아카데미 지원을 망설인 사람들도 있었다. 그래서 프로그램을 이수한 학생들이 자신

의 경험을 후배들에게 설명하고 힘든 과정이지만 그에 따른 효과에 분명히 있다는 확신을 심어주었다. 제주대학교내의 다른 비교과프로그램은 학교 홈페이지에 공지하고 오프라인 게시판에 홍보물을 부착하고 학과사무실이나 진로취업과에서 학생에게 개별문자와 이메일을 보내고 인원이 채워질 때까지 학교채널을 이용하여 홍보 및 모집한다. 수료생은 교육이 끝나면 이수 경험을 가질 뿐 이후 프로그램 운영에는 관심이 없다. HRA의 독특한 모집방법이 프로그램의 목표와 취지, 커리큘럼, 프로그램의 장점에 대해 분명하게 인지하게 만들며 지원자들이 강한 자발적 선택을 하게 한다. HRA의 커리큘럼이 취업역량강화, 커뮤니케이션 능력, 실무능력향상 등을 키우는 것에 목표를 두고 있기 때문에 지인을 통한 사전 지식을 바탕으로 프로그램에 각오를 하고 지원한다. 면담자들은 지원동기를 묻는 질문에 취업을 위한 역량강화, 변화의 필요, 소극적 성격과 발표력 부족 해결 등의 답변을 하였고 취업준비를 위해 지원한 응답이 가장 많았다.

“학교 학생회 활동만 하였고 4학년이 되니 취업이 가장 큰 고민이었어요. 막상 취업준비를 하려고 하니 실제 취업에 필요한 기업실무, 마케팅, 영업, PPT스킬 등 필요한 능력이 하나도 없었습니다. 지인의 설명을 듣고 교내의 홍보포스터를 보고 지원했고 취업에 도움이 될 것이라고 판단하여 지원했습니다.”

(A수료생의 면담 2023.2.22)

“대학교 4학년 때 자연과학대학 학생회장을 역임하고 있었습니다. 1학기가 끝날 때쯤 HR아카데미 교육생 모집을 한다는 공고를 보았습니다. 교육프로그램을 보니 취업에 도움을 준다는 내용이었습니다. 졸업학년이 되다보니 취업걱정이 클 때였고 걱정도 많이 할 때였습니다. 그 방법을 찾는 중에 도움이 될 거라 생각했습니다. 좀 더 솔직히 말하면 교육을 수료하면 취업을 시켜주는 줄 알고 지원했습니다.”

(B수료생의 면담 2023.2.12)

“3학년을 마쳤을 때 전공인 국어국문학과를 살리지 않고 외국계 IT기업에서 일하고 싶다는 마음을 가지고 있었습니다. 그러나 전공분야도 아니고 관련 경험도 없어서 취업준비를 어떻게 해야 할까 고민하던 중에 HR아카데미 모집을 알게 되어 지원하게 되었습니다. 특히 기업실무에 관심이 많았습니다. 제가 경영이나 마케팅을 배워본 적이 없어서 실

제 기업에서 어떻게 일하는 지 배울 수 있다고 해서 기대가 컸습니다.”

(C수료생의 면담 2023.3.14)

“지인의 참여 과정을 보면서 해보고 싶었으며, 추천도 있었습니다. 무엇보다 3학년이 되면서 취업과 진로에 대한 막연한 고민과 내적 변화에 동기가 컸습니다. 제가 공학을 전공하다보니 모든 과목이 좋았습니다. 그 중 기업실무인 케이스스터디를 해본 적이 없어서 어떻게 해야지라는 걱정과 조별과제라는 기대가 반반씩 있었습니다.”

(D수료생의 면담 2022.12.28)

“3학년에 복학하게 되니까 솔직히 말해서 대학교 1학년 때 2학년 때 하는 술 먹고 학과생활하고 동아리 활동하고 그렇게 비생산적으로 시기를 보내다가 이제 정말 취업을 위해서 아니면 사회생활을 위해서 이제 대학교에서 뭐라도 해야 되겠다라는 생각을 가졌습니다. 스스로 배워야 되는 것도 있을 것 같고 취업을 좀 잘 해보려면 나만의 준비가 필요하지 않을까라는 생각을 가졌는데 그러한 과정에서 HRA를 알게 되었습니다. 1년 동안 정말 깊게 공부를 하면서 고전명작 책도 읽고 또 그때는 생소했지만 기업실무라는 기업에서 실제로 해볼 수 있는 과제들을 직접 해본다는 게 저한테는 큰 매력으로 다가와서 이걸 한 번 도전을 해 보겠다고 마음먹었습니다. 될지 말지는 모르지만 중간에 면접이라는 게 있었으니까 안 될 수도 있지만 일단 도전해보고 도전해서 나만의 1년을 잘 보내면 나중에 취업할 때 그래도 뭐라도 했다는 노력의 결과는 되지 않을까 라는 생각으로 했습니다.”

(E수료생의 면담 2022.11.10)

“홍보 모집기간에 해당 기수를 진행하고 있는 친구의 추천으로 지원하게 되었습니다. 처음에는 1년 동안 고전을 100권정도 읽고 조별로 케이스스터디를 하는 정도로만 알고 있었고 크게 들어오겠다는 의향은 없었는데 친구가 강력추천을 하는 바람에 지원하게 되었습니다. 당시 저도 군대제대를 하고 복학한 뒤에 다른 어떤 큰 변화가 필요했고 다양한 친구들과 더 나은 환경을 조성하기 위해 아카데미를 지원하게 된 동기가 컸습니다. 아카데미는 현재까지 유지가 될 정도로 체계가 매우 잘 잡혀있습니다. 또한 담임 교수가 배정되어 있어 주기적으로 학생들에게 코칭이 가능하며 선배기수들의 선한 영향력으로 취업 진로의 큰 도움이 되는 것 같았습니다. 또한 멘토링과 봉사활동, 다양한 행사가 있어서 많은 경험들을 할 수 있다는 것도 마음에 들었습니다.”

(G수료생의 면담 2023.1.27)

“HR 아카데미 제가 합류하기 2년 전에 저의 친동생이 먼저 hr 아카데미를 참가했었습니다. 제가 병역의 의무를 수행하는 동안 동생이 아카데미 활동을 했었는데 많이 소극적이고 발표 능력에 있어서는 다소 미흡했던 저의 동생이 1년간의 활동을 거치면서 발표 능력도 향상이 되고 좀 여러 공동체 생활에 잘 적응해 나가는 모습을 보이면서 저도 처음에는 의아하다가 시간이 지나 HR아카데미에 대해 긍정적인 감정을 가지게 되었고 결정적으로 말씀드렸던 제 병역 의무가 끝나면서 제 향후 진로에 대해서 고민을 하다가 대학교 복학과 함께 HR아카데미 참가를 결정하게 되었습니다.”

(I수료생의 면담 2022.12.20)

HRA의 지원자격은 1~4학년, 졸업생까지 모두 가능하다. 다양한 학년의 학생들이 지원을 하는데도 취업역량을 키우기 위해 지원한 학생이 많은 것은 취업과 진로에 대한 고민이 4학년의 전유물이 아니라 대학 입학 때부터 학생들에게 심리적 부담으로 자리잡음을 알 수 있다.

대학에서 학생들은 각 대학의 교육에 맞는 인재상과 교육목표를 보고 스스로 역량지표를 판단하여 학업을 이수하게 된다. 이 때 ‘역량’은 우수한 직무 수행자와 평범한 직무 수행자를 구분하는 특성이며(Mcclenlland, 1973) 그 가운데 핵심 역량이란 원하는 가치를 만들어 낼 수 있는, 타인과 비교하여 우위를 확보할 수 있는 즉, ‘경쟁 차별화’, ‘모방의 어려움’, ‘확장성’ 등의 속성을 갖춘 특별한 능력 및 가치있는 기술이다(Hamel&Prahalaad, 1990). 학생들은 자신이 목표로 하는 취업을 위해 타인과 비교하여 우위를 갖출 수 있는 특별한 능력 즉 자신만의 역량을 강화하기 위하여 HRA에 지원했다. 그리고 사회로 나가기 위한 전단계로서 대학 생활에서 변화를 가짐으로서 스스로에게 부족한 것을 채우기 위해 HRA를 선택했다.

2. 연대와 상호작용을 통한 교육경험

앞서 HR아카데미 프로그램을 수료한 학생들은 취업과 진로, 변화, 역량개발 등의 이유로 이 프로그램에 지원했음을 알 수 있다. 그렇다면 이 프로그램을 이수

하며 수료생은 어떤 경험을 하였는지 찾아보았다. 그것을 위해 인상이 깊었던 경험과 기억에 남는 일을 물었고 의미가 있다고 생각되는 진술들을 정리하였다.

학생들은 다양한 커리큘럼을 통해 1년이라는 시간을 보내면서 고전명작, 기업실무, 조별과제, 겨울합숙 등에 대한 자신만의 경험을 이야기하였다. 그 경험 가운데 계속해서 등장하는 키워드가 그룹과제, 의견조율, 커뮤니케이션 등이다. 이 과정에서 상호간에 배우고 커뮤니케이션과정에서 스스로가 성장해나간다는 것이다. 학과, 나이, 성별이 다른 학생들이 조를 이루어 그룹과제를 해결나가면서 그들만의 내부연대를 형성하고 이 연대감은 HRA에 대한 애착과 관심으로 발전한다. 교육생들은 자신의 변화를 교육기간 중에 인지하지는 못하였으나 다른 친구들이 변화를 보면서 자극을 받고 열심히 해야겠다는 의지를 가졌다.

“영어로 링크의 연결문을 외우는 과제가 있었는데 처음엔 단순히 전체를 암기하는 것이 목적이었으나 나중엔 그 연결문이 내용을 살피게 되고 삶의 태도를 깊이 관조하게 되었습니다. 계속되는 그룹과제를 통해 매일 다투고 의견을 조율하면서 힘들었지만 다른 생각을 가진 친구들과 커뮤니케이션하는 것이 좋았습니다.”

(A수료생)

“여러 가지 일들이 기억에 남지만 있지만 여러 교수님들과 한라산을 오르고 같이 술자리를 하면서 많은 이야기를 나눈 것이 기억에 남습니다. 실제 기업을 운영하시던 기업인들에게 직접 지도를 받았다는 점이 지금 생각해보면 정말 큰 기회였던 것 같습니다. 지금도 아쉬운 점은 조별 활동을 하면서 때때로 갈등이 있었습니다. 생각해보면 그때 저는 어린 나이였는데 이런 부분을 누군가 상담해주고 해소해주는 그런 역할이 있었으면 좋았을텐데 각자가 해결해야 했습니다.”

(C수료생)

“아카데미를 하면서 동기들과 함께 중앙도서관에서 고전명작 및 과제에 대한 토론과 생각을 공유하는 시간이 너무 좋았습니다. 다른 과제, 다른 조인 경우에도 서로에게 아이디어를 주기도 하고 생각의 관점을 변화시키기도 했습니다. 항상 늦은 시간까지 이야기를 나눠도 피곤하지 않았습니다. 그때 기억이 남아있어서 수료 이후에 자주 보지는 못하지만 동기를 비롯하여 선배와 네트워크 갖는 것이 좋습니다.”

(D수료생)

“아카데미 프로그램 중 7박 8일간의 겨울 합숙이 있습니다. 제가 참여도 했었고 나중에 선배로서 진행도 했었지만 참여자 입장에서는 매주 토요일마다 과제를 했던 것을 7박 8일간 매일매일 합니다. 저한테는 또 다른 도전 기간이었던 것 같고 그것과 별도로 대학교 생활을 하면 충분히 있을 법한 우리가 말하는 소위 캠프잖아요. 그러니 같이 하는 애들과 숙박도 같이 하고 아침, 저녁으로 식사도 같이 하고 수업 없는 날에 특강도 듣고 밖에서 나가서 자원봉사도 하고 아니면 다른 운동 같은 체력 프로그램도 많이 하고 겨울 캠프가 그렇게 다양하게 꾸며져 있는데 같이 하는 30여 명 학생들과 그렇게 보낸다는 것은 이견 있을 수 없는 순간이죠. 그리고 제가 나중에 되돌아보니 대학원을 다닐 때도 동기들이랑 MT도 많이 하고 했는데 그때처럼 그런 교감은 생기지 않았습니니다. 정말 HRA 수업기간 동안 서로에 대한 끈끈한 애정이 생겼고 또 프로그램에 대한 소속감도 생겼습니니다.”

(E수료생)

“멘토님 중 한 분이 한국리더십센터 제주교육원 강영자원장님인데 저희 기수 10명이 멘토님을 통해서 가정생활에 관련된 상담을 받았습니다. 또 배달의 민족이라는 회사를 지원하고 면접을 보러 가게 됐을 때 서울에 계신 스피치 담당 진성희교수님으로부터 면접 전에 호칭을 어떻게 해야 된다 등의 꿀팁도 얻었습니다. 기업실무를 가르치시는 이갑수 교수님한테는 아모레퍼시픽 자기소개서를 제출하기 전에 미리 피드백을 받아서 점검하기도 했으며 기자 출신이신 김수종교수님이 자주 올려주시는 칼럼 사이트를 읽어보면서 글쓰기에 대해 많이 배웠습니니다. 제게 중요한 일이 있을 때마다 연락을 드려 조언을 구하면서 교수님께 도움을 받았으며 지금도 항상 도움을 받고 있습니다.”

(F수료생)

“프로그램을 이수하며 인상 깊었던 일은 사람은 변하기가 쉽지가 않은데 몇몇 친구들이 HR아카데미 수업기간 동안 인성적으로 역량적으로 변화하는 모습을 지켜봤던 것입니다. 제가 지켜 볼 수 있었던 이유는 당시 조교역할을 맡았었는데 조교를 맡고 학우들을 관리하며 몇몇 친구들의 변화하는 모습들을 지켜봤습니니다. 굉장히 인상이 깊었고 아카데미의 순기능 중 하나라 생각했습니다.”

(G수료생)

"1년 동안 커리큘럼에 따라 교육을 받다 보니 자연스럽게 저도 모르게 발표나 ppt 제작에 있어서 자신감이 붙은 것이 만족스러운 점이라고 생각을 합니다. 프로그램을 이수 하면서 인상 깊은 일은 교육기간 중 초기대 교수님께서 저한테 칭찬을 해주셨던 경험입니다. 그때 너는 뭐라도 될 거야 또한 성공할 거야라는 라는 말을 하셨는데 어떻게 보면 단순한 말일지 지나가는 말일지 모르겠는데 사회적으로 성공하셨던 분이 저에게 그런 칭찬을 해주셨던 경험이 처음이었고 그러다 보니까 제 기억에 오래 남아 있고 제가 수업이 끝났을 때 자신감을 얻게 되는 계기 중 하나였다고 생각을 합니다.

(H수료생)

"2019년 겨울 캠프는 서울에 있는 아름다운서당 YLA(서울에서 운영중인 아카데미와 동일한 커리큘럼을 가진 프로그램임)와 함께하는 마지막 캠프였습니다. 과제가 너무 많았고 이 하루하루 과제를 준비하는 게 너무 힘들었습니다. 근데 막상 2월에 겨울합숙을 시작하여 서울에 있는 YLA 친구들과 함께 7박 8일 동안 공부하고 때로는 서로 경쟁하고 열띤 토론을 하면서 HRA 학습에서 제주도학생들과 접할 수 없었던 다른 관점이나 느낌들을 얻을 수 있는 계기였습니다. 개인적으로 겨울 캠프에서 가장 놀라웠던 것은 YLA학생들의 고전 명작을 바라보는 관점의 차이였습니다. 저희 HRA의 12기 학생들은 비교적 책을 읽을 때 기존의 정형화된 틀에서 고전들을 바라보는 경향이 있었는데 YLA친구들 같은 경우에는 다양한 관점에서 또 자신의 생각과 가치관에 입각해서 해석하였습니다. 그래서 저희 중에서도 고전들을 YLA학생들처럼 도전하고 해석해 보려는 친구도 나왔었습니다. 이런 경험을 바탕으로 해서 저는 겨울 캠프에서 서울 학생들과 함께 보낸 그 자체가 기억에 남고 인상 깊었던 것 같습니다."

(I수료생)

"눈이 오는 날 차를 끌고 제주대학교에 와서 학우들과 밤 늦게까지 겨울 캠프 과제를 준비했던 일이 기억에 남습니다. 결국 그날은 집에 가지 못했습니다. 그리고 토요일 수업이 끝나면 교수님과 매주 회식을 갖는데 이 자리에서 사람들이 잘 놀고 스트레스도 푸는 환경을 보면서 내가 스트레스를 못 풀었던 것들을 여기서 풀 수 있구나라고 생각을 했습니다.제 이야기를 나누며 교수님들의 조언을 듣는 시간이 너무 좋았습니다."

(I수료생)

HRA의 교육을 받는 1년의 시간동안 학생들은 다양한 경험을 겪게 된다. 조별

과제와 토론수업을 반복적으로 수행하며 자신과 다른 생각을 하는 학우들을 인정하고 받아들이는 방법을 배우게 된다. 교수진은 때로는 한라산을 같이 오르고 때로는 수업 후에 저녁식사를 겸한 뒤풀이를 하면서 학생들에게 조언을 해주고 유대감을 형성한다. 이런 유대감은 학생들에게 교수진에게 감사함을 가지게 하고 취업과 진로에 대한 스트레스를 해소한다.

1년 동안 교육생들은 각자의 경험을 가지고 수료 후에는 그때의 좋은 추억을 간직하며 지속적인 네트워크를 꿈꾼다. 특히 제주도지역외의 학생들과 함께하는 겨울캠프는 7박 8일의 합숙을 통해 동질감, 협동심, 자신감을 키우고 소속감을 갖게 만들었다. 교육기간중 상호작용과 연대를 통해 학생들이 겪은 경험은 다음에 이어질 변화를 만든다.

3. 교육 이후 변화

수료생들은 프로그램을 통해 얻은 경험을 바탕으로 진로에 대한 자신감을 획득 등 다양한 변화를 겪었다고 말한다. 이런 변화를 얻는 과정에서 학생들의 경험도 중요하지만 커리큘럼을 운영하는 교수진의 태도와 생각도 중요하다. 교수진 전체가 학생의 이야기를 듣고 그것을 수업방침의 기본으로 삼으면서 학생들은 상대방이 자신의 이야기를 경청한다는 것을 깨닫게 된다. 면담에서 수료생들은 누군가가 자신의 이야기를 이렇게 들어주고 소통한 경험이 HR아카데미 프로그램을 받기 이전에는 다른 프로그램에서 가져본 적이 없었다고 말한다.

배상훈·변수연·이수정(2022)은 대학생의 핵심역량 강화에 가장 필요한 역량은 무엇인가를 설문조사를 통해 ‘의사소통역량’이 가장 필요한 역량이라고 도출하였고 학생들이 취업에서 즉시 활용할 수 있는 역량에서도 ‘의사소통역량’을 선택한 것으로 분석하였다. 유현숙·고장완·임후남(2011:333)에서는 ‘의사소통역량’과 ‘사고력’배양에 영향을 주는 요인으로 ‘그룹스터디’, ‘동아리활동’, ‘학생들과의 교류’ 등 강의 외 활동이 효율성에 있어 비교과 활동을 지원하는 시스템이 마련되어야 한다고 제시하였으며 권미애·김미경(2022)는 비교과 공동체 활동은 일정 기간 공동의 목표를 위해 주기적으로 만나 문제를 해결하는 과정에서 자신과 타인의 의견을 이해하는 의사소통역량, 협업역량 등에 의미있는 결과가 나타났다고 제시한

선행연구들은 이런 경청을 통한 소통이 비교과프로그램을 받은 학생들에게 심리적으로 어떤 변화를 갖게 하는지 설명한다. 여기서는 프로그램을 담당하는 교수들은 학생들에게 어떤 경험을 선사하기 위한 노력을 하고 있는지 면담을 통하여 확인한 후 학생들의 변화를 기술하였다.

1) 교수들의 학생 변화를 위한 노력

HR아카데미 수료생들은 상호작용과 연대를 통한 경험을 하게 된다. 그렇다면 학생들에게 그런 경험을 선사하는 교수들은 학생들의 변화를 위해 어떤 노력을 하는지 확인할 필요가 있다. 교수와 학생을 대상으로 핵심역량에 영향을 미치는 요인을 사고력, 의사소통역량, 자기주도 학습역량, 전공지식 역량으로 분석한(김안나·이병식, 2003) 연구에서는 의사소통과 자기주도 학습의 중요성을 말하고 있다. HR아카데미 참여교수들의 인터뷰를 통해 살펴보면 이와 같은 연구결과가 HRA 경험과 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

2007년 1기부터 16년간 이 아카데미에 참여하고 있는 기업실무 강대현교수(前 하이마트 본부장)는 기업실무 교육방향에 대해 “케이스 스터디는 주로 마케팅 전략 과제를 맡아서 진행한다. 국내 영업을 비롯해서 해외 사업본부장이나 해외법인장으로 오래 일했기 때문에 영업에 관한 한 나름대로 축적된 경험과 노하우가 있는 편이다. 그러나 앞서 말했듯이 정답이란 없으므로 거듭된 질문을 통해 학생들이 스스로가 방향을 찾아가도록 이끄는 데 주안점을 둔다.”고 했다. 또한 2009년 3기부터 기업실무를 가르쳐 온 이갑수교수(前 우리은행 동경지점장)는 “수업에 임하는 기본생각은 학생들과 잘 놀아주는 것이라고 정리했다. 가르치고 배우는 것보다 스스럼없는 어울림이 효과적이라고 생각해서다. 현직에서 수행한 업무영역에서는 나름대로 일가를 이루었다. 때문에 이런 부류의 사람들과 대화를 나눠본 적이 없는 학생들은 격의없는 대화를 나누는 것만으로도 자존감을 찾을 수 있고 정체성을 확립하는데 도움이 될 것이라 생각했다.”라고 말한다.

고전명작을 읽고 발표하고 토론하는 동안 자연스럽게 인문학적 소양을 쌓고 글쓰기 실력이 향상될 것으로 생각한 교수도 있다. 2010년 4기부터 수업을 진행한 고전명작 최용원교수(前 동아일보 이사)는 “교육이란 학생들이 스스로 깨우치게끔 여건과 환경을 조성하고 적절한 평가기준을 제시함으로써 스스로 평가하도

록 도움을 주는 것이라고 정의하고 실천해왔다. HRA가 학생들에게 돈을 받는 것은 아니지만 학생들의 인생에서 1년을 가져오므로 1년간 투입한 그들의 시간과 노력에 견주어 각자에 삶에 의미있는 르네상스를 일으키고 있는가를 생각하며 늘 무거운 책임감으로 임한다. 특히 고전수업은 학생들로 하여금 스스로를 객관화하여 자기 주장이나 행동이 틀린 것일 수 있음을 받아들이게 된다. 자연히 날뛰던 학생은 차분해지고 아는 척하는 학생은 입을 닫고 경청하게 되는 태도의 변화를 일으킨다.”라고 수업의 의미를 얘기하고 2010년 4기부터 참여한 김종민 고전교수(영화제작자) 역시 “나는 강의 위주의 수업을 탈피해 학생들이 발표와 토론을 하면 학생 개인의 퍼포먼스를 평가하고 발표와 토론내용에 대해 보완적인 첨삭을 하는 수준으로 수업에 대한 개입을 적정하게 유지하려고 노력하고 있다. 그것은 수업의 중심이 교수가 아니라 학생이며 이런 방식이 그들의 자발성과 적극성을 유도할 수 있다고 믿기 때문이다. 또한 이런 수업으로 통해서 그들이 단지 지식과 정보가 아니라 진실을 찾아가는 방법을 스스로 깨닫고 익혀 갈 수 있다고 믿는다.”라고 토론식 수업과 술선수법의 공부 자세를 아카데미 수업만의 장점으로 얘기하고 있다. 결국 수료생들의 경험은 교수진이 끊임없는 대화와 교류를 통해 생기는 것이며 교수들이 학생에게 관심을 가지면 학생은 자연스럽게 자신감을 가지게 되고 그 자신감은 프로그램 이후 취업과 창업, 진로에 긍정적인 변화를 만든다.

2) 수료생의 변화

교육경험으로 생긴 변화는 때로는 자신감으로 대학원진로를 결정하는데 영향을 미치기도 하고 편입을 결정하는데 영향을 미치기도 한다. 심리적인 변화는 해외 취업에 대한 과감한 도전으로 이어지기도 한다. 취업을 결정짓는 중요한 요소로 토익점수와 학점, 어학경험, 공모전 수상 등의 스펙으로만 판단한다면 HRA 수료생들의 경험을 이해하기 어렵다. 자신보다 나이가 많고 상대적으로 많은 것을 이룬 사람들이 소통하고 그들이 자신의 이야기를 듣는 과정에서 조언을 받으며 사회에 대한 신뢰를 쌓고 다른 자신을 발견하게 되는 계기가 된다.

“ 제가 생각하는 HR아카데미 교육을 받고 난 이후의 변화는 삶을 대하는 자세가 좀 더

진중하게 바뀌었으며 자신감을 높이는 계기가 되었다는 것입니다. 그래서 프로그램을 받은 것이 제 인생에 도움이 되었구나라는 생각을 하였고 만족도도 높았습니다.“

(A수료생)

“수료식 직후에 제가 느낀 것은 자신감? 자만심? 객기? 뭐라고 딱히 한마디로 정의하기는 힘들지만 지금 사회생활을 15년 이상 한 시점에서 그때 저를 돌이켜 생각해 보면 정말 풋내기였던 친구가 세상 무서운 것이 없어졌습니다. 내 능력만 잘 발휘하면 SKY(명문대생)도 이길 수 있다라는 자신감을 가지게 되었습니다. 그 자신감은 지금까지도 죽지 않는 불사조처럼 저의 마음속에 자리를 잡고 있습니다.”

(B수료생)

“ HR아카데미 프로그램이 타 비교과프로그램과 비교해서 그 과정만의 차별성에 대해서 생각해 보자면 가장 큰 것은 자신감 주는 과정이라고 할 수 있을 것 같습니다. 기존의 교과 과정은 어쨌든 학습하는 것을 평가하는 시험을 보고 그것에 대한 성적이 나뉘지면서 자연스럽게 우열을 가리게 됩니다. 그 우열 사이에서 자신감을 얻는 사람도 있겠지만 아닌 사람도 많습니다. 저는 이 프로그램이 평가가 그저 정량된 평가가 아닌 피드백을 준다는 점에서 자신감을 많이 준다고 생각합니다. 옳다 그르다의 문제를 떠나 방향성을 제시를 해주고 과제를 해결한 것이 더 잘 될 수 있게끔 보완해 주시는 그런 상호작용을 통해서 자신감을 많이 얻었습니다.”

(F수료생)

“교육을 수료하면서 스스로에게 자부심이 생겼습니다. 지금도 직장에 다니면서 개인적으로나 업무적으로나 나태해지거나 고민이 있을 때, 제가 HR 아카데미를 하며 보냈던 시간들을 되새겨 봅니다. 학점관리와 병행하기 때문에 정말 쉽지 않았지만 매우 만족했던 시간이었습니다.”

(C수료생)

“ 결과적으로 교육을 받은 시간동안 저는 다른 학생보다는 더 많은 시간을 투자했습니다. 총 2년간 저의 시간을 투자했기 때문에 이것도 했는데 못할 것은 없다라는 생각에서 뭐든지 하면 되겠다라는 성취감을 얻었던 것 같아요. 제가 수료를 한 이후에도 무엇이든 도전해도 끈기를 가지고 계속 하면 해낼 수 있다라는 자신감까지

얻었습니다. 그런 것이 제가 그동안 학교에서 참여했었던 다른 비교과 프로그램과는 다른 점이라는 생각이 듭니다. 그리고 교수님들을 만나서 사회성 그러니까 사회생활에 나갔을 때 좀 더 적응을 잘 할 수 있게 배웠다고 생각합니다. 뭔가 HRA는 외적으로 성장을 보여준다는 면보다는 좀 내적으로 많이 성장할 수 있는 프로그램이라고 생각을 들었습니다. 결과적으로 어떻게 말을 해야 될지는 잘 모르는 것 같습니다만 한마디로 내적 성장을 위한 프로그램인 것 같습니다.“

(J수료생)

“ 수료이후에 저의 직장 생활에 대해서 교수님께서 많이 여쭙봐 주셔서 저도 제 직장 생활에 대한 얘기도 많이 하고 또 제가 갖고 있는 고민들을 많이 얘기를 해 드릴 수 있었어요. 거기서 도움을 크게 받은 것은 김수종교수님과 이런저런 얘기를 하다가 인사팀 업무도 되게 좋고 앞으로 더 공부를 해보고 싶다고 말씀드리니까 그럼 대학원을 한번 도전을 하라고 권유하셨는데 그냥 단순하게 교수님은 한마디 해주신 것뿐인데 그게 기폭제가 돼서 자신감을 가지고 대학원에 도전을 하게 되었고 서울에서 직장에 있는 동안 대학원까지 졸업을 하게 되었거든요. 알게 모르게 교수님들이 진심어린 조언을 해주실 때 그게 참 도움이 됐던 것 같구요. 그러다 보니까 일반적인 회사 생활이나 다른 곳에서 얻을 수 없는 조언들을 교수님들이 진짜 진심 어리게 해주시지 않았나 거기서 많은 자신감을 얻었습니다.”

(E수료생)

“ HRA는 저에게 엄청난 영향을 미쳤죠. 원래 제주도내에서 제가 공부를 어느 정도 했는데 수시를 넣을 때도 제주대학교는 가지 않겠다라는 생각으로 원서를 넣지 않았던 상황인데 수능을 못 봐서 이렇게 제주대학교보다 못한 한라대를 가게 되었습니다. 그러나 이후 이 HR아카데미를 통해서 제주대학교에도 엄청난 인재들이 많고 그런 사람들과 이런 HRA 같은 수업을 진행한다면 나도 여기서 뭔가를 펼칠 수 있지 않을까 또한 그 사람들과 유대 관계를 만들어서 좀 더 나은 것들을 할 수 있지 않을까 생각을 많이 했습니다. HR아카데미 교수님 중에 신현덕 교수님이라고 고전명작을 가르치시는 교수님이 계신데 그 교수님이 학생 조교를 통해서 저에게 한라대에 있는 것보다는 아무래도 지역거점 대학교에 들어오는 것이 더 넓고 많은 생각을 하고 그것에 맞는 활동을 할 수 있지 않겠냐라고 말씀해 주시고 겨울 캠프 이후에 그런 얘기를 저를 불러 직접 해주셨기 때문에 여기 제주대학교의 편입을 생각하게 됐고 결국에는 합격까지 했습니다. 프로그램을

받으며 내가 할 수 있는 일들이 많이 있구나라는 생각을 가졌습니다.

(K수료생)

“ 아카데미는 다른 비교과 프로그램과 달리 학생들에게도 각각의 역할을 부여하는 것이 최고의 특징이라고 할 수 있겠는데요. 저도 처음에 들어왔을 때 제 역할을 맡게 됐을 때 좀 유발이 됐던 건 사실입니다. 왜냐하면 한 번도 해보지 않았던 것이고 또 여러 어른들과 학교 등 기관과 대화해야 한다는 것이 되게 부담이 느꼈는데 막상 직접 해보고 연락해 보고 일하면서 이렇게 해 나가는 되는 구나라는 것을 알게 되었습니다. 대학생들도 충분히 어떤 정보와 매뉴얼이 있으면 자신의 몫을 다할 수 있다는 것을 가르쳐줬던 것 같습니다.

HRA프로그램의 다른 비교과 프로그램들의 강사님들보다 HR아카데미의 강사님들이 학생들에게 보여주는 사랑과 관심 애정의 정도도 비교 자체가 불가하고요 HR아카데미 같은 경우에는 솔직히 강사들이 받는 것보다 더 많은 돈을 학생들에게 투자하고 학생들을 위해서 사용하고 시간을 보내시는데 이는 다른 비교과프로그램뿐만 아니라 실제 제주대학교 어떤 학과에서도 보기 힘든 상황 그림이거든요. 저는 이래서 HR아카데미 구성원만의 끈끈한 움직임과 결속력 이것이 다른 비교과 프로그램과 비교해서 우리 HRA가 가지고 있는 장점이 아닌가라고 생각합니다.”

(I수료생)

학생들의 교육경험은 해외취업, 편입에 도전하게 할 뿐만 아니라 취업에 대한 자신감, 삶에 대한 적극적 태도까지 변화를 일으키고 있다. 이런 변화를 통해 수료생들은 HRA가 다른 비교과프로그램과 다르다는 것을 느낀다. 구성원만의 끈끈한 결속력이 만들어내는 변화가 HRA가 제주대학교의 다른 비교과프로그램과 차별되는 점이다.

3) HRA의 교육효과

지금까지 비교과프로그램을 포함한 대학교육에서 교육효과에 대해 일반적으로 하는 이야기는 학생 개인의 잠재적 능력과 노력이 교육의 성취를 결정한다는 것이다. 그러나 개인의 지능과 노력으로만 성취가 결정되는 것은 아니다. 정량적인 성취측정이 어려울 뿐만 아니라 학생의 성취를 결정하는 다양한 변수들이 존재하기 때문이다. 역량강화와 성취도에는 능력이외에도 학습동기와 의지가 중요한

역할을 한다. 높은 성취를 위한 동기와 의지가 없이 능력을 키운다는 것은 어렵다. 낮은 성취도를 보이는 학생들은 자신의 가지고 있는 능력에 대해 자신감이 없기 때문에 그렇기도 하다. HRA아카데미 수료생들의 경험을 분석해보면 프로그램 수료 이후 긍정적인 변화를 얻었다. 그 이유로는 내적으로 자신감을 획득하게 하는 교사요인과 외적으로 학생의 토론과 토의를 장려하며 자연스럽게 성장을 돕는 문화적 요인이 있었기 때문이다.

4) HRA의 프로그램 운영의 향후 과제

이 연구와는 별개로 수료생들이 면담에서 밝힌 개선점은 HRA프로그램의 향후 발전을 위해서 운영진들이 생각해볼 만한 내용이다. 수료생들은 현재 제주대학교 내에 다양한 비교과프로그램들이 많이 있고 유사한 커리큘럼을 가진 프로그램도 적지 않다. 결국 학생들은 비교과프로그램 중 자신에게 필요하고 맞는 프로그램을 선택한다. 이런 선택을 받아야 하는 HRA로서는 이런 경쟁 프로그램들과 비교하여 HRA 커리큘럼이 16년간 크게 바뀌지 않은 것은 발전을 위한 과제일 수밖에 없다. 수료생들은 ‘개선점 및 하고 싶은 말’을 묻는 질문에 ‘취업환경의 변화에 따라 커리큘럼 개선(B,G수료생), 수료생들과 현재 교육생의 커뮤니티(C,D,E 수료생), 현장에 맞는 과제와 봉사활동 강화(F수료생), 학생들이 자율적인 공간이 필요(G수료생), 과제의 부담을 축소(H수료생) 등을 답했다. 이번 연구에서 이 개선점까지 다룰 수는 없으나 이 진심어린 걱정은 운영진들과 수료생들이 함께 풀어나갈 문제이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 HRA 프로그램이 수료생들에게 어떠한 경험을 제공하였는지 대한 의문에서 시작되었다. 대학생들이 대학에 입학한 후 대학의 정규교육 이외에 비교과교육과정에서 어떠한 경험들을 하고 그것이 진로탐색, 취업, 가치관과 같은 교육적 성과에 어떻게 작용하는지 밝히는 것이 새로운 교육 커리큘럼을 만드는 데 의미가 있는 일이라 판단했기 때문이다. 대학의 역할은 글로벌시민양성과 고급교양인을 배출하는 것뿐만 아니라 사회가 필요로 하는 교육을 함으로써 중간교두보 기능도 해야 한다. 수료생들의 면담을 통해 왜 HRA를 지원하는지 살펴 보았고 HRA 같은 비교과 프로그램이 필요한지에 대하여 찾아보았다. 이 과정에서 몇 가지 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, HRA의 교육은 어떤 특징을 가지며 다른 비교과프로그램과 차별성에 대해 알아보았다. 수료생들의 면담을 통해 진로와 취업을 위한 역량강화와 관련된 다른 비교과프로그램 중 HRA를 선택하였는가라는 문제는 한 가지 이유로 정의내리는 것은 어렵다. 취업과 진로를 위한 대학의 비교과프로그램은 양적으로 증가하고 질적으로 다양해지고 있다. 그러나 많은 비교과프로그램이 존재하지만 직접 그 과정을 경험해 보지 않았기 때문에 지원자들은 프로그램의 효과에 대해 신뢰를 갖기 어렵다. 그러나 HRA의 경우 1년간의 교육을 받은 수료생이 직접 설명하기 때문에 여러 가지 역량을 키우는데 도움이 될 것이라는 믿음을 가지고 지원하게 된다. HRA의 특징과 차별성을 묻는 질문에 대한 대답으로 계속 등장하는 것은 교수들의 사랑과 관심이다. 출강교수진은 매주 토요일 도외에서 제주를 찾아온다. 강의가 끝나면 사비를 들여 학생들과 저녁을 먹으며 그들의 관심사를 들어 준다. 제주도과 제주의 젊은이들에게 가지고 있는 그들의 애정이야말로 HRA를 다른 비교과프로그램과 구별을 짓는 특징이라고 할 수 있다.

또 HRA 수업은 다른 비교과프로그램과 달리 학생들에게 각자의 역할을 부여한다. 의사와 관계없이 학생들은 교육을 받는 동안 역할을 맡고 자율적 참여를 한

다. 타인이 자신을 위해 환경을 조성하고 지원한다는 인식과 스스로가 이 프로그램의 주인이라는 생각은 수업을 적극적으로 받게 하고 학습과정에 능동적으로 참여하게 만든다. 능동적 태도와 긍정적 생각은 자신감과 배려, 상호존중 등 대학졸업 후 사회생활에서 반드시 필요한 태도를 갖게 한다.

둘째, HRA 프로그램 이수자들의 경험과 교육이후의 어떻게 변화하는가라는 주제에 대해 1년간 교육생들은 고전명작, 기업실무, 봉사활동, 스피치 특강은 많은 커리큘럼을 받는다. 교육기간 중에 HRA의 특징인 지속적인 상호작용을 통해 상대방이 자신의 얘기를 경청하고 있음을 느낀다. 경청으로 시작된 소통은 연대감을 형성하고 신뢰를 쌓아 누군가가 자기에게 기대한다는 생각을 가진다. 조별과제, 토론식 수업을 반복적으로 수행하며 갈등을 해소하고 자기의 의사를 타인에서 설득하는 방법을 배운다. 모든 수업이 토론과 토의로 이루어지기 때문에 교육기간 내내 같이 받는 동기들과 소통하게 된다. 특히 7박 8일간의 겨울캠프는 집중합숙을 통해 학생들에게 동질감, 협동심, 자신감을 갖게 한다. 교육기간 중 상호작용과 연대를 통한 경험은 학생들의 변화로 이어진다.

수료생들은 교육경험을 통해 내적, 외적 변화를 갖는다. HR프로그램을 이수한 학생들은 경험하지 않은 학생에 비해 취업과 창업에 대한 의식이 더 빨리 형성되고 취업목표를 정한 동기들에게 자극을 받고 자신이 원하는 직업에 대한 계획을 수립하고 진로계획을 서둘러 갖는다. 이때 HRA 교육을 받으며 생긴 자신감과 적극적 태도를 가지고 당당하게 사회에 도전한다.

마지막으로 HRA 이수 후의 경험은 프로그램이 추구하는 목표인 융합역량, 문제해결역량, 직무역량강화향상 등에 실제로 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 정량적인 수치로 효과를 판단하기는 어렵다. 그러나 수료생들은 교육 이후에 직장, 사회생활, 대학원, 타대학에서 활동할 때 HRA에서 배운 역량을 자연스럽게 배출하고 있다고 밝히고 있다. 이것은 HRA 교육이 가지고 있는 강한 동기부여와 자신감이 스스로에게 끈기와 인내를 가지고 학습하게 만든다. 이런 일련의 과정이 수료 이후에 융합, 문제해결역량, 직무역량 등을 성장시키는데 지속적으로 도움을 되고 있다.

2. 제언

본 연구는 16년간 계속되고 있는 HRA 교육 경험을 수료생들의 면담을 통해 그들의 의식을 검증하고 다양한 영향요인을 확인하고자 하였다. 다만 360여명의 수료생을 전부 면담조사한 것은 아니기 때문에 그에 따른 한계점을 갖는다. 그리고 주요변수에 대한 영향을 분석하는 것이 제한적일 수 있다. 면담에 참여한 수료생들이 각각의 성향을 반영한 분석방법이 적용된 것은 아니며 최대한 선입견이 없이 말의 의미를 파악하고자 노력하였다. 크게 두 가지를 제언한다면

첫째, 본 연구에서 11명의 수료생을 대상으로 연구를 하였기 때문에 전체 수료생의 경험과 변화를 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 더 대상을 늘려 다양한 면담참여자를 분석한 포괄적 연구가 필요하다.

둘째, 반구조화된 질문지를 활용한 면담은 연구자와 수료생의 긴밀한 관계에 기초를 두었기 때문에 그들의 개별적인 경험과 변화에 대해 비교적 잘 파악할 수 있었으나 이를 수치화하여 표현하는 것에 어려움이 있었다. 따라서 수료생의 다양한 경험과 변화를 수치화할 수 있는 양적 연구를 어떻게 할 것인지에 대한 추가적 고민도 있다.

참고문헌

- 사단법인 위즈덤시티(2017). **HRA-위즈덤시티 10주년사**. 서울: 커뮤니케이션광장.
- 김천기(2019). **교육의 사회학적 이해(5판)**. 서울: 학지사
- 김수연·이명관(2016). 대학 비교과 프로그램에 대한 학생 인식 및 수요조사를 통한 운영방향성 제고, **학습자중심교과교육연구**, 16(9), 585-609
- 김아영 (2008). 한국 청소년의 학업동기 발달. **문화 및 사회문제**, 14(1), 111-134
- 김은주·성명희(2016). 대학생의 대인관계 역량과 글로벌 역량 함양을 위한 핵심 역량 기반 인성교육 프로그램 개발 및 효과검증. **한국핵심 역량교육학회 학술대회지 제3호**, 213-237.
- 김지현(2012). 대학 우등 교양교육 프로그램(Honors Program for general education)의 특징과 의의, **교양교육연구**, 6(3), 49-117
- 김지혜(2017). 외국인유학생 대상 비교과 프로그램 개발 방안 연구, **교양교육연구**, 11(2), 537-562
- 박미라·윤지원(2021). 대학교의 비교과 교육에 대한 학생인식연구: C대학을 중심으로, **차세대융합기술학회 논문집**, 5(3), 444-451.
- 박창남·정원희(2017). 비교과프로그램이 대학핵심역량에 미치는 영향. **교양교육연구**, 11(1), 39-71.
- 배상훈·한송이(2015). 대학생의 수업 외 활동이 능동적·협동적 학습 및 대학 몰입에 미치는 영향, **교육학연구**, 53(2), 323-356
- 배상훈·변수연·이수정(2022). 대학생 핵심역량에 대한 IPA 분석: 학생-교수의 관점 비교와 교육교육에 대한 시사점, **교육학연구 (60)6**, 89-118.
- 손승남·임배(2015). 대학인성교육으로서 '삶의 치유 프로그램'개발과 적용 가능성 탐색, **교양교육연구**, 9(2), 117-144.
- 손종현·이경숙·이명옥(2014). '사회과학적 사고와 표현' 교과목 코스웍 개발, **사고와 표현**, 7(2), 211-245

- 신극범·이현주·유경옥·이수원(1982). 대학교양교육 운영개선에 관한 연구. **대학생활연구, 창간호**, 119-155.
- 서정일(2021). 대학 교양교육에서 핵심역량 적용에 관한 비판적 분석. **문화와 융합, 43(7)**, 135-151.
- 양근우(2015). 대학 비교과 교육과정 관리 및 인증시스템 U-CAAM의 구축 및 운영. **정보시스템연구 24(3)**, 115-131
- 장상필·김지일(2015). 비교과 교육을 통한 융합적 사고력 증진 방안 연구: 대학생의 다문화 수용성, 인문학적 소양을 중심으로. **교육종합연구, 13(4)**, 135-156
- 한우석·김진경·이혜경 (2013). 대학신입생 학업동기 향상을 위한 동기유발 학기프로그램의 효과성 연구: K 대학을 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지, 13(7)**, 522-530.
- 한희진(2020). 국내대학의 비교과 교육과정에 대한 연구동향 분석, **학습자중심교과교육학회, 20(15)**, 331-350
- 황경수·권순철·고봉조(2015). 대학생들의 핵심역량 인식분석-J대학교 학생들을 대상으로, **교양교육연구, 9(3)**, 131-162
- Astin, A. W. (1985). *Achieving educational excellence: A critical assessment of priorities and practices in higher education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MacClelland, D. C.(1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist, 29(1)*, 1-14.
- Mansilla, Veronica Boix. & Jackson, Anthony(2011). *Educating for Global Competence: Preparing Our Youth to Engage the World*. Ed. Evan Omeroso. New York: Asia Society Press.
- Massoni, E.(2011). Positive effects of extra curricular activities on students, *ESSAI, 9(1)*, 84-87
- Prahalad, C. K., & Hamel, G.(1990). Book club: An alternative framework for

reading instruction. *The Reading Teacher*, 48(2), 102-116.

Tanner, D. and Tanner, L.N.(1980), *Curriculum Development: Theory into Practice, 2nd ed.*, New York: Macmillan Publishing Co.,

Berthal. P. R., Colteryahn, K., Davis. P., Naughton. J., Rothwell. W. J., & Wellins. R. (2004). 2004 ASTD competency model: Mapping the future. VA: ASTD Press

Patton, M. Q.(2002). *Qualitative research and evaluation methods(3rd ed)*. Thousand Oak, CA: Sage.

참고사이트

동아일보 청년드림(2022.04.18.)

https://yd-donga.com/bbs/content.php?co_id=univ_bestprac_2019

제주대학교 홈페이지(2022.04.26.)

<https://www.jejunu.ac.kr/ara/notice>

<Abstract>

Analysis of Participants' Experiences in the Human Renaissance Academy at Jeju National University

Soo-hwan Moon

Department of Educational Administration & Educational Consulting,
Graduate School of Education, Jeju National University

Supervised by Professor Kim, Dae Young

The purpose of this study is to examine the changes in educational experiences among students participating in the Human Renaissance Academy (HRA), extra-curricular program at Jeju National University, and explore how these changes have impacted the enhancement of employability, communication skills, and practical abilities, which are the fundamental goals of this program. The specific research questions to achieve these objectives are as follows: First, what are the characteristics of the HRA education and how does it differ from other extra-curricular programs? Second, what are the experiences and changes reported by participants who have completed the HRA program? Third, what actual effects have the post-program experiences had on the target goals of the HRA program, such as integrated competencies, problem-solving skills, and enhanced job capabilities?

To conduct this study, a sample of 11 students who completed the HRA program was randomly selected, and two in-depth interviews were conducted. To ensure efficiency in sampling, participants were selected based on their ability to lead conversations, participation rates of over 90% in mentoring and volunteer activities during the program, and their high interest in the HRA education, including post-program donations. The findings from the interviews

were analyzed by grouping and reconstructing meaningful content. The in-depth interviews aimed to investigate the changes experienced by the participants after the program, measure their satisfaction with the educational process, and determine the relevance of the program to their post-graduation paths, including a comparison with other programs.

The key findings of this study are summarized as follows:

First, students joined the HRA program to enhance their own capabilities and gain a competitive edge in comparison to others for their desired employment goals. They viewed the HRA program as an opportunity to fill the gaps in their personal development during their university life, serving as a preparatory phase for their transition into society.

Second, throughout the one-year educational period, students engaged in various curricula, fostering mutual influence and communication. Students from different majors, ages, and genders formed groups to collaborate on group assignments, leading to the formation of their own internal solidarity, which further developed into attachment and interest in the HRA program. While students did not fully recognize their personal changes during the educational period, observing the changes in their peers motivated them to strive harder.

Third, the students' educational experiences not only motivated them to pursue overseas employment or transfer opportunities but also instilled confidence and brought about changes in their attitudes toward life. Through such transformations, the graduates felt that the HRA program was distinct from other extra-curricular programs. The changes resulting from the strong cohesion among the program members were generated through the experience of solidarity and interaction during the educational period.

Based on the conclusions of this study, the following suggestions are proposed: First, the greatest distinguishing factor between the HRA program and other extra-curricular programs lies in the professors' love and care for the students. The professors visit Jeju Island every week to sincerely listen to the students' concerns. Their unconditional affection for Jeju Island and its youth distinguishes the HRA program from other extra-curricular programs. Second, the experiences and changes reported by HRA program graduates, as identified through interviews, highlight the continuous interaction between professors and students, who actively listen to each other's stories throughout various curricula, including classical literature, practical business skills,

volunteer activities, and special lectures on public speaking. This active listening leads to the formation of solidarity and trust, as well as the sense that someone relies on them. Such expectations foster self-confidence, which aids graduates in their career and path choices, and enhances their employability. Third, in order to continuously improve the HRA program, it is necessary to reflect the identified improvement points from the interviews with graduates in the curriculum and program operation. Considering the rapidly changing times, further research is needed to ensure that this education continues to provide continuous support for enhancing students' career capabilities by incorporating the identified improvement points. In particular, compared to other competitive programs that have similar curricula to the HRA program, it is suggested that the curriculum of the HRA be updated to meet the changing demands of the era, based on feedback from numerous program graduates. This effort to adapt the HRA curriculum to the changing times will be a future task.

Keywords: Extra-curricular program, Human Renaissance Academy, Enhancement of employability, Interaction and solidarity, Educational experience and transformation, Employment and career choices, Self-confidence

<부록 1> 면담질문지

- 1) 프로그램 교육 이전에 비교과 프로그램들에 대해 알고 있었는가?
- 2) HR 아카데미 교육을 받기 전에 다른 비교과프로그램을 이수한 적이 있는가?
- 3) 이수한 후 그 프로그램에 대한 소감은 어떠한가?
- 4) HR 아카데미 교육을 어떻게 알게 되었으며 선택한 동기는 무엇인가?
- 5) 아카데미 교육을 받기 전 걱정했던 부분은 무엇인가?
- 6) 커리큘럼을 보고 관심이 있었던 분야는 무엇인가?
- 7) 1년의 과정을 마친 직후 어떤 감정을 느꼈는가?(개인적 기대와 결과)
- 8) 프로그램을 이수 중 기억에 남는 일이나 인상 깊었던 일은 무엇인가?
- 9) HR 프로그램 참여하면서 좋았던 점은 무엇인가?
- 10) 아쉬웠던 점은 무엇인가?
- 11) HR 아카데미 교육 수료 이후 교육 이전과 어떤 변화가 있다고 생각하는가?
- 12) 프로그램 이수 경험이 현재 생활(학교 및 직장 등)에 어떻게 영향을 미치는가?
- 13) HR프로그램이 타 비교과(참여경험이 있다면)나 대학 수업과 차이점은 무엇인가?
- 14) HR아카데미에 대하여 개선점이나 하고 싶은 말이 있다면?