

雇 傭 職 業 能 力 開 發 研 究
第16卷(2), 2013. 8. pp. 129~154
© 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

고등교육기관에서의 선행경험학습인정제 도입 가능성과 한계 : 사례연구를 중심으로*

이 정 표**

이 연구는 선행경험학습인정을 시범 운영하고 있는 S대학의 사례 연구를 통해 우리나라 고등교육기관에서의 선행경험학습인정 제도의 도입 가능성 및 한계를 탐색하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 선행경험학습인정에 대한 이론적 고찰과 함께 S대학의 선행경험학습인정 사례를 분석하고 그 적용 가능성과 한계를 논의하였다. 결론에서는 선행경험학습인정제도 도입을 위해 정부차원에서 검토해야 할 과제를 제시하였다.

이 연구 결과는 고등교육기관에서 선행경험학습인정의 운영 실체를 사전에 점검함으로써 제도 도입에 따른 시행착오를 최소화하고 제도의 성공적인 운영을 위한 과제가 무엇인가를 파악하는 데 중요한 정보를 제공해 줄 것으로 기대된다.

- 주제어: 선행경험학습인정, 고등교육기관, 시범운영, 사례연구, 근로경험

투고일: 2013년 05월 27일, 심사일: 06월 04일, 게재확정일: 07월 22일

* 이 논문은 2012년도 한양여자대학교 교내연구비 지원으로 수행된 것임.

** 한양여자대학교 아동복지과 부교수 (leejp@hywom.ac.kr)

I. 서론

1. 연구의 필요성

선행경험학습에 대한 평가인정은 평생학습 패러다임에 있어서 중요한 가치를 갖는다(Pires, 2007; Anderson & Harris, 2006). 특히 현대에 들어 성인학습자의 직업교육(vocationalism)이 인문교양교육보다 중시되면서 일터 근로자의 교육훈련을 지원하고, 일터에서 습득한 직무 및 학습경험의 인정 필요성이 강조되고 있다(Ryan, 2002). 일터에서 습득한 경험학습을 자격이나 학점으로 인정하는 것은 경제적 측면에서는 일과 학습 간 연계를 강화함으로써 근로자의 고용 가능성과 유동성을 강화시키며, 인적자본을 활용하는 적극적 수단으로서 강조된다. 정치적으로는 정규 교육체제에서 배제된 소외계층에게 학습의 접근기회를 제공하고 포용함으로써 사회통합을 제고시키기 위한 중요한 수단으로서 인식된다(OECD, 2010). 국제노동기구(ILO, 2000)는 산업체 근로자들이 현장에서 습득한 직무기술이나 지식, 능력 등을 대학 학점으로 적극 인정함으로써 현장 실무와 연계한 계속교육을 지원하고 학력으로 인정받을 수 있는 기회를 적극 지원할 것을 각국에 권고한 바 있다(Dyson & Keating, 2005).

그간 국내에서도 평생학습의 활성화 차원에서 선행경험학습인정(이하 'RPL')제도를 소개하고 제도 도입의 필요성을 제안하는 연구들(김영화, 1999; 2002; 강정욱, 2000; 이정표 외, 2001; 2007; 2008; 이정표, 2003; 2007; 최상덕 외, 2006; 김경애, 2007; 이해영 외, 2011)이 수행되어 왔다. 정책적으로는 평생학습 실현 차원에서 RPL 제도 도입을 위한 시도들이 이루어졌다. 대표적으로 2007년 「자격기본법」의 대폭 개정으로 착수된 국가자격체제(KQF)의 개발과 연계하여 RPL제도 구축에 대한 관심을 들 수 있다. 또한 2010년부터 전문대학의 학사제도 개선 시범사업의 지정 과제로서 그리고 대학중심의 평생학습 활성화 사업의 일환으로 RPL이 추진되어 왔다. 최근에는 선취업 후진학자의 현장경험학습을 학점으로 인정해 주기 위한 근거를 마련하기 위해 「고등교육법」 개정 작업이 추진되고 있다. 그럼에도 불구하고 RPL제도 도입을 위한 국가적 수준

의 관심이나 의지는 여전히 매우 미미하다고 할 수 있다(김경애, 2007).

고등교육기관에서는 산학협력 및 현장실무교육 강화라는 명분으로 현장실습, 도제교육, 인턴십교육 등 현장중심학습(work based learning)을 학점으로 인정해 주고 있다. 그러나 근로자가 현장경험을 통해 습득한 학습결과를 학점이나 자격으로 인정해 주는 데는 매우 인색하다. RPL이 평생학습체제 형성을 위한 중요한 장치라는 인식에도 불구하고 RPL의 적용효과나 과정이 검증되지 않은 상황에서(Scott, 2010), RPL은 고등교육기관들에게 주목받지 못했다(Valk, 2009; FIN, 2011). 경험학습을 객관적이고 신뢰롭게 평가하기 위한 기술적인 문제 이외에도 고등교육기관 내 지식의 합법성(legitimacy)을 둘러싼 복잡한 정치적 과정이 포함되어 있어(Armsby, Costley & Garnett, 2006) 고등교육기관의 결단을 어렵게 하고 있다.

고등교육기관의 평생학습 기능이 강조되는 상황에서 더 이상 RPL제도의 도입 당위성을 부정하기는 어렵다. 그러나 우리나라 상황에서 RPL이 성공적으로 실현될 수 있는지는 별개의 문제이다. 최근 RPL제도의 도입이 고등교육 및 평생교육 정책에 있어서 점차 가시화되고 있는 상황에서 RPL제도가 우리의 현실에 적합한 것인지에 대한 검토가 필요하다. RPL제도가 실증주의 및 평가문화가 보편화된 영미권 국가의 산물이라는 점, 이들 국가들도 신뢰성 및 타당성 문제로 RPL을 적극적으로 시행하고 있지 못한 점을 감안할 때 제도 도입에 앞서 우리나라에서 RPL제도의 적용 가능성과 한계를 충분히 검토할 필요가 있다. 만약 RPL제도에 대한 충분한 이해가 선행되지 못한 채 교육 및 자격제도에 적용된다면 학위 및 자격제도의 총체적 부실을 막기 어려울 것이다.

이러한 배경에서 우리나라에서 RPL제도의 적용 가능성과 한계를 파악하는 연구가 이루어질 필요가 있다. 최근 정부가 시행하고 있는 RPL 시범사업은 우리나라 고등교육기관에서 RPL 적용 가능성과 한계를 탐색해 볼 수 있는 중요한 기회를 제공해 준다. 시범 운영사업에 대한 분석은 단위 대학이 어떠한 환경에서 어떠한 절차와 방법으로 RPL을 도입 운영하고 있는지, 인정과정에 직간접적으로 참여하는 이해당사자들은 RPL을 어떻게 인식하는지, 제도의 성공적 수행에 필요한 여건이나 조건은 무엇인지 그리고 RPL 적용에 따른 장애요인과 문제점은 무엇이고, 이를 해결하기 위한 정책적·제도적 과제는 무엇인가를 파악할 수 있는 중요한 정보를 제공해 준다.

이 연구는 최근 3년간 RPL을 시행해 왔던 S대학의 운영사례를 심층 분석함으로써 아래와 같은 질문에 대한 답변을 얻고자 하였다.

첫째, 대학은 어떠한 배경과 필요성 하에서 RPL을 도입하였는가?

둘째, 대학은 어떤 운영체제와 절차를 통해 RPL을 운영하였고, 이에 참여한 이해당사자들의 인식 및 태도는 어떠한가?

셋째, 시범운영 결과를 통해 얻은 RPL 적용성과와 한계는 무엇인가?

넷째, 우리나라 고등교육기관에 RPL제도를 도입 운영하기 위해 정부가 추진해야 할 과제는 무엇인가?

그간 RPL에 관한 다양한 연구들이 수행되어 왔으나 구체적으로 우리나라 대학현장을 중심으로 실제로 어떻게 적용되고 있는가를 심층적으로 분석한 연구는 없다. 이 연구는 추후 정부 및 대학 차원에서 RPL 정책 및 제도를 수립하고 시행하는 과정에서 고등교육기관에서의 RPL 적용 실재를 정확하게 이해하고 적용에 따른 문제와 원인을 진단하며, 적절한 지원방안을 모색할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. RPL의 개념이나 실제에 대한 정확한 이해가 적은 우리나라 상황에서 대학에서의 RPL 적용 가능성 및 한계를 파악하여 우리의 상황에 적합한 제도를 탐색해 나갈 수 있을 것으로 기대된다.

RPL에 대한 용어는 국가 간, 조직 간 다양하게 사용되고 있으나 이 연구에서는 '선행 경험학습인정'(RPL: Recognition of Prior Experiential Learning)로 지칭하여 제시하였다. 또한 다양한 선행학습경험 중 산업체 근로경험에 초점을 두어 분석하였다. 이런 점에서 경험학습의 개념과 경험학습인정이 갖는 의미를 이론적으로 고찰하였다.

2. 연구방법 및 연구범위

이 연구는 우리나라 고등교육기관이라는 특정한 상황에 RPL을 도입 적용하는 과정에서 나타날 수 있는 한계와 장애요인을 파악하고, 적용 가능성을 심층적으로 분석하기 위하여 사례연구방법을 적용하였다. 사례연구는 어떤 현상이 이루어지는 구체적인 사실을 밝히고, 적용과정에서 이해당사자들이 어떻게 인식하고 있는가를 심층적으로 분석할 수 있다는 장점을 갖는다.

사례분석을 위해 정부의 대학중심의 평생학습 활성화 사업 및 전문대학 학사제도 개선 사업의 일환으로 시범운영하고 있는 S대학을 선정하였다. S대학은 제도운영을 위해 대학체제를 개편하고 전담조직을 구성하여 근로자의 현장경험을 선행학습으로 인정해 주고 있다.

RPL 운영사례 분석을 위해 다각적으로 자료를 수집·분석하였다. S대학의 환경 및 조직을 이해하고 RPL의 구체적인 운영 실태를 심층적으로 파악하기 위하여 대학 관련

자료, RPL에 관련된 운영자료 및 서식, RPL 시범운영 결과 보고서 및 자체평가 보고서, 각종 양식기록물 등을 다양하게 수집·분석하였다.

또한 RPL 운영 실제 이해와 관련 당사자들의 인식을 파악하기 위하여 2011년 1회, 2012년 1회 총 2회에 걸쳐 S대학을 방문하고 RPL 관련 당사자들을 만나 간담회와 함께 일대일 면담을 실시하였다. 첫 번째 방문 시에는 RPL 시범사업을 학과에 적용한 첫 해라는 점에서 RPL 추진에 대한 대학경영자 및 관련 교수들의 의지와 태도를 파악하고, 대학이 제정한 RPL 운영규정 등을 파악하였다. 또한 RPL 전담조직 및 인력구성, RPL 운영계획 등을 전반적으로 파악하고 관련 자료 및 정보를 수집하였다.

두 번째 방문 시에는 2011학년도 1년간 RPL을 시범 적용했던 결과를 분석하고 이해 당사자들의 경험 및 인식을 파악하기 위해 사업총괄자 및 RPL 평가자, 가이드نس 교수와 RPL 지원학생을 면담하였다. 학과 교수들과의 간담회를 통해 RPL 운영 전반에 대한 인식과 평가에 대한 의견을 청취하였다. 또한 RPL 사업총괄자와 (건설토목과) 가이드نس 교수 1명, (경영과, 건설토목과) 평가자 교수 2명을 각각 개별 면담하였다. 또한 RPL을 지원하여 학점을 인정받은 학생 3명을 대상으로 개별 면담을 실시하였다. 가이드نس, 평가자, 학생 대상 개별 면담은 미리 작성된 면담지를 중심으로 이루어졌으며, 면담 시 미진하거나 확인이 필요한 내용은 이메일 및 전화통화를 통해 보강하였다.

RPL 지원을 통해 학점인정을 받은 학생의 인적 배경은 다음과 같다. K는 SR건설 공사차장(현장관리 및 측량)을 맡고 있으며 총 6년간 공사관리 업무수행 경력을 갖고 있다. 현재 S대 건설토목과 야간에 재학 중이다. 그는 측량학 및 실습1(3학점) 등을 비롯하여 총 4과목 11학점을 신청하였으며, 평가인정 결과 11학점 모두 Pass한 것으로 인정받았다. L은 S대 건설토목과에 재학하고 있는 DS토건 공사차장으로 총 5년간 토목시공업무 경력을 갖고 있다. 그는 시공관리1 등 총 5과목 14학점을 신청하여 평가인정 결과 14학점 모두 Pass한 것으로 인정을 받았다. P는 S대 경영과에 재학하고 있는 L음료 회사의 지점장(과장급)으로 관련 분야에서 약 17년의 경력을 갖고 있다. 그는 마케팅원론(3학점) 등 총 14학점을 신청하여 14학점 모두 Pass한 것으로 인정받았다.

이 연구는 사례연구의 특성상 연구의 제한점을 갖는다. 이 연구가 S대학이라는 특수한 사례에 관한 것이므로 연구 결과를 일반화 할 수는 없다. 또한 이 연구는 향후 대학에서의 RPL 정책 및 제도에 주는 시사점을 파악하는데 초점을 두고 대학이 RPL 사업을 성공적으로 수행하기 위해 어떠한 전략과 방법을 도입 적용하고 있는지, RPL 관련 당사자들은 RPL 과정에 어떤 방식으로 참여하고 어떻게 인식하는가를 파악하는데 초점을 두었

다. 따라서 특정 전공학과에서 RPL 적용에 따른 교과목 성취기준이나 경험학습의 내용, 평가방법 등에 대한 미시적이고 구체적인 접근을 시도하지는 않았다. 또한 정부가 추진하는 RPL 시범사업에 대한 총괄 평가가 아니라는 점을 밝힌다.

II. 이론적 고찰

1. 경험학습의 개념

경험학습은 경험을 통해 혹은 경험에 의한 학습을 의미한다. 경험은 시간적으로는 우리의 삶의 전체 과정에서 지속적으로 이루어지며, 공간적으로는 우리가 일상적으로 접하는 모든 활동에서 형성된다. 모든 학습에는 경험이 필연적으로 개입되기 마련이다. 학습자는 경험의 지속적인 생성과 변화를 통해 성장하게 되며, 환경과의 상호작용을 통해 현재의 경험을 재구성하게 된다. 이런 점에서 경험학습론은 Dewey로부터 비롯된다. Dewey는 경험학습을 환경에 대한 인식의 주체로서 개인이 과거경험과 기억을 바탕으로 자신의 경험을 새롭게 형성하거나 개조해 가는 일련의 연속적 과정을 수행해 나가는 과정으로 설명한다. Dewey의 경험과 성찰에 대한 학습론은 상징적 상호작용주의와 결합하면서 Mezirow(1990)에 이르러 경험학습의 한 유형인 전환학습(transformative learning)으로 발전된다. 전환학습은 학습자 성찰의 가치 특히 비판적 성찰의 중요성을 강조한다(김한별 외, 2010).

한편, Jarvis(2004)는 모든 학습은 경험으로부터 출발한다고 제시하였다. 일상적인 삶을 통해 접하는 다양한 경험을 매개로 하여 학습이 이루어지기 위해서는 세 가지 전제조건이 충족되어야 한다. 첫째, 개인은 환경을 인식하고 경험을 구성하는 주체로서 일정 수준의 인지적, 정리적, 기능적 능력을 보유하고 이러한 능력을 적극 이용하려는 의지를 가져야 한다. 둘째, 학습자가 직면하는 구체적인 상황이 자신이 소유한 기존 지식이나 기능과 관련하여 어떤 의미를 가져야 한다. 셋째, 경험학습이 이루어지기 위해서는 학습자가 자신의 과거 경험과 현재 조건을 고려할 때 문제 상황을 반드시 해결하거나 이해해야 할 필요성을 지각하고 있어야 한다.

이런 점에서 볼때 경험학습은 학습자의 의식적 노력인 성찰과정을 통해 이루어진다. Schön(1983)은 학습에 있어서 개인 성찰을 강조한 대표적 학자이다. 그는 경험을 매개로 하는 학습과정에 개입하는 성찰의 유형을 행위 후의 성찰(reflection-on-action)과 행위 중의 성찰(reflection-in-action)로 구분한다. 행위 후의 성찰은 어떤 활동을 종료한 이후에 활동 전반에 걸친 종합적인 반성을 의미한다. 행위 중의 성찰은 어떤 활동을 진행하는 가운데 부딪히는 문제를 적절하게 해결할 수 있는 대안을 탐색하는 활동을 말한다. 또한 성찰과정을 경험학습 모형을 통해 구체적으로 제시한 학자는 Kolb(1984)이다. 그는 개인적 수준에서 이루어지는 경험학습의 과정을 구체적 경험단계, 반성적 관찰단계, 추상적 개념화, 능동적 단계 등 네 단계로 제시하고 이 과정이 순차적으로 이루어진다고 설명하였다.

따라서 경험학습은 단순히 일상생활을 통해 일어나는 모든 경험적 행위로부터 발생하는 것은 아니다. 즉 모든 경험이 교육적인 것을 의미하지 않으며, 비판적이고 생산적인 성찰과정을 통해 학습을 확인하고 구조화할 때 경험학습으로서의 의미를 갖는다(Walsh, 2009). 이런 점에서 경험 자체를 학습의 결과로 인정하는 행위에 대한 경계가 필요하다. 또한 경험학습은 학습 결과에 대한 공식적인 인정과정 이외에 경험에 대한 성찰과정을 통해 스스로 성장, 변화해 가는 자기 발달의 과정이 강조된다.

2. 선행경험 학습인정제의 의미

선행경험학습인정은 국가 간 혹은 한 국가 내에서도 다양한 용어로 사용되며 선행학습의 범위나 내용, 강조도에 따라 다양하게 사용되고 있다(OECD, 2007; Fiddler, Marienau & Whitaker, 2006). 일반적으로 선행경험학습의 대상은 비형식학습(nonformal learning), 무형식학습(informal learning)으로 구분된다(OECD, 2005; 교육과학기술부·한국교육개발원, 2009). 비형식학습은 교육 프로그램을 통한 학습활동이지만 공식적으로 학위나 자격증으로 인정되지 않는 학습을 의미한다. 무형식학습은 일상적인 직업 관련 활동이나 가사, 여가활동을 통해 이루어지는 학습을 의미한다. 무형식학습 중 가장 주목받는 영역은 직업 활동을 통해 습득한 근로경험학습이다.

고등교육기관에서 RPL은 선행학습의 인정범위와 방법에 따라 다양하게 이루어진다(FIN, 2011). 우선 고등교육기관에서 RPL은 크게 APL(Accreditation of Prior Learning)과 APEL(Accreditation of Prior Experiential Learning)로 구분된다.

전자는 형식교육과 무형식교육을 포함하여 기존에 이미 취득한 자격이나 학위 등의 학습 결과를 인정하는 것으로서 학점상호인정(credit transfer)에 초점을 둔다. 이에 비해 후자는 생산현장경험, 자원봉사경험 등 개인의 경험학습 결과에 초점을 두고 학점을 인정하는데 초점을 둔다(Falconer & Troy, 2007).

APEL의 과정은 크게 두 가지 형태로 구분된다. 하나는 '학점교환모형(credit exchange model)', 다른 하나는 '발달적 모형(developmental model)'이다(Butterworth 1992; Scott, 2010). 학점교환모형은 신청자가 실제로 학습한 것과 성취 결과를 분명하게 증명할 수 있는 직무수행능력 스케줄 등을 근거자료로 제공하거나 일정한 시험 등을 통해 본인의 학습성취 여부를 증명해 보이는 데 주목한다. 이 모형은 개인이 성취한 프로그램 및 자격의 성취목표의 도달 여부를 증명하고 확인함으로써 학점을 인정해 주는데 초점을 둔다. 일반적으로 학점교환모형은 영국, 호주, 뉴질랜드 등에서 발전되어 왔으며, 자격인정모형(Credential model)이라고 볼 수 있다.

이에 비해 발달적 모형은 참여자 중심의 성찰적(reflective) 포트폴리오를 사용한다. 개인들은 내면 깊숙이 지식과 이해력을 갖고 있는데, 평가와 성찰을 통해 잠재된 역량이 발굴되고 평가된다. 이러한 평가와 성찰과정은 발달적인 것으로서 간주되며 개인으로 하여금 임파워링을 제공한다(Fehnel, 1994). 발달적 모형은 공급자 중심의 종전 학점교환모형이 갖는 한계를 해결하는 차원에서 적극 도입되어 왔다. 그러나 학점교환모형과 자격인정모형 간의 차이를 명확하게 구분하기는 어렵고 대부분의 접근모형은 양 극단의 연속선상에 존재한다(Trowler, 1996).

3. 선행경험학습인정 원리 및 기준

대학에서 이루어지는 RPL의 운영 사례를 분석하기 위해서는 RPL이 어떠한 원칙과 기준을 충족시키고 어떠한 구조를 갖춰 운영되어야 하는가에 기본 틀을 이해할 필요가 있다. RPL의 운영 실체는 국가 및 조직의 환경과 맥락에 따라 국가 간, 대학 간 다양한 모습을 나타내지만 그 기준 및 운영구조에 대해서는 대부분 국가 간 합의가 이루어지고 있다. 이는 OECD 및 EU 등 국제 네트워크를 통해 각국이 정보를 공유하고 제도의 좋은 사례를 상호 벤치마칭한 결과에서 비롯된다(OECD, 2010; FIN, 2011).

RPL 절차 및 방법에 있어서 충족되어야 할 기본 요건은 ① 타당성(Validity), ② 신뢰성(Reliability), ③ 진실성(Authenticity), ④ 적합성(Relevance), ⑤ 포괄성(Breadth),

⑥ 질보장(Quality Assurance), ⑦ 경제성(Economy), ⑧ 투명성(Transparency) 등이 제시되고 있다(Nyatanga, Forman & Fox, 1998; 이정표 외, 2008).

‘성인 및 경험학습협의회’(CAEL: Council for Adult and Experiential Learning)는 이미 1970년대 초에 선행학습인정(Accreditation of Prior Learning)의 실행방식에 대한 연구 프로젝트를 추진하고, 선행학습인정기법을 연구·개발하고 보급하는데 큰 기여를 해 왔다(Nyatanga, Forman & Fox, 1998). CAEL은 Whitaker(1989)의 제시에 근거하여 미국 전역 고등교육기관이 적용할 수 있는 10가지 학습평가기준(Ten Standards for Assessing Learning)을 제시하고 있다(<http://www.cael.org>). 10가지 기준은 크게 학문적 기준과 행정적 기준으로 구분되며 RPL 과정에서 준수해야 할 사항들로 구성된다(〈표 1〉 참조).

<표 1> 경험학습에 대한 10가지 평가기준

구분	평가기준
학문적 기준	① 자격인정은 단순한 경험이 아닌 학습 성과에 대해 부여한다.
	② 평가는 합의되어 공표된 학습수준에 대한 기준과 준거에 기초하여 이루어져야 한다.
	③ 학습내용 및 수준 등 평가 결과에 대한 기록을 상세하게 작성함으로써 동일한 학습내용이 중복 인정되지 않도록 한다.
	④ 학점부여 및 능력수준에 대한 의사결정은 적합한 내용 전문가와 학계 및 자격인정 전문가에 의해 이루어져야 한다.
	⑤ 학점 혹은 자격인정은 이를 부여하고 인정하는 맥락에 적절해야 한다.
행정적 기준	⑥ 학점이 부여된다면 어떤 학점이 인정되는지를 명확하게 명시해야 하며 동일한 학습내용이 이중으로 학점이 인정되지 않도록 점검해야 한다.
	⑦ 평가조항 및 이의제기를 포함하여 평가정책, 절차, 기준은 평가과정에 관련된 모든 당사자들에게 충분히 공개되고 이용가능한 것이어야 한다.
	⑧ 평가비용은 RPL 과정에서 이루어지는 서비스에 근거해야 하며, 학점인정 수로 결정되어서는 안된다.
	⑨ 학습평가에 참여하는 모든 관련자들은 충분한 훈련과 전문연수교육을 받아야 한다.
	⑩ 평가 프로그램은 서비스 업무 및 목적의 달성 여부, 평가기술 상황 등의 개선 및 향상을 위해 정기적으로 진단, 검토, 평가, 개선해 나간다.

Ⅲ. 선행경험학습의 평가인정 사례 분석

1. 대학선정 배경

S대학은 지방에 소재한 전문대학으로 정부가 추진하는 대학중심의 평생학습 활성화 지원사업과 학사제도 개선사업의 지정과제로서 RPL을 시범운영해 왔다. 대학중심의 평생학습 활성화 지원사업은 교육과학기술부 평생학습정책과를 중심으로 대학을 평생학습 체제로 개편하는데 목적을 두며, RPL은 대학체제 개편사업의 한 항목으로 포함되어 왔다. S대학은 2008년부터 전국 7개 평생학습 중심대학의 하나로 선정된 이래 3년간 지속적으로 동 사업에 참여해 왔으며, 2010년도에는 RPL 추진성도가 주축이 되어 동 사업의 우수 사례로 소개되기도 하였다(평생교육진흥원, 2011). 한편 S대학은 2010년에 한국전문대학교육협의회에서 추진하고 있는 학사제도 개선사업의 지정과제로 채택되면서 RPL을 시범운영해 왔다. 2010년에 선정되어 3년간 시범운영을 성공적으로 수행하게 되면 정부의 재정지원사업 선정 시 가산점을 부여받게 된다. 따라서 S대학은 대학 재정지원과 인센티브를 확보하기 위해서 RPL 시범사업을 적극적으로 실시해 오고 있다. 이런 점에서 S대학은 우리나라에서 RPL 운영사례를 분석할 수 있는 최적의 조건을 갖춘 유일한 대학이라 할 수 있다.

전남 광주지역에 소재한 S대학은 약 2,500명의 학생들이 재학하고 있다. 만 26세 이상의 성인학생 비율은 최근 2년간 약 24% 수준에 달하며, 특히 30~45세 성인학습자가 다수를 차지한다. 성인학생 대부분은 산업체 위탁생, 재직자 등으로 일과 학습을 병행하고 있다. S대학은 학령인구의 감소로 신규고졸자들의 입학자원 확보가 어려울 것에 대비하여 성인입학자를 위한 학사행정제도를 구축해 왔다. 이 같은 S대학의 발전전략은 정부의 평생학습 활성화 지원사업과 RPL 시범사업을 적극 유치하고 추진할 수 있는 발판이 되었다.

S대학은 2010년부터 2012년 총 3개년에 걸쳐 RPL 사업을 시범운영해 왔다. 1차년도인 2010년에는 RPL 모형을 개발하고, 2011년에는 건설토목과와 경영과를 대상으로

적용하였다. 2012년에는 운영성과를 분석하면서 동시에 건축과, 아동복지과로 확대 적용해 왔다.

2. RPL 운영 실제

가. 학칙 개정 및 운영규정 신설

S대학은 RPL 시범적용을 위해 학칙을 개정(2009년 12월 7일)하고 운영규정을 신설(2010년 8월 23일)하였다. 학칙 제24조 4의 ④(선행학습이수 학점인정)에서는 '성인학습자가 입학 전 정규교육 이외의 영역에서 습득한 근로경험, 학습경험 등이 평가인정을 통하여 입증되며, 졸업에 필요한 학점의 20% 범위 안에서 특정한 교과목의 이수로 인정할 수 있다'고 규정하였다. '선행학습평가인정 운영규정'에서는 목적 및 평가인정원칙, 신청대상이 포함된 총칙, 관리기구, 평가인정 절차 등 13개 조항으로 구성되어 있다.

나. 운영조직

RPL과 관련한 총괄 업무는 교학처 평생학습지원실에서 담당하고 있다. 지원실에서는 사업추진 관련 업무를 조정하고, RPL 정보제공과 설명회, 교수연수 등을 실시하여 학점 인정 결과를 기록 관리하는 업무를 수행한다. 또한 교학처장을 위원장으로 하는 선행학습관리위원회는 학점인정에 대한 최종 심의와 검토, RPL 운영관리 전반에 대해 관장한다. 학과별로는 학과장이 위원장이 되고 학과 교수와 관련 산업체 임직원으로 구성된 학점인정위원회를 두고 있다. 건설토목과 학점인정위원은 학과장이 위원장이 되고 당연직 위원으로 학과 교수 2명과 외부산업계 임직원 4명으로 구성된다. 이 위원회는 학점인정 성취기준 규정, 학점인정에 따른 제반 의사결정 및 업무를 수행한다.

RPL 신청시기는 매 학기 개시 후 4주 이내로 정하고 있으며, 신청서 및 제출서류 목록은 해당학과의 학점인정위원회에서 정하도록 하고 있다. 평가인정은 해당학과 학점인정위원회가 선행학습이수 여부, 포트폴리오 확인 및 면접을 통해 학점인정을 결정하며, 선행학습관리위원회가 해당 학과에서 보고한 학점인정에 대한 적합성 여부를 판단하여 학점인정을 최종 승인한다. 평생학습지원실은 최종 결과를 학과에 통보하고 이를 자료화하여 기록 보관하고 있다. 또한 RPL 운영성과 관리 및 개선을 위해 자체평가운영위원회를 구성하여 자체평가를 실시하고 있다.

다. 평가인정 절차

S대학의 RPL 적용학과인 건설토목과와 경영과는 RPL 지원자격을 1학년 야간 신입생으로서 해당 직무분야에서 2년 이상 실무경력을 가지고 현재 해당 직무에 종사하고 있는 자로 정하였다. 이 학과들은 지원자 확보를 위해 직무분야별로 RPL 대상 교과목을 명시하고 잠재적 지원자를 대상으로 상담과 안내를 실시한다. 2011년도에는 두 학과 모두 직무분야별 RPL 교과목을 제시하고 총 학점인정 수를 14학점으로 정하였다.

S대학은 일정한 절차를 마련하여 RPL을 시행하고 있다. RPL 시행절차를 그림으로 제시하면 아래와 같다.

<표 2> S대학의 선행경험학습인정 절차

단계	수행활동	활동주체
지원	<ul style="list-style-type: none"> · 지원자 문의 · 평가인정을 위한 조언과 안내 · 지원을 위한 면담 실시 -가디언스 배정 · 지원서 작성 및 증빙서류 제출 	지원자 평생학습지원실 지원자/학과 지원자
평가준비	<ul style="list-style-type: none"> · 제출서류 검토 · 해당 학과 송부 	평생학습지원실
평가인정	<ul style="list-style-type: none"> · 평가실시(선행학습이수 여부, 포트폴리오, 면접시험) · 학점인정 결정 · 학점인정의 최종 결정 및 승인 	평가자 학점인정위원회 선행학습관리위원회
기록 및 통보	<ul style="list-style-type: none"> · 평가 결과의 자료화 및 기록·보관 · 평가 결과의 통보 · 향후 학습계획 지원 및 안내 	평생학습지원실 평생학습지원실 학과

RPL 지원자들은 평생학습지원실로부터 평가인정을 위한 조언과 안내를 받게 된다. 적용학과에서는 지원자를 위해 가디언스 교수를 배정하여 지원서 작성과 제출 증빙서류에 대해 조언과 지원을 한다. 가디언스 교수는 학과 내에서 RPL에 대한 홍보와 상담을 실시하고 학습자에게 포트폴리오 작성방법과 준비서류 등 평가인정을 위한 멘토역할을 수행한다. 학과별로 가이던스 교수는 학점인정분야의 전공을 고려하여 학과장을 비롯하여 3명으로 구성 운영된다. 가이던스 교수는 학점인정위원회의 당연직 위원이 된다.

평생학습지원실에서는 지원자가 제출한 서류를 검토하고 해당 학과에 이를 송부하게 된다. S대학에서는 신청서류로 신청서, 재직증명서, 신청과목의 포트폴리오를 제출하도록 하고 있다. 예를 들어 건설토목과의 측량학실습1 과목의 포트폴리오 양식에는 신청과목의 교육목표, 교육내용이 기술되어 있고, 포트폴리오 하위내용으로 ① 구체적인 측량 작업 경력, ② 측량결과서 작성경력 ③ 측량기구 사용법, ④ 작업관리능력, ⑤ 조직 내에서 본인의 역할 등을 기술하도록 하고 있다. 경영과의 경우에는 신청서와 재직증명서 이외에 포트폴리오와 직무기술서를 제출하도록 하고 있다. 마케팅원론 과목의 포트폴리오 하위내용으로는 ① 교과목과 담당직무와의 일치성, ② 교육목표 달성을 위한 직무담당기간, ③ 직무에 대한 이해 정도, ④ 직무 관련 문제해결능력, ⑤ 조직업무 프로세스의 이해 정도를 작성하도록 되어 있다.

RPL 적용학과에서는 학점인정위원회를 구성하고 신청과목별로 평가자 3명을 선정한다. 평가자는 평가자별로 지원자가 제출한 증빙서류 검토와 면담을 통해 신청과목과 담당직무와의 일치성 여부를 판단한다. 평가는 학점인정 평가표에 과목별로 평가기준항목(교과목과 담당직무와의 일치성, 교육목표 달성을 위한 직무담당기간, 직무에 대한 이해 정도, 직무 관련 문제해결능력, 조직 업무프로세스의 이해정도)에 대한 평정으로 이루어진다. 평정방식은 A~F단계로 이루어지며 종합평가 B 이상을 얻은 경우에 학점으로 인정된다.

학과별 구성된 학점인정위원회는 평가자가 작성한 평가 결과를 바탕으로 학점 평가인정 사정표를 작성하여 선행학습관리위원회에 보고하며 이 위원회는 학점인정 여부에 대한 최종 결정 및 승인을 하게 된다. 평생학습지원실에서는 평가 결과를 기록 관리하고 학과에 최종 평가 결과를 통보하게 된다. 이같은 절차를 통해 S대학에서 2011학년도에 학점인정을 받은 학생은 건설토목과 4명, 경영과 5명이며, 신청한 학생 모두가 원하는 신청학점을 인정받은 것으로 나타났다.

라. RPL 운영에 대한 자체 평가

S대학에서는 RPL 시범사업의 적절성 및 효율성을 점검하기 위하여 평생학습지원실장이 위원장이 되고 내부위원 2명, 외부위원 3명으로 구성된 자체평가위원회를 운영하였다. 자체평가는 서면평가, 현장평가에 의해 이루어졌으며, '질 관리 평가 체크리스트'를 개발하여 자체평가를 실시하였다. 체크리스트는 선행학습 운영과 학습대상자 관련 영역으로 구분하여 총 10개의 질문에 대해 점검하는 내용으로 이루어져 있다. 선행학습 운영

관련 평가는 ① RPL을 위한 운영 규정의 적합도, ② 체계적 운영 및 관리를 위한 전담조직 구성, ③ 평가자의 전문성 확보, ④ 평가인정 절차, 기준, 방법의 지침 및 가이드라인의 적절성, ⑤ 학점인정제 발전을 위한 계획수립 및 심의수행 여부, ⑥ 평가 프로그램에 대한 정기적 모니터링 및 검토, 피드백 여부에 대해 이루어진다. 학습대상자 관련 평가항목은 ① 전문성 강화를 위한 교직원 및 평가자에 대한 교육훈련 및 연수실시 여부, ② RPL 활성화를 위한 홍보 구축 및 정보제공, ③ RPL 지도를 위한 체크리스트개발 제공 여부, ④ 성인학생의 학습 및 진로지도 상담체계구축과 운영 여부, ⑤ 선행학습과 학점인정과목 간 내용의 적합성으로 구성된다. 각 평가항목에 대해서는 5점 척도(1: 매우 우수, 5: 매우 부족)로 평가된다.

2011년도 자체평가는 건설토목과 교수 6명, 건축업자 1명, 경영과 교수 4명, 회계법인관계자 1명, 평생교육지원실장을 비롯한 총 13명의 평가위원에 의해 이루어졌다. 자체평가의 평균 점수는 10점 만점에 8.2점으로 나타났다. 11항목 중 RPL을 위한 운영규정의 적합도(9.16점), 체계적 운영 및 관리를 위한 전담조직의 구성(9점) 등은 상대적으로 높고 교직원 및 평가자의 교육훈련 및 연수의 추진도(6점), RPL 지도 관련 자료 및 내용에 대한 체크리스트개발 제공 여부(7.16점) 등의 항목은 상대적으로 낮게 평가되었다.

2011년 시행 결과에 대한 자체평가를 통해서 제기된 주요 개선사항으로 RPL 질 관리를 위해 가디언스 교수와 학생들이 RPL을 충분히 이해하고 정보를 얻을 수 있도록 RPL 매뉴얼을 개발할 필요성이 제기되었다. 또한 RPL 인정을 받은 학생들은 현장전문가라는 점에서 주말을 이용하여 일반 재학생들의 현장답사와 현장실습교육을 지원하는 멘토역할을 수행하도록 유도하는 것이 바람직하다고 제시되었다.

마. RPL 참여자들의 인식과 태도

대학에서 RPL 관련 주요 이해당사자들은 RPL 사업을 운영하는 대학관계자, 학과 가디언스 교수, 평가자, RPL 지원자이다. 대학에서 정해 놓은 문서나 시스템에 의해 RPL을 시행하는 것과 별개로 이해당사자들이 RPL에 대해 어떻게 인식하고 대응하는가를 파악하는 것은 중요하다. RPL이 정부지원사업으로 진행되어 대학관계자들의 사업에 대한 성공적 기대 심리가 있음을 감안할 때 이해당사자들의 진솔한 의견과 태도를 파악하는 것은 한계가 있을 수 있다. 그러나 면담과정에서 시범사업의 특성을 이해시키고 운영상의 문제와 장애요소를 충분히 전달해 주기를 당부하면서 가능한 솔직한 의견 개진을 요청하였다.

1) RPL제도 도입에 대한 대학관계자 인식

S대학의 경영진들은 RPL제도가 성인학습자의 수가 지속적으로 증가하고 있는 S대학의 상황에서 매우 필요한 것으로 인식하였다. 이들은 RPL제도 추진을 위한 강한 의지를 갖고 있었으며, 이 제도가 지속적으로 추진되고 활성화될 수 있도록 참여학생에 대한 인센티브 정책을 추진할 계획임을 밝혔다. 또한 이들은 2년간 실시해 왔던 시범사업이 성과가 있었다고 자체 판단하고 있었다. 그러나 사업총괄책임자는 RPL 적용을 위한 재정 지원이 계속 이루어지지 않는다면, 대학 차원에서 RPL 적용에 대한 재검토가 필요하다고 보았다. 최근 정부의 등록금 동결정책과 장학금 부담에 따른 재정악화로 대학의 재정 부담이 적지 않은 상황에서 RPL을 계속 진행하기가 쉽지 않다는 것이다. 또한 교수들의 업무부담도 만만치 않아 일부 교수들의 저항을 받고 있는 상황임을 전해 주었다.

이에 비해 면담대상 평가자 및 가이던스 교수들은 RPL제도는 대학 전체 학과로 확대해 나가는 것이 필요하다고 인식한다. RPL 지원 학생들은 이미 현장실무경험을 갖고 있기 때문에 교과목의 중복 이수를 피하고 학업에 대한 부담을 해소시키는 것이 필요하다고 보았다. 또한 RPL은 지역산업체와 연계한 교육과정을 운영하고 성인학생 입학자원을 확보하는데 도움이 된다고 보았다.

RPL 사업에 대한 대학교직원들의 참여의지와 협력 정도에 대해 시범학과 교수들은 주무부서와 협조, 협력이 순조롭게 잘 되는 편이라고 하였다. 또한 사업추진자들은 참여학과와 부서의 워크숍, 협의과정을 통해 학과차원의 학생관리나 담당부서의 행정적 지원이 잘 이루어지고 있음을 전달하였다. 그러나 교직원들은 RPL 적용에 따른 과중한 업무 부담을 느끼고 있었다.

2) 평가기준 확보

평가자로서 참여했던 교수들을 대상으로 RPL 과정에서 요구되는 7가지의 평가기준에 대해 어떻게 인식하고 있는가를 질문하였다. 우선 타당성 측면에서 이들은 모두 서류와 문서평가, 면담 등을 통해 인정하는 교과목내용과 직무경험과의 일치성 여부를 충분히 검토할 수 있다는 점에서 타당성을 충분히 확보할 수 있었다고 하였다. 건설토목과의 기초교과목은 건설회사에서 근무하면 필수적으로 수행하는 업무에 관한 기초이론과 실무로 구성되어 있다는 점에서 학점인정 대상 교과목과 건설회사의 직무경험은 충분히 연관성이 있다고 보았다. 면담학생들도 포트폴리오를 통해 현장에서 이수한 직무경험과 학점인

정 교과목 내용의 일치 여부를 충분히 검증받았다고 인식하였다.

평가자의 주관적 평가요류를 방지하기 위해 산업체 위원과 협의하여 평가하는 방식으로 평가의 신뢰성을 확보하고 있다. 실무증빙자료, 포트폴리오와 인터뷰과정을 통해 해당 분야의 이론과 실무경험을 갖춘 평가위원들이 개별 평가하고 이를 종합하여 인정하기 때문에 신뢰성 문제는 없다고 보고 있다. 또한 진실성 측면에서도 포트폴리오 작성에 가이드선 교수가 지도를 하고 증빙자료 제출 및 확인, 인터뷰절차를 거치기 때문에 자료의 허위성 여부를 충분히 가려낼 수 있다고 보았다. 학생들 역시 RPL 과정에서 평가가 객관적이고 공정하게 이루어졌다고 인식하였다.

평가자 교수들은 RPL 대상 학습내용이 최근 통용되고 있는 지식과 기술인지의 여부를 면담을 통해 검증하고 있다고 하였다. 인정교과목이 주로 기초이론 및 실무에 관한 내용으로 기술변화가 거의 없는 일반적 기술내용이라는 점에서 적합성 문제는 제기되지 않았다고 하였다. 평가의 포괄성과 관련하여서는 포트폴리오, 증빙자료, 인터뷰를 통해 학점인정 대상 교과목에 대한 전반적인 성취 여부를 충분히 판단할 수 있다고 하였다. 지원 학생들의 경우 일반적으로 이론적 내용에 대한 이해 수준은 인정교과목 수준에 비해 다소 떨어지는 것이 사실이다. 그러나 RPL로 학습부담이 경감되면서 학습능력이 높아지고 미인정 학생들에 비해 오히려 뛰어난 성취도를 보이고 있다고 하였다.

이와 함께 평가인정 절차와 방법이 게시판과 정규교육과정을 통해 모든 학생들에게 공개되어 있고 평가 결과는 신청학생에게 가이드선 교수를 통해 통보하고 있기 때문에 평가상 투명성의 문제는 없다고 하였다. 특히 가이드선제도를 학생들이 RPL에 대한 정보를 충분히 얻고 체계적으로 준비할 수 있도록 지원하는 유용한 제도로 인식하고 있다. 가이드선 교수는 정규교육과정인 '라이프멘토링'¹⁾(1주 2시간, 15주 편성) 교과목 시간을 활용하여 학생들에게 RPL 운영, 평가절차 등을 설명하고 직무경험을 파악하며, 포트폴리오 작성을 지도하고 있다.

3) RPL 지원시스템

평가자 및 가이드선의 역량강화와 관련하여 RPL 관련 교육과 연수를 충분히 받았는

1) S대학에서는 재학생의 취업준비 및 지도강화 차원에서 정규교과목으로 1학년에 '라이프멘토링'(학기당 1학점 부여)을 개설하여 각 학과의 취업멘토교수들을 통해 취업지도를 상시적으로 지원하고 있다.

가에 대해 면담교수들은 학과 간에 다소 다른 의견을 보여주었다. 건설토목과의 가이던스와 평가자 교수는 담당부서와 참여 학과의 가이던스, 평가자간에 워크숍, 설명회 등을 통해 RPL 절차와 방법, 가이던스의 역할, 평가방법, 사례, 개선사항, 학생관리 방안 등에 관하여 주기적으로 교육을 받았다고 인식하였다. 이에 비해 경영과 교수는 자체적인 미팅은 있었지만 체계적인 연수와 교육은 없었다고 하였다. 간담회를 통해서 일부 교수들도 교직원과 평가자의 교육훈련 및 연수가 상대적으로 미흡하였음을 지적하였고 교직원과 평가자의 교육이 매우 필요하다는 의견을 제시하였다. 학과별 인식 차이는 연수 및 교육활동이 학과별로 개최되었고, 학과 간 추진의지의 차이에서 비롯됨을 추론케 한다.

S대학은 RPL에 대한 정보를 입학홍보물을 통해 제공하고 라이프멘토링 교과목을 통해 홍보와 상담을 실시하고 있다. 면담교수들은 RPL에 대한 내용을 체계적으로 정리하여 홈페이지에 홍보하거나 학과 게시판, 학과 오리엔테이션, 라이프멘토링 수업을 통한 상담 등으로 홍보하고 학생별 1:1 개인 면담을 시행하고 있다.

4) RPL 운영성과

RPL 지원 학생들이 평가과정을 통해 학점인정 이외에 어떠한 긍정적 변화를 갖게 되었는가를 확인하였다. 면담교수들은 전반적으로 RPL의 운영성과에 대해 긍정적으로 인식하고 있다. 경영과 학생들은 교과목과 담당직무의 관련 이해력이 높아졌다고 평가하였다. 건설토목과 가이던스 교수는 성인학생들이 일반적으로 학업에 대한 두려움, 자신감 결여로 학업에 수동적으로 참여하지만 RPL을 통해 학점인정을 받은 후 자부심을 느끼고 적극적인 태도로 실습 등 학업에 임하고 있다고 하였다. 또한 평가자 교수들도 성인학생이 조용히 학업에만 전념하다 졸업하는 것이 일반적이지만 RPL을 신청한 학생들은 인정과목 등의 수업에 참여하여 실습조교역할을 하는 등 능동적으로 수업과 학과행사에 참여하는 변화를 보였다고 제시하였다.

면담학생들 자신도 RPL을 통한 긍정적 경험을 보고하였다. RPL로 공부할 과목이 줄어들어 일반학생과의 경쟁에서 학업에 대한 자신감이 생기고 현재 업무에 대한 만족도도 높아졌다고 하였다. 신청과정에서 서류를 준비하고 교수님들과 상담을 통해 일과 공부, 가정에 좀더 충실할 수 있는 계기가 되었으며, 참여과정을 통해 업무와 전공과의 연계를 확실히 파악할 수 있게 되었다고 하였다.

5) RPL 애로사항과 개선과제

RPL 운영과 관련하여 경험한 애로사항과 문제를 알아보았다. 경영과 교수는 평가자로서 평가자료의 부족 문제를 제기하였다. 기업경영 형태가 다양화되면서 교과목 전체 내용과 연계된 직무를 찾기가 쉽지 않다는 것이다. 건설토목과 교수들은 RPL 운영에 따른 시간과 업무 부담이 과중하다는 점에서 행·재정적 보상의 필요성을 제시하였다. 또한 재정적 한계로 RPL 운영에 한계가 있다는 점, 참여 학생에 대한 인센티브가 부족하여 활성화에 한계가 있다는 점도 지적하였다.

또한 개선사항과 관련하여 간담회에 참석한 교수들은 대부분 RPL 자율성과지표와 체크리스트에 대한 개선이 필요하고, 포트폴리오 작성과 평가에 대한 객관적인 자료 확보나 설명, 개선이 필요하다고 보고 있다. 또한 학점인정 성인학습자에게 조기졸업 기회 부여, 교직원 및 평가자 대상 교육이 매우 필요하다고 보고 있다.

학생들은 면담을 통해서 향후 지원사항으로 장학금 혜택 확대, 학점면제에 따른 여유 시간을 교육과정 이외의 다양한 교육활동에 참여할 수 있도록 배려, 직무재교육처럼 교육비에 대한 지원 필요, 시간절약을 위해 인정과목을 확대하고 조기졸업을 인정해 줄 것을 요구하였다. 또한 학과 차원에서 개인적 인정과목을 고려하여 시간표를 편성하고, RPL 인정교과목에 대한 강의자료를 배부해 줄 것을 요청하였다.

IV. 고등교육기관에서의 RPL 적용 가능성과 한계

최근 고등교육기관의 산학협력 및 평생교육의 기능을 강화하는 차원에서 RPL 도입 운영에 대한 정책적 관심이 높아지고 있다. 특히 지난 정부는 선취업 후진학 정책의 실효성을 높이기 위해 선취업자의 후진학에 대한 동기를 부여하는 차원에서 RPL 정책의 도입 필요성을 제기해 왔다(관계부처합동, 2012a; 2012b). 그간 RPL 제도 도입을 위한 정부의 직접적 지원 노력은 부족했지만 대학의 RPL 시범적용 사업은 향후 우리나라 고등교육기관에의 적용 가능성과 한계를 탐색해 볼 수 있는 계기를 마련해 준다.

S대학의 사례분석을 통해 우리나라 고등교육기관에서의 RPL 적용 가능성과 한계를 살펴보았다. 첫째, RPL이 성공적으로 운영되기 위해서는 대학 관련자들 간에 RPL의 필

요성에 대한 공감대가 형성되어야 한다. S대학 경영진과 교수진, 참여 학생들은 모두 RPL의 필요성 및 중요성에 대해 공감하고 있다. 이들은 대학 차원에서 재정지원과 인센티브제공을 통해 RPL 적용범위의 확대 필요성을 인식하고 있다. 가이드نس 및 평가자 교수들은 RPL 운영에 따른 과중한 업무 부담을 느끼면서도 RPL 인정 학생들의 학업부담 해소와 심리적·학문적 측면의 긍정적 변화를 경험하고 있다. 학업에 대한 두려움, 자신감 결여, 수동적 학습태도를 갖는 성인학습자들이 RPL 과정을 통해 자신감과 자긍심을 갖게 되고 적극적이고 주도적으로 학습에 참여하는 것으로 나타났다. 또한 교과목과 담당직무와의 관련 이해도가 높아진 것으로 나타났다. RPL이 학점인정 그 자체보다도 성인학습자에게 자신감과 자기성찰 기회를 주고 업무와 전공과목에 대한 이해를 높이는 긍정적 효과를 보여주고 있다. 이는 RPL의 발달적 모형이 설득력을 얻고 있음을 보여준다.

둘째, RPL 평가기준이 타당성과 일관성을 확보하기 위해서는 성과중심의 실무교육과정 기반 구축이 필요하다. 국가적 수준의 표준화된 직무기준의 확보(OECD, 2005), 성과 및 직무능력중심의 교육체계는 RPL을 촉진시키는 요인이 된다(Bjørnåvold, 2001). S대학의 경우, 이미 몇 년 전부터 모듈식 중심의 실무교육과정 개편작업을 추진해 왔으며, RPL 적용학과의 경우 산업현장의 수요를 반영한 모듈식 교육과정으로 설계 운영하고 있다. 이같은 모듈 중심의 교육과정은 평가자 교수들의 의견처럼 교과목 성취기준과 현장경험 간 연계가 용이한 조건이 되며 평가과정에서 RPL의 기준인 타당성, 신뢰성, 적합성, 포괄성 등을 확보하는데 도움이 되고 있다. 이런 점에서 향후 우리나라에 국가적 무능력표준(NCS: National Competency Standard) 기반 교육과정이 고등교육기관에 도입 운영될 경우, RPL의 적용 가능성은 더욱 높아질 수 있을 것으로 전망된다.

셋째, RPL 지원자들이 RPL을 제대로 이해하고 준비할 수 있도록 정보를 제공하고 상담을 지원하는 전담인력 확보가 필수적으로 요구된다. S대학 RPL 지원자들은 RPL 과정을 통해 교과목과 현장경험과의 연관성을 이해하고, 자신감을 갖고 적극적이고 주도적으로 학업생활에 참여하고 있다. 또한 현장전문가로서 일반학생들의 멘토역할을 수행해 나갈 정도로 변화를 경험하고 있음을 알 수 있다. 이러한 과정은 RPL 신청자들이 가이드نس 교수와의 지속적인 만남을 통해 RPL 전 과정을 이해하고, 이를 준비하는 과정 및 결과에서 얻은 성과라 할 수 있다. 따라서 RPL을 통해 개인의 발달적 측면을 제고시키기 위해서는 RPL지원을 위한 체계적이고 긴밀한 상담지원시스템이 구축되어야 할 것이다.

넷째, RPL의 성공적 운영은 교직원 및 평가자에 대한 충분한 교육연수가 전제되어야 한다. S대학의 시범학과인 건설토목과와 경영과를 비교해 볼때, 건설토목과의 경우 학과

차원에서 내외부 평가자 및 가디언스 교수 등 학점인정위원들간에 RPL 적용을 위한 모임이 비교적 활발하게 이루어진 것에 비해 경영과의 경우 다소 부진한 것으로 나타났다. 그 결과 건설토목과 관계자들은 평가상 나타나는 문제를 제기하지 않은 것에 비해 경영과 교수들은 평가상의 문제를 제기하고 교육 및 연수의 필요성을 인식하고 있다. RPL사업에 대한 자체평가나 간담회에서 다수의 교수들은 포트폴리오 평가가 임의적이고 주관성이 강하여 신뢰성 문제가 제기될 수 있음을 지적하였다. 따라서 경험학습 결과에 대한 증빙내용으로서 포트폴리오 작성 및 평가에 대한 연수를 충분히 실시하여 평가의 타당성과 신뢰성, 객관성 등을 확보해 나가는 것이 필요하다.

V. 결 론

RPL이 평생학습 실현을 위한 핵심적 장치라는 점에서는 의심의 여지가 없다. 그러나 우리 사회에서 RPL제도를 어떻게 설계하고 운영해야 할 것인가에 대해서는 선뜻 해답을 얻기가 쉽지 않다. 설사 제도를 운영한다고 하더라도 과연 제도의 취지나 목적을 실현할 수 있는가는 또 다른 문제인 것이다. 지난 수십년 간 외국에서 RPL에 대한 많은 담론이 형성되어 왔고, 많은 국가에서 정책적·제도적으로 다양하게 RPL을 시행해 오고 있으나 성공 여부를 논하기에는 성급한 감이 없지 않다. RPL에 대한 기술적인 방법이나 절차는 논의로 하더라도 경험학습의 가치에 대한 사회적 정당성을 확보하는데 따른 어려움도 내재해 있기 때문이다(Armsby, Costley & Garnett, 2006; Hendricks, 2009). 평생학습 실현을 위한 이상이나 신념과는 달리 RPL을 둘러싼 복잡한 요인이나 맥락으로 인해 성공적 추진이 쉽지 않고, 제도운영에 소요되는 비용에 비해 그 효과나 기대가 그에 미치지 못하는 것으로 인식되고 있다. 성공적으로 인식되는 많은 영어권 국가조차 RPL은 여전히 시험적 과정에 있다(Dyson and Keating, 2005: ix).

성인학습자의 평생교육 지원이 고등교육기관의 고유 기능이 되고 있는 상황에서 RPL은 평생학습지원을 위한 중요한 수단이 되고 있다. 그러나 RPL 정책 및 제도를 형성하고 추진과정에서 시행착오를 최소화하고 성공 가능성을 높이기 위해서는 시범사업을 통해서 나타난 제도운영의 가능성과 한계를 면밀하게 검토하고 준비해 나가는 작업이 이루어

어져야 한다. RPL은 단위대학 차원의 관심이나 의지만으로 실현되기 어렵다. 선행적으로 RPL제도 도입을 위한 정부의 행·재정적 지원이 이루어져야 한다. 이런 점에서 RPL 도입을 위해 정부가 추진해야 할 역할을 제시하면 다음과 같다.

첫째, RPL이 성공적으로 시행되기 위해서는 그 누구보다도 정책담당자의 강력한 추진 의지와 관심이 절대적으로 요구된다. 시범사업을 넘어서 RPL이 제도적으로 도입되기 위해서는 관련 법령의 제정은 물론 학점당 등록제, 정시제 교육체제 구축 등 학사제도의 전반적 개편이 선행되어야 한다. 또한 고등교육기관 및 이해당사자들이 RPL에 적극 참여할 수 있도록 홍보와 동기부여가 이루어져야 하고 제도의 안정적 시점까지 행·재정지원이 이루어질 필요가 있다. RPL과정에서 산업계가 적극 참여할 수 있도록 인센티브제 공 및 제도적 기반을 마련하는 것 역시 정부의 역할이라고 할 수 있다.

둘째, RPL이 운영되기 위해서는 학위 및 자격의 질 보장이 전제되어야 하고 이를 위한 질 관리시스템이 마련되어야 한다. 외국에서도 경험학습에 대한 학점인정 정책은 학위의 질 저하 및 남발과 같은 신뢰성 문제를 낳고 있다. 온정주의 문화로 인해 평가기반이 취약한 우리나라 상황에서 RPL 적용에 따른 교육의 질 관리 문제는 해결해야 할 중요한 과제가 되고 있다. 따라서 정부는 RPL 운영에 따른 명확한 기준을 마련하고, 이러한 기준들이 고등교육기관에서 제대로 준수되고 있는가에 대한 지속적 점검활동을 수행해야 한다. 그 일환으로 고등교육기관 평가인증 및 프로그램 평가인증 시 RPL제도 운영의 신뢰성 확보 여부를 진단하는 것도 고려해 볼 수 있다.

셋째, RPL은 학위와 자격제도와 연계되어 있다는 점에서 국가적 수준의 가이드라인이 마련되어야 하며, 이를 위한 정부부처 간 이해담당자 간의 소통과 협력이 전제되어야 한다. RPL 도입 운영방안이 평생학습 정책, 전문대학 정책, 자격 및 직업능력개발 정책 등의 분야에서 산발적으로 논의되고 있으나 방안 추진을 위한 부처간 협력이나 연계활동을 찾아보기 어렵다. 여전히 RPL에 대한 정책담당자의 이해가 부족하고 정책시행을 위한 법제도적 운영 기반이 제대로 마련되지 못하고 있다. 동일부처 내에서조차 정책담당자 간에 상호협이나 정보 교류가 제대로 이루어지지 않고 있어 S대학을 포함한 시범사업 참여 대학들이 RPL 적용범위나 운영절차 및 방법 등을 제대로 이해하지 못하고 사업운영의 혼란을 겪는 양상을 보여주었다. 따라서 학위와 자격제도를 담당하는 관련 부처는 국가적 수준의 RPL 정책 및 기준을 정함으로써 고등교육기관 및 산업체 현장에서 일관성과 신뢰성을 갖고 시행해 나갈 수 있도록 제도적 기반을 마련하는 일이 선행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강정욱(2000). 『성인의 선행 경험학습 평가기준 설정에 관한 연구』, 서울대학교 박사학위 청구논문.
- 관계부처합동(2012a). 『선취업-후진학 및 열린고용 강화방안』.
- 관계부처합동(2012b). 『제2차 직업능력개발기본계획』.
- 교육과학기술부·한국교육개발원(2009). 『2009 교육통계분석자료집』.
- 김경애(2007). 『비형식 및 무형식 학습 인정에 대한 새로운 접근 방식』, 『비교교육연구』, 제17권 제2호, 133~156쪽.
- 김영화(1999). 『경험학습 결과의 평가·인정: 동향과 쟁점』, 『사회교육학연구』, 제5권 제2호, 113~140쪽.
- 김영화(2002). 『경험학습 평가·인정의 논리와 실제: 직무수행능력기반 사전학습 평가·인정을 중심으로』, 『한국교육』, 제29권 제1호, 197~219쪽.
- 김한별·김영석·이로미·이성엽·최성애(2010). 『성인 경험학습의 이해: 이론과 실제』, 서울: 동문사.
- 이정표(2003). 『경험학습 인증체제의 구축 방향 탐색』, 『평생교육학연구』, 제9권 제2호, 79~99쪽.
- _____ (2007). 『전문대학의 선행학습 평가인정 실태와 발전과제』, 『직업교육연구』, 제26권 제3호, 45~69쪽.
- 이정표·박윤희·정완섭·이길순(2001). 『전문대학에서의 선행학습 평가인정체제 구축 방안』, 교육인적자원부.
- 이정표·주은희·임혜경·이길순(2007). 『전문대학의 평생직업교육체제 구축을 위한 선행학습 평가인정체 연구』, 교육인적자원부·한국전문대학교육협의회.
- 이정표·백은순·이기성·안기현·김수연·임경범(2008). 『선행경험학습의 자격인정 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이해영·이정표·김현수·구자길·고영상·박상욱(2011). 『선행학습인정(RPL) 적용기반 구축을 위한 운영 매뉴얼 개발 연구』, 평생교육진흥원.

- 최상덕 · 백은순 · 김태준 · 정기수 · 신종수 · 문택석(2006). 『비형식, 무형식 학습 인증의 현황과 과제 - OECD 국제조사 참여 연구』, 한국교육개발원.
- 평생교육진흥원(2011). 『대학 평생교육 활성화 지원사업 기본 계획』.
- Anderson, P. & Harris, J.(2006). *Re-theorising the Recognition of Prior Learning*, National Institute of Adult Continuing Education.
- Armsby, P. Costley, C. & J. Garnett(2006). “The legitimisation of knowledge: a work-based learning perspective of APEL”, *International Journal of Lifelong education*, Vol.24 No.4, pp. 369~383.
- Bjørnåvold, J.(2001). “Assessment and recognition of non-formal learning in Europe: Main tendencies and challenges”, *OECD-KRIVET International Conference on Adult Learning Policies*, pp. 1~19.
- Butterworth, C.(1992). “More than one bite at the APEL: contrasting models of accrediting prior learning”, *Journal of Further and Higher Education*, Vol.16, Issue 3, pp. 39~51.
- Dyson, C. & Keating, J.(2005). *Skills, Knowledge and Employability: Recognition of prior learning policy and practices for skills learned at work*, Australia, Canada, New Zealand, South Africa, United States, Geneva: International Labour Office.
- Falconer, S. & Troy J.(2007). “Credit where credit’s due Piloting the Accreditation of Experiential Learning - A case study”, *Journal of Business and Society* 20, pp. 60~68.
- Fehnal, R.(1994). Pulling together: optimising RPL, *People Dynamics*, May, pp. 25~28.
- Fiddler, M. Marienau, C. & U. Whitaker(2006). *Assessing Learning: Standards, principles and procedures*. Council for Adult and Experiential Learning, Kendall Hunt Publishing Company.
- FIN(The University Sector Framework Implementation Network)(2011). *Recognition of Prior Learning(RPL) in the University Sector: Policies, case studies and issues arising*.

- Hendricks, M. N.(2009). *The Recognition of Prior Learning in Higher Education: The Case of the University of the Western Cape*, VDM Verlag Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG.
- ILO(2000). *Joint Meeting on Lifelong Learning in the Twenty-first Century: The Changing Roles of Educational Personnel*, Geneva, 10~14 April.
- Jarvis, M.(2004). *Psychodynamic psychology: classical theory and contemporary research*, London: Thomson Learning.
- Kolb, D. A.(1984). *Experiential learning: Experience as a source of learning*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mezirow, J.(1990). "How critical reflection triggers transformative learning", J. Mezirow(ed.), *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 1~20.
- Nyatanga, L. Foreman, D. & Fox, J.(1998). *Good Practice in the Accreditation of Prior Learning*, CASSEL.
- OECD(2005). *The Role of National Qualification System in Promoting Lifelong Learning*, Report from Thematic Group2: Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning. from <http://www.oecd.org/dataoecd/57/27/34376318.pdf>.
- _____(2007). *Qualifications Systems: Bridge to lifelong learning*.
- _____(2010). *Recognising non-formal learning and informal learning: outcomes, policies and practices*, from <http://www.oecd.org/dataoecd/2/53/45007044.pdf>
- Pires, Ana Lusía Oliveira(2007). "Recognition and Validation of Experiential Learning. An educational problem", Sisífo. *Educational Sciences Journal*, 2, pp. 5~20.
- Ryan, P.(2002). *Lifelong learning: Potential and constraints with special reference to policies in the United Kingdom and Europe*, Geneva: ILO.
- Scott, I.(2010). "But I know that already: rhetoric or reality the accreditation of prior experiential learning in the context of work-based learning", *Research in Post-Compulsory Education*, Vol.15 No.1, pp. 19~31.
- Trowler, P.(1996). "Angels in marble? Accrediting prior experiential learning in higher education", *Studies in Higher Education*, Vol.21 No.1, pp. 17~31.

- Valk, A.(2009). "Recognition of prior and experiential learning in European universities", *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, Vol.16 No.1, pp. 83~95.
- Walsh, A.(2009). "Modes of Reflection: Is it possible to use both individual and collective reflection to reconcile the 'three-party knowledge interests' in workplace learning?", *European Journal of Education*, Vol.44 No.3, PartI, pp. 385~398.
- Whitaker, U.(1989). *Assessing Learning: Standards, Principles and Procedures*, Philadelphia: The Council for Adult and Experiential Learning(ED 418 234).

Abstract

A Case Study on Recognition of Prior Experiential Learning at Higher Education Institution of Korea

Lee Jungpyo

The purpose of this study was to represent the outlines of pilot project of RPL(Recognition of Prior Experiential Learning, especially workplace experience) and some of the issues that have arisen through the case study of a higher education institute in Korea. The case study has been chosen to identify the issues and investigate the problems through RPL project.

To meet the purpose of the study, the theoretical perspective of RPL was reviewed and RPL policy and implementation process of PRL project was analysed. Also the possibilities and constraints that emerged from the case study were identified and the policy tasks of government to promote RPL in higher education were proposed.

The results of the study will provide information to resolve key problems regarding RPL implementation and highlight a few significant factors facilitating the introduction of RPL in higher education institutions in Korea.

Key word: RPL, Higher Education Institution, Pilot project, Case study, Workplace experience