「지방정부연구」 제21권 제1호(2017 봄): 115-143
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.1 (2017 Spring)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.1.5

공공인재학부 운영성과에 관한 연구: 프로그램 논리모형을 활용한 교육사업 성과평가 항목·지표 개발 및 적용을 중심으로*

이 동 규**
민 연 경***

국문요약

본 연구는 공공인재학부의 프로그램 제공과 활동이 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 프로그램 논리모형에 따라 설립유형(국립·사립), 지역구분(수도권·비수도권)으로 구분하여 비교 분석하였다. 분석결과, 전국의 18개 대학 인재학부 중 16개가 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학을 목표로 하고 있는 공공인재학부는 우수인재를 유치하고자 막대한 예산과 인력을 투입하고 있는 것을 확인하였다. 또한 등록금 면제, 단기 해외어학 연수 등의 다양한 프로그램을 제공하고 있었다. 이러한 지원은 수도권보다 비수도권, 국립보다 사립대학교에서 높게 나타나는 경향성을 확인하였다. 나아가, 학교차원의 전폭적인 지지에도 불구하고 아직까지 성과는 미비한 것으로 나타났다. 학교와 학생들의 진로선택 불일치, 서울 소재의 몇몇 상위권 대학들에 대한 인재 쏠림현상, LEET 시험 및 PSAT 시험 도입 이후에 지방 대학의 합격자 감소추세 등을 미뤄 지역 기반의 공공인재 배출이 점점 어려워지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 중앙정부 차원의 공공인재학부에 대한 제도적 뒷받침, 지역 인재 성과 방향에 대한 고민이 필요하고, 이와 함께 지역사회의 자생적인 공공인재 양성을 통한 공동가치 창출을 모색해봐야 한다. 다양한 유관기관 간 네트워크 및 학생 만족도 등을 반영한 다양한 성과평가 지표 개발 필요성을 제시한다.

주제어: 공공인재학부, 공공인재양성, 성과평가, 프로그램 논리모형, 공동가치창출

Ⅰ. 서론

지역기반의 공공인재 양성은 매우 중요한 의미를 가진다. 지역사회 내 공동체 형성은 지방을 발전시키는 중요한 원동력 중 하나이기 때문이다. 지역의 경쟁력이 국가 경쟁력이 될 수 있다. 지역사회에서 공공인재 양성은 지역발전에 중요한 역할을 수행한다. 전재식(2015)에 따르면, 지역인재

* 이 논문은 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2015S1A3A2046781)을 밝힙니다. 논문을 진전할 수 있게 유익한 의견을 주신 익명의 심사자 위원님들께 감사드립니다.
** 제1저자
*** 교신저자

를 양성하여 선순환 구조로 지역사회에 활력을 불어넣기 위해서는 종합대책 마련이 필요하다고 주장하였다. 이러한 필요성에도 불구하고 비수도권 지역 기반의 대학교와 기업들은 우수인재 채용과 활용에 상당한 어려움을 겪고 있다. 지역발전의 장애요소로 작용하고 있는 것이다.

다행히 중앙정부는 지역인재가 지역경쟁력의 핵심이라는 의제를 설정하여, 지방대학을 중심으로 지역인재 양성을 위한 종합적인 정책수립을 마련하고 있다. 2013년 '지방대학 육성방안'을 근거로 지방대학특성화사업(CK), 지역선도대학 육성사업, 산학협력 선도대학 육성사업(LINC) 등으로 지원을 꾸준히 확대하고 있다. 2014년 7월에는 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」을 제정하였다. 구체적으로, 지역균형 인재를 위해 육성지원 위원회와 협의회를 구성 및 운영해야 한다. 공무원과 공공기관은 신규 채용인원의 35% 이상 지역인재를 채용하도록 유도함으로써 지역대학의 균형인재 양성을 확대하고 있다. 나아가, 중앙과 지자체의 법령, 정책들이 지역사회 내 인재고용에 미치는 효과를 분석·평가하기 위하여 지역균형인재 고용영향평가를 실시하기로 했다.

중앙정부의 정책시행 한발 앞서서 지방대학은 지역인재 양성을 목표로 '공공인재 학부'를 설립 및 운영하였다. 기존 학과제의 문제점을 극복하기 위한 학부제 도입과 더불어 2009년 법학전문대학원 인가받은 대학의 법학과 정원을 충원하기 위한 대학 특성화사업으로 '공공인재 학부'를 신생 설립하였다. 초기의 공공인재학부는 비수도권 지역의 인재 유출을 막고 공공 리더를 양성할 교육목표를 실천하기 위해 전국 10여개 지방 대학에서 신생 학부로 설립되었다. 지역의 우수 학생들을 유치하기 위해 만들어진 공공인재 학부는 5급 공채시험(행정고시) 및 법학전문대학원(이하 로스쿨) 합격자 배출, 공공기관 취업 등의 성과를 우선적으로 고려하고 있다. 수능 상위 점수 수험자를 유치하고자 등록금 면제, 기숙사 제공, 단기해외어학연수 등 파격적인 혜택을 제시하고 있다.

2009년부터 로스쿨을 인가받은 비수도권 소재의 대학들을 중심으로 공공인재학부가 신설되었다. 일부 대학에서 신설된 자유전공학부가 운영상의 이유 등으로 신입생 모집을 하지 않는 방식으로 폐지되었다. 이러한 대학들 역시 '미래를 선도하는 인재양성' 목표로 공공인재 학부로 명칭을 변경하여 운영하고 있다. 또한, 기존 행정학과와 연계한 공공인재 학부가 신설된 경우도 있다. 비수도권 소재의 대학들은 공공인재학부를 신설한 이후 정원미달과 5급 공채시험 및 법학전문대학원 합격자 배출 성과가 나오지 않는 이유 등으로 인해 폐지 수순을 밟고 있다. 공공인재학부 설립의 양적 확대에도 불구하고, 단기간에 폐지 위기를 겪고 있는 대학들의 공통점은 지역 소재의 지방 대학이라는 점이다.

이에 본 연구는 2009년부터 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학을 교육 목표로 대학 차원의 전폭적인 지원을 하고 있는 공공인재 학부가 당초 의도한 운영성과를 내고 있는지를 평가하고자 한다. 이를 위해 '프로그램 논리모형'을 활용하여 투입, 활동, 산출, 성과 크게 4단계로 구분하여 적용하였다. 구체적으로, 공공인재 학부가 이러한 교육목표 달성을 위한 자원투입과 다양한 활동 프로그램, 그 동안의 성과를 밝히고자 한다. 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학을 목표로 하는 전국 18개 중 16개 인재학부(이하 공공인재학부)를 대상으로 수도권과 비수도권 대학, 국립과 사립대학으로 구분하여 비교 분석하였다. 특히, 본 연구는 왜 지방 대학의 공공인재 양성이 어려움을 겪고 있는지에 관한 정책적 함의를 도출하고자 한다. 따라서 분석기준을 수도권·비수도권, 국

립·사립대학으로 구분하였다.

Ⅱ. 제도적·이론적 논의

1. 공공인재 학부의 등장 배경과 진로 방향

2009년 대학입시부터 공공인재 학부와 자유전공 학부라는 새로운 입학단위 모집이 시작되었다. 교육부는 1999년에 기존의 학과중심 교육체제가 대한 여러 문제점을 극복하고자 학부제 도입을 발표하였다. 기존 학과 중심의 교육체제는 학과간 교과목 중복으로 인한 비효율성, 통합지식 미흡, 학생의 다양한 전공 선택 기회박탈, 취업시장과 교육 불일치 등 크게 6가지 문제가 있다고 보았다(한국교육개발원, 1999). 따라서 학생들에게 단일학과 및 전공 중심의 교육공급이 아닌 기존의 학문경계를 벗어난 다양한 학문간 2개 이상의 전공을 학습할 수 '학부제' 운영을 도입하였다.

이후, 「법학전문대학원 설치 및 운영에 관한 법률」제8조 학사과정의 폐지 조항에 근거하여 2009년 법학전문대학원이 신설되면서 기존 법학과 폐지 정원을 인재학부와 자유전공학부가 대체하게 되었다. 특히, 법학전문대학원을 인가받음으로써 법학과 신입생을 받지 못하게 된 비수도권 대학에서는 '인재학부'를 설립하였으며 그 외 서울·인천·경기의 수도권 대학에서는 대부분 '자유전공학부'로 시작하였으나 여러 문제로 점차 '인재형'의 성격으로 변환하였다. 비수도권 대학의 인재학부와 뒤늦게 수도권 대학에서 신설된 인재학부는 법학전문대학원을 인가받은 대학이다(손동현, 2008a). 법학전문대학원을 인가 받지 않은 일부 대학에서도 학부제 운영과 지역인재 양성이라는 시대적 흐름에 따라 법학과 외 추가로 인재학부를 설치·운영하는 경우가 등장하였다.

이처럼 대학의 우수학생 유지책으로 만들어진 인재학부 대부분은 5급 공채시험과 법학전문대학원 합격자 배출, 공공기관 취업 등을 목표로 하는 경향성이 높을 것으로 예상되었다(손동현, 2008b; 신의향, 2009). 실제로 본 연구에서 2015년 8월 기준으로 전국의 18개 대학 인재학부를 대상으로 교육목표에 따른 추구하는 학생들의 진로방향을 살펴본 결과, 대부분의 인재학부는 법학전문대학원, 국가고시, 공공기관 취업 등 공공영역(public sector) 분야의 리더양성을 목적으로 하고 있음을 확인하였다. 5급 공채의 경우, 16개(88.89%), 법학전문대학원 14개(77.78%), 공공기관 11개(61.11%) 순으로 높은 비율을 나타냈다. 전국의 18개 중 절반 넘는 인재학부가 고위 공무원이 될 수 있는 이들 시험에 집중하고 있었다. 민간기업, 사회복지사 등을 포함하고 있지만 이는 소수에 불과하였다.

2. 공공인재 학부의 분류 및 현황

인재학부는 〈그림 1〉과 같이 설립취지를 기준으로 (ⅰ) 초기 인재학부, (ⅱ) 인재양성형 자유전공학부, (ⅲ) 자유전공학부 폐지 후, 설립된 인재학부, (ⅳ) 경쟁력 상승을 위해 만든 인재학부 크게

4가지로 구분할 수 있다. 특히, 법학전문대학원을 인가받은 수도권 대학의 경우, 자유전공학부 취지를 살리되 공공리더 양성 트랙을 갖춘 인재양성형, 자유전공학부 폐지 이후 설립된 인재학부로 분류할 수 있다.

먼저, 초기 인재학부는 수도권으로의 인재유출을 막고 지역사회 내 우수인재 유치 및 육성을 목표로 약 10여개 지방대학에서 신생 설립했다. 대표적으로 영남대학교 천마인재학부, 원광대학교 봉황인재학부, 부산대학교 공공인재학부, 동아대학교 석당인재학부 등이 있다. 이들 대학은 기존 법학과가 법학전문대학원으로 전환된 대학이다. 지방대학의 인재학부는 4년간의 등록금 전액 면제를 포함하여 기숙사 제공 및 보통 6주~8주 해외 우수대학 어학연수 제공 등 파격적인 장학 혜택을 제시하는 대신 교내 다른 학과와 비교하여 상대적으로 높은 수능 등급을 조건으로 내걸었다. 높은 수능점수 만큼이나 재학생들에게 제공되는 파격적인 장학혜택으로 지역사회의 인재를 양성하겠다는 취지에 지방대학의 인재학부는 학부모와 수험생들의 관심을 끌었다.

그러나 비수도권 대학교의 인재학부는 설립된 지 몇 년도 되지 않아 한계에 직면했다. 인재학부의 정원을 채우지 못했으며 재학생들에게 지원하는 장학금 혜택은 대학에게 과도한 재정 부담을 지우게 되었기 때문이다. 2010년 개설된 경북대학교 글로벌 인재학부는 60명 정원 가운데 2012년 한 해를 제외하고는 모두 정원을 채우지 못한 것으로 언론을 통해 확인되었다. 경북대학교는 2015학년도부터 글로벌 인재학부의 모집을 중지하기로 결정했고, 동일한 이유로 2010년 CU인재학부를 개설한 대구가톨릭대학 역시 2014년부터 모집을 중단했다.

둘째, 자유전공학부는 2009년 대학에 법학전문대학원이 도입되고 학부 법학과가 폐지되면서 법대정원을 활용해 만들어진 신생학부로 주로 수도권 대학을 중심으로 전국 20여개 대학에서 설치되었다[1]. 1∼2학년부터 다양한 학문 경험을 통해 2·3학년 전공 선택에 도움을 주겠다는 취지로 자유전공학부를 도입하였다. 전공선택 기간 동안 다양한 영역의 학문을 접함으로써 융·복합 시대에 필요한 통찰력과 폭넓은 시야를 지닌 리더를 양성한다는 교육목표였다. 자유전공학부 중에서 학문간 경계 없이 융합학문의 취지를 가장 잘 살리고 있는 운영대학으로는 서울대학교와 연세대학교 자유전공학부를 꼽을 수 있다. 하지만 몇몇 학교를 제외한 수도권의 일부 자유전공학부는 융합보다는 법대 후속이라는 인식으로 '국가고시 대비반, 예비 로스쿨' 성격이 강한 '인재양성형'학부를 운영하고 있다. 대표적으로 고려대학교 자유전공학부는 2·3학년에 전공을 선택한 뒤에도 자유전공학부 소속은 그대로 남는다.

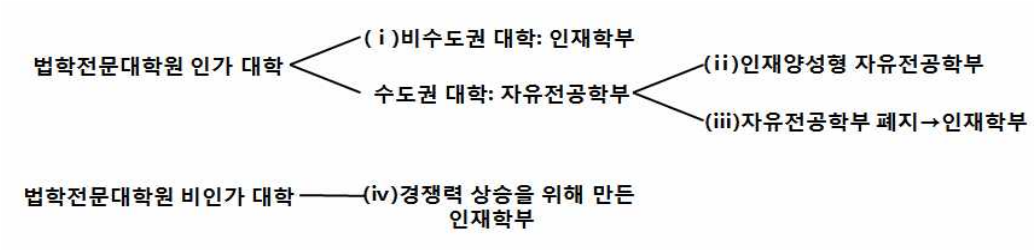
셋째, 수도권 대학의 자유전공학부는 대부분 폐지를 발표하고 인재학부로 변경되었다. 당초 다양한 학문 과목을 듣고 적성에 맞는 학과선택을 목표로 개설되었지만 2학년 전공 선택 시 취업에 유리한 경영학과, 경제학과 등 특정 학과 편중현상이 심해 당초 자유전공학부 운영취지에 어긋나는 어려움을 겪었기 때문이다. 진로선택에 1년의 유예기간만 존재할 뿐 학생들의 학과에 대한 소속감의 없어 자유전공학부의 상당수 학생이 휴학하거나 그만두는 등 진통을 겪었다. 이러한 이유로 성균관대학교 자유전공학부는 2011년 글로벌 리더학부, 중앙대학교 공공인재학부, 한양대학교 정책과학대학, 한국외국어대학교 LD학부는 기존 자유전공학부를 폐지하고 인재학부로 변경 및

1) 자연계는 약대가 약학전문대학원으로 바뀌면서 약대 인원이 남아 생긴 전공이라고 볼 수 있다.

신설하였다.

마지막으로, 법학전문대학원 비인가 학교의 인재학부가 있다. 대표적으로 상명대학교 공공인재학과, 인천대학교 창의인재개발학과, 배재대학교 공공정책학과를 들 수 있다. 상명대학교 공공인재학과는 기존 행정학과를 토대로 사회복지사 등을 포함한 공공영역의 인재양성을 목표로 2015에 설립되었으며, 인천대학교 창의인재개발학과는 인적자원개발(HRD) 분야의 특화된 전문가 양성를 교육목표로 2010년에 설립되었다.

〈그림 1〉 인재학부 분류



3. 프로그램 논리모형(logic model)에 관한 논의

1) 프로그램 논리 모형 정의

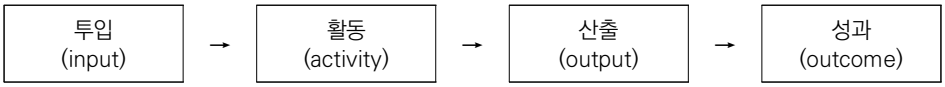
프로그램 논리모형은 특정 문제를 해결하기 위하여 프로그램이 어떠한 논리에 입각하여 실행되어야 하는가를 보여주는 모형이다(Bickman, 1987). 여기서 프로그램은 특정 정책이나 사업을 의미하며 논리란 투입(input)과 성과(outcome)사이 요소간의 관계를 합리적으로 추론하는 인과관계를 가리킨다(최영출, 2011). 특정 프로그램을 수행하기 위한 투입에서 성과까지의 측정요소들을 합리적으로 추론하는 논리연결과정을 통해 행동을 묘사 및 기술하는 것이다(Patton, 1997; 노화준, 2006).

이러한 정의를 바탕으로 프로그램 논리모형과 이전 목표달성 평가모형의 차이점은 투입과 성과 사이를 설명할 수 있는 논리관계가 포함되어야 한다는 점이다. 프로그램 논리모형 이전의 평가모형은 행동목표의 달성 정도만을 측정하였다. 즉, 평가투입과 이에 따른 결과만을 고려하였다는 점에서 한계가 있다(Rogers, 2000). 반면, 프로그램 논리모형은 여러 구성요소들을 단순히 투입과 산출이 아닌 보다 세부적으로 구분함으로써 이들이 논리적으로 상호작용하여 그 결과 1차 생산한 상품과 서비스 나아가 프로그램의 최종결과를 산출해내는 설계를 의미한다. 다시 말해서, 프로그램의 투입과 함께 최종목표로써 성과를 달성하기 위한 활동(activity)과 1차 산출(output)결과가 논리적으로 작동되는 모형을 나타낸다. 결국, 문제를 해결하기 위하여 프로그램 자원 및 활동이 분별력 있게 작동되어 의도된 결과를 가져오는지를 보여주는 관계지도이다. 프로그램의 계획에서 활동, 이로 인한 영향을 포괄적으로 기술하고 설명하는데 유리하다(황윤주·이희수, 2014).

2) 프로그램 논리모형 구성요소와 유용성

프로그램 논리모형은 프로그램에 대한 투입에서부터 여러 가지 조직 내부적인 활동을 거쳐 1차 산출이 나오고 최종적으로 목표에 해당하는 성과로 이어지는지에 대한 논리적인 관계를 보여주는 것으로 투입, 활동, 산출, 성과 크게 4가지 요소로 구성된다. 먼저, 투입(input)이란 프로그램 추진에 필요한 인적, 물적, 재정, 공간 등의 자원을 말한다. 프로그램을 추진하는데 요구되는 또는 필요한 자원으로 논리모형에서 자원을 분류하는 것을 매우 중요한 의미를 가진다(최영출, 2011). 다음으로 활동(activity)은 투입된 자원을 이용한 실질적인 실행을 의미한다. 이때 활동은 프로그램이 최종적으로 달성하기 위한 성과를 위해 필요한 활동을 의미한다. 산출(output)은 이처럼 투입을 활용한 활동으로 얻어진 1차적인 결과물이다. 프로그램 활동 각각에 대한 직접적인 결과물로 프로그램의 궁극적인 목표가 아닌 프로그램을 얼마나 잘 수행했는지에 대한 것을 말한다(최영출, 2011). 특히, 산출은 프로그램의 질(quality)이 아닌 양(quantity)적인 것을 반영한다는 점이 중요하다. 마지막으로 성과(outcome)는 프로그램이 궁극적으로 달성하고자 하는 목표를 의미한다. 산출이 활동에 대한 결과물이라면 성과는 프로그램의 최종적인 결과물을 가리킨다. 자원투입과 이로 인한 다양한 활동으로 프로그램 대상자에게 나타나는 변화를 의미한다. 이러한 성과는 최초성과, 중간성과, 최종성과로 구분할 수 있다(황윤주·이희수, 2014). 최초성과는 단기적인 지식학습으로 인해 나타나는 변화를 의미하며, 중간성과는 시간의 흐름에 따른 습득된 지식으로 인한 행동의 변화, 최종성과는 프로그램의 활동성과로 인해 나타나는 조직차원의 변화를 의미한다.

〈그림 2〉 프로그램 논리모형의 구조



자료 : Patton(1997).

조상명 외(2011)에 따르면, 프로그램 논리모형은 다음의 유용성을 가진다. 첫째, 프로그램 논리모형은 결국 효과성·성과를 평가하기 위한 기본적인 토대 및 틀이라고 할 수 있다. 둘째, 특정 정책의 최종목표와 구성요소들 간의 인과관계를 설계함으로써 사람들에게 공통된 인식을 가지게 한다는 점이다. 구성원들 간의 평가항목, 지표에 대한 합의를 토대로 평가의 타당성을 확보할 수 있다.

3) 프로그램 논리 모형의 적용 가능성

본 연구의 목적은 공공인재학부의 성과를 평가하는데 목적이 있다. 구체적으로, 전국의 공공인재학부가 당초 의도한 목표 달성을 위해 얼마나 많은 투입과 활동, 산출과정을 하였는지 또한, 운영과정의 노력과 비교하여 당초 목표를 얼마나 달성하였는지를 평가하고자 한다. 본 연구는 전국의 공공인재학부들을 대상으로 아래와 같은 이유로 성과분석의 도구인 프로그램 논리모형을 적용하고자 한다.

첫째, 공공인재학부는 2009년부터 '미래형 인재육성'이라는 교육목표를 가지고 대학교 차원의 전폭적인 인적·물적 자원을 투입하고 있다. 이와 함께 학생들에게 다양한 장학혜택 즉, 활동을 제공함으로써 '인재양성'이라는 산출물과 성과를 내고자 하는 프로그램이다. 따라서 프로그램 논리모형 체계에 적합하며, 서비스 수요자인 학생들을 대상으로 한 정량적 평가뿐만 아니라 정성적 평가 역시 분석이 가능하다는 점에서 프로그램 논리모형 적용이 가능하다.

둘째, 논리모형은 프로그램의 투입과 활동이 어떻게 작동하여 최종 결과를 도출하는지를 시각적으로 표현한 모형으로 전국의 공공인재학부들의 투입과 활동, 산출, 성과를 구체적으로 비교분석하는 자체만으로도 현황을 파악하는데 기여한다. 나아가 최종 성과에 구성요소들이 어떠한 기여를 했는지를 살펴봄으로써 향후 개선방안을 도출하는데 도움이 될 것으로 판단된다. 프로그램 논리모형을 통해 공공인재학부가 당초 의도한 교육목표대로 성과가 나왔는지, 만약 나오지 않았다면 그러한 성과를 초래한 요인은 무엇인지를 유추할 수 있다.

셋째, 전국 공공인재학부의 투입, 운영과정, 성과, 산출물을 프로그램 논리모형에 따라 체계적으로 분석함으로써 '학령인구 감소에 따른 대학구조조정과 지방대학 활성화'에 초점을 두고 있는 정부가 향후 어떠한 역할을 할 수 있는지를 제시하는데 기여할 수 있다.

4) 프로그램 논리모형을 활용한 교육사업 성과평가 항목·지표 선행연구 고찰

프로그램 논리모형을 활용한 교육사업 성과평가 연구는 Hatryet al(1996), Cooksy et al(2001), Poister(2004), Powell(2005), 김수원 외(2010), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 이찬 외(2012), 황윤주·이희수(2014) 등이 있다. 이들 선행연구들은 프로그램 논리모형 구성요소에 따라 투입, 활동, 산출, 성과(최초, 중간·최종) 항목별로 다양한 지표를 사용하였다. 선행연구의 성과평가 지표 중 본 연구의 공공인재학부 사업평가에 적용가능 및 적합한 지표를 정리하면 〈표 1〉과 같다.

먼저, 교육사업의 성과평가 투입은 인력, 예산, 시설·장비로 구분할 수 있다. 구체적으로, 인력은 강사 수, 훈련생 수, 교육 사업경력(연혁)·조례제정 연혁 지표로 구성된다. 사업비와 같은 예산, 시설·장비활용과정 수도 투입지표로 사용되었다. 연구자별로 살펴보면, 미국의 10대 미혼모에 대한 교육사업을 대상으로 성과평가 한 Hatry et al(1996)는 강사 수, 프로그램 관리자 수, 참여학생 수와 같은 인력과 공식교육 매뉴얼·비디오 지원여부 등 시설·장비를 투입요소로 보고 있다. Poister(2004) 역시 Hatry et al(1996)와 같이 10대 미혼모 교육지원 사업의 성과평가 투입지표로 프로그램 강사, 관리자 보조인원, 국가인증 교육자료, 비디오·기타 강의자료, 시설·장비와 더불어 사업비를 투입지표로 구성하였다. Cooksy et al(2001) 연구에서 효과적인 TEAMS 사업운영을 위한 투입으로 크게 프로그램 교사 수, 컴퓨터 활용과 같은 시설·장비활용과정을 지표로 평가하였다. 이학연·김진표(2011) 연구에서는 프로그램 사업비만을 중요 투입지표로 다루고 있는 반면, 최영출(2011)은 사회적 기업 대상 성과평가를 위한 투입지표로 참여인원, 사업비 등 다양하게 반영하였다. 이찬 외(2012)는 강사 수, 시설·장비 지표, 경력단절여성의 재취업 프로그램을 연구한 황윤주·이희수(2014)는 참여강사 수, 인건비를 포함한 사업비를 투입지표로 구성하였다. 특히, 최영출

(2011), 이찬 외(2012) 연구에서는 지역별 사회적 기업의 조례제정 연혁, 교육사업 연혁을 주요 투입지표로 사용하였다.

다음으로, 교육사업의 활동지표는 프로그램 진행(훈련), 미디어 홍보, 자격증 취득(인증) 등이 있다. 대부분의 선행연구들은 프로그램 진행(훈련)을 대표 활동지표로 사용하였다. Cooksy et al(2001)는 주간회의와 프로그램 교육, 학생과의 협동교육훈련, 학부모의 프로그램 참여 횟수, Poister(2004)는 10대 미혼모 대상 영양·건강·상담프로그램 진행 횟수를 고려하고 있다. Powell(2005), 이학연·김진표(2011) 연구에서는 워크샵과 훈련상담 개최, 최영출(2011)은 사회적 기업 관련 세미나, 멘토링·전문지원가 육성 프로그램 개최, 황윤주·이희수(2014)는 구직상담, 프로그램 새일센터 직업훈련 등을 활용하였다. 특히, Poister(2004)과 이학연·김진표(2011)은 프로그램 진행(훈련)만을 유일한 활동지표로 활용하고 있다. 한편, Powell(2005), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)는 미디어 홍보를, 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)는 자격증 취득을 활동지표 중 하나로 구성하였다. 자격증 취득과 관련하여 최영출(2011)는 사회적 기업 심의 및 인증을 의미한다.

프로그램 논리모형을 활용한 세 번째 성과평가 항목으로 산출지표는 훈련 참여인원, 교육프로그램 개최 수, 미디어 홍보여부이다. 선행연구의 교육사업 활동별 결과물로써 대부분의 연구들은 위 3개 지표를 사용하였다. 참여인원에 있어서 Poister(2004)는 10대 임산부 수 등 수혜자 인원, Powell(2005)은 교육 참여자, 이수자, 김수원 외(2001) 연구에서는 훈련인원, 참여기관 수, 이학연·김진표(2011)는 프로그램 수료자, 참여자 수 등으로 구성하였다. 또한, Poister(2004), Powell(2005), 김수원 외(2010), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014) 연구들은 진행하고 있는 교육프로그램·세미나 개최 수를 산출지표로 활용하였으며, 황윤주·이희수(2014)는 미디어 홍보여부를 산출지표로 평가하였다.

마지막으로, 교육사업의 성과항목 지표는 대표적으로 취업준비 역량향상(자격증 취득) 수료, 취업률, 교육인수·시험합격 수, 만족도 상승 4개 지표이다[2]. 특히, 성과를 단기(short term)와 장기(long-term)로 구분하였을 때, 단기·최초성과는 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014) 연구에서 취업준비 역량향상(자격증 취득) 수료 지표를 사용하였다. 또한, 대부분의 선행연구들은 효과성 측면에서의 궁극적인 최종목표을 의미하는 최종 성과지표로 참여자의 만족도 상승을 보고 있다(Cooksy et al, 2001; Powell, 2005; 김수원 외, 2010; 이학연·김진표, 2011; 이찬 외, 2012; 황윤주·이희수, 2014). 그 외에도 취업률과 교육이수, 시험합격자 수 역시 교육프로그램의 중장기적 측면

2) 프로그램 논리모형을 활용한 교육사업의 선행연구들은 사례가 다양한 만큼 여러 측면에서 성과지표가 활용되었다. 10대 미혼모 지원프로그램을 대상으로 성과평가한 Hatry et al(1996), Poister(2004)는 아기 돌봄 교육수료를 최초성과, 10대 미혼모의 아기 돌봄에 대한 가이드라인 준수여부를 중간성과, 생후 12개월 동안 아기의 정상적인 사회성, 육체적 언어발달을 최종성과지표로 구성하였다. Cooksy et al(2001)는 교사와 학생, 학부모의 성과지표를 구분하여 살펴봤다. 최종성과에 있어서 만족도와 함께 학생은 문제해결과 컴퓨터 스킬 향상, 단체작업에 대한 능력향상, 학부모는 참여도와 프로젝트 지원을 활용하였다. 중기성과는 TEAMS 프로그램에 대한 지속적인 참여 및 학교지원·운영을 지표로 구성하였다. 최초성과는 대학진학률, 취업률을 설정하였다. 한편, 김수원 외(2001)는 최종성과로 고용효과, 이직률 감소, 실업대책비 절감을 평가하였다. Powell(2005)은 교육프로그램을 통한 학생들의 학습동기변화를 최초성과, 행동변화를 중기성과, 제도·정책변화를 최종성과지표로 구분 및 활용하였다.

의 성과로 활용하고 있다(Cooksy et al, 2001; 김수원 외, 2010; 최영출, 2011; 황윤주·이희수 2014). 황윤주·이희수(2014)는 최초성과 지표로써 취업준비 역량을 살펴봤으며 취업률과 참여자 만족도를 장기성과로 봤다.

본 연구목적은 전국의 16개 공공인재학부가 당초 의도한 운영성과를 내고 있는지를 평가하는데 있다. 프로그램 논리모형을 활용한 교육사업 성과평가 선행연구의 분석요소를 본 연구대상인 공공인재학부 성과평가에 반영하여 지표를 도출하였다. 간략히 살펴보면, 투입항목의 성과지표를 인력, 예산, 공간 및 시설, 연혁으로 구성하였다. 활동지표는 상담프로그램, 훈련, 미디어 홍보, 자격증 취득으로 구분하였으며 산출지표는 상담프로그램 참여인원·개최 수, 인턴쉽·워크샵 참여인원·개최 수, 미디어 홍보여부, 토익점수 상승·자격증 취득인원을 활용하였다. 성과지표는 신입생 충원비율, 입학생 중 졸업자 비율, 취업률, 시험합격자 수, 입학지원자의 경쟁률 상승, 내신 및 수능성적 상승, 학생·학부모 만족도 상승을 최종 도출하였다.

〈표 1〉 프로그램 논리모형을 활용한 교육사업 성과항목·지표 선행연구 고찰

성과항목	성과지표	출처
투입	〈인력〉	
	강사 수	Hatryet al(1996), Cooksy et al(2001), Poister(2004), Powell(2005), 최영출(2011), 이찬 외(2012), 황윤주·이희수(2014)
	훈련생 수	Hatryet al(1996), Cooksy et al(2001), Powell(2005), 이찬 외(2012)
	교육 사업경력(연혁)·조례제정 연혁	최영출(2011), 이찬 외(2012)
	〈예산〉	
	사업비	Poister(2004), Powell(2005), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
	〈시설·장비〉	
	시설·장비활용과정 수	Hatryet al(1996), Cooksy et al(2001), Poister(2004), Powell(2005), 이찬 외(2012), 황윤주·이희수(2014)
활동	프로그램 진행(훈련)	Hatryet al(1996), Cooksy et al(2001), Poister(2004), Powell(2005), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
	미디어 홍보	Powell(2005), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
	자격증 취득(인증)	최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
산출	훈련 참여인원	Hatryet al(1996), Poister(2004), Powell(2005), 김수원 외(2010), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 이찬 외(2012)
	교육프로그램 개최 수	Poister(2004), Powell(2005), 김수원 외(2010), 이학연·김진표(2011), 최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
	미디어 홍보여부	황윤주·이희수(2014)
최초성과	취업준비 역량향상(자격증 취득) (인증)수료	최영출(2011), 황윤주·이희수(2014)
	취업률	김수원 외(2010), 황윤주·이희수(2014)
중간·최종성과	교육이수·시험합격	Cooksy et al(2001), 최영출(2011)
	만족도 상승	Cooksy et al(2001), Powell(2005), 김수원 외(2010), 이학연·김진표(2011), 이찬 외(2012), 황윤주·이희수(2014)

Ⅲ. 연구설계

1. 분석의 틀

본 연구는 공공인재학부가 당초 의도한 운영성과를 내고 있는지 평가하는데 목적이 있다. 프로그램 제공에 따른 결과에 초점을 맞춰 공공인재학부가 5급 공채시험과 법학전문대학원 합격을 위해 어떤 자원을 투입하고 프로그램을 구성하고 있는지, 이에 따른 성과는 어떠한지 살펴보기 위해 프로그램 논리모형을 활용하였다. 성과분석모형은 앞에서 살펴본 선행연구의 학자들이 제시한 개념과 요소를 반영하여 인재양성 단계를 투입(input), 활동(activity), 산출(output), 성과(outcome) 크게 4단계로 구분하여 4개 성과항목과 22개의 성과지표로 구성하였다. 공공인재학부의 성과평가를 실시하기 위한 분석의 틀을 〈그림 3〉과 같이 개발하였다.

먼저, 투입단계의 성과지표는 인력, 예산, 공간 및 시설, 연혁으로 구성하였다. 인력은 공공인재학부 교수인원과 학생들의 입학정원으로 선정하였다. 예산의 경우, 2015년 8월 기준, 공공인재학부들이 학생들에게 장학금 혜택으로 지원해주고 있는 프로그램인 입학금과 등록금, 석사과정 진학 시 등록금 면제, 연간 교재비, 특별교육(모의고사 지원비), 보통 6주~8주 기간의 단기해외어학연수를 지표로 구성하였다. 공간 및 시설은 학생들에게 열람실과 기숙사 지원여부를 성과지표로 선정하였다. 마지막으로, 공공인재학부는 신생학부로써 설립된 기간이 길수록 그동안 학생들에게 지원한 자원이 많다는 것을 유추할 수 있기 때문에 연혁(설립년도)을 투입항목의 지표로 선정하였다.

활동(activity)단계의 성과지표는 투입된 자원의 실질적은 이행으로 상담프로그램, 훈련, 미디어 홍보, 자격증 취득 등을 선정하였다. 먼저, 상담프로그램의 경우, 교수와 학생의 1:1 지도교수체제의 학습·진로지도, 학생들이 희망하는 직업의 선배합격자를 초청하여 직접 상담을 받는 멘토링을 포함하였다. 훈련 프로그램은 크게 직업훈련과 교육훈련으로 구분할 수 있다. 공공인재학부는 직업훈련 프로그램으로 인턴십과 교육훈련으로 워크샵을 개최하고 있는 것으로 확인되어 이를 활동지표로 선정하였다. 또한, 기타 지표로 미디어 홍보, 공무원시험 필수과목이자 자격요건으로 필요한 토익교재비, 한국사시험 지원을 구성하였다. 공공인재학부는 2009년 이후에 설립되기 시작하여 타 학과 비교하여 상대적으로 학과에 대한 인지도가 낮을 수밖에 없기 때문에 미디어 홍보여부를 선정지표로 선정하였다. 본 연구에서는 대표적인 홍보 및 정보교류 소셜네트워크 사이트인 페이스북을 미디어 홍보수단으로 설정하였다.

셋째, 산출단계는 활동에 대한 각각의 결과물로 인턴쉽 참여인원, 구직상담 참여인원, 워크샵 개최 수와 참여인원, 홍보여부, 토익점수 상승인원, 자격증 취득인원 등을 성과지표로 구성하였다.

마지막으로, 성과는 공공인재학부가 궁극적으로 달성하고자 하는 목표로 최초, 중간·최종성과로 구분할 수 있다[3]. 본 연구에서 최초성과는 단기적인 결과로 신입생 충원 비율과 입학생 중 졸업자 비율, 취업률, 시험합격자 수(비율)을 성과지표로 구성할 수 있다. 중간성과는 중·장기적인

결과로써 학부 이미지·경쟁력 상승을 나타내는 입학지원자의 경쟁률 상승, 학부 지원자의 내신 및 수능성적 상승을 성과지표로 선정하였다. 석당인재학부의 이러한 투입과 활동, 산출, 최초·중간성과 운영과정을 통해 최종적으로 달성하고자 하는 목표는 결국 공공인재학부 교육수요자의 만족도 상승으로 볼 수 있다. 따라서 재학생들과 학부모의 만족도 상승을 최종성과 지표로 선정하였다.

하지만 본 연구에서는 최초성과지표 중 시험합격자 수만을 비교분석하였다. 상술한 다양한 성과지표는 공공인재학부가 설립된 지 평균 5년으로 졸업생 배출 역시 길어야 2년 정도에 지나지 않았고 자료수집의 현실적인 어려움이 있기 때문이다. 추후 공공인재학부가 자리를 잡고 안정화되어 졸업생최초성과의 신입생 충원 비율, 입학생 중 졸업자 비율, 취업률과 중간성과, 최종성과는 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

〈그림 3〉 분석의 틀: 공공인재학부의 성과항목·지표

항목	지표
투입(input)	ㅇ인력(교수인원, 입학정원) ㅇ예산(입학금·등록금 면제 등 장학금 혜택) ㅇ공간 및 시설(열람실, 기숙사) ㅇ연혁(설립년도)
⬇	
활동(activity)	ㅇ상담프로그램(지도교수체제, 선배합격자 멘토링 등) ㅇ훈련(인턴십, 워크샵) ㅇ미디어 홍보 ㅇ자격증 취득(토익교재비, 한국사시험 지원)
⬇	
산출(output)	ㅇ상담프로그램 참여인원·개최 수 ㅇ인턴쉽·워크샵 참여인원·개최 수 ㅇ미디어 홍보여부 ㅇ토익점수 상승인원·자격증 취득인원
⬇	
최초성과 (outcome)	ㅇ신입생 충원 비율 ㅇ입학생 중 졸업자 비율 ㅇ취업률 ㅇ시험합격자 수
⬇	
중간·최종성과 (outcome)	ㅇ입학지원자의 경쟁률 상승 ㅇ내신 및 수능성적 상승 ㅇ학생·학부모 만족도 상승

3) 본 연구는 중간과 최종성과를 하나의 항목(중간·최종성과)으로 설정하였다. Rush and Ogborne(1991), 이학연·김지표(2011) 선행연구에서 사례별 성과를 단기와 장기로 이분화하여 사용하고 있다는 점과 후속연구의 평가지표 간 상대적 중요도 비교분석을 위해 2개 이상의 지표로 설정하였다.

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 공공인재학부의 운영성과를 평가하는데 목적이 있다. 이를 위해 전국의 16개 공공인재학부를 연구대상으로 설정하였다. 대부분의 인재학부들이 집중하고 있는 과정은 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학인 것으로 나타났다. 반면, 인천대학교 창의인재학부는 인적자원개발(HRD), 연세대학교 글로벌 인재학부는 외국인 전형으로 학교에서 자체개발한 성격에 가깝다고 볼 수 있다. 따라서 전국의 18개 대학 인재학부 중 5급 공채시험이 아닌 차별화된 진로를 방향을 설정하고 있는 인천대학교 창의인재학부와 연세대학교 글로벌 인재학부를 제외하였다. 본 연구를 위한 분석자료는 문헌조사를 통해 수집되었다. 2015년 8월을 기준으로 전국 16개 공공인재학부의 홈페이지에 소개된 자료를 검토하였다.

특히, 본 연구는 지방대학의 공공인재양성 어려움에 관한 함의를 도출하고자 수도권·비수도권, 국립과 사립을 기준으로 빈도분석, 평균 등 기술통계량에 차이가 있는지를 비교분석하였다. 구체적으로, 수험생의 수도권 대학 선호현상이 강한 현실에서 공공인재학부는 우수인재 유치가 중요하기 때문에 수도권과 그 외 지역을 비수도권으로 구분하였다. 또한, 공공인재학부는 대부분의 대학에서 재학생들에게 많은 지원 프로그램을 제공하고 있는 바, 지원역량을 파악할 수 있는 기준으로 국립·사립, 규모로 대규모·중규모로 구분하였다.

〈표 2〉 16개 공공인재학부 현황

(단위 : 개)

구분	국립	사립	전체
서울	-	9[4]	9
부산	1 (부산대 공공정책학부)	2 (동아대 석당인재학부, 신라대 공공인재학부)	3
대전	-	1 (배재대 공공정책학과)	1
전북	1 (전북대 공공인재학부)	1 (원광대 봉황인재학과)	2
경남	-	1 (영남대 천마인재학부)	1
합계	2	14	16

분석에 앞서 공공영역의 리더양성을 교육방향으로 설정하고 있는 전국의 16개 공공인재학부 지역별 일반현황은 〈표 2〉와 같다. 공공영역 리더를 교육방향으로 설정한 공공인재학부는 서울 9개로 가장 많았으며 부산 3개, 전북 2개, 경남, 대전 1개 순으로 나타나 연구분석에서 수도권 9개, 그 외 지역인 비수도권 7개로 표기하였다. 대학유형으로 국립대학은 부산대 공공정책학부, 전북대 공공인재학부 2개, 사립대학은 14개로 나타났다.

4) 중앙대 공공인재학부, 한성대 공공인재학과, 상명대 공공인재학과, 이화여대 스크랜튼학부, 성균관대 글로벌리더학부, 건국대 융합인재학부, 한양대 정책과학대학, 고려대 자유전공학부, 한국외대 LD학부

Ⅳ. 프로그램 논리모형 분석결과

1. 투입(input)단계 분석결과

전국 16개 대학 공공인재학부의 성과창출을 위한 노력을 투입, 활동, 산출, 성과 크게 4단계로 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 인력

먼저, 전국 16개 대학의 공공인재학부 인력현황으로 교수인원, 입학정원, 연혁(설립년도)을 수도권·비수도권, 대학교 유형별로 살펴보면 다음 〈표 3〉과 같다.

〈표 3〉 인재학부 인력의 비교

(단위 : 명, 년)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
교수인원	12.67	9	4.5	11.8	186
입학정원	78.00	45.63	42.5	65.47	1,067
연혁 (설립년도)	2010.78	2010.13	2009.5	2010.6	

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

먼저, 교수인원의 경우, 전체 16개 공공인재학부에 186명이 종사하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 수도권은 평균 12.67명, 사립 11.8명이 비수도권 9명, 국립 4.5명 보다 높게 나타났다. 입학정원의 경우, 전국 공공인재학부의 1년 입학정원은 1,067명으로 확인되었다. 평균 입학정원을 살펴보면, 수도권이 평균 78명, 사립이 65.47명이 비수도권 45.63명, 국립 42.5명 보다 높은 것으로 나타났다.

연혁(설립년도)는 「법학전문대학원 설치 및 운영에 관한 법률」에 근거하여 법학전문대학원이 도입된 2009년 이후에 형성되었다. 국립의 경우, 2009.5년으로 가장 빨리 공공인재학부가 만들어졌으며, 사립 평균 2010.6년, 비수도권 대학은 2010.13년, 수도권 대학의 공공인재학부는 평균 2010.78년에 도입되었다.

2) 예산

전국의 16개 공공인재학부는 '리더 양성'을 목표로 입학금, 등록금, 석사과정 진학 시 등록금 면제, 연간교재비, 특별교육(모의고사), 단기해외어학연수 등의 다양한 예산을 지원하고 있다. 투입단계의 예산지원에 대한 차이를 수도권·비수도권, 대학유형별(국립·사립)로 살펴보면 다음 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 공공인재학부 예산의 비교

(단위 : 개, %)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
입학금면제	1/9(11.11)	3/7(42.86)	-	4/16(25)	4/16(25)
등록금 면제	5/9(55.56)	5/7(71.43)	1/2(50)	9/14(64.29)	10/16(62.5)
석사과정 진학 등록금	2/9(22.22)	1/7(14.29)	-	3/16(18.75)	3/16(18.75)
연간교재비	-	4/7(57.14)	-	4/16(25)	4/16(25)
특별교육 (모의고사)	1/9(11.11)	5/7(71.43)	-	6/16(37.5)	6/16(37.5)
단기해외 어학연수	3/9(33.33)	4/7(57.14)	1/2(50)	6/14(42.86)	7/16(43.75)

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

먼저, 입학금 면제의 경우, 총 4개 대학이 지원하고 있는 것으로 나타났다. 비수도권 대학 7개 중 3개(42.86%), 수도권 대학 9개 중 1개(11.11%), 사립대학 14개 중 4개(28.57%), 국립대학은 입학금 면제지원이 한 곳도 없는 것으로 확인되었다. 등록금은 전체 16개 공공인재학부 중 10개(62.5%)가 4년 등록금을 면제하고 있어 등록금에 대한 예산지원이 가장 보편적으로 확인되었다. 특히, 비수도권 공공인재학부 7개 중 5개(71.43%)가 수도권 9개 중 5개(55.56%) 보다 15.87%p 높다 지원하는 것으로 나타났다. 대학유형별로는 사립대학의 공공인재학부가 14개 중 9개(64.29%)가 국립 1개(50%) 보다 등록금 면제지원을 제공하는 것으로 나타났다. 다음으로 공공인재학부의 경우, 학부생들이 연구원과 교수 등을 목표로 교내 대학원 석사과정에 진학 시, 등록금을 전액 면제해주는 지원을 제공하고 있다. 전체 3개(18.75%) 중 수도권 2개, 비수도권 1개이고 대학유형으로 사립 3개로 나타났다. 연간교재비의 경우, 비수도권 사립대학의 공공인재학부 4개가 지원해주고 있다. 특별교육으로 5급 공채시험 1차 PSAT(공무원적격성평가), 법학전문대학원의 1차 LEET(법학적성시험) 모의고사를 제공하고 있는 공공인재학부는 전국 16개 중 6개(37.5%)로 나타났다. 비수도권 5개(71.43%), 수도권 1개(11.11%), 사립 6개(37.5%)로 확인되었다. 모의고사 역시, 국립대학의 공공인재학부는 입학금, 대학원 석사과정 진학 시 등록금 면제와 동일하게 지원하지 않는 것으로 나타났다.

다음으로, 전국의 7개(43.75%) 공공인재학부의 경우, 보통 6주~8주의 단기 해외어학연수를 제공하고 있는 것으로 나타났다. 수도권·비수도권 공공인재학부는 각각 3개(33.33%) 4개(57.14%)로 나타나 비슷했으며, 유형별로는 국립과 사립 각각 1개(50%), 6개(42.86%)로 사립이 7.14%p 높게 나타났다.

3) 공간 및 시설

공공인재학부의 대표적인 공간 및 시설지원으로는 열람실과 기숙사 지원이다. 먼저, 열람실의 경우, 1인 1실의 열람실로 전국 16개 중 5곳(31.25%)이 지원하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 비

수도권(4개, 57.14%)은 수도권(1개, 11.11%) 보다 훨씬 높은 비율로 열람실 제공을 지원하는 것으로 나타났다. 국립 1개(50%), 사립 4개(28.57%)로 나타났다. 다음으로, 기숙사는 열람실 보다 많은 7개 공공인재학부가 지원하는 것으로 나타났다. 비수도권(4개, 57.14%)이 수도권(2개, 22.22%) 보다 약 3배 높게 나타났으며, 대학유형으로 국립(1개, 50%)과 사립(5개, 35.71%)은 비슷한 수준으로 확인되었다.

〈표 5〉 공공인재학부 공간 및 시설의 비교

(단위 : 개, %)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
열람실	1/9(11.11)	4/7(57.14)	1/2(50)	4/14(28.57)	5/16(31.25)
기숙사	2/9(22.22)	4/7(57.14)	1/2(50)	5/14(35.71)	6/16(37.5)

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

2. 활동(activity)단계 분석결과

1) 상담프로그램

전국 공공인재학부의 상담프로그램은 대표적으로 1:1 지도교수 체제, 각종 시험의 선배합격자 멘토링, 튜터보충 학습실시 등을 지원하고 있다. 먼저, 지도교수 체제의 경우, 총 9개(56.25%) 공공인재학부가 지원하는 대표적인 상담프로그램으로 비수도권(5개, 71.43%)가 수도권(3개, 33.33%) 보다 37.17%p 높은 비율을 보이고 있다. 다음으로, 공공인재학부 11개(68.75%)가 상담프로그램으로 선배합격자의 멘토링을 지원하고 있다. 비수도권(6개, 85.71%)이 수도권(5개, 55.56%) 보다, 사립(10개, 71.43%)이 국립(1개, 50%) 보다 높은 지원 비율을 보이고 있다. 마지막으로, 튜터보충 학습은 수도권의 사립 1개 공공인재학부만이 지원하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 공공인재학부 상담프로그램의 비교

(단위 : 개, %)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
지도교수 체제	3/9(33.33)	5/7(71.43)	1/2(50)	8/14(57.14)	9/16(56.25)
선배합격자 멘토링	5/9(55.56)	6/7(85.71)	1/2(50)	10/14 (71.43)	11/16 (68.75)
튜터보충 학습실시	1/9(11.11)	-	-	1/14(7.14)	1/16(6.25)

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

2) 훈련

공공인재학부의 활동(activity)단계 훈련 프로그램은 직업훈련으로 인턴십과 교육훈련인 워크샵을 들 수 있다. 먼저, 인턴십의 경우, 전국 16개 공공인재학부 중 2개(12.5%) 학부 특히, 사립대학

의 학부만이 지원하고 있는 것으로 확인되었다. 대학지역으로 살펴보면, 수도권 1개(11.11%), 비수도권 1개(14.29%)로 나타났다. 다음으로, 워크샵은 전국 대부분의 공공인재학부(15개, 93.75%)가 개최하고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 7〉 공공인재학부 훈련의 비교

(단위 : 개, %)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
직업훈련-인턴십	1/9(11.11)	1/7(14.29)	-	2/14(14.29)	2/16(12.5)
교육훈련-워크샵	8/9(88.89)	7/7(100)	2/2(100)	13/14 (92.86)	15/16 (93.75)

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

3) 기타

공공인재학부의 기타 활동은 미디어 홍보와 5급 공채시험, 법학전문대학원 진학 등을 위해 필요한 토익, 한국사시험 지원을 들 수 있다. 상술한 대로 대부분의 공공인재학부는 2010년에 설립되어 인지도가 낮다고 판단하여 대표적인 홍보 및 정보교류 소셜네트워크 사이트로 'facebook' 운영여부로 살펴봤다. 그 결과, 전국 16개 공공인재학부 중 8개(50%)가 페이스북을 통해 홍보 및 정보를 교류하고 있었다. 특히, 상대적으로 인지도가 더욱 열악한 비수도권이 수도권보다 높을 것이라는 예상과는 다르게 수도권(5개, 55.56%) 공공인재학부가 비수도권(3개, 42.86%) 보다 높게 나타났다. 국립과 사립유형으로는 각각 1개(50%), 7개(50%)로 나타났다. 다음으로, 자격증 취득을 위한 토익교재비 지원은 비수도권의 2개 공공인재학부만이 지원하고 있으며, 한국사시험은 전혀 없는 것으로 확인되었다. 다만, 원광대학교 봉황인재학부의 경우, 졸업인증제도로 토익 800점 이상, 한국사 2급 이상을 졸업자격으로 설정하고 있었다.

〈표 8〉 공공인재학부 기타 비교

(단위 : 개, %)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
미디어 홍보	5/9(55.56)	3/7(42.86)	1/2(50)	7/14(50)	8/16(50)
자격증취득 (토익교재비)	-	1/7(14.29)	1/2(50)	-	2/16(12.5)
자격증취득 (한국사시험)	-	-	-	-	

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 공공인재학부 홈페이지.

3. 산출(output)단계 분석결과

본 연구의 산출지표는 활동 각각에 대한 결과물로 인턴쉽 참여인권, 구직상담 참여인원, 워크숍 개최 수·참여인원, 홍보여부, 토익점수 상승인원, 자격증 취득인원 등으로 구성할 수 있다. 이들

지표는 세부자료가 요구된다는 점에서 공공인재학부 홈페이지와 보도자료 등 자료수집방법으로는 자료수집에 현실적인 한계가 있었다.

4. 최초 성과(outcome)단계 분석결과

학부 홈페이지와 언론기사를 통해 확인 가능한 공공인재학부의 주요 진로방향으로 5급 공채시험, 법학전문대학원 분야 합격자 현황을 살펴봤다. 그 결과 5급 공채시험은 전국 16개 공공인재학부 중 3개 대학에서만 11명의 합격자를 배출하였다. 수도권 대학으로 이화여자대학교 스크랜튼학부와 한양대학교 정책과학대학, 비수도권 대학으로 부산권 동아대학교 석당인재학부만이 유일한 것으로 확인되었다.

다음으로, 2015년 8월 기준으로 7개 대학 공공인재학부에서 94명이 법학전문대학원에 진학한 것으로 나타났다. 수도권에서는 3개 대학 공공인재학부에서 70명, 비수도권에서는 4개 대학의 공공인재학부에서 24명이 법학전문대학원에 진학하였다. 비수도권 대비 수도권 공공인재학부의 법학전문대학원 합격자는 약 3배 높게 나타났다. 대학유형별로는 1개 국립대학 공공인재학부에서 1명, 6개 사립대학 학부에서 93명을 배출하였다. 수도권 공공인재학부가 모두 사립대인 점을 감안했을 때 사립대 합격자가 많다는 점을 유추할 수 있다.

〈표 9〉 공공인재학부의 주요 시험 취업 현황

(단위 : 개, 명)

구분	수도권	비수도권	국립	사립	전체
5급 공채시험	2/9(9)	1/8(2)	-	3/15(11)	3/17(11)
법학전문대학원	3/9(70)	4/8(24)	1/2(1)	6/15(93)	7/17(94)

자료 : 2015. 8. 기준 각 대학 인재학부 홈페이지, 홍보자료.

5. 소결

전국 16개 대학 공공인재학부의 인재양성 운영성과를 평가하기 위해 프로그램 논리모형에 따른 투입, 활동, 산출, 성과 세부지표를 비교분석하였다. 분석한 결과에 따른 주요 특징과 정책적 문제점은 다음과 같이 (ⅰ) 공공인재학부의 차별성 없는 교육목표와 (ⅱ) 대학차원의 전폭적인 투입과 활동, (ⅲ) 미비한 성과 등 크게 3가지 차원에서 제시할 수 있다.

첫째, 대부분의 인재학부는 공공영역의 리더 또는 인재양성을 교육목표로 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학을 지도하고 있는 것으로 확인되었다. 그만큼 진로방향의 차별성이 없는 것으로 볼 수 있다. 법학과 후속학부이자 공직의 입법·사법·행정부에 고위직으로 진출할 수 있는 대표적인 인재창출 통로로써 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학에 집중하고 있는 것으로 볼 수 있다. 비록 일부지만 인천대학교 창의인재개발학과는 인적자원개발(HRD), 신라대학교 공공인재학부는 경찰직 등의 방향을 설정, 차별화하고 있었다[5].

둘째, 프로그램 논리모형을 분석의 틀로 인재양성 성과를 살펴본 결과, 투입과 활동단계에서 예

산과 인력 등 대학차원의 많은 지원이 있음을 확인하였다. 대부분의 공공인재학부는 수능상위 학생들에게 4년 전액 등록금 면제는 물론 최소 8주~16주의 단기해외어학연수, 시험준비를 위한 모의고사 및 인터넷 강의 등을 지원하고 있었다. 특히, 이러한 지원은 수도권보다 비수도권에서, 국립보다 사립대학교의 공공인재학부에서 높게 나타나는 경향성을 확인하였다. 수험생들의 수도권 대학선호로 인해 상대적으로 상위수능 점수자를 모집하기 어려운 비수도권 대학에서 보다 많은 지원이 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 앞서 말한바와 같이 사법고시가 축소되고 2017년을 마지막으로 폐지를 앞두고 있는 현 시점에서 대학의 대표적인 인재창출 통로를 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학으로 볼 수 있다. 5급 공채시험, 법학전문대학원 진학의 1차 시험(PSAT, LEET)이 대학입학수능시험과 유사한 경향성을 보인다는 점에서 결국, 수능성적이 높은 수험생을 유치하는데 총력을 벌일 수밖에 없다고 볼 수 있다.

셋째, 공공리더 인재양성을 위한 지원에도 불구하고 공공인재학부의 성과는 아직까지 미비한 것으로 나타났다. 물론 대부분의 공공인재학부들이 2009년 이후에 설립되어 지금까지 약 7년에 지나지 않았고 첫 졸업생 배출한지 4년이 채 못 되었다는 점을 감안하였을 때, 〈표 9〉와 같은 성과는 성공적이라고 볼 수 있다[6].

Ⅳ. 주요 논의 : 공동가치창출(Co-creation)을 중심으로

1. 주요 특징과 문제점

지역 소재의 공공인재학부는 학교와 학생 간의 진로 방향 불일치, 서울 상위권 몇몇 대학에 대한 행정고시 및 법학전문대학원 합격자 쏠림 현상 등으로 인해 운영에 대한 부담이 가중되고 있다. 지역 소재의 공공인재 학부들이 대표적인 공공 인재창출 통로를 행정고시 합격과 법학전문대학원 진학을 교육 목표로 설정하고 있다. 하지만 대부분의 학부생들은 채용 인원이 많고, 준비기간이 상대적으로 짧은 공무원시험인 7급, 9급 시험 합격을 목표로 설정하고 있다는 점이다. 이처럼 학교 측의 기대와 학생들의 진로 선택에 있어 불일치가 발생하고 있다.

실제로 2013년에 폐지를 결정한 지역 소재의 공공인재 학부의 관계자는 "행정고시에 합격하거나 로스쿨에 진학, 대학의 명예를 빛내주기를 기대하고 파격적인 장학혜택을 제공했으나, 재학생 대부분이 9급이나 7급 공무원시험 준비에 매달리고 있다. 게다가 국가장학금 제도 시행 이후 우수학생들의 수도권대학 선호현상이 더 심해지고 있고, 갈수록 모집이 어려워지고 있어 폐지를 결정했다"는 점을 지적하였다(한국일보, 2013년 4월 30일자). 4년간 등록금 면제 등 많은 지원에도 불구하고 대학이 기대하는 5급 공채시험 합격자, 법학전문대학원 입학자 성과가 기대에 미치지 못함

5) 교내 법학전문대학원 미인가로 법학과와 함께 공공인재학부를 동시에 운영하고 있다.

6) 초기 공공인재학부가 설립된 비수도권의 몇몇 대학의 경우, 지방의 거점대학으로써 지역 내 수능점수가 높은 학생이 몰리며 5급 공채시험 합격자와 법학전문대학원 진학의 성과를 거두었다.

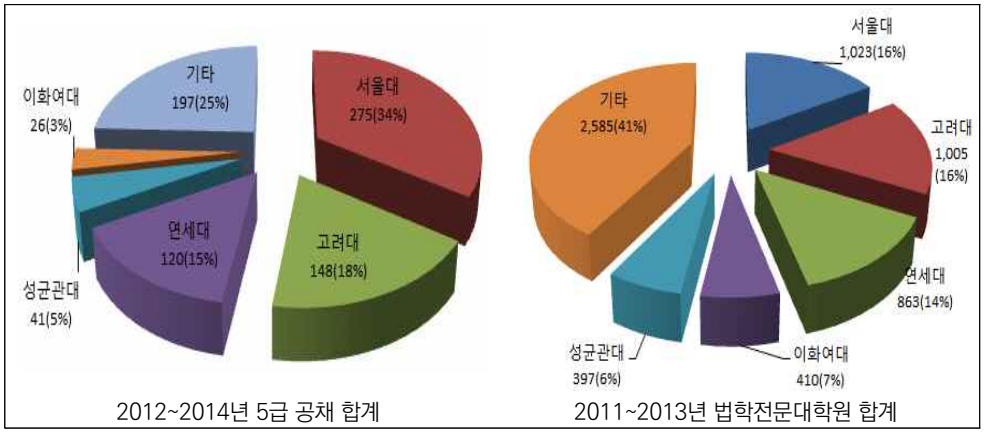
으로써 효율성 저하로 폐지가 불가피하다는 입장이다.

다음으로, 대학의 교육과정 공급 대비 합격자(수요)의 미스매치(mismatch)가 굉장히 심각하다. 대학이 원하는 성과로 최근 3년 대학별 5급 공채시험 합격자 수와 법학전문대학원 출신대학을 살펴보면 서울 몇몇 대학의 쏠림현상이 굉장히 심각하다(〈그림 4〉 참고).

2012년에서 2014까지의 3년간의 결과에 따르면, 서울대학교, 고려대학교, 연세대학교 출신들이 행정고시(5급 공개채용 시험) 행정직 시험에서 10명 가운데 7명이 합격한 것으로 나타났다. 출신대학별로 보면, 서울대학교는 3년간 합격자 275명, 34%로 가장 높게 나타났다. 정부의 지방인재 채용목표제로 추가 합격한 인원을 감안하면 서울대학교, 고려대학교, 연세대학교의 합격자 비중은 사실상 더욱 높게 봐야할 것이다.

법학전문대학원 진학 역시 5급 공채시험과 마찬가지로 서울대학교, 고려대학교, 연세대학교 등 상위 소수대학에 편중되어 있음을 확인할 수 있다. 과거 3년 동안(2011~2013년) 전체 합격자 6,283명 중 서울대학교, 고려대학교, 연세대학교 출신 비율은 2,891명, 약 46%이다.

〈그림 4〉 최근 3년간 5급 공채·법학전문대학원 합격자 상위 5개 대학 비율



자료 : 2012~2014년 법률저널.
자료 : 2011~2012년 법률저널, 2013년 박창식 의원실 국정 공개자료.

2007년에 5급 공채시험은 단순 암기로 지식을 평가하는 방식을 탈피하려는 취지로 기존 행정고시 1차 시험으로 간주되던 객관식 시험 과목이었던 행정학, 행정법 등이 PSAT(공무원적격성평가) 시험으로 변경되었다[7]. 유사한 이유로 법학전문대학원 입학을 위한 측정 시험으로 LEET(법학적성시험) 시험 제도가 정착되었다.

PSAT 시험을 도입한 이후에 지방 대학교의 합격자 배출이 심각하게 줄어든 것으로 나타났다(아래 〈표 10〉 참고). 지방사립대[8]와 국립대 각각 6개 대학교를 대상으로 PSAT 시험 도입 이전인

7) 2005년부터 PSAT 일부 도입되기 시작하였으며 2007년부터 (전)행정고시 1차 시험과목으로 완전 대체되었다.

8) 지방사립대학의 경우, 2015년 8월 기준 공공인재학부를 운영하고 있는 대학으로 선정하였다.

2003에서 2006년까지와 PSAT 시험 도입 이후인 2007에서 2014년까지의 평균 합격자 수를 비교 분석한 결과, 지방 사립대와 국립대 총 12개 대학 중 평균 합격자 수가 증가한 곳은 5곳 뿐 나머지 7곳은 여전히 합격자 배출을 못하거나 오히려 감소한 것으로 나타났다.

〈표 10〉 PSAT 도입 이전과 이후 지방대학의 5급 공채시험 합격자 수 비교

(단위 : 명)

구분		2003-2006년 (PSAT 도입 이전)		2007-2014년 (PSAT 도입 이후)		차이
		총합	평균	총합	평균	
지방 사립대	동아대	0	0.00	4	0.50	▲0.50
	영남대	1	0.25	3	0.38	▲0.13
	대구카톨릭대	0	0.00	0	0.00	-
	원광대	0	0.00	1	0.13	▲0.13
	배재대	0	0.00	0	0.00	-
	신라대	0	0.00	0	0.00	-
지방 국립대	충북대	2	0.50	1	0.13	▽0.37
	충남대	0	0.00	7	0.88	▲0.88
	전북대	0	0.00	6	0.75	▲0.75
	전남대	19	4.75	12	1.50	▽3.25
	경북대	14	3.50	21	2.63	▽0.87
	부산대	17	4.25	29	3.63	▽0.62

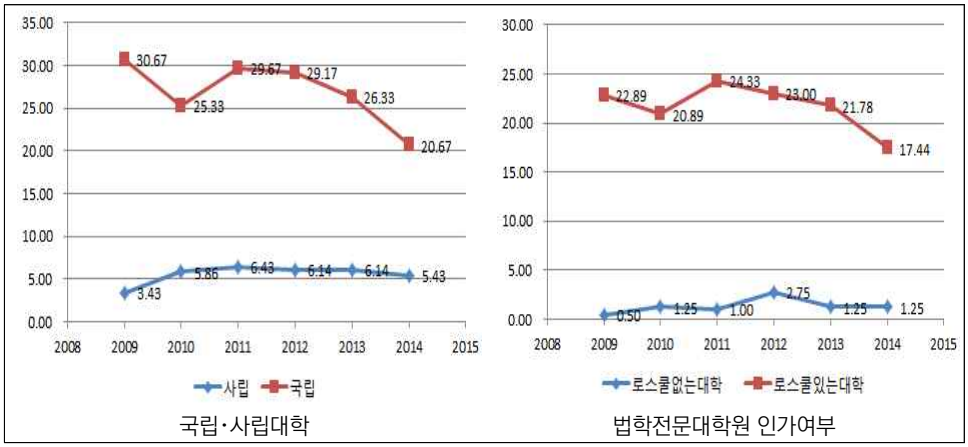
자료 : 2003~2014년 법률저널.

2009년 법학전문대학원 도입 이후에 2014년까지 지방대학 합격자 현황을 살펴본 결과, 법학전문대학원이 없는 지방 사립대의 합격률은 법학전문대학원을 인가받은 지방 국립 대학과의 큰 격차를 보이고 있다. 법학전문대학원을 인가받은 지방 국립대학의 경우에도 계속해서 감소 추세를 보이고 있다(〈그림 5〉 참고).

법학전문대학원을 인가받은 지방대학 대부분이 국립대임을 감안한다면 지방 사립대의 경쟁력 강화 측면에서 경쟁 우위를 차지하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 한편, 법학전문대학원을 인가받은 대학교에서는 지역인재 추천 비율을 활용한 자대 합격자(학부와 대학원의 소속이 같은 학생) 비율이 있어 법학전문대학원 합격자가 점차 증가 또는 최소 유지할 것으로 예상했지만 오히려 감소하고 있는 추세이다. 이러한 결과 원인은 "로스쿨의 발전과 홍보를 위해 변호사 시험 합격률을 일단 높여야 한다는 학교의 부담감 역시 지역 인재를 외면하는 큰 요인으로 작용하고 있다"는 한 대학 담당자 인터뷰에서도 확인할 수 있다(강원도민일보, 2010년 7월 13일자).

그만큼 지방대학 로스쿨 내 수도권 대학의 출신 비율이 높다는 점을 해석할 수 있다. 법률저널 통계에서도 2011년 3기 법학전문대학원 입학생 2,092명 중 1,754명, 83.8%가 수도권 대학 출신으로 확인됐다.

〈그림 5〉 지방대학의 법학전문대학원 합격자 현황



자료 : 2009~2012년, 2014년 법률저널, 2013년 박창식 의원실 국정 공개자료.

이처럼 5급 공채시험(과거 행정고시)과 법학전문대학원 진학에 있어서 지방대학 수치가 낮은 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 5급 공채시험인 PSAT 시험과 법학전문대학원의 LEET 시험은 대학입시와 비슷한 유형의 시험이라는 점이다. 따라서 수학능력시험 성적이 높은 학생들이 PSAT 시험과 LEET 시험에 유리할 수 있다는 가정이 성립될 수 있다. 따라서 수능 성적이 우수한 학생들이 서울 소재의 대학에 진학하고, PSAT 시험과 LEET 시험이 수능 시험과 유사하다고 인지한다면 해당 시험들을 선택할 확률이 높아질 것이다. 따라서 자연스레 서열화로 변질된 주요 대학 출신 학생들이 5급 공채시험 및 법학전문대학원 합격률도 높아질 수밖에 없다. 수도권 소재 상위 대학들이 차별화된 교육 프로그램 운영을 통한 성과로 이어졌다고 할 수 있는 근거는 미약하다. 하지만 이러한 주요 상위권 대학들도 여러 형태의 공공인재 교육 지원 센터를 운영하고 장학금 조성 비율도 점진적으로 증가시키고 있는 현실을 고려한다면 지역 대학에서 이러한 구조를 깨고 경쟁력을 갖춘다는 것이 상당히 어렵다는 것을 짐작할 수 있다.

분명한 것은 현행 PSAT 시험과 LEET 시험 제도의 측정 방식이 단기간에 암기를 통해서 진입하는 것이 어렵기 때문에, 초등학교에서부터 고등학교까지 본인의 의지 또는 부모님의 의도에 의해 투입된 시간과 노력을 기반으로 누적된 지식이 있어야만 합격의 확률이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 지역의 공공인재학부가 과거처럼 대학에 입학하여 단기간에 5급 공무원 시험과 로스쿨 진학에 합격하는 교육 방식의 전환이 필요한 시점이다.

2. 주요 논의: 공동가치 창출 기반의 공공인재학부 진로 설계

홍순구 외(2014) 연구에서는 특정 사회문제와 관련된 모든 이해관계자들이 공동으로 협력함으로써 새로운 가치 창출은 물론이고 문제를 해결하는 공동가치창출(co-creation)을 강조하였다. 지역사회의 교육 및 학습은 지역 공동체의 가치창출에 중요한 역할 및 의미를 가진다(홍순구·한세

억, 2013). 따라서 지역 내 인재육성을 위해 노력하는 대학, 지방정부는 물론이고 공공인재학부의 소비자인 학생, 기업 등이 협력으로 가치를 재생산하는 노력이 필요하다(한세억, 2013 재인용). 이러한 다양한 교육 프로그램을 개발하고 적용하기 위해 지역 기반의 공공인재학부는 지역 사회 공동체를 위한 '공동가치 창출 플랫폼'이 되어야 한다. 공공인재학부의 소비자인 학생들과 운영의 주체인 대학, 그리고 공공리더 양성에 관심이 있는 모든 이해관계자들은 지역에 필요한 공공리더의 분야를 설정할 필요가 있기 때문이다. 홍순구 외(2014) 연구에서 제시된 결과를 근거로 지역 기반의 공공 리더에 대한 수요와 방향을 공동가치창출 관점에서 적용해야 한다. 즉 학부모 및 학생들, 교직원들, 그리고 이해관계자들간의 의견수렴, 공공리더 양성 및 운영과정에 참여, 지역기반의 다양한 채용 시스템과의 연계, 공공인재학부의 교육 프로그램의 평판 등이 공공인재학부에서 운영과정에서 논의되고 성과 목표를 제시할 수 있어야 한다.

정부는 '지역인재 양성'을 목표로 법률 시행은 물론 한국연구재단의 '지방대학 특성화사업' 등 다양한 정책을 수행하고 있다. 박근혜 前 정부는 지역발전정책으로 지방대학 육성을 집중과제로 선정한 적이 있었다. 중앙정부 차원에서의 다양한 노력에도 불구하고 전국 16개 대학에서 여전히 '엘리트 코스'라고 지칭되는 5급 공채시험 합격과 법학전문대학원 진학을 위해서만 운영을 시도하였다. 공공인재학부를 2009년부터 본격적으로 설립하여 운영하였다. 다양한 장학 혜택과 해외어학 연수 등을 제공하는 방식으로 경쟁하였다. 서울의 한 대학에서는 이러한 흐름을 읽고 편입 전형에 시험을 보지 않는 '우선선발제도'를 적용하고 있다. 지역의 공공인재학부에서 양성한 사법, 행정, 외교관 후보자 선발시험 1차 이상 합격자와 법원행정 고등고시 및 입법고시 1차 이상 합격자들을 '무시험'으로 선발하는 제도이다. 지역에서 키워놓은 지역 인재를 지역에 붙들 수 있는 유인책이 단순히 재원만 가지고는 어렵다는 것을 의미한다.

지방 대학에서 단순히 5급 공채 합격과 로스쿨 진학만을 교육 목표를 설정하는 것에서 벗어나야 한다. 공공에서 발생되는 다양한 수요를 교육에 반영할 수 있어야 한다. 새로운 교육 목표를 설정하여 공공리더를 다시 정의해야 한다. 이에 적합한 교육 방향에 대한 패러다임 전환도 필요하다. 그리고 지역을 선택해야 하는 분명한 비전도 제시해야 한다.

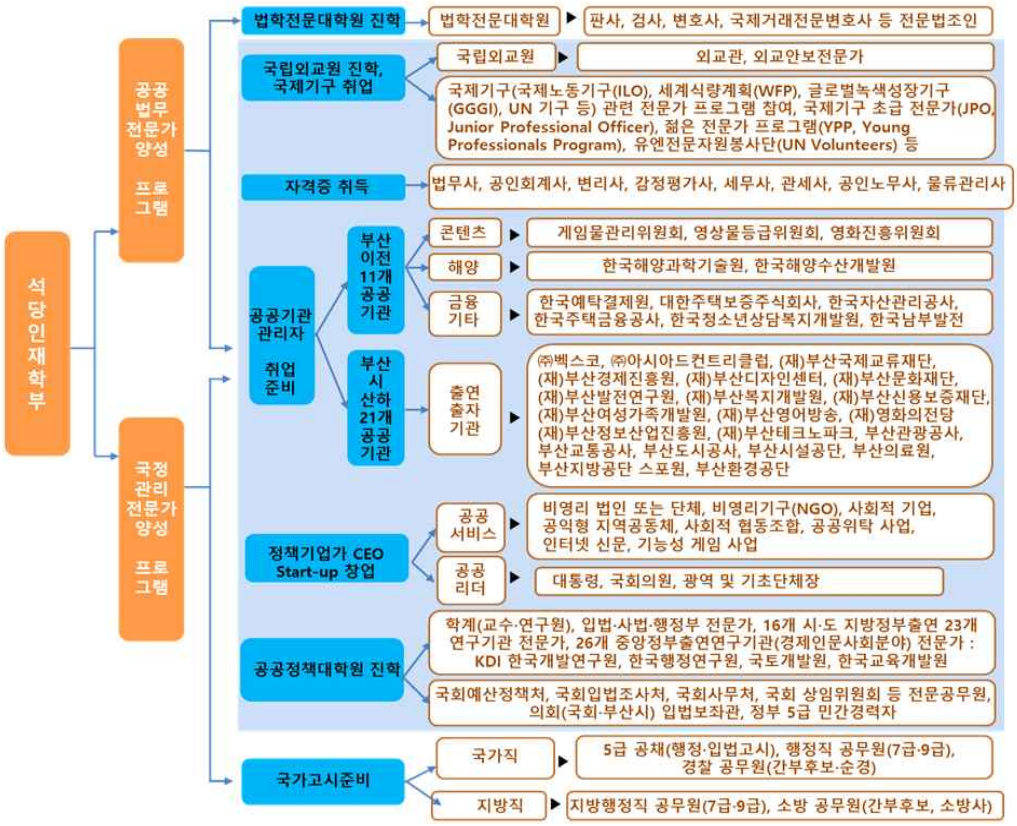
지역 대학들의 공공리더 양성에 대한 노력에도 불구하고, 지금까지의 공공인재학부의 대표적인 운영 성과인 5급 공채시험 합격자, 법학전문대학원 진학 합격자를 배출한 대학은 서울 일부 상위 대학에 편중되어 있다. 수도권과 비수도권 대학들 간의 학력 수준 및 교육 환경에 대한 격차가 존재한다. 차별성 없는 공공인재 양성에 대한 노력은 일부 수도권에 위치한 주요 대학들이 계속 독식하는 형태가 나타나고 있다. 소수 몇 명의 합격자를 배출하기 위해 나머지 대학들 간의 경쟁이 치열한 것이다. 이러한 결과는 지역사회에서 공공인재 양성을 어렵다고 해석할 수도 있겠지만, 패러다임 전환을 통해 다양한 공직 진출을 유도해야 된다는 해석도 가능하다. 따라서 교육 소비자인 학부모 및 학생들과 운영의 주체인 대학 교직원, 그리고 공공리더 양성에 관심이 있는 모든 이해 관계자들이 공동가치창출 기반의 진로 설계도 함께 고려해야 한다.

새로운 공직에 대한 다양한 수요가 적용되어 제도화되었다. 인사혁신처 주도로 민간경력자 채용, 국민추천제도 등으로 공직 진출 방식이 다양화되고 있다. 민간에서의 경력이나 전문 자격증이

있는 일반인이 공직에 진출할 수 있는 길도 열리고 있다. 따라서 학부에서부터 전공에 대한 심층적인 탐색과 공직 진출의 다양성을 이해할 수 있는 교육 프로그램의 적용이 필요하다. 전문성을 강화하기 위해 문제 해결을 위한 논문 작성 등을 적극적으로 교육 프로그램에 반영할 수 있어야 한다.

부산에 이전한 공공기관, 부산 소재의 법학전문대학원(부산대 및 동아대), 부산시 산하 출연·출자기관, 지방직 공무원, 지방의회 의원 및 입법 보좌관, 공공서비스와 관련된 민간위탁형 비영리단체 등의 창업 등을 고려한 진로 설계가 제시될 수 있어야 한다(아래 〈그림 6〉 참조).

〈그림 6〉 공동가치 창출 기반의 석당인재학부 진로 설계 예시: 부산 지역을 고려하여



이러한 진로 설계와 함께 지역 기반의 공공리더 양성을 위한 비교과 과정 및 교과 과정을 제안할 수 있어야 한다. 이러한 논의를 바탕으로 공공인재학부의 운영 성과 지표 개발과 성과 측정이 지속적으로 지역 사회 공동체에 공개되어야 한다. 나아가 지역에서 경쟁력 있고, 공동가치 창출을 위한 교육 서비스로 환류 될 수 있도록 공유해야 한다.

V. 결론

미래에 국가와 사회에 기여할 수 있는 지역 인재를 지역에서 책임지고 양성하는 교육은 지역 공동체의 공동가치 창출에 있어 중요한 역할이자 의무이다. 지역 사회 공동체 구성원들이 공동가치 창출 서비스이자 플랫폼의 대안으로 공공인재학부에 관심을 가지고 지역에 필요한 공공의 수요를 개발하여 유도할 수 있어야 한다. 이러한 논의를 기반으로 본 연구는 공공인재학부의 운영성과를 평가하는데 목적이 있다.

대부분의 공공인재학부들이 5급 공채 시험 합격과 법학전문대학원 진학을 교육방향으로 설정하고 있다. 단순히 시험 합격률만을 분석하는 것이 아닌 공공인재학부의 프로그램 제공과 활동이 성과에 어떠한 영향을 주었는지 프로그램 논리모형에 따라 인과관계를 밝히고자 하였다. 특히, 지방대학의 공공인재양성 어려움에 관한 함의를 도출하고자 대학기준을 수도권·비수도권, 국립·사립대학으로 구분하여 비교분석하였다.

2015년 8월 기준으로 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학을 목표로 하고 있는 대학은 전국 18개 인재학부 중 16개로 나타나 공공인재학부 운영상의 진로방향에 차별성이 없는 것으로 나타났다. 대부분의 공공인재학부들은 엄청난 예산과 인력을 투입하여 학생들에게 등록금 면제, 단기해외어학연수 등의 프로그램을 제공하고 있었다. 이러한 지원은 수도권보다 비수도권, 국립보다 사립대학교에서 높은 경향성을 나타냈다. 하지만 학교차원의 전폭적인 지지에도 불구하고 아직까지 운영 성과는 미비한 것으로 확인되었다. 또한, 학교기대와 학생들의 진로선택 불일치, PSAT 및 LEET 시험 도입과 더불어 5급 공채시험, 법학전문대학원 합격자의 서울 SKY대학 쏠림현상 및 지방대학의 합격자 감소 추세 등 운영성과 미비로 이어진 것으로 판단된다. 여전히 교육목표를 5급 공채시험과 로스쿨 진학에 초점을 두고 운영하는 지방대학으로 하여금 인재 배출이 그만큼 어렵다는 사실을 반증시켜준다.

이상의 연구결과가 갖는 정책적 함의와 향후 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 투입, 성과 외에도 활동, 산출과정을 고려하는 프로그램 논리모형 기반 성과평가 및 지표개발은 공공인재학부의 정책실패 위험성을 낮추고 효율적인 관리 및 운영을 높여준다는 점에서 의의가 있다. 정부지원금이 아닌 온전히 대학의 재정을 투입하여 공공인재학부가 운영되고 있는 현 상황에서 대학 본부의 기대에 미치지 못하는 성과배출은 학부의 존폐 위기로 이어지고 있었다.

운영성과에 대한 불확실성이 존재함에도 성급하게 공공인재 학부를 신설하여 기존의 공직진출과 로스쿨 진학만을 고집하는 방식, 학생들의 기대를 불일치시키는 교육 목표 설정은 학생들에게 피해를 줄 수 있다. 따라서 공공인재 학부의 효율적인 관리 및 운영을 위해 학생 만족도 등을 반영한 운영성과 지표 개발이 필요하다. 가령 공공인재학부 운영에 있어서 5급 공채시험, 법학전문대학원 합격자를 배출하지 못하였을 경우, 학생과 학부모의 만족도를 어떻게 충족시켜야 하는지에 대한 문제가 발생할 수 있다. 나아가, 기존 5급 공채시험과 법학전문대학원 진학 성과 지표만으로는 학생들의 동기부여와 경력관리 측면에서 문제가 발생할 수 있기 때문에 다양한 진로에 대한 수용를 반영한 운영성과 지표개발이 고민되어야 하는 시점이다. 이러한 운영성과 지표는 새로운 공

직 진출에 대한 수요와 방향을 반영할 수 있어야 한다.

둘째, 중앙정부 차원의 공공인재 학부에 대한 제도적 뒷받침이 필요하다. 학교 측의 전폭적인 지지로 학생들에게 다양한 장학혜택을 제공했던 지방대학의 경우, 이러한 예산투입이 재정 부담으로 이어질 가능성이 높다. 학령인구 감소에 따른 구조 조정과 맞물려 학부 폐지 선택으로 연결될 수 있다.

2009년 이후, 정부지원이 아닌 대학의 예산지원만으로 신설되었는데 긍정적으로 선순환되는 것이 아니다. 몇몇 지방대학의 경우에는 폐지 위기를 겪고 있다. 또한, 프로그램 논리모형을 통해 아직까지 중장기 성과는 볼 수 없다. 하지만 단기성과만 봤을 때 이러한 추세대로라면 앞으로 지방대학의 인재양성은 계속해서 어렵다는 점을 확인할 수 있다. 결국 성장의 한계에 직면한 공공인재학부가 발생하고 있는 만큼 중앙정부 차원의 인재학부 운영에 대한 제도적 뒷받침이 필요하다. 대학의 노력만으로는 지역인재 양성위기를 극복하기는 어려운 일이기 때문이다. 지금까지 법·규정이 없어 많은 공공인재학부가 신설되어 폐지되거나 운영상의 변형이 진행되고 있다. 이러한 이유 등으로 학생들의 혼란 및 피해를 키웠다는 점에서 중앙정부 차원의 지원 근거 규정이 필요한 시점이다.

셋째, 중앙정부와 지방정부, 그리고 대학 관계자들은 '지역인재'가 무엇인지에 대한 고민이 필요하다. 단순히 기관의 의무적인 지방고교·대학출신자 채용이 아닌 실질적인 지역 인재가 무엇인지를 다양한 차원에서 고민 및 정의내리는 작업이 필요하다. 특히, 지역의 인력수급의 미스매치는 어제와 오늘의 일이 아니다. 심각한 지역문제인 만큼 지역의 산업 수요를 예측하고 조사하여 상생하는 모델을 제시하는 작업이 요구된다.

마지막으로, 지역 사회의 자생적 인재육성을 위해 다양한 유관기관 간 네트워크가 필요하다. 하나의 예로 시도별 지역인재개발원이 존재하지만 인재개발 관련기관들의 역할과 교육과정 등에 대한 정보 및 자원교류가 거의 없는 상황이다. 중앙정부와 대학의 지역인재양성에 관한 의지를 확인한 만큼 지역사회 내 다양한 참여자를 발굴하고 다양화·세분화함으로써 시너지 효과 창출이 필요하다.

한편 본 연구는 공공인재학부를 대상으로 운영성과를 탐색한 첫 논문이자 공공인재학부의 효율적인 관리·운영방안을 도출한 연구라는 점에서 의의가 있다. 하지만 성과지표의 적용 가능성 측면에서 다음의 한계를 가진다. 첫째, 성과평가를 위한 공공인재학부의 데이터 확보 문제이다. 16개 공공인재학부의 운영현황 및 성과를 수도권·비수도권, 사립·국립대간 비교분석하기 위해 수집 가능한 최대의 데이터를 확보하기 위해 노력하였지만 충분한 데이터를 확보하는데 한계가 존재했다. 특히, 성과항목 중 산출(output)과 성과(outcome) 단계에 있어서 자료의 민감성 등 현실적인 이유로 자료수집에 어려움이 있었다. 이를 위해 향후 지속적이고 정기적인 데이터 확보를 통하여 공공인재학부의 효율적 관리 및 운영을 위한 성과지표 분석이 이뤄져야 한다. 나아가, 학부와 학부모의 만족도 등 최종성과지표 데이터 확보는 물론 전국 공공인재학부 간 정보교류를 통해 '지역인재 양성'을 위한 아이디어가 발굴될 필요가 있다.

둘째, 공공인재학부 성과지표에 대한 관련 집단 간 인식차이를 반영하기 어려웠다. 공공인재학

부 정책기획(대학 본부), 교육서비스 공급(집행·운영부), 수요(학생) 별로 성과지표 중요도에 차이가 발생할 가능성이 있기 때문이다. 집단별 인식차이를 감안한 성과평가 지표개발에 대한 후속연구가 진행되어야 할 필요가 있다.

앞으로 공공인재학부 학생, 학부모의 만족도 조사 및 관계자가 생각하는 성과지표의 중요도 비교 등 다양한 접근으로 공공인재학부 관련 효율적인 운영 후속연구가 활발히 진행될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

김성훈·이호섭. (2008). 자료포락분석(DEA) 모형에 따른 대학의 효율성과 대학평가결과 비교. 「교육평가연구」. 21(1): 1-26.

김수원·김미숙·김세종·장화익. (2007). 「중소기업훈련컨소시엄 운영실태 분석·평가연구」. 한국직업능력개발원.

노화준. (2006). 「정책평가론」. 서울: 법문사.

박정수·홍희정. (2009). 대학교육성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「교육재정경제연구」. 18(1): 59-80.

박창식 의원실. (2013). 「로스쿨 입학생 출신 고교, 대학 현황」. 국정공개자료.

손동현. (2008a). 자유전공학부, 대학교육의 선도모델이 되려면. 「교양교육연구」. 2(2): 41-78.

_____. (2008b). 융복합교육의 기초와 학부대학의 역할. 「교양교육연구」. 3(1): 21-32.

신의향. (2009). 자유전공제도에 대한 미국 대학교육체제의 시사점: 국내외 현장학습을 중심으로. 「교양교육연구」. 3(1): 61-87.

윤홍주. (2008). DEA를 활용한 교육대학교 운영의 효율성 평가. 「교육재정경제연구」. 17(2): 3-57.

이건남. (2012). 자료포락분석(DEA)과 토빗분석(Tobit)을 활용한 대학의 효율성 분석. 「인문사회과학연구」. 13(2), 267-293.

이정미·김민희. (2013). 대학 교육역량강화 지원사업 선정대학간 상대적 효율성 분석. 「교육재정경제연구」. 22(3): 107-133.

이찬·정철영·김진모·박신윤·문한나·금은정. (2012). 중소기업 경력개발 지원을 위한 교육프로그램 설계. 「농업교육과 인적자원개발」. 40(4): 199-223.

이학연·김진표. (2011). 균형성과표(BSC)와 논리모형을 이용한 대학교육역량강화사업 성과평가 방법론: S대학 사례를 중심으로. 「교육행정학연구」. 29(3): 305-327.

전재식. (2015). 지방대학 및 지역인재 육성 이슈: 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률을 중심으로. 「The HRD Review」. 2015(3월호): 30-39.

조상명·김일태·남재걸. (2011). 프로그램 논리모형을 활용한 민원서비스 성과분석 연구: 서울시 120 다산콜센터를 중심으로. 「지방행정연구」. 25(4): 179-206.

최영출. (2011). 논리모형(logic model)의 성과관리 적용 가능성. 「정책분석평가학회보」. 21(3):

13-38.
한국교육개발원. (1999).「학생선택권이 보장되는 전공운영 모형과 기초학문 육성방안」.
한세억. (2013). 공공문제 해결을 위한 co-creation접근의 가능성과 한계.「행정논총」. 51(3): 107-133.
홍순구·한세억(2013). ICT 기반 지역공동체 가치창출 전략의 탐색.「한국지역정보화학회지」. 16(2): 149-174.
홍순구·한세억·이현미, 김종원(2014). 공동가치창출을 위한 플랫폼 개념 모델.「한국산업정보학회논문지」. 19(3): 127-136.
홍혜경·나정은·방희경·한봉환. (2008). 자유전공학부 학생들을 위한 전공탐색: 연세대학교 학부대학 사례를 바탕으로.「교양교육연구」. 2(2): 189-203.
황윤주·이희수. (2014). 프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석: 서울시 S센터 사례를 중심으로.「직업교육연구」. 33(6): 55-79.

「강원도민일보」. (2010). 입학생 출신 통계만으로 로스쿨 성패 판단은 위험. 7.13.
법률저널 www.news.lec.co.kr

Bickman, L. (1987). The Functions of Program Theory. *New Directions for Evaluation.* 33: 5-18.
Cooksy, L. J., Paige, G., Kelly, P. A. (2001). The Program Logic Model as an Integrative Framework for a Multimethod Evaluation. *Evaluation and Program Planning.* 24: 119-128.
Hatry, H. P. (1996). *Measuring program outcomes: a Practical Approach.* Washington, DC: United Way of America.
Kuh, G. D. & Hu, S. (2001). Learning Productivity at Research Universities. *Journal of Higher Education.* 72(1): 1-28.
Patton, M. (1997). *Utilization-focused Evaluation.* 3rd Edition. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
Poister, T. H. (2004). Performance monitoring. In J. S. Wholey, H. P. Hatry, & K. E. Newcomer (Eds.), *Handbook of Practical Program Evaluation* (2nd ed., pp. 98-125). San Francisco. CA: Jossey-Bass
Porter, S. J. & Toutkoushian, D. H. (2006). Institutional Research Productivity and the Connection to Average Student Quality and Overall Reputation. *Economics of Education Review.* 25: 605-617.
Powell, T. E. (2005). Logic Models: A Framework for Program Planning and Evaluation. Nutrition, Food Safety and Health Conference. Baltimore. Maryland. 1-34.
Rogers, P. (2000). *Causal Models in Program Theory in Evaluation.* 87: 47-55. SanFrancisco. CA: Jossey-Bass Publishers.

Taylor, J. (2001). The Impact of Performance Indicators on the Work of University Academics: Evidence from Australian Universities. *Higher Education Quarterly.* 55(1): 42-61.

이동규(李東奎): 성균관대학교에서 "초점사건 이후 정책변동 연구: 한국의 대형 재난 사례를 중심으로"라는 주제로 행정학 박사학위를 취득하였으며(2010.8), 국회 예산정책처 경제예산과 예산분석관을 거쳐, 동아대학교 석당인재학부 공공정책학과 전공 조교수로 재직 중이다. 주요 연구 및 관심분야는 정책학 이론 및 방법론, 재난관리 등이다. 최근에 발표한 논문으로는 "재난회복력(resilience)을 위한 기능성 게임(serious game) 활용가능성에 문헌연구"(2016), "빅데이터 기반의 재난관리시스템 운영방향에 대한 예비적 고찰"(2016), "초점사건 이후 정책과정 모형 연구: 정책실패 이후 정부 입법변화 과정 연구 가능성을 중심으로"(2013) 등이 있다. 2010년 제8회 행정학 학술논문대회 최우수상, 2011년 한국행정학회에서 제18회 학위논문부문 학술상을 수상하였다(schema209@naver.com).

민연경(閔演卿): "지방자치단체의 노인복지서비스 전달네트워크 형성요인과 효과성: 독거노인돌봄기본서비스를 중심으로"라는 주제로 행정학 박사학위를 취득하였다(2014. 8). 주요 관심분야는 네트워크 거버넌스, 노인복지정책, 위기관리 등이며 주요 논문으로는 "지방자치단체의 노인복지서비스 전달네트워크 형성요인과 효과성"(2015), "노인복지서비스 전달네트워크의 구조적 특성과 효과성(2014)", "시·도별 고령화 격차와 지방자치단체의 고령화정책 대응(2013)", "저출산 정책과 양성평등문화의 출산율 제고 효과(2013)", 등이 있다(yk4198@skku.edu).

〈논문접수일: 2017. 3. 8 / 심사개시일: 2017. 3. 13 / 심사완료일: 2017. 5. 15〉

Abstract

An Exploratory Study on the Human Resource Development Performance of the Public Sector Honors College: Focused on Development and Application of Performance Indicators·Evaluation Item for Education Project using Program Logic Model

Lee, Dong Kyu

Min, Youn Kyoung

This study compared·analyzed that educational program offering and activity of the public sector honors college impact on performance, by dividing them into public·private university, capital·noncapital region, Using a program logic model. Analysis showed that 16 of 18 the public sector honors college target on to pass law school and the highest public administration examinations. They offer various types of programs such as huge budget·manpower input, tuition waiver, short language training course et al, to attract talent. The study identified the trend that support is higher private than public·university, noncapital than capital·region. Despite its full support of the school level, yet performance is minuscule. Many regional universities are having difficulties in producing talent because of school and student choice of major disagreement, the successful candidates's centralization in some seoul regional universities and reduced acceptance of local university after the introduction of the PSAT, LEET. The study results suggest need for institutional support for public sector honors college, argument for the notion local talent throughout government. The study shows need for network between various related organizations, various indicator development reflecting student satisfaction to foster motivated talent in the community for co-creation.

Key Words: Public Sector Honors College, Human Resource Development, Performance Evaluation, Program Logic Model, Co-Creation