

대학의 성적증명서 개선을 위한 수요자 인식 조사: 채용 상황을 중심으로

정윤숙* · 유지원**

요 약

대학 성적증명서는 학생들의 최소 4년의 공식적인 교육성과 기록이자 채용과 진학에 활용되는 중요한 자료이다. 교과목명, 이수시간, 학점으로 요약된 현재 성적증명서는 오랜 기간 그 형식을 유지해왔다. 본 연구는 사회적 요구와 교육적 상황이 변화한 가운데, 성적증명서의 개선 필요성을 살펴보고 대표적인 수요자라 할 수 있는 기업 및 기관이 채용 상황에서 대학 성적증명서에 대한 만족도와 인식은 어떠한지 조사함으로써 개선 방향을 모색하고자 수행되었다. 16명의 기업 및 기관의 채용 경험이 있는 실무자가 연구에 참여하였으며, 채용시 대학의 성적증명서가 어떠한 비중으로 활용되는지 우선순위와 성적증명서에 대한 인식 및 문제점을 조사하였다. 연구결과, 채용시 지원자의 인성과 태도 등을 파악하고 싶으나 성적증명서로는 파악하기 어려우며 다른 증빙자료에 비해 활용 우선순위가 낮게 나타났다. 기존 성적증명서를 보완할 수 있는 확장된 성적증명서(extended transcript)로 역량기반성적표 사례를 제시하고, 확장된 성적증명서가 기존 성적증명서를 보완할 수 있는지에 대한 가능성에 대한 질문과 면담을 진행하였다. 연구 참여자들은 지원자의 구체적인 경험을 드러내고 수행과정에 대한 정보를 제공하는 측면에서 확장된 성적증명서의 잠재성을 논의하였다. 연구결과를 토대로 성적증명서 확장 방향을 제시하였고, 대학에서 성적증명서 개선을 실행하는데 필요한 전략을 제안하였다.

주제어 : 성적증명서, 성적표, 확장된 성적증명서, 역량기반교육, 역량기반평가

I. 서 론

초연결, 초지능, 초융합이 화두인 4차 산업혁명 시대가 도래하면서 사회 전반에 걸쳐 변화가 진행되고 있다. 노동집약적인 산업과 단순한 업무는 자동화되면서 노동시장에 대한 변화가 불가피한 상황이다. 기업과 사회는 인간 고유의 역량을 강조하며 창의성, 문제해결력, 사회적 기술을 토대로 새로운 경제적 가치를 창출할 수 있는 인재를 요구하고 있다(World Economic Forum, 2018). 이에 국가와 사회의 인재 양성 책무성을 지닌 대학은 시대의 흐름을 읽으며 대학 교육의 경쟁력과 지속 가능성을 확보하고자 많은 노력을 꾀하

* 가천대학교 교육성과관리센터 대우교수

** 가천대학교 교육대학원 부교수

고 있다. 특히 대학들은 지식을 습득하고 누적하는 방식의 수동적 교육으로는 더 이상 불확실성이 높은 미래를 준비할 수 없다는 점에 깊이 공감하면서 각 대학의 인재상을 토대로 창의적 문제해결, 협업, 의사소통, 비판적 사고, 자기주도적 학습역량 등 핵심역량을 설정하고 역량기반 교육과정을 운영하고 있다(권승아 외, 2020; 이윤주, 이용상, 문명현, 2020). 또한 대학마다 학문적 도전과 경험의 폭을 넓혀줄 수 있는 학습자 중심의 수업을 강화하고 있다(이영희, 윤정현, 2021). 실례로 대학알리미에 공시된 자료를 살펴보면, 4년제 대학에서 캡스톤 디자인 교과를 이수한 학생의 수는 2011년 56,676명에서 2019년 173,042명으로 약 3.1배 증가하였으며, 현장실습 교과를 이수한 학생의 수 역시 2011년 34,524명에서 2019년 67,729명으로 2배가량 증가하였다(한국대학교육협의회, 2021). 이러한 추이는 대학이 캡스톤 디자인, 프로젝트 기반 수업, 현장실습, 인턴십 등과 같은 교과를 한층 강화함으로써 학생에게 심층적 학습경험 기회를 제공하고 이를 통해 다양한 역량 향상을 도모하고 있음을 뒷받침한다.

교육 패러다임의 변화는 교육목표와 교수-학습 방법뿐 아니라 교육성과에 대한 관점에도 변화를 가지고 왔다. 교육성고가 더 이상 지식 습득에 국한되지 않고, 인지, 사회, 정서적 영역에 걸친 다면적 학생 성장으로 확장되었다(변수연, 2019; Garn, 2019; Rhodes, 2010). 미국 대학교육협의회(Association of American Colleges and Universities)는 대학 교육과정의 성과로 의사소통능력, 비판적 사고력, 정량적 문해력, 창의적 사고 등 16개 역량을 도출하고, 교과목에서 이를 평가 기준으로 활용할 수 있도록 VALUE rubrics를 개발하여 대학에 보급하였다(Rhodes, 2010). 국내의 경우에도 대학교육 효과성 평가에 창의융합적 사고역량, 효과적 사고, 리더십 등 핵심역량을 학습성과 변인으로 활용하고 있으며(변수연, 2019; 홍효정, 이재경, 2015), 대학 차원에서 프로젝트 교과 또는 캡스톤 디자인 교과에 공통으로 사용할 수 있는 평가틀을 개발하여 평가에 활용하는 사례도 찾아볼 수 있다(정윤숙, 손나영, 유지원, 2020; 한양대학교, 2018).

그러나 교육현장에서 교육목표, 교육내용, 교수-학습방법, 평가가 변화하였다 하더라도 아직까지 교육에 대한 공식적인 기록인 성적증명서에는 변화가 없다. 학습자의 교육적 경험이 확연히 바뀌고 있고 교육목표와 평가 내용이 바뀌었으나, 최종적으로 성적표에는 교과목명, 이수학점과 함께 A, B, C 등 하나의 문자로 축약된다. A, B, C, D, F를 수치화한 평균 평점(Grade Point Average: GPA)과 이수 시간을 나타내는 학점(Carnegie unit)으로 구성된 성적 기록 방식이 시작된 것은 18세기 말 1차 산업혁명 시기로 거슬러 올라간다(류태호, 2018). 1792년 영국 케임브리지 대학(University of Cambridge)의 William Farish 교수가 공장에서 제품을 평가하는 방식을 차용하여 학생을 등급별로 구분하고 이에 따라 성적을 부여하는 방식을 처음으로 도입하였다. 당시에는 교수당 가르치는 학생 수에 따라 교수 실적이 산정되었는데, 교수당 평가할 학생 수가 증가하면서 학생 개별에 대한 정성적 평가보다는 등급을 나누는 양적 평가가 서서히 보편적인 평가 방식으로 자리 잡게 되었다. 1830년 하버드 대학(Harvard University)은 100점 만점 기준으로 학생의

점수에 따라 90점 이상은 Division 1, 75~89점 Division 2, 60~74점 Division 3, 50~59점 Division 4, 40~49점 Division 5, 40점 미만 Division 6까지 절대 평가에 따라 6등급으로 분류하는 방식을 도입하였다. 1897년 미국 매사추세츠 주의 마운트 홀리요크 칼리지(Mount Holyoke College)는 95점 이상은 A, 85~94점은 B, 76~84점은 C, 75점은 D, 그 이하는 E의 학점을 부여하는 방식을 사용하기 시작하였으며, 추후 실패의 의미를 강조하기 위하여 E학점을 F학점으로 변경하였다. 이후 다른 대학에서도 이와 같은 평가 방식을 도입하여 오늘날과 같이 90점 이상 A, 80~89점은 B, 70~79점은 C, 60~69점은 D, 59점 이하는 F로 평가하는 방식이 정착되었다. 이러한 방식은 미국 예일 대학교(Yale University)가 평가 결과에 따라 1~4점 사이의 점수를 부여하던 시스템과 결합되어 현재의 4점 만점의 GPA로 자리 잡았다고 한다(류태호, 2018).

국내외를 막론하고 이러한 양적 성적 기록 체계가 현재까지 유지되는 가운데, 몇몇 기관과 연구자들은 기존 성적증명서의 한계를 지적하면서 성적 기록 방식의 개선과 확장에 대한 필요성을 강조하였다. 정홍명과 고상숙(2015)은 교육현장에서 다양한 활동과 평가가 수행되고 있음에도 불구하고 그 결과가 지필평가와 통합되어 문자 또는 숫자로 제시되기 때문에 현재 성적 기록 방식을 통해 학생의 교육적 경험에 대한 정보나 능력을 파악하기 어렵다고 비판하였다. Garn(2019)은 미국 대학들이 사용하고 있는 교과목 수강시간에 따른 “학점 환산 시스템이 학생의 학습을 질적으로 측정할 수 없다”는 카네기 재단의 전 회장인 Lee Schulman의 말을 인용하면서(Silva, White, & Toch, 2015, p.30) 역량기반의 평가 시스템으로 바꿀 것을 강력히 촉구하였다.

대학이 발급하는 성적증명서는 취업 또는 대학원 진학 등에 주요 서류로 사용된다. 이에 성적증명서 개선을 논의하는 과정에서 교육적 가치, 시대적 당위성뿐 아니라 성적증명서의 최대 수요자인 기업과 조직의 의견도 고려해 볼 필요가 있다. Parish, Parks와 Fryer(2017)는 기업의 채용담당자들을 대상으로 전통적인 성적증명서에 대한 인식을 조사한 결과, 성적증명서에 대한 만족도가 높지 않다고 밝혔다. 기업 관계자들에 따르면, 현재 성적증명서는 일련의 학수번호, 교과목명, 교과시수 및 문자화된 학점이 나열된 것으로, 학생마다 유사한 교양과 전공 이수 내역을 확인할 수 있을 뿐 큰 의미를 찾을 수 없다고 불만을 토로하였다. 나아가 기업은 지원자의 교과목 수강 내역 보다는 어떠한 경험을 갖고 있는지에 대한 관심을 갖고 있기 때문에 결국 채용절차에서는 면접을 더 중요시하게 된다는 입장을 피력하였다.

요약하면, 시대의 변화에 따라 대학은 교육과정과 내용, 방법에서의 변화를 꾀하고 있으나, 현재의 양적 기록 체계에서는 변화된 사회의 요구를 충분히 담아내기 어렵다. 그러므로 성적증명서에 대한 실제 수요자의 요구를 조사하고, 새로운 21세기 대학교육 성과 기록이 나아가 방향에 대한 연구가 필요한 시점이라 사료된다.

해외 일부 대학에서는 전통적 성적증명서의 한계를 인식하고 학생의 개인 경험과 역량을 드러낼 수 있도록 성적증명서를 확장하는 시도가 진행되고 있다(Nguyen & Kallman,

2012; Parish et al., 2017; Parks & Taylor, 2016). 미국 스탠포드 대학교(Stanford University)는 Stanford 2025에서 교육 패러다임의 변화에 따라 교육의 축(axis)과 평가, 기록 체계에 이르기까지 총체적인 교육 혁신 계획을 발표하였다. 그 중 Skill-Print는 새로운 성적증명 형식으로, 교과 이수 내역을 시간의 흐름에 따라 나열하지 않고, 개개인의 학생이 진출하고자하는 직무 분야에서 요구하는 역량과 관련된 교과 이수내역을 성장 측면에서 재배치하여 제시하는 개념이다. 스탠포드 대학은 이것을 실행하기 위하여 2024년까지 대학의 모든 교과를 역량 중심으로 매핑하고 2025년부터 적용할 계획을 세우고 있으나 아직 구체적인 시안은 공개되지 않았다(Stanford University, 2019). 이러한 스탠포드의 시도는 대학의 모든 정규 교과에 적용한다는 점에서 매우 혁신적이라 할 수 있다. 미국 엘론 대학교(Elon University)는 경험 교육(experiential learning)을 강조하며 20년 이상 비교과 프로그램을 심도 있게 운영해오고 있다. 엘론 대학교의 비교과 교육과정은 5개 영역으로 구성되어 있으며, 학생들은 졸업 전 최소 2개 영역을 이수해야 졸업이 가능하다. 2013년 이전에는 학생이 요구할 경우 참여 기록을 증명서로 인쇄해 주었으나 2013년 이후에는 교과 성적표와 함께 공식적인 성적표(The Elon Experience transcript, 이하 EET)로 통합하여 정식 발급하고 있다(Parish et al., 2017; Parks & Taylor, 2016). Parks와 Taylor(2016)는 EET의 도입과 그 효과에 대해 기업의 인사담당자, 타 대학의 진학담당자, 학생, 졸업생을 대상으로 조사한 결과, 전반적으로 수요자들은 EET 도입에 만족하며, 효과에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있다고 보고하였다. 또한 Parish 외(2017)의 연구에서는 EET를 접한 144명의 고용주 중 78%가 EET 증명서를 통해 엘론 출신 지원자들을 이해하는데 도움이 되었고 차별화된 인상을 받았다는 응답 결과를 제시하였다. 이밖에도 제네시오 뉴욕주립대학교(State University of New York at Geneseo) 역시 학생의 고효과 프로그램(high impact practices) 참여 기록을 성적증명서에 포함하고 있다. 엘론 대학교와 제네시오 뉴욕주립대학교는 비교과 활동을 공인화하여 성적증명서에 포함한다는 측면에서 성적증명서의 진보를 가져왔으나, 대학의 정규 교육과정이 아닌 비교과 교육과정에 한정된다는 측면에서 제한점을 갖는다.

미국 사립고등학교인 호킨 스쿨(Hawken School)을 주축으로 미국의 130여개 명문 사립고등학교는 역량중심성적표 컨소시엄(Mastery Transcript Consortium, MTC)을 구성하고 성적(점수) 중심 성적표를 폐지하고 역량 중심으로 개편된 전자 성적표 제도를 도입하였다. 포드 재단의 후원이 있었으며, 개발한 역량중심성적표는 분석적이고 창의적인 능력, 복합적 의사소통, 리더십과 팀워크, 디지털/양적 데이터 리터러시, 세계적 시각, 적응력/진취성/모험정신, 진실성과 윤리적 의사결정, 마음의 습관/사고방식 등의 8가지 미래 핵심역량으로 구성되었다. 학생들은 교과에서 목표로 하는 성취기준을 숙달하였을 때 교과와 관련된 역량에 대한 일정한 크레딧을 얻게 된다. 역량중심성적표는 디지털 형태이며, 온라인으로 접속하여 확인할 수 있다. 각 역량을 클릭하면, 학생들이 이수한 교과 내역, 강의계획서, 학생들의 구체적인 활동 내역과 산출물, 교사의 피드백 등도 확인할 수 있다

(류태호, 2018).

국내에서도 학점 중심의 성적 기록에 대한 한계를 보완하려는 시도를 찾아볼 수 있다. 정윤숙 외(2020)의 연구에서는 A대학의 프로젝트 교과, 캡스톤 디자인 등 실무 프로젝트 전공 교과목에서 평가와 성적 기록 방식의 개선 방안을 모색하였다. 저자들은 교수자가 학생의 성취를 프로젝트 수행 역량 중심으로 평가할 수 있도록 5개 역량을 도출하고 49개의 세부 평가 지표를 개발하였다. 또한 이 평가가 A대학의 공식적인 성적증명서의 일부로 활용될 수 있도록 평가시스템을 구현하였다(You & Chung, 2021). 이 사례는 해당 대학의 전체 교과에 일괄 적용된 것은 아니지만 대학의 전공 교육과정인 캡스톤 디자인과 프로젝트 중점 교과 등 총 22개 학과의 전공교과에 적용되었다는 점과 학교에서 공식적으로 발급하는 성적증명서에 포함되어 외부에 활용할 수 있다는 점에 의의가 있다. 또한 팀 프로젝트를 통해 학생들이 공동의 산출물을 창출하였더라도 학생 개인의 프로젝트 수행 역량을 평가하여 학생마다 자신만의 고유한 성취 기록을 갖게 된다는 점, 학생의 구체적인 경험을 제시한다는 점과 교수자가 관찰한 평가내용을 문장으로 제시한다는 점에서 차별성을 찾을 수 있다.

중·고등학교 환경에서는 주로 공교육 정상화, 학생의 전인적인 성장 지원, 그리고 학교와 가정의 원활한 의사소통 형성 등의 관점에서 성적표 개선 방안이 논의된다. 정홍명과 고상숙(2015)은 고등학교 성적표와 생활기록부 양식 개선을 위해 문헌연구와 학생, 교사, 입학사정관을 대상으로 연구를 수행하였다. 그 결과 지필평가 점수뿐만 아니라 학생의 성장을 수치화한 지표를 삽입하고 수행평가 기록을 지필평가와 분리하여 기록함으로써 학생의 인지적·정의적 발달을 심도있게 기록할 수 있는 형태의 성적표를 제안하였다. 그리고 저자들이 새로운 고등학교 성적통지표 및 학교생활기록부의 실제 적용가능성을 설문조사한 결과, 응답자들은 개선된 성적표가 학생들의 정의적 역량을 평가하는데 유용한 자료일 가능성은 있지만, 평가의 객관성, 교사 개인별 평가 역량의 편차, 구체적인 내용이 제시되지 않을 경우 학생 간 차별성을 찾기 어려움, 교사의 업무 부담 가중 등을 문제점으로 언급했다고 보고하였다. 저자들은 고등학교 성적표의 경우 대학 입시와 밀접하게 연관되어 있기 때문에 현재 지필평가 성적 기술 방식을 완전히 탈피하기 어렵다는 한계를 인정하였다. 하지만 성적표 개선 논의를 통해 수행평가를 점차 확대 실시하고 대학입시에서 수행평가 내용을 제도적으로 반영하는 등의 변화가 촉발되기를 기대하였다. 이 외에도 김민혜와 박승배(2014)는 교사, 학생, 대학생 멘토, 학부모와의 FGI를 실시하고 고등학교 성적표를 정보디자인을 활용하여 성적과 더불어 학생의 진로 계획을 기록하는 자료로 활용할 수 있는 새로운 성적표 디자인을 제안한 바 있다.

300년 이상 사용되어온 성적 기록 체계에 대한 변화를 논하는 것은 매우 신중하게 접근할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 성적증명서 개선의 학문적 당위성을 찾기 위하여 현 성적 기록 체계의 역사, 이에 대한 수요자의 평가, 변화에 대한 시도 등 서론에서 성적증명서와 관련된 다양한 측면을 숙고하였다. 현 성적 기록 체계는 나라, 학제와 관계없이 보편

적으로 활용되고 있으며, 이러한 형태를 사용한 것에 대한 관심이 매우 클 것을 예측할 수 있다. 또한 성적증명서가 단순히 교육 결과를 기록하는 것에서 벗어나 입시, 채용 등의 주요한 자료로 활용되고 있음에 따라 평가 기록 체계의 변화가 영향을 미칠 사회 체계와의 유기적 관계를 고려해야 한다. 이에 대해 Garn(2019)은 기존 성적 시스템의 한계에 대해 교육 관계자들이 수십 년간 논의를 해왔음에도 불구하고 거의 진전이 없는 이유는 이 작업이 결코 쉽지 않기 때문이라고 단언하였다. 이는 학교마다 교육 여건이나 교육과정이 상이하고, 다양한 이해관계자들이 모두 동의할 수 있는 교육성과에 대한 정의와 원칙을 제시하는 것이 사실상 매우 어렵기 때문이다(Laitinen, 2012). 그러므로 구체적인 개선 방안을 제시하기에 앞서 성적증명서와 관련된 주요 관계자들의 요구를 충분히 이해하고, 이를 통해 성적 기록 체계 개편에 대한 아이디어와 추진력을 얻는 것이 필요할 것이다.

이에 본 연구는 오랫동안 대학교육의 성과로 활용되는 학점 중심 성적증명서가 최소 대학 4년의 교육성과 기록으로 충분한지에 대해 질문을 던지면서, 기존 성적증명서 개선에 대한 당위성과 사회적 요구에 대한 기초 자료를 제공하고, 개선에 대한 아이디어와 방향성에 대한 논의를 제공하고자 한다. 선행연구의 논의와 성적증명서 변화 시도의 실행가능성을 고려했을 때, 현재 대학의 성적증명서를 완전히 대체하는 것 보다는 현 성적증명서와 함께 활용되도록 새로운 방식의 평가 기록을 추가하는 방법이 현실적이라 판단된다. 기존 성적증명서와 새로운 평가 기록 방식을 결합하여 사용하는 성적증명서 형태를 본 연구에서는 확장된 성적증명서(extended transcript)라고 정의하였다. 본 연구는 대학의 성적증명서 활용과 밀접한 기업과 기관의 수요자를 대상으로 채용과정에서 기존 성적증명서에 대한 활용도, 인식 및 요구사항에 대한 의견을 파악하고 현행 성적증명서의 제한점을 보완할 수 있는 확장된 성적증명서에 대한 의견을 수렴하고자 하였다. 본 연구결과는 대학 성적증명서에 대한 개선 방향을 모색하는데 기초자료로 활용될 것으로 기대한다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 채용상황에서 현재 학점 중심 대학의 성적증명서에 대한 수요자의 활용도, 인식과 만족도는 어떠한가?

둘째, 채용상황에서 확장된 성적증명서 도입에 대한 수요자의 인식과 요구는 무엇인가?

II. 연구 방법

1. 연구 참여자

본 연구에는 채용 상황에서 대학 성적증명서에 대한 만족도와 인식에 응답할 수 있는 기업 및 기관 관계자 16명이 참여하였다. 자료 수집을 위해 수도권 소재 B대학 취업 담당

부서의 협조를 받아 협력 관계를 맺고 있는 약 40개 기업에 설문 안내 메일을 발송하였다. 설문관련 메일은 사전 협조 요청과 대가 없이 인사담당자에게 발송되어 참여율이 높지 않을 것을 예상하였다. 설문에 답변한 기업에서는 채용을 담당하거나 채용 경험이 있는 사람을 내부에서 임의로 지정하여 응답에 참여하도록 하였다. 설문은 2021년 7월 16일부터 8월 26일까지 웹 설문으로 실시되었고, 총 16명이 설문에 응답하였다. 응답자가 재직 중인 기업 유형은 중소기업이 8명으로 가장 많았고, 교육기관, 공공기관, 대기업, 의료기관 등이었다. 응답자의 직위는 임원 및 대표가 5명으로 가장 많았으며 교수와 과장급 역시 각각 4명, 대리급 2명, 팀장급 1명이 설문에 참여하였다. 응답자 중에는 대학에 재직 중인 교수가 2명 포함되어 있으며 이들의 경우 학생 지도뿐만 아니라 교수학습센터장과 같은 보직을 겸하여 연구원 및 직원 채용 경험을 충분히 갖고 있었다. 연구자는 설문 및 면담을 실시할 때 채용상황에서의 경험에 초점을 두고 답변해줄 것을 강조하였으며, 자료를 해석할 때에도 이에 초점을 두었다. 이 밖의 응답자의 연령과 근무 기간에 대한 정보는 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 응답자 특성

구분		빈도(명)	구분		빈도(명)
재직기관 유형	공공기관	2	연령	20대	1
	교육기관	4		30대	2
	대기업	1		40대	8
	중소기업	8		50대 이상	5
	의료기관	1	근무년수	1~3년	1
직위	교수	2		3~7년	9
	대리급	2		7~10년	1
	과장급	4		10년~15년	1
	팀장급	2		15~20년	2
	임원 및 대표	6		20년 이상	2
		계			16

2. 연구도구 및 자료 수집

본 연구에서 자료 수집을 위해 활용한 도구는 크게 두 가지로, 연구 참여자의 배경과 성적증명서에 대한 인식을 묻는 설문도구와 확장된 성적증명서에 대한 구체적 예시로 활용한 역량기반성적표이다. 먼저 설문지는 참여자의 배경 정보, 참여자가 소속한 기관의 채용 방식 등에 대한 정보, 학점 중심 성적증명서에 대한 인식과 확장된 성적증명서에 대한 인식을 묻는 총 36개의 문항으로 구성되었다(<표 2> 참조). 설문의 문항은 채용 담당자들

의 대학교육에 대한 인식을 조사한 Hart Research Associates(2018)의 연구와 확장된 성적증명서의 한 예인 EET에 대한 채용 담당자의 인식을 조사한 Parks & Taylor(2016)의 연구에서 발췌하여 사용하였다. 설문 문항을 개발한 후 교육 및 평가 분야의 전문가에게 문항의 적합성과 문항 내용이 잘 전달되는지를 검토한 후 설문을 실시하였다.

〈표 2〉 설문 구성

구분	내용	문항 수
응답자 정보	연령, 근무연수, 기업유형 및 직위 등	5
채용시 평가요소	평가 요소, 증빙자료 요구도, 우선순위 등	8
학점 중심 성적증명서 인식	필요성, 신뢰성, 유용성 등	8
확장된 성적증명서 인식	필요성, 신뢰성, 유용성, 우선순위 변화, 보완사항 등	15
계		36

응답자 정보 관련 문항은 연구 참여자의 특성을 이해하기 위한 질문으로 참여자의 연령, 근무연수, 소속기관의 유형 및 직위 등으로 구성되어 있다. 채용시 평가요소에는 소속 기관에서 어떤 요소에 초점을 두고 채용 지원자를 평가하는지, 증빙자료로는 어떤 것에 우선순위를 두고 검토하는 지 등을 묻는 8개의 문항으로 구성되었다(예: 취업 증빙 자료로서 자기소개서를 얼마나 중요하게 검토하십니까?; 학업성적, 경력, 실무 역량, 인성 중 지원자를 평가할 때 우선순위가 높은 순서대로 평가해 주십시오). 학점 중심 성적증명서 인식은 기존의 성적증명서가 채용 상황에서 얼마나 유용하게 활용되고 있는지, 개선할 점은 없는지를 이해하기 위한 것으로, 학점 중심 성적증명서의 필요성, 신뢰성, 유용성 등에 관한 8개의 문항으로 구성되어 있다(예: 학점 중심 성적증명서는 지원자의 실무능력을 이해하는 데 도움이 되는 자료이다; 학점 중심 성적증명서를 검토할 때 교과목 수강 이력, 개별 교과목의 학점, 전체 평점을 각각 얼마나 중요하게 평가하는지 선택하여 주십시오). 확장된 성적증명서 인식은 사례로 제시한 역량기반성적표가 채용상황에 유용할지, 기존 학점 중심 성적증명서의 한계를 보완할 수 있는 자료인지 이해하기 위한 것으로, 확장된 성적증명서의 필요성, 신뢰성, 유용성, 보완사항 등에 관한 15개의 문항으로 구성되었다(예: 확장된 성적증명서는 지원자의 인성과 태도를 이해하는 데 도움이 되는 자료이다; 확장된 성적증명서를 살펴본 후 증빙서류의 중요도에 대한 생각의 변화가 있으십니까? 자기소개서, 확장된 성적증명서, 포트폴리오, 자격증, 경력증명서의 우선순위를 평가하여 주십시오).

새로운 유형의 성적표에 대해 연구 참여자들의 이해를 높이고자 확장된 성적증명서의 예시로 국내 대학에서 실제 전공 교과목에 적용한 You & Chung(2021)의 연구 결과를 활용하였다. 이 성적표는 A대학의 프로젝트 또는 캡스톤 교과에서 학생의 수행을 기록하기 위해 만들어졌다. 학생들은 교과 이수 후에 학점과 더불어 과제 수행에 대한 역량기반

성적표를 동시에 받게 된다. 이 성적표에는 개인정보와 학사정보 뿐만 아니라 프로젝트 제목과 개요, 교수의 프로젝트 총평, 그리고 프로젝트 수행 역량에 대한 기술(예: 통찰력 있는 문제 인식을 토대로 중요하고 영향력 있는 프로젝트 주제를 선정하였음, 팀 미팅시간을 준수하고 자신의 역할을 기한 내 완성도 있게 완수함 등)이 제시되고 있다. 또한 프로젝트 수행 역량에 대한 기술을 창의적 문제해결, 프로젝트 관리 기술, 탐구 및 조사, 협업, 의사소통 등의 미래 핵심역량으로 유목화하여 제시하였기 때문에 본 연구에서는 이를 역량기반성적표라 칭하고 확장된 성적표의 예시로 사용하였다.

설문이 종료된 후, 연구 참여자들의 답변을 보다 심층적으로 이해하기 위해 설문 응답자 중 일부를 선별하여 면담을 실시하였다. 면담을 실시할 대상자는 확장된 성적증명서에 매우 우호적인 평가를 내린 참여자, 확장된 성적증명서의 취지에는 동의하지만 활용에 대해 비판적인 참여자, 취지 및 활용에 모두 비판적인 참여자 등 답변에 독특한 특성이 나타난 참여자를 판별하여 선정하였다. 면담은 반구조화된 형식으로 진행되었으며, 연구자는 참여자에게 채용 상황에서 구체적으로 증빙 서류를 어떻게 검토하는지, 확장된 성적증명서를 어떻게 받아들였는지, 어떻게 활용될 것으로 예상되는지 등에 대해 자세한 설명을 요구하는 질문을 하였다. 면담은 실시간 화상회의 플랫폼(Zoom)을 활용하여 실시되었고, 최소 26분에서 최대 51분이 소요되었다.

3. 자료 분석

사전 설문 자료의 분석을 위해 모든 설문 결과를 코딩하였으며, 엑셀을 이용하여 수치화하여 정리하였다. 면담 내용은 녹음하였으며, 동시에 면담자들의 말투나 제스처 등 비언어적 표현을 관찰하여 노트에 기록하였다. 면담 내용은 1차로 온라인 음성 기록 플랫폼(클로바노트)을 활용하여 기계적으로 전사하였고, 추후 연구자가 반복적으로 청취하면서 오류 내용을 수정하면서 2차로 전사하는 과정을 거쳤다. 면담 내용은 질적 내용분석(qualitative content analysis) 방법에 따라 다음과 같은 절차로 분석하였다(Elo & Kyngäs, 2008). 첫째, 면담 종료 직후 온라인 플랫폼 활용과 반복적인 청취를 통해 면담 내용을 전사하였다. 둘째, 전사 자료에서 본 연구 문제와 부합하는 의미 있는 문장을 추출하였다. 셋째, 면담자간 자료를 반복적으로 읽으면서 추출된 문장을 범주화하고, 의미 있는 주제를 도출하였다. 마지막으로 구성된 주제를 가장 잘 대변하는 인용문을 선택하여 연구 결과를 작성하였다.

III. 연구 결과

1. 학점 중심 성적증명서에 대한 인식

가. 취업 증빙자료로서의 중요성 측면

다음 <표 3>은 취업 지원자를 해당 기관에서 채용할 때 어떠한 평가 요소를 우선순위에 두는지를 묻는 질문에 대한 참여자의 답변 결과이다. 이 때 제시한 요인을 평가 항목으로 고려하지 않을 경우 선택하지 않도록 하였다. 이 경우에는 해당 요소의 중요성을 매우 낮게 평가한다고 해석할 수 있다. 학업 성적, 경력, 실무역량, 인성의 요소 중 실무역량을 가장 중요한 평가 요소로 삼는다고 답변한 참여자가 14명으로 가장 많았으며, 인성의 중요성을 1순위로 평가한 참여자가 1명, 2순위로 평가한 참여자가 11명으로 인성 역시 매우 중요한 평가 요소라는 것을 알 수 있다. 뒤이어 경력, 학업 성적에 우선순위를 두고 지원자를 평가한다고 답변하였다.

<표 3> 지원자 평가 요소의 우선순위

(단위: 명)

평가 요소	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	선택안함	계
실무역량	14	0	1	0	0	1	16
인성 및 태도	1	11	3	1	0	0	16
경력	0	4	6	3	0	3	16
학업 성적	1	0	2	8	1	4	16
기타	0	0	1	0	10	5	16

다음 <표 4>는 취업 지원자를 평가하는 자료로서 어떠한 자료를 우선순위에 두는지 묻는 질문에 대한 답변 결과이다. 이 때 제시한 요인을 평가 항목으로 고려하지 않을 경우 선택하지 않도록 하였다. 이 경우에는 해당 자료의 중요성을 매우 낮게 평가한다고 해석할 수 있다. 연구 참여자들은 취업 증빙자료로서 포트폴리오, 경력증명서, 자기소개서, 자격증, 학점 중심 성적증명서 순으로 중요성이 높다고 답변하였다. 포트폴리오의 중요성을 1순위와 2순위로 뽑은 사람은 각각 9명과 3명으로 5개의 자료 중 중요성이 가장 높게 평가되었고, 경력증명서는 1순위 1명, 2순위 7명으로 포트폴리오 다음으로 우선순위가 높게 평가된 자료였다. 자기소개서의 경우 1순위 3명, 2순위 4명, 3순위 4명, 4순위 4명으로 중요성을 높게 평가한 사람부터 다소 낮게 평가한 사람까지 고르게 분포하였다. 반면, 자격증과 학점 중심 성적증명서에 대한 우선순위는 낮게 나타났다.

<표 4> (성적증명서에 학점만 있을 경우) 취업 증빙자료로서의 우선순위

(단위: 명)

평가 요소	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	선택안함	계
포트폴리오	9	3	1	3	0	0	16
경력증명서	1	7	5	1	0	2	16
자기소개서	3	4	4	4	1	0	16
자격증	2	1	3	2	5	3	16
학점 중심 성적증명서	1	1	3	3	7	1	16

면담에서도 설문에서와 같은 의견을 다시 확인할 수 있었다. “검토해야 하는 서류가 많아서 성적은 그냥 너무 낮지만 않으면 되지 세부 이수내역까지 확인할 시간이 없어요(참여자 G)”, “성적표는 그냥 참고사항이지 대체로 요즘은 경험을 봐요”(참여자 C) 등과 같이 대부분의 연구 참여자가 학업 성적 및 성적증명서의 중요성을 다른 요소보다 낮게 평가하거나 공을 들여 검토하지 않는다고 답하였다. 이에 반해 참여자 A는 평가 요소 중 학업 성적을 가장 중요하다고 답변하였으며, 5개 증빙자료 모두에 대해 증빙자료로 중요하다고 답변하였다. A는 면담에서 이렇게 답변한 이유에 대해 학업 성적이 어느 정도 학생으로서의 성실성을 반영하고 있으며, 다른 자료보다 객관적인 자료이므로 가장 중요시한다고 설명하였다.

우리가 평가 결과에 대한 신뢰성, 공정성의 문제와 객관성에 대한 문제를 생각해야할 것 같아요. 이 사람이 성실하게 교과를 듣고, 어쨌든 한 학기동안 학생의 태도를 보여주는 가장 객관적인 요소라고 생각해서 학업 성적을 1순위로 판단했어요. (참여자 A)

이 내용으로부터 참여자 A는 학업 성적과 이를 증명하는 학점 중심 성적증명서의 중요성을 높이 평가하지만, 이것 역시 학업 성적을 우선순위에 두는 것이 아님을 알 수 있다.

나. 실무능력 이해의 측면

학점 중심 성적증명서가 지원자의 실무 관련 경험을 이해하는 데 얼마나 동의하는지 묻는 질문에 대하여 연구 참여자들은 공통적으로 제한적이라고 응답하였다(<표 5> 참조). 응답 내용을 살펴보면, 긍정 답변(‘매우 그렇다’, ‘그렇다’)을 한 사람은 6명, 부정 답변(‘그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’)을 한 사람은 5명이었고, 지원자의 실무능력 판단에 도움이 되는 자료인지에 대해 긍정 답변과 부정 답변을 한 사람은 각각 4명으로 동일하였다.

<표 5> 실무 경험 및 능력을 이해하는 자료로서 학점 중심 성적증명서의 유용성 인식

(단위: 명)

문항	긍정		중립	부정	
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
지원자의 실무 관련 경험을 이해하는 데 도움이 되는 자료이다.	0	6	5	4	1
지원자의 실무능력을 판단하는 데 도움이 되는 자료이다.	0	4	8	3	1

면담에서도 설문 내용과 유사한 답변이 이어졌다. 참여자 G는 “학점이 실무역량을 대변하지는 않는 것 같아요. 학교에서는 학문(지식) 위주로 배우고, 학점이 높다는 건 시험을 잘 본다는 거지요”와 같이 습득한 지식을 평가에서 잘 활용하는 것과 실무와는 무관하다고 이야기하였고, 참여자 B는 “실무역량을 평가할 때는 성적을 보지 않아요. 구체적인 필수 기술에 대해 얼마나 알고 있는지 면접에서 질문 몇 개만 하면 바로 알 수 있어요.”와 같이 실무역량에 대해서는 학교에서 평가한 결과가 아닌 실무담당자들이 준비한 질문을 통해 명확하게 판단한다고 답변하였다. 특히 참여자 A는 간호대학의 교수로, A의 학교 학생들은 자격증 취득을 위해 1,000시간의 실습이 필수인 교과를 이수하여야 한다. 또한 학업성적과 학점 중심 성적표를 평가 요소와 증빙자료의 중요성으로 매우 높이 평가하였다. 그럼에도 불구하고 학점 중심 성적표를 바탕으로 지원자의 실무 경험 또는 능력을 이해하는 데 부정적인 견해를 나타내었다.

아이들이 1,000시간이나 나가서 (현장) 실습을 하지만 (실제 환자를 대상으로) 바늘 한 번 꽂아보는 적이 없어요. 굉장히 제한적인 경험(실습)을 하기 때문에 (실습 교과와 학점) 학생 개개인을 나누고 평가할 만큼 그런 자료가 되지 않는다고 생각을 해요. ... 학점 기준 성적에서는 치료 관련 경험이라든지 능력은 사실은 알 수 없는 것 같아요. 학교 내에서 시뮬레이션이나 실습을 한 것에 대한 성적이라서 좀 어느 정도의 지식과 이해 정도로 볼 수 있는 거고, 실제 다양하고 복잡한 상황에서 펼쳐진 진짜 역량은 아닌 것 같거든요. 이런 교과를 여러 개 했다고 해서, 어떤 전공 심화를 했다고 해서 실무 관련 경험이라든지 능력을 이해하는 건 어려울 것 같아요. (참여자 A)

참여자 B는 대기업 채용의 구조상, 성적증명서에 대한 심층적인 검토가 이루어지지 않음을 설명하였다. 대기업 채용 상황에서 대규모 서류심사는 인사팀에서 실시하는데, 이 과정에서는 증빙자료의 세세한 검토보다는 최소 기준을 달성하였는가를 중점적으로 살펴보고, 또한 신입사원의 경우 실무역량을 중요한 평가요소로 삼지 않기 때문에 학점 중심 성적증명서가 지원자의 증빙자료는 평가에 큰 영향을 미치지 않는다고 답변하였다.

우리는 성적표를 받아보는 게 아니라 학점(전체 평점)만 받아보니까, 성적표는 우리 쪽으로 올라 오지도 않고, 상세 내용을 보지는 않아요. 인사팀은 기본 서류 검토, 소양 검사, 영어 이런 것들 보고 기본적인 풀(pool)을 만들어서 실무 팀에게 넘겨요. 그러면 실무 담당자들이 실제로 (팀에서 일할) 사람들을 뽑아가는데, (한숨, 말할까 말까 고민하는 느낌) 사실 신입들한테는 별로 기대를 하지 않아요. 신입은 어차피 배워야 할 사람으로 보는 거고 실무역량 이런 거 자체를 보지 않아요. 그래서 성적표를 볼 일이 없어요. (참여자 B)

다. 인성 및 태도 이해의 측면

연구 참여자는 지원자의 인성 및 태도를 이해하는 데 제한적이지만, 성실성을 유추할 수 있는 자료로 학점 중심 성적증명서를 활용할 수 있다고 공통적인 의견을 제시하였다 (<표 6> 참조). 학점 중심 성적증명서가 지원자의 인성과 태도를 이해하는 데 얼마나 도움이 되는 자료인지 묻는 질문에 대해 긍정 답변을 한 사람은 5명, 부정 답변을 한 사람 또한 5명으로 동일하였으나, 매우 부정의 답변이 있어 전체적인 답변은 부정으로 치우치는 경향이 있었다.

<표 6> 인성 및 태도를 이해하는 자료로서 학점 중심 성적증명서의 유용성 인식

(단위: 명)

문항	긍정		중립	부정	
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
지원자의 인성과 태도를 이해하는 데 도움이 되는 자료이다.	0	5	6	3	2

참여자 C와 G는 특히 학점과 지원자의 인성과 태도가 부적 상관을 가질 것이라는 가능성을 제시하였다. 참여자 C와 G는 학점의 경우 개인의 노력으로 취득하는 결과인 것에 반해, 실무는 협업이 필수이고, 학점을 높게 취득하기 위한 개인의 노력이 협업 상황에서 부적 요인으로 작용하게 되는 케이스에 대해 설명하였다.

회사에서는 특히 협업하는 게 중요한데, 예를 들면 전공과목의 학점이 다 높아요. 이렇게 학점이 높은 친구들을 보면 대체로 정말 성적을 위해서는 아주 최적화된 수행을 하는데 실제로 회사에 와서 수행할 때 보면 학교랑 다르기 때문에 성과가 나오지 않아요. 그런데도 딱 자기가 할 일만 한다가나 처음에 얘기된 것과 조금만 다른 일을 하게 되면 심하게 거부한다던가 그런 모습들도 보이더라고요. (참여자 C)

교과목이 캡스톤 디자인이던, 실험 실습이던 학점으로 표현되었을 때 높은 학점은 이 사람이 약간 이기적일 수 있다는 생각이 드는 것 같아요. (갑자기 말소리를 줄이며 조심스럽게) 성적 정정 요구를 하며 교수님에게 따졌다든지, 프로젝트에서 좋은 점수를 받기 위해 쉬운 역할을 맡는다든지 이런 행동이 상상이 되요. (참여자 G)

그럼에도 불구하고, 대부분의 참여자가 학점 중심 성적증명서를 지원자의 성실성을 이해하기 위해 필수적인 증빙으로 삼고 있음을 피력하였다. “학점이 너무 낮으면 게으르다는 생각이 들어요(참여자 B)”, “아무래도 쪽 꾸준히 잘했다 그러면 그 사람은 성실하다 이렇게 보는 것 같고, 1, 2, 3, 4학년의 성장이 보인다 그러면 좀 더 긍정적으로 보는 면은 있어요(참여자 C)”, “성적이 높으면 뭔가 우리가 가르치더라도 기본은 되어 있겠다는 생각이 들어요(참여자 A)”.

2. 확장된 성적증명서에 대한 인식

가. 취업 증빙자료로서의 중요성 측면

다음 <표 7>은 학점 중심 성적증명서와 더불어 본 연구에서 제시한 역량기반성적표가 함께 제공될 때 취업 지원자를 평가하는 자료로 어떠한 자료를 우선순위에 둘 것인가를 다시 묻는 질문에 대한 참여자의 답변 결과이다. 이 때 제시한 요인을 평가 항목으로 고려하지 않을 경우 선택하지 않도록 하였다. 포트폴리오의 중요성을 가장 높이 평가한 사람이 6명으로 가장 많았으며, 확장된 성적증명서 역시 1순위 5명, 2순위 5명으로 높은 순위로 나타났다. 뒤이어 경력증명서, 자기소개서, 자격증 순의 우선순위를 보였다. <표 4>의 결과에서 학점 중심 성적증명서의 우선순위를 평가하지 않은 참여자가 4명이었던 것과 <표 7>의 결과를 비교하면, 확장된 성적증명서의 경우 우선순위를 평가하지 않은 평가자가 없어 우선순위가 낮다고 평가한 참여자의 경우에도 채용 상황에서 충분히 고려할 수 있는 증빙자료로 활용될 것이라고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 7> (확장된 성적증명서: 학점 + 역량) 취업 증빙자료로서의 우선순위

(단위: 명)

평가 요소	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	선택안함	계
포트폴리오	6	4	2	3	1	0	16
확장된 (학점+역량) 성적증명서	5	5	3	2	1	0	16
경력증명서	0	5	5	4	1	1	16
자기소개서	4	0	4	3	3	2	16
자격증	1	2	2	2	6	3	16

<표 8>에 일반적인 학점 중심 성적증명서만 제출했을 때의 우선순위와 확장된 성적증명서가 제출되었을 때 각각 증빙자료간의 우선순위를 비교하여 제시하였다. 학점 중심의 성적증명서만 제공되었을 경우 우선순위는 5순위로 가장 낮은 중요도를 보였으나 확장된 성적증명서의 경우에는 포트폴리오와 유사한 수준으로 대폭 상승되었다.

<표 8> 취업 증빙자료로서의 우선순위 변화

(단위: 순위)

평가 요소	학점 중심 성적증명서	확장된(학점+역량) 성적증명서
포트폴리오	1 순위	1 순위
성적증명서	5 순위	1 순위
경력증명서	2 순위	3 순위
자기소개서	3 순위	4 순위
자격증	4 순위	5 순위

참여자 D의 경우 학점 중심 성적증명서에 대해 의구심을 내비치고, 지원자에 대한 보다 복합적인 정보가 제공되는 확장된 성적증명서가 제출된다면 지원자의 장단점을 예측하고 면접을 위한 기초 자료로 활용될 가능성이 더 높아질 것이라고 답변하였다.

이러한 시도(확장된 성적증명서)를 수요자 입장에서 좋아할 것 같습니다. 사실 성적이 상향 평준화되어 기업에서 성적표를 믿을 수 없다는 게 일반적이에요. 코로나 시기에는 더 심하고요. 성적이 좋다는 것은 성실성은 드러낼 수 있지만 능력이 좋다고 볼 수 있는 것 같지는 않아요. ... 모든 사람들이 장단점을 갖고 있는데 기업에서 사람을 뽑을 때 (확장된 성적증명서가) 이 사람을 예측하는 데 도움이 되는 자료가 될 것 같아요. (참여자 D)

나. 실무능력 이해의 측면

연구 참여자들은 확장된 성적증명서가 제시될 경우 성적증명서를 통하여 지원자의 실무 관련 경험과 실무능력을 보다 효율적으로 이해할 수 있을 것이라 생각하였다(<표 9> 참조). 확장된 성적증명서를 통해 지원자의 실무 관련 경험을 이해할 수 있을 것인지를 묻는 답변에 대해 ‘매우 그렇다’고 대답한 평가자가 1명, ‘그렇다’고 답변한 평가자가 13명으로 긍정 답변자의 수가 14명으로 부정 답변자의 수 1명보다 월등히 많았다. 지원자의 실무능력을 판단하는 데 도움이 되는지를 묻는 질문에 대해서도 ‘그렇다’고 대답한 평가자가 9명으로 부정 답변자의 수 1명보다 매우 많았다.

<표 9> 실무 경험 및 능력을 이해하는 자료로서 확장된 성적증명서의 유용성 인식

(단위: 명)

문항	긍정		중립	부정	
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
지원자의 실무 관련 경험을 이해하는 데 도움이 되는 자료이다.	1	13	1	1	0
지원자의 실무능력을 판단하는 데 도움이 되는 자료이다.	0	9	6	1	0

면담에서 확장된 성적증명서가 어떠한 측면에서 지원자의 실무능력과 경험을 이해하는 데 도움이 되는지 질문하였다. 참여자 G의 경우 학점 중심 성적증명서는 지식을 평가한 것이고, 이는 역량과 무관한 것이라고 언급하였고, 그에 반해 확장된 성적증명서에는 역량에 대해 구체적인 서술이 포함되어있기 때문에 객관적이라는 평가를 내렸다. 참여자 B의 경우 프로젝트에서 실무 관련 주제를 접해왔다는 것만으로도 가산점을 줄 수 있다고 언급하였으며, 참여자 E의 경우 실무 경험이 없는 신입들에게는 자신의 역량을 객관적으로 설명할 수 있는 매우 유용한 자료가 될 수 있다고 설명하였다.

학점 중심 성적표는 초점이 역량들이 아니고 지필로만 평가했을 테니 내용이 실무와 관계있다고 해도 평가 결과는 역량과 무관한 것 같아요. 그에 비해 이거(확장된 성적증명서)는 역량들이 하나 하나 드러나고 면접자에 대해 파헤치고 싶은 사람들에게 객관적이고 질적인 정보를 제공해 주는 것 같아요.(평가자 G).

우리 입장에서는 신입에게는 크게 바라지 않지만, 사실 그 기술을 실제 접해봤나 안 접해봤나의 차이는 굉장히 커요. 프로젝트에서 뭔가 주도적으로 잘했다고 평가를 받으면 그건 분명 가산점이 되지요. (참여자 B)

우리 기관은 한 부서에서 서류, 면접 등 모두 처리해요. 우리 입장에서는 좋은 자료가 될 수 있다고 봐요. 지원자가 경력으로 증명할 수 있는 게 없을 때에는 제일 좋은 자료가 될 수 있을 것 같아요. (참여자 E)

다. 인성 및 태도 이해의 측면

확장된 성적증명서가 지원자의 인성과 태도를 이해하는 데 도움이 되는지를 묻는 질문에 대한 답변은 <표 10>과 같다. ‘매우 그렇다’라고 답변한 응답자가 3명, ‘그렇다’라고 답변한 응답자가 11명으로 긍정 답변자(14명)가 부정 답변자(1명)보다 월등히 많았다.

<표 10> 인성 및 태도를 이해하는 자료로서 확장된 성적증명서의 유용성 인식

(단위: 명)

문항	긍정		중립	부정	
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
지원자의 인성과 태도를 이해하는 데 도움이 되는 자료이다.	3	11	1	1	0

성적표에 점수만 있는 거 가지고는 그 사람이 동료와 원만하게 팀 활동을 했는지 등 인성을 표현하는 게 안 되잖아요. 자기소개서는 어차피 자기 자신을 자랑하는 것이기 때문에 객관적이지 않아요. 그런데 (확장된 성적증명서는) 동료들의 평가도 같이 들어가 있는 느낌이었어요. 그래서 인성이 나 성실함이 객관적으로 반영된 지표인 것 같았어요. (참여자 E)

라. 및 명확화된 성적증명서에 대한 우려와 활성화 방안

다수의 참여자가 설문에서 확장된 성적증명서에 대해 실무 경험 및 능력, 그리고 인성과 태도 이해에 긍정적인 인식과 기대를 보였음에도 불구하고, 면담에서는 확장된 성적증명서에 대한 우려와 활성화 방안을 제안하였다. 참여자 A의 경우 대부분 상대평가로 도출된 학점 기록에 비해 확장된 성적증명서의 내용은 객관성이 떨어질 가능성이 있음을 지적하였다. 이와 유사하게 참여자 E는 역량기반 평가가 정착되지 않은 현재 환경에서는 확장된 성적증명서를 완벽하게 신뢰하기엔 부담스럽다고 설명하였다.

지원자의 잠재 가능성이나 실무역량 등을 봤을 때는 역량기반성적표를 볼 것 같긴 하지만, 마음 끝까지 이게 뭔가 계속 고민을 하다가 결국에는 성적(학점)을 볼 것 같아요. 웬지 이게(학점)이 더 안전하다는 느낌을 받을 것 같아요. ... 실제 지원자가 수행한 프로젝트를 보고 이런 프로젝트를 했구나. 경험이 있구나라고 사실을 이해할 수는 있지만, 만약 역량 평가는 좋은데 성적이 낮으면, 저는 성적을 더 먼저 볼 것 같아요. (참여자 A)

일단 대학에서 나쁜 말은 안 썼을 거라고 생각하니까. 이런 유형의 성적표가 여러 개 있으면 비교가 될 것 같은데, 아직은 하나만 있어서 잘 보이지 않을 것 같아요. 그러니까 여러 사람이 제출하면 비교를 하고, 누가 우위인지 평가할 수 있을 것 같은데, 지금은 이것을 보고 특출난지 평가하기는 어려울 것 같아요. (참여자 E)

그러나 연구자는 참여자 B와의 면담에서 참여자 A와 E의 우려에 대한 대안을 찾아볼 수 있었다. 참여자 B는 성적증명서의 내용을 그대로 받아들이지는 않더라도 기록된 내용을 토대로 실무와 직접적으로 관련된 질문을 할 것이며 이를 통해 실무역량을 평가할 수

있을 것이라고 답변하였다. 이를 통해 성적증명서가 단순히 성실성을 예측하는 자료에서 벗어나 다양한 범주의 역량을 가늠하는 단서를 제공하는 자료로서 활용될 가능성이 있음을 알 수 있다.

프로젝트의 주제가 우리 팀에 관련된 것인지가 중요할 것 같아요. ... 이 사람이 어떤 일을 했고 어떤 프로젝트를 했는지 중점적으로 본 다음에, 정말 이 사람이 그 프로젝트에 발만 담갔는지 정말 뭔가 일을 제대로 했는지 파악하기 위해서 질문을 준비해가겠지요. 사람들이 이것저것 다 해봤다고 쓰는데, 사실 일을 시켜보면 아무것도 모르는 경우도 많아요. (참여자 B)

참여자들은 “이 좋은 의도를 성공적으로 만들기 위해서는 사실은 교수가 여기에 동의하고 열심히 참여하느냐가 되게 중요한데(참여자 A)”, “그런데 이 평가는 교수님이 정말 중요할 것 같아요(참여자 G),” “저는 공대 출신이고, 한 학년에 200명이 넘었어요. 나에 대해 잘 모르는 사람이 나에 대해 이런 평가를 객관적으로 내릴 수 있을까 라는 생각부터 들었어요(참여자 B),”와 같이 평가 과정에서의 교수자의 평가 역량이 새로운 성적표가 자리잡는 데 중요한 역할을 할 것이라고 예측하며, 객관성에 대한 우려를 드러냈다. 그리고 이러한 한계에 대한 대안으로, 새로운 성적표가 실제로 신뢰를 얻고 유용하게 활용되기 위해서 학생들의 학습 활동 수행 과정에 대한 구체적인 서사가 드러나야 한다는 의견을 공통적으로 제시하였다.

이러한 성적표가 학생들을 포장하는 데 사용된다고 여겨지기 시작하면 신뢰도가 떨어질 것 같아요. 정말 보려고 하는 부분들이 잘 안 드러나면 무게감을 못 가질 것 같거든요. 대학에서 프로젝트를 하면 팀 단위로 이루어졌을 가능성이 크니, 학생이 실제로 어떤 부분에서 어떻게 기여한 것인지 디테일하게 나오면 실무역량과 경험을 충분히 파악하는 데 도움이 될 것 같아요. (참여자 F)

요즘은 프로세스 평가라고 해서 과정을 포함하는 평가가 많이 적용되기도 하고 그래서 결과를 그냥 측정을 해서 기록하는 것도 중요하지만 이 학생의 과정이나 역할 등에 대한 내용이 담긴 것들이 포트폴리오처럼 첨부가 되면 이 사람을 평가하는 데 있어서 더 객관적이고 신뢰할 수 있는 자료로 활용이 될 수 있을 것 같아요. (참여자 A)

참여자 C의 경우, 채용 상황에서 지원자를 평가하는 기준으로서 뿐만 아니라, 대학 교육의 혁신 측면에서 역량기반성적표가 갖고 있는 가치를 설명하였다.

평가의 기준이 바뀌어야 교육 과정과 체계와 내용이 바뀐다고 생각해요. 그러니까 내용과 체계가 바뀌어서 평가가 바뀌는 게 아니라 결국 최종적인 기준이 바뀌어야지 거기에 맞춰서 모든 게 바뀌잖아요. 그래서 이러한 시도가 굉장히 긍정적이라고 생각을 해요. 대학에서 성적을 내는 평가의 기준과 방법이 바뀌면 자연스럽게 교수-학습 방법도 바뀌지 않을까 생각도 들어요. ... 이렇게 시도하는 것처럼 지금의 상대평가, 과제 제출, 토론, 팀플, 태도, 출석 이런 기준을 버리고 시도를 해야 교육의 틀이 바뀌는 날이 빨리 오지 않을까 생각이 들어요. (참여자 C)

IV. 논의 및 시사점

본 연구는 대학 성적증명서의 주요 수요자인 기업 및 기관에서 채용 경험이 있는 실무자들을 대상으로 채용 상황에서 학점 중심 성적증명서에 대한 만족도와 인식을 조사하고, 기존 성적증명서의 제한점을 보완할 수 있는 개선 방향에 대한 의견을 수렴하고자 수행되었다. 이를 위해 기업 및 기관의 채용 관련 실무경험자에게 학점 중심 성적증명서와 확장된 성적증명서에 대한 설문과 심층 면담을 실시하였다.

연구 결과, 기업 및 기관에서는 신입사원을 채용할 때 성적보다는 실무역량과 인성 및 태도를 우선순위에 두고 평가하는 것으로 나타났다. 기업 및 기관의 실무자들은 지원자를 평가하는 채용 서류 중 포트폴리오나 경력증명서, 또는 자기소개서를 주요 자료로 활용하는 반면, 학점 중심 성적증명서는 지원자의 특징과 인성을 파악하는데 제한적이라 취업 증빙자료로서 가장 낮은 선호도를 보였다. 연구에서는 기존 성적증명서의 제한점을 보완하는 대안으로 프로젝트 교과에서 활용된 역량기반성적표를 확장된 성적증명서 사례로 제시하였는데, 연구 참여자들은 확장된 성적증명서가 지원자의 실무 경험 및 인성과 태도를 이해하는 데 도움이 되는 자료라고 평가하였다. 또한 채용과정에서 기존 성적증명서 활용도가 5순위로 가장 낮았다면, 확장된 성적증명서로 제시할 경우 성적증명서의 선호도가 1위로 크게 변화한 것을 확인할 수 있었다. 또한 확장된 성적증명서로 지원자의 실무 관련 경험을 파악할 수 있고 자기소개서보다 객관적이며 평가에 대한 인식 변화로 교육혁신에 동력이 될 것이라는 기대감을 나타내었다. 이와 함께 교수자의 평가 역량, 평가 내용에 대한 신뢰도 등이 확장된 성적증명서 정착을 위해 해결해야 할 과제라고 언급하였다.

연구 참여자의 응답 결과와 면담 결과로부터 파악한 학점 중심 성적증명서의 한계점을 토대로 확장된 성적증명서 개발의 방향과 고려사항을 다음과 같이 제시하고자 한다(<표 11> 참조). 첫째, 확장된 성적증명서는 학생의 태도와 인성을 보여줄 수 있는 정의적 요소에 대한 정보를 포함한 형태이어야 한다. 기업 관계자들의 면담 결과를 종합해 보면, 신입 직원을 채용할 때 가장 우선시하는 사항은 지식보다는 실무 관련 경험과 인성 등이며, 이러한 측면에서 학점 중심 성적증명서는 지원자의 특성을 드러내는 데 제한적이라는 입장을 일관되게 표명하였다. 특히 실무 상황에서는 동료들과의 협업, 업무에 대한 적극성, 기업에의 충성심 등이 중요한 기대 요소이지만, 현재 성적증명서의 학점만으로는 지원자의 성실성에 대한 추론은 가능하나 개인의 인성과 태도를 가늠하기 어렵다고 논의하였다. 따라서 확장된 성적표의 경우 학업 수행 과정에서 학생이 보인 협력 태도, 리더십, 끈기와 같은 정의적 요소를 드러낼 수 있는 평가 기술이 고려될 필요가 있다. 학생 입장에서조차 대학 졸업장과 성적증명서로는 자신의 특성 및 다른 지원자와의 차별성을 드러낼 수 없기 때문에 자기소개서에 자신의 경험, 인성과 장단점을 작성하고, 능력을 입증하기 위해 여러 가지 자격증 취득에 열을 올린다. 만일 대학에서 캡스톤 디자인, 졸업 프로젝트 등과 같은

특정 교과에서만이라도 새로운 유형의 성적표가 제공된다면, 지원자가 직접 작성한 자기소개서보다 객관적이고 공신력 있는 자료로 기능할 수 있으며, 학점 중심 성적증명서에서 제공하기 어려운 인성과 태도 측면에서 지원자에 대한 정보를 제공하는 데 도움이 될 것으로 사료된다.

둘째, 성적표의 확장 방향은 개별 학생의 학습 과정에 대한 정보를 제공하도록 구현될 필요가 있다. 학점 중심 성적증명서는 교과의 학습과정에서 산출된 결과를 하나의 문자 또는 숫자로 압축하여 제시되기 때문에 제한적 정보 제공이라는 문제뿐 아니라 왜곡된 해석 가능성 문제를 드러내었다. 평가자들은 성적증명서에 기록된 학점이 어떠한 맥락과 과정에서 산출되었는지 전혀 알 수 없으며, 그러다보니 평가자들은 각자의 주관적 의견이나 선입견으로 피평가자에 대해 판단하는 경향이 있었다. 예로, 학점이 매우 높은 지원자에 대해 열심히 했다는 긍정적인 해석도 있지만, 이기적일 것이라는 부정적 해석을 보였다. 이는 피평가자에 대한 가장 객관적인 자료라고 간주되는 학점 중심 성적증명서에서 평가자들이 찾을 수 있는 정보가 학점뿐이기 때문에 학점 자체에 대한 판단을 넘어 피평가자의 특성까지 추론하려는 과정에서 생기는 오판 가능성을 시사한다. 이와 같은 현상이 발생하는 원인은 정홍명과 고상숙(2015)이 지적한 바와 같이 현재의 성적표가 학업을 수행하는 과정에 대한 정보를 포함하지 않기 때문이다. 대학에서는 학생에 대한 평가를 위해 시험, 과제, 발표, 수업 중 활동 참여 등 다양한 요소를 활용하여 평가를 수행하고 있으며, 중등 교육 환경에서도 수행평가, 과정중심 평가 등을 통해 학습자의 학습 과정과 성장을 평가하기 위한 노력을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 학습성과에 대한 기록이 현재의 방식을 유지한다면 교육현장에서 진행되고 있는 교육혁신과 다면적 평가를 수행하고 있는 노력은 문자 뒤로 감춰질뿐더러 왜곡된 해석을 유발할 수 있음을 알 수 있다. 따라서 학습자의 교육경험과 수행 능력에 대한 서술이 제공되는 성적표로 확장된다면, 성적증명서의 수요자로 하여금 학습자를 이해하는데 도움을 줄 수 있을 뿐 아니라, 기업과 사회가 대학에서 진행되고 있는 교육과정을 이해하고 혁신적 노력에 대한 성과를 공유하는 데에도 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

셋째, 확장된 성적증명서에는 학습자의 프로젝트 주제와 산출물에 대한 구체적인 내용을 제시하여 실무와의 연관성을 파악할 수 있도록 구현할 것을 제안한다. 기업이 채용할 때 우선시 하는 요소는 실무역량이지만, 모순되게도 기업은 대학 졸업자의 실무역량에 대해 큰 기대가 없었다. 이러한 인식의 이면에는 대학에서 진행하는 교육과정 개편과 역량 함양을 위한 혁신적 노력들에 대한 정보가 대학과 기업 간에 충분히 공유되지 못하는 현실이 내포된 것으로 유추할 수 있다. 이유는 교과목 수강 리스트로만으로는 관련 경험이 있다고 보기 어렵고, 캡스톤 디자인, 현장실습과 같은 교과목을 수강했다 하더라도 교과목명 이외에 학습자가 어떠한 경험을 했는지에 대한 정보가 전혀 제공되지 않기 때문이다. 기업의 낮은 기대에도 불구하고 지원자의 직무 관련 경험은 실무 적응에 큰 영향을 미치므로 기업에서는 자기소개서나 포트폴리오를 통하여 직무와 관련한 경험이 있는지를 심도

있게 검토하고 면접시에 질문하는 경향이 두드러졌다. 만약 실무 관련 교과에서 학생이 수행한 프로젝트의 내용과 결과로 도출한 산출물이 무엇인지를 확장된 성적증명서에 포함된다면 수요자들은 성적증명서 그 자체만으로 지원자의 경험을 인지하고 면접에서 관련된 질문을 유발하는 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 기업이 대학 교육과정을 이해하는 데에도 도움을 줄 것으로 기대할 수 있다. 따라서 확장된 성적증명서는 실무 맥락에서의 경험이 잘 드러나도록 학생이 수행한 프로젝트의 개요, 내용, 산출물 등에 대한 기술을 포함한 형태로 설계할 것을 제언한다.

이상의 논의를 바탕으로 성적증명서의 개선 또는 확장을 시도하고자 하는 기관과 연구자에게 제언하고자하는 바는 다음과 같다. 첫째, 성적증명서의 개선 또는 확장은 새로운 양식을 도입한다고 해결되는 간단한 문제가 아니다. 새로운 방식의 성적증명서에 대한 필요성을 구성원이 깊이 공감하는 것으로부터 시작하여 대학의 교육 목표 고찰, 교육과정 검토, 구성원 의견 수렴, 평가 환경 조성 등 단계적인 시도와 노력이 필요하다. 연구 중심 대학, 학부 중심 대학, 산학 협력 중심 대학 등 각 대학마다 교육 철학과 목표, 교육과정 특징이 다르기 때문에 대학의 목표에 맞게 성적증명서 확장 방향을 결정해야 한다. 또한 전체 교과에 적용할 것인지 일부 특성화 교과에 적용할 것인지 등 어떤 범위에서 성적증명서를 확장할지에 대한 연구와 숙고도 필요할 것이다. 예로, 본 연구에서 활용한 확장된 성적증명서 사례 대학의 경우 3학년 2학기에 전공 필수 교육과정에 프로젝트 중점 교과를 편성하고, 특수성을 지닌 의예과, 약학과 등 일부 몇 개 학과를 제외한 전체 학과에서 운영하였으며, 이 교과에 한해 확장된 성적증명서를 적용하고 있다.

둘째, 오랜 기간 당연하게 받아들여 온 현재 성적증명서를 바꾸려는 시도에 대해 구성원들이 그 취지를 공감한다고 하더라도 여러 이유로 변화에 대한 저항을 보일 수 있다. 성적증명서의 변화 초기 단계에는 이전에 비해 교수자의 평가 업무 가중을 초래할 것이며 이는 자칫 평가의 질 저하로 이어질 수 있다. 따라서 구성원이 성적증명서 변화와 노력에 대한 가치를 인식할 수 있도록 구성원을 설득하고 이해시키는 전략 수립이 필요하며, 성적증명서 개선을 위한 의사결정과 개선 방향 설정에 대한 연구과정에서 대학 구성원 공동의 참여와 협력이 필수적이다. 이와 함께 새로운 평가의 실행가능성을 높이려면 평가 수행 자체에 대한 편리성과 행정적 편리성을 어떻게 높일지 논의가 필요하다. 예로 사례 대학의 경우, 평가수행의 편의성과 성적표 발급을 위한 행정적 편의성을 고려하여 교과마다 평가지표를 입력하고 평가를 수행하는 시스템을 개발하여 운영하였다. 이러한 노력은 평가수행을 위한 절차적 업무 부담을 경감하기 위한 것으로, 평가의 지속가능성과 평가를 수행하는 구성원의 만족도를 높이는 방안도 함께 모색해야 한다. 또한 교수자가 학생 저마다의 특성을 파악하고 개별화된 성과를 내실있게 기록하기 위해서는 교수자가 평가하는 학생 수가 적정 규모여야 한다.

셋째, 교수자의 평가 전문성 신장에 주목할 필요가 있다. 새로운 방식의 성적증명서는 학습결과에 대한 등급을 매기는 방식에서 벗어날 것이다. 학생의 학습 과정에 대한 평가

와 산출물에 대한 피드백 등 정성적 정보를 포함하게 되므로 교수자의 평가 수행 역량에 따라 성적표의 질에 큰 영향을 미칠 수 있다. 대학에서 교수자는 자신들의 전공분야에서 학문적으로 뛰어난 전문가이지만, 교육학 관련 교수자를 제외하면 교육적 맥락에서 좋은 평가가 무엇인지에 대한 지식과 기술을 지닌 교수자는 많지 않다. 대학 내 교수학습개발 센터에서는 교수자의 교육역량을 향상시키고자 많은 교수 지원 프로그램을 진행하고 있는데, 이러한 프로그램 내용은 학습자 중심의 교수-학습법, 테크놀로지를 활용한 교수법과 같이 교수-학습방법이 주를 이룬다. 그러므로 수행평가, 과정중심평가 등 여러 평가 철학 및 평가 방식에 대한 교육 프로그램을 제공하고 확장된 성적증명서 실행을 위한 워크숍 등을 진행하면서 교수자의 평가 역량 향상을 집중적으로 지원해야 한다.

넷째, 새로운 유형의 확장된 성적증명서가 기업과 사회에서 공식적인 서류로 인식되고 활성화되려면 몇몇 대학만 사용하는 것이 아니라 다수 대학의 참여가 촉구된다. 확장된 성적증명서는 지원자에 대한 정보를 제공한다는 차원에서 지원자에 대한 이해를 높일 수 있겠지만 다수 대학에서 활용할 때 사회적으로 노출 빈도가 높아지고 새로운 성적증명서로 자리 잡을 수 있을 것이다. 미국의 Mastery Consortium과 같이 대학 간 네트워크를 통해 성적표 개선 연구 및 활성화에 공동의 노력을 들인다면 성적표 변화에 반향을 불러일으킬 수 있을 것이다. 또한 성적증명서 개선 논의에 본 연구 결과가 기초자료로 활용될 수 있으며, 평가틀, 서식, 내용, 구성원 피드백 등 다양한 후속 연구를 통해 성적증명서 개선 논의가 공론화 될 것을 기대한다. 이상의 논의와 제언을 종합하면 다음 <표 11>과 같다.

<표 11> 확장된 성적증명서 도입을 위한 평가 개선 방안 요약

구분	학점 중심 성적증명서	확장된 성적증명서	고려사항
적용 대상	모든 교과	프로젝트, 캡스톤 등 일부 교과	<ul style="list-style-type: none"> • 대학 차원의 확장 방향과 범위 결정
평가	성취도 평가 (습득한 지식, 산출물의 우수성 등)	역량기반 평가 과정중심 평가	<ul style="list-style-type: none"> • 평가요인은 문제해결능력, 협업 능력 등 역량 중심으로 개편 • 인지뿐만 아니라 정의, 태도 영역을 아우르는 균형 잡힌 평가 • 산출물뿐 아니라 교과 학습을 통해 숙달하게 된 역량과 수행 과정에 대해 기술하여 팀 활동에서도 학생마다 차별화된 역량 제시 • 수월한 평가를 지원하기 위한 대학 공통의 평가 루브릭, 평가시스템 개발 고려
기록 내용	교과명, 학점	교과명, 담당교수, 프로젝트주제, 프로젝트 산출물 학생 성취, 특성 등	<ul style="list-style-type: none"> • 학생이 수행한 프로젝트에 대한 주제와 산출물 기록 • 프로젝트 과정에서 보인 학생의 경험을 충분히 드러내도록 기술

본 연구는 다음과 같은 제한점을 지닌다. 첫째, 확장된 성적증명서에 대한 수요자의 구체적인 의견을 수렴하고자 확장된 성적증명서의 사례로 A대학에서 개발한 역량기반성적표를 활용하였다. 해당 사례는 프로젝트 또는 캡스톤 교과목에 적용된 프로젝트 수행 능력 성적표로 본 연구에서 다양한 성적증명서 확장 아이디어 자체를 탐색하는 데에는 한계가 있다. 둘째, 현 성적증명서에 대한 문제와 확장된 성적증명서에 대한 인식을 채용 상황에 국한하여 살펴보았다. 또한 설문 과정에서 다양한 기업과 기관의 입장을 수렴할 수 있는 충분한 인원을 모집하지 못하여 결과를 일반화하기는 제한적이다. 셋째, 본 연구는 새로운 성적 기록 체계 또는 성적증명서 디자인을 목적으로 하지 않았기 때문에 확장된 성적 기록 체계에 대한 구체적인 아이디어를 제시하는 데에는 한계가 있다. 후속 연구를 통해 성적증명서에 대한 다양한 이해관계자의 의견을 수렴한다면 성적증명서 개선 방향을 수립하는데 기여할 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 어떻게 교육성과를 기록할 것인가 논의함으로써 교육혁신에 대한 새로운 담론을 제시였다는 데 의의가 있다.

참고문헌

- 권승아, 김정현, 박윤환, 김화수, 김은진, 민소영, 류성민(2020). 행동기준 평정척도(BARS)를 적용한 대학생 핵심역량 측정도구 개발 및 타당화: K대학 사례를 중심으로. **한국교육**, 47(1), 197-228.
- 김민혜, 박승배(2014). 교육문제 해결을 위한 서비스디자인, 행복한 성적표. **디자인지식저널**, 32, 387-397.
- 류태호(2018). **성적 없는 성적표**. 서울: 경희대학교 출판문화원.
- 변수연(2019). 고효과 프로그램이 대학생의 자기보고식 학습 성과에 끼치는 영향력 탐색. **안암교육학회**, 25(2), 117-141.
- 이영희, 윤정현(2021). 대학 교육에서의 비교과 활동 연계 활용 현황 및 교수자 인식 분석. **문화교류와 다문화 교육**, 10(4), 1-28.
- 이윤주, 이용상, 문명현(2020). 핵심역량 진단도구 개발 연구: Y대학 사례를 중심으로. **학습자 중심교과교육연구**, 20(8), 1143-1165.
- 정윤숙, 손나영, 유지원(2020). 대학의 프로젝트 기반 학습 평가를 위한 프로젝트 수행 역량 평가틀 개발: 설계기반 연구. **교육평가연구**, 33(2), 455-486.
- 정홍명, 고상숙(2015). 고등학교 성적통지표와 학교생활기록부 양식 개선방안에 대한 연구. **한국학교수학회논문집**, 18(4), 387-409.
- 한국대학교육협의회(대학정보공시센터)(2021). 12-카. 현장중심 실무형 교육과정 개설 현황. Retrieved November 19, 2021, from <https://www.academyinfo.go.kr/index.do>
- 한양대학교(2018). PBL 수업을 위한 평가 루브릭. Retrieved November 19, 2021, from http://pbl.hanyang.ac.kr/?act=board&bbs_code=default-1&bbs_mode=view&bbs_seq=213
- 홍효정, 이재경(2015). 창의·융합적 사고역량 강화를 위한 교양교육과정 개발 방향 탐색. **교양교육연구**, 9(3), 163-192.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Garn, M. (2019). Three decades and still counting (the wrong things): An analysis of three reports on the possibility and practicality of shifting our academic currency from credit hours to competencies. *The Journal of Competency-Based Education*, 4(3), 1-9.
- Hart Research Associates(2018). *Fulfilling the american dream: Liberal education and the future of work-Selected findings from online surveys of business executives and hiring managers-*. Washington, DC: Heart Research Associates.
- Laitinen, A. (2012). *Cracking the credit hour*. New America Foundation. Retrieved November 19, 2021, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED540304.pdf>
- Nguyen, C. F., & Kallman, R. (2012). eTranscripts: Reflecting student learning and showcasing unique university experiences. *College & University*, 87(4), 2-9.

- Parish, J., Parks, R., & Fryer, J. (2017). Revolutionizing academic records: A student perspective. *College & University*, 92(4), 24-37.
- Parks, R., & Taylor, A. (2016). Innovative credentialing: Employers weigh in on co-curricular transcripts. *College & University*, 91(2), 63-72.
- Rhodes, T. (2010). *Assessing outcomes and improving achievement: Tips and tools for using rubrics*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- Silva, E., White, T., & Toch, T. (2015). *The carnegie unit: A century old standard in a changing education landscape*. Washington, DC: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Stanford University (2019). Stanford 2025. Retrieved November 19, 2021, from <http://www.stanford2025.com/axis-flip>
- World Economic Forum (2018). *The future of jobs report 2018*. Retrieved November 19, 2021, from https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf
- You, J. W., & Chung, Y. (2021). Beyond letter grades: A case study in developing an evaluation system to generate project performance transcripts. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(14), 146-166.

- 접수일 2021년 11월 23일 / 수정일 2021년 12월 30일 / 게재확정일 2022년 1월 20일
- 교신저자 : 유지원, 가천대학교 교육대학원 부교수, 경기도 성남시 수정구 성남대로 1342, uimagine@gachon.ac.kr

Abstract

A Study on Users Perception to Improve University Transcripts: Focusing on the Recruitment Context

Chung, Yoonsook* · You, Jiwon**

Gachon University, Research Center for higher Education Achievement*

· Gachon University**

University transcripts are an official record of a student's four years of educational achievement and are an important resource for recruitment and entering graduate school. The current transcript, which summarizes the titles of the courses taken, the number of hours completed, and the grades, has maintained its form for a long time. This study was conducted to explore the direction of improvement of traditional transcripts by examining the limitations of transcripts according to changes in social demands and educational purposes. The primary user group for university transcripts are the personnel of companies and institutions, and their perceptions of university transcripts in recruitment processes were examined. In this study, 16 experts with experience in hiring at companies and institutions participated, and opinions on the priority of transcripts among documents used in the hiring process, perceptions of university transcripts, and the limitations of traditional transcripts were collected. As a result, although employers were interested in identifying the applicant's characters and attitude in the hiring process, the university transcripts did not provide relevant information on showing the applicant's character and attitude, so they showed a low preference towards it compared to other documents. Competency-based transcripts were presented as an example of extended transcripts, and surveys and interviews were conducted to collect and discuss opinions on the possibility of extended transcripts. Study participants discussed the potential of extended transcripts in terms of showing the experiences of applicants and providing rich information about their performance. Based on the findings, directions for developing the extended transcripts were discussed, and strategies of implementing the extended transcripts at universities were suggested.

Key Words : university transcript, report card, extended transcript, competency-based education, competency-based evaluation