Jour. Fish. Mar. Sci. Edu., 24(2), pp. 210-223, 2012 水産海洋教育研究, 24(2), 2012

평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 핵심역량개발 연구

정 주 영†
(동의대학교)

A Study on the Development of Core Competencies to Reinforce the Lifelong Education Instructors' Instructive Competencies

Ju-Young JUNG†
(Dong-Eui University)

Abstract

The importance on the flow to the lifelong education system has been growing, as the eternal education is in a pivotal position according to the education system all over the world is changing rapidly. In particular, although consolidating instructor competencies for lifelong education have become the subject of conversation, there has not been any clear concept of lifelong education instructors nor of the competencies for those.

So this research defined lifelong education instructors who work at various lifelong education facilities, especially those who focus on lectures, and the instructor competencies, and make analysis and deductions what types of competencies are necessary for effective and efficient teaching. For this, the researcher derived the concept of instructors and the instructor competencies for lifelong education through document analysis, and based on that, discovered the instructor competencies for lifelong education by experts review and survey. The result revealed that there were four types of instructor competencies for lifelong education, which were planning, managing, administrating, and supporting and encouraging students. There were searching needs of students, analyzing, and 13 other criteria for planning; managing human resources, materials management, and 7 other for managing; expertise in learning contents and 13 other for administrating; and giving feedback and 3 other for supporting and encouraging students.

Key words : Lifelong Education Instructor, Instructor competency, Instruction-learning planning, Managing, Administrating, Supporting and encouraging students

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

21C 지식기반사회(knowledge-based society)는 우리 사회의 여러 가지 형태를 변화시키고 있다. 특히 지금까지 일정한 시기에 제한된 대상자를 중심으로 한정된 내용과 방법으로 영위해 온 형식적 교육을 넘어 형식적, 비형식 교육이 평생 동안 필요하게 되었다(기영화, 2004). 이러한 전 세계적인 교육체제의 급격한 변화의 중심축으로서 평생교육체제로 필요성을 언급하고 있으며,

† Corresponding author : 010-2241-7266, jyjung@deu.ac.kr
* 이 논문은 2009년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2009-332-B00405).

이러한 교육체제의 변화에 능동적으로 대처하기 위해 평생교육사의 다양한 새로운 직무수행 역량 개발이 필요하다(김진화 외, 2008).

평생교육사는 평생교육 행정 전반에 걸쳐 많은 직무들을 수행하고 있는데 최근에는 평생교육사의 주요 역할 중 하나로서 교수자로서의 직무가 중요시되고 있다. 무엇보다도 평생학습공동체 구축을 위해 다양한 분야, 다양한 계층, 다양한 방법을 통한 자기학습의 가치를 실현하기 위해서는 개인 스스로가 창조적인 학습이 가능해야만 한다. 따라서 학습에 대한 동기와 성취감, 학습의 성과를 창출하기 위해 가장 중요한 것은 교수학습 관련 직무임에 틀림없을 것이다.

그러나 지금까지의 연구들을 종합해 보면, 평생교육기관 실무 종사자가 평생학습사회 변화의 패러다임에 부응하여 전 국민의 평생학습 기회 제공을 극대화하고 평생학습 방법을 혁신하기에는 전문성이 미흡하다는 주장(김진화, 2003; 전도근, 2006)과, 특히 평생교육 실무 종사자가 갖추어야 할 주된 직무역량 중 프로그램을 기획하고 개발하여 운영하는 교수설계 역량이 부족하다는 주장이 제기되고 있다(전도근, 2006). 그러나 현장 전문가의 전문성을 확보하기 위해 필요한 교수설계를 효과적으로 실행하기 위해서는 어떤 역량들이 필요한지 명확하지 않을 뿐만 아니라 현재 이러한 역량을 어느 정도 보유하고 있는지 파악한 연구는 드문 실정이다(이영민, 2008).

따라서 평생교육 교수자에게 필요한 핵심역량의 개념을 정립하는 것이 시급하며 그 중에서도 교수역량을 정리하는 것이 매우 필요하다. 이를 위해 다양한 평생교육기관에서 활동하고 있는 평생교육사, 특히 강의에 중점을 두고 있는 평생교육 교수자의 교수역량모델 개발을 연구의 목적으로 삼았다. 본 연구 목적의 달성을 위한 구체적인 연구 과제는 다음과 같다. 첫째, 선행연구 분석을 통해 평생교육사의 다양한 직무를 파악한 후 평생교육 교수자의 교수역량 모델 초안을 정립한다. 둘째, 설문조사 및 전문가그룹인터뷰(FGI)를 통해 평생교육 교수자의 교수역량 모델 완성안을 구안한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 평생교육 교수자의 개념

평생교육 교수자의 개념을 정립하기 위하여 먼저 평생교육사의 개념을 살펴보았다. 김진화(2003; 2006; 2007)는 평생교육사가 구체적으로 ①평생교육 과정의 요구를 분석하고 설계해서 개발하는 프로그램 개발자로서의 역할, ②개발된 교육과정을 효과적으로 진행・운영하는 운영자로서의 역할, ③교육과정의 효과를 분석하고 평가하는 평가자로서의 역할, ④개발된 교육과정을 학습자에게 전달하고 강의하는 교수자로서의 역할 등으로 평생교육사의 역할을 담당해야 한다고 보고 있으며, 김경희(1997)는 평생교육사의 역할을 프로그래머로서의 역할, 연구자 및 평가자로서의 역할, 관리자로서의 역할, 교수자로서의 역할로 규정하고 있다.

남정걸, 권이종(1983)은 평생교육자의 역할로서 조직자, 향도, 정보제공자, 전문가, 격려자, 조정자, 그리고 교사의 7가지를 지적하고 있으며, 이해주 등(2000)은 멘토, 프로그램 개발자, 교육자의 3가지고 구분하고 있다. 또한 권두승(1999a; 1999b; 2006)은 평생교육자가 수행해야 하는 역할을 평생교육담당자의 효능감(efficacy) 차원에서 교수자로서의 역할, 프로그램개발자로서의 역할, 관리자로서의 역할, 변화촉진자로서의 역할, 협력자로서의 역할로 규정하고 있다.

한편, Darkenwald & Merriam(1982)은 교수자, 상담자, 행정가, 그리고 프로그램 개발자의 네 가지로 구분하고 있으며, Kowalski(1988)는 프로그램기획자로서의 역할, 상담·자문자로서의 역할, 요구분석가로서의 역할, 교과과정개발자로서의 역할, 프로그램평가자로서의 역할, 교수학습전개자로서의 역할, 평가자로서의 역할로 제시하고 있

다.

Brookfield(1988)는 평생교육자의 역할을 교수역할, 프로그램 개발역할, 교수 및 인적 자원개발역할, 지역사회 활동역할 등 네 가지로 범주화하였으며, Galbraith(1990)는 프로그램 기획자로서의 역할, 교수학습 전개자로서의 역할, 평가자로서의 역할을 제기하였다. Rogers(1998)는 성인교육자가 수행하는 역할을 집단의 리더역할, 교수자의 역할, 집단의 구성원 역할, 청중의 역할로 분류하여 설명하였으며, 이와 관련하여 Imell(1999)은 이제까지 평생교육 관련 문헌에 나타난 평생교육자의 역할을 분석해 본 결과 교사(teaching), 교수자(instructor), 조성자(helper), 촉진자(facilitator), 자문가(consultant), 중개자(broker), 변화촉진자(change agent), 그리고 멘토(mentor)의 여덟 가지로 정리하였다.

이와 같이 평생교육사의 개념과 역할 등을 중심으로 국내외 연구들을 살펴본 결과, 평생교육사로서의 중요 업무 중 하나로 교수자로서의 역할이 부각되고 있음을 알 수 있다.

Brookfield(1988)는 평생교육자의 교수의 포괄적인 역할에서 교수활동에 대한 몇 가지 대안적인 개념들로 구분하였는데, 예술가로서의 교사, 촉진자로서의 교사, 비판적 분석가로서의 교사의 역할이다. 예술가로서의 교사는 사람들과 특정상황에 대해 창조적·즉흥적인 반응을 유도해낸다. 예술가로서의 개념에 있어서는 창의성, 혁신, 민감성 등의 특성이 중요하다. 촉진자로서의 교사는 학습자를 존중하며 학습자와의 관계에서 공감하고 지지하는 역할이다. 비판적 분석가로서의 교사는 학습자들의 잘못된 신념이나 사고, 행동 등에 대해 대안을 제시하고 합리적인 사고, 신념 및 행동을 할 수 있도록 안내하고 깨닫게 한다.

Cranton(1992)은 평생교육 교수자의 역할을 학습경험 전체 총괄, 학습경험 결정, 학습과정 구성, 피드백과 가이드 제공, 학습내용 설명, 과제부여, 평가 등으로 제시하고 있다. 또한 교수자의 역할은 특히 학습에서 무엇을 경험하는가를 계획한다는 의미에서 계획자의 역할과 겹치는 부분이 있으나, 교수자의 경우 무엇이 옳고 그른지에 관해 지도하고 조언하며 그 의미를 명확히 하고 결정하여 학습경험을 전체적으로 통제하고 있다는 점이 특징적이라고 보았다.

Rogers(1996)는 평생교육 교수자는 학습자 또는 학습집단의 학습으로 인한 변화를 주도하고 촉진하는 사람이라고 보며, 학습의 관리자로서 기획자의 역할, 조직자의 역할, 리더로서의 역할을 수행해야 한다고 보았다.

권두승(1999b)은 평생교육 교수자의 역할로 가르치는 전문가, 공식적인 권위자, 사회화의 매개자, 학습촉진자, 이성적 자아 제공자, 인간주의적 접근으로 보고 있으며, 김진화(2006)는 평생교육 교수자로서의 역할은 학습자의 수준과 스타일에 따라 교수-학습활동을 촉진시키는 것과 관련된다고 보았다. 또한 김남선(2009)은 평생교육전문가 영역에 교수업무를 포함하는 것은 평생교육전문가의 범위를 매우 광의적으로 보고 있다고 할 수 있으며, 교수업무라는 것은 일반강사를 의미하기보다 평생교육에 관련된 강의를 담당하고 있는 강사를 의미한다고 보았다.

이와 같이 평생교육 교수자에 대한 역할은 단순 강사업무에서부터 전문성을 갖춘 교수업무까지의 범위를 보이고 있으며, 아직까지는 평생교육 교수자의 역할이 구체적으로 제시된 바가 없다. 현재 평생교육 교수자에 대한 중요성이 강조되고 있으며, 평생교육사의 전문성에 대한 연구들이 늘어남에 따라 평생교육 교수자에 관한 구체적인 역할 정립도 필요한 실정이다.

2. 평생교육 교수자의 교수역량

이경아와 김경희(2006)의 연구에서는 평생교육사의 전문성 관점에서 평생교육 교수자의 역량을 제시하였는데, 구체적인 요인들로는 학습자의 요구사항을 점검하고 교육활동을 관리하고 운영하는 역량, 신규 프로그램에 대한 요구를 파악하고

목표를 수립하여 프로그램을 새롭게 기획하고 개발하는 역량, 자신의 전문성을 향상시키기 위해서 전문가로서 헌신하는 역량, 강의평가와 교육결과를 수시로 확인하고 점검하는 평가 역량이 있다. 고병헌과 이영호(2006)는 성인교육교사의 핵심역량으로 PAKASA라는 개념을 언급하였다. PAKASA는 철학·가치(Philsophy), 능력(Ability), 지식(Knowledge), 태도(Attitudes), 기술(Skills), 적성(Aptitude)의 종합어로서 이들은 이러한 기본요소들을 토대로 교육학·교수법적 역량, 의사소통 역량, 성찰적 역량, 학습 역량을 갖추어야 한다고 주장하였다. 이영민(2008)은 평생교육기관에 종사하는 실무 담당자들의 중요 역량으로 교수설계 역량을 제시하고, 평생교육기관 실무 종사자들의 현장 업무에서 필요한 교수설계 역량과 현재 보유한 교수설계 역량의 수준을 파악하였다. 성수현(2009)은 평생교육 교수자의 교육정향성에 관련한 연구를 전개하였다.

김진화외(2008)는 평생교육사 직무와 역할 등에 관련된 국내의 연구로 다음과 같은 세 가지 패턴, 즉 ①자질과 역할, ②직무특성, ③전문성을 제시하고 있다. 한편, 평생교육사의 교수역량과 관련된 한국직업능력개발원(1999)의 직무분석 연구 결과에서 평생교육사의 직무를 평생교육프로그램을 기획, 개발, 조직, 운영, 평가하고 성인들에 대한 학습 상담과 생애개발을 지원하며 학습환경 및 조직에 대한 교육적 자문을 수행하는 직무로 정의하고 8개의 책무를 제시하고 있다. 특히, 교수학습 책무의 구체적인 과업은 교수대상자 분석하기, 교수계획 수립하기, 교수자료 수집하기, 교수자료 개발하기, 강의실행하기, 강의평가하기 등 6개의 작업을 제시하고 있다. 또한 김진화(2008)의 평생교육사 직무모델에 대한 연구에서 9개의 책무와 각각 8개씩의 과업을 제시하고 있다. 특히, 교수학습 책무에서는 ①학습자 학습동기화 촉진하기, ②강의 원고 및 교안 작성하기, ③단위 프로그램 강의하기, ④평생교육사업 설명회 및 교육하기, ⑤평생교육 관계자 직무교육하기, ⑥평생교육사 실습지도하기, ⑦평생교육자료 및 매체 개발하기, ⑧평생교육사 학습역량 개발하기 등을 제시하고 있다.

정민승(2010)은 '평생교육 교수학습 및 평가'는 사회 및 기관 차원에서 필요한 주제를 선정하여, 대상별로 적합한 방식을 구안, 교수자료를 개발하고 수업을 진행하며, 적합한 방식으로 평가하여 지속적으로 교수법적 전문성을 키워나가는 일이라고 정의내리며 교수설계, 강의, 사후관리 및 조직화 영역으로 구분하고 각 영역별 11가지 작업을 제시하였으며, 또한 이러한 과업을 수행하기 위해 필요한 핵심역량을 학습지향, 계획수립, 의사소통력, 대인이해력으로 제시하고 있다. 학습지향 역량에는 학습자 관리(특성 이해)능력, 교수 및 학습양식에 대한 이해력, 평생교육 전 영역에 대한 학문적 이해력이 포함되며, 계획수립 역량에는 교수 및 교육 프로그램 설계 및 개발, 평생교육 과정 기획력, 학습지도안 작성기술이 포함된다. 의사소통력은 커뮤니케이션을 말하며, 대인이해력은 공감 및 친화력을 나타낸다.

이상의 선행 연구결과들은 평생교육사의 직무와 그 과업에 대한 구체적인 내용을 제시하고는 있지만, 제시된 직무의 성과와 가치를 창출하기 위한 역량에 대한 내용은 부족한 실정이다. 따라서 위의 선행연구 결과들을 바탕으로 평생교육사의 교수역량을 진단하기 위해 다양한 직무 간, 과업 간의 관련성 등을 규명하는 등 체제적인 접근법(systems approach)을 통해 교수역량을 도출하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 문헌연구

평생교육사의 직무와 역량관련 선행연구들을 분석하여 평생교육 교수자의 교수역량 모델 초안을 도출하기 위해 문헌연구를 실시하였다. 문헌연구의 대상은 평생교육 교수자의 개념과 평생교

육 교수자의 교수역량 등 두 가지로 영역을 확보하였다. 문헌 분석을 위하여 한국교육학술정보원, 국회도서관, 국립중앙도서관, 국내 대학의 도서관 등에서 자료를 검색하였다. 그리고 내용전문가들로부터 본 연구와 직접적으로 관련이 있는 국·내외의 논문 및 단행본, 연구보고서 등을 추천 받아 모은 후, 본 연구와 관련해서 인용도가 높은 문헌과 최근에 연구를 수행한 전력이 있는 문헌 중심으로 대상을 선정하였다.

2. 전문가 평가

문헌연구를 통해 도출한 평생교육 교수자의 교수역량 모델 초안을 바탕으로 완성안 개발을 위해 전문가 집단을 대상으로 2회에 걸쳐 전문가 평가를 실시하였다. 1차 전문가 집단의 구성은 평생교육사 3인, 평생교육전문가 1인, 교육공학전문가 1인을 포함한 등 총 5인으로 구성하였으며, 2차 전문가 집단의 구성은 교육공학 교수 1인, 평생교육학 교수 2인, 평생교육전문가 1인으로 구성하였다. 특히 평생교육사는 평생교육 실천현장에서 강의를 중심으로 하는 평생교육사 자격증을 소지한 평생교육강사로 구성하였다. 평가의 진행은 문헌연구 결과인 평생교육 교수자의 개념과 구성요소에 대하여 평가 가이드의 질문 순서에 따라 개방형 질문 형식을 통해 심층적으로 실시하고, 평가지의 타당도를 검증하기 위해 사전에 해당 분야 전문가 집단의 내용타당도 검증을 실시하였다. 평가의 전체 과정은 mp3로 녹음한 뒤 전사하며, 평가 과정에서 보조연구원을 두어 면담의 내용을 기록하였다.

1차 인터뷰의 목적은 평생교육 교수자의 교수역량에 대한 적합성에 대한 전문가들의 견해를 청취하기 위한 것이었다. 구체적인 질문의 주요 내용은 아래 <표 1>과 같으며, 연구자가 도출한 내용에 대해서 합당, 추가, 제외, 개선사항들로 구분하여 평가를 실시하였다.

2차 인터뷰의 목적은 1차 전문가인터뷰를 통해 수정 보완된 평생교육 교수자의 교수역량 모델의 구성요소에 대한 타당성을 검증하기 위하여 설문조사를 실시하였으며, 그 결과를 바탕으로 수정 보완된 내용에 대한 전문가 인터뷰를 실시하였다.

<표 1 > 전문가평가의 주요내용

1차 주요질문	1) 현재 평생교육사가 하고 있는 주요 업무는 무엇이 있습니까? 2) 현재 평생교육사의 가장 중요한 역할은 무엇이라고 생각하십니까? 3) 향후 평생교육사에게 요구되는 역할이나 역량은 무엇이라고 생각하십니까? 4) 평생교육 교수자의 교수역량 강화를 위해 향후 필요한 역할이나 역량은 무엇이라고 생각하십니까? 5) 평생교육 교수자의 교수역량 강화를 위해 지원받아야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까? 6) 연구자가 제시한 '평생교육 교수자' 및 '평생교육 교수자의 교수역량' 개념에 대해 어떻게 생각하십니까? 7) 연구자가 제시한 '평생교육 교수자'의 교수역량(생애주기별 교수역량)은 어떻다고 생각하십니까?
2차 주요질문	1) 연구진이 도출한 평생교육 교수자의 개념은 어떻습니까? 2) 연구진이 도출한 평생교육 교수자의 교수역량의 개념은 어떻습니까? 3) 평생교육 교수자의 핵심역량군 및 하위역량은 어떻습니까?

3. 설문조사

가. 연구대상

본 연구에서 개발된 평생교육 교수자의 교수역량 모델 초안에 대한 타당성을 검증하기 위하여 평생교육기관에서 평생교육관련 업무를 담당하는 평생교육사를 대상으로 설문을 실시하였다. 평생교육관련 업무를 수행하되 가급적 교수활동에 중점을 두는 참여자를 대상으로 온라인 설문에 참여토록 유도하였다.

나. 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 본 연구의 목적에 맞게 설문내용을 개발하여 평생교육전문가 2인, 교육평가 전문가 2인의 내용타당성을 검증받았다. 본 연구에서 사용된 설문지는 6개의 영역으로 구성되었으며 43문항으로 구성되었다. 각 하위 영역별 문항 내용과 문항 수는 <표 2>와 같다. 본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도 분석

은 Cronbach a와 같은 일반적으로 사용되는 신뢰도 척도를 구하였는데, 대체로 a값이 .6 이상이면 신뢰도가 있다고 보며 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다. 본 연구에서 사용된 평생교육 교수자의 역량 진단과 관련한 내용의 하위역령별 신뢰도 계수는 .696, .762, .724, .731, .773, .696, 등으로 신뢰도를 확보하였다.

다. 연구절차

1) 예비 조사

본 설문조사를 실시하기 전에 설문지의 적절성을 알아보기 위해 2009년 9월 16일부터 9월 28일까지 13일에 걸쳐 예비조사를 실시하였다. 평생교육관련 업무담당자 10인을 대상으로 설문지 문항의 이해여부를 조사한 결과 문제점이 발견되지 않아 그대로 사용하였다.

<표 2> 설문지의 하위 영역별 문항 내용 및 문항 수

설문지 하위 영역	문항수	Cronbach a
정의의 타당성	2	.696
교수역량군 및 하위역량의 타당성	2	.762
교수-학습기획 역량군(A)	10	.724
교수-학습 실행 역량군(B)	10	.731
교수-학습 관리 역량군(C)	10	.773
학습활동 지원 역량군(D)	5	.696

2) 본 조사

본 조사는 2009년 10월 1일부터 12월 31일까지 3개월에 걸쳐 실시되었으며, 방법은 무선 표집한 기관에 전화나 e-mail, 혹은 직접 방문하여 온라인 설문에 참여하도록 유도 하였다. 온라인 설문에 참여한 사람은 총 56명이었다. 온라인 설문지는 Dillman(1998)의 '인터넷 기반 설문조사' 기법을 활용하여 첫째, 전자우편을 통한 사전 통보를 통해 참여를 부탁하고 둘째, 설문지로 유도하는 하이퍼링크를 담고 있는 전자우편을 보낸다. 셋째, 1차 전자우편 접촉을 통한 참여 유도를 촉구하고 또한 개별 전화 접촉 및 SMS를 통해 2차 전자우편 접촉을 통한 참여를 유도하였다. 마지막으로 하이퍼링크 폐쇄와 함께 최종 접촉 및 감사의 전자우편을 발송하는 절차를 거쳐 자료를 수집하였다.

3) 자료처리

연구의 자료 분석을 위하여 i-STATistics 통계 프로그램을 사용하였으며 그 결과를 대상으로 SPSS win 18.0을 사용하여 사후 검증을 실시하였다. 구체적으로는 다음과 같은 방법으로 분석을 실시하였다. 첫째, 연구대상자의 일반적인 배경 및 특성을 알아보기 위하여 배경별 빈도와 백분율을 구하고, 본 연구에서 사용한 척도의 신뢰도 검사를 위하여 Cronbach's a 계수를 산출하였다. 둘째, 평생교육 교수자 및 교수역량의 정의, 평생교육 교수자의 교수역량군 및 세부 역량의 타당성을 검증하기 위하여 평균과 표준편차, 일원배치분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

Ⅳ. 평생교육 교수자의 교수역량 초안

1. 평생교육 교수자의 개념

본 연구에서는 평생교육에 대한 문헌연구를 통해 평생교육과 관련한 제 학자들의 이론들로부터 다음과 같은 공통점을 추출할 수 있었다. 첫째, 평생교육 현장에서 평생교육 교수자는 학교 현장에서 교사가 수업을 주도적으로 계획하고 설계하여 운영 및 평가하는 것과는 달리 학습자의 학습을 촉진하고 조력하며 기획하고 조직하는, 즉 학습의 촉진자, 조력자의 역할을 담당한다. 둘째, 평생교육 교수자는 기존 평생교육사가 평생교육 프로그램을 기획, 설계, 운영, 평가 하는 등의 광범위한 직무를 수행할 뿐만 아니라 그 중에서도 학습과 관련하여 일종의 교수활동이나 강의활동을 위한 일련의 역할을 담당하는 것으로 그 범위를 구체화 할 수 있다. 특별히 교수나 강의 활동은 학교의 한 단위 수업시간과는 달리 평생교육의 특수성을 고려하여 한 단위 시간의 교수나 강의 활동을 위해 체제적이고 전체적인 시각으로

접근하는 방식을 고려해야 한다. 셋째, 평생교육 교수자는 그 역할을 담당하기 위한 영역으로서 학교 현장과는 구분되는 곳, 즉 평생교육 관련 기관이나 평생학습 도시 등을 필요로 하며 그곳에서 학습을 필요로 하는 성인 학습 수요자들을 대상으로 한다.

이와 같은 선행연구의 결과를 통해 평생교육 교수자의 개념을 다음과 같이 정리할 수 있었다. 평생교육 교수자란 '평생학습도시 혹은 평생교육 관련 기관 및 시설에서 체제적인 접근방법으로 평생교육 프로그램[1]을 기획, 관리, 운영, 학습자의 학습활동을 지속적으로 지원 및 촉진함으로써 학습의 효과성, 효율성, 매력성을 증진시켜 평생학습사회인을 길러내는 평생교육 전문가'를 말한다.

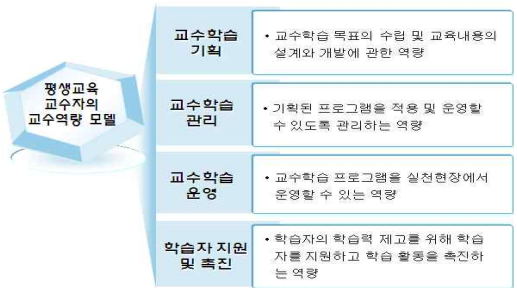
2. 평생교육 교수자의 교수역량 개념

'평생교육 교수자의 교수역량 개념'을 파악하기 위해 문헌연구를 실시하였으나 평생교육 교수자에 대한 선행 연구가 부족하고 이에 더해 평생교육 교수자의 교수역량에 대한 연구는 더욱 빈약한 실정이어서 역량에 대한 개념과 평생교육 교수자의 직무들을 바탕으로 평생교육 교수자의 교수역량을 추론하였다. 이를 바탕으로 평생교육과 관련한 제 학자들의 이론들로부터 다음과 같은 공통점을 추출할 수 있었다. 첫째, 평생교육 교수자의 교수역량은 교수학습 직무를 수행하는 과정에서 나타나는 지식, 기능, 태도 등을 통합하여 새로운 가치를 창출할 수 있는 통합된 수행력으로서 미시적 관점에서 접근하는 것이 타당하다. 둘째, 평생교육 교수자는 평생교육의 실천현장에서 학습자의 학습이 효과적이고 경제적이며 흥미가 있도록 지원하기 위한 일련의 활동을 수행할 수 있어야 한다. 셋째, 역량은 비전문가가 일반적으로 수행할 수 있는 능력을 의미하는 것이 아니다. 특정 영역에서 전문화된 능력을 바탕으로 일정 기간 이상 해당 업무를 수행할 수 있어야 한다. 따라서 평생교육 교수자 역시 평생교육 현장에서 교수, 학습과 관련한 업무에서 전문성을 가지고 지속적으로 본인의 업무를 수행해 갈 수 있어야 하며 이것이 다른 사람들에 비해 경쟁 우위를 점해야 한다. 넷째, 역량은 변하거나 닳아 없어지는 개념이 아니다. 특별히 핵심역량은 한 번 습득하게 되면 이와 유사한 시스템에도 똑같은 힘을 발휘하게 되거나 새로운 영역을 창조, 또는 융합할 수 있는 힘이 생긴다. 따라서 평생교육 교수자 역시 평생교육활동과 관련하여 역량을 발휘할 때 평생교육 관련 교수, 학습의 현장에서 제반 요소들을 융합, 창조 할 수 있다.

이와 같은 선행연구의 결과를 통해 평생교육 교수자의 교수역량을 다음과 같이 정리할 수 있었다. 평생교육 교수자의 교수역량은 '평생교육 실천현장에서 학습자의 학습의 효과성, 효율성, 매력성을 높이기 위해 차별화된 전문성으로 지속적인 경쟁우위를 차지하고 평생교육활동과 관련된 제반 요소들을 융합하여 새로운 교육적 가치를 창출할 수 있도록 학습자의 교수학습활동을 지원 및 촉진하는 능력'을 말한다.

3. 평생교육 교수자의 교수역량 모델 초안

앞의 문헌연구 결과를 바탕으로 평생교육 교수자의 개념 및 교수역량의 개념을 도출하였으며, 평생교육 교수자의 역할과 관련하여 평생교육 교수역량을 4개의 역량군으로 구성된 초안을 도출하였다.



[그림 1] 평생교육 교수자의 교수역량 모델

1) 평생교육 프로그램이란 단위 시간 내에 특정한 주제의 콘텐츠를 다루는 활동을 의미한다.

Ⅴ. 평생교육 교수자의 교수역량 모델 완성안 구안

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구를 통해 평생교육 교수자의 개념, 평생교육 교수자의 교수역량 개념, 평생교육 교수자의 교수역량군 및 하위역량을 도출하였다. 도출된 초안의 타당성을 확인하고 연구 결과를 더욱 정교화하기 위하여 전문가들로 구성된 집단으로부터 초점집단면담을 거쳐 연구 결과 초안을 수정·보완하였다.

<표 3> 연구의 장점

영 역	내 용	설 명
평생교육 교수자의 필요성에 대한 인식 공감	평생교육 교수자로서의 역할 부각	끊임없이 변화하는 시대적 변화에 대응하기 위하여 평생교육사 교수자로서의 역할을 담당할 필요성이 있음.
	평생교육 교수자의 특화된 자기 전문성 습득	평생교육 교수자의 특화된 자기 분야 구축이 필요함. 특화된 자기만의 분야란 교수활동과 관련하여 계획, 설계, 운영, 교수, 학습활동 촉진, 평가 등의 활동을 할 수 있는 것을 의미함.
연구의 타당성	평생교육사의 교수자의 역량 중시	현재는 평생교육 교수자의 역량에 대한 관심, 연구가 미비하지만 향후 사회는 평생교육 교수자로서의 역량이 중요시 될 것으로 판단됨.
	직무중심 접근에서 역량중심 접근으로	현재까지의 연구는 평생교육사에 대한 연구가 직무 중심으로 이루어졌으나 사회변화 및 평생교육사에 대한 요구 변화에 따라 역량 중심의 연구 접근법이 타당한 것으로 보임.
	평생교육 교수자의 에이전시 및 컨설턴트 활동으로 유용	평생교육 교수자의 교수역량이 진단되면 향후 평생교육 교수자에 대한 에이전시 활동이나 컨설팅 활동이 가능해질 것으로 보임.

1. 전문가 평가 결과 정리

가. 1차 전문가 평가 결과

1) 연구초안의 장점

본 연구에 대한 전문가 인터뷰 결과를 바탕으로 '좋았다.', '바람직하다.', '긍정적이다.', '유용하다.', '차별성이 있다.', '특징이다.' 등과 같이 긍정적으로 표현된 내용을 분석한 결과 평생교육사 교수자의 필요성에 대한 인식 공감의 측면과 연구의 타당성 측면으로 강점을 정리할 수 있었다.

2) 개선점

본 연구의 전문가 인터뷰 검사를 통해서 '~하면 좋겠다.', '될 것 같다.', '해야 할 것 같다.', '더 나을 것 같다.', '있어야 한다.' 등과 같이 부정적이거나 개선을 요구하는 내용을 중심으로 분석한 결과 크게 용어의 정의와 역량별 role 및 정의 측면으로 개선점을 도출할 수 있었으며 용어의 정의는 다시 두 가지 측면에서, 그리고 역량별 role 및 정의는 네 가지 측면으로 다시 나누어 분류할 수 있었다.

<표 4> 연구의 개선점

영 역	내 용	설 명
용어의 정의	평생교육 교수자의 개념 측면	평생교육 현장에서는 instruction 보다 teaching의 개념을 더 강조하고 있는 것으로 드러남.
	평생교육 교수자의 역량 개념 측면	평생교육 교수자가 담당해야 할 역할이나 역량은 단순히 가르치는 활동에만 국한되는 것이 아니라 수업을 위한 일체의 제반활동을 의미하는 것으로 의견이 모아짐.
역량별 role 및 정의	하위역량 위치 이동	역량별, role별 role에 따른 하위역량별 위치 이동
	역량별 role 수정	역량별, role별 role에 따른 하위역량별 수정안에 관한 의견
	용어의 통일	의미가 중첩되는 역량들의 통합 및 유사 의미의 경우 용어를 통일하여 사용
	역량추가	평생교육 교수자로서 요구되는 역량 가운데 누락된 부분에 대한 추가

나. 2차 전문가 평가 결과

2차 FGI의 내용은 본 연구에서 정리한 1차 FGI 결과의 개선점 등에 대한 총체적인 피드백을 받았으며 이를 분석하여 연구 초안의 개선을 위한 자료로 활용하였다. 인터뷰에 참여한 전문가 그룹은 사전에 주어진 시간 동안 연구 초안에 관한 핵심 질문을 바탕으로 해당 내용을 충분히 검토하였기 때문에 본 전문가 인터뷰에서는 간단한 프레젠테이션을 통해 연구 초안의 개략적인 내용을 언급한 후 바로 인터뷰에 들어갈 수 있었다.

본 인터뷰에 내용을 바탕으로 개선점을 정리하면 크게 교수역량군 및 하위역량, 연구결과 도출된 각 개념, 포트폴리오 구성요소 측면으로 나누어 정리할 수 있었으며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

2차 FGI에 참여한 전문가들은 본 연구결과에 대해 가장 먼저, 교수역량군 및 하위 역량에 대해 개선점을 요구하였다. 평생교육 교수자는 평생교육사의 직무 가운데 중요한 부분으로 부각되고 있으며 향후 이러한 역량이 요구되는 바 그 결과는 매우 바람직하나 구체적인 하위 역량에서 아래와 같은 두 가지 점의 개선점이 필요하다는 데 의견이 모아지고 있었다.

먼저, 교수학습관리 군에 보면 마케팅 역량을 교수매체 관리 역량으로 교체할 것을 주문하였다. 둘째, 평생교육 교수자의 개념, 평생교육 교수자의 교수역량 개념, 각 역량군별 개념과 하위역량의 개념은 크게 문제가 없었다. 그러나 세부적인 사항으로 교수자의 '교수'는 과연 어느 범위까지를 의미하는지, 그리고 평생교육 프로그램에서 '프로그램'의 범위는 어디까지 볼 것인지에 대한 의문 제기 및 답변 정리를 할 수 있었다.

다. 설문조사 결과 정리

본 연구에서의 평생교육 교수자의 개념, 평생교육 교수자의 교수역량의 개념, 평생교육 교수자의 역량군 및 하위 역량의 타당성에 대한 기술통계 결과는 아래 <표 5>와 같다.

<표 5> 기술통계 결과

변수	평균	표준편차	중앙치	범위	표준오차	분산
평생교육 교수자의 개념	4.16	0.76	4.00	3.00	0.10	0.58
평생교육 교수자의 교수역량 개념	4.16	0.88	4.00	3.00	0.12	0.77
4대 역량군의 타당성	4.18	0.61	4.00	2.00	0.08	0.37
역량군별 하위역량의 타당성	4.27	0.62	4.00	2.00	0.08	0.39

1) 평생교육 교수자의 개념에 대한 응답결과

분석 결과에 의하면 평균이 4.16으로 타당성이 높은 것으로 드러나고 있었다. 평가 문항은 Likert 5점 척도를 사용했기 때문에 중간점수인 3점을 훨씬 넘은 이와 같은 점수는 평생교육 교수자의 개념에 대해 평생교육 현장에서 종사하는 평생교육사들이 대체로 공감하고 있음을 나타낸다고 볼 수 있다.

2) 평생교육 교수자의 교수역량에 대한 응답결과

분석 결과에 의하면 평생교육 교수자의 교수역량에 대한 개념 역시 평균이 4.16으로 그 타당성에 대해 매우 높게 인식하고 있었음을 알 수 있었다.

3) 평생교육 교수자의 교수역량군의 타당성 응답결과

평생교육 교수자 역량군의 타당성과 역량군별 하위역량의 타당성에 대한 기술통계 결과에 의하면 역량군은 평균 4.18, 역량군별 하위역량은 4.27로 그 타당성에 대해 매우 높게 인식하고 있는 것으로 드러났다.

4) 기타 의견

위에서 제시된 하위역량외의 기타 의견으로는 다음과 같은 의견이 제시되었다. 첫째, 우수한 교수활동을 위해 교육심리 및 특수한 연령층(예: 노인 등)에 대한 풍부한 지식이 필요하다. 둘째, 지속적이고 체계적인 전문성 관리 능력이 필요하다. 특히 도덕성 함양, 다양한 사회 경험 기회 제공 등이 필요하다고 하였다. 셋째, 원만한 인간관계가 필요하다. 넷째, 평생교육 교수자의 교수역량을 평가할 수 있는 평가시스템이 필요하다.

라. 역량 모델 완성안 구안

위와 같은 연구 초안의 개선안을 거쳐 평생교육 교수자의 개념, 평생교육 교수자의 교수역량의 개념, 평생교육 교육사의 역할 및 역량별로 각각 수정안을 마련하였다.

1) 평생교육 교수자의 개념

수정된 평생교육 교수자의 개념에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

즉 평생교육 교수자는 평생교육 현장이라는 장소에서 평생교육 프로그램을 설계, 개발, 운영, 평가 하는 활동을 주로 담당하게 된다. 그리고 이를 통해 평생교육의 장에서 학습을 진행하는 학습자들의 학습활동을 지속적으로 지원하며 촉진하는 사람을 말한다.

<표 6> 평생교육 교수자의 개념 수정

초안	수정안
평생학습도시 혹은 평생교육 관련 기관 및 시설에서 체제적인 접근방법으로 평생교육 프로그램을 기획, 관리, 운영, 학습자의 학습활동을 지속적으로 지원 및 촉진함으로써 학습의 효과성, 효율성, 매력성을 증진시켜 평생학습사회인을 길러내는 평생교육 전문가를 말한다.	평생교육 교수자란 평생교육 프로그램을 기획, 관리, 운영하며 학습자의 학습활동을 지속적으로 지원 및 촉진하는 평생교육 전문가를 말한다.

2) 평생교육 교수자의 교수역량의 개념

수정된 평생교육 교수자의 교수역량 개념에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 평생교육 교수자가 교수역량을 발휘하는 장소는 평생교육 현장에 해당한다. 즉 문화센터, 지역학습센터, 도서관 등과 같은 일반적인 평생교육의 장이나 평생학습도시, 평생학습사회 같은 행정구역 단위, 또는 그 이상의 장소 등으로 평생교육과 관련된 모든 장소를 아우르게 된다. 한편, 평생교육 교수자의 교수역량의 목적은 학습자의 학습이 효과적, 효율적, 매력적으로 신장되는데 있다. 학습이 효과적으로 이루어진다는 것은 달성하고자 하는 것(학습목표)에 해당하는 것이며, 효율적으로 이루어진다는 것은 경제적인 측면에서 보다 적은 노력으로 보다 많은 학습 효과를 기대한다는 것이며 매력적이라는 것은 학습자들이 동일한 학습내용을 동일한 시간 동안 수행하면서 보다 더 즐겁고 만족스러운 학습활동을 영위하게 된다는 뜻이다.

평생교육 교수자는 위와 같은 목표를 달성하기 위하여 다른 영역의 전문가들과는 차별되고 전문적인 지식을 견지해야 하며 이러한 역량이 단기간에 끝나는 것이 아니라 지속적으로 연결되면서 다른 전문가들에 비해 경쟁우위를 점해야 한다. 동시에 학습자들이 평생교육의 장이 지니고 있는 다양한 학습영역의 특성을 융합하여 교육적 가치를 실현할 수 있도록 지속적으로 교수하고 지원하며 촉진해야 한다.

<표 7> 평생교육 교수자의 개념 수정

초안	수정안
평생교육 교수자의 교수역량은 평생교육 실천현장에서 학습자의 학습의 효과성, 효율성, 매력성을 높이기 위해 차별화된 전문성으로 지속적인 경쟁우위를 차지하고 평생교육활동과 관련된 제반 요소들을 융합하여 새로운 교육적 가치를 창출할 수 있도록 학습자의 교수학습활동을 지원 및 촉진하는 능력을 말한다.	평생교육 교수자의 교수역량이란 평생교육 현장에서 학습자의 학습에 대한 효과성, 효율성, 매력성을 높이기 위해 차별화된 전문성으로 지속적인 경쟁우위를 유지하고, 평생교육 활동과 관련된 제반 요소들을 융합하는 것을 의미한다. 그리고 이를 통해 새로운 교육적 가치를 창출할 수 있도록 학습자의 학습활동을 교수, 지원 및 촉진하는 능력을 말한다.

3) 평생교육 교수자의 역할 및 역량

전문가 형성평가 결과를 바탕으로 평생교육 교수자의 역할 및 역량의 완성안을 다음과 같이 구안할 수 있었다. 먼저, 평생교육 교수자의 역량을 교수학습 기획, 교수학습 실행, 교수학습 관리, 학습활동 지원의 네 개의 role로 구성하였다.

먼저 교수학습 기획은 교수학습 목표의 수립 및 교육내용의 설계와 개발에 관한 역량을 의미하며, 그 하위 역량은 학습자원 및 정보수집 역량, 분석역량, 학습목표 및 학습활동 구체화 역량, 교수설계 역량, 프로그램 개발 및 이해 역량, 교수법 개발 역량, 학습내용 이해 역량, 교수학습 과정안 작성 역량, 교재개발 역량, 교수매체 개발 역량 등으로 되어 있다(<표 8>참조).

<표 8> 교수학습 기획 역량

Role1	역량	정의	평생교육 교수자의 활동
교수 학습 기획	학습자원 및 정보수집 역량	평생학습에 필요한 자원 및 정보를 수집·관리하는 역량을 나타낸다.	평생학습 관련 정보 및 자원 수집
	분석역량	교수학습활동을 기획하기 위해 학습자 특성, 요구조사, 환경 및 트랜드 등을 분석할 수 있는 역량을 나타낸다.	학습자 분석, 학습환경 분석, 요구분석, 트랜드 분석
	학습목표 및 학습활동 구체화역량	학습목표 및 학습활동을 구체적으로 구상할 수 있는 역량	교수-학습목표설정, 학습활동 구체화
	교수설계 역량	교수-학습 목표 및 학습활동, 학습전략을 고려하여 교수-학습의 전체적인 프레임워크를 개발할 수 있는 역량	교수-학습의 큰 프레임을 만들기 위한 목표, 학습활동, 학습전략 수립
	프로그램 개발 및 이해역량	교수-학습 설계 내용을 학습목적, 목표, 대상, 활동 및 방법, 시기 등을 고려하여 체계적인 하나의 프로그램으로 구성하는 능력을 말한다.	다양한 프로그램 매뉴얼 개발, 프로그램 실행 자원 확보 등
	교수법 개발역량	학습내용을 일정한 학습자에게 어떤 방법으로 전달할 것인가에 대해 결정할 수 있는 역량을 뜻한다.	다양한 교수법에 대한 사전 이해(객관주의 및 구성주의 교수법 등)
	학습내용 이해역량	교수학습의 과정에서 전달되는 콘텐츠에 대한 명확한 이해력을 말한다.	학습내용에 대한 명확한 분석과 전달하고자 하는 내용에 대한 정확한 이해
	교수-학습 과정안 작성역량	교수학습의 원활한 진행을 위해 교수자용 수업과정안을 작성할 수 있는 능력을 뜻한다.	수업과정안 개발, 매뉴얼 작성
	교재개발 역량	평생교육 프로그램 운영을 위한 구체적인 교재 구성 및 개발력을 말한다.	학습내용을 효과적, 효율적으로 전달하기 위한 교재의 구성 및 제작
	교수매체 개발역량	학습목표 성취를 위한 다양한 도구(보조교재, 학습플랫폼, 프레젠테이션 매체) 개발력을 일컫는다.	학습 도구 개발, 플랫폼 개발, 매체개발, 프레젠테이션 개발

교수학습 실행은 기획된 교수학습 과정을 효과적으로 실행할 수 있는 역량을 의미하며 그 하위 역량은 학습내용의 전문성 역량, 학습내용의 통합 역량, 교수법 적용 역량, 동기유발 역량, 동기유발 역량, 교수매체 활용 역량, 프레젠테이션 역량, 커뮤니케이션 역량, 아이스브레이킹 역량, 긍정적 태도 역량, 역동적/열정적 태도 등으로 구성되어 있다(<표 9>참조).

교수학습 관리는 체계적인 교수학습을 위한 제요소를 효과적, 효율적으로 관리할 수 있는 역량을 의미하며 마케팅 역량, 인적/물적 자원 관리 역량, 학습자 변화관리 역량, 행/재정 이해 역량, 프로그램 평가 역량, 강의관리 역량, 학습자 진도관리 역량, 집중력 개발 역량, 공정한 학생 평가 역량, 팀워크 구축 역량 등의 하위 역량으로 구성되어 있다(<표 10>참조).

학습활동 지원은 학습자의 학습력 제고를 위해 학습자를 지원하고 학습활동을 촉진하는 역량을 의미한다. 그리고 그 하위 역량은 피드백 역량, 학습실천 및 활용 도모 역량, 학습상담 및 컨설팅 역량, CoP 구축 및 관리 역량, 사회관계망 구축 및 관리 역량 등으로 되어 있다. (<표 11>참조).

<표 9> 교수학습 실행 역량

Role2	역량	정의	평생교육 교수자의 활동
교수 학습 실행	학습내용의 전문성 역량	교수학습의 과정에서 전달되는 학습내용에 대한 명확한 이해와 전문적 지식 정도에 대한 역량을 의미한다.	학습내용에 대한 명확한 분석과 전달하고자 하는 내용에 대한 정확한 이해
	학습내용의 통합역량	교수학습의 과정에서 전달되는 다양한 학습내용에 대한 융합, 통섭을 실행할 수 있는 능력을 뜻한다.	학습내용의 통합 및 융합
	교수법 적용 역량	학습내용의 효과적, 효율적 전달과 운영을 위해 적합한 교수법을 적용할 수 있는 능력을 뜻한다.	학습내용과 진도에 맞는 교수법 적용력
	동기유발 역량	학습자들이 학습에 몰입할 수 있도록 학습내용에 대한 동기를 제공할 수 있는 능력을 의미한다.	학습동기자료 개발 및 투입
	교수매체 활용 역량	학습의 효과성, 효율성, 매력성을 제고하기 위해 필요한 교수매체를 학습과정 안에서 활용할 수 있는 능력	매체 활용력 (기자재 사용법 등)
	프레젠테이션 역량	학습내용을 효과적, 효율적으로 전달하기 위한 교수자의 발표력을 뜻한다.	효과적인 프레젠테이션 활동
	커뮤니케이션 역량	교육 진행과정 시 학습효과를 극대화하기 위한 커뮤니케이션 역량을 나타낸다.	다양한 의사소통 능력의 활용, 학습자와 교수자간 상호작용 강화, 생산적 대화기법 등
	아이스 브레이킹 역량	학습의 원활한 진행과 몰입을 유도하기 위해 필요한 교수자의 유머, Spot 기법 등에 대한 역량을 뜻한다.	유머, sopt기법에 대한 이해와 활용
	긍정적 태도 역량	학습내용과 학습자에 대한 긍정적인 마인드 및 태도를 의미한다.	학습자에 대한 긍정적 태도(예 : 피그말리온 효과 등)
	역동적/열정적 태도	교수학습의 원활한 진행 및 학습에 대한 참여도 증진을 위해 교수자의 교수활동에 대한 자기애정과 열정적인 마음을 가지는 것을 말한다.	교수자의 교수활동에 대한 애정 열정적 참여 의지 역동적 진행 의지

<표 10> 교수학습 관리 역량

Role3	역량	정의	평생교육 교수자의 활동
교수 학습 관리	마케팅 역량	개발된 프로그램에 대한 마케팅 활동을 의미한다.	마케팅의 4요소(4P)에 대한 이해, 마케팅 적용
	인적, 물적 자원 관리 역량	프로그램의 기획, 운영, 적용을 위해 요구되는 다양한 인적, 물적 자원을 관리하는 역량을 의미한다.	인적 자원 관리 및 구축 물적 자원 관리 및 구축
	학습자 변화관리 역량	학습자의 학습성과 및 장애 등을 진단하고 분석해 주는 능력을 일컫는다.	학습평가, 관리
	행, 재정 이해 역량	평생교육 프로그램의 운영을 위한 행, 재정적 이해력을 의미한다.	행, 재정적 이해와 운영
	프로그램 평가역량	개발, 운영된 프로그램의 전반적인 수행결과에 대해 평가할 수 있는 역량을 의미한다.	프로그램 평가에 대한 이해(예:CIPP)와 적용
	강의관리 역량	교수자의 강의를 전반적으로 지원 및 관리할 수 있는 역량을 뜻한다.	교수자의 자기 관리 강의 관리활동
	학습자 진도관리 역량	학습과정에서 발생하는 학습자의 학습진도, 학습성과, 학습이해력 등에 대한 전반적인 관리 역량을 나타낸다.	학습과정 내에서 학습자의 학습진도, 학습성과, 학습 이해력 진단 및 처치
	집중력 개발 역량	학습자를 학습에 집중시킬 수 있는 능력을 의미한다.	집중력 강화 활동
	공정한 학생 평가역량	학습과정에 참여하는 학생 전체에 대한 공정한 평가와 관리 역량을 뜻한다.	자료에 근거한 학생평가 학생 전체에 대한 공정성
	팀워크 구축 역량	학습과정에서 학습효과 증진을 위한 효율적 팀워크를 구성할 수 있는 능력을 의미한다.	팀 기반 학습시 적재적소의 팀 구성

<표 11> 학습활동 지원 역량

Role4	역량	정의	평생교육 교수자의 활동
학습 활동 지원	피드백 역량	학습자의 학습결과를 평가하고 피드백을 제공해 줄 수 있는 능력을 뜻한다.	맞춤형 학습정보 제공 등
	학습실천 및 활용 도모역량	학습자가 학습한 내용을 실행할 수 있도록 지속적으로 관리, 지원해 주는 능력을 의미한다.	각 교육내용별 교육실천 커리큘럼 확보 및 운영 등
	학습상담 및 컨설팅 역량	학습자의 역량개발을 지원하고 변화의 유도 및 촉진을 지원하는 역량을 의미한다.	학습자 역량개발 지원 학습자 변화 유도 및 촉진활동 학습상담 및 컨설팅
	CoP 구축 및 관리역량	학습자들의 학습효과를 극대화하기 위한 학습 커뮤티니를 개발 및 관리하는 능력을 뜻한다.	CoP 구축 및 관리
	사회관계망 구축 및 관리 역량	지속적인 학습을 위하여 평생교육관련 기관 및 인적자원 간의 네트워크를 구축하고 관리해 주는 능력을 말한다.	블로그, 카페, 트위터 등을 구축하여 긴밀한 관계형성

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 다양한 평생교육기관에서 활동하고 있는 평생교육 교육사의 교수역량모델을 개발하는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 먼저, 문헌연구를 통하여 평생교육 교수자의 개념, 평생교육 교수자의 교수역량의 개념을 도출하고 이를 바탕으로 평생교육 교수자의 교수역량을 개발하였다. 이후 2회에 걸친 전문가 FGI와 현장의 평생교육사를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 역량모델의 완성안을 구안하였다.

연구결과로서 평생교육 교수자의 교수역량은 다음과 같이 크게 네 가지, 즉 교수학습기획, 교수학습관리, 교수학습운영, 학습자 지원 및 촉진 역량군으로 나뉜다. 교수학습기획군은 학습자 요구조사 및 분석력 외 13개 하위역량, 교수학습관리역량군은 인적, 물적관리 역량 외 7개 역량, 교수학습운영역량군은 학습내용의 전문성 역량 외 13개 역량, 학습자 지원 및 촉진역량군은 피드백 역량 외 3개의 하위 역량으로 구성되었다.

본 연구와 관련하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 평생교육 교수자를 위한 양성 기관 및 프로그램의 개발이 요구된다. 현재 평생교육사 양성 기관 및 프로그램은 대학 및 사설기관 등에서 다양하게 개발되어 있으나 평생교육 교수자를 위한 양성기관과 프로그램은 상대적으로 낙후된 영역이다. 평생교육 교수자에 대한 요구가 충분히 있는 바 향후 이를 위한 양성 및 프로그램 등이 요구된다.

둘째, 평생교육 교수자의 역량은 시대와 환경에 따라 지속적으로 변할 수 있다. 따라서 본 연구에서 도출한 평생교육 교수자의 교수역량에만 그것을 한정할 것이 아니라 보다 다양하고 심도 깊은 연구를 통해 향후 평생교육 교수자에게 요구되는 역량은 어떤 것이 있는지, 그것이 지역적으로 환경적으로 어떤 차이가 있는지에 대한 연구가 진행되어야 할 것이다.

셋째, 더불어 평생교육 교수자의 교수역량을 진단해 보고 부족한 부분을 지원해 줄 수 있도록 본 연구에서 개발한 평생교육 교수자의 역량을 중심으로 이를 진단할 수 있는 진단도구의 개발이 요구된다.

참고 문헌

고병헌・이영호(2006). 성인교육사 개념 개발을 위한 한국-덴마크 공동연구, 서울: 한국교육개발원.

권두승(1999a). 사회교육담당자 효능감 척도개발과 그 시사점, 평생교육학연구 5(1), 57~76.

권두승(1999b). 조직, 직무, 개인적 특성이 사회교육 담당자의 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향, 사회교육학연구 2(1), 217~244.
권두승(2006). 성인교육자론, 서울: 교육과학사.
기영화(2004). 평생교육방법론, 서울: 학지사.
김경희(1997). 대학의 사회교육전문요원 양성 교육과정 분석, 사회교육학연구 5(1), 77~102.
김남선(2009). 평생교육론, 서울:형설출판사.
김진화 외(2008). 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구, 평생교육학연구 14(1), 1~31.
김진화(2003). 평생교육사의 직업적 전문성과 직무의 탐구, 평생교육학연구 9(2), 219-247.
김진화(2006). 평생교육 방법 및 실천론, 서울: 서현사.
김진화(2007). 평생교육사의 직무분석과 대학 평생교육사 양성과정의 효율화 방안 연구, 서울: 한국교육개발원.
남정걸・권이종(1983). 사회교육행정론, 서울: 교육과학사.
박종운 외(2010). 평생학습 확대에 따른 지역평생교육 추진체제 활성화 방안, 수산해양교육연구 22(4), 576~588.
성수현(2009). 평생교육 교수자의 교육정향성에 관한 연구, 동의대학교 박사학위논문.
이경아・김경희(2006). 평생교육사 전문성 구인 타당화 및 전문성 형성에 영향을 미치는 요인 탐색에 관한 실증 연구, 평생교육학연구 12(2), 91~119.
이영민(2008). 평생교육기관 실무 종사자의 교수설계 역량 및 보유 수준에 관한 인식 분석, 인력개발연구 10(2), 47~64.
이해주(2002). NGO와 사회교육의 연계를 위한 탐색, 평생교육학연구 8(2), 219~241.
전도근(2006). 평생교육사 양성교육의 효과, 한국학술정보.
정민승(2010). 평생학습 패러다임에서의 사회교육자: 위상과 역할, 평생교육학연구 8(2), 41~60.
정주영・홍광표(2010). 교원의 퍼실리테이터 수행지원 강화를 위한 연수 프로그램 개발 연구, 수산해양교육연구 22(3), 431~444.
한국직업능력개발원(1999). 평생교육사 직무분석, 연구자료 99-9-12.
Brookfield, S.(1988). *Training Educations of Adults,* London: Routedge.
Cranton, P.(1992). *Working with adult learners,* Tronto: Wall & Emerson, Inc.
Darkenwald, G., Merrianm, S.(1982). *Adult education: Foundations of practice,* New York: Harper & Row.
Galbraith, M. W.(1990). *Attributes and Skills If Adults Educator, Adult Learning Methods: A Guide for Effective Instruction,* Krieger Publishing Company.
Imell, S.(1999). *Roles for Adult Educators. Trends and Issues Alert,* 7(ERIC Document Reproduction Service ED435 039).
Kowalski, T. J.(1988). *The Organization and Planning of Adult Education,* State University of New York Press.
Rogers, A.(1996) *Teaching Adult,* Milton Keynes: Open University Press.

• 논문접수일 : 2012년 02월 20일
• 심사완료일 : 1차 - 2012년 03월 10일
• 게재확정일 : 2012년 03월 16일