

지역아동센터 종사자 업무 역량 척도 개발 및 타당화

A Study on the Development and Application of Workforce Capacity of Local Children Center

박운주*, 송선희**
호서대학교 일반대학원 인재개발학과*, 호서대학교 인재개발학과**

Woon-ju Park(visionnet21@empal.com)*, Sun-Hee Song(shsong@hoseo.edu)**

요약

다양한 업무 역량 척도들이 개발되었지만 지역아동센터 종사자를 대상으로 하는 업무 역량 척도 개발은 매우 부족하다. 본 연구는 지역아동센터 종사자의 업무 역량 척도를 개발하고 타당화 하는 것이다. 또한 업무 범위를 규범하고 업무 역량을 정의하여 종사자의 업무 역량을 평가하는 도구를 개발하는 것이 연구의 목적이다. 연구 방법은 문헌연구와 델파이조사를 통한 업무 역량 요인을 추출하였고 전문가 협의를 거쳐 예비 문항을 개발하여 내용타당도와 공인타당도를 검증하였다. 본 조사를 위해 전국 소재 지역아동센터에서 근무하는 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며 221부를 분석 자료로 활용하였다. 이를 통해 지역아동센터 종사자의 업무역량은 5가지요인으로 총 20개의 문항으로 척도가 개발되었으며 생활지도, 프로그램기획, 아동교육, 사무행정관리, 지역사회연계의 하위요인이 추출되었다. 본 연구에서 개발된 척도의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .940(N=221)$ 로 나타났다. 지역아동센터 종사자의 업무 역량 척도를 바탕으로 다양한 업무 역량 프로그램이 개발 될 수 있을 것이며 지역아동센터 종사자에 제한되지 않고 다양한 아동 돌봄 서비스 현장에서 업무 역량 평가를 위해 활용될 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 지역아동센터 | 업무역량 | 지역아동센터종사자 |

Abstract

There are many different job skill evaluation scales, but the development of the job skill scale for the workers in the local child care centers has much to be improved. The purpose of this study is to develop and validate the job skill scales for the workers of local child care centers. It is also the purpose of this study to specify the scope of work for such workers and define the job skills to develop a tool to evaluate the job skills of them, eventually. As for the study method, the researcher conducted literature review and Delphi survey to extract the job skill factors. Then, after going through a discussion with an expert, the researcher developed the preliminary questions to verify the validity of the contents and the certification validity. For this, a survey was conducted with the workers in local child care centers across the country, and a total of 221 questionnaires have been used for analysis. With this, a total of five job skill factors for such workers were identified, based on which 20 questions were developed to constitute the scale. The sub-factors identified were student supervision, program planning, child education, administrative works, and link-up with the local community. The confidence level of the scale developed in this study was Cronbach $\alpha = .940(N=221)$. With the scale of the job skills of the workers in local child care centers, it would be possible to develop various job skill programs. And, this would be able to be used for evaluating the job skill levels of not only the workers in the local child care centers but also other child-care service providers.

■ keyword : | Local Child Care Center | Job Skills | Workers of Local Child Care Centers |

접수일자 : 2019년 03월 12일

수정일자 : 2019년 04월 02일

심사완료일 : 2019년 04월 02일

교신저자 : 송선희, e-mail : shsong@hoseo.edu

I. 서론

지역아동센터는 지역사회 아동 보호를 위한 아동복지시설이다. 아동복지법 제52조 제11항 28호에 의하면 지역아동센터는 '지역사회 아동의 보호·교육·건전한 놀이와 오락의 제공 및 보호자와 지역사회의 연계 등의 아동의 건전한 육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공'하는 기관이다. 또한 지역사회의 보호를 필요로 하는 만 18세 미만의 아동 및 청소년들에게 정서적·심리적 안정감을 제공하고 아동과 청소년들에게 보호와 교육뿐 아니라 정서적 지원 등 종합적인 복지서비스를 제공하고 있다. 2016년 12월 말 현재 전국 지역아동센터는 4,107개소이며 106,668명의 아동이 복지서비스를 받고 있으며 지역사회 방과 후 돌봄의 중심으로 자리매김 하였다[1].

지역아동센터는 초등학교생부터 고등학생에 이르기까지 다양한 연령의 아동이 이용할 뿐 아니라 장애아동 및 새터민 아동, 다문화 아동 등 다양한 형태의 아동이 이용하고 있어 연령별, 수준별 지도 등 아동의 특성과 필요에 맞는 교육 복지 서비스를 효과적으로 제공하기 위한 종사자의 업무 역량이 요구되고 있다. 다양한 이용자의 욕구에 대응한 서비스를 확대하기 위해 센터 종사자들의 업무 역량 강화가 선행되어야 하며 이를 위해서는 지역아동센터 종사자들의 역량 개발을 지원할 수 있는 교육훈련과정이 필요한 상황이다[2]. 또한 지역아동센터 종사자의 업무 역량에 대한 평가가 필요하며 이를 바탕으로 적절한 업무 역량 강화 교육 프로그램이 개발되어야 하는 상황이다.

따라서 이 연구의 목적은 지역아동센터 업무를 효율적으로 수행하는데 필요한 종사자의 업무 범위와 업무 역량을 규명하고 타당성과 신뢰성이 확보된 척도를 개발하는 것이다. 이를 통해 지역아동센터 현장 종사자들의 업무 역량을 분석하는 것이다. 이러한 연구 결과는 지역아동센터 종사자들의 업무 역량 향상을 위한 다양한 교육 프로그램을 개발할 수 있을 것이며 종사자들의 업무 역량을 점검하는 자료로 활용될 것이다.

1. 지역아동센터 현황

지역아동센터 종사자는 크게 시설장과 생활복지사로 구분되며 시설장은 1개소 당 1인으로 약 43.8%를 차지하고 있으며 생활복지사는 약 56.2%를 차지하고 있다[1].

지역아동센터 종사자의 특성을 살펴보면 시설장 평균 연령은 약 49.8세이며 생활복지사 평균연령은 40.6세이다. 종사자 학력을 살펴보면 시설장은 대졸이 47%, 대학원졸이 29.8% 순으로 조사되었으며 생활복지사는 대졸이 60%, 전문대졸이 30.2% 순으로 조사되었다. 종사자의 현 기관의 근무기간을 살펴보면 시설장의 경우 평균 6년 5개월로 8년 이상근무한 시설장이 33.7%로 나타났다. 이전 지역아동센터 근무기간까지 포함하면 평균 7년 5개월을 근무한 것으로 나타났으며 지역아동센터를 포함한 사회복지 관련 전체 경력은 평균 9년으로 사회복지관련 전체 경력이 8년 이상인 시설장이 55.7%로 조사되었다. 생활복지사의 현 시설 근무 경력은 평균 3년 1개월이었으며 1년 미만 근무한 생활복지사가 25.1%였다. 이전 지역아동센터 근무기간까지 포함하였을 경우 지역아동센터 평균 경력은 3년 5개월로 조사되었다. 지역아동센터를 포함한 사회복지 관련 전체 평균 경력은 3년 9개월로 조사되었다.

종사자의 자격증 보유현황을 살펴보면 시설장 중 사회복지사 자격 보유자는 65.5%, 보육교사 자격 보유자는 15.5%로 조사되었으며 생활복지사 역시 사회복지사 자격 보유자는 76.9%, 보육교사 자격 보유자는 9.1%로 조사되었다. 또한 두 가지 이상 자격을 보유하고 있는 시설장은 28.9%로 조사되었으며 생활복지사는 18%로 조사되었다.

이러한 상황을 종합해 볼 때 지역아동센터 종사자의 업무 경력, 학력, 자격증 보유수 등 다양한 측면에서 높은 수준임을 확인 할 수 있다.

2. 지역아동센터 종사자의 업무 범위

변숙영·장명희·서지연[3]은 DACUM법에 의한 지역아동복지사 직무분석을 실시하여 시설장과 생활복지사의 업무를 제시하였는데 시설장의 업무는 운영진반 조정·기획·행정, 아동관리(가족지원 및 지역사회 포함), 재정관리, 프로그램 관리, 대외업무(행정기관, 유관기관, 아동학교 등), 교육(직원, 자원봉사자, 아동, 기타 인

적자원관리), 홍보 및 기타(소실지)로 나타났다. 그리고 생활복지사의 업무는 아동관리 및 생활지도, 아동 학습지도 및 숙제지도, 프로그램 진행, 자원봉사자 관리로 나타났다.

변숙영·장명희[4]는 지역아동센터의 시설장 및 생활복지사의 직무를 분석하고 직무모형을 제시하였는데 시설장의 책무는 기관운영·관리, 사례관리, 프로그램 개발·운영관리, 지역사회 자원연계로 5가지 책무의 총 25개의 작업이 도출되었다. 생활복지사 직무 모형은 기관운영·관리, 사례관리, 생활·보호 지원, 교육지원, 문화 지원, 복지 및 지역사회 연계의 총6개의 책무와 25개의 작업으로 구성되었다. 지역아동센터의 시설장과 생활복지사의 책무는 기관운영 및 관리와 사례관리 등 대체로 유사하나 생활복지사의 경우 아동의 생활과 교육지원에 관한 책무가 포함되어 있다는 점에서 차이점이 나타났다.

3. 역량

역량이란 특정업무를 수행하는데 전문가가 그들의 전문성을 발휘하는데 있어 핵심적으로 요구되는 지식, 기술 등의 행동적 특성 뿐 아니라 자기개념, 특질, 동기 등의 내적인 특성을 총칭해서 이르는 것이다. 이중에서도 지식과 기술은 비교적으로 개발 가능성이 높은 표면적 특성이며 자기 개념, 특질, 동기는 상대적으로 교육훈련을 통한 개발 가능성이 용이하지 않은 성향이 있다. 이러한 역량은 특정 상황이나 직무에서 준거에 따라 효과적으로 우수한 수행을 가져오는 개인의 특성이 다[5][6][7]. 또한 조직에서 특수한 직무나 역할의 성공적 수행에 요구되는 역량을 체계화 한 것을 역량 모델이라고 한다[8][9]. Strebler와 Bevans[10]는 역량을 업무영역에서 새로운 상황에 지식과 기술을 전이하는 능력을 포함하는 광범위한 개념으로 정의하였다. 또한 Parry[11]도 역량이란 개인이 수행하는 업무로 주요한 부분들에 영향을 주고 업무성과와 관련성이 높고 조직에서 널리 받아들여지는 성과기준에 대비하여 측정될 수 있으며 교육훈련과 개발을 통하여 개선될 수 있는 지식, 기술, 태도의 집합체로 정의하였다. 그는 역량을 직무에 있어 중요하고 업무와 관련된 부분인 역할이나

책임 등에 영향을 주는 지식, 기술, 태도와 관련된 일종의 군으로 기준에 의해 측정 가능하고 훈련이나 개발을 통해 개선될 수 있는 것으로 보았다.

역량 모델은 특정 역할을 효과적으로 수행하고 성과를 도출하기 위해 필요한 핵심적인 지식, 기술, 가치, 행동을 체계적으로 제시한 것이다[12]. 박우성[13]은 역량 모델은 인적자원시스템의 전 영역에서 활용할 수 있는 유용한 도구이며 역량기반 인적자원시스템의 시작이라고 정의하였다.

II. 연구방법

본 연구에서는 지역아동센터 종사자의 업무 역량 척도를 개발하기 위해서 문헌연구와 델파이 조사를 통해 업무 역량 모델을 탐색하고 척도의 타당성을 검증하기 위해서 연구절차, 연구 대상, 델파이조사, 측정도구, 자료처리 순서로 진행사항에 대해 제시하려고 한다.

1. 연구 절차

지역아동센터 종사자 업무 역량에 대한 연구가 매우 제한적이며 직무 성과 기준도 모호하여 직업 분야의 선행연구와 역량에 대한 기초자료를 수집하였다. 또한 이를 바탕으로 현장 전문가를 대상으로 업무 역량 모델을 탐색하는 델파이 조사를 실시하여 업무 역량을 규정하고 이를 바탕으로 업무 역량 척도를 개발하고자 하였다.

1.1 문헌연구

본 연구는 업무 역량과 관련한 문헌 및 각종 학회지와 학위 논문, 지역아동센터 종사자에 관련한 논문을 중심으로 고찰하였다. 기존 논문을 토대로 하여 구성 개념을 정의하고 업무 역량 요인을 추출하기 위하여 델파이 조사를 실시하였다.

1.2 델파이 조사

지역아동센터 종사자의 업무역량 요인을 추출하기 위해 전문가 패널 30명을 구성하였다. 설문은 전문가 패널을 대상으로 전자우편 설문을 실시하였다. 추출된

항목의 내용 타당성 확보를 위하여 전문가 집단의 인터뷰를 실시하였다. DeVellis[14]에 의하면 내용 타당성은 문항의 대표성과 문항의 개념이 잘 정의되었는지를 평가할 수 있는 가장 쉬운 방법이다. 이러한 검증은 전문가들의 의견 수렴을 통해 문항의 차원성과 대표성의 평가가 가능하다[15]. 따라서 본 연구에서는 델파이 기법을 실시하였다. 델파이 기법은 반복적으로 설문조사를 진행하고 이전의 설문 조사에 대한 결과를 피드백 하여 조사대상자들에게 질문에 대한 합의를 유도하는 집단 협의 방식의 한 대안적 조사방법이다[16-18].

1.3 문항 개발

3차에 걸친 조사를 통해 추출된 39개의 요인을 바탕으로 예비 문항을 개발하였다. 예비문항은 ~한도의 동사형으로 한 문장으로 만들었고 전문가 집단 5명의 피드백을 받아 수정하고 현장 실무자들에게 피드백을 받아 보완하였다.

1.4 예비측정 문항의 내용타당도 검증

Lynn[19]이 내용 타당도 검증을 위해 전문가 집단 3~10명이 바람직하다고 제시한 근거를 바탕으로 본 연구에서는 지역아동센터 업무 경력 10년 이상인 자 5명으로 구성하여 심층 면접을 통해 검토 하였다.

1.5 자료 분석

본 연구에서 자료 분석을 위해 SPSS 23과 AMOS 23을 사용하여 분석하였다.

1.6 최종척도 구성

모든 통계 분석 과정을 마치고 추출된 요인을 대표할 수 있는 척도를 구성하여 확정하였다.

2. 연구대상

2.1 업무 역량 델파이 조사대상

본 연구에서는 업무 역량 모델 탐색을 위해 전문가 패널을 선정하였다. 전문가 패널은 지역아동센터 현장 종사자, 전국단위 연합회 전 현직 임원, 시군구 지역단

위 연합회 전 현직임원 등 전문가들을 패널로 선정하였다. 델파이 조사 패널 구성 및 선정 기준을 다음과 같이 정하였다. 첫째, 패널의 구성은 지역아동센터 현장 전문가의 특성을 반영하여 지역아동센터 운영자인 시설장이 참여하도록 하였다. 둘째, 지역아동센터 정책에 관한 현장 실무자로 전국단위 지역아동센터 연합회 전 현직 임원이 참여하도록 하였다. 셋째, 지역아동센터 운영의 특성상 3년 이상 운영의 경험을 가진 종사자가 참여하도록 하였다. 넷째, 조사결과의 오차를 최소화하면서 반복되는 조사절차에서 회수율이 낮아질 위험을 고려하여 패널의 수를 30명으로 정하였다. 이러한 기준에 따라 델파이 조사를 통한 준거 개발을 위해 지역아동센터 종사자 30명을 패널로 구성하였다.

본 연구에 참여 패널에게 전화 및 면접을 통해 연구의 목적과 절차를 안내하고 참여를 의뢰하여 그에 동의한 전문가들을 위촉하여 참여하였다.

2.2 내용타당도 조사 대상

내용타당도를 확인하기 위해서 지역아동센터 현장 경력 10년 이상인 5명을 전문가 집단을 선정하여 조사 하였다.

2.3 본 조사 대상

업무 역량 척도 타당화를 위하여 전문가 패널에게 2019년 1월 6일 ~ 2019년 2월 10일까지 전국 단위 지역아동센터연합회 종사자 400명을 대상으로 이메일, 문자메시지, SNS를 통해 설문조사를 실시하였다. 회수한 설문지는 총 312부이며 불성실하게 응답, 중복된 응답을 한 자료를 제외하고 221부를 분석 자료로 사용 하였다.

2.4 조사 표본의 특성

설문 응답자의 개별적 특성 [표 1]과 같으며 전체 응답자 221명 중 남자는 29명(13.1%)이고 여자는 192명(86.9%)로 조사되었다. 연령별 분포를 살펴보면 30세 이하 11명(5.0%), 31~40이하 26명(11.8%), 41~50세 이하 68명(30.8%), 51~50이하 109명(49.3%), 60세 이상 7명(3.2%)으로 나타났다. 최종학력으로는 초대졸이하 35

명(15.8%), 4년제 대학졸업이하 107명(48.4%), 석사졸업이하(재학포함) 62명(28.1%), 박사과정이상 17명(7.7%)으로 조사되었다. 지역아동센터 근무 경력은 5년 이하 42명(19.0%), 6~10년 이하 107명(48.4%), 11년~15년 이하 63명(28.5%), 16~20년 이하 6명(2.7%) 20년 이상 3명(1.4%)로 나타났다. 직위는 시설장 166명(75.1%), 생활복지사 51명(23.21%), 기타 4명(1.8%)로 조사되었다. 시설 운영형태는 개인시설 155곳(70.1%), 법인시설 40곳(18.1%), 시민단체 1곳(0.5%), 종교단체 21곳(9.5%), 기타 4곳(1.8%)로 조사되었다.

표 1. 인구통계학적 특성

변수	구분	빈도	백분율
성별	여성	192	86.9
	남성	29	13.1
연령	30세이하	11	5.0
	31~40세이하	26	11.8
	41~50세이하	68	30.8
	51~60세이하	109	49.3
	60세이상	7	3.2
최종학력	초대졸이하	35	15.8
	4년제 대학졸업이하	107	48.4
	석사졸업이하(재학포함)	62	28.1
	박사과정이상	17	7.7
근무경력	5년이하	42	19.0
	6~10년이하	107	48.4
	11~15년이하	63	28.5
	16~20년이하	6	2.7
	21년이상	3	1.4
직위	시설장	166	75.1
	생활복지사	51	23.1
	기타	4	1.8
시설운영형태	개인시설	155	70.1
	법인시설	40	18.1
	시민단체	1	0.5
	종교단체	21	9.5
	기타	4	1.8

III. 연구 결과

1. 업무역량 추출을 위한 델파이 조사 분석 결과

1.1 업무역량 1차 델파이 조사

지역아동센터 종사자에게 필요한 업무 역량이 무엇 인지를 규명하기 위하여 1차 델파이 조사를 수행하였다. 1차 설문은 ‘지역아동센터종사자의 업무가 무엇이

라고 생각하는가?’라는 개방형 질문을 통해 추출하였다. 추출된 역량은 [표 2]과 같다.

표 2. 1차 델파이조사에서 추출된 역량 요인

1차 역량 요인 55개
5대 안전교육, 개별학습지도계획, 개별학습지도, 기본생활습관교육, 인성교육, 숙제지도, 특기적성프로그램, 학습부진아 지도, 특수아동지도, 인권교육, 아동권리교육, 가족지원, 보호자상담, 입소상담, 대상자 개발, 아동육구과약, 사례관리, 위기아동지원, 아동심리상담, 급식생활지원, 건강생활지원, 문화 활동지원, 안전생활지원, 일상생활지원, 보조금관리, 후원금관리, 기타운영비관리, 돌봄 서비스제공, 등 하원 지원, 아동보호, 프로그램개발, 프로그램기획, 프로그램평가, 프로그램실행, 시설관리, 소방관리, 비품관리, 위생관리, 지역사회자원개발, 지역사회연계프로그램, 후원자개발, 사무관리, 인사관리, 노무관리, 문서관리, 자원봉사자관리, 후원자관리, 종사자관리, 부모교육, 기관홍보, 프로젝트 작성, 진로지도, 진학지도, 동료직원과의 관계, 아동과의 관계

1.2 업무역량 2차 델파이 조사

전문가 집단 협의를 통해 1차 델파이 조사에서 추출된 업무 역량 요인 중 중복되거나 적절하지 않은 역량 요인을 삭제하고 비슷한 업무 역량요인은 통합하여 41개의 요인을 추출하였다. 2차 업무역량 요인은 [표 3]과 같다.

표 3. 2차 델파이조사에서 추출된 역량 요인

2차 역량 요인 41개
후원금관리, 입소상담, 사무관리, 노무인사관리, 보조금관리, 동료직원과의 협력, 기관홍보, 아동보호 및 교육(돌봄), 생활습관교육, 인권교육, 아동권리교육, 인성교육, 진로지도, 5대 안전교육, 프로젝트 작성, 프로그램개발기획 및 실행평가, 개별학습지도 및 계획, 학습 부진아 지도, 숙제지도, 아동심리상담, 아동생활상담, 위기아동지원, 비품관리, 시설관리(전기, 소방, 가스 등 시설물), 지역사회연계프로그램, 지역사회자원개발, 보호자상담, 가족 지원 프로그램 기획, 자원봉사자 관리, 후원자 개발, 문화 활동 지원(캠프, 문화 체험등), 특별활동지원, 급식지도, 건강지도, 안전지도, 일상생활지도, 위생관리, 사례관리, 등 하원지도

1.3 업무역량 3차 델파이 조사

전문가 집단 협의를 통해 추출된 41개의 업무 역량 요인을 전문가 패널에게 요인의 적합도, 중요도를 리커트 척도 5점 척도로 설문하여 추출된 요인의 CVI를 확인하였다. 문항별 CVI는 다음 [표 4]와 같다.

$$CVI = \frac{4\text{점 또는 5점을 선택한 전문가패널의 명수}}{\text{평가에 참여한 전문가패널의 총수}}$$

표 4. 업무역량 요인 내용 타당도 (N=30)

구분	적합도		중요도	
	M	CVI	M	CVI
1	4.53	0.83	4.57	0.9
2	4.60	0.9	4.67	0.93
3	4.37	0.83	4.30	0.83
4	4.27	0.76	3.93	0.8
5	4.60	0.86	4.87	1.0
6	4.47	0.9	4.17	0.9
7	4.43	0.93	4.27	0.9
8	4.53	0.9	4.63	0.96
9	4.80	0.93	4.80	0.96
10	4.63	0.93	4.70	0.96
11	4.67	0.9	4.73	0.96
12	4.63	0.9	4.73	0.96
13	4.63	0.9	4.70	0.96
14	4.57	0.86	4.67	0.9
15	4.60	0.9	4.47	0.83
16	4.47	0.86	4.53	0.93
17	4.57	0.93	4.50	0.96
18	4.70	0.96	4.13	1.0
19	4.40	0.86	3.90	0.76
20	4.03	0.63	4.03	0.6
21	4.23	0.76	4.43	0.73
22	4.43	0.93	4.40	0.86
23	4.50	0.96	4.23	0.86
24	4.07	0.73	3.50	0.80
25	3.93	0.73	3.53	0.56
26	3.83	0.63	3.77	0.5
27	4.10	0.86	3.83	0.56
28	4.07	0.7	4.20	0.66
29	4.33	0.9	3.73	0.63
30	3.87	0.7	3.83	0.93
31	4.23	0.86	4.57	0.63
32	4.33	0.83	4.17	0.66
33	4.47	0.93	4.03	0.86
34	4.37	0.9	4.60	0.83
35	4.53	0.93	4.67	0.86
36	4.73	1.0	4.70	0.9
37	4.70	0.96	4.67	0.9
38	4.70	0.93	4.67	0.9
39	4.70	0.93	4.07	0.9
40	4.17	0.83	4.07	0.7
41	4.50	0.83	4.40	0.86

표 5. 설문 문항

구분	문항
1	나는 후원금 관리 규정에 대해 알고 있으며 후원금 사용에 대해 자세히 이해하고 있다.
2	나는 입소상담에서 주도적인 역할을 할 수 있다.
3	나는 사무관리에 대해 충분히 이해하고 있다.
4	나는 노무인사관리 규정을 잘 알고 있다.
5	나는 보조금관리 규정에 대해서 자세히 알고 있다.
6	나는 동료 직원의 말에 귀를 기울이며 서로 협력하도록 노력한다.
7	나는 기관 홍보를 위한 다양한 아이디어를 가지고 활용할 수 있다.
8	나는 전반적인 시설관리(전기,소방,가스등시설물)에 대한 규정을 알고 있다.
9	나는 비품관리 규정을 알고 있으며 규정에 맞게 관리할 수 있다.
10	나는 아동보호 및 보육(돌봄)의 개념을 이해하고 있다.
11	나는 아동의 기본 생활습관교육의 개념을 이해하고 있다.
12	나는 아동인권이 무엇인지 교육할 수 있다.
13	나는 아동 관리에 대해 교육할 수 있다.
14	나는 아동 인성교육을 할 수 있다.
15	나는 아동 진로지도에 대한 개념을 이해하고 있다.
16	나는 5대안전교육을 할 수 있다.
17	나는 개별학습지도를 위한 계획 및 실행을 하는데 어려움이 없다.
18	나는 학습부진아지도에 필요한 정보를 가지고 있다.
19	나는 아동 숙제지도에 필요한 다양한 기술을 가지고 있다.
20	나는 프로포절을 작성하는 기술을 가지고 있다.
21	나는 프로그램개발기회 및 실행평가를 수행할 수 있다.
22	나는 문화활동을 위한 프로그램을 계획하고 진행할 수 있다.
23	나는 특별활동프로그램을 계획하고 진행할 수 있다.
24	나는 아동심리상담에 필요한 기술을 가지고 있다.
25	나는 아동생활상담을 위한 다양한 정보를 가지고 있다.
26	나는 위기아동지원을 위한 다양한 정보를 가지고 있다.
27	나는 지역사회연계프로그램을 진행할 수 있다.
28	나는 지역사회자원개발을 위한 다양한 아이디어를 가지고 있다.
29	나는 보호자상담을 할 수 있다.
30	나는 가족지원프로그램을 계획하고 진행할 수 있다.
31	나는 자원봉사자관리에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
32	나는 후원자 개발을 위한 다양한 아이디어를 가지고 있다.
33	나는 급식지도에 대한 개념을 이해하고 있다.
34	나는 아동 건강지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
35	나는 아동 일상생활지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
36	나는 아동 안전지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
37	나는 위생관리에 대한 개념을 지도할 수 있다.
38	나는 현장에서 사례관리를 실행할 수 있다.
39	나는 등하원지도를 할 수 있다.

1.4 2차 전문가 집단 협의

3차 델파이 조사 결과 41개 문항 중 적합도가 낮은 2개 문항을 삭제하고 총 39개의 요인을 추출하였다.

2. 문항개발

전문가 협의를 통해 추출된 역량 요인 39개를 바탕으로 전문가의 수정과 현장 실무자의 검토를 거쳐 문항을 개발하였다. 문항은 [표 5]와 같다.

3. 지역아동센터 종사자 업무역량 척도 검증

3.1 문항 분석

문항 39개의 문항 양호도를 분석하여 최종 문항을 선정하였다. 이를 위해 각 문항의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도, 문항-총점 간의 상관을 분석하였다. 응답이 고르지 않거나 편차가 거의 없는 문항, 문항-총점 간 상관이 낮은 문항, 신뢰도가 낮은 문항을 기준으로 문항 양호도를 비교하였으며, 또한 이론적 가치를 고려하여 문항을 채택하였다.

분석 결과 응답의 분포가 비교적 고르고, 문항-총점 간 상관인 .5 이상으로($r=.535 \sim .767, p<.001$) 관련성이 높으며, 신뢰도의 분포가 안정적인 20개 문항을 최종 문항으로 채택하였다. 채택된 문항의 기술 통계치는 아래 [표 6]에 제시하였다.

표 6. 문항별 기술통계 (n=221)

	평균	표준편차	왜도	첨도	문항-총점간 상관
문항1	4.181	.839	-.679	-.185	.535***
문항3	4.403	.742	-.873	-.413	.725***
문항4	3.729	.883	-.517	.198	.656***
문항5	4.330	.783	-.942	.169	.682***
문항7	3.661	.785	.110	-.578	.636***
문항9	3.842	.767	.156	-1.030	.591***
문항12	4.421	.719	-1.050	.525	.692***
문항13	4.276	.809	-1.064	1.023	.736***
문항14	4.204	.847	-.765	-.266	.701***
문항15	4.100	.694	-.465	.253	.630***
문항20	3.851	.848	-.252	-.637	.700***
문항21	4.000	.809	-.208	-.948	.672***
문항22	4.253	.687	-.375	-.860	.709***
문항23	4.154	.729	-.317	-.824	.725***
문항28	3.624	.814	-.178	-.430	.697***
문항32	3.371	.888	.180	-.673	.692***
문항34	4.149	.775	-.561	-.278	.744***
문항35	4.077	.830	-.530	-.448	.734***
문항36	4.213	.735	-.427	-.810	.767***
문항37	4.376	.667	-.602	-.672	.694***

*** $p < .001$

신뢰도와 하위요인별 상관은 아래 [표 7]과 같다. 먼저 신뢰도를 살펴보면 하위요인별로 $f_1 .924, f_2 .911, f_3 .871, f_4 .843, f_5 .809$ 이며, 전체 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .940$ (N=221)이었다. 다음으로 하위요인별 상관도 $r = .484 \sim .636$ ($p<.001$)으로 모두 양호하게 나타났다.

표 7. 하위 요인별 신뢰도와 상관계수

	생활지도	프로그램 기획	이동교육	사무행정	지역사회 연계	문항 수	Cronbach α
F1	1					4	.924
F2	.498***	1				4	.911
F3	.636***	.484***	1			4	.871
F4	.524***	.565***	.583***	1		5	.843
F5	.623***	.611***	.566***	.490***	1	3	.809

*** $p < .001$

3.2 확인적 요인분석 결과

이론적 근거를 바탕으로 개발된 연구 척도의 요인구조를 검증하고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구 모형의 적합도를 평가하기 위해서 χ^2 값과 적합도 지수를 고려하여 판단하였다. χ^2 값은 표본의 크기에 민감하므로, 표본의 크기에 크게 영향을 받지 않고 명확한 해석기준이 존재하며 모형의 간명성도 고려하는 적합도 지수로 모형의 적합도를 평가하는 것이 바람직하다[20]. 적합도 지수의 기준은 TLI와 CFI는 .90이상이면 좋은 적합도이고, RMSEA는 .05이하이면 좋은 적합도, .08이하이면 수용할만한 적합도로 해석할 수 있다[20][21]. 확인적 요인분석의 결과는 아래 [표 8]에 제시하였다.

표 8. 확인적 요인분석의 모형 적합도

모형	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
연구모형	445.485	160	.895	.912	.090
수정지수 반영	373.117	158	.920	.934	.079

5요인 구조 연구모형의 적합도 지수는 $\chi^2(160)=445.485, p<.001, TLI=.895, CFI=.912, RMSEA=.090$ 이었다. CFI의 값은 좋은 적합도를 보여주었지만 TLI와 RMSEA는 수용할만한 적합도 수준에 미치지 못하였다. 따라서 수정지수를 사용하여 같은 하위요인 내 문항 간 오차 상관을 연결한 후 재분석을 실시하였다 그 결과, 2쌍의 오차 간 상관을 연결한 수정모형의 적합도 지수는 $\chi^2(158)=373.117, p<.001, TLI=.920, CFI=.934, RMSEA=.079$ 로 좋은 적합도 수준을 충족하였다. 따라서 5요인 구조의 척도가 타당한 것으로 해석할 수 있다.

척도의 하위 5요인을 측정하는 20개 문항의 표준화 계수는 .579~.945로 모두 .05이상의 값을 나타내 높은 요인 부하량을 보였다. 또한 모든 문항의 t값이 2보다 크고 $p>.001$ 수준에서 통계적으로 유의하였다. 그러므로 각 하위요인을 측정하기에 적합한 문항이라는 것을 알 수 있다.

수렴타당도는 [표 9]와 같다. 수렴타당도 검증을 위하여 평균분산추출(AVE)과 개념신뢰도(C.R.)를 계산하였다. AVE 값은 .5 이상이면 수렴타당도가 있는 것으

로 해석된다. 분석결과 5개 요인 모두 AVE값이 .5이상으로 측정 문항들이 5개 잠재변수를 잘 설명하는 것으로 볼 수 있다. 개념 신뢰도(C.R.)는 .7이상이면 수렴타당도가 있는 것으로 보며, .6~.7 사이도 수용가능하다. 분석 결과 5개 요인 모두 .6이상으로 수렴타당도를 충족하였다.

표 9. 문항별 모수 추정치

모수	표준화 계수	비표준화 계수	S.E.	t	AVE	C.R.
문항34 ← F1	.945	1.000			.848	.956
문항37 ← F1	.681	.620	.049	12.677***		
문항36 ← F1	.837	.841	.044	19.192***		
문항35 ← F1	.949	1.076	.040	27.210***	.815	.946
문항20 ← F2	.763	1.000				
문항21 ← F2	.846	1.059	.079	13.411***		
문항22 ← F2	.909	.966	.066	14.580***	.764	.927
문항23 ← F2	.901	1.015	.070	14.434***		
문항12 ← F3	.809	1.000				
문항15 ← F3	.631	.752	.077	9.797***	.634	.895
문항14 ← F3	.859	1.251	.086	14.522***		
문항13 ← F3	.885	1.231	.082	15.048***		
문항1 ← F4	.579	1.000			.733	.892
문항3 ← F4	.823	1.257	.144	8.736***		
문항4 ← F4	.755	1.374	.165	8.322***		
문항5 ← F4	.809	1.305	.151	8.660***		
문항9 ← F4	.642	1.014	.135	7.483***		
문항7 ← F5	.742	1.000				
문항32 ← F5	.822	1.254	.117	10.675***		
문항28 ← F5	.853	1.193	.123	9.737***		

***p < .001

판별타당도는 [표10]과 같다. 판별타당도의 검증을 위하여 잠재 요인간 상관계수의 제곱값과 평균분산추출

출(AVE)의 값을 비교하였다. 평균분산추출(AVE) 값이 크면 판별타당도가 충족되었다고 해석할 수 있다. 모든 평균분산추출(AVE) 값이 잠재 요인 간 상관계수 제곱 값보다 커 하위요인이 서로 구분되는 판별타당도가 충족되었다고 볼 수 있다.

표.10 하위요인간 상관계수의 제곱과 평균분산추출(AVE)

	생활지도	프로그램 기획	아동교육	사무행정	지역사회 연계	AVE
F1	-					.848
F2	.221	-				.815
F3	.426	.281	-			.764
F4	.286	.416	.438	-		.634
F5	.452	.401	.398	.308	-	.733

3.3 공인 타당도 검증

척도의 공인 타당도를 검증하기 위하여 김정희 (2000)[22]의 직무수행 척도와와의 상관을 분석하였다. 이에 앞서 연구 변인들의 이해를 위해 기술통계분석을 실시하였다.

연구 척도의 5개 하위요인과 직무수행 척도의 8개 하위요인의 상관을 분석한 결과는 [표 11]과 같다. 연구 척도의 5개 하위 요인 모두 직무수행 척도와 .3 이상의 유의한 정적 상관을 나타냈다($p < .001$) 구체적으로 F1은 지식과 기술과 $r = .591(p < .001)$ 로 가장 높은 상관을 보였으며, 클라이언트 체계와의 관계 형성과 유지능력, 기관행정, 수퍼 바이저와 의 관계 및 수퍼 비전의 활용,

표. 11 연구변인들 간의 상관분석

		연구 척도					전체
		생활지도(F1)	프로그램기획(F2)	아동교육(F3)	사무행정(F4)	지역사회연계(F5)	
직무수행	클라이언트체계와의 계형성과 유지능력	.538***	.507***	.520***	.438***	.567***	.634***
	지식과 기술	.591***	.510***	.625***	.504***	.659***	.711***
	기관행정	.539***	.568***	.513***	.570***	.595***	.692***
	수퍼바이저와의 관계 및 수퍼비전의 활용	.515***	.534***	.547***	.519***	.601***	.671***
	업무수행 요구 및 업무량 관리	.541***	.449***	.612***	.486***	.537***	.650***
	지역사회	.575***	.484***	.590***	.466***	.706***	.690***
	전문가들이 갖추어야할 속성 및 태도	.477***	.469***	.475***	.376***	.551***	.576***
	실천효과성검증능력	.579***	.474***	.612***	.483***	.676***	.693***
	전체	.626***	.575***	.647***	.554***	.705***	.766***

***p < .001

업무수행 요구 및 업무량 관리, 지역사회, 실천효과성 검증능력과도 .50 이상의 높은 정적 상관관계를 보였다 ($p < .001$). f2는 기관행정과 $r = .568 (p < .001)$ 로 가장 높은 상관을 보였으며, 클라이언트 체계와의 관계 형성과 유지능력, 지식과 기술, 수퍼 바이저와의 관계 및 수퍼 비전의 활용과 높은 정적 상관관계를 보였다($p < .001$). f3는 지식과 기술과 $r = .625 (p < .001)$ 로 가장 높은 상관을 보였으며, 그 밖에 클라이언트 체계와의 관계 형성과 유지능력, 기관행정, 수퍼 바이저와의 관계 및 수퍼 비전의 활용, 업무수행 요구 및 업무량 관리, 지역사회, 실천효과성 검증능력과 비교적 높은 정적 상관을 가졌다 ($p < .001$). f4는 기관행정과 $r = .570 (p < .001)$ 으로 가장 높은 상관을 보였으며, 지식과 기술, 수퍼 바이저와의 관계 및 수퍼 비전의 활용과도 높은 정적 상관을 보였다 ($p < .001$). 마지막으로 f5는 지역사회와 $r = .706 (p < .001)$ 으로 가장 높은 상관을 보였으며, 또한 클라이언트 체계와의 관계 형성과 유지능력, 지식과 기술, 기관행정, 수퍼 바이저와의 관계 및 수퍼 비전의 활용, 업무수행 요구 및 업무량 관리, 전문가들이 갖추어야 할 속성 및 태도, 실천효과성 검증능력 등 모든 직무수행 하위요인과 .5이상의 높은 정적 상관을 나타냈다($p < .001$).

표. 12 지역아동센터 종사자 업무 역량 척도 문항

생활 지도	나는 아동 건강지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
	나는 아동 일상생활지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
	나는 아동 안전지도에 필요한 다양한 정보를 가지고 있다.
	나는 위생관리에 대한 개념을 지도할 수 있다.
프로 그램 기획	나는 프로포절을 작성하는 기술을 가지고 있다.
	나는 프로그램개발기획 및 실행평가를 수행할 수 있다.
	나는 문화활동을 위한 프로그램을 계획하고 진행할 수 있다.
아동 교육	나는 아동인권이 무엇인지 교육할 수 있다.
	나는 아동 권리에 대해 교육할 수 있다.
	나는 아동 인성교육을 할 수 있다.
	나는 아동 진로지도에 대한 개념을 이해하고 있다.
사무 행정	나는 후원금 관리 규정에 대해 알고 있으며 후원금 사용에 대해 자세히 이해하고 있다.
	나는 사무관리에 대해 충분히 이해하고 있다
	나는 노무인사관리 규정을 잘 알고 있다
	나는 보조금관리 규정에 대해서 자세히 알고 있다.
	나는 비품관리 규정을 알고 있으며 규정에 맞게 관리할 수 있다.
지역 사회 연계	나는 기관 홍보를 위한 다양한 아이디어를 가지고 활용할 수 있다.
	나는 지역사회자원개발을 위한 다양한 아이디어를 가지고 있다.
	나는 후원자 개발을 위한 다양한 아이디어를 가지고 있다.

3.4 지역아동센터 종사자 업무 역량 척도

지역아동센터 종사자 업무 역량 척도는 [표 12]와 같다.

IV. 결론 및 제언

다양한 업무 역량에 대한 척도들이 개발되어 있지만 지역아동센터 종사자를 대상으로 하는 업무 업무역량 척도 개발은 매우 부족하다. 본 연구는 지역아동센터 종사자에게 필요한 업무 역량이 무엇인지를 규명하고 측정하는 도구를 개발하는데 있다. 최종적으로 확정된 역량변수 5개와 직무역량을 측정할 수 있는 항목 20개가 도출되었다. 이러한 연구 결과는 변숙영·장명희·서지연[3]이 제시한 종사자의 직무 분석결과인 행정, 아동 관리, 교육, 프로그램기획 등과 유사하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 변숙영·장명희[4]가 제시한 직무모형인 기관운영관리, 프로그램개발운영관리, 지역사회자원연계, 교육지원, 생활보호지원 등의 직무모형과도 유사하게 나타나고 있다. 선행 연구에서는 지역아동센터 종사자의 다양한 직무 역량 모형을 규명하였는데 이는 본 연구의 결과와 유사하다. 선행 연구에서는 업무 역량을 평가하는 척도가 개발되지 않아 업무의 범위만 규명하였다. 본 연구에서는 지역아동센터 종사자들의 다양한 업무 역량을 평가하는 척도를 개발하여 선행연구와 차별화 하였다.

이러한 연구 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

첫째, 선행연구에서 제시된 지역아동센터 종사자의 직무 모형과 본 연구 결과를 통해 요인화된 업무 역량의 범위가 매우 유사하게 나타났다. 이를 바탕으로 개발된 지역아동센터 종사자의 업무 역량 척도는 종사자의 업무 역량 강화에 필요한 것이 무엇인지 파악하는데 활용될 수 있을 것이다. 먼저 지역아동센터 종사자의 업무 역량을 분석하고 스스로 자기 개발을 하기 위한 계획을 세우고 학습할 수 있어야 한다. 지역아동센터 종사자가 업무와 관련된 지식과 기술을 습득하는 것은 교육과 훈련으로 충분히 보완될 수 있기 때문에 자기 개발을 통해 어떤 업무 역량을 개발할 것인가에 대해

도출된 척도를 토대로 강화시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 지역아동센터 종사자의 업무 역량이 무엇인지 제시하고 있으나 이것이 지역아동센터에만 국한 되는 것이 아니라 어린이집이나 다른 돌봄 서비스를 제공하는 다양한 현장에서 활용될 수 있을 것이다. 본 연구의 결과를 기초 자료로 하여 다양한 돌봄 서비스 현장에서 종사자의 업무 역량을 평가하는데 적절하게 사용될 수 있을 것이다.

셋째, 지역아동센터 종사자는 아동 돌봄 서비스를 수행하기 위해 보다 다양한 업무 능력을 요구 받고 있지만 적절한 처우 개선이 이루어지지 않고 있다. 다양한 업무를 수행하는데 있어 필요한 적절한 지원이 필요하다. Boone[23]은 인적·물적 자원을 투입하여 프로그램이 원활하게 전개될 수 있도록 하는 자원 투입의 관점을 제기하였다. 본 연구에서 도출된 지역아동센터 종사자의 업무가 원활하고 효율적으로 이루어지기 위해서 필요한 인적·물적 자원이 적절하게 투입될 수 있어야 할 것이다.

넷째, 지역아동센터 종사자의 업무 역량 강화를 위한 다양한 교육 프로그램 필요하다. 본 연구에서 살펴본 바와 같이 다양한 업무를 담당하고 있지만 이러한 업무를 수행할 수 있는 교육 프로그램이 부재한 상황이다. 지역아동센터 현장에서 필요한 업무를 수행하기 위한 다양한 프로그램 개발이 절실하다. 보건복지부나 지역아동센터 중앙지원단에서 업무 역량 척도를 바탕으로 지역아동센터 종사자에게 필요한 프로그램을 개발하는데 활용할 수 있을 것이다.

다섯째, 지역아동센터 종사자의 업무 역량 척도는 지역아동센터 평가를 위한 사정도구로 활용될 수 있을 것이다.

끝으로 본 연구는 몇 가지 시사점을 가지고 있음에도 불구하고 제한점과 향후 연구해야 할 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 개발된 직무역량은 델파이 조사 결과로 도출 되었지만 5개의업무 역량으로 한정되었다. 따라서 본 연구에서 개발된 척도는 다른 연구의 방향의 하나로 여러 연구를 통해 정교화 하는 작업이 필요하며

신뢰도와 타당도 또한 지속적으로 검증되어야한다.

둘째, 지역아동센터 종사자의 업무 역량과 수준을 측정하는 척도로서 시설장과 생활복지사를 구별하여 두 집단 간의 차이가 나타나는 역량이 무엇인지에 대해 규명하지 못하였다. 따라서 본 연구의 역량 척도는 자가 점검으로 수준을 측정할 수 있기 때문에 실제 관찰자나 관리자 입장에서 보는 역량 수준과 차이가 발생할 수 있으며 척도를 통해 높은 업무 역량 점수가 나왔다하더라도 그것이 우수성과자라고 판단하는 것은 매우 어려울 수도 있다. 이에 대한 지속적인 후속 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 보건복지부, 지역아동센터 중앙지원단, 2016년 12월 말 기준 전국지역아동센터 통계조사 보고서, 보건복지부, 2016.
- [2] 이정표, 박윤희, “지역아동센터 종사자의 역량모델 및 교육훈련로드맵 개발,” 기업교육과 인재연구, 제19권, 제3호, pp.211-241, 2017.
- [3] 변숙영, 장명희, 서지연, “DACUM 법에 의한 지역아동복지사 직무분석에 관한 연구,” 직업교육연구, 제26권, 제3호, pp.187-207, 2007.
- [4] 변숙영, 장명희, 지역아동센터 종사자 직무향상과정 개발연구 보건복지부·지역아동센터중앙지원단·한국직업능력개발원, 2012.
- [5] 민병모, 방동건, 박종구, 정재창 역, 핵심역량모델의 개발과 활용 PSI 컨설팅, 1998.
- [6] 최수진, 유영만, “수업설계자의 관계론적 역량모델 개발,” 교육공학연구, 제26권, 제2호, pp.83-123, 2010.
- [7] L. M. Spencer and S. M. Spencer, *Competence at Work Models for Superior Performance*, NY: Wiley & Sons, INC, 1993.
- [8] 정재창, 민병모, 김종명, 알기 쉬운 역량모델링, PSI 컨설팅, 2011.
- [9] R. S. Mansfield, “Building competency models:

Approaches for HR professionals,” Human Resource Management, Vol.35, No.1, pp.7-18, 1996.

[10] M. T. Strebler and S. Bevans, “Competence-based management training report 302,” CERIC Document Reproduction Service NO. ED pp.391-944, 1996.

[11] S. B. Parry, “The quest for competencies: Competency studies can help you make HR decision, but the result are only as good as the study,” Training, Vol.33, No.7, pp.48-56, 1996.

[12] A. Lucia and R. Lepsinger, *The art and science to competency models*, San Francisco: Jossey-Bass/Preiffer, 1999.

[13] 박우성, *역량중심의 인적자원관리*, 한국노동연구원, 2002.

[14] R. F. DeVellis, *Scale development: Theory and applications(26)*: Sage publications, 2012.

[15] S. J. Pervan, L. B. Bove, and L. W. Johnson, “Reciprocity as a key stabilizing norm of interpersonal marketing relationships: Scale development and validation,” *Industrial Marketing Management*, Vol.38, No.1, pp.60-70, 2009.

[16] 이종성, *델파이 방법*, 교육과학사, 2001.

[17] D. Anderson, *Strand of System, The Philosophy of Charles Peirce*, West Lafayette, Purdue University Press, 1995.

[18] J. W. Murry Jr and J. O. Hammons, “Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research,” *Review of Higher Education*, Vol.18, No.4, pp.423-436, 1995.

[19] M. R. Lynn, “Determination and quantification of content validity,” *Nurs Res*, Vol.35, No.6, pp.382-385, 1986.

[20] 홍세희, “구조 방정식 모형에 있어서 적합도 선정기준과 그 근거,” *한국 심리학회지*, 임상, 제19권, pp.161-177, 2000.

[21] L. T. Hu and P. Bentler, “Cutoff criteria for fit

indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives,” *Structural Equation Modeling*, Vol.6, pp.1-55, 1999.

[22] 김경희, *사회복지관 사회복지사의 책무성에 영향을 미치는 변인* 서울여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2000.

[23] Edger. J. Boone, 권두승, 기미숙 역, *평생교육프로그램개발론* 교육과학사, 1997.

저자 소개

박 운 주(Woon-ju Park)

정회원



- 2014년 8월 : 중부대학교(사회복지학 석사)
- 2019년 3월 현재 : 호서대학교 인재개발학과 박사과정

<관심분야> : 평생교육, 교육복지, 마을학교

송 선 희(Sun-Hee Song)

정회원



- 1994년 2월 : 고려대학교(문학 석사)
- 1999년 2월 : 고려대학교(교육학 박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 교수

<관심분야> : 교육심리, 평생교육, 학습컨설팅