

## 평생교육실습 프로그램의 운영실태 및 평생교육사 직무모델에 기반한 요구도 분석

최영근 · 윤명희\* · 조정은\*  
(부산사상구청 · \*동의대학교)

### Survey of Lifelong Education Field Training Programs and Need Assessment Based on Job Model

Young-Keun CHOI · Myung-Hee YUN\* · Jeong-Eun JO\*  
(Sasang-gu Office · \*Dong-Eui University)

#### Abstract

This study was designed to analyze the present condition of the lifelong education field training program and to implement the need assessment of field training program based on the job model application. In order to achieve these goals, surveys were conducted through questionnaires and in-depth interviews targeting staffs of lifelong education institution in Busan area. The 115 subjects were analyzed by frequency distribution, the paired samples t-test, and the Borich's need analysis. The result showed that the field training program was poorly executed during the year of 2013 due to deficiency of certified practitioners and systematic guidelines. Also, the most highly demanded tasks were promoting change, networking, planning, developing programs and conducting surveys among various roles of lifelong educators. On the other hand, the need for the assisting and supporting programs were relatively low. Finally, this study concluded the need for developing systematic guidelines and for accrediting as a lifelong education field training institution nationwide. The results of this study would ultimately contribute to enhance the quality of lifelong education field training program.

**Key words :** Lifelong education field training program, Job model, Need analysis

#### I. 서론

현대사회 대부분의 선진 국가들은 국가와 지역 사회 발전을 위해 학습국가 건설을 목표로 하여 평생학습사회를 지향하고 있다. 이로 인해 평생 학습을 전문적으로 운영하는 인력인 평생교육사의 역할은 평생학습사회의 중요한 핵심요소로 부각되고 있다. 이에 따라 국내 평생교육사 양성기관의 추이를 살펴보면 2008년 94개에서 2014년

157개로 63개가 늘었으며, 2014년은 전년에 비해 평생교육사 양성기관이 4.0% 증가하여 해마다 평생교육사를 양성하는 기관수가 늘어나고 있음을 알 수 있다. 또한 우리나라에서 1986년 20명의 평생교육사가 자격증을 취득한 이래 시간이 흐르면서 자격증 취득자의 수는 꾸준히 증대되어 왔다. 2013년 한 해 기준으로 평생교육사 자격증을 취득한 인원은 7,847명으로 2000년 1,914명과 비교하여 4.1배 정도의 인원이 평생교육사 자격증

† Corresponding author : 051-890-2181, mhyun@deu.ac.kr

\* 이 논문은 제1저자 최영근(2014)의 석사학위 논문을 일부 수정·보완하였음.

을 발급받은 것으로 나타났으며, 평생교육사 배치 비율의 경우엔 2008년 38.2%에서 2014년 72.5%로 큰 폭으로 증가한 것으로 나타나 향후 평생교육사 양성기관 수, 기관의 유형, 자격취득 인원수, 평생교육사 배치비율 등 평생교육과 관련된 분야의 증가율은 계속해서 향상될 것으로 예상된다(Ministry of Education & Korean Educational Development Institute, 2014).

평생교육사는 석사, 학사 또는 전문학사 과정을 운영하는 양성기관에서 평생교육사 자격관련 교과목을 모두 이수하고, 160시간 이상 이루어지는 실습과정을 거쳐 2급 또는 3급 자격증을 취득하게 되는데 이러한 실습과정에서 실습생들은 평생교육사 직무를 직·간접적으로 경험하게 된다. 예비평생교육사들이 평생교육사로서의 전문 역량을 함양할 수 있는 최초의 기회는 평생교육실습 프로그램이며, 실습과정 속에서 체계적인 이론과 구체적인 경험을 연계한 경험학습이 자연스럽게 이루어짐에 따라 평생교육사의 정체성과 전문성을 확립하게 되는 것을 목표로 한다. 즉, 평생교육 실습과정에서 얻은 경험의 의미와 그것이 자신에게 미친 효과 등을 살펴보고, 반성적 관찰을 통해 얻은 생각을 동일한 상황에서 적용할 수 있는 능력이 생김으로써 평생교육사로서 일터에 나가게 되었을 때 직무수행을 성공적으로 할 수 있게 된다.

그러므로 예비평생교육사들이 실천 현장에서 익힌 중요한 경험은 결국 가치 있는 자원이 되어 현장에서 직면하는 다양한 문제들을 지혜롭게 풀어어나가는 해결책으로 작용할 수 있을 것이다. 이렇듯 평생교육실습 프로그램은 평생학습사회를 이끌어갈 전문인력인 평생교육사를 양성하는 매우 중요한 과정임에 틀림없다.

그러나 평생교육실습 운영에 관한 선행연구들을 살펴보았을 때, 예비평생교육사와 평생교육실습 기관 양측 모두가 만족할만한 실습이 이루어지지 않는 경우가 대부분이었다. Korean Educational Development Institute(2002)의 연구를 보면, 실습업

무 담당자들이 대체로 평생교육사 자격증을 보유하고 있지 않아서 실습의 질을 보장하기 힘들었으며, 대부분 실습생에게 기관에서 운영되는 프로그램의 업무보조를 시키거나 비전문적인 일상 업무를 담당하게 하고 있었고, 실습생들을 위한 교육용 교재는 대체로 구비하지 못한 실정이었다. 그리고 Kim & Park(2007)은 예비평생교육사가 평생교육 현장에서 필요로 하는 직무능력 요소들과 평생교육사로서의 역할에 대한 통합적이고 거시적인 안목을 갖는데 어려움을 겪고 있음을 지적하면서, 평생교육사의 역할을 구분하고 각 역할에 따른 직무내용들을 추출하는 직무분석이 선행될 필요가 있다고 하였다. 즉, 평생교육실습과 현장 경험을 위한 실질적인 교과과정의 중요성을 부각시켰으며, 실습을 위한 이론의 체계적인 정립이 필요하다고 보았다. Park & Choi(2008)는 평생교육 실습생들이 실습기간 동안 평생교육사의 직무 영역 중 ‘운영·지원’과 ‘조사·분석’에 한정된 직무영역만을 경험하였고, 그러한 경험조차도 직무내용과는 관련성이 낮은 단순 보조업무에 국한되어 실습운영이 제대로 되고 있지 않음을 지적하였다. 또한 Kim(2010)의 연구에서는 실습경험이 도움이 되지 못했다는 답변이 과반수 이상을 차지하여 현행되고 있는 평생교육실습 프로그램에 문제점이 있음을 나타내었고, 실습기간 동안 평생교육사 직무 중 전문적 역량을 필요로 하는 직무를 경험할 기회를 갖지 못하는 것으로 밝혀졌다.

이처럼 평생교육실습 프로그램을 운영하는데 여러 가지 문제점이 있음을 밝히는 연구결과에도 불구하고 여전히 미래 평생교육 전문인력을 양성하는데 필수과정인 실습 프로그램의 체계적인 개선을 위한 노력과 질적 향상에 대한 학문적 관심은 부족한 실정이었다. 또한 평생교육 실습은 경험학습의 관점에서 일터의 업무를 수행하는데 필요한 경험을 학습하며 지식으로 전환시킬 수 있는 교육으로 예비평생교육사의 초기 조직 적응과 전문적 직업인으로 성장하는 것을 돕는데 중요한

의미가 있다.

이에 대한 반성적 성찰의 일환으로 2014년 교육부에서 평생교육실습 과목 운영지침을 새롭게 마련하였다. 이러한 시점에서 본 연구는 평생교육실습 프로그램의 체계적이고 효율적인 운영기틀을 다지기 위해 실습 실태를 분석하여 현황과 문제점에 대해 살펴보고, 직무모델을 기반으로 실습과정 중에 예비평생교육사가 중요하게 경험해보아야 하는 직무에 대한 요구도를 도출함으로써 개선방안을 모색하는데 목적이 있다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 평생교육실습 프로그램의 운영실태를 분석한다. 둘째, 평생교육사 직무모델에 기반하여 평생교육실습 프로그램의 요구를 분석한다. 셋째, 평생교육실습 프로그램의 개선방안을 모색한다. 특히 예비평생교육사에게 요구되는 평생교육사의 직무를 파악하여 실습 프로그램을 개선하기 위한 노력을 기울이기 위해서는 평생교육 실천현장에서 실제 직무를 수행하고 있는 평생교육기관 및 시설 담당자들의 인식이 중요한 분석기준이 될 것으로 예상되어 그들을 연구대상으로 선정하였다. 이를 통해 평생교육전공 학생들에게 좀 더 전문적이고 직무에 도움이 되는 실습과정이 운영될 수 있도록 기초자료를 제공함으로써 예비평생교육사들의 현장적응이 용이하도록 도움을 주어 평생교육실습의 질 향상에 기여하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 경험학습과 평생교육실습의 관계

경험은 단순한 체험만을 의미하는 것이 아니라 행동을 통해서 개인 또는 사회적 변화가 있을 때, 그 변화가 우리에게 의미로 다가올 때 완성이 된다. 그러므로 평생교육실습 경험이 단순히 개인의 삶에서 일부로 지나치게 되는 것과 과정 속에서 변화와 의미를 가져다주는 것의 차이는 크게 나타날 수 있다. 즉, 경험은 평생교육사의

긍정적인 성장을 이끌어내기 위한 중요한 자산이 되는 것이다.

#### 가. Dewey의 경험학습과 평생교육실습

20세기 초 프래그머티즘과 진보주의 사상으로 여러 학문에 큰 영향을 끼친 Dewey(1963) 사상의 시작과 뿌리는 ‘경험(experience)’에 있으며, 교육이란 경험의 재구성으로 교육은 경험에 기초를 두고 이루어져야 함을 주장하였다(Ho, 2011). 그는 경험의 유형을 일차적 경험과 이차적 경험으로 나누어 살펴보았는데, 일차적 경험이 반성적 사고 이전에 인간의 오감(五感)을 통해 들어오는 순수한 경험이라면 이차적 경험은 일차적 경험을 소재로 하여 반성과 숙고를 통해 이루어지는 내적 경험으로 보았다. 따라서 일차적 경험에서 시작하여 반성을 통해 이차적 경험으로 이동하며 그 의미를 확장하고 반성을 마친 이차적 경험이 감각적인 일차적 경험에 의해 다시 검증되는 순환과정을 거쳐야 유의미한 경험학습이 이루어진다고 주장하였다(Kim & Park, 2007).

Dewey는 경험의 특성을 상호작용의 원리(the principle of interaction)와 계속성의 원리(the principle of continuity)라는 두 가지 원리에 입각하여 설명하고 있다. 상호작용의 원리는 그를 둘러싸고 있는 환경의 다양한 요소들이 어떤 상황 속에서 상호작용하여 서로 변화를 겪음으로써 경험이 성립된다는 것이며, 계속성의 원리는 경험들 간의 시간적 관계에 관한 원리로서 과거의 경험과 현재의 경험과 미래의 경험이 어떻게 연결되는가를 설명하는 원리이다. 하나의 상황에서 상호작용에 의해 획득된 경험 또는 지식은 다음의 상황을 이해하고 다루기 위한 도구가 됨으로써 다음의 상황과 계속적으로 연결되는 것이다. 그러므로 경험에 있어서 상호작용의 원리와 계속성의 원리는 서로 분리되어 작용하는 것이 아니라, 모든 경험 속에서 서로 유기적으로 관련을 맺으며 작용하고 있는 것이다(No, 1996).

평생교육실습 과정에서 전개되는 경험학습 과

정을 살펴보면 먼저, 상호작용 원리의 경우, 평생교육실습이라는 과정 속에서 실습생과 기관담당자 간 또는 실습생과 학습자 간에 다양한 상호작용이 전개된다. 이러한 상황 속에서 예비평생교육사들은 실습이라는 경험을 통해 평생교육사로서 갖추어야 될 다양한 전문성을 몸소 체험하게 된다.

다음으로 계속성의 원리의 경우 평생교육사가 되기 위한 기초과정으로 이론학습을 하는 학교교육과 이론학습을 바탕으로 현장에 나가기 전 경험하는 평생교육실습 과정, 마지막으로 이론과 실습의 병행활동을 통해 실제로 기관에서 업무를 추진하게 되는 전문가가 되기까지의 모든 과정은 서로 연결되어 있다. 즉 이론학습은 실습에 영향을 미치며, 이는 다시 현장 실무에 영향을 미치게 됨으로써 경험의 계속적인 변화가 반복되어 평생교육사로서 필요한 직무를 자연스럽게 익힐 수 있다.

따라서 Dewey가 말한 두 가지 원리에 비추어 평생교육실습 과정을 살펴본다면, 실습생들이 실습을 하기 전 이론학습의 경험과 실습과정에서 일어나는 현장 경험, 그리고 실습을 종료한 뒤 기관에서 실제로 업무를 수행하는 과정 모두 상호작용과 계속성의 원리를 통해서 진행되고 있다고 볼 수 있다.

실습과정에서 실습생 개개인에게 나타나는 경험이 긍정적이고 의미 있는 과정으로 구성되기 위해서는 실습경험 전, 중, 후에서 일어나는 상황들은 상호작용을 통해 성립이 되며, 실습생 개인이 스스로 경험의 과정과 결과를 신중하게 선택하고 행동해야 될 것이다. 또한 실습과정 속에서 실습생들이 다양한 직무를 경험할 수 있도록 실습생 본인뿐 아니라 실습기관은 경험의 기회를 제공해 주도록 노력해야 할 것이며, 이러한 과정은 실습과정 이후 평생교육사 현장 실무과정에서도 계속적으로 나타나면서 진행이 될 것이다.

#### 나. Kolb의 경험학습과 평생교육실습

Kolb(1984)에 따르면 경험학습은 경험의 변화를 통해 지식을 창조하는 과정이라고 하였다. 경험학습은 삶 또는 일터에서 발생하는 경험에 대한 개인의 인식으로 인해 획득되는 산물이자 경험을 통해 이루어지는 인간의 변화 및 성장과정이라 할 수 있다(Bae et al., 2013). 또한 학습에 대한 경험은 모든 삶 속에서 나타나게 되며 이러한 경험과정을 통해서 개인적인 변화가 나타나게 된다. 따라서 평생교육사의 개인적 역량은 이론적인 습득뿐만 아니라 현장 실습의 경험을 통해서 변화될 수 있을 것이다.

Kolb가 제안한 경험학습과정은 구체적 경험(concrete experience: CE), 반성적 성찰(reflective observation: RO), 추상적 개념화(abstract conceptualization: AC), 능동적 실험(active experiment: AE)으로 구성되어 있으며 이들의 과정은 순환적으로 진행된다.

평생교육실습 과정에서 나타날 수 있는 Kolb의 경험학습 과정을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 실습생은 평생교육사 자격증 취득을 위해 의무적으로 평생교육실습에 참여함으로써 구체적인 경험을 하게 된다. 행정업무를 돕는다거나, 평생교육 프로그램을 기획해보거나, 교육 프로그램 운영을 지원하는 등 실습과정에서 이루어지는 구체적인 일차적인 경험은 다음 단계인 성찰적 관찰로 이어지게 된다. 성찰적 관찰 단계에서는 앞서 이루어진 구체적 경험이 자신에게 미친 효과에 대해 생각해보고, 문제가 발생한 상황이 있었다면 다음에 현장에서 평생교육사로 일하게 되었을 때, 비슷한 상황이 반복될 경우 어떻게 해결할 것인가 등에 대해 고민해봄으로써 실습경험에 대한 자기반성과 성찰의 과정을 거친다. 다음 추상적 개념화 단계에서는 반성적 관찰을 통해 얻은 생각을 추상적으로 개념화하는 작업을 진행하게 된다. 성찰을 통해 얻게 된 평생교육 현장에서 필요한 직무와 문제에 직면했을 때 대처하는 방법 등을 통합적으로 어느 상황에서든 적용할 수 있도록 개념화하여 인지한다. 마지막으로 실습과

정에서 얻은 경험과 반성적 관찰을 통해 깨달은 개념을 실제 평생교육 현장에서 실천해보면서 자신이 추상화한 개념이 잘못된 것으로 밝혀지면 수정을 위해 다시 구체적인 경험을 해봄으로써 의사결정과 문제해결능력을 길러나가게 된다.

이처럼 Dewey와 Kolb는 학습에서 경험의 중요성을 강조하고 있다. 경험을 거치지 않는 학습은 존재할 수 없으며, 그러한 경험이 개인의 삶에 영향을 미치는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 따라서 평생교육사가 되기 위해 겪는 이론에서부터 실습까지 모든 경험의 과정이 순차적이고 복합적으로 조화 되어야 할 것이며, 이러한 과정에서 긍정적인 실습경험은 평생교육사가 되는데 중요한 자원으로 기능한다. 이제 학교를 벗어나 사회로 진출해야 하는 전환기에 놓인 예비평생교육사들에게 체계적인 실습환경이 주어졌을 때 개인적으로 긍정적인 경험을 가지게 될 것이며 결과적으로 개인의 변화와 함께 사회적인 변화가 진행될 수 있을 것이다.

## 2. 평생교육사 양성 및 평생교육실습 전개 과정

### 가. 평생교육사 양성과정

평생교육사 양성제도는 1982년에 사회교육법이 제정·공포되고, 이와 관련된 시행령과 시행규정이 각각 1983년과 1985년에 제정·시행되어 오면서 사회교육전문요원 양성제도에 대한 기틀이 마련되었다. 그리고 1986년 사회교육전문요원 2급 20명이 처음 배출된 것을 시작으로 그동안 약 2만여명이 넘는 전문 인력이 양성되었다(Lee, 2011). 이렇게 국가 차원에서 사회교육 관련 전문 인력을 양성함으로써 사회교육 인식 제고와 발전에 부분적인 기여를 했음에도 불구하고 양성에 대한 많은 문제점이 제기되었다. 이러한 한계를 극복하기 위해 2000년 평생교육법의 개정에 따라 평생교육사로 명칭이 변경된 이후, 1,914명을 시작으로 2014년까지 78,945명의 평생교육사가 양성

되었다(Ministry of Education & Korean Educational Development Institute, 2014).

평생교육사는 대학, 대학원, 학점은행기관, 지정양성기관에서 정해진 평생교육사 관련교과목을 이수하여 평균평점이 80점 이상 충족되고 4주간의 현장실습을 마치면 평생교육사 자격증을 발급받게 된다. 평생교육사 양성관련 교과목은 2급의 경우, 필수 5과목과 선택 5과목을 이수해야 한다(<Table 1> 참조).

<Table 1> Prerequisites for obtaining level 2 of lifelong education certification

| Classification  | Subject name   |
|-----------------|--|
| Required course | Lifelong education, Methodology of lifelong education, Management of lifelong learning, Program Development in Lifelong education  |
|                 | Practice in lifelong education field (4 weeks)   |
| Elective Course | Practice<br>Child education, Youth education, Women's education, Educational gerontology, Civic education, Literacy education, Special education, Adult learning and counseling (Select at least two subjects)   |
|                 | Method<br>Educational sociology, Educational technology, Educational welfare, Community education, Culture & art education, Human resource development, Vocation and career design, Distance education, Corporate education, Environmental education, Instructional design, Educational survey methodology, Counseling psychology (Select at least two subjects) |

2008년 평생교육법 개정에 따라 평생교육사 양성 과정이 대학 외 형태에서도 가능하게 되었다.

이에 교육과학기술부에서는 2009년부터 평생교육사 자격발급업무 운영지침에 근거하여 대학 외 양성형태인 국가평생교육진흥원의 승급과정, 지정양성기관 양성과정, 학점은행기관 평가인정 학습과목을 통한 양성과정을 이수한 자에 한하여 교육과학기술부장관 명의의 자격증을 발급하고 있다(Ministry of Education & National Institute for Lifelong education, 2013).

2014년 Educational statistics data에 따르면, 2012년 한 해 동안 평생교육사 자격증을 취득한 인원은 총 8,111명으로 2002년(3,631명)과 비교하여 2.2배가 넘는 인원이 평생교육사 자격증을 발급받은 것으로 나타났으며, 해마다 취득 인원이 증가함에 따라 평생교육사만의 전문성을 향상시켜주기 위해 실천현장을 직·간접적으로 경험해볼 수 있는 평생교육실습 운영에 대한 중요성이 더욱 부각되고 있다.

#### 나. 평생교육실습 전개과정

평생교육사 양성과정에서 평생교육실습이 처음부터 포함되지는 않았다. 1983년 사회교육법시행령에 따르면 제9호의 사회교육전문요원의 자격에 따라 1·2급은 관련학과 대학 또는 전문대학 졸업자이거나 관련업무 경력자로서 대학 또는 문교부장관이 지정하는 기관에서 일정 학점과 학습시간을 이수한 자에 대해 그 자격을 부여하고 있다. 학점과 학습시간, 경력과 같은 이수만을 나타내었을 뿐 실습에 대한 법적인 규정은 나타나지 않았다.

하지만 2000년 평생교육법에서는 실습이 처음으로 규정되어 중요하게 간주되었다. 평생교육법에 따라 명칭이 사회교육전문요원에서 평생교육사로 바뀌었으며, 평생교육사 양성과정에 있어 필수과목과 선택과목으로 구분하여 14학점을 이수하도록 하였다. 당해 학교 또는 평생교육사 양성기관의 장이 선정한 기관에서 3주 이상의 현장

실습을 이수하도록 규정하였으며, 단 3개월 이상 중사한 경력이 있는 자에 대해서는 현장실습을 면제하였다. 또한 재학 중이거나 졸업한 후에도 실습이 가능하였으며 2~3회로 나누어서 진행하는 것 역시 가능하다고 규정하였다.

아울러 2008년 평생교육법 전부개정에서는 기존의 14학점의 필수과목에 평생교육실습을 포함하여 15학점으로 확대되었으며, 평생교육법에 해당하는 기관에서 4주간의 현장실습을 포함하도록 실습기간이 확대되었다.

이처럼 평생교육실습과 관련해서 법적제도 마련이 점차 강화되어 가는 상황 속에서 2014년 교육부에서 평생교육실습 과목 운영지침을 새로 마련하였다. 운영지침에는 과목, 담당교수, 과목운영방법, 과목평가, 실습의뢰 회신, 실습기간, 실습지도자 요건, 실습 프로그램 내용, 실습생 지도방법, 실습평가, 증빙자료 보관과 실습비용까지 세부적으로 제시되었다. 세부지침 중 특히 실습지도자의 요건을 살펴보면 평생교육사 2급 자격증을 소지하면서 팀장급 이상 또는 실무경력 2년 이상의 요건을 갖추어야만 자격증 교부가 가능한 것으로 규정함에 따라 실습지도자의 요건을 한층 강화시켰다. 또한 실습 프로그램 내용에 필수항목으로 오리엔테이션, 행정업무, 모의 프로그램 기획, 실습평가는 필수적으로 운영을 해야 되며, 선택항목으로 실습기관 관련 법 및 정책이해와 기관 분석, 교육프로그램 운영 지원, 유관기관 방문 및 관련행사 참석을 포함시켜 운영하도록 하여 실습규정을 강화하였다.

평생교육실습은 실습생들이 필수과목을 이수한 이후 실습기관에 현장 실습을 의뢰해야 하며, 의뢰받은 실습기관에서는 실습생들에게 4주간 총 160시간 이상 현장에서 이루어지는 업무 실습을 제공해야 한다. 그 과정에서 실습일지와 실습지도 기록서를 관리해야 하며, 실습이 종료되면 실습생 평가서 및 확인서를 신청기관에 제출하도록 되어 있다.

### 3. 평생교육사 직무모델의 탐구

직무란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무로서 필수적으로 수행해야 하는 일련의 기능 및 과제를 뜻한다(Oh & Choi, 2005). 이는 다양한 직업군 속에서 개인이 보여줄 수 있는 전문적 특성으로서 급속히 변화하고 다양한 환경 속에서 고유성을 가지고 있는 영역이다.

평생교육법 제24조에 의하면, 평생교육사의 직무는 평생교육의 기획·진행·분석·평가·교수업무를 수행하는 것으로 볼 수 있다. 선행연구에서 밝힌 평생교육사의 직무유형에 대해 살펴보면, Korea Research Institute for Vocational Education and Training(1999)의 연구에서는 ‘기획, 프로그램 개발, 프로그램 운영, 기관관리, 네트워킹 및 지원, 교수학습, 학습 상담, 교육 컨설팅’을 평생교육사의 직무유형으로 분류하였으며, Kim et al.(2008)의 연구에서는 평생교육 실천 영역별로 평생교육사의 직무를 확인·분석하여 평생교육사의 직무모델을 설정한 결과, ‘조사 및 분석, 기획 및 계획, 네트워킹, 프로그램 개발, 운영 및 지원, 교수 및 학습, 변화추진, 상담 및 컨설팅, 평가 및 보고’와 같은 총 9개의 직무를 설정하였다.

또한 National Institute for Lifelong Education (2011)에서는 Kim et al.(2008)의 9개 직무에 국가, 지방정부 평생학습의 공문생성과 같은 행정경영이 추가되어 10개의 직무로 정의하고 있는데 현실적으로 현장에서 경험해볼 수 있는 직무 영역이 추가됨으로써 보다 포괄적인 범위에서 평생교육사 직무가 확대되었다고 볼 수 있다. 그리고 Park et al.(2012)의 연구에서는 ‘교육요구 분석, 학습자 및 교수자의 섭외 및 관리, 목표 및 내용 선정, 프로그램 성과분석, 교육시설 및 매체의 확보·조작·관리, 프로그램 설계 및 실행매뉴얼 제작, 홍보 및 마케팅, 교수학습 자료개발, 문제진단 및 해결, 행·재정·조직관리, 교육설계, 강의지원 및 컨설팅, 교수실행 및 평가’를 중요한 평생교육사의 직무로 보았다.

이와 같은 평생교육사의 직무에 관한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 현재까지 연구된 직무 개념을 모두 포함하고 있으며, 직무와 과업을 세분화하여 제시하고 있는 National Institute for Lifelong Education(2011)의 평생교육사 직무유형 및 과업을 바탕으로 평생교육실습 프로그램에 필요한 직무를 파악해보고자 한다. 평생교육사의 직무는 10가지로 제시되어 있으며, 각각 8~10개의 하위과업으로 구성되어 있다. 본 연구에서 제시하는 평생교육사의 10가지 직무 중 첫째, 조사·분석은 평생학습사업 및 프로그램의 기획을 위해 객관적인 자료와 정보를 과학적으로 확보하고 분석하는 것을 의미한다. 둘째, 기획·계획은 평생학습 사업의 비전 및 추진전략을 수립하고, 기획서 및 실행계획안을 과학적으로 설계하는 것이다.

셋째, 네트워킹은 평생학습 사업의 통합적 추진과 유관기관의 참여를 촉진시키기 위해 생산적 네트워크를 구축하는 것이다. 넷째, 프로그램 개발은 학습고객의 특성과 요구를 고려하여 단위 프로그램의 내용을 선정·조직하고 매체로 개발하는 것을 의미한다. 다섯째, 운영·지원은 평생학습 사업 및 프로그램의 전문적인 실행과 필요한 인적·물적 자원을 확보·지원·관리하는 것이다. 여섯째, 교수·학습은 학습자의 특성과 능력에 맞는 교수법을 개발·적용하여 평생교육 프로그램 및 강좌를 전개하는 것이다. 일곱째, 변화추진은 평생학습고객(개인, 지도자, 동아리, 단체)의 역량개발, 발굴 및 육성, 변화추진을 수행하며, 여덟째, 상담·컨설팅은 학습자의 생애설계를 자문·상담하고, 기관 및 지역의 평생학습 사업을 조직적으로 컨설팅 한다. 아홉째, 평가·보고는 평생학습 사업의 결과 및 성과를 과학적으로 진단·보고하고, 성과를 유지·확산하는 것이다. 마지막으로 행정경영은 평생학습의 이론적 목적을 달성하고 기관의 비전과 목표를 달성하는 것이다. 이상 평생교육사 직무모델을 표로 나타내면 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Lifelong educator's job model

| Classification | Job                             |
|----------------|---------------------------------|
| 1              | Research & Analysis             |
| 2              | Design & Plan                   |
| 3              | Networking                      |
| 4              | Developing programs             |
| 5              | Operating & Supporting programs |
| 6              | Teaching & Learning             |
| 7              | Promotion of change             |
| 8              | Counseling & Consulting         |
| 9              | Evaluation & Report             |
| 10             | Administrative management       |

<Table 3> Number of subjects

| Area         | Effective data |
|--------------|----------------|
| Jung-Gu      | 2              |
| Seo-Gu       | 12             |
| Dong-Gu      | 2              |
| Yeongdo-Gu   | 6              |
| Busanjin-Gu  | 9              |
| Dongnae-Gu   | 1              |
| Nam-Gu       | 5              |
| Buk-Gu       | 2              |
| Haebundae-Gu | 14             |
| Saha-Gu      | 20             |
| Geumjeong-Gu | 5              |
| Gangseo-Gu   | 6              |
| Yeonje-Gu    | 5              |
| Suyeong-Gu   | 2              |
| Sasang-Gu    | 22             |
| Gijang-Gun   | 2              |
| Total        | 115            |

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상

본 연구에서는 부산지역의 평생교육기관 및 시설의 평생교육 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 2013년 한 해 동안 실습을 운영하지 않았더라도 이전에 실습생을 받은 경험이 있거나 향후 실습생을 받을 가능성이 있는 기관도 포함하였다. 표본추출시 기관 유형이 비교적 고르게 나타나도록 할당하여 표집하였다. 총 160부의 설문지를 배부하여 회수된 설문지 121부 중 답변이 누락되거나 불성실한 응답을 보인 6부를 제외하고 총 115부가 분석에 활용되었다. 설문지 배포 및 회수 현황을 정리하면 <Table 3>과 같다.

또한 설문조사 이외에 의미 있는 내용의 도출과 실습에 대한 심층적인 이해를 돕고자 평생교육사 업무 경험이 최소 2년 이상 되고, 평생교육실습 지도경험이 3회 이상된 기관 담당자 5명을 추가로 심층면담을 실시하였다. 평생교육실습의 기본적인 현황보다 업무, 직무, 개선방안과 같은 영역을 중심으로 진행하였으며, 심층면담 대상자 현황을 정리하면 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Years of lifelong educator's experiences

| Area           | Career(years)  | Number of operating practicum |
|----------------|----------------|-------------------------------|
| Participants 1 | 7 years        | 7                             |
| Participants 2 | 7years 8months | 8                             |
| Participants 3 | 4years 9months | 5                             |
| Participants 4 | 2years 7months | 3                             |
| Participants 5 | 6years 9months | 7                             |

#### 2. 연구도구

본 연구의 측정도구는 연구대상자의 특성, 평생교육실습 현황, 직무의 중요도 및 활용도, 개선사항에 대한 내용으로 구성하였다. 구조화된 설문지를 통해 평생교육실습에 대한 현황, 직무의 중요도 및 활용도를 파악하고 개선방안을 도출하였으며, 보다 심도 있는 이해를 위해 구조화된 설문지가 가지고 있는 취약점을 보완할 수 있도록 심층면접을 실시하였다. 설문문항은 Korean Educational Development Institute(2002)와 Baek(2013)의 설문지를 참고 후 수정, 보완하여 개발하였고, Ministry of Education(2014)의 평생교육실습 과목



운영지침에 명시되어 있는 자료를 연계하여 제작하였다. 선행연구를 탐색하여 기본 설문문항을 구성하였으며, 평생교육전공 교수 2명, 현장에서 일하는 평생교육 전문가 6명의 의견을 통해 내용 타당도를 검증하였다. 설문문항은 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Composition of survey questionnaires

| Classification                 | Content   | Number of items |
|--------------------------------|---|-----------------|
| Personal Information           | Gender, Education, Career, Certification level, Institution type  | 5               |
| Status of field training       | Number of trainees, Presence/absence of manual, Main work of trainees, Evaluation of trainees, Accountability in Practice, Employment of trainees, Training expense, Purpose of operating training program, Purpose of not operating training program | 9               |
| Awareness of training & job    | Elective course, Importance, Utilization  | 21              |
| Improve ment of field training | Training period, Training time, Evaluation method, Preparation of trainees, Role of staff, Difficulties in institution for field training, Required system for training, other opinions   | 11              |
| Total                          |   | 46              |

또한 심층면접을 위한 인터뷰 문항은 총 8개로 다음과 같다. 첫째, 평생교육실습 제도가 필요하다고 생각합니까? 둘째, 실습과정에서 실습생들이 하게 되는 주요 업무는 무엇입니까? 셋째, 기관에서 평생교육실습을 운영하는 목적은 무엇입니까? 넷째, 평생교육사 10개 직무 중 가장 중요

하다고 생각되는 직무와 현장에서 가장 많이 활용되는 직무는 무엇이며, 그 이유는 무엇입니까? 다섯째, 실습 전 실습생들이 갖추어야 할 기본사항은 무엇이라고 생각합니까? 여섯째, 실습을 운영하면서 기관 입장에서 가장 어려운 점은 무엇입니까? 일곱째, 기관 및 대학차원에서 체계적인 실습을 위해 필요한 사항은 무엇입니까? 여덟째, 국가차원에서 실습의 질 향상을 위해 필요한 사항은 무엇입니까?

### 3. 분석방법

연구대상자의 일반적인 현황 및 평생교육실습 현황, 직무모델에 기반한 요구도, 개선사항 등을 분석하기 위해 SPSS 프로그램을 이용하여 빈도 및 백분율, 평균 및 표준편차와 같은 기술통계값을 산출하였다. 특히 요구도 분석에서는 평생교육실습 과정에서 기관 담당자가 생각하는 중요 직무(중요도)와 실제로 활용되는 직무(활용도) 간에 유의미한 차이가 있는지 살펴보기 위하여 대응표본 t-검정을 실시하였다. 다음으로 Borich의 요구도 공식과 Cho(2009)가 제안한 우선순위 결정과정을 통해 평생교육실습 직무 요구도의 우선순위를 도출하였다. Borich의 요구도는 현재 수준과 바람직한 수준을 확인한 후 바람직한 수준에 가중치를 주어 결과 값을 순서대로 나열하는 방법이다.

그러나 최근에는 Borich의 우선순위 결정 공식은 요구도 값이 너무 크게 제시됨에 따라 전체 사례 수 N으로 나누는 수정된 Borich 요구도 공식이 널리 활용되고 있다. 아래와 같이 수정된 요구도 공식은 직무의 중요도와 활용도 두 상태의 단순한 차이를 통해 요구를 비교하는 것이 아니라, 중요도와 활용도의 차를 모두 합한 값에 중요도의 평균을 곱한 값을 전체 사례 수로 나누는 것이다(Kim & Cho, 2014). 따라서 Borich의 계산에 의하면 중요도에 대한 인식이 높을수록, 활용도에 대한 인식이 낮을수록 요구도의 값은 더

속 높아지게 된다.

$$\text{요구도} = \frac{\{\sum(RL - PL)\} \times \overline{RL}}{N}$$

RL: 중요도, PL: 활용도,  $\overline{RL}$ : 중요도 평균, N: 전체 사례수

#### IV. 연구 결과

##### 1. 평생교육실습 프로그램 운영실태 분석

부산지역 평생교육기관의 평생교육실습 프로그램 운영실태를 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 ‘2013년 한 해 동안 실습을 실시하지 않았다’고 응답한 사람이 60명(52.2%)이고, ‘실습을 실시하였다’고 응답한 사람이 55명(47.8%)으로 조사되었다. 특히 실습을 실시하였다고 응답한 사람들이 근무하는 기관에서 2013년 한 해 동안 받은 실습생의 수가 ‘1~4명’이 31명(27.0%), ‘5~9명’이 15명(13.0%), ‘10~14명’이 5명(4.3%), ‘20명 이상’이 4명(3.5%)으로 나타났다. 이로써 실습을 실시하는 기관 중에서도 한 해 평균 1~4명 정도의 실습생을 받는다는 곳이 제일 많은 것으로 나타났다.

‘실습생을 교육하기 위한 교재나 매뉴얼의 제작(사용) 여부’에 대한 응답은 ‘있다’ 31명(27.0%), ‘없다’ 84명(73.0%)으로 없는 기관이 더 높게 나타났으므로, 체계적인 실습 운영을 위해서 교재나 매뉴얼의 개발 및 보급이 매우 필요한 것으로 보인다. 특히 실습을 실시하지 않은 기관 대부분이 실습교재 및 매뉴얼이 구비되어 있지 않았고, 실습을 실시한 기관 중에도 매뉴얼이 ‘있다’는 응답자는 27명, ‘없다’는 응답자는 28명으로 응답했다. 즉 한해(2013년)동안 실습생을 받지 않은 기관에서는 ‘교재, 매뉴얼 제작을 하지 않는다’는 비율이 더 높게 나타났고, 실습생을 받는 기관 역시 ‘교재, 매뉴얼을 제작하지 않는다’는 비율이 높게 나타났다. 실습 프로그램에 대한 교재나 매뉴얼의 필요성은 기관담당자를 대상으로 한 면접에서도 나타났다.

“솔직히 정해져 있는 매뉴얼이 없다보니깐 뭘 해

야 될지 모르는 경우가 대부분입니다. 제대로 실습을 시켜주고 싶지만 기관의 업무도 있고 또 실습만 담당하는게 아니다보니... 신경을 잘못 써주는 경우가 많아요. 그렇다보니 어쩔 수 없이 기관에서 하고 있는 교육 프로그램 업무보조를 같이 하는게 대부분입니다.” <연구참여자 4>

<Table 6> Main tasks for trainees

| Classification                                | n  | Percent(%) |
|---|----|------------|
| Administrative work                           | 2  | 3.6        |
| Development of programs in Lifelong education | 7  | 12.7       |
| Investigation of related laws and systems     | 2  | 3.6        |
| Support of educational programs               | 24 | 43.7       |
| Office assistance such as word, or copying    | 11 | 20.0       |
| Etc.  | 9  | 16.4       |
| Total   | 55 | 100.0      |

2013년도에 평생교육 실습을 운영한 기관에서 실습생들이 주로 하는 업무를 분석한 결과는 다음과 같다. ‘교육 프로그램 운영 지원’이 24명(43.7%)으로 분석되었으며, ‘워드, 복사와 같은 업무 보조’가 11명(20.0%)으로 조사되었다. 즉 평생교육사로서 전문성을 키울 수 있는 직무보다는 업무수행에 필요한 단순 보조업무 위주로 실습생들이 활용되고 있다고 63.7%가 응답하였다(<Table 6> 참조).

<Table 7> Evaluation method for trainees

| Classification                       | n  | Percent(%) |
|--------------------------------------|----|------------|
| Generous evaluation for all trainees | 6  | 10.9       |
| Absolute evaluation                  | 14 | 25.5       |
| Relative evaluation                  | 14 | 25.5       |
| Subjective evaluation                | 18 | 32.7       |
| Etc.                                 | 3  | 5.4        |
| Total                                | 55 | 100.0      |

실습생을 어떻게 평가하는지에 대해 분석한 결과는 <Table 7>과 같다. 실습을 실시한 기관 중에는 실무자의 주관적 판단에 의해 평가한다는 응답이 18명(32.7%)으로 가장 높았으며, 절대평가 또는 상대평가를 하여 차등 있게 평가한다는 응답이 각각 14명(25.5%)으로 나타났다. 한편 실습 평가에 대해 명확한 기준 없이 담당자의 주관으로 평가하거나 거의 만점으로 평가한다는 응답자가 43.6%로 높게 나타났다는 사실은 평가기준에 대한 명확한 비율과 기준이 필요함을 시사하는 것이라 판단된다.

‘기관에서 실습했던 학생을 직원으로 채용한 경험이 있는지’에 대해 분석한 결과 ‘채용 경험이 있다’는 응답자가 22명(19.1%), ‘채용 경험이 없다’는 응답자가 89명(77.4%)으로 나타났다. 이처럼 실습생의 19%가 취업으로 이어졌다는 것은 실습의 경험이 취업으로 연계될 수 있는 가능성이 적지 않음을 의미한다. 따라서 체계적인 실습 프로그램의 경험은 기관과 실습생 모두에게 필요한 과정임을 알 수 있다.

기관의 입장에서 평생교육실습에 대한 책무성을 분석한 결과는 다음과 같다. ‘반드시 실습을 운영해야 한다’는 응답자가 42명(36.5%)으로 가장 높았으며, ‘힘들지만 어쩔 수 없이 실습을 운영해야 한다’, ‘가능하다면 실습을 운영하고 싶지 않다’가 각각 31명(27.0%)으로 나타났다. 기관 담당자들이 실습의 중요성과 필요성에 대해 인식하고 있으나 실습에 대해 부정적인 견해도 높게 나타나고 있어서 기관이 실습 프로그램에 적극 참여하도록 유도하기 위한 구체적인 지원이 마련되어야 할 것으로 보인다.

이와 함께 실습의 책무성에 대해 기관 담당자들과 심층면담한 결과, 평생교육실습이 필요는 하지만 매뉴얼 부족과 같은 어려움 때문에 실습에 대해 부정적인 시각을 가지고 있는 것으로 나타났다.

“정해진 매뉴얼이 있는 것도 아니고, 실습을 꼭 해야 되는건 아니라고 봐요... 뭐 크게 도움 안되는

것 같아요...” <연구참여자 5>

<Table 8> Purposes of operating field training program

| Classification                       | n  | Percent(%) |
|--------------------------------------|----|------------|
| For utilizing trainees               | 23 | 41.8       |
| For cultivating lifelong educators   | 15 | 27.3       |
| For the spread of lifelong education | 8  | 14.5       |
| By university request                | 7  | 12.7       |
| By personal request                  | 2  | 3.7        |
| Total                                | 55 | 100.0      |

<Table 8>에서 평생교육실습 프로그램을 운영하는 목적에 대해 분석한 결과 ‘실습생 교육을 통한 후진양성’과 ‘평생교육 확산’이라는 긍정적인 응답은 23명(41.8%)이고, ‘실습생의 인력 활용’이라는 목적은 23명(41.8%)이 나왔다. 실습 프로그램 운영 목적이 평생교육사의 역량을 높이고 현장을 경험해보게 하는 것이라는 시각과 실습생을 기관의 단순한 노동자원으로 활용하기 위한 것이라는 부정적인 시각이 각각 절반 정도 되는 것으로 나타났다.

<Table 9> Reasons for not operating field training program

| Classification                           | n  | Percent(%) |
|--|----|------------|
| Because of not helpful for institution   | 8  | 13.4       |
| Absence of staff to educate the trainees | 23 | 38.3       |
| No applicants for field training program | 15 | 25.0       |
| Etc.                                     | 14 | 23.3       |
| Total                                    | 60 | 100.0      |

기관에서 평생교육실습을 운영하지 않는 이유에 대해 분석한 결과는 <Table 9>와 같다. 먼저 실습 프로그램을 운영하는 55개 기관 중 ‘중단한 적이 없다’는 응답자가 40명(72.7%)이 나왔고, 실

습을 실시하지 않은 60개 기관 중에서 ‘평생교육 실습생을 지도할 인력이 없어서’가 23명(38.3%)으로 분석되었으며 다음으로 ‘실습 신청자가 없어서’가 15명(25.0%), ‘본원 업무에 도움이 되지 않아서’가 8명(13.4%)으로 나타났다. 즉 실습 프로그램을 운영할 전문인력이 부족하거나 정보부족으로 운영하지 않는 것으로 나타났다. 한편 Korean Educational Development Institute(2002)의 연구에서는 ‘평생교육실습 신청자가 없다’는 의견이 높게 나타난 것에 비해 본 연구에서는 예비평생교육사를 지도한 전문인력이 없다는 의견이 높게 나타난 것으로 보아 평생교육사 자격 취득요건이 강화되고 있는 시대적 흐름에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

## 2. 평생교육사 직무모델에 기반한 평생교육 실습 프로그램의 요구분석

평생교육실습 과정에서 익혀야 할 중요한 직무에 대한 요구도를 나타내는 ‘중요도’와 실제로 많이 활용되고 있는 직무의 요구도인 ‘활용도’를 중심으로 요구분석을 실시하였다. 이를 위해 먼저 대응표본 t-검정으로 평생교육사의 직무에 대한 중요도와 활용도간의 차이를 분석하였고,

Borich의 공식을 활용하여 직무의 중요도와 활용도 차이에 따른 우선순위를 도출하였다. 그 이유는 t-검정은 평생교육사 직무의 요구도의 값만을 제시할 뿐 우선순위를 제시하지 못하기 때문이다.

본 연구에서 활용된 평생교육사 10개의 직무 중 운영·지원의 직무영역을 제외하고, 대부분의 직무영역에 대해서 중요도와 활용도 사이에 통계적으로 유의수준 .001에서 유의미한 차이를 보였다. 10개 직무의 중요도 평균은 4.17이며, 활용도 평균은 3.39로 두 평균 간의 차이가 0.78점 차이로 분석되었다. 중요도 직무는 2개 직무를 제외하고 4점대의 높은 평균으로 나타났으나, 활용도의 직무에서는 4점대의 평균이 나타나지 않았다. 변화촉진 직무에서 중요도와 활용도의 차이가 가장 컸으며, 상대적으로 운영·지원이 차이가 가장 적은 것으로 분석되었다(<Table 10> 참조).

<Table 10>에서 평생교육사 직무의 요구도를 도출하기 위해 수정된 Borich의 요구도 공식을 활용한 결과, 변화·촉진(3.90), 네트워킹(3.89), 기획·계획(3.54), 프로그램개발(3.37), 조사·분석(3.33) 직무영역에 대한 요구도가 높게 나타났으며, 상대적으로 행정경영(2.71), 운영·지원(1.67)이 낮게 나타났다.

<Table 10> Need assessment for job description of lifelong educators

| Job                             | Importance |      | Performance |      | t-test  | Borich's need | Rank |
|---------------------------------|------------|------|-------------|------|---------|---------------|------|
|                                 | M          | SD   | M           | SD   |         |               |      |
| Research & Analysis             | 4.30       | 0.67 | 3.53        | 0.93 | 6.65*** | 3.33          | 5    |
| Design & Plan                   | 4.17       | 0.82 | 3.32        | 1.25 | 5.22*** | 3.54          | 3    |
| Networking                      | 4.21       | 0.63 | 3.28        | 1.18 | 6.18*** | 3.89          | 2    |
| Developing programs             | 4.47       | 0.63 | 3.72        | 1.15 | 4.81*** | 3.37          | 4    |
| Operating & Supporting programs | 4.21       | 0.77 | 3.81        | 0.94 | 3.53**  | 1.67          | 10   |
| Teaching & Learning             | 3.87       | 0.88 | 3.06        | 1.25 | 6.90*** | 3.14          | 6    |
| Promotion of change             | 4.13       | 0.89 | 3.10        | 1.16 | 7.73*** | 3.90          | 1    |
| Counseling & Consulting         | 4.06       | 0.81 | 3.36        | 1.06 | 4.93*** | 2.83          | 7    |
| Evaluation & Report             | 4.02       | 0.80 | 3.63        | 1.16 | 4.03*** | 2.65          | 8    |
| Administrative management       | 3.72       | 0.74 | 3.13        | 1.02 | 4.00*** | 2.17          | 9    |
| Total                           | 4.17       |      | 3.39        |      |         |               |      |

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

즉, 실습기관 담당자가 요구하는 평생교육사 직무는 학습동아리 발굴 및 지원, 평생교육 자원 봉사활동 촉진과 같은 변화촉진 직무가 가장 높게 나타났으며, 평생학습 네트워크 체제 구축, 인적·물적 자원 네트워크 실행과 같은 네트워크 직무, 그리고 평생학습 단위사업 계획 수립, 평생학습 예산 계획 및 편성과 같은 기획·계획 직무 순으로 요구도가 높음을 알 수 있다.

그러나 실제적으로 실습생들은 이와 같은 직무보다는 학습자강사 관리 및 지원, 기관 홈페이지 관리 및 운영·지원 직무와 같이 요구도가 낮은 직무 중심으로 경험하고 있음을 알 수 있다. 향후 평생교육실습 기관에서 실습 프로그램을 개발할 때 요구도가 높은 변화촉진, 네트워크, 기획·계획, 조사·분석 직무를 우선으로 하여 해당 직무의 중요성을 고려하여 개발해야 할 것이다. 이와 함께 요구분석 결과를 참고하여 평생교육사 직무에 대해 기관 담당자들이 조사·분석의 중요성에 대해서 추가 의견을 제시해준 결과는 아래와 같다.

“개인적으로는 학습자 특성과 같은 요구 조사분석이 가장 필요한 직무라고 생각합니다. 학습자와 기관 내 필요한 사항이 뭔지 분석하는게 가장 중요해요.” <연구참여자 1>

“요구조사 분석이 가장 중요해요. 기획과 같은 직무들도 중요하지만, 기본적으로 어떤 것이 있는지를 알아야 그에 맞춰서 진행을 할 수 있기 때문이죠.” <연구참여자 5>

실습과정에서 기획·계획의 중요성에 대해서 의견을 제시해준 결과는 아래와 같다.

“기획·계획이 가장 중요하죠. 물론 10개의 직무 모두 다 중요하지만 4주라는 짧은 시간동안 모든 직무를 경험해보는 것은 무리라고 생각합니다. 기관은 당연히 사업을 운영하는 현장이기 때문에 기획·계획과 같은 직무가 가장 필요하다고 생각합니다.” <연구참여자 2>

또한 변화촉진, 네트워크, 상담·컨설팅의 직무에 대해 중요성을 제시해준 의견은 아래와 같다.

“평생교육은 사람과 사람이 만나 필요한 것을 찾아가는 시스템이라고 생각합니다. 이러한 네트워킹을 잘하기 위해서는 이론적 지식 외에도 실습을 통해 스스로 평생교육에 대한 생각을 정리하는 것이 가장 중요하다고 봅니다. 평생교육사가 제3차처럼 평생교육을 멀리서 보기만 한다면, 그건 그냥 행정가에 지나지 않는다고 생각합니다. 따라서 변화촉진, 상담, 네트워킹에 관한 역량을 키우는 것이 필요하다고 생각합니다.” <연구참여자 4>

한편, 설문조사에서 낮은 순위였던 행정경영의 직무에 대해서도 중요하다는 의견이 조사되었다. 현장에서 직접 경험해볼 수 있는 직무의 필요성에 대해 의견을 제시해준 내용은 다음과 같다.

“어느 기관에서 일을 하든, 공문생성과 관리, 기관 감사는 기본 중에 기본이니까. 행정경영 직무능력도 필요하죠.. 결론적으로는 나는 실습기간 중에 익혀야 할 직무능력이란, 현장에서 바로 사용되어질 직무능력을 우선순위로 보고, 학교에서 직접 경험하기 어려운 부분을 실습 직무로 활용되는게 좋다고 생각이 드네요.” <연구참여자 3>

결과적으로 평생교육사 직무의 중요성에 대해서 빈도만 차이가 날뿐 실습과정에서 필요하지 않은 직무는 없는 것으로 보인다.

### 3. 평생교육실습 프로그램 개선방안

평생교육실습 프로그램 개선방안에 대해 분석한 결과는 <Table 11>과 같다. 적절한 실습 기간에 대해서 설문 조사 응답자 중 ‘4주’가 69명(60.0%)으로 가장 높게 나타났으며, 한 학기는 21명(18.3%)이 응답하였다.

<Table 11> Period of training program

| Classification  | n   | Percent(%) |
|-----------------|-----|------------|
| 3 weeks or less | 6   | 5.2        |
| 4 weeks         | 69  | 60.0       |
| 5~8 weeks       | 18  | 15.7       |
| One semester    | 21  | 18.3       |
| Etc.            | 1   | 0.9        |
| Total           | 115 | 100.0      |

현재 시행되는 평생교육실습 기간에 대부분 적당하다는 의견이 많이 나왔다. ‘평생교육실습을 언제 운영하는 것이 가장 적절하다고 생각하는냐’는 질문에 대해 분석한 결과, ‘상관없음’이 48명(41.7%)으로 나타났다.

방학 중이 적절하다는 응답이 45명(39.1%)으로 조사되어 기존에 운영되고 있는 실습 시기에 대해 큰 어려운 사항은 없는 것으로 나타났으나, 현재 2014년에 발표된 실습지침에 의해 더 이상 방학 중 시행은 불가능하기 때문에 실습기간에 대한 재검토가 필요하다고 본다(<Table 12> 참조).

<Table 12> Time of training program

| Classification  | n   | Percent(%) |
|-----------------|-----|------------|
| During semester | 19  | 16.5       |
| During vacation | 45  | 39.1       |
| Any time        | 48  | 41.7       |
| No answer       | 3   | 2.6        |
| Total           | 115 | 100.0      |

‘평생교육실습 참여 전 실습생이 준비해야 할 가장 중요한 사항’에 대해 질문한 결과는 ‘실습생 마인드 형성’이 50명(43.5%)으로 가장 높게 나타났으며, ‘실습기관에 대한 이해’가 34명(29.6%), ‘평생교육사 직무능력 습득’이 28명(24.3%) 순으로 나타났다. 실습과정이 유의미한 경험이 되기 위해서는 실습에 대한 기본적인 마음가짐과 함께 직무에 필요한 기초능력을 습득 후 실습에 참여하는 것이 무엇보다도 중요함을 알 수 있다(<Table 13> 참조).

평생교육실습 기관으로서 가장 어려운 사항에 대해 2가지를 선택하게 한 결과는 <Table 14>와 같다. 담당할 전문인력 부족의 응답자가 56명(32.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 실습 매뉴얼 부재 46명(27.1%), 실습생 마인드 부족 24명(14.1%) 순으로 나타났다. 실습기관으로서 어려운 사항은 담당자와의 인터뷰를 통해서도 드러났다.

<Table 13> Preparation needed for trainees

| Classification  | n   | Percent(%) |
|---|-----|------------|
| Trainee's enthusiastic mind                           | 50  | 43.5       |
| Understanding of training institutions                | 34  | 29.6       |
| Obtaining job skills                                  | 28  | 24.3       |
| Understanding national policies of lifelong education | 1   | 0.9        |
| Computer skills and foreign language ability          | 2   | 1.7        |
| Total   | 115 | 100.0      |

“대부분 실습을 담당하고 있는 평생교육사는 관리자보다 실무 운영자가 많아서 실질적으로 권한이 없어요. 전문인력이 부족한 것도 사실이지만 평생교육사의 전문적 제도와 실습에 대해 강력하고 외부의 힘에 휘둘리지 않는 권한이 필요하다고 봅니다. 그리고 일반 평생교육시설단체에서는 평생교육사의 업무와 상관없는 다른 업무를 맡는 경우가 종종 있어 평생교육사의 전문성을 확보하는 방안도 필요할 것으로 생각합니다.” <연구참여자 4>

‘기관 및 대학 차원에서 체계적인 평생교육실습을 위해 가장 필요한 사항’에 대해 질문한 결과 체계적인 실습 매뉴얼 마련이 필요하다는 기관이 59명(51.3%)으로 조사되었고 예비평생교육사의 관심과 호응도 향상이 15명(13.0%)으로 나타났다.

<Table 14> Challenges faced by training institution

| Classification   | n   | Percent(%) |
|--|-----|------------|
| No problems  | 5   | 2.9        |
| Lack of specialized personnel                            | 56  | 32.9       |
| Absence of program manual                                | 46  | 27.1       |
| Lack of administrator's understanding                    | 12  | 7.1        |
| Lack of linkage between training institution and college | 18  | 10.6       |
| Lack of trainee's enthusiastic mind                      | 24  | 14.1       |
| Lack of trainee's competence                             | 7   | 4.1        |
| Etc.   | 2   | 1.2        |
| Total  | 170 | 100.0      |

Korean Educational Development Institute(2002)의 연구에서도 실습기관의 애로점으로 여전히 ‘실습 프로그램 내용의 부재’가 가장 높게 나타남에 따라 교육부 운영 지침과 수정된 평생교육 실습 방법을 반영한 체계적인 운영 매뉴얼 개발이 필요함을 알 수 있다(<Table 15>참조).

<Table 15> Requirements for systematic training program

| Classification                          | n   | Percent(%) |
|---|-----|------------|
| Provision of systematic training manual | 59  | 51.3       |
| Passion of personnel in charge          | 13  | 11.3       |
| Increase of administrator's interest    | 1   | 0.9        |
| Cooperation of university               | 13  | 11.3       |
| Enthusiasm of trainees                  | 15  | 13.0       |
| Etc.                                    | 14  | 12.2       |
| Total                                   | 115 | 100.0      |

“저는 매뉴얼이 있으면 좋겠네요. 기관마다 하는 일은 다르겠지만, 그래도 어느 정도 체계적인 매뉴얼과 함께 과정이 잡혀있으면 좋을 듯해요. 실습생을 받을 때마다 하기 전에 이번에는 어떤 걸 해야 할지 고민이 많이 되니깐요.” <연구참여자 5>

국가차원에서 평생교육실습의 질 향상을 위해 가장 필요한 사항에 대해 분석한 결과는 <Table 16>과 같다. 실습기관 인증제 도입이 필요하다는 기관이 47명(40.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 평생교육사 양성 이수학점 확대가 30명(26.1%)으로 나타났다. 따라서 향후 실습기관 검증을 통해 기관별로 합리적인 인센티브를 적용함으로써 평생교육실습의 질을 향상할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

“국가적인 평생교육실습 체계 질서유지와 평생교육사의 절대적인 실습권한 유지가 필요합니다. 쉽게 말해서 평생교육실습 운영제도화 마련이죠. 즉, 평생교육사 자격증을 발급하는 기관이 국가평생교육진흥원에서만 해야 된다는 겁니다. 하지만 국가평생교육진흥원에서 모든 것을 관리할 수 없기에 행정적인 지원과 서류 업무만 담당을 하고, 실습 체계는 지역별 시·도평생교육진흥원에서 운영을

하여 각 기관들이 유관관계를 통해 실습기관을 지정하고 그 기관에서 대해서는 합당한 인센티브를 부여하는 겁니다...” <연구참여자 4>

<Table 16> Support needed by government for systematic training program

| Classification  | n   | Percent(%) |
|---|-----|------------|
| Enlargement of credits for certification                      | 30  | 26.1       |
| Extension of training period                                  | 5   | 4.3        |
| Introducing system for granting certification institutions    | 47  | 40.9       |
| Enlargement of evaluation for lifelong education institutions | 23  | 20.0       |
| Etc.  | 10  | 8.7        |
| Total   | 115 | 100.0      |

## V. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 평생교육기관 및 시설의 평생교육실습 프로그램 현황을 분석하고, 평생교육사 직무모델을 기반으로 실습 프로그램에 필요한 요구분석을 실시하여 개선방안을 모색함으로써 평생교육실습의 내실화를 다지기 위한 것이다.

이를 위해 부산지역의 평생교육기관 및 시설 담당자 115명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 추가로 5명을 선발하여 심층면접을 실시함으로써 양적연구와 질적연구를 병행한 삼각검증법(triangulation)을 활용하여 연구 결과가 보다 명확하고 신뢰롭도록 하였다. 연구대상자의 일반적인 현황 및 평생교육실습 현황, 실습 인식, 직무유형, 개선방안에 대해서는 평균 및 표준편차와 같은 기술 통계값을 산출하였다. 또한 직무유형의 중요도 및 활용도를 분석하기 위해 대응표본 t-검정을 실시하고, 요구도의 우선순위 산출을 위해 Borich의 요구도 분석을 활용하였다.

본 연구를 통해 도출된 결론 및 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 평생교육실습 현황을 분석한 결과, 평생교육사 실습생을 지도할 전문 인력이 없다는 이

유로 실습을 실시하고 있지 않다고 응답한 담당자가 더 많은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 2014년 평생교육사 자격검정기준이 강화되기 이전에 조사된 내용임을 감안할 때, 실습지도자가 평생교육사 자격증 2급 이상 소지자로서 실무경력이 2년 이상 된다는 해당 조건을 갖추었을 때에만 평생교육사 실습을 지도할 수 있도록 바뀐 현 제도 하에서는 평생교육실습 프로그램의 운영이 점점 더 어려워질 것으로 보인다. 예전보다 한층 더 엄격해진 자격기준은 평생교육실습 프로그램의 질을 향상시키고 예비평생교육사들의 역량을 강화하는데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되므로 이를 충족시킬 수 있는 평생교육사의 고용이 촉진되어야 할 것이다.

또한 평생교육실습을 위한 교재나 매뉴얼이 없다는 비율이 높게 나타났으며, 실습생의 주요 업무는 교육 프로그램 운영 지원이나 워드 작업 및 복사와 같은 기관의 단순 보조업무가 대부분인 것으로 나타났다. 이는 Korean Educational Development Institute(2002)의 연구결과와도 일치하는 사항으로 실습 프로그램에 대한 동일한 문제점이 다시 제기되고 있다는 것은 오랜 기간 개선되지 않고 방치되어 왔음을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 예비평생교육사 지도 과정에서 오는 혼란을 줄이고, 실습 프로그램의 반복되는 문제점을 해결하기 위해서는 국가적 차원에서 평생교육실습을 관리하기 위한 교재 및 매뉴얼을 제작·보급하는 일이 시급히 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 실습을 실시한 기관의 담당자들 중 한 해 평균 1~4명의 실습생을 받는다는 응답이 가장 높은 것으로 조사되었고, 실습을 실시한 기관의 유형을 살펴보니 기초지방자치단체가 52.2%로 과반수 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 대다수의 평생교육기관에서 한 해 평균 5명 미만의 평생교육실습이 이루어지고 그 또한 특정 기관에만 집중되어 있다는 사실은 예비평생교육사들이 다양한 평생교육기관에서 실습경험을 얻지 못하고 있다는 것을 보여주고 있

다. 따라서 평생교육실습을 실시하는 기관이 확대되어야 할 필요성이 제기된다. 그러므로 지역 평생교육기관은 다양한 유형의 평생교육기관에서 실습 프로그램이 운영될 수 있도록 관심을 갖고 지원해야 하며, 강화된 평생교육사 자격제도의 조건을 충족시키는 실습지도자를 배치하여 양질의 실습이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 국가평생교육진흥원에서 제시한 평생교육사 10개의 직무영역을 중심으로 평생교육실습 과정에서 적용되는 직무에 대해 중요도와 활용도에 대한 차이를 분석한 결과, 모든 직무영역에서 중요도와 활용도가 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이를 통해 평생교육사들이 실습과정에서 중요하다고 인식하는 직무영역과 실제 실습현장에서 활용되고 있는 직무영역 간에 차이가 있음을 알 수 있었다. 특히, 중요도는 높지만 활용도는 낮은 것으로 나타난 조사·분석 및 변화촉진 업무는 평생교육사로서 갖추어야 할 중요한 역량으로 인식하고는 있지만 예비평생교육사들의 전문지식 부족과 업무스킬 미숙으로 발생할 수 있는 여러 문제점이 있어 실제 실습 프로그램에서 잘 수행되지 않는 것으로 보인다.

그리고 Borich의 요구도 분석 결과, 평생교육사의 직무 중 변화촉진 영역에 대한 요구도가 가장 높게 나타났으며 네트워킹, 기획·계획, 프로그램 개발, 조사·분석 순으로 필요한 직무라고 인식하고 있었다. 그러나 운영·지원 영역이 활용도에서는 가장 높게 나타난 반면, 중요도 및 요구도 우선순위에서는 비교적 낮게 나타난 것으로 보아 평생교육실습에서 가장 많이 활용하고 있는 직무가 평생교육사로서 요구되어지는 중요한 직무가 아니라는 것을 알 수 있다. 이는 기존에 대학생의 평생교육 실습경험에 대해 분석한 Park & Choi(2008)의 연구의 결과에서 예비평생교육사들이 ‘운영·지원’ 직무에 한정된 실습을 경험한다는 점과 일치하지만 Park & Choi(2008)의 연구는 면담을 통해 평생교육 실습에서 경험하는 직무영역과 실습에 대한 기관담당자의 인식을 탐색하는데



그쳤다. 반면, 본 연구는 평생교육사 직무모델에 기반하여 실습 프로그램을 통해 예비평생교육사가 갖추어야 할 중요한 직무와 실제 활용되는 직무간의 차이를 살펴보고 최종적으로 평생교육실습 직무 요구도의 우선순위를 도출함으로써 평생교육실습 프로그램에서 중요하게 활용되어야 할 직무를 실증적으로 분석했다는 측면에서 의의를 가진다. 따라서 평생교육사 실습 매뉴얼 개발 시, 직무에 대한 중요도 및 요구도를 고려해야 하며, 평생교육 실습 프로그램 담당자는 실습생들을 기관의 단순한 보조인력으로만 활용하는 차원을 넘어 미래 전문인력 양성을 위한 중요한 기본 과정으로 인식해야 할 것이다.

넷째, 예비평생교육사들은 평생교육실습 실시 전 평생교육사 직무 중 변화촉진, 네트워킹, 기획·계획, 프로그램 개발, 조사·분석과 같은 직무영역을 이론적으로 재정립한 뒤 실습에 참여할 필요가 있다. 기관담당자들이 인식하고 있는 중요도와 활용도 및 요구도 우선순위 분석 결과, 위에서 제시한 5개의 직무가 대표적으로 많이 언급됨에 따라 이들 직무를 사전에 학습하고 실습에 참여하는 것이 중요할 것이다. 하지만 설문조사에서 가장 낮은 요구도로 나타났던 행정·경영 및 운영·지원 영역이 심층면담 결과에서는 중요하다는 의견이 도출된 것으로 보아 결국 평생교육사 직무는 모두 중요하며, 결과적으로 실습생들은 평생교육사의 10개 직무영역에 필요한 역량을 사전에 골고루 갖추고 이를 실습에서 다양하게 경험해 볼 수 있어야 한다.

다섯째, 국가차원에서 체계적인 평생교육실습을 장려하기 위해서는 실습기관의 인증제 도입이 필요하다고 본다. 국가에서는 평생교육기관을 대상으로 적절한 평가 기준을 마련하여 평생교육실습기관 평가를 실시한 후 인증 여부를 결정해야 할 것이다. 그리고 실습 프로그램 인증기관에 대해서는 향후 각종 국가 공모사업 시 가산점을 주는 등의 인센티브를 부여하는 방안을 활용하여 기관 스스로 좀 더 체계적이며 적극적으로 평생

교육실습에 참여하도록 권장하는 방안도 모색해야 할 것이다.

본 연구는 부산지역에 한정하여 자료를 수집한 제한점이 있다. 또한 부산의 대표적인 학습도시로 지정된 일부 특정 자치구에 편중되어 표집되었다는 제한점을 가지고 있으나 16개 구·군 모두를 골고루 포함하여 표집하는 노력을 기울였다. 향후 전국 규모의 기초조사가 이루어져 평생교육실습 프로그램이 보다 풍부하고 내실 있게 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

## References

- Bae, H. K. · Cho, D. Y. · Yoon, S. K. & Lee, Y. S.(2013). A Study on Path Analysis of Kolb's Experiential Learning Process in the Structured OJT. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 43(4), 125~143.
- Baek, S. J.(2013). Development of diagnostic scale for facilitation competencies of lifelong educator. Published doctoral dissertation. Chung-Ang University.
- Borich, G. D.(1980). A Needs Assessment Model for Conducting Follow-up Studies. *The Journal of Teacher Education*, 31(3), 39~42.
- Certification policy of lifelong educators. <https://lledu.nile.or.kr/home/system/qualify/>. 2014. 2. 25.
- Cho, D. Y.(2009). Exploring How to Set Priority in Need Analysis with Survey. *Journal of Research in Education*, 35, 165~187.
- Dewey, J.(1963). *Reconstructioning Philosophy*. Boston: The Beacon Press.
- Ho, J. H.(2011). Influence of J. Dewey's Experience theory on Art Education. Unpublished master's dissertation. Sangmyung University.
- Kim, H. B. & Park, S. H.(2007). Exploring student's learning experiences in the courses for lifelong educators. *The Journal of Lifelong Education*, 13(2), 75~92.
- Kim, J. H. · Kim, H. B. · Ko, Y. H. · Kim, S. H. · Sung, S. H. & Park, S. B.(2008). A Study on development and validation of lifelong educator's Job Model. *The Journal of Lifelong Education*, 14(1), 1~31.

- Kim, J. W. & Cho, D. Y.(2014). Need analysis of lifelong learning programs: A case of S-city. *The Korea Educational Review*, 20(1), 307~325.
- Kim, M. H.(2010). A promotion plan of the practice program to enhance the lifelong educator's expertise. Unpublished master's dissertation. Duksung Women's University.
- Kolb, D. A.(1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*(Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Korea Research Institute for Vocational Education and Training(1999). *Task Analysis of lifelong educators*.
- Korean Educational Development Institute(2002). *Survey of educating and training institution for Lifelong educators*.
- Lee, H. S.(2011). A study on educational satisfying degree of participants in the lifelong educators training program. Unpublished master's dissertation. Sookmyung Women's University.
- Major job description of lifelong educators. <https://lledu.nile.or.kr/home/info/duty/>. 2014. 2. 17.
- Mezirow, J.(2000). *Learning as Transformation: Critical perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ministry of Education & Korean Educational Development Institute(2014). 2014 Educational statistics data.
- Ministry of Education & National for Lifelong Education(2009). 2009 White paper on lifelong education.
- Ministry of Education & National Institute for Lifelong education(2013). 2011·2012 Lifelong Education White Paper.
- Ministry of Education(2014). The guidelines of lifelong education field training programs.
- National Institute for Lifelong Education(2011). Issue paper for activating placement of lifelong educators.
- No, J. H.(1996). *John Dewey's education theory: Reflective thinking and education*. Seoul: Muneumsa.
- Oh, I. K. & Choi, J. I.(2005). *Methodology of developing educational programs*. Seoul: Hakjisa.
- Park, J.H. & Choi, H.J.(2008). Exploration of College Students' Experiences in Practicum for the Lifelong Educator Certificate. *The Journal of Lifelong Education*, 14(4), 215~243.
- Park, M. S. · Jang, E. S. & Park, S. J.(2012). Analysis of important factors in participation of adult learners in the lifelong learning using the AHP method. *The Journal of Educational Studies*. 33(1), 165~186.
- Soon, D. K.(2010). A study on the effect of a social work field practicum on the professional identity of social work. Published doctoral dissertation. Konkuk University.

- 
- Received : 23 September, 2015
  - Revised : 15 October, 2015
  - Accepted : 26 October, 2015