

평생교육사의 평생교육 프로그램개발역량 진단도구 개발*

이 동 희 (숭실대학교)

유 기 응** (숭실대학교)

〈 요약 〉

본 연구의 목적은 평생교육사의 평생교육 프로그램개발역량 모델을 개발하고, 이를 진단할 수 있는 도구를 개발하는 것이다. 이를 위해 Spencer & Spencer(1993)의 고전적 역량모델링과 Lucia & Lepsinger(1999)의 방법론을 기반으로 행동사건면담(BEI), 초점집단면담(FGI), 3차에 걸친 델파이 조사를 통해 5개 역량군, 19개 역량, 76개의 행동지표로 구성된 역량 모델을 개발하였다. 이를 기반으로 평생교육 프로그램개발역량을 측정할 수 있는 진단문항을 개발하였고, 494명으로부터 데이터를 수집, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 최종 73개의 문항으로 구성된 진단도구를 개발하고 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 개발된 모델과 도구는 평생교육사의 자기 진단과 역량개발, 평생교육사 양성 및 보수 교육과정 개발, 평생교육기관의 인사관리 및 정책 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구는 평생교육 프로그램개발역량이 단순한 기술적 역량이나 평생교육사 업무의 일부가 아닌 창의성, 인지적 이해, 실행, 소통과 조율능력, 가치와 태도를 포함하는 통합적이고 전문적인 역량임을 밝히고, 이를 진단할 수 있는 도구로 개발했다는 점에 의의가 있다.

• 주요어: 평생교육 프로그램개발역량, 역량모델링, 진단도구 개발, 평생교육사

* 본 논문은 이동희(2025)의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완한 것임.

** 교신저자: 유기응 (kryu@ssu.ac.kr)

I. 서론

급격한 기술 발전과 사회변화로 평생학습의 중요성이 날로 높아지고 있다. 4차 산업혁명과 디지털 대전환, AI 발달 등은 생애주기 전반에 걸친 재교육을 필수로 만들었으며, 평생교육은 개인의 지속적 성장과 사회적 적응을 위한 핵심 전략이 되었다(국가평생교육진흥원, 2024). 2024년 우리나라 성인의 평생학습 참여율은 33.1%로, 평생교육기관 수는 2022년 4,869개에서 2024년 5,145개로 증가했으며, 평생교육 프로그램 수는 269,373개에 달해 지속적인 증가세를 보이고 있다(한국교육개발원, 2024).

평생교육의 양적·질적 성장을 견인하는 핵심은 평생교육 프로그램이다. 프로그램은 학습자를 평생교육의 장으로 이끄는 유인체이며 학습경험을 제공하는 매개물로서(양홍권, 2017), 학습자 개인의 요구와 사회적 수요를 충족시키는 교육의 실체이자 평생교육 실현의 수단이다(윤옥한, 2013). 최근 학습자들의 교육적 요구는 점차 세분화되고 있으며, 학습자는 단순한 교육 수혜자에서 벗어나 자신의 요구를 주도적으로 표현하는 능동적 주체로 변화하고 있다. 동시에 교육 프로그램 공급 주체와 플랫폼이 다양화되면서 평생교육기관 간 학습자 확보 경쟁이 심화되고 있다. 이러한 맥락에서 급속한 사회변화와 다양해지는 학습자 요구를 반영한 질 높은 프로그램 개발은 평생교육기관의 경쟁력 확보와 질적 발전을 위한 주요 과제로 대두되었다. 이같은 환경 변화에도 불구하고 평생교육기관의 프로그램은 기관 고유 특성을 살리지 못하고 인기 프로그램을 모방하거나 유사 강좌를 양산하는 등 동질화되는 경향을 보이고 있다(강경애, 2019). 실제로 현장에서는 차별화되고 특성화된 프로그램 개발에 어려움을 겪고 있으며(양유정·양은아, 2020), 양적 성장에 비해 질적 성장이 미흡하다는 지적을 받고 있다(박지혜·김재연, 2022).

프로그램의 질적 수준은 이를 기획하고 개발하는 평생교육사의 전문성과 밀접하게 관련되어 있다. 실제로 평생교육사의 직무 분석 연구에서 ‘프로그램 기획·개발’의 중요도가 가장 높게 나타났으며(박명신·장은숙·박수정, 2012), 2007년과 2017년을 비교 분석한 직무 중요도 변화 연구에서도 프로그램 개발 직무가 지속적으로 높은 중요도를 차지했다(김진화·신다운, 2017). 2000년대 이후 평생교육의 대중적 확산으로 프로그램개발의 중요성이 높아지면서 평생교육사의 프로그램개발 전문성에 관한 연구가 등장하기 시작했으나(김진화, 2002, 2003) 이후 연구는 프로그램개발 과정에서 발생하는 현상이나 개발모형, 프로그램개발의 효과성 관련 연구가 주를 이루며 평생교육사 프로그램개발 역량 관련 연구로 이어지지 못했다.

반면 평생교육사의 역량 연구는 꾸준히 진행되어 왔다. 1999년~2019년까지 국내 평생교육사 관련 연구 동향을 분석한 연구(배윤규·이민영·강선희, 2020)에 따르면, 20년 동안 평생교육사와 관련된 전체 연구 주제어 중 ‘평생교육사 역량’이 총 58개 중 16회로 가장 빈번하

게 나타났다. 또한 2011년~2020년 국내 학술지에 게재된 평생교육사 관련 연구동향 분석에서도 ‘직무 및 역량’에 대한 연구가 가장 많이 등장한 주제로 나타났다(이기용, 2021). 평생교육사는 학습자와 변화된 사회를 매개하는 역할을 담당하므로 수행 직무와 이를 위한 역량 역시 빠르게 변화하는 특성이 있다(배혜리, 2022). 이에 평생교육사의 직무별 역량과 전문성 확보는 변화하는 사회적 요구를 반영하고 평생교육의 질적 향상을 견인하기 위한 중요한 과제다. 지금까지 평생교육사의 전문성, 자질, 직무를 바탕으로 역량을 도출하기 위한 연구(김경희, 2009; 이경아·김경희, 2006; 정민승, 2011; 정신화·최은수, 2006; 조희주·조상욱, 2016)와 평생학습 상담역량(조외현·서희정·안영식, 2013), 퍼실리테이션 역량(김재연, 2015; 류상현, 2017; 백수정, 2013), 교수역량(경기도평생교육진흥원, 2016; 정주영, 2012) 등 평생교육사의 구체적인 역할 중심의 연구는 상당히 진행되어 왔다. 그러나 평생교육 프로그램개발역량에 초점을 맞춘 연구는 아직 이루어지지 못했다. 따라서 급변하는 환경에서 학습자들의 다변화된 요구를 충족시키고 평생교육의 질적 성장을 견인하기 위해 평생교육 프로그램개발역량을 체계적으로 규명하는 연구가 필요하다.

그러나 프로그램개발역량은 지식, 기술, 태도의 복합체로서 가시적 관찰과 측정이 쉽지 않으며, 특히 복합적 사고와 창의적 문제해결 능력이 요구되는 영역일수록 객관적으로 정의하고 진단하기 어렵다는 한계가 있다. 이를 극복하기 위해 역량모델링 접근을 활용할 수 있다. 역량모델(competency model)은 특정 직무나 역할에서 탁월한 성과를 창출하는 데 필요한 역량들을 체계적으로 정의하고 구조화한 프레임워크로(McLagan, 1989), 우수 수행자의 행동특성을 규명함으로써 추상적인 개념을 구체적이고 관찰 가능한 행동지표로 전환할 수 있게 한다. 또한 역량모델이 실제 현장에서 활용되기 위해서는 스스로 역량 수준을 파악할 수 있는 진단도구로의 개발이 필요하다. 진단도구는 평생교육사 개인이 자신의 프로그램개발역량 수준을 객관적으로 파악하고 구체적인 개발 영역을 확인할 수 있게 하며, 평생교육기관이 효과적인 인적자원관리와 체계적인 교육훈련 계획을 수립할 수 있는 기준을 제공한다. 따라서 본 연구는 평생교육 프로그램 개발역량 모델을 개발하고, 이에 기반한 진단도구를 개발하여 타당화하는 것을 목적으로 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

연구 문제 1. 평생교육사의 프로그램개발역량 모델과 행동지표는 무엇인가?

연구 문제 2. 평생교육사의 프로그램개발역량 진단도구는 타당한가?

II. 이론적 배경

1. 평생교육 프로그램개발

평생교육 프로그램은 학습자의 평생교육 참여 동기이자 평생교육을 실현하는 구체적 수단이다. 「평생교육법」에 따르면 평생교육은 학교의 정규 교육과정을 제외한 모든 형태의 조직적인 교육활동으로, 전 생애에 걸쳐 이루어지는 모든 형태의 교육이라고 할 수 있다. 평생교육 프로그램을 개발하는 일은 평생교육사의 주요한 역할이다. 이러한 프로그램개발은 사회의 변화 양상과 학습자의 요구 및 필요에 부응하는 교육적 대응으로서, 양질의 교육 서비스 제공을 위한 체계적이고 전문적인 과정이다(윤옥한, 2014).

평생교육 프로그램개발의 개념은 다양한 관점에서 정의되고 있다. 김진화(2001)는 구조적, 절차적, 행위적, 현상적 관점으로 구분하여, 구조적 관점에서는 프로그램의 기획부터 평가까지를 포괄하는 종합적 개념으로, 절차적 관점에서는 계획 수립-시행-평가의 일련 과정으로 설명하였다. 또한 범위에 따라서는 협의와 광의로 구분되는데, 협의의 개념은 프로그램 기획이나 설계에 국한되지만 광의의 개념은 전 과정을 포함한다(김영경, 2002; 윤옥한, 2014). 남정걸·권이중(1998)은 개발과정과 전개과정으로, 윤옥한(2013)은 미시적 접근과 거시적 접근으로 구분하기도 하였다. 본 연구에서는 이러한 논의를 종합하여 평생교육 프로그램개발을 평생교육 프로그램을 기획, 설계, 실행, 평가하는 과정에 관련된 개발 활동으로 정의한다.

우리나라의 평생교육 프로그램개발 관련 연구는 1970년대 후반부터 시작되었다. 김지자(1979)의 「매스·미디어의 사회교육계획」이 최초의 관련 논문으로 알려져 있으며, 1982년 「사회교육법」 제정과 1983년 한국사회교육협회 주관의 ‘사회교육 프로그램 기법 세미나’ 개최를 통해 프로그램개발이 관련 학자들의 공동 관심사로 자리잡게 되었다. 1990년대에는 주로 프로그램개발의 처방과 지침, 방법과 원리에 대한 내용이나 실제 프로그램개발에 관한 연구가 주를 이루었고, 이후에는 프로그램개발이라는 현상과 실체를 체계적이고 과학적으로 분석하려는 시도가 이어졌다(김진화, 2002). 2000년대 이후 평생교육의 대중적 확산과 전문화 움직임 속에서 평생교육 프로그램개발 연구는 다양한 주제로 확장되었다. 평생교육 프로그램개발의 유형과 전문성에 대한 연구(김진화, 2002; 이혜진, 2007; 이혜진·김진화, 2008), 프로그램개발 과정에서 발생하는 역동성과 갈등 등 현상에 대한 연구(김영경, 2002; 이수연·박상욱, 2017), 프로그램개발 모형 관련 연구(윤규원·김문섭·김진숙, 2021; 윤옥한, 2013) 등이 진행되었다. 또한 평생교육 기관의 특성화 연구(양유정·양은아, 2020)와 프로그램을 개발하고 효과성을 검증한 연구(김원호 외, 2024; 이은경·현은령, 2022; 이종남, 2023; 이수원·

박혜형·박윤희, 2020; 한아름, 2014), 급변하는 기술변화에 대응하는 프로그램개발 연구(배정인, 2024; 이효영, 2018; 최금미, 2021) 등으로 범위가 확장되고 있다.

2. 평생교육 프로그램개발역량

역량은 사전적으로 ‘어떤 일을 해낼 수 있는 힘’으로 정의되며(국립국어원, 2024), McClelland(1973)에 의해 직무수행 상황에서 우수한 성과를 내는 사람과 그렇지 못한 사람을 구분 짓는 행동특성으로 개념화되었다. Spencer & Spencer(1993)는 역량을 특정한 상황이나 직무에서 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 개인의 내재적 특성으로 정의하였으며, 동기, 특질, 자기개념, 지식, 기술의 다섯 가지 구성요소로 체계화하였다. 역량은 업무성과와 연관되며, 측정가능하고 교육훈련과 개발을 통해 개선될 수 있다는 특성을 가진다(Parry, 1996).

평생교육 프로그램개발역량은 우수한 평생교육 프로그램개발 수행에 필요한 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 개인의 특성, 동기 등 내재된 행동 특성을 포함하는 개념이다. 이는 평생교육 프로그램개발의 특수성을 반영한 전문적 역량으로, 프로그램개발 이론들이 제시하는 개발자의 역할과 밀접하게 연관되는데 각 이론적 입장이 중시하는 역량은 다르게 나타난다. 전통적 입장은 절차적 지침을 충실히 수행하는 개발자로서 요구분석, 목표설정, 평가 등의 기술적 능력(technical expertise)을 중시한다. 자연주의적 입장은 현실적 제약 속에서 숙고와 판단을 통해 최선의 의사결정을 내리는 역할을 강조하며, 신념과 경험을 바탕으로 한 상황 최적화 능력을 핵심으로 본다. 비판적 입장은 이데올로기를 인식하고 대안적 가치를 추구하는 능력을 요구하며, 대안적 입장은 다양한 이해관계자들과의 협상과 조정 능력을 중시한다(김한별·박소연·유기웅, 2010; Caffarella, 2002; Cervero & Wilson, 1994). 김진화(2003)가 제시한 프로그램개발 전문가의 역할과 연결해 보면, 평생교육 프로그램개발역량은 과정전문가로서의 절차적 기법 적용 능력, 내용전문가로서의 전문성과 질 관리 능력, 협상전문가로서의 이해관계자 조정능력, 학습설계전문가로서의 통합적 설계능력, 의사결정전문가로서의 합리적 판단능력 등을 포괄하는 역량이라 할 수 있다.

평생교육사의 역량 연구는 꾸준히 진행되어 왔으나, 프로그램개발역량을 특화한 연구는 부족한 실정이다. 다만 평생교육사 역량 연구, 영역별 전문성 연구, 프로그램 설계역량 연구에서 부분적으로 다루어져 왔다. 정민승(2011)은 평생교육사의 영역별 직무역량 연구에서 프로그램개발 관련 역량으로 창의적 기획역량, 지식생성 역량, 성과평가역량을 도출하고 이를 지식, 기술, 태도로 구분하여 제시하였다. 창의적 기획역량은 학습자와 지역사회의 요구를 파악하여 새로운 교육 아이디어를 창출하고 이를 실현 가능한 프로그램으로 구체화하는 능력을 의미하며, 지식생성 역량은 프로그램 운영 과정에서 발생하는 경험과 데이터를 새

로운 교육적 지식으로 전환하는 능력, 성과평가역량은 프로그램의 효과성을 측정하고 개선점을 도출하는 능력이다. 정주영(2012)은 평생교육교수자의 역량으로 교수학습기획, 교수학습관리, 교수학습운영, 학습자 지원 및 촉진 등 4개 역량을 제시하였으며, 특히 교수학습기획 역량은 학습자원 및 정보수집역량, 분석역량을 포함한 10개의 세부 역량으로 구성되었다. 교수설계 분야에서도 프로그램 설계·개발 관련 역량 연구가 진행되었다. IBSTPI(2013)는 교수설계자를 위한 역량 표준으로 전문적 기초, 계획 및 분석, 설계 및 개발, 실행 및 관리, 평가 등 5개 영역 22개 역량을 제시하였다. 계획 및 분석 역량은 요구분석, 환경분석 등 프로그램개발의 사전 단계 역량을, 설계 및 개발 역량은 학습목표 진술, 교수전략 선정, 교수자료 개발 등 프로그램의 실체를 만들어내는 핵심 역량을 포함한다. Klein & Jun(2014)은 현직 전문가 82명을 대상으로 28개 교수설계 기술 역량을 도출하였으며, 그중 목표 개입 및 평가조정, 측정 가능한 목표 준비, 타인과의 협업, 전략 지정, 커리큘럼 설계 기술을 가장 중요한 역량으로 제시하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 절차

본 연구는 평생교육사의 프로그램개발역량 모델 개발, 진단도구 개발, 진단도구 타당화의 3단계로 설계되어 진행되었다. 1단계인 평생교육사의 평생교육 프로그램개발역량 모델 개발은 Spencer & Spencer(1993)의 고전적 역량모델링 방법과 Lucia & Lepsinger(1999)의 새로운 역량모델 개발 방법을 결합하여 수행하였다. 먼저 우수 성과자를 선별하는 기준을 설정하고 이를 바탕으로 연구 대상자를 선정하였다. 다음으로 우수 성과자들의 구체적인 행동특성을 파악하기 위해 행동사건면담(BEI)을 실시하여 평생교육 프로그램개발 과정에서 성공과 실패 사례 등 각 상황에서의 구체적인 행동들을 수집하였다. 이후 BEI 참가자 중 일부를 대상으로 초점집단면담(FGI)을 추가로 실시하여 수집한 내용을 재확인하고 프로그램개발과정에서 발휘되는 역량에 대한 의견을 추가로 수집하였다. BEI와 FGI의 결과를 바탕으로 평생교육사의 잠정 프로그램개발역량 모델을 도출한 후, 타당성 검토를 위해 전문가 대상 델파이 조사를 실시하여 평생교육사의 프로그램개발 최종 역량모델을 완성하였다. 2단계에서는 도출된 역량모델을 기반으로 진단도구를 개발하였다. 평생교육사 프로그램개발역량 모델에서 도출된 행동지표를 진단 문항으로 개발한 후, 전문가 검증을 통해 예비문항의 내용타당도를 검증하여 예비문항을 확정하였다. 이후 확정된 예비문항으로 평생교

육사 대상 예비조사를 실시하여 신뢰도를 검증하였다. 3단계에서는 진단도구의 타당화를 위해 평생교육사 494명을 대상으로 본조사를 실시하였다. 교차타당도 확인을 위해 집단을 2개로 나누어 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 각각 실시하여 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 이렇게 3단계를 거쳐 개발, 검증하여 평생교육사의 평생교육 프로그램개발역량 진단도구를 최종 확정하였다.

2. 연구 대상

1) 행동사건면담(BEI) 및 초점집단면담(FGI)

본 연구는 역량모델 개발에 주로 사용되는 질적 자료 수집방법인 행동사건면담(BEI)을 통해 자료를 수집하였다. BEI는 직무 수행과정에서 개인이 역량을 최대한 발휘한 사건에 초점을 두고 당시 상황에서의 사고, 느낌, 대처 방법, 행동 등을 진술하게 하는 방법이다 (Spencer & Spencer, 1993).

객관적 기준을 정하기 어려운 직무에서 고성과자를 선발할 때는 주로 경영진, 상·하위 직급자, 동료의 평판을 활용한다(박용호, 2023). 평생교육사의 프로그램개발역량 또한 객관적으로 고성과자를 선발할 수 있는 기준이 모호하여, 평생교육사 관련 협회와 평생교육기관 상급자의 추천을 주요 기준으로 삼았다. 이에 본 연구에서는 우수 수행자 선별 기준을 다음과 같이 설정하였다. 먼저 평생교육사 2급 이상 소지자로서 평생교육시설에서 10년 이상 관련 업무를 수행하고 있는 현장 전문가를 대상으로 하였다. 협회 추천의 경우 평생교육 프로그램 기획·운영에서 우수한 성과를 보이고 현장에서 동료들로부터 전문성을 인정받는 자를 추천받았으며, 상급자 추천의 경우 평생교육기관 팀장급 이상 관리자를 통해 프로그램개발역량이 탁월하고 관련 개발 사례를 보유한 현장 전문가를 추천받았다. 또한 평생교육 프로그램 관련 수상 경력도 기준으로 포함하였다. 이러한 기준 중 하나 이상을 충족하는 자로 추천받은 후보자를 대상으로, 프로그램개발 사례의 구체성과 기관 유형을 고려하여 대상자를 검토하였다. 그 결과 공공, 민간, 대학 등 다양한 유형의 평생교육기관에 소속된 8명의 평생교육사를 <표 1>과 같이 최종 연구참여자로 선정하였다.

BEI를 통해 수집, 분석한 자료와 키워드를 확인하고 평생교육 프로그램개발역량 관련 추가 자료를 수집하기 위해 초점집단면담(FGI)을 추가로 실시하였다. BEI 참여자 중 근무기관 특성, 근무경력 등을 고려하여 5명을 선정하였다.

〈표 1〉 행동사건면담(BEI) 참여자

구분	성별	연령대	기관특성	자격	학력	경력
A	여	40대	공공	1급	석사	20년 이상
B	여	40대	공공	1급	석사	20년 이상
C	여	30대	공공	1급	석사	10년 이상
D	여	40대	대학	1급	석사	15년 이상
E	여	50대	민간	2급	박사	20년 이상
F	여	40대	민간	2급	석사	20년 이상
G	여	40대	민간	2급	석사	15년 이상
H	남	40대	대학	2급	박사	15년 이상

2) 델파이 조사

역량모델의 타당성 검증을 위해 전문가 델파이 조사를 진행하였다. 델파이 기법은 전문가 집단 의견과 판단을 수렴하여 합의점을 찾는 조사 방법으로, 명확하게 규명되지 않은 변인의 구성 개념 설정에 효율적이며(김성남, 2009), 10~15명의 소집단 전문가만으로도 질적, 양적 결과를 동시에 얻을 수 있다는 장점이 있다(정진철 외, 2021). 본 연구에서는 평생교육 또는 교육학 관련 박사학위 소지자와 10년 이상 프로그램개발 업무 경험이 있는 현장 전문가 등 15명을 패널로 선정하여 평생교육사의 프로그램개발역량 모델에 대한 타당도를 검증하였다. 연구참여자의 인적 사항은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 델파이 조사 참여자

소속	참여자	성별	전공	연령대	학력	경력
학계	A	여	교육측정및평가	40대	박사	10년
	B	여	평생교육	30대	박사	9년
	C	여	교육학	40대	박사	11년
	D	여	평생교육	40대	박사	15년
	E	여	평생교육	40대	박사	10년
	F	남	평생교육	40대	박사	15년
현장 전문가	G	여	평생교육	40대	석사	15년
	H	여	평생교육	50대	석사	20년
	I	여	평생교육	50대	박사	20년
	J	여	평생교육	40대	박사	11년
	K	남	신학	50대	학사	25년
	L	여	평생교육	50대	박사	15년
	M	여	평생교육	50대	석사	15년
	N	여	교육학	50대	석사	14년
	O	여	평생교육	40대	석사	16년

3) 문항검토

평생교육 프로그램개발역량 모델링을 통해 도출된 역량과 행동지표를 진단 문항으로 개발하기 위해 총 5명의 전문가를 통해 내용타당도와 안면타당도를 확인하였다. 내용전문가인 평생교육 전공 교수와 도구 개발 경험이 있는 2명의 박사, 석사 이상 학위를 보유하고 10년 이상 경력을 가진 평생교육사 현장 전문가 2명 등 총 5명을 대상으로 두 차례의 문항 검증을 수행하였다. 회의는 온라인을 통해 진행하였으며, 추가 수정사항은 이메일을 통해 의견을 주고 받았다. 문항 개발은 포괄성, 배타성, 간결성, 난이도를 고려하여 구성하여야 한다(엄명용·조성우, 2005; DeVellis, 2012). 이에 따라 문항이 진단하고자 하는 영역을 잘 설명하고 있는지, 두 가지 이상의 행동을 질문하고 있지는 않은지, 어법에 맞지 않거나 이해가 어려운 문항이 있는지, 문항이 간결하고 가독성이 있는지 등을 논의하며 수정을 반복하였다. 문항 검토 참여자의 세부적인 인적 사항은 <표 3>과 같다.

<표 3> 문항 검토 전문가

구분	구분	성별	연령대	학력	경력
학계	1	남	50대	박사	20년 이상
	2	남	40대	박사	15년 이상
	3	여	40대	박사	15년 이상
현장전문가	4	여	30대	박사	10년 이상
	5	여	40대	석사	15년 이상

4) 설문조사

진단도구 개발을 위한 설문조사는 평생교육사 및 평생교육 관련 시설 종사자를 대상으로 실시하였다. 본 연구에서는 평생교육 현장에서 자격증 소지 여부와 관계없이 평생교육 프로그램 관련 업무가 수행되고 있는 현실을 반영하여(백수정, 2013), 평생교육사 자격증 소지 여부와 무관하게 평생교육 프로그램개발 업무에 실제로 종사하고 있는 자를 연구 대상으로 설정하였다. 구체적으로 연구 참여 대상은 평생교육 관련 기관이나 시설에 근무하거나 이 기관들을 대상으로 평생교육 프로그램개발을 담당하는 평생교육 종사자로 하였다. 표집 방식은 백수정(2013)의 연구에서 활용한 방법과 같이 편의적 표집방법과 눈덩이 표집방법을 병행하였다. 설문조사는 구글 설문지를 활용한 온라인 방식으로 진행되었으며, 총 498명의 응답을 수집하였다. 수집된 자료 중 불성실한 응답 4부를 제외한 494명의 자료를 최종 분석에 활용하였으며, 무작위로 반분하여 집단 1(247명)은 탐색적 요인분석을, 집단 2(247명)는 확인적 요인분석을 진행하였다. 설문조사 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 설문조사 대상자 인구통계학적 특성

구분	탐색적 요인분석		확인적 요인분석		
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(n)	백분율(%)	
성별	남	63	25.5	44	17.8
	여	184	74.5	203	82.2
연령	20대	19	7.7	14	5.7
	30대	78	31.6	85	34.5
	40대	77	31.1	77	31.2
	50대 이상	73	29.6	71	28.7
학력	전문대 이하	23	9.3	21	8.5
	대졸	131	53.0	112	45.3
	석사 졸업	69	27.9	95	38.5
	박사 졸업	24	9.7	19	7.7
자격	평생교육사 1급	13	5.3	11	4.5
	평생교육사 2급	161	65.2	152	61.5
	평생교육사 3급	5	2.0	6	2.4
	해당없음	68	27.5	78	31.6
경력	5년 미만	95	38.5	79	32.0
	5년 이상~10년 미만	57	23.1	74	30.0
	10년 이상~15년 미만	57	23.1	55	22.3
	15년 이상	38	15.4	39	15.8
총계	247	100	247	100	

3. 자료분석

BEI와 FGI 자료는 Spencer & Spencer(1993)의 테마분석 방법을 적용하여 분석하였다. 델파이 조사는 역량명, 역량정의, 행동지표의 타당도를 Likert 5점 척도로 평가하고 조사 결과는 Excel 프로그램을 이용하여 분석하였으며, Lawshe(1975)의 CVR 공식을 적용하여 CVR .49 이상, 응답 평균 4.0 이상을 타당성 기준으로 설정하였다. 탐색적 요인분석에서는 SPSS 18.0을 사용하여 기술통계치와 Cronbach α 를 산출, 신뢰도를 확인하였다. 프로그램개발역량의 5개 구성요인(창의적 기획, 인지적 이해, 실행, 소통과 조율, 가치·태도)에 대한 구인타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석과 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 AMOS 22.0을 활용하여 개념신뢰도, 수렴타당도, 판별타당도 및 교차타당도를 검증, 최종 문항을 확정하였다.

IV. 연구결과

1. 평생교육 프로그램개발역량 모델 개발

1) 행동사건면담 및 초점집단면담 결과

BEI에서는 평생교육 프로그램개발 성공 경험과 실패 경험, 평생교육사가 프로그램개발에 서 높은 성과를 거두기 위해 필요한 지식, 기술, 태도, 평생교육 프로그램개발자가 갖추어야 할 덕목과 가치관 등에 대해 질문하였으며, 이 과정을 통해 평생교육 프로그램개발자가 갖추어야 할 역량과 이들의 구체적인 행동특성을 파악하고자 하였다. BEI를 통해 평생교육사의 프로그램개발역량으로 통찰력, 변화주도력, 창의융합, 전략적 연계, 학습자 이해, 내용 통찰력, 기술이해 및 활용, 이론 및 프로세스 이해, 주도적 실행력, 협력적 관계형성, 이해관계 조율, 커뮤니케이션, 분석적 탐구, 정보수집역량, 요구분석역량, 평가·환류역량, 성취지향성, 주도성, 평생교육 가치지향성, 변화촉진, 내재적 동기화, 성장탐구역량 등 22개 역량을 도출할 수 있었다.

FGI에서는 BEI를 통해 분석한 내용을 재검토하고, 역량과 관련된 지식, 기술, 태도 등에 대한 추가적인 자료 수집을 진행하였다. 이를 위해 BEI에 참여했던 우수 프로그램개발자 5명을 대상으로 FGI를 진행하였으며, 추가, 통합, 삭제되어야 할 역량과 정의를 논의하였다. FGI 진행 결과, 평생교육 프로그램개발자에게 필요한 역량으로 ‘독창성 추구’와 ‘유연한 사고’, ‘환경분석역량’, ‘프로그램 설계역량’이 추가로 수집되었다. 창의적인 프로그램을 개발하기 위해서는 독창성을 추구하려는 의지와 유연한 사고력이 필요하며, 환경을 분석하고 실제 프로그램을 설계할 수 있는 역량이 필요하다는 의견에 따른 것이다. 또한 역량의 의미를 좀 더 명확하게 전달하기 위해 ‘전략적 연계역량’은 ‘가치정렬역량’으로, ‘협력적 관계형성’은 ‘협력적 파트너십 구축’으로, ‘내재적 동기화 역량’은 ‘자기동기부여’ 역량으로 변경하는 등 일부 역량명을 수정하였다. 이를 통해 최종 24개의 역량이 도출되었다.

도출된 역량의 특성을 고려하여 창의적 기획, 인지, 실행, 소통과 조율, 가치·태도 등 5개 역량군으로 분류하였다. 첫째, 창의적 기획 역량군은 프로그램의 아이디어를 발굴하고 방향성을 설정하는 역량으로 통찰력, 트렌드 민감성, 독창성 추구, 창의융합역량, 가치정렬역량, 유연한 사고력 등 6개 역량이 포함되었다. 연구참여자들은 “경험 속에서 얻어진 통찰력”(H), “항상 트렌드를 발견하고 변화를 읽으려는 노력”(D), “정보와 사람을 수용하고 창의적으로 융합하는 역량”(F) 의 행동사례를 보였다.

둘째, 인지 역량군은 프로그램개발에 필요한 지식과 정보를 이해하고 분석하는 역량으로 학습자 이해력, 학습내용 이해력, 기술과 도구 이해력, 이론과 동향 이해 등 4개 역량이 포

합되었다, “직장인 대상 프로그램은 시간뿐 아니라 접근가능한 공간도 고려해야 한다”(B)는 행동 사례는 학습자 이해역량에 대한 행동사례를 나타냈다.

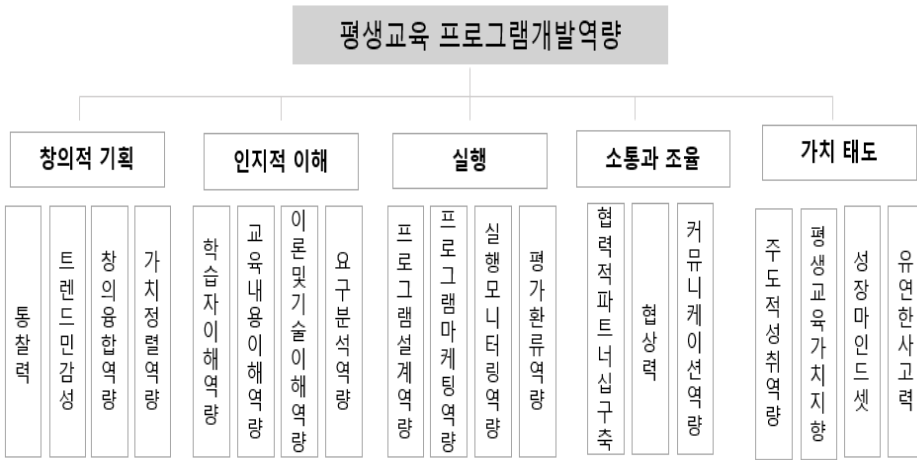
셋째, 실행 역량군은 프로그램을 구체적으로 설계하고 운영하는 역량으로 분석적 사고력, 정보수집역량, 요구분석역량, 환경분석역량, 프로그램 설계역량, 평가환류역량 등 6개 역량으로 구성되었다. “숫자 자체보다 그 안에 담긴 의미를 읽는 분석적 사고”(F)와 “설문조사에서는 재테크가 나왔지만 직접 대화로 파악한 실제 요구는 요리였다”(B)는 사례 등을 통해 분석적 사고와 심층적 요구분석 역량이 도출되었다.

넷째, 소통과 조율 역량군은 다양한 이해관계자들과의 관계 형성 및 의사소통 역량으로 협력적 파트너십 구축, 갈등조정, 전략적 소통 등 3개 역량이 포함된다. “강사가 강의에 집중할 수 있도록 최대한의 준비를 하는 협력적 태도”(H), “많은 요구들을 중간에서 조율하고 적정선에서 양보하고 설득하는 조정력”(G) 등이 행동사례로 나타났다.

다섯째, 가치·태도 역량군은 평생교육 프로그램개발자의 내적 동기와 가치 관련 역량으로 5개 역량이 포함된다. “갑자기 떨어진 과제에서 내가 해야하는 이유를 먼저 찾는 자기 동기부여”(C)와 “실패 사례를 통해서도 배우려는 성장마인드셋”(A) 등의 행동사례에서 도출되었다. 이상의 BEI, FGI 과정을 통해 5개 역량군, 24개 역량, 96개의 행동지표가 구성된 잠정 역량모델안이 도출되었다.

2) 델파이 조사를 통한 타당성 검증

잠정 역량모델안에 대해 3차에 걸친 전문가 델파이 조사를 통해 타당성을 검증하였다. 1차 델파이 조사에서는 모든 역량군과 역량명이 CVR .49 이상으로 Lawshe(1975)가 제시한 타당도 기준을 충족하였다. 그러나 일부 역량의 의미 중복과 표현상의 문제로 4개 역량(독창성 추구, 분석적 사고, 환경분석, 주도성)이 통합되거나 삭제되었고, 프로그램 마케팅과 실행 모니터링 역량이 추가되었다. 2차 델파이 조사에서는 20개 역량, 80개 행동지표에 대한 타당도를 조사한 결과, 모든 역량이 CVR .49 이상으로 나타났으나 자기 동기부여의 2개 행동지표가 삭제되었다. 또한 자기 동기부여와 성취지향성 역량이 주도적 성취역량으로 통합되었으며, 정보수집 및 분석역량이 인지 역량군으로 이동되고 역량군명도 인지적 이해로 변경되었다. 3차 델파이 조사를 통해 최종 타당성을 확인한 결과, 모든 항목이 CVR .49 이상으로 나타나 델파이 조사를 종료하였다. 최종적으로 5개 역량군, 19개 역량, 76개 행동지표로 구성된 평생교육 프로그램 개발역량 모델이 완성되었다. 개발된 최종 모델의 결과는 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 평생교육 프로그램개발역량 모델

2. 평생교육 프로그램개발역량 진단도구 개발

1) 예비문항 개발 및 예비조사

평생교육 프로그램개발역량 진단도구는 평생교육 프로그램개발역량 모델을 기반으로 예비문항 개발, 예비조사, 본조사의 3단계의 과정을 거쳐 개발되었다. 예비문항은 역량모델링을 통해 구성된 19개 역량과 76개 행동지표를 기반으로 전문가 협의를 거쳐 구성하였다. 문항 수는 요인분석 과정에서의 삭제 가능성을 고려하여 하위요인 구성의 최소 문항 수인 3개 이상을 확보할 수 있도록 최종 예상 문항보다 많게 개발하였다(DeVellis, 2012).

본 연구에서는 역량별 4개의 행동지표를 각 5개 문항으로 확장하여 총 95개 예비문항을 구성하였으며, 내용타당도 조사를 위해 2차례 전문가 협의를 실시하였다. 평생교육 전공 교수, 도구개발 경험이 있는 박사학위 소지자 2명, 10년 이상 경력을 가진 평생교육사 현장 전문가 2명 등 총 5명을 대상으로 문항 검증을 수행하였다. 그 결과 하나의 문장이 2개의 행동을 표현하는 경우 문항을 분리하고, 부자연스러운 문장과 내용을 수정하였다. 또한 응답자가 쉽게 이해할 수 있도록 문장과 용어를 정리하여 각 역량별 5개 문항으로 구성된 총 95개의 예비문항을 완성하였다.

예비조사는 평생교육사 50명을 대상으로 실시하였으며, 전체 Cronbach α 는 .982, 각 역량별 신뢰도는 .730~.889로 높은 신뢰도를 보였다. 문항 이해와 간결성에 문제가 없어 삭제 없이 본조사를 진행하였다.

2) 탐색적 요인분석 결과

평생교육 프로그램개발역량 진단 문항에 대한 구성타당도(Construct Validity, CV) 검증 을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 창의적 기획, 인지적 이해, 실행, 소 통과 조율, 가치·태도 역량군의 각 역량별 탐색적 요인분석을 실시하였다.

요인분석 적합성 판단을 위해 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였으며, 요인추출 은 최대우도(Maximum Likelihood) 방식을, 요인회전은 직접 오블리민(Direct Oblimin) 방 식을 사용하였다. 본 연구에서는 고유햄 1.0 이상 및 요인적재치 .40 이상을 기준으로 설정 하고(Costello & Osborne, 2005; Fabrigar et al., 1999), 공통성과 요인적재값이 .40 미만인 거나 2개 이상의 요인에 교차 적재된 문항, 관련 없는 요인에 묶여 나타난 문항은 제거하 고 재분석하였다.

창의적 기획 역량군에 포함된 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과는 <표 5>와 같다. 요 인분석 결과 KMO 값은 .70 이상이며 Bartlett 검정은 유의하기 때문에 문항 행렬이 요인분 석에 적합하다고 볼 수 있다. 요인계수는 통찰력 변인 3문항의 범위가 .483~.667, 트렌드 민감성 역량의 4문항에 대해서는 .520~.831, 창의융합역량 4문항은 .604~.831, 가치정렬역 량의 4문항에 대해서는 .515~.801, 고유값은 4.462~5.437 범위이며 총 누적 설명량은 60.610%의 설명량을 보였다.

<표 5> 창의적 기획 역량군 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
통찰력1				.483
통찰력3				.661
통찰력5				.667
트렌드 민감성1			.604	
트렌드 민감성2			.831	
트렌드 민감성3			.555	
트렌드 민감성5			.520	
창의융합역량2	.711			
창의융합역량3	.731			
창의융합역량4	.853			
창의융합역량5	.604			
가치정렬역량1		.539		
가치정렬역량2		.801		
가치정렬역량3		.531		
가치정렬역량4		.515		
회전제공합고유값	5.437	4.502	4.939	4.462
분산의 %	47.198	5.143	4.950	3.319
누적률(%)	47.198	52.340	57.290	60.610

KMO=.921, Bartlett $\chi^2=2135.444, p<.001$

인지적 이해 역량군의 탐색적 요인분석 결과는 <표 6>과 같다. 요인계수는 학습자이해 .600~.751, 교육내용이해 .541~.820, 이론 및 기술이해역량 .513~.794, 정보수집 및 분석역량 .515~.766 범위이며, 고유값은 3.992~5.777, 총 누적 설명량은 59.156%로 나타났다.

〈표 6〉 인지적 이해 역량군 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
학습자이해1	.642			
학습자이해2	.674			
학습자이해3	.751			
학습자이해5	.600			
교육내용이해1			-.541	
교육내용이해2			-.820	
교육내용이해3			-.813	
교육내용이해4			-.663	
이론 및 기술이해1		-.794		
이론 및 기술이해2		-.771		
이론 및 기술이해5		-.513		
정보수집 및 분석1				.720
정보수집 및 분석2				.766
정보수집 및 분석3				.526
정보수집 및 분석4				.515
회전제곱합고유값	5.777	3.992	5.682	5.571
분산의 %	47.037	5.794	3.845	2.480
누적률(%)	47.037	52.831	56.676	59.156

KMO=.925, Bartlett $\chi^2=2022.496$, $p<.001$

실행 역량군의 탐색적 요인분석 결과는 <표 7>과 같다. 요인계수는 프로그램설계역량 .416~.872, 프로그램마케팅역량 .626~.706, 실행모니터링역량 .472~.838, 평가환류역량 .451~.815 범위이며, 고유값은 4.201~6.928, 총 누적 설명량은 61.884%로 나타났다.

〈표 7〉 실행 역량군 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
프로그램설계2		-.416		
프로그램설계3		-.872		
프로그램설계4		-.459		
프로그램마케팅1	.642			
프로그램마케팅2	.670			
프로그램마케팅4	.706			

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
프로그램마케팅5	.626			
실행모니터링1				.536
실행모니터링2				.838
실행모니터링3				.675
실행모니터링4				.483
실행모니터링5				.472
평가환류2			-.451	
평가환류3			-.698	
평가환류4			-.666	
평가환류5			-.815	
회전제공합고유값	6.317	4.201	5.704	6.928
분산의 %	48.622	6.765	4.528	1.969
누적률(%)	48.622	55.387	59.915	61.884

KMO=.944, Bartlett $\chi^2=2405.676, p<.001$

소통과 조율 역량군의 탐색적 요인분석 결과는 <표 8>과 같다. 요인계수는 협력적 파트너십 구축역량 .768~.825, 협상력 .410~.805, 커뮤니케이션역량 .625~.842 범위이며, 고유값은 4.922~5.564, 총 누적 설명량은 67.657%로 나타났다.

<표 8> 소통과 조율 역량군 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3
협력적 파트너십구축2		-.807	
협력적 파트너십구축3		-.768	
협력적 파트너십구축4		-.825	
협력적 파트너십구축5		-.795	
협상력2			-.489
협상력3			-.602
협상력4			-.805
협상력5			-.410
커뮤니케이션역량1	.625		
커뮤니케이션역량2	.684		
커뮤니케이션역량3	.842		
커뮤니케이션역량4	.697		
회전제공합고유값	5.410	5.564	4.922
분산의 %	56.799	6.844	4.014
누적률(%)	56.799	63.643	67.657

KMO=.930, Bartlett $\chi^2=2110.248, p<.001$

가치·태도 역량군의 탐색적 요인분석 결과는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 가치·태도 역량군 요인분석

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
주도적 성취1				.596
주도적 성취2				.800
주도적 성취3				.697
주도적 성취4				.685
평생교육가치지향1	.502			
평생교육가치지향2	.545			
평생교육가치지향3	.742			
평생교육가치지향5	.719			
성장마인드셋3		-.681		
성장마인드셋4		-.427		
성장마인드셋5		-.929		
유연한 사고1			.603	
유연한 사고3			.594	
유연한 사고4			.802	
유연한 사고5			.835	
회전계곡합고유값	5.484	5.645	6.206	6.860
분산의 %	53.970	5.605	4.797	3.018
누적률(%)	53.970	59.575	64.372	67.389

KMO=.939, Bartlett $\chi^2=2674.142, p<.001$

요인계수는 주도적 성취역량 .596~.800, 평생교육가치지향 .502~.742, 성장마인드셋역량 .427~.929, 유연한 사고역량 .594~.835 범위이며, 고유값은 5.484~6.860, 총 누적 설명량은 67.389%로 나타났다. 이와 같은 역량군별 요인분석 및 검토과정을 거쳐 총 95개 문항 중 창의적 기획 5개 문항, 인지적 이해 5개 문항, 실행 역량군 4개 문항, 소통과 조율 역량군 3개 문항, 가치·태도 역량군 5개 문항 등 총 22개 문항이 삭제되어 최종 73개 문항이 확정되었다. 탐색적 요인분석을 통한 검사의 최종 진단 문항 구성은 <표 10>과 같다.

〈표 10〉 탐색적 요인분석 결과로 도출된 진단 문항 구성

역량군	역량	문항수	해당문항	삭제문항
창의적 기획	통찰력	3	1,3,5	2,4
	트렌드 민감성	4	1,2,3,5	4
	창의융합역량	4	2,3,4,5	1
	가치정렬역량	4	1,2,3,4	5
인지적 이해	학습자 이해역량	4	1,2,3,5	4
	교육내용 이해역량	4	1,2,3,4	5
	이론 및 기술이해역량	3	1,2,5	3,4
	정보수집 및 분석역량	4	1,2,3,4	5

역량군	역량	문항수	해당문항	삭제문항
실행	프로그램 설계역량	3	2,3,4	1,5
	프로그램 마케팅역량	4	1,2,4,5	3
	실행 모니터링역량	5	1,2,3,4,5	-
	평가환류역량	4	2,3,4,5	1
소통과 조율	협력적파트너십구축	4	2,3,4,5	1
	협상력	4	2,3,4,5	1
	커뮤니케이션 역량	4	1,2,3,4	5
가치·태도	주도적 성취역량	4	1,2,3,4	5
	평생교육가치지향	4	1,2,3,5	4
	성장마인드셋	3	3,4,5	1,2
	유연한 사고역량	4	1,3,4,5	2
총문항		73		22

3) 확인적 요인 분석 결과

탐색적 요인분석을 통해 평생교육 프로그램 개발역량 모형이 19개의 하위 역량요소로 구성됨을 확인한 후, 각 측정 요인의 적합성 검증을 위해 확인적 요인분석을 시행하였다. 확인적 요인분석은 관측변수와 잠재변수 사이의 요인부하량을 측정하고 모델의 전체적인 적합도를 평가하여 구성타당도를 검증하는 데 활용된다(우종필, 2012). 최대우도방법으로 모수를 추정하였으며, 적합도 검증에는 증분 적합도 지수(TLI, CFI)와 절대 적합도 지수(RMSEA)를 활용하였다. TLI와 CFI는 .90 이상, RMSEA는 .08 미만을 적정 기준으로 설정하였다(Kline, 2023; Tabachenik & Fidel, 2012). 분석 결과 모형적합도는 χ^2/df 1.571, TLI .904, CFI .915, RMSEA .048로 나타나 권장 기준값을 충족하여 이론 모형에 부합하는 것으로 확인되었다. 확인적 요인분석 모형적합도 지수는 <표 11>과 같다.

<표 11> 확인적 요인분석 모형적합도 지수

	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
측정모형	3675.017	2339	1.571	.904	.915	.048
권장기준				>.90	>.90	<.05

연구모형의 역량군과 진단문항별 비표준화 요인계수(B), 표준화 요인계수(β), 표준오차(SE), CR을 분석하였다. Kline(2023)은 표준화 요인계수(β)가 .5를 넘으면 문항이 요인을 바르게 측정한다고 보았으며, 우종필(2012)은 .5 이상이면 수용가능한 수준, .7 이상이면 바람직한 수준이라고 제시하였다. 이러한 기준에 따라 분석한 결과, 역량군의 표준화 요인계수는 .811~.995, 진단문항은 .519~.900 범위로 나타나 측정변수들이 잠재요인을 잘 설명하고 있음을 확인하였다. 역량군의 모수 추정치는 <표 12>와 같다.

〈표 12〉 연구모형의 역량군 모수 추정치

역량군	역량	B	β	S.E	C.R.
	통찰력	1	.811		
창의적 기획	트렌드 민감성	1.053	.856	.120	8.754***
	창의융합역량	1.313	.869	.150	8.764***
	가치정렬역량	1.274	.931	.134	9.500***
인지적 이해	학습자이해	1	.821		
	교육내용이해	1.125	.891	.119	9.439***
	이론 및 기술이해	1.452	.873	.150	9.655***
	정보수집 및 분석	1.356	.995	.139	9.751***
실행	프로그램설계	1	.930		
	프로그램마케팅	.856	.854	.080	10.644***
	실행모니터링	.878	.949	.073	12.078***
	평가환류	1.076	.952	.085	12.608***
소통과 조율	협력적파트너십구축	1	.921		
	협상력	.944	.883	.080	11.725***
	커뮤니케이션 역량	.933	.973	.076	12.342***
가치 태도	주도적 성취역량	1	.938		
	평생교육가치지향	1.105	.872	.107	10.372***
	성장마인드셋	1.155	.899	.112	10.273***
	유연한 사고 역량	1.125	.938	.112	10.066***

*** $p < .001$

진단문항의 표준화 요인계수는 .519~.900 범위로 나타나 측정변수들이 잠재요인을 잘 설명하고 있음을 확인하였다. 총 73개 진단 문항의 모수 추정치는 <표 13>과 같다.

〈표 13〉 진단문항의 모수 추정치

역량군	문항	B	β	S.E	C.R.
	통찰력1	1	.697		
	통찰력3	1.18	.701	.117	10.070***
	통찰력5	1.317	.816	.116	11.382***
창의적 기획	트렌드 민감성1	1	.673		
	트렌드 민감성2	1.229	.702	.128	9.630***
	트렌드 민감성3	.837	.519	.114	7.354***
	트렌드 민감성5	.897	.664	.097	9.225***
	창의융합2	1	.737		
	창의융합3	1.066	.839	.078	13.676***
	창의융합4	.985	.831	.072	13.616***
	창의융합5	1.118	.839	.082	13.694***
	가치정렬1	1	.804		
	가치정렬2	.952	.771	.058	16.292***
	가치정렬3	1.108	.776	.081	13.611***
	가치정렬4	1.076	.734	.085	12.639***

역량군	문항	B	β	S.E	C.R.
인지적 이해	학습자이해1	1	.699		
	학습자이해2	1.053	.796	.070	14.970***
	학습자이해3	1.202	.883	.096	12.544***
	학습자이해5	1.185	.765	.113	10.473***
	교육내용이해1	1	.777		
	교육내용이해2	1.037	.808	.075	13.773***
	교육내용이해3	1.247	.829	.085	14.612***
	교육내용이해4	1.064	.813	.077	13.736***
	이론 및 기술1	1	.809		
	이론 및 기술2	.991	.870	.062	15.989***
	이론 및 기술5	.886	.732	.068	13.046***
	정보수집 및 분석1	1	.742		
	정보수집 및 분석2	.955	.738	.065	14.635***
	정보수집 및 분석3	.908	.652	.083	11.003***
정보수집 및 분석4	1.092	.765	.085	12.899***	
실행	프로그램설계2	1	.807		
	프로그램설계3	1.001	.791	.071	14.156***
	프로그램설계4	.92	.802	.063	14.530***
	프로그램마케팅1	1	.722		
	프로그램마케팅2	1.052	.727	.079	13.238***
	프로그램마케팅4	1.27	.849	.098	12.903***
	프로그램마케팅5	1.17	.806	.099	11.773***
	실행모니터링1	1	.756		
	실행모니터링2	1.044	.704	.090	11.636***
	실행모니터링3	1.02	.726	.084	12.069***
	실행모니터링4	1.096	.737	.089	12.287***
	실행모니터링5	1.179	.778	.092	12.887***
	평가환류2	1	.813		
	평가환류3	.986	.802	.056	17.549***
평가환류4	.893	.796	.062	14.515***	
평가환류5	.89	.753	.065	13.604***	
소통과 조율	협력적파트너십2	1	.825		
	협력적파트너십3	.957	.820	.049	19.471***
	협력적파트너십4	1.172	.823	.078	15.070***
	협력적파트너십5	1.071	.856	.068	15.779***
	협상력2	1	.761		
	협상력3	1.126	.844	.077	14.604***
	협상력4	1.201	.900	.076	15.894***
	협상력5	1.074	.845	.073	14.728***
	커뮤니케이션1	1	.786		
	커뮤니케이션2	1.047	.787	.063	16.528***
	커뮤니케이션3	.98	.788	.069	14.131***
	커뮤니케이션4	1.117	.816	.076	14.726***

역량군	문항	B	β	S.E	C.R.
가치 태도	주도적 성취지향1	1	.692		
	주도적 성취지향2	1.047	.734	.096	10.933***
	주도적 성취지향3	1.139	.791	.097	11.687***
	주도적 성취지향4	1.089	.801	.092	11.895***
	평생교육가치지향1	1	.807		
	평생교육가치지향2	.979	.835	.064	15.345***
	평생교육가치지향3	1.008	.869	.062	16.170***
	평생교육가치지향5	.914	.799	.074	12.286***
	성장마인드셋3	1	.780		
	성장마인드셋4	.879	.801	.064	13.725***
	성장마인드셋5	.992	.827	.059	16.768***
	유연한사고1	1	.740		
	유연한사고3	1.035	.808	.081	12.721***
	유연한사고4	1.138	.848	.089	12.737***
	유연한사고5	1.135	.837	.077	14.730***

C.R 값은 t값과 동일한 의미로 통계적 유의성을 통해 각 문항이 잠재변수를 잘 측정하는지 판단할 수 있다. 분석 결과 역량군과 진단문항 모두 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하게 나타나, 모든 측정 문항이 요인의 개념을 잘 반영하고 있는 것으로 나타났다.

4) 수렴타당도 및 판별타당도

진단 문항들이 해당 구성요소를 대표하는지를 확인하기 위해, 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 구성요소의 신뢰도와 함께 수렴타당도(Convergent Validity, CV)와 판별타당도(Discriminant Validity, DV)를 검증하기 위하여, Fornell & Larcker(1981)의 기준을 적용하여 비표준화 계수의 통계적 유의성을 검토하고, 잠재변수와 측정변수 간 표준화 계수가 .70 이상인지를 확인하였다.

또한 신뢰도 검증을 위해 개념신뢰도(C.R.)가 .70 이상인지 확인하였고, 구성요소 간의 상호작용을 보여주는 상관계수와 평균분산추출(AVE) 값을 산출하여 검토하였다. 검증 결과 <표 14>와 같이 역량군 간 모든 구성요소에서 정적 상관이 나타났으며($r_s=.868\sim.926$, $p<.001$), 개념신뢰도는 .924에서 .958로, 평균분산추출은 .753에서 .858로 나타나 개념신뢰도와 수렴타당도가 입증되었다.

〈표 14〉 역량군별 상관관계

역량군	1	2	3	4	5
1. 창의적 기획	.868				
2. 인지적 이해	.811***	.897			
3. 실행 역량군	.788***	.860***	.922		
4. 소통과 조율	.726***	.783***	.860***	.926	
5. 가치·태도	.759***	.774***	.795***	.813***	.912
C.R.	.924	.943	.958	.948	.952
AVE	.753	.805	.850	.858	.832
Cronbach α	.923	.939	.947	.950	.948

*** $p < .001$ (대각선은 AVE의 제곱근)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
a	.821																		
b	.554***	.789																	
c	.647***	.650***	.876																
d	.591***	.573***	.668***	.858															
e	.540***	.557***	.619***	.694***	.885														
f	.585***	.599***	.643***	.666***	.738***	.901													
g	.598***	.525***	.570***	.587***	.604***	.703***	.869												
h	.535***	.586***	.630***	.669***	.677***	.733***	.711***	.825											
i	.549***	.589***	.663***	.668***	.671***	.703***	.701***	.717***	.892										
j	.570***	.645***	.593***	.578***	.592***	.617***	.647***	.641***	.725***	.857									
k	.524***	.549***	.595***	.633***	.638***	.670***	.675***	.723***	.712***	.701***	.847								
l	.567***	.538***	.595***	.585***	.648***	.699***	.654***	.718***	.704***	.676***	.784***	.881							
m	.458***	.550***	.584***	.600***	.642***	.656***	.549***	.661***	.673***	.615***	.739***	.722***	.909						
n	.541***	.591***	.569***	.598***	.602***	.647***	.612***	.695***	.686***	.671***	.730***	.696***	.772***	.911					
o	.497***	.618***	.581***	.589***	.599***	.638***	.567***	.715***	.700***	.672***	.780***	.733***	.786***	.746***	.903				
p	.552***	.573***	.568***	.643***	.595***	.601***	.554***	.601***	.622***	.615***	.692***	.671***	.676***	.661***	.721***	.864			
q	.486***	.492***	.549***	.673***	.647***	.611***	.524***	.626***	.665***	.592***	.669***	.625***	.654***	.591***	.658***	.746***	.912		
r	.385***	.506***	.500***	.629***	.609***	.618***	.482***	.592***	.616***	.518***	.605***	.570***	.675***	.547***	.663***	.665***	.758***	.892	
s	.570***	.606***	.676***	.708***	.630***	.672***	.601***	.709***	.672***	.638***	.661***	.621***	.679***	.708***	.722***	.724***	.723***	.662***	.889
C.R.	.861	.831	.929	.917	.935	.945	.902	.895	.921	.917	.927	.933	.95	.951	.947	.922	.952	.921	.938
AVE	.675	.555	.767	.735	.784	.813	.755	.681	.795	.735	.718	.776	.827	.830	.816	.747	.832	.796	.791
Cronbach α	.779	.733	.884	.862	.833	.872	.839	.839	.842	.856	.866	.881	.908	.905	.883	.840	.890	.858	.881

*** $p < .001$ (대각선은 AVE의 제곱근)

비고: a-통찰력, b-트렌드 민감성, c-창의융합역량, d-가치정렬역량, e-학습자이해, f-교육내용이해, g-이론 및 기술이해, h-정보수집 및 분석, i-프로그램설계, j-프로그램마케팅, k-실행모니터링, l-평가관류, m-협력적파트너십구축, n-협상력, o-커뮤니케이션, p-주도적 성취역량, q-평생교육가치지향, r-성장마인드셋, s-유연한 사고

〈그림 2〉 역량간 상관관계

각 역량군 내 19개 하위요소들 간 상관계수와 개념신뢰도(C.R.), 평균분산추출(AVE), 평균분산추출(AVE)의 제곱근, Cronbach α 는 [그림 2]와 같다.

창의적 기획 역량군에서는 통찰력, 트렌드 민감성, 창의융합역량, 가치정렬역량간 상관관계($r=.554 \sim .647$, $p < .001$), 인지적 이해 역량군에서는 학습자 이해, 교육내용 이해, 이론 및 기술 이해, 정보수집 및 분석 역량 간 상관관계($r=.535 \sim .598$, $p < .001$), 실행 역량군에서는 프로그램 설계, 프로그램마케팅, 실행 모니터링, 평가환류역량 간 상관관계($r=.524 \sim .570$, $p < .001$), 소통 및 조율 역량군에서는 협력적 파트너십 구축, 협상력, 커뮤니케이션역량 간

상관관계($r=.458\sim.541$, $p<.001$), 가치·태도 역량군에서는 주도적 성취, 평생교육 가치지향성, 성장마인드셋, 유연한 사고역량 간 상관관계($r=.385\sim.570$, $p<.001$)가 나타났다. 개념신뢰도(C.R.)는 .831~.952, AVE는 .555~.832로 나타나 개념신뢰도와 수렴타당도가 입증되었다. 판별타당도의 경우 가장 큰 하위요소 간 상관계수(.784)가 가장 작은 AVE 제곱근(.789)보다 낮게 나타나 요인 간 판별타당도가 확보되었다. 또한 모든 요인의 Cronbach α 계수가 .70 이상으로 내적 일관성이 안정적으로 확인되었다. 19개 하위요소에서도 개념신뢰도가 .831에서 .952로, AVE는 .555에서 .832로 나타났으며, 판별타당도도 입증되었다. 내적 일관성은 Cronbach α 계수가 모두 .70 이상으로 안정적이었다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 평생교육 프로그램개발자에게 요구되는 역량을 도출하고 체계화하여 역량모델을 개발하였으며, 이를 기반으로 진단도구를 개발하여 타당화하였다. 연구 결과에 대한 논의와 시사점은 다음과 같다.

본 연구에서 개발된 평생교육 프로그램개발역량 모델은 5개 역량군, 19개 역량, 76개 행동지표로 구성되었다. 이는 프로그램개발이 단순한 교육과정 설계를 넘어 창의성, 전문적 지식, 실행력, 협력, 가치지향을 통합적으로 요구하는 전문적 활동임을 보여준다.

첫째, 창의적 기획 역량군은 통찰력, 트렌드 민감성, 창의융합역량, 가치정렬역량으로 구성되었다. 이는 프로그램개발이 창의적 기획력을 핵심으로 하는 전문적 활동임을 시사한다. 평생교육 프로그램개발자는 사회 변화와 트렌드를 민감하게 인식하고, 통찰력을 바탕으로 이를 창의적으로 융합하여 새로운 가치를 창출하는 능력을 갖추어야 한다. 특히 트렌드 민감성은 급변하는 현대사회에서 평생교육 프로그램의 시의성과 효과성을 높이는 핵심 요소이다. 이러한 결과는 평생교육 프로그램개발자의 주요 역량이 기관이나 지역에 필요한 사업이나 프로그램의 아이디어를 창의적으로 기획하는 능력이라는 정민승(2011)의 연구와 일치한다. 또한 가치정렬역량은 개인과 조직의 전략적 방향성, 사회적 요구, 정책 기조를 유기적으로 연계하여 성과 창출을 도모한다는 점에서, 프로그램개발 시 전략적 접근의 중요성을 강조한다.

둘째, 인지적 이해 역량군은 학습자 이해역량, 교육내용 이해역량, 이론 및 기술 이해역량, 정보수집 및 분석역량으로 구성되었다. 이는 평생교육 프로그램개발자가 성인 학습자의 특성과 요구를 깊이 있게 이해하고, 교육내용과 관련 이론·기술·정보를 체계적으로 파악하여 효과적인 프로그램을 설계해야 함을 의미한다. 인지적 이해 역량은 프로그램개발의 이론적

기반이자 출발점으로서, 창의적 기획과 실행을 가능하게 하는 핵심 토대라 할 수 있다.

셋째, 실행 역량군은 프로그램 설계역량, 프로그램 마케팅역량, 실행 모니터링역량, 평가 환류역량으로 구성되었다. 이는 프로그램 개발이 설계, 마케팅, 실행, 평가의 전 과정을 체계적으로 관리하는 순환적 활동임을 보여준다. 특히 실행 모니터링역량과 평가환류역량이 포함된 것은 프로그램의 지속적 개선과 품질관리가 개발자의 핵심 책무임을 나타낸다. 이는 고유선(2024), 김미영·강훈(2016), IBSTPI(2001)의 연구에서 강조된 바와 같이, 프로그램 개발이 일회성 산출이 아닌 지속적 개선의 순환적 과정임을 확인시켜 준다.

넷째, 소통과 조율 역량군은 협력적 파트너십 구축역량, 협상력, 커뮤니케이션역량으로 구성되었다. 이는 프로그램 개발이 다양한 이해관계자와의 협력과 협상을 통해 이루어지는 사회적 과정임을 시사한다. 이러한 결과는 Certero & Wilson(1994)의 협상모형과 부합하며, 프로그램개발자가 이해관계자 간의 요구와 제약을 조율하고 협상하는 능력을 필수적으로 갖추어야 함을 보여준다. 특히 평생교육 현장에서 프로그램개발자는 학습자, 강사, 행정가, 정책담당자 등 다층적 관계 속에서 활동하므로, 이들과의 효과적인 소통과 조율 능력은 프로그램의 성공적 실행을 위한 필수 요소이다.

다섯째, 가치·태도 역량군은 주도적 성취역량, 평생교육 가치지향성, 성장마인드셋, 유연한 사고역량으로 구성되었다. 이는 평생교육 프로그램개발자에게 요구되는 내적 가치와 태도의 중요성을 강조한다. 특히 평생교육 가치지향성은 평생교육의 본질적 가치와 철학에 대한 확고한 신념을 바탕으로 프로그램을 개발하는 것이 중요함을 의미한다. 이는 전문가로서의 헌신과 가치관을 강조한 이경아·김경희(2006), 동미정·배윤규(2009)의 연구와 일치한다. 또한 성장마인드셋과 유연한 사고역량은 Sork(2020)가 강조한 복잡하고 예측불가능한 상황에서의 적응적 대처능력과 관련되며, 평생교육 프로그램개발자가 변화하는 환경 속에서 지속적으로 학습하고 성장하는 자세를 견지해야 함을 나타낸다.

종합하면, 본 연구는 Spencer & Spencer(1993)가 제시한 역량의 다차원적 특성인 지식, 기술, 자기개념, 특질, 동기를 모두 포괄하는 통합적 역량모델을 도출하였다. 이는 평생교육 프로그램개발역량이 단순한 기술적 역량을 넘어 창의성, 소통 능력, 가치와 태도를 통합한 복합적 역량임을 실증적으로 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

한편 본 연구는 개발된 역량모델을 기반으로 진단도구를 개발하고 타당화하였다. 본 진단도구는 우수 수행자들의 실제 경험과 행동사례를 기반으로 개발되어 현장 적합성이 높다는 특징을 지닌다. 이론적 접근이 아닌 현장 중심의 실천적 역량을 반영함으로써 실제 평생교육 현장에서 요구되는 역량을 정확하게 진단할 수 있다는 점에서 실용적 가치가 있다. 개발된 진단도구는 평생교육사의 자기진단 및 역량 개발, 조직의 인사관리, 교육과정 설계, 학술 연구의 기초자료로 다차원적으로 활용될 수 있다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 평생교육 프

로그램 개발역량을 전반적으로 다루었으므로 기관 유형이나 프로그램 특성에 따른 역량의 차이를 세밀하게 분석하지 못하였다. 후속 연구에서는 기관 유형별, 프로그램 영역별 역량의 차이를 분석할 필요가 있다. 둘째, 본 진단도구는 자기보고식 척도로 응답자의 주관적 판단에 의존한다는 한계가 있다. 후속 연구에서는 다면평가, 행동관찰 등 다양한 방법을 통해 역량을 객관적으로 진단하는 방안이 모색될 필요가 있다. 셋째, 본 역량모델을 바탕으로 한 교육 프로그램이나 인사관리 시스템이 평생교육사의 역량 향상과 프로그램의 질적 개선에 미치는 영향에 대한 실증적 연구가 필요하다.

본 연구는 평생교육사의 주요 역할 중 하나인 프로그램개발에 초점을 맞추어 체계적인 역량모델과 진단도구를 개발했다는 점에 의의가 있다. 개발된 역량모델과 진단도구가 평생교육사의 전문성 향상과 평생교육 프로그램의 질적 개선에 실질적으로 기여하기를 기대한다.

참고문헌

- 강경애(2019). 평생교육 기관의 동형화와 탈동형화 현상 분석 연구 - 춘천시 소재 평생교육 기관을 중심으로 -. **평생교육학연구**, 25(1), 23-53. <https://doi.org/10.52758/kjle.2019.25.1.23>
- 경기도평생교육진흥원(2016). **경기도 평생교육강사 역량모델개발 연구**. 경기도평생교육진흥원.
- 고유선(2024). **평생교육사의 문화예술교육 기획역량 척도개발 및 타당화**. 박사학위 논문. 광주대학교 대학원.
- 국가평생교육진흥원(2024). **2023 평생교육백서**. 국가평생교육진흥원.
- 국립국어원(2024). 표준국어대사전. <https://stdict.korean.go.kr> (검색일: 2025. 1. 2)
- 김경희(2009). 평생교육사의 전문적 역량 성격과 특성 탐색. **평생교육학연구**, 15(4), 357-386.
- 김미영·강훈(2016). 성인교육자의 핵심역량 도출과 수준 분석. **교육연구논총**, 37(1), 129-156. <https://doi.org/10.18612/cnujes.2016.37.1.129>
- 김성남(2009). 대학생의 고용가능성 진단 도구 개발. 박사학위 논문. 서울대학교 대학원.
- 김영경(2002). 평생교육 프로그램 개발과정에서 나타나는 갈등에 관한 사례 연구 : 대학부설 평생교육원을 중심으로. 석사학위 논문. 서울대학교 대학원.
- 김원호·박지석·박신하·이윤희(2024). 장애인 평생교육 전문인력 양성 교육 프로그램의 구성 및 효과성 탐색 연구. **특수교육교과교육연구**, 17(3), 260-284. <https://doi.org/10.24005/seci.2024.17.3.260>
- 김재연(2015). **평생교육사의 퍼실리테이터의 역량 분석**. 석사학위 논문. 공주대학교 대학원.
- 김지자(1979). **매스·미디어의 사회교육계획**. 한국사회교육협회.
- 김진화(2001). **평생교육 프로그램개발론**. 서울: 교육과학사.
- 김진화(2002). 평생교육 프로그램개발의 전문성 탐구와 평생교육학의 과제. **평생교육학연구**, 8(1), 69-96.
- 김진화(2003). 평생교육사의 직업적 전문성과 직무의 탐구. **평생교육학연구**, 9(2), 219-247.
- 김진화·신다은(2017). 평생교육사의 직무중요도 변화에 관한 연구: 2007년과 2017년 비교분석과 논의. **평생교육학연구**, 23(4), 55-84.
- 김한별·박소연·유기웅(2010). **평생학습을 위한 프로그램 개발 및 평가**. 경기: 양서원.
- 남정걸·권이중(1998). **사회교육행정론**. 서울: 교육과학사.
- 동미정·배을규(2009). 평생교육사 경험에 기반한 실천적 역량 연구. **교육문화연구**, 15(2), 159-182. <https://doi.org/10.24159/joec.2009.15.2.159>
- 류상현(2017). 평생교육사의 퍼실리테이션 역량에 대한 요구분석. 석사학위 논문. 동의대학교 대학원.
- 박명신·장은숙·박수정(2012). 평생교육사 직무의 상대적 중요도 분석. **교육연구논총**, 33(1), 165-186.
- 박용호(2023). **역량, 할 수 있게 하는 힘**. 경기: 학이시습.
- 박지혜·김재연(2022). 평생교육 프로그램 개발에 대한 2010년 이후 국내 연구 동향: 상호작용모형의 적용을 중심으로. **평생학습사회**, 18(4), 191-217. <https://doi.org/10.26857/JLLS.2022.11.18.4.191>
- 배을규·이민영·강선희(2020). 국내 평생교육사 관련 연구 동향 분석 : 질적 연구와 양적 연구의 통합 분

- 석. **HRD연구**, 22(3), 1-31. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2020.22.3.001>
- 배정인(2024). 뉴 시니어 삶의 질 향상을 위한 ChatGPT 활용 미술교육 프로그램 개발. 석사학위 논문. 숙명여자대학교 교육대학원.
- 배혜리(2022). 평생교육사 역량 연구동향 분석: 2002년~2021년 20년간 국내 논문을 중심으로. **평생교육학연구**, 28(4), 137-160. <https://doi.org/10.52758/kjle.2022.28.4.137>
- 백수정(2013). 평생교육자의 퍼실리테이션 역량 진단척도 개발. 박사학위 논문. 중앙대학교 대학원.
- 양유정·양은아(2020). 지역사회 기반 대학 평생교육 프로그램 개발 방향 탐색: 방송대 지역대학 사례를 중심으로. **평생교육학연구**, 26(3), 97-132. <https://doi.org/10.52758/kjle.2020.26.3.97>
- 양홍권(2017). **평생교육론**. 서울: 신정.
- 엄명용·조성우(2005). **사회복지실천과 척도개발 -표준화된 척도를 중심으로-**. 서울: 학지사.
- 우종필(2012). **우종필 교수의 구조방정식모델 개념과 이해**. 서울: 한나래아카데미.
- 윤규원·김문섭·김진숙(2021). 평생교육프로그램 사회적 요구분석 모형. **문화기술의 융합**, 7(2), 177-184. <https://doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.2.177>
- 윤옥한(2013). 평생교육프로그램개발 모형 탐색. **교육논총**, 33, 67-85.
- 윤옥한(2014). **평생교육 프로그램 개발론**. 경기: 양서원.
- 이경아·김경희(2006). 평생교육사 전문성 구인 타당화 및 전문성 형성에 영향을 미치는 요인 탐색에 관한 실증 연구. **평생교육학연구**, 12(2), 91-119.
- 이기용(2021). 한국 평생교육사 관련 연구동향 분석. **학습자중심교과교육연구**, 21(4), 1105-1128.
- 이동희(2025). **역량모델링을 통한 평생교육 프로그램개발역량 진단도구 개발**. 박사학위 논문. 숭실대학교 대학원.
- 이수연·박상욱(2017). 평생교육프로그램 개발에서 관심사와 권력의 협상 양상. **평생교육학연구**, 23(1), 1-29.
- 이은경·현은령(2022). 민화를 활용한 평생교육 프로그램 개발 및 적용 효과. **문화예술교육연구**, 17(3), 79-105. <https://doi.org/10.15815/kjcaes.2022.17.3.79>
- 이종남(2023). 청년발달장애인의 방과후 평생교육 프로그램 효과성 연구. **방과후학교연구**, 10(1), 29-47. <https://doi.org/10.23105/kassa.2023.10.1.002>
- 이혜진(2007). **평생교육사의 프로그램개발 전문성에 관한 연구**. 석사학위 논문. 동의대학교 대학원.
- 이혜진·김진화(2008). 평생교육 프로그램개발의 통합적 전문성 유형화와 구성요인에 관한 연구. **농업교육과 인적자원개발**, 40(3), 295-319. <https://doi.org/10.23840/agehrd.2008.40.3.295>
- 이효영(2018). 4차 산업혁명 시대에 따른 평생교육 프로그램 개발 방향. **인문사회** 21, 9(4), 1423-1438. <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.99>
- 임수원·박혜형·박윤희(2020). 기업체 여성 관리자를 위한 리더십 역량 프로그램 개발 연구. **기업교육과 인재연구**, 22(1), 67-101. <https://doi.org/10.46260/KSLP.22.1.3>
- 정민승(2011). 평생교육사의 영역별 다양화 전략. **제11차 평생교육정책포럼 자료집**(pp. 35-50). 국가평생교육진흥원.
- 정신희·최은수(2006). 개인, 업무, 조직의 특성이 평생교육 담당자의 전문성에 미치는 영향. **평생교**

육·HRD연구, 2(1), 77-107.

- 정주영(2012). 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 핵심역량개발 연구. *수산해양교육연구*, 24(2), 210-223.
- 정진철·양인준·이영광·임소현(2021). 중등 일반교원의 진로교육 직무 및 교육요구도 분석. *직업능력개발 연구*, 24(2), 123-150. <https://doi.org/10.36907/krivet.2021.24.2.123>
- 조희현·서희정·안영식(2013). 평생교육사의 평생학습상담 역량에 관한 요구분석. *평생학습사회*, 9(3), 93-113.
- 조희주·조상욱(2016). 평생교육사의 전문성 역량강화를 위한 인문학 콘텐츠 활용: 텍스트로써의 문학, 공간, 인간읽기. *문화예술교육연구*, 11(3), 21-36.
- 최금미(2021). *퍼실리테이션 역량 강화 비대면 프로그램 개발 및 효과*. 박사학위 논문. 광주대학교 대학원.
- 한국교육개발원(2024). *2024년 평생교육통계 자료집*. 한국교육개발원.
- 한아름(2014). 성공적 노후 준비를 위한 노인 인문학 평생교육 프로그램 효과성에 대한 실증적 연구. *한국케어매니지먼트 연구*, 11, 21-46.
- Caffarella, R. S. (2002). *Planning programs for adult learners: A practical guide for educators, trainers, and staff developers* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cervero, R. M., & Wilson, A. L. (1994). *Planning responsibility for adult education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 7.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- IBSTPI. (2001). *Instructional design competencies: The standards* (Revised ed.). International Board of Standards for Training, Performance and Instruction.
- Klein, J. D., & Jun, S. (2014). Skills for instructional design professionals. *Performance Improvement*, 53(2), 41-46. <https://doi.org/10.1002/pfi.21397>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*,

<Abstract>

Development of Lifelong Education Program Development Competency Model and Assessment Tool for Lifelong Educators

Donghee Lee (Soongsil University)

Kiung Ryu (Soongsil University)

This study aimed to develop a competency model for lifelong education program development and create an assessment tool. Based on Spencer & Spencer's (1993) competency modeling approach and Lucia & Lepsinger's (1999) methodology, this study employed Behavioral Event Interviews, Focus Group Interviews, and Delphi surveys to develop a competency model with 5 clusters, 19 competencies, and 76 behavioral indicators. Data from 494 lifelong educators were analyzed through exploratory and confirmatory factor analyses, resulting in a 73-item assessment tool with verified reliability and validity. The developed model and tool can be utilized for self-assessment, training curriculum development, and human resource management in lifelong education institutions. Findings indicate that lifelong education program development competencies are comprehensive professional competencies encompassing creativity, cognitive understanding, implementation, communication and coordination, and values and attitudes.

- **Key words:** lifelong education program development competency, competency modeling, assessment tool development, lifelong education

접 수 일: 2025. 9. 29

심 사 일: 2025. 10. 23

게재확정일: 2025. 10. 31