

평생교육사의 직무중요도 변화에 관한 연구

: 2007년과 2017년 비교분석과 논의*

김진화(동의대학교)*

신다은(동아대학교 교육혁신센터)‡

요 약

한국사회에서 평생교육사의 직무는 평생교육법 전부 개정이 이루어졌던 2007년 직무분석을 통해 9개의 책무 및 72개의 과업이 설정되었고, 중요도가 확인되었다. 그 이후에 10년이 지난 최근 까지 평생교육사가 담당하는 주요 직무의 중요도는 지속적으로 변화하고 있는 바, 본 연구에서는 평생교육사의 직무중요도에 대한 10년의 인식변화를 분석하는 데 초점을 맞추었다.

연구의 결과는 다음과 같았다. 첫째, 평생교육사의 직무중요도에 대한 거시적 차원의 인식변화는 ‘교수학습’과 ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’의 3개 책무에서 유의미한 차이를 확인하였다. 둘째, 평생교육사 직무 중에서 2007년과 2017년의 전반적인 중요도가 높은 책무는 ‘조사·분석’, ‘기획·계획’, ‘네트워킹’, ‘프로그램 개발’, 낮은 책무는 ‘교수·학습’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’로 나타났으며, 2007년 대비, 2017년에 중요도가 부각된 것은 ‘운영·지원’, 중요도가 낮아진 것은 ‘변화추진’으로 확인되었다. 셋째, 평생교육사 직무중요도에 대한 의미 있는 구조패턴의 변화가 나타났다.

이상의 연구결과는 평생교육사 직무중요도의 인식에 대한 변화가 평생교육사의 실질적인 직무 수행에 반영된 결과이므로, 평생교육사의 양성체제와 연수 및 승급과정에 반영되어야 할 것이다. 또한, 평생교육현장에서 평생교육사가 수행하는 주요 직무를 지원하기 위한 관련 지식과 정보의 재구조화와 확산이 필요함을 시사한다.

주제어: 평생교육사, 직무, 직무중요도

I. 서론

평생교육사는 국가의 자격제도에 의해 관리되며, 주목받고 있는 직업 중 하나이다. 평생교육사는 실천현장에서 실질적으로 수행하고 있는 업무를 객관적으로 분석하여 정형화시킨 직무모델을 갖추고 있다. 이러한 평생교육사의 직무모델이 처음으로 개발된 1999년 이후, 평

* 본 연구는 2017년 동의대학교 교내연구비 지원으로 이루어졌음(과제번호: 201702250001)

† 주저자: 김진화(47340, 부산광역시 부산진구 엄광로 176 동의대학교, learning@deu.ac.kr)

‡ 교신저자: 신다은(49315, 부산광역시 사하구 낙동대로 550번길 37 동아대학교, sde175@dau.ac.kr)

생교육법의 전부 개정으로 변화된 실천현장의 모습을 반영하여 새로운 직무모델이 2007년에 만들어져 최근까지 활용되고 있다.

새롭게 개발된 평생교육사 직무모델에서 규정하는 평생교육사 직무는 다음과 같이 정의되었다(김진화 외, 2008: 181). 즉, ‘평생교육사는 평생학습사업 및 프로그램과 관련하여 조사·분석·기획·설계·운영·지원·교수·평가를 수행하고, 다양한 학습주체에 대한 변화추진과 평생학습 상담 및 컨설팅을 수행하며, 평생학습사회의 실현을 위해서 기관 및 시설 간 네트워크를 촉진시키고, 평생학습 성과를 창출하고, 관리하는 직무’이다. 이렇게 규정된 평생교육사의 직무모델은 9개의 책무와 72개의 과업으로 구성되어 있으며, 각 책무와 과업들은 평생교육사의 양성 및 연수과정은 물론, 실습을 위한 실질적인 영역과 과제로 활용되고 있다. 뿐만 아니라, 최근에는 국가표준역량(NCS)을 설정하고 개발하는데도 중요한 지침으로 활용되고 있다.

하지만 모든 직무는 시대적 변화와 상황 속에서 지속적으로 변화하기 마련이다. 이와 같은 맥락에서 평생교육사가 수행하는 직무 역시, 수시로 변화를 거듭하고 있는 것은 자명한 이치일 것이다. 그렇다면, 평생교육사의 직무는 시대적 흐름 속에서 어떻게 변화하고 있을까? 이러한 물음에 대한 객관적인 분석과 확인에 대한 연구의 필요성을 강조하는 관련된 선행연구를 검토하지 않고서도 자연스럽게 제기할 수 있을 것이다.

한편, 평생교육사 직무변화를 탐구하기 위한 실질적인 기준을 무엇으로 결정할 것인가? 현재, 우리나라에서 활용되고 있는 평생교육사 직무모델은 2007년에 수행되었던 「평생교육사의 직무분석과 대학평생교육사 양성과정의 효율화 방안 연구」에서 도출된 것이다. 이러한 직무모델은 평생교육사가 실천현장에서 실질적으로 수행하고 있는 주요 업무 및 과제를 경험 채집과 활동분석을 통해 선행적 모델을 도출하고, 현장전문가 워크숍과 타당화 분석을 통해 개발되었다(김진화 외, 2008). 이것은 선행된 평생교육사 직무모델보다 구체적이고, 전문직 관점을 반영한 일 중심적인 모델로 평가되고 있으며(현영섭, 2017), 이후 다양한 후속연구에서 평생교육사 직무와 전문성 등을 분석하는데 활용되고 있으므로 이에 따른 평생교육사의 직무변화를 분석하는 기준으로 삼을만한 가치가 있다.

평생교육사가 한 직업인으로서 체감하는 환경 및 조건, 상황은 많은 변화를 거듭해 왔다. 평생교육의 공공영역은 국가평생교육진흥원, 교육지원청, 평생학습도시조성사업, 광역 평생교육진흥원 등을 통해 과거 10년 전에 비해 크게 확대되었고, 평생교육사업은 문해교육사업, 평생학습공동사업, 대학의 평생교육단과대학 및 평생학습중심대학, 평생교육원, 학점은행제 등 다양한 영역으로 확산되고 있다. 또한, 기업 및 시민단체 등이 직·간접적으로 평생교육사업에 참여하는 시대적 흐름 속에서 평생교육사 직무에는 큰 변화가 나타나고 있을 것이다.

이처럼 급변하는 평생교육의 환경 속에서 평생교육사 직무의 변화를 주목하는 것은 다

을 미래의 평생교육사 직업적 전문성과 정체성을 형성하는데 중요한 기반이 될 것이다. 이에 본 연구에서는 평생교육법 전부개정이 이루어진 이후, 제2차 평생교육사의 직무분석이 실시되었던 2007년과 현재 2017년간 평생교육사 직무중요도의 변화를 비교·분석하는데 연구의 초점을 맞추었다.

본 연구는 평생교육사 직무모델을 구성하는 9개의 책무와 72개의 과업에 대한 직무중요도의 인식을 토대로 비교분석하여 평생교육사의 직무변화의 추이를 설명하고 발전방안을 제시하는데 연구의 목적이 있었다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같았다.

첫째, 평생교육사의 직무중요도는 2007년과 2017년에 유의미한 차이가 있는가?

둘째, 평생교육사의 직무중요도는 어떠한 변화를 나타내는가?

셋째, 평생교육사의 책무별 과업의 내적 구조패턴은 어떠한 변화를 보이는가?

II. 관련문헌 및 선행연구고찰

1. 평생교육사의 직무모델 고찰

평생교육사는 평생교육현장에서 다양한 직무를 수행하는 전문가이다. 여기에서 직무란, 일의 체계를 나타내는 단위로써 직무를 수행하는데 가장 주가 되는 책무(duty)와 한 개의 직무를 작은 단위로 체계적으로 나누어 측정이 가능한 작업(task), 그리고 하나의 작업을 수행함에 있어 필요한 행동, 단계의 기본이 되는 요소(element)로 구성된다(이무근, 원상봉, 2000: 128; 김진화 외, 2008). 이처럼 평생교육사의 직무는 직책이나 업무 수행과정에서 개인의 전문적 특성으로, 급변하는 환경 속에서 그 고유성을 가지고 있다고 할 수 있다.

평생교육법 제24조에 의하면, 평생교육사는 평생교육의 기획·진행·분석·평가·교수업무를 수행한다고 명시되어 있다. 이처럼 평생교육법에서 나타난 평생교육사의 직무는 ①평생교육의 요구분석 및 기획, ②교육과정 진행 및 운영, ③교육과정 효과분석 및 평가, ④학습정보 제공 및 생애개발 지원, ⑤교수 및 강의 등이었다(백은순, 오혁진, 류경숙, 2001). 최초의 평생교육사 직무모델은 평생교육학자 및 평생교육 현장실무자의 워크숍을 통해 다음 <표 1>과 같이 8개 직무, 46개 작업으로 도출되었다(한국직업능력개발원, 1999: 1). 이를 통해 도출된 평생교육사의 직무는 ‘평생교육프로그램을 기획, 개발, 조직, 운영, 평가하고 성인들에 대한 학습상담과 생애개발을 지원하며, 학습환경 및 조직에 대한 교육적 자문을 수행하는 것’으로

정의되었다.

<표 1> 한국직업능력개발원(1999)의 평생교육사 직무모델

직무	작업	직무	작업
A. 기획	<ul style="list-style-type: none"> ·사회와 조직의 교육요구분석 ·교육조직 및 기관의 비전수립 ·(교육)사업전략 수립 	E. 네트워크 및 지원	<ul style="list-style-type: none"> ·지역사회 학습자원조사 ·인적·물적자원 교류 ·정보공유 ·사업제휴 ·공동연수 ·네트워킹 조직구축
B. 프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> ·프로그램 타당성 검토 ·프로그램 개발 공동작업 ·교육요구 파악 및 분석 ·프로그램 목표 설정 	F. 교수학습	<ul style="list-style-type: none"> ·교육대상자 분석 ·교수계획 수립 ·교수자료 수집 ·프로그램 내용선정 ·프로그램 설계 ·프로그램 실행 매뉴얼 제작 ·교수자료 개발 ·강의실행 ·강의평가
C. 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> ·시설 및 매체 확보 ·강사 및 교수자 섭외 ·프로그램 홍보 및 마케팅 	G. 학습상담	<ul style="list-style-type: none"> ·학습자 진단 ·교육정보제공 ·프로그램 실행 ·교육매체 조작 ·교육성과 분석 ·교수 및 학습방법 조언
D. 기관관리	<ul style="list-style-type: none"> ·행정업무 ·재정관리 ·조직관리 및 개발 ·법규정책 해석 및 활용 	H. 교육 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> ·교육문제 진단 ·해결안 제시 ·교육시설 및 환경관리 ·학습자 관리 ·강사관리 ·기관 홍보 ·실시 및 피드백

한편, 한국직업능력개발원(1999)에서 제시한 평생교육사의 직무분석은 그 시기가 신자격 제도인 평생교육사 제도가 시작되기 이전에 이루어진 것이었으며, 2000년 이후 급속하게 확산되고 있는 평생교육현장과 실질적인 평생교육사의 역할이 충분히 반영되지 못했다는 한계점에 주목하여 김진화 외(2008)는 평생교육현장에 근거한 평생교육사의 직무분석을 실시하였다. 이들은 지역평생교육정보센터, 평생학습도시, 평생교육시설 및 기관, 대학평생교육원, 학교평생교육사업, 문화센터 등의 평생교육 실천영역별로 활동분석 및 경험채집분석을 실시하였으며, 직무분석워크숍 등의 방법을 활용하여 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화를 진행하였다. 이때, 평생교육사의 직무는 ‘평생학습사업 및 프로그램과 관련하여 조사·분석·기획·설계·운영·지원·교수·평가하고, 다양한 학습주체에 대한 변화촉진과 평생학습 상담 및 컨설팅을 수행하며, 평생학습사회의 실현을 위해 기관 및 시설 간 네트워킹을 촉진시키고, 평생학습 성과를 창출 및 관리하는 것’이라고 정의하였으며, 다음 <표 2>와 같이 9개 책무, 72개 과업을 도출하였다(김진화 외, 2008). 이러한 평생교육사의 직무는 다양한 선행연구들과 비교하여 보다 구체적이고, 전문직 관점을 반영한 일 중심적인 모델로 평가되고 있다(현영섭, 2017).

이후, 평생교육사 직무모델에 대한 끊임없는 논의가 이루어지면서 국가평생교육진흥원(2011)에서 발간한 이슈페이퍼에서는 평생교육사의 직무모델을 김진화 외(2008)에서 제시한 직무모델에서 프로그램개발의 ‘프로그램 분류 및 유의가 창출’, ‘프로그램 지적, 문화적 자산화’, 평가·보고의 ‘프로그램 프로파일 생성’, ‘지식창출 성과관리’를 과업을 포함하였으며, ‘행정·경영’의 책무를 새롭게 추가하여 총 10개 책무, 80개 과업을 표준 직무모델로 제시하였다.

<표 2> 김진화 외(2008)의 평생교육사 직무모델

책무	과업	책무	과업	책무	과업
D1. 조사·분석	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 특성 및 요구 조사 분석 · 평생학습 참여율 조사 · 평생학습자원 조사 분석 · 평생학습권역 매핑 · 평생학습 SWOT 분석 · 평생학습 프로그램 조사 분석 · 평생학습 통계데이터 분석 · 평생학습자원 및 정보 DB 구축 	D4. 프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 프로그램 개발 타당성 분석 · 프로그램 요구분석 및 우선순위 설정 · 프로그램 목적/목표 설정 및 기술 · 프로그램 내용 선정 및 조직 · 프로그램 매체 및 자료 개발 · 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작 · 프로그램 실행지원 확보 · 프로그램 특성화 및 브랜드화 	D7. 변화 촉진	<ul style="list-style-type: none"> · 평생학습 참여 촉진 · 평생학습자 인적자원 역량 개발 · 학습동아리 발굴 및 지원 · 평생학습 실천지도자 양성 · 평생교육 단체 육성 및 개발 · 평생교육 자원봉사활동 촉진 · 평생학습 관계자 멘토링 · 평생학습 공동체 및 문화 조성
D2. 기획·계획	<ul style="list-style-type: none"> · 평생학습 비전과 전략 수립 · 평생학습 추진체계 설계 · 평생학습 중장기/연간 계획 수립 · 평생학습 단위사업 계획 수립 · 평생학습 축제 기획 · 평생학습 공모사업 기획서 작성 · 평생학습 예산 계획 및 편성 · 평생학습 실행계획서 수립 	D5. 운영·지원	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 관리 및 지원 · 강사 관리 및 지원 · 프로그램 홍보 및 마케팅 · 학습시설·매체 관리 및 지원 · 프로그램 관리운영 및 모니터링 · 학습결과 인증 및 관리 · 평생학습 예산관리 및 집행 · 기관 및 홈페이지 관리 및 운영 	D8. 상담·컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 상황분석 · 학습장애 및 수준 진단·처방 · 평생학습 상담사례 정리 및 분석 · 생애주기별 커리어 설계 및 상담 · 평생학습 ON/OFF 라인 정보 제공 · 평생학습 상담실 운영 · 학습자 사후관리 및 추수지도 · 의뢰기관 평생학습 자문/컨설팅
D8. 네트워킹	<ul style="list-style-type: none"> · 평생학습 네트워크 체계 구축 · 인적·물적 자원 네트워크 실행 · 사업 파트너십 형성 및 실행 · 온라인 네트워크 구축 및 촉진 · 조직 내·외부 커뮤니케이션 촉진 · 협의회 및 위원회 활동 촉진 · 지원세력 확보 및 설득 · 평생교육사 인파워먼트 실행 	D6. 교수·학습	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 학습동기화 촉진 · 강의 원고 및 교안 작성 · 단위 프로그램 강의 · 평생교육사업 설명회 및 교육 · 평생교육 관계자 직무교육 · 평생교육사 실습지도 · 평생교육 자료 및 매체 개발 · 평생교육사 학습역량 개발 	D9. 평가·보고	<ul style="list-style-type: none"> · 평생학습 성과지표 창출 · 목표대비 실적평가 · 평생학습 영향력 평가 · 평생학습 성과관리 및 DB구축 · 우수사례 분석 및 확산 · 공모사업 기획서 평가 · 평가보고서 작성 · 평가발표자료 제작 및 발표

2. 평생교육사 직무모델을 활용한 연구

평생교육사 직무모델이 제시된 이후, 이를 활용한 상대적 중요도(AHP), 교육요구분석(Borich) 등의 다양한 연구들이 진행되어왔다.

먼저, 박명신, 장은숙, 박수정(2012)은 평생교육사의 직무를 4개의 직무영역, 13개의 하위 직무요소를 설정하여 상대적 중요도(AHP)를 분석한 결과, 직무영역별로는 기획·개발, 운영·관리, 평가·컨설팅, 교수업무 순으로 나타났으며, 하위 직무요소별로는 교육요구분석, 학습자 및 교수자 섭외 및 관리, 목표 및 내용선정, 프로그램 성과분석, 교육시설 및 매체 확보·조작·관리 등의 순으로 확인되었다. 이러한 결과를 통해 상대적 중요도가 높게 나타난 직무영역 및 요소들을 보다 비중 있게 다루어 전문성 향상을 위한 지원이 필요함을 시사하였다.

평생교육사 직무모델을 활용하여 교육요구도, 실습 및 보수교육 등과 관련한 연구가 진행된 바 있었다. 평생교육사 실습프로그램과 관련하여 김명희(2010)는 면담 및 질문지를 활용하여 평생교육사의 핵심직무를 규정하고, 평생교육사 실습현황 및 요구와 관련된 내용을 분석하여 실습프로그램에 대한 개선방안을 제시하였다. 이와 같은 맥락에서 최영근, 윤명희, 조정은(2015)은 평생교육사 실습프로그램을 운영한 경험이 있는 평생교육사를 대상으로 실습과정

에서의 직무 중요도와 활용도를 도출하여 Borich 요구도 분석을 실시하였다. 또한, 평생교육사의 직무모델에 기반하여 보수교육영역을 설정하고, 교육요구를 분석하기도 하였다(김재현, 2011; 김정원, 2016). 이처럼 평생교육사의 직무모델을 활용한 선행연구들은 대체로 양성과정이나 보수교육, 자격제도 개선 등으로 환류되었으며(최은영 외, 2015), 직무영역에 대한 구체적인 교육요구 및 개선방향을 제시함으로써 보다 실질적으로 활용가능하다는 점에서 의미가 있었다.

한편, 평생교육사 직무모델(김진화 외, 2008; 국가평생교육진흥원, 2011)이 제시된 이후, 다양한 연구를 통해 평생교육사 직무에 관한 논의는 지속되어 왔다. 특히, 이해영, 박성민(2011)의 연구에서는 김진화 외(2008)의 평생교육사 직무분석에서 ‘기타’가 26%에 해당하므로 이에 대한 분석이 필요함을 시사하였다. 해당 연구에서는 ‘기타’를 ‘총무행정’으로 설정하여 평생교육사 직무를 전략수립, 사업개발, 프로그램 개발, 마케팅, 세일즈 및 홍보, 기관운영 및 관리, 교수학습 지원, 평가, 강의, 총무행정의 10개 직종, 30개 가직무기능으로 설정하여 분석하였다. 그 결과, 평생교육사가 근무하는 평생교육기관의 특성에 따라 업무중요도가 다르게 나타나고 있으므로 평생교육기관의 유형별 특성을 반영한 직무분석의 필요성을 강조하였다. 또한, 평생교육법에 의해서 규정된 교수업무를 평생교육사가 수행하는 직무인지에 대한 논의도 확대되고 있는 실정이다(김만희, 2013). 양진명 외(2015: 72)의 연구에서도 평생교육사의 직무를 ‘강좌기획’, ‘회원관리’, ‘강사관리’ 등으로 제시하였으나, ‘교수’직무는 포함되지 않았다. 뿐만 아니라, 공공영역 평생교육기관에 종사하는 평생교육사의 직무에 대한 질적 분석에서도, ‘교수업무’를 포함하지 않았던 것을 확인해 볼 때(변종임 외, 2015: 113), 평생교육사의 직무모델에 대한 새로운 논의가 이루어져야 할 것임을 제안하였다.

이처럼 평생교육사의 직무는 시간의 흐름에 따라 수정 및 보완되어 왔으며, 점차 확장되고 있는 추세이다. 하지만, 급변하는 환경 속에서 평생교육사 직무의 그 중요성이 부각되는 것(직무)이 있는 반면, 평생교육사의 직무로 적절한 것인가에 대해 끊임없는 논의가 이루어지고 있는 것(직무)도 나타나고 있다. 따라서, 평생교육사의 직무중요도에 대한 변화가 어떻게 나타나고 있는지를 확인하고, 그에 따른 평생교육사 직무의 분화와 통합이 함께 이루어져야 할 시점에서 본 연구의 필요성이 제기되고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 지난 10년 동안 평생교육사의 직무중요도에 어떠한 변화가 나타났는가를 비교·분석하기 위하여 김진화 외(2008)의 연구를 통해 확보된 평생교육사 직무중요도의 데이터와 10년이 지난 현재의 시점에서 평생교육사의 직무중요도를 조사한 데이터를 활용하였다.

2017년 평생교육사의 직무중요도에 대한 자료수집은 2017년 7월부터 9월까지 약 3개월간 진행되었으며, 조사대상자의 현황은 다음 <표 3>과 같았다.

<표 3> 조사대상자의 현황

	구분	조사연도		전체	구분	조사연도		전체		
		2007	2017			2007	2017			
성별	남성	83(34.3)	60(26.7)	143(30.6)	경력	1년 미만	44(18.2)	13(5.8)	57(12.2)	
	여성	159(65.7)	165(33.3)	324(69.4)		1년 이상-3년 미만	52(21.5)	28(12.4)	80(17.1)	
연령	20대	33(13.6)	34(15.1)	67(14.3)		3년 이상-5년 미만	33(13.6)	26(11.6)	59(12.6)	
	30대	79(32.6)	80(35.6)	159(34.0)		5년 이상-10년 미만	113(46.7)	77(34.2)	190(40.7)	
	40대	93(38.4)	69(30.7)	162(34.7)		10년 이상	0(0.0)	81(36.0)	81(17.3)	
	50대 이상	37(15.3)	42(18.7)	79(16.9)		소속기관	지자체 평생학습도시	27(11.2)	68(30.2)	95(20.3)
	학력	대학(교)졸업	113(46.7)	74(32.9)			187(40.0)	국가/시도평생교육진흥원	8(3.3)	32(14.2)
대학원 졸업이상		129(53.3)	151(67.1)	280(60.0)			대학 평생교육원	12(5.0)	18(8.0)	30(6.4)
직업	평생교육실무자	183(75.6)	170(75.6)	353(75.6)			문화센터	109(4.1)	17(7.6)	27(5.8)
	평생교육연구원 및 학자	59(24.4)	44(19.6)	103(22.1)			초·중등학교 평생교육시설	30(12.4)	3(1.3)	33(7.1)
	기타	0(0.0)	11(4.9)	11(2.4)	도서관 및 박물관		19(7.9)	6(2.7)	25(5.4)	
자격증	평생교육사1급	-	56(24.9)	56(24.9)	공공/민간 평생학습단체		39(16.1)	32(14.2)	72(15.4)	
	평생교육사2급	-	159(70.7)	159(70.7)	기업 및 공공기관		30(12.4)	1(0.4)	30(6.4)	
	평생교육사3급	-	1(0.4)	1(0.4)	대학 및 연구소	67(27.7)	33(14.7)	100(21.4)		
	해당없음	-	9(4.0)	9(4.0)	기타	0(0.0)	15(6.7)	15(3.2)		
	전체						242(100)	225(100)	467(100)	

2. 자료분석

자료분석은 2007년 및 2017년 평생교육사의 직무중요도를 비교분석하기 위해서 데이터에 대한 품질과 정규성을 우선적으로 확인하였다. 먼저, 정규성을 일차적으로 검증한 후에 한 결

과는 <표 4>에 제시된 바와 같이, 2007년과 2017년의 데이터는 Curran, West, & Finch(1997)가 제시한 정규성의 기준(왜도 2미만, 첨도 7미만)에 의해 통계적으로 정규성을 어느 정도 인정할 수 있는 것으로 확인되었다. 또한, 평생교육사 직무중요도가 조사도구로서 갖추어야 할 타당성과 신뢰도를 확인한 결과, 양호한 것으로 확인되었다. 즉, 직무의 포함된 72개의 과업에 대한 요인 적재값은 모두 0.5이상이었으며, 신뢰도 지수는 2007년과 2017년 모두 Cronbach' $\alpha=0.98$ 로 확인되었다.

<표 4> 조사데이터의 정규성 검증

정규성 검증		조사 분석	기획 계획	네트 워킹	프로그램 개발	운영 지원	교수 학습	변화 촉진	상담 컨설팅	평가 보고	행정 경영
2007	평균	4.34	4.33	4.40	4.32	4.30	4.25	4.32	4.30	4.27	-
	표준편차	0.50	0.51	0.49	0.55	0.53	0.59	0.57	0.58	0.57	-
	분산	0.25	0.26	0.24	0.30	0.28	0.35	0.33	0.33	0.32	-
	왜도	-1.06	-1.16	-1.24	-1.37	-1.04	-0.94	-1.09	-1.13	-0.88	-
	첨도	3.68	4.60	5.48	4.91	4.27	2.51	2.60	3.50	2.29	-
2017	평균	4.33	4.36	4.38	4.35	4.31	4.10	4.25	4.10	4.14	4.03
	표준편차	0.45	0.47	0.49	0.45	0.48	0.55	0.57	0.55	0.57	0.57
	분산	0.21	0.22	0.24	0.20	0.23	0.30	0.33	0.30	0.32	0.32
	왜도	-0.08	-0.40	-0.60	-0.40	-0.14	-0.25	-0.53	-0.09	-0.44	0.04
	첨도	-0.44	-0.48	-0.10	-0.08	-0.67	0.10	-0.01	-0.40	0.30	-0.53

다음으로 평생교육사의 직무중요도에 대한 10년의 변화를 탐구하기 위한 자료분석의 방법은 9개의 책무와 72개의 과업에 대해 독립표본 t검증을 실시하였으며, 비교연도별 기술통계 분석을 실시하여 그 결과를 사분면에서 확인할 수 있도록 분포도로 제시하였다. 사분면은 다음과 같이 규정하였다. 즉, 1사분면은 2007년 평균보다 높고, 2017년 평균보다 높은 직무인 '높은 직무', 2사분면은 2007년 평균보다 낮고, 2017년 평균보다 높은 직무인 '상승 직무', 3사분면은 2007년 평균보다 낮고, 2017년 평균보다 낮은 직무인 '낮은 직무', 4사분면은 2007년 평균보다 높고, 2017년 평균보다 낮은 직무인 '하락 직무'로 분석하였다. 또한, 평생교육사 직무중요도의 내적 패턴구조의 변화를 분석하기 위하여 해당 연도의 책무별로 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 이 과정에서 KMO지수(Kaiser-Meyer-Olkin)를 통해 요인분석의 적합도는 확인하였다. 특히, 사전에 완성된 요인구조의 타당성에 대해 탐색적 요인분석을 실시함에 있어서 요인의 측정오차에 대한 민감성을 최소화하기 위해 상관행렬로부터 요인을 추출하는 '주축요인추출법'을 적용하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 평생교육사 직무중요도 비교

평생교육사의 직무중요도는 2007년과 2017년을 비교한 결과, 다음 <표 5>와 같았다. ‘조사·분석’과 ‘프로그램개발’, ‘교수학습’, ‘변화촉진’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’는 2007년과 비교하여 2017년에 비교적 직무중요도가 낮아진 반면, ‘기획·계획’과 ‘네트워킹’, ‘운영·지원’은 다소 높아진 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 ‘교수학습’과 ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

<표 5> 2007년 - 2017년 평생교육사 직무별 중요도 비교

구분	직무중요도의 평균		평균비교 (t)	구분	직무중요도의 평균		평균비교 (t)
	2007년	2017년			2007년	2017년	
조사·분석	4.34	4.33	0.21	교수·학습	4.25	4.10	2.84**
기획·계획	4.33	4.36	-0.63	변화촉진	4.32	4.25	1.35
네트워킹	4.32	4.38	-1.23	상담·컨설팅	4.30	4.10	3.86**
프로그램개발	4.40	4.35	1.23	평가·보고	4.27	4.14	2.49*
운영·지원	4.30	4.31	-0.22				
전체					4.31	4.26	1.38

또한, 평생교육사의 과업에 대한 평균비교는 다음 <표 6>과 같았다. 구체적으로 2007년과 비교하여 2017년에 직무중요도가 낮아진 과업은 조사·분석의 ‘평생학습 SWOT분석’, 프로그램개발의 ‘프로그램 매체 및 자료개발’, ‘프로그램 실행자원 확보’, 운영·지원의 ‘학습시설·매체 관리 및 지원’, ‘기관 및 홈페이지 관리 및 운영’, 교수·학습의 ‘강의원고 및 교안작성’, ‘단위프로그램 강의’, ‘평생교육사 실습지도’, ‘평생교육 자료 및 매체개발’, 변화촉진의 ‘평생학습 실천지도자 양성’, ‘평생교육 자원봉사활동 촉진’, ‘평생학습 관계자 멘토링’, ‘상담·컨설팅’의 ‘학습자 상황분석’, ‘학습장애 및 수준 진단·처방’, ‘평생학습 상담사례 정리 및 분석’, ‘생애주기별 커리어 설계 및 상담’, ‘평생학습 ON/OFF라인 정보제공’, ‘평생학습 상담실 운영’, ‘학습자 사후관리 및 추수지도’, 평가·보고의 ‘평생학습 성과지표 창출’, ‘목표대비 실적평가’, ‘평생학습 영향력 평가’, ‘공모사업 기획서 평가’, ‘평가발표자료 제작 및 발표’로 확인되었다.

반면, 2007년과 비교하여 2017년에 직무중요도가 높아진 과업은 조사·분석의 ‘평생학습 통계데이터 분석’, 기획·계획의 ‘평생학습 예산 계획 및 편성’, 네트워킹의 ‘인적·물적 자원 네트워크 실행’, ‘사업 파트너십 형성 및 실행’, ‘지원세력 확보 및 설득’, ‘평생교육사 임파워먼트

실행’, 운영·지원의 ‘프로그램 홍보 및 마케팅’, ‘평생학습 예산관리 및 집행’, 평가·보고의 ‘우수사례 분석 및 확산’으로 나타났다.

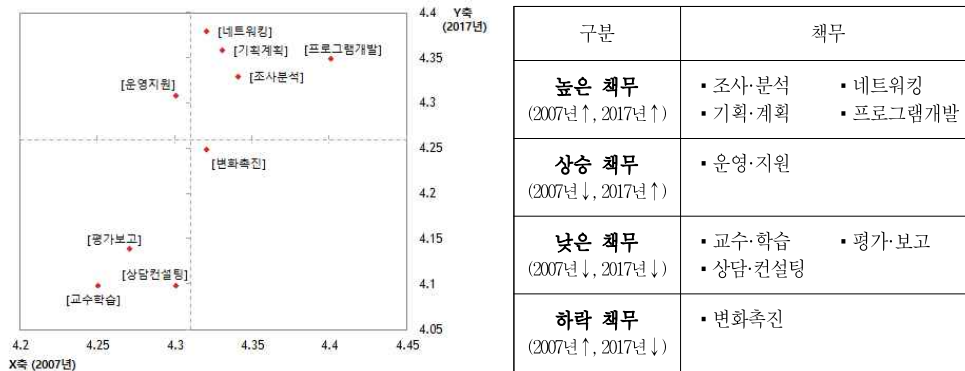
<표 6> 2007년 - 2017년 평생교육사 책무별 중요도 비교

구분	직무중요도		평균비교 (t)	구분	직무중요도		평균비교 (t)		
	2007	2017			2007	2017			
조사·분석	· 학습자 특성 및 요구 조사·분석	467	463	0.78	교수·학습	· 학습자 학습동기화 촉진	4.40	4.40	-0.06
	· 평생학습 참여율 조사	4.16	4.15	0.16		· 강의 원고 및 교안 작성	4.05	3.80	3.24**
	· 평생학습자원 조사·분석	4.36	4.43	-1.15		· 단위 프로그램 강의	4.02	3.77	3.22**
	· 평생학습권역 매핑	4.13	4.07	0.81		· 평생교육사업 설명회 및 교육	4.17	4.06	1.48
	· 평생학습 SWOT 분석	4.38	4.22	2.50*		· 평생교육 관계자 직무교육	4.35	4.34	0.08
	· 평생학습 프로그램 조사·분석	4.48	4.41	1.21		· 평생교육사 실습지도	4.29	4.08	3.09**
	· 평생학습 통계데이터 분석	4.10	4.31	-3.22**		· 평생교육 자료 및 매체 개발	4.26	4.00	3.81***
	· 평생학습자원 및 정보 DB 구축	4.44	4.43	0.24		· 평생교육사 학습역량 개발	4.44	4.32	1.90
	소계	4.34	4.33	0.21		소계	4.25	4.10	2.84**
기획·계획	· 평생학습 비전과 전략 수립	4.55	4.56	-0.11	변화추진	· 평생학습 참여 촉진	4.44	4.46	-0.43
	· 평생학습 추진체제 설계	4.35	4.43	-1.21		· 평생학습자 인적자원 역량 개발	4.42	4.41	0.20
	· 평생학습 중장기/연간 계획 수립	4.48	4.50	-0.31		· 학습동아리 발굴 및 지원	4.29	4.35	-0.95
	· 평생학습 단위사업 계획 수립	4.42	4.44	-0.34		· 평생학습 실천지도자 양성	4.40	4.20	2.96**
	· 평생학습 축제 기획	3.94	3.84	1.34		· 평생교육 단계 육성 및 개발	4.12	4.02	1.28
	· 평생학습 공모사업 기획서 작성	4.05	4.08	-0.50		· 평생교육 자원봉사활동 촉진	4.18	4.01	2.29*
	· 평생학습 예산 계획 및 편성	4.40	4.53	-2.17*		· 평생학습 관계자 멘토링	4.31	4.11	2.92**
	· 평생학습 실행계획서 수립	4.47	4.52	-0.81		· 평생학습 공동체 및 문화조성	4.41	4.42	-0.14
	소계	4.33	4.36	-0.63		소계	4.32	4.25	1.35
네트워킹	· 평생학습 네트워크 체계 구축	4.45	4.53	-1.33	상담·컨설팅	· 학습자 상황분석	4.48	4.25	3.96***
	· 인적·물적 자원 네트워크 실행	4.49	4.62	-2.30**		· 학습장애 및 수준 진단·처방	4.38	4.08	4.51***
	· 사업 파트너십 형성 및 실행	4.27	4.50	-3.65***		· 평생학습 상담사례 정리 및 분석	4.23	4.04	2.74**
	· 온라인 네트워크 구축 및 촉진	4.21	4.11	1.48		· 생애주기별 커리어 설계 및 상담	4.27	4.11	2.28*
	· 조직 내 외부 커뮤니케이션 촉진	4.38	4.38	0.6		· 평생학습 ON/OFF 라인 정보 제공	4.25	4.10	2.22*
	· 협의회 및 위원회 활동 촉진	4.12	4.00	1.54		· 평생학습 상담실 운영	4.24	3.92	4.48***
	· 지원센터 확보 및 설득	4.23	4.38	-2.40**		· 학습자 사후관리 및 추수지도	4.35	4.13	3.32***
	· 평생교육사 임파워먼트 실행	4.38	4.50	-1.92*		· 의뢰기관 평생학습 자문/컨설팅	4.19	4.13	0.85
	소계	4.32	4.38	-1.23		소계	4.30	4.10	3.86***
프로그램개발	· 프로그램개발 타당성 분석	4.45	4.39	1.01	평가·보고	· 평생학습 성과지표 창출	4.37	4.23	2.26*
	· 프로그램 요구분석 및 우선순위 설정	4.55	4.46	1.55		· 목표대비 실적평가	4.31	4.08	3.50**
	· 프로그램 목적/목표 설정 및 진술	4.45	4.39	1.17		· 평생학습 영향력 평가	4.34	4.18	2.49*
	· 프로그램 내용 선정 및 조직	4.38	4.43	-0.98		· 평생학습 성과관리 및 DB구축	4.31	4.30	0.26
	· 프로그램 매체 및 자료 개발	4.36	4.11	3.90***		· 우수사례 분석 및 확산	4.10	4.31	-3.05**
	· 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작	4.13	4.23	-1.44		· 공모사업 기획서 평가	4.26	3.94	4.59***
	· 프로그램 실행지원 확보	4.52	4.37	2.76*		· 평가보고서 작성	4.15	4.16	-0.04
	· 프로그램 특성화 및 브랜드화	4.36	4.40	-0.59		· 평가발표자료 제작 및 발표	4.35	3.96	5.47***
	소계	4.40	4.35	1.23		소계	4.27	4.14	2.49*
운영·지원	· 학습자 관리 및 지원	4.49	4.50	-0.10	운영·지원	· 학습자 관리 및 지원	4.41	4.43	-0.41
	· 강사 관리 및 지원	4.41	4.43	-0.41		· 프로그램 홍보 및 마케팅	4.21	4.54	-5.11***
	· 프로그램 홍보 및 마케팅	4.21	4.54	-5.11***		· 학습시설·매체 관리 및 지원	4.35	4.17	2.84**
	· 학습시설·매체 관리 및 지원	4.35	4.17	2.84**		· 프로그램 관리운영 및 모니터링	4.37	4.28	1.54
	· 프로그램 관리운영 및 모니터링	4.37	4.28	1.54		· 학습결과 인증 및 관리	4.19	4.07	1.74
	· 학습결과 인증 및 관리	4.19	4.07	1.74		· 평생학습 예산관리 및 집행	4.10	4.37	-4.18***
	· 평생학습 예산관리 및 집행	4.10	4.37	-4.18***		· 기관 및 홈페이지 관리 및 운영	4.26	4.09	2.42**
	· 기관 및 홈페이지 관리 및 운영	4.26	4.09	2.42**		소계	4.30	4.31	-0.22
소계	4.30	4.31	-0.22	전체	4.31	4.26	1.38		

2. 평생교육사 직무중요도의 변화특성

평생교육사 직무중요도의 변화특성을 분석하기 위하여 X축은 2007년 직무중요도 평균(4.31), Y축은 2017년 직무중요도 평균(4.26)을 기준으로 분포를 분석하였다. 또한, 사분면에 나타난 분포는 1사분면에는 2007년과 2017년 모두 직무중요도가 ‘높은 책무’, 2사분면에는 2007년에는 낮았으나, 2017년에는 직무중요도가 높아진 ‘상승 책무’, 3사분면에는 2007년과 2017년 모두 직무중요도가 ‘낮은 책무’, 4사분면에는 2007년에는 높았으나, 2017년에는 직무중요도가 낮아진 ‘하락 책무’로 구분하였다.

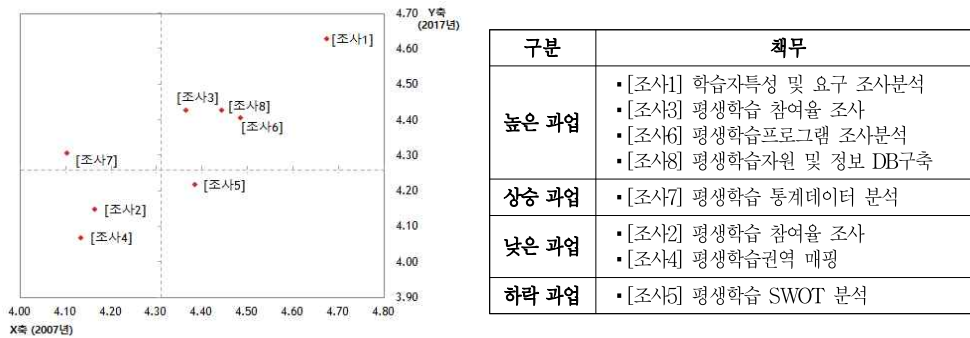
평생교육사 직무중요도의 평균변화는 다음 [그림 1]과 같이 확인되었다. 높은 책무는 ‘조사·분석’, ‘기획·계획’, ‘네트워킹’, ‘프로그램개발’, 상승 책무는 ‘운영·지원’, 낮은 책무는 ‘교수·학습’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’, 하락 책무는 ‘변화촉진’으로 나타났다.



[그림 1] 평생교육사 직무중요도의 변화

가. 조사·분석

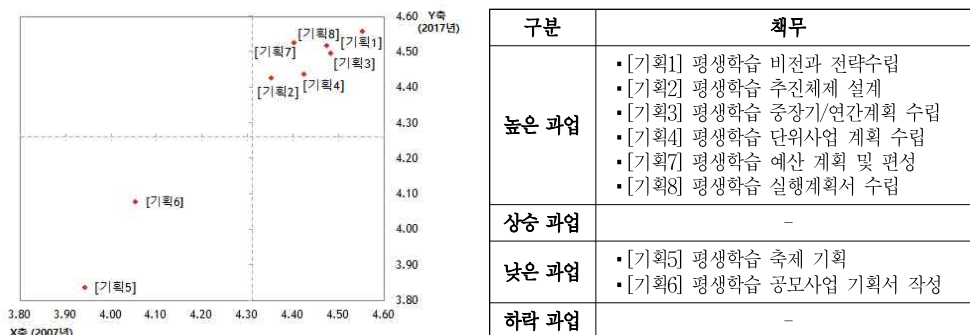
조사·분석에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 2]와 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘학습자특성 및 요구 조사·분석’, ‘평생학습 참여율 조사’, ‘평생학습 프로그램 조사·분석’, ‘평생학습자원 및 정보 DB구축’, 상승 과업은 ‘평생학습 통계데이터 분석’, 낮은 과업은 ‘평생학습 참여율 조사’, ‘평생학습권역 매핑’, 하락 과업은 ‘평생학습 SWOT 분석’으로 나타났다.



[그림 2] 조사·분석의 책무중요도 변화

나. 기획·계획

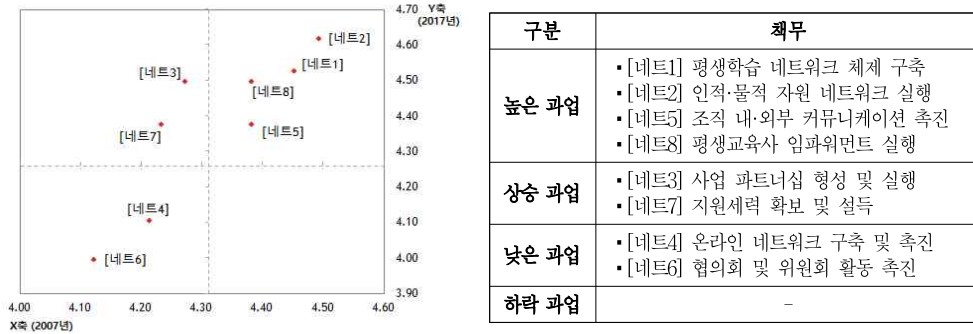
기획·계획에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 3]과 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘평생학습 비전과 전략수립’, ‘평생학습 추진체제 설계’, ‘평생학습 중장기/연간계획 수립’, ‘평생학습 단위사업 계획수립’, ‘평생학습 예산 계획 및 편성’, ‘평생학습 실행계획서 수립’, 낮은 과업은 ‘평생학습 축제 기획’, ‘평생학습 공모사업 기획서 작성’으로 나타났다.



[그림 3] 기획·계획의 책무중요도 변화

다. 네트워킹

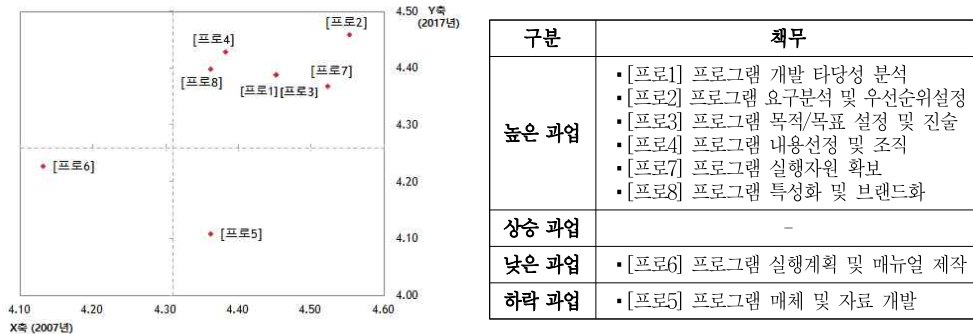
네트워킹에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 4]와 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘평생학습 네트워크체제 구축’, ‘인적·물적 자원 네트워크실행’, ‘조직 내·외부 커뮤니케이션 촉진’, ‘평생교육사 임파워먼트 실행’, 상승 과업은 ‘사업파트너십 형성 및 실행’, ‘지원세력 확보 및 설득’, 낮은 과업은 ‘온라인 네트워크 구축 및 촉진’, ‘협의회 및 위원회 활동 촉진’이었다.



[그림 4] 네트워킹의 책무중요도 변화

라. 프로그램 개발

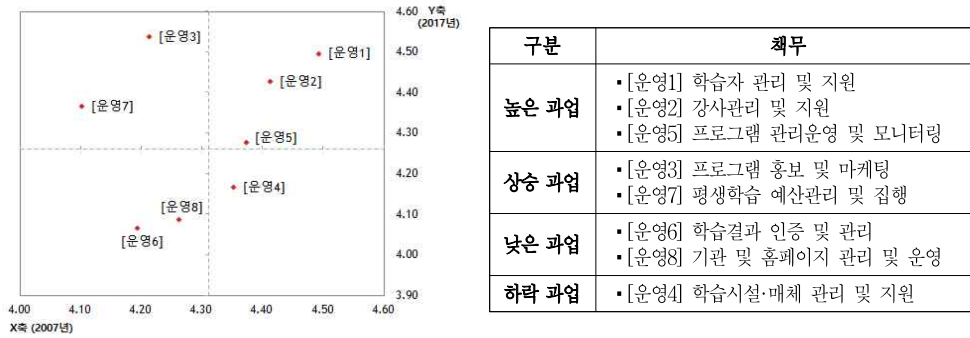
프로그램 개발에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 5]와 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘프로그램 개발 타당성 분석’, ‘프로그램 요구분석 및 우선순위설정’, ‘프로그램 목적/목표 설정 및 진술’, ‘프로그램 내용선정 및 조직’, ‘프로그램 실행자원 확보’, ‘프로그램 특성화 및 브랜드화’, 낮은 과업은 ‘프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작’, 하락 과업은 ‘프로그램 매체 및 자료개발’로 나타났다.



[그림 5] 프로그램 개발의 책무중요도 변화

마. 운영·지원

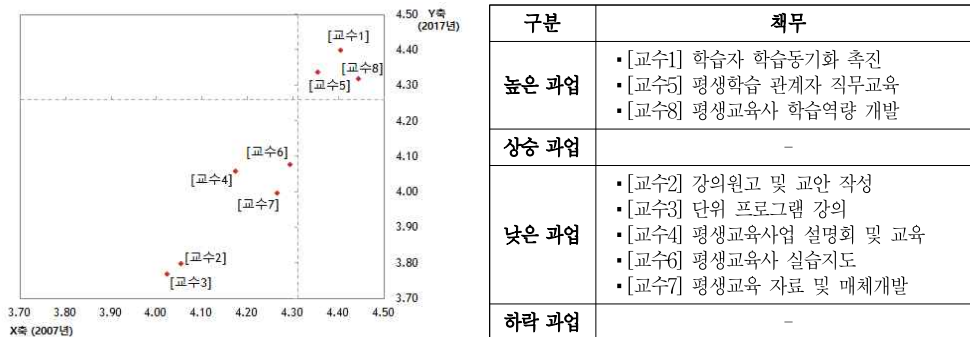
운영·지원에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 6]과 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘학습자 관리 및 지원’, ‘강사관리 및 지원’, ‘프로그램 관리운영 및 모니터링’, 상승 과업은 ‘프로그램 홍보 및 마케팅’, ‘평생학습 예산관리 및 집행’, 낮은 과업은 ‘학습결과 인증 및 관리’, ‘기관 및 홈페이지 관리 및 운영’, 하락 과업은 ‘학습시설·매체 관리 및 지원’으로 나타났다.



[그림 6] 운영·지원의 책무중요도 변화

바. 교수·학습

교수·학습에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 7]과 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘학습자 학습동기화 촉진’, ‘평생학습 관계자 직무교육’, ‘평생교육사 학습역량 개발’, 낮은 과업은 ‘강의원고 및 교안 작성’, ‘단위 프로그램 강의’, ‘평생교육사업 설명회 및 교육’, ‘평생교육사 실습지도’, ‘평생교육 자료 및 매체개발’로 나타났다.



[그림 7] 교수·학습의 책무중요도 변화

사. 변화촉진

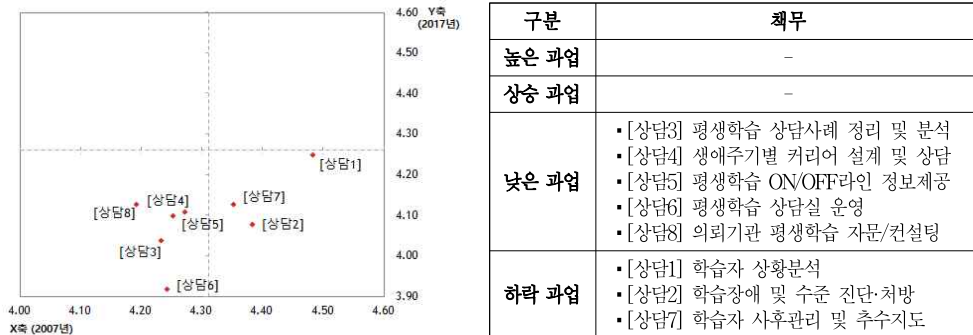
변화촉진에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 8]과 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘평생학습 참여 촉진’, ‘평생학습자 인적자원 역량개발’, ‘평생학습공동체 및 문화조성’, 상승 과업은 ‘학습동아리 발굴 및 지원’, 낮은 과업은 ‘평생교육 단체 육성 및 개발’, ‘평생교육자원봉사활동 촉진’, 하락 과업은 ‘평생학습 실천지도자 양성’, ‘평생학습 관계자 멘토링’으로 나타났다.



[그림 8] 변화촉진의 책무중요도 변화

아. 상담·컨설팅

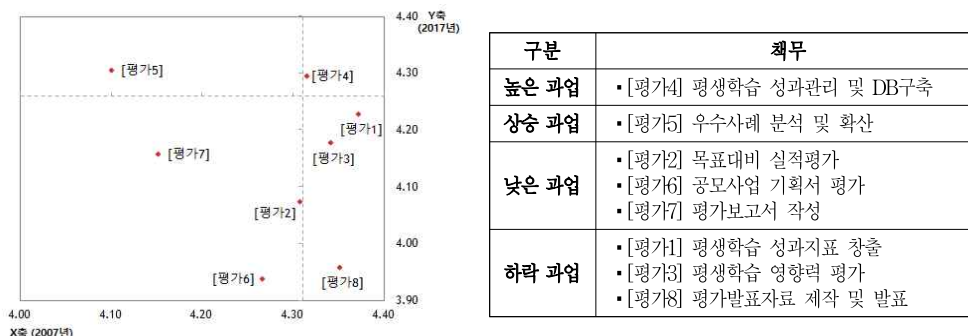
상담·컨설팅에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 9]와 같이 확인되었다. 낮은 과업은 ‘평생학습 상담사례 정리 및 분석’, ‘생애주기별 커리어 설계 및 상담’, ‘평생학습 ON/OFF라인 정보제공’, ‘평생학습 상담실 운영’, ‘의뢰기관 평생학습 자문 및 컨설팅, 하락 과업은 ‘학습자 상황분석’, ‘학습장애 및 수준 진단 및 처방’, ‘학습자 사후관리 및 추수지도’로 나타났다.



[그림 9] 상담·컨설팅의 책무중요도 변화

자. 평가·보고

평가·보고에서 책무중요도의 평균변화는 다음 [그림 10]과 같이 확인되었다. 높은 과업은 ‘평생학습 성과관리 및 DB구축’, 상승 과업은 ‘우수사례 분석 및 확산’, 낮은 과업은 ‘목표대비 실적평가’, ‘공모사업 기획서 평가’, ‘평가보고서 작성’, 하락 과업은 ‘평생학습 성과지표 창출’, ‘평생학습 영향력 평가’, ‘평가발표자료 제작 및 발표’로 나타났다.



[그림 10] 평가·보고의 책무중요도 변화

3. 평생교육사 직무중요도 내적 구조패턴의 비교분석과 특성

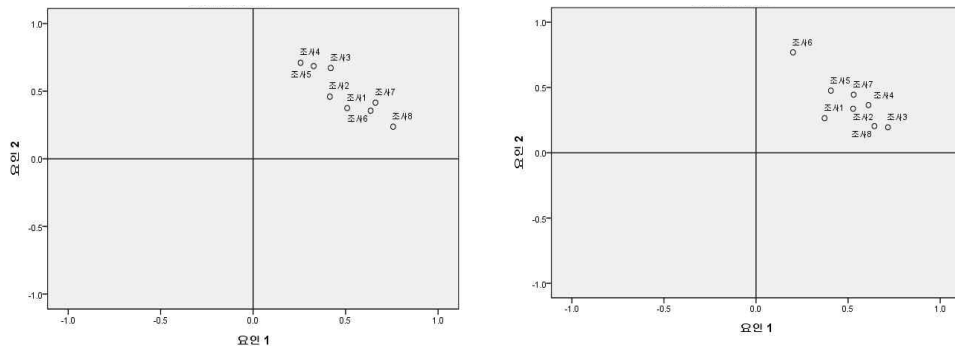
평생교육사의 9개 책무에 포함되는 72개의 과업에 대한 내적 구조패턴의 변화를 2007년과 2017년을 비교분석하기 위해서 주축 요인추출방식에 의한 요인분석을 실시함으로써 다음과 같은 결과가 확인되었다.

가. 조사·분석

평생교육사의 ‘조사·분석’ 책무에 포함되는 8개 과업은 [그림 11]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.885, 2017년에는 0.857로 적합한 것으로 확인되었다.

2007년에는 조사·분석에서 [요인1]에 ‘평생학습 통계데이터 분석’ 등의 양적 자료와 관련된 4개 과업, [요인2]에 ‘평생학습 자원 조사·분석’ 등의 질적 자료와 관련된 4개 과업이 포함되었다. 2017년에는 [요인1]에 ‘평생학습 프로그램 조사·분석’만이 포함되었으며, [요인2]에는 나머지 7개 과업으로 나타났다.

이러한 경향은 2007년에는 조사·분석의 과업이 양적 조사·분석과 질적 조사·분석으로 이원화되었지만 2017년에는 양적·질적 조사·분석이 통합되는 양상을 보이고 있었으나, ‘평생학습 프로그램 조사·분석’에서는 다른 차원으로 재인식하는 경향을 확인할 수 있었다.



2007년	요인	
	1	2
[조사8] 평생학습자원 및 정보DB 구축	.757	.237
[조사7] 평생학습 통계데이터 분석	.661	.415
[조사6] 평생학습 프로그램 조사·분석	.635	.355
[조사1] 학습자특성 및 요구조사·분석	.509	.375
[조사4] 평생학습권역 매핑	.256	.710
[조사5] 평생학습 SWOT분석	.327	.686
[조사3] 평생학습자원 조사·분석	.420	.671
[조사2] 평생학습 참여율 조사	.415	.459
KMO = .885 설명된 총 분산 = 54.06%		

2017년	요인	
	1	2
[조사6] 평생학습 프로그램 조사·분석	.769	.201
[조사3] 평생학습자원 조사·분석	.195	.716
[조사8] 평생학습자원 및 정보DB 구축	.204	.643
[조사4] 평생학습권역 매핑	.364	.611
[조사7] 평생학습 통계데이터 분석	.445	.530
[조사2] 평생학습 참여율 조사	.337	.527
[조사5] 평생학습 SWOT분석	.476	.407
[조사1] 학습자특성 및 요구조사·분석	.265	.372
KMO = .857 설명된 총 분산 = 45.18%		

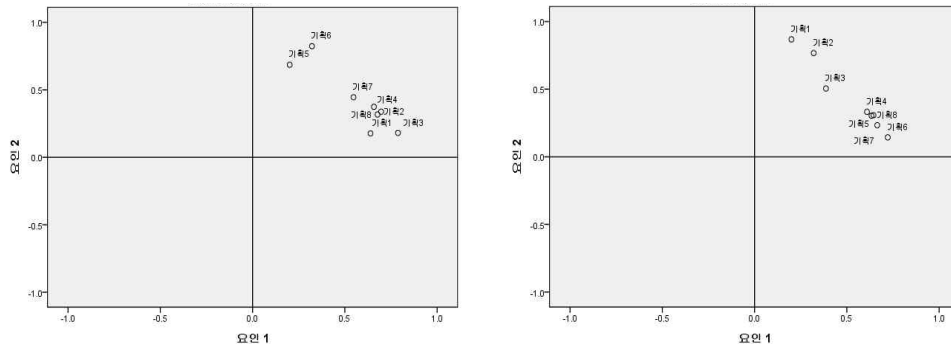
[그림 11] 조사·분석의 책무중요도 내적구조 변화

나. 기획·계획

평생교육사의 ‘기획·계획’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 12]와 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.857, 2017년에는 0.844로 적합한 것으로 확인되었다.

2007년에는 기획·계획에서 [요인1]에 ‘평생학습 중장기/연간계획 수립’, ‘평생학습추진체제 설계’ 등의 6개 과업, [요인2]에 ‘평생학습 공모사업 기획서 작성’, ‘평생학습 축제 기획’이 포함되었다. 2017년에는 [요인1]에 ‘평생학습 예산 계획 및 편성’ 등의 5개 과업, [요인2]에 ‘평생학습 비전 및 전략수립’ 등의 3개 과업으로 나타났다.

이러한 경향은 2007년에는 평생학습도시조성사업과 관련된 기획·계획과 관련된 주요 과업들을 공통적으로 인식하는 패턴을 나타낸 반면, ‘평생학습 공모사업기획서 작성’과 ‘평생학습 축제’ 등과 같이 특화된 과업은 분리하는 경향을 보였다. 한편, 2017년에는 평생학습도시발전 계획과 직접적으로 관련된 거시적 차원의 기획 및 계획으로 세분화되고 있으며, 단위사업과 관련된 미시적 차원에서의 과업이 보편화되고 있음을 확인할 수 있었다.



2007년	요인	
	1	2
[기획3] 평생학습 중장기/연간계획 수립	.788	.181
[기획2] 평생학습 추진체제 설계	.696	.338
[기획4] 평생학습 단위사업 계획 수립	.677	.317
[기획8] 평생학습 실행계획서 수립	.657	.374
[기획1] 평생학습 비전 및 전략수립	.639	.177
[기획7] 평생학습 예산 계획 및 편성	.547	.445
[기획6] 평생학습 공모사업 기획서 작성	.322	.823
[기획5] 평생학습 축제 기획	.201	.686
KMO = .857 설명된 총 분산 = 57.66%		

2017년	요인	
	1	2
[기획6] 평생학습 공모사업 기획서 작성	.722	.144
[기획7] 평생학습 예산 계획 및 편성	.664	.234
[기획8] 평생학습 실행계획서 수립	.644	.307
[기획5] 평생학습 축제 기획	.633	.303
[기획4] 평생학습 단위사업 계획 수립	.609	.332
[기획1] 평생학습 비전 및 전략수립	.200	.868
[기획2] 평생학습 추진체제 설계	.320	.767
[기획3] 평생학습 중장기/연간계획 수립	.387	.505
KMO = .844 설명된 총 분산 = 55.12%		

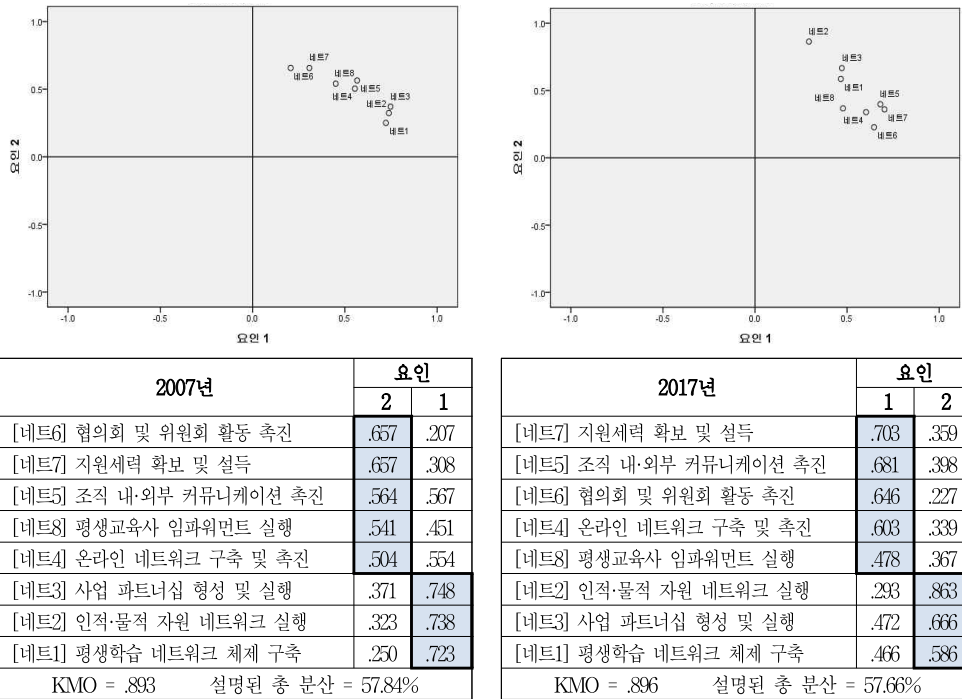
[그림 12] 기획·계획의 책무중요도 내적구조 변화

다. 네트워킹

평생교육사의 ‘네트워킹’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 13]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.893, 2017년에는 0.896으로 적합한 것으로 확인되었다.

네트워킹에서 2007년과 2017년의 내적구조는 동일하게 나타났으며, [요인1]에서 ‘협의회 및 위원회 활동 촉진’, ‘지원세력 확보 및 설득’ 등의 5개 과업, [요인2]에서 ‘인적·물적 자원 네트워크 실행’, ‘사업 파트너십 형성 및 실행’ 등의 3개 과업이 확인되었다.

이러한 경향은 평생교육사의 네트워크 직무중요도에 대한 내적 인식의 구조가 2007년과 2017년 사이에 변화가 나타나지 않았음을 시사한다. 그 이유는 평생교육사업이 다원화 및 확장되면서 지역사회를 기반으로 융합적인 네트워크 체제구축 및 사업 파트너십 형성이 보편화 되고, 지역사회의 인적·물적 자원의 거시적인 네트워크가 새로운 형식으로 다원화되고 있기 때문이다.



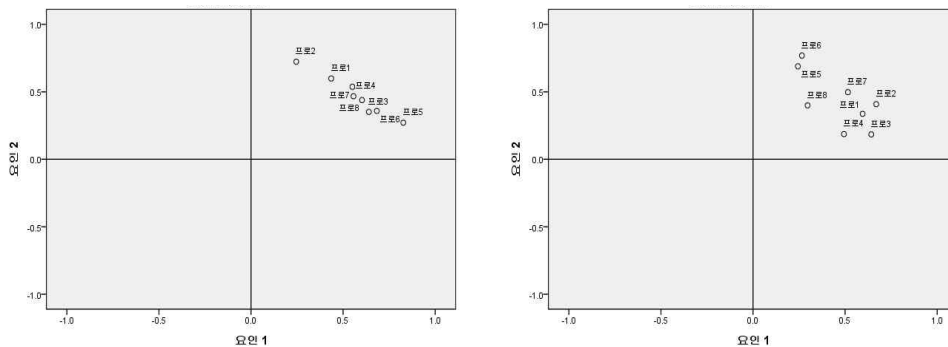
[그림 13] 네트워킹의 책무중요도 내적구조 변화

라. 프로그램개발

평생교육사의 ‘프로그램개발’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 14]와 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.907, 2017년에는 0.867로 적합한 것으로 확인되었다.

2007년에는 프로그램개발에서 [요인1]에 ‘프로그램 요구분석 및 우선순위 설정’, ‘프로그램 타당성 분석’, [요인2]에 ‘프로그램 매체 및 자료개발’, ‘프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작’ 등의 6개 과업이 나타났다. 2017년에는 [요인1]에서 ‘프로그램 목적/목표 설정 및 진술’, ‘평생학습 실행자원 확보’ 등이 추가되어 5개 과업, [요인2]에 ‘프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작’ 등의 3개 과업으로 확인되었다.

이러한 결과는 2007년에는 프로그램개발의 기획과 관련된 직무와 프로그램 설계 및 운영 등과 관련된 직무를 구분하는 패턴이었으나, 2017년에는 평생교육 프로그램의 브랜드화 및 특성화, 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 자료개발 등의 실질적인 활용이 강조되고 있음을 확인할 수 있었다.



2007년	요인	
	1	2
[프로2] 프로그램 요구분석 및 우선순위 설정	.724	.245
[프로1] 프로그램개발 타당성 분석	.599	.435
[프로5] 프로그램 매체 및 자료개발	.272	.827
[프로6] 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작	.359	.683
[프로3] 프로그램 목적/목표 설정 및 진술	.351	.640
[프로8] 프로그램 특성화 및 브랜드화	.439	.603
[프로4] 프로그램 내용선정 및 조직	.467	.556
[프로7] 프로그램 실행자원 확보	.537	.550
KMO = .907 설명된 총 분산 = 58.66%		

2017년	요인	
	1	2
[프로2] 프로그램 요구분석 및 우선순위 설정	.669	.408
[프로3] 프로그램 목적/목표 설정 및 진술	.642	.184
[프로1] 프로그램개발 타당성 분석	.595	.337
[프로7] 프로그램 실행자원 확보	.515	.498
[프로4] 프로그램 내용선정 및 조직	.494	.187
[프로6] 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 제작	.265	.768
[프로5] 프로그램 매체 및 자료개발	.244	.689
[프로8] 프로그램 특성화 및 브랜드화	.296	.400
KMO = .867 설명된 총 분산 = 47.04%		

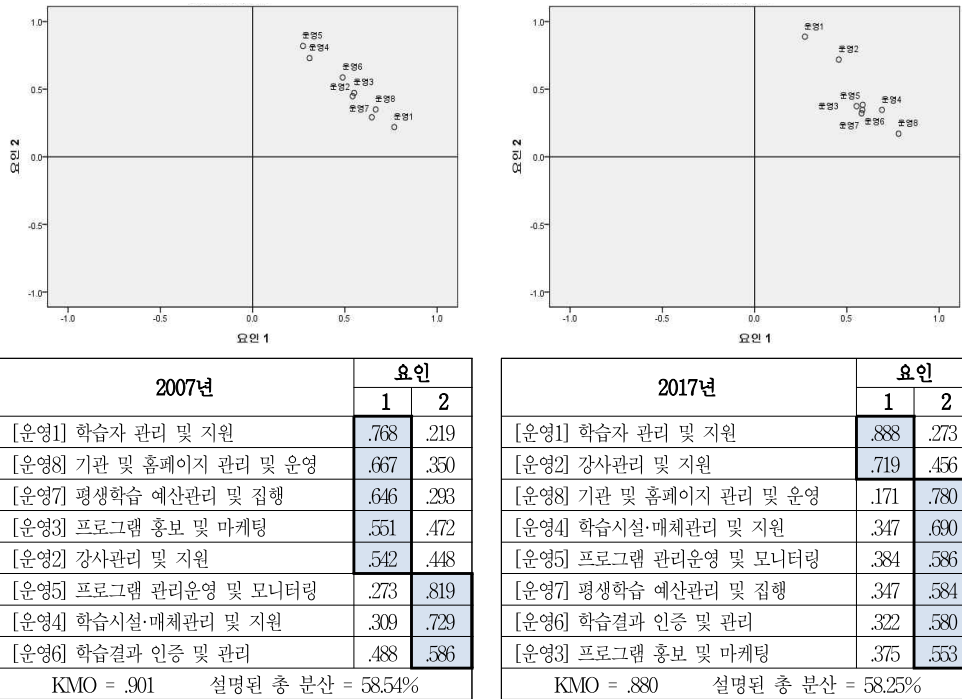
[그림 14] 프로그램개발의 책무중요도 내적구조 변화

마. 운영·지원

평생교육사의 ‘운영·지원’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 15]와 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.901, 2017년에는 0.88로 적합한 것으로 확인되었다.

2007년에는 운영·지원에서 [요인1]에 ‘학습자 관리 및 지원’, ‘기관 및 홈페이지 관리 및 운영’ 등의 5개 과업, [요인2]에 ‘프로그램 관리운영 및 모니터링’ 등의 3개 과업이 포함되었다. 2017년에는 [요인1]에 ‘학습자 관리 및 지원’과 ‘강사관리 및 지원’, [요인2]에 ‘기관 및 홈페이지 관리 및 운영’ 등의 6개 과업이 확인되었다.

이러한 경향은 2007년에는 8개 과업 중 ‘프로그램 요구분석 및 우선순위 설정’과 ‘프로그램 개발 타당성 분석’의 과업이 부각되었으나, 2017년에는 ‘학습자 및 강사관리’와 관련된 운영·지원이 특화되고 있음을 확인할 수 있었다. 이것은 평생교육사가 직접적으로 상호작용하는 사람중심의 과업 영역에 대한 역할과 업무가 특화되고 있음을 시사한다.



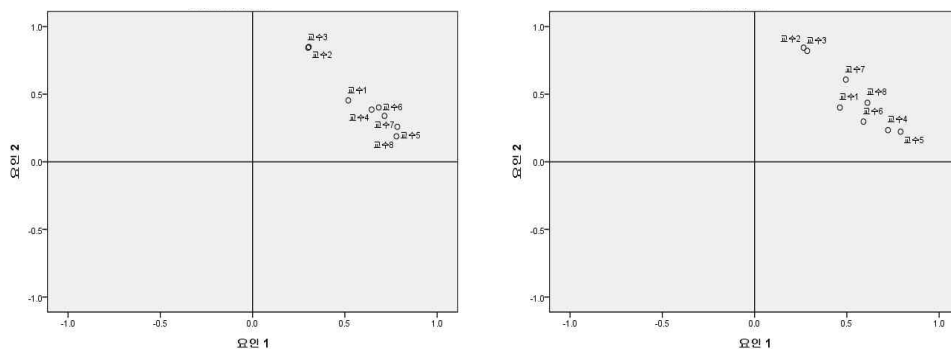
[그림 15] 운영·지원의 책무중요도 내적구조 변화

바. 교수·학습

평생교육사의 ‘교수·학습’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 16]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.877, 2017년에는 0.879로 적합한 것으로 확인되었다.

교수·학습에서 2007년과 2017년의 내적구조는 동일하게 나타났으며, [요인1]에서 ‘평생교육 관계자 직무교육’, ‘평생교육사 학습역량 개발’, ‘평생교육 자료 및 매체 개발’ 등의 6개 과업, [요인2]에서 ‘강의원고 및 교안 작성’, ‘단위 프로그램 강의’가 확인되었다.

이러한 경향은 평생교육사의 교수 및 학습 직무중요도에 대한 내적 인식의 구조가 2007년과 2017년 사이에 변화가 나타나지 않았음을 시사한다. 그 이유는 평생교육사가 직접적으로 강의하는 과업을 특수한 영역으로 간주하여 자료 및 매체개발과 강의원고 및 교안작성의 과업을 통합적으로 인식하기 때문이며, 또한 교수학습을 지원하는 관련된 과업이 평생교육사가 수행해야하는 상시적인 업무이고, 고유한 업무라는 인식이 현실화되어 있기 때문이다.



2007년	요인	
	1	2
[교수5] 평생교육 관계자 직무교육	.784	.259
[교수8] 평생교육사 학습역량 개발	.780	.188
[교수7] 평생교육 자료 및 매체 개발	.715	.339
[교수6] 평생교육사 실습지도	.684	.402
[교수4] 평생교육사업 설명회 및 교육	.645	.386
[교수1] 학습자 학습동기화 촉진	.519	.454
[교수2] 강의 원고 및 교안 작성	.305	.849
[교수3] 단위 프로그램 강의	.301	.844
KMO = .877 설명된 총 분산 = 65.45%		

2017년	요인	
	1	2
[교수5] 평생교육 관계자 직무교육	.791	.223
[교수4] 평생교육사업 설명회 및 교육	.723	.234
[교수8] 평생교육사 학습역량 개발	.612	.437
[교수6] 평생교육사 실습지도	.590	.297
[교수7] 평생교육 자료 및 매체 개발	.494	.607
[교수1] 학습자 학습동기화 촉진	.462	.401
[교수2] 강의 원고 및 교안 작성	.266	.843
[교수3] 단위 프로그램 강의	.285	.820
KMO = .879 설명된 총 분산 = 59.72%		

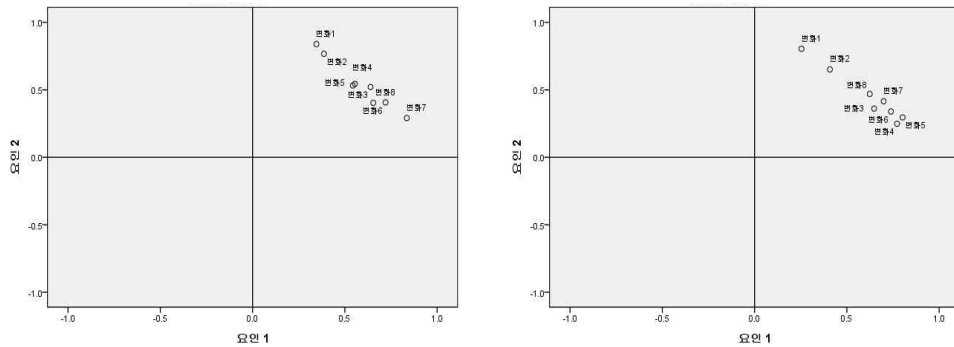
[그림 16] 교수·학습의 책무중요도 내적구조 변화

사. 변화촉진

평생교육사의 ‘변화촉진’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 17]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.927, 2017년에는 0.904로 적합한 것으로 확인되었다.

변화촉진에서 2007년과 2017년의 내적구조는 동일하게 나타났으며, [요인1]에서 ‘평생학습 관계자 멘토링’, ‘평생교육 자원봉사활동 촉진’, ‘평생학습 공동체 및 문화조성’ 등의 6개 과업, [요인2]에서 ‘평생학습 참여촉진’, ‘평생학습자 인적자원 역량개발’이 확인되었다.

이러한 경향은 평생교육사의 변화촉진 직무중요도에 대한 내적 인식의 구조가 2007년과 2017년 사이에 변화가 나타나지 않았음을 시사한다. 그 이유는 평생교육자가 일차적으로 관심을 기울이는 대상이 평생학습자이며, 그들을 대상으로 하여 참여를 촉진시키고, 역량을 개발하는 변화촉진의 과업과 업무가 평생교육의 현장에서 일상화되고 있고, 평생학습의 다양한 단위와 주체와는 구별되는 과업과 업무를 수행하고 있기 때문이다.



2007년	요인	
	1	2
[변화7] 평생학습 관계자 멘토링	.836	.290
[변화6] 평생교육 자원봉사활동 촉진	.721	.406
[변화8] 평생학습 공동체 및 문화조성	.654	.403
[변화3] 학습동아리 발굴 및 지원	.639	.522
[변화5] 평생교육 단체 육성 및 개발	.555	.544
[변화4] 평생학습 실천지도자 양성	.543	.532
[변화1] 평생학습 참여 촉진	.346	.839
[변화2] 평생학습자 인적자원 역량개발	.387	.767
KMO = .927 설명된 총 분산 = 68.51%		

2017년	요인	
	1	2
[변화5] 평생교육 단체 육성 및 개발	.802	.296
[변화4] 평생학습 실천지도자 양성	.772	.248
[변화6] 평생교육 자원봉사활동 촉진	.739	.339
[변화7] 평생학습 관계자 멘토링	.699	.415
[변화3] 학습동아리 발굴 및 지원	.648	.361
[변화8] 평생학습 공동체 및 문화조성	.624	.469
[변화1] 평생학습 참여 촉진	.254	.804
[변화2] 평생학습자 인적자원 역량개발	.408	.651
KMO = .904 설명된 총 분산 = 64.65%		

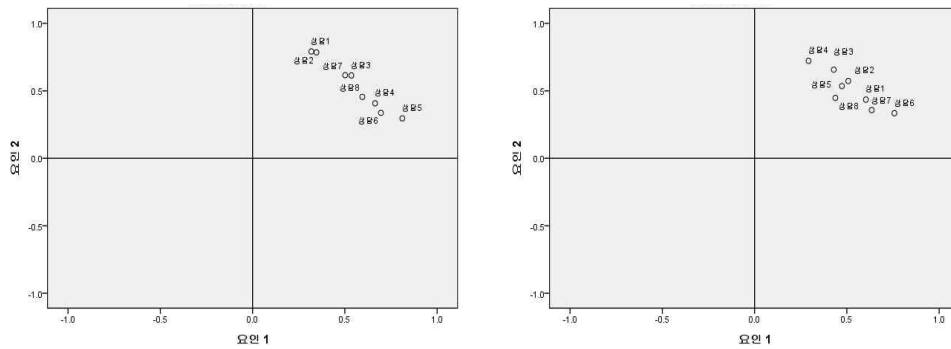
[그림 17] 변화촉진의 책무중요도 내적구조 변화

아. 상담·컨설팅

평생교육사의 ‘상담·컨설팅’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 18]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.913, 2017년에는 0.905로 적합한 것으로 확인되었다.

2007년에는 상담·컨설팅에서 [요인1]에 ‘평생학습 ON/OFF라인 정보제공’, ‘평생학습 상담실 운영’ 등의 4개 과업, [요인2]에 ‘학습자 상황분석’ 등의 4개 과업이 나타났다. 2017년에는 [요인1]에 ‘학습자 상담실 운영’ 등의 6개 과업, [요인2]에 ‘생애주기별 커리어 설계 및 상담’, ‘평생학습 상담사례 정리 및 분석’이 확인되었다.

이러한 경향은 2007년에는 다수를 대상으로 하는 정보제공 및 컨설팅과 개인 학습자를 대상으로 한 과업으로 이원화되었으며, 2017년에는 상담·컨설팅 직무가 통합되어 나타났으나, 평생학습 상담사례를 분석함으로써 생애주기에 알맞은 커리어 설계에 통합적인 접근이 강조되고 있음을 확인할 수 있었다.



2007년	요인	
	1	2
[상담5] 평생학습 ON/OFF라인 정보제공	.811	.296
[상담6] 평생학습 상담실 운영	.695	.337
[상담4] 생애주기별 커리어 설계 및 상담	.664	.407
[상담8] 의뢰기관 평생학습 자문/컨설팅	.595	.455
[상담1] 학습자 상황분석	.318	.792
[상담2] 학습장애 및 수준 진단·처방	.346	.785
[상담7] 학습자 사후관리 및 추수지도	.501	.616
[상담3] 평생학습 상담사례 정리 및 분석	.535	.614
KMO = .913 설명된 총 분산 = 65.87%		

2017년	요인	
	1	2
[상담6] 평생학습 상담실 운영	.758	.334
[상담7] 학습자 사후관리 및 추수지도	.635	.357
[상담1] 학습자 상황분석	.603	.435
[상담2] 학습장애 및 수준 진단·처방	.508	.573
[상담5] 평생학습 ON/OFF라인 정보제공	.473	.535
[상담8] 의뢰기관 평생학습 자문/컨설팅	.438	.447
[상담4] 생애주기별 커리어 설계 및 상담	.292	.722
[상담3] 평생학습 상담사례 정리 및 분석	.429	.657
KMO = .905 설명된 총 분산 = 56.01%		

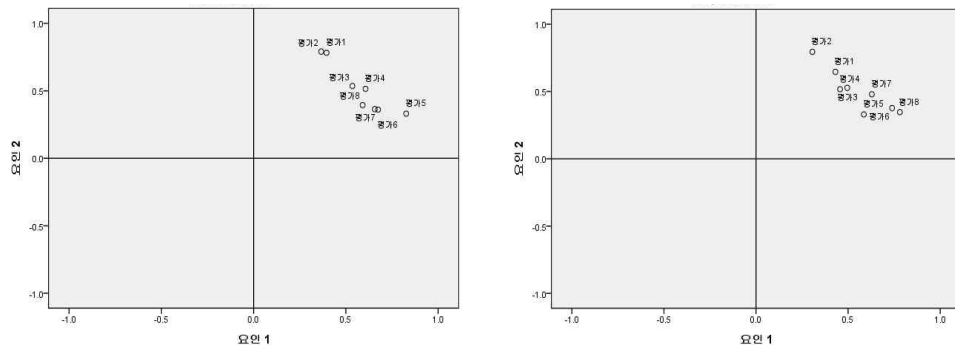
[그림 18] 상담·컨설팅의 책무중요도 내적구조 변화

자. 평가·보고

평생교육사 ‘평가·보고’ 책무에 포함되는 8개 과업은 다음 [그림 19]과 같은 내적구조를 나타냈다. 요인분석의 타당성을 판단하는 KMO지수를 확인한 결과, 2007년에는 0.901, 2017년에는 0.907로 적합한 것으로 확인되었다.

평가·보고에서 2007년과 2017년의 내적구조는 동일하게 나타났으며, [요인1]에서 ‘우수사례 분석 및 확산’, ‘평가보고서 작성’ 등의 5개 과업, [요인2]에서 ‘목표대비 실적평가’ 등의 3개 과업이 확인되었다.

이러한 경향은 평생교육사의 평가 및 보고에 대한 직무중요도의 내적 인식의 구조가 2007년과 2017년 사이에 변화가 나타나지 않았음을 시사한다. 그 이유는 평가과정에서 이루어지는 직무와 평가결과를 객관화하는 것을 구분하여 인식하는 경향이 있고, 성과관리와 관련된 과업은 평가실적 및 객관화에 포함되어 비교적 강화된 경향을 보이고 있기 때문이다.



2007년	요인	
	1	2
[평가5] 우수사례 분석 및 확산	.827	.331
[평가7] 평가보고서 작성	.675	.361
[평가6] 공모사업 기획서 평가	.657	.364
[평가4] 평생학습 성과관리 및 DB구축	.607	.515
[평가8] 평가발표자료 제작 및 발표	.591	.394
[평가2] 목표대비 실적평가	.366	.791
[평가1] 평생학습 성과지표 창출	.395	.782
[평가3] 평생학습 영향력 평가	.535	.536
KMO = .901 설명된 총 분산 = 64.78%		

2017년	요인	
	1	2
[평가8] 평가발표자료 제작 및 발표	.781	.347
[평가6] 공모사업 기획서 평가	.739	.377
[평가7] 평가보고서 작성	.629	.479
[평가5] 우수사례 분석 및 확산	.586	.329
[평가4] 평생학습 성과관리 및 DB구축	.456	.517
[평가2] 목표대비 실적평가	.306	.795
[평가1] 평생학습 성과지표 창출	.431	.646
[평가3] 평생학습 영향력 평가	.496	.527
KMO = .907 설명된 총 분산 = 60.28%		

[그림 19] 평가·보고의 책무중요도 내적구조 변화

V. 결론 및 논의

평생교육의 환경과 조건이 급변하는 시대적 흐름 속에서 평생교육사의 직무수행의 변화에 주목하는 것이 미래에 평생교육사의 직업적 전문성과 정체성을 형성하는데 중요한 기반이 된다는 전제하에, 평생교육사의 직무분석이 실시되었던 2007년의 시점과 현재 2017년을 비교의 시점으로 설정하여 지난 10년의 차이를 비교분석하는데 연구의 초점을 맞추었다.

이에 본 연구는 평생교육사 직무모델을 구성하고 있는 9개의 책무와 72개의 과업에 대한 직무중요도의 인식을 토대로, 2007년과 2017년 현재의 상황을 비교분석하여 평생교육사의 직무 변화추이를 설명하고 발전방안을 제시하는데 목적이 있었다.

본 연구를 통해서 밝혀진 결과는 평생교육사의 직무중요도에 대한 2007년과 2017년의 유의미한 차이, 책무와 과업에 대한 인식의 변화, 책무별 내적 구조패턴의 변화가 확인되었으며, 구체적인 연구결과는 다음과 같았다.

첫째, 평생교육사의 직무중요도에 대한 인식변화가 높아진 경우는 ‘기획·계획’, ‘네트워킹’, ‘운영·지원’ 등 3개 책무이었으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다. 또한, 직무중요도에 대한 인식변화가 낮아진 경우는 ‘조사·분석’, ‘프로그램개발’, ‘교수·학습’, ‘변화촉진’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’ 등 6개 책무에서 나타났으며, 이 중에서 ‘교수·학습’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’ 등은 유의미한 차이가 확인되었다. 이러한 결과는 2007년과 2017년 모두 평생교육사 직무모델에 포함된 9개의 책무에 대한 중요도 인식이 이론적 평균보다 높은 4.0이상의 점수를 나타내고 있음으로 10년이 지난 현재에도 중요하다는 사실에는 변화가 없음을 시사한다. 다만, 책무 영역별 혹은 과업별로 차이가 발생하는 것에 대해서는 관련 이유를 밝히기 위해서 부가적인 분석이 이루어져야 하고, 이러한 결과를 실제로 현장의 사례를 통해서 재해석하여 설명할 필요성이 제기된다.

둘째, 평생교육사 9개 책무들 가운데 2007년과 2017년 모두 중요도가 높은 경우는 ‘조사·분석’, ‘기획·계획’, ‘네트워킹’, ‘프로그램 개발’의 4개, 중요도가 낮은 경우는 ‘교수·학습’, ‘상담·컨설팅’, ‘평가·보고’의 3개, 2007년과 비교하여 2017년에 중요도가 높아진 경우는 ‘운영·지원’이었으며, 중요도가 낮아진 경우는 ‘변화촉진’으로 확인되었다. 이러한 경향은 2007년과 2017년의 10년 동안 평생교육사의 직무모델에 포함되는 책무 및 과업에 대한 인식변화가 다각적으로 이루어지고 있음을 시사한다.

셋째, 평생교육사의 직무모델에 포함되는 9개 책무에 포함되는 각각의 8개 과업에 대한 내적 구조패턴의 변화를 비교하여 상호간 어느 정도의 거리를 나타내고 있는가를 확인하기 위한 패턴행렬표가 2007년과 2017년 모두 각 책무별로 의미 있게 도출되었다. 이러한 결과는 각 책무별로 다음과 같은 시사점을 함의한다. ‘조사·분석’은 2007년에 양적 조사분석과 질적 조사분석으로 이원화되었지만, 2017년에는 양적·질적 조사분석이 통합되는 양상을 보이고 있으나, ‘평생학습 프로그램 조사분석’은 다른 차원으로 재인식하고 있는 것을 함의한다. ‘기획·계획’은 평생학습도시발전계획과 직접적으로 관련된 거시적 차원의 기획 및 계획으로 세분화되고 있으며, 단위사업과 관련된 미시적 차원에서 과업이 보편화되고 있음을 함의한다. ‘네트워킹’은 평생교육사업이 다원화 및 확장되면서 지역사회를 기반으로 융합적 네트워크 체제 구축 및 사업 파트너십 형성이 보편화되고 있으며, 포괄적 차원에서 지역사회의 인적·물적 자원의 거시적인 네트워크가 새로운 형식으로 다원화되고 있음을 함의한다. ‘프로그램개발’은 평생교육 프로그램개발이 보편화되는 추세에서 관련된 과업을 절차적으로 인식하는 경향과 프로그램의 브랜드화 및 특성화, 프로그램 실행계획 및 매뉴얼 자료개발 등의 실질적인 활용이 부각되고 있음을 함의한다. ‘운영·지원’은 ‘학습자에 대한 관리 및 지원’과 ‘프로그램 운영 관리 및 모니터링’의 과업이 세분화되고 있으며 최근에는 ‘학습자 및 강사관리’와 관련된 운

영·지원이 특화되고 있음을 함의한다. ‘교수·학습’은 평생교육사가 직접 강의하는 것과 평생교육사의 역량개발을 구분하려는 인식을 보였으며, 평생교육사가 직접 강의하는 직무의 경우 자료 및 매체개발과 강의를고 및 교안작성을 통합하여 인식하고 있었으나, 실제로 강의하거나 교안을 작성하는 것은 다른 과업들과는 상당한 거리감을 가지는 경향을 보이고 있음을 함의한다. ‘변화촉진’은 평생학습자를 대상으로 한 참여촉진과 인적자원개발이 다른 과업과는 다른 차원으로 인식되고 있으며, 다른 과업들과 조밀하게 나타나 과업수행의 친숙함을 함의한다. ‘상담·컨설팅’은 관련 과업들이 모두 통합되어 나타나는 경향을 보이지만, ‘평생학습 ON/OFF라인 정보제공’에서는 다른 차원으로 재인식하고 있음을 함의한다. ‘평가·보고’는 평가과정에서 이루어지는 직무와 평가결과를 객관화하는 것을 구분하여 인식하는 경향을 보였으나, 목표대비평가와는 거리감을 나타냈고 성과관리와 관련된 과업은 평가실적 및 객관화에 포함되어 비교적 강화된 경향을 보이고 있음을 시사한다.

이상의 연구결과는 평생교육사 직무중요도의 인식에 대한 변화가 평생교육사의 실질적인 직무수행이 반영된 결과이므로, 평생교육사의 양성체제와 연수 및 승급과정에 반영될 수 있어야 할 것이다. 또한, 평생교육현장에서 평생교육사가 수행하는 주요 직무를 지원하기 위한 관련 지식과 정보의 재구조화와 확산이 필요함을 시사한다. 즉, 급변하는 환경과 단위조직의 개편 및 조직구성원들의 다양성으로 직무분석을 1년 단위로 실시하는 것이 논의되고 있는 바 (Cronshaw, 1998), 평생교육사의 직무모델이 평생교육의 현실과 변화를 적절하게 반영할 수 있도록 직무분석을 새롭게 시도하여 직무모델을 재설정하는 시대적 과제에 대해서도 주목해야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 국가평생교육진흥원(2011). ISSUE PAPER 평생교육사 배치활성화 방안 연구. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 김만희 (2013). 평생교육사 양성 및 고용 증진 방안: 평생교육사 자격제도의 개선방향을 중심으로. 제6차 대전평생교육정책포럼 자료집(3-13). 대전: 대전평생교육진흥원.
- 김명희(2010). 평생교육사 직무수행 관점에서 본 실습 프로그램 개선 방안. 덕성여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김재현(2011). 평생교육사의 직업 전문성인식에 따른 보수교육 요구에 관한 연구. 대구대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김정원(2016). 평생학습도시 평생교육사 직무에 대한 교육요구분석. 동의대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김진화, 김한별, 고영화, 김소현, 성수현(2008). 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구. **평생교육학연구**, 14(1), 1-31.
- 박명신, 장은숙, 박수정(2012). 평생교육자 직무의 상대적 중요도 분석. **교육발전논총**, 33(1), 165-186.
- 백은순, 오혁진, 류경숙(2001). 평생교육사 양성 연수 종합 계획. 서울: 한국교육개발원.
- 변종임, 이범수, 채재은, 김현수, 박진영(2015). 평생교육사 자격제도 개선방안 연구. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 양진명, 노민택, 김동준, 이태준, 이미진, 정승우(2015). 평생교육사 양성 및 배치 현황 조사. 서울: 공공정책성과평가연구원.
- 이무근, 원상봉(2000). **직업교육과정과 평가**. 서울: 교육과학사.
- 이혜영, 박성민(2011). 직무분석을 통한 평생교육기관 유형별 평생교육사 직무특성에 관한 연구. **HRD연구**, 13(1), 187-211.
- 최영근 윤명희, 조정은(2015). 평생교육실습 프로그램의 운영실태 및 평생교육사 직무모델에 기반한 요구도 분석. **수산해양교육발전**, 27(6), 1628-1645.
- 최은영, 김현수, 남유진, 국혜수, 김재웅(2015). 평생교육 프로그램 분류 체계에 대한 비판적 분석과 새로운 방향성 탐색. 2015년 한국평생교육학회 연차학술대회 자료집 (113-120).
- 한국직업능력개발원(1999). 평생교육사 직무분석. 연구자료. 99-9-12.
- 현영섭(2017). 평생교육 담당자 연구동향: 1998년-2016년 국내 학술지 게재 논문을 대상으로.

Andragogy Today, 20(1), 65-93.

Cronshaw, S. F. (1998). Job analysis: Changing nature of work. *Canadian Psychology*, 39(1-2), 5-13.

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1997). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29.

· 논문 접수 2017. 10. 30. / 수정본 접수 12. 18. / 게재 승인 12. 22.

· 김 진 화 : 서울대학교 농촌사회교육학과를 졸업하고, 동 대학원에서 석·박사학위를 받았음.
현재 동의대학교 평생교육·청소년상담학과 교수로 재직 중이며 주요 관심분야는 평생학습자, 평생학습 실천, 평생교육 프로그램, 평생학습사업 및 정책 등임.

· 신 다 은 : 동의대학교 평생교육학과를 졸업하고, 동 대학원에서 석사학위 취득 및 박사수로 하였으며, 현재 동아대학교 교육혁신센터에 재직 중임. 주요 관심분야는 평생교육 프로그램, 평생교육사, 평생학습자 등임.

Abstract

**Exploring Perception Changes on Importance
of Job Model for Lifelong Educator**

Kim, Jin Hwa (Dong-eui University)

Shin, Da Eun (Dong-a University)

Lifelong educator's job model in Korean society included nine duties and 72 tasks and their importance was proved through job analysis in 2007. The importance of lifelong educator's duties and tasks included in the job model have steadily changed between 2016 to 2017. This study focused on analyzing changes in the perception of the importance of their duties and tasks over 10 years.

The results are as follows. First, as for macro-level changes in the perception of the importance of lifelong educators' duties, significant differences were found in three responsibilities. Second, out of their nine duties, four duties such as investigation and analysis, designing and planning, networking, and developing programs indicate high continuing perception of importance in 2007 and 2017. Three duties such as teaching and learning, counseling consulting and evaluation reporting indicate low perception of importance. The duty of supporting operation indicate higher in 2017 than in 2007, and the duty of changing facilitation indicate lower in 2017. Third, meaningful changes in structural pattern of the importance of their duties were identified.

As the results show that the change in the importance perception of lifelong educators's duties were reflected in their actual performance of duties, such change should be reflected in the system to cultivate and train them and the process to promote them.

* Key words: lifelong educator, job model, duties and tasks