

요 약

경상남도 평생교육기관 종사자 직무능력 활성화 방안 연구

김희진, 박천식, 신경호(경성대학교)

1. 서론

□ 연구배경 및 목적

- 지식기반 사회, 저출산 양극화의 심화, 고령화 사회의 진입 등 사회 각 영역에서 진행되고 있는 변화가 심화되면서 평생학습의 중요성이 강조되고 있음.
 - 평생학습사회가 도래함에 따라 평생학습의 대상, 내용, 방법 등이 다차원적인 측면에서 발전되고 있으며, 이를 지원할 시스템의 구축, 프로그램의 운영 등이 과제로 등장하고 있음.
 - 특히 학령기 이후의 학습 과정으로서 평생학습은 성인의 직업능력개발 위주의 교육에서 성숙한 민주사회의 일원으로서의 자질과 품성의 함양 등을 포함하며 그 영역이 확대되고 있음.
- 평생교육의 실현은 평생교육을 담당하고 있는 기관을 통해서 이루어지며, 기관 종사자의 역량은 매우 중요함.
 - 평생교육법과 경상남도평생교육진흥조례에서 평생교육기관 종사자에 대한 연수를 주요 업무로 하고 있음.
 - 국가평생교육진흥원, 시도 평생교육진흥원에서 평생교육기관 종사자 대상 연수를 실시하고 있으나, 지속적이고 체계적인 연수가 부족함.
- 본 연구에서는 평생교육기관 종사자의 직무능력 활성화하는 방안을 도출하는 것임.
 - 경상남도 평생교육기관 종사자를 대상으로 설문 및 심층면접을 실시하여 직무역량에 관한 인식을 분석하고, 이를 기반으로 경상남도 평생교육기관 기관 종사자들의 전문성 함양을 높이고자 함.

- 따라서 첫째, 경상남도 평생교육기관 종사자의 직무능력을 확인하고, 둘째, 직무능력을 배양할 수 있는 연수에 대한 수요를 검토하여, 셋째, 이를 바탕으로 직무능력을 향상시킬 수 있는 방안을 알아보고자 함.

□ 연구내용

- 본 연구의 목적은 경상남도 평생교육기관 종사자의 직무능력 활성화 방안을 도출하는 것임.
 - 제1장에서는 이 연구의 개관으로 연구의 배경 및 목적, 주요 내용 및 방법, 연구의 추진체계 및 기대효과를 알아보았음. 제2장에서는 평생교육기관 종사자의 직무역량에 대한 이론적 논의와 선행연구들을 살펴보았음. 제3장에서는 평생교육 기관 및 종사자, 연수 현황을 알아보았음.
 - 제4장에서는 평생교육 종사자 직무능력에 관한 설문지 및 심층면접을 분석하였음. 제5장에서는 문헌연구, 설문조사와 심층면접에서 도출된 결과에 따라 경상남도 평생교육기관 종사자의 직무능력 활성화 방안에 대해 알아보았음. 특히 직무능력 활성화를 위한 교육체계 및 연수프로그램(안) 및 로드맵을 제시하였음.
 - 제6장에서는 결론 및 정책제언으로 제1절에서는 주요 연구결과를 요약하였으며, 제2절에서는 직무능력 활성화를 위한 정책제언을 함.

□ 연구방법

- 각종 문헌 및 자료 분석, 평생교육기관 종사자 대상 설문조사 및 심층면접을 실시하였으며, 전문가 자문을 받았음.
 - 문헌연구 : 첫째, 평생교육 관련 법령 검토, 둘째, 평생교육 관련 직무역량에 대한 선행 연구 고찰, 셋째, 평생교육 기관 및 종사자 및 연수 현황 등 주요 기관 홈페이지, 통계자료, 연구보고서 등 분석함.
 - 설문조사 : 경상남도 내 18개 시·군 평생교육기관 관련 종사자를 대상으로 설문조사를 실시함. 주요 내용은 역량수준, 과업별, 주제별 연수 수요, 직무능력 강화방안, 응답자의 인구사회학적 특성 등으로 구성되었음.
 - 심층면접 : 권역별 주요 기관 담당자 대상 구조화된 심층면접 실시. 평생교

육기관 종사자의 직무능력, 역량강화 방안, 연수의 주요 내용, 평생교육 활성화 방안과 직무능력 강화에 대한 의견 등을 알아봄.

- 자문회의 : 경상남도 권역 내 학계, 현장 전문가 및 담당 공무원 등 전문가를 대상으로 교육 프로그램 운영 등 의견을 수렴하였음.

○ 연구의 추진은 다음과 같이 진행되었음.

단계	주요 내용	
연구 방향설정	기초조사 방향설정	○ 연구 방향 검토 ○ 핵심이슈 발굴 및 연구방법 검토
↓		
구 체 화 단 계	문항개발	○ 직무능력 관련 기초 작업 실시 ○ 설문지 및 심층면접지 문항개발
↓		
자료수집 및 분석	설문조사 심층면접	○ 평생교육기관 종사자 설문조사 ○ 평생교육기관 종사자 심층면접
	자료분석 자문회의	○ 자료 분석 ○ 평생교육 전문가 의견수렴
↓		
결론도출	방안도출	○ 직무능력 활성화 방안 도출 ○ 연수 및 교육 프로그램 도출
↓		
보 고 서 작 성	○ 연구결과 종합분석 ○ 정책제언	

<그림 1-1> 연구 추진체계

2. 이론적 논의

□ 이론적 논의

가. 평생교육 직무 선행연구

○ 직무에서 역량은 특정 직무를 수행하는 능력으로 다차원적 특성을 지님.

- 직무역량은 탁월한 성과를 내는 사람의 기본적 특성으로 개인의 동기, 지식, 기술, 태도, 자기상, 사회적 역할 등을 포함함(Klempo, 1980).
- Spence와 Spencer(1993)는 역량을 특정 직무에서 탁월한 성과를 내게 하는 개인적 동기와 특질, 자기 개념, 지식과 기술 등을 포함하는 개인의 포괄적 특성으로 정의하였음.

- 교육 및 훈련을 위한 역량적 접근은 특정 직무에 대한 역량 정의에서 비롯됨.
 - 역량 기반의 교육은 직무역량을 기반으로 교수계획 및 교육을 실시하는데, 이를 위해서 구체적인 과업에서 요구되는 역량을 정의해야 함.
 - 역량은 ‘성공적인 학습과 삶을 위해 특정 맥락에 적용하거나 활용되는 지식, 스킬, 태도의 상호 연관된 집합(미국 앨버트 주)’, ‘지식을 일련의 과제에 적용할 때 이를 통제하고 관리하는 과정(Hetac, 2006)’, ‘학습자가 교과목 내·외의 내용과 스킬을 새로운 상황에도 적용하거나 활용할 수 있는 능력(Colby, 2017, 이찬승, 2018에서 재인용)’ 임.
 - ‘다양한 현상이나 문제를 효율적으로 혹은 합리적으로 해결하기 위해 학습자(혹은 사회인)에게 요구되는 지식, 기능, 태도의 총체(이광우, 김문숙 외, 2009)’로 보기도 함.

- 역량을 규정할 때 가장 중요한 요인 중의 하나가 역량을 구성하는 요소를 정의하는 것임.
 - 직무역량에 대한 정의는 요구되는 상황, 학교현장, 직업현장, 평생교육 현장에 따라 상이할 것임. 역량의 구성개념이 국가직무능력표준(NCS)처럼 직업적 관점으로 접근하거나 OECD처럼 교육적 관점에서 접근하고 있음.
 - 평생교육 관점에서는 교수역량 및 퍼실리테이터의 역량 연구(김미정, 안영식, 2017; 김재은, 정주영, 안영식, 2018; 박수진, 김종표, 2021; 손성화, 김진숙, 2021; 안창현, 최성우, 2020; 최금미, 류정희, 2021; 한선미, 2017)와 평생교육사의 역량 연구(권대봉 외, 2013; 이해주, 2012; 조외현, 서희정, 안영식, 2013) 등이 있음(양은아, 2022).
 - 또한, 평생교육 교수자 역량 강화를 위한 핵심역량으로 교수·학습 기획역량, 교수·학습 실행역량, 교수·학습 관리역량, 학습활동 지원역량 4개를 제시(박명신, 2015; 김재은, 정주영, 안영식, 2018)했으며, 평생교육 전문지식 습득, 소통역량, 성인학습자 이해, 대인관계 능력, 프로그램 개발 역량을 제안하였음(손성화, 김진숙, 2021).
 - 백수정과 이희수 연구(2012)에서는 그룹시너지 창출유도, 학습촉진, 창의성 개발, 지속적인 자기개발, 효과적 피드백 등 32개 역량을 제시했으며,

최금미와 류정희 연구(2021)에서는 효과적인 커뮤니케이션, 학습활동 촉진, 창의적 사고 촉진 3개 역량과 이에 따른 8개 구성요인을 도출하였음(양은아, 2022).

나. 평생교육 직무 선행연구

- 평생교육 직무에 관한 선행연구들은 직무 교육체계와 관련된 연구, 직무만족 등 직무수행에서 심리적 요인을 다룬 연구, 직무역량에 관한 연구 등이 있음.
 - 직무체계 관련 연구들은 주로 조직진단 및 직무분석, 직무교육체계 수립, 역량진단 및 역량 강화방법 등이 있음. 충청남도평생교육진흥원에서는 평생교육진흥원의 조직진단 및 컨설팅을 수행하였음(충청남도평생교육진흥원, 2019).
 - 신재은 외(2015)는 장애인시설 종사자 대상 직무교육체계에 관한 연구에서 직무분석을 통해 지식과 스킬, 태도를 밝히고 이를 바탕으로 교육과정을 도출하였으며, 교육체계의 방향을 제시함.
 - 신민선 외(2018)는 평생교육사 양성체제 개편에 관한 연구에서 평생교육사의 직무와 역할을 재정립하고, 자격체제의 강화 및 이수학점의 조정, 교육과정의 조정 및 강화, 자격 등급별 이수 과정 및 교육내용의 차별화, 실습과정의 개편, 양성기관의 인증제 도입 등을 제안하고 있음.
 - 직무역량에 관한 연구로 평생교육 실무자의 직무역량 인식 및 직무교육, 직무만족도 간의 관계(김종완, 2016), 평생교육종사자의 직무수행 인식과 수행 정도 비교 분석(이은숙, 2007), 평생교육담당자의 직무수행 빈도와 중요성 인식 차이 분석(조정옥, 2005), 평생교육 실무 종사자 교수설계 역량 및 수준(이영민, 2008) 등이 존재함. 특히 대학부설 평생교육원 담당자의 직무역량 요구 분석(권대봉 외 2013)은 9개 영역, 72개 직무에 대한 역량분석을 했다는 점에서 주목됨.
 - 김진화 외(2008)는 9개 영역 72개 과업을 평생교육의 주요 과업으로 선정하였으며, 2017년 10년이 지난 다음 평생교육사가 담당하고 있는 주요 직무의 중요도 변화를 추적 연구하였음.
 - 심리적 측면을 다룬 연구들은 직무 만족과 스트레스를 다루고 있음(고영일, 2009; 정재욱, 2012; 장영철, 2018). 평생교육사 감성지능이 평생교육

사의 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향(장영철, 2018), 평생교육사 직무스트레스 요인별 직무만족에 관한 연구(정재욱, 2012), 평생교육 실무자 직무역량 인식 및 직무교육과 직무만족도에 관한 연구(김종완, 2016) 등이 있음.

□ 평생교육 기관종사자의 업무와 역할

가. 평생교육 지원체계

○ 평생교육을 실현하기 위하여 법에 의한 평생교육 추진체계를 구축하고, 주요 기관을 지원하고 있음.

- 평생교육법에서는 ‘모든 국민은 평생교육의 기회를 균등하게 보장받으며(제4조 1항)’, ‘국가 및 지방자치단체는 모든 국민에게 평생교육 기회가 부여될 수 있도록 평생교육진흥정책과 평생교육사업을 수립·추진(제5조 1항)’하도록 명시하고 있음.
- 국가는 평생학습도시를 지정 및 지원(15조 1항)할 수 있으며, 첫째 평생교육기관의 설치·운영, 둘째, 평생교육사의 양성 및 배치, 셋째, 평생교육프로그램의 개발, 넷째, 국민의 평생교육의 참여에 따른 비용의 지원, 다섯째, 기타 평생교육진흥사업을 실시하거나 지원(제2항)’ 하도록 권고함.
- 국가에서는 국가평생교육진흥원을 설립·운영하며, 광역시·도에서는 시·도 평생교육진흥원(제20조)을, 구·군 단위에서는 평생학습관을 설치 또는 지정·운영(제21조 1항)하고 있음. 읍·면·동별로 평생학습센터를 설치하거나 지정 및 운영(21조의 3항)하도록 함.

○ 경상남도에서는 다양한 평생교육기관에서 평생교육을 실현하고 있음.

- 평생교육법에 의한 기관은 국가평생교육진흥원, 시·도 평생교육진흥원, 시·군·구 평생학습관, 읍·면·동 평생학습센터 등이 있으며, 기타 법령에 의한 기관은 노인복지관 및 사회복지관 등 사회복지 시설, 도서관, 미술관 등 문화시설 비영리단체, 주민자치센터 등이 있음.
- 경상남도평생교육진흥원에서는 첫째, 해당 지역의 평생교육 기회 및 정보의 제공, 둘째, 평생교육 상담, 셋째, 평생교육 프로그램 운영, 넷째, 장애인 대상 평생교육 프로그램 운영, 다섯째, 해당 지역의 평생교육기관 간 연

계체제 구축, 여섯째, 국가 및 시·군·구 간 협력·연계, 일곱째, 그 밖에 평생교육진흥을 위하여 시·도지사가 필요하다고 인정하는 사항 등 업무를 수행하도록 하고 있음(조례, 제17조).

- 평생교육 기관종사자의 주요 업무는 그 업무는 법률로 규정된 업무와 기타 업무로 구분할 수 있음. 특히 조직 및 기구의 행정사무와 평생학습 기관으로서 교육서비스 업무로 대별할 수 있음(권대봉 외, 2013).

○ 평생교육에서 교육서비스 업무의 성격을 규정하고, 이를 지원하기 위한 인력으로 평생교육사를 두고 있음.

- 교육서비스 업무는 주로 평생교육사의 주된 직무임. 평생교육사는 평생교육의 기획·진행·분석·평가 및 교수업무(제24조 제2항)를 명시함.
- 평생교육법 시행령에서는 첫째, 평생교육 프로그램의 요구분석·개발·운영·평가·컨설팅, 둘째, 학습자에 대한 학습정보 제공, 생애능력개발 상담·교수, 셋째, 그 밖에 평생교육 진흥 관련 사업계획 등 관련 업무(제17조) 등으로 수행 직무를 명시하고 있음.
- 또한, 평생교육사의 양성과 연수에 필요한 시설·교육과정·교원 등을 고려하여 양성기관을 지정하고, 전문역량을 강화하기 위하여 진흥원장, 시도진흥원장은 평생교육사의 연수를 하도록 하고 있음.
- 이때 국가 및 지방자치단체는 평생교육사의 연수에 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있도록 규정하고 있음.

나. 평생교육 직무

○ 시·도 평생교육진흥원 및 시·군·구 평생학습관의 주요 업무는 프로그램 개발·운영, 평생학습기관 간 연계, 평생학습 관련 인력 교육 및 훈련 등을 포함함.

- 전도근 외(2007)는 평생교육사 직무능력을 7개 직무, 34개 하위 업무를 분류하였음(정혜원, 2012).
- 김진화 등(2008)은 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구에서 9개의 책무와 79개의 과업으로 세분화 함(김진화 외, 2008: 김정원, 2016).
- 9개 책무를 살펴보면, 조사·분석, 기획·계획, 네트워킹, 프로그램 개발·운영, 교수·학습, 변화·촉진, 상담·컨설팅, 평가·보고임.

- 평생교육기관에 종사하는 사람들의 직무역량은 김진화 외(2008)에서 제안한 9가지 영역을 기반으로 하고 있음.
 - 정혜원(2012)은 평생교육 담당자의 직무역량 및 직무스트레스 연구에서 김진화 외(2008)의 표준 직무모델을 기반으로 직무역량을 연구하였음.
 - 권대봉 외(2013)에서는 대학부설 평생교육원 담당자의 직무역량 요구분석에서 행정업무와 평생교육 업무를 나누고, 김진화(2008)가 구분한 직무역량을 기반으로 요구분석을 실시하였음.

3. 평생교육기관 및 연수 현황

□ 전국 평생교육기관 현황

가. 전국평생교육기관 현황

- 평생교육기관은 평생교육법과 기타 법령으로 구분됨(김진화 외, 2011).
 - 평생교육법에 의한 평생교육기관은 국가평생교육진흥원, 시·도 평생교육진흥원, 시·군·구 평생학습관, 지역평생교육정보센터, 자치단체(광역, 기초), 교육청을 들 수 있음.
 - 기타 법령에 의한 기관은 첫째, 도서관, 둘째, 박물관 및 미술관, 셋째, 문화예술 관련 시설 및 단체, 넷째, 복지관, 다섯째, 청소년 관련 시설 및 단체, 여섯째, 직업훈련 관련 시설 및 단체, 일곱째, 여성관련 기관 및 시설, 여덟째, 주민자치단체, 아홉째, 다문화 관련 시설 및 단체, 열째, 시민사회 단체 등 기타 기관을 들 수 있음.
- 전국 평생교육기관 수는 4,493개임(한국교육개발원, 2021).
 - 유형별 기관 수를 살펴보면, 언론기관 부설 평생교육시설이 1,134개, 원격형태 평생교육시설이 1,042개, 지식·인력개발 평생교육시설이 561개, 평생학습관이 481개, 시민사회단체 부설 평생교육시설이 439개 순이었음.
 - 지역별로 보면, 수도권(서울, 인천, 경기)의 기관 수는 2,962개로 전체의 65.9%를 차지하였으며, 특히 프로그램 수(73.3%)와 학습자 수(92.3%)는 수도권 비율이 매우 높은 것으로 나타났음.

- 설립 주체별 기관 현황을 살펴보면, ‘법인’(63.9%)이 가장 많았고, ‘개인’(22.7%), ‘국가 및 지자체 기관’(11.2%), ‘기타’(2.3%) 순으로 나타났으며, 특히, ‘국가 및 지자체 기관’은 평생학습관(83.4%)이 대부분 차지하였고, ‘개인’은 언론기관 부설 평생교육시설(66.0%)의 비중이 높았음.

나. 전국 평생교육 프로그램 현황

- 평생교육 프로그램 수는 225,000개이며, 그 중 1개월 이상 운영된 프로그램 수는 164,865개임(한국교육개발원, 2021).
 - 원격형태 평생교육시설이 44.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사업장부설 평생교육시설(26.1%), 평생학습관(11.7%), 대학(원) 부설 평생교육시설(9.4%) 순으로 나타났음.
 - 강의 방식별로 보면, 온라인 프로그램은 93,652개였으며, 오프라인 프로그램은 64,077개였음. 주제 구분별로 보면, ‘직업 능력 향상’이 40.0%로 가장 많았으며, 이어 ‘문화예술(25.5%)’, ‘인문교양(24.0%)’, ‘학력보완(10.1%)’ 순으로 나타났음.

다. 경상남도 평생교육기관 현황

- 경상남도 평생교육기관은 총 1,300개이며, 수행한 평생교육 프로그램은 전체 5,503개로 나타났음(한국교육개발원, 2021).
 - 시지역은 75.2%, 군지역은 24.8%로 조사되었고, 시지역 중 창원시가 26.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 김해시(12.0%), 진주시(10.1%), 양산시(8.0%) 등의 순으로 나타났음. 군지역 중에서는 합천군(3.3%), 창녕군(3.2%), 거창군(3.1%) 등의 순으로 나타났음.
 - 기관별로 보면, 도서관이 32.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 주민자치기관(21.2%), 복지관(20.9%), 직업훈련기관 및 시설(8.5%) 순으로 나타났음.
 - 프로그램을 지역별로 보면, 창원시가 30.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 김해시(18.6%), 양산시(7.8%), 진주시(6.2%) 순으로 나타났음.
- 경상남도 평생교육 전담인력은 1,681명으로 나타났음(한국교육개발원, 2021).

- 지역별로 창원시가 26.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 진주시(11.7%), 김해시(10.8%), 양산시(9.0%) 순으로 나타났음.
- 평생교육사 현황을 보면, 자격증 소지 인력이 68명으로 4% 남짓하며, 그 중에서 창원시가 43명으로 63%를 차지하고 있음.
- 기관별 보면, 도서관이 30.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 복지관(22.8%), 주민자치기관(14.5%), 직업훈련기관 및 시(9.0%) 순으로 나타났음.

○ 경상남도 평생교육 참여학습자 79,201명이었음(한국교육개발원, 2021).

- 복지관이 30.5%로 가장 많았고, 그 다음이 도서관 26.9%, 주민자치단체 9.8%로 나타났음.
- 6대 유형 구분별로는 문화예술 교육이 44.7%으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 인문교양(29.3%), 직업능력(12.7%) 순으로 나타났음.
- 주요 대상별로는 성인이 37.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 통합(22.5%), 청소년(16.9%) 순으로 나타났음.

□ 평생교육기관 연수 및 교육 현황

○ 평생교육기관 종사자 연수는 국가평생교육진흥원, 시도 평생교육진흥원, 평생교육사협회 등에서 실시하고 있음.

- 국가평생교육진흥원에서는 2018년의 경우 5월, 7월, 9월, 11월에 걸쳐 총 4회 각 회차별 6시간씩 추진하였으며, 평생교육기관 재직 평생교육사 자격 소지자를 대상으로 회차별 세분화하여 1차와 2차는 실무자와 관리자로 나누어 각 40명씩, 3차와 4차는 전문 영역별(프로그램, 사업 및 정책)로 각 40명씩 총 240명의 연수를 실시하였음.
- 공통 학습과정은 평생교육사의 역할 및 철학, 국내·외 평생교육 동향을 내용으로 직무일반 과정은 평생교육 네트워크, 마케팅, 상담과 생애설계, 퍼실리테이팅, 그리고 전문영역 ‘프로그램 전문가 과정’으로 프로그램 요구분석, 기획, 운영 및 평가가 진행되었으며, 직무 심화과정은 평생교육기관 운영 및 문제해결, 컨설팅, 조직관리, 성과관리, 그리고 전문영역 ‘사업 및 정책 전문가 과정’으로 평생교육 의제설정 및 정책제안 사업기획 및 분석, 사

업 설계 및 평가가 진행되었음(신민선 외, 2018).

- 각 시·도 평생교육진흥원 조례에서 연수 및 네트워크를 명시하고 있으며, 대부분 시·도 평생교육진흥원에서 평생교육기관 종사자 대상 연수를 실시함.
 - 서울시는 2018년의 경우 4월에서 11월까지 자치구와 교육청 평생교육기관 관계자와 정책사업 대상자를 대상으로 총 10회 추진하였음. 보도자료 및 통계자료 이해와 활용법, 평생교육 미래 방향 이해와 프로그램 개발, 우수 사례 탐방, 평생교육 실천자로서 역량개발 등을 교육하였음.
 - 경기도는 지역기관과 연계하여 평생교육 연수센터를 설립하여 관계자 연수를 체계적으로 추진하고 있음. 2018년의 경우 시·군 평생교육 담당부서 부서장 및 실무자를 대상으로 7월에 총 2회, 각 4시간, 6시간씩 추진하였음. 평생교육에 대한 이해 및 국내·외 동향, 빅데이터와 평생교육 등을 다루었으며, 사례 공유 및 성찰의 시간을 가졌음(신민선 외, 2018).
 - 한국평생교육사협회에서는 2018년의 경우 지역별 1회 혹은 4회, 각 3~5시간 무료로 추진하였음. 지역 평생교육사 역량강화연수로 평생교육사 역할, 학습자원발굴과 프로그램 개발, 전문영역별 평생교육사 역량, 성찰 및 공유와 토론 등으로 진행되었음(신민선 외, 2018).

- 기타 광역단체에서도 코로나19등 대면 교육이 어려운 상황에서도 다양한 연수를 실시하였음.
 - 경상남도 평생교육진흥원은 평생교육진흥 관한 조례 제3장 제7조에서 ‘평생교육사 등 평생교육종사자에 대한 연수’를 명시하고 있음.
 - 기관방문, 비대면 등 다양한 형태로 연수를 실시하였음. 하지만 체계적인 교육을 실시하였다고 볼 수 없으며, 이는 앞으로 해결해야 하는 과제임.

<표 1> 광역단체별 평생교육사 연수교육 현황

지역 기관	주제 및 내용	대상	횟수 시간
강원	(대면) 강원도 평생교육 전문성 강화 - 평생교육사업 추진 우수사례 공유와 견학 및 기관 탐방 - 시대를 관통하는 평생학습과 공동체, 토크 등으로 진행	강원도 평생교육 관계자(30명)	1박2일
	(비대면) 평생교육 공모사업 담당자 교육 개최 - 2022 강원도 평생교육 공모사업 및 운영 안내 - 평생교육프로그램 기획과 운영 특강	강원도 특화기관 장애인평생교육 담당자 등(17명)	2시간
경기도	평생교육 연수센터 운영 - 평생교육 관계자 역량 강화 체계 구축 및 전문성 제고 - 연수센터 상시 운영을 통한 평생교육 인력 경쟁력 확보	경기도 평생교육 관계자(200명 내외)	상시
대구	(온라인강좌) - 교수·학습 역량 강화를 위한 강의콘텐츠 제작 및 보급 · 좋은 강사가 되기 위한 첫걸음 · 평생학습 및 학습자에 대한 이해 · 교수-학습 전략 · 강의 SKILL-UP을 주제로 4편의 콘텐츠 제작	평생교육 관련 종사자(지역제한 없음)	상시 온라인
대전	(대면) - 직원 직무역량 강화교육 · 교육 영상 제작 및 영상편집 기술 등	대전평생교육진흥원 직원	4주
	(비대면) - 코로나 시대의 트렌드에 맞게 메타버스와 평생교육 기획 · 메타버스의 이해 · 메타버스에서 떠나는 월드체험 · 메타버스와 업무 연결 짓기 등 교육	공공영역 평생교육사 및 관련 업무종사자(120명)	5시간
	(대면) - 대전평생교육 교·강사 직무연수 · 4개 분야 10개 프로그램 운영(동기부여, 강의설계 등)	대전에서 활동하는 모든 강사	5일
인천	(대면) - 인천 평생교육네트워크협의회 운영 · 진흥원 주요 사업 추진현황 공유 및 협조 사항 안내 · 평생교육 주요이슈 공유 및 연계 협력 사항	군구, 교육청 평생교육 전담부서 관계자	2시간
	(비대면) - 평생교육 실무자 역량 강화 전문연수 · 뉴노멀 시대, 평생교육의 플랫폼 변환에 따른 역량 강화 · 메타버스 플랫폼 이해 및 활용방안 모색	평생교육 관계자 및 기관 실무자(40명)	3시간
	(대면) - 평생교육 관계자 전문연수 - 평생교육의 가치 · 평생학습도시의 역할과 평생교육의 중요성 · 인천 평생교육의 경쟁력 및 지속가능성 발전방안	공공영역 평생교육 관련 관리자급(30명)	-
전북	(대면) - 평생교육 역량강화 및 네트워크 활성화 워크숍 · 평생학습과 청소년 활동	청소년활동가(150명)	8시간

	<ul style="list-style-type: none"> · 평생교육 체험 프로그램 · 평생교육 주제별 분임 토의 		
제주	<p>(대면)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 평생교육 관계자 역량 강화 연수 - ‘생각과 생각, 사람과 사람을 연결하는 참여형 리더’ 연수생 모집 <p>(1일 차) 생각과 생각, 사람과 사람을 연결하는 기술</p> <ul style="list-style-type: none"> - 참여를 촉진하는 기술 <ul style="list-style-type: none"> · 집중대화기법(FCM) 시연 및 이론 · 집중대화기법(FCM) 설계 및 실습 <p>(2일 차) 민주적 의사소통의 참여형 리더</p> <ul style="list-style-type: none"> - 상호작용을 촉진하는 기술 <ul style="list-style-type: none"> · 합의형성기법(CWM) 시연 및 이론 · 합의형성기법(CWM) 설계 및 실습 	<p>도내 이동·청소년 평생교육 종사자, 평생교육 교·강사 (50명)</p>	16시간
	<p>(견학)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 제주평생교육 관계자 역량 UP 연수 <ul style="list-style-type: none"> · 서울, 경기 일대 선진지 견학 · 우수사례 견학 및 실천사례 연수 	<p>제주 평생교육기관 종사자 및 관계자(28명)</p>	2박3일
충남	<p>(네트워크)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공공영역 평생교육 관계자 역량 강화 연수 <ul style="list-style-type: none"> · 제16회 안동 국제교육도시연합(IAEC)세계총회 참석 · 주제별 워크숍, · 평생학습지수 연구개발 공청회 참여 · 국제교육도시의 우수사례 공유 · 경북 및 안동 평생학습 체험 부스 관람 	<p>도내 평생교육 관계자(30명)</p>	1박2일
	<p>(대면)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 평생교육 종사자 역량 강화 연수 <ul style="list-style-type: none"> · 장애 유형별 평생교육 프로그램 개발 및 활용 · 현장에서의 활용 연계 사례 공유 · 퍼실리테이션을 활용한 프로그램 개발 및 실습 	<p>도내 평생교육 교·강사</p>	4시간
충북	<p>[비대면]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 도내 평생교육 활동가 대상 역량 강화 보수교육 <ul style="list-style-type: none"> · 학습자 이해와 드랜디한 현장 활용 교수법 · 효과적인 현장 활용 강의 교안 작성법 	<p>도내 평생교육 분야 활동가(00명)</p>	2회 각 2시간
(사)한국평생교육사협회	<p>[대면]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노인평생교육 전문성 강화 워크숍 <ul style="list-style-type: none"> · 평생교육으로서 노인교육의 의미 찾기 · 사회 속의 노인, 노인에 관한 교육의 필요성 · 평생교육 현장에서의 노인교육 진단 및 과제 발굴 · 평생교육 관점에서의 노인 평생교육 프로그램 구상 	<p>현장 실무경험 5년 이상의 공공 민간영역 평생교육사</p>	6시간
	<p>[비대면]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 디지털역량 강화과정 <ul style="list-style-type: none"> · Build-Up Workshop ‘평생학습 홍보관’ · 메타버스와 산업변화, 그리고 평생학습 · 현업에서 필요한 홍보관 과제 선정 · 메타버스 플랫폼 맵 제작 실습 	<p>평생교육기관 재직 평생교육사 및 업무 종사자(회당 40명)</p>	2회 각 6시간

	· 게더 타운을 이용한 프로젝트 실습(팀별 코칭)		
	[대면] - 평생교육 관계자 전문역량 강화 연수 · 평생교육사들에게 전하는 말 · 이슈로 공감하는 평생교육의 어제와 오늘 · 우리들만의 네트워크 블루스, 씨줄 날줄의 연결학습	광역시도진흥원 평생교육 담당자(40명)	1박2일
	[기관방문형] - 이미지메이킹을 활용한 평생교육기관 종사자 역량 강화 · 퍼스널컬러 이미지메이킹 이론 · 개인 퍼스널 컬러 진단 및 활용	거제시여성인력개발센터 및 새로일하기센터 담당자	6시간
	[대면] - ESG로 열어가는 평생교육 · ESG 개념 및 국내외 트렌드 이해 · ESG 관점에서 바라본 평생교육 방향과 이해	경남도 내 평생교육기관 및 시설 담당자	3시간
경남	[기관방문형] - 평생학습도시의 지역자원 조사 - 평생교육 프로그램 기획 및 개발 방안 - 평생교육과 평생학습도시의 이해 - 지역 평생교육 자원조사와 프로그램 기획	고성군 평생교육기관 및 시설 종사자	3시간
	[대면] - 온라인 마케팅의 이해와 적용 · 온라인 마케팅의 이해 및 전략 · 온라인 마케팅의 활용 및 적용	경남도내 평생교육기관 및 시설 담당자	4시간
	[기관방문형] - 효율적인 문서작성법(매력적인 사업계획서 작성하기)	평생학습센터 및 작은도서관담당자 (20명)	2시간
	[기관방문형] - 평생교육기관으로서의 마산 YMCA 의미와 역할	마산 YMCA 및 마산 청소년문화의 집 담당자(22명)	2시간

4. 평생교육기관 종사자 조사 분석

□ 설문조사

가. 조사개요

○ 주요 내용

- 경상남도 평생교육기관 종사자를 대상으로 2022년 11월 02일에서 30일까지 구글 폼으로 실시함.
- 김진화 등(2008, 2017)을 참고하여 첫째, 평생교육 직무 9대 영역, 72개 과업에서 핵심 과업에서 각 영역별 5개씩 선정하여 9대 영역 45개 과업으로 직무능력 및 연수의 필요성을 조사하였음.
- 둘째, 연수 프로그램 관련하여 연수의 필요성과 교육방법, 교육형태, 교육

시간 등을 알아보았으며, 셋째, 주제별 연수에 대한 수요를 조사하였음. 넷째, 평생교육의 활성화 방안으로 교육, 지원, 환경 등 3개 영역에 걸쳐 의견을 알아보았음.

나. 조사응답자의 일반적 특성

- 총 311명이 응답하였음. 주된 대상자는 여성, 40대, 대졸 출신이었고, 정규직이며, 7년 이상 근무한 실무 담당자였음.
 - 남성 21.9%, 여성 78.1%였고, 연령은 40대 이하 34.4%, 교육수준은 대졸이 65.9%, 평생교육사 자격증을 소지하지 않은 사람이 63.3%였음.
 - 직위는 실무 담당자가 69.5%, 고용형태는 정규직 60.5%, 근무경력은 7년 이상이 35.4%였음.
 - 주요 담당업무를 살펴보면, 기획·계획이 73.3%로 가장 많았으며, 운영지원(72.7%), 프로그램 개발(60.8%) 순으로 나타났음. 반면, 변화·촉진(20.3%), 평가·환류(26.4%), 네트워크(35.7%) 순으로 낮게 나타났음.

다. 연수수요 분석

- 선호하는 연수 방법은 주로 대면 교육을 선호하였음.
 - 선호하는 교육 방법은 대면 57.2%, 비대면 28.0%, 이러닝 14.8%로 나타났다. 지역별로 살펴보면, 서부가 69.7%로 대면 수요가 상대적으로 높았고, 동부가 37.7%로 상대적으로 비대면 수요가 높게 나타났다.
 - 기관별로 살펴보면, 대면 교육을 선호하였으나 기관 간 차이가 있음. 국가 및 지자체(69.6%), 복지관(68.1%), 도서관(59.5%), 직업훈련기관(51.4%), 청소년관련기관(60.5%) 순으로 나타났으며, 직업훈련기관은 35.1%로 이러닝 선호도가 다른 기관에 비하여 높게 나타났다.
 - 자격증 변인별로 보면, 대면 교육이 3급 70.0%로 가장 높게 나타났으며, 2급 62.0% 순이었으며, 2급 소지자의 경우에 이러닝 선호도가 7.6%로 다른 집단에 비해 낮게 나타났다.
 - 직위별로 보면, 최고 관리자는 대면과 비대면이 39.4%로 동일하게 나타났으며, 이러닝은 21.2%로 타 직위에 비하여 높게 나타났다.
 - 근무경력별로 보면, 1년 미만의 경우 대면 47.5%로 다른 근무경력보다 낮

게 나타났으며, 1~3년의 경우에 대면 63.9%로 다른 근무경력보다 높게 나타났음. 5~7년의 경우 비대면 37.5%로 다른 경력에 비하여 높게 나타났으며, 5~7년의 경우는 이러닝 9.4%로 낮게 나타났음.

- 지난 2년간 연수에 참여한 경험을 보면, ‘참여하지 않았음’이 가장 높았음.
 - 조사응답자의 74.0%가 지난 2년간 연수경험이 없었으며, 4~6회(12.5%), 7회 이상(7.7%), 1~3회(5.8%) 순으로 나타났음. 지역별로 보면, 상대적으로 북부(81.8%)와 서부(81.5%)가 연수에 참여하지 않은 비율이 높게 나타났음.
 - 기관별로 보면, 국가 및 지자체 기관을 제외한 복지관, 도서관, 직업훈련기관, 청소년 관련 기관 등에서는 ‘연수를 한 번도 받지 않았다’는 비율이 75%를 넘었음. 그에 비하여 국가 및 지자체 기관의 경우는 55.4%가 연수를 한 번 이상 받는 것으로 나타났음.
 - 직위별로 보면, 최고 관리자는 7회 이상이 15.2%로 평균보다 높게 나타났으며, 실무 담당자는 4~6회 교육이 14.4%로 평균보다 높게 나타났음. 중간관리자는 ‘연수에 참여한 경험이 없다’라고 응답한 비율(80.6%)이 높은 반면, 4~6회, 7회 이상 참여했다고 응답한 비율이 높게 나타났음. 실무 담당자의 경우는 ‘연수에 참여한 경험이 없다’라고 응답한 비율이 높은 반면, 4~6회 이상 참여했다고 응답한 비율이 14.4% 대체로 높았음.
 - 근무경력별로 보면, 5~7년 경력을 지닌 종사자는 ‘연수 경험이 없다’고 응답한 비율이 81.3%로 높게 나타났음. 1년 미만의 경우 다른 근무경력에 비하여 1~3회 11.9%, 4~6회 10.2%로 높았음.

- 교육이나 연수를 실시할 때 선호하는 시간은 2시간 이내와 4시간이 전체 77.2%를 차지하였음.
 - 선호하는 연수시간은 4시간 38.9%, 2시간 이내 38.3%, 8시간 15.1%, 2~3일 7.1%, 4~5일 0.6%로 나타났음.
 - 지역별로 보면, 북부와 서부가 8시간 혹은 2~3일 시간이 상대적으로 높았는데, 북부는 8시간이 29.6%로 평균 15.1%보다 2배 정도 높았으며, 서부는 2~3일이 15.2%로 평균 7.5%보다 2배 이상 높았음.

- 기관별로 보면, 복지관의 경우는 8시간 선호 비율이 25.5%로 다른 기관에 비하여 상대적으로 높았으며, 청소년 관련 기관의 경우에는 2~3일 연수에 대한 선호가 13.2%로 다른 기관에 비하여 높게 나타났음.
 - 직위별로 보면, 중간 관리자는 2시간 이내 교육에 대해서는 25.8%로 평균 대비 10% 이상의 차이로 낮은 선호도를 나타냈음. 최고 관리자는 2시간 이내 교육이 48.5%로 높은 선호도를 나타냈음. 실무 담당자의 경우는 2시간 이내 40.3%, 4시간 39.8%로 나타났음.
 - 근무경력별로 보면, 2시간 이내 교육에 대한 수요는 1년 미만 47.5%, 7년 이상 40.9% 순으로 나타났으며, 4시간 교육은 3~5년 57.1%, 8시간 이상 교육은 5~7년 31.3%, 2~3일 교육은 7년 이상 10.9%로 경력에 따라 선호하는 연수시간이 뚜렷한 차이를 보이고 있었음.
- 교육방법으로는 강의식 교육을 선호하였음. 이것은 교육의 참여 기회가 부족한 것으로 해석됨.
- 강의식 교육은 60.1%로 가장 많았으며, 사례기반 교육 50.8% 순으로 나타났음. 반면, 역할극 교육 5.1%, 토의식 교육 16.4%, 프로젝트 기반 교육 18.6%로 상대적으로 낮게 나타났음.
 - 지역별로 살펴보면, 강의식 교육은 남부가 56.3% 타 지역에 비하여 낮게 나타났으며, 서부가 사례기반 교육(66.7%), 코칭형 교육(33.3%)이 상대적으로 높게 나타났고, 남부는 토의식 교육(18.4%)과 프로젝트 기반 교육(20.1%)이 다른 지역에 비해 상대적으로 높게 나타났음.
 - 기관별로 보면, 강의식 교육은 복지관이 68.1% 높게 나타났으며, 사례기반 교육은 국가 및 지자체 기관이 57.1% 높게 나타났음. 코칭형 교육은 국가 및 지자체 기관이 57.1%로 높게 나타났으며, 직업훈련기관은 43.2%로 낮게 나타났음. 토의식 교육은 국가 및 지자체 기관이 25.0%로 높게 나타났으며, 프로젝트 기반 교육은 청소년관련기관이 28.9%로 높게 나타났음.
 - 자격증 변인을 보면, 강의식 교육은 자격증이 없는 참가자가 66.3%로 2급 자격증 소지자 50.0%보다 높게 나타났음. 사례기반교육은 1급과 3급 소지자가 66.7%, 70.0%로 높게 나타났음. 프로젝트 기반교육은 선호되지 않았지만, 2급 소지자가 23.9%로 상대적으로 높게 나타났음.

- 직위에 따른 차이는 없지만 강의식 교육은 실무 담당자가 63.0%로 높게 나타났으며, 토의식 교육은 최고 관리자가 24.2%로 높게 나타났음.
- 근무경력별로 보면, 강의식 교육은 3~5년이 77.6%로 높게 나타났으며, 사례기반교육은 1년 미만 54.2%, 1~3년 54.1%로 높게 나타났음.

○ 주제별 교육수요를 살펴보면, 최신 평생교육관련 정책이나 정보에 대한 수요가 가장 많았으며, 이것은 정기적인 정보제공의 필요성을 시사함.

- ‘최신평생교육 정책과 동향’ 76.5%로 가장 높았으며, 그 다음이 ‘전략기획, 기획서 및 제안서 작성’ 74.3%, ‘리더십, 코칭, 갈등관리’ 70.4%, ‘커뮤니케이션 기술’ 70.1% 순서로 나타났음. 상위 4개의 주제 외에도 ‘조직화(지역사회 네트워크) 및 마을 만들기’ 69.5%, ‘사례관리’ 68.5%, ‘SNS를 통한 소통과 자원개발 및 관리’가 67.8%로 높게 나타났음. 반면, ‘노무 및 인사관리’, ‘평생교육 가치 및 윤리’가 47.6%로 가장 낮게 나타났으며, ‘기본 소양, 정체성 마인드’ 54.3%, ‘조직 미션, 비전수립’ 55.0% 순서로 낮게 나타났음.
- 지역별로 보면, ‘최신 평생교육 정책 및 동향’은 북부가 81.5%로 가장 높았고, 서부가 66.7%로 가장 낮았음. ‘전략기획, 기획서 및 제안서 작성’은 북부가 85.2%로 가장 높았고, 동부가 68.8%로 가장 낮았음. ‘리더십, 코칭, 갈등관리’는 북부가 81.5%로 가장 높았고, 서부가 66.7%로 가장 낮았음. ‘커뮤니케이션 기술’은 북부가 85.2%로 가장 높았고, 남부가 67.8%로 가장 낮았음.
- 기관별로 보면, ‘최신 평생교육 정책과 동향’은 국가 및 지자체 기관이 83.9%로 가장 높았고, 직업훈련기관이 70.3%로 가장 낮았음. ‘전략기획, 기획서 및 제안서 작성’은 청소년관련기관이 81.6%로 가장 높았고, 도서관이 69.0%로 가장 낮았음. ‘리더십, 코칭, 갈등관리’는 복지관이 76.6%로 가장 높았고, 직업훈련기관이 62.2%로 가장 낮았음. ‘커뮤니케이션 기술’은 청소년관련기관이 78.9%로 가장 높았고, 도서관이 52.4%로 가장 낮았음.
- 자격증 변인별로 보면, ‘최신 평생교육 정책과 동향’은 2급 소지자가 83.7%로 가장 높았으며, 자격증이 없는 경우 73.1%로 가장 낮게 나타났음. ‘전략기획, 기획서 및 제안서 작성’은 3급 소지자가 80.0%로 가장 높았음.

고, 자격증이 없는 경우 72.6%로 나타났음. ‘리더십, 코칭, 갈등관리’는 자격증이 없는 경우 71.6%로 가장 높게 나타난 반면, 2급 자격증 소지자는 68.5%로 낮게 나타났으며, ‘커뮤니케이션 기술’은 자격증이 없는 경우 70.6%로 가장 높게 나타났고, 2급 소지자는 67.4% 가장 낮게 나타났음.

<표 2> 주제별 연수 참여 의사(중복응답)

(단위: 명, %, 점)

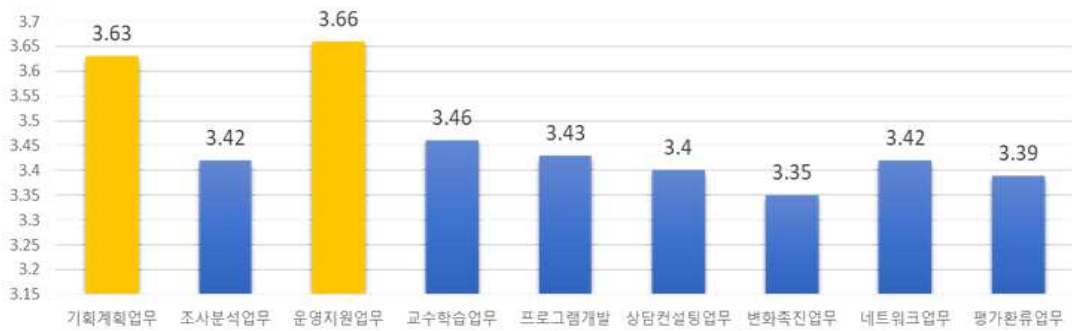
문항	연수 참여			사례수(계)
	참여함	참여 않함	모른다	
기본소양, 정체성, 마인드	54.3	28.9	16.7	311(100.0)
평생교육 가치, 윤리	47.6	33.8	18.6	311(100.0)
최신 평생교육정책, 평생교육동향	76.5	10.3	13.2	311(100.0)
조직경영전략, 마케팅	65.6	20.3	14.1	311(100.0)
노무/인사관리	47.6	33.8	18.6	311(100.0)
재무/회계	56.6	28.9	14.5	311(100.0)
자원개발과 관리	67.8	20.6	11.6	311(100.0)
성과관리, 평가	61.7	23.5	14.8	311(100.0)
전략기획, 기획서, 제안서 작성	74.3	14.1	11.6	311(100.0)
조직화(지역사회 네트워크), 마을 만들기	69.5	19.3	11.3	311(100.0)
조직 미션, 비전수립	55.0	27.0	18.0	311(100.0)
커뮤니케이션기술	70.1	18.6	11.3	311(100.0)
리더십, 코칭, 갈등관리	70.4	19.9	9.6	311(100.0)
슈퍼비전기술	59.2	23.2	17.7	311(100.0)
협상능력	60.5	23.5	16.1	311(100.0)
SNS를 통한 소통	67.8	19.3	12.9	311(100.0)
사례관리	68.5	19.3	12.2	311(100.0)
행정실무(문서관리, 기초회계 등)	61.4	25.4	13.2	311(100.0)
클라이언트 대인서비스기술	55.3	28.6	16.1	311(100.0)
이미지메이킹, 비즈니스 매너	61.4	23.8	14.8	311(100.0)

- 직위별로 보면, ‘최신 평생교육 정책과 동향’은 중간 관리자가 80.6%로 가장 높았고, 최고 관리자는 69.7% 가장 낮았으며, ‘전략기획, 기획서 및 제안서 작성’은 중간 관리자가 82.3%로 가장 높았고, 최고 관리자가 66.7%로 가장 낮았음. ‘리더십, 코칭, 갈등관리’는 중간 관리자가 82.3%로 가장 높았으며, 최고 관리자가 57.6%로 가장 낮았음. ‘커뮤니케이션 기술’은 중간 관리자가 77.4%로 가장 높았고, 최고 관리자가 57.6%로 가장 낮았음.
- 근무경력별로 보면, ‘최신 평생교육 정책과 동향’은 7년 이상이 80.0%로 가장 높았고, 1~3년은 70.5% 가장 낮았음. ‘전략기획, 기획서 및 제안서

작성'은 1년 미만이 79.7%로 가장 높았고, 1~3년은 67.2%로 가장 낮았음. '리더십, 코칭, 갈등관리'는 3~5년이 77.6%로 가장 높았고, 1년 미만이 64.4%로 가장 낮았음. '커뮤니케이션 기술'은 3~5년이 75.5%로 가장 높았고, 1~3년이 65.6%로 가장 낮았음.

라. 직무별 능력 수준

- 영역별 직무능력 수준을 살펴보면, 전체적으로 5.0만 점에 3.46점으로 보통 수준임.
- 상대적으로 높은 영역은 운영지원(3.66), 기획·계획(3.63)이었으며, 낮은 영역은 변화·촉진(3.35), 평가·환류(3.39) 영역이었음.



<그림 2> 영역별 직무능력 수준

- 과업별로 보면, 강사관리 및 지원 과업이 3.81로 가장 높았으며, 학습자 관리 및 지원 과업(3.80), 평생학습 단위사업 계획 수립 과업과 평생학습 실행계획 수립 과업(3.71)로 나타났음. 평생학습 평가지표 창출 과업이 3.09로 가장 낮았으며, 마을 평생학습 추진 과업(3.17)이 그 다음이었음.

마. 직무별 교육의 필요성

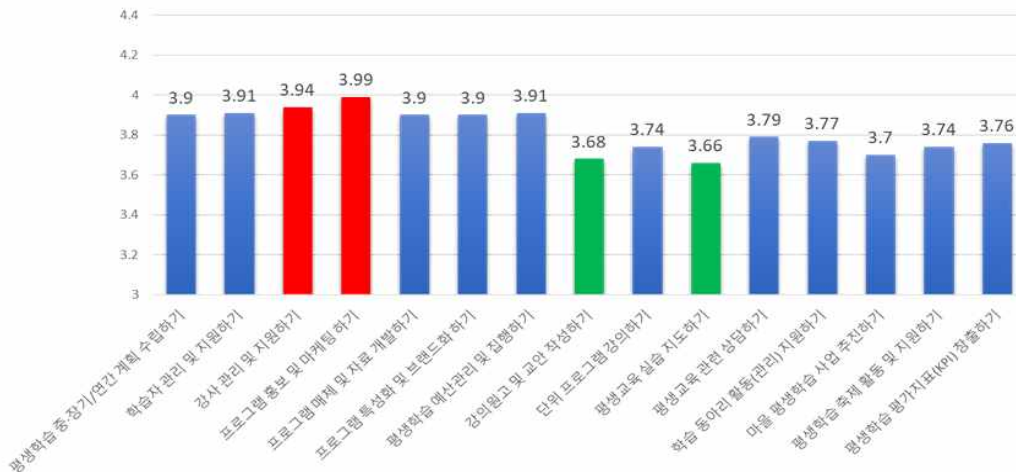
- 영역별 직무 교육의 수요를 살펴보면, 전체적으로 5.0만 점에 3.83점으로 교육 수요가 높은 것으로 나타났음.
- 상대적으로 교육수요가 높은 영역은 운영지원(3.92), 기획·계획과 네트워크 (3.89)이었으며, 프로그램 개발(3.87) 순이었음. 상대적으로 교육수요가 낮

은 영역은 교수·학습과 상담·컨설팅이 3.74점이었으며, 그 다음으로 변화·축진이 3.76점이었음.



<그림 3> 직무별 교육 수요

- 과업별로 보면, 강사관리 및 지원과업이 3.81로 가장 높았으며, 학습자 관리 및 지원 과업 3.80, 평생학습 단위사업 계획 수립 과업과 평생학습 실행계획 수립 과업이 3.71로 나타났음. 평생학습 평가지표 창출 과업이 3.09로 가장 낮았으며, 마을 평생학습 추진 과업이 3.17로 그 다음이었음.



<그림 4> 직무별 교육 수요(세부항목별)

바. 직무별 교육 수요

- 영역별 교육의 필요성은 프로그램 개발 과업이 가장 높았음.
- 프로그램 개발이 전체 61.7%를 차지하였으며, 기획·계획(59.8%), 운영지원(42.1%) 순으로 높게 나타난 반면 평가·환류(89.4%), 조사·분석(79.7%), 상담·컨설팅(79.4%) 과업 순으로 낮게 응답하였음.
 - 지역별 수요를 살펴보면, 기획·계획은 북부가 81.5%로 높게 나타났으며, 조사·분석은 서부(27.3%)가 다른 지역에 비해 높게 나타났음. 운영지원과 교수·학습은 북부가 33.3%로 높게 나타났고, 프로그램 개발은 북부가 81.5%로 높게 나타났으며, 상담·컨설팅은 서부가 33.3%로 높게 나타났음. 변화·촉진은 서부가 30.3%, 네트워크도 서부가 39.4%로 높게 나타났으며, 평가 환류에 대한 수요도 서부가 24.2%로 높게 나타났음.
 - 기관별로 보면, 기관에 따라 교육수요가 다르게 나타났음. 기획·계획에서는 도서관이 81.0%로 가장 높게 나타났으며, 조사·분석에서는 복지관이 40.4%로 가장 높게 나타났음. 반면에 도서관의 경우 조사·분석은 4.8%로 낮은 것으로 나타났음. 운영지원은 도서관이 54.8%로 높게 나타났으며, 교수·학습은 직업훈련기관이 37.8%로 높게 나타났지만 도서관은 14.3%로 낮게 나타났음. 프로그램 개발은 도서관이 73.8%로 높게 나타난 반면 직업훈련기관은 40.5%로 낮게 나타났음. 상담·컨설팅은 직업훈련기관이 32.4%로 높게 나타난 반면 도서관은 14.3%로 낮게 나타났음. 변화·촉진은 복지관이 36.2%로 높게 나타났지만 청소년관련기관은 13.2%로 낮게 나타났음. 네트워크는 복지관이 36.2%로 높게 나타난 반면 도서관은 9.5%로 낮게 나타났음. 평가·환류는 청소년관련기관이 15.8%로 높게 나타난 반면 도서관은 4.8%로 낮게 나타났음.
 - 자격증 변인별로 보면, 기획·계획은 2급 소지자가 70.7%로 가장 높게 나타난 반면 자격증이 없는 경우 54.8%로 낮게 나타났음. 조사·분석은 3급 소지자가 40.0% 가장 높게 나타났으며, 운영지원은 2급 소지자가 45.7% 가장 높게 나타났음. 교수·학습은 전체적으로 낮게 나타났으나 자격증이 없는 경우 27.9%로 높게 나타난 반면 2급은 17.4%로 낮게 나타났음. 프로그램 개발은 1급 소지자가 66.7%로 높게 나타났음. 2급 자격증 소지자의 경우 변화·촉진은 낮게 나타났으며, 네트워크 25.0%, 평가·환류 12.0%로 다소 높게 나타났음.

- 직위별로 보면, 각 영역에서 직위에 따른 차이는 크게 나타나지 않았음. 상대적으로 참여비율이 높은 영역은 기획·계획, 운영지원, 프로그램 개발이었으며, 특히 직위에 따른 차이를 보인 영역은 기획·계획으로 중간 관리자가 61.3%, 실무 담당자가 61.1%로 나타났으나 최고 관리자는 48.5% 상대적으로 낮게 나타났음. 운영지원은 실무 담당자 43.1%, 최고 관리자 42.4%로 나타났음. 프로그램 개발은 실무 담당자가 64.8%, 중간 관리자 56.5%, 최고 관리자 51.5% 순으로 나타났음.
- 근무경력별로 보면, 5~7년 경력자가 상대적으로 높은 영역은 기획·계획(71.9%), 조사·분석(25.0%), 프로그램 개발(78.1%)로 나타났음. 1년 미만 경력자가 상대적으로 높은 영역은 운영지원(50.8%), 교수·학습(33.9%), 상담·컨설팅(28.8%), 평가·환류(11.9%)로 높게 나타났음. 이 외에 변화·촉진은 7년 이상이 29.1%로 가장 높으며, 네트워크는 1~3년이 27.9%로 가장 높게 나타났음.

사. 직무능력 강화방안

○ 직무역량은 여러 가지 요인에 의하여 영향을 받음.

- 교육적 측면은 5점 만점에서 3.90점으로 상당히 필요하다고 보았음. 전체 73.7%가 교육적 접근이 필요하다고 하였음. ‘우수사례 및 선진지를 견학하고 벤치마킹하는 것’이 3.97점으로 가장 필요하다고 하였으며, 그 다음으로 ‘특정 분야 연수에 참여한다’가 3.92점, ‘직무 정보를 얻을 수 있는 회의나 설명회에 참여한다’가 3.92점 순으로 나타났음.
- 개인이나 기관의 지원 측면은 3.84점으로 상당히 필요하다고 보았음. ‘역량 강화와 경험 확대를 위한 활동비 지원을 받는다’가 4.03점으로 가장 높았으며, 그 다음은 ‘직무역량을 강화하기 위하여 전문가의 컨설팅을 받는다’로 3.90점이었음.
- 환경 차원에서 5점 만점에서 3.83점으로 상당히 필요하다고 보았음. ‘같은 업무를 수행하는 타 기관 사람들과 네트워크 강화한다’가 4.00점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘소통과 협업을 통한 성과향상을 위하여 조직문화를 개선한다’가 3.95점으로 나타났음.

□ 심층면접

- 평생교육 직무와 관련하여 지역 주요 담당자를 대상으로 구조화된 면접 실시.
 - 모든 심층면접자가 평생교육기관의 담당자에 대한 연수 등을 통한 직무역량의 개발이 필요하다고 주장하였음. 이런 점에서 전반적으로 직무역량 개발을 위한 프로젝트의 수행뿐만 아니라 지속적이고 체계적인 연수 프로그램의 필요성도 강력히 주장하고 있음.
 - 직무수행의 문제점으로 연수기회 부족(D), 네트워크 기반 부족(D), (군 지역) 접근성의 한계(K), 공무원의 인식과 지원 미비(M)등을 들고 있음.
 - 역량을 향상시키기 위해서 연수가 필요함. 특히 지속적이고 체계적인 교육이나 워크숍의 필요성을 강조하고 있음(A, B, D, E, F, G, I, K, M, N). 또한 연차계획을 수립하여 운영하는 것이 필요하다고 주장함.
 - 연수내용으로는 ‘ 프로그램 및 기관홍보 SNS 활용법(A)’, ‘학습자 상담 및 학습 컨설팅 방법, 평생교육사를 위한 심리지원 등(C)’, ‘평생교육사의 역할, 평생교육의 방향, 현장적용 실무예시(E)’ 등을 제안함.
 - 기존 연수의 문제점으로 ‘지역과 기관의 특성을 고려하지 않고, 똑같이 유행하는 강의 진행(L)’, ‘일회성 교육, 통일된 교육(M)’을 지적함.
 - 교육 주체에 대해서는 첫째, 도청(A, B, G), 도평생교육진흥원(C, H, M), 시·군 평생교육센터(E, L) 등이었음.
 - 평생교육의 활성화 방안으로는 기관장이나 관리자의 평생학습에 대한 마인드가 중요하기 때문에 네트워크 강화가 필요하다고 주장함.

5. 직무역량 활성화 방안

□ 직무역량 활성화 비전체계

- 경상남도가 선도적인 평생교육을 실현하기 위하여 지역 특성을 반영한 평생교육 비전체계를 구축할 필요가 있음.
 - 사명 : 경상남도 평생교육의 활성화로 도민의 삶의 질 향상
 - 비전 : 평생학습을 실천하는 행복한 도민
 - 목표 : 직무역량 강화를 통한 최고의 평생교육 실현
 - 전략

- 지역 특성을 반영한 직무교육
- 소비자의 요구를 충족하는 직무교육
- 직무 요구에 부합하는 역량개발
- 소통과 협업을 기반으로 하는 역량강화

□ 교육체계 및 프로그램(안)

○ 경상남도 평생교육기관 종사자 연수 방향.

- 첫째, 지역과 기관 특성을 반영하여 차별적 추진, 둘째, 지속적이고 체계적으로 추진, 셋째, 공통역량과 직무역량을 구분하고, 직무역량은 기초, 심화, 응용 등 구분하여 추진, 넷째, 직무역량 강화는 교육서비스뿐만 아니라 조직운영에 대한 역량 강화 프로그램 필요.

○ 교육체계(안).

- 교육체계는 기본교육과 직무교육을 세분하며, 직무교육은 이론, 심화, 응용으로 단계적으로 접근함. 기본교육은 평생교육을 실천하는데 요구되는 지식과 기술 및 태도를 함양하는 것으로 지식과 정보의 습득, 기술과 스킬의 향상, 태도와 마인드 함양 등으로 구성함.
- 직무교육은 기초, 심화, 응용 등 3단계로 추진하며, 기초과정은 직무분야의 기초지식을 이해하는데 중점을 두며, 심화과정은 고도의 지식과 이론을 포함하여 기초지식을 바탕으로 실제 직무에 도움이 될 수 있는 실습형 교수법으로 진행함. 응용과정은 실무를 수행하는데 필요한 지식과 기술 습득함.
- 교육의 추진은 역량수준과 교육수요를 통하여 확인됨. 역량수준이 낮은 영역과 교육수요가 높은 영역이 1차적으로 접근할 수 있는 영역임.
- 역량수준이 낮은 영역은 변화·촉진, 평가·환류, 상담·컨설팅, 조사·분석과 네트워크이며, 교육수요가 높은 영역은 운영지원, 기획·계획과 네트워크, 프로그램 개발 등임.
- 역량수준과 교육수요가 만나는 두 개 영역, 프로그램 개발과 네트워크가 1차 교육의 영역이며, 2차 영역은 교육수요가 높은 기획·계획과 운영지원이고, 3차 영역은 역량수준이 낮은 조사·분석과 평가·환류로 구분할 수 있음.



<그림 V-3> 프로그램 선정

- 교육체계는 다음과 같음.

<표 V-1> 교육 체계(안)

교육 과정	교과	교수 방법	역량		
			지식	기술	태도
기본 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 평생교육 동향 - 평생교육 정책 - 전략기획 - 기획서제안서 작성 - 리더십 향상 - 코칭과 멘토링 - 갈등관리 - 커뮤니케이션 기술 - 기타 	<ul style="list-style-type: none"> - 이론·실습 - 강의식 - 실습형 	<ul style="list-style-type: none"> - 평생교육 - 경영전략 - 리더십 - 커뮤니케이션 	<ul style="list-style-type: none"> - 탐색기술 - 글쓰기 - 소셜 스킬 - 리더십 	<ul style="list-style-type: none"> - 진정성 - 성실성 - 호기심 - 우호성
직무 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 프로그램 개발 - 타당성 분석 - 선정 및 조직 - 매체 및 자료개발 - 실행 및 매뉴얼 개발 - 특성화 및 브랜드화 	<ul style="list-style-type: none"> 기초 : 이론 심화 : 실습 적용 : 적용 	<ul style="list-style-type: none"> - 프로그램 정의 - 평생교육 프로그램 설계 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육내용 선정능력 - 구성 원리에 따른 조직 능력 	<ul style="list-style-type: none"> - 창의성 - 개발의지 - 근면성
	<ul style="list-style-type: none"> - 네트워크 	<ul style="list-style-type: none"> 기초 : 이론 	<ul style="list-style-type: none"> - 평생교육기관·단 	<ul style="list-style-type: none"> - 네트워크 운영 능력 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양성 수용

<ul style="list-style-type: none"> · 네트워크 실행 · 파트너십 형성 · 사이버 네트워크 · 커뮤니케이션 촉진 · 지원 세력 확보/설득 	심화 : 실습 적용 : 적용	체 교육자원 - 평생교육 네트워크에 관한 지식	- 네트워크 구축 지도작성 능력	- 의지와 태도
<ul style="list-style-type: none"> - 운영·지원 · 학습자 관리 · 강사관리 · 프로그램 홍보 · 시설 및 매체관리 · 예산관리 	기초 : 이론 심화 : 실습 적용 : 적용	- 개인정보 관련 법규 - 잠재적 학습자의 특성과 요구에 대한 지식	- 개인정보 보호기술 - 면접기술 - 매체를 통한 알림과 통지 기술(이메일, 전화, SNS 등)	- 공정성 - 투명성 - 의지
<ul style="list-style-type: none"> - 기획·계획 · 중장기 계획수립 · 단위 사업 계획수립 · 공모사업 계획서 작성 · 예산계획 및 편성 · 실행계획 수립 	기초 : 이론 심화 : 실습 적용 : 적용	- 조직전략에 관한 지식 - 조직 운영체제에 관한 이해	- 조직진단 모형 활용 - 직무분석능력	- 공정성 - 체계적 - 윤리성 - 비판적 사고
<ul style="list-style-type: none"> - 조사·분석 · 요구조사 및 분석 · 자원 조사·분석 · 프로그램 조사·분석 · 통계 데이터 분석 · 환경조사 분석 	기초 : 이론 심화 : 실습 적용 : 적용	- 사회조사·분석방법 - 지역사회에 대한 분석방법	- SWOT 분석 능력 - 정보수집능력	- 사명감 - 성실성 - 탐구심
<ul style="list-style-type: none"> - 평가·환류 · 평가지표 창출 · 실적 및 성과관리 · 만족도 조사·분석 · 우수사례 발굴 및 확산 · 실적 및 성과 환류 	기초 : 이론 심화 : 실습 적용 : 적용	- 프로그램 평가 - 효과적 보고방법 - 상황분석 결과분석	- 의사결정 능력 - 자료 분석 능력 - 프리젠테이션 능력	- 분석적 사고 - 탐구적 자세 - 성실성

○ 프로그램(안)

- 교육과정, 즉 커리큘럼은 직무능력과 연수의 필요성에 의거하여 선정됨. 분석결과에 따라 첫째, 기본교육으로 ‘갈등관리’, 둘째, 단일과업으로 ‘프로그램 홍보 및 마케팅’, 셋째, 직무영역에서 ‘프로그램 개발’ 등 제시.
- 프로그램 예시는 다음과 같음.

<표 V-3> 프로그램 홍보 및 마케팅 과정 개요(예)

과정명	프로그램 홍보 및 마케팅	과정구분	운영·지원
교육시간	1일 ~ 2일	교육정원	20~30명
교육대상	평생교육기관 홍보 및 마케팅 담당자		
교육목표	기관이 의도하는 이슈를 언론을 통하여 뉴스화할 수 있도록 홍보 계획수립, 언론 네트워크 구축, 홍보 활동 전개, 활동 평가를 할 수 있다. 차별화된 브랜드 이미지를 일관되고 지속적으로 마케팅을 하여 기관의 브랜드를 학습자를 포함한 이용자들에게 기억시킬 수 있다.		

구분	세부내용	시간	방법
홍보 목적에 맞는 매체 선별, 선정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 홍보 목적에 맞는 매체를 선별, 선정할 수 있다. 매체 선정, 선별 시 고려해야 할 점을 이해할 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 홍보 목적에 맞는 매체 선별, 선정 <ol style="list-style-type: none"> 1. 매체 선별, 선정의 의의 2. 무엇을 목적으로 홍보할 것인가? - 매체 선정, 선별 시 고려해야 할 사항 <ol style="list-style-type: none"> 1. 홍보 주제에 따른 매체 방향 2. 대상에 따른 매체 선정 3. 메시지 형태에 따른 매체 선정 4. 미디어믹스의 효과를 고려한 매체 선정 5. 비용 ○ 팀활동 : 홍보 목적에 맞는 매체 선별 선정하기 	120	강의 토의 실습
언론사의 유형과 특징 조사	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 매체의 유형과 특징을 알 수 있다. 언론의 유형을 알 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 언론사의 유형 및 특징 이해 <ol style="list-style-type: none"> 1. 신문(종합지, 경제지, 통신사, 전문지, 잡지 등) 2. 방송(지상파, 케이블 TV, 종합 편성 채널 등) 3. 인터넷 신문(종이 인터넷 병행, 독립형 인터넷) 4. 뉴스 제공 기능, 다양한 정보 제공 기능 - 온라인 매신저의 유형 및 특징 이해 <ol style="list-style-type: none"> 1. 포털 뉴스(네이버, 다음, 네이버 등) 2. 소셜 미디어(인스타그램, 트위터, 페이스북 등) 3. 리서치 의견 교류 기능, 사진, 동영상 전송 등 ○ 팀 활동 : 매체의 특징을 고려한 효과적인 홍보 방법 선정하기 	120	강의 토의 실습
홍보 방법에 따른 일정 설계, 예산 편성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 홍보 방법에 따라 매체 일정을 설계할 수 있다. 기관과 언론의 기획 방향에 맞추어 예산을 편성할 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 홍보 방법에 따른 매체 일정 설계 <ol style="list-style-type: none"> 1. 신문 게시 시스템 파악하기(신문 일정) 2. 방송 시스템 파악하기(방송 일정) 3. 통신, 인터넷 신문 시스템 파악하기 - 홍보 예산 편성하기 <ol style="list-style-type: none"> 1. 주관행사 특징 파악 및 예산 편성(전시회, 바자회, 특정일 행사, 초청담회 등) 2. 홍보 예산 확보 및 프로세스 3. 언론사 주관 행사 특징 파악 및 예산 편성(특집기사, 행사협찬, 등) ○ 팀 활동 : 홍보 일정을 수립하고, 예산 편성을 위한 설계하기 	120	강의 토의 실습
언론 홍보 평가를 위한 성과 지표 개발	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 언론 홍보 평가를 위한 성과지표를 개발하여 계획수립에 반영할 수 있다. 계획서의 구성요소에 의거하여 언론 홍보계획서를 작성할 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 언론 홍보 평가를 위한 성과지표 개발 <ol style="list-style-type: none"> 1. 홍보 평가를 위한 실적 환산 프로세스 2. 사전 조사, 사후 조사 평가 방법 - 핵심 성과지표 <ol style="list-style-type: none"> 1. 홍보 목적 달성 여부, 정성적 목표 정량화 2. 부정적 홍보 금액 산출, 정성적 목표 정량화 - 계획서 구성요소에 의거하여 언론 홍보계획서 작성 <ol style="list-style-type: none"> 1. 기관 이미지 부문 : 사회 공헌 활동 계획서, 기관 내 자원봉사 현황 파악 	120	강의 토의 실습

	<p>2. 정책 부문 : 기관이 전사적으로 추진하는 프로젝트, 신사업 프로젝트 현황</p> <p>3. 쟁점 부문 : 기관과 관련한 사회적 이슈, 정부 및 학습자 대상 정책추진 현황</p> <p>○ 팀 활동 : 언론 홍보 평가를 위한 성과지표 개발하기</p>		
홍보 활동 전개하기	<p>○ 학습 목표 : 보도자료, 기고문, 칼럼, 인터뷰, 자료 배포를 서식과 형식에 맞추어 작성할 수 있다.</p> <p>○ 세부 모듈</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보도자료, 기고문, 칼럼, 기획 기사, 인터뷰 글 작성 및 배포 <ol style="list-style-type: none"> 1. 보도자료 문장의 구성, 5W1H 2. 기사(보도자료) 종류 3. 보도자료 양식의 이해 4. 보도자료 소재 발굴 기법 - 기획 기사 작성 및 퍼블리시티 <ol style="list-style-type: none"> 1. 기획 기사 주제 찾기 2. 적정 매체 선정하기 - 언론 매체를 대상으로 기자간담회, 인터뷰 진행 <ol style="list-style-type: none"> 1. 기자 관계 및 미디어별 인터뷰 기법 2. 기자간담회 요건 및 확인 사항 - 보도자료 배포의 요건 <ol style="list-style-type: none"> 1. 보도자료 배포 수단의 이해 2. 보도 시점 결정의 핵심 요인 파악하기 3. 보도자료 배포 프로세스 4. 보도자료 배포 시 유의사항 <p>○ 팀 활동 : 보도자료, 기고문, 칼럼, 기획 기사 작성하기</p>	120	강의 토의 실습
시장환경 분석 및 마케팅 목표 파악	<p>○ 학습 목표 : 시장과 경쟁상황을 파악하기 위한 내·외부 환경을 분석할 수 있다.</p> <p>○ 세부 모듈</p> <ul style="list-style-type: none"> - 환경 분석 <ol style="list-style-type: none"> 1. 미시 환경 분석(기업 내부 환경, 마케팅 중간상, 공급업자, 고객, 공중 등) 2. 거시 환경 분석(인구, 사회 및 문화적 환경, 경제적환경, 기술적 환경 등) - SWOT 분석 <ol style="list-style-type: none"> 1. SWOT 분석의 함의 2. 외적 환경(기회 및 위협 요인) 분석 및 내부 역량(강점 및 약점 요인) 분석 3. SWOT Matrix 작성 및 SWOT 분석을 통한 마케팅 전략의 수립 <p>○ 팀 활동 : 시장환경 분석 및 마케팅 목표 파악하기</p>	120	강의 토의 실습
전략 과제 도출 및 전략 수립	<p>○ 학습 목표 : 마케팅 성과분석 결과에 따라 당해 연도 실행 개선사항을 파악할 수 있다. 내·외부 환경을 고려하여 정량적·정성적 마케팅 목표를 파악할 수 있다.</p> <p>○ 세부 모듈</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업 내부 환경 정보의 수집 <ol style="list-style-type: none"> 1. 마케팅 인력 정보 2. 마케팅 조직 정보 3. 마케팅 경쟁 우위 정보 4. 경영 자원 정보 - 마케팅 관련 자료 수집 방법 <ol style="list-style-type: none"> 1. 관찰법 2. 실험법 3. 설문지법 <p>○ 팀 활동 : 설문지를 통한 마케팅 목표 파악하기</p>	60	강의 토의 실습
자사 분석 마케팅 전략 수립	<p>○ 학습 목표 : 사업 목표와 마케팅 방향을 고려하여 도출된 전략 과제를 제시할 수 있다. 제시된 전략 과제 달성을 위한 중·장기 전략을 분석할 수 있다.</p> <p>○ 세부 모듈</p> <ul style="list-style-type: none"> - 마케팅 SWOT 분석의 과정 	120	강의 토의 실습

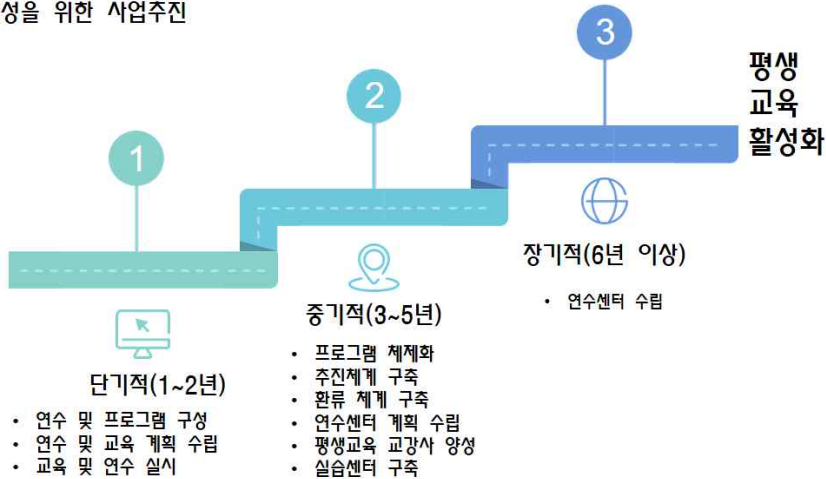
	<ul style="list-style-type: none"> 1. 마케팅과 관련된 기업 내부 환경 요인 파악 2. 기업 내부 환경의 강점 분석 3. 기업 내부 환경의 약점 분석 4. 마케팅과 관련된 기업 외부 환경 요인 파악 5. 마케팅 외부 환경의 위협 요인 분석 - 마케팅 SWOT 분석 사례 분석 1. 마케팅과 관련된 기업 내부 환경 요인 파악 2. 기업 내부 환경의 강점 분석 및 약점 분석 3. 마케팅과 관련된 기업 외부 환경 요인 파악 4. 마케팅 외부 환경의 위협 요인 분석 ○ 팀 활동 : 기관의 SWOT 분석을 통한 마케팅 전략 수립하기 		
<p>STP 전략 수립</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 마케팅 목표를 달성하기 위하여 시장을 세분화하고, 타깃 시장을 선정하며, 타깃 시장 내에서 자사 제품을 경쟁사보다 유리하게 위치시키기 위한 전략을 도출할 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 전략적 마케팅과 STP 1. 표적 마케팅의 필요성 2. 시장 세분화(지리적, 인구 통계적, 심리 묘사적, 행동적 변수) 3. 목표시장 선정(3C분석을 통한 목표시장 선정) 4. 포지셔닝 전략(제품, 고객, 용도) 5. 포지셔닝 맵의 작성과 해석 5. STP 실전 사례 분석 ○ 팀 활동 : 기관의 특성에 맞는 포지셔닝 기술문을 정의하기 	<p>120</p>	<p>강의 토의 실습</p>
<p>브랜드와 브랜드커뮤니케이션</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학습 목표 : 브랜드 전략에 관한 개념과 이론을 확립하고 국내외의 브랜드 성공, 실패사례를 연구, 분석하며 브랜드 아이덴티티를 확립할 수 있다. ○ 세부 모듈 <ul style="list-style-type: none"> - 브랜드 개요와 브랜드 자산 1. 브랜드의 정의, 중요성 2. 강력한 브랜드의 장점 3. 강력한 브랜드 구축 방법 - 브랜드 인지도 및 이미지 관리 1. 브랜드 재인 및 회상이란? 2. 브랜드 재인과 회상을 높이기 위한 마케팅 믹스 전략 수립하기 3. 브랜드 컨셉 관리 - 브랜드 자산 활용 전략 1. 브랜드-제품 매트릭스를 통한 브랜드 전략 2. 성공적인 브랜드 확장을 위한 필수요소 3. 브랜드 포트폴리오 전략 - 평생교육 럭셔리 브랜드 전략 1. 럭셔리 브랜드란? 2. 평생교육 럭셔리 브랜드 부재이유와 극복전략 3. 럭셔리 브랜드 비즈니스 모델 ○ 팀활동 : CI 만들기 및 브랜드 작성하기 	<p>120</p>	<p>강의 토의 실습</p>

참고 : 국가직무능력표준(<http://www.ncs.go.kr>)

□ 직무역량 강화 로드맵

ROAD MAP

경상남도의 평생교육을 활성화하기 위하여
장기적인 목표를 수립하고
목표달성을 위한 사업추진



<그림 6> 로드맵

6. 요약 및 정책제언

□ 요약 및 결론

- 본 연구의 목적은 경상남도 평생교육기관 종사자의 직무능력을 강화하고, 평생교육을 활성화하기 위한 방안을 마련하는 것임.
 - 구체적으로 평생교육 관련 법령을 검토하고, 평생교육 관련 업무와 해당 과업을 기반으로 직무능력 향상을 위한 프로그램 추출 및 방안을 알아보는 것임.
 - 이를 위하여 관련 법령 및 통계자료를 분석하였으며, 경상남도 평생교육기관 종사자(311명)를 대상으로 설문조사 및 심층면접을 실시함.
- 주된 업무는 기획·계획, 운영지원, 프로그램 개발 업무임.
 - 담당업무는 기획·계획(73.3%), 운영지원(72.2%), 프로그램 개발(60.8%)였으며, 상대적으로 변화·촉진(20.3%), 평가·환류(26.4%), 네트워크

(35.7%)를 하고 있지 않았음.

- 지난 2년간 연수에 참여한 회수를 보면, 74.0%가 참여한 경험이 없었으며, 12.5%가 4~6회 참여한 것으로 나타남.
- 만약 연수에 참여한다면, 선호하는 시간은 4시간(38.9%), 2시간 이내(38.3%)로 단기교육을 선호하였으며, 교육방법은 강의식 교육(60.1%), 사례기반 교육(50.8%)을 선호하였음.
- 주제별 교육으로는 최신 평생교육 동향이나 정책(76.5%), 전략기획, 기획서 및 제안서 작성(74.3%)이었고, 그 다음으로 리더십, 코칭, 갈등관리(70.4%), 커뮤니케이션 기술(70.1%)로 높게 나타남.

○ 직무능력 수준은 보통이었으며, 교육 필요성은 전 영역에 걸쳐 상대적으로 높게 나타났음.

- 평생교육의 직무영역별 능력 수준은 3.46점으로 평균 수준임. 특히 변화·추진(3.35)와 평가·환류(3.39)의 능력 수준을 상대적으로 낮게 평가한 반면, 운영지원(3.66), 기획·계획(3.63)를 상대적으로 높게 평가하였음.
- 영역별 교육의 필요성은 거의 모든 영역에서 상당한 수준(3.83)으로 교육이 필요하다고 응답하였음. 운영지원(3.92), 기획·계획(3.89), 네트워크(3.89), 프로그램 개발(3.87) 순으로 높게 나타났으며, 교수·학습(3.74), 상담·컨설팅(3.74), 변화·추진(3.76) 순으로 낮게 나타났음.
- 직무 과업별 연수의 필요성을 알아본 결과, 프로그램 홍보 및 마케팅(3.99)이 가장 높았으며, 그 다음으로 강사관리 및 지원(3.94), 학습자 관리 및 지원(3.91), 평생학습 예산관리 및 집행(3.91), 평생학습 중장기 계획 및 연간 계획수립(3.90), 프로그램 매체 및 자료 개발(3.90), 프로그램 특성화 및 브랜드화(3.90) 등임.
- 상대적으로 낮게 나타난 과업은 평생교육 실습지도(3.66)이었으며, 그 다음으로 강의원고 및 교안작성(3.68), 마을 평생학습 추진(3.70), 단위 프로그램 강의(3.74), 평생학습 축제 활동 및 지원(3.74) 등임.

○ 지역별, 기관별, 근무경력 별 차별적 수요가 나타남.

- 지역별로 보면, 대체적으로 북부와 서부가 각 영역별 교육의 필요성이 있

다고 응답한 비율이 높았지만 영역 간, 주요 과업에서 차이는 뚜렷했음.

- 기관별 차이도 선명했는데, 국가 및 지자체 기관이 연수가 필요하다고 응답한 비율이 높은 반면에 직업훈련기관이 필요하지 않다고 응답한 비율이 높았음. 국가 및 지자체 기관, 복지관, 도서관의 응답 유형이 유사했으며, 직업훈련기관 및 청소년관련기관이 유사한 성격을 보였음.
- 자격증 소지 여부와 근무경력에 따른 차이는 확인했음. 조사 참여자의 대부분은 평생교육기관에서 종사하고 있음에도 불구하고 자격증이 없었음(없음, 63.3%, 2급, 29.6%). 거의 모든 영역에서 2급 자격증 소지자가 교육의 필요성을 절감하고 있었으며, 1급, 3급과 없음에는 차이가 크지 않았음.
- 근무경력 또한 차이가 뚜렷하게 났는데, 7년 이상의 근무경력과 1년 미만의 근무경력을 가진 종사자의 교육수요가 높게 나타났음.
- 이에 비해, 기대했던 직위에 따른 차이는 뚜렷하게 나타나지 않았음. 이것은 아마도 평생교육기관의 특성, 즉 최고 관리자가 실무를 겸해야 하는 열악한 환경에서 기인된 것으로 추정됨.

○ 평생교육기관 직무능력의 활성화를 위해서 적절한 예산지원과 전략적 추진이 요구됨.

- 평생교육을 활성화하기 위해서 첫째, 평생교육의 추진체계 구축, 둘째, 그에 걸맞은 적절한 예산투입, 셋째, 전략적인 평생교육 사업추진이 요구됨.
- 평생교육기관 종사자를 보면, 관련 분야의 적절한 지식과 정보의 획득과 활용, 이를 학습 소비자에게 전달할 수 있는 기술과 스킬, 목표 지향적인 평생학습 철학과 마인드가 요구됨.
- 이를 위하여 첫째, 설명회나 회의 참여를 통한 지식과 정보의 습득, 둘째, 우수사례를 발굴하고 공유하며, 선진지 견학 등 폭넓은 경험 기반, 셋째, 필요한 경우에 직무교육에 참여할 수 있는 기회가 주어져야 함.

○ 평생교육 직무연수는 차별적으로 수행되어야 함.

- 경상남도의 지역적 특성뿐만 아니라 기관의 특성을 고려하여야 함. 특히 기관의 특성을 반영한 차별적 접근은 다양한 연구방법과 교육 기회를 제공하여야 한다는 것을 시사함.

- 한 가지 방법은 권역별 연수를 실시하는 것이고, 다른 한 가지는 예를 들어, 북부 군단위의 경우에는 방문형, 맞춤형 교육도 고려해 볼 수 있음.
- 또한, 연수를 실시하는 시기와 시간도 중요한데, 상대적으로 덜 바쁜 시기에, 주로 한나절 이내의 교육을 선호함. 이런 특성은 단발성 특강이나 지식과 정보를 제공하는 역할로 제한되기 쉬움.
- 연수목표에 따라 효과적인 교수법을 적용하여야 함. 강의식 교육을 선호하는 것은 지식과 정보 중심의 교육을 요구하기 때문임. 실제 업무 역량을 강화하기 위한 교육으로는 다양한 참여형 교육을 실시해야 함.

□ 제언

- 사회적 변화는 삶의 질에 대한 욕구가 상승하며, 도민의 학습욕구를 충족시키는 것은 매우 중요함.
 - 경상남도 모든 시·군이 평생학습도시가 될 수 있도록 지원하고, 배움이 있는 도시, 학습 접근성이 높은 도시가 되도록 해야 함.
 - 첫째, 장기적인 로드맵을 가지고 직무역량 강화를 위한 방안을 마련하여야 함. 경기도의 경우처럼 연수센터를 수립하여 운영하는 것이 필요함.
 - 둘째, 적절한 예산지원을 통하여 평생교육기관 종사자뿐만 아니라 교·강사 연수 등 포괄적이고 체계적인 접근이 필요함.
 - 셋째, 다양한 평생교육기관을 네트워킹하고, 지역 내 특성과 시너지를 창출하기 위한 지원체계를 운영할 수 있는 예산지원을 제안함.
 - 넷째, 체계적인 연수계획을 수립하고, 단계적으로 추진하여야 함. 지역 및 평생교육기관 특성을 반영하여 단계적인 연차적 연수계획을 수립하고 운영해야 함.
 - 다섯째, 경상남도의 지역적 특성과 기관의 다양성을 고려하여 차별적으로 연수를 추진하여야 함. 개인의 특성을 반영한 교육이 진행되는 것뿐만 아니라 지역이나 기관의 특성을 반영하여 차별적인 교육을 실시해야 함.
 - 여섯째, 이 연구는 직무능력에 관한 연구로 실질적인 의미에서 연수 및 교육 수요에 적용하기에는 한계가 있음. 따라서 평생교육기관 종사자를 대상으로 교육 수요에 대한 연구를 제안함.