

Exploring Ways To Expand Employment of a Person With a License as a Lifelong Educator: Focusing on Review of Lifelong Educator Placement Criteria and Lifelong Educator Certification Related Curriculum

평생교육사 취업 확대 방안 탐색: 평생교육사 배치기준과 평생교육사 자격증 관련 교육과정 검토를 중심으로

Ok Han Yoon¹

윤옥한¹

¹ Associate Professor, Department of Education, Kookmin University, South Korea,
okaiyoon@kookmin.ac.kr

Abstract: The purpose of this study is to explore ways to expand the employment of lifelong educators who hold a license. Specifically, the study will review the placement criteria and the curriculum related to the certification of lifelong educators. In order to achieve the goal of expanding the employment of lifelong educators, the study proposes two main strategies. Firstly, it is urgent to expand the criteria for educating lifelong educators and to prepare laws that will penalize violators of the placement standards. Secondly, there is a need to revise the subjects related to lifelong education qualifications. For example, it is necessary to designate human resource development theory and vocational and career design as compulsory subjects, include digital literacy education in the practice area of elective subjects, and add recreation subjects to the method area of elective subjects. As a suggestion for future research, it is necessary to extract the competencies required for lifelong educators by lifelong education institutions and connect them with lifelong education subjects. In other words, it is necessary to extract the competencies necessary for lifelong education teachers by lifelong education institution (formal, semi-formal, non-formal) and connect them with lifelong education subjects. As the times change rapidly, the competencies required in each lifelong education institution may also change. By deriving these competencies, subjects should be selected with content that will nurture these competencies. I hope that there will be follow-up studies on the above.

Keywords: Lifelong Educators, Lifelong Educator Licenses, Subjects Related to Qualifications of Lifelong Educators, Criteria for Placement of Lifelong Educators, Human Resource Development

요약: 이 연구의 목적은 평생교육사들의 취업 확대를 위한 평생교육사 배치기준과 평생교육사 자격증 관련 교육과정을 검토하는 데 있다. 평생교육사 취업 확대를 위해서는 첫째, 평생교육사 배치기준 확대와 함께 평생교육사 배치 위반 시 처벌 조항에 관한 법적 마련이 시급하다. 둘째, 평생교육 자격증 관련 과목을 수정할 필요가 있다. 필수과목의 경우

Received: March 22, 2023; 1st Review Result: May 07, 2023; 2nd Review Result: June 02, 2023
Accepted: June 30, 2023

인적자원개발론, 직업·진로 설계 과목을 필수과목으로 지정할 필요가 있으며, 선택과목 영역 중 실천 영역에 디지털 문해교육이 추가될 필요가 있으며, 선택과목 영역 중 방법 영역에 레크레이션 과목이 추가될 필요가 있다. 후속 연구를 위한 제언으로 평생 교육사에게 필요한 역량을 평생교육 기관별로 추출한 후 평생교육 과목들과 연결해 보는 작업이 필요하다. 즉, 평생 교육사에게 필요한 역량을 평생교육 기관별(형식, 준 형식, 비 형식)로 추출한 후 평생교육 과목들과 연결해 보는 작업이 필요하다. 시대가 급격히 변화하고 있어서 각 평생교육기관에서 요구되는 역량도 달라질 수 있다. 이러한 역량을 도출하여 이 역량을 육성할 내용으로 과목이 선정되어야 한다. 이상과 같은 내용들에 관한 후속 연구가 있기를 기대해 본다.

핵심어: 평생교육사, 평생교육사 자격증, 평생교육사 자격 관련 교과목, 평생교육사 배치기준, 인적자원개발

1.서론

인간의 수명은 늘어난 데 비하여 사회변화 주기는 매우 짧아지고 있어서 평생학습에 관한 관심이 높아지고 있다. 평생교육사는 평생교육의 전반적인 계획과 지원, 진행을 담당하는 전문가이다. 이들은 교육적인 목표를 설정하고, 학습자들의 수요와 요구에 부응하는 프로그램을 개발하며, 교육과정을 설계하고 진행하는 등 다양한 역할을 수행한다. 이러한 역할은 평생교육을 통해 개인과 사회의 지속적인 발전을 도모하기 위해 매우 중요하다. 평생교육사는 사회에서 계속해서 새로운 지식과 기술이 등장하고 변화하는 상황에서, 사람들이 끊임없이 학습해야 하는 지식과 기술을 제공합니다. 이를 통해 사회의 다양한 계층과 집단에 맞춰 교육 프로그램을 설계하고 제공함으로써 사회적 평등을 실현하는데 기여한다. 또한 평생교육사는 사람들이 평생학습을 지속적으로 할 수 있도록 지원하고, 사회적 평등을 실현하며, 사회적 문제를 해결하는 데 큰 역할을 한다. 이러한 이유로 평생교육사의 중요성은 매우 높다.

평생교육사 자격제도는 1982년 12월 31일 사회교육법 제정으로 사회교육 전문 요원 제도의 기초와 사회교육 전문 요원 배치 규정을 마련하였다. 그 이후 1999년 8월 31일 평생교육법이 제정되었다. 이때 평생교육사 자격증 명칭이 사회교육 전문 요원에서 평생교육사로 변경되었으며 평생교육사 배치 규정이 마련되었다[1]. 2000년 3월 13일 평생교육법 시행령이 제정되어 평생교육사 등급별 자격 요건에 따른 평생교육사 명칭의 자격증이 최초로 발급되었다. 2000년 3월 31일 평생교육법 시행규칙이 제정되어 평생교육사 자격취득 관련 교과목이 개정되었다. 사회 교육학의 영역에서 평생교육 관련 과목으로 변경되었다. 2007년 12월 14일 평생교육법이 개정되어 평생교육사 자격제도의 정비가 이루어졌다. 학점 수와 시간이 증가하였고, 교과목도 개정되었다. 이때 평생교육사 1, 2급 승급 과정이 시행되었으며 대상 기관별 평생교육사 배치 의무화 규정이 마련되었다. 2008년 2월 18일 평생교육법 시행규칙이 개정되어 평생교육 현장실습이 3주에서 4주로 강화되었다. 2013년 5월 22일 평생교육법이 개정되어 평생교육사 자격증 발급 권한을 교육부 장관 명의로 일원화하였으며 국가평생교육진흥원에 위탁하여 발급하게 하였다. 평생교육사 양성과 배치에 관한 법적 기준은 평생교육법으로 제정되어 있다. 평생교육사 자격제도 운용은 평생교육법 제19조

및 제24조에 따라 평생교육사 자격증 교부, 평생교육사 전문역량 강화를 위한 연수 운영 등 국가 평생교육의 전문가로서 평생교육사를 양성한다. 평생교육사의 주요 직무는 평생교육법 시행령 제17조에 평생교육 프로그램의 요구분석·프로그램 개발·프로그램 운영·프로그램 평가·평생교육 컨설팅 등 관련 업무로 되어 있다[2].

교육부와 한국교육개발원은 국민의 평생학습 참여율, 평생학습 불참 요인, 전국 평생교육기관 및 프로그램 수 등을 조사한 「2021년 국가 평생교육 통계조사」 결과를 발표하였다[3][4]. 교육부와 한국교육개발원은 매년 전국의 성인(2021년 9,905명)과 평생교육 기관 (2021년 4,493개)을 대상으로 조사를 시행하고 그 결과를 공표하고 있다. 평생교육 기관 수는 4,493개로 전년(4,541개) 대비 1.1%(48개) 감소하였다. 설립 주체별 기관 현황을 살펴보면, ‘법인’(63.9%)이 가장 많았고, ‘개인’(22.7%), ‘국가/지자체’(11.2%), ‘기타’(2.3%) 순으로 전년과 비슷한 수준이며, 특히, ‘국가/지자체’는 평생학습관(83.4%)이 대부분을 차지하였고, ‘개인’은 언론기관 부설 평생교육시설(66.0%)의 비중이 높았다. 평생교육사 현황으로 평생교육사를 배치한 기관의 비율은 79.2%로 전년 대비 0.3%p 증가, 2012년(66.6%) 대비 약 1.2배 증가하였다. 기관당 평생교육사 자격증 소지자는 1.24명으로 지난해(1.25명)와 비슷한 수준으로 2012년(0.93명) 대비 약 1.3배 증가하였다. 시도 평생교육진흥원은 11.44명, 그 외 모든 기관은 2명 미만 수준으로 나타났다.

평생교육사의 양성과 배치에 관한 법적 기준에 문제를 제기하고 있다[5]. 평생교육법 시행령 제22조 및 [별표2](전부 개정 2008.2.14.) 을 보면 현행 평생교육법은 비 형식 평생교육기관에 평생교육사 1명 이상 배치할 것을 정하고 있다[6]. 이러한 배치 기준은 현장의 평생교육 상황을 제대로 반영하기 어렵다. 학습자 5,000명인데 평생교육사 자격증 소지자 1명만 배치해도 된다면, 현장에서 평생교육 전문성과 평생교육의 질을 높이는 어려운 배치 상황을 만들게 된다. 현재 평생교육기관이면서도 평생교육사 자격증 소지자를 한 명도 채용하지 않은 기관도 적지 않다[6]. 평생교육사 자격자들의 병목 현상은 사회적인 문제로도 보인다. 2018년 전체 평생교육기관 유형별 배출된 평생교육사는 총 130,396명 중 6,500명인 4.98%만이 현직에 종사한다. 현실은 약 5%만이 전공관련 일을 하고 95%는 휴면 상태이다[7]. 2021년 12월 평생교육사의 총수는 150,542명이다[3]. 그 이유 중 하나는 평생교육사 자격증을 쉽게 취득할 수 있는 정책의 문제가 있다. 평생교육사 3급의 경우 온라인 사이버 학점 취득을 통해 쉽게 국가자격증을 취득할 수 있는 현 상황도 중요한 요인중의 하나이다. 이 외에도 각종 기관에서 평생교육사들이 없어도 별문제가 없다는 이유도 있다. 이러한 측면에서 왜 평생교육 현장에서 평생교육사가 취업이 잘 안되는지 평생교육사 배치기준 검토와 평생교육사 자격증 관련 교육과정 검토를 통하여 평생교육사들의 전문성을 향상할 필요가 있다.

평생교육관련연구는 다양하게 진행되고 있다[8-11]. 평생교육사는 평생교육 대상자와 평생교육기관에 전문적인 지식과 역량을 갖춘 전문가로서 임무를 수행해야 한다는 연구도 다양하게 진행되고 있다[12][13]. 그러나 평생교육사가 비전문가도 쉽게 할 수 있는 일을 하고 있으며 평생교육사가 해야 할 일 또한 비전문가가 하는 경우도 상당히 많이 있다. 이러한 측면에서 평생교육사의 전문성 부족으로 현장에서는 평생교육사의 전문성을 오해할 수 있다[8].

평생교육사와 평생교육 자격증 관련 연구도 다양한 측면에서 다양하게 이루어지고 있다[6][12][14-25]. 이들 연구는 주로 평생교육사 양성, 평생교육사 자격 배치, 평생교육사

연구 동향 등과 관련된 연구이다. 평생교육사 자격증과 관련된 교과목 관련 연구는 평생교육사와 관련된 과목을 이수한 대학생들의 자기효능감과 관련된 연구 정도이다[26]. 평생교육사 자격증 관련 교육과정을 검토한 연구는 아직 없다.

이 연구의 목적은 평생교육사들의 취업 확대를 위한 평생교육사 배치 기준과 자격증 관련 교육과정을 검토하는 데 있다.

2. 이론적 배경

2.1 평생교육사 자격증 배치기준 및 현황

평생교육사 배치 대상 기관 및 배치 기준은 평생교육법 제26조(전부 개정 2007.12.14), 평생교육법 시행령 제22조 및 [별표2](전부 개정 2008.2.14.)에 나와 있다. [표 1] 평생교육사 배치 대상 기관 및 배치 기준은 법률적으로 제시하고 있다.

[표 1] 평생교육사 배치 대상 기관 및 배치기준

[Table 1] Institutions Subject to Placement of Lifelong Education Teachers and Criteria for Placement

배치 대상	배치기준
진흥원, 시도 진흥원	● 1급 평생교육사 1명 이상을 포함한 5명 이상
시, 군, 구 평생학습관	● 정규직원 20명 이상: 1급 또는 2급 평생교육사 1명을 포함한 2명 이상 ● 정규직원 20명 미만: 1급 또는 2급 평생교육사 1명 이상
법 제30조에서 제38조까지의 규정에 따른 평생교육기관(학력 인정 평생교육기관은 제외한다). (학점인정 등에 관한 법률) 제3조 제1항에 따라 평가 인정을 받은 학습 과정을 운영하는 교육훈련기관 및 법 제2조 제2호 대목의 기관, 법인 또는 단체	● 평생교육사 1명 이상

평생교육기관 수는 2021년 전체 4,493개로 전년(4,541개) 대비 1.1%(48개) 감소하였다. 평생교육기관에 근무하는 전체 교·강사 수는 64,460명으로 전년(73,829명) 대비 12.7% 감소하였고, 1년 이상 근무 교·강사 수(45,886명)도 전년(53,753명) 대비 14.6% 감소하였다. 평생교육사를 배치한 기관의 비율은 79.2%로 전년 대비 0.3%p 증가, 2012년(66.6%) 대비 약 1.2배 증가하였다[3][4].

2.2 평생교육사 자격 요건 표

평생교육사 등급별 자격 기준을 구체적으로 설명하면 [표 2] 평생교육사 등급별 자격 기준과 같다.

[표 2] 평생교육사 등급별 자격 기준

[Table 2] Qualification Standards for Lifelong Education Teachers by Grade

등급	자격 기준
1급	평생교육사 2급 자격증을 취득한 후 평생교육 관련 업무 5년 이상 종사한 경력이 있는 자로서 국가평생교육진흥원이 운영하는 1급 승급 과정을 이수한 자(2급 자격취득 이후 경력만 인정)
2급	(1호) 대학원에서 필수과목 15학점 이상 이수하고 석사 또는 박사 학위를 취득한 자 (2호) 대학 또는 학점은행 기관에서 평생교육 관련 과목을 30학점 이수하고 학위를 취득한 자 (3호) 대학을 졸업한 자로서 대학 또는 학점은행 기관에서 평생교육 관련 과목을 30학점 이수한 자 평생교육사 3급 자격증을 보유하고 평생교육 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자로서 국가평생교육진흥원이 운영하는 2급 승급 과정을 이수한 자(3급 자격취득 이전/이후 경력 모두 인정)
3급	(1호) 대학 또는 학점은행 기관에서 평생교육 관련 과목을 21학점 이상 이수하고 학위를 취득한 자 (2호) 대학을 졸업한 자로서 대학 또는 학점은행 기관에서 평생교육 관련 과목을 21학점 이수한 자

2.3 평생교육사 자격증 관련 과목

평생교육사 자격증 관련 법령은 평생교육법 제24조 평생교육사와 관련하고 있다. 평생교육 관련 과목의 경우 평생교육법 시행규칙 제5조 평생교육 관련 과목에 나와 있다. 평생교육사 자격증을 받기 위해 수강해야 할 과목을 제시하면 [표 3] 평생교육사 자격증 관련 과목과 같다.

[표 3] 평생교육사 자격증 과목

[Table 3] Subjects for Lifelong Education Certification

구분		과목명
필수과목 (5개 과목)		평생 교육론, 평생교육 프로그램개발론, 평생교육 방법론, 평생교육 경영론, 평생교육 실습(4주 현장실습: 20일 160시간 이상)
선택 과목	실천영역(8개 과목)	청소년교육론, 시민 교육론, 문자 해독 교육론, 여성 교육론, 아동 교육론, 노인 교육론, 특수 교육론, 성인 학습 및 상담
	방법영역 (14개 과목)	인적자원개발론, 직업 진로 설계, 원격(이러닝, 사이버)교육론, 교육사회학, 교육공학, 교육복지론, 지역사회 교육론, 문화예술교육론, 기업 교육론, 환경 교육론, 교수설계, 교육 조사 방법론, 상담심리학

- 2급은 선택 5개 과목, 3급은 선택 2과목을 이수하여야 합니다.
- 선택과목은 각 영역에서 1과목 이상을 선택하여 이수하여야 합니다.
- 과목당 학점은 3학점으로 이수하여야 합니다.
- 이수 과목의 성적은 100점 만점으로 하여, 전체 이수 과목의 성적이 평균 80점 이상이어야 합니다.
- 필수 과목은 평생교육 실습을 포함하여 15학점을 이수하여야 합니다.
- 평생교육 관련과 목과 과목명이 같지 않은 과목은 국가평생교육진흥원장의 승인을 받은 때에만 동일 과목으로 인정합니다.
- 대학의 시간제 등록 또는 학점은행 기관을 통해 이수한 과목은 국가평생교육진흥원 학점 은행에 학점인정 신청 및 처리가 완료되어야만 자격증 취득을 위한 학점으로 활용할 수 있습니다.

3. 연구 방법

[표 4] 설문지 참여 대상

[Table 4] Participants in the Questionnaire

구분		인원
비 형식 평생교육 관련 기관 종사자	독립형	7
	전담형	5
대학 교수		3
전체		15

문헌 연구와 설문지를 통하여 논문을 작성하였다. 문헌 연구 방법은 문헌 분석을 위하여 평생교육사, 평생교육사 자격증과 관련된 내용을 중심으로 학술자료(국내: KCI, RISS DBPIA, KISS, 국외: ERIC 등)을 활용하여 문헌을 추출하였다. 추출된 문헌 총 35개 중 28개(80%)를 분석하였다. 설문에 참여한 대상은 [표 4]와 같다.

설문지 내용은 다음과 같다. 평생교육사 배치기준을 확대할 필요가 있는가? 평생교육사 배치기준 위반 시 법적 제재가 필요한가? 평생교육사 자격증 관련 교과목을 변경할 필요가 있는가? 있다면 어떤 과목을 어떻게 하면 좋은가? 이다.

4. 평생교육사 취업 확대 방안 탐색

4.1 평생교육사 배치기준 확대 필요

평생교육사 취업 확대를 위한 평생교육사 자격 관련 교육과정 검토를 위해 먼저 평생교육사 배치 현황과 관련된 문제를 검토해 본다. 평생교육사 배치기준을 확대할 필요가 있는가? 에 관한 설문지에서 15명 전원이 확대할 필요가 있다고 보았다. 평생교육사 배치기준 위반 시 법에 따른 제재가 필요한가? 에 관한 설문지에서도 15명 전원이 필요하다고 보았다. 평생교육사가 현장에서 어느 분야에 어느 정도 필요한지 검토가 필요한데 이 부분의 경우 평생교육사가 현장에서 어느 분야에 어느 정도 필요한가에 관한 기존 연구가 있다. 평생교육사 산정기준에 대한 선행연구는 [표 5]와 같다[5].

[표 5] 평생교육사 산정기준에 대한 선행연구

[Table 5] Prior Studies on the Calculation Criteria for History of Lifelong Education

연구자	영역	산정 요인 및 배치기준
강대중 외(2017)	공공영역	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가평생교육진흥원, 시도 평생교육진흥원: 직원의 50% 이상 ● 기초지방자치단체, 시.군.구 평생학습관: 인구 10만 명 기준 비례 ● 교육청, 교육지원청: 2급 포함 1명 이상 ● 장애인 평생교육시설: 1급 포함 1명 이상 ● 읍.면.동 평생학습센터: 3급 포함 1명 이상 ● 이외 평생교육기관: 2급 포함 1명 이상
	민간 영역	<ul style="list-style-type: none"> ● 학습자 수 500명 이하: 2급 포함 2명 ● 학습자 수 500명 이상: 2급 포함 2명, 500명마다 1명 추가 ● 학습자 수 2,000 이상: 1급 포함 1명 이상, 비례 기준 적용
	평생교육센터 평생 학습관	<ul style="list-style-type: none"> ● 정규 직원의 50% 이상 배치, 교육 인원 500명 미만: 2급 1명 이상 ● 교육 인원 500명 이상-1,000명 미만: 1급 1명, 2급 2명, 3급 3명 이상 ● 교육 인원 1,000명 이상: 1급 2명, 2급 4명, 3급 1명 이상
양병찬 외(2005)	민간, 시설, 단체	<ul style="list-style-type: none"> ● 교육 인원 1,000명 이상-1,500명 미만: 2급 1명 이상 ● 교육 인원 1,500명 이상-2,000명 미만: 1급 1명, 2급 2명, 3급 1명 이상 ● 교육 인원 2,000명 이상: 1급 2명, 2급 3명, 3급 2명 이상
	기타	<ul style="list-style-type: none"> ● 교육 인원 500명 미만: 3급 1명 이상 ● 교육 인원 500명 이상-1,000명 미만: 2급 1명, 3급 1명 이상 ● 교육 인원 1,000명 이상: 1급 1명, 2급 1명, 3급 1명 이상

국가에서 제시하는 평생교육사 배치 기준과 평생교육사가 필요한 인력 산정기준에는 다소 차이가 있다[5]. [표 5]에서 제시한 것처럼 실제 현장에서의 평생교육사는 더 많이

필요하다는 것이다. 현행 평생교육법은 대부분의 평생교육기관에 평생교육사 1명 이상 배치할 것을 요구하고 있다(평생교육법 시행령, 2017). 1명 이상일 경우 1명만 배치해도 된다는 의미이다. 비용의 문제 때문에 더 이상 채용하지 않는 경우가 많다. 이런 기준은 다양한 평생교육 현장의 상황을 반영하기 어렵다.

학습자 5,000명인데 평생교육사는 1명만 배치해도 된다면, 1명이 5,000명을 상대해야 한다. 이러면 평생교육의 질을 확보하기 어렵다. 현재 평생교육기관의 수는 학교 부설이 426, 원격 형태가 1,042, 사업장부설이 393, 언론기관 부설이 1,134, 지식·인력개발 형태가 561, 시·도 평생교육진흥원이 17, 평생학습관 481개 모두 총 4,493개이다. 1명씩 배치될 때 4,493명이 필요하며 두 명 배치될 때 8,986, 세 명이 배치되면 13,479명이다. 학습자 수의 경우 4,493개 기관총 20,677,768명이다. 1,000명당 1명을 배치하면 총 20,677명이 필요하다. 현재 평생 교육자가 배치된 전체 수 5,581명보다 4배 정도 많다. 현재보다 4배가 더 많이 필요하다. 그러나 평생교육사의 배치 조항 위반 때 벌칙이나 과태료가 없으므로 배치의 실효성이 문제시된다. 평생교육사 배치에 관한 법적 근거가 있는데도 이에 대한 법적 제재에 관한 조치 규정이 마련되지 않아 평생교육기관의 자율적인 배치로 이루어지고 있다[27]. 평생교육사 배치기준 확대와 함께 평생교육사 배치 위반 시 처벌 조항에 관한 법적 마련이 시급하다.

4.2 평생교육사 자격증 관련 교육과정 검토

설문지에서 평생교육사 자격증 관련 과목의 검토 필요성에 대하여 15명 전원이 검토가 필요하다고 보았다. 구체적인 과목을 어떻게 변경할 것인가에 관해서는 독립형 7명의 경우 인적 자원개발론을 필수과목으로 지정할 필요가 있다고 모두 보았다. 전담형 5명의 경우 직업·진로 설계를 필수과목으로 지정할 필요가 있다고 보았으며, 3명의 대학교수의 경우 인적 자원개발론과 직업·진로 설계 모두 필수과목으로 지정할 필요가 있다고 보았다. 디지털 문해 교육의 경우 독립형에서는 7명 중 6명(85.7%)이 전담형에서는 5명 중 3명(60%)이, 대학교수의 경우 3명 중 2명(67%)이 필요하다고 보았다. 레크레이션 과목의 경우 독립형 7명 중 4명(57%), 전담형 5명 중 2명(40%), 대학교수의 경우 3명 중 1명(33%)이 필요하다고 보았다. 평생교육사 자격증 관련 과목은 필수 5개, 선택 22개 과목으로 구성되어 있다. 이 과목에 관한 교육과정 조정이 필요한 과목은 [표 6]과 같다.

[표 6] 평생교육사 자격증 관련 과목 검토

[Table 6] Review of Subjects Related To Lifelong Educator Certification

구분		과목명	검토의견
필수과목 (5개 과목)		평생 교육론, 평생교육 방법론, 평생교육 프로그램개발론, 평생교육 경영론, 평생교육 실습 (4주 현장실습: 20일 160시간 이상)	● 인적자원개발론, 직업·진로 설계 2개 과목을 필수과목으로 지정
선택과목	실천 영역 (8개 과목)	아동 교육론, 청소년교육론, 시민 교육론, 문자 해독 교육론, 여성 교육론, 노인 교육론, 특수 교육론, 성인 학습 및 상담	● 디지털 문해 교육 추가

방법 영역 (14개 과목)	교육복지론, 교육사회학, 교육공학, 지역사회 교육론, 문화예술교육론, 기업 교육론, 환경 교육론, 교수설계, 인적자원개발론, 직업·진로 설계, 원격(이러닝, 사이버)교육론, 교육 조사 방법론, 상담심리학	● 레크레이션(놀이) 과목 추가
-------------------------	--	-------------------

첫째, 필수 과목의 경우 방법 영역에 있는 인적자원개발론, 직업·진로 설계 과목을 필수과목으로 지정할 필요가 있다. (구) 평생교육 관련 과목의 필수과목에는 평생교육 개론, 평생교육 경영학, 성인 학습 및 상담론, 원격교육 활용론, 인간자원개발론, 평생교육 방법론(산업 교육 방법론 중 1과목), 평생교육 프로그램개발론(산업교육프로그램 개발 중 1과목) 총 7개 과목이 필수 과목이었다. 이중 성인 학습 및 상담론, 원격교육 활용론, 인간자원개발론이 필수과목에서 제외되었다. 새롭게 인적 자원개발론과 직업·진로 설계 과목을 필수과목으로 지정할 이유는 평생교육 기관 중 비 형식 평생교육 기관의 하나인 독립형 기관으로 지식 및 인력개발 형태 교육의 요구를 필수과목에서 반영하지 못하고 있다. 기업체 HRD 담당자의 직무를 수행할 수 있도록 교육과정이 구성되어 있지 않다. 앞에서 제시하였듯이 1986년에 평생교육사 20명 배출(당시에는 사회교육 전문 요원 자격증)을 시작으로 2018년 전체 평생교육기관 유형별 평생교육사 배치 현황을 보면 배출된 평생교육사는 총 130,396명 중 6,500명인 4.98%만이 현직에 종사한다. 현실은 약 5%만이 일하고 95%는 휴면 상태이다.

중소벤처기업부가 28일 공표한 2019년 기준 중소기업 기본 통계에 따르면, 우리나라 중소기업은 688만 8,000개, 중소기업 종사자는 1,744만 명이다. 중소기업 수는 국내 기업의 99.9%, 종사자는 82.9%, 매출은 48.7%를 차지했다. 2021년 평생교육사 자격증 총 발급 수는 한해 6,734명이다. 전체 중소기업에서 1명씩 10%만 평생교육사 자격증 소지자를 채용해도 한 해 평생교육사 자격증 소지자 모두를 채용할 수 있다. 대기업은 8,508개, 중견기업은 5,220개이다. 대기업과 중견기업을 합치면 총 13,728개이다. 중소기업의 경우 인적자원개발 분야 인재 채용이 어렵다고 가정하더라도 대기업과 중견기업의 경우 대부분 HRD 담당자들이 있다. 대기업과 중견기업의 HRD 담당자를 평생교육사 자격증 소지자로 채용하면 한 해 배출한 평생교육사 자격증 소지자 모두를 채용하고도 부족하다. 이러한 측면에서 평생교육사 자격증 관련 필수 과목에 중견기업과 대기업 HRD 직무에 맞는 교육이 필요하다. 평생교육사 자격증을 소지하고 있어도 기업체 인력개발 담당자로 취업하지 못하는 경우가 많다. 기업교육 현장에서 평생교육사 자격증 소지자를 우대하지 않는다. 그 이유는 평생교육사 자격증을 획득하더라도 기업교육의 현장에서 직접 업무를 하기 쉽지 않기 때문이다. 물론 이러한 부분은 추후 실증적인 연구가 더 필요한 부분이다.

둘째, 선택과목 영역 중 실천 영역에 디지털 문해 교육이 추가될 필요가 있다. 디지털 리터러시 교육이 필요한 이유는 4차 산업혁명 시대 산업 현장에서는 디지털이 필수이기 때문이다. 각종 디지털 매체를 활용한 교육 방법, 스마트 앱을 활용한 교육, 메타버스의 교육적 활용과 같은 다양한 디지털 리터 러시 교육 과목이 마련되어야 한다.

셋째, 선택과목 영역 중 방법 영역에 레크레이션(놀이)과목이 추가될 필요가 있다. 평생교육 현장이나 기업교육 현장에서 요구되는 역량 중 하나가 대중 앞에서 표현하는 기능이다. 교육 현장뿐만 아니라, 발표, 워크숍, 토의 등 다양한 발표 상황에서

학습자들을 이끌고 현장 분위기를 조성하는 역량이 평생교육사에서 중요하다. 이러한 측면에서 레크레이션 과목 추가가 필요하다.

5. 결론 및 제언

5.1 결론

질 높은 평생교육을 제공하기 위해서는 평생교육 담당자의 역량과 전문성을 높이는 것이 중요하다. 평생교육 담당자의 전문성을 높이기 위하여 국가에서는 평생교육사 자격 과정을 운영하고 있다. 그러나 평생교육사 자격증 소지자를 무조건 채용하지 않는 데에는 여러 가지 이유가 있다. 이러한 측면에서 평생교육사의 전문성에 관한 논의는 끊임없이 제기되고 있다. 이 연구의 목적은 평생교육사들의 취업 확대를 위한 평생교육사 자격증 관련 교육과정을 검토하는 데 있다. 결론적으로 평생교육사 취업 확대를 위해서는 첫째, 평생교육사 배치기준 확대와 위반 시 법적조치가 필요하며, 둘째, 평생교육 자격증 관련 과목을 산업체의 요구에 맞게 수정할 필요가 있다. 필수과목의 경우 방법 영역에 있는 인적자원개발론, 직업·진로 설계 과목을 필수과목으로 지정할 필요가 있으며, 선택과목 영역 중 실천 영역에 디지털 문해교육이 추가될 필요가 있으며, 선택과목 영역 중 방법 영역에 레크레이션(놀이)과목이 추가될 필요가 있다.

이와 함께 평생교육사들의 취업을 더욱 늘리기 위한 방법을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 정부와 지자체가 평생교육에 대한 예산을 늘리는 것이다. 예산 증액을 통해 교육 제공 기관에서는 더 많은 평생교육사를 채용할 수 있으며, 평생교육사들이 진행하는 교육 프로그램의 퀄리티도 향상될 것이다. 또한, 정부와 지자체가 평생교육에 대한 인식과 이해를 높이는 캠페인을 진행하는 것도 중요하다. 둘째, 평생교육사들의 역량을 강화하는 것이다. 평생교육사들이 성공적인 교육 프로그램을 개발하고 진행하기 위해서는 전문적인 지식과 기술, 교육 경험이 필요하다. 따라서, 국가나 지방자치단체에서는 평생교육사들의 전문 역량을 강화하는 교육과정을 마련하거나, 적극적으로 진행되고 있는 평생교육사 인증제도를 보다 발전시켜 나가는 것이 필요하다. 셋째, 교육 제공 기관과 평생교육사들의 협력을 강화하는 것이다. 교육 제공 기관은 평생교육사들이 요구하는 인프라, 장비, 교육 자료 등을 제공하고, 평생교육사들은 교육 제공 기관과 협력하여 학습자들에게 좋은 교육 경험을 제공할 수 있도록 노력해야 한다. 이러한 협력은 평생교육사들의 취업 기회를 확대하는 데 큰 역할을 할 것이다. 이러한 방안들을 통해 평생교육사들의 취업 확대와 함께, 국민 모두가 평생학습을 지속적으로 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

5.2 제언

후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 문헌 연구 및 이론연구이다. 양적인 연구를 하였으나 전체 참여자 수가 부족하다. 추후 전문가의 의견이나 기업교육 담당자의 의견 등에 대하여 조사범위를 확대한 실증적인 연구가 필요하다. 예를 들면 기업교육 현장에서 HRD 담당자는 다 필요한 데 왜 평생교육사 자격증 소지자를 우대하여 선발하지 않는지 등에 관한 실증적인 연구가 필요하다. 또한 연구방법에서 설문지 15명, 설문지 내용 4문항으로 제시되어 측정 방법과 결과 확인이

추상적이고 모호하기 때문에 향후 연구에서는 이런 점을 보완하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 평생 교육사에게 필요한 역량을 평생교육 기관별(형식, 준 형식, 비 형식)로 추출한 후 평생교육 과목들과 연결해 보는 작업이 필요하다. 시대가 급격히 변화하고 있어서 각 평생교육기관에서 요구되는 역량도 달라질 수 있다. 이러한 역량을 도출하여 이 역량을 육성할 내용으로 과목이 선정되어야 한다. 이상과 같은 내용들에 관한 후속 연구가 있기를 기대해 본다.

References

- [1] K. Y. Lee, An Analysis of Research Trends about Lifelong Educator in Korea, *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, (2021), Vol.21, No.4, pp.1105-1128.
DOI: <http://DX.Doi.Org/10.22251/jlcci.2021.21.4.1105>
- [2] E. K. Bae, M. Y. Min, S. H. Kang, Trends Analysis of Qualitative and Quantitative Research on Lifelong Educator in Korea, *The Korean Journal of Human Resource Development*, (2020), Vol.22, No.3, pp.1-31.
UCI: I410-ECN-0102-2021-300-001012885
- [3] Ministry of Education National Institute for Lifelong Education, 2021 Lifelong Education White Paper, Sejong: Ministry of Education, (2022)
- [4] Ministry of Education Korea Educational Development Institute, 2021 National Lifelong Education Statistical Survey, Ministry of Education press release, Sejong: Ministry of Education, (2022)
- [5] Y. S. Hyun, An Analysis of the Optimal Staffing Factors and Standards for Setting the Arrangement Standards of Lifelong Educator, *Korean Education Inquiry*, (2018), Vol.36, No.3, pp.53-82.
DOI: <https://doi.org/10.22327/kei.2018.36.3.053>
- [6] D. J. Kang, H. B. Kim, H. S. Kim, S. H. Han, Y. S. Hyun, A Study on the Development Plan for Lifelong Education Teacher Qualification System, Seoul: National Institute for Lifelong Education.
- [7] Y. K. Yun, 2018 Lifelong Education White Paper, National Institute for Lifelong Education, (2019)
- [8] M. S. Oh, A Study on the Method of Teaching for Lifelong Education Professional Training, *Korean Journal of Adult & Continuing Education Studies*, (2019), Vol.10, No.2, pp.41-64.
DOI: <https://doi.org/10.20512/kjace.2019.10.2.41>
- [9] M. S. Jung, The Formation of Adult Educators' Professional Identity: Focused on NGO, *Journal of Lifelong Learning Society*, (2010), Vol.6, No.2, pp.151-167.
UCI: G704-SER000015054.2010.6.2.006
- [10] Y. S. Hyun, Researches Trends on Lifelong Education Practitioners: Centered on the Articles Published in Korean Journals from 1998 to 2016, *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, Vol.20, No.1, pp.65-93.
UCI: G704-000695.2017.20.1.003
- [11] K. A. Kang, An Analysis of Isomorphic and Decoupling Phenomena of Lifelong Education Institution - Focus on Organizations of Lifelong Education in Chuncheon City, *Journal of Lifelong Education*, (2019), Vol.25, No.1, pp.23-53.
DOI: <https://doi.org/10.52758/kjle.2019.25.1.23>
- [12] H. L. Bae, Analysis of Competency Research Trends in the History of Lifelong Education: Focus on Domestic Papers for 20 Years from 2002 to 2021, *Journal of Lifelong Education*, (2022), Vol.28, No.4, pp.137-160.
- [13] Y. S. Hyun, S. H. Kim, Types and Characteristics of Career Path of Lifelong Educators, *The Korean Journal of Human Resource Development*, (2022), Vol.24, No.1, pp.363-396.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2022.24.1.012>
- [14] M. Y. Kim, Research Trends on Lifelong Education Workers: For thesis published in domestic journals in 2001~2021,

- Journal of Industrial Convergence, (2021), Vol.19, No.3, pp.67-74.
DOI: <https://doi.org/10.22678/JIC.2021.19.3.067>
- [15] I. R. Kim, J. M. Hurh, Analysis of Research Trends on Lifelong Educator After Lifelong Education Act, Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology, Vol.7, No.1, pp.917-926.
DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.1.082>.
- [16] J. H. Kim, B. C. Yang, An Investigation on the Actual Conditions and Trends of Educational System and Program for Lifelong Educators, Journal of Lifelong Education, (2006), Vol.13, No.2, pp.149-176.
UCI: G704-000781.2006.12.3.007
- [17] H. Y. Kim, H. S. Lee, Professionalization of Lifelong Educators in South Korea, Journal of Lifelong Learning Society, (2012), Vol.8, No.3, pp.157-185.
DOI: <https://doi.org/10.26857/JLLS.2012.08.8.2.157>
- [18] H. S. Kim, Development direction of lifelong education teacher qualification system, The Korean Society for Lifelong Education, (1999), Vol.5, No.1, pp.271-281.
- [19] H. B. Kim, S. Y. Park, Exploring Students' Learning Experiences in the Courses of the Lifelong Educator Development, Journal of Lifelong Education, (2007), Vol.13, No.2, pp.75-92.
UCI: G704-000781.2007.13.2.004
- [20] J. H. Park, H. J. Choi, Exploration of College Students' Experiences in Practicum for the Lifelong Educator Certificate, Journal of Lifelong Education, (2008), Vol.14, No.4, pp.215-243.
UCI: G704-000781.2008.14.4.007
- [21] M. S. Park, A Structural Analysis on the Family Resilience, Career Decision Self-efficacy, Self-determination, and Career Decision Level of whom Participants in the Training Course of Lifelong Educators, The Journal of Humanities and Social science, (2017), Vol.8, No.3, pp.149-170.
DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.8.3.9>
- [22] E. K. Bae, S. H. Kang, D. Y. Kim, C. K. Kim, Mediating Effects of Informal Learning Activity on the Relationship between Job Characteristics and Organizational Commitment in Lifelong Educators, Andragogy Today, (2016), Vol.19, No.2, pp.123-149.
DOI: <https://doi.org/10.22955/ace.19.2.201605.123>
- [23] K. A. Lee, K. H. Kim, A study on validation of lifelong learning programmer's professionalism factors and exploration of related variables, Journal of Lifelong Education, (2006), Vol.12, No.2, pp.91-119.
UCI: G704-000781.2006.12.2.001
- [24] Y. K. Yun, A Case Study on the Growing Process of a Lifelong Educationist in the Project for Making a Lifelong Learning Village, Journal of Lifelong Education, (2010), Vol.16, No.3, pp.1-30.
UCI: G704-000781.2010.16.3.002
- [25] O. H. Yoon, Analysis of Trend of Research on Lifelong Education for 20 years (1995 ~ 2014), Journal of Lifelong Education, (2015), Vol.21, No.2, pp.1-22.
- [26] Y. I. Kwan, A study of undergraduate students in a pre-service program for prospective lifelong educators on the general self-efficacy and specific self-efficacy, Journal of Lifelong Education, (2011), Vol.17, No.1, pp.91-118.
- [27] B. H. Lee, The study of legal issue for life-long education, Public Land Law Review, (2012), Vol.57, pp.425-458.
UCI: G704-000326.2012.57..020