

평생교육사 보수교육체제 구축 연구

연구책임자: 신민선(한국평생교육사협회)
공동연구자: 강대중(서울대학교)
박선경(경기도평생교육진흥원)
김혜영(서울특별시평생교육진흥원)
박지숙(서울대학교)
연구보조원: 백지현(서울대학교)



※ 이 연구는 국가평생교육진흥원의 의뢰를 받아 수행되었으며, 본 보고서에서 제시된 내용은 연구진들의 견해로서 국가평생교육진흥원의 공식적 입장과 다를 수 있습니다.

초록

- 이 연구는 평생교육사 보수교육을 의무화하고 이를 운영하기 위한 체제 구축 방안을 제안하는 것을 목적으로 함. 평생교육사 자격은 자격이수형으로 자격취득 이후 지속적인 보수교육이 필요하나, 현행 평생교육법령에는 이에 대한 의무조항이 부재함. <평생교육법 시행령> 제19조에서 평생교육사 연수에 대한 내용을 규정하고 있으나, 평생교육사 연수 참여 역시 자율적 선택에 달려 있음. 따라서 평생교육 전문인력인 평생교육사의 전문성을 제고하고 이를 체계적으로 지원하기 위한 안정적인 보수교육체제를 구축할 필요가 있음.
- 이 연구는 평생교육사 보수교육체제 구축의 필요성을 제기하고, 평생교육사 보수교육체제 구축(안)을 개발하며, 평생교육사 보수교육 운영에 대한 주요 지침(안)을 제안하는 것을 주요 내용으로 함. 이를 위해 평생교육사 연수와 계속교육에 관한 선행연구 및 문헌분석, 유사 국가자격제도의 보수교육 현황 분석, 시·도평생교육진흥원 관계자 협의회, 평생교육사 포커스그룹 인터뷰, 전문가 협의회를 통하여 자료를 수집, 분석하였음.
- 평생교육사 연수와 계속교육에 관한 선행연구 분석 결과 평생교육사 자격취득 이후 보수교육과 연수가 의무화되지 않은 것이 가장 큰 문제로 제기됨을 알 수 있었음. 이에 평생교육사 보수교육과 연수의 의무화를 위한 관련 법령 정비의 필요성이 제안되었음.
- 국가평생교육진흥원, 한국평생교육사협회, 시·도평생교육진흥원의 2015년부터 2018년까지의 평생교육사 연수 현황을 분석한 결과, 지금까지는 평생교육사 자격증을 소지하여 재직하는 자만을 대상으로 하기보다는 평생교육 관련 업무에 종사하는 실무자를 포괄하여, 국가평생교육진흥원에서는 지식(knowledge)과 기술(skills), 시·도평생교육진흥원에서는 실행(performance), 한국평생교육사협회에서는 탐구(inquiry)와 인성(character)을 강조하는 연수를 시행해 왔음을 알 수 있었음.
- 타 국가자격의 경우 사회복지사와 청소년지도사 자격은 보수교육을 법적으로 의무화하여 시행하고 있었음. 사서 자격은 '사서교육훈련'이라는 이름의 교육을 운영하고 있는데 이것이 보수교육과 유사한 목적으로 시행되고 있으며, 사서교육훈련 참여 여부가 기관평가 항목에 포함되어 있어 준의무적인

형태를 보임. 보수교육체제와 세부 운영 방식은 국가자격별로 차이가 있지만, 국가자격 소지자의 전문성 향상을 위해 보수교육을 적극적으로 시행하고 있음을 알 수 있음.

- 평생교육사 포커스그룹 인터뷰를 통해서도 평생교육사 전문성 신장을 위한 보수교육체제가 미비하여 이를 시급히 마련해야 할 필요성과, 현재 진행되고 있는 연수도 정보 전달 체제가 일원화되지 않고 그마저도 공공 중심에 편중되어 있어 보수교육 시행 시 정보 전달 체제를 명확히 하여야 할 필요성이 제기되었음. 평생교육사 보수교육체제 구축과 관련하여서는 국가평생교육진흥원이 주체가 된 보수교육 전달센터가 필요하며, 보수교육은 국가평생교육진흥원 직영 또는 위탁운영이 바람직하다는 의견이 제시되었음. 위탁운영을 하는 경우 타 유사 자격의 사례와 같이 전국 평생교육사 연수가 주된 목적사업인 한국평생교육사협회가 맡는 것이 적절하다는 안이 제시되었음.
- 이와 같은 분석을 통해 이 연구에서는 평생교육사 보수교육체제를 구축하기 위해서는 먼저 평생교육사 보수교육의 법적 근거와 기반을 마련해야 함을 제안하였음. 그동안 ‘평생교육사 연수’가 통용되어 온 바, 평생교육사 연수와 보수교육의 정의 및 관계가 명확하여야 함. 이를 위해 선행연구(강대중 외, 2017)를 참조하여 평생교육사 연수를 지정연수, 자율연수, 경험학습인정으로 분류하고 ‘평생교육사 자격증 소지자로서 일정 경력을 충족하는 평생교육사’가 대상자로 지정되는 지정연수의 한 유형으로 평생교육사 보수교육을 정의하였음. 또한 지원 및 행정기구에 소속되어 있으면서 직접사업을 담당하는 평생교육전담(임기제)공무원도 평생교육사 보수교육의 대상자로 포함해야 함.
- 평생교육사 보수교육을 의무화하기 위해 현행 <평생교육법> 제24조 및 <평생교육법 시행령>의 별표조항을 개정 및 신설하여, 평생교육사 보수교육 의무화 조항이 포함될 수 있도록 하였음. 또한 평생교육사 보수교육 거버넌스 구축을 위한 선행 작업으로 평생교육사라는 국가자격 전반을 관리하는 ‘자격관리위원회’의 설치를 제안하였음. 또한 <평생교육법 시행령> 제19조를 개정하여 평생학습계좌제를 활용하여 평생교육사가 보수교육을 포함한 모든 교육·학습활동 참여 이력을 누적·관리하는 방안을 제안하였음.
- 평생교육사 보수교육체제 구축을 위하여 국가평생교육진흥원에 중앙 전담부서인 ‘평생교육사 전담연수센터’를 설치하고 평생교육사 보수교육을 포함한

평생교육사 연수에 대한 운영·관리를 담당하는 것을 제안하였음. 즉 평생교육사 보수교육 체계는 국가평생교육진흥원에 심의·의결 기구인 평생교육사 자격관리위원회와 운영·관리 부서인 평생교육사 전담연수센터가 설치되는 구조를 취함.

- 이와 같은 구조에서 평생교육사 보수교육은 관련 전문단체인 ‘한국평생교육사협회’에 위탁운영되거나 국가평생교육진흥원 평생교육사 전담연수센터에서 직접 운영될 수 있음. 위탁운영의 방식을 취할 경우 한국평생교육사협회를 법정 협력 단체로 규정하기 위해 <평생교육법>의 개정이 필요함.
- 평생교육사 보수교육 운영지침(안)은 평생교육사 보수교육의 개요, 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능, 대상, 대상자 선정 관리 체계, 내용(보수교육 영역, 교과목 개요), 기준시간과 평점, 유형 및 유형별 세부기준, 보수교육 방법, 보수교육 학습비 및 이수 기준을 포함하였음.

목차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	3
2. 연구의 내용 및 범위	4
3. 연구 방법	6
II. 선행연구 및 관련 국가자격제도 검토	9
1. 선행연구 분석	11
2. 관련 국가자격제도 검토	12
III. 평생교육사 보수교육 실태 및 요구 분석	31
1. 평생교육사 보수교육 현황 분석	33
2. 평생교육사 보수교육 요구 분석	49
IV. 평생교육사 보수교육체제 구축(안)	71
1. 평생교육사 보수교육의 법적 근거 및 기반 마련	73
2. 평생교육사 보수교육 거버넌스 구축(안)	81
V. 평생교육사 보수교육 운영 지침(안)	87
1. 평생교육사 보수교육 개요	89
2. 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능	89
3. 평생교육사 보수교육 대상	91
4. 평생교육사 보수교육 대상자 선정 관리 체계	96
5. 평생교육사 보수교육 내용	98
6. 평생교육사 보수교육 기준 시간과 평점	106
7. 평생교육사 보수교육 유형	106
8. 평생교육사 보수교육 방법	108
9. 평생교육사 보수교육 학습비 및 이수 기준	108
참고문헌	109

표 목 차

<표 I-1> 포커스그룹 인터뷰 참여자 목록	8
<표 II-1> 연도별 사회복지사 자격증 발급 현황	13
<표 II-2> 사회복지사 보수교육 영역	16
<표 II-3> 연도별 사회복지사 보수교육 실시기관, 과정 개설 및 이수현황	17
<표 II-4> 연도별 청소년지도사 자격증 발급 현황	19
<표 II-5> 청소년지도사 보수교육 불이행에 따른 과태료 처분	21
<표 II-6> 청소년지도사 보수교육 운영내용(2018)	22
<표 II-7> 청소년지도사 보수교육 과정별 주요내용(2017)	23
<표 II-8> 연도별 사서 자격증 발급 현황(2009-2016)	24
<표 II-9> 사서교육훈련 대상	26
<표 II-10> 국립중앙도서관 모바일교육 운영사례(2018)	27
<표 II-11> 국립중앙도서관 사이버교육 운영사례(2018)	28
<표 II-12> 국립중앙도서관 집합교육사례(2018)	29
<표 III-1> 국가평생교육진흥원(2015-2018) 평생교육사 보수교육 추진현황	37
<표 III-2> 서울특별시 평생교육진흥원(2015-2016) 관계자 및 평생교육사 연수 추진현황 · 40	40
<표 III-3> 서울특별시 평생교육진흥원(2017-2018) 관계자 및 평생교육사 연수 추진현황 · 41	41
<표 III-4> 경기도 평생교육진흥원(2015-2018) 관계자 및 평생교육사 연수 추진현황 · 44	44
<표 III-5> 한국평생교육사협회(2015-2016) 평생교육사 보수교육 추진현황	46
<표 III-6> 한국평생교육사협회(2017-2018) 평생교육사 보수교육 추진현황	47
<표 IV-1> 평생교육사 연수 및 보수교육 관련 평생교육법령 개정안	77
<표 IV-2> 평생교육사 자격관리위원회 관련 평생교육법 시행령 개정안	79
<표 IV-3> 한국평생교육사협회의 법정단체 구성을 위한 평생교육법 개정안	83
<표 V-1> 연도별 평생교육사 자격증 발급 현황	92
<표 V-2> 평생교육사 자격소지자 재직·배치 현황	93
<표 V-3> 평생교육사 보수교육 의무대상자와 희망대상자	95
<표 V-4> 평생교육사 보수교육 영역과 범주	99
<표 V-5> 평생교육사 승급과정	99
<표 V-6> 평생교육사 연수 교육과정(24개 중요 역량)	100
<표 V-7> 평생교육사 범주별 보수교육과정	102
<표 V-8> 평생교육사 보수교육과정 교과목 개요	105
<표 V-9> 평생교육사 보수교육 유형별 세부기준	107

그림목차

[그림 IV-1] 평생교육사 연수 유형 구조	74
[그림 IV-2] 평생교육사 보수교육 체계	82
[그림 IV-3] 평생교육사 보수교육 운영 절차	84
[그림 IV-4] 평생교육사 보수교육 위탁운영 구조	85
[그림 IV-5] 평생교육사 보수교육 직영 구조	86
[그림 V-1] 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능	90
[그림 V-2] 평생교육사 보수교육 관리 체계	97
[그림 V-3] 평생교육사 보수교육의 필수영역과 승급연수, 자율연수의 관계	101



I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 연구의 내용 및 범위
3. 연구 방법

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

- 보수교육(補修教育)은 전문직 수행에 필요한 지식, 기술, 규범, 태도 등을 보충, 보완하는 기능을 가진.
 - 보수교육은 전문가계속교육(continuing professional education: CPE)으로도 불리며, 특정 직업에 현재 종사하는 사람들에게 새로운 지식과 기술을 주기적으로 연마할 수 있는 기회를 제공하여 이들의 배타적 전문성을 관리해주는 활동임(Cervero, 2000).
 - 보수교육의 성격을 갖는 연수활동은 참여 학습자들이 관련 직종에 대한 최신 지식·기술을 효과적으로 보충할 수 있도록 지원하는 집합식 교육과 함께 학습 동아리, 자기학습 등 다양한 형태로 이루어질 수 있음(김병찬, 2007). 최근에는 인터넷, 스마트기기 등 보수교육에 활용되는 매체의 다변화도 나타나고 있음.
 - 전문가계속교육, 즉 보수교육으로서 연수활동은 기존의 직업문화에서 강조되는 지식, 기술, 윤리, 규범 등을 전수하고 갱신하는 성격이 강하기 때문에 그 성격상 보수적이라는 비판을 받기도 함(Jarvis, 2004).
- 변화하는 평생교육 환경과 평생학습자들의 다양한 요구에 적극적으로 대응하기 위해서는 평생교육사의 전문성을 주기적으로 보수할 필요가 있음.
 - 평생교육사의 전문성은 평생교육사가 실천 현장에서 우수한 수행수준을 보이는 동시에 이들의 실천의 가치를 관련 이해관계자들이 인정함으로써 확보할 수 있음(김진화 외, 2008). 이를 위해서는 평생교육사 양성과정을 통하여 습득한 기술·지식·태도 등을 현장에서의 요구에 따라 조정·갱신함으로써 가치 있는 상태로 유지·관리할 수 있도록 하는 교육이 필요함.
 - 평생교육사의 연수기회는 평생교육사의 기능적 숙달과 가치·태도의 심화를 실질적으로 돕는 교육·훈련이라는 점에서 평생교육사의 전문직업화와 관련이 깊음(김혜영, 2010). 또한 연수기회가 제공되는 구조 자체만으로도 평생교육사 스스로 전문직이라는 정체성을 자각하는데 영향을 미침(이경아·김경희, 2006).

- 평생교육사 자격은 자격이수형으로 별도의 자격검정 없이 자격을 취득하고 있어, 자격취득 이후 지속적인 보수교육이 필요함. 그럼에도 불구하고 현행 평생교육법과 시행령에서는 평생교육사 보수교육에 관한 사항이 충분히 다루어지지 않고 있음.
 - <평생교육법 시행령> 제19조에서는 평생교육사 연수에 대한 내용을 규정하고 있으나 의무조항이 부재함. 즉 연수 참여는 평생교육사의 자율적 선택에 달려 있음. 이는 개인의 조건에 맞는 교육 선택과 참여가 가능하다는 장점이 있지만 평생교육사 직종 전반의 전문성을 관리하는 측면에서는 한계가 있음.
 - 평생교육사 연수는 주로 국가평생교육진흥원 주관의 승급과정과 같은 자격연수 외에는 워크숍, 연찬회, 해외연수 등 단발성 연수가 주된 형태로 일정한 계열성과 연속성을 갖춘 연수의 운영이 부재한 상황임.
- 평생교육 전문인력인 평생교육사의 전문성을 제고하고 이를 체계적으로 지원하기 위해 안정적인 보수교육체제를 구축할 필요가 있음.
 - 평생교육사의 다양한 요구를 반영하고 이를 통해 전문성을 개발할 수 있는 보수교육을 운영할 수 있도록 담당 기관의 역할과 기능, 참여대상자의 자격·교육 운영 방식 등에 대한 주요 지침, 보수교육 프로그램(안)의 제안·개발이 필요함. 이를 통해 평생교육사에게 요구되는 자질과 역량 향상이 가능한 국가차원의 지원체계가 마련될 수 있을 것임.

2. 연구의 내용 및 범위

가. 평생교육사 보수교육체제 구축의 필요성

- 현행 평생교육사 연수운영 현황분석
 - 평생교육사 연수는 국가 및 시·도 평생교육진흥원이 직접 실시하거나 전문기관에 위탁하여 운영할 수 있도록 되어 있음(<평생교육법 시행령> 제19조). 그러나 승급과정을 제외하면 특정 주제에 대한 일회성 행사 형태의 연수로 진행된 경우가 많음.
 - 보수교육을 체계적, 누적적으로 관리하는 시스템도 부재한 형편임.
 - 현행 평생교육사 연수의 운영 현황을 분석하여 그 한계를 진단하고, 그에 대한 대응으로 평생교육사 보수교육체제 구축의 필요성을 제안하고자 함.

○ 유사 자격 보수교육체제 분석

- 유사 자격 제도의 보수교육 관련 법령 및 운영 사례를 분석하여, 평생교육사 보수교육체제 구축에 대한 시사점을 도출하고자 함. 사회복지사, 청소년지도사, 사서 등 관련 유사 자격들은 보수교육 운영 기관의 범위, 보수교육 대상자, 보수교육 프로그램의 영역과 교육내용 등을 법령으로 규정하고 있음. 이를 평생교육사 보수교육체제 구축(안) 개발에 참조할 수 있음.

나. 평생교육사 보수교육체제 구축(안) 개발

○ 보수교육 운영 거버넌스 구축(안) 마련

- 국가평생교육진흥원 중심의 연수체제의 한계 및 평생교육사의 전문성을 제고하는 실질적인 연수 운영을 위한 보수교육 운영 거버넌스 구축 범위를 제안하고, 관련 기관의 기능과 역할을 제시하고자 함.
- 평생교육사 보수교육 운영 거버넌스에 평생교육 보수교육 운영의 전반을 담당할 평생교육사 전담연수센터의 포함을 제안하고, 그 역할과 기능을 제시하고자 함. 이를 통해 평생교육사 보수교육의 의무화와 함께 질 관리를 제고할 수 있을 것임.

다. 평생교육사 보수교육 운영 주요 지침 제안

○ 보수교육 운영 관련 주요 지침 제안

- 연간 보수교육 의무화 및 승급과정과의 연계 검토: 관련 선행연구(강대중 외, 2017)에서 평생교육사 보수교육의 의무화가 제안된 바 있음. 이 연구에서는 보수교육 의무 이수 시간 및 보수교육 의무화 정착을 위한 미참여에 대한 제재 등에 대한 내용을 보다 구체적으로 제시하고자 함.
- 보수교육 대상 선정(안) 마련: 평생교육사가 근무하는 기관(평생교육기관, 시·도 및 시군구청, 교육청, 다른 법령에 의한 기관 및 민간 등), 담당 업무(학점은행제, 교육 프로그램 개발·운영, 행정 사무 등) 및 경력을 고려하여 보수교육 대상 기준을 마련하고자 함.
- 보수교육 프로그램(안) 마련: 보수교육 프로그램(안)은 의무 계속교육으로서 지역단위 연수와 차별화되는 동시에, 현장적용성이 높은 수준별 연수 등과 연계 협력하는 방안을 모색하였음.

3. 연구 방법

- 이 연구는 평생교육사의 전문성 제고를 위한 보수교육을 체계적으로 실시하기 위한 평생교육사 보수교육 체제 구축 방안을 제안하는 것을 목적으로 함.
- 이를 위해서는 관련 전문가의 이론적 지식과 함께, 실천 현장의 평생교육사들의 견해를 깊이 있게 반영하는 연구 방법을 활용할 필요가 있음.
- 따라서 이 연구에서는 문헌 분석, 시도평생교육진흥원 관계자 협의회, 평생교육사 포커스그룹 인터뷰, 연구진 협의회 등을 주요 연구 방법으로 활용하였음.

가. 문헌 분석

- 평생교육사 보수교육체제의 구축의 필요성, 보수교육 거버넌스 및 보수교육 운영 지침을 제기하기 위해 평생교육사 연수에 관련한 다양한 문헌을 광범위하게 수집, 분석하였음.
- 평생교육사 계속교육, 연수 및 보수교육에 관한 정책보고서와 학술논문 등을 분석하였음. 이를 통해 평생교육사 보수교육과 관련하여 그동안 제기된 문제점을 파악하여 평생교육사 보수교육체제 구축 방안 도출에 참고하였음.
- <평생교육법>, <평생교육법 시행령>, <평생교육법 시행규칙> 등 평생교육법령 및 광역 단위의 평생교육 조례를 분석하여 평생교육사 연수 규정 현황을 파악하였음. 이를 평생교육사 보수교육의 법적 근거를 제기하고 평생교육사 보수교육 거버넌스 구축에 필요한 규정을 도출하는 데 참고하고자 하였음.
- 사회복지사, 청소년지도사, 사서 등 평생교육사와 유사한 국가 자격 제도의 현황을 보수교육을 중심으로 분석하였음.

나. 시·도평생교육진흥원 관계자 협의회

- 평생교육사 보수교육 거버넌스의 구축에 있어 중앙-지역으로의 평생교육사 보수교육 공급·전달 체계 확립과 양자 간 연계·협력이 중요함. 이에 지역의 평생교육지원기구인 시·도평생교육진흥원 관계자 협의회를 개최(2018년 10월 26일)하여 방안을 논의하였음.
- 시·도평생교육진흥원 관계자 협의회 참여자는 총 5명으로, 가능한 권역별로 관계자가 참여할 수 있도록 하였음.
- 사전에 마련된 질문지에 근거하여 지역별 평생교육사 연수 현황을 파악하고, 국가 단위 평생교육사 연수의 문제점, 평생교육 보수교육체제 및 운영방식에 대한 의견을 청취하였음.

다. 평생교육사 포커스그룹 인터뷰

- 포커스그룹 인터뷰는 주로 현장 평생교육사를 대상으로 실시하였음. 포커스그룹을 구성하기 위해 근무 현장에 따라 공공영역, 민간영역 및 장애인평생교육을 구분하고, 한국평생교육사협회의 추천을 받아 포커스그룹 인터뷰에 참여할 평생교육사를 선정하였음.
- 포커스그룹 인터뷰 참여자는 총 12명으로, 세부 정보는 <표 I-1>과 같음.
 - 장애인평생교육영역 포커스그룹 인터뷰의 경우 한국장애인평생교육·복지학회와 공동으로 실시하여, 장애인평생교육 관련 교수 및 현장 평생교육사가 참여하였음.
- 사전에 마련된 질문지에 근거하되, 반구조화된 인터뷰를 실시하여 보수교육에 대한 현장의 의견을 폭넓고 자유롭게 청취할 수 있도록 하였음. 인터뷰 내용은 참가자의 동의를 얻어 녹음, 전사하여 분석하였음. 질문은 평생교육사로서의 교육경험, 교육 참여의 장점, 교육내용을 포함한 교육 운영 방식 전반에 관련된 개선사항 등임.

<표 1-1> 포커스그룹 인터뷰 참여자 목록

분류	이름
공공영역 근무 평생교육사 포커스그룹 (실시일: 2018. 11. 12.)	K 평생교육사
	Y 평생교육사
	J 평생교육사
	H 평생교육사
민간영역 근무 평생교육사 포커스그룹 (실시일: 2018. 11. 12.)	W 평생교육사
	L 평생교육사
	H 평생교육사
한국평생교육사협회 포커스그룹 (실시일: 2018. 11. 23.)	K 평생교육사
	H 평생교육사
장애성인평생교육 포커스그룹 (실시일: 2018. 12. 01.)	K 전문가
	J 전문가
	P 전문가

라. 연구진 협의회

- 짧은 연구 기간을 효율적으로 사용하기 위해 공동연구진의 분업과 협업이 필수적이었음. 이를 위해 월 5회의 연구진협의회 이외에도 이메일을 활용하여 상시적으로 의견을 공유하였음.

마. 전문가 협의회

- 연구 결과의 초안을 중심으로 국가자격인 보육교사, 사회복지사, 청소년지도사의 자격 관리 및 교육 운영 실무자 및 시·도 평생교육진흥원 담당자와 검토회를 실시하였음(2018년 12월 10일).
- 이를 통해 본 연구에서 검토한 국가자격의 보수교육 체제를 재확인하고, 보수교육 운영의 난점 및 유의사항 등을 청취하여 평생교육사 보수교육체제 구축 방안 및 보수교육 운영지침(안)의 최종 도출에 참조하였음.



Ⅱ. 선행연구 및 관련 국가자격제도 검토

1. 선행연구 분석
2. 관련 국가자격제도 검토

II. 선행연구 및 관련 국가자격제도 검토

1. 선행연구 분석

- 강대중 외(2017). 평생교육사 자격제도 발전방안 연구.
 - 이 연구는 평생교육사 전문성 제고의 관점에서 자격제도 발전방안을 직무, 양성, 배치, 연수의 네 분야로 나누어 제시하였음. 이 중에서 연수와 관련된 내용을 중심으로 제시하고자 함.
 - 평생교육사 제도운영 실태조사 결과 2년 주기로 8시간 이상의 보수교육 의무화 및 이를 촉진하기 위해 미참여에 대한 제재 조항을 마련할 필요성, 평생교육 관련 경험학습의 연수경험 인정, 현장과 실무에 관한 내용 중심의 연수 추진, 자격 등급 및 활동 부문별 연수 운영에 대한 필요성이 제기됨. 또한 FGI 분석 결과, 기존 연수가 평생교육사의 요구를 반영하지 못하고 대부분 강의식 연수로 운영되는 점과 평생교육사의 연수 참여를 저해하는 환경 등이 문제로 지적됨.
 - 이에 평생교육사 연수 개선 방안으로 평생교육 보수교육 의무화를 제안하였음. 이를 위해 평생교육사 경력관리시스템을 마련하고 보수교육에 참여하지 않는 평생교육사와 고용기관에 불이익을 줄 수 있는 법적 근거를 제안하였음. 또한 평생교육사 연수를 지정연수, 자율연수, 경험학습인정으로 체계화하는 방안을 제시하였음.
- 변중임 외(2015). (평생교육 활성화를 위한) 평생교육사 자격제도 개선 방안.
 - 이 연구는 평생교육사의 보수교육과 연수를 의무화하도록 관련 법령을 정비할 필요를 제안하였음. 또한 이론 중심의 온라인 교육과 현장의 요구를 유연하게 반영하는 오프라인 교육을 정기적으로 운영하도록 하는 연수 모델의 개발을 제안하였음.
- 김재현(2011). 평생교육사의 직업 전문성인식에 따른 보수교육 요구에 관한 연구.
 - 이 연구에서는 평생교육사의 직업 전문성 인식에 따른 보수교육 요구가 직무 영역별로 다르게 나타나며, 평생교육사의 근무기관 유형에 따라 전문성 인식이 나 보수교육 요구에 차이가 있음을 제시하였음. 또한 평생교육사 보수교육이 타 전문직에 견주어볼 때 미흡하며 제도적 장치가 마련되어 있지 않아 평생교

육사의 전문성에 심각한 영향을 끼치게 됨을 지적하였음. 이에 법적으로 보수 교육에 관한 규정을 명시하고, 평생교육사의 직무 영역에 맞는 체계적이고 효과적인 보수교육과정을 개발할 필요가 있음을 제언하였음.

- 양병찬 외(2005). (평생교육 활성화를 위한) 평생교육사 자격제도 개선 방안.
 - 이 연구에서 제안된 제도 개선안은 이미 일부 반영되었지만 여전히 의미 있는 제안도 있음. 그 중에서 평생교육사 자격 효력의 평생 보장보다는 지속적으로 역량을 키워나가고, 스스로 전문성을 강화할 수 있도록 자격 갱신 제도(3년 주기)의 도입을 제안하고, 그 방법으로 연수를 활용하는 방안을 참고할 수 있음.

2. 관련 국가자격제도 검토

가. 사회복지사¹⁾

1) 사회복지사 개요

가) 사회복지사 자격증 발급 현황

- 사회복지사 자격증은 2018년 10월 기준 누적 건수로 총 100만 건 이상 발급됨.
 - 이 중 1급이 약 15만 건, 2급이 약 85만 건, 3급이 약 1만 건으로 다수가 2급임. 연도별 사회복지사 자격증 발급 현황은 <표 II-1>과 같음.

1) 사회복지사 자격 관련 내용은 강대중(2016)에서 요약·발췌하여 추가 수정함.

<표 II-1> 연도별 사회복지사 자격증 발급 현황

(단위: 명)

연도 \ 급수		1급	2급	3급	계
~ 2005	당해 연도	4,421	20,348	585	25,354
	누계	55,299	63,927	10,773	129,999
2006	당해 연도	5,055	27,871	389	33,315
	누계	60,354	91,798	11,162	163,314
2007	당해 연도	4,445	40,823	284	45,552
	누계	64,799	132,621	11,446	208,866
2008	당해 연도	9,170	50,693	344	60,207
	누계	73,969	183,314	11,790	269,073
2009	당해 연도	7,286	61,069	223	68,578
	누계	81,255	244,383	12,013	337,651
2010	당해 연도	9,733	65,229	202	75,164
	누계	90,988	309,612	12,215	412,815
2011	당해 연도	3,635	66,164	193	69,992
	누계	94,623	375,776	12,408	482,807
2012	당해 연도	9,834	67,722	167	77,723
	누계	104,457	443,498	12,575	560,530
2013	당해 연도	6,060	70,847	180	77,087
	누계	110,517	514,345	12,755	637,617
2014	당해 연도	6,377	69,058	171	75,606
	누계	116,894	583,403	12,926	713,223
2015	당해 연도	6,783	68,871	194	75,848
	누계	123,677	652,274	13,120	789,071
2016	당해 연도	9,528	65,508	162	75,198
	누계	133,205	717,782	13,282	864,269
2017	당해 연도	5,603	68,005	163	73,771
	누계	138,808	785,787	13,445	938,040
2018. 10.	당해 연도	7,110	68,250	118	75,478
	누계	145,918	854,037	13,563	1,013,518

기준: 2018년 10월 31일.

출처: 한국사회복지사협회(2018). 2018년 10월 사회복지사 자격증 발급현황(검색일: 2018년 12월 1일).

2) 사회복지사 보수교육²⁾

가) 사회복지사 보수교육 법적 근거

- 사회복지사 보수교육은 <사회복지사업법> 제13조제2항에 근거하여 실시되고 있으며 이에 대한 자세한 사항은 <사회복지사업법 시행규칙> 제5조, 제5조의2, 제5조의3에 명시되어 있음.
- 법에 근거하여 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 자는 정기적으로 인원에 관한 내용이 포함된 보수교육을 연간 8시간 이상 받아야 함. 보수교육에는 사회복지윤리 및 인권보호, 사회복지정책 및 사회복지실천기술 등이 포함되어야 하며 보수교육을 협회, 사회복지관계 기관 또는 단체에 위탁할 수 있음.

나) 사회복지사 보수교육 운영 및 현황

(1) 사회복지사 보수교육 위탁기관: 한국사회복지사협회³⁾

- 위탁기관의 주요 업무
 - 보수교육 과목 관리
 - 보수교육 대상기관 및 대상자 관리
 - 보수교육 실시기관 관리
 - 보수교육 운영 관리
 - 보수교육 품질 관리 및 제도 개선
 - 그밖에 기타 보수교육 관리 및 운영을 위해 필요한 업무
- 실시기관 심사, 분기별 교육계획심사, 강사 선정 등 보수교육 관리의 강화를 목적으로 '보수교육관리운영위원회'를 구성하여 운영함.

(2) 사회복지사 보수교육 대상자: 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사

- 사회복지사 보수교육 대상자는 다음과 같음.
 - 사회복지법인에 종사하는 사회복지사(주 5일 40시간 이상 근무하는 경우로 기간제 근로자를 포함하되 단시간 근로자는 제외)

2) 사회복지사 보수교육 관련 내용은 김형모(2016)의 내용을 요약함.

3) <사회복지사업법 시행규칙> 제5조제6항에 근거함.

- 사회복지시설에 종사하는 사회복지사(주 5일 40시간 이상 근무하는 경우로 기간제 근로자를 포함하되 단시간 근로자는 제외)로서 <사회복지사업법> 제2조 제1호 각목의 법률 또는 사업 지침의 종사자 자격 및 배치기준에 명기되어 있거나 <사회복지사업법 시행령> 제6조제1항에서 정한 사회복지업무에 종사하는 자
- 사회복지법인 상임이사과 사회복지시설의 장은 보수교육 대상자에 포함됨.
- 사회복지법인 또는 사회복지시설 외의 기관, 단체에 종사하는 사회복지사가 보수교육을 희망하는 경우 보수교육 참여 및 평점 부여가 가능함.

(3) 사회복지사 보수교육 실시기관

○ 사회복지사 보수교육 실시기관의 범위는 다음과 같음.

- 한국사회복지사협회(시도협회 포함)
- 한국사회복지협의회(시도협의회 포함)
- 한국보건복지인력개발원
- 국립재활원
- 중앙부처 장관(보건복지부, 여성가족부)으로부터 설립 허가를 받은 전국적 규모의 사회복지분야 시설협회로서, 최근 3년간 사회복지사 또는 시설 종사자 대상의 교육 실적을 보유하고 있는 비영리 법인
- 최근 3년간 교육 실시기관으로 인증 받은 기관으로, 교육계획 대비 실적, 모니터링 분석 결과, 만족도 평가 결과 등의 실적이 80% 이상 도달하는 경우 3년간 심사를 면제함(2018년부터 시행).

○ 사회복지사 보수교육 실시기관의 요건: 한국사회복지사협회는 사회복지사 보수교육 실시기관 심사 시, 보수교육 실시기관의 범위와 요건을 심사 후 승인하고 있음.

- 정관, 운영규정 등에 사회복지사 교육훈련에 관한 내용을 명시함.
- 보수교육(집합교육, 사이버교육) 운영을 담당하는 인력을 각 1인 이상 배치함.
- 보수교육에 적합한 장소 및 기자재를 확보함.
- 보수교육 운영지침 및 관련 규정에 의거한 교육계획을 수립하고 실시함.

(4) 사회복지사 보수교육 영역 및 교육내용

- 사회복지사 보수교육 영역은 <표 II-2>와 같음.
- 보수교육 대상자는 필수 영역 1개 이상(1평점 이상) 포함하여 연간 8평점 이상 이수해야 함.

<표 II-2> 사회복지사 보수교육 영역

보수교육 영역	
필수	사회복지 윤리와 가치(Social Work Ethics & Values)
	사회복지실천(Social Work Practice)
	사회복지인권(Social Work Human Rights)
선택	사회복지 정책과제와 법(Issues and Law of Social Welfare Policy)
	사회복지행정(Social Welfare Administration)
	사회복지조사연구(Social Work Research)

출처: 보건복지부·한국사회복지사협회(2018).

○ 필수 영역

- 사회복지 윤리와 가치 영역: 사회복지 윤리와 가치의 기초, 사회복지의 실천 가치와 윤리적 원칙, 사회복지 전문직과 윤리, 윤리적 갈등과 의사결정, 윤리적 쟁점과 의사결정, 국제사회와 사회복지 윤리
- 사회복지실천: 사회복지실천의 전문성, 사회복지 실천현장에 대한 이해, 사회복지실천 과정에 대한 이해와 연습, 사회복지실천 방법과 개입기술, 사회복지실천 기술에 대한 이해와 연습, 사례관리에 대한 이해와 연습, 상담과 의사소통, 인권과 사회복지실천
- 사회복지인권: 인권의 이해, 사회복지와 인권, 인권과 복지시설, 인권과 지역사회, 인권과 분야별 사회복지

○ 선택 영역

- 사회복지 정책과제와 법: 사회변화에 따른 사회현상과 사회복지정책의 이슈 및 동향, 사회복지정책 분석을 위한 틀, 사회복지정책 분석의 실제, 사회복지 관련 법, 사회복지정책과 법이 실천현장에 미치는 영향과 대안, 국제법과 사회복지
- 사회복지행정: 사회복지기관 조직관리, 사회복지기관 인적자원관리, 사회복지기

- 관 재정관리, 사회복지기관 프로그램 관리, 사회복지 전달체계, 기획과 정보관리
- 사회복지조사연구: 조사주체의 선정과 조사연구, 측정·척도 구성 및 신뢰도와 타당도, 표본추출과 자료수집방법, 양적조사연구, 질적조사연구, 사회통계, 사회조사 실무, 자료분석방법과 조사보고서 작성

○ 특별 영역

- 특별분야 영역: 사회복지 분야 및 직종별 특성화 교육, 소진예방프로그램, 타 분야 연계교육, 기타 사회복지 실천현장에 필요하다고 인정되는 교육

(5) 사회복지사 보수교육 이수 현황

- 보수교육 의무 이수 대상자는 약 3만 5천-4만 명 정도임. 반면 보수교육을 의무적으로 받는 대상자가 아닌 자들 중 이수자가 2014년부터 크게 증가하여 전체적으로 이수인원이 매해 증가하고 있음.

<표 II-3> 연도별 사회복지사 보수교육 실시기관, 과정 개설 및 이수현황

(단위: 개, 명)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
실시 기관		45	51	41	43	44	44	39
교육과정	집합교육	783	654	764	850	897	589	
	사이버교육	63	190	144	128	192	96	
	계	846	844	908	978	1089	685	
총 대상자		49,101	52,654	61,340	67,217	73,277	77,245	82,373
이수 인원		42,415	36,235	42,951	45,752	49,694	52,397	57,557
의무	대상자	38,884	33,601	37,721	41,206	44,859	31,946	35,755
	이수자	38,682	32,682	36,655	39,177	42,061	27,380	31,829
희망	대상자	10,217	19,053	23,619	26,111	28,418	45,299	46,618
	이수자	3,733	3,539	6,296	6,575	7,633	25,017	25,725

출처: 한국사회복지사협회(2014).

3) 영역별 (전문)사회복지사 제도 및 보수교육

- 사회복지사 1급 자격을 가진 사회복지사가 추가로 의료, 학교, 정신보건의 영역에서 활동할 때, 각 협회에서 자체 자격제도인 의료사회복지사, 정신보건사회복

지사, 학교사회복지사를 두고 이를 운영하고 있음.

- 주로 사회복지 1차 세팅이 아닌 2차 세팅(예: 학교, 병원, 정신병원 등)에서의 사회복지업무를 하는 사회복지사로 일반적인 사회복지직무 이외에 특수한 영역의 추가적인 실무/수련 경험이 필요한 경우임.
- 이 중에서 의료사회복지사⁴⁾는 보수교육 제도를 보유하고 있음.
 - 한국사회복지사협회의 산하단체인 대한의료사회복지사협회에서 의료사회복지사 자격시험 및 보수교육을 담당하고 있음.
 - 보수교육 대상은 의료사회복지사 자격증 소지자 및 대한의료사회복지사협회 회원으로 매해 20시간의 보수교육을 받아야 함.
 - 보수교육 실시기관은 내부교육 실시기관과 외부교육 실시기관으로 나뉨. 내부교육 실시기관은 대한의료사회복지사협회, 협회 지부, 협회 연구분과이며 외부교육 실시기관은 한국사회복지사협회, 한국사회복지사협회 지방협회, 한국정신보건사회복지사협회, 한국사회복지학회 등임.

1) 사회복지사 보수교육의 문제점

- 사회복지사 보수교육은 의무대상이 제한되어 있고 보수교육을 이수하지 않아도 사회복지사 자격이 계속 유지되는 문제가 있음.
 - 보수교육의 의무이수를 더욱 강화하고 보수교육을 이수하지 않으면 사회복지사 자격을 정지하는 방안도 고려할 필요가 있음.

나. 청소년지도사

1) 청소년지도사 자격증 발급 현황

- 청소년지도사 양성계획에 따라 1993년부터 2017년까지 1급 청소년지도사 1,666명, 2급 청소년지도사 32,392명, 3급 청소년지도사 11,906명 등 총 45,974명의 국가공인 청소년지도사를 배출하였음. 2017년도의 경우 총 3,781명의 청소년지도사를 배출하였는데 이 중 여성이 2,748명으로 약 72.7%를 차지하고 있으며 1급은 51명, 2급은 3,032명, 3급은 698명이었음. 연도별 청소년지도사 양성 현황은 <표 II-4>와 같음.

4) 의료사회복지사 보수교육 관련 내용은 대한의료사회복지사협회 홈페이지(www.kamsw.or.kr)에서 발췌 및 정리함.

<표 II-4> 연도별 청소년지도사 자격증 발급 현황

(단위: 명)

연도별	1급	2급	3급	계
1993	0	485	228	713
1994	96	375	237	708
1995	101	361	253	715
1996	47	193	101	341
1997	131	314	190	635
1998	120	280	193	593
1999	128	530	210	868
2000	113	585	290	988
2001	97	990	496	1,583
2002	117	837	475	1,429
2003	90	700	580	1,370
2004	74	663	580	1,317
2005	31	456	905	1,392
2006	90	792	366	1,248
2007	31	695	183	909
2008	27	2,086	631	2,744
2009	34	2,165	732	2,931
2010	53	2,374	868	3,295
2011	82	2,262	707	3,051
2012	8	2,502	752	3,262
2013	41	3,040	754	3,835
2014	0	62	44	106
2015	28	3,275	759	4,062
2016	76	3,346	674	4,096
2017	51	3,032	698	3,781
2018	64	3,024	784	3,872
계	1,730	35,424	12,690	49,844

출처: 청소년지도사 종합정보시스템(검색일: 2018년 12월 5일).

2) 청소년지도사 보수교육

가) 청소년지도사 보수교육 법적 근거

- 청소년지도사 보수교육은 <청소년 기본법> 제24조의2에 근거하여 2013년부터 보수교육 의무화를 시행하였으며 청소년지도사 보수교육 운영에 필요한 사항은 <청소년 기본법 시행규칙> 제10조의2, 제10조의4, 제10조의5에 규정되어 있음.
- 법에 근거한 청소년단체, 지방청소년활동진흥센터, 청소년수련시설에서 청소년활동 및 지원업무를 담당하는 청소년지도사 자격증 소지자는 2년마다 15시간 이상의 보수교육을 받아야 함(<청소년 기본법 시행규칙> 제10조의2 1항).

나) 청소년지도사 보수교육 운영 및 현황

- 청소년지도사 보수교육은 한국청소년활동진흥원에서 운영하고 있으며, 한국청소년활동진흥원은 보수교육과정 및 운영 관련 사항의 심의·의결을 위하여 보수교육운영위원회를 운영함.
- 청소년지도사 보수교육 대상기관은 1,574개 기관이고 대상인원은 4,101명이며(청소년지도자연수센터, 2016년 12월 기준), 청소년지도사종합정보시스템에 보수교육 대상자를 등록하여 대상자의 입·퇴사 및 전보관리를 실시하고 있음.
- 보수교육 대상자 중 보수교육을 이수하지 못한 사람은 대상자 중 150여 명으로 3.7% 정도이고, 이수 불이행에 대하여는 과태료가 부과됨.

다) 청소년지도사 보수교육 이수 불이행에 따른 과태료 처분

- 보수교육 대상자가 보수교육을 이수하지 않았을 경우, 이수하지 않은 사유가 해당자 본인에게 있을 경우에는 아래의 <표 II-5>의 가)의 기준에, 기관에게 있을 경우에는 나)의 기준에 적용됨(<청소년 기본법 시행령> 제38조에 근거함).

<표 II-5> 청소년지도사 보수교육 불이행에 따른 과태료 처분

(단위: 만원)

위반행위	근거 법조문	과태료 금액	
		1차 위반	2차 이상 위반
가) 법 제24조의2제1항에 따른 보수교육을 받지 않은 경우	법 제66조제2항	30	50
나) 법 제24조의2제2항을 위반하여 보수교육을 이유로 불리한 처우를 한 경우	법 제66조제2항	50	100

라) 청소년지도사 보수교육 운영내용 및 과정별 주요내용

- 2018년 기준 청소년지도사 보수교육은 15차수 20개 세부 전문과정으로 총 52회 운영됨(각 2박 3일). 청소년지도사 보수교육 운영내용은 <표 II-6>과 같음.

<표 II-6> 청소년지도사 보수교육 운영내용(2018)

대분류	중분류	과정명	인원(명)	운영(회)
기관관리자	기관운영	기관운영관리자과정	150	4
		기관노무 집중과정	130	4
		기관예산 집중과정	65	2
	개인역량	지방조례 이해 및 활용과정	45	1
		조직소통역량 향상과정	95	3
중간관리자	기획력향상	공모사업제안서 작성역량 향상과정	60	2
		전략적 사고를 통한 기획역량 향상과정	160	4
	개인역량	퍼실리테이터 역량 향상과정	85	3
		코칭스킬 향상과정	170	4
	활동지도력	지역사회연계협력 향상과정	55	2
		프로그램 평가 및 활용과정	90	2
	실무자	기관홍보	기관홍보 보도자료 작성 집중과정	65
SNS를 활용한 홍보역량 강화과정			105	3
문서작성		보고서작성능력 향상과정	40	2
개인역량		스피치 역량 향상과정	55	2
		프리젠테이션 스킬 향상과정	110	3
활동지도력		인성지도활동 프로그램 운영과정	90	2
		진로활동 프로그램 운영과정	95	3
		청소년관련법·정책 이해 및 활용역량 향상과정	75	2
		프로그램 지도력 향상과정	90	2
합 계			1,830	52

출처: 청소년지도사 종합정보시스템(검색일: 2018년 12월 5일).

○ 청소년지도사 보수교육과정의 과정별 주요내용은 다음 <표 II-7>과 같음.

<표 II-7> 청소년지도사 보수교육 과정별 주요내용(2017)

구분	과정명	교육내용
공통 과목	특강, 안전교육	청소년지도사로서의 기본소양 및 역량 향상을 위한 교육(아동학대신고의무자 교육, 청소년지도사의 역할, 청소년과 안전, 청소년 정책 등)
전문 과정 (기관 관리자)	기관운영관리자과정	기관경영에 필요한 미션, 비전, 전략, 합리적 의사결정
	기관노무 집중과정	기관운영에 필요한 노무법의 이해
	기관예산 집중과정	기관예산의 이해, 기금관리
전문 과정 (중간 관리자)	조직소통역량 향상과정	의사소통을 통한 갈등해결, 조직 내 소통 역량 향상
	공모사업제안서 작성역량 향상과정	공모사업 제안서 예제 및 실습
	전략적 사고를 통한 기획역량 향상과정	전략적사고의 이해, 기획 예제 및 실습
	퍼실리테이터 역량 향상과정	퍼실리테이터 역량의 이해 및 실습
	코칭스킬 향상과정	코칭의 이해 및 상황 별 코칭 실습
	지역사회연계협력 향상과정	지역자원 활용의 예제 및 지역사회 네트워크 연계방안
	프로그램 평가 및 활용과정	프로그램 평가를 위한 설문구성 및 분석
전문 과정 (실무자)	기관홍보 보도자료 작성 집중과정	기관홍보를 위한 올바른 보도자료 작성, 사진촬영의 이해 및 실습
	SNS를 활용한 홍보역량 강화과정	기관홍보에 활용할 수 있는 SNS의 이해 및 홍보 실습
	보고서작성능력 향상과정	보고의 이해 및 보고서 작성 실습
	스피치 역량 향상과정	스피치 역량 향상을 위한 스피치 클리닉 및 실습
	프리젠테이션 스킬 향상과정	효과적인 프리젠테이션 스킬의 이해 및 실습
	인성지도활동 프로그램 운영과정	인성교육진흥법의 이해, 인성교육프로그램의 실제
	진로활동 프로그램 운영과정	자유학기제와 연계한 청소년 진로 및 직업체험활동의 실제
	청소년관련법·정책 이해 및 활용역량 향상과정	최근 2년간 변화된 청소년관련법과 정책의 이해 및 실무 적용
	프로그램 지도력 향상과정	소속기관에서 바로 활용 가능한 활동프로그램 지도법 실습

다. 사서

1) 사서 자격증 발급 현황

○ 사서 자격증은 2016년 10월 31일 기준으로 총 86,404건 발급됨.

- 이 중에서 1급 정사서는 2,421건, 2급 정사서는 52,107건이며, 준사서는 31,876건으로 2급과 준사서가 대다수를 차지함.
- <표 II-8>의 현황에서 연도별 성비를 보면, 2010년에 여성 비중이 최대인 82.39%에 도달하였으며, 가장 낮은 2016년에도 76.4%로 여성 비율이 상당히 높다는 것을 알 수 있음.

<표 II-8> 연도별 사서 자격증 발급 현황(2009-2016)

(단위: 명)

연도	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
총계	2,420		2,447		2,416		2,470		2,452		2,650		2,764		2,771	
	473	1,947	431	2,016	432	1,984	492	1,978	511	1,941	497	2,153	578	2,186	654	2,117
1급	48	80	37	89	20	80	24	88	25	77	22	70	33	93	27	101
2급	311	1,234	293	1,276	333	1,285	372	1,261	411	1,346	396	1,545	450	1,602	523	1,576
3급	114	633	101	651	79	619	96	629	75	518	79	538	95	491	104	440

출처: 한국도서관협회 홈페이지 (검색일: 2018년 12월 5일).

2) 사서교육훈련⁵⁾

가) 사서교육훈련 시행근거

- <도서관법> 제19조제1항제5호 및 <도서관법 시행령> 제9조에 따라 국립중앙도서관은 도서관직원의 교육훈련을 위하여 사서교육훈련과정을 설치 및 운영함.
- 도서관의 장은 소속 직원이 5년에 한 번 이상 사서교육훈련과정을 이수하도록 규정되어 사서교육훈련이 의무화됨.
- 사서교육훈련은 기본교육훈련과정, 전문교육훈련과정, 기타교육훈련과정으로 구분하여 운영됨(<사서교육훈련 운영규정> 제6조에 근거함).

나) 사서교육훈련 대상

- 사서교육훈련의 대상자는 <도서관법> 제6조의 규정에 의한 사서직원, 이외의 도서관직원, 도서관 및 문고의 봉사업무 관련 직원, 기타 다른 행정기관, 단체, 민간기업체의 위탁교육 대상자로 규정함(<사서교육훈련 운영규정> 제4조에 근거함). 이를 정리하면 <표 II-9>와 같음.
- 각 도서관의 장은 <도서관법 시행령> 제9조에 따라, 소속직원이 5년에 한 번 이상 사서교육훈련과정을 이수하도록 해야 함.

5) 사서 자격의 경우 보수교육이라는 이름의 별도의 교육은 운영되고 있지 않음. 대신 이와 유사한 형태로 도서관직원의 교육훈련을 위한 '사서교육훈련'이 이루어지고 있음. 사서교육훈련에 대한 참여가 기관평가에 영향을 주는 형태로 작동하여 준의무적인 보수교육의 형태를 가짐.

<표 11-9> 사서교육훈련 대상

국가공무원	지방공무원	기타 도서관직원
<ul style="list-style-type: none"> 국립중앙도서관, 국회도서관, 법원도서관 소속 사서직공무원 중앙행정기관 소속 사서직공무원(전문도서관) 국립대학(교) 및 각종 학교 소속 사서직공무원(대학도서관) 	<ul style="list-style-type: none"> 지방자치단체 소속 사서직공무원(지방공공도서관) 시·도교육청 소속 사서직공무원(지방공공도서관) 	<ul style="list-style-type: none"> 정부투자기관, 민간기업체 등의 자료실 소속 직원(전문도서관) 공공도서관, 대학도서관, 특수도서관 소속 직원 초·중·고교 사서교사 등(공·사립 학교도서관) 작은도서관 직원 등

출처: 국립중앙도서관 사서교육 홈페이지. (검색일: 2018년 12월 5일)

다) 사서교육훈련 실시기관

- 국립중앙도서관은 국내 유일의 사서교육훈련기관으로서 <도서관법> 및 <공무원 인재개발법>에 의거하여 사서직원에 대한 교육훈련을 실시함.
- 사서교육훈련과정의 일부를 다른 도서관·연수기관 또는 문헌정보학과나 도서관학과를 설치한 대학으로 하여금 실시하도록 하는 권한이 국립중앙도서관장에게 있음(<도서관법 시행령> 제9조).
- 지역 단위에서 지역 예산을 활용하여 사서 보수교육⁶⁾을 실시하는 곳도 있음.

라) 사서교육훈련의 방법 및 내용

- 사서교육훈련의 방법과 내용은 고정되어 있지 않으며 당해 교육과정의 성격, 교육목표 등을 고려하여 강의, 시청각교육, 실습, 과제연구 및 보고서 작성, 사례연구 및 발표, 현장학습 등의 다양한 방법으로 실시됨.
- 교육훈련계획에 의거하여 교과목의 특성에 따른 교육생의 수준 및 등급에 따라 등급별·수준별 교육을 실시할 수 있으며 교과목의 성격 및 교육장소 등을 고려하여 직원 등 해당교육과정 교육생 이외의 자에 대하여도 청강하게 할 수 있음.
- 이러닝은 교육운영계획에 따라 실시하며 사서교육홈페이지를 통하여 진행됨. 단,

6) 이때의 보수교육은 공식적인 의미에서 어떤 보수교육 규정 등에 근거하기보다는 각 지자체나 지역도서관 등에서 실시하는 직무교육을 의미함.

필요한 경우 집합교육 및 기타 적절한 방법을 병행하여 시행할 수 있음.

- 2018년을 기준으로 총 107개의 교육훈련과정이 운영되었으며 기본교육, 전문교육, 기타교육 훈련과정이 모바일, 사이버, 집합교육의 다양한 형태로 이루어지고 있음.⁷⁾
 - 전문교육훈련과정이 86개 프로그램으로 대다수임(기타교육훈련과정: 19개, 기본교육훈련과정: 2개).
 - 교육 형태는 집합교육의 방식으로 64개 프로그램으로 가장 많았으며, 모바일(PC+스마트기기) 23개 프로그램, 사이버(PC 전용) 20개 프로그램이 운영됨.

<표 II-10> 국립중앙도서관 모바일교육 운영사례(2018)

교육 분류	학습 방법	과정명 (기수)	인정 시간	대상	계획 (신청) 인원
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)전문도서관기초	6	각종 도서관직원	500 (500)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)도서관경영	6	각종 도서관직원	500 (500)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)빅데이터와 도서관	5	각종 도서관직원	500 (500)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)KORMARC 형식	6	각종 도서관직원	501 (500)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)도서관마케팅과 홍보	6	각종 도서관직원	400 (400)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)도서관이용자 커뮤니케이션	6	각종 도서관직원	300 (300)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)도서관 문화프로그램	5	각종 도서관직원	500 (500)
전문 교육	PC + 스마트기기	(사이버)도서지도심화	4	각종 도서관직원	600 (586)
기본 교육	PC + 스마트기기	(사이버)신입사서기본	6	각종 도서관직원	500 (488)
기타 교육	PC + 스마트기기	(사이버)긍정심리	7	각종 도서관직원	500 (499)

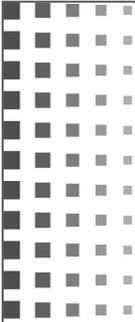
7) 관련 <표 II-10>, <표 II-11>, <표 II-12>는 국립중앙도서관 사서교육 홈페이지를 참고하여 재구성함.

<표 II-11> 국립중앙도서관 사이버교육 운영사례(2018)

교육 분류	학습 방법	과정명 (기수)	인정 시간	대상	계획 (신청) 인원
전문 교육	PC 전용	(사이버)어린이책서평	14	각종 도서관직원	510 (509)
전문 교육	PC 전용	(사이버)연극놀이기초	6	각종 도서관직원	500 (499)
전문 교육	PC 전용	(사이버)독서토론코칭	7	각종 도서관직원	300 (300)
전문 교육	PC 전용	(사이버)도서관 공간구성	14	각종 도서관직원	400 (400)
전문 교육	PC 전용	(사이버)주제전문사서기초	14	각종 도서관직원	501 (501)
전문 교육	PC 전용	(사이버)작은도서관운영	14	각종 도서관직원	300 (300)
전문 교육	PC 전용	(사이버)책함깨읽기	14	각종 도서관직원	500 (500)
전문 교육	PC 전용	(사이버)도서관 장애인 서비스	14	각종 도서관직원	400 (400)
기타 교육	PC 전용	(사이버)4차산업혁명의 이해와 미래대응전략	5	각종 도서관직원	700 (700)
기타 교육	PC 전용	(사이버)개인정보보호법 이해하기	3	각종 도서관직원	500 (459)

<표 II-12> 국립중앙도서관 집합교육사례(2018)

교육 분류	학습 방법	과정명 (기수)	인정 시간	대상	계획 (신청) 인원
전문 교육	집합	도서관법령실무	21	각종 도서관직원	50 (48)
전문 교육	집합	통합서지용 KORMARC형식(도서)(A)	21	국립, 공공도서관 직원	40 (35)
전문 교육	집합	도서관 최신동향	28	각종 도서관직원	60(77)
전문 교육	집합	도서관 이용자관리(A)	28	국립, 공공도서관 직원	50 (38)
전문 교육	집합	작은도서관 자료관리시스템운영	4	작은도서관 운영자	40 (35)
전문 교육	집합	도서관직원 국외연수	21	각종 도서관직원	28 (28)
전문 교육	집합	디지털도서관운영	21	각종 도서관직원	50 (32)
전문 교육	집합	도서관노인서비스	21	각종 도서관직원	40 (39)
기본 교육	집합	신임사서기본	105	신규 사서직원	40 (18)
기타 교육	집합	교도소 도서관 운영	13	교도소 도서관 담당자	40 (40)



Ⅲ. 평생교육사 보수교육 실태 및 요구 분석

1. 평생교육사 보수교육 현황 분석
2. 평생교육사 보수교육 요구 분석

III. 평생교육사 보수교육 실태 및 요구 분석

1. 평생교육사 보수교육 현황 분석

가. 평생교육사 보수교육 현황 분석 개요

○ 평생교육사의 보수교육 현황 분석 범위

- 본 연구의 ‘평생교육사의 보수교육’ 정의는 평생교육사 자격증 소지자로서 관련 분야에 재직하고 있는 사람을 대상으로 한 계속교육임. 현황 분석에서는 ‘보수교육’이라는 용어로 명시하지는 않았으나, 연수 혹은 계속교육이라는 의미로 쓰인 교육을 통칭하여 지금까지의 현황을 살펴봄. 현재까지 이와 관련된 법적 근거는 <평생교육법 시행령> 제19조 ‘연수’에 명시되어 있으며, 같은 조 제1항에 따르면 ‘평생교육사에 대한 연수는 진흥원장 및 시·도 진흥원장이 실시할 수 있다’로 실시 주체가 명시됨.
- 평생교육사는 하나의 국가 자격 명칭이면서 하나의 직업으로서 정체성을 가짐. 이에 평생교육사의 직업전문협회인 사단법인 한국평생교육사협회가 설립됨. 해당 협회는 정관에 따라 평생교육사의 권익신장과 전문성 향상을 설립 목적으로 연수사업을 주요 사업으로 추진하고 있음.
- 따라서 평생교육사 보수교육 현황분석의 대상적 범위는 앞서 명시된 실시 주체의 분류에 한정하여 이루어짐. 첫째, 국가평생교육진흥원에서 추진된 연수. 둘째, 시·도 평생교육진흥원에서 추진된 평생교육 관계자 연수. 셋째, 사단법인 한국평생교육사협회에서 추진된 평생교육사 역량강화 연수임.
- 공간적 범위는 전국단위를 범위로 하는 국가평생교육진흥원과 한국평생교육사협회, 그 외 시·도 평생교육진흥원은 평생교육사 재직자 수가 가장 높은 비율을 차지하고 있는 경기도와 서울시 평생교육진흥원에 한정함.
- 시간적 범위는 3개 추진주체별 일관된 시간적 현황을 분석하고자 서울시평생교육진흥원의 설립 시기이자 한국평생교육사협회 제4대 회장 선출 및 정관 개정을 통한 본격적인 역량강화를 추진하였던 2015년부터 2018년까지를 대상으로 함.

○ 평생교육사의 보수교육 현황 분석의 틀

- 평생교육사 보수교육을 분석하기 위해서는 양적인 현황 분석과 함께 질적인 내용 분석이 필요함. 양적인 현황은 분석의 시간적 범주 내의 해당 주체에서 추진한 연수의 횟수와 시간, 수강료 등을 중심으로 살펴봄. 질적인 내용분석은 평생교육자가 전문직이라는 전제 하에 제안되는 보수교육이므로 본 연구에서는 다음에 제시되는 전문직 계속교육의 분석 개념을 토대로 함.
- 전문직 계속교육 분석의 개념적 토대를 제공하는 Houle(1980)은 그의 책 「Continuing Learning in the Professions」의 서문에서 전문직 계속교육은 자신의 가능성을 추구하는 개인과 집단의 실천이기 때문에 교육(education)이라는 통례적인 용어보다는 학습(learning)이라는 용어 사용을 강조함. 여기서 학습(learning)은 인간이 지식, 민감성을 습득하고 경험 혹은 연구를 통하여 기술을 숙련하는 과정임.
- 이에 근거하여 그는 전문직 학습영역을 3가지 유형-탐구(inquiry), 교수(instruction), 실행(performance)-으로 정의하였으며, 전문직 계속교육의 방법과 패턴은 이 3가지 학습 유형으로 계획되고 수행되어야 한다고 주장함.

- 탐구(Inquiry)는 새로운 통합, 아이디어, 기법, 정책, 혹은 실천전략을 창조하는 과정으로 토론, 세미나, 워크숍 등의 방식을 활용함.
- 교수(Instruction)는 기존 스킬, 지식, 혹은 민감성을 전파하는 과정으로 숙련된 강사에 의해 교수학습 틀을 통해 구조화된 방식을 활용함.
- 실행(Performance)은 특정 아이디어를 내면화하거나 특정 기법(practice)을 실제로 활용하는 과정으로 주로 실습 혹은 임상교육 방식을 활용함.

- 최근 국제적 교육개혁기구로서 다양한 연구를 추진하고 발표하고 있는 ‘교육과정재설계센터(Center for Curriculum Redesign)’에서 발표된 21세기 학습자에게 요구되는 새로운 역량모델(CCR, 2015)에서 몇 가지 시사점을 가져올 수 있음. CCR(2015)에서는 21세기 학습자에게 요구되는 역량의 구성요소로 지식(knowledge)과 기술(skills), 외에도 인성(character)을 강조함. 인성은 ‘우리가 세계 속에서 어떻게 행동하고 참여할 것인가’와 관련된 것으로서 마음챙김(mindfulness), 호기심(curiosity), 용기(courage), 회복탄력성(resilience), 윤리성(ethics), 리더십(leadership) 등을 그 구성요소로 제시하고 있음.

- 본 연구에서는 각 주체별로 추진된 양적인 측면(횟수 및 시간, 교육인원, 교육비 등)뿐만 아니라 질적인 측면의 현황을 주제 및 내용(방법) 측면에서 분석하고 종합적으로 보수교육 특징을 학습방법은 Houle(1980) 3가지 학습유형을, 학습내용은 CCR(2015)의 역량 구성요소에 따라 평생교육사 보수교육이 전문직 계속교육을 어느 정도 구현하고 있는지 분석함.

나. 평생교육사 보수교육 현황(2015~2018년)

1) 국가평생교육진흥원의 보수교육 현황

○ 추진근거 및 대상

- 국가평생교육진흥원에서는 <평생교육법 시행령> 제19조에 의거하여 평생교육사의 직무연수를 추진하고 있음.
- 재직 평생교육사만을 대상으로 2015년은 ‘연수’와 ‘전문계속교육’이라는 명칭 하에 추진하였으며, 2018년은 ‘전문역량강화 연수’라는 명칭 하에 추진함.

○ 2015년 추진현황

- 8월과 10월에 걸쳐 총 4회, 각 6시간 추진함.
- 대상은 평생교육기관 재직 평생교육사 자격소지자로서 공공과 민간 그리고 수도권권과 비수도권으로 구분하여 각 40명으로 총 160명임.
- 교육비는 1만원임.
- 장소는 1회만 대전에서 추진되었고 나머지는 모두 서울시에 소재하고 있는 국가평생교육진흥원 연수실에서 추진됨.
- 주제 및 내용은 평생교육 제도와 정책 그리고 법적 체계와 관련법 활용 등에 대한 평생교육 법제도 이해, 공공기관에서의 행정 역량과 예산 등의 행정 실무에 대한 평생교육사 행정 역량 강화를 다룸. 전자를 기초과정으로, 후자를 심화과정으로 구성하고 있음.
- 추진체계: 국가평생교육진흥원에서 주관 및 운영함.

○ 2016년, 2017년 추진현황: 추진 내역 없음.

○ 2018년 추진현황

- 5월, 7월, 9월, 11월에 걸쳐 총 4회 각 회차별로 6시간 추진함.
- 대상은 평생교육기관 재직 평생교육사 자격소지자를 하되, 각 회차별 대상층을 세분화하여 1차와 2차는 각 회차별로 실무자와 관리자로 나누어 각 40명씩, 3차와 4차는 전문영역별(프로그램, 사업 및 정책)로 각 40명씩 추진되어 총 240명임.
- 교육비는 무료임.
- 장소는 각 회차별로 광주, 대구, 대전, 서울에서 순차적으로 진행됨.
- 주제 및 내용은 공통학습과정, 실무자를 대상으로 한 직무일반과정, 관리자를 대상으로 한 직무심화과정으로 나뉘 각 대상에 맞춘 내용으로 구성됨. 공통학습과정은 평생교육사의 역할 및 철학, 국내외 평생교육 동향을 내용으로 함. 직무일반과정은 평생교육 네트워크, 마케팅, 상담과 생애설계, 퍼실리테이팅, 그리고 전문영역 '프로그램 전문가 과정'으로 프로그램 요구분석, 기획, 운영 및 평가가 진행됨. 직무심화과정은 평생교육기관 운영 및 문제해결, 컨설팅, 조직관리, 성과관리, 그리고 전문영역 '사업/정책 전문가 과정'으로 평생교육 아젠다 설정 및 정책제안, 사업 기획 및 분석, 사업 설계 및 평가가 진행됨. 2018년은 2017년 개발된 「평생교육사 연수 교육과정」의 시범운영 및 모니터링을 겸하여 추진되어 2015년에 비해 그 내용을 체계화함.
- 교육방법은 강의형 외에도 퍼실리테이터를 통한 실습형 워크숍 등 다변화됨.
- 추진체계: 주관 및 주최는 교육부와 국가평생교육진흥원이 추진하고 운영을 한 국능력협회에 위탁하는 등 다변화를 시도함.

<표 III-1> 국가평생교육진흥원(2015-2018) 평생교육사 보수교육 추진현황

연도	주제 및 내용		대상	횟수/시간
2015년	평생교육 법제도 이해	국가 평생교육정책 방향, 평생교육 제도 및 향후 과제, 정책의 법제화와 법령체계, 평생교육법의 구조와 의미, 평생교육법 해석 및 활용, 평생교육 관련 교육법 활용(교육기본법, 초중등교육법, 고등교육법 등)	민간/공공 종사자 각 40명	총 4회/ 각 6시간
	평생 교육사 행정역량 강화	중앙정부(공공기관)/지자체/교육청간 관계에서 요구되는 행정 역량, 예산 운영 및 구조, 예/결산 검토안 작성 기법, 지방재정제도의 이해(특별교부금, 국가보조금, 광역·지역발전특별회계, 시도보조금 등)	수도권/비수 도권 종사자 각 40명	
2016년	-			
2017년	-			
2018년	공통학습 과정	평생교육사의 역할 및 철학, 국내외 평생교육 동향	40명	2시간
	직무일반 과정	평생교육 네트워크, 마케팅, 상담과 생애설계, 퍼실리테이팅	2급 평생교육사 (5년 미만 경력자) 또는 3급 평생교육사 각 40명	4시간
		프로그램 전문가 과정: 프로그램 요구분석, 기획, 운영 및 평가		6시간
직무심화 과정	평생교육기관 운영 및 문제해결, 컨설팅, 조직관리, 성과관리	1급 평생교육사 또는 2급 평생교육사 (5년 이상 경력자) 각 40명	4시간	
	사업/정책 전문가 과정: 평생교육 아젠다 설정 및 정책제안, 사업 기획 및 분석, 사업 설계 및 평가		6시간	

2) 시·도평생교육진흥원의 보수교육 현황

○ 추진근거 및 대상

- 추진근거: <평생교육법 시행령> 제19조제1항에 의거하여 평생교육사의 직무연수를 추진할 수 있으나, 제20조제2항의 시·도 평생교육진흥원의 업무에는 구체적으로 명시되지는 않음. 다만 같은 항 5호에 따라 각 시·도 조례 제정에 관계자 연수가 별도로 규정하여 추진하는 곳도 있음.
- 추진대상: 평생교육사 자격증을 가진 종사자만을 대상으로 하지 않으며, 관계자 연수 혹은 관계자 역량강화라는 명칭 하의 각 지방자치단체의 평생교육 업무를 담당하고 있는 공무원, 민간기관의 평생교육 종사자를 모두 포함함. 다만 지방자치단체의 평생교육 업무를 담당하는 공무원 중 평생교육사 자격증을 가진 전문직 공무원이 다수 포함됨. 민간기관의 경우도 평생교육사 자격증 소지자가 다수 포함됨.

○ 서울특별시 평생교육진흥원의 보수교육 현황

- 추진근거: <서울특별시 평생교육진흥에 관한 조례> 제3장 서울특별시 평생교육진흥원 제20조 업무로 ‘평생교육 관계자 연수’를 명시하고, 이에 근거하여 추진함.
- 교육방법 및 추진체계: 교육방법은 ‘이해-사례공유-실습-(토론)성찰’ 등의 흐름으로 강의형과 워크숍 및 토론 등을 다양하게 시도함. 추진체계는 기획 주제와 방향에 따라 외부 자문위원 등과의 협업을 통한 기획하고 운영은 ‘프로그램 디렉터, 퍼실리테이터, 강의 발표자’ 등의 외부 전문가 협업을 통해 추진함.
- 2015년 추진현황: 9월, 11월, 12월에 걸쳐 총 4회로 각 4시간씩 추진함. 대상은 자치구 평생교육 중간관리자(과장 및 팀장), 서울시 평생교육 실무자 임. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 자치구 중간관리자의 경우는 서울시 평생교육의 중요성에 대한 강연과 진흥원 사업 소개 및 대한민국 평생학습 박람회 투어 등 현장 이해 중심, 현장 실무자의 경우는 의사소통과 기획 역량개발 그리고 우수사례 현장탐방임.
- 2016년 추진현황: 6월, 10월, 11월에 걸쳐 총 5회 추진함. 대상은 관리자 및 실무자로 구분하여 관리자는 자치구 및 교육청 평생교육 소관부서 과장 및 팀장에 한정하며, 실무자는 서울시 자치구 및 교육청 평생교육 소관부서 실무자 외의 지역의 평생교육 활동가까지 포함함. 비용은 무료임. 주제 및 내용은 관리자 과정은 우수사례 탐방 및 마인드 워크숍 그리고 평생교육 트렌드와 리더십

- 코칭, 실무자 과정은 평생학습마을 운영전략 및 성공요인 분석과 주민회의 기법, 마을공동체 우수사례 탐방, 사업계획서 작성 실무 워크숍임.
- 2017년 추진현황: 6월, 9월, 11월에 걸쳐 총 8회, 대상별 2~5시간으로 차별화하여 추진함. 대상은 자치구와 교육청 평생교육기관 관계자와 정책사업 대상자로 나누고 다시 관계자는 자치구 단체장과 평생교육 실무자 집단으로 구분되며, 자치구와 교육청의 정책사업 대상자 중 교육청은 시민강사, 프로그램 협력기관 담당자, 지정 평생학습관 담당자, 교육봉사단 등이, 자치구는 중랑구와 서초구 등 해당 자치구 평생교육기관 담당자와 행복학습매니저, 동아리 임원 등이 포함됨. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 자치구 단체장을 대상으로 한 최고지도자 과정은 시민학습력에 대한 강연과 지역평생교육 발전방안에 대한 평생교육정책 좌담회, 실무자 과정은 퍼실리테이션 이론 및 실습, 홍보전략을 다룸. 정책사업 대상자의 경우는 대상자 맞춤형으로 교육청 사업 대상자의 경우 평생교육 미래방향, 우수사례 발표, 프로그램 개발, 자원활동가의 마인드 및 소통 실무 워크숍이 진행되었으며, 자치구의 경우는 평생학습 실천가 리더십, 프로그램과 기획자 실무전략을 다룸.
 - 2018년 추진현황: 4월, 6월부터 11월까지에 걸쳐 총 10회 추진함. 대상은 자치구와 교육청 평생교육기관 관계자(주로 실무자)와 자치구와 교육청의 정책사업 대상자임. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 보도자료 및 통계자료 이해와 활용법, 평생교육 미래 방향 이해와 프로그램 개발, 우수사례 탐방, 평생교육 실천자로서 역량개발 등을 주요 내용으로 함.

<표 III-2> 서울특별시 평생교육진흥원(2015-2016) 관계자 및 평생교육사 연수
추진현황

연도	주제 및 내용		대상	횟수/시간
2015년	평생교육 이해	‘학습하는 즐거움, 서울시의 행복한 변화’에 대한 강연, 진흥원 사업 소개, 대한민국 평생학습박람회 안내 및 부대행사 참여	서울시 자치구 평생교육 소관부서 중간관리자	총 4회/ 각 4시간
	의사소통 역량개발	의사소통 역량 개발 워크숍, 다양성 이해, 다양한 의사소통 방식과 갈등관리 스타일 이해, 변혁적 학습 경험 만들기	서울시 평생교육 실무자	
	기획역량 개발	프로그램 개발을 위한 계획과 실행, 2015년 ATD(구 ASTD)의 키워드와 평생교육시사점, 사례별 평생교육 프로그램 브랜딩, 사업계획서 작성 노하우, 토론 및 성찰		
	현장 탐방	지혜로운 학교 및 삼각산 재미난 마을 등 평생교육 우수사례 현장 방문		
2016년	평생학습 마을 이해	평생학습과 마을 디자인 이해, 우수사례 탐방 및 마인드 워크숍	서울시 자치구 평생교육 소관부서 중간관리자	4시간
	평생교육 리더십	평생교육 트렌드, 리더십 코칭 워크숍		3시간 30분
	평생학습 마을 운영전략 분석	평생학습마을 운영전략 및 성공요인 분석, 주민회의 기법 실습	서울시 평생교육 실무자	4시간
	마을 공동체 우수사례 탐방	성미산 마을 탐방, 토론		4시간
	사업기획 실무	사업계획서 작성 실무 워크숍		5시간 30분

<표 III-3> 서울특별시 평생교육진흥원(2017-2018) 관계자 및 평생교육사 연수 추진현황

연도	주제 및 내용		대상		횟수/시간
2017년	최고지도자 과정	시민학습력에 대한 강연, 지역평생교육 발전방안에 대한 평생교육정책 좌담회	자치구 단체장	관계자	2시간
	퍼실리테이션 양성 과정	퍼실리테이션 이론 및 실습	자치구/교육청 평생교육 실무자		3회/각 5시간 30분
	공모사업 기획 및 홍보전략	공모사업 기획서 작성, 홍보 전략 및 홍보 프로그램의 이해, 온라인 홍보와 소셜 콘텐츠 기획 및 실습			5시간
	평생교육 미래 방향	4차 산업혁명과 평생교육에 대한 강연과 우수 사례 발표	교육청 지정 기관 담당자	정책사업대상자	4시간
	프로그램 기획	프로그램 기획 이론과 실제			3시간
	자원봉사 마인드와 실제	서울평생교육봉사단 활동과 봉사 마인드 및 소통 실무 워크숍	교육청 시민강사, 봉사단		2시간
	평생학습 실천가	평생학습 실천가 리더십 교육	자치구 사업 참여자		각 3시간
	프로그램 기획	좋은 평생교육 프로그램과 기획자 실무전략			

2018년	평생교육 직무교육	보도자료 이해와 작성실습	자치구/교육 청 평생교육 관계자(실무자)		3시간
		통계자료 이해, 통계자료 분석 및 활용			6시간
	평생교육 리더십	민선 7기 평생교육정책사업, 리 더십 워크숍			4시간
		셀프리더십 워크숍			4시간 30분
	평생교육 미래방향	4차 산업혁명과 평생교육에 대 한 강연과 우수 사례 발표	교육청	정 책 사 업 대 상 자	3시간 30분
	평생학습 실천가	러닝메이트 역할, 공모사업 설명	광진구		3시간 30분
	프로그램 기획	트렌드한 프로그램 기획방법	교육청		2시간 30분
	행사 기획	평생학습 축제기획	관악구		2시간
	프로그램 개발	프로그램 개발 및 운영 방법	서대 문구		2시간 30분
	우수사례 탐방	모두의학교, 부천 평생학습원	서초구		6시간 30분

○ 경기도 평생교육진흥원의 보수교육 현황

- 추진근거: <경기도평생교육진흥 조례>의 경기도평생교육진흥원 사업에 ‘연수’ 업무가 구체적으로 명시되어 있지는 않음.
- 교육방법 및 추진체계: 교육방법은 ‘이해-사례공유-실습-(토론)성찰’ 등의 흐름으로 강의형과 워크숍 및 토론 등을 다양하게 시도함. 기획 및 운영 등은 해당 기획 방향에 맞는 외부 전문가 그룹과 협업을 통해 추진함.
- 2015년 추진현황: 9월, 10월에 걸쳐 총 5회로 각 8시간씩 추진함. 대상은 자치구 평생교육 중간관리자(과장 및 팀장), 경기도내 공공 및 민간영역 평생교육 실무자임. 교육비는 20만원임(액션러닝 전문코치 인증과정으로 경기도가 많은 부분을 부담함). 주제 및 내용은 평생교육 분야에 액션러닝을 적용한 프로그램

개발 역량 및 코칭, 퍼실리테이터 역량 개발로 주로 실습을 통해 진행함. 각 프로그램마다 성찰의 과정을 둠.

- 2016년 추진현황: 7월에 총 2회, 각 7시간씩 추진함. 대상은 시군 평생교육 담당부서 부서장 및 실무자임. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 평생교육에 대한 이해 및 국내외 트렌드, 빅데이터와 평생교육 등을 다룸.
- 2017년 추진현황: 6월, 7월에 총 2회, 각 6시간, 7시간씩 추진함. 대상은 시군 평생교육 담당부서 부서장 및 실무자임. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 기본 역량강화 프로그램의 경우 문화예술 분야 기획과 상생협력 방안, 커뮤니케이션 기법을 다루고 심화 역량으로 평생학습 주요 이슈 및 건축을 통한 지역 커뮤니티 공간 이해, 평생학습 스토리텔링 등 기획력 증진 관련 내용을 다룸.
- 2018년 추진현황: 7월에 총 2회, 각 7시간씩 추진함. 대상은 시군 평생교육 담당부서 부서장 및 실무자임. 교육비는 무료임. 주제 및 내용은 평생교육에 대한 이해 및 국내외 트렌드, 빅데이터와 평생교육 등을 다룸. 특히, 참가자의 사례 공유 및 성찰의 시간을 포함함.

<표 III-4> 경기도 평생교육진흥원(2015-2018) 관계자 및 평생교육사 연수
추진현황

연도	주제 및 내용		대상	횟수/시간
2015년	액션러닝 이론이해	평생교육정책, 평생교육 실무자 역할, 러닝코치로서 평생교육사, 적용 사례, 성찰	경기도내 공공 및 민간 영역 평생교육 실무자	총 5회/ 각 8시간
		회의 운영 모델 이해, 회의 운영 별 실습, 회의 아젠다 및 도구 개발 실습, 성찰		
		회의 운영 실습(장기 프로젝트 추진 회의 유형), 마인드맵 활용한 회의 설계, 실습(현업 적용계획 수립), 성찰		
	액션러닝 프로그램 개발결과 공유, 평생교육 분야에서 액션러닝 적용, 개발실습			
액션러닝 실습	액션러닝 활용한 회의 운영 적용, 실습, 종합 성찰			
2016년	평생교육 이해 및 트렌드	평생교육의 이해, 국내외 평생교육 트렌드	시군 평생교육 담당부서 부서장 및 실무자	총 2회/ 각 7시간
		빅데이터로 소통하는 평생교육		
2017년	문화예술 협력 및 커뮤니 케이션 기법	문화체험(공연 관람), 문화예술 분야 기획, 문화예술과 평생교육 간의 상생협력 방안, 질문을 통한 커뮤니케이션 기법	평생교육 담당부서 과장 급 및 실무자	6시간
	사업 기획력	공간 철학, 평생교육 주요 이슈, 평생학습과 공간(지역 커뮤니티 공간의 중요성), 평생학습 스토리텔링		7시간
2018년	평생 교육과 인문학 이해	학습공동체의 중요성, 인문학의 중요성, 사례 공유 및 성찰	평생교육 담당부서 과장 급 및 실무 자	4시간
	표현기법	글쓰기, 보고서 작성, 사례 공유 및 성찰		6시간

3) 한국평생교육사협회 보수교육 현황

○ 추진근거

- 한국평생교육사협회의 정관 1조의 ‘목적’에 따라 평생교육사 역량강화를 위한 연수를 추진함.

○ 추진체계

- 한국평생교육사협회 조직체계 내의 교육연수부가 기획하고 운영함. 지역의 평생교육사의 역량강화 연수는 서울평생교육연합 혹은 군포시, 금천구 등 해당 지방자치단체의 요구에 의해 기획하고 운영하는 구조임.

○ 2015년 추진현황

- 11~12월에 걸쳐 총 2회, 각 3시간 추진함.
- 교육비는 1만원임.
- 주제 및 내용은 시민교육 부각 시대의 평생교육사 역할에 대한 토론임.

○ 2016년 추진현황

- 과정별 1~4회, 각 2~3시간 추진함.
- 교육비는 무료임.
- 주제 및 내용은 평생교육사 역량강화 연수 초급과정으로 평생교육사 역할 및 프로그램 요구분석, 기획, 상담에 이르는 기본 소양 및 현장 사례 공유함. 지역의 시민교육가로서 평생교육사 역량개발을 다루는데, 민주시민교육의 이해부터 민주시민교육사로서의 역할에 대한 성찰과 토론임.

○ 2017년 추진현황

- 과정별 1~4회, 각 3~8시간 추진함.
- 교육비는 지역 연계(강남구, 화성시) 관계자 연수는 무료임.
- 주제 및 내용은 일반 평생교육사 연수는 평생교육 전문가 능력개발, 자아정체성 찾기 등 셀프리더십, 지역 평생교육 관계자의 연수는 평생교육 이해 및 평생교육 전문가 역할, 우수 사례 탐방, 성찰 및 토론임.

○ 2018년 추진현황

- 지역별 1회 혹은 4회, 각 3~5시간 추진함.
- 교육비는 무료임.
- 주제 및 내용은 지역 평생교육사 역량강화연수로 평생교육사 역할, 학습자원발굴과 프로그램 개발, 전문영역별 평생교육사 역량, 성찰 및 공유와 토론임.

<표 III-5> 한국평생교육사협회(2015-2016) 평생교육사 보수교육 추진현황

연도	주제 및 내용		대상	횟수/시간
2015년	시민교육 부각 시대의 평생 교육사 역할	시민교육의 필요성과 중요성 이해, 평생교육사 역할 토론	평생교육사	총 2회/ 각 3시간
		독일의 시민적 삶과 정치교육의 의미, 평생교육사 역할 토론		
2016년	평생 교육사 역량강화 (초급) 과정	평생교육사의 역할과 기능, 평생교육 협력과 연계, 요구분석, 브랜드 네이밍, 프로그램 및 사업계획서 작성 실무, 학습상담과 커뮤니케이션, 모더레이터와 피실리테이터, 마을 사례 탐방(시흥시), 현장 사례 공유	평생교육사 (현장 초급자)	총 6회/ 각 3시간(약)
	시민성과 시민 교육의 연리지 교육	시민성의 생성 배경과 범주, 시민교육과 시민성의 연리지	평생교육사 및 시민교육 활동가	2시간
	지역 평생 교육사 시민교육 역량강화 교육	민주시민교육과 평생교육사의 역할, 시민의식 촉진자 피실리테이터 역할, 마을 변화를 이끄는 시민활동가로서 평생교육사 역할, 시민성과 민주시민교육, 민주시민교육 방법론, 평생교육과 자원봉사, 시민교육 프로그램 기획 실습	군포시 평생교육사 (예비 평생교육사)	총 8회/ 각 2시간 30분
	지역 민주시민 교육가의 촉진자 (피실리 테이터) 역량개발 과정	민주시민교육 이해, 촉진자 역할, 지역민주주의 의제 발굴 및 촉진 방법, 민주시민교육사로의 역할, 성찰 및 공유	서울지역 평생교육사 및 시민교육 활동가	총 8회/ 각 3시간

<표 III-6> 한국평생교육사협회(2017-2018) 평생교육사 보수교육 추진현황

연도	주제 및 내용		대상	횟수/시간
2017년	평생교육사 연수	평생교육 전문가 능력개발, 자아 정체성 찾기 등 셀프리더십, 감정치유 등 성찰	평생교육사 (중사자)	총 2회/ 각 7시간
	평생교육전문연수	평생교육 이해, 기획 방법, 학습결과 활용 방안, 성공적인 평생학습 전문가 되기, 타 학습도시 운영 사례(은평구) 탐방	강남구 실무자 협의회	총 4회/ 각 3시간 (현장탐방 7시간)
		우수 평생학습도시 현장탐방(시흥시), 사례를 토대로 한 강남 평생학습 정책 제안 워크숍	강남구 평생학습 기관장 협의회	8시간
	평생교육기관 관계자 워크숍	팀빌딩, 화성시 평생학습 사업 소개, 평생학습 전략 수립법, 사업 공유 및 의제개발(상호컨설팅 등 참여형 연수)	화성시 평생교육 기관 관계자	6시간
2018년	지역 평생교육사 역량강화 연수	국내외 평생교육 동향과 정책 및 우수사례, 학습자원 발굴과 프로그램 개발, 민관 거버넌스 전략, 전문가 네트워크 협력체계 구축	금천구 지역 평생교육사	6회/ 각 3시간
		시민의 학습과 성장시대 평생교육사 역할 강연, 영역별(장애인, 주민자치, 기획과 운영)별 평생교육사 역할, 성찰 및 공유	용인시 지역 평생교육사	5시간
	지역 평생학습 포럼	지역 활성화를 위한 평생교육사 비전(역할): 시민 일상, 지역의 요구에 맞는 평생교육사 설계자로서 역할 제안 및 토론	의정부 지역 평생교육사 및 시민	3시간

다. 평생교육사 보수교육의 특징

○ 보수교육 요소별 특징

- 대상: 국가평생교육진흥원의 연수를 제외하고는 평생교육사 자격증을 가진 재직자만을 대상으로 하기보다는 평생교육 관련 업무에 종사하고 있는 실무자를 모두 포함함.
- 시간: 목적(내용)과 대상에 따라 다르나, 회당 3시간이 평균임. 퍼실리테이터 양성과정 등 실무자를 대상으로 기술(skills) 연수의 경우는 8시간 등 장시간으로 진행됨.
- 교육내용: 주로 프로그램 개발, 퍼실리테이터와 새로운 지역사회 변화를 이끄는 역할에 대한 역량강화를 다룸.

○ 추진주체별 특징

- 국가평생교육진흥원: 학습방법은 Houle(1980)의 전문직의 학습유형 중 교수(instruction)가 중심이 된 특징을 보임. 학습내용은 CCR(Center for Curriculum Redesign, 2015)의 역량모델 중 '지식(knowledge)과 기술(skills)'이 중심이 됨.
- 시·도평생교육진흥원: 학습방법은 Houle(1980)의 전문직의 학습유형 중 3가지 학습 영역이 고르게 반영되도록 추진되는 특징을 보이나, 특히 실행(performance)을 강조함. 학습내용은 CCR(Center for Curriculum Redesign, 2015)의 역량모델 중 프로그램 기획 실무 및 퍼실리테이터 실전 등 기술(skills)이 강조되거나 최근 셀프 리더십 등 인성(character)에 대한 내용을 포함하기 시작함.
- 한국평생교육사협회: 학습방법은 Houle(1980)의 전문직 학습유형 중 다른 운영주체에 비해 탐구(inquiry)를 주로 활용하는 특징을 보임. 학습내용은 자체 연수 프로그램의 경우는 자아정체성, 마음챙김 등의 인성(character)을 강조하는 특징을 보이지만 지역 평생교육사 역량개발의 경우는 지식(knowledge), 기술(skills)이 강조됨.

2. 평생교육사 보수교육 요구 분석⁸⁾

가. 평생교육사 보수교육 체제 마련 시급성

1) 평생교육사 전문성 신장을 위한 보수교육 체제 미비

- 민간분야 및 공공 분야 FGI 참여자들 모두 평생교육사가 전문직임에도 불구하고 법적으로 보수교육이 규정되어 있지 않아 현실적으로 겪는 어려움과 교육의 갈증을 토로함.

청소년지도사는 한국청소년활동진흥원에서 보수교육 체계를 가지고 있는데 평생교육 종사자들은 공식적 보수교육 체계가 없다 보니 사실 기관에서 근무하는 대표자들도 기관 내에서 교육을 진행하지 않으면 직원들을 교육시킬만한 근거도 없고 전문성도 떨어지는 부분이 많이 있는 거 같아요. 실제적으로 자격증을 대학에서 취득하고 나와서 또는 근무하며 자격증 따는 직원들은, 자격증 딸 때 이외에는 사실 평생교육 관련해서 교육받거나 재교육, 경력이 오래되면 재교육이 필요하잖아요, 그런데 재교육을 받을 수 있는 기관이 없어서 굉장히 어려움이 많은 것이 사실입니다. (공공 FGI, Y평생교육사, 34p)

사회복지사나 청소년지도사는 그 연대가 되게 분명하잖아요, 그리고 거기서 오는 자부심이나 이 업무는 아무나 못해 라는 게 굉장히 강해요, 저희 재단에서도 조직 안에서도 청소년지도사들하고 평생교육사의 위치가 굉장히 다르거든요, 처음에는 청소년지도사 자격수당은 처음부터 있었어요, 근데 평생교육사(자격수당)는 없었거든요. 근데 그것이 나중에 계속 평생교육사들이 (자격수당을) 요구하고 그러니까 반영이 되고 이런 과정이 있었기 때문에 우선은 보수교육을 통해서 연대를 하게 해 주는 게 되게 필요한 것 같아요. (공공 FGI, H평생교육사, 57p)

- FGI 참여자들은 평생교육사 자격증이 국가자격증임에도 불구하고 다른 분야의 자격증에 비해 현장에서 저평가되고 있다는 문제점을 제기함.

어쨌든 평생교육사업을 교육문화사업으로 많이 하고 있고, 또 하물며 복지관이 지정 평생학습관으로 지정도 되어 있고 평생교육을 한다는 것은 어떻게 보면 보편적 복지로서 향하는 어떤 당연한 일임에도 불구하고 반드시 사회복지사를 겸한 평생교육사를

8) 평생교육사 보수교육 요구 분석은 시·도평생교육진흥원 관계자 협의회와 공공영역, 민간영역 및 장애인평생교육영역을 대상으로 실시한 FGI 결과를 바탕으로 작성함.

허가하지 평생교육사만 허가하지 않아요. 그렇기 때문에 평생교육사 자격증만 있는 사람이 채용도 안 되니 여기까지 갈 수도 있는 일은 아니고요. 이제 사회복지사이면서 평생교육사 업무를 하는 사람은 이미 복지관에서 다양한 보수교육을 받고 있고요. (민간 FGI, H평생교육사, 63p)

일단 1박 2일과, 저희는 하루로, 소수직렬이다 보니까 저희가 예산 숙비 같은 거 기관에서 각자 해 주는데 지원하는 자체가 많이 틀려요, 약해요 저희가, 1박 2일인데 괜히 눈치 보이는 거 있잖아요, 그리고 이번에 연수 할 때도 평생교육사는 평생교육사 축제 때 바쁠 때 1박 2일이나 하나, 그래서 1일로 되었어요. 거기도 소수 직렬이기는 해요, 많지는 않아요. 아무래도 그래도 공무원이시고 하는 거 보니까 저희하고는 틀리죠. 거기에 대한 차이가 많이 있고. 그런 게 있어요, 예전보다는 많이 좋아졌는데 그래도 아직까지는 저희가 업무하는 면에서 그리고 도서관에서 평생교육이 이제는, 저희 교육청 같이 예전에는 누구나 평생교육, 해서 OOOO이 예전에는 OO정보관, 평생교육정보관이었던거예요? 평생교육이 빠진 거예요. 왜냐면 지자체에서 평생교육하고, 너희 도서관에서는 청소년 학부모 대상으로만 해, 그래서 저희 프로그램이 지금 학생 학부모 중심으로만 계속 가고 있는 거예요, 그래서 기존에 평생교육 했을 때는 80%가 평생교육이었다면 이제는 4-50%? (공공 FGI, K평생교육사, 39-40p)

평생교육사 업무만 100프로 하는 게 아니라 사서 업무를 많이 해요 책 반납 어느 때는 그것 때문에 논쟁이 제일 많아요. 어려운 점이 있는 게, 이용자가 적으니 당연히 강좌가 적어지는 게 당연하고 줄을 수밖에 없으니까 가만있을 수는 없잖아요, 그러다 보면 같이 투입이 되면서 하다 보니 평생교육사로서의 정체성을 계속해서 잃어버리는 경우가 많은 거예요, 예를 들어 내가 책 꽂으러 왔나, 이건 뭐지? 이러면서 거기에 갈등 오는 게 되게 좀 많아요. (공공 FGI, K평생교육사, 47p)

도서관은 평생교육사를 뽑은 게 아니라 사서를 뽑았는데 평생교육사(자격증)가 있으니 담당해 봐라 이런 식이었어요. (민간 FGI, Y평생교육사, 64p)

2) 보수교육의 대안으로 선택하는 1급 승급과정의 높은 경쟁률과 비용 부담

- FGI 참여자들은 보수교육의 대안 과정으로서 주로 1급 승급과정을 선택하고 있으며 1급 승급과정의 높은 경쟁률과 비용 부담의 어려움을 토로함.

1급 승급과정 이런 게 논의될 부분은 아닌 걸로 알고 있는데, 취득할 때 힘들잖아요. 조금 더 완화시켜줄 수 있는 방법은 없나 생각이 들었거든요, 하면서도 평생교육을 알 수 있고 자부심도 생기지 않을까, 아 너무 높은 관문이야 라는 생각이 들어서. (공공 FGI, K평생교육사, 38p)

주변에 많이 떨어졌어요. (공공 FGI, J평생교육사, 39p)

저는 최근에 000 연수 갈 기회가 있어서 평생교육사들이 모일 기회가 있었습니다. 그래서 얘기를 하게 되었는데 유일하게 우리의 공식적 연수는 1급 승급과정 조차도 나올 때 개인 휴가를 쓰는 기관들이 사실 많이 있습니다. 물론 비용은 당연히 개인 부담. 공공에서도. 제가 2년 전에 할 때 저도 개인 휴가를 쓰고 나왔는데 000에서는 공가처리, 공식적인 연수 처리를 해주셨고 출장비도 받고 참여 요청을 했는데 구나 000 쪽에서는 얘기를 했는데 개인 휴가를 써야만 하는 상황이 많이 있더라고요, 00 이라든지, 몇 군데에서 다 그렇게 말씀을 하셔서, 어떤 게 문제일까 봤는데 00들은 당연히 공가 처리해서 교육을 가거든요. 뭐가 문제일까, 국립원에서 공문을 보낼 때 행정지원과로 공문을 보내면 좀 나올까? 당연히 법에 근거해서 가는 거니까 꼭 가야 합니다 라고, 교육 부서로 공문이 가면 나올까? 그런 생각도 해 보고. 어쨌든 이게 법에 꼭 받아야 하는 유일한 보수교육과정인데 개인적인 것으로 여겨져서 그렇게 나오는 사람들이 반 이상이 되거든요. (공공 FGI, J평생교육사, 34-35p)

대부분의 민간 기관은 자기가 내야 되고 또 시간도 말씀하신 것처럼 연차를 내줄 뿐인 거예요. 근무시간을 쳐주지 않는다는 거예요. 이런 것들에 대한 어려움이 좀 있죠. 더 소외가 되는 거죠. (민간 FGI, H평생교육사, 68p)

다 개인으로 하는 거예요, 말대로 그 승급 과정을 했었을 때에 회사에 베네핏이 되거나 기관에. 그런 것들은 사실은 없잖아요. 또는 그게 필수적으로 어느 정도 레벨이 되면 어느 정도 규모가 되면 1급이어야 된다는 그런 강제성도 없잖아요. 그러니까 개인적으로 본인의 니즈에 따라서 대학원 공부를 하듯이 본인의 니즈에 따라서 이제 신청을 하고 본인의 근무 스케줄 조정해가지고 가는 거예요. 개인 부담해가지고. (민간 FGI, W평생교육사, 70p)

어떤 분들이 있나 네트워킹하러 갔어요. (민간 FGI, H평생교육사, 71p)

3) 요구 및 전공과 적합하지 않은 교육과 연수

- FGI 참여자들은 각기 기관의 형편에 맞는 직무교육을 이수하거나 또는 전공 영역과 상관없는 교육을 개별적으로 이수하고 있었음.

저희 OO 입장에서만 얘기를 하자면 대부분 기업에 속해 있기 때문에 사실 자체적인 교육 시스템이 되게 잘 되어 있는 편이에요. 그리고 필수로 이수해야 되는 그런 과정들도 많이 있고. 저희 회사 같은 경우만 해도 OO에 직무교육 프로그램이 따로 있거든요. 그래서 근무하는 직원들이 1년에 한 번씩은 전부 다 이제 아카데미에 모여가지고 직무교육도 이수를 할 수 있게끔 되어 있고, 입사를 하게 되면 3개월간의 OJT 프로그램에 대한 거, 그리고 웰컴교육, 그리고 1년에 한 번씩 하는 직무교육 외에도 다양한 이러닝이라든가, 이런 것들이 되게 많이 있기 때문에 기회는 굉장히 많이 있다 보니까 사실 이제 OO에서 근무하고 있는 평생교육사들은 정말로 막 의지가 있지 않으면 교육에 대한 욕망이 조금 덜할 수는 있을 거라는 생각은 들거든요. (민간 FGI, W평생교육사, 62p)

저희 직원이 125명이고 125개 OO가 있기 때문에 평생교육사 한명씩이 다 있고 하나씩 전국에 있는 직원들을 한꺼번에 125명이 모이지는 않고요 보통, 한 20명 이렇게 모아가지고 차수별로 교육을 하는데, 해마다 조금 직무교육에 대한 부분은 달라져요. 그때그때 요구조사를 좀 하거든요. 어떤 게 필요한지에 대해서. 작년 같은 경우는 리더십 중심의 약간 힐링 플러스, 리더십과 관련한 직원들과의 소통 이런 것들을 너무 힘들어해가지고 그런 니즈가 많아서 그런 쪽으로 조금 갔었고 올해는 뭔가 이제 아웃풋을 스스로 만들어내는 걸로. 저희가 직무교재를 몇 명의 관리자들끼리 모여가지고 만드는 것도 의미가 있겠지만 결국 현장에서 그것들을 가지고 또 OJT 교육에도 활용하고 하는 거기 때문에 그래서 올해의 직무교육 주제는 직무교재를 업데이트하는 걸로 해가지고 하고 있거든요. 그렇게 되면 아마 1박 2일 정도로 지금 프로그램을 하고 있는 중인데 그렇게 해서 끝낼 것 같아요. 각각의 그룹별로, 시험문제 내듯이 이를 동안 끝내서 나와라, 이런 거죠. 각 영역에 있어서. 그래서 1일 정도가 좋다 1년에, 뭐 2일 정도가 좋다 이거는 시간으로 딱 얘기하기는 되게 어려운 부분인 것 같기는 해요. 어떤 내용으로 다루느냐에 따라서 좀 달라지니까. (민간 FGI, W평생교육사, 72p)

OOO에서 예산을 별도로 해서 저희가 소수직렬이다 보니까, 1박 2일 해온 것을 이제는 내년부터 바뀐다고 그러더라고요, 하루 동안 해서 상반기, 하반기 이를 동안. 저희한테 의견을 (묻는) 담당자가 별도로 있어요. OOO에 평생교육사 한 분이 저희한테 어떤 교육을 받고 싶냐 이런 것들을 물어보면 저희는 의견을 얘기해서 저희가 필요한

교육을 받고 있어요. 그리고 000에서 별도로, 근데 평생교육사만은 아니고 평생교육 관련 업무하는 사람 및 그리고 평생교육사만 별도로 하긴 하는데 그것은 저희가 크게 와 닿는 것은 없어요. (공공 FGI, K평생교육사, 39p)

이번에는 평생교육 역량강화와 함께 만들고 같이 엮어가지고, 종이, 양초 이런 거를 하면서 이론을 같이 하는. 뭔가 배워보고 같이 평생교육 이론을 같이 재밌게. 이전에는 홍보역량, 기획역량이 있었고, 팀장 대상의 연수도 있었어요. (공공 FGI, J평생교육사, 37p)

저희가 사실 이전에는 일이 바빠서 외부로 나가지를 못했는데 최근에는 000에서 세미나를 해도 찾아가려고 애를 쓰고요. 가면 사실 저희 또래가 잘 없죠. 다 젊은데도 불구하고 가서 듣지 않으면 안 되겠다는 생각 때문에 찾아다니거든요. (민간 FGI, L평생교육사, 67p)

오프라인 교육 때는 저희 직원회의를 통해서 어떤 교육을 받고 싶냐, 그래서 선택을 해서 그런 교육을 저희도 받죠. 대부분이 원하는 게 실질적으로 업무에 필요한 최첨단의 기기 활용 이런 것들이 많더라고요 젊은 친구들이. 연차에 따라서 요구도 많이 차이가 나고. (민간 FGI, H평생교육사, 74p)

000에서 같이 가서 교육받거나 아니면 저희가 인터넷 강의로 해서 그거를 봐요, 그러면 도서관 평가 받을 때 직원들이 어떤 교육을 몇 시간 받았는지가 포함돼요. 그래서 도서관 평가를 받을 때 직원 교육 점수가 얼마나 되는지가 반영이 돼서, 저희가 의무적인 건 아닌데 전체 메일로 이번 달 수강 열렸으니까 신청해서 듣고 싶은 거 들으세요, 이렇게 하거든요? 그러면 프로그램 기획도 있고요, 뭐 보고서 작성법 이런 것도 있고요, 책 리뷰 이런 것도 있고요, 여러 교육이 있어서 골라서 신청해서 들을 수 있고, 저희 도서, 도서 정리하는 마크라고 하거든요? 책 정리할 때 마크 부분들은 국립중앙도서관에 직접적으로 교육이 있으면 신청해서 직접 가지고요. 000 옆에 00교육원이 있어요. 거기서 교육을 받죠. (공공 FGI, Y평생교육사, 41p)

- FGI 참여자들은 현장 업무에 크게 도움이 되지 않는 기존 교육의 주제와 방식에 대해서 문제를 제기함.

근데 이제 제가 가끔 받아본 연수프로그램이나 이런 것들을 보면 그런 한계가 좀 있었던 것 같아요. 약간의 마인드 교육 비슷한 그런 내용들이 좀 많더라고요 이제 보면. 그리고 또 이론적인 것들에 대한 어떤 그런 것들을 서포트해주는 특강이라든가 또는 사례 발표라든가 이런 형태로 진행이 되는, 제가 정확하게 아는지 모르겠지만 그런 형태로 이제 워크숍 형태로 진행이 됐든, 강의 형태로 진행이 됐든 그런 내용들이 조금 많이 있는데, 사실 실제로 일을 하는 현장에 평생교육사들의 교육 니즈 파악을 해서 그게 나온 것인지에 대한 퀘스천이 저는 개인적으로 좀 있고. 왜냐면 그게 본인 업무에 도움이 된다고 생각을 했을 때 시간이라든가 그런 걸 투자할 수 있다고 생각을 하거든요. 그래서 그런 측면에서 저희 같은 경우는 그 과정이 크게 도움이 안 된다는 생각이 드는 거죠. (민간 FGI, W평생교육사, 62p)

기본 체계가 없이 연수가 진행되는 느낌이 들었거든요. (공공 FGI, J평생교육사, 56p)

4) 평생교육사들 간의 공식적 학습 네트워크의 장 부족

- 민간과 공공 분야의 평생교육사가 서로 만날 수 있는 법적 보수교육의 장이 없다 보니 상호 이해도와 연대 의식이 떨어지고 있는 현실이 드러남.

자체 정보가 사실 굉장히 많이 차단되어 있었고 호환이 서로 안 되고 커뮤니케이션이 사실 민과 관에 대한 부분들이 그래도 요즘에 많이 좋아졌다고 생각을 하는데, 과거 같은 경우에는 정말 단절되어 있었다고 생각을 하거든요. 정보 공유에 대한 부분들. 그런 것들이 앞으로는 그런 체계들이 좀 마련이 된다고 했었을 때 영역별로 좀 원활하게 많이 소통되었으면 좋겠다라는. (민간 FGI, W평생교육사, 61p)

지자체나 눈에 보이는 분들은 다 보이는데, 그런 거 자체도 저희는 몰라요, 만약에 다른 단위에서 OOO에 소속된 교육사가 있다면 같이 네트워크를 하고 싶어요. 거기는 어떤 교육 어떤 업무를 해요? 일단 보수교육 처음에 할 때는 교육사들이 어떤 영역에서 몇 명이 있고 우리가 어떻게 움직이고 있는지 그런 것도 조금 첫 해 시작을 하다 보면 그래서 저희들만의, 저희도 저희를 알아야 하지 않을까. 넓게 가는 의미로 한 다음에 조금씩 넓혀 가면서 하면. (공공 FGI, K평생교육사, 55p)

저는 지금 얘기 들으니깐 다 연락이 되시고 저희만 소외되었다 생각을 했는데 그건 아니었나 봐요. 저희도 2015년에 OO에서 평생교육사 관련 연수를 갔는데 저희가 듣기로는 모든 활동들이 동떨어진 느낌이 드는 거예요, OOO이랑은 틀린 느낌. 그래서 소외감이 되게 느껴지는 거예요. 아, 우리는 말만 평생교육사지 지자체나 이런 분들한테, 활동 영역이 넓다보니까 저희는 OOO 안에서만 소수로 하다보니까 그런 부분은 소외감 많이 느껴지더라고요, 그래서 저희가 평생교육사 모임 할 때도 그 분들이 그런 거를 많이 느껴요. 그래서 교육할 때도 자부심도 좀 있고, 소속감을 느껴야 하는데, 아까 말씀드렸다시피 2개 영역으로 저희가 되어있다 보니까 조금 더 힘든 것도 있고, OOO에서도 지자체를 더 밀어주는 느낌을 많이 받거든요, 예전에 공문도 다이렉트가 아닌 지자체 통해서 와야 되니까 이번에도 축제 때 모르는 분들 되게 많았어요. (공공 FGI, K평생교육사, 36p)

제가 만난 공공에서의 많은 평생교육사들은 그런 부분이 약간 아직은 덜하지 않나. 그래서 잘 확립해가기 위해서는 좀 더 다른, 평생교육사로서 공무원보다 좀 다른 나름 전문가로서의 어떤 그런 영역을 확보하는 그런 평생교육사들이 됐으면 좋겠다는 생각이 들어요. (민간 FGI, H평생교육사, 61p)

일종의 자격지심인지는 모르지만 관에서 보는 OOOO, OOOO에서 근무하고 있는 저희 평생교육사들에 대해서 평생교육사들이라고 인정을 해주고 있는가, 그런 시각으로 보고 있는가에 대한 부분들도 사실 예전에 저도 계속 저도 일을 하면서 참 많이 저평가 되어 있다. 그런 생각들도 되게 많이 했었고 이 부분은 이제 앞으로 계속 나아져가야 될 부분이라고 생각은 하는데 모르겠어요. (민간 FGI, W평생교육사, 61p)

나. 보수교육 참여를 어렵게 하는 정보 전달체제

1) 일원화되지 않은 평생교육 정보 전달 체제

- FGI 참여자들은 현재 평생교육 정보가 교육 행정과 일반 행정으로 이원화되어 전달되고 부서별 다양한 주체별로 따로 전달되고 있다는 점과, 국가평생교육진흥원, 시도평생교육진흥원, 시군구의 전달 체계로서는 전체 평생교육 영역을 포괄하지 못한다는 점을 문제로 지적함.

저희가 사실 평생교육기관이긴 한데요, 교육청으로 연결되어 있어요. 그래서 저희가 1년에 담당자 회의는 하는데 저희가 OOO이랑 같이 그 네트워크로 들어가 있거든요? 사실 OOO에 교육청 도서관이 없어서 저희는 OOO 대표 도서관이기는 한데 교육청

도서관이 아니기 때문에 구랑 연결이 안 되어 있어서 저희가 000과 연결을 해요, 아마 내일 1년에 2번 정도 저희가 모여서 회의를 하는데, 000 쪽 평생교육기관 몇 군데하고 000 기관이 몇 곳이 같이 모여서 1년에 두 번 정도 회의만 하고 보수교육은 따로 없고, 보통 000 도서관에 있는 주무관이 전화를 해 주시면, 저희가 그 쪽으로 연결되어 있고 구청이나 따로 이런 쪽으로는 연결이 되어 있지 않아서 소식은 000 교육청 아니면 000 교육청 직속으로 평생교육과랑 연결을 하거나, 000 도서관이랑 연결을 하거나, 두 루트가 있어요. (공공 FGI, Y평생교육사, 37p)

저희는 000 지식정보과가 저희와 연결이 되어 있어서 그나마 연락을 많이 받는데 축제 때 갈 때는 연락을 못 받았어요. (공공 FGI, K평생교육사, 38p)

사실 지금 동 단위 학습센터 강조하고 있는데, 주민자치회관에서 간사 역할 하시는 분들 중에 평생교육사 자격증 가지신 분도 계시거든요. 사실 그분들도 보수교육이 분명히 필요한데, 거기까지는 미치지도 않는 거 같아요, 동 단위까지는. (공공 FGI, J평생교육사, 37p)

- 장애인 FGI 참여자들은 장애인 관련 추진체제가 국가평생교육진흥원이 아닌 국립특수교육원 산하에 위치함에 따라 장애인 평생교육이 일반 평생교육 전달체제와 분절되어 작동되고 있는 현실적 어려움을 강조함.

국가장애인평생교육진흥센터에서 뭔가 협력을 구하기 위해서는 개별적으로 다 연결해요. 시도평생교육진흥원부터 시도교육청까지, 이 모든 게 다 분절되어 있어요. 그래서 처음 만들 때부터 국가평생교육진흥원에 팀으로, 부서로 들어가야 한다고 했던 거예요. (장애 FGI, K전문가, 91p)

국립특수교육원 내에 있는 국가장애인평생교육센터에서는 센터대로 운영을 하게 되고, 시군구에서 하게 되는 평생교육진흥원은 또 거기대로 하다보니까 통일되지 않는 것 같아서. (장애 FGI, K전문가, 91p)

2) 공공 중심의 정보 전달 체제

- 민간 FGI 참여자들은 국가 및 광역, 시·군·구 단위로 연결되는 평생학습 정보 전달 체제가 공공 영역 중심으로 그쳐 민간 영역이 더욱 더 교육 정보에서 소외되고 있다는 문제점을 지적함.

저희도 제가 본사에 있는데 저희 본사에 공식적인 수·발신으로 해가지고 오는 거는 없고. (민간 FGI, W평생교육사, 69p)

기관 차원에서 평생교육 관련은 거의 안 온다고 보시면 되고요. 전 개인적으로 취득을 하죠. 국평원에 들어가서 본다든가, 경평원에 들어가서 봐서 같이 오하려 민간에 있는 분들에게 뿌려서 이거 괜찮은 것 같다. 같이 들어가서 듣자. 이런 형태로 가고 있죠. (민간 FGI, H평생교육사, 69p)

저희 기관으로 정식으로 오는 공문은 많이 사라졌어요. 예전에는 이제 국평원이나 이런 데서 공문이 왔었다면 지금은 이제 공문이 오는 경우는 별로 없고요. (민간 FGI, L평생교육사, 69p)

- FGI 참여자들은 관립민영의 공공 기관조차도 상당 부분 국가 단위의 정보 전달 체계에서 제외되고 있을 정도로 정보 전달 구축이 매우 미비하다는 문제점을 지적함.

저희같이 OO에서 위탁운영하는 경우에는 평생학습관도 위탁운영하잖아요. 공공기관이 아예 그런 정보 체계에서 빠지거든요. 그러니까 학습도시 정보 체계에서 평생교육사들한테 공식적으로 연락 오는 루트에서 빠지기 때문에, 완전히 어떻게 보면 소외되어 있는 그룹인 것 같아요, 제가 보기에. 그렇다고 완전히 민간도 아니고 관에 있지만 평생교육사 공문이 오면 시에 소속된 평생교육센터의 평생교육사까지만 정보가 전달되고 나머지 산하 기관에는 정보가 전달이 안 되니까, 그런 것도 참 문제더라고요. (공공 FGI, Y평생교육사, 36p)

저희는 아예 (공문을 받지 못하기 때문에 무슨 일이 일어나고 있는지) 알 수가 없어요. (공공 FGI, Y평생교육사, 36p)

다. 향후 보수교육의 방향

1) 보수교육 법적 의무화 시행

- FGI에 참여한 모든 평생교육사들은 보수교육을 의무적으로 규정해야 평생교육의 전문성이 인정될 수 있고 교육에 당당히 참여할 수 있는 여건이 마련될 수 있음을 강조함.

사실상 이제 계속 평생교육사가 전문직이냐 아니면 전문적인 업무를 하고 있느냐 라고 했을 때, 그 전에 이제 가장 중요한 부분이 사실은 이제 보수교육, 이 부분이 상당히 (중요해요). 이제 이 직렬이 전문가로서 인정을 받기에 아주 중요한 선제조건이라고 저는 개인적으로 생각해요. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 3p)

다른 유사 자격은 보수교육을 안 받으면 말 그대로 자격 유지가 안 되는데, 평생교육사는 그게 없어요. 그냥 한번 따면 종신자격이에요. (광역진흥원 FGI, P평생교육사, 2p)

아무튼 강제성이 있으면 그런 게 있어야 회사에 좀 그게 무기가 될 수 있는 게 커가지고 그러면 아까 이야기하셨던 것처럼 근무시간으로 인정받을 수도 있고, 공식적으로 꼭 이수를 해야 된다, 이렇게 해서 할 수 있는 부분이라서. (민간 FGI, W평생교육사, 70p)

직장에 매여 있는 반은 직장인이다 보니까. 저희 평생교육사들 같은 경우에는, 그게 점포에서 일하는 직원 같은 경우에는 점장님 허락을 맡고 가야 되고, 이런 부분들이 있다 보니 하나는 회사에서도 필수교육처럼 하는 것처럼 보수교육에 대한 부분이 법적 제재력이 있든. 아니면 그런 약간의 강제성이 있으면 좀 참여하는 데 있어서 좀 더 훨씬 민간에서는 수월하지 않을까라는 생각이 들고. (민간 FGI, W평생교육사, 62p)

- FGI 참여자들은 보수교육이 의무화되기 위해서는 평생교육기관에 일련의 법적 구속력과 제재력이 가해져야 실효성이 있을 것이라는 의견을 개진함.

법이나 규정으로 정해져야. 사회복지사들은 정해져 있는 것으로 알고 있어요. (공공 FGI, J평생교육사, 45p)

만약 이게 좀 더 강제성을 부여한다고 하면 이 평생교육기관들도 유형에 따라서 평가가 어느 정도 실시가 되어야 하지 않을까. 그랬을 때 이런 보수교육이 평생교육사 역량 계발을 얼마나 거기에 노력을 하였는가 하는 항목들이 있는데 거기에 적용이 될 수 있을 거란 생각이 들어요. (민간 FGI, H평생교육사, 64p)

청소년 이런 쪽은 평가와 긴밀한 연결이 되어 있어서 안할 수 없게 기관에서 독려할 수밖에 없거든요. 평생교육 관련된 기관에 평가 시스템하고 무관할 때 의무화하는 게 어떻게 할 수 있는지 제가 잘 모르겠어요. (공공 FGI, H평생교육사, 43p)

저희 000 평생교육사 4명 있습니다, 이런 식으로 제출하고만 있는 상황인데, 그 분들이 담당 업무를 맡지 않는 이상 따로 신경 쓰지는 않을 거 같은데 교육을 해야 된다고 하면, 사실 아까처럼 강제성이 없으면 저희들도 담당자가 담당 업무가 아닌데 내가 교육을 받으러 가겠다고 (할 수 없을 거예요). (공공 FGI, Y평생교육사, 46p)

- 그러나 한편으로는 법적 강제가 평생교육사의 전문적 지식을 쌓는데 도움을 주지만 민간 기관에까지 그 파급력이 세지 않을 것이라는 점과 오히려 민간의 평생교육 활성화를 저해할 수 있는 가능성에 대해 우려함.

너무 많은 것들을 강제하게 되면 이 사업을 할 것인가 말 것인가에 대한 부분까지로 넘어 가는 문제는 있을 수 있겠죠. (민간 FGI, W평생교육사, 63p)

만약에 평생교육사는 이 이상의 교육을 안 받으면 활동을 못하게 제재하고 이렇게 된다면 저희 같은 민간기구들에서는 그게 별로 효력이 없지 않을까. 어떤 제재라는 게 효력이 있는 제재는 아닐 것 같아요. 오히려 교육이 정말 내가 일을 하다 보면 사실 교육현장에 있음에도 불구하고 흐름을 잘 모를 때가 있잖아요. 정책 변화를 못 따라가고 사회 변화를 못 따라가는 그런 부분에 대해서 정말 나한테 필요한 어떤 지식들을 전달해줄 수 있는 그런 흥미로운 강좌가 마련이 된다면 내가 찾아서 가겠지만 이 일을 하기 위해서는 반드시 이 과정은 들어줘야 돼, 라고 강제적으로 주어지는 과정은 사실 저희가 현장에 일을 하면서 취득하는 그런 기술들이 더 저희한테는 더 필요한 부분들이기 때문에 정말 필요한 교육이 아니라면 국가에서 마련한다 하더라도 그게 실효성이 없지 않을까 그 생각을 해요. (민간 FGI, L평생교육사, 63p)

- FGI 참여자들은 보수교육 의무화 활성화 방안으로 평생교육사가 이수하는 교육 과정을 평생학습계좌제와 연동하여 누적, 관리하는 방안을 제안함.

만약에 받게 되면 누적관리도 되어야 해서, 예를 들면 어떤 기관에 입사 지원 할 때 성적증명 내지 않고 어떤 과목을 내가 어떻게 들었다 단위, 단위 입력하게 되어 있으니 그런 거에도 평생교육사 채용 시에 그것을 반영하게 하면 평생교육사들은 잘 들을 것 같습니다. (공공 FGI, J평생교육사, 46p)

계좌제처럼 인정이 돼서 누적되는 학습시간 수로 인정이 된다면 그 자체도 활성화시킬 수 있지 않을까 싶어요. (민간 FGI, L평생교육사, 73p)

2) 보수교육 운영 체제

- FGI 참여자들은 국가의 자격 관리 책무가 국가평생교육진흥원에 있으며 안정적인 보수교육 체제를 구축하기 위해서는 국가평생교육진흥원이 주체가 된 보수전담센터가 필요하다는 의견을 제시함.

국가자격이고, 국가 단위에서 보수교육에 대한 책임은 져야 되는 영역이고. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 6p)

가장 적절한 주체는 어찌 됐든지 국가가 맞는 것 같고요. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 29p)

국평원이 그런 기능들을 좀 강화하는 본연의 역할도 해야 될 필요성도 있고 저희 입장에서 보자면 국평원에서 오는 정보가 훨씬 더, 좀 더 정통성 있다고 볼 수 있다고 해야 될까요, 그런 체계가 될 수 있을 것 같아요. 국평원이 제 기능을 할 수 있게 중심이 돼서 이런 것들을 좀 이끌어 가면 좋겠습니다. (민간 FGI, L평생교육사, 76p)

상시 전담센터가 있어야죠, 국평원 안에. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 28p)

국가평생교육진흥원에서 주도적으로 해나가는 게 바람직하다고 봅니다. 보수교육은 국가평생교육진흥원이 하되, 국가장애인평생교육진흥센터에서 그에 필요한 인력이나 협력을 해서 원활하게 돌아갈 수 있도록 하는 게 저는 맞는 거라고 생각합니다. (장애 FGI, K전문가, 91p)

- 보수교육의 주체는 국가평생교육진흥원이나 한국평생교육사협회 중 일원화하는 것이 좋겠다는 의견과, 국가평생교육진흥원이 보수교육의 주체가 되고 관리 운영 책임은 타 유사 자격의 사례와 같이 전국 평생교육사 연수가 주된 목적사업인 한국평생교육사협회가 맡는 것이 적절하다는 안이 제시되었음.

운영 주체가 국평원이나 평생교육사협회 정도로 통일되어야 할 것 같고요. (공공 FGI, J평생교육사, 45p)

보수교육을 하게 되면 통로는 하나여야 될 것 같은 생각이, 여기서도 하고 저기서도 하고, 이거 들어도 되는데 왜 이번에 가? 이런 얘기가 있을 수 있어서 꼭 거기서 예를 들어 평생교육사협회에서 하는 것은 꼭 가야 한다, 그런 것처럼 통로를 주관하는 곳을 하나로 했으면 좋겠고요. (공공 FGI, J평생교육사, 42p)

사회복지사협회가 자격증을 주잖아요. 근데 우리는 평생교육사 자격증은 국가에서 주고 이 보수교육은 우리가 하게 되는 거잖아요, 민간에서. 그래서 저는 궁극적으로 좋은 방향이라고 하면 좀 더 특별한, 특별직으로서의 정체성을 평생교육사가 확립을 하려면 이걸 사회복지사처럼 약간 그렇게 (평생교육사협회가 보수교육을 맡는 방식으로) 가야 되지 않나 자격증을, 이런 생각을 조금 하고 있어요. (민간 FGI, H평생교육사, 64p)

사회복지사의 경우 보수교육을 사회복지사협회가 하도록 사회복지사업법에 명시되어 있는 것과 보육교사의 경우 보건복지부가 보육교사교육원에 위탁하는 방식 등을 근거로. (평생교육사협회 FGI, K평생교육사, 87p)

국가진흥원이 보수교육체제를 거버넌스 방식으로 위탁을 주는 방식이었으면 좋겠어요. 교육부로부터 인가된 사단법인 협회가 있는데 이와 함께 평생교육사의 역량을 강화하는 보수교육이나 연수가 이루어질 수 있는 체제가 만들어져야 한다고 생각합니다. (평생교육사협회 FGI, H평생교육사, 85p)

민간영역의 평생교육사를 모아 교육해야 하는데요. 원격, 장애인, 복지관도 그렇습니다. 독립적인 민간단체가 해야 하는 이유가 여기에 있습니다. 민간까지 포함한 보수교육이 되려면 특히 그렇습니다. 기존 추진체제가 이 모든 것을 담기가 어려운 현실이에요. 평생교육기관 중 '민간평생교육기관'이라고 함은 원격 형태, 사업장 부설, 시민 사회 단체 부설, 언론기관 부설, 지식·인력개발 관련 등 5개 범주의 평생교육법상 기관입니다. 이들 기관은 법령에 의거하여 평생교육사 1명 이상 의무 배치를 준수하고 있고 서울시 내 평생교육기관의 46%로 큰 비중을 차지하고 있습니다. 민간기관으로서 교육청에 등록되어 운영되고 있으나 특히 시도진흥원과는 거의 교류가 없는 편입니다. 평생교육사 보수, 역량강화교육은 환경 변화 등을 반영한 공통역량모델을 개발, 체계적인 교육이 이루어져야 하므로 전문성이 확보된 평생교육사협회가 전담해야 한다고 봅니다. 또한 협회 이사진, 운영진도 공공 영역은 물론 각 민간 영역의 전문가와 단체장으로 구성되어 있어, 교육체계개발부터 실행까지 효과적, 효율적으로 운영할 준비가 되어 있습니다. 기존 전달체계로 가면 지금처럼 대상자의 절반만 가져간다는 이야기이고 일단 소수의 평생교육사의 역량강화에 관심이 높아야 하는데. (평생교육사협회 FGI, K평생교육사, 86p)

- 한국평생교육사협회가 보수교육을 맡을 경우, 국가평생교육진흥원의 자격 관리 체제 구축과 역할 분담에 대한 논의가 있어야 하며, 평생교육사의 다양한 보수교육과정 선택이 가능하도록 시도진흥원과 같은 유관 기관과의 협력 체계 구축과 역할 분담이 보수교육의 질적 수준 향상을 위해 필요할 것이라는 의견이 제시됨.

협회가 이걸 파트너로 할 수 있냐를 갖고 논의를 해야 돼요. 이 보수교육체제에 대한 관리운영 체제 안에. 그럼 실태를 짚다고 가면 협회 차원에서 할 수 있는 역할, 그리고 광역 차원에서 할 수 있는 역할까지만 가면 되고 시군구까지 갈 것도 없어요. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 6p)

국가진흥원이 협력체계를 만들어서 그 연수를 담당하게 하면 돼요. 근데 지금 현재 국가진흥원이 자격관리를 하고 있잖아요. 협회가 만일에 한다 그래도 그거는 자격관리 체제 안에서 그 연수를 맡아서 그 연수를 짜고 자격 보수교육을 협회랑 국가진흥원이라 연계해서 가져가는 건 상관이 없는 거죠. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 10p)

보수교육을 1년에 한 번만 여는 게 아니잖아요. 수없이 열어야 하는데, 그리고 자꾸 우리는 공적 체제에서만 접근을 하는데, 실제 사람들이 접근성이 과연... 저도 시도진흥원에 있지만 얼마나 우리 진흥원에 대해서 알고 연수 받으러 올까. 그렇기 때문에 더 협회의 역할도 같이 들어가야 한다고 생각이 드는 거거든요. (광역진흥원 FGI, P평생교육사, 17p)

국가진흥원의 평생교육진흥에 대한 사항을 이원화했으면 좋겠습니다. 평생교육진흥을 위한 관계자 연수는 시도진흥원이 수행하는 체제로 가고, 평생교육사의 보수교육이나 연수는 국가진흥원이 협회와 위탁하는 방식으로 진행되었으면 합니다. 그것이 다양한 현장의 평생교육사를 모으거나 보수교육의 질을 담보하는 방식이 될 것으로 봅니다. 진흥원이 보수교육과 연수를 맡게 되면 공적 체제로만 이루어져 일로 보기 때문에 형식에 치우칠 우려가 높아 보입니다. (평생교육사협회 FGI, H평생교육사, 87p)

- 한편 광역평생교육진흥원 FGI 참여자들은 국가평생교육진흥원의 보수교육 연계 협력 파트너로서 광역평생교육진흥원의 운영 관리 역할을 제시하며, 보수교육의 운영을 맡을 경우 광역마다 역량의 차이가 있다는 점에 대한 우려와 이를 가능하게 하기 위해서는 자율연수 허용, 제반 인력 투입, 시도평생교육진흥원의 추가 적 업무에 따른 법 개정 등이 필요하다는 찬반의견이 제시됨.

만약 틀거리는 국가가 딱 짜고, 기본 커리큘럼은 그대로 하되, 권역별로 하면서 시도 진흥원이 운영관리 능력은 돼요. 그렇지만 일반적인 퀄리티 컨트롤을 위해서는 누군가는 간사 정도는 내려와 있어야지 돼요. 내려와서 그 과정을 봐야지 돼요. 그래야 이게, 예를 들어서 내가 영남권에서 했다는 그거 가지고, 그걸 제대로 했는지 안 했는지, 아무리 운영 관리를 했지만 간사 정도는, 코디네이터라고 하죠. 그 자격 관리의 그 사람이 조금 배치되어서 그거를 다 봐서 보고서를 써야 그게 법정 보수교육을 한 것으로써 훨씬 권위를 가질 거고요. 그 다음에 시도진흥원과 연계협력을 한다는 차원에서는 뭐가 있냐면, 앞서 여러 가지 얘기가 나왔었는데, 기본 커리큘럼이 국가에서 하는 것을 기본 과정으로 가지고, 그 다음에 국가에서 예를 들어서 16과정 있다면 플러스(해서 과정을 구성할 수 있어요). 올해는 주제를 예를 들어서 시민성에 대해서 중요한 과제로 (한다면) 엑스트라 요구(를 할 수 있어요). 아차피 모였으니까, 자율 커리큘럼을 하나를 줬으면 좋겠어요. 아예 자율 과제로 하나. 필수해가지고 그거를 자율적으로 매해마다 분기마다 (한다면), 내지는 권역이 그거를 선택해서 그 권역에서 그거는 운영할 수 있도록 (하면 좋겠어요). (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 7p)

지금 시도진흥원이 사실은 사업 운영도 있지만 조사 연구 기능도 제대로 안 돌아간단 말이예요, 시도진흥원이. 조례사항 있어도 그것도 제대로 잘 안 돌아간단 말이예요. 근데 자격? 절대 안 됩니다. 그거는 제가 봤을 때는. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 7p)

근데 이게 어쨌든 계속 시도진흥원 파이를 키우는 것도 함께 고민을 해가면서 이 업무를 받는 것까지 고민을 하지 않으면 우리는 지금 현재 상황이 이렇게 때문에, 저도 이렇게 때문에 못 받아. 라고 의견을 낼 수밖에 없는데 근데 이게 법에 명시화가 되는 순간부터 어쨌든 그 법을 다시 재개정하고 하는 게 어려워요. (광역진흥원 FGI, P평생교육사, 31p)

제 주관적인 생각은 시도진흥원 중에 몇 개? 예를 들어서 강제적인 게 아니라 몇 개 정도는 하실 수 있는 (곳이 있을 수 있어요). (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 32p)

평생교육사 자격증이 이슈를 교육부가 하잖아요. 시도진흥원은 행안부예요, 엄격하게 말하면. 그렇기 때문에 이 교육부 자격관리는 국가밖에 할 수가 없어요. 시도진흥원이 자격관리 자체의 대상이 아니예요. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 26p)

저희는 (보수교육 담당할) 인력 채용하면 이제 비정규직 문제가 연관이 돼요. (광역진흥원 FGI, P평생교육사, 30p)

추정컨대 만약에 시도담당자, 실무담당자를 놓고 하면 우리는 아무리 다 갖다 바쳐도 못 한다고 할 가능성이 더 많다고 봅니다. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 30p)

3) 보수교육 내용

- FGI 참여자들은 평생교육사가 전문가로서 자리매김하기 위해서는 사회 변화를 읽을 수 있는 좀 더 넓은 시각에서의 비전과 전문 역량이 필요하며 이를 기반으로 하는 보수교육이 체계적으로 제공되어야 함을 강조함.

교육이 변화하는 눈은 볼 수 있어야지 평생교육도 그렇지만 전체적인 사회변화라던가 교육의 변화, 그리고 평생교육의 변화, 이런 것들을 바라볼 수 있는 시각은 갖춘 상태에서 각자의 영역에서 과업을 찾아나가야지, 그렇지 않으면 제가 일을 오래 하다 보니 까 이게 막 달리긴 달리는데 나무만 바라보는, 각각의 영역이긴 하지만 그래도 전체 사회에 대한 어떤 현상들을 바라볼 수 있는 시각들은 고르게 갖춰져야 좋지 않을까. (민간 FGI, L평생교육사, 66p)

정말 내가 일을 하다 보면 사실 교육현장에 있음에도 불구하고 흐름을 잘 모를 때가 있잖아요. 정책변화를 못 따라가고 사회변화를 못 따라가는 그런 부분에 대해서 정말 나한테 필요한 어떤 지식들을 전달해줄 수 있는 그런 흥미로운 강좌가 마련이 된다면 내가 찾아서 가겠지만. (민간 FGI, L평생교육사, 64p)

비전 이렇게 가야 되지 않을까 (보수교육에서는), 세부 기술적인 것은 연수에서 할 수 있으니까 평생교육사로서의 비전, 조금 더 큰 틀에서 내용을 구성해야 하지 않을까, 과목 여러 개가 아니라면. 꼭 해야 하는 것만. (공공 FGI, J평생교육사, 52p)

처음 시행하는 거니까 영역도 다 나눠도 좋겠지만 전체적인 비전 등 먼저 전체적인 걸 다루고 점점점 거기서 시간이 지나다 보면 좋은 게 나올 수 있고 영역별로 갈 수도 있고 다르게도 갈 수 있지 않을까, 처음 시행이다 보니까 너무 많은 걸로 가면 더 시행착오가 있을 거 같고. 비전이면 비전, 역량강화면 역량강화. 그런 걸 하나로 해서 시작을 하면 어떨까라는 생각도 드네요. 같이 공통적인 것부터 하고, 그 다음에 세부적인 것을 추후에 하면 좋지 않을까. (공공 FGI, K평생교육사, 53p)

- FGI 참여자들은 보수교육이 시행된다면 평생교육사의 요구에 좀 더 주목할 것과, 현장 업무에 도움이 될 수 있도록 영역을 구분한 교육 과정을 구성할 것을 제안함.

실제로 일을 하는 현장에 평생교육사들의 교육 니즈 파악을 해서 그게 나온 것인지에 대한 퀘스천이 저는 개인적으로 좀 있고, 왜냐면 그게 본인 업무에 도움이 된다고 생각을 했을 때 시간이라든가 그런 걸 투자할 수 있다고 생각을 하거든요. (민간 FGI, W평생교육사, 62p)

평생교육의 범주가 너무 다양하잖아요. 말고 있는 업무도 너무 다양하거든요. 공공기관, 공공기관 이라도 교육청 진흥원 지정학습관 도서관 너무 다양한데, 저 쪽에 다른 도시에 문해교육에서도 평생교육사 되게 많거든요. 똑같은 문해교육이라도 좀 다른, 차이가 있더라고요, 중점적으로 했던 경험의, 청소년 문해교육에 주력하는 평생교육사가 있고 저희 같은 어른의 학습자들에 주력하는 (평생교육사가 있고), 가지가 달라지니까. 그래도 평생교육 영역에서 문해는 문해 관련된다 하면 워낙 없었기 때문에 관심 있을 수 있지 않을까, 영역을 어떻게 정할 것이냐 과제가 있죠. (민간 FGI, H평생교육사, 52p)

권역으로 나뉘서 실시하는 것만 있는 게 아니고, 평생교육사 입장에서는 자기가 의무 연수를 하되 자기가 선택지로 참여할 수 있는, 정보가 어디든 가거든요 의무 연수는. 필요하면 일정에 맞는 대로 찾아서 가니까, 선택지를 아까 지금 우리가 얘기했던 여러 가지 컨텐츠에 관련된 거가 자율 주제 형태로 들어갈 거고, 아니 선택지가 되면 되죠, 평생교육사 입장에서는 자기가 원하는 일정을 선택해서 어느 지역이든 갈 수 있는 기회를 조금 더 여러 권을 갖게 되는 거죠. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 7p)

- 특히, 장애인 FGI 참여자들은 장애인 평생학습을 진흥하기 위해 평생교육사 대상 보수교육이 필요하다는 점을 강조하였는데, 교육 내용은 장애인에 대한 기본적인 이해부터 시작하여 심화 과정으로 이어지는 단계별, 영역별 보수교육을 제안함.

필히 보수교육을 통해서 자기 이해에 대한 것을 계속 해나가면 돼요. 지금 당장 5개년 계획 추진기간 동안 우리가 해야 될 것은 평생교육사에게 장애 지식을 어떻게 넣을 건가 (하는 점이 중요해요). (장애 FGI, K전문가, 90p)

초기에는 보수교육을 하면서 평생교육사들이 전반적인 장애 이해를 할 수 있도록, 접근을 할 수 있도록 하는 걸 1차적인 단계로 하고, 그 다음 더 교육을 통해 진입하기 원하는 사람들은 좀 더 심도 있게. 왜냐하면 장애와 관련해서는 장기간의 단계적 교육이 필요하거든요. 그런 것만으로 보수교육으로 충분하게 많은 커리를 만들 수 있지 않을까라는 생각이 저는 좀 듭니다. (장애 FGI, J전문가, 89p)

지금의 평생교육사에게 전반의 장애 이해라던가, 장애 특성, 교육적인 특성 등을 이들이 학습자로 참여할 때 무엇을 지원해주어야 되는가라는 것들을 집중적으로 교육해준다면 (좋겠습니다.) (장애 FGI, K전문가, 89p)

영역별로 (보수교육과정을 구성하는 것이) 필요하고, 특수교육 쪽에서는 발달장애인은 기본(교육 과정)으로 깔아요. 대학의 커리큘럼 4년 내내 그걸 하면서, 그 위에 시각장애인, 청각장애인, 그 기타 장애들을 쌓아놓는 건데, 왜냐하면, 일반 장애인들도 인지적 문제를 가질 수 있다. 인지적 문제가 교육에서 가장 어려운 문제예요. 그렇긴 한데, 우리가 성인교육에서는 저는 적어도 발달장애인과 그 외의 장애인들을 구분해서 영역별 접근을 해주어야 되지 않나, 그런 프로그램들이 적용되어야 되지 않나 (생각합니다.) (장애 FGI, K전문가, 92p)

- FGI 참여자들은 보수교육이 평생교육사의 실질적 지식 습득과 흥미를 유발하기 위해서는 강사 중심의 수업이 아닌 학습자 참여형의 수업방식이어야 한다는 점과, 온라인 교육이 오프라인 교육에 비해 수업의 효과성은 떨어질 수 있어도 양질의 온라인 콘텐츠를 활용하는 것이 필요하다고 제안함.

이제 평생교육도 굉장히 체험형으로 많이 바뀌어가고 있잖아요. 평생교육사들의 직무 교육도 그렇게 가야 된다고 생각을 하거든요. 벤치마킹을 하고 그런 데서 아이디어를 얻고 하는 부분에 있어서 스스로 사실 개발되는 부분들이 많이 있고 이론적인 것들이라든가 이런 것도 평생교육사에 대한 어떤 가치, 이런 것들도 되게 중요하긴 하겠지만 조금 더 실무적인 어떤 그런 부분들이 좀 터치가 되는 교육이 되어주면 필요에 의해서 좀 갈 수가 있지 않을까라는 생각이 조금 들어요. 그래서 내용적인 부분에 있어서는 아까 네트워킹 이야기도 하셨는데 조금은 더 참여형으로 가져갈 수 있는 그런 과정으로 갔으면 좋겠다라는 내용에 대한 측면이 하나가 있고, 시간 낼 수 없는 게 정말 맞거든요. (민간 FGI, W평생교육사, 62p)

방식도 다양할 것 같은데, 예를 들면 이번에 영국에서 인권에 관련된 국제 엠네스티에 갔었는데, 하나는 월리를 찾아라처럼 뭘 하고 있는 큰 지도(가 있었구요). 그리고 인권 조항이었는데 그리고 그림을 보고 인권조항을 찾는 수업이었고 또 하나는 시민교육협회 ATC에 갔었는데 조를 나눠서 6명 정도 토론을 해서 내가 생각하는 정치인을 그려보세요 (하면), 그러서 정치인의 요건을 나눠주고 그림을 그려서 이거를 투표해서 정치인의 요건을 그림에 기록하고 발표하는 형식의 참여형 형태(였어요). 강의식은 저는 아닌 거 같아요. (공공 FGI, J평생교육사, 52p)

참여형 교육이 되게 좋은 거 같아요. (공공 FGI, K평생교육사, 53p)

우리가 방법론에 대한 다양한 거에 대한 검토를 해야 한다고 아까 얘기를 했잖아요. 그게 앉아서 강의만 듣는 게 보수교육의 체제가 아닐 수 있는 거죠. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 7p)

OO 비전교육은 100명 정도 듣는데 6조로 나눠서, 그 교육이 끝나면 레고로 마을이, 집이 하나 지어지는 형태로, 강의실 안에서. 레고 블록을 주고 완성하며 시의 방향, 비전을 생각하며 마을을 완성해서 발표하고. (공공 FGI, J평생교육사, 52p)

온라인 강의가 좋은 게 워낙 많잖아요, 그런 것들을 여기서 정해줘서 듣도록 하고.
(민간 FGI, H평생교육사, 52p)

보수교육 내용 안에 지금 우리가 방법론에 대한 다양한 거에 대한 검토를 해야 한다고
아까 얘기를 했잖아요. 그게 앉아서 강의만 듣는 게 보수교육의 체제가 아닐 수 있는
거죠. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 8p)

인터넷 강의 등은 사실 무료니까 저희도 나쁠 것 없어서 듣거든요. 그리고 길지도 않
아요. 3시간, 6시간짜리도 있고 강의 수가 늘어나는 대신 짧게 짧게 가는 것들도 있어
서 부담이 없어가지고. 솔직히 말하면 사실 예전에는 재미가 없었으나 요새는 예전에
는 애니메이션 이렇게, 틀어놓으면 5분 지나면 꺼지고, 요즘에는 유명 작가가 나와서
책 리뷰를 해주거든요, 이 책에 대해서? 그런 것들은 사실 화면을 안 보더라도 재미
있으니 듣기만 해도 돼서 듣게 되더라고요. 그런 것이 좀 변화하니. (민간 FGI, Y평생
교육사, 42p)

- FGI 참여자들은 보수교육 수강 제한 관련, 평생교육사 근무 경력을 고려해서 구
성하고 이루어져야 한다는 의견과, 근무 경력 보다는 학습 주제와 관심사에 따
라 자유롭게 선택할 수 있어야 한다는 의견이 제시됨.

평생교육사 2급, 예를 들어서 같은 2급 안에서도 굉장히 다르잖아요. 예를 들어서 강
사를 하고 계신 분도 있고 어떤 분은 중간관리자일 수도 있고, 어떤 사람은 경력이 얼
마 안 되는 그런 분도 있고, 그걸 동일한 교육을 해야 한다는 것은 아닌 것 같다는 생
각도 들어요. 중간관리자들은 고민이 다르거든요, 팀장급 이상인 경우. (공공 FGI, H
평생교육사, 51p)

교육을 받을 때는 어떤 주제이며 누가 가르치는가, 이런 거에 많이 선택하게 되더라고
요, 평생교육 영역이 얼마나 다양해요, 어떤 업무를 맡았느냐 선생님께서 아까 10년
된 분도 있고 2년 된 분도 있는데, 똑같이 10년 있어도 어떤 업무를 맡았느냐에 따라
서 관심사가 너무 많이 다르거든요, 너무 많이 다른데 그래서 주제가 되게 중요할 것
같아요. 그래서 거기에 몇 가지 조건을 주고 내가 거기에 합당한 교육받는 게 적절한
가, 본인이 선택해서 듣도록 패스 때 만족도가 따라주지 않을까. (민간 FGI, H평생교
육사, 53p)

- 광역진흥원 FGI 참여자들은 학습자의 선택권을 확장한다는 차원에서 운영 기관의 자율 연수와 결합하는 등 보수교육 운영과 방식의 탄력적 접근이 필요하다는 점을 강조함.

보수교육의 커리큘럼을 짤 때요, 그게 6과목이라 칩시다. 그럼 5개는 똑같이, 강사 풀도 있고 매뉴얼도 있고, 그대로 해요. 플러스 하나는, 예를 들어서 평생교육 아젠다, 제목이 예를 들어서. 그런 식으로 해서 이거가 천년만년 똑같은 매뉴얼이 아니라 그 시대에 적절하게 대응하는 뭔가 움직일 수 있는 과목을 하나를 만들 수도 있는 거잖아요. 우리가 그거를 논의에서 전혀 배제하는 건 아니잖아요. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 9p)

자율 주제를 선택지로 나눠가지고 내가 원하는 연수를 가져갈 수 있도록 하는 거를 여러 기회를 주는 거죠. 그러면 연간 지역별로 분산하면 평생교육사 입장에서는 자기 원하는 일정을 선택해서 어느 지역이든 갈 수 있는 기회를 조금 더 여러 권을 갖게 되는 거죠. 그렇게 되면 보안이 되는 거죠. (광역진흥원 FGI, H평생교육사, 7p)

아예 자율 과제로 하나. 필수해가지고 그거를 자율적으로 매해마다 분기마다, 내지는 권역이 그거를 선택해서 그 권역에서 그거는 운영할 수 있도록. 예를 들면 영남권에서는 시민성을 했다 하면 그 주제가 더 관심 있으면 여기에 올 것이고. (광역진흥원 FGI, L평생교육사, 7p)



IV. 평생교육사 보수교육체제 구축 (안)

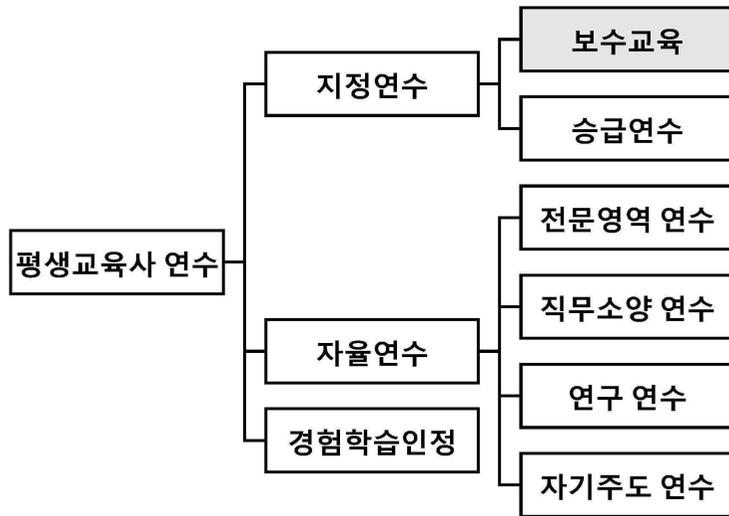
1. 평생교육사 보수교육의 법적 근거 및 기반 마련
2. 평생교육사 보수교육 거버넌스 구축(안)

IV. 평생교육사 보수교육체제 구축(안)

1. 평생교육사 보수교육의 법적 근거 및 기반 마련

가. 평생교육사 보수교육의 정의

- 평생교육사 보수교육체제를 구축하기 위해서는 먼저 평생교육사 보수교육의 법적 근거와 함께, 그것에 선행하는 평생교육사 자격제도 운영과 관련된 기반이 마련되어야 함.
- 이와 관련하여, 먼저 평생교육사 보수교육의 정의를 명확히 하는 것이 필요함. 제 III장의 평생교육사 보수교육 현황 분석에서 알 수 있듯이, 지금까지 ‘평생교육사 보수교육’이라는 이름으로 진행된 전문성 향상을 위한 교육은 없었고 대부분 ‘연수’라는 이름으로 통용되어 왔음.
- 본 연구에서 평생교육사 보수교육을 평생교육사 자격증 소지자로 관련 분야에 재직하고 있는 사람을 대상으로 하는 계속교육으로 상정한 바, 그동안 통용된 평생교육사 연수와 평생교육사 보수교육의 정의 및 관계를 명확히 해야 함.
- 선행연구(강대중 외, 2017)에서도 제안된 평생교육사 연수 유형 분류를 바탕으로, 평생교육사 보수교육을 정의하면 다음과 같음([그림 IV-1] 참조).
- 평생교육사 연수는 지정연수, 자율연수, 경험학습인정으로 분류됨.
 - 지정연수에는 평생교육사에 대한 계속교육인 보수교육과 평생교육사 자격 승급을 위한 승급연수가 포함됨.
 - 자율연수는 평생교육 영역·세부주제별 특화 연수인 전문영역 연수, 평생교육 직무와 관련된 전문성 신장을 위해 자격 급별에 따라 이루어지는 직무소양 연수, 평생교육 연구와 관련된 공식적인 활동을 연수 실적으로 인정하는 연구연수 및 이에 포함되지 않는 평생교육 관련 교육·세미나 참가 활동을 연수 실적으로 인정하는 자기주도 연수로 구성됨.
 - 경험학습인정은 학습동아리 활동경험과 같이, 평생교육사가 자기개발 차원에서 참여한 활동경험 중 평생교육사 전문성 신장과 관련된다고 판단되는 경험을 연수 실적으로 인정하는 것임.



[그림 IV-1] 평생교육사 연수 유형 구조

출처: 강대중 외(2017). p.370의 그림을 재구성함.

○ 정리하면, 평생교육사 보수교육은 평생교육사 자격증 소지자로서 일정 경력을 충족하는 평생교육사가 보수교육 대상자로 지정되는 지정연수의 한 유형임. 현재 평생교육기관에서 근무하는 평생교육사가 새로운 지식, 기술, 태도를 주기적으로 연마하여 평생교육사로서의 전문성을 향상시킬 수 있도록 하는 계속교육의 목적을 갖는 연수임.

- 이 때 평생교육기관은 평생교육법령에 근거하는 평생교육기관을 의미함. 이는 <평생교육법> 제2조제2항⁹⁾에서 정하고 있음.

○ <평생교육법> 제2조제2항의 평생교육기관·시설의 정의를 따르는 경우 다음 두 가지 사항을 고려해야 함.

- <평생교육법> 제2조제2항의 ‘다’에서 정하는 ‘그 밖에 다른 법령’에 의한 시설·

9) 평생교육법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. 생략

2. “평생교육기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 시설·법인 또는 단체를 말한다.

가. 이 법에 따라 인가·등록·신고된 시설·법인 또는 단체

나. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 중 학교교과교습학원을 제외한 평생직업교육을 실시하는 학원

다. 그 밖에 다른 법령에 따라 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설·법인 또는 단체

3. 생략

법인 또는 단체에서 재직하는 평생교육사를 고려해야 함. 다른 법령에 의한 시설·법인 또는 단체를 예를 들면 <도서관법>에 의한 도서관, <박물관 및 미술관진흥법>에 의한 박물관과 미술관, <노인복지법>에 의한 노인복지관 등이 해당됨. 이때 사서, 학예사 사회복지사 등의 자격자가 평생교육사 자격을 중복 소유하고 있는 경우가 많음. 따라서 다른 법령에 의한 시설·법인 또는 단체에 재직하는 평생교육사의 보수교육을 독려하는 장치가 필요함.

- 다음으로 평생교육전담지원기구 및 지방자치단체의 행정조직에서 평생교육 업무를 담당하는 평생교육전담(임기제)공무원(<지방공무원 임용령> 제23조의210)에 의거) 등을 고려해야 함. <평생교육법> 제2조제2항을 평생교육사 보수교육 대상자 선정의 기준으로 삼을 경우, 이들은 보수교육에서 제외될 수 있음. 평생교육전담(임기제)공무원은 지원 및 행정 기구에 소속되어 있으나 직접사업을 담당하는 경우가 많기 때문에, 평생교육사로서의 전문성을 함양하기 위한 계속교육 대상에 포함되어야 할 필요가 있음.

10) 지방공무원 임용령 제3조의2(임기제공무원의 종류) 임기제공무원의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 일반임기제공무원: 예산 및 일반직공무원의 정원 범위에서 임용되어 상근하는 임기제공무원
- 1의2. 전문임기제공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하기 위하여 예산의 범위에서 임용되어 상근하는 임기제공무원
 - 가. 정책결정의 보좌업무
 - 나. 특정 분야에 대한 전문적 지식이나 기술이 요구되는 업무
2. 시간선택제임기제공무원: 예산의 범위에서 법 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간(주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 임용권자가 정한 시간을 말한다. 이하 이 조에서 같다)을 근무하는 공무원으로 임용되는 임기제공무원
3. 한시임기제공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 대행하기 위하여 1년 6개월 이내의 기간 동안 임용되는 공무원으로서 법 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 임기제공무원
 - 가. 법 제63조제1항 또는 제2항에 따라 휴직하는 공무원이 담당할 업무
 - 나. 제38조의15에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정된 공무원(이하 "시간선택제전환공무원"이라 한다)이 담당할 업무
 - 다. 「지방공무원 복무규정」 제6조에 따라 30일 이상의 병가를 실시하는 공무원이 담당할 업무
 - 라. 「지방공무원 복무규정」 제7조의3제3항 또는 제4항에 따라 30일 이상의 휴가를 실시하는 공무원이 담당할 업무

나. 평생교육사 보수교육의 법적 근거

- 평생교육사는 자격이수형 국가자격으로, 자격취득 이후의 전문성 향상을 의무화하고 있지 않음. 현행 <평생교육법 시행령> 제19조에서 평생교육사 연수에 대한 내용을 규정하고 있으나 의무조항이 부재하여, 국가자격임에도 불구하고 전문성 향상을 위한 활동은 개인의 자율적 선택에 의해 이루어지고 있음.
- 평생교육사가 국가자격임을 고려할 때, 평생교육사 연수 중 지정연수에 해당하는 보수교육과 승급연수에 대한 책임과 운영의 주체는 국가가 되는 것이 바람직함. 즉 국가자격으로서의 평생교육사의 전문성을 관리, 촉진하기 위해 평생교육사 보수교육을 의무화할 필요가 있음. 이를 위해서는 관련 평생교육법령의 개정이 필요함.

<표 IV-1> 평생교육사 연수 및 보수교육 관련 평생교육법령 개정안

법령명	현행	개정(안)
평생교육법	제24조(평생교육사) ①~③ (생략) ④ 평생교육사의 등급, 직무범위, 연수 및 자격증의 교부절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설>	제24조(평생교육사) ①~③ (생략) ④ 평생교육사의 등급, 직무범위, 연수 및 자격증의 교부절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 1. 교육부장관은 평생교육사의 자질 향상을 위하여 필요한 경우, 평생교육사에게 교육을 받도록 명할 수 있다. 다만 평생교육시설에 종사하는 평생교육사는 정기적으로 보수교육(補修教育)을 받아야 한다. 2. 교육부장관은 제4항의1에 따른 교육을 관련 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. 3. 평생교육시설을 운영하는 자는 시설에 종사하는 평생교육사에 대하여 제4항의1의 단서에 따른 교육을 이유로 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.
평생교육법 시행령	제19조(연수) ①~② (생략) <신설>	제19조(연수) ①~② (생략) ③ 교육부장관은 평생교육사가 정당한 사유없이 보수교육을 이수하지 않거나, 평생교육사 소속 기관이 평생교육사의 교육 참여와 관련하여 불이익을 제공할 경우, 과태료를 부과할 수 있다. ④ 평생교육사가 참여한 연수실적은 법 제23조의 학습계좌에 기록하여 누적, 관리한다.
평생교육법 시행령	<신설>	[별표1의3] 평생교육사 보수교육 제19조제3항에 따라 평생교육사는 연간 8시간의 보수교육을 받아야 한다.

다. 평생교육사 자격관리¹¹⁾

- 평생교육사 연수라는 틀 안에서 평생교육사 보수교육을 시행하기 위해서는 그 운영을 위한 거버넌스를 구축하는 것이 필요함. 이를 위해 선행되어야 할 점은 평생교육사라는 국가자격의 전반을 관리하는 ‘자격관리위원회’의 설치임.
- 선행연구(강대중 외, 2017)에서도 제안된 바와 같이 평생교육사 자격관리위원회는 평생교육사라는 국가제도가 평생교육 영역에 나타나는 다양한 변화에 상시적으로 논의하여 적시에 대응하기 위해 설치될 필요가 있음.
 - 이번 연구에서 검토한 타 국가자격 가운데 사회복지사 자격의 경우 자격 관리를 위탁받은 한국사회복지사협회에 자격제도위원회가 설치되어 있음.
 - 청소년지도사의 경우 여성가족부 고시인 <청소년지도사 자격검정 및 연수 규정>에 의해 운영되는 자격검정 및 연수위원회에서 자격 운영을 관리하고 있음.
 - 이와 같이 타 국가자격제도에서 자격과 관련된 여러 쟁점들을 상시적으로 논의하고 대응하고 있는 바, 이를 참조하여 <표 IV-2>와 같이 <평생교육법 시행령>에 조항을 신설하여 설치 근거를 마련하고 평생교육사 자격관리위원회를 설치할 수 있을 것임.
- 평생교육사 자격관리위원회의 구성과 기능은 다음과 같음.
 - 평생교육사 자격관리위원회는 국가자격으로서의 평생교육사 자격과 관련되어 제기되는 전반적인 안건을 상시적으로 심의, 의결하는 기구임. 평생교육사 양성, 배치, 승급과 함께 본 연구에서 주로 다룬 보수교육을 포함한 연수에 대해 심의, 의결하는 법정 기구로 평생교육사 자격관리위원회가 역할을 할 수 있을 것임.
 - 현재는 타 국가자격제도와 같이 자격 관리를 담당하는 위원회가 설치되지 않은 상태이므로, 먼저 평생교육사 자격관리위원회를 설치하는 것이 급선무임. 그리고 평생교육사 자격관리위원회가 원활히 정착한 이후 필요에 따라 분과위원회를 설치할 수 있을 것임. 이번 연구의 주제인 보수교육과 관련하여 ‘평생교육사 보수교육관리위원회’를 평생교육사 자격관리위원회의 보수교육 전담 분과위원회로 설치할 수 있음을 제안함. 평생교육사 보수교육관리위원회의 기능에 대해서는 제 V장에서 자세히 설명하고자 함.

11) 강대중 외(2017) p.332-334의 내용을 수정, 보완한 것임.

<표 IV-2> 평생교육사 자격관리위원회 관련 평생교육법 시행령 개정안

법령명	현행	개정(안)
<p>평생교육법 시행령</p>	<p><신설></p>	<p>제20조의2(평생교육사자격관리위원회)</p> <p>① 다음 각 호의 사항을 심의하기 위해 국가평생교육진흥원에 평생교육사 자격관리위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 평생교육사 자격과정에 관한 사항 2. 평생교육사 자격 발급에 관한 사항 3. 평생교육사 연수에 관한 사항 4. 평생교육사의 배치에 관한 사항 5. 그 밖에 교육부장관, 원장 또는 위원장이 필요하다고 인정하여 심의에 부치는 사항 <p>② 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>③ 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선하고, 위원은 학계, 교육행정기관, 교육연구기관 또는 그 밖의 평생교육 관련 기관·단체의 인사 중에서 원장이 임명하거나 위촉한다.</p> <p>④ 위원회에 분야별로 전문위원 및 분과위원회를 따로 둘 수 있다.</p> <p>⑤ 위원회 및 분과위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 위원회의 심의를 거쳐 원장이 정한다.</p> <p>⑥ 위원회 및 분과위원회의 위원과 전문위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 소관 업무와 직접 관련하여 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

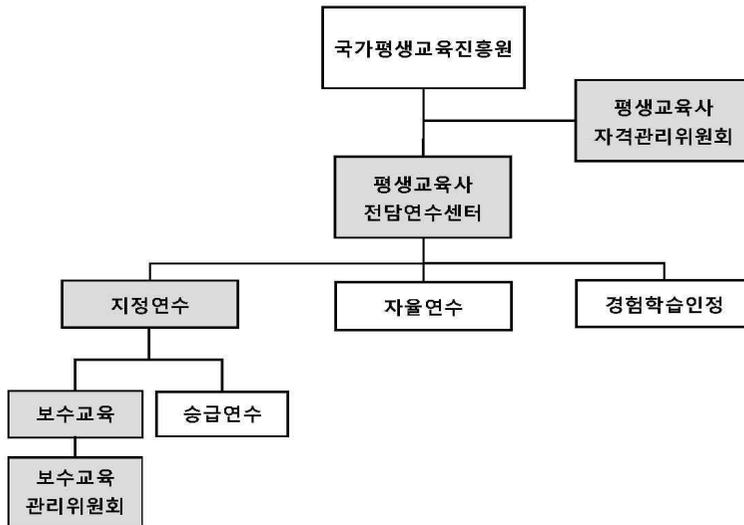
- 또한 평생교육사의 학습활동 이력 관리 시스템의 구축이 필요함. 현재 평생교육사는 자격취득 이후에 보수교육을 포함한 연수에 대한 의무가 없으며 평생교육사로서의 경력과 전문성 제고를 위한 각종 연수 및 학습활동 참여를 기록·관리할 수 있는 시스템이 구축되지 않은 상황임. 이에 앞에서 제안한 <평생교육법 시행령> 제19조제4항(신설)에 의거하여 보수교육을 포함한 연수 성과를 누적·관리할 수 있음.
 - 평생교육사는 자격 취득과 함께 평생학습계좌제를 통해 평생학습계좌를 개설하도록 하여 평생교육사로서 참여한 각종 연수를 포함한 관련 학습 이력을 등록할 수 있도록 해야 함. 또한 앞으로 시행될 보수교육 참여 내용도 학습 이력으로 등록되어야 함.
 - 평생교육사로서의 경력 및 학습 이력이 평생학습계좌에 누적되어 관리되므로 추후에 평생교육사 승급연수 대상자의 선정 또는 평생교육사의 취업·이직, 평생교육사의 경력 관리 등의 경우에 활용할 수 있음.

2. 평생교육사 보수교육 거버넌스 구축(안)

가. 평생교육사 전담연수센터 설치

- 평생교육사의 연수를 운영·관리하는 중앙 전담부서가 부재하기 때문에 이와 관련하여 국가평생교육진흥원에 ‘평생교육사 전담연수센터’를 설치할 필요가 있음.
 - 이를 위해서는 국가평생교육진흥원 정관을 개정하여 ‘평생교육사 전담연수센터’를 설치할 수 있는 근거 조항을 마련하여야 함.
- 평생교육사 전담연수센터는 평생교육사 연수 업무를 전담하는 중앙 부서로 평생교육사 연수인 지정연수, 자율연수, 경험학습인정에 대한 운영 및 관리를 총괄 담당함.
 - 첫째, 평생교육사 전담연수센터는 평생교육사 연수에 대한 종합계획을 수립하여야 함. 또한 평생학습계좌제와 연계한 자격관리가 이루어질 수 있도록 평생교육사의 지정연수, 자율연수, 경험학습인정 내역을 평생학습계좌제와 연동하여 관리하여야 함.
 - 둘째, 지정연수 중 보수교육과 관련하여 보수교육 대상자 및 교육과목의 관리, 보수교육 미이수자에 대한 관리 및 그밖에 기타 보수교육 관리 및 운영을 위해 필요한 업무를 수행하여야 함.
 - 셋째, 지정연수 중 1급 승급연수는 지금까지 국가 수준에서 실시해 왔으며 중앙 부서인 평생교육사 전담연수센터가 계속해서 주요 업무로 담당하여야 함. 본 연구의 FGI 및 선행연구에서 1급 승급연수에 대해 지적된 문제점을 개선하여 1급 승급연수가 운영될 수 있도록 함.
 - 넷째, <평생교육법 시행령> 제19조에 의거 국가평생교육진흥원에서 평생교육사 및 관계자 연수를 시행해 왔으나 동 시행령 조항에 의해 시·도평생교육진흥원에서 운영해 온 연수와의 차별점을 갖지 못한 한계가 있었음. 따라서 시·도평생교육진흥원에서 지역 평생교육 정책 및 지역 평생교육사의 특성을 반영한 전문영역별·직무소양별 연수를 시행할 수 있도록 해야 함. 다만 시·도평생교육진흥원별 연수 시행 역량에 차이가 있으므로 평생교육사 전담연수센터와의 협업을 통해 연수를 계획·운영할 수 있도록 지원하여야 함.

나. 평생교육사 보수교육 운영 방식



[그림 IV-2] 평생교육사 보수교육 체계

- [그림 IV-2]는 평생교육사 보수교육 시행을 위해 설치되어야 할 평생교육사 자격관리위원회 및 중앙 전담부서인 평생교육사 전담연수센터가 포함된 평생교육사 보수교육 체계를 나타낸 것임.
- 이와 같은 구조에서 평생교육사 보수교육은 위탁운영과 직영의 두 가지 방식으로 운영 가능함.

1) 보수교육 위탁운영

- 보수교육 위탁기관: 한국평생교육사협회
- 평생교육사 보수교육 위탁운영을 관련 전문단체인 ‘한국평생교육사협회’에 위탁하는 것을 제안함. 한국평생교육사협회는 평생교육사의 직업전문협회로서 목적사업으로 연수사업을 시행하며 평생교육사 교육에 대한 전문성을 축적해 왔음.
- 따라서 지금까지 축적되어 온 한국평생교육사협회의 역량이 평생교육사 보수교육에 활용될 수 있도록 하는 것이 바람직함. 본 연구의 FGI에서도 유사 국가자격의 사례와 같이 한국평생교육사협회가 보수교육의 운영을 맡는 것이 적절하다고 제안된 바 있음.

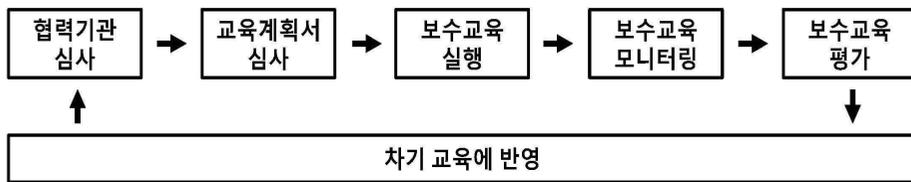
- 국가평생교육진흥원과 한국평생교육사협회의 보수교육 협력 체제 구축은 평생교육사 전문성 함양을 제고하기 위한 민·관거버넌스의 모델로서 이를 위해서는 한국평생교육사협회를 법정 협력 단체로 규정하는 것이 바람직함.
- 이에 관련 법령의 신설을 다음 <표 IV-3>과 같이 제안함.

<표 IV-3> 한국평생교육사협회의 법정단체 구성을 위한 평생교육법 개정안

법령명	현행	개정(안)
평생교육법	<신설>	제28조(한국평생교육사협회) ① 평생교육사는 평생교육사의 권익 향상을 도모하고, 자질 향상을 위한 교육훈련을 실시하며, 평생교육의 진흥·육성·발전에 기여하기 위하여 한국평생교육사협회를 설립한다. ② 제1항에 따른 협회는 법인으로 하되, 협회의 조직과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 협회에 관하여 이 법에서 규정한 사항을 제외하고는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을 준용한다.
평생교육법 시행령	<신설>	제23조(한국평생교육사협회의 업무) ① 평생교육사의 전문성 향상을 위한 교육과 연수 ② 평생교육사 관련 제반 연구 및 자료 제작 ③ 기관 및 단체 간의 네트워크를 통한 회원들의 정보 공유 ④ 평생교육사 현장 실습 및 지원 활동 ⑤ 교육부장관이 위탁하는 평생교육에 관한 업무 ⑥ 기타 협회의 목적 달성에 필요한 사항 제23조의2(협회의 회원) 협회의 회원은 평생교육사 자격증을 발급받은 사람으로 한다.

○ 즉 평생교육사 연수 중 ‘보수교육’ 영역은 한국평생교육사협회가 전담하여 운영하게 됨.

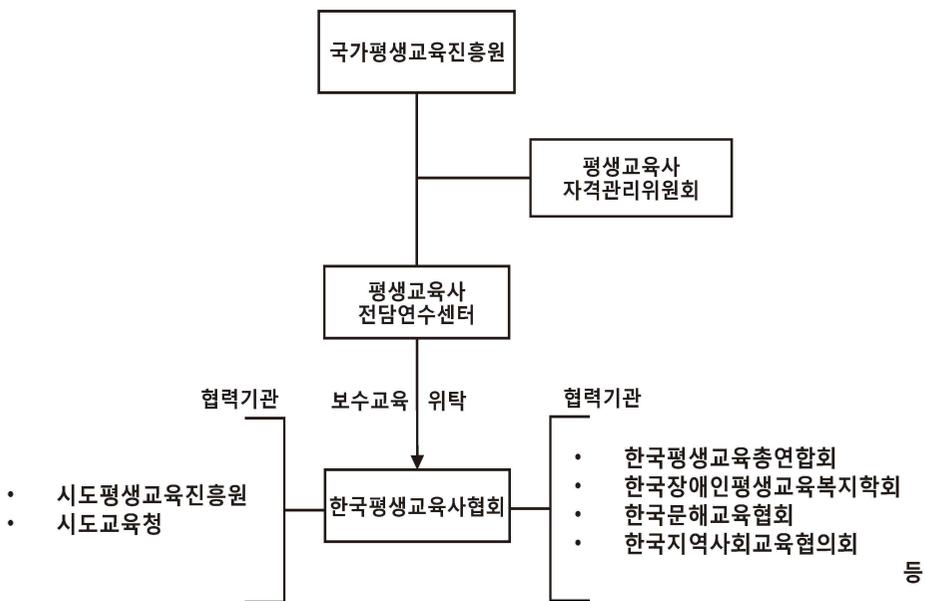
- 한국평생교육사협회는 평생교육사 보수교육계획을 수립하여 평생교육사 전담 연수센터에 제출, 승인받아 운영함. 평생교육사 보수교육계획에는 보수교육 협력기관, 보수교육 대상자·기간 및 보수교육 프로그램 등이 포함됨.
- 한국평생교육사협회는 보수교육 협력기관 심사, 분기별 교육계획 심사, 강사 선정 등 평생교육사 보수교육 관리 강화를 위해 ‘보수교육관리위원회’를 구성하여 운영함.
- 평생교육사 보수교육 운영 절차는 보수교육 협력기관 심사, 교육계획서 심사, 보수교육 실행, 보수교육 모니터링, 보수교육 평가, 차기 교육에 반영하는 환류 시스템으로 구성됨.



[그림 IV-3] 평생교육사 보수교육 운영 절차

- 한국평생교육사협회는 보수교육 협력기관에 대한 관리·감독 방안을 강구하며 교육 운영과 관련한 출석 확인, 보수교육 내용, 이수시간 대비 평점 인정, 교육 비용 산정 등 운영 규정을 준수하여 교육이 진행될 수 있도록 함.
- 평생학습계좌제와 연동된 평생교육 경력관리 시스템을 통해 평생교육사 자격 관리가 이루어지기 때문에 평생교육사 보수교육 대상자의 선정은 이를 활용하여 이루어짐. 또한 평생교육사들의 보수교육 참여 경험이 다시 평생교육 경력 관리 시스템에 누적되어야 함. 따라서 한국평생교육사협회가 보수교육을 전담하여 운영하더라도 평생교육사 전담연수센터와의 긴밀한 연계·협력이 필수적으로 수반되어야 함.

- 한국평생교육사협회가 평생교육사 보수교육을 위탁운영하는 경우의 평생교육사 보수교육 체계는 다음 [그림 IV-4]와 같음.
- 보수교육 협력기관의 요건은 정관, 운영 규정 등에 평생교육사 교육과 연수에 관한 내용이 명시되어야 할 것과 보수교육 담당 인력 1인 이상 배치, 보수교육에 적합한 장소 및 관련 기자재를 확보하여야 함.
- 보수교육 협력기관은 ‘평생교육사 보수교육관리위원회’의 심사를 통해서 선정함 ([그림 IV-4]에 명시된 기관명은 예시임).

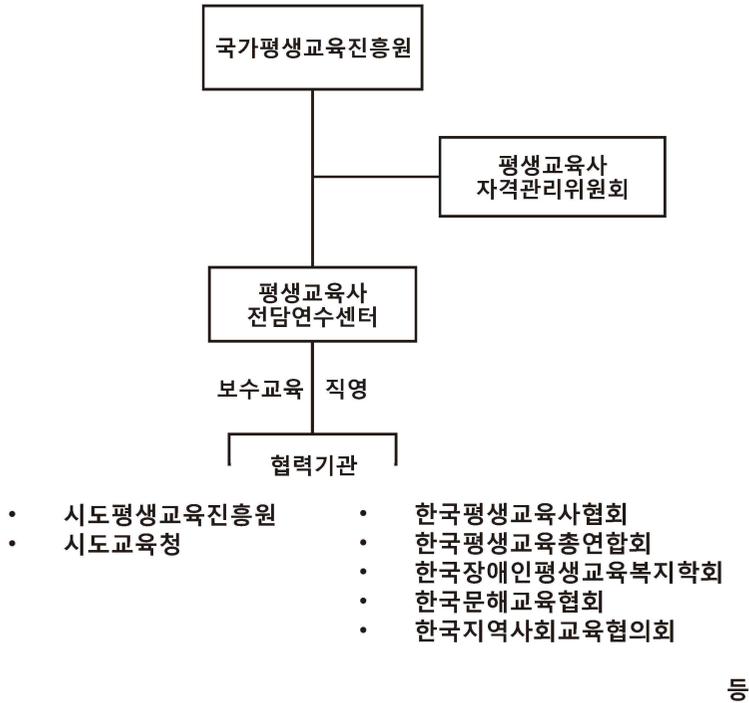


[그림 IV-4] 평생교육사 보수교육 위탁운영 구조

2) 보수교육 직영

- 보수교육 직영: 국가평생교육진흥원 평생교육사 전담연수센터
- 평생교육사 전담연수센터에서 보수교육을 직접 운영할 수 있음. 이 경우 평생교육사 보수교육 대상자 기관을 포함한 평생교육과 관련된 학계 및 단체를 협력기관으로 하여, 평생교육사 보수교육을 운영하여야 함.
- 보수교육 운영과 협력기관 요건은 위탁운영의 경우와 같음.

○ 평생교육사 전담연수센터에서 보수교육을 직접 운영하는 경우의 평생교육사 보수교육 운영 구조는 다음 [그림 IV-5]와 같음([그림 IV-5]에 명시된 기관명은 예시임).



[그림 IV-5] 평생교육사 보수교육 직영 구조



V. 평생교육사 보수교육 운영 지침(안)

1. 평생교육사 보수교육 개요
2. 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능
3. 평생교육사 보수교육 대상
4. 평생교육사 보수교육 대상자 선정 관리 체계
5. 평생교육사 보수교육 내용
6. 평생교육사 보수교육 기준 시간과 평점
7. 평생교육사 보수교육 유형
8. 평생교육사 보수교육 방법

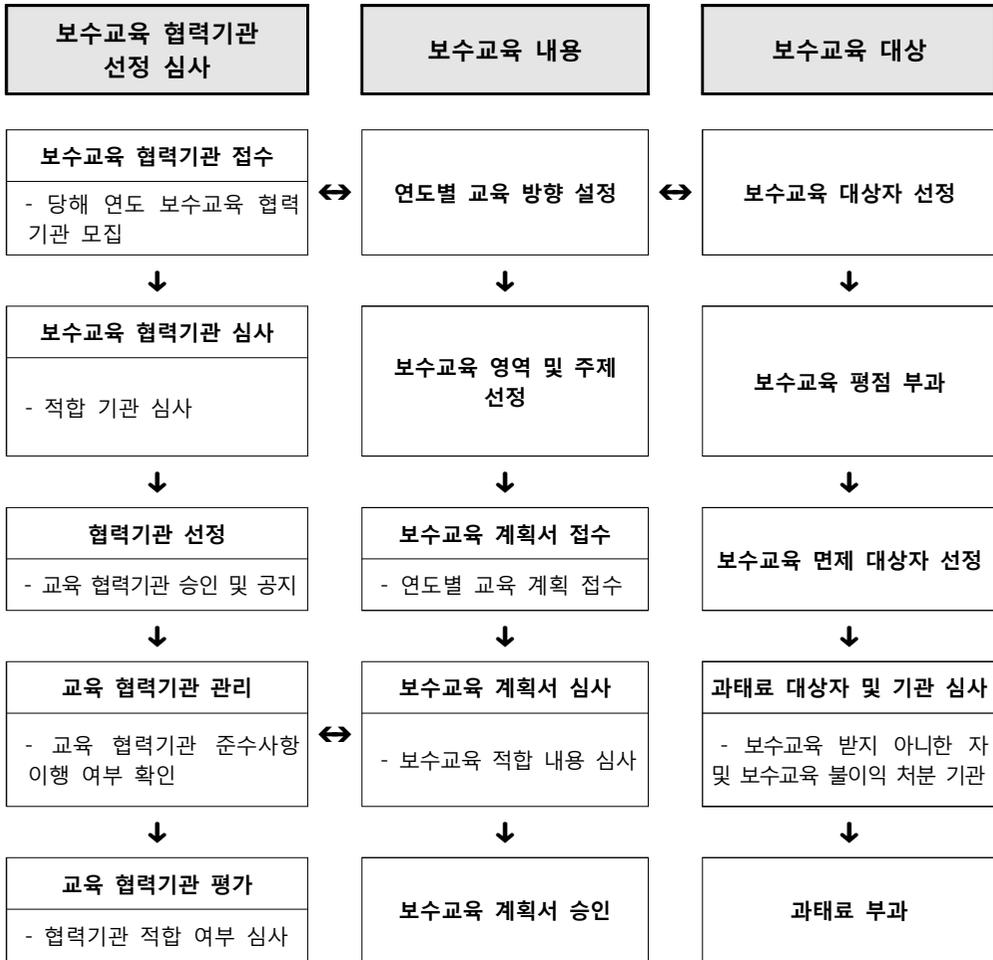
V. 평생교육사 보수교육 운영 지침(안)

1. 평생교육사 보수교육 개요

- 교육의 필요성
 - 변화하는 평생교육 환경에 맞춰 평생교육사의 업무 수행 능력 유지 및 향상을 도모하고, 동시에 학습자들의 다양한 요구에 적극적으로 대응하는 전문 인력으로서의 삶의 질을 제고함.
- 교육 목적
 - 평생교육사로서 평생교육 현장에서 요구되는 기술, 기능 및 자질 향상을 도모하기 위하여 주기적으로 해당 자격의 변화된 내용과 기술 정보를 제공, 보충하여 이론적, 실천적 차원의 최신 동향을 지원·실시함.
- 교육 근거: 의무 이수를 위한 법적 조항 신설
- 교육 시간: 총 8시간/1년 주기

2. 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능

- 제 IV장에서 제안한 평생교육사 자격관리위원회의 분과위원회인 평생교육사 보수교육관리위원회는 보수교육과 관련하여 다음을 심의·의결함.
 - 보수교육 협력기관 선정 심사
 - 연도별 교육방향 설정, 보수교육 영역 및 주제 선정, 보수교육 교육계획서 심사, 보수교육 협력기관 평가 등 보수교육 질 관리에 필요한 사항
 - 보수교육 면제대상자 및 보수교육 미이수에 대한 과태료 부과기관 선정
 - 기타 보수교육 운영에 필요한 사항



[그림 V-1] 평생교육사 보수교육관리위원회의 역할 및 기능

3. 평생교육사 보수교육 대상

- 평생교육사 자격 소지자로서 <평생교육법> 제2조(단, 2항-다에 해당되는 시설·법인 또는 단체의 종사자는 희망대상자에 해당), 제5조, 제19조, 제19조의2, 제20조, 제20조의2, 제21조, 제21조의3, 제30조, 제31조, 제32조, 제33조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조와 <학점인정 등에 관한 법률> 제3조제1항에 해당되는 시설·법인 또는 단체의 종사자, 평생교육사 (임기제) 공무원으로서 각기 평생교육 업무 만 2년이 경과한 자를 대상으로 함.
 - 사회복지공무원은 사회복지사 보수교육 대상자에 해당되지 않음(사회복지사 보수교육 대상은 <사회복지사업법> 제13조제2-5항에 근거하여 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 현장 종사자로 한정함).
 - 사회복지공무원은 사회복지 행정에 종사하는 이로서 지방공무원 교육훈련법 및 동법 시행령, 행정안전부 예규, 지방공무원 교육훈련 운영지침, 각 지방자치단체 및 기초자치단체 기본 계획에 의거 6급 이하인 경우 연간 80시간 이상의 교육을 이수함.
 - 평생교육사 임기제 공무원의 경우도 <지방공무원 교육훈련법> 등에 의해 상시학습의 교육을 이수하는 등 사회복지전담공무원과 유사한 환경에 있음.
 - 사회복지공무원의 보수교육 참여는 사회복지사로서의 정체성을 잃지 않게 하기 위해 민·관 거버넌스 구축 및 상호 이해 차원에서 지속적으로 나오고 있는 사안임(윤귀선, 2013).
 - 평생교육사 임기제 공무원 또한 현장 평생교육사와의 상호 거버넌스 관점에서 보수교육 대상자에 포함하는 것을 제안함.
- 보수교육 대상자가 될 수 있는 평생교육사 자격증 소지자는 1986-2017년까지 123,608명이 배출되었음. 평생교육사 자격증 소지자 123,608명 중, 2017년 현재 평생교육기관에 재직하고 있는 평생교육사는 총 6,677명으로 공공평생교육기관 1,410명, 민간평생교육기관 4,142명, 학점은행기관 1,125명으로 조사되었음.
- 평생교육기관 재직자인 6,677명 중 평생교육 업무 만 2년을 경과한 자를 고려한다면, 보수교육 의무 대상자는 연간 최소 4,000여 명 정도로 예측할 수 있음.
- <평생교육법> 제2조제2항-다에 명시된 ‘그밖에 다른 법령에 따라 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설·법인 또는 단체’의 평생교육사는 보수교육 의무대상자가 아닌 희망대상자로 구분하여 향후 의무대상자로 포함할 것을 제안함.

- 2015년 사회복지사의 보수교육 의무 대상자는 35,755명, 이수자는 31,829명, 희망 대상자는 46,618명, 이수자는 25,725명으로 매해 희망 이수자가 증가하고 있는 추세임.

<표 V-1> 연도별 평생교육사 자격증 발급 현황

(단위: 명)

연도	1급	2급	3급	총계	비고
1986-1999	0	21,007	2,008	23,015	사회교육 전문요원
2000	22	1,548	344	1,914	평생교육사
2001	25	2,878	513	3,416	
2002	38	2,957	636	3,631	
2003	31	2,982	601	3,614	
2004	32	2,776	551	3,359	
2005	26	3,734	490	4,250	
2006	33	3,735	143	3,911	
2007	16	4,566	316	4,898	
2008	33	5,448	273	5,754	
2009	57	5,447	260	5,764	
2010	55	6,697	383	7,135	
2011	30	6,808	221	7,059	
2012	70	7,900	183	8,153	
2013	58	7,633	156	7,847	
2014	42	7,791	113	7,946	
2015	44	8,278	82	8,404	
2016	38	6,923	81	7,042	
2017	43	6,386	67	6,496	
총계	693	115,494	7,421	123,608	

출처: 국가평생교육진흥원(2018). 2017 평생교육백서.

<표 V-2> 평생교육사 자격소지자 재직·배치 현황

(단위: 개, %, 명)

구분	기관 유형		총 기관수	배치 기관수	배치율	평생교육사 재직 현황
공공평생교육기관 ¹⁾	국가평생교육진흥원		1	1	100.0	42
	시·도평생교육진흥원		17	17	100.0	139
	시·도청(평생교육 전담부서)		17	6	35.3	12
	시·군·구청 (평생교육 전담부서)		228	175	76.8	400
	시·도교육청(평생교육 전담부서)		17	10	58.8	19
	교육지원청 (평생교육 전담부서)		176	39	22.2	55
	시·군·구 평생학습관	지자체 설치	131	123	93.9	273
		교육감 설치·지정	290	256	88.3	743
	소계			877	627	71.5
민간평생교육기관	학교 부설 평생교육시설	초·중등학교	5	2	40.0	2
		대학(원)	412	328	79.6	623
	사업장 부설 평생교육시설		424	405	95.5	541
	언론기관 부설 평생교육시설		707	535	75.7	629
	지식·인력개발형태 평생교육시설		579	434	75.0	660
	시민사회단체 부설 평생교육시설		515	385	74.8	509
	원격형태 평생교육시설		949	710	74.8	1,178
	소계			3,591	2,799	77.9
학점은행기관	학점은행기관 ²⁾		421	411	97.6	1,125
	소계			421	411	97.6
합계			4,889	3,839	78.5	6,677

주1) 시·군·구청과 지자체 설치 시·군·구 평생학습관의 평생교육사 재직현황은 일부 중복되었으며, 소계는 중복 현황을 제외하였음.

주2) 학점은행기관 평생교육사 배치 기관수의 일부는 시·군·구 평생학습관 및 평생교육시설과 중복됨.

조사기준일 및 조사처: 공공평생교육기관(2017. 7. 국가평생교육진흥원). 민간평생교육기관(2017. 5. 한국교육개발원), 학점은행기관(2017. 9. 국가평생교육진흥원)

출처: 교육부·한국교육개발원(2016). 2016년 평생교육통계 자료집.

- 평생교육기관에 종사하지 아니한 기간 동안에는 보수교육 대상에서 제외되나, 평생교육기관에 재입사시 보수교육의 의무가 발생함.
- <평생교육법>에 명시된 평생교육기관 외의 기관·단체에 종사하는 평생교육사가 보수교육을 희망하는 경우 보수교육 참여 및 평점 부여 가능함.
- 평생교육 업무 6개월 이상 2년 이하의 평생교육사는 법적 이수 대상자에 해당되지 않으나 본인의 자율 의사에 따라 보수교육 참여 및 평점 부여 가능함.
- 보수교육 대상자들이 교육에 참여하지 않았거나 소속 기관이 평생교육사 보수교육 참여와 관련하여 불이익을 제공할 경우 과태료를 부과하는 방안을 추진함.
 - <질서위반행위규제법>에 따라 보수교육 의무 위반자에 대해 과태료를 부과·징수함.
 - 사회복지사·청소년지도사 자격 모두 보수교육 종사자에게 불이익한 처분을 한 자에게는 과태료를 부과함.
 - 사회복지사는 100만원, 청소년지도사는 1차 위반 50만원, 2차 위반 100만원임.
 - 그러나 현실적으로 과태료 징수가 이루어지지 않고 있음.
- 평생교육사 보수교육 미참여자의 과태료 규모를 20-30만원, 보수교육 참여에 대해 불리한 처우를 한 평생교육시설의 과태료 규모는 50만원 이상 정도에서 제안함(강대중 외, 2017).
- 보수교육을 이수하지 않은 평생교육사와 평생교육시설에 대한 과태료 부과 문제는 보수교육을 의무화하였을 때 제도의 엄격성을 유지하는데 중요한 과제가 됨.
- 향후 보수교육 의무 참여 이행이 기관평가와 연계될 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요함.

<표 V-3> 평생교육사 보수교육 의무대상자와 희망대상자

대상자	자격
의무대상자	<ul style="list-style-type: none"> • <평생교육법> 제2조제2항-가,나, 제5조, 제19조, 제19조의2, 제20조, 제20조의2, 제21조, 제21조의3, 제30조, 제31조, 제32조, 제33조, 제35조, 제36조, 제37조, 제38조와 <학점인정 등에 관한 법률> 제3조제1항에 해당되는 시설·법인 또는 단체의 종사자 • 평생교육사 (임기제) 공무원 • 각기 평생교육사 자격 소지자로서 평생교육 업무 만 2년이 경과한 자
희망대상자	<ul style="list-style-type: none"> • <평생교육법> 제2조제2항-다 ‘그밖에 다른 법령에 따라 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설·법인 또는 단체’ 종사자 • <평생교육법>에 명시된 평생교육기관의 종사자로서 평생교육 업무 6개월 이상 2년 이하인 자 • <평생교육법>에 명시된 평생교육기관 외의 기관·단체 종사자 • 각기 평생교육사 자격 소지자

- 향후 평생교육사 보수교육은 타 유사 자격증 보수교육과 연계 협업 구조를 이룰 수 있음. 종사자가 다른 법령 해당 보수교육을 받은 경우 평생교육사 보수교육 면제대상이 될 수 있음. 예를 들어, <평생교육법> 제2조제2항-다에 명시된 그밖에 다른 법령에 따라 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설·법인 또는 단체의 종사자 경우, 해당 법령에 따라 종사자가 보수교육을 이수한 경우 평생교육사 보수교육을 이수한 것으로 대체함.
- 보수교육 면제대상은 군복무, 질병, 해외 체류 등 부득이한 사유로 해당 연도에 6개월 이상 법정 보수교육 대상 평생교육기관에 종사하지 아니한 자, 그밖에 천재지변 등 불가피한 사유로 보수교육을 받기가 곤란하다고 교육부장관이 인정하는 자로 규정함.

4. 평생교육사 보수교육 대상자 선정 관리 체계

가. 보수교육 기관: 대상자 등록

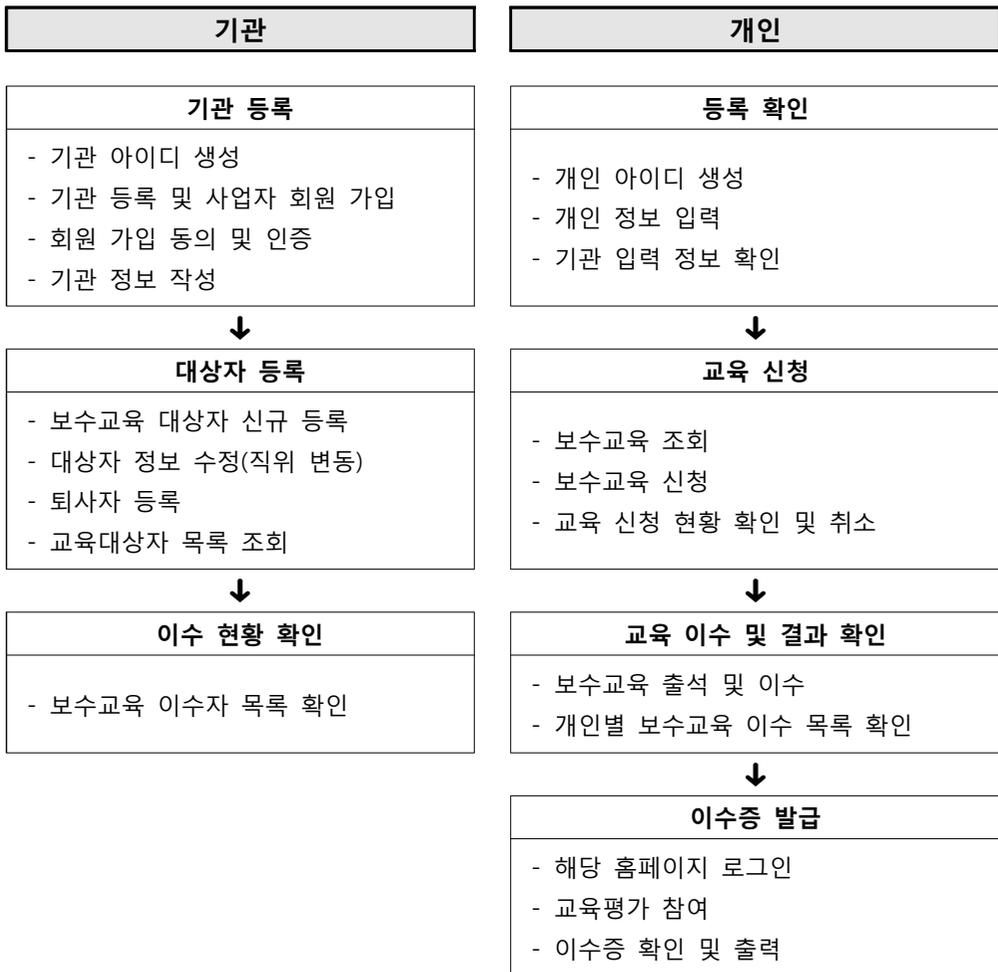
- 개정안 <평생교육법> 제24조와 <평생교육법 시행령> 제19조에 따라 평생교육시설 또는 단체는 보수교육 대상자를 전담연수센터 내 보수교육 해당 홈페이지에 등록하여야 함.
 - 보수교육 위탁 운영 기관 또는 직영 기관은 평생교육시설·법인 및 단체를 운영하는 자에게 보수교육 대상자 명단 제출을 요청할 수 있음.
 - 평생교육시설·법인 및 단체는 대상자의 입사, 직위 변동, 퇴사 등의 변동이 발생한 경우 수시로 정보를 업로드하여 대상자의 보수교육에 불이익이 가지 않도록 함.
- 등록 방법
 - 기관 아이디 생성
 - 기관 등록 및 사업자 회원 가입
 - 회원 가입 동의 및 인증
 - 기관 정보 작성
 - 보수교육 대상자 신규 등록
 - 대상자 정보 수정
 - 퇴사자 등록
 - 교육대상자 목록 조회
 - 교육대상자 접수
 - 이수 현황 확인

나. 보수교육 대상자: 등록 확인 및 교육 신청

- 등록 방법
 - 개인 아이디 생성
 - 개인 정보 입력
 - 기관 입력 정보 확인
 - 보수교육 조회
 - 보수교육 신청
 - 교육 신청 현황 확인 및 취소

- 보수교육 출석 및 이수
 - 개인별 보수교육 이수 목록 확인
- 이수증 발급
- 해당 홈페이지에서 개인 아이디 로그인
 - 교육 평가 참여
 - 이수증 확인 및 출력

다. 보수교육 관리 체계



[그림 V-2] 평생교육사 보수교육 관리 체계

5. 평생교육사 보수교육 내용

가. 평생교육사 보수교육 영역

- FGI 결과 보수교육은 평생교육사의 전문 역량과 가치관을 제고하고 실무 능력을 배양하기 위한 것으로 영역별 교과 과정을 통해 역량을 증진할 수 있도록 함.
- 강대중 외(2017)는 보수교육과정의 주요 내용을 역량 중심으로 다음과 같이 제안함.
 - 지식: 평생교육 실천의 주요 동향, 정책 이해
 - 기술: 평생교육 실무 관련 역량(기획, 분석, 평가, 진행, 교수 등)
 - 태도: 평생교육사 윤리 의식과 가치관
- 평생교육사 보수교육 내용은 역량 중심 학습 체계를 통해 각 교과 과정을 단계별로 분류하여 참여자의 역량이 점진적으로 심화되도록 운영함.
- 참여자의 역량을 지식, 기술, 태도의 관점에서 분류하고 이에 대한 각각의 요소들이 증대되도록 교과 과정을 체계화하도록 함.
- 즉, 지식, 기술, 태도의 세 가지 역량을 중심으로 보수교육의 영역을 규정하고 영역별 교육 범주를 구체화하여 교과 과정을 구성함.
 - 지식: 평생교육 실천 분야가 갖는 개별적인 전문 지식 습득(평생교육 정책과 법/ 평생교육학의 이론과 실제)
 - 기술: 평생교육 실천 현장에서 요구되는 실무 역량과 실천 기술 함양(평생교육 조사, 평생교육 설계, 평생교육 성과, 평생교육 행정, 평생교육 경영)
 - 태도: 평생교육사가 갖추어야 할 기본적 가치관과 태도 등 내면적 성장(평생교육 윤리와 가치, 평생교육과 인권, 평생교육과 시민성)

<표 V-4> 평생교육사 보수교육 영역과 범주

역량	영역	범주	유형	
지식	평생교육 실천 분야가 갖는 개별적인 전문 지식 습득	① 평생교육 정책과 법	선택	
		② 평생교육학의 이론과 실제		
기술	평생교육 현장에서 요구되는 실무 역량과 실천 기술 함양	③ 평생교육 조사		
		④ 평생교육 설계		
		⑤ 평생교육 성과		
		⑥ 평생교육 행정		
		⑦ 평생교육 경영		
태도	평생교육사가 갖추어야 할 기본적 가치관과 태도 등 내 면적 성장	⑧ 평생교육 윤리와 가치		필수*
		⑨ 평생교육과 인권		
		⑩ 평생교육과 시민성		

※보수교육 대상자는 필수 영역 1개 이상(1평점 이상) 포함하여 연간 8평점 이상 이수해야 함.

- 평생교육사 1급 승급과정은 6개의 영역(평생교육 비전과정, 평생교육기관 경영 및 관리, 변화촉진 및 지역 디자인, 평생교육사업 및 정책, 평생학습 상담 및 컨설팅, 평생교육 교수학습)과 기타 과정(현장답사 및 개강식·종강식 등)으로 구성됨.
- 평생교육사 1급 승급과정은 국가평생교육진흥원에서 주관하며, 이틀간 종일교육(오전 10시~오후 5시)으로 총 105시간으로 구성됨. 2018년 기준 서울과 대전에서 진행하여 학습자의 교통 편이를 도모함.

<표 V-5> 평생교육사 승급과정

영역	이수과목	
평생교육 비전과정(I)	평생교육사의 역할 및 철학	평생교육사의 직업윤리
	국내외 평생교육 동향	평생교육법과 정책의 이해
변화촉진 및 지역디자인	평생학습 네트워크 전략	평생학습공동체와 변화촉진
	평생학습동아리 조직화	지역사회와 평생교육리더
	평생학습활동가 양성 및 관리	실천현장 사례공유
평생교육사업 및 정책	평생교육 이슈 및 아젠다 설정	평생교육 정책제안 워크숍
	평생교육사업 기획	평생교육사업 타당성 분석
	평생교육사업 설계 및 모니터링	평생교육사업 평가 및 성과관리

평생학습상담 및 컨설팅	생애발달과 평생학습상담	진로상담과 경력개발
	의사소통과 타인육성역량	평생교육 컨설팅
평생교육 교수학습	평생교육을 위한 효과적인 교수법	평생교육 교수학습방법 개발
평생교육기관 경영 및 관리	평생교육기관 비전 및 전략	조직분석 및 기관역량 분석
	평생교육기관 운영 및 문제해결	평생교육기관 성과 관리
	평생교육기관 재무관리	마케팅 및 기관홍보 전략 수립
평생교육 비전과정(II)	평생교육사 비전워크숍	조별 프로젝트 발표
기타과정	종합시험	중강식
	평생교육기관 현장 답사	

출처: 국가평생교육진흥원 내부자료(2018).

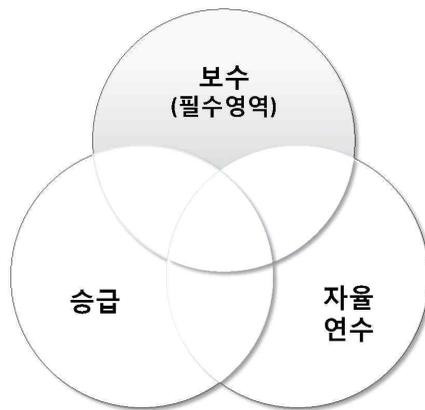
- 평생교육사 연수는 연수 운영 주체인 국가평생교육진흥원과 시·도 평생교육진흥원에 따라 독자적으로 운영되고 있는 실정임. 공통된 연수 교육과정의 부재로 인해 평생교육사의 직무별·자격 수준별로 체계적인 연수가 이루어지고 있지 않음. 이에 따라 국가평생교육진흥원은 평생교육사의 전문성을 효과적으로 유지하고 신장하기 위해서 공통된 연수 교육과정을 개발한 바 있음.
- 개발된 평생교육사 연수 교육과정은 평생교육사 역량 모델에 기초하였으며 모듈형 구조 방식으로 이루어져 있음. 시·도 평생교육진흥원이 자율적으로 평생교육사 연수 교육과정을 구성하고 운영할 수 있도록 연수 교육과정을 제공함.

<표 V-6> 평생교육사 연수 교육과정(24개 중요 역량)

구분	역량		
공통역량(10)	평생교육 마인드	평생교육 트렌드	평생교육정책 이해
직무전문역량(11)	평생교육 기획역량	정책 수립역량	행정역량
	평생교육 운영역량	평생교육 상담역량	의사소통능력
	평생교육 평가역량	평생교육 홍보역량	지역/기관 특화사업 이해역량
	평생교육 요구분석 역량	평생교육 자원 활용 능력	
직무기초역량(10)	비전 및 사업 방향성 제시	조직/인력관리	전략적 사고
	의사결정	업무/성과관리	코칭&멘토링
	대인관계 능력	협업능력	창의적 사고
	퍼실리테이터 역량		

출처: 국가평생교육진흥원(2017). 평생교육사 연수 교육과정 매뉴얼.

- 보수교육은 1급 승급과정, 연수 과정과 차별화를 위해, 평생교육사가 갖추어야 할 기본적 가치관과 태도 등 내면적 성장을 함양하기 위해 교육과정에 필수 영역을 두어 운영함.
- 필수 영역은 평생교육사의 윤리와 가치, 인권, 시민성을 강조하는 교육과정으로서 보수교육 대상자는 학습의 주제와 관심사에 따라 자유롭게 선택할 수 있되, 필히 필수 영역 중 1개 이상(1평점 이상) 이수하여야 함.
- 필수 영역 배치와 이수는 평생교육사 보수교육의 의미와 가치를 이해하고 직업으로서의 정체성을 재확인하도록 하기 위함.



[그림 V-3] 평생교육사 보수교육의 필수영역과 승급연수, 자율연수의 관계

- 보수교육은 현장 적용성이 높은 연수, 급수별 차별화된 연수, 수준별 학습 요구에 충분히 부합하는 연수 등과 연계하여 운영할 수 있으며, 보수교육으로서의 평점을 인정하도록 함.
- 표준 교안 및 교육 자료(강의 PPT)를 개발하여 보수교육 수행 기관 교육의 품질과 성과를 제고함.
- 강사 은행을 운영하여 강사자격기준을 엄밀히 설정, 수업의 질을 확보하도록 함. 보수교육의 수준을 전국적으로 일괄, 상향 유지하기 위해 매년 강사 교육을 실시하여 질 관리를 유지함. 특히 교육의 목적, 내용, 방법 등 교육의 효과성을 고려하여 8시간 기준으로 적정한 수(2-5명)의 강사를 확보하도록 함.

○ 보수교육과정의 수준은 평생교육사 근무 경력과 역량을 고려하여 개발할 수 있음.

<표 V-7> 평생교육사 범주별 보수교육과정

요소	범주	보수교육과정
지식	평생교육 정책과 법	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육법제 • 평생교육정책 동향과 전망 • 사회변화에 따른 평생교육 제도와 정책 이슈 • 평생교육 정책이 실천 현장에 미치는 영향 • 일반 행정과 교육 행정의 체계 • 정부의 평생교육 재원 조달 방안
	평생교육학의 이론과 실제	<ul style="list-style-type: none"> • 학습사회의 특성과 지향점 • 학습시대의 교육학 패러다임 • 학습사회의 교육권과 학습권 • 학습주의의 등장과 사상적 배경 • 학습사회의 비판적 고찰 • 학습이론체제와 실제 • 학습 활동의 확장과 관리
기술	평생교육 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육 자원조사 • 평생교육 요구 조사 도구 종류 • 평생교육 요구조사 분석 기법 • 요구조사 절차 및 활용방법 • 지역사회 인적, 물적 자원 유형 이해 • 지역 매핑 방법 • 자료 수집 방법 • 통계 프로그램 유형
	평생교육 설계	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육 분류 체계 • 잠재적 학습자 분석 방법 • 지역사회 지리적 환경 이해 • 학습이론 유형 • 프로그램 생애 주기 특성 • 교수 매체의 유형과 특성 • 교육 내용 구성 원리 • 교육목표 분류와 정의 • 평생교육 프로그램 설계 • 학습 상담의 원칙과 특성 • 학습 촉진과 학습 장애 요인 • 다양한 학습 상담 사례

평생교육 성과	<ul style="list-style-type: none"> • 교육과정 개발 검토 방법 • 교육과정 평가 이론과 유형 • 교육과정 평가 전략 • 교육 성과 평가 지표 설정 방법 • 교육 성과 측정 방법 • 교육 성과 평가 계획서 작성 방법 • 교육 성과 측정 도구 개발 및 검증 방법 • 교육 성과 평가 보고서 작성 및 방법 • 효과성 측정 방법
평생교육 행정	<ul style="list-style-type: none"> • 지적 재산권 보호 관련 법 • 평생교육 회계 매뉴얼 • 행정 실무론 • 인사행정 • 문서관리 규정 • 개인정보보호법 • 기관 정보 관리와 보관 규정 • 강사 선발 기준 • 근로기준법 • 교·강사 관리 운영 규정 • 문서 작성 방법 • 문서 기안 절차 • 문서 유형과 서식 종류 • 문서 관리 규정, 수·발신 절차 • 경비 처리 지침 • 회계의 기본원리와 방법
평생교육 경영	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육 경영 지원체제 • 비영리 단체와 영리 단체의 경영 마인드 • 평생교육 경영의 기본 구조 • 평생교육 경영의 실행 원리 • 창의적인 인재 관리 • 조직 업무 평가와 인사 관리 • 종사자 직무 분석 • 조직의 의사소통이론과 실제 • 조직 운영 평가 방법 • 평생교육기관의 홍보와 마케팅 • 보도 자료 작성 방법 • 홍보물 제작과 마케팅 절차

태도	평생교육 윤리와 가치	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육 윤리 강령과 특성 • 평생교육 현장 적용 시 문제점과 해결 방안 • 지도자가 지켜야 할 윤리 • 지도자의 책임 의식 • 평생교육의 가치와 윤리 원칙 • 전문직으로서 평생교육사의 역할과 윤리적 딜레마 • 평생교육 비전 사례와 핵심 가치 수립
	평생교육과 인권	<ul style="list-style-type: none"> • 평생학습과 인권의 관계 • 인권의 개념 이해 • 법률에 보장된 존엄과 가치 • 사회변화에 대한 평생학습 책무 • 인권 친화적 평생교육 사례와 과제 • 인권 침해의 환경적 원인: 권력, 제도, 구조, 문화 • 인권 감수성 이해를 위한 평생교육사의 역할 • 인권운동과 인권 상상력 • 국제인권조약에 대한 이해 • 인권교육 기획
	평생교육과 시민성	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육사와 시민성 • 민주시민이 갖는 학습 과제 • 전문가로서 지켜야 할 민주시민 철학 • 사회적 신뢰와 관용에 대한 이해 • 민주적 참여가 보장되는 합의의 원칙 • 시민성을 함양하는 평생교육 프로그램 사례와 과제 전망

나. 평생교육사 보수교육과정 교과목 개요(안)

○ 각 범주별 교과목은 상황에 따라서 변동이 가능하며 보수교육은 학습자의 요구에 따른 특성과 수준에 따라서 유연하게 결정함.

<표 V-8> 평생교육사 보수교육과정 교과목 개요

요소	범주	교과목	교육목표	교육내용	시간
지식	평생교육 정책과 법	평생교육 최신 동향	평생교육 실천 분야의 최신 동향을 소개하고 관련법과 정책 학습	<ul style="list-style-type: none"> • 국내외 평생교육 실천과 관련한 주요 동향 파악 • 국내 평생교육 제도와 정책 이해 	3H
기술	평생교육 설계	평생교육 사업 기획	평생교육 사업을 성공적으로 수행하기 위한 전략 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 성공적인 평생교육 사업 실행에 요구되는 주요 요인 탐색 • 평생교육 사업 실행을 위한 주요 활동 및 대응 전략 탐색 • 국내외 평생교육 기관 운영 및 프로그램 우수 사례 소개 및 이해 • 평생교육사로서 향후 주요 사업 계획 수립 및 공유 	3H
태도	평생교육 윤리와 가치	평생교육사 가치관과 철학	평생교육 종사자로서 갖추어야 할 윤리 의식과 사명감 확인	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육사로서 비전과 자기 성장 계획 탐색 • 평생교육 실천과 관련한 주요 윤리적 문제 	2H

출처: 강대중 외(2017: 379)에서 제시한 보수교육과정 교과목 개요(안)을 재구성함.

6. 평생교육사 보수교육 기준 시간과 평점

가. 기준 시간: 연간 최소 8시간 이상

- 평생교육사 보수교육은 연간 최소 8시간 이상을 이수하여야 함.
- 타 자격증 보수교육 기준 시간은 자격 분야마다 차이가 있는데 보육교사 40시간/3년, 사회복지사 8시간/1년, 청소년지도사 15시간/2년 이상 보수교육을 받아야 함.

나. 평점 : 연간 8평점 이상

- 필수 영역(평생교육 윤리와 가치, 평생교육 시민성) 1개 이상(1평점 이상)을 필수적으로 이수하여야 함.
 - 연간 8평점 이상을 이수하였더라도 필수 영역을 이수하지 아니한 경우 보수교육 미이수자로 간주함.
- 보수교육 이수 평점은 당해 연도에 한하여 유효함.
- FGI에서 의견이 개진된 것처럼 평생교육사 보수교육 8평점은 평생학습계좌제와 연동하여 누적 관리하도록 함.

7. 평생교육사 보수교육 유형

가. 집합교육

- FGI 결과, 집합교육이 보수교육의 가장 주된 유형으로 나타났음.
- 집합교육은 1시간당(50분 강의, 10분 휴식) 1평점을 원칙으로 하며 1회 교육당 최소 2평점 이상으로 구성함.
- 집합교육은 평생교육사만을 교육대상으로 하는 보수교육과, 평생교육사를 포함한 평생교육관계자 대상의 연수로 구분할 수 있음.
- 전자와 후자의 차이는 이수 평점과 평점 제한을 적용하는 것으로 구분됨. 예를 들어 평생교육사만을 대상으로 하는 보수교육의 경우 이수한 평점의 100%를 인정하고 총 8평점 중 연간 8평점까지 가능함. 평생교육관계자 대상의 연수인 경우 반드시 평생교육사가 전체 인원의 70% 참석해야 하며 이수한 평점의 50%만을 인정하며 총 8평점 중 연간 4평점까지 이수가 가능함.

- 교육의 효과성을 고려하여 쌍방향 교육이 가능한 적정 인원으로서 1실당 70-100명 인원 수용이 가능한 장소를 필요로 함.

나. 사이버교육

- FGI 결과, 보수교육은 집합교육과 함께 양질의 온라인 콘텐츠를 활용할 필요가 있다는 점이 강조됨.
- 집합교육에 참여가 어려운 평생교육사들을 위해 사이버교육을 제공함.
- 보수교육은 사이버교육을 활용하되, 차시당(30분 이상) 15페이지(애니메이션 컷) 이상 구성하는 콘텐츠만을 인정하며 총 8평점 중 연간 2평점까지 이수 가능함.

다. 유형별 세부기준

- 평생교육사 보수교육의 유형별 세부기준은 다음 <표 V-9>와 같음.

<표 V-9> 평생교육사 보수교육 유형별 세부기준

유형	세부기준	평점	비고
집합교육	평생교육사 보수교육을 목적으로 평생교육사만을 대상으로 구성한 교육(교육 정원 70명 이하)	1시간/1평점	총 8평점 중 연간 8평점까지 인정
	평생교육 관련 세미나, 워크숍, 포럼 등 평생교육 관계자를 대상으로 구성한 자율연수(단, 반드시 평생교육사가 전체 인원의 70% 이상 참석해야 하며 해당 평생교육사는 70명 이하)	2시간/1평점	총 8평점 중 연간 4평점까지 인정
사이버교육	1차시당(30분 이상) 15페이지(애니메이션 컷) 이상 구성 K-MOOC 등 국가평생교육진흥원에서 보수교육으로 인증한 온라인 공개 강의	2차시/1평점	총 8평점 중 연간 2평점까지 인정

8. 평생교육사 보수교육 방법

가. 참여식 수업

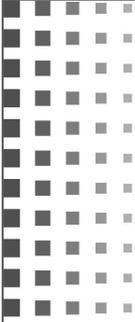
- FGI에서 의견이 개진된 것처럼, 평생교육사의 지속적 성장을 유인하기 위해서는 학습자의 수동적인 참여를 최소화할 수 있어야 하며 학습자 스스로 주도성을 가지도록 하는 교육 전달 방법과 운영 지원이 필요함.
- 교육방법은 토의법, 워크숍, 실습, 프로젝트 학습법, 역할 연기 등 교육 목적 및 내용에 따라서 다양하게 구성할 수 있음.
- 주입식 교육을 지양하고 대화와 토론 중심의 참여식 수업을 지향하며 참여자들은 지식, 기술적 역량을 습득하여 그로부터 자율적으로 자신의 결론을 도출할 수 있는 능력을 배양함.
- 이를 위해 평생교육사 성장을 존중하는 퍼실리테이션 기법을 활용하여 지식과 기술 전달의 효과성을 높이고 보수교육과정에서 교육 내용을 참여자 스스로 내면화하는 방법을 지향함.
- 교육계획서에 교육 방법 및 매체(멀티미디어 등 ICT 활용 등)를 제시하도록 하여 다양한 교육 방법의 활용을 유도함.

나. 강의식 수업

- 일반 집합교육은 교과목 주제 관련 전문가의 강의를 편성하되, 학습자 성장을 최대한 유도하는 참여식 교육이 되도록 고려함.

9. 보수교육 학습비 및 이수 기준

- 학습비: 평점당 5천원(총 8평점/총 4만원)
- 이수기준: 해당 교육시간을 모두 출석한 경우에만 이수한 것으로 인정
 - 결석 시 예외적 출석 인정: 직계가족 및 형제자매의 사망·사고·결혼, 본인의 사고·질병으로 결석한 경우에는 교육시간의 최대 50% 범위에서 출석한 것으로 인정하되, 출석 인정을 위해서는 반드시 사유서와 증빙서류(주민등록등본, 사망신고서, 진단서 등)를 제출하여야 함.



참고문헌

참고문헌

- 강대중·김한별·김현수·한승희·현영섭(2017). 평생교육사 자격제도 발전방안 연구. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 교육부·한국교육개발원(2016). 2016 평생교육통계 자료집. 통계자료 SM 2016-02. 서울: 한국교육개발원.
- 국가평생교육진흥원(2018). 2017 평생교육백서. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 국가평생교육진흥원(2017). 평생교육사 연수 교육과정 매뉴얼. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 김병찬(2007). 교원 연수제도의 발전방향과 과제. 한국교원교육학술대회 자료집. 105-130.
- 김진화·김한별·고영화·김소현·성수현·박새봄(2008). 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구. 평생교육학연구, 14(1), 1-31.
- 김재현(2011). 평생교육사의 직접 전문성인식에 따른 보수교육 요구에 관한 연구. 석사학위논문. 대구대학교.
- 김형모(2016). 사회복지사 보수교육 제도개선을 위한 정책대안. 사회복지사 전문성 향상을 위한 대토론회(2016.10.19.). 국회의원회관.
- 김혜영(2010). 평생교육사의 전문직업화 과정 분석모형 개발과 그 적용에 관한 연구. 평생교육학연구, 16(4), 157-190.
- 변종임·이범수·채재은·김현수·박진영(2015). 평생교육사 자격제도 개선방안 연구. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 보건복지부·한국사회복지사협회(2018). 2018년 사회복지사 보수교육 운영지침. 서울: 한국사회복지사협회.
- 보건복지부·한국사회복지사협회(2017). 2017 사회복지사 보수교육 운영지침. 서울: 한국사회복지사협회.
- 양병찬·김경희·김진화·이경아(2005). (평생교육 활성화를 위한) 평생교육사 자격제도 개선 방안 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 여성가족부(2017). 2017 청소년백서. 서울: 여성가족부.
- 윤귀선(2013). 사회복지사 보수교육 운영성과와 발전방안에 관한 토론. 사회복지사 보수교육 발전방안 모색을 위한 정책 토론회.

- 이경아·김경희(2006). 평생교육사 전문성 구인 타당화 및 전문성 형성에 영향을 미치는 요인 탐색에 관한 실증 연구. 평생교육학연구, 12(2), 91-119.
- 허준수(2016). 사회복지사 자격제도 개선을 위한 정책제안. 사회복지사 전문성 향상을 위한 대토론회(2016.10.19.). 국회의원회관.
- Cevero, R. M. (2000). Trends and issues in continuing professional education. In Mott, V. W. & Daley, B. J.(Eds.). Charting a course for continuing professional education: Reframing professional practice. (pp. 3-12). New Directions for Adult and Continuing Education NO. 86. San Francisco: Jossey-Bass.
- Houle, C. O. (1980). Continuing learning in the professions. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fadel, C., Trilling, B., & Bialik., M. (2015). Center for curriculum redesign new model of competencies. Boston(MA): Center for Curriculum Redesign.
- Jarvis, P. (2004). Adult education and lifelong learning: Theory and practice. (3rd ed.). Oxon, UK: Routledge Falmer.
- 국립중앙도서관 사서교육 홈페이지. <<http://edu.nl.go.kr>>.
- 의료사회복지사협회 홈페이지. <<http://www.kamsw.or.kr>>.
- 청소년지도사 종합정보시스템. <<http://www.youth.go.kr/yworker/usr/info/notice/view.do?pageIndex=1&gongNum=260>>.
- 한국도서관협회 홈페이지. <http://www.kla.kr/license/sub05_01_01QnA.do>.
- 한국사회복지사협회 홈페이지. <<http://file.welfare.net/servlet/download?appId=311729&mode=download>>.

RR 2018-7

평생교육사 보수교육체제 구축 연구

발행일	2018년 12월
발행인	윤여각
발행처	국가평생교육진흥원
주소	서울특별시 중구 청계천로 14
전화	1577-3867
팩스	(02) 3780-9960
홈페이지	http://www.nile.or.kr
인쇄처	가람문화사

보고서 내용의 무단 복제를 금함.