

서울특별시평생교육진흥원

문해교육 강사 역량개발 모형 및 교육체계 구축방안 연구



서울특별시평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및 교육체계 구축방안 연구



서울특별시평생교육진흥원

문해교육 강사 역량개발 모형 및 교육체계 구축방안 연구



서울특별시문해교육센터
Seoul Literacy Education Center

연구기관

용인대학교 산학협력단

연구기간

2020. 07. ~ 2020. 09.

연구책임자

박제일(용인대학교)

공동연구자

양기훈(용인대학교)

김환영(용인대학교)

보조연구자

양윤경(강남대학교)

※ 본 보고서는 용인대학교 산학협력단이 서울특별시평생교육진흥원의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과물입니다.

※ 본 보고서의 내용은 연구진의 의견으로 서울특별시평생교육진흥원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

※ 본 보고서의 주요 내용은 연구기간 중 작성한 것으로, 보고서 열람 시기에 따라 내용의 변화가 있을 수 있습니다.



서울특별시문해교육센터
Seoul Literacy Education Center

목차

I. 서론	3
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	8
II. 이론적 배경	11
1. 문해교육 현황	11
2. 역량모형	17
3. 교육체계	25
III. 연구방법	31
1. 연구참여자	31
2. 연구절차	35
3. 자료수집 및 분석	36
IV. 연구결과	41
1. 인터뷰 및 FGI	41
2. 역량모형	44
3. 교육체계수립	53
V. 결론 및 제언	77
1. 결론	77
2. 제언	79
참고문헌	83
부록	86

표 목차

<표 2-1-1> 시·도 평생교육진흥원의 문해교육 교수 보수 및 역량강화 교육	13
<표 2-1-2> 국립국어원 한국어교원자격증 자격체계	15
<표 2-2-1> 초등교사들의 핵심역량과 그 요소	22
<표 2-2-2> 중등교사가 생각하는 직무영역의 우선순위	23
<표 2-2-3> 중등교사가 생각하는 필수역량의 우선순위	23
<표 2-2-4> 중등교사에게 요구되는 역량군과 역량	24
<표 2-2-5> 중등교사에게 요구되는 역량군과 역량	24
<표 2-3-1> 중등교사에게 직무역량과 하위 영역	26
<표 2-3-2> 초중등교사의 생애주기별 핵심역량 및 역량기반 교육과정 설계	27
<표 3-1-1> 1차 서면 인터뷰 참여자	31
<표 3-1-2> 대면 인터뷰 참여자	32
<표 3-1-3> 2차 서면 인터뷰 참여자	32
<표 3-1-4> 1차 FGI 참여자	32
<표 3-1-5> 2차 FGI 참여자	33
<표 3-1-6> 3차 FGI 및 서면 인터뷰 참여자	34
<표 3-3-1> 인터뷰의 구체적인 세부내용	36
<표 3-3-2> FGI의 구체적인 세부내용	37
<표 4-1-1> 인터뷰 결과 및 역량모형 개발을 위한 주요 분야/시사점 도출	41
<표 4-1-2> 문해교사 필요역량 도출을 위한 Performance Gap 분석	43
<표 4-2-1> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-의사소통능력	45
<표 4-2-2> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-자기개발능력	46
<표 4-2-3> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-교수학습능력	47
<표 4-2-4> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-조직적응능력	48
<표 4-2-5> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-목표달성능력	49
<표 4-2-6> 문해교사 역량의 정의	51
<표 4-3-1> 문해교육 교원양성 연수에 대한 문제와 해결방안	53
<표 4-3-2> 문해교육 강사 보수교육 연수에 대한 문제와 해결방안	54
<표 4-3-3> 문해교육 강사의 경력별 단계에 따른 명칭과 자격기준	55
<표 4-3-4> 문해교육 강사 경력별 교육체계	56
<표 4-3-5> 기초문해능력: 문해교육 기본 과정(Literacy Learning Basic Course) 세부내용	57

〈표 4-3-6〉 교수학습능력: 성인교육 기본 과정(Adults Learning Basic Course)	
세부내용	58
〈표 4-3-7〉 목표달성능력: 목표관리 기본 과정(MBO Basic Course) 세부내용	59
〈표 4-3-8〉 조직적응능력: 팀 빌딩 기본 과정(Team Building Basic Course)	
세부내용	60
〈표 4-3-9〉 의사소통능력 과정: 의사소통 기본 과정(Communication Basic Course) 세부내용	61
〈표 4-3-10〉 자기개발능력: 셀프 리더십 과정(Self Leadership Course) 세부	
내용	62
〈표 4-3-11〉 기초문해능력: 문해교육 고급 과정(Literacy Learning Advanced Course) 세부내용	63
〈표 4-3-12〉 교수학습능력: 성인교육 고급 과정(Adults Learning Advanced Course) 세부내용	64
〈표 4-3-13〉 목표달성능력: 목표관리 고급 과정(MBO Advanced Course) 세부	
내용	64
〈표 4-3-14〉 조직적응능력: 팀 빌딩 고급 과정(Team Building Advanced Course) 세부내용	65
〈표 4-3-15〉 의사소통능력: 의사소통 고급 과정(Communication Advanced Course) 세부내용	66
〈표 4-3-16〉 자기개발능력: 자기주도학습 과정(SDL Course) 세부내용	67
〈표 4-3-17〉 기초문해능력: 문해교육 멘토링 과정(Literacy Learning Mentoring Course) 세부내용	68
〈표 4-3-18〉 교수학습능력: 성인교육 멘토링과정(Adults Learning Mentoring Course) 세부내용	69
〈표 4-3-19〉 목표달성능력: 목표관리 멘토링 과정(MBO Mentoring Course) 세부내용	70
〈표 4-3-20〉 조직적응능력: 팀 빌딩 멘토링 과정(Team Building Mentoring Course) 세부내용	71
〈표 4-3-21〉 의사소통능력: 의사소통 멘토링과정(Communication Mentoring Course) 세부내용	72
〈표 4-3-22〉 자기개발능력: 자기개발 멘토링 과정(SD Mentoring Course) 세부내용	73

그림 목차

[그림 2-1-1] 포트폴리오 평가 심사지표	12
[그림 2-1-2] 국립국어원 한국어교원자격증 자격부여 절차	16
[그림 3-2-1] 연구절차	35
[그림 4-2-1] 문해교사 역량모형(안)	49
[그림 4-2-2] 문해교사 세부 역량모형	50

서울특별시 평생교육진흥원

문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

I . 서 론

1. 연구필요성 및 목적
2. 연구내용

1 연구의 필요성 및 목적

- 인간이 글을 읽고 쓸 수 있다는 것은 인간으로 가질 수 있는 가장 최소의 기본능력이다. 문해능력을 가졌다는 것은 교육기회로부터 소외되지 않았다는 것이며 삶 속에서 문해능력의 활용은 개인의 권리를 실현하는 기본 전제이다. 이것은 사회의 구성원으로 한 인간이 갖추어야 하는 기본이며 기초적인 능력이다.
- 인간에게 있어 문해능력의 획득과 활용은 매우 중요한 것으로 ‘문해자’에 대해 UNESCO(1951)는 “일상에서 문자를 읽고, 쓸 수 있으며, 짧은 문장을 이해할 수 있는 사람”으로 정의하고 있다.
- 그러나 최근의 문해능력이란 문자를 읽고 쓸 줄 아는 기능적 능력만을 의미하는 것은 아니며 삶을 영위하기 위한 기초능력의 확보라는 의미에서 그 중요성이 더욱 커지고 있다. 따라서 문해력은 생애 전반에 영향을 미치는 기본적인 요소로 간주되어 급변하는 사회 변화에 적응 및 생존을 위한 기본영역으로 문해에서 출발하는 의사소통 능력, 문제 해결력, 리더십 등을 포함하는 중요한 생애 능력으로까지 확장되고 있다. 문해교육의 참여는 삶의 과정에서 의식의 변화와 전환을 위한 의식화 문해의 관점이 필요하다는 견해도 있다(김차순, 2016).
- 문해교육의 역사는 우리글에 대한 탄압을 받았던 일제강점기-문맹퇴치-평생학습사회라는 경로를 통해 최근에 이르렀다. 한국의 문해교육 역사는 훈민정음 창제이후 일제강점기를 통해 우리말과 글에 대한 필요성이 더욱 높아졌다. 해방 후 정부는 문맹퇴치를 위해 공민학교를 운영하며 문맹률을 낮추고자 하였다(김중서, 2001).
- 정부는 성인에 대한 교육을 법으로 명시하여 1954년부터 5년간 ‘문맹퇴치사업’에 주력하여 문맹률을 진행초기 14%에서 4%까지 낮추는 결과를 얻었다. 정부가 나서서 문맹퇴치를 주장하는 ‘전국문맹퇴치 5개년 계획’ 사

업이 종료되자 문해교육은 학교교육으로 대체되었으며, 더 이상 비문해자에 대한 교육필요성은 거론되지 않았다. 따라서 문해교육은 정부사업에서 제외되었고, 문해는 개인의 문제로 축소되어 공론화 되지 못하였다(조석영, 2013).

- 문해교육이 국가의 관심 밖으로 밀려났으나 1990년대 초반 “자치, 참여, 민주”를 기반으로 출발한 시민단체들의 활동과 함께 뜻있는 학자들과 운동가들에 의해 문해교육은 시민교육으로서 자리를 잡아가며 정부를 상대로 국가차원의 지원을 요청하였다(노병운, 2015).
- 2000년대 들어서면서 OECD가 성인의 기초능력과 핵심역량으로서 문해능력을 강조하기 시작하자 한국교육개발원에서는 ‘한국성인의 문해실태에 관한 OECD 국제 비교 조사 연구’, ‘한국 성인의 비문해 실태조사’를 실시하였다(이희수 외, 2001; 이희수 외, 2002). 이 연구들은 국가기관에서 실시한 비문해 실태에 관한 조사로서 문해교육에 관한 사회와 정부의 관심을 촉진시킬 수 있는 기초자료로 제시되었다(노병운, 2009).
- 이와 같은 노력으로 2006년 국가가 문해교육에 대하여 지원, 운영, 진행, 성과에 대한 내용을 정책적으로 검토하게 되었다. 이러한 성과는 민간단체의 지속적 요구와 참여활동으로 얻어진 결과라는 점에 의미가 크다.
- 최근 문해교육에 대한 정부지원의 법적 지원체계 마련과 확대는 평생학습 사회의 발전을 위한 전환의 계기가 되었다(허준, 2010). 2006년부터 실시된 ‘성인문해교육지원사업’으로 문해교육 프로그램 지원, 문해교육 연수, 성인문해교과서 개발 등의 사업이 시작되었다. 문자해득교육이라는 표현은 2008년 ‘평생교육법’이 전부 개정되면서 삼입되어 시작되었다.
- 2008년 국가는 성인문해교육 지원 사업을 위해 평생교육진흥원을 설립하여 관내 평생학습센터를 중심으로 민간 문해교육단체들과 협력하여 문해교육 지원 사업을 펼쳐 나갔으며, 2012년에는 국가평생교육진흥원으로 기관명칭을 변경하였고 2016년에는 국가 문해교육센터를 출범하였다.
- 2013년 성인문해교육 지원사업은 성인문해교육 프로그램의 질을 제고하기 위해 ‘성과관리 평가절차’를 두어 한 해 동안 지원을 받은 ‘문해교육 프로그램에 대한 운영’과 ‘학습자 지원전략’, ‘지역문해교육 활성화를

위한 노력’ 등의 영역에 대한 평가를 실시하였다. 또한 2013년에 2014년 지원 대상기관의 60% 내외를 선정하여 문해교육 프로그램이 안정적으로 운영되도록 하였다. 지역거점기관은 지역문해교육 활성화를 위하여 사업운영 계획을 3개년으로 수립하고, 지속적으로 지역문해교육의 선도적 역할을 할 수 있도록 하였다.

- 2014년 개정 된 평생교육법에 따라 문해교육 관련 조항은 문해교육 프로그램을 통하여 의무교육에 해당하는 초·중학교의 학력을 인정받을 수 있는 제도적 기틀을 마련하였다. 문해교육의 학력인정은 다양한 이견이 존재했으나, 결과적으로 문해교육을 통해서 취학연령을 넘은 성인들에게 학력인정을 통해서 졸업장을 받을 수 있는 기회를 제공하게 된다. 이는 문해교육의 활성화를 통해 평생교육의 저변확대를 이끌었다는 점에서 평생교육의 발전을 의미할 수 있다.
- 그동안 우리나라의 문해교육은 비영리단체의 기관운영자와 자원봉사자들에 의해 시작되었고, 이들이 오늘날 문해교육의 발전을 이끌었다고 할 수 있다(양명희, 2013). 실제로 성인문해교육기관에서 근무하는 교·강사 고용 형태를 살펴보면 각 기관별로 자원봉사자로 근무하는 경우가 기관 당 평균 8명으로 가장 많은 것으로 나타났다(평생교육진흥원, 2011).
- 2014년 ‘전국 성인문해교육 현황 및 운영 실태조사’에서 830개의 기관 중 605개의 기관을 조사하였으며, 이를 근거로 유추해본다면 약 8,000명 이상의 유급교사와 자원봉사자가 문해활동을 한다고 가정해 볼 수 있다(성지훈, 2016). 연구에서 자원봉사자수가 이전 조사보다 기관 당 평균 5.4명으로 줄었지만, 여전히 유급교사(4.5명), 상근(2.9명), 비상근(0.7명) 유형보다 높은 것으로 조사되었다. 특히 성인문해교육 프로그램을 운영하는 야학에서는 평균 22.3명으로 가장 많은 인력을 확보하고 있지만, 그 중 자원봉사자가 평균 17.7명으로 인력구성의 대부분을 차지하고 있다(국가평생교육진흥원, 2014).
- 국내 많은 연구들에서 질 높은 성인문해교육을 추진하기 위해 성인문해교육기관에 대한 안정적인 재정지원 체제를 마련해야 한다는 점을 언급하고 있다(신미식, 2010; 윤복남, 2002; 이경아, 변종임, 박소연, 2007; 이지혜, 위영은, 2012; 채재은, 변종임, 2014). 하지만 그것은 여러 가지 정책집행 환경·

요인에 따라 쉽게 이루어지 못했다.

- 현재 이루어지고 있는 문해교육과 관련해서 여러 가지 차원에서 해결할 문제들이 있지만 그중에서도 문해교육의 핵심이라고 할 수 있는 강사들의 질 제고 및 지속가능한 활동에 대한 문제가 해결되어야 할 것이다(성지훈, 2016).
- 비문해학습자를 대상으로 가르치는 사람을 문해교사라고 하는데 일반적으로 ‘문해교육교원’과 ‘문해교육교사(문해교사)’라고 부른다. 문해교육교원¹²⁾은 학력인정제도를 시행하기 위하여 국가평생교육진흥원 또는 시도단위평생교육진흥원에서 일정기간동안 집합교육을 하여 이수증을 취득한 자를 일컫는 말이다. ‘문해교사’, ‘문해교육사’ 또는 ‘문해교육자’는 문해교육현장에서 학습자들을 대상으로 하여 가르치고 있는 사람을 일컫는 용어이며 민간단체인 사단법인 한국문해교육협회에서 문해교육사 양성과정을 이수(45시간)하고 나면 ‘문해교육사’라는 명칭을 사용하여 민간자격증을 취득하게 된다(김차순, 2016).
- 성공적인 성인문해교육 추진을 위해서 가장 중요한 요인으로 문해교사의 역량을 꼽는 것처럼(전은경, 최영창, 2012), 너무 권위적이고 융통성 없는 교사중심 및 내용중심의 교수법은 고령의 학습자들이 학습에 어려움을 느끼는 원인이 될 수 있다. 교육강사는 문해학습자의 특성을 고려해 학습자중심형 교수법으로 학습자의 자발적인 참여를 유도해야 한다. 그리고 교수자가 수강하는 학습자들의 어려움과 필요에 적절히 대응하지 못하면 중도탈락률이 높아지므로(이영주, 2010), 교육강사의 전문적 소양과 자격을 갖춘 역할이 매우 중요하다(김미정, 2017).
- 현장에서 활동하는 문해교사를 대상으로 한 연구에서 문해교사 역할로는 초기에는 교수자로만 인식하다가 상담자 역할이 있음을 깨닫게 되고 많은 시간을 학습자들과 나누기 위해 애쓰고 있음을 보고하였다. 더불어 문해교사는 학습을 안내하는 자이면서 지식을 전달하는 자, 학습을 촉진하는 자, 학습자와 더불어 가는 동반자, 그들의 이야기를 들어주는 말동무, 소통을 할 수 있는 소통전문가 역할이 요구된다고 보았다(김차순, 2016). 문해교사가 갖추어야 할 자질로 국어지식, 교수스킬, 상황대처능력, 눈높이 교육, 폭넓은 열린 사고가 요구되는 것으로 나타났다(김차순, 2016).

- 기존 연구결과를 살펴보면, 문해교육 강사는 교사와는 다른 역량이 요구되고 있다. 문해교육에 참여하는 학습자가 다양한 특성을 지니고 있어 동일한 연령대의 학생들을 상대하는 교사와는 다른 역량이 요구되는 것이다. 즉, 문해교육에 대한 이해가 바탕이 되지 않는 문해교육 강사는 소정의 목적을 달성하지 못한다고 볼 수 있다.
- 이와같은 문제의식은 평생교육강사에 대한 질적수준 제고에 대한 중요성에 대한 강조와도 무관하지 않다. 문해교육 강사와 유사한 평생교육 강사들의 핵심역량을 도출하여 강사의 역량강화 방안 및 정책을 마련하려는 시도가 이루어지고 있다(박경희, 한상훈, 2016).
- 일반 교육현장에서도 2015 개정 교육과정을 통해서 학생들에게 자기관리역량, 지식정보처리 역량, 창의적 사고 역량, 심리적 감성 역량, 의사소통 역량, 공동체 역량 등을 요구하고 있다. 이에 따라 교사들도 이에 상응한 역량들을 보유할 필요성이 있음을 가정하고 있다(홍후조, 2017).
- 따라서 문해교육의 체계적인 운영을 위해서는 문해교육 강사들에게 필요한 역량을 도출하고 적절한 학습기회를 제공할 필요성이 제기된다. 본 연구는 문해교육 강사에게 필요한 역량모형을 설계하고 이를 토대로 문해교육 강사들의 역량을 개발하기 위한 교육체계를 수립하고자 하였다.

- 문해교육 강사의 역량을 추출하고, 역량중심의 교육체계를 수립하기 위해서 문해교육 강사와 기존 교육프로그램을 분석하였다. 본 연구에서 중점적으로 확인하기 위한 연구 내용은 현장중심에 초점을 맞추어 진행되었다.
- 우선 문해교육 강사들 중에서 우수한 성과를 내고 있는 강사와 그렇지 못한 강사의 성과차이를 일으키는 원인들에 대한 구분을 통하여 개선방안을 도출하고자 하였다.
- 문해교육 현장의 전문가들을 통하여 문해교육 현장의 문제해결을 위한 문해교육의 지향점을 확보하고자 하였다. 이를 통해 현재의 상태와 바람직한 상태의 차이를 분석하였다.
- 현장에서 요구하는 바람직한 문해교육강사의 표준행동의 정립을 위해서 요구되는 교육 프로그램 개발에 필요한 교육과정 개발자료를 수집하였다.
- 인터뷰 및 FGI를 통해서 문해교육 강사의 역량도출 및 역량모형을 수립하였으며, 현장 전문가들에게 검증하는 절차를 진행하였다.
- 역량중심의 교육체계 수립을 위해서 문해교육 현장의 요구 및 문제해결을 위한 방안을 수집하였고, 이를 통해 문해교육 강사의 역량 중심 교육체계를 수립하고 교육과정을 제안하였다.

서울특별시 평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

II. 이론적 배경

1. 문해교육 현황
2. 역량모형
3. 교육체계

II. 이론적 배경

1 문해교육 현황

1) 국가문해교육센터의 문해교육 교원양성 연수

- 국가문해교육센터는 평생교육법 제39조 2(문해교육센터 설치 등)에 의거하여 문해교육 활성화를 위해 국가평생교육진흥원에서 설치한 기구이다. 국가문해교육센터의 기능은 7가지로 구분할 수 있다. 구체적으로 성인문해교육 프로그램 운영지원, 문해교육 촉진을 위한 각종 홍보 및 민·관·기업 협력, 문해교육 통계 및 실태조사 실시, 문해교육 교원연수 및 보수교육 추진, 시·도 문해교육센터 관리 및 지원, 문해교육 종합정보시스템 운영, 그리고 그밖에 교육부장관이 필요하다고 인정한 사항이 해당된다.
- 평생교육법 시행령 제70조에서는 학력인정 문해교육 프로그램을 설치·지정받기 위해서는 문해교육교원 연수 이수자 확보를 필수요건으로 제시하고 있기 때문에 문해교육센터의 7가지 기능 중 ‘문해교육 교원연수 및 보수교육 추진’은 매우 중요한 업무라고 할 수 있다. 이와 관련하여 국가문해교육센터에서는 평생교육법 시행령 제70조 2에 의거하여 매년 문해교육 교원연수기관인 17개 시·도 평생교육진흥원을 통해 초등·중학과정 문해교원 양성과정을 운영하고 있다. 이는 2008년부터 시행되어 2019년까지 문해교육 교원을 총 5,356명 양성하였다(국가문해교육센터, 2020).
- 구체적으로 문해교육교원 연수는 교원연수과정 및 신청자격, 선발과정, 교육과정 측면으로 살펴볼 수 있다. 첫째, 문해교육의 교원연수과정은 초등과정과 중학과정으로 구분된다. 초등과정의 신청자격은 대학 및 전문대학 졸업자 또는 고졸 이후 연속 20주 이상의 기간 동안 총 120시간 이상 문해교육 관련 경력을 가진 자이다. 중학과정의 신청자격은 「초·중등교육법」 제 21조 제2항에 따른 교원자격 소지자이거나 대학 졸업 이후 연속 20주 이상의 기간 동안 총 140시간 이상 문해교육 관련 경력을 가진 자이다.

- 둘째, 선발과정은 심사위원회에 의해 총 3차시로 구성된 심사를 거쳐 진행된다. 1차는 서류심사로 참여자격 충족여부 및 구비서류를 심사한다. 2차는 서면심사로 포트폴리오 평가의 심사지표에 따라 평가한다(그림 2-1). 3차는 종합사정으로 심사위원회에서 심사 후 고득점순으로 선정한다.

구 분	평 가 지 표	배 점
참여 동기 및 향후 비전	참여 동기 및 목표의 구체성 [20점] 향후 비전 수립의 체계성 [20점]	40 점
문해교육 이해	문해교육 및 문해교육교원의 역할 이해도 [20점]	20 점
교원 역량	문해교육 및 교육 현장 경험 역량 [20점] 포트폴리오 기본 요건 이행의 충실성 [20점]	40 점
계 [최소 80점 이상 합격, 최고득점자 순으로 연수 대상자 선발]		100 점

[그림 2-1-1] 포트폴리오 평가 심사지표

- 마지막으로 셋째, 교육과정은 집합연수, 온라인 강좌, 현장실습으로 운영된다(서울특별시 평생교육진흥원, 2020). 집합연수는 6개 영역 23과목을 초등과정에서는 52시간, 중학과정에서는 24시간으로 배정된다. 온라인 강좌는 플립러닝(flipped learning)을 위해 학습자가 미리 2.5 시수의 영상을 시청한 후 집합연수에서 토론이나 과제풀이에 참여하는 형태로 진행된다. 현장실습은 집합연수가 종료된 후 문해교육기관에 방문하여 5일 동안 15시간을 이수하는 형태로 진행된다. 연수이수는 집합연수를 80%이상 출석하고, 현장실습 15시간을 필수로 참여해야만 이수증을 취득할 수 있다.
- 국가문해교육센터는 문해교육교원 연수를 거쳐 이수증을 취득한 자를 문해교육교원으로 인정하여 정식 문해교육 강사로 투입하고 있다.

2) 각 시·도 평생교육진흥원 교사 보수 및 역량강화 교육

- 문해교육 교원연수기관인 시·도 평생교육진흥원은 초등·중학과정 문해교육 교사들의 보수 및 역량강화 교육을 실시하고 있다. 시·도 평생교육진흥원의 홈페이지를 통해 가장 최근에 진행된 문해교육 교사 보수 및 역량강화 교육을 조사한 결과 총 17개 시·도 평생교육진흥원 중 12개 기관에서 교육을 실시한 것으로 확인되었다(표 2-1-1).
- 각 기관에서 진행된 문해교육 교사 보수 및 역량강화 교육의 내용을 살펴보면 문해교육 교수법(예: 글쓰기, 맞춤법 등), 문해교육 기획 및 개발(예: 수업설계, 수업운영기술 등), 문해교육 경영(예: 수업운영 기술, 학습동기 유발 등) 등의 순으로 실시되고 있었다. 여기서 눈여겨봐야 할 것은 대부분의 기관에서는 역량강화 교육보다 보수교육의 형태로 교육을 진행한다는 점이다. 뿐만 아니라 역량강화를 목적으로 교육을 진행한 제주 평생교육진흥원과 울산다모아 평생교육진흥원에서도 타 기관에서 진행한 보수교육과 유사한 내용으로 교육이 진행되었다는 것을 확인할 수 있다.

<표 2-1-1> 시·도 평생교육진흥원의 문해교육 교사 보수 및 역량강화 교육

기관명	교육내용	출처
1. 강원도 평생교육진흥원	- 기초문해교육 교수법 - 글쓰기 교수방법 및 수업사례 공유 - 생활문해 및 창의적 체험활동 교수법 - 역사를 통해 알아본 대중가요 속 우리말	2019년 강원도 문해교육 교강사 보수교육 개최 안내(강원도평생교육진흥원, 2019)
2. 경기도 평생교육진흥원	- 문해교사가 알아야 할 한글 맞춤법 - 문해교육 기관 및 학급 운영 - 성인한글교육방법	2019년 경기도 문해교육 교사 보수교육 공고(경기도평생교육진흥원, 2019)
3. 경상남도 평생교육진흥원	- 초등과정 성인문해교과서 교수방법 - 나만의 문해교육 수업설계도	2020년 경남지역 문해교육 교사 보수교육 연수생 모집 공고(경상남도평생교육진흥원, 2020)
4. 경상북도 평생교육진흥원	- 문해교육 아이디어 팩토리 - 문해교사가 알아야 할 한글 맞춤법 - 성인한글교육방법 - 나만의 문해교육 수업 설계도	2019 경상북도 문해교육 교사 보수교육 공고(경상북도평생교육진흥원, 2019)
5. 대구 평생교육진흥원	- 문해교육 시쓰기 - 문해교사가 알아야 할 한글 맞춤법 - 문해학습자를 위한 정보화 교육 방법 - 문해교육 교수법(문해교육 현장 길잡이) - 문해교사 네트워크 - 문해교육 수업운영기술 - 문해교육 교수전략 - 문해교육 글쓰기	성인문해교육 교사 보수교육 공고문(대구평생교육진흥원, 2016)

6. 대전 평생교육진흥원	• 문해교육 시쓰기 • 문해교육 기획·개발	제2차 대전지역 문해교육 교원 보수교육 계획(대전평생교육진흥원, 2019)
7. 인천 평생교육진흥원	• 문해교수가 알아야 할 한글 맞춤법 • 나만의 문해교육 수업 설계도	인천광역시 문해교육 교사 보수교육 안내(인천평생교육진흥원, 2019)
8. 전라남도 평생교육진흥원	• 문해교육 아이디어 팩토리 • 행복한 문해교실 레시피	2020년 전라남도 문해교사 보수교육 신청 안내(전라남도평생교육진흥원, 2020)
9. 전라북도 평생교육진흥원	• 문해교육 교수법 • 문해교육 학습운영 • 문해교육 기획·개발	2018년 문해교육 교사 보수교육 개최 계획 안내문(전라북도평생교육진흥원, 2018)
10. 충청남도 평생교육진흥원	• 나만의 문해교육 수업 설계도 • 행복한 문해교실 레시피 • 성인학습자 문해교육 지도원리	2019년 충남교사 보수교육(충청남도 평생교육진흥원, 2019)
11. 제주 평생교육진흥원	• 문해교육에서의 일상학습의 의미와 가치 • 한글 구성체계의 이해 • 초등교육에서 바라본 문해교육 • 학습자들의 참여를 촉진하는 다양한 기법	연수-2013 성인문해교육교원 역량강화연수 안내(제주평생교육진흥원, 2013)
12. 울산다모아 평생교육진흥원	• 문해교육 교수법 • 문해교육 프로그램개발 • 네트워크 • 강의기법	2020년 울산 문해교육 종사자 역량 강화 연수 공고문(울산다모아평생교육진흥원, 2020)

3) 국립국어원 한국어교원자격증

- 국립국어원의 한국어교원자격증은 국어를 모어(母語)로 사용하지 않는 외국인, 재외동포 등을 대상으로 한국어를 가르치는 사람을 대상으로 한다. 이는 국가문해교육센터에서 진행하는 문해교육교원 연수와 목적은 다르지만 같은 국어를 가르친다는 점, 문해교육 대상의 범위가 확장되고 있다는 점 등에서 자격을 부여하는 과정을 비교하여 살펴보는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다.
- 문화체육관광부 국립국어원은 국민이 원활하게 의사소통할 수 있도록 국어사용 환경을 개선하고 한국어교육의 질을 높이는 기반을 조성하기 위해 설립된 기구이다(국립국어원, 2020). 국립국어원의 중점과제는 네 가지로 합리적인 국어 정책 추진에 필요한 체계적 조사·연구, 국가 언어 자원의 수집 및 통합정보 서비스 강화, 원활하게 의사소통하도록 국어사용 환경 개선, 그리고 한국어교육의 질을 높이는 기반 조성이 해당된다.
- 해당 기관의 한국어교원 자격제도는 문화체육관광부 장관이 한국어교원이 되고자 하는 사람에게 일정한 법정 요건을 갖추었는지를 심사하여 자격을 부여하는 것이다. 이는 신청자를 경력 요건자, 학위 취득자, 양성과정 이수자로 구분하여

자격 및 번호를 부여한다<표 2-1-2>. 구체적인 자격제도의 세부내용은 등급 및 기준, 취득구분, 부여절차 측면에서 살펴볼 수 있다.

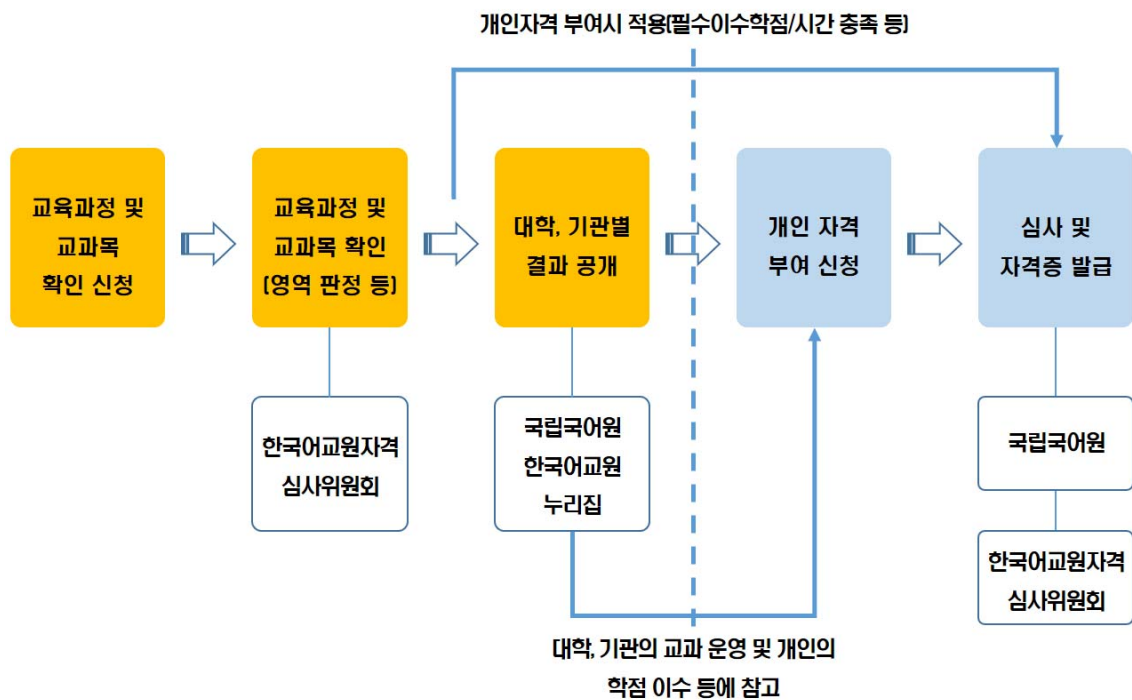
- 첫째, 자격의 등급 및 기준은 1급, 2급, 3급을 구분된다. 1급의 기준은 2급 자격 취득 후 승급으로만 가능하다. 2급의 기준은 3급 자격 취득 후 승급하거나 한국어교육과 관련된 학위과정을 주전공 또는 복수전공한 자여야 한다. 3급의 기준은 한국어교육과 관련된 학위과정을 부전공한 자, 양성과정 이수 후 한국어 교육능력검정시험에 합격한 자, 그리고 5005년 7월 28일 전에 한국어 교육경력 800시간 이상을 갖거나 한국어교육능력인증시험에 합격한 자에 해당한다.
- 둘째, 자격의 취득은 일반취득과 승급으로 구분된다. 일반취득은 신청자의 자격요건에 따라 2급 또는 3급을 취득할 수 있다. 승급은 자격증 소지자가 일정한 교육 경력을 갖춰 상위 등급(예: 3급은 2급, 2급은 1급)의 자격을 취득하는 것이다.

<표 2-1-2> 국립국어원 한국어교원자격증 자격체계

급 및 번호	자격	세부내용
1급 12번	경력 요건자	한국어교원 2급 자격 취득 후 한국어교육 경력이 5년 이상이며, 강의 시수가 2,000시간 이상인 자
2급 12번		학위과정으로 한국어교원 3급 자격 취득 후 한국어교육 경력이 3년 이상이며, 강의 시수가 1,200시간 이상인 자
2급 14번		양성과정, 한국어교육능력인증시험, 800시간 경력으로 한국어교원 3급 자격 취득 후 한국어교육 경력이 5년 이상이며, 강의 시수가 2,000시간 이상인 자
2급 9번	학위 취득자	한국어교육 분야를 주전공 또는 복수전공으로 하여 영역별 필수이수학점을 취득한 후 학사 이상의 학위를 취득한 자
3급 10번		한국어교육 분야를 부전공으로 하여 영역별 필수이수학점을 취득한 후 학위를 취득한 자
3급 11번	양성과정 이수자	한국어교원 양성과정을 이수한 후 한국어교육능력검정시험에 합격한 자

- 마지막으로 셋째, 자격부여 절차는 두 단계를 거쳐 진행된다. 1단계는 대학 및 양성기관 교육과정 및 교과목 확인으로 신청자의 학력, 이수내용, 자격시험 합격 여부를 판단한다. 2단계는 개인자격 부여로 1단계를 통해 검증된 자격을 신청자가 신청하고 이에 따라 심사 및 자격증이 발급된다[그림 2-1-2].

- 이를 바탕으로 국가문해교육센터의 문해교육교원 연수와 국립국어원의 한국어교원 자격제도를 비교하면 전문성을 검증하는 과정에서 큰 차이점을 발견할 수 있다. 먼저 문해교육교원 연수는 전공과 관계없이 대학 및 전문대학을 졸업하거나 일정기간 및 시간동안 문해교육 경력이 있는 경우 취득 가능하다. 그러나 한국어교원 자격제도는 한국어교육과 관련된 학위과정을 전공하거나 한국산업인력공단에서 주관하는 한국어교육능력검정시험을 합격한 자만 자격을 취득할 수 있다.



[그림 2-1-2] 국립국어원 한국어교원자격증 자격부여 절차

- 역량이란 일반적으로 우수성과자(High Performer)에게서 나타나는 일관된 행동특성을 추출한 것을 말한다. 즉, 고성과자가 가지고 있는 지식, 스킬, 태도 등의 내적특성이 상호작용하여 보여지는 높은 수준의 성과를 나타내는 행동양식을 말한다.
- 이러한 역량은 개인이 가지고 있는 신념이나, 가치관, 성격 등과 같이 쉽게 보여지지 않는 것이 아니라, 행동을 통하여 보여지고, 외부에서 관찰될 수 있는 것으로 인식 됨으로서 상대적으로 개발이 용이하고 과학적 측정이 간편한 것으로 인식되고 있다.

1) 역량 History

- 역량의 개념은 그 범위가 매우 광범위하여 어떤 사회과학 분야에서, 그리고 어떤 목적으로 활용되느냐에 따라, 그 배경이나 역사적 출발점이 다르다 할 수 있다. 역량을 학습목표 달성을 위한 조건이나 자격으로 다루는 독일어권에서는 배경과 출발이 조직의 성과측정과 성과향상으로 발전한 영미권의 역량과 다른 것이다.
- 여기서는 역량이 문해교사의 가르치는 능력 등을 향상 시키고자 하는 연구목적에 따라 성과향상, 일을 더 잘하기 위한 행동지표나 행위사례를 도출하는 역량모델링을 통하여 문해교사의 역량모형을 도출하고 교육체계수립을 위한 근거로 삼기로 한다.
- 1970년대에 들어서면서 과거의 지능검사나 성취도 검사, 적성검사 등으로 개인이 일을 잘할 수 있는가를 예측하고 측정한다는 것은 불충분한 것으로 인식되었다. 이러한 상황에서 영미권에서의 역량개념은 1973년 하버드 대학의 심리학자인 David McClelland가 “Testing for Competence rather than Intelligence” 라는 개념을 처음 사용하면서 역량이라는 개념이 발전한 것으로 알려져 있다. 그 후 역량은 1980년대 Mintzberg의 “The nature of Managerial Work”, Boyatzis의 “The competent Manager” 를 거쳐 90년대 Spencer and Spencer의 “The Competency at Work” 그리고 Dubois의 “Competency-Baded Performance Improvement” 를 통하여 지금의 공통역량 및 HR 분야에서의 역량추출 방법으로 발전하였다고 볼 수 있다.

- 또한 이때 Hamel과 Prahalad는 개인역량보다는 조직의 경쟁전략 중 중요 구성요소로 조직의 핵심역량을 사용하였고, 그 후 점차 역량이 조직역량, 관리역량, 개인역량 또 이와 연계된 핵심역량, 직무역량 등으로 발전하게 되었다.

2) 역량의 사전적 정의와 우수성과자(High Performer)의 의미

- HRD 용어사전에 역량은 “특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내재적인 특성으로 개인이 성공적인 수행을 위하여 개별적으로 결합해서 사용하는 어떤 특징들이다.”로 정의되어 있다(기업교육학회, 2010년).
- 이 역량에는 지식, 기능, 사고유형, 정신자세, 사공방식 등이 포함된다고 하고 있다. 그뿐만 아니라 “역량을 조직환경 속에서 탁월하고 효과적으로 업무를 수행해 낼 수 있는 조직원의 행동특성이나, 효과적 수행자와 비효과적 수행자를 분별하는 특별하고 일관된 행동 동기, 특질, 기능, 심지어는 우수한 인재의 벤치마크(Benchmark)로 보기도 한다. 이와 같은 여러가지 의견으로 종합해 볼 때, 역량 정의에는 몇 가지 공통점이 있다.
- 첫째, 성공적 수행과 성과에 기여하는 인적 필요능력이란 의미, 둘째, 행동으로부터 지식, 기능, 태도, 가치관, 자아의식 등 개인의 행동적, 심리적 요인을 망라한다는 의미, 셋째, 성공적 인물에게서 안정적이고 일관되게 나타난다는 의미이다. 이러한 3가지 의미를 이해하는 것은 역량모형 개발과정에서 역량을 구별해 내는데 중요한 역할을 한다.”(기업교육학회, 2010).
- 이러한 역량의 사전적 정의를 바탕으로 본 연구에서는 문해교사의 역량을 찾고 이를 향상시킬 수 있는 방안을 도출하였고, 문해교사에 대한 역량모형을 개발하였다. 즉, 문해교사에 대한 역량모형에는 우수성과자(High Performer)로 인식되는 문해교사들의 행동특성을 도출하고, 이로부터 기초역량 및 전문역량 구분하여 정리하였다.

3) 역량이 활용되는 분야

- 역량은 우수성과자의 행동특성을 도출하여 구조화한 것으로 이를 통하여 조직에

서 인적자원 관리 및 육성의 근거로 활용되고 있다. HR 분야에서 성과를 보다 잘 예측하고, 과학적으로 측정한다는 것은 매우 중요한 일이고, 역량은 지금까지 조직과 개인의 성과를 측정하고 평가 및 향상시켜야 하는 많은 분야에서 적극적으로 활용되고 있다.

- 특히, 인적자원관리 분야 중에서도 채용, 승진, 보상을 다루는 부분이나, 인적자원육성 분야에서 조직과 구성원의 요구조사나 진단을 통한 교육프로그램 개발, 교육체계 수립 등에 적절한 도구로 활용되고 있는 것이다.
- 채용, 승진, 보상 등은 인적자원관리에 있어서 매우 중요한 핵심영역이라 할 수 있다. 이는 기본적으로 조직과 개인에 대한 정확한 평가를 요구한다. 채용은 입사지원자가 향후 조직에 합류하여 수행해야 할 것이라고 판단되는 행위들을 어떻게 사전에 정확하게 측정, 평가해 내는가에 대한 문제이다.
- 이때 역량모델링이 되어있는 조직에서는 조직에서 채용하고자 하는 분야의 역량과 행위사례, 행동지표(Typical action) 등을 이용하여 입사지원자를 판단할 수 있는 것이다. 이는 과거의 막연한 학력이나 학점, 출신배경 등 기타 스펙을 통하여 선발하던 것과는 다른 일이다. 승진과 보상 역시 개인 또는 조직에 대한 평가를 기반으로 이루어져야 한다. 이때 평가 기준으로 또는 평가를 가능하게 하는 측정항목으로 역량에 제시된 행위사례, 행동지표 등의 내용이 활용될 수 있는 것이다.
- 역량은 이렇게 인적자원관리 측면인 HRM의 영역에서 많이 활용되고 있지만, 이와 더불어 특히 인적자원개발 및 육성인 HRD 분야에서도 많은 변화와 발전을 가져왔다.
- 교육프로그램을 개발하고 교육체계를 수립하는 데 있어서 보다 현장중심, 학습자 중심의 요구조사가 가능해졌고, 이에 따른 적합한 교육필요점을 찾을 수 있었던 것이다. 과거에는 학습자 중심, 현장중심의 교육을 실시한다고 하여도, 학습자들에 대한 비교적 정확한 요구조사나 분석이 부족하였고, 그나마 과학적이고 체계적이라고 판단되어 활용되었던 것이 직무분석이었다.
- 그러나 직무분석은 주어진 일, 과업에 대한 분석으로 학습자가 향후 근로자로서 무엇을 해야 하나에 초점이 맞추어져 있지, 학습자에게 요구되는 것 가운데 현재 부족한 것이 무엇인가를 알고, 이것을 해결해주는 그러한 방법은 아니었던

것이다.

- 역량을 기반으로 한 HRD는 직무수행능력과 관련된 행동지표를 개발해 측정함으로써 해당 근로자 또는 학습자가 요구되는 행위를 할 수 있는가 없는가를 비교적 명확히 살펴볼 수 있다. 즉, 이는 학습자 중심의 교육필요점 도출이 명확하다는 것이다. 역량중심의 HRD에서는 근로자로서 또는 조직구성원으로서 갖추어야 할 기본적인 지식이나 태도 등을 관습적 판단이나 정해진 교재, 커리큘럼 등에 의해 정의내리고, 그것이 교육프로그램을 통하여 전달되는 것이 아니라는 점이다.
- 사전에 주어진 과업을 수행하는데 있어서, 그리고 일을 잘하는데 필요한 행동지표, 행위사례를 뽑아내고, 이를 근거로 각 개인 및 근로자를 측정하여, 개인별로 부족한 행동지표의 합을 찾아내게 된다. 이것이 교육필요점인 것이다. 결국 실질적인 학습자 중심의, 그리고 현장중심의 교육이 이루어진다고 할 수 있다.
- 현재의 문해교육 강사 역량모델링 프로젝트에서도 문해교육 강사에게 공통적으로 요구되고, 육성이 필요한 역량들을 도출하여 문해교사 역량모형을 개발하였고, 이를 기반으로 체계적인 교육이 이루어져야 한다는 이정표를 제시하는 것이다.

4) 직무분석과 역량모델링의 의미

- 역량모델링(역량모형개발)과 직무분석은 일을 잘하기 위한 것과 어떤 일을 해야 하는가의 차이라 할 수 있다. 직무분석이라는 것은 Task Analysis라는 용어 자체가 보여주는 것처럼 일, 과업에 대한 분석이다. 일을 수행하기 위한 절차, 단계, 필요 지식, 스킬 등을 찾아 정리해 놓은 것이다. 이는 일과 업무에 대한 규모를 파악하거나 필요 자원 등을 살펴보는 등 기술적인 지식이나 구성 요소 등을 쉽게 파악할 수 있도록 하였다.
- 반면에 역량모델링은 해당 과업이나 일을 분석한 것이 아니라, 이에 더하여 그 일을 잘하는 사람들의 특성을 찾아낸 것이다. 우수성과자(High Performer)가 보여주는 행동 특성들을 찾아내고, 평균적인 문해교사들이 이렇게 일을 잘하는 우수성과자(High Performer)의 행동특성을 따라 하게 된다면 문해교육의 효과성이 높아질 것이라는 점을 전제로 하는 것이다.
- 즉, 역량모델링(역량모형개발)은 앞으로 더 높은 성과를 내기 위한 주요 요소들이 무엇인가를 찾아내는 작업이고, 교육체계 수립은 이를 갖추어 도달하도록 하

는 방법, 그 가운데서도 교육을 통한 경로를 나열해 놓은 것이라 할 수 있다.

5) 역량 모델링의 의미와 역량모형 개발

- 기본적으로 역량이 높은 우수성과자는 그 행동양식에 있어서 평균적인 일반 성과자와는 다른 점을 보이는데, 그들이 차별화된 특성을 보이는 주요 상황이나 관점, 기대하는 바 등을 사전에 미리 살펴볼 필요가 있다.
- 먼저 상황인식에 대한 부분이다. 우수성과자는 상황이나 환경, 주어진 일에 대한 본질적인 측면을 주로 언급하는 반면, 그렇지 못한 사람들은 일상적인 일이나, 행정적인 측면을 언급하는 경향이 있다.
- 둘째로 표현하는 내용에 있어서 우수성과자는 주로 상대방, 고객의 요구나 필요에 대해 이야기하는데 반해, 평균의 성과자들은 고객의 요구보다는 주어진 상황이나 일의 특징, 장점 등에 대한 설명에 초점이 맞추어진다. 상대방이 어떤 욕구에 의해서 현재의 상황에 도달하게 되었는가에 대한 본질적인 욕구를 찾으려 하는 것과 자신이 보유하고 있는 것의 장점을 설명하여 상대방이 받아들일도록 하는 것의 차이가 있는 것이다.
- 셋째로, 사고하는 방식이나 지향하는 가치 측면에 있어서도 우수성과자는 복잡한 일 속에서 주된 흐름이나 패턴을 찾기 위해 노력하며, 업무를 통한 바람직한 성취에 큰 비중을 둔다. 반면에 평균의 수행자들은 복잡한 일 속에서 의미나 패턴을 찾지 못하고, 그 일이 자신에게 어떤 이익이 되는지에 관심이 더 많이 있다.
- 넷째로, 감정을 통제하는 수준이나 상황에 대처하는 방법, 스킬 측면에서도 우수성과자들은 감정 통제능력이 뛰어나고 주어지는 자극이 없어도 주도적으로 행동한다. 일반적인 성과자들은 이에 반해 감정 조절이 쉽지 않아 그대로 나타나며, 주어지는 자극에 대해서 반응을 할 뿐, 자신이 주도적으로 상황을 이끌어가지는 않는다.
- 이렇듯 역량이 있는 사람과 그렇지 않은 사람들에 대한 이해를 바탕으로 문해교사들에 있어서도 그 차이점을 찾기 위해 노력을 했고, 이를 Critical Incident Interview나 Focus Group Interview(FGI)를 실시하면서 확인하고자 하였다.

6) 선행연구

- 문해교사를 대상으로 역량모델을 개발한 연구는 아직 없었던 것으로 파악된다. 그러나 교사를 대상으로 핵심역량에 관한 연구가 다수 존재하고 있어, 이를 통해 문해교사에게 필요한 역량에 대한 접근이 가능할 것으로 판단된다.
- 박경희와 한상훈(2016)은 평생교육 강사의 핵심 교수역량모델을 통해서 강사에게 요구되는 교수역량을 핵심역량과 기본역량을 구성하였다. 이 연구에서 평생교육 강사의 핵심역량은 학습자이해, 교육개발, 교수, 평가, 학습상담의 5개를 제시하였으며 총 20개의 하위역량으로 구성하였다.
- 김정애(2015)는 초등교사의 핵심역량을 6개로 분류했으며, 각 역량에 따라 우수 수행자의 사례에서 발견된 요소를 각각 제시하였다. 그 결과는 다음 <표 2-2-1>과 같다.

<표 2-2-1> 초등교사들의 핵심역량과 그 요소

핵심역량	요소
학습자 기반 역량	학습자와 상호작용, 학습자 이해력, 학습자 중심사고, 학습자 변화력, 세심함, 친밀성·친화력, 친절·배려
전문성 개발 역량	자기 브랜드 개발, 자기개발의 관심 및 지적 호기심, 자기성찰·반성, 자기이해·보완, 앞선 동향 파악
직무처리 역량	열정·열심, 계획성·준비성, 빠른 기획력, 거시적 안목, 엄격한 원칙주의, 융통성, 전략적 대처능력
교육에 관한 태도 역량	교직에 관한 차별적 신념, 철학적 정립, 교육의 본질 중시, 교사로서의 자부심과 자기 믿음
관계 역량	동료교사 및 공동체 간의 상호작용, 의사소통, 갈등관리, 진정성과 비밀유지를 통한 신뢰성 확립
기질적 역량	꺼리는 업무 적극 수용, 도전정신, 인내심·꾸준함, 기록·보관 습관, 자율성, 소신껏 행동, 실천력

[자료] 김정애(2015). EPP모델을 활용한 초등 교사들의 핵심역량 분석에 관한 연구. 한국교원교육연구, 32(2), 1-32.

- 정재영 등(2014)은 중등 신입교사를 대상으로 직무역량 요구도를 분석하기 위해 직무영역 10개, 필수 역량 81개를 선행연구에서 추출하여 설문조사를 실시하였다. 이 연구를 통하여 중등교사가 생각하는 직무의 우선순위를 선정하였는데, 생

활지도 및 상담이 가장 높은 순위로 나타났다. 중학교와 고등학교 모두 교과지도는 4위에 해당하였다.

<표 2-2-2> 중등교사가 생각하는 직무영역의 우선순위

우선순위	중학교	고등학교
1	생활지도 및 상담	생활지도 및 상담
2	학부모 및 지역사회와의 연계	학부모 및 지역사회와의 연계
3	전문성 신장	전문성 신장
4	교과 지도	교과 지도
5	교직 소양	교직 소양
6	교육 정책 이해도	교육 정책 이해도
7	학습 경영	학습 경영
8	학교 행정 지원	비교과 활동 지원
9	비교과 활동 지원	학교 행정 지원

[자료] 정재영, 김갑성, 강태훈, 류성창, 윤홍주, 선미숙 (2014). 중등 신임교사의 직무역량 요구도 분석. 한국교원교육연구, 31(4), 373-396.

- 정재영 등(2014)의 연구에서 중등교사가 생각하는 필수역량에서도 갈등관리 능력, 의사소통 능력, 관계형성 능력, 실제 문제해결력 등이 4위까지 중학교와 고등학교 모두에서 선정되었다.

<표 2-2-3> 중등교사가 생각하는 필수역량의 우선순위

우선순위	중학교	고등학교
1	갈등관리 능력	갈등관리 능력
2	의사소통 능력	의사소통 능력
3	관계형성 능력	관계형성 능력
4	실제 문제해결력	실제 문제해결력
5	교육환경에 대한 이해	공동작업 능력
6	학생문화에 대한 이해	교육환경에 대한 이해
7	공동작업 능력	미래사회에 대한 이해
8	인내심	학생문화에 대한 이해
9	창의적 혁신력	대인관계 능력
10	미래사회에 대한 이해	창의적 혁신력
11	대인관계 능력	인내심
12	지역사회에 대한 이해	지역사회에 대한 이해
13	시민의식	시민의식

[자료] 정재영 외 (2014). 중등 신임교사의 직무역량 요구도 분석. 한국교원교육연구, 31(4), 373-396.

- 백지연, 조현정, 송민영(2015) 등은 중등교사에게 요구되는 역량군과 역량을 선정하고 주요 행동지표를 개발하였다. 이 연구에서는 7개의 역량군과 39개의 역량을 선정하였다.

<표 2-2-4> 중등교사에게 요구되는 역량군과 역량

역량군	역량
교수역량	교수설계 역량, 교수법 활용 역량, 교과 전문성 활용 역량, 학습자 이해 역량, 학습 동기부여 역량, 교수학습 자료 활용 역량, 수업 진행 역량, 수업내용 정리 역량, 창의적 학습촉진 역량, 수업내용 전달 역량, 전문성 개발 역량, 교수학습평가 역량
평가역량	평가이론 적용 역량, 평가계획 역량, 평가수행 역량, 평가결과 활용 역량
생활지도 역량	학생환경 파악 역량, 안전사고 및 폭력관련 지도 역량, 생활·인성지도 역량, 진로지도 역량, 상담기법 이해 및 활용 역량, 의사소통 역량
학급경영 역량	학급파악 역량, 학급관리 역량, 공정성 역량, 학생관리 역량, 학습환경 조성 및 관리 역량, 학급 공동체문화 조성 역량
조직 역량	조직참여 역량, 동료평가 역량, 변화적응 역량, 상호협력 역량
행정업무 관리 역량	업무수행 역량, 컴퓨터 활용 역량, 문서작성 능력, 문서관리 역량
정의적 역량	윤리적 행동 역량, 책임감, 스트레스 관리 능력

[자료] 백지연, 조현정, 송민영 (2015). 중등교사 역량모델 개발. 직업과 자격 연구, 4(2), 85-110.

- 문은경, 신원석, 박인우(2016) 등은 중등교원의 핵심역량을 선정하였는데 9개의 역량군과 23개의 역량으로 구성되어 있다.

<표 2-2-5> 중등교사에게 요구되는 역량군과 역량

역량군	역량
교과 전문 지식	교과 전문 지식
전문 소양	성실·정직성, 유연성, 자기계발, 윤리의식, 열정
학생과의 관계 형성	학생에 대한 애정과 관심, 학생존중·신뢰
의사소통	표현력, 전달력, 경청
학급 운영 및 관리	학급 운영 및 관리
수업 계획 및 개발	진단·분석, 조직화
수업 진행	수업개관, 수업진행, 강의전략, ICT 활용능력
평가 및 피드백	평가, 피드백
변화에 대한 대응	다문화, 세계화, 정보화

[자료] 문은경, 신원석, 박인우 (2016). 중등예비교사들의 교원 핵심역량에 대한 인식 분석. 한국교육학연구, 22(1), 183-209.

1) 역량중심의 교육체계

- 1997년부터 OECD(2005)에서 추진해온 DeSeCo(Defining and Selecting Key Competencies) 프로젝트를 계기로 여러 나라에서는 역량을 중심으로 교육과정을 재구조화하려는 움직임을 보이고 있다. 이러한 움직임은 이미 1990년대부터 등장하기 시작하였으며, 2000년대에 들어 더욱 가속화되고 있다(이광우 외, 2009).
- 역량은 업무에서 우수한 성과를 산출하는 개인의 잠재적인 특성으로, 교육훈련 및 개발을 통해 향상될 수 있는 지식, 기술, 태도의 집합체이다. 역량모델은 특정 직무나 역할을 성공적으로 수행하는데 요구되는 역량을 체계화한 것으로 이러한 역량모델을 결정하고 조직화하는 과정을 역량모델링이라 한다(전영욱, 김진모, 2005).
- 영국은 1990년대부터 국가 수준에서 ‘핵심 기술’ (Key Skills)을 전면적으로 강조함으로써 역량을 국가 교육과정에 반영하려는 노력을 시도해왔으며, 그 뒤를 이어 2000년대에는 호주, 뉴질랜드, 캐나다, 독일 등에서도 역량을 중심으로 국가 교육과정을 재편하려는 움직임을 적극적으로 보여왔다(이선영, 2011).
- 2000년 중반에는 그동안 실시되던 공무원 교육훈련의 문제점을 효과적으로 개선하고, 정부 인적자원개발의 증진을 근본적으로 촉진하는 제도적 기반으로 ‘역량기반 교육훈련’ CBC: competency-based curriculum) 제도가 논의되기 시작하였다(최무현, 조창현, 2007).
- 역량기반 교육훈련은 본래 수행공학(HPT, Human Performance Technology) 분야에서 논의되기 시작하여 국내외 민간기업을 중심으로 활발히 도입되고 있는 것으로, 교육훈련의 성과를 극대화하기 위해 피교육자의 교육훈련 수요에 부응하는 맞춤형 교육훈련 방안이라 할 수 있다(최무현, 조창현, 2007).
- 우리나라에서는 그동안 역량 중심으로 교육과정을 개혁한 외국의 사례에서 나타나는 역량 중심 교육과정의 특징을 파악하는 데 주된 초점을 두어 왔다(소경희, 강지영, 한지희, 2013). 최근에는 이러한 연구물들을 기초로 미래사회에 필요한 역량을 규명하고, 이를 국가 수준의 교육과정에서 구현하기 위한 방안을 탐색하

는 연구들이 수행되고 있다(소경희 외, 2013).

- 우리나라를 포함한 해외 여러 국가들이 시도하는 역량 중심의 교육과정 설계는 ‘교육과정이 바로 역량, 즉 학생들이 향후 사회적 삶을 성공적으로 살아가는데 필요한 자질과 능력에 초점을 두어 설계하는 것’을 의미한다(소경희, 2017).
- 역량 중심적 교육과정 설계란 교육과정에 대해 역량 중심으로 사고를 하자는 것으로 해석될 필요가 있다. 즉, 교과지식보다는 학생들의 사회적 삶에서 필요한 역량이 무엇인가에 교육과정의 우선적인 관심을 두자는 것이다(소경희, 2017).
- 김희규, 주영효, 엄준용 (2016) 등은 교직 생애단계별 연수체제 확립 방안과 관련된 연구를 진행하면서 중등교사의 직무역량과 하위영역을 구분하고 이에 따른 연수체제를 제안하였다.

<표 2-3-1> 중등교사에게 직무역량과 하위 영역

직무역량	하위 영역
교수역량	전문성 역량, 학습지원 역량, 수업 역량
학생 상담 역량	심리상담 역량, 생활지도 역량, 진로지도 역량
교직 실무 역량	학습경영 역량, 교무관리 역량, 교직소양 역량
교육 공동체 형성 역량	리더십 및 소통 역량, 학습 공동체 역량

[자료] 김희규, 주영효, 엄준용 (2016). 교직 생애단계별 연수체제 확립 방안연구. 2016 교육부 정책 연구 15-32.

2) 대상자 집단별 교육체제 수립

- 홍후조(2017)는 교사를 대상으로 하는 연수 프로그램이 대상자 집단에 따라 다르게 구안될 필요성을 제기하였다. 다양한 교원집단이 교직에 존재하고 있기 때문에 연수대상과 연수주제가 좀더 명확하게 분류될 필요성이 있다고 보았다.
- 김희규 등(2016)은 교사의 교육 관점 변화에 따른 생애 단계를 열정기, 성숙기, 성찰기로 구분하였다. 열정기는 교사의 관점에서 되도록 많이 가르치려하고, 모든 것을 잘하려 하며, 처음 경력 교사를 이해하는 특징을 가진다. 성숙기에서는 수업과 학급 운영에 노하우와 여유가 생기며, 학생들과 일정한 거리를 두며 스스로를 챙기며, 성찰기는 아이들의 눈으로 그들을 바라보려고 하고, 어떤 상황에 서라도 학생을 품으려 하며, 수업을 아이들의 삶과 연결시켜 가르칠 수 있게 된다는 특징이 있다고 구분하였다.

- 기업현장에서도 어떤 직급으로 얼마나 오래 일했는지 보다 해당 직무를 수행하는 데 필요한 역량이 무엇이며 어느 정도의 수준으로 갖추고 있는지를 중시하면서 역량 중심의 인적자원관리 및 개발이 주목받고 있다(최미나, 장은정, 2010). 따라서 역량기반 교육훈련은 역량모델을 바탕으로 구성원들에게 맞춤형 교육훈련을 실시하기 위해 활용되고 있다(최무현, 조창현, 2007).
- 손성호·임정훈(2017)은 초중등교사의 생애주기별 핵심역량 및 역량 기반 교육과정 개발 연구를 실시하였다. 먼저 교사의 생애주기는 적응기-자립기-성찰기의 단계로 이루어지며, 역량군은 ‘교육과정/수업전문성’, ‘상담/학급운영’, ‘학교업무/행정’, ‘교직소양’으로 구분하였다. 교사의 생애주기에 따라 역량군별로 강조되어야 할 필수역량과 기본역량을 구분하고, 이를 바탕으로 교육과정 개발시 반영해야 할 내용을 제안하고 있다.

<표 2-3-2> 초중등교사의 생애주기별 핵심역량 및 역량기반 교육과정 설계

생애단계 역량군	적응기		자립기		성찰기	
	필수역량	기본역량	필수역량	기본역량	필수역량	기본역량
교육과정/ 수업전문성 역량군	- 교육과정분석/수업계획 - 수업기술 연마 - 기본학습 훈련	학습동기 유발	- 교육과정 재구성 - 교수기술 숙련성	수업자신감	- 교육과정 편성, 운영 - 수업장학/전설팅	- 교수학습 방법 적절성 판단 - 개별화 학습 촉진
상담/ 학급운영 역량군	- 학습자 이해 - 교실문제 대처상황 - 일관성 있는 학급운영	친밀감	협력관계 형성	- 문제해결 - 조직적인 학급 운영	- 학습세대 이해 - 맞춤형 상담	- 관계 조율 - 민주적인 학급 운영
학교업무/ 행정 역량군		학교업무 이해	- 업무기획 - 분석적 사고	- 협업 - 정보관리/활용	정보응용/공유	- 업무총괄추진력 - 갈등조정 - 의사소통
교직소양 역량군	도전정신	- 도전정신 - 창의력		- 경력비전 추구 - 창의력 - 술선수범	통찰력	- 변화주도 - 창의력 - 술선수범
교육과정	필수과정	기본과정 (선택)	필수과정	기본과정 (선택)	필수과정	기본과정 (선택)
	적응기 중등교사를 위한 교직생활 필수 길라잡이	- 적응기 교사 교직생활 이해하기 - 알면 쉬운 학교업무 따라하기 - 스마트한 수업 따라하기	자립기 중등교사를 위한 교직생활 필수 길라잡이	- 사례로 알아보는 학급 생활 지도사례 - 자신만만 학급운영 하기 - 자립기 교사를 위한 업무 추진 노하우	성찰기 중등교사를 위한 교직생활 필수 길라잡이	- 학습자 중심, 맞춤형 수업 - 세대 차이없는 학급 운영 - 변화하는 세상, 변화하는 리더

[자료] 손성호, 임정훈 (2017). 교사 생애주기별 핵심역량 모델링 및 역량기반 교육과정 개발연구. 교육공학연구, 33(2), 365-395.

서울특별시 평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

III. 연구방법

1. 연구참여자
2. 연구절차
3. 자료수집 및 분석

III. 연구방법

1 연구참여자

- 이 연구는 서울특별시 평생교육진흥원 담당자로부터 문해교육 관계자 또는 강사를 추천받아 연구참여자를 선정하였다. 최종적으로 추천명단에서 자격요건을 고려하여 최종 18명을 선정하였다.

1) 1차 서면 인터뷰

- 1차 서면 인터뷰는 문해교육 관계자 및 강사 18명을 대상으로 7월 21일부터 27일까지 시행되었다.

<표 3-1-1> 1차 서면 인터뷰 참여자

연 번	참여자	지역	직위	연 번	참여자	지역	직위
1	참여자A	서울시	대표	10	참여자J	서울시	문해강사
2	참여자B	서울시	대표	11	참여자K	서울시	문해강사
3	참여자C	경산시	이사	12	참여자L	서울시	문해강사
4	참여자D	서울시	사무관	13	참여자M	서울시	문해강사
5	참여자E	광명시	대표	14	참여자N	서울시	대표
6	참여자F	서울시	대표	15	참여자O	안양시	대표
7	참여자G	서울시	문해강사	16	참여자P	수원시	대표
8	참여자H	서울시	문해강사	17	참여자Q	서울시	대표
9	참여자I	서울시	문해강사	18	참여자R	서울시	문해강사

2) 대면 인터뷰

- 대면 인터뷰는 기관 대표자 1명, 초등강사 1명, 중학강사 2명을 대상으로 7월 24일부터 7월 28일까지 진행되었다. 대면 인터뷰 일정과 장소는 연구자와 연구참여자가 개별적으로 연락하여 결정하였다.

<표 3-1-2> 대면 인터뷰 참여자

연번	참여자	직위	일시
1	참여자A	기관 대표	2020. 07. 24. (금) 10시
2	참여자B	중학과정(국어)	2020. 07. 27. (월) 13시
3	참여자C	초등과정	2020. 07. 28. (화) 13시
4	참여자D	중학과정(국어)	2020. 07. 24. (금) 14시

3) 2차 서면 인터뷰

- 2차 서면 인터뷰는 1차 서면 인터뷰 자료를 바탕으로 추가적으로 필요한 정보를 수집하기 위해 초등강사 1명, 중등강사 2명을 대상으로 7월 28일부터 31일까지 진행하였다.

<표 3-1-3> 2차 서면 인터뷰 참여자

연번	참여자	지역	직위
1	참여자A	서울시	중학과정(국어)
2	참여자B	서울시	초등과정
3	참여자C	서울시	중학과정(국어)

4) 1차 FGI

- 1차 FGI는 문해교육 관계자 3명, 문해강사 4명, 연구진 4명으로 총 11명이 참여하였다. 이는 서울특별시 평생교육진흥원 회의실에서 8월 3일 9시부터 12시까지 총 3시간 동안 진행되었다.

<표 3-1-4> 1차 FGI 참여자

연번	참여자	직위	비고
1	참여자A	대표	문해교육 관계자 및 강사
2	참여자B	문해강사	
3	참여자C	문해강사	
4	참여자D	문해강사	
5	참여자E	대표	
6	참여자F	대표	
7	참여자G	문해강사	

8	연구자A	책임연구원	연구진
9	연구자B	공동연구원	
10	연구자C	공동연구원	
11	연구자D	보조연구원	

5) 2차 FGI

- 2차 FGI는 문해교육 관계자 3명, 문해강사 4명, 연구진 4명으로 총 11명이 참여하였다. 이는 서울에 위치한 유료 회의실에서 8월 18일 9시부터 12시까지 총 3시간 동안 진행되었다.

<표 3-1-5> 2차 FGI 참여자

연번	참여자	직위	비고
1	참여자A	문해강사	문해교육 관계자 및 강사
2	참여자B	문해강사	
3	참여자C	문해강사	
4	참여자D	대표	
5	참여자E	대표	
6	참여자F	대표	
7	참여자G	문해강사	
8	연구자A	책임연구원	연구진
9	연구자B	공동연구원	
10	연구자C	공동연구원	
11	연구자D	보조연구원	

6) 3차 FGI 및 서면 인터뷰

- 3차 FGI는 문해교육의 기초역량으로 한국어 능력과 관련된 역량을 추출하기 위해 진행되었다. 참여자는 외국인을 대상으로 문해를 교육하는 한국어 전문가 3명과 연구진 2명으로 총 5명이었다.
- 3차 FGI를 원활하게 진행하기 위해 한국어 전문가 3명에서 미리 서면 인터뷰지를 이메일로 발송하여 기초자료를 수집하였다. 수집된 자료를 바탕으로 3차 FGI는 경기도에 소재한 Y대학 연구실에서 8월 20일에 오후 2시부터 5시까지 총 3시간 동안 진행되었다.

- 한국어 전문가 3명은 외국인을 위한 한국어 교육을 전공하고 대학 및 다문화센터에서 한국어 교육을 담당한 경력이 10년 이상인 자로 구성하였다.

<표 3-1-6> 3차 FGI 및 서면 인터뷰 참여자

연번	참여자	직위	비고
1	전문가A	교수	한국어 교육 전문가
2	전문가B	교수	
3	전문가C	교수	
4	연구자A	책임연구원	연구진
5	연구자B	공동연구원	

2

연구절차

○ 이 연구는 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구절차를 거쳐 진행되었다.



[그림 3-2-1] 연구절차

1) 자료수집

(1) 서면 및 대면 인터뷰

- 인터뷰는 문해교사들의 전문역량을 도출하기 위해 문해교육 관계자와 강사를 대상으로 실시하였다. 인터뷰의 목적은 문해교사들의 전문성, 역량, 역량강화 방법 및 문해교사들의 역량향상과 관련된 기타 조직적인 문제 및 제도 등에 대한 전반적인 의견을 파악하는 것이었다.
- 인터뷰는 서울시 평생교육진흥원으로부터 추천받은 문해교육 관련 전문가 18인을 대상으로 2020년 7월 21일부터 7월 30일까지 8일간, 서면 및 대면 인터뷰의 형식으로 이루어졌다(참조: 중간보고서 2페이지). 인터뷰는 반구조화된 인터뷰(half structured Interview)로 사전학습 및 선행연구 등을 통하여 연구목적과 연계된 주제 및 분야 등을 구조화하였지만, Interviewee가 이와는 별개로 자유롭게 자신의 관점이나 주장을 이야기할 수 있도록 하였다. 인터뷰의 구체적인 세부내용은 다음과 같다(표).

<표 3-3-1> 인터뷰의 구체적인 세부내용

구분	세부내용
서면 인터뷰(1차)	• 문해교육 강사 육성 프로그램의 필요성 및 전문성 조사 • 대표적인 문해교육 강사의 행동특성 조사
대면 인터뷰	• 서면조사 내용 및 문해교육 실태조사 • 문해교육 현장 방문
서면 인터뷰(2차)	• 문해교육 강사 육성과정의 현황과 개선방안 의견조사 • 서평원과 학습자가 기대하는 역할에 대한 의견조사
서면 인터뷰(3차)	• 문해교육 강사양성 과정에 대한 의견조사 • 문해교육 강사의 역량강화를 위한 필요성 조사

(2) FGI

- FGI는 인터뷰 결과를 정리하고, 그 산출물인 역량모형 및 교육체계 관련 시사점,

Performance Gap 등을 문해교육 전문가들의 입장에서 확인하고, 문해교사에게 요구되는 필요역량과 그에 따르는 행위사례를 도출하기 위해 진행되었다. 구체적으로, FGI는 전문가들로부터 인터뷰를 해석한 결과와 이에 따라 개발된 역량 모델 초안을 검토받는 과정이다.

- FGI는 2020년 8월 3일 서울시 평생교육진흥원에서 Critical Incident Interview에 참여하였던 전문가 7인이 2개 조로 나뉘어 개별작업 및 조별 토의를 통하여 진행되었다.
- FGI에서는 사전에 준비된 워크샵 Sheet가 배포되었고, 그 전에 FGI의 목적 및 지향점, 워크 시트 사용방법 등에 대한 설명이 있었다. FGI의 구체적인 세부내용은 다음과 같다(표).

<표 3-3-2> FGI의 구체적인 세부내용

구분	세부내용
FGI (1차)	• 문해교육 강사 역할 및 역량도출 • Typical Action 행위사례 수집
FGI (2차)	• 문해교육 강사에 대한 기대와 역할 추출 • 문해교육 강사 양성과 보수교육에 대한 의견조사 • 역량중심의 교육체계 수립을 위한 의견조사
FGI (3차)	• 문해교육 강사에게 필요한 전문적 지식에 대한 의견조사 • 문해교육 강사의 기초역량에 대한 의견조사

2) 자료분석

(1) 서면 및 대면 인터뷰

- 인터뷰 결과는 근거이론에 따라 여러 차례에 검토, 재검토를 통하여 분류되었다. 이는 유침의 서면 인터뷰 정리 결과를 통하여 확인할 수 있고, 이 내용은 비단 본 연구과제의 목적인 문해교사 역량개발을 위한 역량모델링 및 교육체계 수립에 대한 내용 뿐만 아니라, 문해교육 전반에 관한 이해 및 발전 방향에 대한 현실적인 내용을 문해교육 전문가들로부터 파악할 수 있는 기본적인 근거자료로 활용될 수 있었다.

- 여기에서 인터뷰 결과는 먼저 전문인력 육성 프로그램 도입 필요성, 전문성의 수준(지식, 기술, 태도), 필요역량 도출, 필요 행동특성이나 자질, 문해강사로서 필요역량 우선순위, 문해교사들에 대한 효과적 역량강화 방법, 문해강사 자격요건 및 제도 등에 관한 내용으로 정리되었다. 이는 아래 그림 2에 전체적인 이미지를 볼 수 있고, 유첨의 서면 인터뷰 정리-2차 완성본에서 그 내용을 확인할 수 있다.
- 이렇게 정리된 내용은 문해교육에 대한 광범위한 정보를 포함하고 있어, 다시 본 프로젝트의 일차적 목표인 역량모형 개발을 위하여 재분류 및 압축의 과정을 진행하였다.

(2) FGI

- FGI 원자료 raw data는 먼저 역량 모델링에 활용할 수 있는 내용과 그 밖의 내용으로 나누었고, 그 밖의 내용을 문해교사의 역량강화와 관련이 있지만, 역량모형개발을 위한 구체적이고 세부적인 내용이 아닌 행정적 지원, 제도 등 기타 영역으로 나누었다.
- 이러한 과정을 반복하면서 역량모형 개발과 관련된 역량정의, 행위사례 등을 도출하였다(그림 5?). 그러나 역량을 전문적으로 다루지 않는 문해전문가들의 의견과 워크숍 결과만으로는 역량 모형을 위한 정해진 표의 모든 부분을 채울 수는 없었고, 인터뷰와 FGI를 진행하면서 언급되었던 문해전문가들의 견해를 재가공하여 기입하였다.

서울특별시 평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

IV. 연구결과

1. 인터뷰 및 FGI
2. 역량모형
3. 교육체계수립

IV. 연구결과

1 인터뷰 및 FGI

1) 인터뷰를 통한 시사점 도출

- 문해교사들의 전문역량을 도출하기 위해 실시한 인터뷰 분석 결과는 다음과 같다. 먼저 문해교사들의 역량은 학습자 이해, 의사소통능력, 생활문제해결, 조직 및 제도의 네 분야로 구분되었다. 이를 통하여 앞으로 역량모형 개발 및 교육체계 수립의 기초가 되는 주요 시사점을 도출할 수 있었다. 이러한 프로세스를 통하여 도출된 결과는 다음의 그림 3과 같다.

<표 4-1-1> 인터뷰 결과 및 역량모형 개발을 위한 주요 분야/시사점 도출

분야	인터뷰 내용
학습자 이해	1. 교과중심을 뛰어넘는 지혜로운 교수학습 방법 2. 학습자에 대한 존중과 안내자로서의 역할 (차분함과 솔직함) 3. 유연성과 교학상장 및 수업준비 자세 4. 문해교육에 대한 철학, 봉사자세, 마인드
의사소통능력	1. 설득력, 목표설정 및 추진력 2. 문제해결력, 갈등해결, 상담기법 3. 과거 학교수업 방식 버리기 - 상처주지 않기
생활문제해결	1. 생활문해, 디지털 매체, 기기 등 활용 전문성 2. 급변하는 디지털 환경 하의 자기개발 능력 3. 창의적 학습을 위한 교보재 개발 능력 4. 실생활 안착 유도
조직 및 제도	1. 해당 문해교육기관의 행정 및 학급운영 이해 2. 동료교사 및 어려운 조직환경에 대한 이해와 헌신 3. 교사 자질, 자격요건 및 제도에 대한 요구

- 인터뷰 내용 및 결과로부터 문해교사 전문성 강화를 위한 주요 분야를 도출한다는 것은 향후 FGI를 통하여 역량으로 발전시키고자 하는 중간과정에 속하는 것이며, 그 과정에서 역량모형과 교육체계 개발에 관련된 주요 시사점을 추가적으

로 얻을 수 있었다.

- 이 시사점은 다음과 같다. 첫째, 문해교원 자격요건 및 제도에 대한 개선이 필요하다. 둘째, 기존 연수에 대한 체계적 보완교육 필요하다. 셋째, 문해교육 학습자의 실생활 안착을 위한 효과적인 생활문해 교육이 필요하다. 여기에는 먼저 교사 스스로 기관내 교육기자재 (컴퓨터, 빔프로젝터 등)활용 및 행정처리 등에 대한 이해가 필수적이고, 이를 기반으로 문해교육 학습자들이 필요로 하는 은행, 키오스크, 주민센터 활용, 극장, 병원, ATM, 스마트폰을 활용한 의견참여 방법 등 실질적인 생활에 현실적인 도움이 가능해야 한다는 것이다. 넷째, 문해학습자 이해 및 의사소통을 돕는 프로그램 필요하다. 다섯째, 문해교사들의 자기개발 지원방안 필요하다. 여섯째, 문해교사의 봉사 마인드, 업의 철학에 대한 이해와 강화이다.
- 그런데 이러한 여섯 가지의 시사점은 지금까지 시행되어 왔고, 또 2020년 1월부터 변경 시행된 문해교원 연수과정의 교육내용과 많은 부분 일치한다. 그리고 나아가서 2017년부터 2019년까지 기존의 초등, 중등 문해교육 집합연수 결과보고서를 분석해 보면 이 교육과정의 전체적인 만족도가 5점 척도에서 4.5점 이상이라는 것을 알 수 있었다. 즉, 지금까지 문해교원 연수과정을 실시해 왔고, 그것들의 만족도가 4.5이상 나오면서도, 그 연수과정의 교육내용과 유사한 개념 및 분야가 인터뷰 결과로 도출된다는 것은 교육과정과 내용이 더욱 세분화 되고, 구체적이어야 한다는 것을 추정할 수가 있다.
- 이를 통하여 지금의 프로젝트 목적을 재확인 할 수 있었다. 필요한 것은 어떻게 교육과정과 내용을 세분화, 구체화할 것이냐이었고, 이는 Focus Group Interview를 통하여 추출 및 확인하기로 하였다. 그리고 연구과제의 목적인 역량모형 및 교육체계 개발에는 이러한 세분화, 구체화된 내용이 포함되어야 함을 알 수 있었다.

2) FGI를 통한 시사점 및 performance gap 도출

- 문해교육 전문가들을 통해 인터뷰 결과에 대한 해석을 검토받고 performance gap을 도출하기 위해 실시한 FGI 분석 결과는 다음과 같다.
- FGI에서 그 해결방안을 찾아야 할 Performance Gap은 아래 그림 4에 제시되었다.

<표 4-1-2> 문해교사 필요역량 도출을 위한 Performance Gap 분석

현재 Performance (As is)	바람직한 Performance (Should be)
공교육의 전통적 수업방식 진행, 초등 1단계를 3개월에 마치는 등 편차가 심함	학습자를 이해하고, 학습자가 충분히 습득하고 활용할 수 있도록 안내심을 가지고 반복한다.
스마트 폰 등 디지털 기기에 대한 설명을 고령의 문해학습자가 이해할 수 있도록 설명하지 못한다.	스마트 폰, 키오스크 활용 등 학습자들이 필요로 하는 생활문해 내용을 충분히 설명할 수 있다.
학습자 간의 자리다툼 및 갈등 등을 제대로 처리하지 못해 교사로서의 신뢰 상실	평소 학습자와의 원활한 의사소통으로 신뢰관계를 유지하고 발생가능한 문제를 사전에 예방/처리한다
“받아쓰기 지옥”에서 벗어나지 못하고, 생활문해라는 궁극적 문제해결에 접근하지 못함	개별학습자에 대한 이해를 바탕으로 궁극적으로 지향하는 건강한 민주시민으로의 활동지향
교수법 부족, 교보재 활용 미숙, 수업상황에 대한 성찰없이 자신만의 강의방식 지속	교수법에 대한 지속적 연구와 사전준비를 통한 기자재 활용방법 습득 및 필요한 교보재 제작 활용
반말도 존대말도 아닌 어중간한 말투 등으로 비전문 교사에게 상처받고 떠나는 경우 발생	학습자 존중 및 눈높이 교육으로 학습자가 꾸준히 학습할 수 있는 방법 연구 및 제시
기관, 조직의 이해, 동료교사와의 협업	열악한 문해교육 현장에서 행정처리를 스스로 해야하고, 동료교사와 협력하여 문제해결 함

1) 문해강사 역량모형도

- FGI 결과에 따라 도출된 역량모형이 뜻하는 바는 우선 문해교사는 문해교사로서 역할을 수행하는 동안 가장 기반이 되는 것이 학습자 이해와 소통능력이며, 이를 바탕으로 자기개발이 중심이 되어야 하고, 그 결과 구체적으로 교수학습 현장에서 기자재 활용과 교수역량을 보유해야 한다는 것이다. 그리고 이는 당연히 문해교육 기관에서 발생하는 일이니만큼 조직에 대한 이해와 본래 추구하고자 하는 목표를 달성하는 것을 포함하고 있다. 서면인터뷰 및 FGI를 통해서 문해교사의 역량을 5개로 정리하였다. 5가지 역량은 다음과 같다.

(1) 의사소통능력

- 의사소통능력은 문해교육 강사에 있어서 가장 기본이 되는 역량이다. 학습자의 삶에 대한 이해와 공감을 전제로 의사소통이 이루어져야 하며, 이를 기반으로 교수학습 활동이 진행되어야 한다. 비문해 학습자의 삶을 이해하고 교수학습 활동을 한다는 것은 자연스럽게 문해교육 철학과 지향점을 이해하고 실천한다는 것을 내포하고 있다. 학습자에게 단순히 문자를 습득하는 법을 가르치는 것이 아니라 문화활동을 할 수 있도록 도와주고, 결국에는 자주적인 민주시민의 역할을 수행하도록 지지해 주는 것이다.
- 비문해 학습자는 여러 가지 사회문화적 환경 등의 영향으로 문자해독을 습득하지 못하였지만, 지금까지 자신만의 방식으로 지혜로운 삶을 유지해왔다. 그리고 이들이 자신의 삶에서 어려움을 느끼고 두려워하는 것은 학령기의 청소년 문제와는 다른 것이며, 이들을 지도해야 하는 문해교육 강사에게 있어서 소통능력이란 그 범위가 매우 넓어질 수밖에 없다. 즉, 문해교육 강사는 비문해 학습자와의 소통에 이들이 갖는 어려움, 문제상황 및 갈등상황을 적절히 이해하고 해결해 주어야만 하는 것이다. 비문해 학습자와의 소통은 이들의 문제해결, 갈등해소의 상당한 부분까지도 포함하고 있어야 한다.

<표 4-2-1> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-의사소통능력

역량명	역량 정의	행위사례(Typical Action)
의사소통 능력	학습자의 삶을 이해하고 효과적인 의사소통 및 문제해결을 할 수 있는 능력	• 학습자의 언행과 감정을 파악하여 상호존중과 호의적인 관계를 형성할 수 있도록 소통한다. • 학습자와의 유대를 강화하기 위해 공식, 비공식 자리를 만들고 이를 적극활용한다. • 학습자에 대한 이해를 기반으로 교육장면에서의 다양한 갈등처리를 원활하게 할 수 있다. • 학습자를 충고하거나 지도할 일이 있으면, 지혜가 풍부한 어르신임을 이해하고 마음의 상처를 입지 않게 말한다. • 학습자를 위하여 기관, 학습자, 조직내외부와 소통하고 문제를 해결하는 능력을 보유하고 있다.

(2) 자기개발 능력

- 문해교육 강사는 학습자 이해와 소통을 기반으로 끊임없는 자기개발이 필수적이다. 의사소통능력이 가장 바탕이 되는 역량으로 다루어지게 되는 데에는, 그 자체가 업의 철학과 존재의 이유를 내포하고 있기 때문이다. 그러나 만일 이러한 기본적인 신념과 가치를 기반으로 한 학습자 이해와 소통이 구체적인 자기개발 활동과 연결되지 않는다면 제대로 된 의미 있는 문해교육이 이루어졌다고 보기 어렵다.
- 비교적 동일집단을 대상으로 하는 공교육의 교실과 달리 문해교육에서는 매우 다양한 상황이 연출되고, 문해교육 강사가 전달해야 할 것은 문자해독 이상인 경우가 많다. 즉, 단순히 주어진 교과 내용을 자신만의 방식으로 반복하는 것이 아니라, 매 수업마다 어떻게 수업을 전개해야 하는가에 대한 질문을 하고, 이에 대한 답을 찾기위해 끊임없이 노력해야만 한다.
- 자기개발 능력에는 무엇보다도 수업에 대한 전문성과 교수방법에 대한 지속적인 노력이 포함되어야 하며, 나아가서 과거의 정해진 틀에서 벗어나 문해학습자의 자립을 돕기 위한 자신만의 방법도 찾고자 하는 노력이 필요하다. 예를 들면, 환경변화에 따른 새로운 기기나 스마트 기기의 활용을 가르치기 위하여 문해교육 강사가 스스로 인터넷이나 관련 자료를 찾아보는 것은 매우 필수적인 역량에 포함될 수 밖에 없다.

<표 4-2-2> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-자기개발능력

역량명	역량 정의	행위사례(Typical Action)
자기개발 능력	자부심을 가지는 교사로서 현재에 안주하지 않고, 새로운 것에 대한 과감한 준비와 노력 등으로 본인의 역량을 강화함	- 문해교과 지도는 “말만 천천히 하는 것”이 아니라, 교사 스스로 다양한 영역과 주제에 대한 자기개발이 필수적임을 인식하고 실천한다. - 어떻게 수업을 전개할 것인가에 대해 끊임없이 질문을 하고 이에 대한 답을 찾기 위한 노력을 한다. - 수업내용에 대한 전문성과 폭넓은 학문적 지식을 위하여 지속적으로 노력하고 학습한다. - 과거의 고정관념에 얽매이지 않고, 문해학습자의 자립을 돕기 위한 자신만의 방법을 찾기 위해 노력한다. - 환경변화, 새로운 기자재, 스마트 기기 등에 관한 관심을 갖고 이를 수업에 적용하고자 관련 자료를 찾고, 습득하기 위해 노력한다.

(3) 교수학습능력

- 문해교육 강사의 실질적인 활동, 눈에 보이는 산출물은 강의장에서의 활동이라 할 수 있다. 앞의 학습자 이해나 자기개발 관련 역량이 문해교육 강사의 뿌리와 줄기에 해당되는 활동이라면, 강의장에서의 활동은 꽃을 피우는 것이라 할 수 있다. 이렇게 꽃을 피우는 활동은 당연히 체계적이고 계획적으로 이루어져야 한다. 문해학습자들의 주의를 집중하고 수업목표를 제시하는 일, 동기부여하는 방법, 평가 또는 피드백과 관련된 일 등에 관해서는 미리 예측하고 준비할 수 있어야 한다.
- 문해교육 강사는 자신의 수업전략에 따라 필요한 기자재를 적절히 활용할 수 있어야 하고, 교수학습에 필요한 보조도구, 교보재 등을 개발, 활용할 수 있어야 한다. 교보재 및 보조도구의 제작 및 활용은 동료교사와의 대화나 인터넷 또는 관련자료 검색 등으로 해결할 수 있고, 보다 근본적으로 문해학습자에 대한 수업을 제대로 준비하고 있는지에 대한 고민이 있어야 한다.

<표 4-2-3> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-교수학습능력

역량명	역량 정의	행위사례 Typical Action
교수학습능력	교수-학습에 대한 기초지식과 수업에 필요한 기자재, 매체 활용 및 제작 능력	• 성인학습자에 대한 이해와 교수법에 관한 필요 지식을 보유하고 있다. • 학습자들의 실제적 욕구를 이해하고, 이를 효과적으로 해결할 수 있는 다양한 수업방법 및 교보재를 개발할 수 있는 능력이 있다. • 효과적인 수업진행을 위하여 스마트 기기 및 기자재, 매체활용 등에 익숙하다. • 수업을 진행하면서 스스로 부족한 부분을 찾고 이를 해결하기 위해 다양한 노력을 한다. • 수업을 위하여 교재개발 능력을 보유하고 사전 준비를 철저히 한다.

(4) 조직적응능력

- 문해교육 강사가 자신의 수업을 위하여 기본적으로 필요한 역량은 학습자 이해와 소통, 자기개발, 교수법 및 매체활용 능력이 그 중심을 이룬다고 할 수 있다. 그러나 문해교육은 문해교육 기관에서 이루어지고 있으며, 문해교육 강사 역시 해당 문해교육기관의 조직구성원일 수 밖에 없다. 모든 문해교육 강사가 자신이 원하는 것 만을 가르칠 수는 없으며 조직 내의 체계적 절차나 프로세스 등을 이해하고 따라야 한다.
- 조직적응능력에는 문해교육 강사들의 조직 구성원으로서의 마인드에 초점이 맞추어져 있는데, 이는 기존의 문해교원 연수과정 내용이 학급운영, 학습자 모집과 홍보, 후원관리 시스템 구축과 운영 등 조직 경영과 운영 관점에 집중되고 있기 때문이다. 문해교육 강사들은 다른 한편으로 자신이 조직구성원으로서 해당 기관의 존재 이유를 알고 강의자 외 행정가로서 역할도 함께 수행할 것을 요구받는 것이다. 이는 자신이 추구하는 바와 조직에서 요구되는 바를 슬기롭게 조율할 수 있어야 한다.

<표 4-2-4> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-조직적응능력

역량명	역량 정의	행위사례 Typical Action
조직적응 능력	조직구성원으로 서 문해교육기관 에 소속감을 갖 고, 조직에서 필 요한 교원이 되 고자 노력함	• 자신이 속한 문해교육 기관의 특성을 이해하고, 조직에 대한 소속감을 갖는다. • 조직의 생존을 위하여 강의를강의자로서 뿐만아니라,조직 속성, 주무관청서식, 행정처리 등을 빠르게 습득하고 처리하는 행정요원의 역할을 수행한다. • 자신이 가르치고 추구하려는 것과 해당 문해교육기관이 필요로 하는 것을 슬기롭게 조율할 수 있다. • 조직 내 강의자/구성원들은 경쟁이 아니라 협력 관계임을 인식하고, 조직과 개인, 학습자의 성장을 위해 함께 노력한다. • 자신의 교과목에 대한 강의를 시작하기 전에 먼저 조직의 현안과 학습자들의 상태,분위기 등을 파악하고, 학습자 관리, 조직의 자원(일지,체크리스트, 교보재, 기자재 등)활용 등에 적극 참여한다.

(5) 목표달성능력

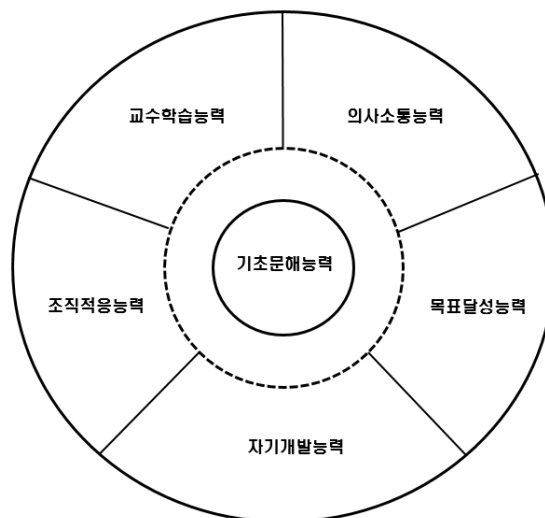
- 문해교육 강사가 학습자를 이해하고 이들의 욕구와 문제를 해결해주는 것은 가장 기본적인 것이라 할 수 있다. 그러나 이들의 현실적인 요청과 욕구에 막혀 근본적으로 추구해야 할 민주시민으로서의 자립을 해치고 “받아쓰기 지옥”에서 빠져나오지 못하는 우를 범하여서는 안된다. 문해교육 강사는 문해교육의 궁극적 목표를 이해하고 자신의 수업을 단계적으로 적절히 세분화할 수 있어야 한다.
- 목표달성능력은 오로지 학습자의 문자해독 능력 향상을 뛰어넘어 자율적 민주시민의 역할을 수행하도록 하는 것이니 만큼, 문해학습자들이 스스로를 극복하고 자신감을 가질 수 있도록 용기를 불어넣는 것이 필요하다.

<표 4-2-5> FGI 결과 도출된 서울시 문해교사 역량-목표달성능력

역량명	역량 정의	행위사례 Typical Action
목표달성 능력	문해교육의 지향점을 이해하고, 교과와 생활의 어려움이 같이 해결될 수 있도록 단계적 목표를 설정하고 이를 달성함	• 비문해자로 살아온 삶을 이해하고, 세상을 보는 자신감을 가지고 민주사회에 참여할 수 있도록 한다. • 문해교육의 철학을 이해하고 이에 따르는 단계적 목표를 수립하고 지도한다. • 교과내용의 습득에 그치지 않고, 학습자의 생활 문해 해결을 위하여 수업준비를 철저히 한다. • 학습자의 생활환경과 건강 등을 고려하여 달성 가능한 합리적인 목표를 설정하고,이를 획득할 수 있도록 설득하고, 함께 노력한다. • 성인학습자에 대한 평가를 단순 지필시험이 아니라 면담 및 다양한 포트폴리오 방법 등으로 할 수 있다.

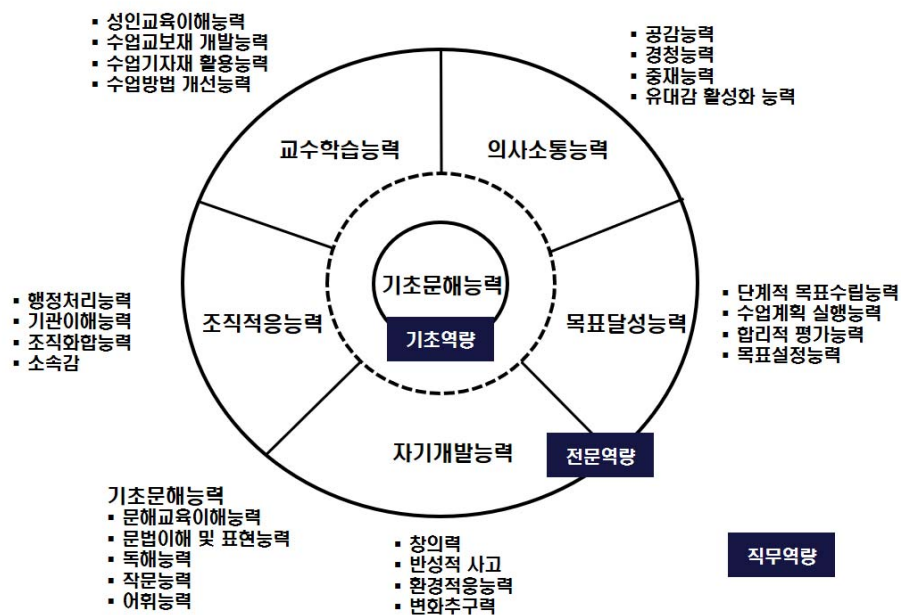
2) 기초문해능력을 포함한 문해교사 역량모형도

○ FGI 결과 도출된 역량과 역량모형도 등은 역량중심의 교육체계 수립을 위하여 2차 FGI로 발전되었고, 여기서는 문해교사들에 대한 기대와 역할, 그리고 문해교사 양성과 보수교육에 대한 의견조사와 함께 다루어졌다. 그 결과 역량모형은 기초문해능력을 포함하여 다음의 역량모형으로 발전하였다[그림 4-2-1].



[그림 4-2-1] 문해교사 역량모형(안)

○ 기초문해능력은 문해교사들이 기본적으로 갖추어야 할 역량으로 문해교육 이해 능력, 문법이해 및 표현능력, 작문능력, 독해능력 그리고 어휘능력이 이에 포함된다. 그리고 FGI 결과 도출되었던 역량모형은 기초문해능력과 결합되면서 전문역량으로 발전하였고, 전문역량은 직무역량으로 세분화되었다. 즉, 1차 FGI 결과 도출되었던 서울시 문해교사의 전문성 강화를 위한 역량 모형은 다음의 표와 같이 기초, 전문 및 직무역량으로 구분하여 구체화 하였다. 직무역량의 관계를 나타낸 구체적 모형은 다음과 같다.



[그림 4-2-2] 문해교사 세부 역량모형

이러한 문해교사의 전문성 강화를 위한 기초역량과 전문역량 그리고 직무역량의 정의는 다음 표와 같다.

<표 4-2-6> 문해교사 역량 정의

구분	역량	직무역량	정의
기초 역량	기초 문해 능력	문해교육 이해능력	문해교육 학습자와 문해교육 현장에 대한 이해를 바탕으로 적절한 교수학습 전략을 수립하고 실행할 수 있는 능력
		문법이해 및 표현능력	주어진 상황에서 어법에 맞는 한국어를 정확하고 유창하게 구사해 낼 수 있는 능력
		작문능력	학습한 어휘를 바탕으로 자신의 생각을 문법에 맞는 문장으로 기술하는 능력
		독해능력	문장의 내용을 이해하고 학습자 관점에서 지도할 수 있는 능력
		어휘능력	실생활에서 사용하거나 필요한 어휘를 학습자수준에 적합하게 교수할 수 있는 능력
전문 역량	교수 학습 능력	성인교육 이해능력	성인교육에 대한 지식과 성인학습자의 신체적, 정서적 특성을 이해한다.
		수업교보재	성인교육에 필요한 수업 교보재를 개발하여 활용할 수 있다.
		수업기자재 활용능력	수업에 필요한 기자재를 수업상황에 맞추어 적절히 활용할 수 있다.
		수업방법 개선능력	수업진행 과정에서 자신의 부족한 교수방법을 찾아 개선하려고 노력한다.
	의사 소통 능력	공감능력	학습자가 지혜가 풍부한 어르신임을 이해하고 마음의 상처를 입지 않도록 세심하게 대응한다.
		경청능력	대화시 학습자의 욕구를 정확히 이해하기 위해 노력한다.
		중재능력	교육장면에서 발생하는 다양한 갈등상황을 원만하게 해결할 수 있다.
		유대감 활성화 능력	학습자와의 유대를 강화하기 위해 다양한 방법을 적절하게 활용할 수 있다.
	목표 달성 능력	단계적 목표수립 능력	학습자의 특성을 고려하여 실행 가능한 세부목표를 단계적으로 수립할 수 있다.
		수업계획 실행능력	수립된 교육목표를 달성하기 위해 수업계획을 실행한다.
		합리적 평가능력	성인학습자에 대한 이해를 바탕으로 다양한 평가방법을 적절하게 활용한다.
		목표설정 능력	학습자가 스스로 합리적인 목표를 설정하고 달성할 수 있도록 도와준다.

	조직 적응 능력	행정처리 능력	문해교육 과정에서 요구되는 각종 다양한 행정처리를 원만하게 해결할 수 있다.
		기관이해 능력	문해교사로서 자신이 근무하는 기관의 현재상황을 이 해하고 소속감을 갖는다.
		조직화합 능력	조직구성원(기관, 교사, 학습자등)의 협력관계를 구축하 고, 모두의 성장과 발전을 위해 노력한다.
		소속감	조직의 일원임을 인식하고, 일체감을 갖는다.
	자기 개발 능력	창의력	기존의 교육방법을 고수하지 않고, 자신만의 방법을 찾기 위해 노력한다.
		반성적 사고	수업상황에서 이루어진 자신의 교수방법을 끊임없이 반추하여 개선하고자 한다.
		환경적응 능력	급변하는 사회변화를 인식하고 이를 수업에 적용하기 위해 노력한다.
		변화 추구력	삶 속에서 변화를 즐기며 학습자에게 적극적으로 권 하여 변화를 유도한다.

1) 서면인터뷰와 FGI 결과분석

- 문해교육 강사의 역량모형 개발과 문해교육 강사 교육체제 구축을 위한 인터뷰와 FGI 결과를 토대로 문해교육의 강사 선발, 문해교육 교원양성 연수, 문해교육 보수교육 순으로 각각의 이슈와 이슈해결 방안에 대한 참가자의 의견을 정리하였다.

<표 4-3-1> 문해교육 교원양성 연수에 대한 문제와 해결방안

구분	문해교육 교원양성 연수에 대한 문제	문해교육 교원양성 연수의 문제 해결 방안
문해교육 교원양성 교육과정	- 연수 시수 짧음 - 강의 세부 교과목 수정 필요 - 전공연수 시간부족 - 현행 세부교과목 수정 필요(우선순위 교과목 할당 시수 조정) - 문해 학습자에 대한 이해 강화 - 문해교육의 교수전략 및 교수법 강화 - 문해교육의 확장: 생활문해 - 민주시민으로써의 지향	- 집합교육 시수 증대 필요 - 국어지식(맞춤법, 띄어쓰기, 표준어 등) 보강 - 국어의 문법(정서법)과 문학(시 감상, 작성, 퇴고법)의 시수 확대 필요 - 교육대상자에 따른 세부 교과목 선정 필요 - 디지털 학습 강화 - 문해교육 교원으로써의 역할과 정체성 확립 - 문해교사의 교육철학 및 마인드에 대한 교육 강화
플립러닝 온라인 강좌	- 문해이전 생활 어려움을 경험하는 이해 프로그램 부족 - 문해교육 교수사례 부족	- 초등과정과 중학과정으로 구분하여 온라인 강좌 개설 - 문해교육 현장 및 교수전략에 대한 사례 제공
현장 실습	- 참관만이 아닌 기관에서 필요한 실무에 참여할 수 있도록 교육기회 제공 - 참관 수업 실습 위주 수정 필요 - 현장 실습 일지 수정 필요 - 동일 기관 아닌 복수 기관 참관 - 다양한 문해교육 기관에 대한 이해	- 수업참관만이 아닌, 교내 봉사활동과 다양한 체험 기회제공 - 교사경험이 있는 교사와 경험이 없는 교사 구분하여 실습시간 조정 필요 - 참관 수업 및 협동 수업(실습생들끼리) 병행 - 실습에서 개인적인 과업이 주어지고 수행 능력 평가 필요 - 실습종료 후 워킹 형태의 토론 필요 - 행정 및 문해교육 구조에 대한 이해 제공

- 문해교육 강사의 보수교육은 실시 연도에 따라 교육 내용이 상이하며, 각 시도 문해교육 보수교육 및 역량강화 교육의 내용 또한 동일하지 않다. 서울시평생교육진흥원에서 실시하고 있는 문해교육 강사 보수교육에 대해 현장 및 대학의 주제 전문가가 제시하는 문제 및 해결방안은 다음 <표 4-3-2>와 같다.

<표 4-3-2> 문해교육 강사 보수교육 연수에 대한 문제와 해결방안

구분	문해교육 교원양성 연수에 대한 문제	문해교육 교원양성 연수의 문제 해결 방안
문해교육 강사 보수교육	■ 국어 맞춤법 등에 대한 전문성 신장 필요 ■ 초등과정 교사들에게는 한글교육(문법, 문학) 교육 강화 ■ 시대상황과 지역사정 고려 부족 ■ 문해교육의 교육철학, 맞춤법, 문해학습자의 이해, 문해학급 교육 필요 ■ 의무적이고 주기적인 보수교육 필요: 비학력 인정기관뿐 아니라 학력인정기관 교사들도 필요 ■ 생활문해, 창의적 체험활동에 관련한 내용 필요	■ 정체되어 노력하지 않는 교사에 대한 능력 함양 ■ 한글교육(문법, 문학) 보수교육 강사진을 전문 연구자(전문전공자)보다 현장교육이 풍부한 교육자가 담당 ■ 교육경력 및 역할에 따른 맞춤 연수 필요: 시도진흥원에 결정권 부여 ■ 문해교육의 미래 지향과 관련한 내용으로 전환 필요 ■ 교사의 학습자 장악력, 이유있는 근거에 기초한 설득력 강화 ■ 학급에 대한 내용을 보완 발전함으로써 문해학습자 학급 관리 및 운영에 대한 부분 강화 ■ 문자해독, 문화이해에 대한 다양한 교수법 등의 정보 제공 및 토론 방식을 통한 교수전략 개발 ■ 디지털 문해 등 생활문해와 다양한 창의적 체험활동에 대한 교육론 및 정보제공 ■ 교사들이 수업목표, 수업이유, 학습성과 등을 학습자와 공유 ■ 문해교사로써의 신분과 문해교육기관의 운영에 대한 이해, 정책/제도 개선

2) 역량강화 교육체계: 경력 대비 역량 매트릭스

- 문해교육 전문가를 대상으로 문해교육 강사의 경력별 단계를 구분한 결과는 <표 4-3-3>과 같다. 문해교육 전문가의 의견을 종합하여 교육경력 3년까지를 ‘문해교사’, 교육경력 7년 까지를 ‘전문교사’, 교육경력 8년 이상을 ‘수석교사’로 명칭을 부여하였다.

- 문해교사는 대학졸업에 상당하는 경력을 가진자로 문해교육 강사과정을 이수한 자를 대상으로 한다. 이들은 문해교육에 대한 이해를 기반으로 기본적인 교수자의 역할을 수행한다.
- 전문교사는 교육경력 4년이상 또는 문해교사로 4년 이상의 경력을 가진자로 문해교육에 대한 자기 철학이 형성되어 있으며, 기본적인 행정처리 능력을 갖추고 전문성이 확보된 교사로서 자신만의 방식으로 교보재 제작 및 활용이 가능한 자이다.
- 수석교사는 교육경력이 8년이상, 전문교사로 5년이상의 경력을 가진 자로 문해교육에 대한 가치관을 구축하고 창의적으로 학습자를 육성하고 있는 자이다. 수석교사는 문해교육 기관의 전문가로서 확보된 전문성을 확대 발전시켜 문해교사 및 전문교사의 멘토로서의 역할을 수행한다. 또한 기관운영자로서의 자질을 확보하고 있다.

<표 4-3-3> 문해교육 강사의 경력별 단계에 따른 명칭과 자격기준

교육경력	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년 이상
1안	초보 선생님		경력선생님			중간관리자		관리자		
2안	입문교사			전문교사					수석교사	
3안	문해교사 입문			문해교사		핵심문해교사			운영자	
4안	문해교육 2급교사			문해교육 1급 교사				문해교원 (관리자)		
최종 안	문해교사			전문교사				수석교사		
	▪ 문해 교육에 대한 이해를 기반으로 기본적인 교수자 역할 수행 ▪ 대학졸업에 상당하는 경력을 가진 자로서 문해교육 강사 양성과정 이수자			▪ 문해 교육에 대한 자기 철학 형성 ▪ 행정 처리능력 배양 ▪ 전문성이 확보된 교사-자신만의 방식으로 교보재 제작 및 활용 ▪ 교육경력 4년 이상 ▪ 문해 교사 4년 이상 경력				▪ 문해 교육에 대한 가치관 구축 및 창의적 육성 ▪ 기관 운영자로서의 자질 확보 ▪ 문해교육 기관의 전문가로서 확보된 전문성을 확대, 발전시킴 -문해교육 네트워크 구축, 멘토링 등 ▪ 교육경력 8년 이상 ▪ 전문 교사 5년 이상 경력		

- 문해교육 강사의 경력 단계별 역량제고를 위한 교육체계는 문해교사, 전문교사, 수석교사의 단계에 따라 각각의 역량에 필요한 교육프로그램으로 구성되어 있다.
- 문해교육 SME(주제전문가)의 FGI 및 인터뷰 결과 도출된 문해교육 강사 5대 역량과 문해교육 강사 경력별 단계 분류를 결합한 역량기반교육체계(CBC, Competency Based Curricula)는 다음과 같다.

<표 4-3-4> 문해교육 강사 경력별 교육체계

문해교육 전문역량	문해교육 경력		
	문해교사 (1~3년)	전문교사 (4~7년)	수석교사 (8년 이상)
기초문해능력	문해교육 기본 과정	문해교육 고급 과정	문해교육 멘토링 과정
교수학습능력	성인교육 기본 과정	성인교육 고급 과정	성인교육 멘토링 과정
목표달성능력	목표관리 기본 과정	목표관리 고급 과정	목표관리 멘토링 과정
조직적응능력	팀빌딩 기본 과정	팀빌딩 고급 과정	팀빌딩 멘토링 과정
의사소통능력	의사소통 기본 과정	의사소통 고급 과정	의사소통 멘토링 과정
자기개발능력	자기개발 기본 과정	자기개발 고급 과정	자기개발 멘토링 과정

○ 상기한 문해교사 역량 기반의 교육체계에 제시된 과정은 문해 학습자의 교육 니즈(needs)를 충족시키는 교사로서의 경험과 교수학습능력에 따라 명다음 단계의 교사 경력을 성공적으로 진입하기 위해 역량, 즉 지식, 기술 및 태도에 따라 기본 과정, 심화 과정, 멘토링 과정으로 명명하였다. 각 과정 설계의 기본 원칙은 다음과 같다.

- ① 기본 과정: 기본 과정은 해당 역량의 구성 요소인 지식, 기술 및 태도 등의 습득과 개념, 가정, 원리와 원칙 및 프로세스에 초점을 맞춰 과정 개요가 작성되었다.
- ② 고급 과정: 고급 과정은 해당 역량의 기본 과정에 대한 성공적인 학습을 전제로 해당 역량의 실습과 적용 및 응용에 초점을 맞춰 체험 학습(Experiential Learning) 기반의 과정 개요가 작성되었다.
- ③ 멘토링 과정: 멘토링 과정은 해당 역량의 리더십 및 코칭 과정으로 문해 교사로서의 수준 높은 롤모델을 완성하고 멘티를 멘토링하는 방법과 내용에 초점을 맞춰 과정 개요가 작성되었다.

(1) 기본 과정(Basic Course)

(가) 기초문해능력: 문해교육 기본 과정(Literacy Learning Basic Course)

- 성인 문해교육 학습자들은 다양한 사회문화적 영향으로 문자해독, 국어교육 등과 같이 사회생활을 위한 기초적인 학습의 기회를 갖지 못하였지만, 그럼에도 불구하고 삶을 이끌어 온 충분한 지혜를 가지고 있다는 것을 전제로 한다. 본 교육과정에서는 이러한 성인 문해교육 학습자에 대한 이해를 바탕으로 이들이 갖추어야 할 가장 기본적인 국어교육의 습득을 목표로 하고 있다. 이렇게 글을 읽고, 쓸 수 있는 기본능력을 갖추는 지혜를 갖춘 성인 문해 학습자들이 사회문화적으로 요청되는 기초생활을 할 수 있고, 보다 만족스러운 일상생활을 영위할 수 있을 것이다. 이러한 기본적인 일상생활을 위해서는 간단한 수 읽기, 셈하기 등도 기본적인 국어습득 능력과 함께 전달되어야 할 것이다. 이를 위한 구체적인 학습 목표 및 교수학습 방법은 다음의 표와 같다(표 4-3-5).

<표 4-3-5> 기초문해능력: 문해교육 기본 과정(Literacy Learning Basic Course) 세부내용

학습 목표	1. 성인학습자의 신체적, 심리적, 사회적 특성을 설명할 수 있다. 2. 한글의 자음과 모음, 받침이 있는 낱말을 지도할 수 있다. 3. 네자리 숫자까지 수를 세고 읽고, 덧셈, 뺄셈을 지도할 수 있다. 4. 광고 전단지, 공공기관 안내문, 짧은 설명서 등을 읽고 적절하게 대응하도록 지도 할 수 있다. 5. 낱말의 쓰임새를 알고 짧은 글을 사용하여 자신의 생각이나 느낌 등의 의사를 표현하도록 지도할 수 있다.
학습 내용	• 초등학교 저학년 수준의 국어와 수학 • 자음과 모음 및 자모의 조합원리 이해 • 받침 있는 낱말 및 겹자음 익히기 • 네자리 수준의 수를 읽고 쓰고 셈하기 • 관공서, 병원 및 키오스크 등 생활 속에서 마주치는 정보를 읽고 활용하기 • 육하원칙을 알고 이에 맞추어 글쓰기 • 공중예절 알고 실천하기 • 자신을 소개하는 글 쓰기
교수학습 방법	• 강의, 토론, 모의 수업, Training Video 활용
요구 시간	• 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(나) 교수학습능력: 성인교육 기본 과정(Adults Learning Basic Course)

- 성인교육 기본 과정은 문해교실의 성인학습자의 학습 목표를 효율적으로 달성시키기 위한 성인교육의 기본을 다룬다. 본 과정에서는 성인교육의 핵심인 안드라고지와 성인학습자의 심리적 특성과 생리적 특성을 우선 학습한 후에 성인교육을 위한 다양한 교수학습 방법과 교보재와 기자재를 활용하는 방법을 익힌다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-6).

<표 4-3-6> 교수학습능력: 성인교육 기본 과정(Adults Learning Basic Course) 세부내용

학습 목표	1. 평생학습 및 성인교육의 의의와 정의를 기술할 수 있다. 2. 안드라고지와 페다고지를 비교하여 설명할 수 있다. 3. 안드라고지의 가정과 교수원칙을 설명할 수 있다. 4. 성인학습자의 특성을 심리적 측면과 생리적 측면에서 설명할 수 있다. 5. 성인교육의 효율성 제고를 위한 다양한 교수학습 방법을 기술할 수 있다. 6. 문해교육 수업 교보재 개발과 활용 방법을 설명할 수 있다. 7. 성인교육에 필요한 다양한 기자재의 특성을 알고 활용할 수 있다.
학습 내용	· 평생학습과 성인교육 · 말콤 노울즈와 안드라고지(페다고지와 대비) · 안드라고지의 가정과 교수원칙 · 성인학습자 이해: 심리 및 인지 발달 · 성인학습자의 생리 및 사회적 발달 · 성인교육의 교수학습 방법 · 수업 교보재 개발과 활용 · 기자재 활용
교수학습 방법	· 강의, 토론, 역할 연기, 사례연구, Training Video 활용
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(다) 목표달성능력: 목표관리 기본 과정(MBO Basic Course)

- 목표관리 기본 과정은 문해교육이 문해학습을 통해 일상생활의 불편함을 해소하고 사회와 소통하며 학습자의 자존심을 향상시키고 한 개인의 권리를 찾는 성장과정이라는 문해교육의 지향점을 염두에 두고 목표지향적인 활동을 통해 목표를 달성할 수 있는 역량을 강화시키는 과정이다. 본 과정은 목표에 의한 관리(MBO)

와 목표관리 프로세스에 대한 이해를 기반으로 모든 문해교육 활동을 목표지향적으로 실행할 수 있도록 한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-7).

<표 4-3-7> 목표달성능력: 목표관리 기본 과정(MBO Basic Course) 세부내용

학습 목표	1. 문해교육의 철학적 관점에서 비문해자의 고통을 공감하고 심리적 특성들을 이해하게 된다. 2. 문해교육이 비문해자의 세상 인식에 빛을 비춘다는 것을 통찰하게 된다. 3. 문해교육이 단순한 교수학습 과정이 아니라 학습자의 전인적 측면의 대변책이라는 것을 설명할 수 있다. 4. 비문해자의 특성을 이해하고 공감하며 자존감을 제고하는 교수학습 활동을 할 수 있다. 5. MBO 및 목표관리 프로세스에 대한 이해를 토대로 문해교육 활동을 재구성할 수 있다. 6. 문해교육의 학업 성취도 평가를 전인적 성인교육의 관점에서 다양하게 할 수 있다.
학습 내용	· 문해교육의 필요성과 비문해자의 고통 · 문해교육의 의미 및 인간의 권리와 문해교육 철학 · 비문해자의 심리적/생활 특성 이해와 문해교육의 효과 · 문해교육의 지향점과 목표에 의한 관리(MBO) · 목표관리 프로세스: Plan, Do, See, Action · MBO 관점으로 문해교육 활동 바라보기 및 활동 재구성 · 성인학습자에 대한 평가 방법의 다양화: 포트폴리오 작성
교수학습 방법	· 강의, 토론, 역할 연기, 사례연구, 체험학습
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(라) 조직적응능력: 팀 빌딩 기본 과정(Team Building Basic Course)

- 본 과정에서는 조직구성원으로서 문해교육 기관에 소속감을 갖고 조직의 필요를 충족시키는 역할을 강화하기 위한 방법을 다룬다. 여기에서는 조직의 비전, 미션 및 공유 가치 등으로 구성된 조직문화의 내면화 과정이 전개된다. 또한 학급 분위기 활성화를 위한 팀빌딩 기법을 습득하여 적용한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-8).

<표 4-3-8> 조직적응능력: 팀 빌딩 기본 과정(Team Building Basic Course) 세부내용

학습 목표	1. 조직의 미션, 비전 및 공유 가치의 조작적 정의와 해당 조직의 실제 구성 요소를 설명할 수 있다. 2. 조직도와 경영목표, 경영 전략 및 주요 사업을 기술할 수 있다. 3. 업무처리 절차에 대한 이해를 토대로 행정요원의 역할에 따라 행정 처리 실무를 수행할 수 있다. 4. 팀 활성화 책임자로서 학습자 중심으로 생태계를 파악하여 소통과 문제해결의 고리가 된다. 5. 팀빌딩 방법에 의거하여 팀을 진단하여 팀 효과성과 팀 효율성을 제고할 수 있다. 6. 문제해결 프로세스를 적용하여 학급내 협력학습을 진행할 수 있다.
학습 내용	· 조직 이해: 미션, 비전, 공유 가치 · 서평원의 걸어온 길 및 조직도 공유 · 서평원의 주요 사업 공유 · 문해교육 교원의 행정처리 실무 · 문해학급 팀빌딩 · 팀 진단: 6 Box Model(Marvin Weisbord) · 학급내 협력학습: 문제확인 - 문제해결방안 - 문제해결 - 일반화 - 정리
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 역할 연기, 진단 및 팀빌딩, 그룹토의
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(마) 의사소통능력 과정: 의사소통 기본 과정(Communication Basic Course)

- 의사소통 기본 과정에서는 인간관계의 핵심이며 언어를 통한 교수학습을 가능하게 하는 커뮤니케이션을 다룬다. 인간의 사고와 감정 그리고 경험을 공유하는 수단인 의사소통의 중요성을 통찰하고, 의사소통 능력 향상에 필요한 지식과 기술 및 태도를 습득한다. 또한 자기진단을 통해 자신의 의사소통 능력을 진단하여 의사소통 하위 능력을 개발하는 과정이 전개된다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-9).

<표 4-3-9> 의사소통능력 과정: 의사소통 기본 과정(Communication Basic Course) 세부내용

학습 목표	1. 의사소통의 중요성과 정의를 설명할 수 있다. 2. 조직과 개인간에 발생하는 의사소통의 목적을 설명할 수 있다. 3. 의사소통의 종류와 의사소통 과정을 설명할 수 있다. 4. 의사소통의 장애요인과 극복방안을 설명할 수 있다. 5. 조하리 창을 활용하여 진단과 소통능력 개발 방안을 설명할 수 있다. 6. 의사소통의 기본 스킬인 말하기와 듣기 스킬을 향상시킨다. 7. 효과적인 의사소통 요령(Tips)을 익혀 적용한다.
학습 내용	· 의사소통의 중요성과 본질 · 의사소통의 정의와 기능 · 의사소통의 목적과 의사소통의 종류 · 의사소통 프로세스(수신자~송신자) · 의사소통의 장애요인과 극복방안(조직차원 및 개인차원) · 조하리 창: 의사소통 진단과 개선 방법(말하기 & 경청) · 메라비언 법칙 · 말하기 스킬 · 경청 스킬 · 의사소통 Tips
교수 학습 방법	· 강의, 사례연구, 토의, 역할 연기, 동영상 강의, 진단
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(바) 자기개발능력: 셀프 리더십 과정(Self Leadership Course)

- 셀프 리더십 과정은 자신에게 영향력을 행사하여 자신의 파워 원천을 극대화하여 주도적이고 창의적인 삶을 영위할 수 있는 방법을 다룬다. 이를 위해 먼저 AI와 SNS가 주도하는 제4차 산업혁명이라는 급변하는 환경 변화의 특징을 통찰하고, 이를 토대로 개인의 환경적응 능력을 제고하고, 새로운 환경에 창의적으로 대응하는 방법을 학습한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-10).

<표 4-3-10> 자기개발능력: 셀프 리더십 과정(Self Leadership Course) 세부내용

학습 목표	1. AI와 디지털화로 융복합이 가속화 되는 제4차 산업혁명 시대의 특징을 설명할 수 있다. 2. 불확실한 환경변화에 대처하기 위해 자신의 영향력을 확대하는 셀프 리더십의 정의를 설명할 수 있다. 3. 개인의 영향력의 원천인 파워 베이스 개념을 활용하여 셀프 리더십을 개발하는 방법을 습득한다. 4. 창의적으로 자신을 변형하는 자기혁신 방법을 설명할 수 있다. 5. 적응력 제고와 성장을 위해 회복탄력성을 이용한 스트레스 대처 방법을 설명할 수 있다.
학습 내용	· 제4차 산업혁명 시대의 도래 · 제4차 산업혁명의 의미와 특징 · 리더십과 셀프 리더십 · 역사적인 셀프 리더: · 셀프 리더십과 임파워먼트(empowerment) · 셀프 리더십의 기반: 파워 베이스(Power Base) · 파워 베이스 진단과 파워 강화 방안(French & Raven) · 창조적 자기 변형(self transformation) · 회복탄력성과 스트레스 대처 방법
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 역할 연기, 사례연구, 진단 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(2) 고급 과정

(가) 기초문해능력: 문해교육 고급 과정(Literacy Learning Advanced Course)

- 문해교육 고급 과정은 초등학교 고학년 수준의 국어활용 능력과 셈하기 및 기본적인 영어 알파벳의 이해를 다룬다. 문해교육은 성인학습자들이 사회적으로 요구되는 기본적인 활동을 무리없이 수행하는 것을 목표로 하고, 이를 위해서는 비단 기본적인 국어에 대한 이해뿐만 아니라, 자주쓰이는 영어 단어 등에 대한 이해와 숫자 활용들에 대한 습득도 필요하다. 즉, 기본적인 읽기, 쓰기, 셈하기가 교실 상황에서 나아가, 간단한 일상생활에서도 충분히 활용될 수 있도록 해야 한다. 이에 대한 구체적인 학습 목표 및 교수학습 방법은 다음의 표와 같다(표 4-3-11).

<표 4-3-11> 기초문해능력: 문해교육 고급 과정(Literacy Learning Advanced Course) 세부내용

학습 목표	1. 시를 읽고 자신이 느끼는 것을 설명하도록 지도할 수 있다. 2. 영어 알파벳 대문자, 소문자를 읽고 쓸 수 있도록 지도할 수 있다. 3. 구구단의 원리를 알고 외우도록 지도할 수 있다. 4. 길이와 무게의 개념 및 단위를 읽고 설명하도록 지도할 수 있다. 5. 자신을 소개하고 경험을 쓰고 표현하도록 지도할 수 있다.
학습 내용	· 초등학교 고학년 수준의 국어와 수학 및 알파벳 · 한글 창제원리와 우수성 이해하기 · 격언의 속 뜻과 민속놀이 이해하기 · 계산기를 활용한 큰 수의 덧셈과 뺄셈 · 영어 알파벳 대문자 및 소문자 익히기 · 구구단 외우기와 곱셈, 나눗셈 계산하기 · 수필 감상하기 · 백분율 알기
교수학습 방법	· 강의, 토론, 모의 수업, Training Video 활용
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(나) 교수학습능력: 성인교육 고급 과정(Adults Learning Advanced Course)

- 본 과정에서는 성인교육에 대한 기반 이론을 토대로 실제 교육 현장에 적용할 수 있는 성인에 대한 교수학습 이론과 실재를 다룬다. 특히 교수자로서의 자신의 교수 스타일과 성인 학습자의 학습 스타일에 대한 진단과 개선 방안을 아울러 현재 보편화되기 시작한 이러닝과 온라인과 오프라인을 결합한 브렌디드 러닝을 수행할 수 있는 방법을 학습한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-12).

<표 4-3-12> 교수학습능력: 성인교육 고급 과정(Adults Learning Advanced Course) 세부내용

학습 목표	1. 전통적인 학습이론에 대비하여 성인학습 이론의 특징을 설명할 수 있다. 2. 경험학습 기반의 성인학습이론인 콜브의 모델과 자비스의 학습과정 프로세스를 설명할 수 있다. 3. 문해교육 참가자의 관점을 전환시키는 전환학습 과정을 설명할 수 있다. 4. 교수 스타일 진단을 통해 문해교사의 교수학습 스킬을 향상시킬 수 있다.
----------	---

	5. 학습자의 학습 스타일의 진단 방법을 습득하여 학습 스타일에 따른 개별화 학습을 가능하게 한다. 6. 문해교육의 콘텐츠를 E-러닝 프로그램으로 전환하여 실행하는 방법을 설명할 수 있다. 7. 온라인과 오프라인 교육을 결합하여 학습 효과를 향상시킬 수 있다.
학습 내용	• 전통적 학습이론과 성인학습 이론 • Kolb 체험학습 4단계 • Jarvis의 학습과정 이론 • Mezirow의 전환학습 이론 • 문해교사의 교수 스타일 진단 • 성인학습자의 학습 스타일 진단 • E-러닝과 블렌디드 러닝
교수 학습 방법	• 강의, 토론, 진단 및 피드백, 경험학습
요구 시간	• 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(다) 목표달성능력: 목표관리 고급 과정(MBO Advanced Course)

- 본 과정에서는 문해교육 철학과 문해교육의 본질에 대한 학습을 전제로 문해교사의 목표지향성을 문해교육 현장의 교수학습 활동에 투입하는 방법과 내용이 제공된다. 이를 위해 문해교육 현장에서 좋은 목표를 설정하고 목표달성 여부를 평가하는 전체 교육과정을 목표지향적 관점에서 보고 목표달성을 추구하는 방법이 소개된다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-13).

<표 4-3-13> 목표달성능력: 목표관리 고급 과정(MBO Advanced Course) 세부내용

학습 목표	1. MBO의 출발점인 목표의 정의와 의미를 설명할 수 있다. 2. 좋은 목표의 조건인 SMART의 의미를 기술할 수 있다. 3. SMART 조건에 부합하는 중장기 생애목표를 개발할 수 있다. 4. 자신이 운영하는 교실의 원하는 미래모습을 그릴 수 있다. 5. 문해교육 현장에서 필요한 다양한 학습목표를 정확하게 기술할 수 있다. 6. 문해교육의 평가체제의 문제점을 파악하고 개선하여 다양한 평가 방법으로 평가를 할 수 있다. 7. 커크 패트릭의 평가모델을 문해교육에 적용하여 평가의 효과를 다양하게 측정할 수 있다.
-------	---

학습 내용	· 목표와 목적: Goal, Objective, Aim, Purpose · 목표와 아웃컴(outcome) · 좋은 목표의 조건: SMART · 생애목표 만들기: 비전, 미션, 중장기/단기 목표 설정 · 나의 교실 비전 만들기 · 학습목표 개발: 최종학습목표, 중간학습목표, 학습내용 · 평가 방법 · 커크 패트릭의 4단계 평가모델 문해교육에 적용하기
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 실습, 경험학습
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(라) 조직적응능력: 팀 빌딩 고급 과정(Team Building Advanced Course)

- 팀 빌딩 고급 과정에서는 학습 분위기를 활성화시켜 학습 효과를 극대화시키는 퍼실리테이션 기법을 다룬다. 본 과정에서는 교사의 역할을 지식과 정보의 전달자뿐만 아니라 학습자가 학습의 전체 과정과 학습에 열정적으로 몰입할 수 있도록 촉진자 역할까지 수행할 수 있는 다양한 기법을 제공한다. 또한 편 경영의 기법을 적용하여 학습 분위기를 활성화시키는 방법도 다루게 된다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-14).

<표 4-3-14> 조직적응능력: 팀 빌딩 고급 과정(Team Building Advanced Course) 세부내용

학습 목표	1. 교사의 역할을 활동 중심의 참여적 리더십 개념으로 설명할 수 있다. 2. 지시나 권위가 아닌 촉진을 통해 학습에 몰입시키는 기법을 습득하여 적용할 수 있다. 3. 다양한 아이스브레이킹 기법을 촉진하여 학습 분위기를 조성할 수 있다. 4. 에너지이징 툴들을 활용하여 학습 분위기를 활성화 시킬 수 있다. 5. 편 경영과 편 리더십을 적용하여 학습의 재미를 배가 할 수 있다.
학습 내용	· 교사의 역할: 활동 중심의 참여적 리더십 · 퍼실리테이션(Facilitation)을 통한 학습 몰입(Flow) 강화 · Ice-Breakers를 활용한 아이스 브레이킹 기법 · 그라운드 룰(Ground Rules) 작성: 브레인스토밍 · 그룹 분위기 활성화 기법: Energizing

	· Fun 경영과 Fun 리더십의 적용 - 웃음, 유머, 칭찬, 격려 등에 재미 요소 추가
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 체험학습, 실습 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(마) 의사소통능력: 의사소통 고급 과정(Communication Advanced Course)

- 의사소통 고급 과정에서는 문해교사의 중재능력을 향상시키기 위해 의사소통을 활용한 갈등을 효과적으로 관리하는 방법을 다룬다. 조직과 인간의 성과와 성장에 영향을 주는 갈등을 관리하는 지식과 기술 및 태도를 습득한다. 이를 위해 우선 갈등의 본질과 기능을 이해하고, 이를 토대로 효과적인 갈등관리를 위해 갈등관리 스타일을 진단하여 개선 방안을 마련한다. 특히 갈등 상황에 대한 의사소통 개입 실습을 통해 현장 갈등관리 능력을 증진시킨다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-15).

<표 4-3-15> 의사소통능력: 의사소통 고급 과정(Communication Advanced Course) 세부내용

학습 목표	1. 갈등상황에서 중재의 중요성과 갈등의 개념을 설명할 수 있다. 2. 갈등에 대한 태도와 갈등의 종류와 기능을 설명할 수 있다. 3. 갈등의 원인과 갈등의 심화 프로세스 4. 갈등관리 스타일 진단을 통해 자신의 갈등관리 패턴을 이해하고 개선방안을 마련한다. 5. 갈등관리 기법을 적용하여 학급내의 갈등을 관리할 수 있다. 6. 갈등, 협상 및 중재를 분별할 수 있다.
학습 내용	· 학급 갈등 사례 공유 · 갈등의 개념 정의 · 갈등의 종류 · 갈등의 기능 · 갈등의 원인과 갈등의 심화 프로세스: 펀치와 크런치 · 갈등관리 스타일: 토마스-킬만의 갈등관리 스타일 · 갈등관리 전략: 승승전략 대 승패전략 · 갈등관리 실습: 학급 내 대인갈등 사례 연구 · Video Training: 팀원(Teamwork)
교수 학습 방법	· 강의, 사례연구, 역할 연기, Video Clip, 진단 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(바) 자기개발능력: 자기주도학습 과정(SDL Course)

- 본 과정에서는 최고의 성인교육방법론인 자기주도학습을 다룬다. 자기주도학습은 성인학습의 핵심인 주도성과 자기통제를 강조하는 학습 방법이다. 본 코스에서는 자기주도학습의 전체 과정을 조망하고 문해학습자의 자기주도학습을 지원하기 위한 교수학습 과정이 전개된다. 특히 문해학습자가 제 2의 인생 목적과 미래를 생각해보고 주도적이고 의미있는 삶을 영위하기 위한 자기주도학습 실행의 5단계 전략을 적용하는 방법을 습득한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-16).

<표 4-3-16> 자기개발능력: 자기주도학습 과정(SDL Course) 세부내용

학습 목표	1. 성인학습을 위한 자기주도학습의 의의와 개념을 설명할 수 있다. 2. 자기주도학습의 가정과 원리를 설명할 수 있다. 3. 자기주도학습 준비도 진단을 통해 SDL 개발 포인트와 개선 방안을 찾는다. 4. 자기주도학습 구성 요소에 대한 이해를 토대로 자기주도학습 계약서를 작성할 수 있다. 5. 의미있고 생산적인 제 2의 인생을 위해 미래를 설계하는 방법을 습득하여 적용한다. 6. 성공적인 자기관리를 위한 자기주도학습의 5단계 실행전략을 설명할 수 있다.
학습 내용	· 자기주도학습의 의의와 개념 · 자기주도학습의 가정과 원리 · 성인학습을 위한 자기주도학습 준비도 진단 · 자기주도학습 계약서 작성 방법 · 자기주도학습 활성화 방안 · 성인학습자의 미래 설계 · 자기주도학습 실행의 5단계 전략
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 진단 및 피드백, 사례연구 및 경험학습
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(3) 멘토링 과정

(가) 기초문해능력: 문해교육 멘토링 과정(Literacy Learning Mentoring Course)

- 문해교육 멘토링 과정은 문해학습자들이 문해교육 기본 및 고급과정을 통하여 학습한 기본적인 일상생활(가정 및 여가활동 등)의 활용을 넘어, 공공기관에서의 자주적 활동 및 경제생활 등과 같이 복잡한 일상생활에서의 참여적 활용을 목표로 한다. 이는 중학교 수준의 국어이해 및 문장활용 등을 전제로 하며, 자발적인 사회참여를 위해서는 이에 상응하는 기본적인 수학 및 영어 활용능력도 포함된다고 할 수 있다. 문해교육 멘토링 과정 수준의 문해교육 교사는 이상과 같은 기초문해에 대한 내용적인 부분 뿐만 아니라 문해교육 정책 및 문해교육이 나아가야 할 방향에 대해서도 견해를 가지고 문해교육에 참여할 수 있어야 한다. 이를 위한 구체적인 학습 목표 및 교수학습 방법은 다음의 표와 같다(표 4-3-17).

<표 4-3-17> 기초문해능력: 문해교육 멘토링 과정(Literacy Learning Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 국어사전의 쓰임을 알고 찾는 법을 설명할 수 있다. 2. 생활에 필요한 정보를 찾고 문제를 해결할 수 있다. 3. 주장하는 글쓰기와 토론의 방법과 절차를 알고 설명할 수 있다. 4. 우리 지역 문해교육의 수준과 활동에 대해 이해하고 설명할 수 있다. 5. 소속 문해교육 기관의 정책 및 방향을 이해하고 설명할 수 있다.
학습 내용	• 토론의 방법과 절차 알기 • 백분율 이해하기 • 역사 속 인물과 위인에 대한 이해 • 컴퓨터 활용 익히기 • 우리나라 성인문해에 대한 기초 통계 이해 • 우리나라 문해정책에 대한 이해 • 문해영역과 생활영역에 대한 이해 • 인간의 존엄성과 문해교육 이해
교수학습 방법	• 강의, 토론, 역할 연기, 사례연구, Training Video 활용
요구 시간	• 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(나) 교수학습능력: 성인교육 멘토링과정(Adults Learning Mentoring Course)

- 본 과정은 성인교육을 하는 교사들에게 장기간의 학습과 풍부한 경험에 따른 노하우를 전수하는 과정을 다룬다. 원과 멘토링의 뿌리를 확인하여 멘토링의 의미를 통찰하고, 멘토 코치가 되고자 하는 의지를 제고하고자 한다. 또한 멘토를 찾는 멘티들이 요구하는 멘토의 자질과 역량을 함양하여 현장에서 성공적인 멘토링 하는 방법을 습득하여 적용한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-18).

<표 4-3-18> 교수학습능력: 성인교육 멘토링과정(Adults Learning Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 오딧세이를 배경으로 멘토와 멘토링의 의미를 설명할 수 있다. 2. 다양한 멘토링 사례를 통해 탁월한 멘토의 특징을 기술할 수 있다. 3. 문해교육 현장의 학급관리 베스트 프랙티스를 분석하여 멘토링 하는 방법을 습득한다. 4. 교수 스타일과 학습 스타일 베스트 프랙티스를 분석하여 멘토링 하는 방법을 습득한다. 5. 학습자의 문제와 이슈를 상담, 코칭하는 베스트 프랙티스를 공유하여 멘토링하는 방법을 습득한다.
학습 내용	• Best Mentor vs Worst Mentor 브레인스토밍 • 멘토링 사례 연구: 실제 사례 및 영화 속의 멘토 • 탁월한 멘토의 특징 • 베스트 문해교사 롤 모델 추출: 멘토 이미지 개발 • 학급관리 베스트 프랙티스 멘토링 • 교수 스타일 베스트 프랙티스 멘토링 • 학습 스타일 베스트 프랙티스 멘토링 • 학습자 상담과 코칭 멘토링 • 멘토링 Tips
교수 학습 방법	• 강의, 토론, 사례연구, 멘토링 역할연기 및 피드백
요구 시간	• 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(다) 목표달성능력: 목표관리 멘토링 과정(MBO Mentoring Course)

- 본 과정은 상사와 부하가 협의하여 작업 목표를 정하고 성과를 함께 측정하고 평가하는 목표관리 방법을 기관 운영과 학급운영에 적용하여 성과를 창출하는 방법을 다룬다. 우리 기관에서 기관 차원의 MBO 베스트 프랙티스와 개인 차원

의 MBO 베스트 프랙티스를 선정하여 목표관리 관점에서 분석하고 개선 방안을 도출한다. 또한 MBO 방법을 체득하여 자신이 속한 기관과 자신의 업적을 관리하는 방법을 학습한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-19).

<표 4-3-19> 목표달성능력: 목표관리 멘토링 과정(MBO Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 우수한 문해기관의 사례를 분석하여 성공의 핵심 요인을 분리해 낼 수 있다. 2. 목표관리 기법의 진행 과정을 설명할 수 있다. 3. 목표와 주요성과지표의 달성 정도를 기준으로 기관평가와 개인평가를 하는 방법을 설명할 수 있다. 4. 목표달성 정도를 확인하는 업적평가를 진행하는 방법과 스킬을 습득하여 적용한다. 5. 우리 기관의 베스트 목표관리 사례연구를 통해 효율적으로 목표관리를 하는 방법을 멘토링할 수 있다.
학습 내용	· 우리 기관의 베스트 목표관리 사례 연구: 조직 및 학급 · 목표관리의 정의와 방법 · 목표관리의 일반적 요소: 목표의구체성, 참여적 의사결정, 명확한 기간, 피드백 · 기관과 교사의 목표설정과 주요성과지표(KPI) · KPI 기반의 기관평가와 개인평가 · 업적평가 프로세스 · 업적평가 인터뷰 방법 · 베스트 목표관리 사례의 공유와 멘토링 방법
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 사례연구, 멘토링 역할연기 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(라) 조직적응능력: 팀 빌딩 멘토링 과정(Team Building Mentoring Course)

- 팀 빌딩 멘토링 과정은 문해기관 운영자 과정이며 조직개발 컨설턴트 입문 과정으로서 조직개발 기법과 집단역학 적용하여 팀을 활성화하는 방법을 다룬다. 여기에서는 문해기관을 개설하여 운영하는 노하우를 공유하는 과정으로서, 여기에 필요한 문제해결, 조직개발, 집단발단 및 집단역동 기법 등을 학습하여 현장에 적용할 수 있도록 지원한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-20).

<표 4-3-20> 조직적응능력: 팀 빌딩 멘토링 과정(Team Building Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 문해교육 환경의 변화와 이에 대처하는 조직개발의 의미를 설명할 수 있다. 2. 조직개발의 정의, 목적 및 가정을 기술할 수 있다. 3. 문해기관을 진단하여 개발할 수 있는 조직개발 모델을 선택할 수 있다. 4. 감수성 훈련 및 조사연구 피드백 등의 조직개발 기법을 적용하여 효과를 산출할 수 있다. 5. 팀 발달단계 과정을 적용하여 학습의 성과를 극대화할 수 있다. 6. 집단역학 요인들에 개입하여 집단 응집성을 높이는 방법을 설명할 수 있다.
학습 내용	· 베스트 문해기관 스토리텔링 공유 · 조직개발의 기본 개념: 정의, 목적 및 가정 · 조직개발(OD) 모델 · 감수성 훈련 · 조사연구 피드백(Survey Feedback) 기법 · Bruce Tuckman의 팀 발달 단계와 개입 기법 · 집단역학과 집단 응집성 · 학습 집단의 응집성을 제고하는 집단역학 요인 · 문해기관 진단과 개입 방법의 설계 및 계획
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 사례연구, 멘토링 역할연기 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(마) 의사소통능력: 의사소통 멘토링과정(Communication Mentoring Course)

- 의사소통 멘토링 과정에서는 의사소통 기법을 응용하는 전략적 소통 역량을 다룬다. 본 과정에서는 우선 제4차 산업혁명 시대의 인터넷 기반의 연결성을 토대로 사회적 관계망을 개발하는 네트워크, 문해교육 학습자들과 라포를 형성하여 삶의 문제 해결을 도와주는 라이프 코칭, 그리고 삶의 이슈를 성장지향적으로 풀어가는 메타포 활용 능력의 강화를 목적으로 한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-21).

<표 4-3-21> 의사소통능력: 의사소통 멘토링과정(Communication Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 4차 산업혁명시대의 SNS 기반의 네트워킹을 활용하여 소통하는 방법을 설명할 수 있다. 2. 생산적이고 발전적인 관계형성을 촉진시키는 라포 형성 방법을 설명할 수 있다. 3. 상담과 시너지를 창출할 수 있는 라이프 코칭 스킬을 적용하여 생활 문제해결을 위한 코칭을 할 수 있다. 4. 학습 내 갈등 사례 및 에피소드를 메타포로 승화시켜 해석하는 기법을 습득할 수 있다. 5. 네트워크 내의 의사소통 베스트 프랙티스를 발굴하여 공유하고 벤치마킹을 촉진할 수 있다.
학습 내용	· 제4차 산업혁명 시대의 소통: SNS · 사회적 관계망을 생성, 유지, 강화, · 관계 형성과 발전의 기본: 라포 · 라포형성 기법: 비언어적 vs 언어적 라포 형성 · 코칭의 종류: 스포츠/비즈니스/라이프 코칭 · 의사소통 기반의 라이프 코칭 스킬 · 경험에 따른 교훈 도출: 메타포 기법 · 의사소통 베스트 프랙티스 · 벤치마킹
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 역할 연기, 동영상 강의, 진단 및 피드백
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

(바) 자기개발능력: 자기개발 멘토링 과정(SD Mentoring Course)

- 자기개발능력의 멘토링 과정의 목표는 삶의 롤 모델이 되어 학습자의 멘토가 되는 것이다. 본 과정에서는 멘토의 어원과 멘토링의 뿌리를 확인하여 멘토링의 의미를 통찰하고, 멘토 코치가 되고자 하는 의지를 제고하고자 한다. 또한 멘토를 찾는 멘티들이 요구하는 멘토의 자질과 역량을 함양하여 현장에서 성공적인 멘토링 하는 방법을 습득하여 적용한다. 세부내용은 다음과 같다(표 4-3-22).

<표 4-3-22> 자기개발능력: 자기개발 멘토링 과정(SD Mentoring Course) 세부내용

학습 목표	1. 오딧세이를 배경으로 멘토와 멘토링의 의미를 설명할 수 있다. 2. 멘토와 멘토링의 정의를 기술할 수 있다. 3. 현대 조직에서 멘토링의 기능과 성과를 설명할 수 있다. 4. 멘토링, 코칭, 카운슬링, 컨설팅 등을 변별하여 설명할 수 있다. 5. 탁월한 멘토의 특징을 기술할 수 있다. 6. 멘토링의 6단계 모델을 적용하여 성공적으로 멘토링 할 수 있다.
학습 내용	· 멘토의 뿌리와 멘토링의 본질 · 멘토링의 정의 · 멘토링의 기능과 성과 · 멘토링과 유사 개념: 멘토링과 코칭 · 멘토링 사례 연구: 실제 사례 및 영화 속의 멘토 · 탁월한 멘토의 특징 · 탁월한 멘토의 표준 스킬 · 멘토링 6단계 모델: 멘토-멘티 매칭 포함 · 성공적인 멘토링 Tips
교수 학습 방법	· 강의, 토론, 사례연구, Video Training
요구 시간	· 4~8 내외(2day Workshop으로 확장 가능)

서울특별시 평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

V. 결 론

1. 결론

2. 제언

V. 결 론

1 결론

- 본 연구는 문해교육의 체계적인 운영을 위해서 문해교육 강사들에게 필요한 역량을 도출하고 적절한 학습기회를 제공할 필요성에 따라 문해교육 강사에게 필요한 역량모형을 설계하고 이를 토대로 문해교육 강사들의 역량을 개발하기 위한 교육체계를 수립하려는 목적으로 실행되었다.
- 구체적인 연구의 내용은 다음과 같다.
 - 성과차이를 일으키는 원인들에 대한 구분 및 개선방안 도출
 - 현장 문제해결을 위한 문해교육의 지향점 확보 및 Gap 분석
 - 바람직한 문해교육강사의 표준행동정립 및 필요 과정개발자료 수집
 - 문해교육 강사의 역량도출 및 역량모형 수립
 - 문해교육 현장의 요구 및 문제해결을 위한 문해교육 강사의 역량 중심 교육 체계 수립
- 구체적인 연구의 과정은 다음과 같다.
 - 연구진행을 위해서 서울특별시 평생교육진흥원 담당자로부터 문해교육 관계자 또는 강사를 추천받아 연구참여자를 선정하였다. 최종적으로 추천명단에서 자격요건을 고려하여 최종 18명을 선정하였다.
 - 연구를 위한 조사과정은 서면조사 3회, 대면조사 1회, FGI 워크숍 3회를 실시하였다.
 - 연구에 참여한 전체 인원은 서면조사 24명, 대면조사 4명, FGI 워크숍 17명이 참석하였다.
- 본 연구를 통하여 도출된 역량모형과 관련된 결론은 다음과 같다.
 - 본 연구를 통하여 문해교육 강사의 역량구분은 기초역량, 전문역량, 직무역량으로 나타났다.

- 기초역량은 기초문해능력으로 구성되며, 문해교육이해능력, 문법이해 및 표현 능력, 작문능력, 독해능력, 어휘능력 등의 5가지 직무능력으로 나타났다.
- 전문역량은 교수학습능력, 의사소통능력, 목표달성능력, 조직적응능력, 자기개발능력으로 구성되며 각각의 전문역량은 4개의 직무능력으로 나타났다.
- 교수학습능력은 성인교육 이해능력, 수업교보재 개발능력, 수업기자재 활용능력, 수업방법 개선 능력 등의 4가지 직무능력으로 구성되어 있다.
- 의사소통능력은 공감능력, 경청능력, 중재능력, 유대감 활성화 능력 등의 4가지 직무능력으로 구성되어 있다.
- 목표달성능력은 단계적 목표수립능력, 수업계획 실행능력, 합리적 평가능력, 목표설정 능력 등의 4가지 직무능력으로 구성되어 있다.
- 조직적응능력은 행정처리능력, 기관이해능력, 조직화합능력, 소속감 등의 4가지 직무역량으로 구성되어 있다.
- 자기개발능력은 창의력, 반성적 사고, 환경적응능력, 변화추구력 등의 4가지 직무능력으로 구성되어 있다.

○ 본 연구를 통하여 도출된 문해교사 교육체계와 관련된 결론은 다음과 같다.

- 문해교육 강사의 교육체계를 수립하기 위하여 경력별 단계를 분석한 결과, 3단계로 경력에 따른 단계구분을 구성하였다. 문해교육 강사양성과정을 수료한 후 3년까지는 문해교사, 문해교사로 4년 이상의 경력을 가진 자는 전문교사, 전문교사로 5년 이상의 경력을 가진 자는 수석교사로 구분하고 각각 문해교사, 전문교사, 수석교사라는 명칭을 부여하였다.
- 각각의 단계에 따라 기초역량과 전문역량을 제고할 수 있는 교육과정을 구성하였다. 문해교사에게는 기본과정, 전문교사에게는 고급과정, 수석교사에게는 멘토링과정을 설계하여 전체 18개의 교육과정의 예시를 제시하였다.
- 각각의 교육과정은 문해교육 강사의 경력별 단계에 따라 필요한 역량별 필요요소를 교육할 수 있도록 구성되었으며, 기관의 사정에 따라 교육시간도 융통성있게 운영할 수 있도록 제안하였다.

- 본 연구를 통하여 도출된 문해교육 강사의 역량모형과 교육체계에 따른 제언은 다음과 같다.
- 첫째, 문해교육 강사들의 역량수준을 높이기 위해서 역량모형을 개발하는 것은 문해교육 강사들이 문해교육 현장에서 지속적으로 근무한다는 가정하에서 출발한다. 문해교육 강사들은 학교현장에 근무하는 교사와는 달리 직업의 안정성이 없다. 즉, 역량수준이 향상됨에 따라 문해교육 강사들에게 주어지는 혜택이 있어야 자기개발 노력이 이어질 수 있기 때문에 이에 대한 대책이 필요하다.
- 둘째, 문해교육 현장은 그동안 문해교육에 대한 열정과 봉사정신으로 똘똘 소수의 운영자들에 의하여 명맥을 이어왔다. 2013년부터 시작된 성인문해교육 지원 사업은 강사비에 대한 지원 중심으로 기관운영에 대한 지원은 미약하다. 오랜 역사를 가지고 명맥을 유지하고 있는 문해교육기관들에 대한 지원 대책이 있어야 한다.
- 셋째, 문해교육 강사들에 대한 교육체계를 수립하기 위하여 문해교육 강사들의 경력에 따른 단계를 구분하였다. 또한 문해교육 강사들의 근속연수에 따른 자긍심을 부여하기 위하여 각 단계에 따른 호칭을 제시하였다. 문해교육 강사들의 호칭이 공식적으로 인정받기 위해서는 자격제도가 법적으로 효력을 발휘할 수 있도록 후속되어야 할 것이다. 그러나 이러한 자격제도는 초·중등교육법 등 관련 법령과 상충되는 부분이 있어 문해교육 강사들의 법적 지위를 확보하는 문제는 쉽게 해결되기 어려운 문제로 보인다. 따라서 법적인 지위를 확보하지 못하더라도 다양한 방식으로 현실적인 인정을 받을 수 있는 제도적 장치가 평생교육 현장에서 마련될 필요성이 있어 보인다.
- 넷째, 문해교육 강사들을 위한 역량중심의 교육체계를 실행함에 있어 실행시기 등에 따른 구체적인 계획이 필요하다. 본 연구에서 제안한 18개의 교육 프로그램이 적절한 효과를 얻기 위해서는 체계적인 교수설계에 따라 교육프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다. 기관의 특성에 따라 융통성있게 교육과정과 교육시간을 조정할 수 있도록 운영가능한 프로그램의 개발은 구체적인 계획수립이 필요하고 단계적으로 진행될 필요가 있다.

서울특별시 평생교육진흥원
문해교육 강사 역량개발 모형 및
교육체계 구축방안 연구

참고문헌
및
부록

참고문헌

- 국가평생교육진흥원. (2014). 2014년 전국 성인문해교육 현황 및 운영 실태 조사. 서울: 국가평생교육진흥원.
- 기업교육학회 (2010). HRD 용어사전. 중앙경제사.
- 김경애(2015). EPP모델을 활용한 초등 교사들의 핵심역량 분석에 관한 연구. 한국교육연구, 32(2), 1-32.
- 김미정 (2017). 문해교육 참여자의 학습참여동기와 학습만족도의 관계. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선영 (2019). 역량기반 교육과정의 ‘교과 교육내용 구성 방식’에 대한 국제 비교 연구 : 우리나라, 싱가포르, 호주, 캐나다를 중심으로. 서울대학교, 박사학위논문.
- 김종서 (2001). 한국문해교육연구. 서울 : 교육과학사.
- 김차순 (2016). 문해교육 활동을 토한 문해교사 인식전환과 역할에 관한 연구. 박사학위논문, 백석대학교 기독교전문대학원.
- 김희규, 주영효, 엄준용 (2016). 교직 생애단계별 연수체제 확립 방안연구. 2016 교육부 정책연구 15-32.
- 노병운 (2014). 해방후 文解教育의 역사적 조명. 韓國思想과 文化. 제76집. 229-259.
- 노병운 (2015). 한국 한국 민간문해교육의 태동·활동·성과에 관한 연구. 동방문화대학원대학교, 박사학위논문.
- 문은경, 신원석, 박인우 (2016). 중등예비교사들의 교원 핵심역량에 대한 인식 분석. 한국교육학연구, 22(1), 183-209.
- 박경희, 한상훈 (2016). 평생교육 강사의 핵심 교수역량 모델 분석. Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology, 6(3), 373-381.
- 백지연, 조현정, 송민영 (2015). 중등교사 역량모델 개발. 직업과 자격 연구, 4(2), 85-110.
- 성지훈 (2016). 성인문해교육기관 자원봉사자의 활동지속성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 소경희(2017). 교육과정의 이해. 파주: 교육과학사.
- 소경희, 홍원표, 송주현, 강지영(2013). 주요국의 핵심 역량 중심 교육과정 운영 실태 조사 연구. 서울: 교육부.
- 손성호, 임정훈 (2017). 교사 생애주기별 핵심역량 모델링 및 역량기반 교육과정 개발

- 연구. 교육공학연구, 33(2), 365-395.
- 송주현(2011). 역량 중심 음악과 교육과정 비교 연구-영국과 캐나다 퀘벡 주 중심. 음악교육연구, 40(3), 215-249.
- 신미식. (2010). 하나의 담론으로서 한국 문해교육의 비판적 연구. 한국동북아논총, 55, 273-294.
- 양명희. (2013). 문해교육의 개념과 내용 분석 연구. 인문연구, 67, 319-348.
- 윤복남. (2002). 문해교육의 의의와 문해조사의 문제. 한국교육학연구, 8(2), 255-274.
- 이경아, 변종임, 박소연. (2007). 성인문해교육 지원 사업의 성과 분석 연구. 평생교육학연구, 13(2), 119-139.
- 이광우, 전제철, 허경철, 홍원표, 김문숙(2009). 미래 한국인의 핵심 역량 증진을 위한 초·중등학교교육과정 설계 방안 연구-총괄보고서(연구보고 RRC 2009-10-1). 서울: 한국교육과정평가원.
- 이선영(2011). 역량기반 교육과정 설계에 대한 국제비교연구. 서울대학교, 석사학위논문.
- 이승미(2012). 독일 헤센 주의 역량기반 교육과정 편성 사례 연구, 교육과정연구, 30(1), 151-174.
- 이영주 (2010). 미국온라인 영재교육교사 연수프로그램의 중도탈락요인 분석. 한국교원교육 연구, 27(3).
- 이지혜, 위영은. (2012). 문해교육 리더의 성장과정. 평생교육학연구, 18(4), 143-171.
- 이희수 (2001). ‘한국 성인문해 실태조사의 의의와 정책적 시사’. 세미나 발표자료. 한국 교육 개발원.
- 이희수 외 (2002). ‘한국 비문해 성인의 실태조사 연구’. 한국 교육 개발원.
- 전영욱, 김진모. (2005). 기업체 인적자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발. 농업교육과 인적자원개발, 37(2), 111-138.
- 전은경, 최영창. (2012). 농촌 성인 문해교육 성과와 시사점 -충남 청양군 사례를 중심으로. 농촌지도와 개발, 19(4), 859-880.
- 정재영, 김갑성, 강태훈, 류성창, 윤홍주, 선미숙 (2014). 중등 신입교사의 직무역량 요구도 분석. 한국교원교육연구, 31(4), 373-396.
- 조석영 (2013). 성인문해교육기관의 학력인정제도 수용양상에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 채재은, 변종임. (2014). 지역평생학습정책 집행에 영향을 주는 요인 분석. 평생교육학연구, 20(2), 89-119.
- 최무현, 조창현. (2007). 정부부문에 역량기반 교육훈련제도 (CBC)의 도입. 한국인사행정학회보, 6, 263-291.
- 최미나, 장은정. (2010). 이러닝 종사자의 직무별 역량기반 교육체계 개발 연구. 교육

정보미디어연구, 16(2), 277-313.

허준 (2010). ‘2010년 문해교육교원 연수과정’ 자료집. 국가평생교육진흥원.

홍후조 (2017). 지능정보사회 대비 교원의 핵심역량 도출 및 교원 연수 분류 체계 개발. 교육부.

UNESCO(1951). Report of the expert committee on standardization of educational statistics. Paris : UNESCO.

국가문해교육센터. <https://le.or.kr/contentView.do>

국가평생교육진흥원. <http://www.nile.or.kr/contents/contents.jsp?bkind=html&bcode=HAEAAAA&bmode=view&idx=HAEAAAA>

국립국어원 한국어교원. https://kteacher.korean.go.kr/info/greeting/_/view.do

OECD. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

부 록

1. 1차 서면 인터뷰지

【문해교육 강사역량 강화를 위한 1차 인터뷰】

안녕하십니까?

서울특별시 평생교육원에서는 문해교육 강사역량 강화를 위하여 문해교육 강사역량 모형개발 TF를 구성 운영하고 있습니다. 이 문해교육 강사역량 모형개발 TF에서는 문해교육 강사가 필요로 하는 기본역량을 찾고, 이를 기반으로 교육체계를 수립하고자 합니다.

문해교육 분야의 전문가로서 문해교육 강사들이 처한 환경, 그들에게 요구되는 자세와 태도, 지식 등 문해교육과 관련하여 귀하께서 평소에 생각하시는 바를 자유롭게 기술해 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 소중한 의견은 다른 관계자들의 의견과 함께 문해교육 강사역량 개발을 위한 중요한 자료로 활용될 것입니다.

바쁘시겠지만 잠시만 시간을 내셔서 본 인터뷰에 응해주시면 감사하겠습니다.

감사합니다.

- 작성기한 : 2020. 07. 27(월)까지
- 회신방법 : dbsrud401@naver.com
- 문의사항 : 양윤경 연구원

2020년 7월

문해교육 강사역량 모형개발 TF 드림

연구책임자: 용인대학교 교양교육원 박제일 교수

I. 문해교육 강사 육성프로그램의 필요성, 현재 구성원 전문성 수준 및 지향점과 관련한 질문입니다.

가. 먼저 서울시 문해교육 강사들을 대상으로 전문적인 인력 육성 프로그램의 도입 필요성에 대한 본인의 의견을 기록해 주십시오.

--

나. 현재 주변의 문해교육 강사들의 전문성 수준은 다음 각 항목별로 어떻다고 보십니까? 그리고 그 이유는 무엇인지 구체적으로(사례 등) 말씀해 주십시오.

- 가르치는 내용, 지식에 대한 수준은?(10점 기준) : (____점) - 그렇게 판단하신 이유는? :
- 가르치는 현장에서의 태도, 요령, 기술 수준은?(10점 기준) : (____점) - 그렇게 판단하신 이유는? :

다. 먼저 주변에서 문해교육 강사로서 “참 잘한다!”라고 생각되는 사람 1~2명을 머릿속으로 떠올려 보십시오. 그리고 그 분(들)이 “참 잘한다!”고 생각되는 행동특성이나 자질 또는 보유하고 있는 지식 등을 아래의 몇가지 측면에서 기술해 주십시오.

- 가르치는 상황에서의 전문적 지식, 기술, 테크닉, 요령 등 :
- 문해교육 강사로서의 태도, 사전 준비, 대인관계 측면 등 :
- 기타 귀하께서 판단하시는 행동특성이나 자질 :

II. 문해교육 강사역량 강화를 위한 교육체계 수립 및 교육운영과 관련한 질문입니다. 아래 제시된 개념들을 참고하시어 본인의 의견을 기술하여 주십시오.

[보기] 아래 제시된 내용 이외 다른 개념들의 활용을 환영합니다.

- 필요 능력: 자기개발능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 커뮤니케이션능력, 목표달성능력, 고객지향성, 전문지식 등
- 역량강화 방법: 집합교육, 견학/벤치마킹, 워크숍, 토의, 실습, 체험, 멘토링, 자기개발 등

가. 문해교육 강사를 처음 시작하는 사람이 갖추어야 할 필요능력은 어떤 것이 있는지 중요한 순서대로 제시하시고 이유를 설명해 주십시오.

나. 위 필요능력을 획득하기 위한 가장 효과적인 역량강화 방법은 무엇입니까?

다. 문해교육 강사의 자격요건 및 자격제도에 관한 귀하의 의견을 말씀해 주십시오.

라. 문해교육 강사역량 강화와 관련한 기타 의견 및 문해교육 강사역량 모형 개발 TF에 바라는 사항이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

[인터뷰지에 대한 작성이 모두 끝났습니다. 감사합니다.]

2. 2차 서면 인터뷰지

【문해교육 강사역량 강화를 위한 2차 인터뷰】

안녕하십니까?

서울특별시평생교육진흥원에서는 문해교육 강사역량 강화를 위한 문해교육 강사역량 모형개발 프로젝트를 진행하고 있습니다. 본 프로젝트는 문해교육 강사의 역량을 강화시켜 문해교육의 효과성을 제고시키기 위한 것으로 문해교육 강사에게 필요한 역량과 능력을 확인하고, 이를 기반으로 문해교육 강사의 역량을 강화시키기 위한 교육훈련 체계를 수립하고자 합니다.

문해교육 분야의 전문가로서 문해교육 강사들이 처한 환경, 그들에게 요구되는 지식, 기술, 태도 및 자세 등(역량 및 능력) 등 문해교육과 관련하여 귀하께서 평소에 생각하시는 바를 자유롭게 기술해 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 소중한 의견은 다른 관계자들의 의견과 함께 문해교육 강사역량 개발을 위한 중요한 자료로 활용될 것입니다.

바쁘시겠지만 귀중한 시간을 허락하시어 다음의 인터뷰에 응해주시면 감사하겠습니다.

- 서울특별시평생교육진흥원 문해교육 역량 강화 프로젝트
- 프로젝트 팀: 박재일교수(책임) 김환영교수 양기훈교수
- 회신: 양윤경 연구원
- 작성기한 : 7.26(일)

2020년 7월

문해교육 강사역량 모형개발 TF 드림

I. 다음은 문해교육 강사육성 과정의 현황과 문제점, 그리고 개선 방안에 관한 질문입니다.

가. 우리 진흥원에서 진행하는 문해교육의 현황 및 문제점에 대한 본인의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

나. 우리 진흥원에서 진행하는 문해교육의 문제점을 해결할 수 있는 방법에 대해 본인의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

II. 다음은 문해교육 강사의 역할을 추출하기 위한 질문입니다. 문해교육 강사의 역할을 추출하기 위해서는 이해당사자의 기대를 확인하는 것이 필수적입니다.

가. 우리 진흥원(기관과 문해교육 관련자 등)이 문해교육 강사에 기대하는 사항은 무엇인지 본인의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

나. 문해교육의 참가자, 즉 학생이 문해교육 강사에게 바라는 기대 사항에 대해 본인의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

Ⅲ. 다음은 문해교육의 강사에 대한 질문입니다. 실제로 문해교육 강의를 하는데 어려운 점(도전상황)과 이를 극복하는 대처능력에 관한 질문입니다. 문해교육 진행시 이러한 어려움/문제점/도전 등에 대해 우수강사와 보통 강사는 어떻게 대처하는지 확인하여 우수강사가 어떤 역량(능력, 지식, 기술 및 태도 등)을 가지고 있는지를 추출하고자 합니다.

Ⅲ-1. 강의 전(Before Instruction)

☞ 과정을 이수하고 강사가 되어 강의를 진행하기 전까지의 까지 실제 강의를 준비하는 과정에서의 어려움/문제점/도전(주요사건)에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.	
☞ 어려움/문제점/도전(주요사건)	☞ 대처방안(목적 및 준비 노력)
☞ 우수강사의 특징(역량, 능력, 지식, 기술, 태도 및 행동 등)	

Ⅲ-2. 강의 중(During Instruction)

☞ 강의 준비가 완료된 후, 실제로 강의를 진행하는 과정에서 발생하는 어려움/문제점/도전(주요사건)에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.	
☞ 어려움/문제점/도전(주요사건)	☞ 대처방안(목적 및 대처 행동)
☞ 우수강사의 특징(역량, 능력, 지식, 기술, 태도 및 행동 등)	

Ⅲ-3. 강의 종료 후(After Instruction)

☞ 문해교육 과정이 완료되고 다음 과정을 준비하는 과정에서의 어려움/문제점/도전(주요사건)에 대해 말씀해 주시기 바랍니다.	
☞ 어려움/문제점/도전(주요사건)	☞ 대처방안(목적 및 준비 노력)
☞ 우수강사의 특징(역량, 능력, 지식, 기술, 태도 및 행동 등)	

IV. 문해교육 강사역량 강화를 위한 교육체계 수립 및 교육운영과 관련한 질문입니다. 아래 제시된 개념들을 참고하시어 본인의 의견을 기술하여 주십시오.

[보기] 아래 제시된 내용 이외 다른 개념들의 활용을 환영합니다.

- 필요 능력: 자기개발능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 커뮤니케이션능력, 목표달성능력, 고객지향성, 전문지식 등
- 역량강화 방법: 집합교육, 견학/벤치마킹, 워크샵, 토의, 실습, 체험, 멘토링, 자기개발 등

가. 문해교육 강사를 처음 시작하는 사람이 갖추어야 할 필요 능력은 어떤 것이 있는지 중요한 순서대로 제시하시고 이유를 설명해주십시오.

나. 위 필요능력을 획득하기 위한 가장 효과적인 역량강화 방법은 무엇입니까?

다. 문해교육 강사의 자격요건 및 자격제도에 관한 귀하의 의견을 말씀해 주십시오.

라. 문해교육 강사역량 강화와 관련한 기타 의견 및 문해교육 강사역량 모형 개발 TF에 바라는 사항이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

[인터뷰지에 대한 작성이 모두 끝났습니다. 감사합니다.]

3. 3차 서면 인터뷰지

【문해교육 강사역량 강화를 위한 3차 인터뷰】

안녕하십니까?

서울특별시 평생교육원에서는 문해교육 강사역량 강화를 위하여 문해교육 강사역량 모형개발 TF를 구성 운영하고 있습니다. 이 문해교육 강사역량 모형개발 TF에서는 문해교육 강사에게 필요한 국어교육 관련 기본역량을 찾고, 이를 기반으로 교육체계를 수립하고자 합니다.

국어교육 분야의 전문가로서 문해교육 현장과 문해교육 강사들의 특성을 고려하여, 그들에게 요구되는 국어교육 지식과 관련된 귀하의 의견을 자유롭게 작성해 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 소중한 의견은 다른 관계자들의 의견과 함께 문해교육 강사역량 개발을 위한 중요한 자료로 활용될 것입니다.

본 워크샵에 응해주셔서 감사합니다.

감사합니다.

2020년 8월

문해교육 강사역량 모형개발 TF 드림

I. 문해교육 강사로 활동하게 될 예비 문해교육 강사들이 갖추어야 할 국어 관련 전문성 수준에 관련한 질문입니다.

가. 문해교육 강사로 활동하게 될 예비 강사들의 국어관련 전문성의 최저 기준에 대한 본인의 의견을 자유롭게 기술해 주십시오.

나. 문해교육 강사들에게 요구되는 국어교육 관련 역량은 무엇이 필요하다고 생각하십니까? 자유롭게 기술해 주십시오.

- 역량:
- 그렇게 판단하신 이유는? :

다. 먼저 주변에서 문해교육 강사로서 “참 잘한다!”라고 생각되는 사람 1~2명을 머릿속으로 떠올려 보십시오. 그리고 국어교육의 전문성 관점에서 그 분(들)이 “참 잘한다!”고 생각되는 행동특성이나 자질 또는 보유하고 있는 지식 등을 자유롭게 기술해 주십시오.

II. 문해교육 강사로 근무하면서 지속적인 역량 강화를 위한 교육체계 수립 및 교육운영과 관련한 질문입니다. 본인의 의견을 제시하여 주십시오.

가. 문해교육 강사를 처음 시작하는 사람이 갖추어야 할 국어교육과 관련한 필요 능력은 어떤 것이 있는지 중요한 순서대로 제시하시고, 그 이유를 자유롭게 기술해 주십시오.

나. 위 필요 능력을 획득하기 위한 가장 효과적인 역량강화 방법은 무엇입니까?

다. 문해교육 강사의 국어교육 관련 역량 강화를 위하여 필요한 보수교육에 대해서 교육주기와 교육내용에 대해서 자유롭게 기술해 주십시오.

[감사합니다.]

4. 1차 FGI sheet

	전문가
문해교육 강사역량 모형개발을 위한 Focus Group Interview	
	
문해교육 강사역량 모형개발 TF	

문해교육 강사역량 모형개발 Focus Group Interview

Step 1. Critical Incident Interview 결과 도출된 역량의 확인 및 수정보완

작 성 자	
-------	--

인터뷰 결과 도출된 역량을 살펴보고, 이들에 대한 추가, 분할, 통합 등을 통하여 5개 정도의 핵심역량을 도출합니다.

인터뷰 결과 제시된 역량	역량 조정 내역
학습자 이해, 고객지향성, 의사소통력, 문제 해결력, 목표지향성, 문해교육철학이해력, 자기개발능력, 사전준비역량, 동기부여역량, 긍정적 사고, 상호존중과 배려, 헌신봉사역량, 조직이해역량, 기자재 운영능력, 교보재제작 능력, 커뮤니케이션능력, 설득력, 변화감지능력, 행정절차파악력, 디지털기기 활용력, 수업전달능력, 교수학습역량, 동반자의식, 갈등 해결력, 소통, 경청, 유머능력	▪ ▪ ▪

기타 역량 및 핵심역량도출 관련 의견

Step 1-1. 조직 및 개인역량

조직관점의 역량이나 제도 등은 과업범위에 포함되어 있지 않지만, 문해교사들의 핵심역량을 도출하는 과정에서 과업에 따라 조직 또는 기관이 먼저 수행해야 할 것으로 여겨지는 과업이나 역량을 기술합니다. 필요시에만 작성합니다.

과업명			
조직 또는 기관에 요구되는 역할 및 역량/과제			
연계된 개인역량			

Step 1-2. 문해교사의 역할에 따른 역량

문해교사의 역할을 강의자, 행정가, 매체개발자 등으로 구분하여 생각할 필요가 있을 수 있습니다. 필요한 경우 구분하여 역량을 제시할 수 있습니다.

역할/과업명			
역할 및 과업의 활 동 내용, 정의 등			
연계된 개인역량			

Step 2. 도출된 핵심역량의 정의

5개 정도의 도출된 핵심역량에 대하여 정의를 내리기 위한 구성요소, 세부과업, 프로세스, 요구지식, 기술 등의 수준 등을 고려하여 정의를 내린다.

역량명	구성요소 (세부과업, 지식, 기술 등)	세부과업	프로세스	요구지식, 기술 등의 수준	역량 정의

Step 3. Typical Action 행위사례 작성

해당역량의 유무, 수준을 가늠할 수 있는 측정 가능한 행동이나 마음 상태 등을 기술합니다. 행동으로 나타나는 보고 확인할 수 있는 수준의 용어로 기술하며, 서로 중복하지 않도록 5개 정도로 확정합니다.

역량명	역량정의	Typical Action 행위사례

5. 2차 FGI sheet

개인용

문해 교육 체계 구축을 위한

2nd Focus Group Interview



문해교육 강사역량 모델링 및 교육체계 구축 TF

문해 교육 체계 구축 Focus Group Interview

01. 도입

❖ 다음 용어의 개념에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 오늘 FGI의 배경 지식(background knowledge)으로 활용합니다.

1. 일(job, work, task)이란? 삶을 영위하기 위해 행하는 모든 생계 활동.
2. 모든 일에는 순서(절차, 프로세스, 단계)가 있고, 절차는 작은 단계로 세분화할 수 있고, 일에는 결과 또는 성과, 아웃풋(outputs)이 있다.
3. 좋은 성과 또는 결과를 산출하기 위해서는 능력, 역량(competency), KSA(Knowledge, Skill, Attitude) 등이 필요하다.
4. 일과 과업(job, work, task)의 분류: 절차과업(procedure task) vs 전이과업(transfer task)
 - 절차과업의 예들:
 - 전이과업의 예들:
 - 문해교사로서 우리가 하는 일은 절차과업? 전이과업?
 - 세상의 일들은 절차과업의 전이과업화?
5. 역할(役割, role, part, act, function)
 - 일정한 자격으로 자신이 하여야 할 맡은 바의 일
 - 주어진 사회적 위치나 지위에 따라 한 개인에게 기대되는 행동을 뜻
 - 역할은 찾는 방법: 주요 타인(key stakeholders)의 확인과 그들의 기대(필요)확인
 - ~er, ~or, ~ist, ~ch 등
 - 문해교사로서의 우리의 역할 명칭은? _____
6. 문해교육 교육활동 절차, 교원의 역할, 역할 수행에 필요한 역량, 역량 강화를 위한 교육체계 수립
 - 절차: 수업전 → 수업중 → 수업후
 - 역할: Literacy Teacher Partner ... 등
 - 역량: 서면 인터뷰 + FGI 결과로 도출
 - 교육체계 수립: 역량의 과정화(CBC) → 역량 과정의 계열화?

[문해교육 교원 교육체계(예)]

문해교육 교원양성 연수 → 문해교육 교사 보수교육 → 문해교육 역량 강화 교육(?)

02. 문해교육 교사에 대한 기대와 역할 추출: 서평원 & 학습자

- ❖ 다음 빈칸에 문해교사에 대한 서울시평생교육원진흥원과 학습자의 기대 사항을 각각 4가지씩 기술해 주시기 바랍니다.
이어서 각각의 기대 사항을 충족시키기 위해 수행해야 할 역할을 각각 4가지씩 기술해 주시기 바랍니다.

서울시평생교육진흥원의 기대와 역할

문해교육 학습자의 기대와 역할

기대	역할	기대	역할
1. 탁월한 문해교육	1. 문해교사	1. 탁월한 문해교육	1. 문해교사

[참고: 개인 인터뷰에 제시된 역할 예들]

Literacy Teacher, Mentor, Coach, Helper, Leader, Facilitator, Specialist, Partner, Communicator, Problem Solver, Instructor, Designer, Evaluator, Counsellor 등

03. 문해교육 교원양성 연수에 대한 이슈와 이슈 해결방안

- ❖ 다음 빈칸의 문해교육 교원양성 연수에 대한 이슈를 항목별로 2가지씩 기술해 주시기 바랍니다. 그리고 그 이슈의 해결 방안을 기술해 주시기 바랍니다. 이슈의 해결 방안은 삭제, 유지, 추가 등이 됩니다.

문해교육 교원양성 연수에 대한 이슈

문해교육 교원양성 연수의 이슈 해결 방안

1. 문해교육 교원양성 교육과정: 초등 52시수 집합교육 -	1. 문해교육 교원양성 교육과정: 초등 52시수 집합교육 -
2. 플립러닝 온라인 강좌: 2.5시수 -	2. 플립러닝 온라인 강좌: 2.5시수 -
3. 현장실습: 5일차 15시수 -	3. 현장실습: 5일차 15시수 -

[참고: 문해교육 교원양성 연수에 대한 참고자료]

집합교육 시간표, 플립러닝을 위한 온라인 강좌, 현장 실습

04. 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 이슈 해결방안

- ❖ 다음 빈칸의 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈를 항목별로 2가지씩 기술해 주시기 바랍니다. 그리고 그 이슈의 해결 방안을 기술해 주시기 바랍니다. 이슈의 해결 방안은 삭제, 유지, 추가 등이 됩니다.

문해교육 교사보수 과정에 대한 이슈

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈

- 개선이 필요한 사항:
- .
- 삭제가 필요한 사항:
- .
- 유지가 필요한 사항:
- .
- 추가가 필요한 사항:
- .

문해교육 교사보수 과정의 이슈 해결 방안

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈 해결 방안

- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .

[참고: 문해교육 교사 보수 과정에 대한 참고 자료]

각 시도 문해교육 교사 보수 과정의 실행기관과 교육 내용

04. 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 이슈 해결방안

- ❖ 다음 빈칸의 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈를 항목별로 2가지씩 기술해 주시기 바랍니다. 그리고 그 이슈의 해결 방안을 기술해 주시기 바랍니다. 이슈의 해결 방안은 삭제, 유지, 추가 등이 됩니다.

문해교육 교사보수 과정에 대한 이슈

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈

- 개선이 필요한 사항:
- .
- 삭제가 필요한 사항:
- .
- 유지가 필요한 사항:
- .
- 추가가 필요한 사항:
- .

문해교육 교사보수 과정의 이슈 해결 방안

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈 해결 방안

- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .
- 이슈 해결 방안:
- .

[참고: 문해교육 교사 보수 과정에 대한 참고 자료]

각 시도 문해교육 교사 보수 과정의 실행기관과 교육 내용

06. 문해교육 교사 경력 통로의 분류

- ❖ 다음은 문해교육 교원양성 연수 및 심사 등을 거쳐 문해교사 자격을 획득한 후의 문해교사의 경력 통로를 조망해 볼 때, 아래 참고의 예와 같이 등급을 나눈다면, 몇 단계로 분류하면 좋을까요?(화살표 $\longleftrightarrow$ 로 표기)
- ❖ 또한, 각 단계별 자격 요건 및 필요 역할/역량 등은 어떤 것이 필요할까요?

교육 경력	1년	2년	3년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년	12년	13년	14년	15년 이상
분류														
분류 근거/ 자격 요건 (경력)														
필요 역량 및 역할														
명칭														

6. 3차 FGI sheet

	interviewee
--	-------------

문해교원 교육체계 구축을 위한

3rd Focus Group Interview



문해교육 강사역량 모델링 및 교육체계 구축 TF

문해 교육 체계 구축 Focus Group Interview

0. 도입

❖ 다음 용어의 개념에 대해 생각해 보시기 바랍니다. 오늘 FGI의 배경 지식(background knowledge)으로 활용합니다.

1. 일(job, work, task)이란? 삶을 영위하기 위해 행하는 모든 생계 활동.
2. 모든 일에는 순서(절차, 프로세스, 단계)가 있고, 절차는 작은 단계로 세분화할 수 있고, 일에는 결과 또는 성과, 아웃풋(outputs)이 있다.
3. 좋은 성과 또는 결과를 산출하기 위해서는 능력, 역량(competency), KSA(Knowledge, Skill, Attitude) 등이 필요하다.
4. 일과 과업(job, work, task)의 분류: 절차과업(procedure task) vs 전이과업(transfer task)
 - 절차과업의 예들:
 - 전이과업의 예들:
 - 문해교사로서 우리가 하는 일은 절차과업? 전이과업?
 - 세상의 일들은 절차과업의 전이과업화?
5. 역할(役割, role, part, act, function)
 - 일정한 자격으로 자신이 하여야 할 맡은 바의 일
 - 주어진 사회적 위치나 지위에 따라 한 개인에게 기대되는 행동을 뜻
 - 역할은 찾는 방법: 주요 타인(key stakeholders)의 확인과 그들의 기대(필요)확인
 - ~er, ~or, ~ist, ~ch 등
 - 문해교사로서의 우리의 역할 명칭은? _____
6. 문해교육 교육활동 절차, 교원의 역할, 역할 수행에 필요한 역량, 역량 강화를 위한 교육체계 수립
 - 절차: 수업전 → 수업중 → 수업후
 - 역할: Literacy Teacher Partner ... 등
 - 역량: 서면 인터뷰 + FGI 결과로 도출
 - 교육체계 수립: 역량의 과정화(CBC) → 역량 과정의 계열화?

[문해교육 교원 교육체계(예)]

문해교사자격 신청 심사 → 문해교육 교원양성 연수 → 문해교육 교사 보수교육 → 문해교육역량 강화 교육(?)

1. 문해교육 교사 자격 취득을 위한 자격 및 양성과정: 서울시평생교육진흥원

- ❖ 우선, 별도의 파일(문해교육교원양성자료)의 국립국어원의 한국어교원자격증과 양성과정, 그리고 서울시평생교육진흥원의 문해교원 양성과정의 참가자격/교육과정/온라인강좌/현장실습 등을 읽어 보시고 다음 사항에 응답 기술 바랍니다. 다음 빈칸의 서울시평생교육진흥원의 문해교육 교원양성 연수에 대한 이슈(문제점)를 항목별로 2가지씩 기술해 주시고, 그리고 그 이슈의 해결 방안을 기술해 주시기 바랍니다. 이슈의 해결 방안은 **삭제, 유지, 강화, 추가** 등이 됩니다.

문해교육 교원양성 과정 대한 이슈	문해교육 교원양성 과정의 이슈 해결 방안
1. 초등과정 신청 자격 2. 문해교육 교원양성 교육과정: 초등 52시수 집합교육 3. 플립러닝 온라인 강좌: 2.5시수 4. 현장실습: 5일차 15시수 5. 기타	1. 초등과정 신청 자격 개선 방안 2. 문해교육 교원양성 교육과정: 삭제, 유지, 강화, 추가 과목 3. 플립러닝 온라인 강좌: 2.5시수: 삭제, 유지, 강화, 추가 4. 현장실습: 5일차 15시수: 삭제, 유지, 강화, 추가 5. 기타
[참고: 문해교육 교원양성 연수에 대한 참고 자료] 집합교육 시간표, 플립러닝을 위한 온라인 강좌, 현장 실습	

2. 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 이슈 해결방안

- ❖ 우선, 별도의 파일(문해교육교원양성자료)의 각 시도 교사 보수과정의 내용을 읽어보시고 어떤 과목(주제)가 있는지 확인해 주십시오. 이어서 보수과정에 대한 이슈(문제점)와 그 이슈의 해결방안을 기술해 주시기 바랍니다. 각 이슈의 해결 방안은 **삭제, 유지, 강화, 추가** 등이 됩니다.

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 해결 방안 ❖ 상기 이슈의 해결 방안 - 삭제가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등): - 유지가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등): - 강화가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등): - 추가가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등):
[참고: 각 시도 문해교육 교사 보수과정에 대한 참고 자료] 각 시도 문해교육 교사 보수 과정의 실행기관과 교육 내용

2. 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 이슈 해결방안

- ❖ 우선, 별도의 파일(문해교육교원양성자료)의 각 시도 교사 보수과정의 내용을 읽어보시고 어떤 과목(주제)가 있는지 확인해 주십시오. 이어서 보수과정에 대한 이슈(문제점)와 그 이슈의 해결방안을 기술해 주시기 바랍니다. 각 이슈의 해결 방안은 **삭제, 유지, 강화, 추가** 등이 됩니다.

❖ 문해교육 교사 보수 과정에 대한 이슈와 해결 방안

❖ 상기 이슈의 해결 방안

- 삭제가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등):
- 유지가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등):
- 강화가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등):
- 추가가 필요한 사항(과목, 주제 및 내용 등):

[참고: 각시도 문해교육 교사 보수과정에 대한 참고 자료]

각 시도 문해교육 교사 보수 과정의 실행기관과 교육 내용

4. 문해교육 교사 경력 통로의 분류: 문해교사 경험이 있는 분만 기술해 주시기 바랍니다.

- ❖ 다음은 문해교육 교원양성 연수 및 심사 등을 거쳐 문해교사 자격을 획득한 후의 문해교사의 경력 통로를 조망해 볼 때, 아래 참고의 예와 같이 등급을 나눈다면, 몇 단계로 분류하면 좋을까요?(화살표 → 로 표기) 또한 각 단계별 자격 요건 및 필요 역량 등은 어떤 것이 필요할까요?

교육 경력	1년	2년	3년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년	12년	13년	14년	15년 이상
분류														
분류 근거: 경험 내용														
필요 역량														
명칭														

함께하신 분들

구분	이름	소속
서면인터뷰 및 FGI 참여자	김인숙 대표	전국문해기초교육협의회
	신성훈 대표	한국문해교육협회
	윤선희 이사	전국야학협의회
	김순화 사무관	서울특별시교육청
	이경아 국장	서울특별시평생교육진흥원
	김차순 대표	광명좋은학교
	심인복 강사	관악구평생학습관
	노현숙 강사	중학과정 문해강사
	김용복 강사	중학과정 문해강사
	이수인 강사	초등과정 문해강사
	이명연 강사	초등과정 문해강사
	강미혜 강사	초등과정 문해강사
	김주환 강사	초등과정 문해강사
	최인혜 강사	은평구평생학습관
	문종석 대표	푸른어머니학교
	최유경 대표	안양시민대학교
	박영도 대표	수원제일평생학교
	안진현 대표	삼성실업학교
	배지용 대표	난곡사랑의집
	김미옥 교수	용인대학교
	노재운 교수	용인대학교
	최연숙 교수	용인대학교
자 문	김인숙 교수	국립 한국교통대학교
연구협력진	노희숙 팀장	서울특별시평생교육진흥원
	한용덕 주임	서울특별시평생교육진흥원

비매품

문해교육 강사 역량개발 모형 및 교육체계 구축방안 연구	
문 서 번 호	SMILE-2020-A-001
인 쇄 처	도서출판 가람문화사
발 행 일	2020년 9월 4일
발 행 인	김주명
발 행 처	서울특별시평생교육진흥원 04168 서울특별시 마포구 새창로7 SNU장학빌딩 14층 전화 : 02-719-6417 팩스 : 02-6730-7166 홈페이지 : http://smile.seoul.kr