

고려대학교 HRD정책연구소

제7회 정기 학술대회

| 일시 | 2022년 5월 27일(금) 14:00-15:30

| 장소 | 고려대학교 운초우선교육관 302호 & ZOOM 실시간 중계

| 주최 |



고려대학교 HRD정책연구소

Korea University
Research Institute for HRD Policy

프로그램

사회 : 장은하 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)

시 간	진 행
13:30~14:00	등록 및 접수 (현장 참석)
14:00~14:10	축사/인사말 김준희 (고려대학교 교수)
14:10~14:35	“평생교육진흥 기본계획 비교·분석 연구” 이경호 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)
14:35~15:00	“성인역량 탐색 및 요구분석” 김정원 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)
15:00~15:30	Q&A

차 례

- 평생교육진흥 기본계획 비교·분석 연구

..... 이경호 (고려대학교) 1

- 성인역량 탐색 및 요구분석

..... 김정원 (고려대학교) 13

발표문 1

평생교육진흥 기본계획 비교·분석 연구

이경호 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)

평생교육진흥 기본계획 비교·분석 연구



고려대학교 HRD정책연구소
Korea University
Research Institute for HRD Policy

00 연구진 및 연구기간 소개

* 연구진 구성

구분	성명	역할 분담 내용
연구책임자	조대연(고려대학교)	· 연구 총괄, 연구 방향 기획 · 전문가 등 연구 협력진 관리
전임연구원	이경호(고려대학교)	· 문헌 및 평생교육진흥기본계획 분석 · 연구 관리 및 보고서 작성 총괄
	장은하(고려대학교)	· 해외 사례 연구 · 보고서 작성
공동연구원	정홍인(대구대학교)	· 델파이 조사 및 분석 · 보고서 작성
연구조원	김은경(고려대학교)	· 문헌 및 평생교육진흥 기본계획 정리 · 연구 조사 지원
연구조원	류동균(고려대학교)	· 문헌 및 평생교육진흥 기본계획 정리 · 행정 처리 지원

* 연구기간 : 2021. 12. 01 ~ 2022. 4. 30.

Contents
목차

- I 서론
- II 이론적 배경
- III 연구결과
- IV 결론 및 제언

01 서론_1.연구의 필요성

- ◆ 2002년부터 평생교육진흥 기본계획을 4차에 걸쳐 수립. 실행함
평생교육법에 의해 교육부가 5년 단위로 수립.운영하는 국가수준의 평생 교육 정책 및 사업 계획임
- ◆ 급격한 사회변화는 새로운 평생 직업 교육 패러다임 요구
기술 및 산업 혁명으로 인한 경제.사회 시스템의 급격한 변화는 전 국민이 전 생애에 걸쳐 지속적으로 성장. 혁신할 수 있는 평생교육 정책 요구
- ◆ 2022년은 미래사회 대응 제5차 평생교육진흥기본계획 수립의 해
2022년은 제1차부터 제4차 평생교육진흥기본계획에 대한 성찰을 바탕으로 향후 발전 방향을 모색, 제5차 기본계획을 수립해야 함

02 서론_2.연구 내용

- ◆ **국내 평생교육정책 실태 및 현황 분석(제1차~제4차)**
기존 평생교육진흥기본계획의 주요 내용을 소개하고, 각 차수를 정책의 이념, 과정, 영역, 대상이라는 요인을 중심으로 비교.분석
- ◆ **국외 평생교육정책 실태 및 현황 분석(싱가포르, 대만, 일본, 독일)**
해외 주요국들의 평생교육정책 실태 및 현황을 분석하고, 연구결과가 우리나라 평생교육정책 수립 및 운영에 주는 시사점 도출
- ◆ **델파이 조사를 통해 평생교육정책에 대한 전문가 의견 수렴**
국내외 평생교육정책 분석 결과를 바탕으로 델파이 질문지를 작성, 향후 평생교육진흥기본계획 수립에 주는 전문가들의 의견 수렴

03 서론_3.연구 방법

- ◆ **문헌고찰**
국내외 평생교육관련 정책 자료, 법규, 사례 등의 문헌을 심층적으로 조사, 우수 사례를 발굴하여 제5차 평생교육진흥기본계획 수립에 유용한 시사점 도출
- ◆ **전략적 사고모형에 기초한 정책분석**
해외Mintzberg의 전략적 사고모형, Cooper의 4차원 정책분석 모형, 그리고 Stufflebeam의 CIPP 평가모형을 조합, 이념/영역/과정/대상을 분석요인으로 하는 분석틀을 만들어 기존 차수의 기본계획 비교.분석
- ◆ **델파이 조사**
평생교육정책 전문가를 대상으로 기존 평생교육진흥기본계획에 대한 의견 및 향후 기본계획 수립시 반영된 사안에 대한 의견 조사

04 이론적 배경_연구분석 틀

분석 차원	이념	과정	영역	대상
분석 요인	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 개인행복 ▪ 사회통합 ▪ 기반구축 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 환경(상황) ▪ 기회확대(투입) ▪ 질 제고(과정) ▪ 결과인증(산출) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 평생교육추진체계 ▪ 지역평생교육지원 ▪ 고등교육지원 ▪ 평생교육사지원 ▪ 학위·학점인정 ▪ 평생교육정보제공 ▪ 소외계층지원 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 청소년 ▪ 대학생 ▪ 직장인 ▪ 일반성인 ▪ 제공자 ▪ 평생교육사 ▪ 고령자 ▪ 여성 ▪ 다문화 ▪ 장애인 ▪ 저소득층 ▪ 공통

05 연구결과_1. 평생교육진흥 기본계획 비교-분석 결과

<표 II-1> 국가 평생교육진흥기본계획 비교

구분	제1차	제2차	제3차	제4차
기간	2002 2006년	2008 2012년	2013 2017년	2018 2022년
부처	교육부	교육과학기술부	교육부	교육부
계획명	국가인적자원개발 기본계획의 실행을 위한 평생학습진흥 종합계획	평생교육진흥 기본계획	100세 시대 국가평생학습체계 구축을 위한 제3차 평생교육진흥 기본계획	제4차 평생교육진흥 기본계획
비전	배우는 즐거움, 나누는 기쁨, 인성받는 학습사회 실현	배우는 즐거움, 일구어 가는 내일, 함께 살아가는 평생학습사회 구현	100세 시대 창조적 평생학습을 통한 국민행복 실현	개인과 사회가 함께 성장하는 지속가능한 평생학습사회 실현
목적	<ul style="list-style-type: none"> - 사이실현 - 경제적 경쟁력 사회성 통합 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 경쟁력을 높이는 창조적 지식근로자 육성 - 평생학습을 통한 관용 및 포용사회 실현 - 평생학습 기반 구축 	<ul style="list-style-type: none"> - 창조학습을 주도하는 국민 - 평생 일할 수 있는 사회 함께 학습하는 지역공동체 	

05 연구결과_1.평생교육진흥 기본계획 비교-분석 결과

<표 III-23> 평생교육진흥기본계획 정책 대상 분석 현황

차 수	대상	정 책 대 상											
		청 소 년	대 학 생	지 장 인	일 반 성 인	제 공 자	평 생 교 육 사	고 령 자	여 성	다 문 화	장 애 인	저 소 득 층	공 동
제1차	평생교육진흥 기본계획	1	0	2	0	1	1	2	1	0	0	0	19
제2차	평생교육진흥 기본계획	0	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1	11
제3차	평생교육진흥 기본계획	1	0	3	0	0	1	0	1	1	1	1	21
제4차	평생교육진흥 기본계획	0	0	3	3	6	1	1	1	1	2	0	26
빈 도 합 계		2	0	10	4	8	4	4	3	3	4	2	77

06 연구결과_2.해외 평생교육정책 분석 결과

싱가포르

- 2015년부터 국가 아젠다로 'SkillsFuture(기술이 미래다)' 내걸음
- 학생부터 사회초년생, 기술자까지 개인상황에 맞춘 평생직업교육 프로그램
- 25세 이상인 모든 싱가포르 국민에게 42만원 상당의 바우처제공

대 만

- 2008년부터 중장년 및 노인 대상 'Active-Aging Learning' 프로그램 시행
- 55세 이상 중장년 및 노인들에게 폭넓게 다양한 학습기회 제공
- 모든 지역에 낙령학습센터 및 낙령대학(Active Aging College) 개설

06 연구결과_2. 해외 평생교육정책 분석 결과

입 본

- 지역사회에 평생교육 프로그램 제공은 대학의 중요한 기능
- 수평적 확장: 학교 안팎의 학습경험을 폭넓게 학점으로 인정 학습기회 확대
- 수직적 확장: 성인학습자들이 밤과 낮, 주말에 교육받을 수 있도록 대학 개방

특 입

- 저출산 및 고령화 사회 진입으로 평생교육에 대한 수요 증가
- 대학 입학 자격이 없는 사람들에게도 고등교육 참여 기회 확대
- 대학제도 밖에서 취득한 전문지식을 대학 이수 학점의 50%까지 대체 가능

07 연구결과_3. 델파이 조사 분석 결과

◆ 델파이 조사 목적

- 제4차 평생교육진흥기본계획의 44개 세부과제별 중요도와 실행도
- 제5차 평생교육진흥기본계획에 대한 의견 수렴
- 차기 계획 수립시 반영될 추진방향, 목표, 중점과제에 대한 의견 수렴

◆ 전문가 구성 및 조사 방법

- 평생교육관련 학계 및 현장 전문가 22인으로 구성
- 학계 전문가 9명, 현장 전문가 10인이 응답
- 전문가 패널로 선정된 22인에게 이메일로 관련 자료 송부

◆ 분석방법

- 제4차 평생교육진흥기본계획 세부과제에 대한 중요도와 실행도 분석
- 분석을 위해 t검증, Borich 공식, 허쉬코비츠의 임계함수 활용
- 우선순위 결정을 위해 Borich 욕도와 허쉬코비츠의 임계함수 활용함

07 연구결과_3.델파이 조사 분석 결과

◆ 제4차 평생교육진흥기본과제 중요도와 실행도 분석 결과 -중요도 높고, 실행도 높은 정책

8. 경력단절 여성 제도약 지원 9. 희망하는 모든 국민에 문해교육 지원 확대 12. 평생교육 바우처 제공 등 교육비 부담 경감 22. 대학의 성인맞춤형 평생교육 프로그램 제공 확대 23. 유연한 학사운영을 통한 성인친화적 대학 운영 25. 전문대학 평생직업교육 혁신 26. 전문대학의 성인평생교육 기능 강화 27. 대학본부의 평생 직업교육 기능 강화 28. 평생학습도시 성과평가를 통한 특성화 지원 29. 읍·면·동 평생학습센터 확대 등 주민의 접근성 제고 30. 지역 평생학습의 핵심기관으로 평생학습기관 질 제고 35. 자발적 학습모임 육성 및 우수학습 모임 성장 지원 36. 평생교육 관련 법령 정비 추진

-중요도는 높으나, 실행도 낮은 정책[5차에 연속과제로 포함시킬 필요]

2. 인생 전환기 진로설계 컨설팅 지원 4. 평생학습이력관리 및 학습이력 인정제도 개선 31. 평생교육 전문인재로서 평생교육사 전문성 제고 지원 37. 평생교육 통계 질 및 효용성 제고 38. 평생교육진흥위원회 운영 개선 39. 국가-시도 평생교육진흥원 연계 협력 및 운영 내실화 지원 43. 국가차원의 평생교육 투자 확대 44. 중앙-지방정부 평생교육재원 투자관리시스템 구축

07 연구결과_3.델파이 조사 분석 결과

◆ 제5차 평생교육진흥기본과제에 반영될 정책과제 우선순위

정책과제	Borich 요구도 (우선순위)	Hershkowitz 임계합수	비고
2. 인생 전환기 진로설계 컨설팅 지원		0	차순위
4. 평생학습이력관리 및 학습이력 인정제도 개선		0	차순위
29. 읍·면·동 평생학습센터 확대 등 주민의 접근성 제고	0(3)		차순위
30. 지역 평생학습의 핵심기관으로 평생학습기관 질 제고	0(7)		차순위
31. 평생교육 전문인재로서 평생교육사 전문성 제고 지원	0(1)	0	최우선순위
36. 평생교육 관련 법령 정비 추진	0(4)		차순위
37. 평생교육 통계 질 및 효용성 제고	0(6)	0	최우선순위
38. 평생교육진흥위원회 운영 개선		0	차순위
39. 국가·시도 평생교육진흥원 연계 협력 및 운영 내실화 지원	0(8)	0	최우선순위
43. 국가차원의 평생교육 투자 확대	0(1)	0	최우선순위
44. 중앙-지방정부 평생교육재원 투자관리시스템 구축	0(5)	0	최우선순위

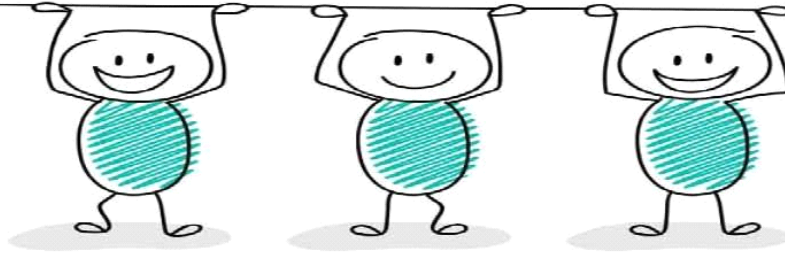
08 결론 및 제언

- ◆ **사회경제적 시대 변화에 대응하는 평생교육정책 추진**
 - 제4차 산업혁명, COVID-19, 저출산&고령화사회, 환경위기
 - 미증유의 시대적 상황 대처 역량 정책 수립, 지원
 - 디지털 문해력, 재난 및 기후 위기 대응 역량 함양 지원
- ◆ **평생교육추진체계 재구조화와 기관 간 연계 및 협력 강화**
 - 다양한 추진체계 가동으로 정책 중복 추진 및 조율, 연계 부족
 - 국가차원에서 역할과 책임을 분명하게 명시 및 조율 필요
 - 기관 간 자원 공유 및 일반/교육 행정의 유기적 협력 강화
- ◆ **평생교육사의 질적 개선**
 - 전문성과 역량을 갖춘 우수한 평생교육 전문 인력 확보 노력
 - 평생교육사 양성 및 배치, 처우개선 등에 대한 법적, 제도적 기반 조성
 - 평생교육 영역별 전문가(특히 취약계층 담당자) 양성

08 결론 및 제언

- ◆ **전 국민 대상 보편적 평생학습 기회 보장**
 - 모든 국민이 전생애에 걸쳐 누려야하는 평생학습권 보장 강화
 - 평생학습기본권의 개념 정립, 법적 근거 마련과 실천적 정책 추진
 - 취약계층에 대한 찾아가는 서비스, 원격 평생교육 프로그램 제공
- ◆ **평생교육 재정 확대 및 운영 체계 개선**
 - 평생교육 재정규모는 선진국에 비해 많이 부족한 상태
 - 정책적 수요 부응위해 최소한 전체 교육재정의 5%수준 이상으로 증액
 - 공모사업 위주 운영 지양, 중·장기 계획에 따라 안정적 운영
- ◆ **평생교육 질 관리를 위한 평가 및 환류 체계 강화**
 - 평생교육 정책 완성도 제고를 위한 강도 높은 질 관리 방안 수립
 - 중앙 정부 차원의 가이드 라인 제공 등 체계적 평가 노력
 - 학습자에게 평생교육 학습결과에 대한 양질의 피드백 제공

THANK YOU



고려대학교 HRD 정책연구소
Korea University
Research Institute for HRD Policy

발표문 2

성인역량 탐색 및 요구분석

김정원 (고려대학교 HRD정책연구소 연구교수)

성인역량 탐색 및 요구분석

연구팀 소개

* 연구 기간 : 2021. 09. 01. ~ 2022. 05. 31.

구분	성명	역할 분담 내용
연구책임자	조대연 (고려대학교)	· 연구 총괄, 연구 방향 기획 · 전문가 등 연구 협력진 관리
	현영섭 (경북대학교)	· 문헌분석 및 사례 연구 · 보고서 작성
공동연구원	박지원 (한국기술교육대학교)	· 문헌분석 및 사례 연구 · 보고서 작성
	조현희 (홍익대학교)	· 문헌 분석 및 사례 연구 · 보고서 작성
전임연구인력	광은하 (고려대학교)	· 연구 조사 진행 및 보고서 작성
	김경원 (고려대학교)	· 연구 조사 진행 및 보고서 작성
연구보조원	박선민 (고려대학교)	· 문헌 및 사례 조사 정리 · 연구 조사 지원
	고남선 (고려대학교)	· 문헌 및 사례 조사 정리 · 행정 처리 지원

Contents

- I 서론
연구의 필요성
- II 이론적 배경
역량의 개념
- III 연구방법
문헌분석 / 델파이 조사 / 설문조사
- IV 연구결과 및 논의
문헌분석 결과 / 델파이 조사 분석 결과 / 설문조사 분석 결과
- V 결론 및 시사점

I. 서론

4차 산업혁명과 포스트코로나 시대의 급변하는 환경 속에서 인재개발 패러다임 혁신, 비숙련 노동자의 실업 증가, 구직자 및 재직자의 역량 향상 등 평생 동안의 경력전환과 적응을 위해 지속적인 역량개발에 대한 사회적 요구가 확대되고 있음. 특히, 학령연령 인구가 감소하고 고령인구가 급증하는 시점에서 개인의 Re-skilling과 Up-skilling을 위한 실질적인 역량개발 연구가 필요함

DeSeCo(Definition and Selection of Key Competencies) 프로젝트를 계기로 교육계에서는 역량을 제개념화함(OECD, 2002). 기능으로서 역량이 아니라 개인의 삶에 반드시 필요한 학습될 수 있는 것으로서 역량 그 자체의 의미와 특징을 규정하려는 노력이 시작됨. 학자마다 역량을 다르게 정의하고 있으나, 공통적으로 역량을 개인적으로 행복하고 사회적으로 성공적인 삶을 살아가도록 하는 데 필요한 것이거나 (Westera, 2001), 현실에 당면한 복잡한 상황 속 문제를 효과적으로 해결하는 능력과 관련 있다고 보고 있음(Ryden & Salganik, 2003)

포스트코로나 이후 미래사회에는 새롭고 다양한 역량들이 요구될 수 있음. 따라서 지속적인 역량개발을 위해 성인역량에 대한 새로운 패러다임을 마련할 필요가 있음. 급변하는 사회수요에 신속하게 대응 가능한 우리나라 성인역량 개발의 기틀을 제공하고, 이를 바탕으로 향후 국가차원에서 전 국민의 전 생애 걸친 역량개발 정책의 방향 설계와 정책 로드맵 구상에 적용할 수 있어야 함

**본 연구에서는 지속적인 역량 개발을 위해 성인역량 모형 개발을 목표로 하며,
성인에게 필요한 역량과 우선 순위 역량을 도출하고자 함!**

II. 이론적 배경

1960년대까지 역량에 대한 관점은 행동 자체 또는 환경과 상호작용한 행동 자체 또는 IQ로 대표되는 인간의 지적 능력에 초점을 두었음. 1970년대부터는 수행과 역량을 구분하면서 역량을 직무 또는 직업으로 한정하는 경향이 나타남. 1970년대 이후 McClelland를 필두로 기존의 인간의 능력에서 성과나 수행과 관련되어 우수한 수행이나 성과를 나타낼 수 있는 인간의 특성으로 역량이 구체화되었음. 이 역량의 관점에서 수행이나 성과는 직무나 직업적 차원에서의 우수한 성취를 의미하는 것이었음.

최근 역량의 정의 역시 특정 직무나 직업으로 한정되기도 하지만, 인생의 궤적에 따라서 여러 직무나 직업에 적용되거나 직업이나 직무와 상관없이 지역사회, 개인적 삶에서의 역량에 대한 논의로 확장되고 있음(Davidson, & Glassner, 2016; Miller, 1981).

II. 이론적 배경 역량의 정의

United States Industrial Development Organization(2002) 실천과 관련 없이도 개인의 역량을 만들 수 있는 특질이나 기술 또는 특정한 지식과 연결된 기술이나 능력의 집합

Hay group(2012) 일터, 조직, 그리고 특별한 문화에서 효율적 활동과 관련된 개인의 측정가능한 특성

Chan 등(2017) 홀리스틱(holistic) 접근을 강조하면서 평생 동안의 학습과 개인적 발달을 위해 핵심적 요소에 해당되는 일반적 기술(비판적 사고, 문제해결 능력 등)과 긍정적 가치관 및 태도 (회복력, 타인에 대한 감사 등)

Davidson과 Glassner(2016) 매우 다양한 상황에서 나타나는 역량으로 능력, 몰입, 지식, 기술 그리고 삶의 상황에서 효과적으로 행동하는 능력 등

다양성을 포괄하기 위하여 홀리스틱 접근이 제안되었으며, 조직이나 일터의 성과 기준을 벗어나서 일상적인 삶, 다양한 문화, 개인 생애에서도 충분히 발휘되어야 하는 것으로서 역량을 규정하고 있음

II. 이론적 배경 역량의 정의

조대연 외(2020), 장은하 외(2022) "동기나 특질과 같은 비가시적인 영역을 포함하면서 측정이 가능한 지식, 기술, 태도의 가시적인 요소들에 초점을 맞추되, 역량의 총체성을 강조하는 역량 정의에 관한 최근 추세를 고려하여 역량의 개념을 개인의 효과적이고 우수한 수행과 성과 도출을 가능하게 하는 지식, 기술, 태도의 조합"으로 역량을 정의함

생애단계 또는 인생 전반에 걸친 성인의 역량을 정의하기 위해서는 집합적 개념이라는 점을 수용하면서도 난맥적 개념이 되지 않도록 역량의 구성요소를 범주화하고 역량의 정의에 반영하는 것이 필요함. 직무적 또는 직업적 측면에서의 성과나 수행만이 아니라 인생에서의 다양한 가치나 문화, 사회적 활동, 개인적 성취 등을 수행이나 성과에 반영하는 방법을 사용하여 전통적이면서도 직무적 관점을 확대하는 것이 필요함. 이와 함께 지식, 기술, 태도, 자아개념 등의 전통적 분류를 적용하고 생애단계나 인생 변화에 상관없이 기초가 되는 역량과 생애단계에 따라 변화되는 역량의 구분도 함께 고려해야 함

본 연구는 성인역량을 "**성인이 개인, 조직, 지역사회 등에서 우수한 수행과 성과를 가능하게 하는 특성**"으로 정의

III. 연구방법

01

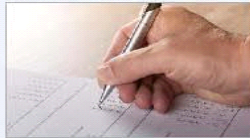
문헌 조사



국내외 학술지, 보고서 등을 대상으로 '역량' 관련 문헌 조사

02

델파이 조사



대상: 전문가 33명 대상
주제: 역량명과 해당 정의의 타당도 조사
기간: 2022년 3월 부터 4월까지 2차 진행
방법: Lawshe(1975) 35명 .31 기준

03

설문조사



대상: 전국 17개 시도에 거주하는 만 19~69세 성인 1,633명
주제: 역량 요구조사
기간: 2022년 5월 4일 -11일

Ⅲ. 연구방법

설문조사: 성인역량 요구도 조사

- 문헌분석과 델파이 조사를 통해 확인된 19개 성인역량에 대해 한국 일반 성인들이 인식하는 역량별 현재 수준과 미래의 필요 수준의 차이를 파악하기 위해 설문조사 실시
- 연구 대상자 및 샘플링: 전국 17개 시도에 거주하는 만 19~69세 성인 (층화임의추출법-비례배분)
- 자료 수집: 온라인 설문조사 실시 (기간 2022년 5월 4일부터 5월 11일), 총 1,633부 분석에 활용
- 설문 문항: 19개 역량에 대해 역량별로 현재 보유 수준과 미래의 필요 수준을 묻는 질문 총 38개 문항으로 구성

* 설문조사 문항 예시

• 표에 제시된 성인역량명과 정의를 꼼꼼히 읽어보시고, 본인의 현재역량 수준과 가까운 미래 (3년 이내) 본인에게 필요한 정도를 각각 V 표시해 주십시오

구분	역량명	정의	역량의 현재 보유 수준					역량의 미래 필요 수준				
			매우 부족하다	다소 부족하다	보통이다	다소 양호하다	매우 양호하다	거의 필요하지 않다	보통이다	적당 필요하다	매우 필요하다	
1	갈등관리역량	갈등을 원활하게 조정하기 위해 관점, 가치관, 견해가 다른 사람들이 상호 수용할 수 있는 정보를 공유하고, 중재하거나 타협하는 역량			✓							✓

Ⅲ. 연구방법

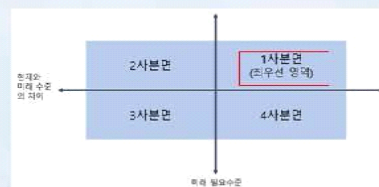
성인역량 요구도 분석 방법

1. t검정 실시: 현재 보유 수준과 미래 필요 수준 간의 평균값의 차이를 파악
2. Borich 요구도 값 산출: 현재 수준과 미래 수준 차이의 합에 미래 요구수준의 평균값을 곱하고 이를 전체 표본수로 나눈 값 (미래 필요 수준이 높을수록, 현재 수준이 낮을수록 요구도가 커짐)

$$\text{요구도} = \frac{\sum(RL - PL) \times \overline{RL}}{N}$$

RL : 필요 수준
 PL : 현재 수준
 \overline{RL} : 필요 수준의 평균
 N : 전체 사례수

3. Locus for Focus(LFF) 모델: 미래의 필요수준, 미래와 현재 수준 간의 차이의 2개 축으로 구성된 좌표평면에 항목들의 점수를 표시하여 순위를 시각적으로 제시



IV. 연구결과

1. 문헌분석 결과

- 국내외 문헌 조사
- 한국교육학술정보원(www.riss.kr) 검색엔진을 활용 '역량', '성인역량'이 제목에 포함된 국내 학술논문 검색 결과 총 2,657편 추출
- EBSCO 데이터베이스를 활용하여 'competency', 'competence', 'capability'가 제목이나 주제어로 포함된 역량 관련 해외 선행연구를 검색한 결과, 총 377편 검색
- 선택과 배제 기준에 따라 국내 258편, 국외 86편을 대상으로 문헌 분석 실시
- 전문가협의회 검토(7명)
문헌분석을 통해 도출된 24개 역량에 대한 타당도 검토 작업과 역량 정의 수정 작업 실시
→ 최초 총 23개 역량 도출

구분	역량명
1	갈등관리역량
2	자기관리역량
3	세계시민역량
4	다문화이해역량
5	대인관계역량
6	윤리역량
7	디지털역량
8	리더십역량
9	문제해결역량
10	문화예술역량
11	시민참여역량
12	융합역량
13	의사소통역량
14	인문학적소양역량
15	공감역량
16	창의역량
17	자기개발역량
18	비판적사고역량
19	문제해결역량
20	경력개발역량
21	협업역량
22	재무관리역량
23	의사결정역량

IV. 연구결과

2. 델파이 조사 결과

가. 1차 델파이 조사 결과

1차 델파이 (타당도) 조사 실시 결과, Lawshe(1975) 35명 .31 기준에 의거해 도출된 역량은 모두 채택되었으나, 역량 통합 의견에 따라 수정, 보완함

구분	역량명	평균	표준 편차	CVR	최대값	최소값
1	갈등관리역량	6.09	1.07	0.82	7	3
2	자기관리역량	6.15	1.20	0.76	7	3
3	세계시민역량	5.73	1.18	0.64	7	3
4	다문화이해역량	5.76	1.17	0.58	7	3
5	대인관계역량	6.67	0.60	1.00	7	5
6	윤리역량	6.21	0.99	0.88	7	3
7	디지털역량	6.30	0.81	0.94	7	4
8	리더십역량	5.70	1.13	0.70	7	2
9	문제해결역량	6.48	0.87	0.88	7	4
10	문화예술역량	5.98	1.00	0.76	7	3
11	시민참여역량	6.27	0.80	0.94	7	4
12	융합역량	5.91	0.91	0.76	7	4
13	의사소통역량	6.70	0.53	1.00	7	5
14	인문학적소양역량	5.24	1.15	0.58	7	2
15	공감역량	6.09	1.21	0.76	7	3
16	창의역량	5.85	0.87	0.76	7	4
17	자기개발역량	6.45	0.83	0.88	7	4
18	비판적사고역량	6.15	0.80	0.94	7	4
19	문제해결역량	6.06	1.03	0.76	7	4
20	경력개발역량	5.76	1.28	0.70	7	2
21	협업역량	6.24	0.90	0.94	7	3
22	재무관리역량	5.52	1.18	0.64	7	3
23	의사결정역량	6.00	0.79	0.94	7	4

IV. 연구결과

2. 델파이 조사 결과

나. 2차 델파이 조사 결과 (23개 역량에서 19개로 통합, 수정)

구분	역량명	정의	평균	표준 편차	CVR	최대 값	최소 값	구분	역량명	정의	평균	표준 편차	CVR	최대 값	최소 값
1	갈등관리 역량	갈등을 원활하게 조정하기 위해 관점, 가치관, 견해가 다른 사람들이 상호 수용할 수 있는 정보를 공유하고, 중재할 수 있는 역량	6.48	0.71	0.94	7	4	11	창의융합역량	다양한 분야의 지식과 기술을 통합하는 유연한 사고와 논리적 사고를 통하여 시너지나 의미있는 결과를 제시하고 이를 자신의 상황에 적극적으로 활용하는 역량 *강의역량과 융합역량의 통합	6.00	0.56	1.00	7	5
2	자기관리 역량	신체적 및 정신적 건강에서 발생하는 전반의 상황에 대처하여 삶의 만족에 필요한 요인을 자기주도적으로 관리하는 역량	6.48	0.67	1.00	7	5	12	의사소통 역량	자신의 의사를 정확하게 인지, 표현하고 타인의 의도를 명확하게 파악하여 타인의 의견을 존중하면서 효과적으로 조율하고 소통하는 역량	6.85	0.36	1.00	7	6
3	세계시민 역량	글로벌 사회에서 국가별 문화적 차이와 특수성과 문화적 다양성을 이해, 존중하고, 다른 문화권의 사람들과 효과적으로 상호작용을 하며 글로벌 차원에서 공동 대응에 참여하는 역량 *다문화이해 역량과 통합	5.97	0.92	0.82	7	4	13	인문학적 소양역량	인문학적 지식을 탐구하고 이를 통해 폭넓은 인문학적 가치를 삶에서 구현, 행동하는 역량	5.27	0.67	0.82	7	4
4	대인관계 역량	직업이나 사회적 활동에서 이해관계자를 비롯한 타인과 관계를 맺고 사회적 인식 및 역할에 부합하는 긍정적 관계로 유지, 관리, 촉진하는 역량	6.82	0.46	1.00	7	5	14	공감역량	타인의 감성을 이해하고 정서적으로 공감하면서 호응적인 태도로서 긍정적 감정을 발전시키는 역량	6.61	0.66	1.00	7	5
5	윤리실천역량	도덕적 사고와 책임감을 바탕으로, 사회적 상황에서 발생하는 다양한 도덕적, 규범적, 윤리적 이슈를 인식하고 옳고 그름을 판단하고 실천하는 역량	6.42	0.56	1.00	7	5	15	자기개발 역량	개인인 일생에 걸쳐 끊임없이 새로운 지식 및 기술의 습득과 학습경험을 통해 다양한 삶의 영역에서 필요로 하는 능력을 지속적으로 발전시키는 역량 *경력개발역량과 통합	6.67	0.65	0.94	7	4
6	디지털 활용역량	새로운 기술을 수용하고, 디지털 매체를 사용하여 업무와 일상생활에서 필요한 자료와 정보를 수집하고 분석하여 활용하는 역량	6.42	0.66	1.00	7	5	16	비판적사고 역량	이론이나 주장, 정보를 종합하고 이를 논리적이고 명확한 근거에 기반하여 분석하고 결론을 도출하거나 새로운 통찰력을 이끌어내는 역량	6.15	0.57	1.00	7	5
7	리더십역량	개인과 공동체의 성장을 위해 리더로서 우선순부와 헌신, 지도력을 통해 구성원의 참여와 협력을 이끌고 촉진하는 역량	5.64	0.74	0.82	7	4	17	문제역량	언어, 상징, 숫자 등의 정보를 이해하고 해석하여 새로운 지식과 정보에 접근하고 일상생활에 활용할 수 있는 역량	6.21	0.74	0.94	7	4
8	문제해결 역량	문제의 원인을 파악, 이해하고 다양한 형태의 정보를 논리적으로 분석, 판단하여 유용한 해결책을 찾고 실행하는 역량 * 의사결정역량과 통합	6.70	0.59	1.00	7	5	18	협업역량	공동의 목적과 다양한 역할에 대한 이해를 바탕으로 사람들과 원활하게 일하며 성과를 이끌어내는 역량	6.36	0.70	1.00	7	5
9	문화이해 역량	문학, 음악, 미술, 춤, 연극 등 다양한 문화예술에 대한 폭넓은 이해와 경험을 하고 나아가 이를 삶의 자원으로 활용하는 역량	5.45	0.79	0.76	7	4	19	재무관리 역량	일상적 경제생활에 필요한 재무 목표 의식을 바탕으로 필요한 정보와 지식을 습득, 분석하여 자신 또는 가정의 재무환경을 적극적으로 개선, 관리하는 역량	5.73	0.72	0.88	7	4
10	시민참여 역량	지역사회 구성원으로서 타인과 공동체의 발전을 위해 책임감과 소속의식을 바탕으로 지속적으로 국민 시민으로서 관심을 가지고, 참여, 연대하는 역량	6.36	0.65	1.00	7	5								

IV. 연구결과

2. 델파이 조사 결과

다. 최종 역량명 및 정의 도출 결과

구분	역량명	정의	구분	역량명	정의
1	갈등관리역량	갈등을 원활하게 조정하기 위해 관점, 가치관, 견해가 다른 사람들이 상호 수용할 수 있는 정보를 공유하고, 중재하거나 타협하는 역량	11	창의융합역량	유연성을 바탕으로 다양한 분야의 지식과 기술을 통합하며, 논리적 사고를 통하여 새롭거나 의미있는 결과를 제시하고 이를 자신의 상황에 활용하는 역량
2	건강관리역량	신체적 및 정신적 건강에서 발생하는 전반의 상황에 대처하며 삶의 만족에 필요한 요인을 자기주도적으로 관리하는 역량	12	의사소통역량	자신의 의사를 정확하게 인지, 표현하고 타인의 의도를 명확하게 파악하여 상호 의견을 효과적으로 조율하고 소통하는 역량
3	다문화역량	문화적 다양성을 이해, 존중하고, 다른 문화권 사람들과 효과적으로 상호작용하고 공동의 문제해결에 적극적으로 참여하는 역량	13	인문학적소양역량	인문학적 지식을 탐구하고 이를 통해 폭넓은 인문학적 가치를 삶에서 구현하고 행동하는 역량
4	대인관계역량	사회적, 경제적 활동에서 이해관계자를 비롯한 타인과 관계를 맺고 사회적 인식 및 역할에 부합하는 긍정적 관계로 유지, 관리, 촉진하는 역량	14	공감역량	타인의 감성을 이해하고 정서적으로 공감하면서 호응적인 태도로서 긍정적 감정을 발전시키는 역량
5	윤리실천역량	도덕적 사고와 책임감을 바탕으로 사회적 상황에서 발생하는 다양한 윤리적 이슈를 인식하고 옳고 그름을 판단하여 실천하는 역량	15	자기개발역량	개인인 일생에 걸쳐 끊임없이 새로운 지식, 기술 및 언어의 습득과 학습경험을 통해 다양한 삶의 영역에서 필요로 하는 능력을 지속적으로 발전시키는 역량
6	디지털활용역량	새로운 기술을 수용하고, 디지털 매체를 사용하여 업무와 일상생활에서 필요한 자료와 정보를 수집하고 분석하여 활용하는 역량	16	비판적사고역량	이론이나 주장, 정보를 종합하고 이를 명확한 논리적 근거에 기반하여 분석하여 결론을 도출하거나 새로운 통찰력을 이끌어내는 역량
7	리더십역량	개인과 공동체의 성장을 위해 리더로서 우선순부와 헌신, 지도력을 바탕으로 구성원의 참여를 이끌고 변화를 촉진하는 역량	17	문제역량	언어, 상징, 숫자 등의 정보를 이해하고 해석하여 새로운 지식과 정보에 접근하고 일상생활에 활용하는 역량
8	문제해결역량	문제의 원인을 파악, 이해하고 다양한 형태의 정보를 논리적으로 분석, 판단하여 유용한 해결책을 찾고 실행하는 역량	18	협업역량	공동의 목적과 다양한 역할에 대한 이해를 바탕으로 타인과 원활하게 일하며 성과를 이끌어내는 역량
9	문화이해역량	문학, 음악, 미술, 춤, 연극 등 다양한 문화예술에 대한 폭넓은 이해와 경험을 하고 나아가 이를 삶의 자원으로 활용하는 역량	19	재무관리역량	개인인 일상적 경제생활에 필요한 재무 목표 의식을 바탕으로 필요한 정보와 지식을 습득, 분석하여 자신 또는 가정의 재무환경을 적극적으로 개선, 관리하는 역량
10	시민참여역량	공동체의 발전을 위해 책임감과 소속의식을 바탕으로 지역사회에 관심을 가지고, 적극적으로 참여, 실천, 연대하는 역량			

IV. 연구결과

3. 요구도 분석 결과

T검정과 Borich 요구도

- 건강관리역량(1)
- 재무관리역량(2)
- 자기계발역량(3)
- 리더십역량(4)
- 창의융합역량(5)
- 디지털활용역량(6)
- 갈등관리역량(7)
- 문화예술역량(8)
- 인문학적소양역량(9)
- 비판적사고역량(10)

역량명	현재수준		미래수준		차이				Borich 요구도	순위
	M	SD	M	SD	M	SD	t	p		
1.갈등관리역량	3.31	0.92	3.87	0.88	0.57	1.29	17.728	***	2.1912	7
2.건강관리역량	3.24	0.93	3.98	0.90	0.74	1.30	22.941	***	2.9399	1
3.다문화역량	3.35	0.89	3.67	0.90	0.32	1.13	11.443	***	1.1796	17
4.대인관계역량	3.34	0.90	3.81	0.89	0.48	1.19	16.164	***	1.8198	13
5.윤리실천역량	3.72	0.88	3.76	0.96	0.03	1.15	1.226	.22	0.1312	19
6.디지털활용역량	3.36	0.90	3.92	0.95	0.56	1.21	18.858	***	2.2093	6
7.리더십역량	3.02	0.98	3.70	0.89	0.68	1.23	22.135	***	2.4984	4
8.문제해결역량	3.37	0.88	3.87	0.90	0.50	1.20	16.807	***	1.9342	11
9.문화예술역량	2.98	0.97	3.59	0.91	0.60	1.18	20.640	***	2.1606	8
10.시민참여역량	3.10	0.89	3.59	0.89	0.49	1.10	18.051	***	1.7617	14
11.창의융합역량	3.08	0.89	3.71	0.92	0.63	1.22	20.936	***	2.3462	5
12.의사소통역량	3.38	0.89	3.87	0.90	0.49	1.20	16.388	***	1.8903	12
13.인문학적소양역량	3.03	0.93	3.60	0.86	0.58	1.13	20.680	***	2.0822	9
14.공감역량	3.47	0.89	3.78	0.87	0.31	1.13	11.093	***	1.1741	18
15.자기계발역량	3.20	0.95	3.89	0.90	0.69	1.23	22.526	***	2.6709	3
16.비판적사고역량	3.16	0.90	3.71	0.90	0.55	1.20	18.456	***	2.0275	10
17.문제해결역량	3.25	0.87	3.70	0.88	0.44	1.12	15.871	***	1.6329	15
18.협업역량	3.33	0.86	3.76	0.87	0.43	1.10	15.945	***	1.6288	16
19.재무관리역량	3.18	0.93	3.90	0.92	0.73	1.28	22.851	***	2.8356	2

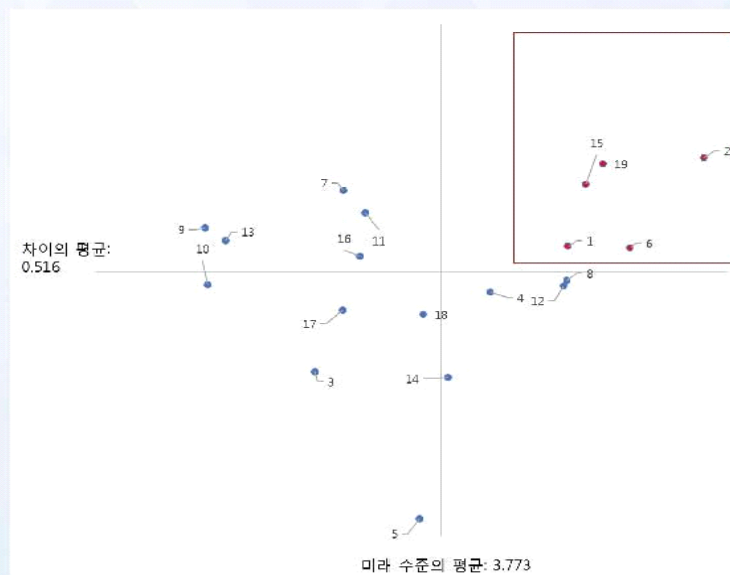
IV. 연구결과

3. 요구도 분석 결과

Locus for Focus (LFF)

1사분면 위치 역량

- 갈등관리역량
- 건강관리역량
- 디지털활용역량
- 자기계발역량
- 재무관리역량



IV. 연구결과

3. 요구도 분석 결과(1)

Borich 요구도와 LFF 좌표값을 비교하여 한국 성인에게 필요한 최우선 순위 역량 도출

역량명	Borich요구도(우선순위)	The Locus For Focus	비고
1. 갈등관리역량	○(7)	○	최우선순위
2. 건강관리역량	○(1)	○	최우선순위
6. 디지털활용역량	○(6)	○	최우선순위
7. 리더십역량	○(4)		차순위군
9. 문화예술역량	○(8)		차순위군
11. 창의융합역량	○(5)		차순위군
13. 인문학적소양역량	○(9)		차순위군
15. 자기개발역량	○(3)	○	최우선순위
16. 비판적사고역량	○(10)		차순위군
19. 재무관리역량	○(2)	○	최우선순위

IV. 연구결과

3. 요구도 분석 결과(2)

청년층 (만 19~34세 성인, 450명 응답자)에게 요구도가 높은 역량 분석

T검정과 Borich 요구도, LFF 고려하여 8개 최우선순위 역량 선정

역량명	Borich요구도(우선순위)	The Locus For Focus	비고
1. 갈등관리역량	○(8)	○	최우선순위
2. 건강관리역량	○(1)	○	최우선순위
4. 대인관계역량	○(9)	○	차순위군
7. 리더십역량	○(4)		차순위군
8. 문제해결역량	○(6)	○	최우선순위
11. 창의융합역량	○(5)	○	최우선순위
12. 의사소통역량	○(7)	○	최우선순위
15. 자기개발역량	○(3)	○	최우선순위
16. 비판적사고역량	○(10)		차순위군
19. 재무관리역량	○(2)	○	최우선순위

IV. 연구결과

3. 요구도 분석 결과(3)

경력단절여성 (비고용상태의 기혼여성, 231명 응답자)에게 요구도가 높은 역량 분석
T검정과 Borich 요구도, LFF 고려하여 4개 최우선순위 역량 선정

역량명	Borich요구도(우선순위)	The Locus For Focus	비고
1. 갈등관리역량	○(9)	○	최우선순위
2. 건강관리역량		○	차순위군
6. 디지털활용역량	○(5)	○	최우선순위
7. 리더십역량	○(2)		차순위군
8. 문제해결역량		○	차순위군
9. 문화예술역량	○(1)		차순위군
10. 시민참여역량	○(8)		차순위군
11. 창의융합역량	○(4)		차순위군
13. 인문학적소양역량	○(10)		차순위군
15. 자기개발역량	○(7)	○	최우선순위
16. 비판적사고역량	○(3)		차순위군
19. 재무관리역량	○(6)	○	최우선순위

IV. 연구결과

4. 논의

최우선순위 역량

- 건강관리역량(1순위)** : 최근 워라벨 문화의 확산과 코로나로 인한 사회적 거리두기의 장기화로 중장년뿐만 아니라 MZ 세대들의 건강에 대한 관심이 높아졌고 건강을 최우선으로 생각하고 관리를 위해 돈과 시간을 투자하는 것이 새로운 트렌드로 부상하고 있음(효성FMS, 2021.2.17.). 사회 전반적으로 건강에 대한 관심이 높고 건강관리에 대한 중요성을 인식하고 있지만 건강관리에 대한 노력을 하는 사람은 10명 중 6명 정도로 보고되었음(동아사이언스, 2020.1.7.). 이렇게 중요성에 대한 인식과 실제 수준과의 차이로 인해 역량에 대한 요구도가 높게 나타난 것으로 해석할 수 있음
- 재무관리역량(2순위)** : 우리나라 소비자의 재무관리역량을 조사한 김정현, 최현자(2012)의 연구에서 만 20세 이상의 성인들의 재무관리역량 점수는 100점 만점에 평균 63점으로 나타났음. 또한, 금융감독원이 전 국민을 대상으로 실시한 2016년 금융이해력 조사에서도 대학생과 청년층의 금융이해력이 타 연령대와 비교해서 특히 낮다고 보고했는데(이현복, 2019), 본 연구의 결과도 한국 성인의 재무관리역량에 대한 현재 보유 수준을 확인해준 결과로 볼 수 있음

IV. 연구결과

4. 논의

최우선순위 역량

- **자기계발역량(3순위)** : 장은하 외(2022)의 연구에서도 성인의 모든 생애주기와 삶의 영역에서 강화되어야 할 최우선순위 역량으로 확인된 바 있음. 본 연구에서도 자기계발역량이 성인에게 필요한 중요한 역량으로 밝혀졌으며, 이는 평생직장에 대한 개념이 사라지고 4차 산업혁명과 포스트 코로나 시대를 맞아 기술발전의 가속화와 직업환경의 변화에서 경쟁력을 갖추기 위해서는 평생에 걸쳐 새로운 지식과 기술을 습득하고 다양한 영역에서 필요한 능력을 지속적으로 발전시키는 것이 중요함을 입증해준 결과임
- **갈등관리역량(4순위)** : OECD 30개국 중 한국의 갈등지수는 3번째로 높음 (전경련, 2021). 만 19세에서 65세까지의 서울시민을 대상으로 실시한 설문조사를 분석한 결과, 서울시민 10명 중 9명은 우리사회의 갈등이 심각하다고 답변함(서울연구원, 2021)
- **디지털활용역량(5순위)** : 코로나로 인해 비대면 활동이 증가한 상황에서 디지털활용능력은 개인이 온라인으로 정보를 수집하고 소비하고 다양한 사회적 경험을 가능하게 하여 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 줌(최예나, 2021)

V. 결론 및 시사점

- 최우선순위 5개 역량을 중심으로 한국 성인들을 위한 역량개발 체계 구축이 필요함
→ 성인 개인이 역량별 수준을 자가진단하고 미래사회에 필요한 역량 요소를 스스로 확인하여 개발하고 부족한 부분을 보완할 수 있도록 역량개발 체계도를 구축하는 것이 필요함
- 특히, 청년과 경력단절여성 등 대상의 특징에 따라 공통역량과 고유역량으로 구분할 수 있음. 갈등관리, 자기계발, 재무관리역량은 공통역량으로 나타났음. 청년층은 건강관리, 대인관계, 문제해결 등 다양한 역량에 대한 요구가 있었고, 경력단절여성은 디지털활용역량에 대한 요구가 높았음
- 최우선순위 역량으로 파악된 5개 역량에 대해 다각적이고 심층적인 추가 규명이 필요함
→ 전문가 패널을 대상으로 한 델파이 조사 결과와 실제 역량을 활용하는 성인들을 대상으로 실시한 설문조사의 결과에는 차이가 있었음. 역량개발 프로그램 개발 시에는 전문가의 검증과 더불어 성인들의 실제 활용도에 대한 보다 심층적인 탐색이 필요함
- 최우선순위 역량에 대한 측정도구를 개발하여 성인 개개인의 역량의 수준을 파악하고 이에 맞는 프로그램을 제공하여 역량개발의 효과성 극대화 하는 것이 필요함

THANK YOU!



고려대학교 HRD정책연구소
Korea University
Research Institute for HRD Policy

고려대학교 HRD정책연구소 홈페이지 안내

고려대학교 HRD정책연구소는 2015년 10월부터 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 HRD 관련 정책 연구를 수행하는 연구기관이며, 2021년도 인문사회연구소 지원사업에 선정되었습니다. 정부의 HRD 관련 정책 연구뿐만 아니라 HRD 이론과 실천의 발전에 기여하기 위하여 다양한 활동을 하고 있습니다.

HRD정책연구소에서는 연구보고서, e-이슈페이퍼, e-뉴스레터, 학술지 등 다양한 발간물을 발행하고 있습니다. 홈페이지 자료는 별도의 회원 가입 없이 열람 및 다운로드가 가능합니다. 많은 관심과 참여 바랍니다.

※ 홈페이지 주소: <http://kuhrd.korea.ac.kr/>

연구소 페이스북 페이지 주소: <https://www.facebook.com/KUHRD>

로그인 | 사이트맵 | 찾아오실길



연구소 소개 연구진 Archive 휴먼웨어 연구 정보광장

