

# 제주지역 평생학습 유관기관 현황조사 및 평가지표 개발을 위한 연구

2009. 2

 제주특별자치도  
Jeju Special Self-Governing Province

 제주발전연구원  
Jeju Development Institute  
제주지역인적자원개발지원센터



# 제 출 문

제주발전연구원장 귀하

본 보고서를 「제주지역 평생학습 유관기관 현황조사 및 평가지표 개발을 위한 연구」 보고서로 제출합니다.

2009년 02월 28일

연구책임자 : 제주대학교 교육과학연구소 소장 현 승 환 (인)

공동연구원 : 교 육 대 학 원 교 육 학 과 김 성 봉 (인)

공동연구원 : 교 수 학 습 지 원 센 터 전 임 연 구 원 홍 효 정 (인)



# • 차례 •

## I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구내용 .....	4
3. 연구방법 .....	5
4. 연구일정 .....	5

## II 제주지역 평생학습 유관기관(단체) 현황

1. 조사개요 .....	9
2. 평생교육기관 일반 현황 .....	11
3. 인적현황 .....	20
4. 수강생 현황 .....	22
5. 프로그램 현황 .....	23
6. 학습동아리 현황 .....	30
7. 프로그램 운영상 애로사항 .....	31
8. 정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용 .....	32
9. 제주지역 평생학습기관 현황 종합 및 논의 .....	35

## III. 지역내 운영된 프로그램 분석 및 평가 실태 조사

1. 지역 평생교육 프로그램 평가의 현 주소 .....	41
--------------------------------	----

## IV. 평생교육 프로그램의 평가

1. 평가시스템 개발 방향 .....	59
2. 프로그램 평가지표 및 루브릭 개발 .....	68

## V. 결론 및 제언

1. 평생교육 프로그램의 주기적 평가계획 수립 .....	81
2. 평생교육 프로그램 평가시스템 운영 .....	85
3. 평생교육 프로그램 평가지표 및 시스템 활용 .....	86

참고문헌 .....	91
------------	----

## • 부 록 •

---

1. 평생교육 기관현황 설문지 ..... 95
2. 평생교육 기관종사자 설문지 ..... 104

## ● 표 차례 ●

<표Ⅱ-1> 평생교육기관 실태조사 내용과 세부항목 .....	9
<표Ⅱ-2> 기관의 일반적인 배경 특성 .....	11
<표Ⅱ-3> 평생교육기관의 평생교육사업 비중 .....	13
<표Ⅱ-4> 최근 3년간 1순위 인기 프로그램 .....	13
<표Ⅱ-5> 최근 3년간 2순위 인기 프로그램 .....	14
<표Ⅱ-6> 최근 3년간 3순위 인기 프로그램 .....	15
<표Ⅱ-7> 개설되어야 할 프로그램 .....	16
<표Ⅱ-8> 기관의 교육인원 .....	17
<표Ⅱ-9> 수강료 형태 .....	18
<표Ⅱ-10> 수강생 모집 홍보매체 .....	18
<표Ⅱ-11> 자체평가 방식 .....	19
<표Ⅱ-12> 인적자원보유 현황 .....	20
<표Ⅱ-13> 평생교육사의 역할 .....	21
<표Ⅱ-14> 직원 재교육 실시 현황 .....	22
<표Ⅱ-15> 주된 교육대상 .....	22
<표Ⅱ-16> 프로그램 운영 현황 .....	24
<표Ⅱ-17> 프로그램 개발 방식 .....	24
<표Ⅱ-18> 프로그램 개발을 위한 요구분석 실시 여부 .....	25
<표Ⅱ-19> 프로그램 운영 관련 정기적인 학습자 만족도 조사여부 .....	25
<표Ⅱ-20> 프로그램 종료 후 강의평가 실시 여부 .....	26
<표Ⅱ-21> 교육에 대한 수강생의 만족도 .....	26
<표Ⅱ-22> 교육항목별 수강생 만족도 .....	27
<표Ⅱ-23> 기관의 교육이 수강생들에게 주는 도움 정도 .....	28
<표Ⅱ-24> 학습 모임(학습동아리)활동 장려여부 .....	30
<표Ⅱ-25> 학습동아리 주제 .....	30
<표Ⅱ-26> 프로그램 운영상 애로사항 .....	31
<표Ⅱ-27> 지원받은 내용 .....	33
<표Ⅱ-28> 지원을 받고 있지 않은 이유 .....	33
<표Ⅱ-29> 정부(지자체 등)에 대한 요구사항 .....	34
<표Ⅲ-1> 제주특별자치도/ 행정시 평가지표 .....	42

<표Ⅲ-2> 평생학습관(기관)평가지표 .....	43
<표Ⅲ-3> 사업 평가지표 .....	44
<표Ⅲ-4> 프로그램 평가지표 .....	45
<표Ⅲ-5> 평생교육사 책무 영역별 과업내용 .....	47
<표Ⅲ-6> 평가 및 보고 과업의 정의 .....	49
<표Ⅲ-7> 평생교육사 종사자 주요 직무 .....	50
<표Ⅲ-8> 평생교육 종사자 직위* 평생교육 종사자 주요직무 교차표 .....	50
<표Ⅲ-9> 조직에서 업무를 하는데 부정적 요소 .....	51
<표Ⅲ-10> 평생교육 종사자 학력 .....	52
<표Ⅲ-11> 평생교육 종사자 전공분야 .....	52
<표Ⅲ-12> 한국직업능력개발원의 평가부분 직무와 도내 평생교육담당자 직무와의 연결 .....	54
<표Ⅳ-1> 평가시스템 .....	64
<표Ⅳ-2> CIPP모형에 따른 프로그램 평가영역별 평가항목 .....	69
<표Ⅳ-3> 프로그램 평가지표(계획단계) .....	73
<표Ⅳ-4> 프로그램 평가지표(실행단계) .....	74
<표Ⅳ-5> 프로그램 평가지표(결과단계) .....	75
<표Ⅳ-6> 프로그램 평가 루브릭(계획단계) .....	75
<표Ⅳ-7> 프로그램 평가 루브릭(실행단계) .....	77
<표Ⅳ-8> 프로그램 평가 루브릭(결과단계) .....	78
<표Ⅴ-1> 주기적 평가 실시 계획 .....	82

## • 그림 차례 •

[그림Ⅰ-1] 연구의 목적 .....	4
[그림Ⅲ-1] 평생교육 프로그램 운영의 일반적 모형 .....	46
[그림Ⅲ-2] 평생교육 프로그램의 3요소 .....	56
[그림Ⅳ-1] 평생교육 프로그램 평가시스템 개발방향 .....	59
[그림Ⅳ-2] 프로그램 목표 달성도 평가 시스템 모형 .....	63

# I. 서 론

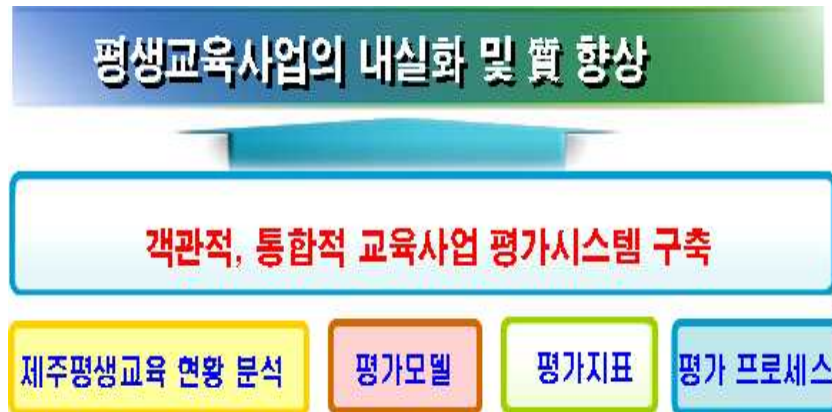


# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

- 제주특별자치도에서는 그동안 지역경쟁력 강화 및 교육혁신의 주요전략으로 인 재양성 분야, 평생학습 분야, 지역산업분야로 나누어서 제주교육사업을 시행해 왔음
- 기관 차원에서 이루어지는 평생교육사업은 형식적이고, 지식 및 연구의 부족과 이용 가능한 방법 및 정보의 부족 등으로 운영 및 관리체제가 미흡함으로써 지 금까지 수행된 사업의 효과성과 효율성에 대한 검토가 제대로 이루어지지 못하 고 있다고 판단됨
- 최근 지역인적자원 개발 사업이 강화되면서 제공하고 있는 평생교육프로그램에 대한 체계적인 실태조사의 중요성이 더욱 높아지고 있고, 매년 교육프로그램 수 의 확장에 따른 추진비용이 증가함에 따라 기존 사업이나 새로운 사업의 수요를 정당화할 수 있는 시스템으로써의 사업성과에 대한 관리가 요구됨
- 뿐만 아니라 시행하고 있는 평생교육프로그램의 질적 향상과 그것을 운영하는 운영자(담당자)의 직무분석, 이를 통한 학습자의 만족도와 교육의 효과성에 대한 검토는 교육 프로그램의 질적 수준을 기대할 수 있음
- 본 연구의 목적은 그 동안 수행되어 온 제주평생교육사업의 전반적인 전개과정 과 성과를 종합적이고 객관적으로 평가하기 위함
- 제주특별자치도 및 자치기관의 네트워크 구축을 위한 기초자료 수집
- 제주 특별자치도 및 자치기관간 정보공유 확대를 통한 평생교육기능 확대

- 제주도민 및 지역주민을 위한 교육프로그램의 질적 수준을 향상시키고, 체계적인 지원체계 마련



[그림 I-1. 연구의 목적]

## 2. 연구내용

### 가. 도내 평생교육 기관 현황 조사

### 나. 교육사업 평가 실태 조사

- 국내 및 도내 평생교육 프로그램 평가 실태 조사

### 다. 평생교육 프로그램 평가 시스템 개발

- 평가시스템 개발
- 평가지표 및 루브릭 개발

### 3. 연구방법

- 문헌조사
  - 선행 연구 분석
  - 교육평가 시스템 분석
- 전문가 협의회
  - 교육평가 전문가, 교육참여자, 교육주체자 의견 수렴
- 설문 및 면담
  - 최근 2년간 운영되고 있는 교육프로그램 실태 분석
  - 도내 기관에서 운영되고 있는 평가 현황

### 4. 연구일정

- 연구일정 : 2008. 12~2009. 2

- 주요사업일정

일련 번호	구분	사업추진내용	추진일정			사업비중 (%)
			1	2	3	
1	현황 분석	○ 국내 평생교육 평가 실태 분석				15
2		○ 교육사업 평가시스템 문헌조사				15
3		○ 최근 2년간 시행된 교육사업 조사				10
4	개발	○ 교육사업 평가 지표개발				40
5		○ 전문가 협의회				15
6		○ 적용 및 활용가능 조사				5
						100



## Ⅱ. 제주지역 평생학습 유관기관(단체) 현황



## II. 제주지역 평생학습 유관기관(단체) 현황

### 1. 조사개요

#### 가. 조사목적

본 조사는 첫째, 제주지역 평생교육단체 및 시설 기관간의 네트워크 구축을 위한 기초 자료를 수집하고, 둘째, 제주지역 평생교육단체 및 시설 기관 간 정보 공유 확대를 통한 기능 확대를 도모할 목적으로 수행되었다.

#### 나. 조사내용

제주지역 평생교육기관의 현황을 조사하기 위한 설문지 내용은 기관의 일반 현황, 인적 현황, 수강생 현황, 프로그램 현황, 학습동아리 현황, 프로그램 운영상 애로사항 등 5개의 영역으로 분류하였으며, 그 세부적인 내용은 <표II-1>과 같다.

<표II-1> 평생교육기관 실태조사 내용과 세부 항목

영역	변 인	문항
기관의 일반 현황	소재지	I -1
	기관의 성격	I -2
	설립·운영주체	I -3
	기관에서 평생교육 사업이 차지하는 비중	I -4
	평생교육기관에서 인기있는 프로그램	I -5
	개설되어야 할 프로그램	I -6
	기관의 교육인원	I -7
	수강료 형태	I -8
	홍보매체	I -9
	기관평가 방식	I -10
인적 현황	강의전담교사 배치여부	II -1
	시간강사 배치여부	II -2
	평생교육사 배치 여부	II -3
	평생교육사의 역할	II -3-1
	직원 재교육 실시 현황	II -4

영역	변인	문항
수강생 현황	주된 교육대상	Ⅲ-1
프로그램 현황	교육내용	Ⅳ-1
	프로그램 평균 이수 현황	Ⅳ-2
	프로그램 개발 방식	Ⅳ-3
	프로그램 개발을 위한 요구분석 실시 여부	Ⅳ-4
	프로그램 운영 관련 학습자의 만족도 조사 여부	Ⅳ-5
	프로그램 종료 후 강의평가 실시 여부	Ⅳ-6
	기관에서 실시하는 교육에 대한 수강생의 만족도	Ⅳ-7
	교육에 대한 수강생의 항목별 교육 만족도 수준	Ⅳ-8
	기관의 교육이 수강생들에게의 도움 정도	Ⅳ-9
학습동아리 현황	동아리 현황	Ⅳ-10
	동아리 주제	Ⅳ-11
프로그램 운영상 애로사항	프로그램 운영상 애로사항	V-1
	정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용	V-2
	정부(자치단체 등)로부터 지원받지 못하는 이유	V-3
	정부(지자체 등)에 대한 요구사항	V-4

## 다. 조사방법

### 1) 조사대상 기관

제주지역 평생교육기관 실태조사를 위해 조사대상으로 상정한 평생교육기관은 평생교육법에 의거한 기관 유형과 대상 구분에 따른 기관들을 모두 포함시켰다. 따라서 최종적으로 제주시교육청에 등록되어 있는 평생교육기관은 176개 기관으로 파악되었으며, 이들 기관을 대상으로 조사를 실시하였다.

### 2) 조사기간 및 설문방법

조사기간은 2009년 2월 10일부터 23일까지로, 조사대상 기관으로 선정된 176개 기관을 방문하여 기관 총괄자 및 실무담당자를 면담하는 방식으로 설문조사를 실시하였다.

### 3) 분석방법

수집된 자료를 통계패키지 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 문항별 빈도분석을 실시하였다.

## 2. 평생교육기관의 일반 현황

### 가. 기관의 일반적 배경 특성

이 장에서는 제주지역 평생교육기관의 현황을 파악하기 위해 실시한 실태조사용 설문지를 통해 수집된 자료를 분석한 결과를 제시하려고 한다. 조사대상 기관은 원래 총 174개 기관이었으나, 응답이 충실치 못한 설문지를 제외한 결과 총 113개의 기관이 선정되어 응답율은 65.0%였다. 응답한 기관의 일반적 배경 특성은 <표II-2>와 같다.

<표II-2> 기관의 일반적인 배경 특성

구분	항목	빈도	비율	계
소재지	제주시	77	68.1	113(100.0)
	서귀포시	36	31.9	
기관의 성격	평생교육전담시설	15	13.6	110(100.0)
	학교부설 평생교육시설	3	2.7	
	학교형태 평생교육시설	5	4.5	
	사내대학형태 평생교육시설	0	.0	
	원격대학형태 평생교육시설	0	.0	
	사업장부설 평생교육시설	2	1.8	
	시민사회단체부설 평생교육 시설	12	10.9	
	언론기관부설 평생교육시설	0	.0	
	지식·인력개발 관련 평생교육시설	2	1.8	
	청소년 평생교육관련 시설	12	10.9	
	여성 평생교육 관련 시설	3	2.7	
	노인 평생교육 관련 시설	5	4.5	
	기타	51	46.4	

구분	항목	빈도	비율	계
설립·운영주 체	정부·지자체 설립운영	49	43.8	112(100.0)
	정부·지자체 설립 및 민간 위탁운영	12	10.7	
	종교단체 설립운영	3	2.7	
	민간비영리단체 설립운영	26	23.2	
	학교부설	3	2.7	
	기업체부설	1	.9	
	민간영리단체	14	12.5	
	기타	4	3.6	

소재지별로 보면, 제주시 68.1%, 서귀포시 31.9%로 제주시의 평생교육기관이 차지하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

기관의 성격별로 보면, 12가지 유형 중 어디에도 속하지 않는다고 응답한 기관 즉 기타가 46.4%로 가장 많았는데, 이는 현재 평생교육법에 의한 평생교육기관 유형 분류에 한계가 있음을 보여주는 대목으로 보인다. 다음으로는 평생교육전담시설이 13.6%, 시민사회단체부설 평생교육 시설과 청소년 평생교육관련 시설이 공히 10.9%, 학교형태 평생교육시설과 노인 평생교육 관련시설이 공히 4.5% 등의 순이었다.

설립·운영주체별로 보면, 정부·지자체 설립운영이 43.8%로 가장 많았으며, 다음으로 민간비영리단체 설립운영 23.2%, 민간영리단체 12.5%, 정부·지자체 설립 및 민간 위탁운영 10.7% 등의 순이었다.

### 나. 기관에서 평생교육 사업이 차지하는 비중

평생교육기관에서 평생교육사업이 차지하는 비중에 대해 살펴보면, 평생교육사업 비중이 20%이하라고 응답한 비율이 35.0%로서 가장 많았다. 다음으로 21~40%가 23.3%, 81~100%가 21.4%, 41~60%가 10.7%, 61~80%가 9.7% 순이었다. 40%이하의 합계는 58.3%인데, 이는 평생교육기관에서 평생교육사업이 차지하는 비중이 낮은 현실을 반영하고 있다.

<표II-3> 평생교육기관의 평생교육사업 비중

항목	빈도	비율
20%이하	36	35.0
21%~40%	24	23.3
41%~60%	11	10.7
61%~80%	10	9.7
81%~100%	22	21.4
계	103	100.0

**다. 평생교육기관에서 인기 있는 프로그램**

평생교육기관 담당자들이 생각하는 각 기관의 인기 있는 프로그램이 무엇이나는 질문에 대해 담당자들이 제시한 인기 있는 프로그램들을 영역별로 유목화하여 정리하면 <표II-4>와 같다. 프로그램 구분은 6가지 영역으로 구분하였으며, 응답자들이 기술한 프로그램들을 유형별로 정리한 것이다. 표를 보면, 교양교육·취미·여가 프로그램과 직업·기술·전문 교육프로그램이 대체로 인기있는 프로그램으로 나타나고 있다고 할 수 있다.

<표II-4> 최근 3년간 1순위 인기프로그램

영역	프로그램 명 및 내용
교양교육, 취미, 여가 프로그램	시문학, 문화대학, 수필, 한문교육, 독서지도, 한글학당, 서예, 이왕중 화백과함께하는 미술교육, 가정원예, 한지공예(2), 서각공예교실, 독서 미술, 민요, 창작미술, 독서논술, 미술, 독서, 수목화, 가요, 건강취미강좌, 풍물(3), 난타, 고전무용, 췌즈댄스, 수채화, 소비자교육, 엄마와함께하는생각논술, 두드리, 수연회
외국어교육 프로그램	원어민영어스토리텔링, 토익(2)
건강, 스포츠교육 프로그램	축구, 에어로빅, 댄스, 요가(4), 비타민강좌, 건강, 태극권, 키즈벨리 댄스, 필라테스

영역	프로그램 명 및 내용
직업, 기술, 전문 교육프로그램	바리스타, 워드프로세서, 손바닥정원강좌, 정보화교육, 간호교육, 동화구연, 요리교실(2), 미용창업반, 검정고시준비, 국어, 검정고시대비, 피부미용(2), 상담원교육, 컴퓨터활용(4), 한국어교육, 피부미용자격증 대비반, 한라봉재배기술, 급수한자교실, 종이접기, 한글교실, 강사교육
자녀·부모교육, 인성교육, 체험교육, 환경교육 프로그램	어린이농사체험, 부모교육, 어린이환경학교, 부부집단상담, 방과후아동지도, 소년축구단, 초·중고인성수련, 인성교육, 환경생태교실,
시민성 및 사회의식함양 프로그램	다문화가정문화체험, 북한학생들의 실태, 어르신문화교육, 결혼이민자교육, 대학생과함께하는폴뿌리학교, 건강한시민참여아카데미

<표Ⅱ-5> 최근 3년간 2순위 인기프로그램

영역	프로그램 명 및 내용
교양교육, 취미, 여가교육 프로그램	수필문학, 문인화, 한자교육, 여성리더십특강, 도서관벼룩장터, 경제아카데미, 지방자치아카데미, 문혜반, 전통문화음식체험, 글쓰기강좌, 가야금, 민요, 서예, 가요교실, 한지공예(3), 어머니교실(한자공예), 공예, 풍물, 실버노래교실, 갈천공예교실, 오락, 가야금, 미니정원, 서각, 만들기강좌, 도자기공예교실, 사군자, 자연물만들기, 펠트
외국어교육 프로그램	영어, 팝송과 동화로배우는영어학교, 중국어
건강, 스포츠교육 프로그램	스포츠댄스(2), 일본어, 요가, 승마, 탁구, 호신술, 댄스스포츠, 국학기공체조교실, 어린이수영, 거문오름등반,
직업, 기술, 전문 교육프로그램	결혼여성이민자한국어교실, 컴퓨터활용능력(2), 로봇창작조립교실, 독서논술(2), 병원코디네이터, 피아노, 과학교실, 피부관리반, 요리, 검정대비, 미술치료, 웹디자인, 피아노교실, 독서교실, 전문가과정, 독서 및 논술(2), 정보화, 미술, 컴퓨터, 친환경농업기술, 소물리에, 노노케어, POP예쁜교실, 가족복지프로그램
자녀·부모교육, 인성교육, 체험교육, 환경교육 프로그램	성교육, 청소년교육, 중고간부수련, 초등교육과정, 청소년인성교육, 찾아가는 환경교실, 지역환경돌아보기, 야외체험학습, 문화체험
시민성 및 사회의식함양 프로그램	어르신사회교육, 어르신문화활동 프로그램, 시민문화강좌, 안보

<표II-6> 최근 3년간 3순위 인기프로그램

영역	프로그램 명 및 내용
교양교육, 취미, 여가교육 프로그램	성폭력예방교육, 한자숙성, 경제교실, 과학아놀자, 과학교실, 체능교실, 문화예술, 일반교양, 생활개선교육, 서예(7), 사물놀이, 요리, 노래, 생활소품, 공예강좌, 네일아트, 한지공예, 민요, 사군자, 공예, 미술, 바둑, 기초미술강좌, 명리학사주, 글쓰기교실
외국어교육 프로그램	영어회화, 원어민영어회화교실, 외국어교실,
건강, 스포츠교육 프로그램	스포츠댄스, e-스포츠, 요가, 워터월드
직업, 기술, 전문 교육프로그램	독서논술(3), 자연해설가양성교육, 컴퓨터(3), 디지털사진, 청소년학교사회사업, 프로젝트접근법, 바리스타, 쉼트, 예쁜손글씨, 법원경매, ITQ
자녀·부모교육, 인성교육, 체험교육, 환경교육 프로그램	리더캠프, 어린이영어, 학생본분, 수학, 부모교육(2), 유아관련, 청소년밴드교실, 어린이영어, 중·고등교육과정, 체험학습, 감물체험, 가족생태기행, 향토역사교실
시민성 및 사회의식함양 프로그램	다문화여성교육, 결혼이민자한글·요리·문화교육, 여성지도력교육, 원어민과함께체스를, 제주시민포럼

### 라. 개설되어야 할 프로그램

인기있는 프로그램에 대한 질문에 이어서 기관의 입장에서 생각할 때, 학습자의 인기도와 관계없이 반드시 개설되어야 한다고 생각되는 프로그램을 기술하도록 하였다. 조사결과, 인기 있는 프로그램과는 다소 다른 성격의 프로그램들이 제시되었다. 현행의 대체로 인기있는 강좌들은 취미위주의 교양프로그램이나 전문가 수준의 프로그램인 반면, 반드시 개설되어야 한다고 생각하는 프로그램은 직업·기술·전문 교육프로그램과 시민성 및 사회의식 함양 프로그램이 많았다. 직업·기술·전문 교육프로그램에서는 상담관련 전문 프로그램에 대한 요구가 높았다. 그리고 시민성 및 사회의식 함양 프로그램에서는 다문화 관련 프로그램 대한 요구가 큰 것이 특징적이었다. 개설되어야 할 프로그램의 결과를 정리한 것은 <표II-7>과 같다.

<표Ⅱ-7> 개설되어야 할 프로그램

영역	프로그램 명 및 내용
교양교육, 취미, 여가교육 프로그램	예절교육, 기후변화대응관련프로그램, 교양및전문과정, 독서관련프로그램, 자기관리교육, 경제아카데미, 독서토론, 요가및난타등직접체험학습프로그램, 한자, 요가, 붓글씨(2), 서예, 실버노래교실, 서각, 갈천승예교실, 인문학강의
외국어교육 프로그램	외국어학습(3), 영어교육(3), 영어회화(3), 외국어회화, 외국어교실
건강, 스포츠교육 프로그램	노인건강프로그램, 건강, 청소년체육활동프로그램, 노인프로그램,
직업, 기술, 전문 교육프로그램	그래픽과정, 취업창출관련프로그램(2), 자격취득프로그램, 피부(테라피), 웹프로그래머, CAD, 게임디자인, 네일아트및메이크업분장반, 미용, 제주지역에서취업이용이한직종, 컴퓨터교실, 조리, 바리스타, 각테일, 농기계활용기술, 새작목재배기술, 인성및심리상담분야, 상담프로그램, , 부부집단상담, 가정폭력피해자상담, 성인지정책의이해와성별영향평가교육, 청소년상담, 언어교육관련프로그램, 사회복지의이해, 지역특화사업,
자녀·부모교육, 인성교육, 체험교육, 환경교육 프로그램	어린이창의력개발관련프로그램, 아버지학교, 저소득층어린이들을위한방과후학습프로그램, 청소년문화프로그램, 청소년인성함양프로그램, 탐사프로그램, 민속행사체험, 생활환경교육,
시민성 및 사회의식함양 프로그램	다문화프로그램, 결혼여성이주자한국어교실, 장애인을위한오락프로그램, 장애우새오희자립지원센터, 한국문화사회이해적응프로그램, 건강자원봉사활동프로그램, 의식교육, 향토문화강좌, 지역주민교육, 주민역량강화프로그램, 소외계층평생교육프로그램, 시민의식향상프로그램, 성인을위한문화교육, 안정교육, 국가시책홍보, 경제시책홍보

### 마. 기관의 교육인원

기관의 교육인원은 어느 정도인가라는 질문에 대해 응답한 결과는 <표Ⅱ-8>과 같다.

<표II-8> 기관의 교육인원

	항목	빈도	비율
월평균 교육인원	10명 미만	1	1.2
	50명 미만	20	24.1
	100명 미만	13	15.7
	500명 미만	38	45.7
	1,000명 미만	4	4.9
	5,000명 미만	7	8.4
	5,000명 이상	0	.0
	계	83	100.0
연간 교육인원	100명 미만	6	7.6
	500명 미만	11	13.9
	1,000명 미만	9	11.4
	5,000명 미만	31	39.3
	10,000명 미만	11	13.9
	50,000명 미만	11	13.9
	50,000명 이상	0	.0
	계	79	100.0

기관의 교육인원 편차는 매우 크게 나타났다. 월평균 교육인원이 500명 미만이라는 응답비율이 45.7%로 가장 높았고, 다음으로 50명 미만이 24.1%, 100명 미만이 15.7% 등의 순이었으며, 5,000명 이상은 없었다. 연간 교육인원인 경우, 5,000명 미만이 39.3%로 가장 높았고, 다음으로 500명 미만, 10,000명 미만, 50,000명 미만이 공히 13.9% 등의 순으로 나타났으며, 50,000명 이상은 없었다.

**바. 수강료 형태**

수강료를 어떤 형태로 받고 있는냐는 질문에 대해 응답한 결과는 <표II-9>와 같다.

<표Ⅱ-9> 수강료 형태

항목	빈도	비율
전액 수강생 부담 (직장 위탁교육 포함)	15	13.8
수강생 부담 + 정부지원	11	10.1
수강생 부담 + 자체예산	11	10.1
정부지원 + 자체예산	15	13.8
전액 정부지원	10	9.2
전액 자체예산(무료교육)	42	38.5
기타	5	4.6
계	109	100.0

전액을 자체예산으로 무료교육을 해 주는 기관이 38.5%로 가장 높았고, 다음으로 정부지원+자체예산과 전액 수강생 부담(직장위탁교육 포함)이 공히 13.8%였으며, 전액 정부지원은 9.2%에 불과하였다.

### 사. 홍보매체

교육수강생 모집을 위해 어떤 홍보매체를 사용하느냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-10>과 같다.

<표Ⅱ-10> 수강생 모집 홍보매체

	항목	빈도	비율
1순위	일간지광고	10	9.3
	지역정보지(지자체홍보물포함)	13	12.1
	인터넷	32	29.9
	전단지, 포스터, 현수막 등	28	26.2
	옥외광고물	6	5.6
	잡지	0	.0
	별도의 홍보물 없음	10	9.3
	기타	8	7.5
	계	107	100.0

	항목	빈도	비율
2순위	일간지광고	6	5.3
	지역정보지(자자체홍보물포함)	8	7.1
	인터넷	27	23.9
	전단지, 포스터, 현수막 등	24	21.2
	옥외광고물	14	12.4
	잡지	0	.0
	별도의 홍보물 없음	3	2.7
	기타	10	8.8
	계	92	100.0

기관에서 교육수강생을 모집하기 위해 가장 많이 활용하는 홍보매체의 1순위는 인터넷으로 29.9%였으며, 다음으로는 전단지·포스터·현수막 등이 26.2%, 지역정보지(지자체홍보물 포함), 별도의 홍보물 없음이 9.3% 등의 순이었다. 2순위에서도 인터넷이 23.9%로 가장 높았고, 다음으로는 전단지·포스터·현수막 등이 21.1%, 옥외광고물 12.4% 등의 순이었다.

### 아. 기관평가 방식

귀 기관에서는 자체평가를 어떤 방식으로 하고 있는냐는 질문에 대해 응답한 결과는 <표II-11>과 같다.

<표II-11> 자체평가 방식

항목	빈도	비율
기관자체적으로 평가	67	62.0
외부전문가에게 평가의뢰	6	5.6
강의담당자가 평가	11	10.2
기관평가를 하지 않음	6	5.6
기타	18	16.7
계	108	100.0

기관에서 자체평가를 실시하는 방식에서 가장 높은 응답률을 보인 항목은 기관자체적으로 평가한다는 것으로 62.0%를 차지하였으며, 다음으로 기타 16.7%, 강의담당자가 평가 10.2%, 외부전문가에게 평가의뢰와 기관평가를 하지 않음이 공히 5.6%를 보였다.

### 3. 인적 현황

평생교육기관의 인적사항을 살펴보기 위해서 대상 기관에 강의전담교사, 시간강사, 평생교육사의 배치 현황을 조사하였다. 그리고 이들을 대상으로 실시하고 있는 직원재교육 현황도 조사하였다.

#### 가. 강의전담교사, 시간강사, 평생교육사 배치 여부

<표Ⅱ-12> 인적자원 보유 현황

구분	항목	빈도	비율
강의전담교사	있다	28	25.7
	없다	81	74.3
	계	109	100.0
시간강사	있다	29	27.6
	없다	76	72.4
	계	105	100.0
평생교육사	있다	11	10.2
	없다	97	89.8
	계	108	100.0

평생교육기관의 강의전담교사가 있다는 응답률은 25.7%, 없다는 응답률은 74.3%였다. 시간강사인 경우, 있다는 응답률은 27.6%, 없다는 응답률은 72.4%였다. 평생교육사의 경우, 있다 10.2%, 없다 89.8%였다. 이상의 결과는 대부분의 기관에 평생교육사와 강의전담교사가 배치되어 있지 못한 열악한 현실을 드러내는 대목이다.

### 나. 평생교육사의 역할

귀 기관에 평생교육사가 있다면 그 역할은 무엇인가는 질문에 대한 응답결과는 <표 II-13>와 같다.

<표 II-13> 평생교육사의 역할(단위: 수, %)

항목	1순위	2순위	3순위
전략수립: 조직의 기획 등	6( 22.2)	1( 4.3)	2( 10.0)
교육프로그램 개발	11( 40.7)	6( 26.1)	1( 5.0)
교육프로그램 운영	3( 11.1)	5( 21.7)	3( 15.0)
학습자 상담	2( 7.4)	4( 17.4)	3( 15.0)
교재개발	0( .0)	1( 4.3)	0( .0)
교수방법 개발 및 지도	1( 3.7)	2( 8.7)	5( 25.0)
강사 또는 학습촉진자	3( 11.1)	0( .0)	3( 15.0)
교육프로그램 평가자	0( .0)	3( 13.0)	1( 5.0)
매체전문가	0( .0)	1( 4.3)	2( 10.0)
기타	1( 3.7)	0( .0)	0( .0)
계	27(100.0)	23(100.0)	20(100.0)

평생교육사의 역할 1순위는 교육프로그램 개발 40.7%, 전략수립 22.2%, 교육프로그램 개발과 강사 또는 학습촉진자가 공히 11.1% 등의 순이었다. 2순위는 교육프로그램 개발 26.1%, 교육프로그램 운영 21.7%, 학습자 상담 17.4% 등의 순이었다. 3순위에서는 교수방법 개발 및 지도가 25.5%로 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 기관에서 하는 평생교육사의 역할은 주로 교육프로그램 개발 및 운영 그리고 전략수립을 하고 있음을 보여주고 있다.

### 다. 직원 재교육 실시현황

귀 기관에서는 재직하는 직원들을 대상으로 어떠한 형태의 재교육을 실시하느냐는 질문에 대한 응답결과는 <표 II-14>과 같다.

<표Ⅱ-14> 직원 재교육 실시 현황(단위: 수, %)

항목	빈도	비율
실시하지 않음	28	27.2
자체 프로그램 실시	40	38.8
민간영리연구기관에 위탁	0	.0
소속관련단체(각종 협회 등) 위탁	14	13.6
정부교육기관에 위탁	9	8.7
기타	12	11.7
계	103	100.0

기관에 재직하는 직원들을 대상으로 자체 프로그램으로 재교육을 한다는 응답이 38.8%로 가장 높았고, 다음으로 실시하지 않음이 27.2%, 소속관련단체(각종 협회 등) 위탁 13.6% 등의 순이었다.

#### 4. 수강생 현황

귀 기관의 주된 교육 대상은 누구냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-15>와 같다.

<표Ⅱ-15> 주된 교육대상(단위: 수, %)

항목	1순위	2순위	3순위
초등학생	36( 32.4)	18 (19.1)	8( 9.9)
중고생	6( 5.4)	21( 22.3)	6( 7.4)
대학생	4( 3.6)	3( 3.2)	10( 12.3)
전업주부	31( 27.9)	21( 22.3)	14( 17.3)
직장인	4( 3.6)	9( 9.6)	15( 18.5)
공무원	2( 1.8)	0( .0)	1( 1.2)
노인	10( 9.0)	10( 10.6)	7( 8.6)
장애인	2( 1.8)	0( .0)	1( 1.2)
구직자	3( 2.7)	5( 5.3)	5( 6.2)

항목	1순위	2순위	3순위
외국인	2( 1.8)	2( 2.1)	3( 3.7)
기타	11( 9.9)	5( 5.3)	11( 13.6)
계	111(100.0)	94(100.0)	81(100.0)

주된 교육대상 1순위에서 초등학생이 32.4%로 가장 높았고, 다음으로 전업주부 27.9%, 기타 9.9%, 노인 9.0% 등의 순이었다. 2순위에서는 중고생과 전업주부가 공히 22.3%로 가장 높았으며, 다음으로 초등학생 19.1%, 노인 10.6% 등의 순이었다. 3순위에서는 직장인 18.5%, 전업주부 17.3%, 기타 13.6%, 초등학생 9.9% 등의 순이었다. 이상의 결과를 종합해 보면, 평생교육기관의 주된 교육대상은 초·중·고등학생과 전업주부 및 노인이라고 할 수 있겠다.

## 5. 프로그램 현황

프로그램의 현황에 대해서는 현재 평생교육기관에서 운영하고 있는 평생교육 프로그램과 이수률에 대해 조사하였다.

### 가. 교육내용

조사대상의 평생교육기관에서 운영하는 주요 프로그램에 대해 조사하였다. 프로그램 유형을 제시하고 주요 교육내용이라고 생각되는 영역에 복수 응답하도록 하였다. 조사대상인 평생교육기관은 취미, 여가교육프로그램과 교양교육프로그램을 운영하는 비율이 각각 59.8%와 49.5%로 가장 높게 나타나 현재 많은 평생교육기관에서 개설된 프로그램 상당수가 취미·여가와 교양위주의 프로그램인 것으로 나타났다. 다음으로 건강·스포츠교육프로그램이 35.5%, 시민성 및 사회의식 함양 프로그램이 28.0%로 많이 개설하고 있는 것으로 조사되었으며, 외국어교육 프로그램도 23.4%로 많이 개설되고 있는 것으로 나타났다. 반면 학력인정 교육프로그램(4.7%)을 주요 교육내용으로 하는 기관은 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

<표Ⅱ-16> 프로그램운영 현황(복수응답)

프로그램유형	빈도	비율
성인 기초교육 프로그램	19	17.8
교양교육 프로그램	53	49.5
취미, 여가교육 프로그램	64	59.8
외국어교육 프로그램	25	23.4
건강, 스포츠교육 프로그램	38	35.5
직업, 기술, 전문교육 프로그램	18	16.8
학력인정교육 프로그램	5	4.7
시민성 및 사회의식 함양 프로그램	30	28.0
기타	12	11.2
계	264	246.7

### 나. 프로그램 개발 방식

귀 기관에서는 프로그램은 어떤 방식으로 개발하고 있는냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-17>과 같다.

<표Ⅱ-17> 프로그램 개발 방식

항목	빈도	비율
자체 개발	78	70.3
외부전문가에게 개발 의뢰	2	1.8
강의담당자가 개발	17	15.3
타 기관 프로그램 활용	5	4.5
기타	9	8.1
계	111	100.0

기관에서 프로그램을 자체적으로 개발한다는 응답이 70.3%로 가장 높게 나왔고, 다음으로 강의담당자가 개발 15.3%, 기타 8.1%, 타 기관 프로그램 활용 4.5% 외부전문가에게 개발 의뢰는 1.8% 순이었다.

### 다. 프로그램 개발을 위한 요구분석 실시여부

귀 기관에서는 프로그램 개발을 위하여 요구분석을 실시하고 있는냐는 질문에 대한 응답결과는 <표II-18>과 같다.

<표II-18> 프로그램 개발을 위한 요구분석 실시여부

항목	빈도	비율
예	57	51.4
아니오	54	48.6
계	111	100.0

기관에서 프로그램 개발을 위하여 요구분석을 실시한다는 응답은 51.4%, 그렇지 않다는 응답은 48.6%로 요구분석을 한다는 비율이 약간 높게 나타났다.

### 라. 프로그램 운영 관련 학습자의 만족도 조사 여부

귀 기관에서는 프로그램의 운영과 관련하여 학습자의 만족도를 정기적으로 조사하는냐는 질문에 대한 응답결과는 <표II-19>와 같다.

<표II-19> 프로그램 운영 관련 정기적인 학습자 만족도 조사여부

항목	빈도	비율
예	77	69.4
아니오	34	30.6
계	111	100.0

정기적으로 학습자의 만족도를 조사한다는 응답은 69.7%로 그렇지 않다는 응답 30.6%보다 높게 나타났다.

### 마. 프로그램 종료 후 강의평가 실시여부

귀 기관에서는 프로그램 종료 후 강의평가를 실시하느냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-20>과 같다.

<표Ⅱ-20> 프로그램 종료 후 강의평가 실시여부

항목	빈도	비율
예	74	67.9
아니오	35	32.1
계	109	100.0

프로그램이 종료된 후 강의평가를 한다는 응답은 67.9%로 그렇지 않다는 응답 32.1%보다 높게 나타났다.

### 바. 기관에서 실시하는 교육에 대한 수강생의 만족도

귀 기관에서 실시하는 교육에 대한 수강생의 전반적 만족도는 어느 수준이라고 생각하느냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-21>과 같다.

<표Ⅱ-21> 교육에 대한 수강생의 만족도

항목	빈도	비율
전반적으로 매우 낮은 수준	3	2.7
전반적으로 다소 낮은 수준	2	1.8
전반적으로 보통 수준	29	26.4
전반적으로 다소 높은 수준	67	60.9
전반적으로 매우 높은 수준	9	8.2
계	110	100.0

기관에서 실시하는 교육에 대한 만족도에서 전반적으로 다소 높은 수준이라는 응답

이 60.9%로 가장 높았고, 다음으로 전반적으로 보통 수준, 전반적으로 매우 높은 수준 8.2%, 전반적으로 매우 낮은 수준 2.7%, 전반적으로 다소 낮은 수준 1.8% 순이었다. 이상의 결과는 교육에 대한 수강생의 만족도는 대체로 높다는 것을 보여주고 있다.

### 사. 기관에서 실시하는 교육에 대한 수강생의 항목별 교육 만족도 수준

귀 기관에서 실시하는 교육에 대한 수강생의 항목별 교육 만족도는 어느 정도 수준 이냐는 질문에 대한 응답결과는 <표II-22>와 같다.

<표II-22> 교육항목별 수강생 만족도 (단위: 수, %)

항목	매우 낮음	다소 낮음	보통	다소 높음	매우 높음	계
교육프로그램 운영만족도	3(2.8)	1(.9)	25(23.6)	58(54.7)	19(17.9)	106(100.0)
교강사 만족도	2(1.9)	4(3.8)	22(21.0)	59(56.2)	18(17.1)	105(100.0)
교육장소 및 시설만족도	3(2.9)	6(5.7)	40(38.1)	40(38.1)	16(15.2)	105(100.0)
교육성과 만족도	2(1.9)	3(2.9)	28(26.7)	53(50.5)	19(18.1)	105(100.0)
행정서비스 만족도	4(3.8)	3(2.9)	33(31.7)	50(48.1)	14(13.5)	104(100.0)
교육비/재정만족도	6(5.8)	7(6.8)	37(35.9)	35(34.0)	18(17.5)	103(100.0)
교육정보 서비스 만족도	3(2.9)	2(2.0)	43(42.2)	39(38.2)	15(14.7)	102(100.0)
학습분위기/학습문화 만족도	2(1.9)	4(3.9)	32(31.1)	41(39.8)	24(23.3)	103(100.0)

교육프로그램 운영만족도는 다소높음 54.7%, 보통 23.6%, 매우높음 17.9%, 매우낮음 2.8%, 다소낮음 .9% 순이었다.

교강사 만족도는 다소높음 56.2%, 보통 21.0%, 매우높음 17.1%, 다소낮음 3.8%, 매우낮음 1.9% 순이었다.

교육장소 및 시설만족도는 다소높음과 보통이 공히 38.1%, 매우높음 15.2%, 다소낮음 5.7%, 매우낮음 2.9% 순이었다.

교육성과 만족도는 다소높음 50.5%, 보통 26.7%, 매우높음 18.1%, 다소낮음 2.9%, 매우낮음 1.9% 순이었다.

행정서비스 만족도는 다소높음 48.1%, 보통 31.7%, 매우높음 13.5%, 매우낮음 3.8%, 다소낮음 2.9% 순이었다.

교육비/재정 만족도는 보통 35.9%, 다소높음 34.0%, 매우높음 17.5%, 다소낮음 6.8%, 매우낮음 5.8% 순이었다.

교육정보 서비스 만족도는 보통 42.2%, 다소높음 38.2%, 매우높음 14.7%, 매우낮음 2.98%, 다소낮음 2.0% 순이었다.

학습분위기/학습문화 만족도는 다소높음 39.8%, 보통 31.1%, 매우높음 23.3%, 다소 낮음3.9%, 매우낮음 1.9% 순이었다.

이상의 결과를 종합하면, 교육항목별 수강생 만족도는 대체로 높은 것으로 분석되고 있다.

### 아. 기관의 교육이 수강생들에게의 도움 정도

귀 기관의 교육이 수강생들에게 얼마나 도움을 준다고 생각하느냐는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-23>과 같다.

<표Ⅱ-23> 기관의 교육이 수강생들에게 주는 도움 정도 (단위: 수, %)

항목	매우 부족	부족	보통	충분	매우 충분	계
학업이나 업무	8( 8.1)	7( 7.1)	42(42.4)	28(28.3)	14(14.1)	99(100.0)
학위·자격취득	19(20.2)	20(21.3)	32(34.0)	18(19.1)	5( 5.3)	94(100.0)
가사에 활용	8( 8.5)	5( 5.3)	44(46.8)	27(28.7)	10(10.6)	94(100.0)
구직활동(취업)	14(14.9)	20(21.3)	39(41.5)	14(14.9)	7( 7.4)	94(100.0)
사회변화에 적응	3( 3.1)	8( 8.2)	37(38.1)	40(41.2)	9( 9.3)	97(100.0)
교양 함양	2( 1.9)	2( 1.9)	25(24.0)	55(52.9)	20(19.2)	104(100.0)
사회활동에 참여	3( 3.0)	5( 5.0)	32(32.0)	40(40.0)	20(20.0)	100(100.0)
새로운 기술환경에 접근	8( 8.2)	12(12.4)	41(42.3)	25(25.8)	11(11.3)	97(100.0)
인간관계 개선	3( 3.0)	1( 1.0)	26(26.0)	54(54.0)	16(16.0)	100(100.0)
여가 선용	2( 2.0)	2( 2.0)	24(23.5)	43(42.2)	31(30.4)	102(100.0)

학업이나 업무는 보통 42.4%, 충분 28.3%, 매우충분 14.1%, 매우부족 8.1%, 부족 7.1% 순이었다.

학위·자격취득은 보통 34.0%, 부족 21.3%, 매우부족 20.2%, 충분 19.1%, 매우충분 5.3% 순이었다.

가사에 활용은 보통 46.8%, 충분 28.7%, 매우충분 10.6%, 매우부족 8.5%, 부족 5.3% 순이었다.

구직활동(취업)은 보통 41.5%, 부족 21.3%, 매우부족과 충분이 공히 14.9%, 매우충분 7.4% 순이었다.

사회변화에 적응은 충분 41.2%, 보통 38.1%, 매우충분 9.3%, 부족 8.2%, 매우부족 3.1% 순이었다.

교양 함양은 충분 52.9%, 보통 24.0%, 매우충분 19.2%, 매우부족과 부족은 공히 1.9% 순이었다.

사회활동에 참여는 충분 40.0%, 보통 32.0%, 매우충분 20.0%, 부족 5.0%, 매우부족 3.0% 순이었다.

새로운 기술환경에 접근은 보통 42.3%, 충분 25.8%, 부족 12.4%, 매우충분 11.3%, 매우부족 8.2% 순이었다.

인간관계 개선은 충분 54.0%, 26.0%, 매우충분 16.0%, 매우부족 3.0%, 부족 1.0% 순이었다.

여가선용은 충분 42.2%, 매우충분 30.4%, 보통 23.5%, 매우부족과 부족은 공히 2.0% 순이었다.

이상의 결과를 종합하면, 기관의 교육이 수강생들로 하여금 사회변화에 적응하거나 교양 함양 그리고 인간관계 개선에는 도움이 크게 되는 반면, 학업이나 업무, 가사에 활용, 새로운 기술환경에 접근에는 보통정도로 분석되고 있다.

## 6. 학습동아리 현황

### 가. 동아리 현황

귀 기관에는 학습 모임(학습동아리) 활동을 장려하고 있는냐는 질문에 대한 응답결과는 <표II-24>와 같다.

<표II-24> 학습 모임(학습동아리) 활동 장려여부

항목	빈도	비율
예	48	47.5
아니오	53	52.5
계	101	100.0

기관에서 학습 모임(학습동아리) 활동을 장려한다는 응답은 47.5%로 그렇지 않다는 응답 52.5%보다 약간 높았다.

### 나. 동아리 주제

다음으로 운영되고 있는 학습동아리의 주제들을 살펴보면 다음의 <표II-25>와 같이 각각의 영역에 따라 다양한 주제의 학습동아리가 운영되고 있는 것을 알 수 있다.

<표II-25> 학습동아리 주제

영역	동아리 주제 및 동아리 명
성인 기초교육 프로그램	-
교양교육 프로그램	자연 해설 모임, 부모교육, 예절연구회, 퇴임교장모임, 성교육, 제주현안 학습, 문화토론, 웃음확산, 청소년 문화 동아리,
취미, 여가교육 프로그램	책사랑 모임, 한국무용 및 전통무용, 통기타, 댄스, 오름산행, 풍물패, 민요, 서예, 글쓰기, 문학, 서각, 밸리댄스, 사진촬영기법, 수채화, 플룻, 보컬팀, 천연염색, 연극교실, 요리교실, 난타, 켈트, 만화, 가야금

영역	동아리 주제 및 동아리 명
외국어교육 프로그램	-
건강, 스포츠교육 프로그램	발관리, 기공제조, 게이트볼, 태극권
직업, 기술, 전문교육 프로그램	간병사 클럽, 가사도우미, 향토음식 전수, 감귤기술 발전, 염색천소품제작
학력인정교육 프로그램	-
시민성 및 사회의식 함양 프로그램	다문화 가정 학습모임, 다문화가정 봉사동아리, 어르신 문화 봉사동아리, 미용봉사, 봉사,

## 7. 프로그램 운영상 애로사항

기관에서 프로그램 운영 시 겪는 애로사항은 무엇인가라는 질문에 대한 응답결과는 <표II-26>와 같다.

<표II-26> 프로그램 운영상 애로사항 (단위: 수, %)

항목	매우 부족	부족	보통	충분	매우 충분	계
기관 예산·재정	2 (20.0)	40 (40.0)	30 (30.0)	10 (10.0)	0 (.0)	100 (100.0)
시설·장비	14 (14.1)	42 (42.4)	26 (26.3)	17 (17.2)	0 (.0)	99 (100.0)
인력 관리	15 (15.2)	6 (36.4)	35 (35.4)	13 (13.1)	0 (.0)	99 (100.0)
기관 홍보	9 (9.4)	22 (22.9)	45 (46.9)	19 (19.8)	1 (1.0)	96 (100.0)
교육프로그램 질	3 (3.0)	8 (8.1)	41 (41.4)	40 (40.4)	7 (7.1)	99 (100.0)
타 기관 간 협력 및 연계	7 (7.3)	2 (22.9)	45 (46.9)	20 (20.8)	2 (2.1)	96 (100.0)
정책 결정자의 이해 및 관심	4 (4.2)	16 (16.7)	35 (36.5)	37 (38.5)	4 (4.2)	96 (100.0)
지방정부의 행·재정적 지원	17 (17.3)	27 (27.6)	38 (38.8)	14 (14.3)	2 (2.0)	98 (100.0)
교육프로그램 개발	3 (3.1)	27 (27.6)	43 (43.9)	24 (24.5)	1 (1.0)	98 (100.0)

기관의 예산·재정은 부족 40.0%, 보통 30.0%, 매우부족 20.0%, 충분 10.0% 순이었고, 매우충분하다는 응답은 .0%였다.

시설·장비는 부족 42.2%, 보통 26.30%, 충분 17.2%, 매우부족 14.1% 순이었고, 매우충분하다는 응답은 .0%였다.

인력 관리는 부족 36.4%, 보통 35.4%, 매우부족 15.2%, 충분 13.1% 순이었고, 매우충분하다는 응답은 .0%였다.

기관 홍보는 보통 46.9%, 부족 22.9%, 충분 19.8%, 매우부족 9.4%, 매우충분 1.0% 순이었다.

교육프로그램 질은 보통 41.4%, 충분 40.4%, 부족 8.1%, 매우충분 7.1%, 매우부족 3.0% 순이었다.

타 기관 간 협력 및 연계는 보통 46.9%, 부족 22.9%, 충분 20.8%, 매우부족 7.3%, 매우충분 2.1% 순이었다.

정책 결정자의 이해 및 관심은 충분 38.5%, 보통 36.5%, 부족 16.7%, 매우부족과 충분은 공히 4.2% 순이었다.

지방정부의 행·재정적 지원은 보통 38.8%, 부족 27.6%, 매우부족 17.3%, 충분 14.3%, 매우충분 2.0% 순이었다.

교육프로그램 개발은 보통 43.9%, 부족 27.6%, 충분 24.5%, 매우부족 3.1%, 매우충분 1.0% 순이었다.

이상의 결과를 종합하면, 기관의 예산이나 재정, 시설과 장비, 그리고 인력 관리가 부족하다는 응답이 매우 높고, 기관의 홍보, 타 기관과의 협력 및 연계, 지방정부의 행·재정적 지원은 보통 이루어지고 있으며, 정책 결정자의 이해와 관심은 높은 것으로 분석된다.

## 8. 정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용

기관에서 정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용을 모두 모아 놓은 것이 <표II-27>이다. 기관에 따라 세부적으로 조금씩 다르며 다양한 부문에서 지원을 받고 있지만, 예산 부분이 가장 많다.

<표II-27> 지원받는 내용

정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용

1. 운영비, 위탁교육, 도교육청 및 시교육청에서 예산지원 및 국고지원, 종합사회복지관 운영지원(경상비) 전체운영의 40%, 일반인을 위한 강의, 청소년공부방 지원사업, 정부 50% 자치 50% 예산지원, 문화학교 운영비(강사비), 민간경상보조, 연간프로그램 전체예산 및 관리비 전체예산, 어학시설, 교육운영비, 강사료 및 교육자료 발간비, 예산, 훈련비지원, 문화의 집 운영에 따른 시간강사 수당, 운영비, 운영비 및 프로그램운영 보조금, 1년에 1번 연수교육, 교육비 일부 지원, 지원금(사회단체보조금), 지원금(보조금), 운영비와 인건비, 직업훈련비 지원(학습비), 컴퓨터문해교육 2009년부터 중지됨, 다문화가족지원법에 의한 다문화가족지원센터 상업운영에 따른 지원, 없음, 사업비, 인건비, 국비, 운영보조금, 국고보조금, 경상보조금, 전국평생학습축제 참가지원금, 인건비, 운영비, 프로그램재료비 등지원, 예산지원, 학교운영비 보조, 교과부 평생학습 지원사업비 공모를 통해 국비확보, 강좌운영경비, 행정적 재정지원, 실업자훈련 관련 훈련비, 운영보조금 일부지원, 기타 여성부 사업, 프로그램 운영비, 문화학교 운영비, 예산지원, 예산지원, 검정고시반, 자체보조금, 강사료, 운영비, 지자체 자체운영, 예산, 운영비, 재정, 공부방 운영비, 강사료 등, 실버대학 운영비, 자치단체 직영시설이므로 운영경비 전액지자체예산임, 프로그램 강사비, 재료비등, 시설관리자 인건비, 운영비, 교육운영비 및 참가자보상금 일부, 일년 예산을 분기별로 받고 있다. 청소년공부방 운영 보조금, 예산, 없음, 공부방, 제주시보조금

가. 정부(지자체 등)의 지원을 받지 못하는 이유

정부(지자체 등) 차원에서 지원을 받고 있지 않다면, 그 이유는 무엇인냐는 질문에 대한 응답결과는 <표II-28>과 같다.

<표II-28> 지원을 받고 있지 않은 이유

항목	빈도	비율
정부의 지원내용에 관하여 알지 못하므로	8	21.1
지원내용은 알고 있지만 필요성을 느끼지 못해서	3	7.9
지원을 받고 싶지만 규정된 자격 요건에 부합하지 못하기 때문에	17	44.7
기타	10	26.3
계	38	100.0

정부(지자체 등) 차원에서 지원을 받고 있지 않는 이유로, 지원을 받고 싶지만 규정된 자격 요건에 부합하지 못하기 때문이 44.7%로 가장 높았고, 다음으로 기타 26.3%, 정부의 지원내용에 관하여 알지 못하므로 21.1%, 지원내용은 알고 있지만 필요성을 느끼지 못해서 7.9% 순이었다. 이상의 결과에서 알 수 있는 것은 지원을 받고 싶지만 자격요건이 부합되지 않거나 지원내용에 대해서 몰라서 정부로부터 지원을 받지 못하고 있다는 것이다.

### 나. 정부(지자체 등)에 대한 요구사항

정부(자치단체 등)에서 평생교육기관을 지원한다면 우선적으로 요구하고 싶은 항목은 무엇이라는 질문에 대한 응답결과는 <표Ⅱ-29>과 같다.

<표Ⅱ-29> 정부(지자체 등)에 대한 요구사항

항목	빈도	비율
교육 예산 및 경비 지원	46	46.5
교육 시설 및 장비 지원	13	13.1
우수기관 선정 등을 통한 홍보	1	1.0
프로그램 개발·보급	14	14.1
전문인력 양성 및 연수	15	15.2
관련기관 간 네트워크화	2	2.0
기관·프로그램·인력 등에 관한 데이터베이스 구축 및 보급	7	7.1
기타	1	1.0
계	99	100.0

지원을 우선적으로 받고 싶은 것은 교육예산 및 경비지원이 46.5%로 가장 높았고, 다음으로 전문인력 양성 및 연수 15.2%, 프로그램 개발·보급 14.1%, 교육시설 및 장비지원 13.1% 등의 순이었다.

## 9. 제주지역 평생학습기관 실태조사 종합 및 논의

이상의 실태조사 결과를 종합하면, 소재지별로 보면 서귀포시에 비해 제주시에 더 많은 평생교육기관이 있으며, 기관의 성격별로는 12가지 유형 중 어디에도 속하지 않는다고 응답한 기관이 가장 많았다. 설립·운영주체별로는 정부·지자체 설립운영이 가장 많았으며, 평생교육기관에서 평생교육사업이 차지하는 비중은 20% 이하로 그 비중이 매우 적었다.

현행 평생교육기관에서 인기가 있는 프로그램으로는 교양교육·취미·여가 프로그램과 직업·기술·전문 교육프로그램이었다. 그리고 학습자의 인기도와 무관하게 앞으로 개설될 필요가 있다고 생각하는 프로그램은 직업·기술·전문 교육프로그램과 시민성 및 사회의식함양 프로그램이었는데, 여기서 전자인 경우 상담관련 전문 프로그램, 후자인 경우 다문화관련 프로그램 대한 요구가 높은 것이 특징적이었다.

기관의 월·연 평균 교육인원 편차는 매우 컸으며, 수강료를 전액 자체예산으로 무료교육을 해 주는 기관이 가장 많았다. 수강생 모집을 위해 가장 많이 활용하는 홍보매체는 인터넷이었으며, 기관평가를 기관자체적으로 한다는 응답이 가장 높았다.

기관에 강의전담교사, 시간강사, 평생교육사가 없다는 응답이 있다는 응답보다 매우 높았으며, 평생교육사가 배치되어 있는 기관에서 평생교육사의 주된 역할은 교육프로그램 개발 및 운영 그리고 전략수립이라고 하였다. 그리고 기관에 재직하는 직원들을 대상으로 자체 프로그램으로 재교육을 한다는 응답이 가장 많았으며, 기관의 주된 교육대상은 초·중·고등학생이었다.

평생교육기관에서 운영하는 주요 프로그램은 취미 및 여가교육 프로그램과 교양교육 프로그램을 운영하는 비율이 가장 높게 나타나 현재 많은 평생교육기관에서 개설된 프로그램 상당수가 취미 및 여가와 교양위주의 프로그램으로 분석되었다. 기관에서 프로그램을 자체적으로 개발한다는 응답이 가장 높았고, 프로그램 개발을 위하여 요구 분석을 하며, 정기적으로 학습자의 만족도를 조사하며, 프로그램이 종료된 후 강의평가를 한다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 높았다. 그리고 교육항목별 수강생 만족도는 대체로 높다고 응답하였으며, 기관에서 제공하는 교육은 수강생들에게 사회변화에의 적응, 교양 함양, 인간관계 개선에 도움이 된다고 하였다. 그리고 기관의 학습 모임(학습동아리) 활동을 장려한다는 응답이 그렇지 않다는 응답보다 높았다.

한편, 기관의 예산이나 재정, 시설과 장비, 인력 관리가 부족하다는 응답이 매우 높았으며, 기관에서 정부(자치단체 등)로부터 지원받는 내용은 기관에 따라 세부적으로 조금씩 달랐지만 재정적 지원이 주를 이루는 것으로 분석되었다. 정부(지자체 등) 차원에서 지원을 받고 싶지만 규정된 자격 요건에 부합하지 못하기 때문에 지원을 받지 못한다는 응답이 가장 많았으며, 지원을 우선적으로 받고 싶은 것으로는 교육예산 및 경비지원이었다.

이상의 실태조사에서 특징적인 결과를 바탕으로 제주도지역 평생교육기관의 발전을 위해 고려해야 할 점들을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 기관의 성격과 관련한 응답에서 12가지 유형 중 어디에도 속하지 않는다고 응답한 항목이 절반에 가까운 수치는 향후 제주도내 평생교육기관의 성격 규명의 필요성을 보여주는 대목이다. 그리고 평생교육기관에서 평생교육사업이 차지하는 비중이 매우 낮은 것은 기관 본연의 역할에 충실하지 못함을 반증하는 것이며 따라서 왜 이러한 현상이 빚어지는가에 대한 추후 분석이 요구된다.

둘째, 현행 평생교육기관에서 인기있는 프로그램들은 교양, 취미, 여가, 취업관련 프로그램들이었는데, 이를 달리 해석하면 그동안 제주도지역 평생교육기관의 역할이 주로 이런 분야에 치중해 왔다고 할 수 있다. 따라서 향후 제주도지역의 평생교육기관의 발전을 위해서는 이러한 역할에 충실하도록 함은 물론, 설문에서 학습자의 인기도와 상관없이 개설될 필요가 있다고 응답한 예컨대 상담관련 전문프로그램이나 다문화관련 프로그램 등의 개설을 통해 그 외연을 확장할 수 있도록 정부 및 지자체 차원의 행·재정적 지원이 뒷받침되어야 할 것이다. 상담과 다문화 프로그램에 대한 요구는 시대적 요청이기도 하다.

셋째, 제주지역 평생교육기관에 강의전담교사나 평생교육사가 없다는 반응이 높은 것은 기관의 열악한 인적자원의 현실을 보여주고 있다. 기관에서 프로그램개발을 위한 요구분석이나 학습자의 만족도 조사 그리고 프로그램 종료 후 강의평가 등을 실시한다는 응답이 높은 것은 고무적인 현상이지만, 기관의 예산이나 재정, 시설과 장비, 인력 관리 등이 매우 부족하다는 응답은 제주지역 평생교육기관의 발전에 걸림돌로 작용할 것이다. 특히 정부, 지자체 등으로부터 지원을 받고 싶은 욕구는 크지만 규정에 걸 맞는 자격요건의 부족으로 예산지원을 받지 못하고 있는 기관이 많다는 것은 제주지역 평생교육기관의 내실화를 도와야 할 필요성을 드러내는 대목으로 보이며, 이러한

문제를 해결하기 위해서는 평생교육기관에 대한 평가인증제를 실시하는 것도 한 방법이 될 것이다. 아울러 지원내용에 대해서 몰라서 지원을 받지 못하고 있다는 응답도 적지 않아 이에 대한 홍보도 있어야 할 것이다.



### Ⅲ. 지역내 운영 프로그램 분석 및 평가 실태 조사



## Ⅲ. 지역내 운영 프로그램 분석 및 평가 실태 조사

### 1. 지역 평생교육 프로그램 평가의 현 주소

#### 가. 조사 개요

지역 평생교육기관의 프로그램 운영성과 평가지표 및 시스템 개발 방향을 정립하기 위해 2009년 현재 평생교육기관에서 기획 운영을 담당하는 실무자들을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 평생교육기관의 유형을 크게 공공기관, 민간기관으로 나누고 각 유형별 5개 기관 실무자 1인씩 총 10명을 대상으로 2월까지 프로그램평가 실태조사를 실시하였다. 실태조사의 내용은 평가목적, 평가내용, 평가방법, 평가결과활용, 평가의 문제점 및 앞으로의 발전방향에 대해 조사하였다. 면담조사를 통하여 수집된 자료는 연구목적 및 주제에 적합한 자료를 추출하고 선정하였다.

#### 나. 조사 결과

##### 1) 평생교육 프로그램 평가 운영 현황

현재 지역 평생교육기관에서의 운영되는 프로그램의 평가는 대체로 기관 자체적으로 운영되는 상황이다. 현재 제주특별자치도에서 제시된 평가지표는 적절성, 효율성, 효과성, 근거제시 가능성 등을 고려했다.

각 항목이 의미하는 바는 다음과 같다.

- 적절성 : 사업의 제반 목표가 사업의 수요를 충족시키기 위해 얼마나 잘 설정되었으며 평생학습도시 사업 정책의 우선순위와 얼마나 부합하고 있는가.
- 효율성 : 여러 투입물이 얼마나 경제적으로 사용되어 산출물과 결과로 전환되었는가.
- 효과성 : 사업의 결과와 영향이 사업의 특정 목표를 달성하는데 얼마나 기여했는가.

- 근거제시 가능성 : 평가와 관련된 실제자료. / 근거를 제시 할 수 있는가.

이와 더불어 평가지표는 크게

- ① 비전 및 목표 적절성
- ② 사업 추진체계 적절성
- ③ 사업내용의 적절성
- ④ 주요 사업 성과

등 4개 영역으로 구분하였다. <표Ⅲ-1~4>는 제주특별자치도에서 제시한 평가지표이다.

<표Ⅲ-1> 제주특별자치도/ 행정시 평가지표

대영역	중영역	내용	3단계 평가
비전 및 목표	비전의 적합성	○ 제주특별자치도 및 행정시 특성이 적절히 반영된 비전 인가	1, 2, 3점
	목표설정의 주민참여도	○ 계획 수립시 주민의견 수렴도 ○ 주민들의 학습요구 반영정도	1, 2, 3점
사업 추진 체제	조직 구성 및 운영	○ 전담조직, 실행기구 유무 및 규모의 적절성 ○ 전담조직 설치·운영 및 계획의 전문성	1, 2, 3점
	전문인력	○ 전담인력 및 평생교육사 등의 전문인력 배치 실적 ○ 향후 전문인력 배치 계획의 우수성	1, 2, 3점
	협의회 및 구성 네트워크 구축	○ 협의회 구성 및 운영 실적, 운영계획의 우수성 ○ 네트워크 활성화 정도 및 연계·협력 계획의 우수성	1, 2, 3점
	주민의 참여촉진 (홍보전략)	○ 평생학습 참여 촉진을 위한 노력 및 지원계획의 우수성	1, 2, 3점
사업 내용	사업운영	○ 사업내용의 현실성(유용성) ○ 사업내용의 구체성	1, 2, 3점
	연차별 사업추진 계획	○ 사업내용 추진일정의 충실성	1, 2, 3점
	평생교육기관	○ 평생교육기관 설치 실적 및 설치·운영 계획의 우수성	1, 2, 3점
	평생교육 관련 프로그램 운영	○ 주민 참여 향상 방안의 적절성 ○ 축제, 세미나, 연수개최 계획의 적절성	1, 2, 3점
	예산 운영	○ 평생교육 투입 예산액 및 지자체 전체 예산대비 비율 ○ 예산 집행계획의 적절성	1, 2, 3점

대영역	중영역	내용	3단계 평가
사업 성과	학습기회 증가	○도민/시민의 평생학습 참여율 ○실천한 평생학습 사업/프로그램 수	1, 2, 3점
	평생학습도시 인지도	○도민/시민의 평생학습 도시 인지도	1, 2, 3점
	평생학습 향후 참여의향	○도민/시민의 향후 평생학습 참여 의향 향상도	1, 2, 3점
	평생학습관련 행사	○평생학습관련, 축제, 세미나, 연수회 개최 등의 실적	1, 2, 3점
	사업추진 재정확보	○공적자금(도민/시 예산 확보 노력 및 결과) ○사적자금(기업 및 단체 후원금, 개인 기부금, 이벤트 및 각종 상품제작 판매 수익금)	1, 2, 3점
	사회통합	○소외계층을 위한 평생학습 사업/ 프로그램 실천 수 ○도민/시민의식 고양을 위한 평생학습 사업/ 프로그램 실천 수 ○지역사랑 고양을 위한 평생학습 사업/프로그램 실천 수	1, 2, 3점
	지역경제활성화	○실직자 지원 직업능력개발사업 이수자 취업률	1, 2, 3점

<표III-2> 평생학습관(기관) 평가지표

대영역	중영역	내용	3단계 평가
기관비전 및 사업목표	비전의 적합성	○기관 비전의 적절성	1, 2, 3점
	사업설정의 적절성	○추진 사업 계획 수립시 주민참여 및 주민들의 학습요구 반영 정도	1, 2, 3점
운영 체계	조직 구성 및 운영	○전담조직, 실행 요원 배치의 적절성	1, 2, 3점
	전문 인력 활용	○전담인력 및 평생교육사 등의 전문인력 활용 실적	1, 2, 3점
	협의회 및 네트워크 운영	○협의회 구성 및 운영 실적 ○네트워크 운영(협력/가입)현황 및 참여 실적	1, 2, 3점
	홍보 전략	○평생학습 참여촉진을 위한 전략 및 실천 정도	1, 2, 3점

대영역	중영역	내용	3단계 평가
사업 추진	사업추진	○사업 내용은 지역주민에게 적절한 것인가 ○시간 운영 계획대로 충실히 추진되었는가	1, 2, 3점
		○사업 내용이 계획대로 충실히 추진되었는가 ○교(강)사 운영은 계획대로 충실히 추진되었는가	1, 2, 3점
		○예산운용은 적절하게 집행되었는가	1, 2, 3점
사업성과	학습기회 증가	○연간 참여자수 ○실천한 평생교육 사업/ 프로그램 수	1, 2, 3점
	만족도	○학습자 만족도	1, 2, 3점
	적용능력	○운영 사업 관련 지역주민을 위한 발표회, 연수회, 설명회 실적	1, 2, 3점
	사업추진 재정확보	○공적자금(시 예산 확보 노력 및 결과) ○사적자금(기업 및 단체 후원금, 개인 기부금,	1, 2, 3점

<표Ⅲ-3> 사업 평가지표

대영역	중영역	내용	3단계 평가
목적 및 목표	목적의 적합성	○사업목적(취지)의 적절성	1, 2, 3점
	목표/수준의 적절성	○목표/계획 수립 시 학습자의 학습 요구 반영 정도	1, 2, 3점
추진 체제	조직 구성 및 운영	○전담팀 구성의 적절성	1, 2, 3점
	추진계획의 적절성	○사업운영계획-실천-평가과정의 적절성 ○효과적 예산수립 적절성	1, 2, 3점
	홍보 전략	○사업 안내 및 참여추진을 위한 활동의 적절성	1, 2, 3점
사업 내용	사업운영	○사업내용 현실성(유용성) ○사업내용 구체성	1, 2, 3점
	사업 관련 연계성	○사업 내 관련 프로그램 간 연계성	1, 2, 3점
	예산운영	○예산 집행의 적절성	1, 2, 3점
사업성과	시민의 학습기회 부여	○사업 참여자수	1, 2, 3점
	참여자 반응도	○학습자 만족도	1, 2, 3점
	수행력 (적용도)	○사업 관련 발표회, 연수회, 설명회 실적	1, 2, 3점

<표III-4> 프로그램 평가지표

대영역	중영역	내용	3단계 평가
목적 및 목표	목적의 적합성	○ 프로그램 목적의 적합성	1, 2, 3점
	목표의 구체성	○ 학습자가 이해할 수 있도록 목표를 명세화 했는가	1, 2, 3점
프로그램 계획	요구조사 실시	○ 요구조사에 근거한 프로그램 계획인가	1, 2, 3점
	교(강)사	○ 프로그램 운영에 따른 교(강)사 적절성 ○ 지도안(교재)의 충실성	1, 2, 3점
	시설 및 장비사용계획	○ 프로그램 운영에 적절한 장소(공간)인가 ○ 프로그램 운영에 적절한 교보재를 확보했는가	1, 2, 3점
	홍보 전략	○ 프로그램 안내 및 참여촉진을 위한 계획 및 활동	1, 2, 3점
프로그램 실천	소요시간	○ 프로그램 목표 달성에 충분한 시간을 확보 여부	1, 2, 3점
	적절한 내용과 수준	○ 프로그램 내용은 학습자 요구와 수준에 적절성	1, 2, 3점
	방법	○ 프로그램 진행 방법은 적절했는가	1, 2, 3점
	예산운영	○ 예산 집행계획의 적절성	1, 2, 3점
프로그램 성과	반응도	○ 학습자 만족도 평가	1, 2, 3점
	학습내용	○ 프로그램 학습 내용 평가 결과	1, 2, 3점
	수행력(적용도)	○ 공개 발표(전시)회	1, 2, 3점

위의 평가지표는 제주특별자치도에서 제안한 평가이다.

하지만 이들은 명확하고 알기 쉽게 평가방법의 정보제공, 평가 결과 활용과 관련된 매뉴얼 또는 관련 워크숍 등의 정보가 제공되고 있지 않다.

실태조사에서 드러났듯이 프로그램 운영을 담당하고 있는 담당자들의 전문성도 문제가 있었지만 제주특별자치도 차원에서 인프라 없이 프로그램의 평가를 요구하는 것 또한 문제점으로 들 수 있겠다.

또한 이러한 과정에서 위와 같이 좋은 지표를 개발하였음에도 각 기관별로 공지를 하지 않았거나, 또는 활용방법에 대한 구체적인 매뉴얼이 없었기 때문에 무용지물의

평가지표일 뿐이다.

특히, 사업성과 지표에서는 투입지표(inputs), 산출지표(outputs), 단기 성과(effectiveness indicators), 중장기 성과(outcomes)로 구분하여 제시하면 보다 효과적일 수 있다. 또한 평가지표에서도 계량화할 수 있는 것은 1~3점으로 나누기보다 계량화하고, 각 평가지표항목을 중요성이나 영향력 등을 고려하여 가중치를 두는 것이 무엇보다 필요하다.

## 2) 평생교육 프로그램 운영자의 평가에 대한 관심

모든 평생교육 프로그램은 요구분석에서부터 평가까지 체계적인 단계와 방법으로 이루어진다.



[그림Ⅲ-1] 평생교육 프로그램 운영의 일반적 모형

위의 그림 [그림Ⅲ-1]과 같이 프로그램이 진행 종료 후 평가는 반드시 들어가는 절차이다. 일상생활에서 우리는 행동이나 사건을 어떠한 가치 기준으로 끊임없이 평가하게 된다. 특히 교육 프로그램에서는 대부분 정형화된 평가의 필요성을 요구하고 있다. 평가는 더 나은 의사결정을 위해 유용한 정보를 기술, 수집, 제공하는 과정으로 목적 달성 정도에 대한 측정 및 대상의 가치와 장점에 대한 체계적인 조사이기 때문이다. 즉, 평가는 평가의 대상을 기술하고 판단함으로써 그 성취결과를 기준에 비추어 그 차이가 있는가를 결정하여 그 대상의 가치와 장점을 체계적으로 탐색하여 의사결정에 필요한 정보를 제공하는 과정이다. 따라서 프로그램 평가는 프로그램의 목표달성 정도를 결정하고, 의사결정에 도움이 되는 정보를 제공하며, 그 장점 및 가치를 판단하고 결정하고, 효과 및 영향을 체계적으로 분석하는 것이라고 할 수 있겠다. 그래서 교육 프로그램의 평가는 더욱 체계적이고 과학적인 절차의 적용을 요구하게 되는 것이다.

기존의 많은 연구를 살펴보면, 평생교육사의 직무의 정의를 평생학습사업 및 프로그램과 관련하여 조사·분석·기획·설계·운영·지원·교수·평가한다. 그래서 다양한 학습 주체자에 대한 변화를 촉진시키고 평생학습 컨설팅을 수행하여, 평생학습사회의 실현을 위해 기관 및 시설 간 네트워킹을 활발하게 한다. 평생학습 성과를 창출하고, 관리하는 직무로는 조사 및 분석, 기획 및 계획, 네트워킹, 프로그램개발, 운영 및 지원, 교수 및 학습, 변화촉진, 컨설팅, 평가 및 보고 등으로 책무와 각각의 과업이 도출되었다.

한국직업능력개발원(1999)에서 정의한 평생교육사의 직무는 “평생학습사업 및 프로그램과 관련하여 조사·분석·기획·설계·운영·지원·교수·평가하고, 다양한 학습 주체자에 대한 변화촉진과 평생학습 상담 및 컨설팅을 수행하며, 평생학습 사회의 실현을 위해 기관 및 시설 간 네트워킹을 촉진시키고, 평생학습 성과를 창출하고 관리하는 직무”라고 정의하였다.

다음의 <표III-5>는 한국직업능력개발원에서 제시한 평생교육사의 책무 영역별 과업 내용이다.

<표III-5> 평생교육사 책무 영역별 과업 내용

책무	과업	책무	과업
조사 · 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습자 특성 및 요구 조사·분석하기</li> <li>• 평생학습 참여율 조사하기</li> <li>• 평생학습 자원 조사·분석하기</li> <li>• 평생학습권역 매핑하기</li> <li>• 평생학습 SWOT 분석하기</li> <li>• 평생학습 프로그램 조사·분석하기</li> <li>• 평생학습 통계 데이터 분석하기</li> <li>• 평생학습자원 및 정보 DB 구축하기</li> </ul>	교수 · 학습	<ul style="list-style-type: none"> <li>학습자 학습동기화 촉진하기</li> <li>강의 원고 및 교안 작성하기</li> <li>단위 프로그램 강의하기</li> <li>평생교육사업 설명회 및 교육하기</li> <li>평생교육 관계자 직무교육하기</li> <li>평생교육사 실습지도하기</li> <li>평생교육 자료 및 매체 개발하기</li> <li>평생교육사 학습역량 개발하기</li> </ul>
기획 · 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평생학습 비전과 전략 수립하기</li> <li>• 평생학습 추진체제 설계하기</li> <li>• 평생학습 중장기/연간 계획 수립하기</li> <li>• 평생학습 축제 기획하기</li> <li>• 평생학습 공모사업 기획서 작성하기</li> <li>• 평생학습 예산 계획 및 편성하기</li> <li>• 평생학습 실행 계획서 수립하기</li> </ul>	변화 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습 참여 촉진하기</li> <li>평생학습자 인적자원 역량 개발하기</li> <li>학습동아리 발굴 및 지원하기</li> <li>평생학습 실천지도자 양성하기</li> <li>평생교육 단체 육성 및 개발하기</li> <li>평생교육 자원봉사활동 촉진하기</li> <li>평생학습 관계자 멘토링하기</li> <li>평생학습 공동체 및 문화 조성하기</li> </ul>

책무	과업	책무	과업
네트워킹	<ul style="list-style-type: none"> <li>•평생학습 네트워크체제 만들기</li> <li>•인적·물적 자원 네트워크 실행하기</li> <li>•사업 파트너십 형성 및 실행하기</li> <li>•사이버 네트워크 구축 및 촉진하기</li> <li>•조직 내·외부 커뮤니케이션 촉진하기</li> <li>•협의회 및 위원회 활동 촉진하기</li> <li>•지원세력 확보 및 설득하기</li> <li>•평생교육사 임파워먼트 실행하기</li> </ul>	상담 · 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>•학습자 상황 분석하기</li> <li>•학습장애 및 수준 진단·치방하기</li> <li>•평생학습 상담사례 정리 및 분석하기</li> <li>•생애주기별 커리어 설계 및 상담하기</li> <li>•평생학습 On/Off라인 정보 제공하기</li> <li>•평생학습 상담실 운영하기</li> <li>•학습자 사후관리 및 추수지도하기</li> <li>•의뢰기관 평생학습 자문 및 컨설팅하기</li> </ul>
프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>•프로그램개발 타당성 분석하기</li> <li>•프로그램 요구분석 및 우선순위 설정하기</li> <li>•프로그램 목적/목표 설정 및 진술하기</li> <li>•프로그램 내용 선정 및 조직하기</li> <li>•프로그램 매체 및 자료 개발하기</li> <li>•프로그램 실행 계획 및 매뉴얼 제작하기</li> <li>•프로그램 실행 자원 확보하기</li> <li>•프로그램 특성화 및 브랜드화하기</li> </ul>	평가 · 보고	<ul style="list-style-type: none"> <li>•평생학습 성과지표 창출하기</li> <li>•목표대비 실적 평가하기</li> <li>•평생학습 영향력 평가하기</li> <li>•평생학습 성과관리 및 DB구축하기</li> <li>•우수사례 분석 및 확산하기</li> <li>•공모사업 기획서 평가하기</li> <li>•평가보고서 작성하기</li> <li>•평가발표자료 제작 및 발표하기</li> </ul>
운영 · 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>•학습자 관리 및 지원하기</li> <li>•강사 관리 및 지원하기</li> <li>•프로그램 홍보 및 마케팅하기</li> <li>•학습시설·매체 관리 및 지원하기</li> <li>•프로그램 관리운영 및 모니터링하기</li> <li>•학습결과 인증 및 관리하기</li> <li>•평생학습 예산 관리 및 집행하기</li> <li>•기관 및 홈페이지 관리 및 운영하기</li> </ul>		

평가는 하나의 단위 프로그램이나 특정 과정을 진행해 나가고 마무리하면서 그 활동을 총체적으로 점검하고 반성해 봄으로써 보다 나은 시작을 준비하게 하고 개선된 산출물을 만들어 나가는 과정이 곧 평가이다.

즉, 평가라는 것은 의사결정을 위하여 신뢰할 수 있고 경험적인 자료를 제공하는 문제해결을 위한 합리적인 전략이라고도 할 수 있겠다.

평가가 중요한 만큼 평생교육 담당자들의 업무에 평가의 비중이 어느 정도 자리매김하는지, 또한 그 들이 평가관련 하여 어떠한 업무를 하고 있는지 구체적이고 세부적인 사항들을 도출해 낼 필요도 있다.

평가는 평생학습프로그램의 결과 및 성과를 과학적으로 진단·보고하고, 평생학습사업의 성과를 유지·확산하는 임무로 앞서 살펴본 바와 같이 평생학습 성과지표 창출, 목표대비 실적 평가, 평생학습 영향력 평가, 평생학습 성과관리 및 DB구축, 우수사례 분석 및 확산, 공모사업 기획서 평가, 평가보고서 작성, 평가발표자료 제작 및 발표이며, 한국직업능력개발원(1999)과 김진화(2008)의 연구에서 평생교육사의 평가 및 보고 과업의 정의를 다음의 <표III-6>과 같이 정의하였다.

<표III-6> 평가 및 보고 과업의 정의

평가 및 보고	평생학습사업의 결과 및 성과를 과학적으로 진단·보고하고, 평생학습사업의 성과를 유지·확산하는 임무
과업(Tasks)	정의(Definition)
과업1. 평생학습 성과지표 창출	평생학습사업의 가시적 효과와 성과가 확인될 수 있도록 평생학습 성과지표를 창출하여 제시하는 과업
과업2. 목표대비 실적 평가	평생학습사업의 실행 후 목표대비 실적을 산출하기 위해 과학적으로 평가를 실시하고 결과를 제시하는 과업
과업3. 평생학습 영향력 평가	평생학습사업의 성과가 개인, 조직, 지역사회, 국가에 파생되는 영향력을 객관적으로 평가하고 제시하는 과업
과업4. 평생학습 성과관리 및 DB구축	기관, 지역, 국가 수준에서 평생학습사업의 성과를 체계적으로 관리하고 활용 가능한 ,DB구축하는 과업
과업5. 우수사례 분석 및 확산	개인, 동아리, 집단, 조직, 지역, 국가 수준에서 이루어진 평생학습기업의 우수사례를 분석하고 확산시키는 과업
과업6. 공모사업 기획서 평가	국가 및 지자체에서 이루어지는 평생학습 공모사업의 기획서에 대해 일정한 기준에 의해 객관적으로 평가하는 과업
과업7. 평가보고서 작성	평가보고서 작성의 원칙에 맞추어 평생학습사업에 대한 평가보고서를 논리적으로 작성하는 과업
과업8. 평가발표자료 제작 및 발표	평생학습사업의 지속적인 전개와 확산을 위해 효과적인 평가 발표자료를 제작하고 발표하는 과업

다음은 현재 제주지역평생교육기관에 종사하고 있는 종사자의 직무 분석 결과이다.

<표Ⅲ-7> 평생교육 종사자 주요직무

직무	응답자수	비율(%)
행정업무 지원	69	34.5
프로그램 기획 및 개발	42	21.0
프로그램 운영	23	11.5
시설 지원	9	4.5
센터관련 총괄업무	34	17.0
기타	23	11.5
합계	200	

<표Ⅲ-8> 평생교육 종사자 직위\* 평생교육 종사자 주요직무

직위/직무	1	2	3	4	5	전체
계약직 행정직원	12	3	1	2	4	22
정규직 행정직원	46	25	14	5	14	104
일반 연구원	0	1	1	0	1	3
책임연구원	1	0	0	0	2	3
기타	9	12	6	1	13	41
전체	68	41	22	8	34	173
$\chi^2=50.967$ $df=20$ $p=.000$						

1. 행정업무 지원, 2. 프로그램 기획 및 개발, 3. 프로그램 운영, 4. 시설지원, 5. 센터관련 총괄업무

위의 <표Ⅲ-7>과 <표Ⅲ-8> 평생교육 종사자 직무와 직위에서 보듯이 응답자의 34.5%가 행정업무지원이고, 프로그램 기획 및 개발과 운영은 32.5%에 그치고 있다. 현재 많은 평생교육기관에서 전문성을 보유한 인력 보다는 행정업무에 치중되어 있어, 프로그램 운영 시 행정적 지원에 그칠 뿐 프로그램을 개선하는 데 필요하다고 생각되는 평가에 관련된 업무의 내용은 얻을 수가 없었다. 또한 심층면담을 통해서도 그들의 세부 업무 중 평가의 내용은 찾아보기는 어려웠다.

프로그램의 기획 및 개발, 운영의 업무를 진행하더라도 평가의 업무까지 확대하지 못하는 이유에서는 ‘과다한 업무량’, ‘비체계적인 업무절차’로 응답하였다. 한 사람이

평생교육 관련하여 A부터 Z 까지 모든 업무를 수행해야 하는데서 나오는 문제점이 크게 작용하기 때문이다. 또한 소속된 조직에서 업무를 하는데 부정적인 영향을 주는 것도 원인으로 응답하였다.

특히, 부정적인 영향을 주는 요소에서는 ‘자기개발 기회부재’, ‘과다한 업무량’, ‘낮은 급여’ 가 높은 비율을 차지하였다.

<표III-9> 조직에서 업무를 하는데 부정적 요소

직무	응답자수	비율(%)
동료와의 인간관계	24	12.8
낮은 급여	28	15.0
자기개발 기회부재	38	20.3
발전기회 부재	22	11.8
과다한 업무량	34	18.2
비체계적인 업무절차	27	14.4
불안정한 고용형태	14	7.5
합계	187	

심층면담 시에도 결국 비체계적인 업무절차로 인해, 자신의 업무량이 과대해지고, 또한 과대한 업무량에 인해 자기개발 기회까지 부재할 수 없다고 하였다. 이는 평생교육기관에서 프로그램을 기획하고 운영하는 종사자의 전문성과 연관됨을 다시 한번 강조하게 되는 결과이다.

종사자의 대부분은 행정지원 담당 공무원이나 평생교육 프로그램의 행정적 지원을 담당하고 있을 뿐이다. 이들은 평생교육 정책의 전반적인 흐름을 이해하고 있지만 명확하고 체계적인 평생교육 정책을 이해하기에는 무리가 따르며, 또한 이들의 업무도 명확하지 않았다. 행정적 지원에서는 운영예산, 시설 및 환경 지원으로 체계적이었으나, 프로그램을 운영하고 있는 차원에서는 운영자의 업무가 명확하지가 않아 프로그램 운영의 가장 중요한 업무 중 하나인 요구분석과 평가관련 업무에는 어떠한 응답도 없었다.

그렇다면 평생교육기관 종사자들의 전문성은 어느 정도인지를 파악하기 위해 그들

의 학력과 전공분야를 살펴보았다. 전공분야에서는 평생교육기관에서 필요로 하는 역량을 기반으로 하는 전공을 추려내어 응답하도록 하였다.

<표Ⅲ-10> 평생교육 종사자 학력

학력	응답자수	비율(%)
중졸 이하	1	05
고졸	24	11.9
전문대졸	52	25.7
대졸	105	52.0
석사	19	9.4
박사 이상	1	0.5
합계	202	

평생교육 기관 종사자들 대부분 전문대졸 이상이었다. 고졸 이하의 경우에는 평생교육기관에서 시설업무 담당자로 종사하고 있는 것으로 분석되었다.

<표Ⅲ-11> 평생교육 종사자 전공분야

전공 분야	응답자수	비율(%)
교육학	20	10.6
사회복지	48	25.4
경영학	21	11.1
행정학	17	9.0
기타	83	43.9
합계	189	

평생교육기관 종사자들의 전공분야를 살펴보면 기타 항목이 가장 많았다. 일반적으로 평생교육기관에서 요하는 전공은 「교육학」, 「사회복지」, 「경영학」, 「행정학」을 많이 요하고 있다. 하지만 응답자 대부분은 기타 항목이 43.9%로 가장 많았다. 이는 행정적 지원 업무가 주 업무로서 종사자들이 도내 공무원들을 중심으로 이루어

지고 있어 그들의 전문성과는 무관하다는 것을 보여준다. 따라서 종사자들이 단지 자신의 전공에 부합한 전문성 보다는 업무를 행하면서 현장에서 얻어지는 경험을 토대로 운영하고 있을 뿐임을 알 수 있다.

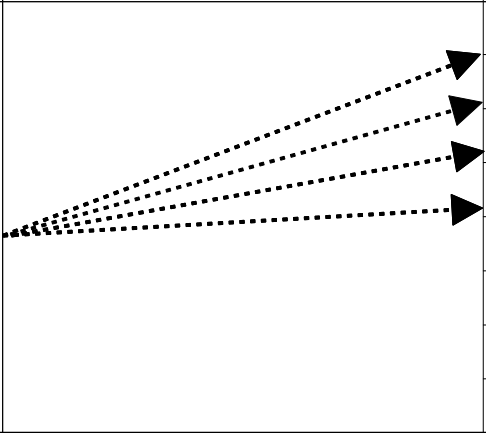
물론, 현장 중심의 교육을 통해 업무수행능력을 향상시킬 수 있으나, 평생교육 프로그램의 운영자, 담당자로서의 명확한 업무 범위 관련된 워크숍 또는 교육프로그램이 제공되지 못하여 전문적인 업무 수행에는 다소 어렵다는 결론이 나왔다.

위의 조사 결과를 토대로 평생교육 평가의 근본적인 문제는 기관 종사자들의 전문성에서부터 문제가 시작되고 있다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 기관 자체 내에서 실행할 수 있는 평가체제를 구축하지 못하는 것이다. 즉, 평생교육프로그램을 기획·개발 및 운영을 담당하고 있는 업무 담당자로서 반드시 해야 할 업무체계가 짜여져 있지 않고, 교육프로그램의 중요한 평가의 인식이 없거나, 또는 평가의 방법을 알지 못하여 실행하지 못하고 있다고 할 수 있다.

### 3) 평생교육 프로그램 평가의 문제점

평생교육기관 현황조사 및 종사자 직무분석 결과 나타난 논의사항 중 주요한 점을 중심으로 살펴보고자 한다. 다음<표Ⅲ-12>는 한국직업능력개발원에서 제시한 평생교육 프로그램의 평가부분의 직무와 도내 평생교육기관 종사자들의 평가관련 직무를 비교한 도표이다.

<표Ⅲ-12> 한국직업능력개발원의 평가부분 직무와 現도내 평생교육담당자 평가부분 직무와의 연결(평가부분)

도내 평생교육기관 종사자 직무	연결	한국직업능력개발원에서 제시한 평생교육 기관 종사자 직무	
프로그램 종료 후 만족도 조사		1	평생교육 성과지표 창출하기
		2	목표대비 실적 평가하기
		3	평생교육 영향력 평가하기
		4	평생교육 성과관리 및 DB 구축하기
		5	우수사례 분석 및 확산하기
		6	공모사업 기획서 평가하기
		7	평가보고서 작성하기
		8	평가발표자료 제작 및 발표하기

(실선: 업무 일치도 50% 이상, 점선: 업무 일치도 50% 미만)

한국직업능력개발원에서 제시한 평가부분의 직무와 도내 평생교육담당자의 직무를 비교해 본 결과이다. 위의 표에서 보여 지듯이 도내 평생교육프로그램 담당자의 평가 업무는 수강 종료 후 수강생의 만족도 조사에 그치고 있다. 만족도 조사는 평생교육 성과지표 창출, 목표대비 실적평가, 평생교육 영향력 평가, 성과관리 및 DB 구축의 업무의 15% 정도만을 이행하고 있을 뿐이다. 왜냐하면 만족도 조사는 수강생 대상으로만 진행되고 있고, 조사 후 사후 관리가 진행되고 있지 않기 때문이다. 그래서 앞의 평생교육 프로그램의 담당자의 직무와 평생교육 프로그램운영 종료 후 평가의 문제점을 조합하면 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

① 평생교육기관 종사자의 평가인식 부족

평생교육기관 종사자들의 필수적인 업무역량이 명확하지 않은 듯하다. 그래서인지 그들이 담당하는 업무에서 프로그램이 마무리되면 그것으로 족하다고 인식한다는 점이다. 즉 평가가 왜 필요한지에 대해 문제의식을 갖고 있지 못하는 것이다. 일반적인 필요성이나 혹은 하나의 형식단계로서 평가가 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 심지어 잡무가 하나 더 늘어났다는 정도로 인식하고 있는 부분도 있다. 이렇게 되면, 현실적으로 인력이 부족한 상황에서 평가는 불필요한 잡무로 인식되고, ‘평가’ 자체가 문서로 작성하는 작업 위주로 이루어져 사업개선을 위한 정보를 얻기도 곤란할 뿐 아니라, 신뢰도도 낮아지게 마련이다. 이는 또한 업무의 전문성과도 관련되어 능률도 오르지 않는다.

대부분 기관에서는 행정 담당자가 행정일 뿐만 아니라 평생교육 프로그램은 운영하고 있는 게 현실이다. 이 과정에서 프로그램 운영에 관련된 지침이나 가이드라인이 없기 때문에 상당한 어려움을 겪고 있는 것이다. 평생교육프로그램의 전문가 또는 평생교육사의 역할을 대신할 수 있는 대체 전문 인력이 부족함에서 나오는 문제점인 셈이다.

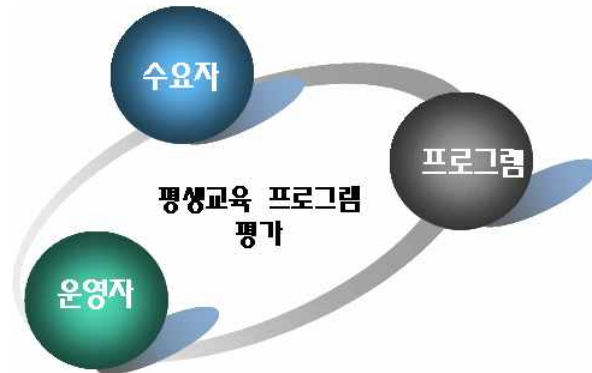
② 부적절한 평가내용 및 방법

프로그램의 평가는 프로그램의 구체적인 진단과 프로그램의 질적향상을 위한 정보를 제공하지 못하고 있다. 즉, 프로그램 평가는 각종 상급기관 및 관련 기관에서 자료들을 가지못해 문서화하는 형식적인 평가의 성격이 강하여 프로그램 개선이라는 본질적 목적을 달성하지 못하고 있는 것이다.

그리고 프로그램의 교육적 효과 보다는 상급기관의 시책 이행, 각종대회 및 행사 개최 실적 등 비본질적 요소를 강조하는 경향이 나타났다. 또한 외부평가를 대비하여 과정자체의 질 보다는 외부평가를 위한 자료준비, 평가보고를 의식한 내부 수행평가 등 형식적인 평가보고서를 준비하고 작성함으로써 평가의 신뢰 및 본질을 떨어뜨리기도 한다.

평생교육 기관에서는 프로그램이 종료 될 때마다 만족도 평가를 통하여 프로그램 참여자들의 의견을 수렴하는 과정을 거치는 일도 있다. 이는 프로그램 참여자들의 만족도를 조사하는 설문지 형식의 간단한 평가 방법이 가장 많고, 비체계적인 관찰법에

많이 의존하고 있으며, 설문지 문항 또한 프로그램 목적 및 목표에 부합된 설문지가 아닌 것이 대부분이었다. 만족도 조사 결과는 향후 프로그램 개발 및 개선을 위한 주된 정보원으로 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 수요자들 즉, 학습자들을 대상으로 한 만족도 조사를 좀더 정확하고 객관적으로 평가하기 위해서는 수요자, 운영자, 프로그램 3 요소에 대한 평가가 이루어져야 한다.



[그림Ⅲ-2. 평생교육 프로그램의 3요소]

이를 위해 3요소가 모두 포함된 평가회를 워크숍 형태로 개최하여 양적인 평가 외에 질적 평가가 모두 이루어지도록 할 필요가 있다는 것이다. 또한 전체 평가의 흐름은 workflow 기반의 형태로 단계별 평가시스템과 평가지표와 매뉴얼을 제공해야 한다.

### ③ 프로그램 운영 결과 활용 미비

프로그램 평가에 대한 구체적인 정보가 피드백 되지 못하여 프로그램 평가결과에 근거한 개선노력을 유도하지 못하고 있다. 프로그램 평가에 의하여 제기된 문제들이 다음 년도의 프로그램 운영에서 충분히 반영된 모습들이 드러나야 함에도 일정부분만 나타나고 있어, 차후 프로그램 운영에 반영하거나 기관운영에 있어 다소 미약한 것으로 판단된다. 또한 평가 결과로 나온 의견들을 다음 연도 프로그램에 어떻게 반영할 것인지의 근거를 체계적으로 관리해야 할 필요가 있기 때문이다. 또한 이러한 평가 결과가 프로그램 개선에 어떻게 적용하고 어느 정도 영향을 미치는지 체계적으로 관리해야 할 것이다.

#### IV. 평생교육 프로그램의 평가



## IV. 평생교육 프로그램의 평가

평생교육 프로그램의 평가는 다양한 기능을 제시하고 있다.

첫째, 프로그램에 참여한 학습자들이 단순히 교육 프로그램을 수료하는 것을 넘어서 바람직한 지식, 기술을 습득했는가를 확인해주고 둘째, 하나의 교육프로그램이 의도했던 목표가 실현되었는가를 설득력 있게 보여주며 셋째, 하나의 교육프로그램이 의도했던 목표가 실현되었는가를 설득력 있게 보여주며 넷째, 하나의 교육프로그램이 교육목표를 보다 더 잘 달성할 수 있도록 개선되기 위해서 어떠한 변화가 있어야 할 것인지를 탐색해 준다. 넷째, 그리고 주요 정책 결정자들로 하여금 전반적인 운영전략에 있어서 교육의 역할을 규정할 필요가 있다는 사실을 알 수 있도록 돕는 기능을 수행한다.

### 1. 평가시스템 개발 방향

본 연구의 평생교육 프로그램 평가시스템의 관점을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 평생교육 프로그램을 개별적인 부분이 아니라 전체 시스템으로 보는 개념적 모델을 설정하고 이를 구체적으로 파악할 수 있는 체계적인 절차를 마련한 것은 평생교육 프로그램 평가지표 개발을 위해 평생교육의 체제적 관점에서 접근할 필요가 있음을 함의하고 있다.



[그림IV-1] 평생교육 프로그램 평가시스템 개발방향

[그림Ⅳ-1]은 평생교육 프로그램 평가시스템의 개발방향을 보여주고 있다. 체계적이고 효율적인 평생교육 프로그램 운영 후 평가는 평생교육 프로그램의 질적 개선하고 유지를 위한 목적이다.

이를 위해 평생교육 프로그램의 평가주체는 평생교육 기관이 되고, 구체적인 평가지표를 체계적인 평가시스템에 적용하여 평가를 할 수 있도록 한다. 이때 누구나 적용하고, 결과를 도출할 수 있는 평가방법과 활용 가능한 평가준거를 도출해 내는 것이다.

### 가. 프로그램 평가주체는 평생교육기관

평가하는 데는 평생교육기관이 기본 단위가 되며, 프로그램의 전개과정과 성과를 평가의 대상으로 삼는다. 평가결과는 평생교육 기관의 책무성을 진단하고 프로그램 및 사업, 업무수행 정도를 판단하는데 활용한다. 이는 질 높은 서비스를 제공하는 긍정적인 효과를 낼 수 있다. 평생교육기관이 평가의 주체가 되는 프로그램의 특징은 프로그램평가 기관의 모든 구성원이 평가주체가 되는 것을 의미하고 있으므로 구성원 각자가 성찰할 수 있는 기회를 주는 것이다. 그래서 자발성을 요구하는 평가가 되는 셈이다. 두 번째는 개인수준에서 뿐만 아니라 집단 수준에서 수행될 수도 있다.

### 나. 프로그램의 질적 개선

평가결과는 해당 평생교육기관이 추구하고자 하는 목표가 어느 정도 달성되고 있는지에 대한 정보를 제공해주며, 이 정보는 프로그램 개선을 위한 계획 수립과 의사결정에 긴요하게 활용될 수 있다. 평생교육 프로그램 평가는 계획한 목적을 달성했는지에 대한 판단뿐만 아니라 효과적으로 그 목적을 달성했는지를 점검하기 위한 자료를 수집·분석하여 앞으로 시행할 평생교육 사업을 개선하고 시행 계획을 명확히 하기 위해 이루어지기 때문이다. 또한 평생교육 사업이 확대되어 평생교육이 안정화 되고, 발전할 수 있도록 사업을 기획, 개발, 의사결정, 프로그램 운영 등과 같은 현재 또는 미래의 활동을 위해서도 활용된다. 즉, 다시 언급하자면 평가는 프로그램 개선을 위한 구성원의 준비성을 확보해 준다고 볼 수 있다.

### 다. 평가방법의 명확화

평가시스템은 평가영역과 대상, 평가방법과 절차, 평가지표 등 프로그램 평가의 전반적인 과정을 보다 쉽게 이해하고 개념화 할 수 있도록 만드는 것이다.

평가의 주요 목적은 평가 대상이 되는 프로그램에 대한 정확한 정보를 제공하는 것이다. 프로그램평가는 유용성, 적합성, 정확성을 가지고 실행되어야 한다. 유용성은 평가가 정보적이고, 시기적절하며, 영향을 줄 수 있어야 한다는 의미이고, 적합성은 평가 결과에 의해 영향을 받는 사람뿐만 아니라 평가에 포함된 사람들의 합법적이며 윤리적인 책임에 관한 기준이고, 마지막으로 정확성은 가치나 장점을 결정하려는 평가대상의 특성에 대해 기술적이고 충분한 정보를 찾아내고 전달 할 수 있도록 하는 기준을 의미한다. 다시 말해 평가 시스템 및 평가지표를 개발함으로써 평가방법이 좀더 명확해 지는 것이다.

### 라. 활용 가능한 평가준거개발

프로그램평가시스템을 구성하는 평가지표는 단순한 성과평가가 아니라 프로그램의 기획과 운영의 전반적인 과정을 평가할 수 있는 내용으로 편성한다. 이를 통해 프로그램의 효율성 향상과 미비한 사항을 파악하여 향후 프로그램의 질적 향상을 도모하는데 필요한 자료를 제공하는 과정성과평가를 가능하게 개발해야 한다.

평생교육 평가시스템은 평가자체로 끝나는 것이 아니라 평가 결과의 활용을 통해 새로운 프로그램을 기획하거나 수정하고자 할 때, 필요한 타당하고 신뢰성 있는 증거를 제공할 수 있어야 한다는 점이다.

평생교육기관 운영사업에 대한 바람직하고 설득력 있는 평가가 이루어지기 위해서는 우선 사업평가의 목적과 방향을 정립할 필요가 있다. 그리고 평생교육기관에서 프로그램이 달성해야 할 목적은 ‘프로그램 질’을 입증하는 것과 ‘프로그램 질 개선 및 향상’을 시키는 것으로 기존의 것과는 다른 개선의 목적을 달성하기 위해 수행하는 것이다. 이러한 평가 목적 아래에서 평가시스템 개발 기준은 평생교육기관에서 평가시스템을 활용하여 스스로 평가하고 개선해 나갈 수 있도록 하고, 기관의 필요와 실정 및 평가

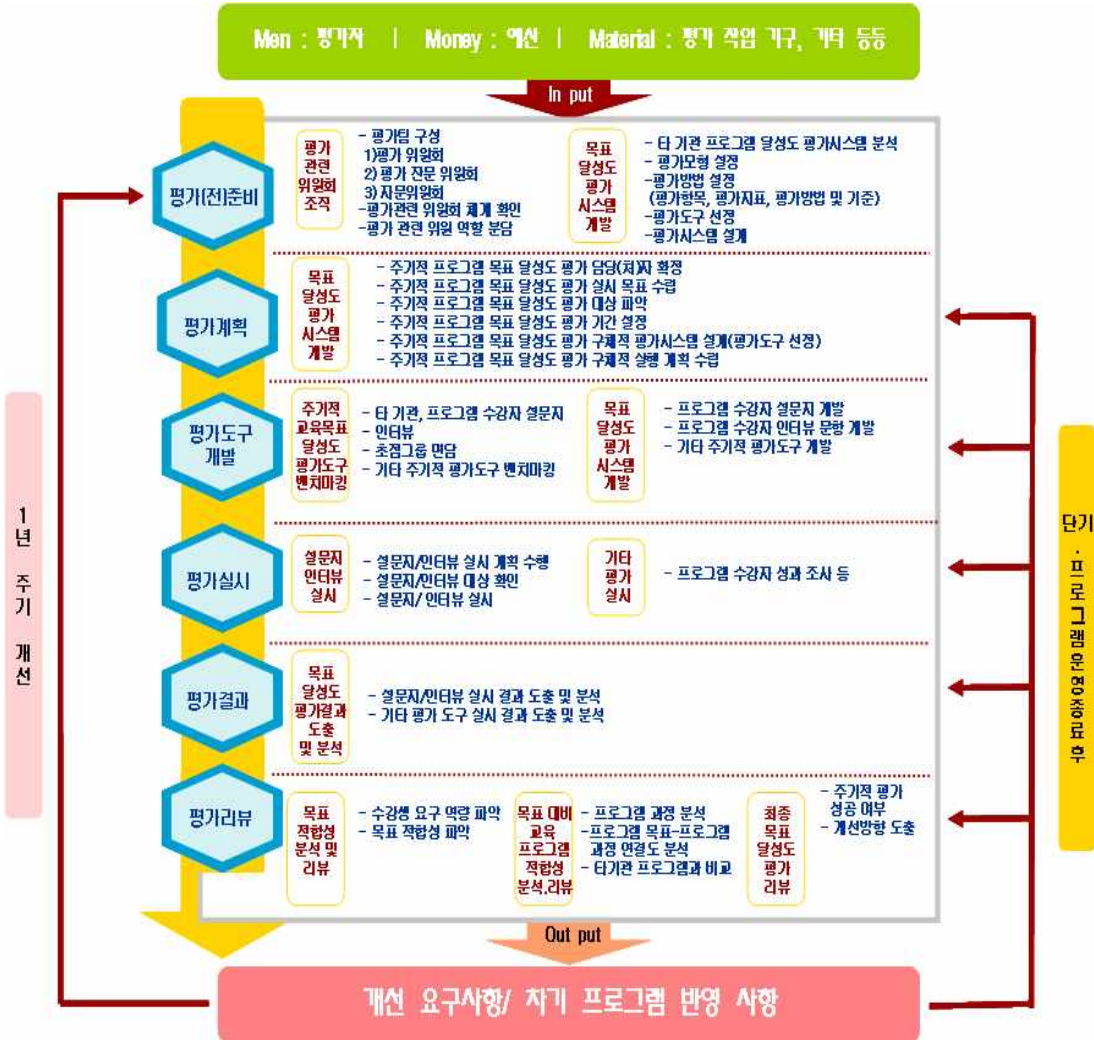
자의 편의에 따라 융통성 있게 수행하는 평가에 두어져야 한다.

평가지표의 개발기준은 내용적 기준과 기술적 기준으로 나누어진다. 내용적 기준은 프로그램의 질을 종합적으로 판단할 수 있는 지표, 프로그램 수행기관이 책무성 체제를 갖추는 데 필요한 지표, 프로그램의 시스템적 성격을 반영하는 지표, 프로그램 운영기관의 혁신과 개선에 방향감을 줄 수 있는 지표이다.

기술적 지표는 평가 증거 유형의 수를 최소화, 결과증거 중심으로 판단할 수 있는 지표체계를 구성, 질적 지표 중심으로 하되 질적 증거와 양적 증거를 모두 활용하여 판단할 수 있는 지표체계로 구성한다.

프로그램 전체 진행과정을 보면 workflow에 기반한 계획단계, 실행단계, 산출단계로 볼 수 있다. 여기서 계획단계에서는 프로그램을 편성하게 되고, 이때 관련 집단의 요구를 분석하며, 이 분석에 따라 프로그램의 교육목표를 설정하고, 프로그램과정 위원회 구성 및 활동, 요구분석과 교육목표에 따른 프로그램을 구성하고, 프로그램 이수규정을 만들게 된다. 실행단계에서는 이미 계획되어진 프로그램을 운영하게 되는데 이때, 교육자인 교·강사와 교육의 수혜자인 학습자가 주요 활동을 하게 되며, 행정적 지원인 운영지원 체제가 따르게 된다.

위의 사항들을 정리하면 평가시스템의 방향은 다음과 같이 설명된다.



[그림IV-2] 프로그램 목표 달성도 평가 시스템 모형

평가시스템 모형의 특징은 평가의 큰 그림을 그리는 데 있다. 특히 1년 주기 활동과 3년 주기 활동을 명확하게 구분하여 3년 주기에 해당하는 평가 전 단계를 통해 사전에 평가 준비가 명확하게 되어 1년 주기의 평가를 할 때 기본 방향을 제시하고 시스템이 유기적으로 움직일 수 있도록 하였다.

단계별 주요 업무 및 세부 업무에 대한 자세한 설명은 다음의 <표IV-1> 평가시스템에 설명되었다.

<표IV-1> 평가시스템

단계	주요업무	세 부 업 무	설 명
1년 주기 개선 · 년도별 프로 그램 개선	평가관련 위원회	평가관련 위원회 구성	1년 주기로 프로그램 관련 평가하기 위한 위원회 편성(년도별 프로그램 개선)
		1) 평가위원회	평가 전체를 주관할 평가 위원회를 구성
		2) 평가 자문 위원회	평가 전문가로 평가 자문 위원회를 구성
		평가 관련 위원회 체계 확립	평가 위원회를 중심으로 업무의 체계와 위원회 간 업무의 순환체제를 확립
		평가 관련 위원회 역할 분담	평가 관련 위원회의 역할은 분담하고, 평가 위원회에 소속된 위원들의 구체적인 역할 분담
	목표 달성도 평가시스템 개발	타 기관 평가시스템 분석	기존의 타 기관 평가시스템 분석을 통해 분석 시 개선해야 할 점 진단 및 분석
		평가보형 설정	기존의 평가시스템 분석할 것을 토대로 프로그램 목표 평가를 위한 단계 및 모형 재 설정
		평가방안 설정 (평가항목, 지표, 평가방법 및 기준, 평가 척도 구체화)	1년 주기 시점에서 프로그램 목표 달성도 평가에서 적용될 평가 방안 설정 (평가시스템 안정 후 2~3년 주기도 가능)
		평가도구 선정	평가방안을 토대로 프로그램 목표 달성도 평가를 위한 전체적 평가 도구 선정
		평가 시스템 설계	전체적인 단계 및 설정된 기본 모형과 평가방안, 평가도구를 토대로 상세한 평가 시스템 설계
평가 계획	주기적 프로그램 목표 달성도 평가실시	주기적 프로그램목표 달성도 평가 담당자 확정	해당 연도 평가를 위한 평가의 담당자 확정 (평가 내부 위원 및 외부 협력기구)

단계	주요업무	세 부 업 무	설 명	
프로그램 종료 직 후	계획 수립	주기적 교육목표 달성도 평가 실시 목표 수립	해당 분기 프로그램목표 달성도 평가 실시를 통해 지향하는 방향 및 구체적인 달성 목표 수립	
		주기적 프로그램목표 달성도 평가 대상 파악	주기적 프로그램목표 달성도 평가의 대상이 되는 졸업생의 인원 및 특징 파악	
		주기적 프로그램목표 성도 평가 기간 설정	전체적인 프로그램 목표 달성도평가의 기간 설정	
		주기적 프로그램목표 달성도 평가 구체적 평가 시스템 설계 (평가도구 선정)	평가(전) 준비 단계에서 개발된 평가 시스템을 주기적 프로그램목표 달성도 평가의 특징에 맞게 일부 수정, 해당 연구 평가에 사용될 평가 도구 재선정	
		주기적 프로그램목표 달성도 평가 구체적 실행 계획 수립	주기적 프로그램목표 달성도 평가의 실제 실행을 위한 Action Plan 수립 (구체적 일정 및 세부 업무 도출)	
평가 도구 개발	주기적 프로그램 교육목표 평가도구 벤치마킹	타 기관 프로그램 수강자 설문	평가도구 개발을 위한 타 기관 수강생 설문지 등을 벤치마킹	
		인터뷰 벤치마킹	인터뷰지 개발을 위한 인터뷰 사례 벤치마킹	
		초점그룹 면담 벤치마킹	초점 그룹 면담 사례 벤치마킹	
		기타 주기적 평가도구 벤치마킹	그 밖의 주기적 평가로 이용된 평가 도구 벤치마킹을 통한 벤치마킹 (타 시도 프로그램 목표 평가의 적합성 판단 여부에 따라 반영)	
프로그램 종료 직 후	주기적 프로그램 목표 평가도구	프로그램 수강자 성과 및 프로그램 성과 설문지 개발	평가항목 및 벤치마킹 결과를 토대로 설문지 문항 개발	
		개발	인터뷰 문항 개발	인터뷰 기본 문항 개발 (설문 실시 후 심층적 인터뷰 질문 개발)
			초점 그룹 면담 질문 개발	초점 그룹 면담을 위한 질문 개발 (설문 실시 후 심층적 면접 질문 개발)
			기타 주기적 평가 도구 개발	기타 주기적 평가 도구 문항 및 내용 개발

단계	주요업무	세 부 업 무	설 명
평가 실시  프로그램 종료 직 후	설문지 인터뷰 실시	설문지/인터뷰 실시 계획 수립	설문/인터뷰 실시를 위한 구체적 목적, 기간, 방법 등의 계획 수립
		설문지/인터뷰 대상 확인	프로그램 교육목표 달성도 평가 해당자(인터뷰 대상) 확인
		설문지/인터뷰 실시	계획된 일정에 따라 설문/인터뷰 실시
	기타 평가 실시	초점그룹 면담 수강생 성과, 조사 등	필요하면 기타 평가도구 초점그룹 면담, 수강자 성과 등의 평가 실시
평가 결과  프로그램 종료 직 후	프로그램 교육목표 평가결과 도출 및 분석	설문지/인터뷰 실시 결과 도출 및 분석	회수된 설문지를 토대로 빈도 분석 및 점수화, 인터뷰 실시 결과 도출
		기타 평가 도구실시 결과 도출 및 분석	기타 실시된 평가도구의 결과 도출 및 분석
평가 리뷰	프로그램 교육목표 적합성	프로그램 진행 방향 분석	설문 결과를 토대로 향후 프로그램 진행방향 비율 분석

단계	주요업무	세 부 업 무	설 명
프로그램 종료 직 후	분석	수강생 요구 역량 파악	설문 및 인터뷰 결과를 토대로 수강생이 요구하는 역량
		프로그램의 교육목표 적합성 분석	현재 프로그램 구성 및 진술된 프로그램 교육목표가 수강생의 요구 역량 파악한 것을 토대로 적합성 여부 분석
		타 기관 프로그램 구성 및 프로그램 교육목표 벤치마킹	타 기관 프로그램 운영 및 프로그램 평가시스템 현황 파악 및 장점 파악으로 개선 사항 도출
	프로그램 교육목표 대비 교육과정 적합성 분석	평생교육기관 프로그램 현황 분석	프로그램 평가 결과를 토대로 프로그램 교육과정의 적합성을 진단하기 위한 교육과정 분석
		프로그램 교육목표-프로그램 교육과정 연결도 분석	평가 결과를 토대로 프로그램 교육목표와 교육과정의 연결 정도 분석 및 문제점 도출
		타 기관 사례비교	프로그램 교육목표-교육과정의 연결성에 대한 타 기관 벤치마킹
	최종 프로그램 교육목표 평가 리뷰	주기적 평가의 성공여부, 의미	- 주기적 평가의 결론 및 리뷰 도출 - 평가의 의미 도출
		개선방향 도출	- 달성도 평가를 통한 프로그램 교육목표 및 교육과정 - 프로그램의 전반적인 개선방향 도출

프로그램의 교육목표 달성도 평가 시스템 개발과 주기적 프로그램의 교육목표 및 성과 달성도 평가 실시의 목적이 있기 때문에 평가(진) 단계와 계획 단계를 통합적으로 실시하도록 한다.

## 2. 프로그램 평가지표 및 루브릭 개발

평가지표는 CIPP 모형을 활용하여 평생교육 프로그램 평가지표를 개발하였다. C(context) 상황, I(input) 투입, P(process) 과정, P(product)산출에 기반한 것으로 이는 앞에서 언급했듯이 workflow기반한 것과 유사한 의미이다. 먼저 기존에 제시한 <표Ⅲ-3>, <표Ⅲ-4>의 평가지표의 보안점을 말하자면 다음과 같이 나타낼 수 있다.

첫째, 평가지표에서 계량화 할 수 있는 것은 현재 1~3점으로 나누기 보다는 계량화 하고, 각 평가지표 항목을 중요성이나 영향력 등을 고려하여 가중치를 두는 것이 필요하다.

둘째, 평가지표를 좀더 구체적으로 제시할 필요가 있다. 평가지표에서 의미하는 내용과 그에 따른 평가 자료를 어떻게 수집하고 어떤 평가도구로 활용하는지 제시되어야 한다.

선행 연구<sup>1)</sup> 자료를 살펴보면, 평가지표에서 다양하고 많은 의견을 제시하면서 평가의 기반을 마련했다. 하지만 선행 자료에서 보여주는 것은 이론과 현장에서의 운영과는 거리가 있다는 점을 보여준다. 실질적으로 프로그램 운영자들이 평가지표를 보고 현장에서 바로 적용하기에는 어려운 점들이 있다. 선행연구에서도 평가시스템이 구축되지 않아 개별 평생교육기관에서 나름대로 해석하고 평가하는 정도의 어려움도 있다. 이는 지방정부에서 제시한 평가 관련 지표 또는 시스템이 현장에서 바로 적용하기가 어렵기 때문이다.

좀 더 구체적으로 언급하자면 이번 연구에서는 현장에서 활용 가능한 평가지표를 제시하고자 하는 것이다. 위의 두 가지 사항들을 보완하여 다음의 평가지표 및 루브릭을 제시해 보고자 한다.

먼저 CIPP 모형에 따라 전체의 윤곽을 잡아보면 상황(Context), 투입(Input), 과정(Process), 산출(Product) 차원에 따라 평가항목을 구분할 수 있다.

주요 이해당사자의 수요 또는 요구는 기관의 역할과 부합한다. 따라서 이를 전제로 상황은 기관역할과 교육목적의 부합성으로 구성하였으며, 투입평가는 교육목표, 교육대상, 교육인력, 교육시설, 교육기자재를, 과정평가는 교육기관 일정, 강사진, 교육방법, 교재개발, 교육관리를, 산출평가는 교육실적, 교육생 평가, 사후지도 평가결과 활용으

1) 현승환 외5 (2008). 평생학습도시 조성 활성화를 위한 기초 연구. 제주특별자치도

로 구성할 수 있다.

이를 간단히 정리하면 <표IV-2>과 같다.

<표IV-2> CIPP 모형에 따른 프로그램 평가영역별 평가항목

구분	상황(계획)/ 투입(계획)		과정(실행)	산출(성과)
교육목표 및 대상	프로그램 운영 기관과 교육목적 의 부합성	○ 교육목표 ○ 교육대상		
교육 역량		○ 전담조직 및 인력 ○ 교육시설 ○ 교육기자재 ○ 프로그램 실적		
프로그램 운영 및 관리		○ 교육내용 ○ 교육비	○ 교육기간·일정 ○ 강사진 ○ 교육방법 ○ 교재개발 ○ 교육관리	
교육의 질 및 관리				○ 교육실적 ○ 교육생 평가 ○ 사후지도 ○ 평가결과 활용

## 가. 계획단계

계획단계에서의 평가지표는 프로그램 전체 운영을 계획하는 단계를 평가하게 된다. 교육목적은 강사와 교육생이 교육내용의 선정, 교수학습, 평가 등 일련의 계획적이고 의도적인 행위를 통한 교수학습의 과정들을 거쳐 교육생에게 도달될 것으로 기대되는 변화정도를 한다는 것이다. 즉 교육목적에 대한 평가는 프로그램이 제공하는 교육목적이 프로그램을 통해 달성하고자 하는 목표점을 어느 정도 구체적이며, 실현 가능하게 설정하고 있는 지를 평가지표로 설정하였다.

교육대상은 프로그램의 교육목표에 따라 선정할 수 있고, 반대로 교육대상에 따라

차별화 할 수 있다. 프로그램의 주제, 요구 및 특성, 대상별 교육 효과의 차이, 대상별 프로그램 참여 등을 고려하여 교육대상을 선정할 것을 강조한다. 이를 위해서는 교육대상의 요구분석이 강조된다. 요구는 현재 수준과 바람직한 수준간의 차이를 말하며 이러한 요구분석을 통해 프로그램에 대한 다양한 아이디어를 도출할 수 있고, 현재 수준 및 특정 프로그램에 대한 요구, 새로운 프로그램을 개발 또는 기존의 프로그램의 개선점 및 발전방향을 확인할 수 있다. 또한 프로그램 대상 집단에 대한 이해로 교육내용 및 교육방법 설정에 매우 중요한 요소이다.

즉, 교육대상의 평가는 교육목표와 교육대상이 얼마나 적합하며, 교육대상의 요구가 프로그램에 어느 정도 반영되었는가에 초점을 두고 이루어져야 한다.

프로그램 계획에서는 프로그램은 운영적인 면에서 평가를 하게 된다. 프로그램 요구분석은 교육대상 요구분석과 유사한 평가로 진행되고, 요구분석은 프로그램 전체의 방향을 결정하는데 매우 중요하므로 요구분석에 관련된 평가에서는 타 평가지표 보다는 가중치를 더해야 한다.

계획에서 프로그램을 제공하는 주 매체인 강사의 적절성과 전문성도 평가를 설정하였다. 이는 프로그램의 질이 강사의 질에 많은 비례를 하기 때문이다. 마지막으로 프로그램의 홍보 전략은 프로그램 수강자들의 참여촉진을 위한 계획을 평가하는 것이다.

## 나. 실행단계

실행단계에서는 교육인프라와 프로그램 운영관리 영역으로 나누어 평가한다. 교육인프라의 교육시설 및 기자재는 해당 프로그램이 운영되는 데 필요한 시설과 기자재를 말하며 이는 프로그램의 효율적인 운영뿐만 아니라 프로그램 계획의 우선순위를 결정하는 중요한 요인이 된다. 현재 많은 교육프로그램들이 다양한 교육매체와 blended-Learning 등 최신의 교육방법이 적용되도록 하기 위한 인프라 구축 차원에서 평가지표는 교육시설 및 기자재 확보 등은 적절하다.

전담조직 및 인력은 프로그램 운영을 전담하는 조직과 그에 속한 인력을 말하며, 프로그램 운영에 필요한 투입요소로서 물리적 요소뿐만 아니라 인적 자원에 대한 중요성이 강조되고 있으며, 이들 담당 인력의 전문성 확보와 개발은 평생교육 프로그램의

실행과 결과에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 전담 조직 및 인력의 평가지표는 전담 조직의 유무, 전담인력의 적절성과 전문성으로 설정하였다.

프로그램 운영관리에서의 교육내용은 프로그램의 실행과정에서 강의시간에 강사와 학습자가 학습하며 다루는 내용으로 교육내용은 교육목표와 부합되는 것으로 현장성이 있어야 하며, 교육요구를 바탕으로 학습자들이 목표를 달성할 수 있도록 체계적으로 구성되어야 한다. 따라서 교육목표와 내용의 연관성과 학습자 수준의 적절성이 평가지표로 활용되어야 한다.

교육기간 및 일정은 프로그램에서 실제로 학습활동에 집중하여 사용된 실제적이며 질적 의미에서의 시간을 말하며, 교육이수 시간 및 시기가 포함된다(박태준 외, 1998). 이수시간은 프로그램 운영기관이 서정한 프로그램에 실제로 운영된 전체 시간을 말한다. 교육기간 및 일정을 교육내용이 교육목표를 달성하는데 충분히 다루어 질 수 있는지. 그리고 개설 시기가 많은 학습자들이 참여르 높일 수 있는지를 확인할 수 있도록 평가지표로 설정하였다.

강사진은 프로그램에서 수업을 직접 담당하는 사람이며, 프로그램 운영기관의 전문가가 될 수 있다. 즉 프로그램의 질은 강사가 지니고 있는 전문성에 크게 영향을 받기 때문에 강사진에 대한 평가에서는 교육내용과 강사 전문성의 일치성에 대한 평가가 이루어져야 하며, 강사와 교육생의 교수-학습이 원활히 이루어졌는지를 확인하기 위해 강사평가 실시 여부를 확인되어야 한다.

교육방법은 교육목표 달성을 위해 교육내용을 매개로 강사와 교육생간, 동료교육생간의 역동적인 상호작용의 결과로 교육생의 인지적, 정의적, 심도적 변화를 산출하게 하는 것이다(박태준 외, 1998). 따라서 교육방법에 대한 평가지표로서 교육방법의 적절성, 교재개발 및 활용의 체계성을 설정하였다.

예산은 효율적인 운영을 위해서 프로그램에 필요한 지출항목의 우선순위를 설정하여 예산지출의 타당성을 설정하였다.

교육관리는 프로그램에 등록한 학생들이 충실하게 학습할 수 있도록 도움을 제공하는 활동을 말하여, 이러한 활동에는 교육생에 대한 출결관리, 상담 등이 포함된다(박태준 외, 1998; 서준호 외, 2000; 김미숙 외 2000). 이에 평가지표로서 수업관리의 충실성을 설정하였다.

## 다. 결과단계

결과단계에서는 프로그램 계획에서 의도한 것과 같이 제대로 운영되었는지를 평가하는 것이다.

프로그램 실적의 교육실적은 프로그램 계획에서 의도한 교육대상이 실제로 어느 정도 참여하였고, 이수하였는지에 대한 평가이다. 이는 해당 프로그램의 교육수요를 감안한 교육계획이 실제 수요를 어느 정도 충족했는지를 평가하기 위한 것이다.

프로그램 성과의 교육생 평가는 교육생의 학습에 대한 만족도와 성과를 평가하는 것으로 교육을 받고 난 후의 교육생들의 변화상태를 평가한다. Kirkpatrick(1998)의 4단계 평가에 기초하여 교육생의 만족도에 대한 반응평가, 지식·기능의 습득정도에 대한 학습평가, 그리고 학습 내용의 현장적용 정도에 대한 수행평가, 현장적용을 통한 개선과 관련한 결과평가를 일반적으로 활용한다.

이에 맞는 예산 집행은 교육프로그램의 효과적인 운영에서 타당하고 합리적인 범위 내에서 집행되었는지를 평가가 이루어져야 한다. 프로그램 운영에 소요되는 예산은 한정되어 있기 때문에 프로그램의 효율적인 운영을 위해서는 프로그램에 필요한 지출항목의 우선순위를 설정하여 예산 지출에 대한 책무성을 가져야 한다.

결과활용은 전체 프로그램 대한 평가 결과를 향후 프로그램 계획 수립에 어떻게 반영하고자 하는 것에 대한 사항이다. 평가결과의 활용은 실제로 평가결과를 프로그램 개선에 반영하였는지에 대해 초점을 두어야 한다.

이러한 주요 내용을 포함하여 평가관련, 평생교육 관련 전문가를 구성하여 평가지표의 타당성을 검토하였다. 다음의 <표IV-3>, <표IV-4>, <표IV-5>는 타당성 검토를 마친 영역별 항목에 따른 평가지표를 보여준다.

검토 결과 첫째, 기관평가와의 차별성을 위해 workflow 기반의 과정평가와 산출평가 측면 강조, 둘째 평가지표 구성이 전체 평생교육 프로그램에 적용하기에 포괄적이며 보편성을 가진 점, 셋째 교육역량 평가를 위한 인프라 항목이 포함된 점 등 평가지표의 타당성이 입증되었다.

&lt;표IV-3&gt; 프로그램 평가지표-〈계획단계〉

프로그램 단계	평가영역	평가항목	평가지표	평가척도
계획	교육목적 및 대상	교육목적	프로그램 교육목적의 타당성	①매우 그렇다 ②그렇다 ③보통이다 ④아니다 ⑤매우 아니다
			교육목표의 구체성	
			교육목표의 적합성	
		교육대상	교육목표와 교육대상의 적합성	
			교육대상자 요구반영 충실도	
			교육생 모집체제	
			교육생 타당성	
	프로그램 계획	프로그램 요구분석	프로그램 요구분석 실시	
		프로그램 담당 교(강)사	프로그램담당 강사 적절성	
			프로그램담당 강사 전문성	
		강의준비	강의계획의 적절성	
			강의계획의 구체성	
			프로그램내용의 적절성	
			프로그램내용과 강의목표와의 적절성	
			프로그램 교·보재 적절성	
프로그램 홍보	홍보전략	프로그램 참여촉진을 위한 계획		

<표IV-4> 프로그램 평가지표 -<실행단계>

프로그램 단계	평가영역	평가항목	평가지표	평가척도
실행	교육인프라	교육시설	교육시설(강의실, 실습실) 확보	①매우 그렇다 ②그렇다 ③보통이다 ④아니다 ⑤매우 아니다
			교육시설(강의실, 실습실) 확보 활용가능 및 적절성	
		교육기자재	교육기자재 확보	
			교육기자재 활용가능 및 적절성	
		전담조직	프로그램 운영 전담조직 유무	
			프로그램 운영 전담인력 적절성	
	프로그램 운영 전담인력 전문성			
	교육비(재원)	교육비 재원 구성의 적절성		
	프로그램 운영 관리	교육내용	프로그램 내용과 학습자 수준의 적절성	
			교육목표와 교육내용의 유관(일치)	
		교육기간·일정	교육기간, 프로그램 개설기간 적절성	
		교육방법	교육내용과 교육방법의 적절성	
			교·보재 활용의 체계성	
		교육시간	교육목표 달성에 충분한 교육시간 안배	
		강사전문성	교육내용과 강사 전문성과의 일치도	
			강사와 학습자와의 상호작용	
			학습자의 강사 강의평가	
		예산운영	예산집행의 타당성	
교육관리		수업관리의 충실성		

&lt;표IV-5&gt; 프로그램 평가지표 -&lt;결과단계&gt;

프로그램 단계	평가영역	평가항목	평가지표	평가척도
결과	프로그램 실적	교육실적 (계획대비 목표달성)	계획대비 교육생 모집률	①매우 그렇다 ②그렇다 ③보통이다 ④아니다 ⑤매우 아니다
			계획대비 교육생 수료률	
			계획대비 교육생 수업 참여율(충실성)	
	프로그램 성과	교육생 평가	교육생 교육만족도	
			교육생의 학습성과 정도	
		예산집행	예산집행의 합리성	
			예산집행의 타당성	
결과활용도	평가결과활용	평가결과 교육개선 반영실적도		

&lt;표IV-6&gt; 프로그램 평가 루브릭-&lt;계획단계&gt;

평가항목	평가지표	평가자	평가루브릭
교육목적	프로그램 교육목적의 타당성	운영자	기관의 교육목적과 프로그램 교육목적이 타당성 있다.
	교육목표의 구체성	학습자	프로그램 목표는 이해하기 쉽게 구체적으로 제시되었다.
	교육목표의 적합성	운영자/강사	프로그램의 내용과 교육목표가 적합하게 일치한다.

평가항목	평가지표	평가자	평가루브릭
교육대상	교육목표와 교육대상의 적합성	강사	교육목표와 교육대상자가 일치한다.
	교육대상자 요구반영 충실도	운영자/강사/학습자	프로그램 구성원(강사, 학습자)의 요구분석결과를 프로그램에 적용하였다.
	교육생 모집체제	운영자	적절한 기간, 적절한 대상으로 교육생을 모집하였다.
	교육생 타당성	강사	프로그램 교육내용과 교육대상자들의 특성 및 교육목표와 일치한다.
프로그램 요구분석	프로그램 요구분석 실시	운영자/학습자/강사	프로그램 시행 전구성원(강사, 학습자)의 요구분석을 실시하였다.
프로그램 담당 교(강)사	프로그램담당 강사 적절성	학습자	프로그램 내용과 강사가 적절히 배치되었다.
	프로그램담당 강사 전문성	운영자/ 학습자	프로그램 내용과 강사 전문성과 일치한다.
강의준비	강의계획의 적절성	운영자/학습자	강사의 강의계획이 프로그램 내용(프로그램 목표)과 일치한다.
	강의계획의 구체성	학습자	내가 이해할 수 있게 강의내용이 구체적으로 제시되었다.
	프로그램내용의 적절성	학습자	프로그램 명칭과 강의내용이 일치한다.
	프로그램내용과 강의목표와의 적절성	학습자	프로그램내용과 강의 목표가 일치한다.
	프로그램 교·보재 적절성	학습자	프로그램내용과 강의 교·보재가 적절하다
홍보전략	프로그램 참여촉진을 위한 계획	학습자	프로그램에 적극적으로 참여할 수 있도록 지원기관(강사)의 활동이 충분하다.

&lt;표IV-7&gt;프로그램 평가 루브릭 -&lt;실행단계&gt;

평가항목	평가지표	평가자	평가루브릭
교육시설	교육시설(강의실, 실습실) 확보	강사/학습자	운영기관의 교육시설이 충분하다(강의실, 교육기자재)
	교육시설(강의실, 실습실) 확보 활용가능 및 적절성	강사/학습자	
교육기자재	교육기자재 확보	강사/학습자	교육기자재가 충분하다.
	교육기자재 활용가능 및 적절성	학습자	교육내용에 맞게 적절한 교육 기자재를 활용한다.
전담조직	프로그램 운영 전담조직 유무	강사/학습자	프로그램 운영 전담조직이 있으며 충분한 지원기능을 한다.
	프로그램 운영 전담인력 적절성	강사/학습자	운영 전담조직의 인력이 적절히 배치되어 있다.
	프로그램 운영 전담인력 전문성	강사/학습자	운영 전담조직의 인력이 전문성 있게 지원한다.
교육비(재원)	교육비 재원 구성의 적절성	운영자	교육비 재원 구성이 적절하다.
교육내용	프로그램 내용과 학습자 수준의 적절성	운영자/강사/학습자	프로그램 내용과 학습자 수준이 적절하게 일치된다.
	교육목표와 교육내용의 유관(일치)	운영자/강사/학습자	교육목표, 교육내용, 교육방법이 적절하다.
교육기간·일정	교육기간, 프로그램 개설기간 적절성	강사/학습자	프로그램의 내용과 강좌개설기간이 적절하다.
교육방법	교육내용과 교육방법의 적절성	학습자	교육내용과 강사의 교육방법이 적절하게 매치된다.
	교·보재 활용의 체계성	학습자	강사 교·보재 활용이 체계적으로 운영된다.
교육시간	교육목표 달성에 충분한 교육시간 안배	학습자	교육목표를 달성하기에 강의시간이 적절하다.
강사전문성	교육내용과 강사 전문성과의 일치도	운영자/학습자	교육내용과 강사의 강의전문성과 일치한다.
	강사와 학습자와의 상호작용	운영자/학습자	강사와 학습자간의 상호작용이 탁월하다.
	학습자의 강사 강의평가	학습자	학습자의 강사만족도가 높다.
예산운영	예산집행의 타당성	운영자	예산집행이 계획된 항목에 맞게 실행되었다.
교육관리	수업관리의 충실성	학습자	프로그램 전체 진행 동안 운영자와 강사가 체계적으로 수업관리 하였다.

<표IV-8> 프로그램 평가루브릭 -<결과단계>

평가항목	평가지표	평가자	평가 루브릭
교육실적 (계획대비 목표달성)	계획대비 교육생 모집률	운영자	교육생 충원률이 높다.
	계획대비 교육생 수료률	운영자	계획대비 교육생 수료률이 높다.
	계획대비 교육생 수업 참여율(충실성)	운영자	교육생 프로그램 이수율이 높다.
교육생 평가	교육생 교육만족도	학습자	학습자 강의만족도가 높다.
	교육생의 학습성과 정도	강사/학습자	프로그램 종료후 학습자의 학습성과 달성도 높다.
예산집행	예산집행의 합리성	운영자	예산집행이 적절하게 실행되었다.
	예산집행의 타당성	운영자	예산집행이 계획된 항목에 맞게 실행되었다.
평가결과활용	평가결과 교육개선 반영실적도	운영자/강사/학습자	향후 프로그램 평가 반영실적도가 높다.

## V. 결론 및 제언



## V. 결론 및 제언

지금까지 제주지역 평생교육기관의 일반 현황 실태조사, 도내에서 운영되고 있는 평생교육 프로그램 분석 및 평가실태를 조사하였다. 그리고 본 연구진 나름대로 향후 제주도의 평생교육 프로그램 평가시스템 및 지표를 제안하였다. 일반 현황과 프로그램 분석 및 평가 실태 분석에서 드러난 제반 문제점들은 향후 제주지역 평생교육기관의 발전을 위해 별도의 연구나 추후 논의를 통해 해결해야 할 과제로 보인다.

본 장에서는 연구진이 제안한 평생교육 프로그램 평가시스템 및 지표를 보다 효과적으로 운영·활용하기 위한 몇 가지의 제안을 하려고 한다.

### 1. 평생교육 프로그램의 주기적 평가 계획 수립

평가시스템을 효과적으로 활용하기 위해서는 주기적인 평가계획을 수립해야만 한다. 주기적 평가의 실시목표는 현재의 프로그램 목표 달성도를 평가하여 현재 기관에서 운영하고 있는 평생교육 프로그램 교육과정의 적절성을 판단하고, 프로그램 개선에 활용하기 위함이다.

그래서 주기적인 평가실시에서의 업무는 초기 평생교육프로그램에서 설정된 프로그램 교육목표 달성도 평가를 위한 평가 시스템을 구축하는 것이고, 각종 설문지 및 채점기준 개발, 프로그램 관련 대상자 평가, 평가 결과의 분석 및 개선 방안 제안, 기타 평생교육 체제 구축과 관련한 자문이다. 이때 평가기간의 설정은 프로그램 종료 직후 또는 프로그램 운영연도 말경으로 정하는 것이 좋다.

다음의 <표V-1>는 평생교육기관에서 활용할 수 있는 주기적 평가 실시계획을 구체적으로 설명해주고 있다.

<표V-1> 주기적 평가 실시 계획

전체 프로그램 교육목표 달성 시스템 모델 에 비춘 연구 흐름		Level 1	Level 2	Level 3		
평가 전 준비	평가관련 위원회 조직	프로그램 교육목표 달성도 평가	평가시스템 설계	평가 관련 위원회 조직		
	프로그램 교육목표 달성도 평가 시스템 개발			1) 평가 및 평가 시스템 관련 자료 분석		
평가 계획	주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가계획 수립					2) 전문가 의견 수렴
						3) 프로그램 교육목표 달성도 기본 평가시스템 개발
						4) 주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가 계획 수립
						4-1) 주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가 담당자 확정
						4-2) 주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가 실시 목표 수립
						4-3) 주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가 대상 파악
						4-4) 주기적 프로그램 교육목표 평가 기간 설정
						4-3) 주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가 구체적 실행 계획 수립
						5) 현 평생교육 프로그램 교육목표 및 교육목표 달성도 평가 시스템 분석
						5-1) 수강생 프로그램 수강 후 변화사항 분석
						5-2) 프로그램 수강생 요구 역량 파악
						5-3) 프로그램 교육목표 적합성 분석 타 기관 벤치마킹
						6) 타 기관 벤치마킹
						7) 평생교육 프로그램 교육목표 방안 마련
						7-1) 프로그램 교육목표 달성도 평가 항목 구체화
						7-2) 프로그램 교육목표 달성도 평가 지표 구체화
						7-3) 프로그램 교육목표 평가 방법 및 기준 구체화
						7-4) 프로그램 교육목표 달성도 평가 척도 구체화

전체 프로그램 교육목표 달성 시스템 모델 에 비춘 연구 흐름		Level 1	Level 2	Level 3
				8) 평가도구 선정→ 평가도구 설문지, 인터뷰 한정
				8-1) 현재 평가도구 분석
				8-2) 타 평생교육기관 평가도구 벤치마킹
				8-3) 평가도구 조사(장, 단점 및 실현 가능성 파악)
				8-4) 평가도구 확정
				8-4-1-1) 평가도구 별 실시 목적, 목표 수립
				9) 구체화
				9-1) 평가 시스템 단계 구체화
				9-1-1) 평가 위원회 조직체계 구성 및 역할 분담
				9-2) 평가 시스템 도식화
				평생교육기관 자체 내 중간보고 (내부구성원 이견 수립)
				내구 구성원들의 의견 수립 결과 반영
평가도구 개발	주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가도구 벤치마킹		평가도구 개발	1) 평가도구 벤치마킹 (설문지, 인터뷰 기타 등등)
	주기적 프로그램 교육목표 달성도 평가도구 개발			2) 평가도구 및 채점기준 개발
				2-1) 설문지 항목 및 채점 기준 구체화
				2-2) 인터뷰 항목 및 채점 기준 구체화
	2-3) 기타 등등			
평가실시	설문지 실시	설문지 조사 실시		1) 설문지 실시 계획 수립
				2) 설문지 대상자 확인(수강생, 프로그램 강사, 운영자 등)
				3) 설문지 실시 및 회수
	인터뷰 실시	인터뷰 실시	1) 인터뷰 실시 계획 수립	
		2) 인터뷰 대상자 인(수강생, 프로그램 강사, 운영자 등)		

전체 프로그램 교육목표 달성 시스템 모델 에 비추 연구 흐름		Level 1	Level 2	Level 3
평가결과	평가결과 도출 및 분석		평가결과	3) 인터뷰 실시
				평가 자료 수집 결과 도출 및 분석
				설문지/인터뷰 실시 결과 도출 및 분석 기타 평가도구 실시 결과 및 도출 및 분석
평가리뷰	프로그램 교육목표 대비 프로그램(교육과정) 적합성 분석	교육 프로그램 분석	기관 프로그램 분석	1)현 자기 평생교육기관 교육프로그램(교육과정) 분석
				2)평생교육기관 교육목표-교육프로그램(교육과정) 매치도 분석
				2-1)타 기관 벤치마킹
				3) 평생교육기관의 교육목표 및 프로그램(교육과정) 차이점 비교
최종보고	최종 프로그램 교육목표 달성도 평가 리뷰	개선 방향	프로그램 교육과정 개선방향	프로그램 개선방안 도출
			프로그램 발전방향	프로그램 운영 위원회 조직 및 운영방안(역할 분담) 프로그램 발전방향 제시
				최종보고서 작성
				최종 보고서 수정 및 보안
				최종보고
	최종보고서 제출			
	제주특별자치도 컨설팅			

## 2. 평생교육 프로그램 평가시스템 운영

### 가. 평가준비단계

평가준비단계는 본 평가를 위해 평가문제를 형성하고 평가방향과 평가 설계를 제시하는 평가 준비과정이다. 평가준비는 평가 문제확립(평가초점 및 문제, 평가목적, 평가대상, 평가성 검토), 평가방향 설정(설정기준, 평가모형, 평가지표), 평가설계(평가지원, 평가방법, 평가절차)로 구성된다.

여기서 평가초점 및 문제, 평가목적, 현황진단, 평가대상, 평가성 검토가 이루어진다. 평가방향은 평가 설계에 앞서 대략적인 프로그램평가의 기준과 방향성을 정하는 것이다. 프로그램의 목표와 내용을 분석하고 평가목적을 중시하여 평가 전략 및 모형을 정립 또는 선정하는 일, 평가 준거를 설정하는 일, 평가준거의 성격과 내용에 따라 적절한 평가 정보 및 자료를 선정하는 일 등을 중요하게 생각할 필요가 있다.

또한 평가자는 체계적인 평가활동을 위해서 구체적으로 어떤 평가 설계 방안을 선정 및 활용할 것인가를 결정해야 한다.

### 나. 평가실행단계

평가실행 단계는 평가활동의 세부계획에 의거하여 평가를 실제 수행하는 것으로 평가조직 구성, 평가일정 수립, 평가자료 수집, 평가실시 등으로 구성된다. 평가조직 구성은 평가시행 조직을 제도화 하는 것으로 평가위원 구성, 평가수행 소요예산 편성, 평가업무 근거 마련 등이 포함된다.

평가일정 수립 시 평가주기와 평가수행 시기, 평가소요 기간을 결정해야 한다. 평가 주기는 소수의 기본 프로그램은 매년 평가하고, 순환프로그램은 일정간격을 두고 평가하고, 시의성이 있는 현안프로그램은 필요에 따라 평가하도록 한다. 프로그램 수행기간에 따라 「장기 프로그램」, 「중기 프로그램」, 「단기 프로그램」, 프로그램의 규모에 따라 「대규모 프로그램」, 「단위 프로그램」, 프로그램의 성격에 따라 「문화예술 프로그램」, 「문해교육 프로그램」, 「시민교육 프로그램」 인지를 구분하여 이에

따른 평가주기를 달리할 수도 있다.

#### 다. 평가결과 분석 및 처리 단계

종합평가지표에 의한 평가를 실시한 후 평가결과를 분석한다. 평가결과 분석 시에는 핵심적인 질문에 대한 점검활동이 필요하다.

즉, 평가자료 분석과정이 수집한 자료에 적합한가? 평가자료 분석절차가 구체화되어 있고 적합한가? 평가 자료의 해석방법과 준거가 표명되어 있고 정당한가 등이다.

분석한 자료를 토대로 설정된 평가 준거와 수집된 평가 지표, 그리고 결정된 평가 기준을 판단 근거로 삼아 최종적인 판단을 내리는 활동이 요청된다.

평가결과보고는 기본적으로 평가목표, 평가방법 및 절차, 평가항목별 평가결과 및 종합평가의견, 그리고 평가결과의 사후조치사항 등의 내용이 포함되어야 한다. 평가결과보고는 실질적인 성과에 대한 정보 외에도 지난해 대비 개선사항 등도 나타나야 한다.

자체평가의 내실화를 전제로 제주특별자치도의 상위평가 결과를 도출할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 자체평가를 활성화 시키고 올바른 방향으로 유도할 수 있는 지표를 제시할 수 있어야 한다. 이는 제주특별자치도에서 평가방향을 정해줌으로써 공통적으로 적용될 수 있는 기본사항들을 매뉴얼화 하여 가이드라인을 제시해 주고, 독려해야 한다.

### 3. 평생교육 프로그램 평가지표 및 시스템 활용

평생교육기관에서는 각종 프로그램 운영에 대한 정확한 평가를 바탕으로 프로그램 내용을 조율하고 체계화하여야 하며, 평가인력, 평가방법 등 평가인프라를 강화하여 전문적인 평가를 할 수 있도록 기관에서 뿐만 아니라 제주특별자치도에서도 체계적인 지원을 해야 한다.

## 가. 프로그램 운영기관

### 1) 평생교육기관 중심의 자체평가 활성화

제대로 된 평가는 평가결과가 설득력이 있어야 하고 평가결과의 활용을 염두에 둔 평가이다. 바람직한 평가는 평가의 본래 목적에 맞도록 평가가 제대로 시행되는지를 살펴봐야 한다. 평생교육 기관은 프로그램을 시행한 후, 추출된 결과를 기초로 자체 평가를 함으로써 프로그램 시행의 문제점을 확인할 수 있다. 그러면, 평가 결과에 대한 책임성 확보를 통해 신뢰를 제고시키고 프로그램의 목표 규명, 목표에 대비한 성과의 측정, 그리고 프로그램의 진척과 성과에 대한 세밀한 검토를 하게 된다. 이를 통해 기관 전체 평생교육 프로그램 운영 성과의 개선을 주도할 수 있다. 또한 프로그램 운영 결과, 서비스의 질, 그리고 수요자 만족도 등에 교육프로그램을 강조함으로써 효과성과 책무성을 향상시킬 수 있도록 한다.

평생교육기관의 구성원 모두가 평생교육기관 모든 프로그램 운영 사업의 개선과 기관 발전을 위한 필수적인 요소로 평가활동을 인식하고 적극적으로 수행을 해 나가야 할 것이다.

### 2) 평가결과 활용의 극대화

평가의 과정은 목적을 달성하기 위한 기획, 자료수집, 분석, 종합, 그리고 결과 활용 등 일련의 과정이다. 프로그램 평가는 단위 프로그램의 문제점과 개선사항을 논의하는 수준에서 벗어나 평생교육기관 전반적이고 종합적인 진단을 하는 것이다. 그래서 평가 활용의 극대화를 위해서는 사업평가목적에 부합한 평가정보를 수합하는 것이다. 또한 프로그램 평가의 유용성을 제고하기 위해 프로그램의 질 향상을 위한 구성원의 노력, 프로그램 평가 질에 대한 보상 또는 대안 추구 간의 연계성이 확립되기도 해야 한다.

마지막으로 언급될 사항은 평가결과의 피드백을 통한 피드백 결과의 시행을 점검할 필요가 있다. 평가의 결과가 평가 그 자체로 끝난다면 평가의 목적이나 의도를 상실하게 되므로, 평가결과가 피드백 되어 활용되어야 한다. 이를 위해서는 평가결과를 반드시 기록하여 체계적으로 보관하여 차기 평가 시에 활용할 수 있도록 데이터베이스화

하여 축적해 나갈 필요가 있다.

### 3) 평가 활동의 인프라 구축

평가에서 평가의 신뢰를 높이기 위해 또 하나의 중요사항은 평가자의 전문성이다. 평가 업무 수행을 위한 내부 구성원들의 평가 전문성을 강화하기 위한 각종 교육 및 연수를 실시하여 평가 이해도를 제고하고 평가업무 수행의 효율성을 제고해 나가는 것이다. 실무자들이 프로그램의 기획·진행, 분석, 평가 및 교수 등을 전문적으로 수행할 수 있도록 평생교육 종사자를 연수할 필요가 있다. 그러나 우리나라는 현재 국가자격인 평생교육사 제도가 있음에도 불구하고 이에 대한 인식이 부족하여 여전히 비전문 직원을 통해 프로그램 기관 사업 및 단위 프로그램을 개발·운영·평가함으로써 초보적 단계의 프로그램 이상을 넘어설 수 없는 상황이다. 따라서 평생교육기관에 전문 인력의 채용과 전담 조직의 강화를 통하여 기관 전반에 교육적 전문성을 강화하도록 해야 할 것이다.

## 나. 지방정부(제주특별자치도)

### 1) 자체평가와 연계성

현재 지방정부 수준의 상위평가는 단위 평생교육기관의 자체 평가와 연계해 나갈 필요가 있다. 그것은 현재 대학교육과정의 경우, 공과대학에서 이루어지고 있는 공학인증평가와 유사한 형태이다. 기관에서 자체평가기구에 의한 평가결과물의 적정성 검토와 1차 평가와 병행하는 동일한 자료를 이용하여 평가를 수행하는 것이 중요한 상위평가 형태이다.

상위평가는 자체평가 내실화 및 활성화 제고를 위한 방향에서 이루어질 수 있도록 평가 가이드라인 제시 또는 평가수행에 관한 컨설팅 역할을 해야 하는 것이다. 하지만 평가라는 부담감으로 인해 평가기피 등 평가현실이 갖는 문제점들에 대한 인식을 시작으로 바람직한 방향에서 평가를 수행하기 위해 평생교육기관의 특성과 장점 및 개

선점을 기술하고 스스로 성과 개선에 기여할 수 있는 자체평가 활성화 방안을 획기적으로 마련하여 시행할 필요가 있다. 평가 현실에서 상위평가는 자체평가의 내실화를 전제로 설득력 있는 평가결과를 도출해야 한다. 상위평가는 자체평가가 제대로 수행되고 있는지에 대한 주안점을 두고, 평가방향을 정해줌으로써 공통적으로 적용될 수 있는 기본적인 사항들을 매뉴얼화하여 가이드라인을 제시해 주고, 독려하는 역할을 해야 하는 것이다.

그래서 제주특별자치도에서는 평생교육기관의 자체평가에 중점을 두고 자체평가를 위한 원칙과 지침 마련, 그리고 평가결과의 환류, 평가정보의 공유 등에 주력하는 것이 바람직할 것이다.

## 2) 기관 성과평가제도와 연계

최근 성과관리에 대한 강조에 따라 제주특별자치도에서 재정지원으로 이루어지고 있는 각종 사업에 대한 성과평가를 강하게 추진해야 한다. 따라서 단위 기관에서 이루어진 사업 평가결과가 제주특별자치도에서 수행되는 각종 성과관리제도와 연계하여 운영될 필요가 있다.

유의미한 성과평가를 위해서 우선, 결과에 따른 인센티브와 상벌적 장치가 체계화되어야 한다. 평가결과에 따라 포괄적으로 배분되는 재정배분 규모를 증감시키는 것도 한 방법이 될 것이다.

## 3) 평가관리 및 지원시스템 구축

프로그램 평가를 위한 각종 지원체계 수립에 있어 기본적인 지원요소는 정책적인 유용성이 있는 데이터베이스 구축에 있다. 사업평가 결과에 대한 정보를 공유할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 시스템 구축은 향후 평생교육기관 간의 연수 및 홍보, 사업 개발·운영·평가, 연구개발 등의 종합적 사업을 추진함으로써 시너지효과 창출이 가능한 실질적인 연계성 확보를 해야 한다.

또한 평가 활동의 질적 제고를 위해 평가에 관련된 기초연구 강화, 평가의 전문성 확보를 위한 조치, 프로그램 수행기관의 발전을 위한 지원방안 강구, 프로그램 평가의

수준과 효율성에 대한 점검 등을 위한 지원체제를 마련해 나가야 할 것이다.

평가를 담당하는 지방정부에서는 평가를 위한 각종 연구와 개발을 실시하며, 진단평가 및 개선을 위한 컨설팅을 제공할 수 있어야 한다.

프로그램운영기관 실무자들의 전문성 제고를 위한 각종 매뉴얼, 핸드북, 워크북, 사례집 등을 개발하고, 평생교육 네트워크를 구성할 수 있는 프로그램 기획·운영·평가 등에 관한 연수프로그램을 제공해야 할 것이다.

또한 기관 내에서 평가 전문인력을 양성할 수 있는 다양한 프로그램 또한 제공해야 할 것이며, 때에 따라서 타 기관과 연계하여 인적자원을 활용할 수 있는 제도적 장치도 필요하다.

## 〈참고문헌〉

- 김경화(2005). 「평생교육기관의 사업성과 평가시스템 개발 및 운영방안 연구」. 『교육행정학연구』
- 김미숙, 이동임, 김수원, 박종성, 이상준(2000). 2000년도 직업능력개발 훈련기관 및 과정평가(민간부문). 한국직업능력개발원
- 김진화(2008). 「평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구」. 『평생교육학연구』
- 나승일(2006). 「농업인 교육프로그램의 평가지표 개발」. 『농업교육과 인적자원 개발』
- 박태준, 서준호, 조은상, 김미숙, 김수원, 김영상, 이정의(1998). 직업교육훈련 프로그램 평가방안 연구. 한국직업능력개발원
- 서준호, 서창교, 김현수, 고혜원(2000). 2000년도 직업능력개발 훈련기관 및 과정평가(공공부문). 한국직업능력개발원
- 이규영(2004). 「대학 부설 평생교육원 프로그램 평가 도구 개발」. 『평생교육학연구』
- 현승환 외(2008). 「평생학습도시 조성 활성화를 위한 기초 연구」. 제주특별자치도
- 홍효정(2008). 「한국해양대학교 전과공학과 심화프로그램의 학습성과 평가도구의 적절성 및 체계화에 관한 연구」. 정보통신부
- 한국교육개발원(2006). 「평생교육사 양성 교육과정 시안개발」. 연구자료 RM 2006-75.
- 한국직업능력개발원(1999). 「평생교육사 직무분석」. 연구자료99-9-12.



< 부 록 >



통계법 제33조(비밀의 보호)

통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

ID

--	--	--	--	--	--

## 평생교육기관 현황 조사

안녕하십니까?

제주특별자치도와 제주발전연구원 지역인적자원개발지원센터, 제주대학교 교육과학연구소에서는 제주지역 평생학습 관련 기관(단체)을 중심으로 기관(단체) 주요 시설 현황 및 평생학습 프로그램 운영 실태에 대하여 조사를 실시하고 있습니다. 본 설문조사 결과는 제주지역 평생학습 관련 기관(단체)의 프로그램 운영 현황 및 여건을 분석하여 도민 평생학습 활성화를 위한 자료로 활용하게 될 예정입니다. 향후 보다 나은 평생학습 정책 개발을 위해 소중한 정보로 사용하겠습니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 통계법 제33조, 제39조에 의거하여 절대 비밀이 보장되고 통계적인 자료 분석용으로만 활용되며 그 이외의 목적으로 사용되는 일은 전혀 없습니다.

주관기관 : 제주특별자치도

연구기관 : 제주발전연구원(지역인적자원개발지원센터 ☎ 726-6214 [jejurhrd@di.re.kr](mailto:jejurhrd@di.re.kr))  
 제주대학교(교육과학연구소 )

\* 본 설문 결과 확인을 원하시면 전화나 e-mail로 연락 주시기 바랍니다.

응답 기관		소재지 (읍/면/동)			
응답자		연락처		면접원	
조사일시	2009 년      월      일      시      분				

**제주특별자치도**  
 .  
**제주발전연구원 지역인적자원개발지원센터**  
 .  
**제주대학교 교육과학연구소**















2. 정부(자치단체 등) 차원에서 지원을 받고 있다면 어떠한 지원을 받고 있습니까?  
( )

3. 정부(자치단체 등) 차원에서 지원을 받고 있지 않다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 정부의 지원 내용에 관하여 알지 못하므로
- ② 지원 내용을 알고 있지만 필요성을 느끼지 못해서
- ③ 지원을 받고 싶지만 규정된 자격 요건에 부합하지 못하기 때문에
- ④ 기타 ( )

4. 정부(자치단체 등) 에서 평생교육기관을 지원한다면 우선적으로 요구하고 싶은 항목은 무엇입니까?

- ① 교육예산 및 경비 지원
- ② 교육 시설 및 장비 지원
- ③ 우수기관 선정 등을 통한 홍보
- ④ 프로그램 개발· 보급
- ⑤ 전문인력 양성 및 연수
- ⑥ 관련기관 간 네트워크화
- ⑦ 기관· 프로그램· 인력 등에 관한 데이터베이스 구축 및 보급
- ⑧ 기타 ( )

☞ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.☞

통계법 제33조(비밀의 보호)  
 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

ID    -  -

## 평생교육기관 종사자 직무만족 조사

안녕하십니까?

제주특별자치도와 제주발전연구원 지역인적자원개발지원센터, 제주대학교 교육과학연구소에서는 제주지역 평생학습 관련 기관(단체)을 중심으로 구성원들의 직무 만족도 등에 대하여 조사를 실시하고 있습니다. 본 설문조사 결과는 제주지역 평생교육기관 종사자들의 직무환경을 분석하여 도민 평생학습 활성화를 위한 자료로 활용하게 될 예정입니다. 향후 보다 나은 평생학습 정책 개발을 위해 소중한 정보로 사용하겠습니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 통계법 제33조, 제39조에 의거하여 절대 비밀이 보장되고 통계적인 자료 분석용으로만 활용되며 그 이외의 목적으로 사용되는 일은 전혀 없습니다.

**주관기관 : 제주특별자치도**  
**연구기관 : 제주발전연구원(지역인적자원개발지원센터 ☎ 726-6214 [jejunhrd@ji.re.kr](mailto:jejunhrd@ji.re.kr))**  
**제주대학교(교육과학연구소 )**

\* 본 설문 결과 확인을 원하시면 전화나 e-mail로 연락 주시기 바랍니다.

응답 기관		소재지 (읍/면/동)			
응답자		연락처		면접원	
조사일시	2009 년      월      일      시      분				

**제주특별자치도**  
 ●  
**제주발전연구원 지역인적자원개발지원센터**  
 ●  
**제주대학교 교육과학연구소**

## I. 직무만족에 관한 질문

※ 평소 생각과 가장 유사한 번호를 선택하여 체크하세요. (우리 조직: 현재 근무하고 있는 곳 의미)

	항목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그런편 이다	매우 그렇다
1	나는 지금 내가 하는 일에 만족한다.	1	2	3	4	5
2	나는 효과적인 업무수행과 목표달성에 필요한 적절한 권한과 책임을 위임받고 있다.	1	2	3	4	5
3	나의 직장은 안정적이다.	1	2	3	4	5
4	나는 지금 내가 맡은 직무가 만족스럽다면 급여에 관계없이 우리 조직에 끝까지 남고 싶다.	1	2	3	4	5
5	담당업무를 잘 수행했을 때 내가 받아야 한다고 생각하는 정도의 보상을 받고 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 나의 업무에 항상 최선을 다하고 있다.	1	2	3	4	5
7	현 직장에 계속 근무하기 위하여 어떠한 직무를 맡겨도 기꺼이 받아들일 수 있다.	1	2	3	4	5
8	현재의 급여는 타 기관의 유사 조직과 비교해 볼 때 높은 편이다.	1	2	3	4	5
9	현재 내가 받고 있는 임금은 나의 업무성과나 기여도를 볼 때 적정하다.	1	2	3	4	5
10	나의 임금은 경력증가에 맞게 적절히 인상되는 편이다.	1	2	3	4	5
11	나는 우리 조직의 승진기회에 만족한다.	1	2	3	4	5
12	내 직무에서 승진할 기회는 많은 편이다.	1	2	3	4	5
13	나는 우리 조직에서 승진의 기회가 주어진다면 우리 조직에 끝까지 남고 싶다.	1	2	3	4	5
14	우리 조직은 불필요한 일이 너무 많다.	1	2	3	4	5
15	우리 조직은 각 업무별로 업무 절차가 명확히 정리되어 있다.	1	2	3	4	5
16	나의 상사는 아래 직원의 업무를 잘 파악하고 있다.	1	2	3	4	5
17	나는 나의 상사를 신뢰하고 좋아한다.	1	2	3	4	5
18	나의 상사는 내가 하고 있는 일에 대해 상당히 만족하는 편이다.	1	2	3	4	5
19	나의 상사는 나의 업무수행 도중 문제가 생기면 모든 권한을 동원하여 나를 도와주는 편이다.	1	2	3	4	5
20	업무수행과 관련하여 상사와 나의 생각은 서로 잘 맞는 편이다.	1	2	3	4	5
21	나는 같이 일하고 있는 동료들이 좋다.	1	2	3	4	5
22	나는 같이 일하는 사람들이 무능력하기 때문에 원래해야 할 일보다 더 많은 일을 하고 있다.	1	2	3	4	5
23	나는 우리 조직에서 함께 일할 때 더욱 능률이 있는 편이다.	1	2	3	4	5
24	우리 조직의 목표가 무엇인지 나는 명확하게 알고 있다.	1	2	3	4	5
25	나는 조직 내에서 무슨 일이 일어나고 있는지를 모르고 있다는 것을 자주 느낀다.	1	2	3	4	5
26	주어진 일에 대한 충분한 설명이 이루어진다면 업무를 더욱 잘 할 수 있을 것 같다.	1	2	3	4	5
27	나는 우리 조직의 연수기회에 대해 만족하는 편이다.	1	2	3	4	5

	항목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그런편 이다	매우 그렇다
28	필요한 교육이 있다면 우리 조직에서 지원해 주지 않아도 사비로 참여할 의향이 있다.	1	2	3	4	5
29	나는 우리 조직에서 새로운 일을 할 수 있는 기회가 있다.	1	2	3	4	5
30	나는 내 직무를 통해 사회적 지위를 향상시킬 수 있는 기회가 있다.	1	2	3	4	5
31	나는 내 직장에서 능력을 발휘할 기회가 자주 있다.	1	2	3	4	5
32	우리 조직은 나의 노력으로 인해 조직성고가 향상된 경우 나에게 진실로 감사할 것이다.	1	2	3	4	5
33	만약 내가 사직하고자 한다면 우리 조직에서는 진심으로 나를 만류할 것이다.	1	2	3	4	5
34	우리 조직은 나에게 문제가 생길 경우 기꺼이 도움을 주고자 할 것이다.	1	2	3	4	5
35	나는 어떤 일을 한번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다.	1	2	3	4	5
36	나는 어떤 일처리에서도 내 자신을 믿는다.	1	2	3	4	5
37	나는 일상생활에서 일어나는 대부분의 문제들을 처리할 능력이 있다.	1	2	3	4	5

## II. 조직몰입에 관한 질문

	항목	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그런편 이다	매우 그렇다
38	나는 우리조직에 대한 강한 소속감과 애착을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
39	나는 우리 조직에서 남은 직장생활을 보낼 수 있다면 매우 행복할 것이다	1	2	3	4	5
40	우리 조직은 매우 인간적이며 가족적이다.	1	2	3	4	5
41	우리 조직은 나에게 개인적으로 중요한 의미를 갖는다.	1	2	3	4	5
42	내가 근무하는 직장이 노력을 바쳐 일할 만한 괜찮은 직장이라고 주변 사람들에게 말하곤 한다.	1	2	3	4	5
43	나는 진정으로 우리 조직의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낀다.	1	2	3	4	5
44	나는 가끔 우리 조직을 떠나고 싶을 때가 있다.	1	2	3	4	5
45	우리 조직을 못 떠나는 이유 중 하나는 다른 직장에 대한 대안이 적다는 점이다.	1	2	3	4	5
46	나는 우리 조직이 나에게서는 최선의 직장이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
47	나는 우리 조직에 남아야만 하는 의무감을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
48	나는 우리 조직으로부터 많은 도움을 받고 있다.	1	2	3	4	5

### Ⅲ. 전반적 사항에 관한 질문

1. 현재 소속된 조직에서 업무를 하는데 가장 부정적 영향을 주는 것은 무엇인가요?

- ① 동료와의 인간관계 ( ) ② 낮은 급여 ( ) ③ 자기개발 기회 부재 ( )  
 ④ 발전 기회 부재 ( ) ⑤ 과도한 업무량 ( ) ⑥ 비체계적인 업무절차 ( )  
 ⑦ 불안정한 고용 형태 ( )

2. 현재 소속된 조직에서 업무를 하는데 가장 긍정적 영향을 주는 것은 무엇인가요?

- ① 동료와의 인간관계 ( ) ② 급여 ( ) ③ 자기개발 기회 ( ) ④ 발전 기회 ( )  
 ⑤ 담당 직무 ( ) ⑥ 체계적인 업무절차 ⑦ 안정적인 고용 형태 ( )

3. 우리 조직에서 1년간 자기개발 및 연수기회는 어느 정도인가요?

- ① 없음 ( ) ② 1~2회 ( ) ③ 3회~4회 ( ) ④ 5회 이상 ( )

4. 다른 직장으로 이직한다면 그 이유는 무엇인가요?

(3가지를 고르시고 순위를 넣어주세요.)

1)	2)	3)
----	----	----

- ① 내가 원한다고 해도 근무 기한이 정해져 있기 때문에 계속 근무할 수 없다.  
 ② 업무량이 많다.  
 ③ 업무 난이도가 높다.  
 ④ 승진 기회가 적고 발전 기회가 적다.  
 ⑤ 인간관계에 어려움이 많다.  
 ⑥ 일한 만큼 정당한 평가와 인정을 받지 못한다.  
 ⑦ 인간적인 대우를 받지 못한다.  
 ⑧ 근무환경이나 후생복지가 좋지 못하다.  
 ⑨ 상사와의 관계가 원만하지 못하다.  
 ⑩ 급여가 만족스럽지 못하다.

- ⑪ 나의 직업에 대한 사회적 인식이 낮다.
- ⑫ 기타

#### IV. 일반적 사항에 관한 질문

1. 귀하의 성별은?

- ① 남자( ) ② 여자( )

2. 귀하의 연령은?

- ① 20대( ) ② 30대( ) ③ 40대( ) ④ 50대 이상( )

3. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼( ) ② 기혼( )

4. 귀하의 학력은?

- ① 중졸 이하 ② 고졸( ) ③ 전문대졸( ) ④ 대졸( ) ⑤ 석사( ) ⑥ 박사이상( )

5. 귀하의 전공 분야는?

- ① 교육학( ) ② 사회복지( ) ③ 경영학( ) ④ 행정학( ) ⑤ 기타( )

6. 귀하의 조직이 속한 부처는?

- ① 공공평생교육기관 ( )                      ② 민간 평생교육기관 ( )

7. 귀하의 직위는?

- ① 계약직 행정직원 ( ) ② 정규직 행정직원 ( ) ③ 일반 연구원 ( )
- ④ 책임 연구원 ( ) ⑤ 기타 ( )

## 8. 귀하의 재직연수는?

- ① 1년 미만( ) ② 1년 이상~2년 미만( ) ③ 2년 이상~3년 미만( )  
 ④ 3년 이상~5년 미만( ) ⑤ 5년 이상( )

## 9. 귀하의 직무는?

- ① 행정업무 지원 ( ) ② 프로그램 기획 및 개발 ( ) ③ 프로그램 운영 ( )  
 ④ 시설 지원 ( ) ⑤ 센터관련 총괄 업무 ( ) ⑥ 기타 ( )

## 10. 귀하의 기관이 속한 지역은?

- ① 제주도 ( ) ② 서귀포시( )

<b>개인직무 요건 설문</b>
-------------------

1. 본 조사의 목적은 해당 부서에서 현재 수행하고 있는 직무를 보다 구체적으로 분석하여 업무분장이 합리적으로 되어 있는지를 검증하고, 직무별 목적, 역할을 명확히 하는데 있습니다.
2. 일시적으로 발생하는 업무나 특별 프로젝트의 경우는 포함시키지 마시고, 일반적으로 수행되는 업무를 기준으로 작성을 해 주시면 됩니다. 단, 불특정한 업무가 수시로 발생하는 경우에는 그 업무도 일상적인 업무로 간주, 작성해 주십시오.
3. 작성 시 현재의 부서 업무상황 그대로를 최대한 반영하여 답해주십시오. 주관적인 생각이나 혹은 향후 개선 방향은 고려하지 말아주십시오.

## ▶ 기본사항

소속부서	
직위	

▶ 직무목적

1. 귀하가 담당하고 있는 직무(Job)의 목적을 간단하게 설명하십시오.
2. 평생교육시설에서는 무엇을 위해서 이 직무를 두고 있는지, 해당직무가 평생교육시설에 왜 필요한지 고려하면서 귀하가 수행하는 직무의 목적을 간략히 기술하십시오.

목 적	
-----	--

Ex) 인사관리담당 책임자의 경우

인적자본의 적성, 능력, 경력 및 근무 성적을 감안한 적재적소 배치가 이루어지도록 이동을 실시하고, 승진관리의 공정성 및 객관성 유지를 위한 인사 제반 활동을 실시

▶ 직무수행요건

현 직무를 구성하는 업무를 원활히 수행하기 위해 필요한 요건들을 정의하는 항목입니다.

현재 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위한 후임자를 뽑는다고 가정하시고, 이 직무에 가장 적합한 자격 요건들을 찾아 표시(O)하여 주십시오.

예를 들어, 현재 자신이 석사의 교육 수준을 가지고 있지만, 자신의 직무에는 대졸 교육 수준이면 충분하다고 판단되시면 '대졸' 항목에 표시하십시오.

만약 설문 항목에서 적합한 항목을 찾으실 수 없다면 해당 사항을 구체적으로 기술

1. 최소교육수준

현재 직무를 능숙하게 수행하기 위한 요구되는 교육 수준 (본인의 학력과는 무관)은 어떠합니까?

최소교육수준	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸	기타

2. 전문분야

현재 직무를 능숙하게 수행하기 위해서 요구되는 전공 및 전문분야는 무엇입니까?

전문분야	
------	--

**3. 최소경력**

현재 직무를 능숙하게 수행하기 위해 필요 되는 최소 기간은 어느 정도입니까?

최소경력	1년 이하	3년 이하	3년 이하	10년 이하	기타

**4. 필수교육**

해당 직무를 수행하기 위해 요구되는 교육 또는 자격증은 어떠한 것이 있습니까?

**5. 기본지식**

해당 직무를 수행하기 위해 요구되는 기본적인 기술 혹은 지식이 있습니까?

☞ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.☞



## 연구진 명단

구 분	성 명	소 속
연구책임	현 승 환	제주대학교 교육과학연구소장
공동연구	김 성 봉	제주대학교 교육대학원 교육학과 교수
	홍 효 정	제주대학교 교수학습지원센터 전임연구원
총 관	홍 정 순	제주발전연구원 지역인적자원개발지원센터 연구원