

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.4.369>

JCCT 2021-11-45

평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델 개발

Development of Coaching Model to Enhance Teaching Capability of Lifelong Educator

손성화*, 김진숙**

Sung Hwa Son*, Jin Sook Kim**

요약 본 연구의 목적은 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델을 개발하는 것이다. 이 목적을 달성하기 위하여 평생교육교수자들이 진행하고 있는 다양한 교수방법에 대한 역량과 운영실태, 코칭과 관련한 문헌 자료를 조사 및 분석하였다. 그리고 평생교육 현장에서 10년 이상 근무한 현장전문가들을 대상으로 교수역량에 대해 심층면담을 진행하였다. 이러한 연구결과는 매트릭스 분석을 통하여 평생교육교수자의 교수역량을 코칭모델을 개발하였다. 첫째, 문헌연구에 의하면 제4차 산업혁명시대가 요구하는 새로운 패러다임의 학습자 중심의 평생교육프로그램 운영을 요구하고 있으며, 교수자의 역량을 강화하는 방법으로 코칭역량을 제시한다. 코칭역량으로 평생교육교수자는 평생교육 관련 직업인으로서 평생교육 성인학습자를 가르치는 자신의 일에 대한 가치와 목적과 목표달성 등을 위하여 비전 설정, 목표세우기, 사명선언서 작성, 코칭기술, 코칭과정 진행, 장애물 관리, 코칭 교수법등의 역량을 제시한다. 둘째, 평생교육 현장전문가들이 요구하는 평생교육 교수역량을 모델에 적용함으로써 평생교육 교수역량강화를 위한 모델을 학습자 중심으로 디자인할 수 있다. 평생교육 현장전문가들은 평생교육 전문지식 습득, 소통역량, 성인학습자 이해, 대인관계 능력, 프로그램 개발이 필요하다고 주장하고 하였다. 셋째, 평생교육교수자의 교수역량강화를 위한 코칭모델은 진입, 진행, 총평, 환류의 프로세스과정에서 제시하는 단계별 평생교육교수자 교수역량을 충분히 습득하고 실행하는 것이다. 총평 단계가 끝나면 환류를 통하여 평생교육교수자 자신이 평생교육교수자로 추구하는 코칭역량을 바탕으로 한 평생교육교수자의 교수역량을 새롭게 개발하고 발전시켜 나가는 것을 제안하였다.

주요어 : 평생교육교수자, 교수역량, 코칭모델

Abstract The purpose of this study is to develop a coaching model which can enhance teaching ability of lifelong educator. To achieve this purpose, this study verifies and analyzes several documentary records related with diverse teaching capabilities, operation reality and coaching method run by lifelong educator. Furthermore, an in-depth interview about teaching capability was undertaken for field experts who have worked at the institutions of lifelong education for more than 10 years. As a result, the study could develop a coaching model to identify teaching capability of lifelong educator by conducting matrix analysis. First, according to the documentary studies, the paradigm for lifelong education has been shifted to centralize learner's demand with the advent of 4th industrial revolution and it suggests coaching capability which could enhance educator's capability should come first. A lifelong educator should have capabilities including identification of vision and goal, creation of mission declaration, development of coaching skill and procedure, management of crisis and coaching capability as an expert in the lifelong education field. Second, a model which can centralize learners could be developed for lifelong teaching capability by adopting a teaching capability suggested by field experts. According to the experts, it is essential to develop a program model to acquire professional knowledge, communication capability, understanding of adult learner, personal relations capability. If there is a model which can develop such capabilities, it is able to strengthen lifelong teaching capability to focus on learner's demand, mainly adult learners, a major consumer of the field. Third, a coaching model to enhance teaching capability for an educator is to acquire and implement sufficient step-by-step teaching capability which has been suggested from a procedure comprised of entrance, progress, critique and return. This, present study suggests, after the critique, a lifelong educator oneself can newly develop and extend a teaching capability basis on pursuing teaching capability as a lifelong educator through the return process.

Key words : Lifelong educator, Teaching capability, Coaching model

*정희원, 평생교육학박사 (주)글로벌리더코리아 대표

Received: September 30, 2021 / Revised: October 10, 2021

**정희원, 대구한의대학교 평생교육융합학과 교수 (교신저자)

Accepted: October 18, 2021

접수일: 2021년 9월 30일, 수정완료일: 2021년 10월 10일

*Corresponding Author: jskim@dhu.ac.kr

게재확정일: 2021년 10월 18일

Dept. of Lifelong Education Convergence, Daegu Haany Univ, Korea

I. 서론

평생교육교수자의 폭발적인 양성과 배출이 본격화된 시기는 2013년 교육부가 100세 시대 국가평생학습체 구축을 위하여 「제3차 평생교육진흥기본계획」을 발표하면서 시작이 되었다. 제3차 평생교육진흥기본계획의 한 축인 지역사회의 학습역량 강화로 추진과제는 학습형 일자리 창출과 연계되어 있다. 국가평생교육진흥원은 2013년 이후 평생교육 학습형 일자리 창출 사업, 평생학습 동아리 사업, 평생학습 마을 만들기 사업, 평생학습 마을 기업, 평생학습 강사 협동조합 등 다양한 형태로 추진되고 있다. 특히 학습형 일자리 창출 사업들은 매년 추진하면서 수많은 평생교육교수자가 배출되었다. 2019년 평생교육 현장에서 평생교육사로 활동하고 있는 교수자 수는 75,492명이며, 평생교육프로그램 수는 244,523개로 양적 성정을 보여주는 수치다 [1].

학습을 지원하며 촉진하고 활용할 수 있는 교수 방법으로 코칭 프로세스가 알려지고, 코칭은 효과적인 학습자 중심의 교수 역량이자 손색없는 학습 기법으로 제안되고 있다 [2]. 코치와 피코치는 협력하는 동반자적인 관계와 코칭 과정을 통하여 개인 내부에 있는 다양한 가능성과 잠재력을 최대한 발휘하도록 돕는 양방향의 의사소통이라고 할 수 있다 [3]. 교육 현장에서의 코칭 교수 역량과 관련 연구들은 변화 지향적이며, 상호작용적인 코칭의 효과에 대하여 탐색하고 있으며, 코칭을 효과적인 학습을 위한 교수방법이라고 하였다 [4].

평생교육 수요가 증가로 평생학습은 양적으로 증가하고 있으며, 삶의 질 향상을 위한 평생교육도 활성화되고 있다. 평생교육의 현장에서는 양적 성장의 요구를 넘어 평생교육에 대한 질적 성장의 요구가 한층 증가하고 있는 시점에서 현장에서의 적용 가능한 새로운 평생교육 현장에 적합한 코칭 기반 수업 모델에 대한 개발 연구가 필요함을 알 수 있다.

본 논문에서는 평생교육의 저변확대와 평생교육기관과 학습자가 요구하는 교육의 질 향상을 위하여 평생교육교수자들이 새로운 패러다임에 맞는 교수역량 개발의 한 방법으로 평생교육에 적합한 코칭 모델을 분석하고자 한다. 소통중심의 성인학습자 중심의 평생교육 프로그램을 수행할 수 있는 평생교육교수자의 교수역량을 높이기 위하여 평생교육 강사들의 새로운 코칭 기반 수업 모델의 패러다임을 제시한다.

II. 이론고찰

1. 코칭의 기원과 정의

코칭의 어원은 15세기 헝가리 Kocs라는 도시에서 네 마리 말이 끄는 운송수단으로 사용된 마차(Kocsi)에서 유래하였다 [5]. 이를 영국에서는 코치(coach)라 불렀다 [6]. 영국과 영국의 영향을 받은 홍콩 등의 국가에서는 택시 혹은 작은 버스를 코치라고 부르고 있다. 코치는 운송수단으로 일반 명사화되어서 쓰이고 있다 [7]. 현재의 지점에서 고객이 목적지까지 안전하게 도착할 수 있도록 데려가는 운송수단을 뜻하는 코치(coach)에 접미사인 ing를 붙여 코칭(coaching)으로 발전하였다. 현재 지점은 현재 상태를 의미하며, 목적지는 원하는 미래의 상태를 의미하게 되었다. 코칭은 현재의 상태에서 원하는 미래의 상태로 변화와 성장할 수 있도록 가르치며 도와주는 교육과 훈련으로 의미가 발전하게 되었다 [8]. 코칭은 문제해결의 새로운 방법이라 할 수 있으며, 교수 방법을 위한 새로운 패러다임이고, 학습을 위한 새로운 방식의 해결책이라 할 수 있다. 교수자 중심의 패러다임에서는 교수자가 주체이며 가르치는 사람이라 할 수 있다. 학습자 중심 패러다임에서 교수자는 촉진자 혹은 조력자 역할을 담당한다. 패러다임의 변화는 교수자가 가르쳐 주는 역할에서 학습자가 자기 주도적으로 배우도록 돕는 조력자의 역할로 변해가고 있다 [8]. 코칭 프로세스는 코치와 코치이 간에 이루어지는 일련의 과정으로 코치와 코치이 사이에 신뢰를 바탕으로 코치이가 바라는 목표를 달성할 수 있도록 하는 효과적인 단계별 로직이다 [9].

2. 국외 코칭 프로그램

(1) GROW 모델

GROW 모델은 목표에 중심적이며, 피코치가 목표 달성에 방해가 되는 현실을 탐색하여 피코치의 무의식적 동기를 찾아내는 것에 효과적이다. GROW 모델은 4단계로 1단계 목표설정(Goal), 2단계 현실점검(Reality), 3단계 대안수립(Option), 4단계 실행(Will)로 제시하였다. 학습의 시작점에서 목표에 치우치면 자유로운 사고를 저해하고, 창의력 발산에 방해가 될 수 있다.

(2) CLEAR 모델

이 모델의 개발자인 Hawkins(2007)는 CLEAR 모델

을 Contracting(계약), Listening(경청), Exploring(탐색), Action(행동), Review(정리)의 다섯 단계로 제시했다 [10].

(3) ACHIEVE 모델

이 모델은 모두 일곱 단계의 프로세스로 구성되었다. 1단계는 현재 상황 평가하기(Assesscurrent situation), 2단계는 현재 상황의 대안 도출하기 위한 창의적인 브레인스토밍하기, 3단계는 목표 설정하기(Hone goals), 4단계는 대안 제안하기(Initiate options), 5단계는 대안 평가하기(Evaluate option), 6단계는 유효한 활동 계획하기(Valid action programme design), 7단계는 변화기세 촉진하기(Encourage momentum)로 진행된다 [11].

(4) SPACE 모델

SPACE 모델은 사회적 상황(social context), 행동(action), 인지(cognitive), 감정(emotion)의 첫 글자를 적용하여 개발되었고, 이 모델은 코칭 프로그램의 발달, 평가 목적을 위해 영역 간 연결을 명확하게 해주는 교육 도구로 사용될 수 있다 [12].

(5) PRACTICE 모델

PRACTICE의 프로세스를 총 일곱 개의 과정으로 첫 번째는 문제의 정의, 두 번째는 현실적인 목표설정, 세 번째는 대안적 해결책 세우기, 네 번째는 결과 예상하기, 다섯 번째는 가장 실행 가능한 해결책 세우기, 여섯 번째는 선택된 해결책 실행하기, 일곱 번째는 평가이다.

(6) 보편적인 비 이론적 모델(Atheoretical sequential model)

보편적인 비 이론적인 코칭 모델은 여섯 단계로 사정(assessment), 문제 확인 (identifying issues), 목표를 명확히 하고 정렬하기(identifying & aligning goals), 전략 수립(generating strategies), 평가(evaluation), 계약과 재계약(contracting & re-contracting)의 과정으로 진행되어 진다 [13].

(7) 초 이론적 모델 (Transtheoretical model)

다섯 단계로 인식 전 단계, 인식 단계, 준비 단계, 행동 단계, 유지 단계로 구성된다(Prochaska & DiClemente,

1992). 인식 전 단계에서 코치이는 변화의 가능성을 생각하지 않은 단계이며, 인식 단계는 코치이가 변화의 이익과 손해를 고려하여 양가감정(ambivalence)을 경험하는 단계이며, 준비 단계는 코치이가 행동을 준비하는 단계이며, 행동 단계는 코치이가 변화를 시도하는 단계, 유지 단계는 코치이의 성공적인 행동 변화가 일어나는 단계로 6개월 동안 유지되는 단계이다 [14].

3. 국내 코칭 프로그램

(1) 한국코칭센터의 CCU(Corporate Coach U) 5단계 코칭대화 모델

한국코칭센터의 CCU(Corporate Coach U) 5단계 코칭대화 모델은 1단계는 현재의 문제점을 확인하는 ‘초점 맞추기’, 2단계는 미래 목표 달성을 위해 대안을 찾는 ‘가능성 발견하기’, 3단계는 구체적인 ‘실행계획 세우기’, 4단계는 실행에서의 장애 요인을 파악, 극복하는 ‘장애물 제거하기’, 5단계는 목표를 성취하는 ‘마무리하기’로 구성되었다.

(2) CMOE(Center for Management & Organization Effectiveness) 8단계 코칭모델

CMOE(Center for Management & Organization Effectiveness) 8단계 코칭모델은 1단계 ‘지시하기’, 2단계 ‘주제 확인하기’, 3단계 ‘과급 효과 알게 하기’, 4단계 ‘계획 세우게 하기’, 5단계 ‘실천 약속 받아내기’, 6단계 ‘변명에 대처하기’, 7단계 ‘결과를 명확히 하기’, 8단계 ‘포기하지 않게 하기’이다.

(3) CPA(C-PLUS Active)코칭 모델

6단계로 진행되는 CPA(C-PLUS Active)코칭 모델 프로세스는 첫 번째 과정은 마음 맞추기, 두 번째 과정은 주제 세우기, 세 번째 과정은 강점 높이기, 네 번째 과정은 목표 세우기, 다섯 번째 과정은계 목표 다지기, 여섯 번째 과정은 힘 북돋우기이다.

(4) TREASURE Talk 코칭 모델

TREASURE Talk 코칭 모델은 유아에게 의미 있는 성인이 놀잇감을 활용하여 함께하는 활동에서 언어적 비언어적 행동을 통하여 유아들이 자연스럽게 코칭이 이루어지도록 하는 코칭적 접근의 대화 모델이며, 이 모델은 의미 있는 성인이 유아들이 자신의 내재적 욕구

를 잘 표현하며, 충족할 수 있도록 돕고 유아들 서로가 긍정적 상호작용 행동을 촉진시키기 위하여 코칭학과 긍정심리학을 바탕으로 개발되었다 [15].

III. 연구방법

1. 문헌연구

본 연구에 필요한 자료 조사시 ‘평생교육교수자’, ‘성인학습자 교수(강의)방법’, ‘평생교육 강사’, ‘코칭’, ‘코칭역량’ 등을 검색어로 연구문헌들을 수집하였다. 수집되어진 자료들의 참고문헌을 역추적하여 2차로 자료수집을 하였다. 자료수집에 있어 모든 자료를 수집하여 분석한다는 것에 한계가 있어 연구의 범위를 한정하였다. 그 절차와 연구범위는 다음과 같다.

첫째, 박사학위논문 중심으로 국회도서관, 국립도서관, 한국교육학술정보원을 이용하여 연구 문헌목록과 논문의 개요를 확보하였다.

둘째, 직업능력개발원의 민간자격정보서비스 시스템과 국가교육통계센터(KESS)의 자료를 중심으로 통계 자료를 확보하였다.

셋째, 연구동향 및 분석은 수집된 문헌을 기초로 세부주제, 연구물의 형태, 연구 시기별 등을 분류하여 분석하였다.

연구문제의 검증을 위하여 자료를 연구 동향별로 관심을 갖고 있는 영역을 알아볼 수 있다. 수집된 자료를 3가지의 영역 평생교육 실태, 평생교육교수자 실태, 코칭 교수법 실태로 나누고 이에 따라 하위영역별로 세부 분류하고 연구 내용을 나누어 분석하였다.

2. 평생교육 현장전문가 심층면담

본 연구를 위한 자료수집 방법은 연구자를 직접 찾아가 현장 심층면담을 진행하였다. 자료수집 기간은 2020년 9월 7일부터 연구참여자를 섭외하였으며, 10월 13일부터 11월 4일까지 면담이 진행되었다.

연구참여자는 공공영역 평생교육기관에서 평생교육을 10년 이상 담당하여 충분히 답변할 수 있는 현장전문가를 연구참여자로 선정하였다. 총 2회에 걸쳐 면담을 진행하였으며, 1차 면담 시간은 60분 이내, 2차 면담 시간은 40분 이내로 시간이 소요되었다. 연구참여자들의 부담을 줄이기 위하여 라포형성을 위한 일상에 대한 간략한 대화를 나누었다. 단순하게 ‘예’ 또는 ‘아니요’의

답변이 나오지 않도록 연속적이며 반복적으로 질문하여 유도하였다.

표 1은 평생교육 현장전문가들에게 심층면담 할 질문지의 구성을 나타내고 있다. 질문지는 크게 시작질문, 도입질문, 소개질문, 핵심질문, 종결질문으로 분류하였다. 분류된 항목은 다시 세부 인터뷰 내용을 총 10가지의 질문으로 구성하였다.

표 1. 평생교육 현장전문가 심층면담 질문지 구성
Table 1. Lifelong education field expert interview questionnaire composition

번호	인터뷰 내용	
시작 질문	1 평생교육사로서의 직업생활은 어떠한가? 업무와 본인의 적성과 잘 맞는가?	
도입 질문	2 평생교육 현장에서 근무하면서 평생교육교수자의 역할이 평생교육 질적 향상에 기여 하는 정도에 대하여 어떻게 생각하십니까? 3 평생교육교수자의 교수역량에 대해 어떤 문제점이 있다고 생각하십니까?	
소개 질문	4 교수자의 교수역량을 위하여 소통중심 코칭기반 교수역량 강화 프로그램이 필요하다고 생각하십니까?	
핵심 질문	5 학습자들이 요구하는 교수자의 수업 방식이 있다면 어떤 것들이 있을까요? 6 평생교육교수자의 수업 방식에 따라 나타나는 에피소드가 있다면? 7 평생교육교수자의 역량으로 어떤 것들을 갖추어야 할까요? 8 평생교육교수자를 채용하기 평가 기준은 무엇입니까? 9 평생교육교수자들을 위한 역량 강화를 위한 뒷받침해야 할 제도가 있다면?	
	종결 질문	10 평생교육교수자들의 교수역량강화프로그램 개발을 위한 조언을 한다면?

평생교육교수자의 역량과 관련된 텍스트를 유사한 의미를 가진 문장 별로 정리하여 그 의미를 대표할 수 있는 제목을 부여하여 1차, 2차 텍스트 분류 과정을 거쳤다. 여러 개의 추출한 개념을 분석하고 평생교육교수자의 역량과 관련한 최종 텍스트로 분류하였으며 결과들을 최종적으로 정리하였다.

질적연구에서는 자료수집 과정의 자세하고 빈틈없이 그리고 자료분석에 있어서의 일관성과 논리성, 유의미하고 체계화된 결과의 진술과 전달, 연구참여자 확인 등의 절차가 포함된 신뢰도와 타당성을 확보하여야 한다.

심층면담 조사방법으로는 조사자 ‘삼각측정법(triangular triangulation)’이 사용되었다. 이 연구방법은 연구의 신뢰성과 일관성을 높이기 위한 것으로 수집한 자료와 의미 있는 내용을 상호 보완적인 분석을 하는 목적이다.

IV. 연구결과

1. 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델 매트릭스 분석, 즉 상황 모형(conditional matrix)은 연구의 현상과 관련된 다양한 상황적 조건이 미시적 조건과 거시적 조건에 따라 어떻게 행동과 상호작용이 연관되어 결과에 영향을 미치는가를 설명하고 분석하는 도구다. 문헌 연구와 평생교육 현장전문가의 인터뷰를 통하여 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭 모델 개발에 필요로 하는 요소들을 도출하였다. 본 연구의 문헌연구에서 평생교육 실태, 평생교육 교수 실태, 코칭교수법과 관련한 분석결과를 모델의 한 축으로 수용하였다. 또 다른 한 축으로 평생교육교수자의 교수역량에 대한 평생교육현장전문가들의 요구에 대한 인터뷰를 통하여 6가지의 요소들을 도출하였다. 인터뷰로 도출된 전문지식, 소통, 성인학습자 이해, 대인관계, 학습자 참여 수업, 프로그램개발 능력 역량을 도출하여 수용하였다. 두 연구축의 영역에서 도출된 평생교육교수자 교수역량을 평생교육교수자, 평생교육기관, 평생교육 전문가, 평생학습 사회의 4가지 수준으로 역량군을 구성하여 모델을 도출하였다. 이러한 4가지 중심현상을 중심으로 탐색하고 맥락적인 관계를 분석하여 상호작용 전략과 결과를 파악하였다.

본 연구의 기초바탕은 평생교육 전문지식과 코칭역량

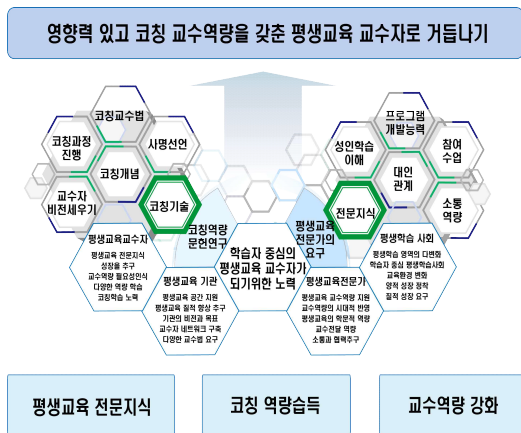


그림 1. 개발 과정의 매트릭스 분석
 Figure 1. Matrix analysis of the development process

습득을 통한 교수역량 강화에 있고, 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델의 교수역량 강화를 위한 중심현상은 ‘학습자 중심의 평생교육교수자가 되기 위한 노력’이다. 중심현상의 범주를 매트릭스 분석을 통하여 개념과 거시적·미시적 개념들을 구분하여 분석하였다. 평생교육교수자의 교수역량 강화 모델 개발 과정의 매트릭스 분석을 하면, 다음의 그림 1.과 같다.

2. 평생교육교수자 교수역량 강화를 위한 코칭모델 개발과정의 매트릭스 분석

문헌연구와 평생교육 현장전문가들의 의견과 기타의 견을 종합하고 연구 분석한 결과와 매트릭스 분석된 결과로 코칭기반 평생교육 교수역량 강화를 위한 모델을 개발하였다. 코칭기반 평생교육 교수역량 강화 모델은 진입, 진행, 총평 그리고 환류의 4단계로 구성하였다. 진입 단계에서는 교수자의 전문성, 평생교육의 이해, 코칭의 정의, 코칭의 필요성, 코칭의 철학과 윤리, 성인학습자의 이해, 코칭의 환경으로 역량을 제시하였다. 진행 단계에서는 코칭의 실시(소통), 코칭 역량(기술)로 제시하였다. 총평 단계에서는 평생교육프로그램개발, 코칭의 총평으로 제시하였다. 환류 단계에서는 환류를 제시하였다. 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭 모델의 프로세스는 그림 2.와 같다.

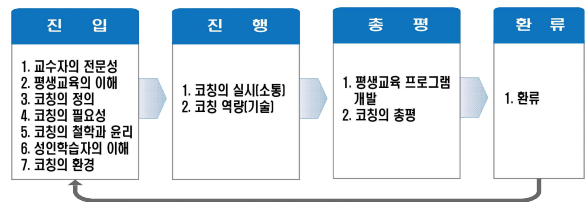


그림 2. 코칭모델 프로세스
 Figure 2. coaching model process

(1) 진입 단계

진입 단계에서는 평생교육교수자들이 코칭모델의 시작단계로 진행하기 전에 숙지해야 할 과정으로 프로그램 내용의 평생교육 교수자의 전문성, 평생교육의 이해, 코칭의 정의, 코칭의 필요성, 코칭의 철학과 윤리, 성인학습자 이해, 코칭의 환경으로 구성되었다. 이러한 역량들은 교육을 진행하기 전 철저하게 수행해야 하며, 교육 프로그램의 진행에 뒷받침되는 기초가 되기 때문이다. 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭 모델의 진입 단계는 그림 3.과 같다.



그림 3. 코칭모델 진입 단계
Figure 3. Coaching model entry stage

(2) 진행 단계

진행 단계는 실제 평생교육교수자가 성인학습자를 대상으로 코칭을 실시하는 것이다. 코칭에 있어 필요로 하는 다양한 코칭역량(기술)으로 구성되었다. 평생교육 현장에서 실제 적용할 수 있도록 하는 다양한 역량을 실습 중심으로 진행하는 과정이다. 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델의 진행 단계는 그림 4. 와 같다.

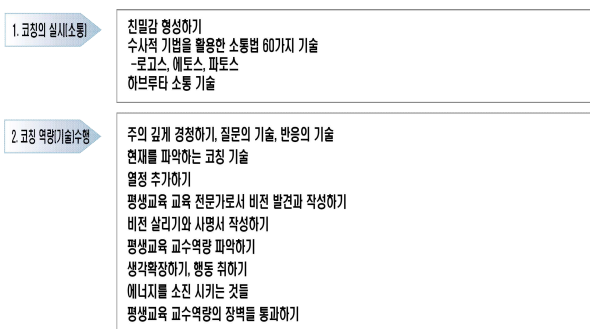


그림 4. 코칭모델 진행 단계
Figure 4. Coaching model progress

(3) 총평 단계

총평 단계는 평생교육 코칭모델의 진입단계와 진행 단계를 마친 후 프로그램을 개발하고 개발된 평생교육 프로그램을 교수자와 학습자의 상태를 평가하는 단계이다.

학습자가 스스로 평가할 수도 있고 코치인 평생교육교수자와 함께 평가할 수 있는 단계로 구성하였다. 평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭모델의 총평 단계는 그림 5.와 같다.

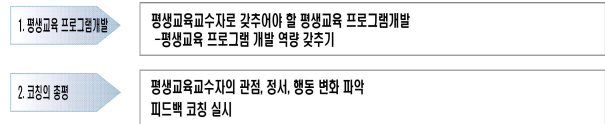


그림 5. 코칭모델 총평 단계
Figure 5. Coaching model overall evaluation stage

(4) 환류 단계

환류 단계는 모든 총평이 끝나면 다시 자신의 평생교육프로그램을 현장에 적용하기 위한 코칭모델의 진입 단계로 이동하는 것을 말한다. 총평 단계에서 도출된 다양한 정보를 활용하여 더 나은 평생교육교수자의 교수역량을 적용할 수 있도록 하는 것이다.

평생교육교수자의 교수역량 강화를 위한 코칭 모델의 환류 단계는 그림 6.과 같다.

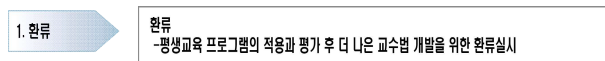


그림 6. 코칭모델 환류 단계
Figure 6. Coaching model feedback stage

V. 결론

본 연구는 평생교육교수자의 교수역량을 강화하여 평생교육의 질적 향상을 통하여 평생교육의 새로운 패러다임인 학습자 중심의 평생교육을 실현하기 위한 평생교육교수자의 교수역량을 코칭을 기반 모델을 개발하는 것으로 연구결과를 토대로 결론은 다음과 같다.

첫째, 기존의 평생교육의 교육과 학습의 실천 현장인 교실에서 이루어지는 활동의 주체는 평생교육교수자들로 인식되고 있었다. 하지만, 새로운 평생학습사회에서의 평생교육 주체는 학습자의 참여를 활성화하고 평생교육교수자는 조력자로 함께 이끌어가는 학습자 중심으로 이동하고 있다. 이러한 현상은 교수역량이 평생교육의 질과 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 평생교육 교육현장에서 평생교육교수자로 학습형 일자리 창출 정책이 확대되면서 평생교육교수자의 수는 매우 빠른 속도로 증가하였다. 평생교육의 양적 성장에 발맞추어 평생교육 관련 민간자격증이 무분별하게 만들어지고

인력을 배출하게 되었다. 이러한 평생교육교수자들은 평생교육과 관련한 전문적인 지식이 부족하고 평생교육교수역량과 관련한 전문적인 지식과 교수능력이 필요로 하며 강화하여야 한다는 요구들이 나타나고 있었다. 따라서 코칭의 역량이 평생교육교수자들의 교수역량강화라는 목적으로 이끌어 갈 수 있는 모델화 할 수 있다. 평생교육교수자는 코칭모델을 적용하여 평생교육교수역량을 강화시킴으로 평생교육현장에서 학습자중심의 교수역량을 발휘할 수 있을 것이다.

둘째, 평생교육 현장전문가들이 요구하는 평생교육교수역량을 모델에 적용함으로 평생교육 교수역량강화를 위한 모델을 학습자 중심으로 디자인할 수 있다. 평생교육 현장전문가들은 평생교육 전문지식을 습득, 소통역량, 성인학습자 이해, 대인관계 능력, 프로그램개발이 필요하다고 주장하고 하였다. 이러한 역량을 갖추게 할 수 있는 모델이 있다면 평생학습의 중심인 성인학습자를 위한 학습자 중심의 수업을 진행할 수 있는 평생교육 교수역량을 강화할 수 있다. 이러한 요구들은 평생교육의 질적 향상을 도모하기 위한 요구라고 할 수 있다.

셋째, 평생교육교수자의 교수역량강화를 위한 코칭 모델은 진입, 진행, 총평, 환류의 프로세스과정에서 제시하는 단계별 평생교육교수자 교수역량을 충분히 습득하고 실행하는 것이다. 진입 단계에서 요구되는 평생교육교수자 교수역량은 교수자가 현장에서 활동하는 프로그램의 전문성 확보, 평생교육교수자가 갖추어야 할 기본인 평생교육에 대한 지식, 코칭의 정의, 코칭의 필요성, 코칭의 철학과 윤리, 평생교육 성인학습자에 대한 이해, 평생교육 현장에서의 코칭 환경이다. 그리고 진행 단계에서의 역량은 코칭의 실시(소통), 코칭역량(기술)이다. 총평 단계는 진행 과정을 마무리한 후 자신의 평생교육프로그램을 새롭게 개발할 수 있는 개발의 단계이다. 그리고 코칭과정에 대한 분석한 결과를 가지고 총평을 실시한다. 총평 단계가 끝나면 환류를 통하여 평생교육교수자 자신이 평생교육교수자로 추구하는 코칭역량을 바탕으로 한 평생교육교수자의 교수역량을 새롭게 개발하고 발전시켜 나가는 것을 제안한다. 평생교육 기관과 평생교육 관계자 그리고 평생교육교수자는 교수역량 강화를 위하여 평생교육 코칭역량 강화 모델을 바탕으로 평생교육 교육현장에서 실천될 수 있도록 힘써야 한다.

본 연구 모델은 다양한 평생교육 프로그램 영역에서

평생교육교수자들의 비전과 목표와 목적을 달성할 수 있는 길잡이 역할을 할 것이며, 평생교육교수자로 사명감과 우수한 평생교육 코칭 교수역량으로 평생교육의 질을 향상시키는 평생교육 교수역량을 갖춘 전문가로 거듭날 수 있을 것이다.

References

- [1] Korea Education Development Institute. Lifelong Education Statistical Data Sheet. 2019.
- [2] Oh, Inkyung. Roles and Process of Coaching as a Constructivism Teaching-Learning Strategy : Case Study. Corporate Education Research, 5(2), 5-25. 2003.
- [3] Park, Su Jin. Exploring the Development Process of Teaching Competency Using Coaching of Lifelong Education Instructors. Ph.D. thesis Baekseok University Christian Graduate School. 2019.
- [4] Collins, J., Harkin, J., & Nind, M. Manifesto for Learning. London: Continuum. 2002.
- [5] Bae, Yong-Kwan. The Effect of the Coach's Communication Style on the Positive Psychological Capital of the Clients. Ph.D, thesis of Kookmin University Graduate School. 2020.
- [6] Stern, L. R., Executive coaching: A working definition. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59, 154-162. 2004.
- [7] Bae, Yong-Kwan. Leader's coaching, *Abyo*, 31-32. 2016.
- [8] Means, B. *Using technology to support education reform*. Washington, D. C.: The Association for Educational Communication & Technology. 1993.
- [9] Kim, Ju-Ly. Development of Coaching Competency Enhancement Program for School Teachers and an Analysis of its Effectiveness, Ph.D, thesis of Soongsil University Graduate School. 2018.
- [10] Hawkins, P., & Smith, N. *Coaching, mentoring & organizational consultancy: Supervision & development*. London: McGraw-Hill. 2007.
- [11] Dembkowski, S., & Eldridge, F. Beyond GROW: A new coaching model. *The International Journal of Mentoring & Coaching*, 1(1), 1-6. 2003.
- [12] Edgerton, N., & Palmer, S. SPACE: A psychological model for use within cognitive behavioral coaching, therapy & stress management. *The Coaching Psychologist*, 1(2), 25-31. 2005.

- [13]Dexter, J., Dexter, G., & Irving, J. *An introduction to coaching. City Road. London: SAGE.* 2011.
- [14]Prochaska, J. O., DiClemente, C. C. Stage of change in the modification of problem behaviours. In M. Hersen, R. Eisler, & P. Miller (Eds), *Progress in behaviour modification.* 183-218. Sycamore, IL: Sycamore Press. 1992.
- [15]Sohee Lee. The research for developing a TREASURE Talkcoaching model(1). *Journal of Korean Coaching Research*, 7(1), 5-35. 2014.

※ 본 논문은 2021년 2월 손성화 박사학위논문의 일부를 수정 및 보완하여 재구성함.