

청소년상담사 보수교육 유용성 척도 개발*

소수연 조은경[†] 조은희 박선우 전환희 이동형
한국청소년상담복지개발원 부산대학교

본 연구의 목적은 청소년상담사 보수교육을 이수한 청소년상담사가 보수교육에서 학습한 내용을 현업에 복귀한 후 실무에 적용하는지를 측정하는 척도를 개발하는 것이다. 이를 위해 교육훈련전이 개념을 적용하여 보수교육 유용성 척도를 개발하였고, 평가 실시 시점에 따라 교육 직후와 교육 2개월 후, 2종의 평가도구로 구성하였다. 선행연구, 내용타당도 검증과 연구진 합의를 통해 도출한 56개 최종 예비문항을 2015년 청소년상담사 보수교육 이수자 중 상담업무에 종사하고 있는 청소년상담사 629명에게 실시하여 신뢰도 분석과 탐색적 요인분석을 실시하였다. 연구 결과, 교육 직후 척도는 '교육내용/강사역량', '전이동기', '학습동기', '자아효능감' 4개 요인, 총 30개 문항으로, 교육 2개월 후 척도는 '교육훈련전이', '상사의 지원', '동료의 지원', '조직의 지원' 4개 요인, 총 21개 문항으로 확정되었다. 교육 직후 척도의 내적일치도(Cronbach's α)는 .965로 확인되었고, 하위요인별로는 교육내용/강사역량 .951, 전이동기 .952, 학습동기 .908, 자기효능감 .925이었다. 교육 2개월 후 척도의 내적일치도(α)는 .916이었고, 하위 요인별로는 교육훈련전이 .910, 상사의 지원 .915, 동료의 지원 .906, 조직의 지원 .868이었다. 본 연구는 청소년상담 전문 자격제도에서 양성하는 자격증 취득자들의 전문성 향상을 위한 보수교육의 유용성을 측정하는 평가 도구를 개발하였다는데 의의가 있다. 특히 보수교육을 이수한 시점으로부터 일정 기간이 경과한 후에도 교육에서 학습한 내용을 활용하고 있는지를 측정할 수 있는 도구를 개발하였다는데 큰 의미가 있다.

*주요어 : 청소년상담사 보수교육, 보수교육 유용성, 평가도구 개발, 교육훈련전이

* 본 연구는 한국청소년상담복지개발원(2015)의 청소년상담사 보수교육 유용성 평가도구 개발 연구의 일부를 발췌, 수정하였음.

[†] 교신저자 : 조은경, 한국청소년상담복지개발원, (612-020) 부산광역시 해운대구 센텀중앙로 79 센텀사이언스파크(7층~10층) / Tel: (051)662-3081 / E-mail: eunkyung@kyci.or.kr

최근 핵가족화와 가정의 붕괴, 치열한 입시경쟁 등 청소년을 둘러싼 환경이 급속도로 변화함에 따라 시간이 지날수록 심각해지고 다양화되고 있는 청소년 문제를 조기에 개입하고 대응하는 것이 사회적 문제로 대두되고 있다. 따라서 청소년 문제에 대한 전문적 개입이 가능한 청소년상담 전문가의 역할과 이들의 전문적 역량을 지속적으로 향상시키는 것이 점점 중요해지고 있다. 청소년상담사는 국가자격제도를 통해 배출되는 국내 유일의 전문상담 인력으로, 자격시험에 합격하고 자격연수 100시간을 이수한 후 자격증을 부여받는다(청소년기본법 제22조 제1항). 이들은 2003년부터 2015년까지 11,453명이 배출되어 전국의 청소년상담복지센터와 학교, 다양한 청소년기관에 배치되어 청소년들의 정신건강뿐 아니라 건강한 성장을 위해 기여하고 있다. 이와 같이 청소년상담사가 국가자격증으로 체계적인 선발과정과 전문적인 연수를 통해 배출된 공인된 전문가이지만 앞에서 언급한 것처럼 변화하는 청소년 문제에 따라 청소년상담사의 전문적인 역량도 지속적으로 개발되고 관리될 필요가 있다.

이와 같은 배경에서 2007년부터 청소년상담사 보수교육이 시행되고 있으며, 2013년부터는 청소년기본법에 청소년상담복지센터, 학교, 청소년복지시설 등 청소년단체에서 상담 업무를 담당하는 청소년상담사들이 매년 8시간 이상 보수교육을 받도록 의무교육으로 법제화되어 시행되고 있다(청소년기본법 제24조의2, 청소년기본법 시행령 제38조, 청소년기본법 시행규칙 제10조의3, 제10조의4, 제10조의5). 보수교육의 중요성은 서영석 등(2013)의 연구에서도 언급되고 있는데, 연구자들은 청소년상담사의 전문성 관리를 위해 보수교육 운영이 반드시 이루어져야 함을 강조하고 있다. 왜냐하면 상담 서비스 향상을 위해 청소년상담사 직무수행에 필요한 자질 향상, 새로운 청소년 문제 영역의 전문적 역량 개발, 청소년 성장 환경변화와 시대적·사회적 요구에 선도적으로 대응하기 위한 전문지식 함양이 중요하기 때문이다.

청소년상담사 보수교육의 중요성과 더불어 이에 대한 효과성 평가에도 점차 관심이 증가하고 있다. 현재 보수교육에서는 교육의 효과성을 평가하는 방법으로 만족도와 형성평가 등이 주로 사용되고 있다. 교육훈련 프로그램 평가에서 가장 많이 활용되어 온 평가모델 중 하나가 Kirkpatrick(1967)의 4단계 모형이다. 이 모형은 훈련 프로그램을 평가하는 일련의 연속적이고 체계적인 방법을 제시하고 있다. Kirkpatrick은 교육훈련 성과를 반응(reaction), 학습(learning), 행동(behavior), 결과(result) 등 4단계로 평가할 것을 제안하였다. 이중 1단계 '반응', 2단계 '학습', 3단계 '행동'에 대한 평가는 개인에 대한 평가이고, 4단계 '결과'에 대한 평가는 개인과 조직에 대한 평가를 의미한다. 대부분의 교육 평가에서는 4단계 중 1단계인 반응측정에 해당하는 만족도평가와 2단계 학습효과 측정에 해당하는 형성평가가 이루어지고 있다. 3단계 행동측정은 교육훈련을 통해 배운 것을 얼마나 행동으로 나타내는지를 측정하는 것으로, 개인차원에서는 가장 높은 수준의 평가 내용이다. 지금까지 청소년상담사 보수교육에서는 1단계의 교육만족도 평가, 2단계의 사전-사후 형성평가를 실시하여 왔다. 그러나 기존의 평가 방법에서 한 걸음 나아가 보수교육에서 학습한 내용이 현장에서 어떻게 적용되고, 현장 적용

에 얼마나 유용한지를 검증할 필요성이 대두되고 있다. 이와 같은 효과성을 측정하는 개념 중 하나가 '교육훈련전이'이다.

교육훈련전이란 '교육훈련에 참가한 학습자가 현업에 복귀한 뒤 교육훈련에서 학습한 지식, 기술, 태도를 현업에 적용하여 변화된 행동으로 나타내고, 이와 같은 행동의 변화를 유지하는 정도'로 정의된다(양은하, 정재삼, 2006). 전이는 연구 분야에 따라 사용되는 의미가 조금씩 다르지만 일반적으로 기업교육 상황에서는 학습전이, 교육훈련전이, 훈련전이, 기업교육전이 등의 용어로 사용되고 있다(이진화, 2009). Baldwin과 Ford(1988)는 10년간 전이와 관련된 연구들을 분석하여 종합적인 시각을 제시하고 있는데, 이 연구에서는 전이를 '기업 교육훈련을 통해 학습되고 파지된 것을 일반화(generalization)하고 유지(maintenance)하는 것'이라고 정의하고 있다. 그밖에 학습전이에 대한 연구로 많은 기여를 한 것으로 평가되는 Broad와 Newstrom(1992), Tracey, Tannenbaum과 Kavanaugh(1995), Wexley와 Latham(1991)는 학습전이를 '학습자가 교육에서 습득한 지식, 기술, 태도를 직무 상황에서 효과적으로 적용하는 정도'라고 정의하였다. 국내에서도 김진모(1997)와 이도형(1995) 등이 Kirkpatrick의 4단계 평가모형을 근거로 교육훈련전이를 '교육을 통해서 학습된 지식 및 정보를 현업에서 적용하여 변화된 행동 및 태도를 평가하는 것'으로 정의하고 있다. 즉 교육훈련전이는 교육훈련의 학습 결과로 일어나는 행동의 변화 정도를 측정하는 것으로, Kirkpatrick의 4단계 모형 중 3단계 '행동'에 해당된다. 이에 따라 본 연구는 보수교육 참여자가 보수교육 후 학습한 것을 현장에 적용하는 것을 보수교육의 유용성을 평가하는 개념으로 사용하고자 한다.

최근 다양한 장면에서 교육의 효과를 검증하기 위해 교육훈련전이에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 이 중 대표적인 교육훈련전이 모형에 관한 연구를 살펴보고자 한다. 우선 Noe와 Schmitt(1986)는 피훈련자(trainee)의 태도가 교육훈련 유효성(effectiveness)에 영향을 미칠 것이라는 점에 초점을 두어 모형을 구안하고 연구를 진행하였는데, 교육훈련 유효성은 Kirkpatrick(1967)의 교육훈련 성과의 위계적 모형에 초점을 두고 있다. 이 모형은 교육훈련 유효성, 즉 교육훈련을 통해 도출되는 산출물들에 영향을 미칠 수 있는 태도적 변인들로 구성되었다. 즉 통제소재, 기대, 경력 또는 직무에 대한 태도, 스킬 진단에 대한 반응 등이 학습동기라는 또 다른 태도 변수를 매개하여 교육훈련의 성과인 학습, 행동변화, 그리고 결과에까지 영향을 미치게 된다는 점이 주요 메카니즘이다. 또한 환경에 대한 인식이 학습동기, 그리고 전이동기(motivation to transfer)를 통해 교육훈련 성과에 영향을 미치게 된다고 설명하고 있는데, 특히 전이동기를 중요한 태도적 요소로 교육훈련전이를 예측하는 주요 변인임을 강조하고 있다. 그러나 이 모형은 학습자의 태도에만 초점을 맞추어 교육훈련설계의 영향을 확인할 수 없다는 한계를 보여주고 있다.

두 번째로, Baldwin과 Ford(1988)의 전이과정(transfer process) 모형은 초창기 전이 연구의 대표적인 모형으로, 교육훈련 성과와 전이에 영향을 미치는 교육훈련 투입 요인으로 교육훈

런 참여자의 개인특성 요인, 교육훈련 설계요인과 작업환경 요인의 세 가지 범주를 확인하였다. 이 연구는 교육훈련전이에 영향을 미치는 다양한 요인들의 유형을 구분할 수 있는 틀을 제공하였다는데 의의가 있으나 요인들 간 관계를 고려하지 못한 한계를 지닌다.

세 번째로, Gegenfurtner, Veermans, Festner와 Gruber(2009)는 교육훈련전이 동기의 통합 모형(integrative model)을 제시하였다. 이 모형은 교육훈련전이를 개인(individual), 교육훈련 관련(training-related), 조직(organizational) 요인으로 설명하고 있으며, 전이동기가 모든 변인들을 매개하여 교육훈련전이에 영향을 미친다고 설명하고 있다. 이들은 전이에 영향을 주는 요인들을 교육훈련 전, 중, 후의 시점에 따라 구분하였으나 전이동기의 시간의 흐름에 따른 변화를 설명하지 못하고 있다.

네 번째로, 최영준과 이찬(2011)은 우수 교육훈련 전이자의 통합적 전이 모형을 제시하였는데, 이는 심층면담을 통해 도출된 우수 교육훈련 전이자의 핵심 성공요인이 우수 교육훈련 전이자의 학습과 교육훈련전이가 발생하는 전체적인 흐름 속에서 어떤 영향을 주는지를 종합적으로 설명하고 있다. 이 모형에서 우수 교육훈련 전이자들은 교육훈련에 참여하기 전에 교육훈련 참가로 나타날 수 있는 높은 결과 기대 및 수행 기대를 가지고 있었으며, 교육훈련 내용과 실제 현장에서 수행하는 직무 간 관련성이 높은 것으로 지각하고 있었다. 또한 이들이 속한 조직 내 부서에서 지속적인 학습 문화를 형성하고, 상사는 교육훈련 참가를 적극적으로 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 우수 교육훈련 전이자의 개인적, 조직적 특성요인은 이들의 학습동기에 정적인 영향을 주고, 이러한 학습동기가 학습과 전이동기에 영향을 주어 교육훈련전이에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

이와 같이 현장에서 교육에 대한 효과성 평가가 교육훈련전이를 통해 검증되고 있는 만큼 이에 대한 평가 척도 개발도 다양하게 이루어지고 있다. 본 연구에서는 교육훈련전이뿐만 아니라 교육훈련전이에 영향을 주는 요인들에 대한 척도도 함께 살펴보고자 한다. 우선 지금까지 교육훈련전이를 측정하기 위해 사용되어 온 척도의 대부분은 Kirkpatrick(1967, 1994)의 4단계 모형 중 3단계의 행동평가와 관련된 교육훈련 학습 결과로 인한 행동변화를 측정하는 문항과 이도형(1995)이 개발한 일반화된 전이 측정방법을 기본으로, 각 교육 프로그램 및 연구의 특성에 따라 연구자가 문항의 일부를 변형하여 사용하고 있다(이진화, 2009). Kirkpatrick(1994)이 사용한 행동평가는 교육 프로그램을 통해 배운 내용(기술, 지식)을 현장에 얼마나 효과적으로 적용하는지를 평가하는 것으로(Basarab & Root, 1992), 평가 시기는 교육 후 3개월에서 6개월이 지난 후였다. 평가도구 중 리커트 척도를 개발한 연구로는 김진모(1997), 이도형(1995), 최창환(2008), 한안나(1999) 등이었으며, 이들은 일반화된 전이 평가도구를 사용하여 김진모(1997)는 1개의 문항, 이도형(1995), 최창환(2008), 한안나(1999) 등은 5개 문항을 개발하여 사용하였다. 또한 행동관찰형 측정 도구를 사용한 연구는 금혜진(2005), 김진모, 이진화, 길대환(2006), 나승일, 김기용(2007), 박영용(2006), 이동배(2007), 이성(2004), 현영섭(2004)

등이었으며, 홍영주는(1997) 자기보고식 체크리스트와 행동관찰 척도의 혼합 형태의 도구를 개발하였다.

두 번째로 교육설계 척도는 교육의 내용이 얼마나 직무와 관련성이 있는지에 관한 교육훈련 내용과 강사의 능력이 포함된다. 많은 연구들에서 직무와 관련된 교육훈련내용에 대한 설문 항목으로 교육 목표 제시여부, 교육 주제와 업무와의 직접적 연결성 또는 일치 정도, 직무에 도움이 되는 구체적 자료 제공여부, 교육시작 전 기대 부합성, 업무에 필요한 사항에 대한 교육 반영여부, 직무 응용을 위한 현실성 있는 목표 수립 여부, 교육 내용의 실제 업무 활용에 도움이 되었는지의 여부 등이고, 교육훈련 강사의 능력을 측정하는 문항으로는 강사의 준비도, 교과내용에 대한 전문지식 정도, 교육과정에 대한 강사의 활력과 열정 정도, 강사의 동기유발 정도, 교육과정 진행속도 적절성, 강의기술 적절성, 교육내용의 효과적 전달력 등이다(신덕천, 2013; 유성희, 2012; 이진화, 2009; 장윤정, 2002; 정영애, 2003; 허윤정, 2005).

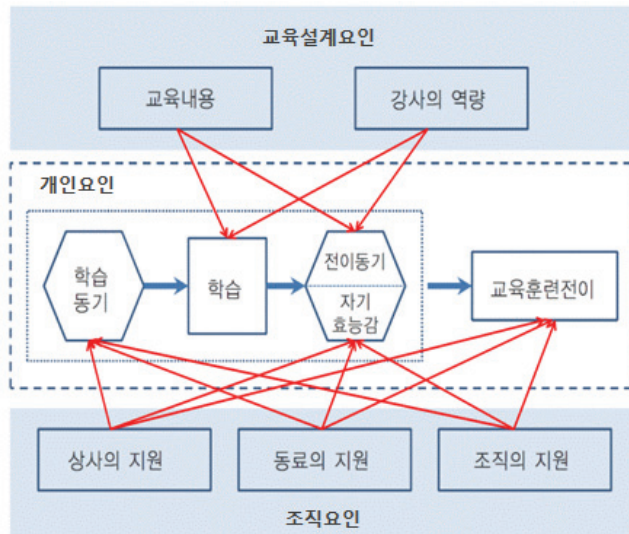
세 번째는 개인특성에 관한 척도로, 선행연구들을 정리하면 학습동기, 자기효능감, 전이동기 등이 포함된다. 이 요인들은 학습자들의 학습에 대한 동기와 학습내용의 현장 적용 의지에 대한 것으로, 대체로 교육훈련전이에 영향을 주는 독립변인 또는 매개변인으로 사용된다. 즉 개인특성 변인들의 점수가 높으면 교육훈련전이도 높게 나타난다(박영용, 2006; 신덕천, 2013; 유성희, 2012; 장윤정, 2002; 정영애, 2003; 허윤정, 2005).

네 번째로, 조직특성은 학습자들이 교육을 받은 후 현업에 복귀하여 학습한 내용을 적용하는데 영향을 주는 조직 내 상사, 동료, 환경을 의미한다. 구체적으로 상사의 지원과 관련된 내용은 상사가 부하들이 교육훈련 받는 것을 중요하게 생각하는지, 교육에서 배운 것을 직무에 적용하는 방법을 지도해 주는지, 부하가 자신의 전문능력을 개발하도록 교육훈련에 참여시키는지에 관한 것이다. 동료의 지원과 관련된 것으로는 직무성과를 높일 수 있는 새로운 정보에 대해 동료들끼리 서로 이야기하는지, 동료들은 새로운 아이디어를 기꺼이 받아들일 준비가 되어 있는지, 동료들은 내가 고민하고 있는 문제에 대하여 대안을 제시해 주려고 노력하는지 등에 관한 내용이다. 또한 지속적 학습문화를 가능하게 하는 조직 분위기에는 회사가 직원이 변화하고 혁신하는 것을 높이 평가해 주는지, 회사에 능력을 발휘했을 때 보상받는 성과 평가제도가 있는지, 회사가 새로운 기술이나 지식을 지속적으로 얻을 수 있도록 교육을 실시하는지와 같은 내용이 포함된다(곽대영, 2006; 유성희, 2012; 허윤정, 2005). 이 요인들은 교육훈련전이뿐만 아니라 학습자들의 학습동기와 전이동기에는 영향을 주는 것으로 나타났다(최영준, 이찬, 2011).

이상으로 선행연구를 통해 교육훈련전이 모형과 교육훈련전이 및 관련 변인들을 측정하는 척도들을 살펴보았다. 교육훈련의 목적은 교육 참여자들이 학습한 내용을 실무에 적용, 활용하도록 하는 것이므로, 교육훈련 참가자가 교육훈련에서 학습한 지식, 기술 등을 자신의 업무에 적용하고 활용하는 것은 매우 중요하다. 따라서 전이가 효과적으로 일어났는지의 여부는

교육훈련 프로그램이 유용한지를 판단할 수 있는 기준이 된다. 그러므로 교육을 통해 어떻게 하면 교육 참가자들의 전이 효과를 높일 것인가가 교육의 효과를 측정하는 핵심요인이다.

본 연구에서는 청소년상담사 보수교육의 교육훈련전이 모형으로 Baldwin과 Ford(1988)의 모형을 기본 틀로 하고, 하위변인 간의 경로를 검증한 최영준과 이찬(2011)의 모형의 변인들을 포함하여 모형을 구안하였다. 즉 교육훈련전이와 이에 영향을 주는 교육설계요인, 개인요인, 조직요인 등 4개 요인으로 구성된 모형을 제시하고자 한다. 이중 첫 번째, 교육설계요인은 '교육내용'과 '강사의 역량' 등 2개 하위요인으로 구성하였다. 청소년상담사 보수교육에서는 강사의 현장 전문성도 중요하게 다뤄지고 있기 때문에 '강사의 역량'을 변인으로 포함시켰다. 두 번째, 개인요인은 '학습동기'와 '자기효능감' 그리고 '전이동기', 3개 하위요인으로 구성하였다. 세 번째, 조직요인은 '상사의 지원', '동료의 지원', '조직의 지원'으로 구성하였다. 이는 교육의 현장 활용도를 향상시키기 위해서는 개인적인 동기뿐 아니라 조직에서의 관심과 지원이 상관이 높다는 선행연구 결과들을 참고하였다. 마지막으로 교육훈련전이는 단일 요인으로, 교육에서 배운 내용을 업무에 활용하고, 이를 통해 업무 수행이 향상되었는지를 묻는 내용을 포함한다. 본 연구에서 제안하는 교육훈련전이 모형은 [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 청소년상담사 보수교육 교육훈련전이 모형

이와 같이 본 연구에서는 교육훈련전이를 보수교육 유용성을 평가하기 위한 핵심지표로 간주하고, 교육훈련전이에 영향을 주는 주요 요인인 교육설계요인, 개인요인, 그리고 조직요인을 보수교육 유용성 모형에 포함시켜 교육훈련전이와 관련 변인들을 측정하는 도구를 제작하고자 하였다. 구체적으로 본 연구는 보수교육의 유용성을 측정하기 위해 교육훈련전이 개념

을 적용하여 청소년상담사 보수교육의 교육훈련전이에 영향을 미치는 다차원적 요인들을 확인하고, 이와 같은 요인들을 포괄적으로 측정할 수 있는 자기보고식 유용성 평가 도구를 개발하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 보수교육의 유용성을 모니터링하고 교육과정의 체계적인 개선을 도모하기 위한 과학적 기반을 마련하고자 한다. 나아가 청소년상담사들의 실무 능력 및 전문성 향상 체계를 확립함으로써 최종 수혜자인 청소년들에게 보다 질 높은 전문적인 상담 서비스를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

방 법

연구 대상

본 연구에서 보수교육 직후 척도와 보수교육 2개월 후 척도는 각기 다른 표본을 대상으로 개발되었다. 보수교육 직후 척도의 설문 대상은 2015년 7월부터 9월까지 운영되었던 보수교육의 이러닝교육 이수자와 집합교육의 참가자들 중 현재 상담 관련 업무를 하고 있는 청소년상담사들이었으며, 보수교육 2개월 후 척도의 설문 대상은 2015년 4월 30일부터 6월 30일까지 운영되었던 보수교육(이러닝교육, 집합교육) 이수자들 중 현재 상담관련 업무를 하고 있는 청소년상담사들이었다.

교육 직후 설문조사는 이러닝교육의 경우, 교육종료 시점 기준으로 총 429부가 이메일로, 집합교육의 경우, 교육 종료 후 현장에서 총 271부가 배포되었다. 교육 2개월 후 설문은 총 624부(이러닝교육, 집합교육)가 이메일로 발송되었다. 본 연구에서 총 1,324부의 설문이 배포되었는데, 교육 직후 설문지는 배포된 700부 중 379부가 회수되었으며(회수율 54.14%), 이중 응답이 불성실하거나 설문 대상자가 아닌 15부를 제외한 364부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 교육 2개월 후 설문지는 624부가 배포되어 272부(회수율 43.59%)가 회수되었고, 이중 응답이 불성실한 7부를 제외한 265부를 분석 자료로 사용하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

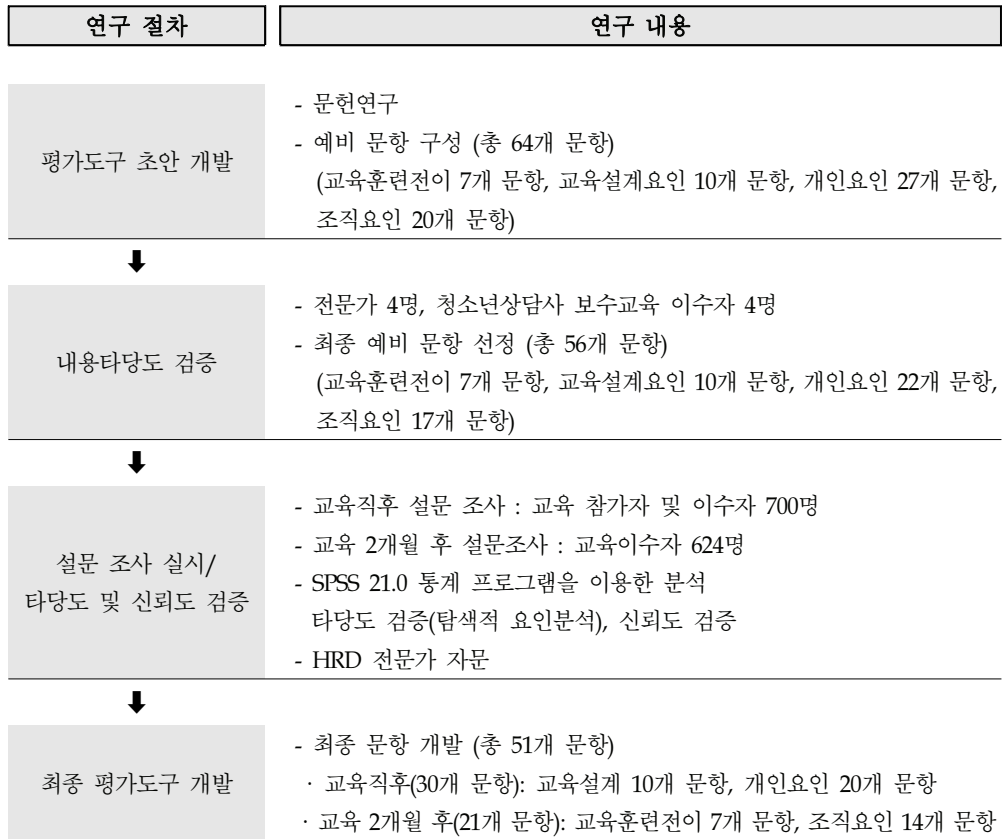
연구절차

본 연구에서는 [그림 2]와 같은 절차에 따라 연구를 수행하였다.

예비문항 개발

본 연구에서는 선행연구 결과와 기존의 척도 문항을 바탕으로 총 64개 문항을 선정하였다.

본 연구의 교육훈련전이 연구모형에 따라 교육훈련전이, 교육설계요인, 개인요인, 조직요인의 4개 요인으로 분류하여 문항을 선정하였다. 교육설계요인은 교육성과에 직접적으로 영향을 주는 교육내용과 강사의 역량의 2개 하위요인으로, 각각 6개 문항과 4개 문항으로 구성되었다. 개인요인은 교육에 대한 동기와 현장에 복귀하여 학습한 내용을 활용하고자 하는 동기 등의 내용으로, 학습동기 9개 문항, 자기효능감 10개 문항, 전이동기 8개 문항의 3개 하위요인으로 구성되었다. 조직요인은 교육 참가자들이 일하는 현장에서의 지원으로, 상사의 지원 7개 문항, 동료의 지원 7개 문항, 조직의 지원 6개 문항의 3개 하위요인으로 구성하였다. 마지막으로 교육훈련전이는 단일요인으로 구성하였다.



[그림 2] 청소년상담사 보수교육 유용성 척도 개발 연구의 절차

내용타당도 검증

64개로 구성된 예비 문항이 보수교육의 유용성을 평가하기에 타당한 내용으로 구성되었는

지, 중복되거나 빠진 내용이 있는지 확인하기 위해 전문가 및 현장의 청소년상담사 8인에게 각 문항에 대한 내용타당도를 평정하게 하였다. 청소년상담 경력이 있는 교육학 교수 1인, 교육과정 개발 및 평가 전문가 1인, 청소년상담 기관에 종사하는 박사 2인, 그리고 청소년상담사 보수교육을 이수한 청소년상담사 4명을 대상으로 2015년 7월 10일부터 14일까지 이메일을 통해 의견을 수렴하였다. Lynn(1986)은 일반적으로 애매모호한 중간점수를 포함하지 않도록 하기 위하여 내용 타당도 지수를 4점 척도를 사용한다고 하였고, 이에 따라 본 연구에서도 평가도구 초안(총 64개 문항)에 대해 '매우 타당하다' 4점, '타당하다' 3점, '타당하지 않다' 2점, '전혀 타당하지 않다' 1점으로 4점 리커트 척도를 이용하였다. 또한 낮은 평점('전혀 타당하지 않다', '타당하지 않다')을 체크한 항목과 수정이 필요한 항목에 대해서는 그 이유를 작성하도록 하였다. 평정 결과를 토대로 평정 항목의 점수가 낮은 문항을 제외시켰다.

최종 예비문항 선정

내용타당도의 검증을 통해 수정·보완된 56개 문항을 최종 예비문항으로 선정하였다. 56개 문항은 교육설계요인, 개인요인, 교육훈련전이, 조직요인 등 총 4개의 변인으로 구성되었다. 이중 교육 직후 척도는 총 32문항으로 교육설계요인 10개 문항, 개인요인 22개 문항, 교육 2개월 후 척도는 총 24문항으로 교육훈련전이 7개 문항, 조직요인 17개 문항이다. 본 연구의 설문지는 인구통계학적 특성을 제외한 모든 문항은 5점 리커트 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점)를 이용하여 응답하도록 하였다.

연구진은 교육설계와 개인의 동기는 교육 직후, 교육훈련전이와 조직관련 요인은 본 연구의 목적대로 교육 2개월 후에 실시하는 것이 도구의 신뢰도와 타당도를 높일 것이라고 판단하여 평가도구를 2개로 분리하여 개발하기로 결정하였다. 교육직후 설문 내용은 교육설계요인에 해당하는 교육내용과 강사의 역량 등 2개, 개인요인에 해당하는 학습동기, 자기효능감, 전이동기 등 3개로 구성되었다. 교육 2개월 후 설문은 교육훈련전이, 조직요인에 해당하는 사사의 지원, 동료의 지원, 그리고 조직의 지원 등으로 구성되었다.

자료분석

모든 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 자료 분석 과정을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 알아보기 위하여 KMO의 표준적합도(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)와 Barlett의 구형성 검정 지표를 검토하였다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특성

변인	구분	교육직후 척도 대상자		교육 2개월후 척도 대상자	
		사례 수	백분율(%)	사례 수	백분율(%)
성별	남	18	4.9	14	5.3
	여	346	95.1	251	94.7
학력	학사졸업	87	23.9	59	22.3
	석사재학	49	13.5	46	17.3
	석사수료	11	3.0	10	3.8
	석사졸업	183	50.3	133	50.2
	박사과정	7	1.9	6	2.3
	박사수료	16	4.4	8	3.0
	박사졸업	11	3.0	3	1.1
기관	청소년상담복지센터	94	25.8	78	29.4
	한국청소년상담복지개발원	2	0.6	2	0.8
	청소년쉼터	2	0.6	1	0.3
	학교	43	11.8	57	21.5
	Wee센터·Wee스쿨	63	17.3	35	13.2
	Wee클래스	79	21.7	69	26.0
	교육청	4	1.1	2	0.8
	청소년단체	8	2.2	2	0.8
	청소년치료재활센터	4	1.1	1	0.4
	기타	61	16.7	16	6.0
	없음	4	1.1	2	0.8
직위	센터장(소장)	9	2.5	7	2.6
	팀장	25	6.9	16	6.0
	팀원	41	11.3	31	11.7
	청소년동반자	28	7.7	28	10.6
	전문상담교사	170	46.7	21	7.9
	교사	22	6.0	2	0.8
	전문상담사	5	1.4	117	44.2
	기타	57	15.6	39	14.7
	없음	7	1.9	4	1.5
교육 형태	집합교육	236	64.8	132	49.8
	이러닝교육	128	35.2	133	50.2
	전체	364	100.0	265	100.0

둘째, 요인 추출을 위해 수집된 자료를 가지고 주축요인법(Principal axis factoring)과 사각회전(Promax)으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 추정 방법으로 가장 많이 활용되는 최대우도법과 주축요인분석 중에서 자료들이 정규분포를 이루지 않을 때는 주축요인분석 방법을 사용한다(엄명용, 조성우, 2005). Promax는 사각회전 기법 중 가장 보편적인 방법으로, 요인 간 상관을 전제한 상태에서 가장 간명한 요인을 도출할 수 있어(Hetzl, 1996) 사용된다.

셋째, 평가도구 합계 및 각 하위요인간의 상관계수를 구하였다.

넷째, 추출된 요인의 내적 일치도(Cronbach's α)를 살펴보기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다.

결 과

최종 예비문항(교육 직후 척도 32개 문항, 교육 2개월 후 척도 24개 문항)의 상관행렬 적합성 검증을 위해 KMO의 표준적합도와 Bartlett의 구형성 검정을 실시한 결과, 표준적합도는 교육 직후가 .957이었으며, 교육 2개월 후는 .921로 상당히 좋은 정도를 나타냈다. 또한 구형검사는 교육 직후가 10733.620(df=496, $p < .001$), 교육 2개월 후가 4574.683(df=276, $p < .001$)으로 나타나 교육 직후 척도와 교육 2개월 후 척도에 관한 문항 모두 요인분석에 적합하며, 분석이 가능한 공통요인이 있는 것으로 나타났다. 또한 scree검사 결과 요인분석에 유효한 요인 수는 교육 직후 척도와 교육 2개월 후 척도에 각각 4개의 요인이 존재하는 것으로 확인되었다.

문항 추출을 위해 요인부하량이 .40이하인 문항은 분석에서 제외하였으며(송지준, 2008; 탁진국, 2009), 교차부하량이 .30이상인 문항은 삭제하여(성태제, 2006; 손충기, 2006; 송지준, 2008) 최종적으로 교육 직후 척도에는 30개 문항, 교육 2개월 후 문항에는 21개 문항이 선정되었다.

교육 직후 척도

탐색적 요인분석

청소년상담사 보수교육 직후척도, 교육설계요인(10개 문항)과 개인요인(22개 문항)으로 구성된 32개의 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 4개 요인 32개의 문항이 추출되었으나, 요인부하량의 절대값이 .40이하인 문항 19(.34, 개인요인: 나는 이번 교육을 성공적으로 이수한 것이 자랑스럽다)와 교차부하량이 .30이상인 문항 23(.347, 조직요인: 교육을 받고나서 동료로부터 업무수행이 향상되었다고 이야기를 듣는다)을 삭제한 후, 최종 4개 요인, 30개 문항이 추출되었다. 자세한 내용은 <표 2>에 제시되었다.

<표 2> 교육 직후 척도 탐색적 요인분석 결과

요인	문항	요인				M(SD)	문항 제외시 신뢰도
		1	2	3	4		
교육설계 요인 (교육 내용 / 강사 역량)	8 교육내용에 대한 전문성을 갖추었다.	.938	-.002	-.112	-.040	4.612(.561)	.964
	7 교육내용에 대한 준비가 충분하였다.	.907	-.033	.009	-.035	4.533(.566)	.963
	10 교육과정에 적극적으로 참여하도록 동기유발을 시켜주었다.	.883	-.077	-.005	.046	4.406(.745)	.963
	9 현장의 전문성을 갖추고 있다.	.855	-.047	.022	-.012	4.533(.648)	.963
	5 적합한 교육방법이 활용되었다.	.846	-.014	.005	.064	4.359(.667)	.963
	4 적합한 학습 자료들이 사용되었다.	.816	.028	.005	.000	4.332(.709)	.963
	6 교육 전 내가 기대했던 바에 부합하였다.	.809	.148	-.094	-.004	4.346(.689)	.963
	1 분명한 교육목표가 제시되었다.	.685	.055	.087	-.020	4.469(.590)	.964
	3 내가 하는 업무에서 필요한 것들이 잘 반영되었다.	.617	.141	.086	.048	4.390(.713)	.963
	2 나의 업무와 관련이 있다.	.481	.069	.150	.042	4.505(.649)	.964
개인요인 (전이 동기)	28 나는 이번 교육에서 배운 지식과 기술은 앞으로 나의 업무와 관련된 문제를 해결하는데 도움이 될 것이라고 생각한다.	.058	.921	-.008	-.075	4.318(.670)	.963
	32 나는 이번 교육에서 배운 지식과 기술을 업무에서 활용할 것이다.	-.021	.853	-.045	.079	4.362(.616)	.963
	29 나는 이번 교육을 통해 습득한 지식과 기술을 일상 업무에 활용할 수 있다고 생각한다.	-.019	.851	-.057	.098	4.285(.692)	.963
	27 나는 이번 교육을 통해 일상 업무에서 사용하고자 했던 지식과 기술을 배웠다.	.121	.827	-.053	-.020	4.299(.668)	.963
	30 나는 이번 교육에서 강조되었던 지식과 기술을 나의 직무에 적용하는 것이 현실적으로 가능하다고 생각한다.	-.002	.771	.013	.113	4.203(.709)	.963
	26 나는 교육에서 배운 지식과 기술을 활용한다면, 나의 업무성과는 향상될 것이라고 생각한다.	-.012	.763	.119	-.036	4.304(.632)	.964
	31 나는 이번 교육에서 습득한 지식과 경험은 내 경력을 쌓는데 도움이 될 것으로 생각한다.	.059	.740	.013	.060	4.258(.695)	.963

청소년상담사 보수교육 유용성 척도 개발

요인	문항	요인				M(SD)	문항 제외시 신뢰도
		1	2	3	4		
개인요인 (학습 동기)	11 나는 이번 교육에 관심을 가지고 있었다.	-.032	-.105	.875	-.030	4.409(.651)	.965
	15 나는 이번 교육이 흥미로울 것이라고 생각했다.	-.045	-.105	.867	.012	4.330(.693)	.965
	12 나는 이번 교육이 나의 능력 향상에 좋은 기회라고 생각했다.	.015	-.054	.846	-.027	4.420(.648)	.965
	14 나는 전문성 향상을 위해 더 많은 지식, 경험, 기술이 필요하며, 이를 위해 더 공부해야 한다고 생각했다.	-.031	.113	.693	-.117	4.623(.533)	.965
	17 나는 이번 교육 내용이 어렵더라도 이해하기 위해 열심히 노력하겠다.	.001	.137	.681	.031	4.412(.647)	.964
	16 나는 이번 교육에서 배운 내용이 나의 경력 개발에 도움이 될 것이라고 생각했다.	.046	.132	.679	.026	4.346(.689)	.964
	13 나는 교육하는 동안 최대한 배우려고 노력하였다.	.133	-.024	.617	.149	4.412(.621)	.964
	21 나는 교육에서 배운 것을 업무에 성공적으로 적용할 수 있다.	.001	.015	-.057	.918	4.074(.702)	.963
개인요인 (자기 효능감)	20 나는 어려운 상황에 직면하더라도 교육에서 배운 것을 잘 활용할 수 있다는 자신감이 있다.	-.044	.011	.047	.874	4.101(.690)	.963
	22 교육에서 배운 것을 토대로 업무를 성공적으로 수행할 수 있다.	.037	.034	-.064	.867	4.054(.686)	.963
	25 내게 주어진 업무는 모두 내 능력으로 처리가 가능하다고 생각한다.	.035	-.027	-.010	.763	3.890(.832)	.964
	24 나는 교육에서 학습한 새로운 지식과 기술을 적용하는데 방해하는 장애물을 극복할 자신이 있다.	.001	.055	.018	.746	4.112(.685)	.964
	18 나는 업무에 새로운 기술을 사용할 수 있는 나의 능력을 믿는다.	.039	.260	.053	.479	4.217(.602)	.964
	고유값	14.887	2.687	1.853	.991		
	설명변량	49.624	8.957	6.177	3.304		
	누적변량	49.624	58.581	64.758	68.062		

최종 추출된 30개 문항의 요인구조의 경우, 요인 1은 전체 변량의 49.624%를 설명하였고, 고유값은 14.887이었다. 요인 2는 8.957%의 설명변량과 2.687의 고유값을 나타냈으며, 요인 3은 6.177%의 설명변량과 1.853의 고유값을 보였다. 끝으로, 요인 4는 3.304%의 설명변량과 .991의 고유값을 나타냈다. 이들 4개의 요인은 교육 직후에 대한 전체 변량의 총 68.062%를 설명하였다.

신뢰도 분석

교육직후 척도의 최종 문항(30개 문항)에 대한 신뢰도 검증을 실시하였다. 내적일치도(Cronbach's α)는 전체 .965, 교육내용 및 강사역량 .951, 전이동기 .952, 학습동기 .908, 자기효능감 .925로 나타났다. 또한, 각 요인 간 모두 정적상관을 보이며, 교육 직후 전체 문항과도 높은 상관을 보였다. 이는 <표 3>에 제시되었다. 따라서 교육 직후의 보수교육 유용성 척도의 각 요인은 어느 정도의 내용을 공유하면서도 독립된 내용을 가지고 있는 것을 알 수 있다.

<표 3> 교육 직후 척도 최종 문항의 하위요인 별 신뢰도 계수 및 하위요인 간 상관

구분	교육설계 (교육내용/강사역량)	전이동기	학습동기	자기효능감	전체
교육설계 (교육내용/강사역량)	1				
전이동기	.711**	1			
학습동기	.560**	.457**	1		
자기효능감	.629**	.740**	.439**	1	
전체	.869**	.876**	.709**	.829**	1

** $p < .01$, *** $p < .001$

교육 2개월 후 척도

탐색적 요인분석

청소년상담사 보수교육 교육 2개월 후 척도, 교육훈련전이(7개 문항)와 조직요인(17개 문항)으로 구성된 24개의 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 4개 요인 24개의 문항이 추출되었으나, 요인부하량의 절대값이 .40이하인 문항 13(304, 조직요인: 나는 교육에서 배운 내용을 업무에 적용할 때 발생하는 문제점을 상사와 상의한다)과 교차부하량이 .30이상인 문항 18(347, 조직요인: 교육을 받고나서 동료로부터 업무수행이 향상되었다고 이야기를 듣는다), 문항 21(376, 조직요인: 나의 조직은 나의 능력을 개발할 수 있는 시간과 교육기회

를 제공한다)을 삭제한 후 최종 4개 요인, 21개 문항이 추출되었다. 이는 <표 4>와 같다.

최종 추출된 21개 문항의 요인구조의 경우, 요인 1은 전체 변량의 36.219%를 설명하였고, 고유값은 7.606이었다. 요인 2는 15.413%의 설명변량과 3.237의 고유값을 나타냈으며, 요인 3은 5.386%의 설명변량과 1.131의 고유값을, 요인 4는 8.514%의 설명변량과 1.788의 고유값을 나타냈다. 이들 4개의 요인은 교육 2개월 후에 대한 전체 변량의 총 60.146%를 설명하는 것으로 나타났다.

<표 4> 교육 2개월 후 척도 탐색적 요인분석 결과

요인	문항	요인				M(SD)	문항 제외시 신뢰도
		1	2	3	4		
교육 훈련 전인	6 교육 이후에도 지속적으로 교육내용을 실제 업무 처리에 적용하고 있다	.874	.010	-.044	.002	3.815(.728)	.913
	2 교육에서 배운 내용 덕분에 나의 업무수행이 향상되었다.	.861	.079	-.032	-.158	3.800(.708)	.914
	5 교육에서 배운 내용은 실제 업무에서 부딪히는 문제점들을 해결하는데 도움이 된다.	.796	-.048	-.043	.136	3.834(.671)	.912
	1 교육에서 배운 내용을 실제 업무에서 사용하고 있다.	.789	-.109	.071	-.072	3.721(.791)	.915
	7 내가 받은 교육은 평소 업무 경험과 잘 융합되어 현재 업무가 더 효과적으로 진행된다.	.769	.029	-.100	.097	3.721(.787)	.913
	4 교육에서 배운 내용을 실제 업무에 적용해 보려고 시도하고 있다.	.738	-.048	.059	-.041	4.121(.603)	.914
	3 교육을 받고 나서 상사, 동료, 직원으로부터 업무수행이 향상되었다는 말을 듣는다.	.572	.134	.156	.024	3.125(.795)	.911
조직 요인 (상사 의 지원)	8 나의 상사는 소속 직원들이 교육받는 것을 중요하게 생각한다.	-.019	.971	-.030	-.052	3.774(.901)	.910
	9 나의 상사는 소속직원이 자신의 전문능력을 개발하도록 교육훈련에 참여시킨다.	-.055	.937	-.032	-.003	3.849(.888)	.910
	10 나의 상사는 교육받은 지식과 기술을 업무에 적용하도록 권장한다.	.016	.838	-.013	.011	3.774(.863)	.910
	12 교육 받은 내용을 현장에 적용하는데 상사의 지원은 도움이 된다.	-.002	.809	.058	.031	3.819(.829)	.911
	11 나의 상사는 본 교육에 참가하는 것에 긍정적이다.	.104	.486	.053	.145	3.845(.922)	.909

요인	문항	요인				M(SD)	문항 제외시 신뢰도
		1	2	3	4		
조직 요인 (동료 의 지원)	16 동료들은 내가 배운 새로운 지식과 기술을 업무에 적용하는 과정에서 생기는 실수를 허용해 주고, 개선이 필요한 사항을 지적해 준다.	-.079	-.048	.890	.045	3.634(.806)	.913
	17 선배를 포함한 주위 동료들은 내가 교육에 서 배운 것을 직무에 잘 적용할 수 있도록 지원과 격려를 해준다.	.059	.046	.835	.014	3.653(.853)	.910
	15 업무성과를 높일 수 있는 새로운 정보에 대해 동료들과 서로 이야기한다.	.045	-.023	.834	-.019	3.808(.772)	.912
	14 나의 동료는 새로운 아이디어나 지식 기술을 기꺼이 받아들일 준비가 되었다.	-.012	.032	.784	-.005	3.740(.781)	.913
조직 요인 (조직 의 지원)	24 나의 조직은 사회의 중요한 이슈들에 대한 지식과 정보에 관심이 많다.	.034	-.079	.031	.823	3.404(.917)	.910
	20 나의 조직은 직원이 문제를 해결하고 개선 하는 것을 높이 평가한다.	-.042	.008	.016	.813	3.185(.913)	.910
	22 나의 조직은 직원들이 변화하고 혁신하는 것을 높이 평가한다.	-.079	.146	-.007	.792	3.332(.885)	.909
	23 조직생활을 통해 내가 성장하고 발전하고 있다고 생각한다.	.164	-.006	-.061	.743	3.521(.954)	.910
	19 나의 조직은 남다른 기술이나 능력을 발휘 했을 때 보상을 받을 수 있는 성과평가 제도가 마련되어 있다.	-.116	.021	.050	.576	2.174(1.000)	.916
고유값		7.606	3.237	1.131	1.788		
설명변량		36.219	15.413	5.386	8.514		
누적변량		36.219	51.632	65.533	60.146		

신뢰도 분석

교육 2개월 후 척도의 최종 문항(21개 문항)에 대한 신뢰도 검증을 실시한 결과, 척도 전체의 내적일치도(Cronbach's α)는 .916으로 높게 나타났으며, 각 하위요별로는 교육훈련전이가 .910, 조직요인의 상사의 지원이 .915, 동료의 지원은 .906, 조직의 지원은 .868로 나타나 전반적으로 신뢰도가 양호하였다.

교육 2개월 후 척도의 최종 문항의 하위 요인간 상관은 <표 5>와 같이 모두 정적 상관을

보였다. 전체 척도와 각 하위요인 간의 상관은 $r=.666\sim.798$ 로 높은 상관을 보였으며, 각 하위요인 간 상관도 $r=.267\sim.587$ 로 어느 정도 상관이 있는 것으로 나타나 유의수준 .01에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 5> 교육 2개월 후 척도 최종 문항의 하위요인별 신뢰도 계수 및 하위요인 간 상관

구분	교육훈련전이	상사의 지원	동료의 지원	조직의 지원	전체
교육훈련전이	1				
상사의 지원	.287**	1			
동료의 지원	.267**	.417**	1		
조직의 지원	.300**	.587**	.445**	1	
전체	.666**	.787**	.676**	.798**	1

** $p<.01$, *** $p<.001$

논 의

최근 다양하고 심각해지는 청소년 문제를 해결하기 위해 청소년상담사의 역할이 그 어느 때보다 중요해지고 있다. 이와 같은 맥락에서 본 연구는 청소년상담사 보수교육 유용성을 검증하는 척도를 개발하여 이후 보수교육의 효과를 모니터링하고 평가하는 도구로 활용함으로써 보수교육의 질적 향상을 위한 기반을 마련하고자 하였다. 특히 본 연구에서는 보수교육 유용성 평가를 교육훈련전이 개념에 초점을 맞춰 교육훈련전이에 영향을 주는 주요 요인들을 포함하여 모형을 구축함으로써 보수교육의 유용성을 다면적으로 평가하고자 시도하였다.

청소년상담사 보수교육 유용성 척도의 개발 과정은 예비문항 선정, 내용타당도 검증, 신뢰도분석, 요인타당도 검증, 최종 문항 선정 절차를 거쳐 진행되었다. 이를 위해 먼저 본 연구의 이론적 토대가 되는 교육훈련전이와 관련된 다양한 국내외 문헌들을 검토하였으며, 기존의 훈련전이 모형 중 본 연구에 활용 가능한 몇 개의 모형을 선정하고 비교, 대조하여 청소년상담사 보수교육 유용성평가에 적합한 모형을 개발하였다. 이렇게 구성된 모형을 토대로 하위요인을 구성하여 하위요인별로 예비문항을 구성하였다. 예비문항은 문헌연구를 통해 관련 척도의 문항들을 검토하고 본 연구의 목적에 부합하는 문항을 연구자들의 합의에 의해 선정하였다. 내용타당도 검증 단계에서는 앞에서 구성된 예비문항이 본 연구에서 제안한 개념과 일치하는지를 살펴보았다. 평정된 결과를 가지고 연구자 간 합의를 통해 문항을 수정하거나 평정 점수가 낮은 문항을 제거하는 과정을 거쳐 최종 예비문항이 선정되었다. 요인분석 단계에서는 설문 시점을 본 연구의 목적에 맞게 보수교육 직후와 보수교육 2개월 후로 나누어 2개의 척도로 분리하여 개발하였다. 이를 위해 설문 대상을 보수교육 직후와 보수교육 2

개월 후에 해당되는 자로 나누어 실시하였고, 수거된 설문자료는 기술통계량 분석, 신뢰도분석, 주축요인법과 사각회전 방식의 탐색적 요인분석을 실시하였다.

분석 결과, 교육 직후 척도에서는 '교육내용/강사역량', '전이동기', '학습동기', '자아효능감' 등 총 30개 문항의 4개 요인이 추출되었으며, 내적 일치도(α)는 교육 직후 전체 .965 교육설계 .951, 전이동기 .952, 학습동기 .908, 자아효능감 .925로 높은 내적합치도를 갖는 척도임이 확인되었다. 각 요인 간 상관 또한 적절한 수준의 상관을 보였으며, 교육 직후 전체 문항과도 높은 상관을 보였다. 교육 2개월 후 척도는 '교육훈련전이', '상사의 지원', '동료의 지원', '조직의 지원' 등 4개 요인, 총 21개 문항으로 확인되었으며, 내적 일치도(α)는 교육 2개월 후 전체 .916, 교육훈련전이 .910, 상사의 지원 .915, 동료의 지원 .906, 조직의 지원 .868로 이 척도 역시 신뢰로운 척도임이 확인되었다. 각 요인 간 상관에도 모두 정적 상관을 보였으며, 교육 2개월 후 전체 문항과도 각각 높은 상관을 보였다. 이와 같은 결과는 본 연구에서 개발한 청소년상담사 보수교육 유용성척도가 다면적 유용성 평가도구로서 신뢰롭고 타당함으로 보여준다.

본 연구에서 교육훈련전이와 교육훈련전이에 영향을 주는 요인들을 포함하여 개발된 보수교육 유용성 척도는 기존의 선행 연구들의 교육훈련전이에 영향을 미치는 주요 요인과 많은 부분과 일치한다. Noe와 Schmitt(1986)는 교육훈련전이 과정에 영향을 미치는 요인을 학습 내용에 해당하는 프로그램 요인과 자기효능감, 학습동기 등 개인특성요인, 조직환경에 대한 지각의 조직요인 등 3개 요인으로 정의했다. 또한 양은하, 정재삼(2006)이 교육훈련 전이과정을 설명하는 기존의 대표적인 모형인 Baldwin과 Ford(1988), Holton(1996), Noe와 Schmitt(1986)의 연구를 분석한 결과, 프로그램 요인, 개인특성요인, 조직요인 등 3개의 요인으로 구분하였다. 프로그램요인에는 학습, 훈련설계, 개인특성요인에는 학습동기, 자기효능감, 학습준비도, 조직요인에는 조직환경에 대한 지각, 조직환경, 전이환경을 주요 요인들로 정리하였다. 즉 전이 수준을 높이기 위해서는 전이 상황에 개입된 학습자, 교육훈련 프로그램, 환경 구성요소들에 대한 이해가 선행되어야 하는데, 이는 본 연구에서 개발한 교육직후 척도의 하위 요인들과 일치한다. 정영애(2006)의 연구에서도 교육훈련전이가 자아효능감, 전이 기회, 직무관련성, 상담동료지원 등과 유의미한 상관을 보이는 것으로 나타나 본 연구에서 개발한 척도의 하위 요인과 일치함을 알 수 있다. 이찬, 최영준, 박혜선(2013)의 교육 프로그램에 참가한 학습자 중 교육훈련전이의 성공적인 경험자를 인터뷰한 결과, 전이의 핵심 성공요인은 개인특성요인에서는 학습동기와 전이동기, 교육설계요인에서는 교육내용의 직무 관련성과 전이를 고려한 과정 설계, 강사 전문성, 조직특성요인에서는 상사의 지원과 전이 기회, 변화개방성 등으로 나타났다. 이는 본 연구의 결과와 매우 유사하다.

그러나 기존 연구들에서는 개인요인과 교육훈련전이에 대한 측정을 교육 실시 3~6개월 후에 실시하여 두 요인 간에 정확한 인과관계를 정확하게 파악하기 어려우므로 각 변인의 측정 시기를 달리하여 연구할 필요성에 대한 제안이 있어왔다(정영애, 2006). 본 연구에서는 시점

에 따라 교육 직후에 교육설계요인과 개인요인을, 교육 2개월 후에 교육훈련전이와 조직요인을 실시하도록 2개의 도구로 제작하여 교육훈련전이에 영향을 주는 요인들을 보다 분명히 분석할 수 있도록 하였다. 즉 교육훈련전이에 영향을 미치는 다양한 요인들을 포괄하는 척도를 교육직후와 교육 2개월 후로 묶어 개발하였다는 점은 새로운 시도이다.

청소년상담사 보수교육 유용성 척도 개발 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 전문 자격제도에서 양성하는 자격증 취득자들의 전문성 향상을 위한 보수교육의 유용성을 다면적으로 평가하는 척도를 최초로 개발하였다는 점이다. 기존의 다른 전문 자격증을 관리하는 기관에서 보수교육을 실시하고 교육의 유용성을 검증한 연구는 거의 없다. 그리고 유용성 검증을 하더라도 교육 후 만족도나 교육 내용을 제대로 학습한 정도를 알아보는 경우가 대부분이었다. 본 연구는 이와 같은 검증 방법에서 진일보하여 보수교육에서 습득한 상담 관련 전문 기법과 지식을 일정 시간이 지난 후에도 지속적으로 활용하는지를 확인하는 도구를 개발하였다는데 의의가 있다. Kirkpatrick(1994)이 제안한 교육훈련 성과 모형 중 1, 2 단계인 교육에 대한 만족도나 교육을 통해 변화된 인지적·정서적 변화는 짧은 교육을 통해서도 달성이 가능한 반면, 행동은 교육 직후보다 일정 시간이 지난 후에 변화되는 경우가 많다. 본 연구에서 개발한 보수교육 유용성 척도는 교육에 대한 만족도뿐 아니라 동기와 자아효능감과 같은 심리적 요인, 교육에서 습득한 것을 2개월 후에도 얼마나 적용하고 있는지를 평가하는 행동영역까지를 모두 포괄하고 있다. 이와 같이 본 연구는 보수교육의 유용성을 검증하는 기준을 다각적으로 접근하여 이를 포괄적으로 평가하는 도구를 개발하였다는데 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 교육훈련전이의 개념을 통해 이론적으로 기반이 명확한 유용성 척도를 개발하였다는 데 의의가 있다. 청소년상담사 보수교육은 다양한 주제와 내용으로 진행되고 있어 각 보수교육 프로그램의 유용성을 동일한 척도로 평가하고 비교하는데 난점이 있다. 이와 같은 이유로 다양한 교육과정을 포괄할 수 있는 평가도구를 개발하는 것은 쉽지 않은 문제다. 그러나 본 연구에서는 특정 과제나 상황의 반응으로 학습한 것이 다른 과제나 상황의 반응에 영향을 주는 정도를 의미하는 교육훈련전이 이론과 전이모형을 도입하여 다양한 청소년상담사 보수교육의 유용성을 평가할 수 있는 다면적이고 포괄적일 뿐 아니라 여러 보수교육 프로그램의 유용성을 상호 비교할 수 있는 도구를 개발하였다는데 의의가 있다. 따라서 본 연구에서 개발한 유용성 척도는 다양한 과정의 보수교육에 참여한 청소년상담사들이 교육에서 습득한 상담 기술과 기법들을 업무에 유용하게 적용하고 있는지를 보다 객관적으로 검증하고, 나아가 이후 보수교육 개선에 활용될 수 있을 것이다.

이와 같은 본 연구의 의의에도 불구하고, 제한점이 있으며 이를 보완하기 위한 후속 연구가 필요하다.

첫째, 후속연구에서는 본 도구의 타당도 검증이 보완되어야 한다. 본 연구에서는 교육 직후 및 교육 2개월 후 유용성 평가도구를 개발하는 과정에서 시간적인 제약으로 타당도 검증을

탐색적 요인분석에만 국한하였다. 본 연구에서 나타난 요인구조의 확인을 위해서 독립적인 표본을 통해 확인적 요인분석을 실시하는 교차타당화 연구가 필요하다. 또한 적절한 준거를 선정하여 동시적 혹은 예언적 준거관련 타당도 평가와 본 연구에서 개발한 교육훈련전이 모형에 대한 검증이 필요하다.

둘째, 선행연구들에 의하면, 교육훈련전이는 교육 종료후 3개월~ 6개월 후에 측정되고 있다. 그러나 본 연구에서는 연구기간과 연구 대상자 확보 등의 제약으로 교육 2개월 후에 설문 실시되었다. 따라서 추후에는 본 연구에서 개발된 도구를 3개월 후에 실시하여 타당도를 검증하는 과정이 필요하다.

셋째, 본 연구의 설문 회수율이 저조하여 어려움이 있었다. 향후 설문 회수율 제고 방안을 제안하자면, 참가자들의 최신 정보를 확보하고, 설문 시 온라인 시스템을 활용함으로써 설문 대상자에게 편의를 제공하여 회수율을 제고하고자 한다.

넷째, 본 연구의 핵심 요인인 교육훈련전이는 모든 교육 과정에서 사용 가능한 7개 문항으로 구성되었다. 그러나 추후 보수교육 과정 특성을 반영한 문항을 추가적으로 개발하여 보수교육의 공통성과 과정별 특성을 모두 포괄하는 척도로 개정할 것을 제안해본다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 보수교육을 통해 상담 현장에서 중요한 역할을 담당하고 있는 청소년상담사들의 실무 능력과 전문성 향상을 확인하는 체계를 확립하여 이들의 상담 역량을 강화하고, 나아가 청소년들에게 보다 양질의 전문적인 상담 서비스를 제공할 수 있는 토대를 마련하였다는데 의의가 있다.

참고문헌

- 김진모 (1997). 직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진모, 이진화, 길대환 (2006). 농촌지도리더 교육프로그램의 학습전이와 전이풍토의 관계. 농업교육과 인적자원개발, 38(1), 27-52.
- 곽대영 (2006). 국내 여행업의 교육훈련전이에 관한 연구 - 조직 환경특성의 조절효과를 중심으로. 관광연구 21(3), 59-79.
- 금혜진 (2005). 기업의 e-Learning 프로그램에서 학습의 근전이(near transfer)와 원전이(far transfer)의 예측 변인 규명. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 나승일, 김기용 (2007). 교육서울대학교 직업교육 CEO과정 참여자의 학습 전이 수준. 농업교육과 인적자원개발, 39(4), 111-141.
- 박영용 (2006). 기업 리더십교육 프로그램 참여자의 학습전이와 영향요인. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

- 서영석, 김동일, 고은영, 김민성, 김애란, 최민영 (2013). 청소년상담사 자격제도 개선방안 연구. 서울: 여성가족부.
- 성태제 (2006). 연구방법론. 서울: 학지사.
- 손충기 (2006). 교육연구방법론. 서울: 태영출판사.
- 송지준 (2008). SPSS/AMOS 통계분석방법. 파주: 21세기사.
- 신덕천 (2013). 공기업 직무교육 참가자의 학습전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양은하, 정재삼 (2006). 학습전이의 진단도구를 추구하고. 기업교육연구, 8(2), 101-122.
- 엄명용, 조성우 (2005). 사회복지실천과 척도개발: 표준화된 척도를 중심으로. 서울: 학지사.
- 유성희 (2012). 교육훈련 프로그램 구성요소가 교육훈련전이 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 이도형 (1995). 조직내 교육훈련의 학습 및 전이효과. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이동배 (2007). 기업교육에서 근전이와 원전이의 영향요인에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 이성 (2004). 실천 중심의 리더십 개발교육 프로그램이 리더십 행동변화에 미치는 영향. 농업과 인적자원개발, 38(3), 305-326.
- 이진화 (2009). 기업 리더 교육훈련의 근전이 및 원전이와 관련 변인 간의 인과적 모형. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이찬, 최영준, 박혜선 (2013). 교육훈련 전이 촉진 및 저해요인에 관한 연구: 성공 사례 기법 (Success Case Method)을 중심으로. HRD연구, 15(3), 53-84.
- 장윤정 (2002). 기업 내 교육훈련 전이의 영향요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정영애 (2003). 기업교육훈련 전이 영향요인에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 정영애 (2006). 기업교육훈련 전이 영향요인에 관한 연구. 인력개발연구, 8(2), 89-110.
- 최영준, 이찬 (2011). Success Case Method를 활용한 직무 협업 적용도 핵심 성공요인 탐색. 직업교육연구, 30(3), 303-326.
- 최창환 (2008). 연구소 기술교육훈련 참여자의 학습전이와 영향요인. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 탁진국 (2009). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 한안나 (1999). 기업교육에서 학습의 직무전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 허윤정 (2005). 외식업체 교육훈련 프로그램이 교육훈련전이에 미치는 영향 연구. 경원대학교 대학원 박사학위논문.

- 현영섭 (2004). Kolb의 경험학습모형을 적용한 기업교육 학습전이모형. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍영주 (1997). 산업교육과정의 학습전이평가에 관한 연구: L사의 '신입영업사원과정'을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Basarab, D. J., & Root, D. K. (1992). *The Training Evaluation Process: Proctical Approach to Evaluating Corporate Training Programs*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Broad, M. L., & Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of training: Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D., & Gruber, H. (2009). Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 8(3), 403-423.
- Hetzl, R. D. (1996). A primer on factor analysis with comment on patterns of practice and reporting. In B. Thompson (Ed.). *Advances in social science methodology* (pp. 175-206). CT: JAI press.
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1). 5-21.
- Kirkpatrick, D. L. (1967). Training evaluation. In R. I. Craig (Ed.), *Training and Development handbook*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluation training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35, 382-385.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. M. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39, 497-523.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., Kavanaugh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80(2), 239-252.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resource in organization*. IL: Scott, Foresman.

[원고접수일: 2016. 04. 11. / 수정원고접수일: 2016. 06. 02. / 게재결정일: 2016. 06. 07.]

Development of an Assessment Tool of the Utility of Youth Counselor's Continuing Education Programs

Sooyoun Soh, Eunkyung Cho, Eunhi Cho, Seonwoo Park, Hwanhee Jeon Donghyung Lee
Korea Youth Counseling & Welfare Institution Pusan National University

The purpose of this study was to develop an assessment tool for measuring the utility of continuing education programs for Youth Counselors so that the instrument can be used to monitor and improve the quality of such programs. Firstly, we decided to adopt the concept of transfer of education training from related research literature and designed a model including 'training design factors', 'individual factors', and 'organizational factors' which affect the transfer while training. Also the final assessment tool was comprised of two instruments: one for right after and the other for two months after the training. Along with additional questions asking for validity check, the scale was administered to 629 Youth Counselors who completed refresher training for youth counselors in 2015. We conducted verification of reliability and exploratory factor analysis. Developed instruments are as follows. Measurement for right after the training consist of 30 questions in total: 10 for contents and competence of trainers, 7 for motivation for transfer and studying, and 6 for self-efficacy. The other instrument for measurement of two months after the training consist of 21 question: 7 for transfer of education training, 5 for support of superior, 4 for support of peers, and 5 for support of groups. Both instruments were found reliable, considering high inter-item consistency and positive correlation between factors. In Measurement for right after the training, the reliability test of the assessment tools yielded a Cronbach α of .965. And in measurement of two months after the training, the reliability test of the assessment tools yielded a Cronbach α of .916. This study is meaningful in that these evaluation tools are designed to train professionals for their own improvement. Furthermore, It has greater significance in that we can investigate how the given training would be maintained after a certain period of time.

Key words : Youth Counselor, Refresher training for youth counselor, Usefulness of refresher training, Transfer of education training

