

휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램 만족도 연구

윤천성* · 김영규**

초 록

본 연구는 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램의 만족도를 검증하고 프로그램 개선을 위한 지표로 삼는 것을 목적으로 한다. 교육프로그램의 만족도 검증을 위해 K지역의 공무원들을 대상으로 교육을 진행하고 교육참여자 78명 중 설문응답자 73명을 대상으로 검증하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 교육운영에 대한 만족도 평가 결과 교육운영에 대해 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 둘째, 교육 내용 및 방법에 대한 평가를 실시한 결과 교육 내용 및 방법에 대해 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 이와 같은 검증 결과 교육프로그램에 대한 만족도가 높았으며 실무에 활용 가능성이 높은 것으로 나타났다. 본 연구는 특정집단을 대상으로 하였으므로 일반화에 대한 한계를 지녀 향후 연구에서는 보편성 획득의 필요성이 있다. 또한 교육프로그램의 전이효과에 대한 검증의 필요성이 있다. 이러한 한계점에도 불구하고 개발된 교육프로그램에 대한 유용성을 실증한데 의의가 있다.

주제어 : 휴마인드퍼실리테이터오아시스, 퍼실리테이션, 교육프로그램 만족도

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(제1저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

** (주) 휴마인드연구원 경영학박사(공동저자) (E-mail: kariostoday@daum.net)

투고일: 2022년 5월 18일, 수정일: 2022년 5월 24일, 게재확정일: 2022년 6월 1일

I. 서론

조직 내 소통의 부재는 구성원 간의 갈등을 유발하는 원인이 된다. 이러한 소통의 부재와 더불어 조직의 의사소통을 방해하는 경직된 조직문화는 새로운 가치를 창출하지 못하게 하고 결국 조직을 와해시키는 중요한 원인으로 작용한다. 최근 범세계적인 팬데믹을 일으킨 코로나19는 사회 전반적인 부분의 변화를 요구하였다. 이는 조직도 예외는 아니었다. 이와 더불어 4차산업혁명으로 대비되는 기술의 발전과 혁명은 변화를 가속화 시키는 원인으로 작용하고 있다. 변화하는 환경에 적응하고 적절하게 대응하지 못하는 조직은 심각한 생존의 문제에 직면하게 된다. 따라서 이러한 변화에 대응하고 생존하기 위해서는 조직차원의 창의적인 해결방법을 모색하게 하는 계기를 마련할 필요성이 있다. 하지만 소통이 단절된 경직된 조직문화에서는 이러한 창의적인 해결책을 탐색하는 것이 요원한 일이다. 이러한 외부 환경적인 요인과 조직내적요구에 따라 최근 조직내의 구성원들의 원활한 상호작용과 소통을 통해 이상적인 대안을 탐색하는 회의로서 퍼실리테이션 회의가 주목받고 있다. 퍼실리테이션 회의는 구성원들이 자유로운 의사결정에 참여하도록 하는 한편 조직내 원활한 소통을 촉진함으로써 모두가 동의하는 문제해결에 대한 대안을 탐색하도록 하는데 유용한 기법이다. 퍼실리테이션 회의에서는 참여자들을 통제하거나 지시하지 않는다. 퍼실리테이션을 주관하는 퍼실리테이터는 참여자들의 참여를 통해 활발한 상호작용을 통해 모두가 동의할 수 있는 문제해결 방법을 탐색하도록 촉진하는 역할을 수행한다. 이러한 과정 속에서 창조적인 학습이 이루어지고 활발한 의사소통을 함으로써 조직 전반에 긍정적인 영향을 미쳐 변화에 대응하고 성장하는 조직문화를 형성하는데 도움이 될 것으로 판단된다. 휴마인드퍼실리테이터오아시스는 이러한 퍼실리테이션 회의를 위해 활용 될 수 있는 다양한 기법들과 퍼실리테이션 회의를 구성 할 수 있도록 개발된 프로그램이다. 본 연구는 이러한 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램을 수행하고 프로그램에 대한 만족도를 검증함으로써 프로그램 개선을 위한 단서를 탐색하는데 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 퍼실리테이션

1) 퍼실리테이션의 개념과 퍼실리테이터

‘일을 쉽게 하다’라는 의미를 갖고 있는 프랑스어인 ‘facile’와 라틴어 ‘facilis’에서 유래 (barnhart & Steimnetz, 1988; 백수정, 2013에서 재인용)된 퍼실리테이션(facilitation)은 타

인으로 하여금 더 수월하게 일을 처리하도록 도와주는 기술이다. 이러한 퍼실리테이션은 문제해결을 위한 워크샵이나 회의 참여자들의 참여를 촉진시키는 목적으로 사용된다. 퍼실리테이션은 무엇인가를 도와주고 수월하게 만들어 주는 행위(Bostrom, Anson, & Clawson, 1993; 백수정, 2013에서 재인용)로 타인을 직접적으로 통제하거나 지시하지 않으면서 활발한 상호작용을 촉진함으로써 참여자 모두가 동의할 수 있는 결과를 만들어 가는 과정이다. 이러한 퍼실리테이션을 효과적으로 수행하기 위한 선행요인으로 학습자의 자발적 참여, 학습 촉진에 대한 인정, 교사의 효과적 대인기술, 학생과 교사 상호간의 퍼실리테이션 이해가 있다(Walker & Avant, 1988; 백수정, 2013에서 재인용). 이러한 퍼실리테이션을 수행하는 사람을 퍼실리테이터(facilitator)라고 한다. 이들은 문제를 해결하고 목적을 달성하도록 촉진하는 퍼실리테이션 전문가로서, 회의를 주도하지 않고 참여자 간의 상호작용과 의사소통을 촉진함으로써 원하는 목적을 달성하도록 도와준다.

2) 퍼실리테이션 역량

퍼실리테이션의 목적은 집단의 문제를 인식하고, 합리적인 의사결정을 통해 문제를 해결할 수 있는 문제해결 방법을 탐색하도록 도와주는 것이다. 이를 위한 퍼실리테이션 역량에 대해 Kolb, Jin, & Song(2008)은 커뮤니케이션 역량, 과제 명료화 역량, 관계 및 분위기 조성 역량, 프로세스 설계 역량, 윤리적 역량의 5가지를 제시하였으며 Stewart(2006)은 범주에 따라 대인관계역량, 프로세스 관리 역량, 지식 역량, 개인적 특성 역량으로 구분하였다. 구체적인 내용으로 첫째, ‘대인관계 역량’에는 적절한 단어와 목소리 톤 사용을 통한 분명한 의사소통, 비언어적 커뮤니케이션 해석, 말하는 사람의 의미와 정서를 파악하는 경청을 포함한 ‘커뮤니케이션 역량’과 갈등 해결 및 조력을 통해 집단을 이끄는 능력, 고객과의 관계를 구축하는 능력이 포함된 ‘일반역량’으로 구분한다. 둘째, ‘프로세스 관리 역량’은 참여와 창의성에 도움이 되는 환경 조성, 정보를 빠르게 이해, 다른 퍼실리테이션 그룹의 성장을 관리하는 능력이 포함된다. 셋째, ‘지식 역량’은 조직 개발, 학습 이론, 의사결정 이론, 시스템적 사고 등과 같이 맥락을 이해 할 수 있는 지식과 문화에 대한 이해가 포함된다. 마지막으로 ‘개인적 특성’은 고객과 그룹에게 높은 수준의 신뢰를 얻는 것, 자신감, 스스로의 단점 관리, 정서적인 안정감, 스트레스에 대한 내성 등이 포함된다(최금미, 2021). 이와 같은 내용을 정리하자면 퍼실리테이터에게 필요한 역량으로 높은 신뢰수준을 구축하는 것, 관련 이론에 대한 지식, 스스로에 대한 이해와 자신감, 퍼실리테이션 프로세스에 대한 이해, 커뮤니케이션 능력, 문제 해결 능력, 퍼실리테이션 환경조성을 들 수 있다.

2. 휴마인드퍼실리테이터오아시스

‘휴마인드퍼실리테이터오아시스’는 퍼실리테이션 회의를 효과적으로 진행하기 위해 개발된 교육프로그램의 명칭이다. 휴마인드퍼실리테이터오아시스의 기본철학을 내포하고 있는 ‘오아시스(OASIS)’는 퍼실리테이터의 역량과 퍼실리테이션 절차를 구조화한 약어이다. OASIS는 첫째, 퍼실리테이터로서 자기 자신을 이해하고 개방적인 태도를 지니도록 하는 것을 목적으로 하는 모듈인 ‘Open Mind’, 둘째, 퍼실리테이션 회의 주제를 선택하고 해결 자원을 탐색하기 위한 모듈인 ‘Analysis Situation’, 셋째, 탐색한 문제를 해결하기 위한 아이디어를 도출하고, 도출된 아이디어를 계열화에 따라 수렴하는 방법을 학습하는 모듈인 ‘Synergy Skill’, 넷째, 도출된 아이디어를 평가하여 모두가 동의하는 해결 방안을 탐색하고 보고서를 제출하는 모듈인 ‘Impact Result’이며, 마지막으로 퍼실리테이션 프로세스를 이해하고 퍼실리테이션 회의를 설계할 수 있도록 하는 것이 목적인 ‘Starting’의 앞글자로서 이는 마치 사막의 오아시스가 갈증을 해결하고 교역의 중심이 되는 등 인류의 발전에 기여 하듯이 퍼실리테이션을 통해 조직 및 집단내의 갈등과 소통의 부재를 해결하여 시너지를 창출함으로써 조직을 발전에 기여하고자 하는 목적을 담은 의미이다. 이러한 휴마인드퍼실리테이터오아시스의 모듈별 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 전체 과정을 위한 ‘프롤로그’에서는 오아시스의 개념과 의미에 대해 다루고, 퍼실리테이션과정에서 소통의 중요성에 대해 설명하고, 효과적인 퍼실리테이션 소통방법을 이해하는 것을 목표로 한다.

둘째, 첫 번째 모듈인 Open mind에서는 퍼실리테이션의 개념이 무엇이고 효과적인 퍼실리테이션이 되기 위한 조건은 무엇인지 이해한다. 또한 한국형아유르베다 심리유형 검사도구(KAPTI)와 마인드맵 등을 활용하여 퍼실리테이터로서의 자기를 탐색하고 인식하는 한편 퍼실리테이터가 지녀야 할 역량을 이해하고 개발 할 수 있도록 하고, 자신의 생각에 고착되지 않고 열린마음과 다른 시각으로 상황을 바라볼 수 있도록 하는 것을 목표로 한다.

셋째, 두 번째 모듈인 Analysis Situation에서는 문제해결을 위해 상황을 정확히 인식하는 것의 중요성을 이해하고 외적 환경과 자신이 지닌 자원을 탐색할 수 있는 도구의 사용법을 습득하는 한편, 팀별 활동을 통해 집단이 성장하기 위해 해야 할 것을 찾고 이상적인 비전을 수립하고 퍼실리테이션 목표를 정하는 것을 목표로 한다.

넷째, 세 번째 모듈인 Synergy Skill에서는 문제해결을 위한 아이디어를 도출하고 수렴하는 방법에 대해 학습하고, 아이디어 인큐베이팅 도구를 사용하여 아이디어를 도출하고 이를 취합·수렴하는 과정을 통해 실천 가능한 아이디어 들을 도출하는 것을 목표로 한다.

다섯째, 네 번째 모듈인 Impact Result에서는 도출된 아이디어들을 평가하여 가장 합리적 이면서 모두가 동의 할 수 있는 아이디어를 선택하고 실행 방법을 탐색한다. 특히 네 번째

모듈에서는 효과적인 보고서와 발표 자료(프레젠테이션 자료)를 제작하는 방법을 학습하고 지금까지 도출된 과정을 보고서로 작성하고 발표함으로써 구체적인 실행 계획을 수립 할 수 있도록 한다.

여섯째, 다섯 번째 모듈인 Starting에서는 퍼실리테이션 회의와 워크숍을 설계하는 방법에 대해 훈련하는 한편 교수학습 과정에서 단순히 교육하는 교수자가 아닌 훈련생들의 참여를 이끌어 낼 수 있도록 하는 퍼실리테이터로서의 교수자의 역량에 대해 학습한다.

마지막으로 에필로그에서는 휴마인드퍼실리테이터오아시스의 핵심 내용에 대해 정리하고 마무리 한다.

본 과정을 진행하기 위한 주요 교수방법으로는 주제와 관련한 질문을 통해 참여자들로 하여금 관심을 유발하고 주제에 대해 정리하도록 하였으며, 주제에 대해 학습자들이 탐색하고 토의를 통해 결론을 만들어 나가도록 하였다. 이 과정에서 교수자는 강의의 주체가 아닌 학습자들에게 적절한 질문과 피드백 등을 통해 참여를 촉진하는 퍼실리테이터로서의 역할을 수행하였다.

이러한 휴마인드퍼실리테이터오아시스의 모형과 모듈별 세부 내용은 <그림 1>, <표 1>과 같다.



*출처 : 윤천성, 김영규(2021). 휴마인드퍼실리테이터오아시스 3판, 서울 : 휴마인드연구원, 12p.

<그림 1> 휴마인드퍼실리테이터오아시스 모형

<표 1> 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육내용

모듈	주제	세부 내용
1 Open Mind	퍼실리테이션이란?	<ul style="list-style-type: none"> • 퍼실리테이션의 개념과 조건 • 퍼실리테이터의 역량 • 퍼실리테이터의 마인드
2 Analysis Situation	문제정의	<ul style="list-style-type: none"> • 환경분석 도구 활용 • 명확한 문제 정의
3 Synergy Skill	해결방법	<ul style="list-style-type: none"> • 다이아몬드 사고의 개념 • 확산적 사고를 위한 도구 이해 • 수렴적 사고를 위한 도구 이해
4 Impact Result	작성 및 전달	<ul style="list-style-type: none"> • 평가 결과 작성 및 피드백 • 효과적인 프레젠테이션
5 Starting	실행	<ul style="list-style-type: none"> • 회의진행 기법 • 팀별 워크숍 • 교수자로서의 퍼실리테이터

*출처 : 윤천성, 김영규(2021). 휴마인드퍼실리테이터오아시스 3판, 서울 : 휴마인드연구원, 175p. 연구자 재정리.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육 훈련 프로그램에 대한 만족도를 조사하여 향후 프로그램 개선을 위한 지침을 마련하기 위한 목적으로 진행되었다. 이를 위해 K지역 공무원 집단을 대상으로 2021년 6월 10일부터 11일까지 휴마인드퍼실리테이터오아시스 과정을 진행하였다. 총 교육대상자는 78명 이었으며 설문지를 배부하고 무응답 5명을 제외한 73명에 대한 분석을 실시하였다.

2. 교육 진행 절차

교육진행절차는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육 진행 절차

주제	내용	교육 시간
오리엔테이션	● 강사 소개 및 아이스브레이킹	1
퍼실리테이션이란 (Open Mind)	● 퍼실리테이션의 개념 및 퍼실리테이터 역량 설명 ● 한국형아유르베다를 활용한 심리유형검사 실시 ● 퍼실리테이터의 태도와 자세 탐색	4
문제정의하기 (Analysis Situation)	● 환경 분석 도구를 활용해 회의 주제 정하기 ● 문제 해결을 위한 가용 자원 탐색하기 ● 이상적인 목표(비전) 설정하기	3
해결방법 탐색하기 (Synergy Skill)	● 아이디어 인큐베이팅 방법 설명 ● 문제 해결을 위한 다양한 아이디어 탐색하기 ● 아이디어 수렴을 통한 대안 도출하기	4
작성 및 전달 (Impact Result)	● 아이디어 평가 및 아이디어 선정 ● 보고서 제작 및 발표	3
실행하기 (Starting)	● 퍼실리테이션 회의 진행 절차 설명 ● 학습한 내용 정리 및 마무리	1

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사대상은 총 78명을 대상으로 하였다. 분석을 위해 휴마인드퍼실리테이터오아시스 과정을 진행하고 설문지를 배포하여 무응답 5명에 대한 설문을 제외하고 73명에 대한 설문 분석을 실시하였으며 조사대상자는 <표 3>과 같다. 분석결과 남성 22명(30.1%), 여성 51명(69.9%)으로 나타났다.

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성

구분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남	22	30.1%
	여	51	69.9%
전체		73	100

2. 교육과정 운영에 대한 평가

휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육 프로그램 진행과 관련해 교육과정 운영에 대한 만족도를 알아보기 위해 교육 시간의 적절성, 교육과정 구성의 적절성, 교재에 대한 만족도,

교육환경에 대한 만족도, 교육 진행 및 서비스에 대한 만족도의 다섯 가지 항목으로 구성하였다. 각 항목은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

교육 시간의 적절성에 대한 검증 결과 매우만족(41.4%), 만족(42.5%)으로 전체응답자의 83.6%가 만족한다고 평가하였으며, 보통 12.3%, 불만족 4.1%로 나타나 전반적으로 교육시간에 만족하는 것으로 나타났다. 교육과정 구성은 매우만족(45.2%), 만족(42.5%)으로 전체응답자의 87.7%가 만족하다고 평가하였으며, 보통 11.0%, 불만족 1.4%로 나타나 전반적으로 교육과정 구성에 만족하는 것으로 나타났다. 교재에 대한 만족도는 매우만족(41.1%), 만족(45.2%)으로 전체 응답자의 86.3%가 만족하다고 평가하였으며, 보통 12.3%, 불만족 1.4%로 나타나 전반적으로 교재에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 교육환경에 대한 만족도 검증결과 매우만족(45.2%), 만족(43.8%)으로 전체 응답자의 89%가 만족하다고 평가하였으며, 보통 11%로 나타나 교육환경에 대한 만족도가 매우 높은 것으로 나타났다. 진행 및 서비스에 대한 만족도 검증결과 매우만족(53.4%), 만족(35.6%)로 전체응답자의 89%가 만족하다고 평가하였으며, 보통 8.2%, 불만족 2.7%로 나타나 진행 및 서비스에 대해서 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 이처럼 교육운영에 대한 평가결과는 <표 4>와 같으며 교육 대상자들 대부분이 만족하는 것으로 나타났다.

<표 4> 교육운영에 대한 평가 결과

단위: %, (빈도)

평가항목	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	전체
교육시간	41.1 (30)	42.5 (31)	12.3 (9)	4.1 (3)	0.0 (0)	100.0 (73)
교육과정구성	45.2 (33)	42.5 (31)	11.0 (8)	1.4 (1)	0.0 (0)	100.0 (73)
교재구성	41.1 (30)	45.2 (33)	12.3 (9)	1.4 (1)	0.0 (0)	100.0 (73)
교육환경	45.2 (33)	43.8 (32)	11.0 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (73)
진행 및 서비스	53.4 (39)	35.6 (26)	8.2 (6)	2.7 (2)	0.0 (0)	100.0 (73)

3. 교육내용 및 방법에 대한 평가

휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육 프로그램의 내용과 방법에 대한 평가를 위해 교육의 활용가능성, 교수방법의 적절성, 교육에 대한 기대충족, 교육에 대한 전반적인 만족도의 4가지 평가항목을 선정하여 설문을 구성하고 Likert 5점 척도로 구성하였다.

교육내용의 활용가능성을 검증한 결과 매우만족(43.8%), 만족(43.8%)로 전체응답자의 87.2%가 만족하였으며, 보통 11.0%, 불만족 1.4%로 나타나 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 교수방법의 적절성을 검증한 결과 매우만족(43.8%), 만족(42.5%)로 전체응답자의 86.3%가 만족하였으며, 보통 11.0%, 불만족 1.4%, 매우 불만족(1.4%)로 나타나 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 교육에 대한 기대 충족 여부를 검증한 결과 매우만족(43.8%), 만족(37.0%)로 전체응답자의 80.8%가 만족하였으며, 보통(16.4%), 불만족(1.4%), 매우불만족(1.4%)로 나타나 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 교육에 대한 전반적인 만족도 검증 결과 매우만족(46.6%), 만족(41.1%)로 전체응답자의 87.7%가 만족하였으며, 보통(9.6%), 불만족(1.4%), 매우불만족(1.4%)로 나타나 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 이처럼 교육 내용 및 방법에 대한 평가 결과를 검증한 결과 <표 5>와 같이 전반적으로 교육 내용 및 방법에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

<표 5> 교육 내용 및 방법에 대한 평가 결과

단위: %, (빈도)

평가항목	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	전체
활용가능성	43.8 (32)	43.8 (32)	11.0 (8)	1.4 (1)	0.0 (0)	100.0 (73)
교수방법의 적절성	43.8 (32)	42.5 (31)	11.0 (8)	1.4 (1)	1.4 (1)	100.0 (73)
기대 충족	43.8 (32)	37.0 (27)	16.4 (12)	1.4 (1)	1.4 (1)	100.0 (73)
전반적인 만족도	46.6 (34)	41.1 (30)	9.6 (7)	1.4 (1)	1.4 (1)	100.0 (73)

V. 결론

1. 요약 및 시사점

본 연구는 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램의 만족도를 검증하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 K지역 공무원 78명을 대상으로 16시간의 교육을 진행하였다. 만족도 검증을 위해 설문지를 작성하고 교육 후에 배부하여 검사를 실시하였다. 이에 대한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 교육시간, 교육과정구성, 교재, 교육환경, 진행 및 서비스에 대한 만족도로 구성된 교

육운영에 대한 평가 결과는 대부분 만족하는 것으로 나타났다. 불만족의 이유에 대해 “팀별 활동 충분히 할 수 있도록 교육시간을 충분히 제공되었으면 좋겠다”라는 의견이 있었다.

둘째, 활용가능성, 교수방법의 적절성, 기대충족, 전반적인 만족도를 평가하는 교육 내용 및 방법에 대한 평가를 실시한 결과 전반적으로 만족도가 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 종합해 볼 때 교육참여자들이 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램에서 느끼는 유용성에 대한 인식이 높은 것으로 나타나 실무에서 활용도가 높을 것으로 기대된다. 또한 불만족의 이유에 대해 “교육 시간이 충분하지 않아 팀별 활동을 충분히 할 수 없었다”라고 응답하였는데, 이를 토대로 향후 교육에서는 이러한 의견을 수용하여 퍼실리테이션 방법에 대한 설명의 비중을 줄이고 교육참여자들이 활동에 충분히 참여 할 수 있도록 시간을 구성하고 안배 할 필요성이 있다고 판단된다.

2. 한계점 및 제언

이상의 결론을 토대로 본 연구의 한계저과 이에 따른 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 공무원으로 한정되어 있어 일반화의 한계를 지닌다. 향후 연구에서는 타 집단에 대한 검증을 통해 연구결과의 보편성을 획득 할 필요성이 있다.

둘째, 본 연구는 휴마인드퍼실리테이터오아시스 교육프로그램의 만족도에 대한 검증만을 실시하였다. 향후 연구에서는 의사소통 방식의 개선 및 조직에 적용과 같은 효과성에 대한 검증의 필요성이 있다.

이러한 한계점에도 불구하고 개발된 프로그램에 대해 만족도 검증을 통해 프로그램의 유용성을 실증한데 의의가 있다.

참고문헌

- 김영규(2017). 자아개념에 기반 한 리더십 프로그램 개발 및 효과 연구, 박사학위논문, 서울벤처 대학원대학교.
- 백수정(2013). 평생교육자의 퍼실리테이션 역량 진단척도 개발, 박사학위논문, 중앙대학교.
- 윤천성(2015). 인간행동과 관계. 서울: 무역경영사.
- 윤천성(2017a). 미용심리학. 서울: 훈민사.
- 윤천성(2017b). 한국형아유르베다 심리유형척도(KAPTI) 타당성 연구. 평생교육리더십연구. 4(1). 평생교육리더십학회. 5-23.
- 윤천성(2017c). 한국형아유르베다 VATA 단계 : 나는 어디로부터 왔는가?. 휴마인드연구원.
- 윤천성(2017d). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI: Korean Ayurveda Psychology Type Indicator). 서울: 휴마인드연구원. <http://kayurveda.co.kr>
- 윤천성(2018a). 스타리더십 프로그램 워크북. 서울: 휴마인드연구원. <http://www.humind.kr>
- 윤천성(2018b). 한국형아유르베다 심리유형검사(KAPTI) 표준화 연구. 평생교육리더십연구. 5(1). 한국평생교육리더십학회. 5-29.
- 윤천성(2018c). 한국형아유르베다 PITTA 단계: 나는 어떻게 성장하고 있는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2019a). 한국형아유르베다 KAPHA 단계: 나는 어디에 있는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2019b). 한국형아유르베다 검사방법과 해석: 심신의 균형을 위한 검사와 해석. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2019c). 한국형아유르베다 7유형 단계: 나는 어떻게 살아가고 있는가?. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성(2021). 한국형아유르베다 균형단계: 심신의 균형자아. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성 · 김영규(2018). 스타리더십 프로그램의 효과지속성 분석 연구. 평생교육리더십연구. 5(2). 한국평생교육리더십학회. 139-163.
- 윤천성 · 김영규(2019). 스타리더십(Star Leadership) 프로그램 효과 일반화 연구. 평생교육리더십연구. 6(2). 한국평생교육리더십학회. 25-49.
- 윤천성 · 김영규(2020a). 마음코디퍼실리테이션. 서울: 휴마인드연구원.
- 윤천성 · 김영규(2021). 휴마인드퍼실리테이션 (3판). 서울: 휴마인드연구원.
- 최금미(2021). 퍼실리테이션 역량 강화 비대면 프로그램 개발 및 효과, 박사학위논문, 광주대학교.
- Kolb, J. A., Jin, S., & Song, J. H.(2008). A model of small group facilitator competencies. *Performance Improvement Quarterly*, 21(2), 119-133.
- Stewart, G. K.(2006). *Avoiding School Facility Issues: A Consultant's Guidance to School Superintendents*. IAP.

ABSTRACT

Humind Facilitator OASIS Education Program Satisfaction Study

Youn, Chun-Sung* · Kim, Yeong-Kyu**

*Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University(First author)

(E-mail: staryoun@hanmail.net)

**Ph. D. in Business Administration. CEO of Humind institute Co.Ltd.(Coauthor)

(E-mail: kairoskyk@kakao.com)

The purpose of this study is to verify the satisfaction of the ‘Humind Facilitator OASIS’ Education Program and to use it as basic data for program improvement. To verify the satisfaction program, education was conducted for public officials in area K, and 73 survey respondents out of 78 training participants were verified. The research results are as follows. First, when the educational management had been assessed, it was generally satisfactory. Second, education contents and methods had been reviewed, they were manifested generally acceptable. As a result of such verification, satisfaction with the education program was high, and it was found that the possibility of using it in practice was high. Since this study was targeted at a specific group, there is a need to acquire universality in future studies as there is a limit to generalization. In addition, there is a need to verify the transfer effect of the educational program. Despite these limitations, it is meaningful in demonstrating the usefulness of the developed educational program.

Keywords : Humind Facilitator OASIS, Facilitation, Education Program Satisfaction