

# 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램 개발\*

이경민 · 이정아\*\*

(국립창원대학교 · 부산외국어대학교)

1. 서론
2. 교육프로그램 개발
3. 교육프로그램 효과 검증
  - 3.1. 연구대상
  - 3.2. 연구도구
  - 3.3. 자료 분석
  - 3.4. 연구 결과
4. 결론 및 제언

## 국문초록

본 연구의 목적은 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램 개발 후 프로그램의 효과를 검증하는데 있다. 이를 위해 ADDIE모형에 따라 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램을 개발하였다. 연구 대상은 예비상담가 총 30명이었으며 프로그램의 효과검증을 위해 다문화역량, 자기효능감, 대인관계능력을 반복측정분산분석을 통해 살펴보았다. 분석 결과 다문화역량, 자기효능감, 대인관계능력의 점수가 실험집단에서 유의미한 차이가 나타났으며 변인

\* 이 논문은 제1저자 이경민의 박사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

\*\* 제1저자: 이경민, 교신저자: 이정아

모두 통제집단에 비해 점수가 높은 것으로 나타났다. 프로그램을 통해 예비상담가의 다문화역량, 자기효능감과 대인관계능력이 향상에 긍정적 도움이 된 것으로 나타났다. 이후 다문화역량 강화를 위한 다양한 형태의 PBL 교육프로그램 확대 적용되기를 기대한다.

**|주제어|** 예비상담가, 다문화역량, PBL, 자기효능감, 대인관계능력

## 1. 서론

세계화에 따른 교통과 통신의 발달로 사람들은 국경을 넘어 이주하고 서로 다른 문화를 가진 사람들과 교류하고 있다. 이와 같은 사회 변화 속에 한국의 체류 외국인 인구 비율이 2023년에는 4.89%이며, 곧 5%를 넘게 될 것으로 전망하고 있다(법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보 2023 12.). 이는 내국인 출산율 저하로 인해 전체 학생 수가 감소하는 상황에서 다문화 학생 수는 증가하면서 다문화 학생의 비율이 꾸준히 상승하고 있다고 볼 수 있다.

사회의 환경변화는 다문화 교육에 대한 요구로 이어지고 있다. 다문화 교육은 모든 학생이 학교에서 평등한 교육을 받아야 한다는 관념으로(Banks, 2022), 모든 학생을 대상으로 하는 평등 교육으로 교육개혁의 관점으로 다뤄지고 있다(Nieto and Bode, 2008). 하지만 한국 사회의 다문화 교육 연구는 다문화 배경의 구성원인 결혼이주여성, 다문화 가정의 자녀, 외국인 근로자의 한국 사회 적응을 돕기 위한 방안을 중심으로 이루어져 왔다.

이후 다문화 학생뿐만 아니라 일반 학생을 대상으로 확대되었고, 다문화 역량을 탐구하는 연구도 꾸준히 이어지고 있으며 연구 대상도 유아 및 초등 교사, 예비교사, 사회복지사 등으로 확대되었다(이슬기·서은숙·김형렬, 2021). 이는 다문화 교육을 실행하는 주체로 변화 확장되면서 다문화역량에 대한 관심과 논의가 시작된 것임을 알 수 있다. 따라서 다문화는 문화에서 출발하여 다양한 관점에서 상호작용하기 때

문에 다문화 사회에서 다문화 교육을 통해 다문화역량을 강화하는 것은 필수적인 요소라 할 수 있다.

McClelland(1973)가 역량이 개인의 직무수행능력을 검사할 때 지능 검사보다 더 타당하다고 주장하면서 관심을 받기 시작했다. 초기 역량 연구에서는 인적자원개발 측면에서 직무수행과 관련된 역량의 특성과 종류를 도출하는 연구들이었다(Fletcher, 1991; Green, 1999; Klemm, 1980; McLagan, 1982; Spencer and Spencer, 1993). 최근에는 직무관련 능력 범위를 넘어 일반적이며 개인에게 요구되는 핵심적인 능력으로 변화하고 있다(소경희, 2009).

역량의 개념을 바탕으로 다문화역량을 살펴보면 인종이나 민족 집단에 대한 이해, 편견, 차별 감소를 강조하는 수준을 넘어 다양화되는 사회에서 필수적으로 갖추어야 하는 역량이라 할 수 있다. 또한, 개인의 역량만으로는 근본적 변화가 어려우며, 사회적 성숙도가 중요하며 학습이 필요할 뿐 아니라(이병준, 2007) 통합적 접근도 필요하다고 볼 수 있다(이슬기·김동진, 2021). 통합적으로 바라볼 때 교육적으로 효과가 극대화될 수 있으며, 이를 위해 생애기초 역량, 기초직업역량, 문화적 역량, 지식, 기술, 태도 및 인식까지 포함된 통합된 역량을 다문화역량이라 할 수 있다(김영순, 2010).

한편, 세계화와 다문화로 등장하는 문화적 역량은 대학생의 핵심역량으로 국내외에서 정신건강, 사회복지, 교육 등의 직무 역량을 중심으로 다양한 영역에서 이에 대한 논의가 활발히 진행되고 있으며(윤갑정, 2016) 그 필요성이 제기되고 있지만(김은혜·성지민, 2014; 양선이·임효남·이주희, 2013; 픽은희·박재순, 2013), 다문화역량에 대한 재교육 시스템이나 학교 교육은 부족한 실정이다(박소정·배양자·박순희·김선애, 2015). 또한, 다문화 구성원을 접하는 상담사의 준비는 미약한 실정이다(김일·박성옥·류태모, 2017). 이를 통해 다문화역량을 실천 현장으로 진출할 예비 실천가 대학생의 필수 역량으로 볼 수 있으며, 대학생의 다문화역량 개발은 필요하다(김민경, 2010).

상담전문가의 역할은 내담자의 심리적인 성숙과 사회적 적응 능력 향상을 위한 조력과 지도, 심리적 부적응을 겪는 개인이나 집단에 대해

심리평가와 상담, 또는 지역 사회의 상담 교육, 병리적인 문제에 대한 예방 활동과 재난 후유증에 대한 심리상담, 기업체 내의 인간관계 자문 및 심리교육, 상담 등을 수행하게 된다(이정아, 2023). 다문화역량은 대인 관계 형성과 환경 및 상황의 변화에도 관계를 발전시키고 유지하는 유능성으로서 향후 보건 및 복지 현장 실천 인력으로서 요구되는 주요한 역량으로 가정할 수 있다(오원옥 · 정우식 · 강형곤 · 김은혜 · 석민현, 2010).

상담자는 내담자와 직접 소통하며 상담 서비스를 제공하는 자로, 상담자의 문화적 역량은 다문화와 관련한 상담에서의 질을 향상시키고 내담자의 만족도를 높이는 핵심 요소가 되며(Sue, 2006), 상담자의 문화적 역량에 대한 필요성이 상담 연구분야에서 제기되고 있다(최미리나, 2021). 본 연구는 다문화 사회의 확대에 따라 예비상담가가 다양한 문화적 배경을 가진 내담자들의 어려움을 해결하기 위해 필수적으로 갖추어야 할 다문화역량 개발을 위한 교육방법으로 PBL에 주목하고자 한다.

PBL은 학습자가 실제적인 문제를 스스로 해결하며 학습이 이루어지도록 설계된 교육방법이다(Barrows, 1996). 학습자가 문제 해결을 위해 필요한 정보를 자율적으로 수집하고 타인과 협력하여 해결방안을 찾는 과정을 포함하고 있으며(강지순 · 이현주 · 김주옥, 2019), 자기주도적 학습 능력, 학업적 자기효능감, 의사소통 능력 등 다양한 역량을 향상시키는 데 효과적인 교육방법이다(김소영, 2017; 장광심 · 문숙자, 2023; 하오선 · 정주원, 2021).

또한 다문화역량 교육에 PBL을 적용하면 학습자가 사회적 불평등과 차별, 문화적 갈등 문제를 주체적으로 탐구하고 능동적으로 문제의식을 가지며 해결책 모색에 도움이 될 수 있다(박휴용, 2012). 또한, 팀 활동으로 이루어짐으로 대인관계능력과 자기효능감을 높이는데 효과적이다(이승은 · 김영미, 2018).

PBL을 효과적으로 운영하기 위해서는 학습자가 상대방의 입장을 이해하고 긍정적인 관계를 형성할 수 있는 사회적 관계 기술을 발달시킬 필요가 있다(남미경 · 윤갑정, 2016). 대인관계 기술은 사회에서 타인과 효과적이고 합리적으로 상호작용하며, 관계를 형성하고 유지하는 능력을

의미한다. 이는 팀을 구성하여 서로 문제를 해결하는 과정에서 의견을 조율하고, 소외된 조원에게 다가가거나, 갈등이 발생했을 때 이를 해결하는 기술을 포함한다(한나리·이동귀, 2010).

PBL의 문제 해결 과정은 상담가가 여러 상담 기법을 활용하는 것과 유사하여(김소영, 2017; 하오선·정주원, 2021) 예비상담가의 다문화역량 강화를 위해 PBL 교육프로그램을 적용하는 것은 구성원의 다양성이 확대되고 그들의 어려움을 해결하는 데 중요한 역할을 수행할 예비상담가가 반드시 갖추어야 할 필수 역량으로서 의미가 있다.

PBL 기반의 다문화 교육은 현재 사회에서 제기되는 불평등과 문화적 차이에 따른 대립과 같은 사회문제를 주체적으로 검토하는 과정에서 능동적으로 문제의식을 가질 수 있다(강동훈, 2019). 다른 집단원들과 상호협력적 태도로 해결 방법을 모색한다는 점에서(장선영·김명랑, 2013), PBL 접근법은 다문화역량을 향상하는데 기여할 수 있이라 여긴다.

PBL을 활용하여 제시된 상황에서 문제점을 찾아내고 해결하는 과정을 통해 해당 지식과 관련된 상담가의 사고와 활동을 경험하게 되고, 다문화역량을 강화할 수 있을 것으로 여기며 이를 통해 다문화 사회로의 변화에 대비하고 다문화역량을 갖춘 상담가로서 긍정적인 역할을 수행할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구의 목적은 예비상담가의 다문화역량 강화를 위해 PBL 교육프로그램을 개발하고 적용하여 효과를 검증하는 데 있다. 이에 따른 연구 과제는 다음과 같다.

- 첫째, 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램은 어떠한가?
- 둘째, 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램의 효과는 어떠한가?

## 2. 교육프로그램 개발

본 연구는 Dick and Carey(1978)가 개발한 ADDIE모형에 따라 다

문화역량 강화 PBL 교육프로그램을 개발하였다. ADDIE모형은 분석, 설계, 개발, 실행, 평가의 5단계를 포함하고 있으며 구체적인 개발 과정은 다음과 같다.

1단계 분석단계에서는 문헌분석 및 요구조사를 실시하였다. 다문화역량 및 구성요소, 예비상담가, PBL 교육프로그램에 대한 이론 및 사례와 관련한 선행연구 분석을 통해 이론적 토대를 마련하였다. 예비상담가의 다문화역량에 대한 실태와 인식, 필요성, 프로그램 개발에 대한 요구를 조사하였다. 이를 바탕으로 다문화역량 강화를 위한 PBL 교육 프로그램의 개념과 특징 구성요소를 파악하였다.

문헌분석 결과, 예비상담가의 다문화역량 강화를 목적으로 다문화에 대한 이해, 다문화 지식 함양, 다문화 태도를 기반으로 한 소통능력 함양, 다문화에 대한 수용과 존중의 태도 증진을 목표로 구성하였다. 목표를 달성하기 위한 프로그램의 내용은 다문화역량에 대해 이해하고 다문화역량 기반의 상담능력을 증진시키는 것으로 나타났다.

대상자의 요구조사 분석에 따라 시사점을 논하면 다음과 같다.

첫째, 다문화역량에 대한 인식 조사 결과를 통해 예비상담가의 다문화 인식 수준을 높지 않은 것으로 보이며, 역량 강화 프로그램을 통해 인식을 높여야 함을 시사하고 있다. 둘째, 예비상담가는 자신의 다문화역량을 기르기 위한 활동 수준이 부족하다고 느끼고 있었다. 대부분의 학생들이 자신의 다문화역량을 위한 활동이 부족하다고 느끼고 있었다. 97.0%의 학생들은 다문화역량을 강화시키기 위한 프로그램이 필요한 것으로 나타났으며 이는 예비상담가를 대상으로 다문화역량 강화 프로그램이 필요함을 시사하고 있다. 셋째, 예비상담가는 다문화역량의 구성요소 중 타인이해능력, 윤리성, 다양성, 자기성찰능력이 필요하다고 나타났으며 이를 반영하여 프로그램의 내용을 구성하는 것이 필요함을 시사하고 있다. 넷째, 프로그램을 실시하기 가장 좋은 시기로 2학년 38.6%로 가장 높게 나타났고 다음으로 1학년 30.7%로 나타났다. 이는 학생들은 저학년부터 다문화역량을 함께 기르는 것이 필요함을 시사하고 있다. 다섯째, 프로그램의 회기는 총 8회(45.5%)로 가장 높게 나타났으며, 평일 주 1회(76.2%), 회기별 시간은 1시간 30분(38.6%)으로

나타나 프로그램 운영을 구성할 때 고려할 필요가 있음을 시사하고 있다. 여섯째, 프로그램 운영 방식으로는 활동중심의 소그룹 활동이 가장 적절하다고 응답하였다. 활동 중심의 소그룹 활동이 가장 적절하다고 (43.6%) 응답한 것은 추후 프로그램 교수방식을 강의식보다 액션러닝, PBL같은 활동 중심의 프로그램 운영이 필요함을 시사한다.

2단계 설계단계에서는 이상의 분석 결과에 따른 시사점을 바탕으로 예비상담가를 위한 PBL기반 다문화역량 강화 교육프로그램 구성 및 평가도구를 선정하였다. PBL 교육프로그램 초안의 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저, 프로그램의 목적은 예비상담가가 PBL을 활용한 학습을 통해 다문화 역량을 이해하고, 실제적 문제해결 경험을 통해 대인관계 능력과 자기효능감을 강화하여 다문화 내담자 상담에 적용할 수 있는 다문화역량을 강화하는 데 있다. 목적을 달성하기 위한 목표는 다음과 같다. 첫째, 상담가에게 요구되는 다문화역량의 의미를 설명할 수 있다. 둘째, 상담 현장에서 발생할 수 있는 다문화 구성원의 어려움을 이해하고 상황에 맞는 상담을 설계할 수 있다. 셋째, 다문화역량의 지식을 활용하여 상담에 대한 자신감을 향상시킬 수 있다. 마지막으로, 다문화역량의 태도를 활용하여 타인과의 소통 능력을 기를 수 있다.

프로그램 운영 방법에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

프로그램 구성 요소는 다문화역량에서 가장 중요하다는 빈도가 높고 예비상담가의 역량과 상관이 있는 것으로 나타난 다문화역량 요소와 관련된 활동으로 구성한다. 또한 예비상담가들이 흥미를 느낄 수 있는 PBL 문제를 개발하고 예비상담가들의 요구를 충족시킬 수 있는 활동을 구성한다. 프로그램 방법은 PBL 운영에 맞는 소그룹 활동을 바탕으로 요구조사 결과를 반영하여 선정한다. 프로그램 운영은 법무부에서 인정하는 다문화사회전문가 2급을 이수하고 PBL 교수방법을 이해하고 있으며 대학생 대상의 다양한 교육경력이 5년 이상인 연구자가 직접 프로그램을 운영한다. 프로그램 회기 구성은 총 8회기로 구성하였으며, 회기당 90분, 주 1회 실시한다.

3단계 개발단계에서는 프로그램 초안에 대해 전문가 적절성 검토 후

에 수정·보완하였으며, 최종 프로그램을 개발하였다. 적절성 검토를 위해 다문화 전문가 5인, 상담심리 전문가 6인, 교육공학 전문가 10인으로 총 21인 전문가 협의회를 구성하였다.

자문의 결과를 요약하면 교육목적의 내용에 대한 구체적 내용을 명시할 것, 교육목표에 교육목적과 연동되는 목적을 제시할 것, 교육내용에 PBL 문제 상황의 대상을 명확하게 제시할 것, 교육방법에 대한 구체성 있는 지표를 제시할 것, 평가에 대해 구체적으로 제시할 것으로 나타났다. 수정 의견을 반영하여 교육목적 및 목표가 서로 연동되고 내용을 포괄적 수정하고 용어 사용에 유의하고, 조작적 정의를 통하여 어휘에 대한 의미를 명확하게 하고 구체적인 목표를 제시하며, 문제 제작에 있어 내용을 구체적으로 축소하고 다문화 구성원의 범위를 다양화 할 수 있는 문제로 수정하였다.

이와 같이 수정·보완된 프로그램 최종안을 박사학위 이상의 교육공학 전문가에게 내용 타당도 검증을 받은 후 프로그램 최종안을 개발하였다. 이와 같이 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램 최종안에 대한 구체적인 내용은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램 최종안의 회기별 내용

단계	회기	주제	활동 목표	활동 내용
I 단계 도입	1	오리엔 테이션	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교수자 및 동료와 신뢰기반 라포를 형성할 수 있다.</li> <li>· 프로그램의 목적과 목표를 명확히 이해하고 적극적으로 참여할 수 있다.</li> <li>· 한국사회의 변화와 다문화 구성원의 주요 특징을 설명할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 라포 형성하기</li> <li>· 왼손으로 그림 그리기</li> <li>· 다문화 빙고게임</li> <li>· 서약서·사전 검사하기</li> <li>· 프로그램 소개</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
	2	PBL 활 동을 위 한 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>· PBL 활동과정을 이해하고 협력적으로 참여할 수 있다.</li> <li>· 팀원은 협력관계에서 과제 수행에 참여할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· PBL 소개하기</li> <li>· 팀 구성(팀명, 이미지)</li> <li>· 협력의 의미 알기</li> <li>· 동영상 시청</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>

단계	회기	주제	활동 목표	활동 내용
II 단계  실행	3	다문화 역량 탐구	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상담가로서 필요한 다문화 역량을 설명할 수 있다.</li> <li>· 발견된 문제를 해결하기 위한 정보를 탐색하고 체계적으로 정리 할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 관련 동영상 문제제시</li> <li>· &lt;문제상황 1&gt; 초보 상담가의 어려움</li> <li>· 문제파악(팀활동)</li> <li>· 학습계획서 작성</li> <li>· 자기주도학습· 팀 활동</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
	4	다문화 상담 현장 해결안 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 다문화 상담에서 발생할 수 있는 문제에 대한 해결 방안을 제시할 수 있다.</li> <li>· 문제해결 방안을 모색하고 발표 자료를 효과적으로 정리할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 해결책 완성 및 점검</li> <li>· 발표 준비하기</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
	5	다문화 지식 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 다문화 상담에서 발생할 수 있는 문제에 대한 해결 방안을 제시할 수 있다.</li> <li>· 발견된 문제를 해결하기 위한 정보를 탐색하고 체계적으로 정리 할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 관련 동영상 문제제시</li> <li>· &lt;문제상황 2&gt; 다문화 구성원 상담 시나리오 작성</li> <li>· 문제파악(팀활동)</li> <li>· 학습계획서 작성</li> <li>· 자기주도학습· 팀 활동</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
	6	다문화 상담 방 안 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상담가로서 다문화 구성원의 특성을 설명하고 그들의 어려움을 탐색할 수 있다.</li> <li>· 문제 해결 방안을 시나리오 형태로 작성할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 해결책 완성· 점검하기</li> <li>· 발표 준비하기</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
III 단계	7	발표 및 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 도출한 문제 해결 방안을 명확히 발표할 수 있다.</li> <li>· 상호평가 시 긍정적인 관점의 태도를 가진다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 팀별 해결방안 발표</li> <li>· 팀별 발표· 질의응답</li> <li>· 성찰일지 작성</li> </ul>
종결	8	지속 적인 다	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 다문화 역량을 바탕으로 진로를 계획할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사후검사 실시하기</li> <li>· 프로그램 전반에 대해</li> </ul>

단계	회기	주제	활동 목표	활동 내용
		문화 역량 강화	· 의견 나누기를 통해 다문화 에 대한 자신의 생각을 성 찰할 수 있다.	평가하기 · 전체 프로그램 느낀 점 나누기 · 추후조사 안내

4단계 실행단계에서는 최종 개발된 프로그램을 B시 소재 4년제 대학 상담심리학과 3·4학년 15명을 대상으로 8회기에 걸쳐 프로그램을 적용하였다. 프로그램 적용 시 상담가의 다문화 상담을 경험할 수 있는 맥락을 제공하고자 연구자는 2건의 문제 상황을 개발·제시하고 학습자들에게 PBL 활동 과정을 적용하였다.

5단계 평가단계에서는 마지막 8회기 종료 후 사후 검사를 실시하였으며, 프로그램 종료 4주후에 추후검사를 시행하여 프로그램 효과가 유지되는지 확인하였다.

### 3. 교육프로그램 효과 검증

#### 3.1. 연구대상

본 연구의 대상은 B시 소재 4년제 대학 상담심리 전공 또는 상담심리를 복수전공하거나 부전공하는 대학생 30명이다. 예비상담가의 다문화역량 강화 프로그램을 적용하는 연구대상은 실험집단 15명, 통제집단 15명이며 구체적인 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 인구통계학적 특성

구분		실험집단(N=15) 인원수(%)	통제집단(N=15) 인원수(%)
성별	남학생	4명(26.6)	5명(33.3)
	여학생	11명(73.4)	10명(66.7)
학년	3학년	1명(6.7)	2명(13.3)
	4학년	14명(93.3)	13명(86.7)

## 3.2. 연구도구

### 3.2.1. 다문화역량

박소정(2013)의 다문화역량 도구를 사용하였다. 이 도구는 5점 Likert 척도로 문화차이 인식 4문항, 자기가치 인식 3문항, 타인가치 인식 5문항이며, 다문화 지식 5문항으로 총 19문항으로 구성되어 있다. 박소정(2013)의 연구에서 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .71이었으며 본 연구에서 신뢰도는 .94이다.

### 3.2.2. 대인관계능력

박선우·설정희·천성문(2017)이 개발 및 타당화한 대학생용 대인관계능력 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 관계에 대한 자신감 7문항, 타인지향 6문항, 자기표현 3문항, 상호작용관리 9문항, 신뢰감 형성 6문항으로 총 31문항이다. 박선우 등(2017)의 연구에서 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .87이었고 본 연구에서 신뢰도는 .87이었다.

### 3.2.3. 자기효능감

박혜림(2017)이 예비특수교사를 대상으로 개발한 자기효능감 도구로 사용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 노력 6문항, 자신감 5문항으로 총 11문항으로 구성되어 있다. 박혜림(2017)의 연구에서 신뢰도 Chronbach's  $\alpha$ 는 .82였으며 본 연구에서 사용한 자기효능감 척도의 신뢰도는 .97이다.

### 3.2.4. 만족도 조사

채혜경(2019)과 이은정(2022)의 프로그램 만족도 설문지를 수정·보완하여 제작한 후에 박사학위를 소지한 교육공학 전문가 2인의 적절성 검토 후 수정·보완하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 프로그램 만족도는 총 17문항이며 운영에 대한 만족 3문항, 내용에 대한 만족 2문항, 효과에 대한 만족 6문항, 프로그램 전반에 대한 만족 4문항, 그리고 자유반응형 질문 2문항으로 구성되어 있다.

### 3.3. 자료 분석

실험집단과 통제집단의 동질성 검사는 SPSS 25 프로그램을 활용하였고, 자기 보고로 평가한 다문화역량 척도, 대인관계능력척도 및 자기효능감 척도에 대해 독립표본  $t$ -검증을 실시하였다. 수집된 자료는 프로그램 효과 검증을 위해 평균과 표준편차를 산출하였다. 실험집단과 통제집단 간의 프로그램 적용 유무에 따른 효과 차이가 있는지 확인하기 위하여 반복측정 분산분석을 실시하였다. 통계검증에서는  $F$ 값과 함께 효과 크기도 제시하였다.  $F$ 값은 표본크기의 영향을 받는 반면, 효과 크기는 표본 크기와 무관한 지표이다. 따라서  $F$ 값이 유의하지 않아도 효과 크기가 유의하면 내용적 해석의 대상으로 한다. 본 연구에서는 SPSS에서 제공하는  $\eta^2$ 를 제시하였다. 이  $\eta^2$ 는 회귀분석에서의  $R^2$ 과 같은 개념이며 집단 구분이라는 예측 변수가 결과 변수 분산을 설명하는 비율을 의미한다. 해석을 위한 크기는 다음과 같다. 0.01은 작은 효과 크기이며 .06은 중간 효과 크기이고 .15는 큰 효과 크기로 해석할 수 있다(이영선 · 권정혜 · 이순묵, 2006).

### 3.4. 연구 결과

#### 3.4.1. 사전 동질성 검증

본 연구의 목적에 따른 프로그램 효과 검증 전에 실험집단과 통제집단의 사전 동질성 검증을 하였다. 즉, 프로그램 진행 전 두 집단이 동질 집단인지 확인하기 위하여 사전 점수를 통해 독립표본  $t$ -검증 결과는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 실험집단과 통제집단의 사전 동질성 검증

요인	실험집단(N=15)	통제집단(N=15)	$t$
다문화역량	68.40(4.81)	69.33(3.27)	-.62
대인관계능력	99.33(7.57)	97.33(6.73)	.77
자기효능감	39.93(6.98)	37.40(6.13)	1.06

그 결과, 다문화역량( $t=-.62, p>.05$ ), 대인관계능력( $t=.77, p>.05$ ) 및 자기효능감( $t=1.06, p>.05$ ) 모두 실험집단과 통제집단 간 평균의 차이가 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 집단 간 서로 동질한 것으로 나타났다.

### 3.4.2. 프로그램 효과 검증

PBL을 활용한 예비상담가의 다문화역량 강화 프로그램의 효과를 검증하고자 반복측정 분산분석을 사용하여 개별 종속측정치별로 실험집단과 통제집단 간 사전·사후·추후에 측정된 변인들의 차이를 분석하였다. 먼저, 분산분석을 수행하기 전에 공분산 행렬이 구형성을 만족하는지를 알아보기 위해 Mauchly의 구형성 검증을 실시한 결과, 다문화역량의  $p$ 값은 .47 자기효능감의  $p$ 값은 .13로 두 변인은  $p>.05$ 으로 구형성 가정을 만족하였다. 하지만 대인관계능력의 경우  $p$ 값이 .00으로 구형성 가정을 만족하지 못하여 엡실런(Epsilon) 값을 기준으로 .75보다 작으면 Greenhouse-Geisser 수정 방식을 .75이상일 경우에는 Huynh-Feldt 수정 방식으로 교정된 분석을 실시하며(Girden 1992), 엡실런 값에 따라 Greenhouse-Geisser 수정 방식으로 반복측정 분산분석 유의도 검증을 실시하였다. 이어서 집단별 종속측정치들의 평균과 표준편차는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 집단 간 종속측정치의 평균 및 표준편차

요인		실험집단(N=15)	통제집단(N=15)
다문화역량	사전	68.40(4.81)	69.33(3.27)
	사후	74.53(5.73)	70.53(8.46)
	추후	78.00(4.55)	70.47(6.36)
대인관계능력	사전	99.33(7.57)	97.33(6.73)
	사후	107.20(7.02)	97.73(12.10)
	추후	115.93(6.54)	99.80(11.33)
자기효능감	사전	39.93(6.98)	37.40(6.13)
	사후	43.80(5.44)	37.80(8.01)
	추후	46.07(4.70)	37.67(8.11)

먼저, 집단 간 다문화역량에 대한 사전·사후·추후 측정치 비교 결과, 측정 시기에 따른 주효과( $F=451.36$ ,  $p<.001$ ) 및 측정 시점과 처치 조건 간의 상호작용 효과( $F=271.27$ ,  $p<.01$ ) 모두 유의미한 것으로 나타났다. 다문화역량에 대한 측정 시점(사전·사후·추후)의 주효과 및 측정 시점과 처치 조건의 결과는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 집단 간 다문화역량에 대한 사전·사후·추후 비교 결과

변량원	자승합	자유도	평균자승합	F	$\eta^2_p$
피험자간					
집단	280.90	1	280.90	4.84*	.15
오차	1626.09	28	58.08		
피험자내					
시기	451.36	2	225.68	10.86***	.28
시기X집단	271.27	2	135.63	6.53**	.28
오차	1164.04	56	20.79		

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

다음으로, 집단 간 대인관계능력에 대한 사전·사후·추후 측정치 비교 결과, 측정 시기에 따른 주효과( $F=1371.29$ ,  $p<.001$ ) 및 측정 시점과 처치 조건 간의 상호작용 효과( $F=749.87$ ,  $p<.001$ ) 모두 유의미한 것으로 나타났다. 대인관계능력에 대한 측정 시점(사전·사후·추후)의

<표 6> 집단 간 대인관계능력에 대한 사전·사후·추후 비교 결과

변량원	자승합	자유도	평균자승합	F	$\eta^2_p$
피험자간					
집단	1904.40	1	1904.40	9.78**	.26
오차	5451.16	28	194.68		
피험자내					
시기	1371.29	1.39	988.34	34.22***	.55
시기X집단	749.87	1.39	374.93	18.71***	.40
오차	1122.18	56	20.03		

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

주효과 및 측정 시점과 처치 조건의 결과는 다음 <표 6>과 같다.

마지막으로, 집단 간 자기효능감에 대한 사전·사후·추후 측정치 비교 결과, 측정 시기에 따른 주효과( $F=159.29, p<.01$ ) 및 측정 시점과 처치 조건 간의 상호작용 효과( $F=130.49, p<.01$ ) 모두 유의미한 것으로 나타났다. 자기효능감에 대한 측정 시점(사전·사후·추후)의 주효과 및 측정 시점과 처치 조건의 결과는 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 집단 간 자기효능감에 대한 사전·사후·추후 비교 결과

변량원	자승합	자유도	평균자승합	F	$\eta^2_{p2}$
피험자간					
집단	716.84	1	716.84	6.43*	.19
오차	3124.04	28	111.57		
피험자내					
시기	159.29	2	79.64	7.11**	.20
시기X집단	130.49	2	65.24	5.82**	.17
오차	627.56	56	11.21		

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

### 3.4.3. 프로그램 효과 유지

프로그램 효과가 종결 이후에도 안정적으로 유지되는지 알아본 결과 실험집단의 경우 다문화역량( $t=-5.22, p<.001$ ), 대인관계능력( $t=-10.92, p<.001$ ), 자기효능감( $t=-6.13, p<.001$ ) 모두 추후 측정치가 사전 측정치에 비해 유의미한 증가 효과를 보였다. 또한 사후·추후검사에서는 다문화역량( $t=-2.57, p<.05$ ), 대인관계능력( $t=-9.31, p<.001$ ), 자기효능감( $t=-5.41, p<.001$ ) 모두 유의미한 차이를 보였다. 즉, 프로그램이 종료된 4주 이후에도 그 효과가 유지되고 있다는 것을 의미한다. 반면, 통제집단의 경우에는 사전·추후, 사후·추후 측정 시기 간 유의미한 차이가 나타나지 않았으며( $p>.05$ ), 이는 사전 측정치가 추후까지 유의미한 변화가 나타나지 않았음을 의미한다.

즉, 실험집단은 다문화역량, 대인관계능력, 자기효능감 모두에서 프로그램 적용 4주 이후까지 유의미한 효과가 나타났다. 이는 프로그램이

종료된 이후에도 그 효과가 유지되고 있음을 나타내며 프로그램 효과 유지 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 프로그램 효과 유지 결과

요인	실험집단(N=15)			통제집단(N=15)		
	M(SD)	사전 -추후	사후 -추후	M(SD)	사전 -추후	사후 -추후
다문화역량						
사전 측정치	68.40(4.81)	-9.60 (7.12) <sup>***</sup>	-3.47 (5.24) <sup>*</sup>	69.33(3.27)	-1.13 (5.50)	.07 (6.69)
사후 측정치	74.53(5.73)			70.53(8.46)		
추후 측정치	78.00(4.55)			70.47(6.36)		
대인관계능력						
사전 측정치	99.33(7.57)	-16.60 (5.89) <sup>***</sup>	-8.73 (3.63) <sup>***</sup>	97.33(6.73)	-2.47 (8.93)	-2.07 (3.81)
사후 측정치	107.20(7.02)			97.73(12.10)		
추후 측정치	115.93(6.54)			99.80(11.33)		
자기효능감						
사전 측정치	39.93(6.98)	-6.13 (4.76) <sup>***</sup>	-2.27 (1.62) <sup>***</sup>	37.40(6.13)	-.27 (5.60)	.13 (5.54)
사후 측정치	43.80(5.44)			37.80(8.01)		
추후 측정치	46.07(4.70)			37.67(8.11)		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

### 3.4.4. 프로그램 만족도 조사 결과

연구 참여자를 대상으로 PBL 활용한 상담 전공 대학생의 다문화 역량 증진 프로그램의 운영, 내용, 효과성에 대해 만족도 평가를 실시하였다. 5점 Likert 척도(매우 그렇지 않다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점)를 사용하였고, 조사 결과 모든 영역이 평균 4점 이상으로 만족하는 것으로 나타났으며 프로그램에 대한 구체적인 만족도 조사 결과는 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 프로그램에 대한 만족도 조사 결과

영역	내용	평균(5점)
운영에 대한 만족	진행자에 대한 만족도	4.7
	회기에 대한 적절성	4.1
	진행 방법에 대한 적절성	4.5
내용에 대한 만족	내용과 활동의 적합성	4.5
	내용 이해 정도	4.5
효과에 대한 만족	그룹 활동의 도움 정도	4.4
	발표 활동의 도움 정도	4.3
	학습 전반에 도움 정도	4.5
	다문화 이해에 대한 도움 정도	4.5
	다문화상담 이해에 대한 도움 정도	4.5
	다문화상담 인식에 대한 도움 정도	4.5
전반적 만족	실질적인 도움 정도	4.3
	후속 프로그램의 참여 의사	4.4
	프로그램 전반적 만족도	4.5
	다른 학생에게 추천 여부	4.7

#### 4. 결론 및 제언

본 연구에는 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램을 개발하고 적용한 뒤에 다문화역량, 자기효능감, 대인관계능력, 만족도조사를 통해 그 효과를 검증하였다. 이를 위해 선행연구 분석과 요구조사를 통해 다문화역량의 내용과 운영방법을 도출하였다. 본 장에서는 검증된 결과를 바탕으로 프로그램 개발에 대한 논의와 프로그램 효과에 대한 논의 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 교육프로그램은 ADDIE 교수설계 모형의 절차를 적용하여 예비상담가의 다문화역량을 강화하기 위한 차별화된 PBL 교육프로그램을 개발하였으며 이를 제시하면 다음과 같다.

다문화역량에 대한 개념적 이해에 그치지 않고 PBL을 적용하여 문제

를 통해 스스로 문제점을 찾아내고 해결하는 과정을 통해 예비상담가들이 현장에서 경험하게 될 실제적인 문제의 해결책을 찾고 실행하는 과정의 체험을 제공하였다. 이러한 실행경험을 바탕으로 다문화역량을 강화함으로써 다문화역량의 필요성을 인식하고 실천력을 유지할 수 있도록 한 점에서 의미가 있다.

둘째, 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램은 상담 전공 대학생의 다문화역량을 강화하는 데 효과가 있었다. 즉 본 연구에서 개발된 프로그램이 예비상담가의 다문화역량 수준을 향상시켜 궁극적으로 상담역량을 증진시키는 데 효과적이었음을 시사한다. 이는 상담사의 역량에서 다문화역량이 별도의 역량으로 구분되지 않고 상담가로서 당연히 갖추어야 할 역량으로 볼 수 있다는 기존 연구와 그 맥을 같이 하며(임은미 · 강혜정 · 김성현 · 구자경, 2018; Pedersen et al., 2008), 다문화역량은 학습을 통해 강화할 수 있다는 연구에도 부합한다고 볼 수 있다(이병준, 2007).

셋째, 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램이 예비상담가의 자기효능감을 향상시키는 데 효과가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 과업 수행 능력에 대한 신념으로, 예비상담가의 상담 역량을 발휘하는 중요한 요소이며, 자기효능감이 높은 상담가는 상담 현장에서 대인관계능력을 발휘하고, 내담자와의 관계 형성 및 개입 전략을 효과적으로 수행할 수 있다. 이를 위해 본 연구에서는 PBL을 적용하여 프로그램을 개발하였으며, PBL 활동에서 제시된 실제적 문제상황의 해결 과정을 통해 실제 상담 사례를 다루는 경험을 하게 되고, 이는 예비상담가의 자기효능감을 상승시키는데 효과적이라 할 수 있다. 이는 PBL이 대학생의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구에도 부합한다고 볼 수 있다(하오선 · 정주원, 2021).

넷째, 예비상담가를 위한 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램이 예비상담가의 대인관계능력을 향상시키는 데 효과가 있는 것으로 나타났다. PBL을 활용한 교수-학습 방법은 학습자들이 팀이나 집단 내에서 문제를 해결하는 과정에서 협력적인 상호작용을 유도한다(고지민 · 서혜정, 2018). 이를 통해 의사소통 기술을 연마하며, 팀원들과의 협력을 통해 관

계 형성 및 유지 능력을 향상시킬 수 있다. PBL 문제 해결과정을 통해 팀원들과의 소통과 협력을 경험함으로써 대인관계능력을 증진시킨 연구와 그 맥을 같이 한다(민희정·김성희, 2019).

마지막으로 본 연구에서 개발된 프로그램이 예비상담가라는 적용 대상의 특성을 잘 반영하여 개발되었기 때문에 프로그램의 효과가 두드러지게 나타났다. 또한 다문화역량을 강화시키는데 학생 주도 학습 형태인 PBL을 활용한 것이 효과가 있음을 확인 할 수 있었다. 이는 PBL과 같은 혼합형 학습은 문제해결력, 고차적원적 사고력, 창의력 등을 촉진하는데 효과적이라는 선행연구와 맥을 같이 한다(Scott, 2014).

이상을 종합하여 볼 때 본 연구는 다음과 같은 의의가 있다.

첫째, 본 연구는 상담 전공 대학생의 다문화 역량이 중요함을 밝히고 프로그램을 개발하는 데 있어 실제적 문제를 통해 해결해 나가는 PBL을 접목하였다. 이는 상담 전공 대학생이 추후 상담가로서 진로를 선택했을 때 필요한 역량을 증진시키는 것에 부합하는 것으로 실제 학생들에게 적용하여 그 효과를 양적으로 검증함으로써 상담 전공 대학생의 PBL을 활용한 프로그램이 다문화역량 증진에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 경험적으로 확인하였다는 데 의의가 있다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 과제를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구대상은 실험집단 15명과 통제집단 15명으로 표본의 수가 많지 않아 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 다수의 표본들을 대상으로 연구를 수행함으로써 프로그램의 효과에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변인들을 통제된 후 프로그램의 효과를 살펴보아야 한다.

둘째, 본 연구에서는 PBL문제를 제작하는데 있어 실제적 요소를 가미시키는 했으나 상담 전공 대학생이 추후 경험하게 될 실재적 환경을 조성하지는 못하였다. 따라서 추후 연구에서는 환경적 요소를 적용할 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 참여자는 B시에 소재한 대학교에 재학 중인 예비상담가인 대학생들이었다. 추후 다양한 전공 영역의 학생들 및 신입생 및

졸업예정 대학생 등 다양한 학년의 학생을 대상으로 다문화역량 강화 PBL 교육프로그램 개발이 이루어지기를 제안하고자 한다.

## 참고문헌

- 강동훈(2019). 사회복지 교과목의 문제중심학습(PBL) 방식 적용에 대한 탐색적 연구 -사회복지조사론의 욕구조사계획 수립 과정을 중심으로-, <예술인문사회융합 멀티미디어논문지> 9(12), 827-838쪽.
- 강지순 · 이현주 · 김주옥(2019). 간호교육에서 PBL(Problem-Based Learning) 수업의 적용 효과, <한국응용과학기술학회지> 36(4), 1460-1471쪽.
- 고지민 · 서혜정(2018). 문제중심학습(PBL)기반 유아사회교육 교과목 운영에서 예비 교사의 협력학습에 대한 질적 연구, <유아교육 · 보육복지연구> 22(1), 7-42쪽.
- 김민경(2010). 대학생의 다문화역량에 관한 연구-문화적 인식, 지식, 기술을 중심으로, <한국생활과학회지> 19(6), 945-965쪽.
- 김소영(2017). 대학교육에서의 핵심역량과 역량기반 교육에 대한 이해와 쟁점, <핵심역량교육연구> 2(1), 23-45쪽.
- 김영순(2010). 다문화사회와 시민교육: 다문화역량을 중심으로, <시민인문학> 18, 33-59쪽.
- 김은혜 · 성지민(2014). 보건 · 복지 전공 대학생의 문화적 민감성, 공감력, 자기효능감의 관계, <Journal of the Korean Data Analysis Society> 16(5), 2769-2779쪽.
- 김일 · 박성옥 · 류태모(2017). 코칭리더십이 직무자율성과 조직시민행동에 미치는 영향, <인적자원관리연구> 24(5), 127-145쪽.
- 남미경 · 윤갑정(2016). 문제중심학습(PBL)이 예비보육교사의 자기조절능력과 문제해결력에 미치는 영향. 성별, 학년, PBL 사전경험을 중심으로, <학습자중심교과교육연구> 16(9), 243-270쪽.
- 민희정 · 김성희(2019). PBL 수업이 예비유아교사의 대인관계유능성, 공감능력, 의사소통능력, 과목흥미도에 미치는 효과, <학습자중심교과교육연구> 19(8), 1291-1311쪽.
- 박선우 · 설정희 · 천성문(2017). 대학생용 대인관계능력 척도 개발 및 타당화, <재활심리연구> 24(4), 723-738쪽.
- 박소정(2013). 휴먼서비스분야 전공 대학생의 다문화 교육 실태와 다문화역량에 관한 연구-광주 전남 지역을 중심으로-, 국립목포대학교 박사학위논문.

- 박소정·배양자·박순희·김선애(2015). 융복합 시대 휴먼서비스분야 전공대학생의 다문화 역량에 관한 연구, <디지털융복합연구> 13(11), 493-507쪽.
- 박혜림(2017). 예비특수교사의 자기효능감, 학업스트레스, 전공의식, 교직수행능력의 구조적 관계 연구, 대구대학교 박사학위논문.
- 박휴용(2012). 다문화교육의 형평성과 수월성에 대한 비판적 고찰, <다문화교육연구> 5(2), 147-172쪽.
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2023.12). 출입국·외국인정책 통계연보.
- 소경희(2009). 역량기반 교육의 교육과정사적 기반 및 자유교육적 성격 탐색, <교육과정연구> 27(1), 1-20쪽.
- 양선이·임효남·이주희(2013). 간호대학생의 공감 능력과 문화적 역량과의 관계, <한국간호교육학회지> 19(2), 183-193쪽.
- 오원옥·정우식·강형곤·김은혜·석민현(2010). 보건의료 및 복지 전공 대학생의 다문화 지식, 공감, 문화적 민감성에 관한 연구, <한국학교보건학회지> 23(2), 372-406쪽.
- 윤갑정(2015). 예비유아교사를 위한 웹기반 문화적 역량 강화 프로그램 개발 및 적용, <문화예술교육연구> 10(5), 21-50쪽.
- 이병준(2007). 다문화역량이란 무엇인가, <한국교육사상연구회 학술논문집> 37(1), 1-11쪽.
- 이슬기·김동진(2021). 국내 다문화역량 연구 동향 분석, <윤리교육연구> 60, 283-305쪽.
- 이슬기·서은숙·김형렬(2021). 다문화역량 개념 도출을 위한 델파이 조사 연구, <도덕윤리과교육> 7, 119-144쪽.
- 이승은·김영미(2018). PBL수업이 대학생의 창의적 문제해결력, 자기효능감 및 수업 참여도에 미치는 효과, <교육혁신연구> 28(2), 73-89쪽.
- 이영선·권정혜·이순목(2006). 문제해결적 집단상담이 집단따돌림 가해청소년과 피해청소년에게 미치는 효과, <한국심리학회지:임상> 25(4), 881-898쪽.
- 이은정(2022). 긍정조직학에 기반한 보육교사 학습공동체 지원 프로그램 개발. 부산대학교 박사학위논문.
- 이정아(2023). 상담전공 대학생을 위한 액션러닝 개발 진로역량강화 프로그램 개발 및 효과. 국립부경대학교 박사학위논문.
- 임은미·강혜정·김성현·구자경(2018). 한국 상담자의 다문화 상담역량 척도 개발 및 타당화, <상담학연구> 19(1), 421-442쪽.
- 장광심·문숙자(2023). 문제중심학습(PBL) 수업이 간호대학생의 비판적 사고능력과 의사소통능력, 문제해결능력에 미치는 효과, <학습자중심교과교육연구> 23(24), 225-234쪽.
- 장선영·김명량(2013). 문제중심학습(PBL)기반 다문화 수업 설계 방안에 대한 기초 연구, <교육연구> 57, 175-197쪽.
- 채혜경(2019). 긍정심리학에 기반한 유아교사 대인관계역량 강화 프로그램 개발. 부

- 산대학교 박사학위논문.
- 최미리나(2021). PBL(Problem-Based Learning)을 활용한 낭독극 만들기 지도 방법 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 픽은희 · 박재순(2013). 다문화 교육프로그램이 간호대학생의 문화적 역량, 공감 능력, 자기효능감에 미치는 효과, <한국간호과학회> 43(5), 690-696쪽.
- 하오선 · 정주원(2021). PBL(문제중심학습)이 대학생의 자기주도적학습능력, 문제해결 능력, 자기효능감에 미치는 효과, <열린교육연구> 29(5), 73-93쪽.
- 한나리 · 이동귀(2010). 한국 대학생의 대인관계 유능성 척도 타당화 연구, <한국상담 심리학회> 22(1), 137-156쪽.
- Banks, J. A.(2022). 다문화교육 입문. <An Introduction to Multicultural Education>, (모경환 · 임정수 · 이정운 공역). 아카데미프레스. (원저 2018년 출판).
- Barrows, H. S.(1996). Problem-Based Learning in Medicine and Beyond: A Brief Overview. In L. Wilkerson & W. Gijsselaers(Ed.), *Bringing Problem-Based Learning to Higher Education: Theory and Practice* (p.3-13). CA: Jossey-Bass Publishers.
- Dick, W. & Carey, L.(1978). *Instructor's Manual for the Systematic Design of Instruction*. Scott, Foresman & Company.
- Fletcher, S.(1991). NVQs, *Standards and Competence: A Practical Guide for Employers, Managers, and Trainers*. London: Kogan Page.
- Girden, E. R.(1992). *ANOVA: Repeated measures*. Sage Publications, Inc.
- Green, P. C.(1999), Building Robust Competencies. San Francisco: Jossey-Bass. Hansen, N. D., Pepitone-Arreola-Rockwell, F., & Greene, A. F.(2000), "Multicultural Competence: Criteria and Case Examples", *Professional Psychology: Research and Practice*, 31(6), 652-660.
- Klemp, G. O. Jr.(1980). The Assessment of Occupational Competence. Report to the National Institute of Education, Washington, D.C. cited in Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager. A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland. D. C.(1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McLagan, P. A.(1982). "The ASTD Training and Development Competency Study: A Model-building Challenge", *Training and Development Journal*, 36(5), 18-24.
- Nieto, S. & Bode, P.(2008). Affirming diversity: The sociopolitical context

- of multicultural education(5th ed). New York: Pearson, Allyn and Bacon.
- Pedersen, P. B., Crethar, H., & Carlson, J.(2008). Inclusive cultural empathy: Making relationships central in counseling and psychotherapy. Washington DC:American and Psychological Association.
- Scott, K. S.(2014). A multi level analysis of problem-based learning design characteristics. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning*, 8(2). Available at <https://doi.org/10.7771/1541-5015.142>
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M.(1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sue, D. W.(2006). *Multicultural Social Work Practice*. Hoboken, N.J. : Wiley.

## 필자 소개

성 명 이경민  
소 속 국립창원대학교 글로벌인재교육원 학생성공지원센터  
주 소 경남 창원시 의창구 창원대학로 20  
전자우편 leekm78@changwon.ac.kr

성 명 이정아  
소 속 부산외국어대학교 사회과학대학 상담심리학과  
주 소 부산광역시 금정구 금샘로485번길 65  
전자우편 leejunga@bufs.ac.kr

## Abstract

# Development of a PBL Program to Enhance Multicultural Competence for Pre-Service Counselors

Lee, Kyung-min · Lee, Jung-a

(Changwon National University · Busan University of Foreign Studies)

The purpose of this study is to develop a multicultural competency enhancement PBL program for pre-counselors and then verify the effectiveness. Based on the ADDIE model, a multicultural competency enhancement PBL education program was developed. A total of 30 pre-counselors participated in the research, and the effectiveness of the program was verified using a repeated measures ANOVA for multicultural competency, self-efficacy, and interpersonal relationship ability. The analysis revealed significant differences in the scores of all the variables between the experimental and control groups, with the experimental group scoring higher. The program was found to positively contribute to the improvement of multicultural competency, self-efficacy, and interpersonal relationship ability. The use of various PBL education programs for enhancing multicultural competency is expected to expand.

**[Key words]** pre-counselor, multicultural competency, PBL, self-efficacy, interpersonal relationship ability

투고일 2025. 02. 06 / 심사일 2025. 03. 12. / 게재확정일 2025. 03. 12