

청소년 GTI (Global Talent Indicator) 타당화 연구†

김동일(金東一)* · 박춘성(朴春晟)** · 홍경화(洪景和)*** · 원경림(元璟林)***
김이내(金이내)**** · 김지연(金知妍)**** · 박상민(朴尙旻)*****

논문 요약

본 연구는 글로벌 인재역량 (Global Talent)의 특성을 확인하고, 글로벌 인재의 구성요소를 추출한 후, 이를 이용하여 초기 청소년기의 글로벌 인재 역량을 탐색하기 위한 목적으로 수행되었다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 글로벌 인재 역량의 정의를 제안하고 검사를 개발하며, 개발한 검사를 타당화 하였다. 먼저 문헌분석을 통해서 글로벌 인재의 관련 개념을 확인하고, 구인을 확인한 후, 초등학교 4, 5, 6 학년, 중학교 1, 2학년까지의 초기 청소년기의 학생을 대상으로 자료를 수집한 후 타당화 작업을 수행하였다. 연구 결과에 따르면, 글로벌 인재 역량의 구인은 비전, 자기주도성, 창의성, 시민의식, 감성지능, 문화지능, 대인관계능력으로 확인되었다. 신뢰도 분석과 상관관계 분석 및 구조방정식을 이용한 타당도 분석에 따르면 글로벌 인재역량 검사는 초기 청소년들의 글로벌 역량 특성을 합당하게 반영하는 것으로 밝혀졌다. 또한, 이러한 결과를 바탕으로 향후 글로벌 인재 역량에 대한 후속 연구의 가능성과 사회적 함의를 제시하였다.

■ 주요어 : 글로벌 인재, 비전, 자기주도성, 창의성, 시민의식, 감성지능, 문화지능, 대인관계능력

I. 연구의 필요성과 목적

21세기 미래 사회는 세계화의 가속, 과학·기술의 가속, 네트워크 사회, 친환경 사회, 탈산업

† 본 연구는 2009년 퓨처북의 지원으로 수행되었습니다. 이 논문의 일부는 2009년 10월 24일 한국교육학회 추계학술대회(교육심리학회)에서 발표되었습니다.

* 서울대학교 교육학과 교수

** 한국과학창의재단 선임연구원, 교신저자

*** 퓨처북 R&D 센터

**** 서울대 대학원 교육학과 박사과정

***** 서울대 대학원 교육학과 석사과정

사회, 신자유주의, 다원주의 사회, 평생 학습 사회 등의 특징을 가지고 있다(이광우, 2008). 이 중 세계화 즉, 글로벌 사회로의 가속화는 미래 사회의 특징 중 가장 핵심 키워드라 할 수 있다. 이는 시간, 장소, 국가 및 인종의 차이를 초월하여 통합된 하나의 네트워크화 되어가고 있는 세계적 추세를 가리킨다.

지식의 다양화와 전문화, 교육 기회와 직업의 세계화의 추세에 따라 국내에서도 글로벌 마인드를 갖춘 인재를 길러내고 육성하는데 관심이 높아지고 있다(글로벌 인재 포럼, 2009). 이는 교육을 통해 세계 사회를 좀 더 넓은 시각으로 이해하고, 합리적으로 문제를 해결하며, 능동적으로 대응할 수 있는 세계 시민을 길러내고자 함을 의미한다. 세계 시민이 되기 위해 가장 중요한 것은 글로벌 인식(global perspective)의 함양이라 할 수 있다(Hanvey, 2004). 여기에서 글로벌 인식의 함양이란 전 지구적 관점으로 세계를 보고, 인간의 상호의존성을 이해하도록 돕는 것이며, 각 나라 문화 및 가치의 다양성에 대한 이해, 문화의 상호 비교, 이를 통한 문화와 가치의 보편성에 대한 인식, 타문화의 관점에서 자기 문화 조망, 문화 간 상호작용을 통한 세계문화의 개념 형성, 타문화를 수용하는 태도, 전통 및 자기 문화에 대한 태도 등이 포함된다.

이러한 노력은 국외에서 뿐만 아니라 3차 년도에 걸쳐 개최된 글로벌 인재 포럼에도 반영되어 있다. 이 글로벌 인재 포럼에서는 ‘인재가 미래다!(Global Talent! Global Prosperity!)’라는 슬로건 아래, 글로벌 인재의 특성에 대한 다양한 의견들이 논의되었다(www.ghrforum.org). 특히, ‘진정한 의미의 세계화가 시작되었고, 이러한 진정한 의미의 세계화, 그리고 새로운 게임이 시작된 지금 그에 따라 대비할 수 있는 준비가 무엇보다 중요하다’는 명제에는 국가 차원의 글로벌 인재의 육성이 시급함이 잘 드러나 있다.

한편, 국가적인 관심과 별개로 자신의 자녀를 글로벌 인재로 양육하고자 하는 각 가정의 욕구도 점차 증가하고 있다. 이를 단편적으로 드러나는 자료로서, 대표적으로 매년마다 증가하고 있는 해외 유학생 수를 들 수 있다. 통계청에서 2007년에 집계한 국외 유학생 수 현황을 보게 되면, 국외 유학생 수는 해마다 빠른 수치로 증가하고 있다는 것을 볼 수 있다(통계청, 2007). 국외 유학생 수의 수가 지속적으로 증가하고 있다는 것은 국내에서 수학하고 있는 적지 않은 수의 청소년들이 외국어 능력, 해외 문화의 습득과 수용, 신진 학문의 습득을 위해 일찍부터 국외로 나간다는 것을 알려준다. 즉, 국내 교육에 한계를 느끼는 다양한 학습자 및 양육자들은 세계화된 시각의 함양을 을 위해 노력하고 있으며 자녀를 글로벌 인재로 기르고자 하는 열망이 반영된 흐름이라고 할 수 있다.

국가적인 차원과 개인적 차원에서 모두 글로벌 인재 혹은 글로벌 리더십을 갖춘 인적 자원에 대한 요구가 크게 증대되고 있다는 점을 살펴볼 때 글로벌 인재에 대한 적절한 정의와 더불어 글로벌 리더십을 갖춘 인적 자원을 양성할 수 있는 구체적인 환경의 조성이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

이상의 글로벌 인재 필요성에 대한 사회적인 공감대는 매우 높으며 이의 필요성이 여러 경로를 통하여 밝혀지고 있지만, 글로벌 인재의 정의와 모형에 대한 연구는 미미할 뿐만 아니라, 글로벌 인재를 위해 필요한 초기 청소년기의 준비에 대한 시각은 아직 많은 논의가 이루어지지 않은 것이 현실이다. 즉, 글로벌 인재를 어떻게 정의하고 어떠한 방식으로 개념화하는 것이 좋을지에 대한 적절한 합의가 없으며, 학령기 학생에게 필요한 능력에 대한 논의는 사회적인 변화를 반영하지 못하는 것이 현실로 보인다.

따라서 본 연구는 이러한 실제적인 필요와 중요성에 입각하여 글로벌 인재를 정의하고 이를 타당화 하기 위한 목적으로 실시되었다. 본 연구의 구체적인 문제를 확인하면 다음과 같다.

첫째, 글로벌 인재에 대한 배경, 필요구인을 확인하여, 청소년을 위한 글로벌 인재 역량 검사를 기획한다.

둘째, 도출된 구인들이 초기 청소년을 위한 타당한 검사로 구성되는지를 확인하고, 실제 자료를 통하여 타당화 작업을 수행한다.

II. 이론적 배경

1. 글로벌 인재의 근접정의

글로벌 인재라는 개념은 학문적인 소산이라기보다는 사회적인 소산으로 볼 수 있다(Harvey, 2004). 즉, 글로벌 인재의 필요성이 사회적인 필요에 의해 만들어진 것이며, 따라서 학문적인 규명 노력은 이에 미치지 못한 것이 사실이다. 글로벌 인재를 정의하기 전에 글로벌 인재와 관련된 다양한 관련 배경을 살펴볼 필요가 있다.

글로벌 인재의 근접정의로 글로벌 스탠다드, 핵심능력, 생애능력, 리더십의 정의와 하위구인을 살펴보도록 하겠다. 이러한 개념들을 근접정의로 설정한 이유는, 본 연구에서 살펴보고자 하는 것이 글로벌 환경에서 자기주도적으로 적응하여 살아가기 위해 필요한 기본적 능력이기 때문이다. 또한 이와 같은 글로벌 인재의 근접 정의를 확인하여 글로벌 인재의 정의를 보다 구체적으로 탐색하고, 근접 정의의 하위구인을 참고하여 글로벌 인재의 하위구인을 도출해보기 위함이다.

1) 글로벌 스탠다드(Global Standard)

글로벌 스탠다드(Global Standard)란 단일화된 세계시장에서 기준으로 통용되는 규범으로서 세계표준, 국제표준(international standard)이라고 하며, 특히 기업 활동이나 매니지먼트 시스템에 대하여 지칭하는 경우가 많다. 이는 ISO(국제 표준화기구) 인증과 같이 표준화 기관의 승인에

의해 규정된 공식적 표준(de jure standard)과 경쟁을 통해서 시장의 대세를 장악한 사실상의 표준(de facto standard)으로 나눌 수 있다. 글로벌 스탠다드는 작게는 첨단산업의 기술에서 크게는 금융 및 회계를 포함하는 경제 전반에까지 그 범위가 확대되고 있다. 글로벌 스탠다드는 시대에 따라 변하는데, 그 한 가지 예로 1980년대 일본 경제의 전성기 시기에는 일본식 경영방식이 우수한 경영의 표준이었다면 90년대 후반에는 미국의 로컬 스탠다드가 세계표준으로 통했던 사례를 들 수 있다(www.globalstandard.or.kr). 인적자원개발 분야에서는 기술, 금융, 회계 등의 분야처럼 하나의 기준을 일률적으로 적용시키는 데 무리가 있다. 그러나 일반적 수준에서 규범의 기준과 수준을 제시할 수는 있을 것이다. 인적자원개발에서 글로벌 스탠다드란 현재 세계에서 가장 효과적이라고 판명된 인적자원개발 제도, 기법, 그리고 문화라고 할 수 있다.

2) 핵심역량(Key Competencies)

글로벌 인재를 양성하기 위해서는 향후 도래할 미래 사회를 전망하고, 그러한 사회가 요구하는 능력 혹은 소양 계발을 고려해야 할 것이다. 현재 및 미래 사회에서 요구하는 핵심 역량을 규명하고 이러한 핵심 역량을 교육을 통해 계발 혹은 획득하게 하는 것은 최근 각국 교육 정책의 한 축을 이루고 있다. 이러한 맥락에서 초·중등학교 교육, 고등교육, 직업세계, 평생학습사회 등에서 요구하는 핵심 역량 영역(9개 영역)을 확인하고, 이를 기반으로 하여 미래 사회 글로벌 인재의 핵심 역량 영역 및 요소를 설정할 수 있을 것이다. 또한 설정된 핵심 역량 영역 및 요소들이 향후 글로벌 인재 교육과정 구성에 어떤 시사점을 주는 지를 탐색할 필요가 있다.

핵심역량(Key Competencies)이란 생활 장면을 통틀어 중요하다고 보이는 능력으로서 성공적인 삶과 순기능적인 사회에 기여하는 능력이라고 할 수 있다. 이광우(2008)는 핵심역량을 '다양한 현상이나 문제를 효율적으로 혹은 합리적으로 해결하기 위해 학습자(혹은 사회인)에게 요구되는 지식, 기능, 태도의 총체'로 규정하면서 개개 학습자 혹은 사회인이 보유하고 있는 차별화되고 독특한 능력이라기보다는 초·중등학교 교육을 통해 누구나가 길러야 할 기본적이고 보편적이며 공통적인 능력이라고 설명한다.

3) 생애능력(Life Competencies)

생애능력은 기본적으로 핵심역량과 유사하나 능력의 발달 및 교육 가능성에 초점을 두는 데에서 차이를 가진다. 글로벌 역량 역시 각 하위구인의 발달 및 성장, 교육 가능성을 전제하고 있으므로 발달적 관점에서 생애능력을 탐색해보고자 한다. 한국교육개발원(2002)은 '생애를 통하여 육성시켜 주어야 할 핵심능력을 생애능력으로 개념화하고, 이를 기초 문해력, 핵심능력, 시

민의식, 직업특수능력의 4가지 영역으로 범주화하여 제시한 바 있다.

반면 2003년에 이루어진 2차 연구에서는 기존의 생애능력 관련 연구와는 달리 생애 발달적 관점을 취하고 있는데, 이는 생애능력을 한 개인이 인생을 성공적으로 살아갈 때 요구되는 능력으로 이해하고, 그것이 개인의 생애 단계에 따라서 평생 동안 다양하고 역동적으로 변화한다고 보는 것이다. 후자의 논의를 좀 더 포괄적이고 진보된 논의로 보아 최근 생애능력(Life Competencies)에 대한 김남희(2003)의 정의를 소개하면 '생애능력은 한 개인의 성공적인 수행을 예측하기 위해서 일상적 삶의 다양한 국면(개인적, 경제적, 사회적)에서 요구되는 최소한의 기본 능력 수준으로, 생애 발달 단계별 특성을 지니며, 지식, 기술, 태도를 포함하는 복합적, 종합적 능력으로서, 학습가능성을 전제로 하고 있되 그 학습은 정규 학교 체제에서 뿐만 아니라 비정규 교육체제를 통해서도 이루어진다'고 할 수 있다. 글로벌 인재의 양성에 있어서도 이와 같은 학습가능성은 매우 중요하다.

4) 리더십(Leadership)

글로벌 인재는 세계화의 흐름 속에 미래 사회에서 필요한 역량을 지닌 인재로, 이 때 글로벌 역량이란 소수의 사람이 지닌 독특한 능력이라기보다는 세계화 시대를 살아가기 위해 누구나 길러야 할 기본적인 보편적이며 공통적인 능력의 개념이라 할 수 있다. 글로벌 역량이라는 개념은 낯설지만, 이는 완전히 새로운 것이 아니라 기존의 다양한 역량 개념과 연관성을 지닌다. 그 가운데 '리더십'은 누구나 지녀야 하며 누구에게나 잠재되어 있는 능력이라는 점에서 글로벌 역량과 관련되어 있다. 뿐만 아니라 리더십의 하위 구인은 글로벌 역량을 하위 요소를 도출하는데 중요한 근거가 되므로 글로벌 역량의 관련 개념으로 리더십을 다루는 것은 당연하다 할 수 있다.

김미숙, 전미란(2005)은 많은 연구들과 일반인들이 언급하는 리더십의 핵심적인 요소를 찾아내기 위하여 100개의 최근 국내외 학술지, 교양서적, 신문 잡지에 기고된 글 등 다양한 유형의 문헌 및 자료를 찾아 메타분석을 실시하였다. 각각의 문헌에서 제시하는 요소들을 찾아 정리한 결과 총 159개의 요소를 찾아내었고, 가장 많이 제시된 빈도와 유사한 내용을 묶어서 20개의 범주로 나누었다. 메타분석을 통해 범주화된 20개의 리더십 요소는 그 출현 빈도 순서대로 비전과 목표 제시, 문제해결력, 도덕성 및 인품, 자신감, 타인 배려 및 존중, 창의성, 자기절제 및 관리능력, 조직관리능력, 협동심 및 팀워크, 의사소통능력, 카리스마, 도전정신, 과제 책임감, 열정, 대인관계기술, 사회에 대한 헌신·봉사, 지적 능력, 전문성, 국제적 역량, 기타 등으로 이러한 요소들은 최근 변화하는 리더십 개념을 구성하고 있는 핵심 요소라고 볼 수 있다(한국교육개발원, 2007).

2. 발달적 관점에서 바라본 글로벌 인재

우리의 사회는 현재를 거쳐 미래로 나아가고 있으며, 현재의 모습은 미래의 모습으로 이어질 것이다. 이러한 측면에서 현재의 청소년은 미래의 인재가 될 것이기 때문에 적합한 인재를 양성하려는 다양한 노력들은 우리의 시점을 10년 혹은 20년 앞서 나가도록 이끈다. 글로벌 인재로 성장할 수 있는 무한한 잠재력을 지닌 청소년들이 지금의 시점에서 지니고 있어야 한다고 판단되는 능력들을 평가하고 부족한 부분을 보충하여, 지속적이고 안정적으로 발달해 나갈 수 있도록 돕는 것은 가까운 미래의 인재 양성을 위한 합리적이며 필수적인 접근 방향이다. 이러한 관점에서 청소년들이 현재 지니고 있어야 할 능력들이라는 것은 인간의 성장 발달적 관점에서 기초가 되는 핵심능력이 될 수 있다.

글로벌 인재는 해당 분야에서 전문성을 확립할 수 있는 일정한 나이에 이르렀을 때, 글로벌 시대가 요구하는 능력과 인성을 지닌 사람이다. 사실, 우리가 기대하는 ‘글로벌 인재’는 미래의 가능성을 현재에 투영한 개념이라고 할 수 있다. 그렇다면 미래에 글로벌 인재로 성장할 수 있는 발달 가능성의 범위에 있는 현 시대의 청소년들이 글로벌 인재로 성장해 나가는 데 도움을 주고자 할 때, 우리는 어떤 기준으로 대상을 선별하고 교육할 수 있을 것인가?

이러한 질문에 답하기 위해서는 ‘글로벌 인재’에 대한 정의와 ‘글로벌 인재를 이해하는 관점의 정립’이 요구된다.

‘글로벌 인재’는 시대적 요구인 ‘글로벌(Global)’과 ‘인재(Talent)’의 합성어인데 글로벌 인재에 대한 개념이 무엇을 의미하는 지에 대한 적절한 합의가 필요한 것이 사실이다.

개인에게는 영역 또는 지식이나 기술 본체에 의한 연속적인 단계의 발달과정이 있다 (Feldman, 1980). 이러한 발달적 관점은 가드너의 재능발달이론에 기초하고 있으며 이에 따라 개인(Individual), 영역(Domain), 분야(Field)의 세 요소로 나누어 인간의 발달과정을 이해하고자 한다. 이러한 개인, 영역, 분야 및 사회의 각 요소간의 상호 작용을 분석하여 효과적인 글로벌 인재 발달 모형을 제안한 것이 바로 IDF 모델이다.

발달적 관점에서 인재를 바라보는 다양한 의견 중에 Feldman은 각각 IDF의 틀과 ‘nonuniversal theory’에 기반을 두어 영역(domain)에서 각 발달단계에 있어서 중요한 개인 및 환경, 분야(field)의 상호작용을 주요사건을 중심으로 분석하고자 하였다.

이러한 발달적 관점에서 개인을 이해할 때 지금 현재의 발달 단계에 적합한, 그러나 미래를 예견하는데 도움을 줄 수 있는 핵심적이고 기초적인 구인들이 필요한 것이 사실이다. 그 중에서도 글로벌 사회에서 요구하는 핵심 능력인 통섭(Inter disciplinary), 통합(Integration), 국제화(Internationalization), 혁신(Innovation)이라는 4가지를 중심으로 해당하는 능력을 구성하고 이를 개인 내적, 개인 외적 역량으로 구분하여 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 글로벌 인재가 되기 위해서, 2개 이상의 학문과 연구 영역에 대한 전문성을 의미하는 통섭의 측면에서 인지능력이 필요하다고 보았다. 이러한 인지능력은 학습능력과 학업 성취도 등을 포함하는 데 학생의 인지 발달과 관련하여 객관성을 확보할 수 있는 여러 지표들을 통해 진단하여야 하며 교육의 역할을 강조한다. 둘째, 통합의 측면에서 문화지능, 감성지능, 대인관계능력이 필요하다. 이러한 통합 능력은 기존 영역을 넘어서 제 3의 창조적인 기능을 담당하는 데 필수적이며 개인 간, 즉 대인관계에서 글로벌 인재로 역할을 기하는 데 필수적이라고 할 수 있다. 셋째, 국제화와 관련하여 언어능력이 필요하다. 기본적인 모국어 능력과 글로벌 시대에서 요구하는 제 2외국어 습득 능력은 국제화와 관련하여 필수적인 능력이라고 할 수 있다. 넷째, 혁신과 관련하여 창의성, 자기주도성, 시민의식이 필요하다. 이러한 능력은 사고보다 행동중심의 창조적 능력을 예견할 수 있는 지표가 되며 비전과 연관되어 개인의 내적인 역량을 나타낸다.

3. 글로벌 인재의 정의

앞서 살펴본 글로벌 인재의 근접정의와 글로벌 인재를 발달적 관점에서 바라본 내용을 바탕으로 본 연구에서 바라보는 글로벌 인재의 특성을 다음과 같이 정리할 수 있다(김동일 외, 2009).

첫째, 글로벌 인재는 글로벌 사회에 적합한 인재로서 미래 사회에 부합한 태도, 가치관 등의 역량을 바탕으로 미래 방향에 대한 목표의식을 갖고 성과를 내는 사람이다.

둘째, 글로벌 인재는 글로벌 시대에 통용되는 기준이 되는 인재라는 의미로, 현재 세계에서 가장 효과적이라고 판명된 인적 자원이며, 이는 또한 다가올 미래 사회에서 자기 주도적으로 활동하며 사회적 표준(Global Standard)이 될 수 있는 사람이다.

셋째, 글로벌 인재는 자신이 생활하는 영역에서 직무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 기본적인 능력을 지니고 있으며, 글로벌 사회가 요구하는 새로운 역량을 학습할 수 있는 '학습하는 방법의 학습력'을 지닌 사람이다.

넷째, 글로벌 인재는 글로벌 사회에서 만나는 많은 사람들과 적극적으로 관계를 형성하고 타문화를 이해하며 협동하는 사람이다.

글로벌 인재는 이러한 핵심적인 역량들을 바탕으로 시대의 변화에 맞는 리더로서 살아가는 것뿐만 아니라, 개인의 삶을 창의적으로 영위해 나가는 리더로서 살아가는 사람이다. 이러한 글로벌 인재는 또한 전 생애적 발달(life-span development)과정에 따라 영역(I), 개인(D), 분야(F)에서 발달을 기하게 된다(김동일, 박춘성, 2009).

즉, IDF 전문가 모델의 영역(D) 발달의 cultural/pancultural/universal단계에서 지금 현재 가장 핵심적인 능력을 함양함으로써 이후 단계(discipline, idiosyncratic, unique)의 발달을 준비하

게 된다. 이러한 초기 청소년기 단계의 핵심역량은 앞으로 발달하게 될 이후의 과정에 중요한 디딤돌이 된다.

개인(I)발달의 단계에서는 초기 청소년기에 인지와 정의적인 영역의 발달이 개인의 전문성 발달과정에 큰 영향을 미치게 된다. 또한 재능, 환경 영역에서 굳이 언급하지 않더라도, 인지적인 능력과 감성적인 능력은 개인을 둘러싼 환경과의 상호작용을 촉진하고 글로벌 인재가 접하게 될 문화적 다양성에 대해 준비할 수 있는 기반이 된다.

분야(F)에 대해서는 다가오는 미래에 글로벌 인재가 글로벌 사회에 적응하고 전문성을 발휘할 영역에 대해 전체적인 관점을 제공하고 있다.

글로벌 인재의 구인과 관련해서 Robert Rosen(2001)의 글로벌 인재의 조건을 살펴보면 개인적 영역에서는 자기 자신을 이해하고 평가하는 능력을 들고 있고, 사회적 영역에서는 다른 사람을 참여시키고 도전하는 능력, 문화적 영역에서는 문화적 차이를 이해하고 이용하는 능력, 일의 영역에서는 조직을 결집시키고 집중시키는 능력을 들고 있다.

이상을 종합해볼 때, 글로벌 인재는 자신에 대한 이해를 기초로 타인에게 영향을 주어 조직을 추진력 있게 이끌어 가며 각 개인이 가지고 있는 문화적인 차이를 이해하고 이것을 활용할 수 있는 능력을 갖추어야 함을 볼 수 있다. 지금까지 살펴본 글로벌 인재의 특성을 바탕으로 다음과 같이 글로벌 인재를 정의할 수 있다.

글로벌 인재란, 우수한 지적 역량을 기반으로, 자신의 내적 역량을 이해하고 성찰하여 대인관계를 통하여 추진력 있게 삶을 이끌어가며, 타인(타문화)이 가지는 문화적 차이를 이해하고 이를 적극적으로 활용할 수 있는 인재이다. 즉, 글로벌화 된 미래사회에 적응할 수 있고 더 나아가 능동적으로 영향을 미치는 유능한 인재이다.

이와 관련한 기본 인지 역량은 분석력, 추리력, 지각력으로 구성하였으며, 개인 내 역량은 비전, 자기주도성, 창의성, 시민의식으로 구성하였고, 개인 간 역량은 감성지능, 문화지능, 대인관계능력, 대인관계능력으로 구성하였다.

<표 1> 글로벌 인재의 정의 요소

개인 내 역량 Self-Leadership	개인 간 역량 Interpersonal and Cultural Competence	학습역량 Learning Competence
비전 자기주도성 창의성 시민의식	감성지능 문화지능 대인관계능력	인지능력

이러한 구인들은 Universal/pancultural 단계에 있는 초기 청소년들의 역량 측정을 통하여 가까운 미래에 자신의 역량을 더욱 개발하고 글로벌 인재로 자리매김하기까지의 과정을 지원하는 지표가 될 것이다.

글로벌 인재에 대한 연구는 영재의 조기 발굴이라는 의미 보다는 각각의 발달단계에 있는 청소년들을 진단하는 데 도움을 주며 개인이 지닌 재능을 최대한 계발하여 글로벌 인재로 성장하기 위해 필요한 역량을 강화하는 역할을 할 수 있다.

III. 연구방법

글로벌 인재의 정의에 입각하여 각 하위구인에 대한 검사문항을 개발하였다. 이를 전국의 대상연령(초등학교 4학년부터 중학교 2학년)별, 지역별, 성별, 연령(학년)별로 선정된 표집에 적용하였다. 검사 기간은 2009년 4월부터 5월까지이며 전체 검사 인원은 약 2,000명이다. 글로벌 인재 검사를 제작하고 실시한 구체적인 방법은 다음과 같다.

1. 글로벌 인재 문항 작성 과정

글로벌 인재의 구인이 실제 초기 청소년에게 의미 있는지를 확인하기 위하여 2008년 11월 문헌고찰의 과정을 거쳐 2009년 1월에 1차 예비문항을 완성하였다. 1차 예비검사로 최종 문항의 1.2배수 정도의 문항을 제작하여 2009년 2월 초 초등학교 6학년 60명의 학생들을 대상으로 검사를 실시하였다. 그 결과를 기초로 문항의 적절성(신뢰도, 타당도)을 검토하여 문항을 수정한 후, 2009년 3월 초 초등학교 및 중학교 학생 300명을 대상으로 2차 예비검사를 실시하여 신뢰도, 타당도, 그리고 문항의 적절성을 분석하여 최종 문항을 선정하였다. 최종적으로 선정된 구인별 문항수 및 하위구인을 소개하면 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 글로벌 인재검사의 신뢰도

척도	문항수	초등학생	중학생	전체
비전	9	.76	.87	.82
자기주도성	57	.96	.96	.96
창의성	29	.92	.92	.92
시민의식	15	.74	.70	.72
감성지능	47	.88	.87	.87
문화지능	28	.94	.92	.92
대인관계능력	11	.85	.84	.84
계	196	.96	.97	.97

2. 연구 표집

글로벌 인재를 타당화 하기 위해 초등학교 및 중학교에서 글로벌 인재 검사를 실시하고 데이터를 산출하였다. 전국 각지에 재학 중인 초등학교 4학년부터 중학교 2학년까지 총 1,855명(남자 886명 47.8%), 여자 969명 52.2%)을 대상으로 하였으며 학교급별 지역별 표집인원은 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구표집

	도시		농어촌		소계		계
	남	여	남	여	남	여	
초등학생	266	291	165	177	431	468	899
중학생	444	489	11	12	455	501	956
합계	710	780	176	189	886	969	1,855

연구에 참여한 집단을 학교 급별로 살펴보면, 전체 1,855명 중 초등학교 48.5%(899명), 중학교 51.5%(956명)의 비율로 참여하였다. 남녀 비율을 보면 남자가 47.8%(886명)를 차지하고 있고, 여자가 52.2%(969명)를 차지하고 있다. 한편, 지역별로 도시는 80.3%(1,490명), 농어촌은 19.7%(365명)의 비율로 참여하였다.

3. 분석방법

본 연구과제를 해결하기 위하여 다음과 같은 분석방법을 사용하였다.

첫째, 문항의 타당화를 위하여 합치도지수, 확인적 요인분석을 실시하였다.

둘째, 구인간의 관련성을 확인하기 위하여 상관관계분석을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 하위 구인의 적합성

1) 글로벌 인재 정의에 따른 검사 평균 표준편차

본 검사의 하위 검사에 대한 학교급별 평균 및 표준편차는 각각 다음 <표 4>와 같다.

글로벌 인재검사의 평균을 살펴보면, 초등학교보다는 중학교가 높은 점수를 나타내고 있음을 알 수 있다. 이는 초기 청소년기 학생들의 글로벌 인재에 대한 역량이 연령에 따라 증가하고 있

는 것을 알 수 있는 것으로, 구인에 따른 검사의 각 변인들이 청소년의 발달 단계를 적절히 반영하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 4> 글로벌 인재검사의 평균, 표준편차

학교급별		시민의식	문화지능	대인관계	창의성	비전	자기주도	감성지능
초등학교	평균	43.92	71.86	32.04	83.05	26.03	158.62	136.71
	N	212	276	299	204	233	197	287
	표준편차	7.36	15.50	5.96	14.28	5.33	29.96	18.98
중학교	평균	46.07	76.96	34.34	85.72	27.08	166.85	142.39
	N	239	308	334	243	259	224	301
	표준편차	6.39	14.39	5.11	13.64	6.76	28.69	18.23
합계	평균	45.06	74.55	33.26	84.51	26.59	163.00	139.62
	N	451	584	633	447	492	421	588
	표준편차	6.94	15.13	5.64	13.99	6.14	29.54	18.80

2) 글로벌 인재 검사의 신뢰도

글로벌 인재 검사 하위척도들의 내적합치도 신뢰도 계수(Cronbach α)는 <표 5>에 초등학생, 중등학생, 전체학생 별로 제시되어 있다.

먼저 전체 7가지 척도 전체에 대한 신뢰도를 살펴보면 초등학생은 .79, 중학생은 .86, 초등학생과 중학생을 합한 경우에는 .83으로 나타났다.

각 하위척도별 신뢰도를 살펴보면 초등학생의 경우 .64~.91의 범위에 있고, 중학생은 .62~.90, 초등학생과 중학생을 합한 경우에는 .64~.91의 범위 각 집단별로 비슷하게 나타나고 있다.

<표 5> 초·중학생별 신뢰도 및 전체 신뢰도

척도	문항수	초등학생	중학생	전체
비전	14	.79	.76	.78
자기주도성	57	.91	.90	.91
창의성	33	.87	.82	.84
시민의식	33	.75	.73	.75
감성지능	58	.64	.62	.64
문화지능	30	.85	.82	.83
대인관계능력	21	.82	.79	.80
계	246	.79	.86	.83

내적합치도 신뢰도 계수가 .60보다 낮은 경우는 나타나지 않았고, 초등학생, 중학생 모두와 전체 7개 하위척도에서 비교적 높은 내적 일치도를 보인다. 이는 각 하위요인에 속하는 문항들

의 내적 일관성이 높다는 것을 보여준다.

2. 검사의 타당도

글로벌 인재 검사의 하위 변인 간 상호상관 분석, 준거타당도, 확인적 요인분석을 실시하였다. 검증 모형은 글로벌 인재 검사의 전체를 크게 두 모형으로 나눈 개인 간 역량 모형, 개인 내 역량 모형의 2가지로 살펴보았다.

1) 상관관계 분석결과

먼저 비전, 자기주도, 창의성, 시민의식, 감성지능, 문화지능 및 대인관계능력의 상호상관 계수는 <표 6>~<표 7>과 같다.

<표 6>의 글로벌 인재 검사 개인 내 역량 요인의 상호상관을 살펴보면 비전, 자기주도, 창의성, 시민의식 간에는 .45~.75의 상관을 보이며, 이들 네 가지 요인이 정적인 상호관련성이 있는 것으로 나타났다. 특히 비전과 자기주도성, 비전과 창의성, 자기주도성과 창의성은 각각 .73이상의 높은 상관을 나타냈다.

<표 6> 글로벌 인재 검사 개인 내 역량 요인의 상호상관

	비전	자기주도	시민의식	문화지능	창의성
비전	1.00				
자기주도	0.75**	1.00			
시민의식	0.45**	0.51**	1.00		
문화지능	0.54**	0.62**	0.46**	1.00	
창의성	0.73**	0.74**	0.48**	0.62**	1.00

** $p < .01$

하위항목별로 살펴보면 비전은 자기주도성, 창의성과 정적으로 높은 상관을 보이며, 시민의식과 정적으로 상대적으로 낮은 상관을 보인다. 자기주도성은 창의성과 정적으로 높은 상관을 보이며, 시민의식과 정적으로 상대적으로 높은 상관을 보인다. 창의성은 시민의식과 정적으로 상대적으로 낮은 상관을 보인다.

다음으로 글로벌 인재 개인 간 역량 하위변인간의 상관관계를 확인 하였다. 분석결과에 의하면 대인관계 능력과 문화지능은 상관이 .60으로 매우 높은 반면 감성지능은 문화지능, 대인관계 능력과 상관이 비교적 낮은 것으로 나타났다.

<표 7> 글로벌 인재 검사 개인 간 역량 요인의 상호상관

	감성지능	문화지능	대인관계능력
감성지능	1		
문화지능	.280**	1	
대인관계능력	.337**	.602**	1

**p<.01

2) 글로벌 인재검사의 준거타당도

글로벌 인재검사의 준거타당도를 확보하기 위해 Holland 진로검사와의 상관을 확인하였다. 그 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8> 글로벌 인재 검사와 Holland 검사*간의 상호상관

	시민 의식	문화 지능	대인 관계	창의성	비전	자기 주도	감성 지능	R	I	A	S	E	C
시민의식	1.00												
문화지능	0.50**	1.00											
대인관계	0.52**	0.62**	1.00										
창의성	0.49**	0.59**	0.64**	1.00									
비전	0.46**	0.50**	0.53**	0.67**	1.00								
자기주도	0.53**	0.69**	0.68**	0.73**	0.72**	1.00							
감성지능	0.38*	0.33*	0.39	0.29*	0.36*	0.41**	1.00						
R	0.22*	0.19	0.22*	0.30*	0.30*	0.29*	0.15	1.00					
I	0.32*	0.43**	0.35*	0.49**	0.43**	0.53**	0.27*	0.47**	1.00				
A	0.23*	0.36*	0.29*	0.47**	0.36*	0.40**	0.10	0.36*	0.53**	1.00			
S	0.40**	0.46**	0.49**	0.49**	0.46**	0.54**	0.39*	0.41**	0.60**	0.56**	1.00		
E	0.26*	0.41**	0.43**	0.50**	0.43**	0.50**	0.23*	0.44**	0.60**	0.60**	0.67**	1.00	
C	0.33*	0.37*	0.31	0.43**	0.44**	0.50**	0.30*	0.39	0.60**	0.49**	0.62**	0.61**	1.00

**P<.01, *P<.05

* Holland 검사: 개인의 흥미 특성을 R(현장형), I(탐구형), A(예술형), S(사회형), E(기업형), C(관습형)으로 분류

상관분석 결과, 글로벌 인재검사의 글로벌역량과 진로유형은 기계적으로 대응시키기 어렵다고 할 수 있다. 그러나 글로벌 인재의 결과에서 개인의 주특성과 2개의 특성을 조합하여 직업적 성격 및 유능감 특성을 설명하는 것으로 나타났다. 즉, Holland검사의 직업적성이 글로벌 인재 주특성과 보조 특성과 일관성이 있는 것으로 나타났는데, 글로벌 인재검사와 Holland검사의 관련성 및 특성을 간략하게 요약하자면, 글로벌 인재의 모든 하위구인에서 사회형(S)이 우세한 것으로 나타났다. 이는 글로벌 인재가 기본적으로 사회형(S) 능력에 기반하고 있음을 시사한다. 시민의식의 경우 관습형(C), 문화지능과 창의성은 탐구형(I) 및 기업형(E), 비전의 경우 관습형(C) 및 기업형(E), 자기주도는 탐구형(I), 기업형(E), 그리고 관습형(C), 감성지능은 기업형(E), 관습형

(C), 탐구형(I)이 보조특성으로 확인되었다.

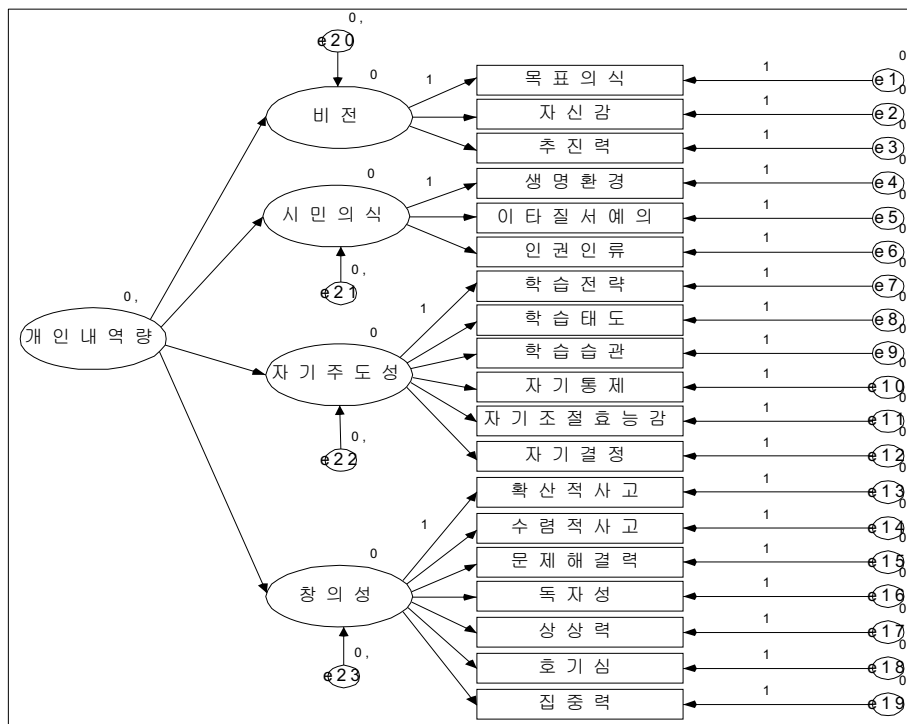
3) 구인 타당도 분석결과

글로벌 인재검사 구인 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다.

결측치는 최대 우도(Maximum Likelihood, ML) 추정 방법 중의 하나인 직접 최대 우도(direct ML of full information) 추정방법을 사용하여 추정하였다. 이 방법은 결측치를 다루는 다른 방법에 비해 모수 추정치가 일관성이 있고, 효율적이며, 상대적으로 덜 편파적인 것으로 알려져 있다(Allison, 2003; Arbuckle & Wothke, 1999, pp.331-334).

위에서 설명한 개인 내 역량 요인, 개인 간 역량 요인에 따라 설정한 모형에 대한 적합도 지수에 대한 설명은 다음과 같다.

(1) 개인 내 역량



[그림 1] 글로벌 인재 검사 중 개인 내 역량의 확인적 요인분석 모형

적합도 지수란 관측된 분산공분산 행렬과 모델로부터 재현된 분산공분산 행렬이 어느 정도 일치하는가를 판단하는 기본적인 통계량으로서 χ^2 검정이 자주 이용된다. χ^2 값의 경우에는 확률

값이 유의미하게 크면($p > .05$) 모형이 적합하다고 평가된다. 본 연구에서 검증하려는 글로벌 인재 검사 요인구조의 χ^2 값은 1758.2($p < .001$)으로 모형에 적합하지 않다. 그러나 χ^2 검증에서는 데이터가 늘어날수록 관측치와 모형의 아주 작은 차도 민감하게 감지되어 결국 모형이 기각되어 버린다(노형진, 2003). 그러므로 표집 크기가 100~200인 경우에 통계적 유의성 검증을 위한 적절한 χ^2 값을 얻을 수 있으며, 표집크기가 이 범위를 벗어날 때에는 χ^2 값을 신뢰하기 어렵다(Hair et al., 1998; Tanaka, 1987). 본 연구에서는 표본수가 1962명으로 1,000명 이상이므로, 카이제곱검정의 대상으로는 적합하지 않다. 따라서 카이제곱검정의 문제를 고려하여, 확인적 요인분석에서는 NFI(Bentler-Bonett normed fit index), CFI(Comparative fit index), IFI(Bollen's incremental fit index), RMSEA(root-mean-square error of approximation) 등의 다양한 적합도 지표를 제안함으로써 구조방정식 모형의 다면적 평가가 이루어지도록 하고 있고, 적합도를 연속량으로 판단함으로써 모델이 유의하나 유의하지 않느냐 하는 식의 이분법적인 결론이 아니라 모델의 상대적인 비교·검토가 가능하도록 한다(Chemers, Hu & Garcia, 2001).

<표 9> 개인 내 역량의 확인적 요인분석 적합도 지수

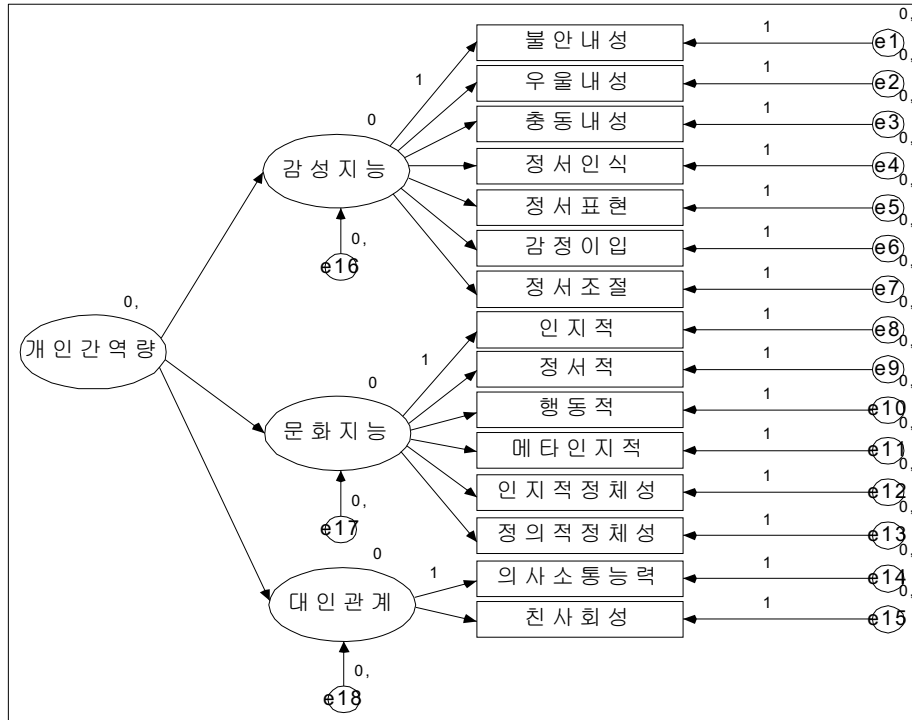
	NFI	CFI	IFI	RMSEA
값	0.940	0.951	0.951	0.046

NFI, CFI, IFI 등의 지수는 모형의 모든 변인들 간에 상관이 없다고 가정하는 독립 모형에 비해 연구자가 가정하는 모형의 적합도 항상 정도를 비율로 표시한 것이다. CFI는 NFI를 수정하여 만든 지수이며 NFI에 비해 표집의 크기에 영향을 덜 받는다. IFI는 모형의 복잡성을 고려하여 지수를 계산한다. 곧 일반적으로 모형이 복잡할수록 적합도는 증가하는데 이를 고려한 것이다. 이들은 1에 가까울수록 좋으며, 0.9이상이면 모형의 적합도가 우수한 것으로 받아들인다(Kline, 1998, pp. 127-131). 본 연구에서 개인 내 역량 요인 모형의 NFI, CFI, IFI는 각각 0.940, 0.951, 0.951로 가설 모형이 적합하다고 말할 수 있다.

RMSEA(Root-Mean-Square Error of Approximation)는 추정오차의 평균으로서 관찰 값과 모델 분산공분산 행렬의 적합도 정도를 알려준다. Steiger(1990)는 이 값이 0.10 이하면 적합도가 양호하고, 0.05이하이면 매우 잘 적합시키고 0.01이하이면 가장 좋은 적합도라고 하였다. 본 연구에서의 개인 내 역량 모형의 구조는 RMSEA가 0.046으로 0.05이하이므로 잘 적합시킨다고 할 수 있다.

이들 적합도 지수들을 종합적으로 고려할 때, NFI, CFI, IFI, RMSEA 값이 타당하므로 글로벌 인재 검사를 구성하는 개인 내 역량 검사의 4가지 하위 요인 및 그에 해당하는 19개의 하위 척도 구조 모형이 대체로 타당하다고 볼 수 있다.

(2) 개인 간 역량



[그림 2] 글로벌 인재 검사 중 개인 간 역량의 확인적 요인분석 모형

글로벌 인재 검사 요인구조의 χ^2 값은 1475.0($p < .001$)으로 모형에 적합하지 않다. 본 연구에서는 위에서 지적된 것처럼 표본수가 1962명으로 1,000명 이상이므로, 카이제곱검정의 대상으로는 적합하지 않다. 따라서 카이제곱검정의 문제를 고려하여, 다른 적합도 지수를 고려한 적합도 검증을 시도하였다.

<표 10> 개인 간 역량의 확인적 요인분석 적합도 지수

	NFI	CFI	IFI	RMSEA
값	0.931	0.938	0.938	0.061

본 연구에서 개인 간 역량 요인 모형의 NFI, CFI, IFI는 각각 0.931, 0.938, 0.938로 가설 모형이 적합하다고 말할 수 있다. 또한 RMSEA가 0.061로서 0.10 이하이므로 적합도가 양호하다고 할 수 있다.

이들 적합도 지수들을 종합적으로 고려할 때, NFI, CFI, IFI, RMSEA 값이 타당하므로 글로벌

인재검사를 구성하는 개인 간 역량 검사의 3가지 하위 요인 및 그에 해당하는 15개의 하위 척도 구조 모형이 대체로 타당하다고 볼 수 있다.

(3) 개인 내 모형의 집단별 모형 적합도

교차타당화를 위하여 초등학생/중학생, 도시/농촌 집단별로 확인적 요인분석을 실시한 결과 각 적합도 지수가 다음과 같이 나타났다. 즉, NFI, CFI, IFI는 0.882~0.973으로 나타났으며, RMSEA의 경우 집단별로 0.032~0.058사이로 적합도가 양호하게 나타났다. 각 집단에 따라 대부분의 지수가 적합도의 기준을 충족시켰으나 농촌집단의 NFI지수만 .882로 .90에 약간 미치지 못한 것을 알 수 있다. 전반적인 결과를 고려할 때, 각 집단별 글로벌 인재 검사의 개인 내 모형의 구인이 대체로 타당한 것을 알 수 있으나, 농촌집단에서 NFI의 적합도 기준을 충족시키지 못하는 부분이 있다.

<표 11> 개인 내 모형의 집단별 확인적 요인분석 적합도 지수

	NFI	CFI	IFI	RMSEA
초등학생	0.948	0.973	0.973	0.032
중학생	0.913	0.931	0.932	0.058
도시	0.936	0.949	0.949	0.048
농촌	0.882	0.944	0.944	0.045

(4) 개인 간 모형의 집단별 모형 적합도

개인 간 모형도 개인 내 모형과 같이 교차타당화를 실시하였다. NFI, CFI, IFI는 0.886~0.943로 나타났으며, RMSEA의 경우 집단별로 0.058~0.067사이로 적합도가 양호하게 나타났다. 각 집단에 따라 대부분의 지수가 적합도의 기준을 충족시켰으나 농촌집단의 NFI지수만 .886으로 .90에 약간 미치지 못한 것을 알 수 있다. 전반적인 결과를 고려할 때, 각 집단별 글로벌 인재 검사의 개인 간 모형의 구인이 대체로 타당한 것을 알 수 있으나, 농촌집단에서 NFI의 적합도 기준을 충족시키지 못하는 부분이 있다.

<표 12> 개인 간 모형의 집단별 확인적 요인분석 적합도 지수

	NFI	CFI	IFI	RMSEA
초등학생	0.922	0.937	0.938	0.059
중학생	0.921	0.935	0.936	0.064
도시	0.933	0.943	0.943	0.058
농촌	0.886	0.923	0.926	0.067

V. 논의 및 결론

본 연구는 글로벌 인재에 대한 정의를 살펴보고, 검사를 제작하여 초기 청소년기에 나타나는 글로벌 인재의 특징을 확인하고, 이를 타당화 하기 위한 목적으로 연구를 진행하였다.

연구결과를 종합적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 글로벌 인재의 근접정의, 재능발달 모형 등을 검토하고, 글로벌 인재를 우수한 지적 역량을 기반으로, 자신의 내적 역량을 이해하고 성찰하여 대인관계를 통하여 추진력 있게 삶을 이끌어가며, 타인(타문화)이 가지는 문화적 차이를 이해하고 이를 적극적으로 활용할 수 있는 인재라고 정의하였다. 즉, 글로벌화 된 미래사회에 적응할 수 있고 더 나아가 능동적으로 영향을 미치는 유능한 인재라고 할 수 있다. 이러한 글로벌 인재를 위해서는 비전, 자기주도성, 창의성, 시민의식, 감성지능, 문화지능, 대인관계능력, 인지능력(학습능력 포함)이 필요함을 밝혔다.

둘째, 글로벌 인재의 정의에 맞게 검사지를 제작하고 이를 초기 청소년기(초등학교 4학년~중학교 2학년) 학생을 표집하여 신뢰도와 타당도 자료를 수집하였다.

셋째, 글로벌 인재 검사의 타당도, 신뢰도 분석 결과에 의하면 글로벌 인재의 변인과 하위 변인은 초기 청소년기에 적절한 요인구조를 가졌다.

이상의 연구결과에 의하면 글로벌 인재는 다양한 하위 요인의 집합체이며, 이러한 하위 요인들이 청소년기에 어떻게 작용하는가에 따라 이들이 글로벌 인재로 성장할 수 있는 기반을 구축하고 있는지를 판단할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 그 동안 글로벌 인재에 대한 다양한 사회적인 논의가 이루어지고, 실제로 많은 가정에서 자녀들의 교육적인 목적을 추구하기 위해 해외에서의 경험을 늘리고 있으나, 이에 대한 학문적인 논의가 아직 미흡했던 글로벌 인재에 대한 학문적인 접근을 시도하였다. 이러한 과정에서 글로벌 인재와 유사한 정의들이 있으며, 다양한 접근이 이루어지고 있음을 알 수 있었다.

그런데, 이러한 접근이 지향하는 방향은 매우 다양한 뿐만 아니라, 초기 청소년기의 특성을 반영하였다고는 보기 어려운 것이었다. 본 연구의 중요한 의의는 초기 청소년기의 발달적 관점을 고려한 접근을 하였다는 점이다.

초기 청소년기의 발달적 관점에서 살펴보았을 때, 본 연구에서 도출된 다양한 변인들이 초기 청소년기에 영향을 미치고 타당하고 신뢰로운 구조를 가진 것을 알 수 있었지만, 본 연구가 발달적 관점에서 글로벌 인재의 변인을 도출하였음에도, 종단적인 발달경향을 확인하지 못한 한계를 지닌다. 즉, 초기 청소년기 이후의 발달에 관한 정보들은 추가적인 연구를 통하여 확보할 필요가 있는 것으로 본 연구의 후속연구를 통하여 발달적인 경향을 파악할 필요가 있다. 이 점과 관련하여 본 연구에서는 초등학교보다는 중학교 수준에서 지표상의 점수들은 증가한다는 점을 발견한

의의가 있다.

뿐만 아니라, 본 연구와 유사한 연구가 없기 때문에 참고문헌 측면에서 빈약한 한계가 있다. 글로벌 인재에 대한 사회적인 논의와 이를 반영한 신문기사 등은 많이 제시되었으나, 이를 반영하는 학문적인 노력은 많이 없었던 점에서 본 연구의 이와 같은 한계는 역으로 중요한 의의로 볼 수도 있을 것이다. 즉, 본 연구는 학문적 측면에서 글로벌 인재의 개념과 구인에 대해 접근을 시도하였다는 점에서 중요한 의미가 있다.

본 연구 결과에 의하면 글로벌 인재는 심리, 정서적인 우세 요인들의 단순한 집합체를 지칭하기 보다는 개인 간, 개인 내 요소들로 이루어진 것으로 볼 수 있지만, 이에 더하여 시대적 요인들까지 포함된 것으로 볼 수 있다. 이러한 측면을 고려할 때, 현 시점에서의 글로벌 인재는 그 '시점'이 주는 의미에 따라 차이가 있을 수 있지만, 본 연구는 '현재' 시점에서 글로벌 인재를 개인 내 요인과 개인 간 요인이 결합된 형태로 보는 관점에서 수행되었다.

이러한 연구노력은 향후 우리사회의 글로벌 인재에 대한 사회적 논쟁의 시발점을 제공할 수 있으며, 사회적 현상의 학문적 규명의 실제적인 노력을 위한 방법을 제공할 수 있을 것이다. 본 연구가 사회적인 관심과 일반인들의 실천뿐만 아니라, 학문적인 접근을 제공하는 디딤돌이 될 것을 기대한다.

참고문헌

- 글로벌 인재 포럼(2009). Creative education for all. www.ghrforum.org
- 김남희 (2003). 성인의 핵심역량 향상을 위한 평생학습체제 구안. 교육과 인적자원개발: 국가 인적자원개발을 위한 교육의 과제. 한국교육개발원.
- 김동일, 박춘성(2009). GTI 개발 보고서. 서울대학교 교육연구소 Global Talent Research Center.
- 김동일, 박춘성, 홍경화, 원경림, 김지연, 김이내, 박상민 (2009). 글로벌 인재 모형 연구. 2009 한국교육학회 추계학술대회.
- 노형진 (2003). 한글 SPSS 10.0에 의한 알기 쉬운 다변량분석. 서울: 형설출판사.
- 이광우 (2008). 미래 한국인의 핵심 역량 증진을 위한 초·중등학교 교육과정 비전 연구(II). 한국교육과정평가원.
- 통계청 (2007). 교육통계연보. 통계청(www.kostat.go.kr).
- 한국교육개발원 (2007). 리더십 검사도구의 타당성 및 신뢰성 분석. 수탁연구 CR 2006-44.
- Allison, P. D. (2003). Missing data techniques for structural equation modeling. *Journal of Abnormal Psychology, 112*, 545-557.
- Arbuckle, J. L., Wothke, W. (1999), AMOS 4.0 User's Guide. Small Waters Corporation.
- Chemers, M. M., Hu, L., & Garcia, B. (2001) Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology, 93*(1), 55-65.
- Feldman, D. H. (1980). *Beyond universals in cognitive development*. Norwood, W.J.: Ablex.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis. Prentice Hall, 349*.
- Hanvey, R. G.(2004). An attainable global perspective. The american forum for global education.
- Rosen, R(2001) *Global literacies : lessons on business leadership and national culture*. 이종인 (역) 글로벌 리더십의 조건. 서울. 세종서적.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate behavioral research, 25*(2), 173-180.
- Tanaka, J. S. (1987). How big is enough? Sample size and goodness-of fit in structural equations models with latent variables. *Child Development, 58*, 134-146.

* 논문접수 2010년 1월 3일 / 1차 심사 2010년 2월 25일 / 게재승인 2010년 3월 5일

* 김동일: 서울대학교에서 교육학과 및 동대학원을 수료하고 미국 미네소타대학교 교육심리학과에서 학습장애 전공으로 석사 박사학위를 취득하였다. 현재 서울대학교 교육학과 교수로 재직 중이며, BK21 역량기반 교육혁신 사업단 참여교수로 있다. 주요저서로는 「학습장애아동의 이해와 교육」, 「특수아동상담」 등이 있다.

* e-mail: dikimedu@snu.ac.kr

* 박춘성: 경인교육대학을 졸업하고, 서울대 대학원 교육학과에서 석사학위를 취득하였으며, 동대학원에서 박사학위를 취득하였다. 현재 한국과학창의재단 선임연구원으로 재직 중이고, 주요 저서로는 “최신영재교육학 개론”, “영재판별의 이슈와 실제” 등이 있다.

* e-mail: park4444@snu.ac.kr

* 홍경화: 이화여대 교육심리학과를 졸업, 하버드 대학교에서 발달심리학으로 박사학위를 취득하였고, 아동과 청소년의 수월성에 관심이 있다. 현재 청담러닝 인재연구소에 재직 중이다.

* e-mail: kwhong@chungdahm.com

* 원경림: 이화여대 기독교학과를 졸업, 동대학원 기독교학과에서 석사, 박사 학위를 취득하였고, 현재 연세대학교 대학원 사회복지정책박사 과정 중에 있다. 현재 청담러닝 인재연구소장으로 재직 중이다.

* e-mail: wkr0407@hanmail.net

* 김이내: 경인교육대학교 초등교육과를 졸업하고, 동 대학교 대학원에서 초등특수교육 전공으로 석사학위를 취득하였으며, 현재 서울대학교 특수교육전공 대학원에 재학 중이다.

* e-mail: irene0141@snu.ac.kr

* 김지연: 전주교육대학교 수학교육과를 졸업하고, 서울교육대학교 대학원 초등상담교육과에서 석사학위를 취득하였으며, 현재 서울대학교 대학원 교육학과의 박사과정에 재학 중이다.

* e-mail: eduzykim@snu.ac.kr

* 박상민: 서울대학교 교육학과를 졸업하고, 동 대학원 교육학과에서 교육상담 전공으로 석사학위를 취득하였다.

* e-mail: desire0279@naver.com

Abstract

Validation of Global Talent Indicator (GTI) for Adolescents

Dongil Kim* · Choon-Sung Park** · Kyungwha Hong*** · Kyungrim Won***
Ienai Kim**** · Jiyeon Kim**** · Sangmin Park*****

The purpose of this study was to define and extract components of Global Talent, and to develop and validate the Global Talent Indicator. For this purpose, preliminary concepts were reviewed and derived from the previous studies. Two pilot studies were conducted. Through the pilot studies, the items were revised. Exploratory factor analysis was executed and identified 8 factors. The validation study was conducted with 1,855 students ranging from 4th to 8th graders. The validities of the GTI was examined through correlation, reliability, and confirmatory factor analysis. The Global Talent Indicator consisted of 8 factors. The factors were Vision, Self-Leadership, Creativity, Citizenship, Emotional intelligence, Cultural intelligence, Interpersonal competence, and Cognitive abilities. Lastly, implications for further research on Global Talent Model were discussed.

Key words: Global Talent, Vision, Self-Leadership, Creativity, Citizenship, Emotional intelligence, Cultural intelligence, Interpersonal competence, and Cognitive abilities

* Professor, Department of Education, College of Education, Seoul National University

** Senior researcher, Korea foundation for the advancement science and creativity

*** President, Futurebook R&D

**** Doctoral candidate students, Department of Education, College of Education, Seoul National University

***** Master candidate students, Department of Education, College of Education, Seoul National University