



대학교수의 경력별 직무역량 요구분석과 지원 방안

An Need Assessment of Faculty Member's Job Competencies According to the Level of Teaching Experience

저자 (Authors)	송해덕, 장선영, 김연경 Song, Hae-Deok, Jang, Seon-young, Kim, Yeonkyoung
출처 (Source)	아시아교육연구 14(4) , 2013.12, 149-179(31 pages) Asian Journal of Education 14(4) , 2013.12, 149-179(31 pages)
발행처 (Publisher)	서울대학교 교육연구소 Education Research Institute
URL	http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02330882
APA Style	송해덕, 장선영, 김연경 (2013). 대학교수의 경력별 직무역량 요구분석과 지원 방안. 아시아교육연구, 14(4), 149-179
이용정보 (Accessed)	중앙대학교 165.***.103.13 2020/05/18 15:25 (KST)

저작권 안내

DBpia에서 제공되는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 누리미디어는 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다. 그리고 DBpia에서 제공되는 저작물은 DBpia와 구독계약을 체결한 기관소속 이용자 혹은 해당 저작물의 개별 구매자가 비영리적으로만 이용할 수 있습니다. 그러므로 이에 위반하여 DBpia에서 제공되는 저작물을 복제, 전송 등의 방법으로 무단 이용하는 경우 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

Copyright Information

Copyright of all literary works provided by DBpia belongs to the copyright holder(s) and Nurimedia does not guarantee contents of the literary work or assume responsibility for the same. In addition, the literary works provided by DBpia may only be used by the users affiliated to the institutions which executed a subscription agreement with DBpia or the individual purchasers of the literary work(s) for non-commercial purposes. Therefore, any person who illegally uses the literary works provided by DBpia by means of reproduction or transmission shall assume civil and criminal responsibility according to applicable laws and regulations.

대학교수의 경력별 직무역량 요구분석과 지원 방안

송해덕(宋海德)*

장선영(張善英)**

김연경(金妍京)***

논문 요약

본 연구의 목적은 대학 교수의 우수한 직무수행을 위해 요구되는 역량을 규명하고, 규명된 역량을 향상시킬 수 있는 지원방안을 모색하는 것이다. 연구 목적을 달성하기 위해 첫째, 문헌분석 및 전문가검토를 통해 대학교수의 직무역량군을 도출하였다. 둘째, 서울에 소재한 한 대학의 교수 207명을 대상으로 사전에 개발된 직무역량에 관한 설문조사를 실시하였다. 셋째, 수집된 자료는 t-검증, Borich의 요구도 공식에 적용, The Locus for Focus 모델을 활용하여 분석한 후 최종 우선순위 역량을 도출하였다. 분석결과는 설문에 응한 교수 전체와 교수 경력별(10년 미만, 10년 이상 20년 미만, 20년 이상)로 구분하여 도출되었으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 교수경력을 구분하지 않고 교수 전체를 대상으로 요구분석을 실시한 결과, '학생이해', '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고', '의사소통' 역량이 최우선으로 고려해야 할 직무역량으로 도출되었다. 둘째, 경력별로 실시된 요구분석 결과, '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고'가 모든 경력의 교수들에게 공통으로 고려해야 할 직무역량으로 도출되었다. 이밖에 경력이 10년 미만의 교수들에게 '학생이해', '교육과정 이해', '리더십' 역량이, 경력이 10년이상 20년 미만인 교수들에게는 '학생이해', '교수전문성', '의사소통' 역량이, 경력이 20년 이상인 교수들에게는 '교수전문성', '의사소통'이 직무역량으로 도출되었다. 이러한 결과를 기반으로 경력별 관련 직무역량을 향상시킬 수 있는 지원방안과 시사점이 제안되었다.

주요어 : 대학교수 직무역량, 요구분석, 교수경력, 역량 우선순위

* 제1저자, 중앙대학교, 부교수

** 교신저자, 서울시립대학교 교수학습개발센터, 연구교수

*** 중앙대학교, 교육학과 박사과정

I. 서론

최근 대학교육에 있어 가장 큰 화두는 대학 간 글로벌 경쟁력 강화와 그에 따른 대학교육의 질 제고라고 할 수 있다. 이에 '교육역량강화 지원사업'과 '학부교육 선진화 선도대학 지원사업' 등 대학교육의 질을 제고하기 위한 국가의 정책 방향이 뚜렷하게 나타나고 있으며(교육부, 2013), 각 대학들 역시 교육의 질적 향상을 목표로 학생들이 학업목표를 효율적으로 달성하거나 진로를 체계적으로 준비할 수 있도록 개편된 교육과정을 제공하는데 초점을 맞추고 있다.

이와 같은 다양한 노력 이외에도, 각 대학들은 교육의 질적 향상을 위한 이러한 사업들을 추진하는데 있어 교수자의 직무와 관련된 역량을 향상시키는 여건을 마련하는 것이 요구된다(정인호, 이은진, 2012). 실제 대학 교수들의 경우 학생들에게 교육내용을 전달하고 진로 준비를 안내하는 등의 업무도 교육의 질 향상에 직접적인 영향을 미치지만(Carrell & West, 2010), 이외에도 교육과정 및 학교 조직을 이해하고 창의적으로 연구를 수행하는 등의 직무역량이 교육의 질에 직접적인 영향을 미치는 중요 변인이기 때문이다(장선영 외, 2008).

그러나 대학교수의 역량에 관한 선행연구들의 대부분은 교수의 교수(teaching)와 관련된 역량을 중심으로 수행되었으며, 대학교수가 교수(teaching)를 포함한 여러 직무활동을 효율적으로 수행하는데 필요한 다차원의 역량에 대한 연구는 아직 부족한 실정이다(노혜란, 최미나, 2004; 양은하, 정재삼, 2010; 이현영, 김영수, 허희옥, 2012; 임우섭, 김용주, 2007; 정인호, 이은진, 2012; Molenaar et al., 2009; Smith & Simpson, 1995; Tigelaar, Dolmans, Wolfhagen, & Van der Vleuten, 2004). 대학교수에게 필요한 역량이 교수 이외에도 직무와도 관련되어 있기 때문에(오현석, 2007; Spencer & Spencer, 1993), 대학교수의 직무를 잘 수행할 수 있는 직무역량을 도출하여 실증적으로 규명하고 역량의 질적 향상을 모색하는데 필요한 구체적 요구를 파악하는 연구가 필요하다.

교수를 포함한 다양한 교수자의 직무를 성공적으로 수행하는데 여러 가지 요인들이 영향을 미치는데 그 중 하나가 바로 교수의 교수경력이다(Drake, 2002). 김정림(1999)에 의하면 초임 교수자와 경력이 많은 교수자에게 필요한 교육에 대한 요구를 분석한 결과, 초임 교수자들은 수업기술 등에 대한 교육요구가 높은 반면 경력이 많은 교수자의 경우 교육에 대한 일반적인 내용에 대한 교육요구가 높았다. 이밖에도 많은 선행연구에서 교수자의 역량에 따라 자신의 직무에 대한 신념과 실제 직무수준이 다르게 나타났음을 증명하였다(장인옥, 전평국, 2001; 조대연, 2009a; Drake, 2002). 이러한 맥락에서 볼 때, 교수자의 경력에 따라 우선적으로 필요로 하는 직무역량을 규명하는 일은 교수의 직무역량을 향상시키기 위한 다양한 방안을 모색하는데 매우 중요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 첫째, 대학교수가 직무를 성공적으로 수행하기 위한 직무역량을 규명하고,

둘째, 대학교수들이 교수경력에 따라 직무역량에 대해 어떠한 요구를 가지고 있는지 파악하고자 한다. 마지막으로 규명된 직무역량을 향상시킬 수 있는 지원방안을 도출하고자 한다. 본 연구를 통해 제안된 대학교수의 직무역량 향상을 위한 교수적, 비교수적 지원 방안은 대학교육의 질적 향상에 기여할 수 있다는 점에서 그 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 직무역량과 요구분석

직무역량의 개념은 교육훈련 분야나 기업의 인적자원개발 분야에서 활발히 논의되고 있으며 특정 직무를 수행함에 있어 우수한 성과를 이끌어내는 개인의 내적 특성이라는 개념이 주로 적용되고 있다. Rothwell과 Graber(2010)은 효과적이거나 탁월한 직무수행을 이끌어내는 동기, 기술, 자아상, 사회적 역할, 지식 체계 등을 포함하는 개인의 내적 특성이라고 정의하였다. 또한 직무역량은 특정 집단을 대상으로 하는 역량 연구에서 자주 등장하는 표현이며 개념적 측면에서 '역량'의 개념과 큰 차이를 보이지 않는다(박용호, 조대연, 배현경, 이해정, 2012). Spencer와 Spencer(1993)도 역량을 '특정한 상황이나 직무에서 구체적인 준거나 기준에 비추어 평가했을 때 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 개인의 내적 특성'이라고 정의하면서 이러한 개념은 주로 직무상황과 연관되어 있다고 강조하였다. 이러한 관점에 따라 직무역량의 개념을 구체적으로 살펴보면, 다음과 같다. 성낙돈(2008)은 특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성으로서 다양한 상황에서 일반적으로 나타나며 비교적 장시간 지속되는 행동 및 사고방식이라고 정의한다.

직무역량의 개념은 개인의 지식, 기술, 태도 관점에서 다양하게 정의되기도 한다. Hoffmann(1999)에 따르면 역량의 개념과 관련된 개인의 내적 특성은 지식, 기술, 태도 등을 의미하며 탁월한 수행성과를 창출하는데 요구되는 투입요인이기도 하다. Parry(1996)는 직무수행과 관련하여 조직에서 인정되는 기준에 따라 측정될 수 있고 교육훈련과 개발을 통해 개선될 수 있는 지식, 기술, 태도의 총체라고 정의하였다. 주용국과 홍선이(2002)는 Parry가 제안한 직무역량과 유사한 정의를 하였는데, 직무역량을 과업을 달성하는데 필요한 핵심적인 행동특성으로 우수수행자가 보다 자주, 보다 효과적으로 활용하는 지식, 기술, 태도 등의 통합체로 보았다. 이와 비슷하게 배을규와 김대영(2007)도 개인이 성공적으로 직무를 수행하기 위해 필요한 핵심적인 행동특성으로 우수한 직무수행자가 보다 자주 그리고 효과적으로 활용하는 지식, 기술, 태도, 동기, 신체적·감성적 특성 등의 통합체로 표현하였다. Ennis(2008)는 주어진 직무역할이나 직위에서 중요한

업무과제나 특별한 기능을 성공적으로 수행하는데 적용되거나 사용되는 지식, 기술, 행동, 개인적 특성 등의 능력이라고 설명하였다. 따라서 직무역량이란 특정 직무를 성공적으로 수행하기 위해 투입되는 요인으로 개인이 직무에 대한 최고의 성과를 창출하는데 필요한 지식, 기술, 태도의 총체라고 할 수 있다.

이러한 직무역량은 교육훈련과 개발을 통해 개선될 수 있기에 요구분석을 통해 개인 혹은 집단의 직무역량에 대한 요구를 확인하고 적절한 교육 프로그램을 개발하여 적용하는 활동이 필요하다. 요구분석은 교육 프로그램의 개발 이전에 바람직한(미래의 중요, 필요) 수준과 현재 수준의 차이를 상세하고 체계적으로 확인하고 차이의 원인을 파악하여 그 차이를 줄이기 위한 적절한 우선순위 해결방안을 모색하는 과정이다(오인경, 최정임, 2005). 학교 현장에서 발생하는 대학교수의 요구와 관련해서는 교수개발(faculty development)의 관점에서 필요역량을 구체적으로 확인하는 연구들이 이루어지고 있다(양은하, 정재삼, 2010; 정인호, 이은진, ; 2012). 특정 분야에서 활용되는 세부 역량들을 확인하는 것은 효과적인 교수개발 프로그램 개발을 위한 첫 단계이며(Thach & Murphy, 1995), 요구분석의 결과는 교육 프로그램의 개발에 있어 의사결정의 중요한 근거자료로 활용되기 때문이다(이재경, 2012).

이러한 점들을 고려할 때 대학교수의 직무역량 요구분석은 대학교수가 직무를 탁월하게 수행하는데 필요한 직무역량의 바람직한 수준과 현재 수준 차이를 확인하고 이러한 수행의 격차를 줄이기 위해 직무역량에 대한 우선순위를 합리적으로 분석하여 교수개발 프로그램의 개발과 지원 여부를 결정하는 체계적인 과정과 절차라고 할 수 있다.

2. 대학교수의 직무역량

대학교수의 직무는 기본적으로 교수(teaching)와 연구(research)라는 두 가지 활동 영역으로 구분될 수 있다(Fairweather, 2002). 최근에는 교수의 역할과 역량이 교육의 질에 직접적인 영향을 미치는 중요 변인으로 인식되고 있으므로(Carrell & West, 2010), 대학교수의 직무를 효과적으로 수행하는데 필요한 역량을 파악하는 것이 무엇보다 필요하다.

대학교수의 직무역량과 관련된 선행연구들은 주로 교수(teaching)와 관련된 역량을 중심으로 수행되었으며 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. Austin(2003)은 21세기 교육환경에 따라 변화하는 교수의 역할에 주목하여 교수학습과정에 대한 이해, 최신 기술을 교육에 적용하기 위한 지식, 연구능력과 이해, 다양한 학습자들과 소통능력, 참여와 봉사에 대한 이해, 다양한 배경을 가진 사람들과의 협업능력, 대학기관의 권리와 가치 이해 등을 교수에게 필요한 기본 역량으로 언급하였다. Alexander와 그의 동료들(2012)은 지역대학(Community college) 교수의 역량 체계 개발 연구에서 의사소통능력, 학생의 다양성 이해, 학습자료 설계 및 평가 방법 이해, 다양

한 교수법 사용에 대한 이해 등의 핵심역량을 도출하였다. 미국 노동부에서는 O*NET(The Occupational Information Network)을 통해 다양한 직업군에 따라 개별 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 능력과 함께 직무과제 및 활동, 관련 환경 등을 상세히 제시하고 있다. 대학교수 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련, 언어, 심리, 사회학 등의 지식, 읽기, 쓰기, 말하기, 창의적 사고, 문제해결, 점검 및 평가, 학습전략 등의 기술이 요구된다(O*NET, 2012).

교수(teaching)와 관련된 직무역량을 중심으로 논의한 Smith와 Simpson(1995)은 대학교수 역량에 관한 타당화 연구에서 효과적인 교수활동에 필요한 역량군을 규명하고자 하였다. 그들은 교수역량을 학문적 스킬, 계획 스킬, 관리 스킬, 시연 및 의사소통 스킬, 평가 및 피드백 스킬, 대인관계 스킬의 6개 영역으로 분류하고 델파이 조사를 수행하여 27개 핵심 세부역량을 확인하였다. 도출된 역량군에서 주목할 점은 각 영역별로 중복되어 포함되는 세부역량이 다수 존재하며 교수 맥락에 따라 비교적 덜 중요한 세부역량을 함께 제시하고 있다는 점이다. Molenaar과 그의 동료들(2009)도 역량을 체계적으로 제시하였다. 이들은 의학교육 환경에서의 교수역량 체계를 규명하기 위하여 3가지 차원으로 구성된 역량모형을 도출하였다. 이들 모형에서 3가지 차원은 1) 개발, 조직, 실행, 코칭, 평가의 교수 영역, 2) 교수의 역할을 수행하는 미시적, 중시적, 거시적 차원의 조직, 3) 지식, 기술, 태도가 통합된 역량 영역이다.

이상에서 언급된 연구들이 면대면 환경에서 개인의 직무역량을 도출하였다면, IBSTPI(2003)에서는 교수가 면대면과 온라인 교육환경에서 직무를 수행하는데 필요한 교수역량을 도출하였다. IBSTPI에 의하면 기본적인 전문성, 계획과 준비, 교수방법 및 전략, 평가, 관리 등 5개 영역과 17가지 세부역량으로 구성된다. 대학교수의 교수역량 체계 개발과 타당화 연구를 수행한 Tigelaar, Dolmans, Wolfhagen, 그리고 Van der Vleuten(2004)는 교수자, 내용 전문가, 학습과정 촉진자, 조직자, 평생학습자의 역할에 따른 21개 세부역량을 도출하였으며 이들의 연구는 학습자 중심 환경에 보다 적절한 교수역량을 다루고 있다.

국내의 연구를 살펴보면 노혜란과 최미나(2004)는 문헌분석, 인터뷰, 초점집단 미팅을 적용하여 대학 교수의 역할을 교수설계자, 촉진자, 평가자의 3가지로 구분하고 각 역할에 따른 핵심 역량과 공통 기본 역량을 규명하여 교수 역량 모델을 개발하였다. 임우섭과 김용주(2007)는 우수한 강의를 수행하기 위해 대학교수에게 요구되는 핵심 강의역량을 강의준비, 학습자배려, 강의명료성, 강의열의 및 역동성, 상호작용, 학습목표 도달추구의 6가지로 제시하였다. 이와 비슷하게 우수한 교수(teaching)를 위한 교수역량의 규명을 시도한 양은하와 정재삼(2010)의 연구에서는 강의역량과 기본역량으로 구성된 역량모형을 언급하였다. 강의역량은 강의운영, 평가 및 피드백, 커뮤니케이션 등의 강의현장에서 필요한 역량이며 기본역량은 성공적인 교수를 수행하는데 필요한 정신과 가치를 의미하며 학교에 대한 자부심, 열정, 학생에 대한 애정과 관심 등이 포함된다. 이현영, 김영수, 허희옥(2012)은 공과대학에 적용할 수 있는 차별화된 교수역량을 규

명하기 위해 행동사건면접, 델파이 조사, 설문조사를 활용하여 공과대학 핵심역량과 일반적 강의역량의 2가지 역량군으로 구성된 역량모형을 도출하였다. 정인호와 이은진(2012)은 교수역량에 대한 대학교수들의 교육 요구도를 확인하기 위해 교수역량을 교수가 기본적으로 갖추어야 하는 가치, 철학으로 구성된 기본역량과 효과적인 강의를 수행하는데 필요한 강의역량의 2가지 역량군으로 구분하였다. 지금까지 언급된 대학교수에게 요구되는 역량을 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 대학교수에게 요구되는 직무역량

구분	세부역량	선행연구
기본역량	학습자에 관한 지식 학생에 대한 애정과 존중 동기부여 능력 창의적 사고 의사소통능력	<ul style="list-style-type: none"> • Smith & Simpson(1995) • Austin(2003) • Alexander et al.(2012) • O*NET(2012) • 노혜란, 최미나(2004) • 양은하, 정재삼(2010) • 정인호, 이은진(2012)
교수역량	학습내용 선정 및 구조화 효과적인 교수전략 선정 학습자료 개발 수업 내용 전달 능력 수업 참여 유도 및 관리 능력 학습평가 및 피드백 능력	<ul style="list-style-type: none"> • Smith & Simpson(1995) • IBSTPI(2003) • Tigelaar et al.(2004) • Alexander et al.(2012) • O*NET(2012) • 노혜란, 최미나(2004) • 임우섭, 김용주(2007) • 정인호, 이은진(2012) • 이현영, 김영수, 허희옥(2012)
관리역량	지속적 자기개발 능력 교수전문성 개발 학교 행정지식 인적 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> • Smith & Simpson(1995) • Austin(2003) • Tigelaar et al.(2004) • 정인호, 이은진(2012) • 양은하, 정재삼(2010) • 이현영, 김영수, 허희옥(2012)

3. 교수경력과 직무역량의 관계

일반적으로 직무를 수행하면서 누적된 직업상의 경험에 따라 직무 수행 능력이나 스타일이 달라지는 것과 같이 대학교수들 역시 경력단계에 따라 직무를 수행하는 모습에 차이가 있을 것이라고 예상할 수 있다. 대학교수의 경력에 관한 연구들의 대부분은 교수경력을 초기(early), 중기(mid), 후기(late)로 구분하고 있는데 초기, 중기, 후기 단계의 구분은 교수의 나이, 실제 교수(teaching)경력, 대학기관에 소속된 경력 등에 따라서 이루어지고 있다(Baldwin, Lunceford &

Vanderlinden, 2005). Armour, Fuhrmann, 그리고 Wergin(1990)에 따르면 정년기간을 보장받은 시니어 교수들 즉, 후기 단계의 교수들은 교수, 연구, 봉사활동에 더 가치를 두고 있으며 학자로서 학문의 지속적 연계를 위한 후속 세대 양성에 관심이 높았다. 중기 경력 단계의 교수들은 교수라는 직무에 안정적으로 정착하여 교수자, 학자, 정책결정자, 연구자로서 가장 활발한 활동을 수행한다고 볼 수 있다(Baldwin, Lunceford & Vanderlinden, 2005). 이와 반대로 초기 경력 단계의 교수들은 교수라는 직무에 대한 열정이 가장 높은 편이나 시간 관리의 어려움, 동료와의 관계 형성 부족, 직무와 삶의 불균형 등으로 인해 직무를 수행하는데 어려움을 경험하는 경우가 다수 보고되고 있다. 이에 교수개발의 관점에서 초기 경력단계 교수들의 역량향상과 전문성 개발을 목적으로 교육 프로그램들에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다(Bottoms et al., 2013; Solem & Foote, 2004; Sorcinelli; 1994).

대학교수의 경력별 직무수행 정도나 역량 차이에 관한 실증적 연구를 살펴보면 앞서 언급한 임우섭, 김용주(2007)의 연구에서는 교수의 강의경력에 따라 강의준비, 학습자배려, 강의 명료성, 강의열의 및 역동성, 상호작용, 학습목표 도달추구 등의 핵심 교수역량 보유정도에 차이가 있는지를 분석하였다. 1년 이하, 1년 초과~3년 이하, 3년 초과~10년 이하, 10년 초과 경력에 따라 핵심역량 차이를 검증한 결과, 강의경력 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났음을 보고하였다. 핵심 교수역량 보유정도는 강의경력이 많은 집단이 높았으며, 가장 낮게 보유한 집단은 강의 경력이 1년 이하 집단이었다. 권영성(2006)은 강의식 수업에서 대학교수의 경력을 5년 미만, 5~10년 미만, 10년 이상 20년 미만, 20년 이상으로 구분하고 열정, 상호작용, 조직화, 융통성 등의 교수행동에 대한 교수경력 집단 차이를 확인하고자 하였으나 유의미한 차이가 나타나지 않았음을 보고하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구를 수행하기 위해 서울 소재 C대학의 전임교원 904명을 대상으로 2013년 1월~2월에 설문조사를 진행하였다. C대학 전임교원 전원을 대상으로 이메일을 통해 온라인 설문 사이트를 이용한 설문조사 안내 사항을 공지하고 설문에 응할 것을 요청한 후 설문에 참여한 교수 207명의 응답만을 분석대상으로 채택하여 활용하였다. 설문조사에 응한 207명의 응답수가 적절한지를 파악하기 위하여 선행연구(예: Bartlett, Kotrlik & Higgins, 2001; Krejcie & Morgan, 1970)에서 사용된 적정 표본 크기 산출 공식을 활용하였다. 적정 표본 크기 산출 공식을 활용한 결과,

본 연구에 사용된 207개의 응답수는 신뢰수준 95%에서 허용오차 범위가 6% 이내로 분석되어 적절하다고 판단되었다.

설문 응답자의 분포 및 특성은 다음 <표 2>에 제시되어 있다. 설문에 응답한 교수들의 성별 비율은 남성(77.8%)이 여성(22.2%)보다 현저히 높았다. 교수경력은 5~10년 미만인 26.6%로 가장 높은 비율을 차지하였으며 다음으로 15~20년 미만(23.2%), 20년 이상(20.8%) 순이었다. 설문에 응답한 교수들의 전공계열은 자연공학계열 29.5%, 인문사회계열 26.1%, 의약학계열 21.3%의 순서로 나타났다.

<표 2> 설문 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)	합계
성별	여성	46	22.2	207
	남성	161	77.8	
교수경력	5년 미만	25	12.1	207
	5~10년 미만	55	26.6	
	10~15년 미만	36	17.4	
	15~20년 미만	48	23.2	
	20년 이상	43	20.8	
전공계열	인문사회계열	54	26.1	207
	자연공학계열	61	29.5	
	경영경제계열	22	10.6	
	의약학계열	44	21.3	
	예체능계열	26	12.6	

2. 조사도구 개발 및 구성

본 연구에서 조사한 대학교수의 직무역량은 문헌연구와 전문가협의회의 과정을 거쳐 최종 조사도구에 포함되었다. 선행연구를 통해 대학교수에게 요구되는 직무역량을 종합하여 제시하면 <표 3>과 같다. 대학교수의 역량에 관한 기존 연구들에서 최소 2회 이상 언급된 역량명을 중심으로 각 연구에서 언급된 역량 정의에 기초하여 서로 유사한 역량을 대표할 수 있는 역량명을 도출하였다. 본 연구에서 이후 실시된 교육학 전문가 협의회에서 기초자료로 활용되었다.

<표 3> 선행연구에서 도출된 대학교수 직무역량

직무 역량	
<ul style="list-style-type: none"> • 학습자에 관한 지식 • 학생에 대한 애정과 존중 • 동기부여 능력 • 창의적 사고 • 의사소통능력 • 학습내용 선정 및 구조화 • 효과적인 교수전략 선정 	<ul style="list-style-type: none"> • 학습자료 개발 • 수업 내용 전달 능력 • 수업 참여 유도 및 관리 능력 • 학습평가 및 피드백 능력 • 지속적인 자기개발 능력 • 교수전문성 개발 • 학교 행정지식 • 인적 네트워크

선행문헌을 통해 분석된 직무역량의 대부분은 교수(teaching)역량에 관련된 것이므로 대학교수의 직무역량을 중심으로 해당 내용을 보완하기 위해 본 연구는 교육학 전공 박사학위자 5인으로 구성된 전문가 협의회를 실시하였다. 전문가협의회에서는 첫째, 기존 문헌연구에서 확인된 대학교수의 직무역량을 전문가 의견 교환을 통해 그 정의를 중심으로 유사한 역량은 통합하였다. 특히 교수(teaching) 역량은 ‘수업구조화’, ‘수업전달’, ‘학습평가’으로 수정, 통합되었다. ‘학습자에 관한 지식’과 ‘학생에 대한 애정과 존중’은 보다 포괄적인 개념인 ‘학생이해’로 통합되었다. ‘지속적 자기개발 능력’과 ‘교수전문성 개발’은 교수라는 직무수행을 위한 전문성 개발 측면을 고려하여 ‘교수전문성’으로 통합되었다. 둘째, 기존 문헌연구를 통해 분석된 대학교수의 직무역량에 참여자들의 경험을 토대로 대학교수의 성공적인 직무수행을 위해 필요한 직무역량을 추가하였다. 이 단계에서 선행연구를 통해 분석된 기존의 직무역량에 ‘교육과정이해’, ‘융복합적 사고’, ‘진로지도’, ‘학생상담’, ‘리더십’의 5개 역량이 추가되었다. 셋째, 문헌연구를 통해 규명된 직무역량과 전문가 논의로 추가된 직무역량을 종합하여 각 역량에 대한 최종 정의를 확정하고 일부 역량은 그 정의를 대표할 수 있도록 역량명을 수정하였다. 이러한 과정을 거쳐 총 15개의 대학교수 직무역량이 최종 도출되었으며, 최종 확정된 대학교수의 15개 직무역량과 행동지표를 중심으로 한 구체적인 정의는 다음 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4> 최종 도출된 대학교수 직무역량별 정의

역량명	정의
① 학생이해	학생에 대한 관심과 애정을 가지고 학생 개인의 요구와 수준을 파악하여 학생과 원만한 관계를 유지하는 능력
② 교육과정이해	교육요구에 따라 다양한 교육과정과 내용을 이해하고 파악하는 능력
③ 학교조직이해	대학 구성원으로서 대학 조직의 실태와 업무 흐름에 대해 이해하는 능력
④ 동기부여	학생들이 학습에 지속적으로 참여할 수 있도록 격려하고 학습에 대한 흥미와 관심을 지속적으로 유지시키는 능력

⑤ 수업구조화	수업목표와 내용에 부합하는 적절한 교수전략과 자료를 선정하여 수업을 구성할 수 있는 능력
⑥ 수업전달	수업몰입과 흥미를 유도하면서 교수내용을 명확하게 전달하여 학생의 이해정도를 파악하는 능력
⑦ 학습평가	교과 특성에 맞는 적절한 평가방법을 개발하고 학생들의 학업성취 수준을 명확하게 분석하여 피드백을 제공하는 능력
⑧ 창의적 사고	교육 업무를 수행함에 있어 유연성, 융통성, 독창성을 추구하는 능력
⑨ 융복합적 사고	개방적 사고와 열린 마인드로 타 학문을 이해하고 학문 간 협력을 추구하는 능력
⑩ 진로지도	학생들에게 진로에 대한 정보를 제공하고 진로를 지도하는 능력
⑪ 학생상담	학생들의 학업 수행과 생활 전반을 안내하고 상담하는 능력
⑫ 교수전문성	교수의 수업능력과 잠재력 향상을 위해 지속적으로 개발하는 능력
⑬ 대인관계	교육 업무를 효율적으로 처리하기 위한 대인관계 유지 및 관리 능력
⑭ 의사소통	다양한 의사소통 채널을 통해 학교구성원들과의 관계를 유지하는 능력
⑮ 리더쉽	갈등상황에서 조직 내 의견을 조율하여 주도적으로 문제를 해결하고 모범을 보이는 능력

본 연구에서 사용된 요구분석 조사도구의 구성은 다음 <표 5>와 같다. 조사도구는 크게 두 가지 부분으로, 조사 대상자의 성별, 교수경력, 전공계열 등의 특성을 파악하기 위한 부분과 대학교수의 직무역량을 측정하기 위한 부분으로 구성된다. 대학교수의 직무역량 부분은 대학교수의 직무역량 15개를 설문문항으로 구성하고 각 역량에 대해 응답자가 중요하다고 여기는 정도(미래 필요정도)와 현재 보유정도를 5점 척도에 표시할 수 있도록 개발되었다.

<표 5> 조사도구 구성

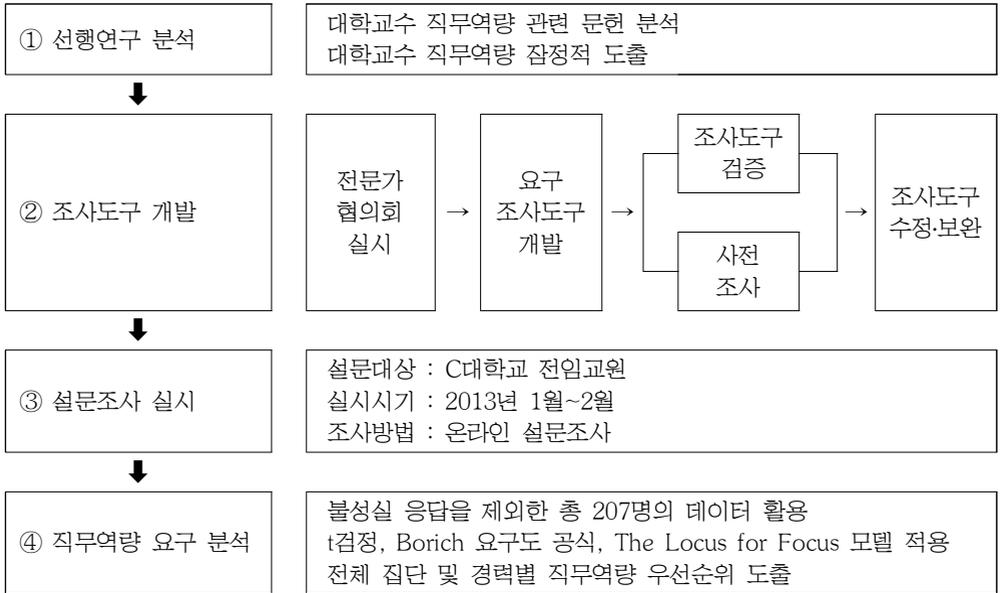
구분	항목	문항 수
일반적 특성	I. 1-3(성별, 교수경력, 전공계열)	3
대학교수 직무역량	II. 1-15(각 역량별 현재/중요수준)	15
	합계	18

본 설문조사 실시 전, 관련 전문가 집단(교육공학 전문가 3인)에 의뢰하여 설문문항의 내용타당도에 대한 검토를 받았다. 또한 완성된 설문에 대해서 3명의 대학교수를 통해 사전조사를 실시하였고 이를 통해 설문에 응답하기 모호한 문항을 수정하여 최종 조사도구를 확정하였다.

3. 연구 절차 및 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌분석을 통해 대학교수의 직무역량에 대한 잠재적인

직무역량군을 도출하고 이를 전문가협의회 등을 통하여 수정 및 보완하였다. 최종적으로 확정된 직무역량을 바탕으로 대학교수들을 대상으로 설문조사 요구분석을 실시함으로써 각 직무역량의 중요수준과 현재수준 간 차이를 파악하여 대학교수들이 인식하는 역량 우선순위를 도출하고자 하였다. 연구절차를 도식화하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구절차

설문조사를 통해 수집된 자료는 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같은 절차를 통해 분석되었다. 우선 설문에 응답한 대학교수의 직무역량에 있어 현재 보유수준과 중요도에 유의미한 차이가 있는지 비교하기 위해 대응표본 t-검증을 실시하였다. 다음으로 직무역량의 우선순위를 파악하기 위하여 Borich(1980)가 제안한 요구도 계산방법과 Mink와 그의 동료들(1991)이 제안한 The Locus for Focus 모델이 적용되었다. 이러한 방법의 적용은 기존의 요구분석기법과 달리 두 가지 방식을 결합함으로써 역량요구에 있어 최우선 순위와 차순위를 명확히 구분하고 최우선 순위 역량 및 차순위 역량의 개수가 분명하게 드러나므로(김수자, 우명숙, 2012), 역량향상을 위한 교수적, 비교수적 방안 설정이나 모색에 보다 명확한 근거를 제공할 수 있는 장점이 있다.

1) t-검정

대학교수의 직무역량에 대한 요구분석 설문조사 데이터를 활용하여 각 항목의 중요수준과 현재수준 간의 차이가 유의미한가를 살펴보기 위해 t-검정을 수행하였다. t-검정 결과 두 수준 간

평균 차이가 크면 클수록 t값은 증가하게 되나 그 차이의 크기는 낮은 점수들에서도 똑같이 발생할 수 있다(조대연, 2009b). 따라서 t-검정의 결과는 잠정적인 우선순위를 결정하는 것에는 도움을 줄 수 있으나 두 수준 평균 사이의 단순 차이만을 제시하기에 정확한 우선순위를 결정하기에는 제한이 있다.

2) Borich의 요구도 공식

대학교수의 직무역량 요구에 대한 우선순위를 확인하기 위한 방법으로 Borich(1980)의 요구도 계산 방법을 사용하였다. Borich의 요구도는 설문조사를 통해 현재수준과 중요수준을 확인하고 중요수준에 가중치를 주어 결과값을 순서대로 나열하는 요구도 공식으로 우선순위를 결정하는 방법으로 국내외의 다수 연구들이 활용하고 있다(엄미리, 2009). Borich의 요구도는 다음과 같은 공식으로 계산되어진다.

$$\text{요구도} = \frac{\left\{ \sum (RL - PL) \right\} \times \overline{RL}}{N}$$

RL : 필요수준
 PL : 현재수준
 \overline{RL} : 필요수준의 평균
 N : 전체 사례수

RL(Require Level)은 필요수준(또는 중요수준)으로 설문 응답자가 각 요구항목의 중요성에 대하여 인식하는 정도이며, PL(Present Level)은 설문 응답자가 현재 자신이 보유하고 있는 역량을 인식하고 있는 수준을 나타낸다. RL은 설문 응답자가 각 요구항목의 중요성에 대하여 인식하고 있는 정도의 평균값이다. N은 전체 사례수를 말한다. Borich의 요구도 계산방법은 현재수준과 중요수준의 차이를 모두 합하고 중요수준의 평균을 곱하여 전체 사례수로 나눈 값을 도출하여 우선순위를 부여한다. 그러므로 현재수준과 중요수준의 단순한 차이를 통해 요구를 비교하는 t-검정과 달리 Borich의 공식에 의하면 중요수준에 대한 인식이 높을수록, 현재수준에 대한 인식이 낮을수록 우선순위를 결정하는 요구도의 값은 더욱 높아지게 된다.

3) The Locus for Focus 모델

The Locus for Focus 모델은 Borich의 요구도 공식과 마찬가지로 중요수준과 현재수준에 대한 차이와 함께 중요수준에 대한 가중치를 고려한 우선순위 분석방법으로 좌표평면을 활용하기에 우선순위를 시각적으로 용이하게 파악할 수 있는 장점이 있다. 해당 모델은 각 요구항목의 중요수준은 가로축으로 중요수준과 현재수준의 불일치 정도를 세로축으로 설정하고 4개의 분면으로 도식화하여 우선순위를 부여하게 된다(조대연, 2009b). 따라서 아래 [그림 2]와 같이 가로축

중양값은 중요수준의 평균값이며 세로축의 중양값은 중요수준과 현재수준의 차이의 평균값을 의미한다. The Locus for Focus 모델에 따른 우선순위 결정에 있어 고려할 분면은 1사분면으로 두 수준의 차이 값이 평균보다 높고 중요수준 역시 평균값 보다 높은 가장 우선순위가 높은 항목들을 포함하고 있다.

중요수준 -현재수준의 평균값	2사분면(LH) 큰 차이 낮은 중요성	1사분면(HH) 큰 차이 높은 중요성
	3사분면(LL) 작은 차이 낮은 중요성	4사분면(HL) 작은 차이 높은 중요성

중요수준의
평균값

[그림 2] The Locus for Focus 모델

이와 같은 방법과 절차에 따라 본 연구에서는 설문조사에 응답한 대학교수 전체에 대한 직무역량 요구를 분석하고 대학교수의 경력에 따른 직무역량 요구분석도 함께 실시하였다. 대학교수의 경력은 10년 단위로 10년 미만, 10년 이상 20년 미만, 20년 이상으로 구분하였는데 이는 교수 경력에 관한 다수의 선행연구에서 제시하고 있는 경력 구분 기준에 따른 것이다(전현정, 박기용, 강이철, 2009; 최진영, 이경진, 2007; Newman, Burden & Applegate, 1980).

IV. 연구결과

1. 대학교수의 직무역량 요구분석 결과

본 연구의 설문조사에 응답한 대학교수 전체의 직무역량 요구분석에서 각 직무역량의 현재수준과 중요수준의 차이를 검증하기 위하여 t-검정을 실시한 결과는 다음 <표 6>과 같다. 총 15개 역량 중에서 ‘교육과정이해’, ‘수업구조화’, ‘진로지도’, ‘교수전문성’, ‘대인관계’, ‘리더십’의 6개 역량을 제외한 모든 역량에서 현재수준과 중요수준 평균 간의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. ‘수업전달’의 경우 가장 중요한 직무역량이라고 인식(M=4.48, SD=.598)되는 동시에 가장 높은 현재수준(M=4.28, SD=.636)을 보였다. 다음으로 중요성이 높게 인식되는 직무역량은 ‘동기부여’(M=4.47, SD=.652), ‘학생이해’(M=4.36 SD=.702)와 ‘창의적 사고’(M=4.36 SD=.709)였으며, 현재수준이 높은 항목은 ‘교수전문성’(M=4.24, SD=.729), ‘교육과정이해’(M=4.22, SD=.673)

었다.

<표 6> 응답한 대학교수 전체에 대한 t-검정 결과

항목	현재수준		중요수준		차이		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값
① 학생이해	4.12	.646	4.36	.702	0.24	.768	4.436***
② 교육과정이해	4.22	.673	4.29	.669	0.07	.679	1.432
③ 학교조직이해	3.42	.915	3.09	.915	0.33	.914	5.248***
④ 동기부여	4.19	.647	4.47	.652	0.28	.728	5.439***
⑤ 수업구조화	4.02	.689	4.11	.743	0.09	.752	1.664
⑥ 수업전달	4.28	.636	4.48	.598	0.20	.637	4.586***
⑦ 학습평가	4.12	.599	4.00	.731	0.12	.770	2.258*
⑧ 창의적 사고	4.14	.686	4.36	.709	0.22	.828	3.778***
⑨ 융복합적 사고	4.05	.787	4.26	.750	0.21	.832	3.675***
⑩ 진로지도	3.89	.826	3.95	.781	0.06	.893	1.012
⑪ 학생상담	4.13	.793	3.97	.788	0.16	.858	2.672**
⑫ 교수전문성	4.24	.729	4.31	.699	0.08	.759	1.465
⑬ 대인관계	3.93	.763	3.82	.871	0.11	.852	1.794
⑭ 의사소통	4.16	.622	4.31	.670	0.15	.728	3.057**
⑮ 리더쉽	3.98	.720	4.07	.728	0.09	.741	1.781

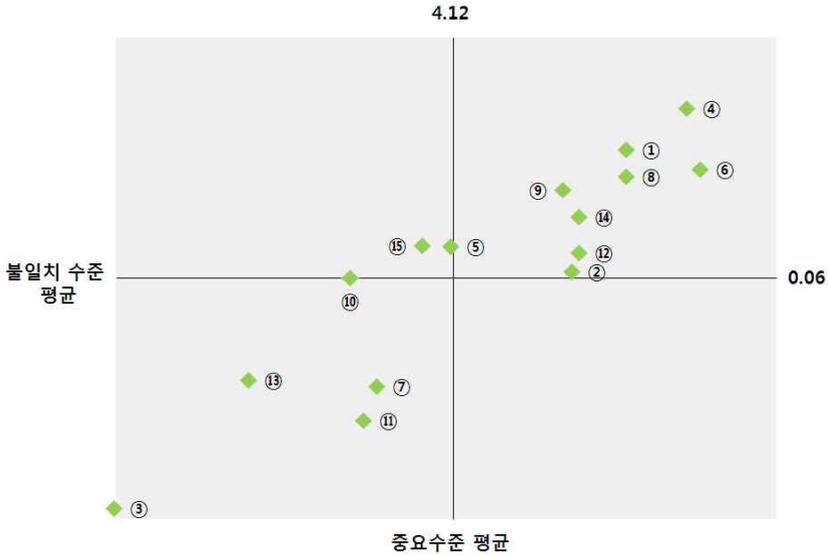
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

t-검정을 실시한 결과, 대학교수의 직무역량에 대한 요구에서 중요수준과 현재수준의 차이가 통계적으로 유의미한 항목이 존재함을 확인하였다. 그러나 앞서 언급한바와 같이 두 수준 평균 사이의 단순 차이만을 제시하는 t-검정의 결과만으로는 직무역량 요구에 대한 정확한 우선순위를 결정하는 데에 한계가 있다. 그러므로 대학교수의 직무역량 요구에 대한 우선순위를 검증하기 위하여 Borich의 요구도 계산 공식을 이용하여 요구도 값과 우선순위를 도출한 결과는 아래 <표 7>과 같다. Borich 요구도 값을 분석한 결과, '동기부여'(1.23)이 가장 높은 요구도를 보였고 다음으로 '학생이해'(1.03), '창의적 사고'(0.95)의 순으로 우선순위가 높게 나타났다.

<표 7> 응답한 대학교수 전체에 대한 Borich 요구도 분석 결과

항목	요구도	우선순위
① 학생이해	1.03	2
② 교육과정이해	0.29	10
③ 학교조직이해	-1.03	15
④ 동기부여	1.23	1
⑤ 수업구조화	0.36	8
⑥ 수업전달	0.91	4
⑦ 학습평가	-0.48	13
⑧ 창의적 사고	0.95	3
⑨ 융복합적 사고	0.91	5
⑩ 진로지도	0.25	11
⑪ 학생상담	-0.63	14
⑫ 교수전문성	0.33	9
⑬ 대인관계	-0.41	12
⑭ 의사소통	0.67	6
⑮ 리더쉽	0.37	7

다음으로 The Locus for Focus 모델을 활용하여 대학교수의 직무역량에 대한 우선순위를 분석한 결과는 다음 [그림 3]과 같다. 그림에 표시된 직무역량 번호는 <표 6>과 <표 7>에서 제시되고 있는 각 역량별 번호와 동일하다. 요구분석 설문에 응답한 전체 대학교수의 직무역량 중요수준 평균은 4.12이며 불일치 수준인 중요수준과 현재수준의 차이 평균은 0.06이므로, 이 두 평균 값을 축으로 하여 4개의 분면으로 도식화하고 각 역량별 중요수준 평균과 불일치 수준 평균을 표시하였다. The Locus for Focus 모델 분석 결과, 중요수준에 대한 인식이 높고 중요수준과 현재수준 간의 불일치 차이가 크기에 우선순위가 높은 제1사분면에 포함되는 직무역량으로 '학생이해', '교육과정이해', '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고', '교수전문성', '의사소통' 등 총 8개 역량이 확인되었다.



[그림 3] 응답한 대학교수 전체에 대한 The Locus for Focus 모델 분석 결과

본 연구에서는 최우선순위의 직무역량을 도출하기 위하여 조대연(2009b)의 제안과 같이 The Locus for Focus 모델에서 제1사분면에 포함되는 역량의 총 개수를 파악한 후 이들 개수만큼 Borich 요구도 산출 공식에 의해 도출된 우선순위 역량과 비교하였다. Borich 요구도 산출 공식과 The Locus for Focus 모델을 활용하여 각각 우선순위가 높은 8개 역량을 비교하여 살펴보면 다음 <표 8>과 같다. 두 방법을 적용하여 공통적으로 요구가 높은 역량으로 나타난 것은 ‘학생 이해’, ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘의사소통’ 등 총 6개의 직무역량이다. 이는 15개 직무역량 항목 중 최우선적으로 고려해야 할 역량이다. 또한 ‘수업구조화’와 ‘리더쉽’은 Borich 요구도 공식에 의해서만 우선순위가 높았으며, ‘교육과정이해’와 ‘교수전문성’은 The Locus for Focus 모델에서만 우선순위가 높았다. 이들 역량은 앞에서 도출된 6개 최우선순위 역량에 이어 차순위 역량으로 분류할 수 있다.

<표 8> 응답한 대학교수 전체에 대한 직무역량 우선순위 결정

직무역량	우선순위 결정	
	Borich 요구도	The locus for Focus
학생이해	○	○
교육과정이해		○
동기부여	○	○
수업구조화	○	
수업전달	○	○
창의적 사고	○	○
융복합적 사고	○	○
교수전문성		○
의사소통	○	○
리더쉽	○	

2. 대학교수 경력에 따른 직무역량 요구분석 결과

대학교수의 경력별로 직무역량에 대한 요구를 파악하기 위해 t-검정을 실시한 결과는 다음 <표 9>와 같다. 대학교수의 경력은 실제 강의경력에 따라 10년 미만, 10년 이상 20년 미만, 20년 이상으로 구분하였다. 교수경력에 따라 현재수준과 중요수준 간의 평균 차이가 유의미한 역량에는 차이가 있었는데, 교수경력이 10년 미만인 경우에는 ‘학생이해’, ‘학교조직이해’, ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘학습평가’, ‘대인관계’의 6개 항목이었다. 교수경력 10년 이상 20년 미만은 ‘학생이해’, ‘학교조직이해’, ‘동기부여’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘의사소통’ 등 모두 6개 역량이, 교수경력 20년 이상인 경우에는 ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘대인관계’ 등 총 5개 역량이 t-검정 결과 현재수준과 중요수준 간의 평균 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다.

<표 9> 대학교수 경력별 t-검정 결과

항목	10년 미만							10년 이상 20년 미만							20년 이상						
	현재수준		중요수준		차이			현재수준		중요수준		차이			현재수준		중요수준		차이		
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값
① 학생이해	4.10	.668	4.31	.628	0.21	.791	2.404*	4.20	.617	4.49	.649	0.29	.669	3.914**	4.00	.655	4.19	.880	0.19	.906	1.346
② 교육과정이해	4.20	.644	4.29	.679	0.09	.783	1.000	4.27	.683	4.32	.604	0.05	.558	0.783	4.14	.710	4.21	.773	0.07	.704	0.650
③ 학교조직이해	3.34	.856	3.01	.849	0.33	.854	3.406**	3.52	1.012	3.14	.971	0.38	.968	3.606**	3.37	.817	3.12	.931	0.26	.928	1.807
④ 동기부여	4.21	.630	4.44	.691	0.23	.616	3.268**	4.27	.608	4.45	.629	0.18	.779	2.102*	4.00	.724	4.56	.629	0.56	.765	4.782***
⑤ 수업구조화	3.98	.693	4.03	.763	0.05	.727	0.615	4.18	.624	4.21	.622	0.04	.667	0.491	3.79	.742	4.05	.899	0.26	.928	1.807
⑥ 수업전달	4.23	.616	4.44	.570	0.21	.630	3.015**	4.45	.589	4.57	.521	0.12	.568	1.920	4.02	.672	4.37	.757	0.35	.752	3.041**
⑦ 학습평가	4.09	.508	3.86	.725	0.23	.795	2.531*	4.19	.611	4.10	.688	0.10	.688	1.270	4.05	.722	4.07	.799	0.02	.859	0.178

항목	10년 미만							10년 이상 20년 미만						20년 이상							
	현재수준		중요수준		차이			현재수준		중요수준		차이		현재수준		중요수준		차이			
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값	평균	표준편차	평균	표준편차	t 값		
㉘ 창의적 사고	4.11	.729	4.24	.783	0.13	.946	1.181	4.27	.628	4.48	.570	0.20	.708	2.621*	3.93	.669	4.35	.783	0.42	.794	3.458**
㉙ 융복합적 사고	3.95	.761	4.09	.830	0.14	.924	1.331	4.21	.695	4.42	.625	0.20	.757	2.450*	3.91	.947	4.28	.766	0.37	.787	3.098**
㉚ 진로지도	3.75	.834	3.88	.802	0.13	.905	1.235	3.98	.821	4.00	.792	0.02	.821	0.266	3.98	.801	4.00	.724	0.02	1.012	0.151
㉛ 학생상담	4.05	.855	3.88	.832	0.18	.823	1.901	4.25	.742	4.07	.725	0.18	.880	1.859	4.05	.754	3.95	.815	0.09	.895	0.682
㉜ 교수전문성	4.24	.680	4.26	.759	0.03	.711	0.314	4.31	.760	4.38	.599	0.07	.757	0.865	4.09	.750	4.28	.766	0.19	.852	1.431
㉝ 대인관계	3.88	.786	3.69	.880	0.19	.781	2.147*	4.05	.743	4.02	.744	0.02	.821	0.266	3.79	.742	3.67	1.017	0.12	1.028	0.741
㉞ 의사소통	4.14	.568	4.18	.708	0.04	.683	0.491	4.30	.636	4.46	.590	0.17	.725	2.106*	3.93	.632	4.28	.701	0.35	.783	2.920**
㉟ 리더십	3.95	.710	4.06	.752	0.11	.711	1.414	4.02	.791	4.10	.688	0.07	.803	0.815	3.93	.593	4.02	.771	0.09	.684	0.892

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

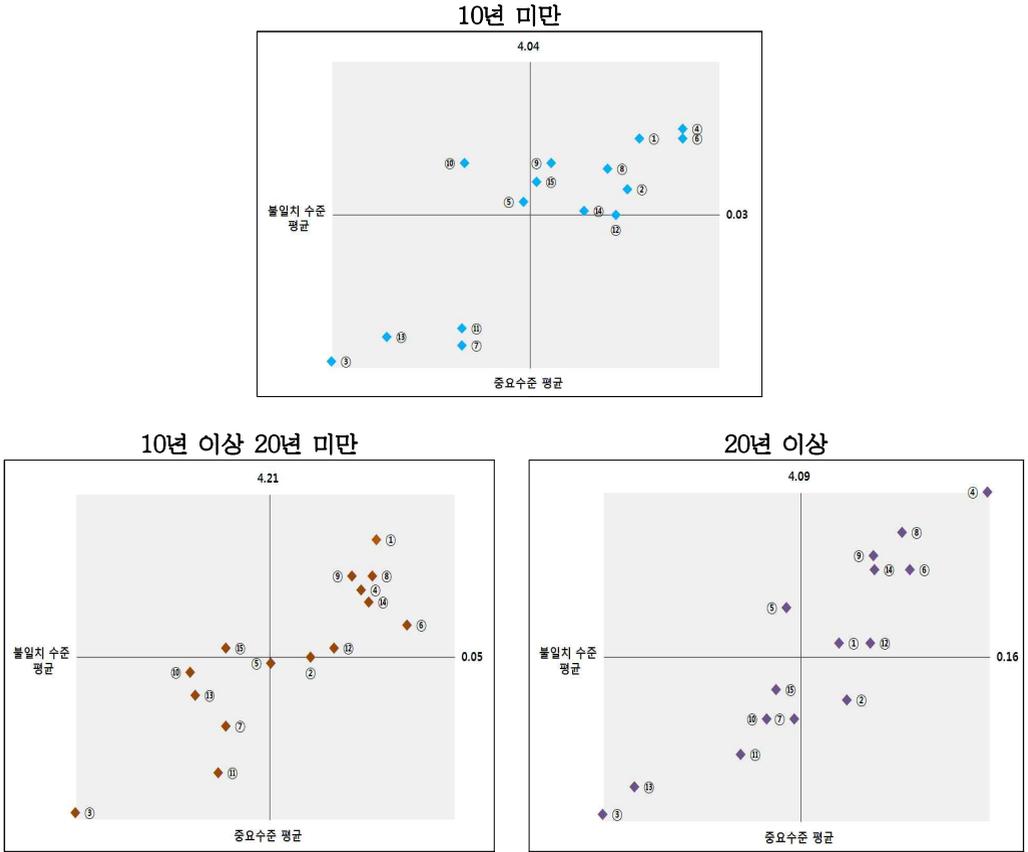
<표 9>에서 대학교수 경력별로 중요수준이 가장 높게 인식된 항목을 살펴보면, 교수경력 10년 미만은 ‘동기부여’(M=4.44, SD=.691)과 ‘수업전달’(M=4.44, SD=.570), 교수경력 10년 이상 20년 미만은 ‘수업전달’(M=4.57, SD=.521), 교수경력 20년 이상은 ‘동기부여’(M=4.56, SD=.629)으로 나타났다. 현재수준이 가장 높은 항목은 교수경력 10년 미만은 ‘교수전문성’(M=4.24, SD=.680), 교수경력 10년 이상 20년 미만은 ‘수업전달’(M=4.45, SD=.589), 교수경력 20년 이상은 ‘교육과정이해’(M=4.14, SD=.710)로 확인되었다. 특히 교수경력이 10년 이상 20년 미만인 대학교수들에게 ‘수업전달’은 가장 중요한 역량이면서 동시에 가장 높은 현재수준을 보였다.

Borich의 요구도 계산 공식을 통해 교수경력에 따라 대학교수의 직무역량 요구도와 우선순위를 분석한 결과는 다음 <표 10>에 제시되어 있다. 교수경력 10년 미만인 경우 요구도 1.00인 ‘동기부여’가 가장 높은 우선순위로 확인되었으며 ‘수업전달’(0.94), ‘학생이해’(0.92)의 순으로 교수경력이 10년 미만인 대학교수의 직무역량 요구도가 높게 나타났다. 교수경력이 10년 이상 20년 미만인 대학교수들은 ‘학생이해’(1.28)에 대한 요구가 가장 높으며 다음으로 ‘창의적 사고’(0.91), ‘융복합적 사고’(0.89)의 순으로 직무역량 요구도가 높게 나타났다. 교수경력이 20년 이상인 대학교수들에게는 요구도 2.55인 ‘동기부여’에 대한 직무역량 요구가 가장 높았다. 다음으로 ‘창의적 사고’(1.82), ‘융복합적 사고’(1.59) 순으로 우선순위가 높은 것으로 파악되었다.

<표 10> 대학교수 경력별 Borich 요구도 분석 결과

항목	10년 미만		10년 이상 20년 미만		20년 이상	
	요구도	우선순위	요구도	우선순위	요구도	우선순위
① 학생이해	0.92	3	1.28	1	0.78	8
② 교육과정이해	0.38	8	0.21	9	0.29	10
③ 학교조직이해	-0.98	15	-1.20	15	-0.80	15
④ 동기부여	1.00	1	0.79	4	2.55	1
⑤ 수업구조화	0.20	9	0.15	10	1.04	6
⑥ 수업전달	0.94	2	0.54	6	1.52	4
⑦ 학습평가	-0.87	14	-0.39	13	0.09	11
⑧ 창의적 사고	0.53	5	0.91	2	1.82	2
⑨ 융복합적 사고	0.56	4	0.89	3	1.59	3
⑩ 진로지도	0.48	6	0.10	11	0.09	12
⑪ 학생상담	-0.68	12	-0.73	14	-0.37	13
⑫ 교수전문성	0.11	11	0.31	7	0.80	7
⑬ 대인관계	-0.69	13	-0.10	12	-0.43	14
⑭ 의사소통	0.16	10	0.74	5	1.49	5
⑮ 리더쉽	0.46	7	0.29	8	0.37	9

교수경력이 10년 미만인 대학교수의 직무역량 요구를 The Locus for Focus 모델을 활용하여 파악한 결과는 다음 [그림 4]와 같다. 교수경력이 10년 미만인 대학교수에게 우선적으로 고려되어야 하는 제1사분면에 포함되는 역량은 '학생이해', '교육과정이해', '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고', '의사소통', '리더쉽' 등 총 8개이다. 교수경력이 10년 이상 20년 미만인 대학교수의 경우 '학생이해', '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고', '교수전문성', '의사소통' 등이 제1사분면에 포함되는 것으로 나타나, 이들 7개 역량의 우선순위가 높은 것으로 파악되었다. 20년 이상의 교수경력자에 대한 The Locus for Focus 모델 적용 결과 우선순위가 높은 제 1사분면에 제시된 역량은 '학생이해', '동기부여', '수업전달', '창의적 사고', '융복합적 사고', '교수전문성', '의사소통' 등 총 7개 역량임을 알 수 있으며 이는 교수경력이 10년 이상 20년 미만인 대학교수의 The Locus for Focus 모델을 적용한 우선순위 직무역량군과 일치하는 결과이다.



[그림 4] 대학교수 경력별 The Locus for Focus 모델 분석 결과

앞에서 제시한 방법과 같이 Borich 요구도 산출 공식과 The Locus for Focus 모델을 적용하여 교수경력에 따라 대학교수의 최우선순위 직무역량을 파악한 결과는 다음 <표 11>과 같다. 교수 경력 10년 미만의 경우 ‘학생이해’, ‘교육과정이해’, ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘리더쉽’의 총 7개 항목은 최우선순위 직무역량이었으며 ‘진로지도’와 ‘의사소통’은 차순위 역량으로 확인되었다. 10년 이상 20년 미만 교수경력자의 경우 <표 11>에 제시된 7개 직무역량 모두가 최우선순위군에 포함되었다. 마지막으로 20년 이상의 교수경력을 가진 대학교수들에게 최우선순위 직무역량은 ‘동기부여’, ‘수업구조화’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘교수전문성’, ‘의사소통’임을 알 수 있다. 또한 ‘학생이해’와 ‘수업구조화’는 차순위 역량으로 분류되었다.

<표 11> 대학교수 경력별 직무역량 우선순위 결정

직무역량	우선순위 결정					
	10년 미만		10년 이상 20년 미만		20년 이상	
	Borich 요구도	The locus for Focus	Borich 요구도	The locus for Focus	Borich 요구도	The locus for Focus
학생이해	○	○	○	○		○
교육과정이해	○	○				
동기부여	○	○	○	○	○	○
수업구조화					○	
수업전달	○	○	○	○	○	○
창의적 사고	○	○	○	○	○	○
융복합적 사고	○	○	○	○	○	○
진로지도	○					
교수전문성			○	○	○	○
의사소통		○	○	○	○	○
리더쉽	○	○				

이상의 요구분석 결과를 기반으로 대학교수의 경력별로 직무역량 향상을 위한 지원방안을 제시하면 다음 [그림 5]와 같다. 첫째, 교수경력이 10년 미만인 교수들을 대상으로 교육과정 이해와 관련된 역량을 향상시키기 위해서는 전공별 교육과정 특성을 파악할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 이를 위해 관련 자료집을 제작하여 배포하거나, 선임 교수들과의 연구 모임 지원 등이 방안이 될 수 있다(유정아, 2009). 둘째, 리더쉽 역량을 향상시키기 위해서는 멘토링·코칭 및 갈등 관리 관련 연수기회를 제공하는 것이 제안된다(Bottoms et al., 2013; Sorcinelli, 1994). 셋째, 교수의 학생이해 관련 역량을 향상시키기 위한 방안으로, 10년 미만의 경력을 가진 교수들에게는 학습자를 분석하는 방법이나 도구를 소개하고 활용을 장려하고, 10년 이상 20년 미만의 경력을 가진 교수들에게는 학습자와의 래포(Rapport)형성 및 상담 연수 제공, 그리고 20년 이상의 경력을 가진 교수들에게는 학생을 이해와 관련된 다양한 사례를 공유할 수 있는 기회를 제공하는 것이 지원방안이 될 수 있다(정인호, 이은진, 2012). 넷째, 학습자의 동기를 부여하는 역량을 향상시키기 위한 방안으로 경력 10년 미만인 교수들에게는 학습동기 이해를 촉진하기 위한 다양한 이론과 학습자의 동기를 유발하기 위한 실제와 관련된 교육기회를 제공하는 방안이 있다. 경력 10년 이상인 교수들에게는 교실 안팎에서 학습자의 동기를 유발시키기 위한 수업전략 및 상담전략에 관한 워크숍을 제공하는 것이 제안된다(손충기, 2003; 조영하, 박소연, 2013). 다섯째, 교수의 창의적 사고 역량을 향상시키기 위해서 10년 미만의 경력을 가진 교수들에게는 다양한 창의력 사고 촉진을 위한 다양한 도구를 소개함으로써 그 사용을 권장하고, 경력 10년 이상 20년 미만인 교수들의 경우 비구조화되고 해결안이 여러 개 존재하는 과제를 해결하기 위한 기법 및 과제

해결 과정을 점검하고 성찰할 수 있는 기회를 제공하며, 20년 이상의 베테랑 교수들에게는 문제 해결 우수사례를 공유할 수 있도록 지원하는 것이 방안이 될 수 있다. 여섯째, 수업전달 관련 역량을 향상시키기 위해서는 경력이 적은 교수들의 경우 강의내용을 효과적으로 전달하거나 학습자들의 참여를 유도하는 스킬을 향상시킬 수 있는 교육기회를 제공하고(정인호, 이은진, 2012; 손충기, 2003), 경력이 높아질수록 수업시간에 매체를 활용하여 수업의 효과를 극대화시키거나, 수업과 관련된 다양한 우수사례를 공유하는 기회를 제공하는 것이 지원방안으로 제안될 수 있다. 일곱째, 융복합적 사고와 관련된 역량을 향상시키기 위한 방안으로는 경력이 10년 미만의 교수들에게는 소정의 지원금을 제공함으로써 융복합 과목을 개발하도록 장려하거나, 10년에서 20년 사이의 교수경력을 가진 교수들에게는 타 학문간 협동 프로젝트 및 연구를 지원하며, 경력이 20년 이상인 교수들에게는 융복합적 사고를 신장시키기 위한 학문간 연구모임을 지원하는 방안이 제안될 수 있다(길양숙, 2001; 이지은 2013). 여덟째, 의사소통과 관련된 역량을 향상시키기 위해서는 경력이 20년 미만인 교수들에게는 의사소통의 가장 기본이 되는 질문과 경청, 그리고 커뮤니케이션 기법에 대한 교육기회를 제공하고, 경력이 20년 이상인 교수들에게는 효과적인 의사소통 사례를 제공하는 것이 제안된다(오은주, 2009; 조영하, 박소연, 2013). 마지막으로 교수전문성을 향상시키기 위해서는 교수 자신의 수업을 준비하고, 실행하고, 평가하는 일련의 과정에 대한 컨설팅을 받을 수 있는 기회를 제공하거나(민혜리, 윤희정, 2012; 심미자, 2012), 효과적인 수업을 위한 우수사례를 공유할 수 있는 기회를 제공하는 방안이 제안될 수 있다.

	교수경력 10년 미만 교수자	교수경력 10-20년 교수자	교수경력 20년 이상 교수자
교육과정이해	• 전공별 교육과정 특성 연구		
리더십	• 멘토링/코칭 연수 • 갈등관리 기법 연수		
학생이해	• 학습자 분석 기법 및 도구 소개	• 학습자와의 레포(Rapport) 형성 및 학습상담 연수	• 학생 이해 사례 공유
동기부여	• 학습동기 관련 이론 및 실제 연수	• 학습동기 유발 관련 수업전략 및 상담전략 연수	
창의적 사고	• 창의력 사고 촉진 도구 소개	• 과제 해결 기법 및 과제해결 프로세스 점검을 위한 워크숍	• 문제해결 우수 사례 공유
수업전달	• 강의전달/참여유도 스킬 연수	• 수업매체 활용 전략	• 수업에 대한 우수사례 공유
융복합적 사고	• 융복합 과목 개발 지원	• 타학문간 협동 프로젝트 및 연구 지원	• 융복합적 사고 신장을 위한 학문간 연구모임 지원
의사소통		• 질문, 경청/커뮤니케이션 기법	• 효과적인 의사소통 사례 공유
교수전문성		• 수업컨설팅 지원	• 수업에 대한 우수사례 공유

[그림 5] 대학교수의 직무역량 향상을 위한 지원방안

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 대학교수의 직무역량을 실증적으로 규명하고, 각 역량의 중요수준과 현재수준 간 차이를 파악하는 요구분석과정을 거쳐 직무역량의 우선순위를 탐색하였다. 이와 더불어, 우선순위를 기반으로 교수의 직무역량을 향상시킬 수 있는 지원방안을 모색하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 도출된 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 경력구분을 하지 않고 본 연구에 참여한 교수 전체를 대상으로 요구분석을 실시한 결과, 15개의 역량 중 ‘학생이해’, ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘의사소통’의 6개의 역량이 가장 최우선적으로 고려해야 할 역량으로 도출되었다. 둘째, 교수의 경력을 10년 미만, 10년 이상 20년 미만, 20년 이상으로 구분하여 요구분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 10년 미만의 경력을 가진 교수의 경우, ‘학생이해’, ‘교육과정이해’, ‘동기부여’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘리더십’의 총 7개의 역량이 우선적으로 향상되어야 할 역량으로 확인되었다. 교수 경력이 10년 이상 20년 미만인 교수의 경우 ‘학생이해’, ‘동기부여’, ‘창의적 사고’, ‘수업전달’, ‘융복합적 사고’, ‘의사소통’, 그리고 ‘교수전문성’이 최우선순위 역량으로 분류되었다. 마지막으로 교수 경력이 20년 이상인 교수의 경우, 최우선순위 역량이 ‘동기부여’, ‘수업구조화’, ‘수업전달’, ‘창의적 사고’, ‘융복합적 사고’, ‘교수전문성’, ‘의사소통’으로 확인되었다.

연구결과로부터 도출된 시사점은 다음과 같다. 첫째, 교수들의 직무역량 활성화를 위한 로드맵이 구축되어야 한다. 대학교원의 현재 역량과 요구를 분석하여 대학교원의 질 향상을 위한 지원체제를 갖추는 것은 상당히 중요하고 필요하기 때문이다(엄미리, 2012). 본 연구에서 ‘동기부여’, ‘창의적 사고’, ‘수업전달’, ‘융복합적 사고’는 모든 교수들이 향상시켜야 할 핵심역량으로 도출되었다. 그러나 교수들의 경력별로는 최우선적으로 고려해야 할 역량이 구분되기도 하였다. 따라서 대학에서는 모든 교수들을 대상으로 핵심역량을 향상시키기 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있다. ‘동기부여’와 ‘수업전달’ 등 교수와 관련된 역량의 경우 교수법 특강 및 워크숍 등을 제공하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다(길양숙, 2001; 손충기, 2003). ‘창의적 사고’와 ‘융복합적 사고’ 등 연구에 필요한 역량의 경우, 교수들끼리 커뮤니티를 구성하고 협동하여 연구를 수행하고, 동시에 서로의 연구 및 교수 노하우 등을 공유할 수 있는 환경을 제공되어야 한다. 최근 많은 대학에서 추진하고 있는 ‘교수공동체’ 사업도 이러한 맥락이 반영된 사업이라고 할 수 있다(유정아, 2009; 이지은, 2013).

둘째, 경력별로 우선적으로 향상시켜야 할 역량을 정하고, 집단별로 맞춤형 지원방안이 모색되어야 한다. 이러한 로드맵은 일정한 주기를 정하고, 주기별로 실시한 요구분석 결과를 반영하여 지속적으로 수정·보완되어야 한다. 먼저, 경력이 낮은 교수들의 경우 자신이 속한 대학의 직무를 파악하고 관련 스킬을 향상시키는 것이 우선적으로 필요하다. 따라서 이들에게 요구되는

역량향상과 관련된 다양한 도구와 자료를 제작하여 보급하고, 역량향상과 관련된 필수 교육프로그램을 개발하여 연수기회를 제공하는 것이 우선적으로 고려되어야 한다(Bottoms et al., 2013; Sorcinelli; 1994). 경력이 10년 이상에서 20년 미만인 교수들의 경우 자신의 직무를 수행하는데 있어 필요한 기본적인 지식과 스킬은 습득하였다고 판단할 수 있다. 경력발달 단계상 교수자로서 높은 자질을 갖춘 시기이면서 직무역량이 내면화되어 직무활동 전반에 걸쳐 안정감을 보이는 시기이기 때문이다(박홍희, 2005; Baldwin, Lunceford & Vanderlinden, 2005). 따라서 이들에게 최우선적으로 고려해야 할 역량들과 관련된 높은 수준의 교육프로그램을 개발하여 연수기회를 제공할 필요가 있다. 예를 들어, 교수경력이 10년 이상 20년 미만의 중견급 교수들에게 ‘수업전달’과 관련된 역량을 향상시키는 방안으로 자신들이 그동안 쌓은 수업전달 노하우를 활용하여 강의를 진행하고 학습자의 참여를 유도할 수 있는 고급 교육프로그램이 제공되어야 한다. 마지막으로 교수경력이 20년 이상인 베테랑 교수들의 경우 20년 이상의 교수업무를 수행하는 동안 받은 교육경험과 직무경험이 충분하고(고완태, 1999; 이난숙, 1992), 이들로부터 많은 암묵적, 명시적 지식과 역량을 습득하였을 가능성이 매우 높다. 따라서 이들에게 교육기회를 제공하기보다는 이들에게 우선적으로 필요한 직무역량과 관련된 우수사례 등을 서로 공유할 수 있는 기회를 제공하는 것이 바람직할 것으로 사료된다.

본 연구는 특정 대학에 소속된 교수들을 대상으로 요구분석을 실시하였기 때문에 소속 대학 기관의 특성이나 배경, 목표 등이 직무역량 요구에 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구의 결과를 일반화하여 타 대학에 적용하는데 주의할 필요가 있다. 즉, 본 연구에서는 편의표집방법을 활용하여 연구를 진행하였기에 연구결과를 국내 대학 전체로 일반화하는데 제한점이 따른다. 따라서 향후에는 연구 대상을 확대하여 전국 단위의 표집 조사를 통해 교수의 직무역량 요구를 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 고완태 (1999). 교사발달단계에 따른 현직교육체제의 평가. **교육학연구**, 37(2), 345-373.
- 교육부 (2013). 2013년도 대학 교육역량강화사업 기본계획. 교육부 대학제정지원과.
- 권영성 (2006). 대학의 강의식 수업에서 교수의 효율적인 교수행동 요인 분석. 박사학위 논문, 연세대학교.
- 김수자, 우명숙 (2012). 교육지원청 교육전문직의 직무역량 요구분석. **지방정부연구**, 16(3), 165-189.
- 김정림 (1999). 초등교사들의 교직발달 주기에 따른 학교중심 교사연수에 대한 요구분석. 석사학위 논문, 한국교원대학교.
- 길양숙(2001). 대학교원의 수업능력 개발을 위한 교육 및 지원활동의 조건. **교육학연구**, 39(2), 329-350.
- 노혜란, 최미나 (2004). 인적자원개발을 위한 교수 역량(teaching competency) 모델 개발. **직업능력개발연구**, 7, 1-28.
- 민혜리, 윤희정(2012). 대학수업 개선에 있어서 수업컨설팅의 기능 : 대학 교수의 인식을 중심으로. **열린교육연구**, 20(1), 251-276.
- 박용호, 조대연, 배현경, 이해정 (2012). 중등교사의 직무역량 분석. **한국교원교육연구**, 29(2), 299-320.
- 박홍희(2005). 교사의 발달 단계에 기초한 연수를 통한 경력개발-HRD관점에서. **교육연구논총**, 26(2), 1-19.
- 배을규, 김대영 (2007). 기업체 인적자원개발 담당자의 역량 모형 개발. **직업교육연구**, 26(2), 63-87.
- 성낙돈 (2008). 초등학교장의 핵심 역량에 대한 교사 인식 조사연구. **한국교원교육연구**, 25(3), 325-348.
- 손충기(2003). 대학교수의 교수개발 프로그램 개발과 그 효과 검증 연구. **한국교원교육연구**, 20(2), 121-150.
- 심미자 (2012). 좋은 수업을 위한 수업컨설팅의 새로운 방향 탐색. **한국교원교육연구**, 29(2), 371-396.
- 양은하, 정재삼 (2010). 교수역량 증진을 위한 변화필요도 분석, **교육공학연구**, 26(2), 25-52.
- 엄미리 (2009). 국내 교수설계자 역량개발을 위한 교육요구 분석. **직업능력개발연구**, 12(1), 1-23.
- 엄미리(2012). 대학 교원의 역량 분석을 통한 교수지원 프로그램 방향성 제고: 테크놀로지 내용

- 교수지식(TPACK)을 중심으로. **교육의 이론과 실천**, 17(3), 21-45.
- 오은주(2009). 학습자 중심 수업을 위한 교수역량 탐구. **사고개발**, 5(2), 107-134.
- 오인경, 최정임 (2005). **교육 프로그램 개발 방법론**. 서울: 학지사.
- 오현석 (2007). 역량중심 인적자원개발의 비판과 쟁점 분석. **경영교육논총**, 47, 191-213.
- 유정아 (2009). 대학교원을 위한 교수법 증진 프로그램 적용 사례연구 -C대학을 중심으로-. **한국 교원교육연구**, 26(1), 343-367.
- 이난숙 (1992). **교사의 직능발달 특성에 관한 연구**. 박사학위 논문, 한국교원대학교.
- 이재경 (2012). 요구분석. 박성익 외 공저. **교육공학의 원리와 적용**. 과주: 교육과학사.
- 이지은 (2013). 대학 교수의 성공적인 수업에 대한 인식과 수업성찰. **교육방법연구**, 25(1), 127-146.
- 이현영, 김영수, 허희옥 (2012). 공과대학 교수역량(Teaching Competency) 진단도구 개발연구. **교육공학연구**, 28(3), 439 ~ 469.
- 임우섭, 김용주 (2007). 대학 교수의 핵심 강의역량 분석. **교육행정연구**, 25(4), 413-434.
- 장선영, 박인우, 김명량, 엄미리 (2008). 교사 역량에 대한 교사와 예비교사의 인식에 관한 연구. **교육문제연구**, 30, 79-107.
- 장인옥, 전평국 (2001). 초등학교 교사의 수학에 대한 신념과 교수실체에 관한 사례 연구. **수학교육논문집**, 11, 85-115.
- 전현정, 박기용, 강이철 (2009). 수업 관심단계에 따른 수업설계 수행에 관한 연구. **교육공학연구**, 25(3), 79-103.
- 정인호, 이은진 (2012). 교수역량강화를 위한 교수 직급별 교육요구도 분석. **한국HRD연구**, 7(1), 1-22.
- 조대연 (2009a). 교사 발달단계별 직무역량 요구분석: 서울초등교사를 대상으로. **한국교원교육연구**, 26(2), 365-385.
- 조대연 (2009b). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위결정 방안 탐색. **교육문제연구**, 35, 165-187.
- 조영하, 박소연 (2013). 효과적인 교수학습을 위한 대학 교수자의 교수행동 측정척도 탐색. **Andragogy Today : Interdisciplinary journal of adult & continuing education**, 16(1), 105-127.
- 주용국, 홍선이 (2002). 기업 내 직업능력개발 담당자 지원 방안. **한국직업능력개발원 기본연구** 02-1.
- 최진영, 이경진 (2007). 교직경력에 따른 초등교사들의 신념과 사회과 교수실체의 관계. **한국교원교육연구**, 24(2), 313-335.
- Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., & Wade, A. (2012). Community college

- faculty competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, 36(11), 849-862.
- Armour, R. A., Fuhrmann, B. S., & Wergin, J. F. (1990). Senior faculty career attitudes: Implications for faculty development. *To Improve the Academy*. Paper 187.
- Austin, A. E. (2003). Creating a bridge to the future: Preparing new faculty to face changing expectations in a shifting context. *The Review of Higher Education*, 26(2), 119-144.
- Baldwin, R. G., Lunceford, C. J., & Vanderlinden, K. E. (2005). Faculty in the middle years: illuminating an overlooked phase of academic life. *The Review of Higher Education*, 29(1), 97-118.
- Bartlett, J. E. II, Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size for survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Borich, G. D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31(3), 39-42.
- Bottoms, S., Pegg, J., Adams, A., Wu, K., Smith Risser, H., & Kern, A. L. (2013). Mentoring from the Outside: The Role of a Peer Mentoring Community in the Development of Early Career Education Faculty. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 21(2), 195-218.
- Carrell, S., & West, J. (2010). Does Professor Quality Matter? Evidence from Random Assignment of Students to Professors. *Journal of Political Economy*, 118(3), 409-432.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement*, 30, 607-610.
- Drake, C. (2002). Experience counts: Career stage and teacher' s responses to mathematics education reform. *Educational policy*, 16(2), 311-337.
- Ennis, M. R. (2008). *Competency models: a review of the literature and the role of the employment and training administration*. US. Department of Labor.
- Fairweather, J. S. (2002). The mythologies of faculty productivity: Implications for institutional policy and decision making. *The Journal of Higher Education*, 73(1), 26-48.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-286.
- IBSTPI (2003). Instructor Competencies. International Board of Standards for Training, Performance and Instruction. Retrieved from http://www.ibstpi.org/wp-content/uploads/2003_ibstpi_Instructor_Competencies.pdf

- Mink, O. G., Shultz, J. M., & Mink, B. P. (1991). *Developing and managing open organizations: A model and method for maximizing organizational potential*. Austin, TX: Somerset Consulting Group, Inc.
- Molenaar, W. M., Zanting, A., van Beukelen, P., de Grave W., Baane, J. A., Bustraan, J. A., Engbers, R., Fick, T. E., Jacobs, J. C., & Vervoorn, J. M. (2009). A framework of teaching competencies across the medical education continuum. *Medical Teacher, 31*(5), 390-396.
- Newman, K. K., Burden, P. R., & Applegate, J. H. (1980). Helping teachers examine their long-range development. *The teacher educator, 15*(4), 7-14.
- O*NET (2012). Summary Report for: Education Teachers, Postsecondary. The Occupational Information Network. Retrieved from <http://www.onetonline.org/link/summary/25-1081.00>
- Parry, S. R. (1996). *The Quest for Competence* Training Magazine, July, 1996, 48-56.
- Rothwell, W. J., & Graber, J. M. (2010). *Competency-based training basics*. Alexandria, Va. : ASTD Press.
- Smith, K. S., & Simpson, R. D. (1995). Validating Teaching Competencies for Faculty Members in Higher Education: A National Study Using the Delphi Method. *Innovative Higher Education, 19*(3), 223-234.
- Solem, M. N., & Foote, K. E. (2004). Concerns, attitudes, and abilities of early-career geography faculty. *Annals of the Association of American Geographers, 94*(4), 889-912.
- Sorcinielli, M. D. (1994). Effective approaches to new faculty development. *Journal of Counseling & Development, 72*(5), 474-479.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competency at work Models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Tigelaar, D. E., Dolmans, D. H., Wolfhagen, I. H., & Van der Vleuten, C. P. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education, 48*(2), 253-268.
- Thach, E. C., & Murphy, K. L. (1995). Competencies for distance education professionals. *Educational Technology Research and Development, 43*(1), 57-79.

* 논문접수 2013년 11월 4일 / 1차 심사 2013년 12월 11일 / 게재승인 2013년 12월 20일

* 송해덕: 서울교육대학교를 졸업하고, 서울대학교 대학원 교육학과에서 교육공학 석사학위와 미국 펜실베이니아 주립대학교에서 교육공학 박사학위를 취득하였다. 현재 중앙대학교 교육학과 교수로 재직 중이다.

* E-mail: hsong@cau.ac.kr

* 장선영 : 춘천교육대학교 영어교육과를 졸업하고, 서울대학교 교육학과에서 교육공학 전공으로 석사·박사학위를 취득하였다. 현재 서울시립대학교 교수학습개발센터 연구교수로 재직 중이다.

* E-mail: syjang6121@gmail.com

* 김연경 : 중앙대학교 영어영문학과를 졸업하고 서울대학교 대학원 교육학과에서 교육공학 전공으로 석사학위를 취득하였다. 현재 중앙대학교 대학원 교육학과 교육공학 박사과정에 재학 중이다.

* E-mail:yeon@cau.ac.kr

Abstract

An Need Assessment of Faculty Member's Job Competencies According to the Level of Teaching Experience

Song, Hae-Deok*
Jang, Seon-young**
Kim, Yeonkyoung***

The purpose of this study was to identify competencies that are required for conducting university faculties' job performance and to explore support strategies that can be helpful in improving the identified competencies. To achieve the purposes, first, university professors' core job competencies were identified by literature reviews and delphi meetings. Second, a survey was administered with 207 professors at a university in Seoul, Korea. Third, collected data were analyzed by t-test, Borich need assessment formula, and the Locus for Focus model. The identified competencies were prioritized according to their importances. Additional data analysis based on the level of teaching experience (less than 10 years, 10-20 years, over 20years). followed. The results are as follows: First, six competencies were identified from all faculty members. They included ① understanding students, ② stimulating students' motivation to learn, ③ instructional content delivery, ④ creative thinking, ⑤ convergent thinking, and ⑥ communication. Second, analysis by the level of teaching experience shows that all faculty members perceive four competencies as important regardless of their teaching experiences. The competencies included ① stimulating students' motivation to learn, ② instructional content delivery, ③ creative thinking, and ④ convergent thinking. In particular, faculty members with less than 10 years of teaching experience perceive three competencies as important. They included 'understanding students', 'understanding curriculums', and 'leaderships'. Faculty members with 10 to 20 years of teaching experience perceived three competencies as important. They included 'understanding students', 'communication', and 'teaching expertise. Faculty members with over 20 years of teaching experience perceived two competencies as important. They included 'communication' and 'teaching expertise. Support strategies and implications were suggested for each group of faculty members based on the findings.

* Chung-Ang University, Professor

** Corresponding author, University of Seoul, Research Professor

*** Chung-Ang University, Doctoral Student

Key words: Faculty Members' Job Competency, Need Analysis, Teaching Career, Competency Priority