기본연구 02-10

Junior College Professor Upgrade Program Development(Ⅱ)

전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(II)

한 국직 업 능력 개 발 원

기본연구 02-10

Junior College Professor Upgrade Program Development(Ⅱ)

전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(II)

연구책임자 : 장 명 희
연 구 자 : 박 은 희

한 국직 업 능력 개 발 원

머 리 말

최근 급속한 기술 변화와 산업 환경의 변화로 인하여 근로자들은 보다 차원 높은 직업기술 능력과 종합적인 문제해결 능력을 갖추기를 요구받고 있다. 한편, 교육개혁위원회는 「신교육체제수립을 위한 방안(II)」(1996)에서 이러한 동향과 직업교육의 문제점을 반영하여 변화하는 산업현장에서 필요한 전문 직업인을 양성하고 직업교육에서 계속교육의 기회를 확보하기 위하여 전문대학 수준의 직업교육을 강조하였다. 이러한 사회적·교육적 여건의 변화와 요구는 전문대학의 역할과 기능 재정립은 물론, 전문대학의 교육 방향과 내용에서의 변화를 촉구하고 있다.

따라서, 정부는 이러한 전문대학의 교육환경 변화 요구를 촉구하고, 합리적인 지원을 위하여 다양한 정책을 추진하여 왔다. 특히, 전문대학 교육의 특성화와 직업교육의 체계화, 지역 산업과의 생산적 협력 체제 구축 및 현장성 제고 등을 강조하여 전문대학 재정 지원 사업을 추진함으로써 전문대학의 발전을 유도하고 있다.

이와 같은 노력 속에 일부 전문대학들은 단위 대학 수준에서의 바람직한 개혁 성과와 평생교육 체제 내에서 그리고 지역사회의 교육기관으로서의 모델이 될 수 있는 사례들을 보여주고 있다. 그러나 아직도 많은 전문대학들은 다양한 정책적 시도와 지원에도 불구하고 새롭게 요구되는 전문대학의 기능을 수행하는 데 어려움을 겪고 있는 실정이다.

국내외는 물론 학교급별을 막론하고, 교육의 개혁은 우수한 교원들의 확보와 전문성 향상에 그 성공의 관건이 있다. 마찬가지로 전문대학 교원들은 전문대학 교육의 수요자인 학생과 산업사회의 요구 및 변화를 수용하면서 그 과정에서 보다 전문적인 직무를 수행할 수 있어야 한다. 그러나 전문대학 현장의 교원들은 대부분 양성과정에서 해당 분야의 학자로서 양성되었을 뿐, 고등직업교육기관의 교수자로서의 직무능력을 배양할 수 있는 과정

을 거치지 못한 실정이다. 현재 한국전문대학교육협의회를 비롯한 여러 기관들이 다양한 교원 연수를 운영하고 있으나 변화하는 전문대학의 기능과 역할에 대응하여 교원들에게 요구되는 전문직업교육 전문가로서의 전문성 향상 부분은 현장의 욕구를 충분하게 만족시키지 못하고 있는 실정이다.

이러한 현실에서 전문대학 교원들에게 사회적·교육적으로 요구되고 있는 고등직업교육기관으로서의 정체성 확립과 기능 변화 등에 효율적으로 대처할 수 있도록 전문적인 직무능력 향상을 위한 연수가 요구되었다. 따라서 앞서 전문대학 현장의 요구를 분석하여 수행한 교원의 전문능력 함양을 위한 연수 프로그램 개발(Ⅰ) 연구의 기초 위에 사실적인 현장 직무분석과 직무수행 기준 개발, 이에 따른 연수 이수 모형에 이르기까지 보완된 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램(안)을 개발·제시하였다. 이 연구의 결과는 전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수기관과 전문대학 현장, 전문대학 교원을 양성하는 고등교육기관은 물론, 전문대학 교원 정책 등에 널리 활용되기를 바란다.

끝으로, 연구 수행과정에서 필요한 정보와 자료를 제공해 주신 교육인적자원부 및 한국전문대학교육협의회, 일선 전문대학 교원들께 심심한 감사를 드리며, 좋은 연구를 수행해 준 연구진의 노고를 치하하는 바이다.

2002년 7월

한국직업능력개발원

원 장

【연구 요약】

1. 연구의 개요

본 연구는 선행연구인 '전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발 (Ⅰ)' 연구와 연계하여 전문대학 교원이 수행하여야 하는 직무를 규명하고 현장 교원들의 직무에 대한 인식을 분석하여 체계적인 교육 기회를 제공할 수 있는 직무수행 기준(안)을 개발·제시하고자 하였다. 이를 기초로 (Ⅰ) 연구에서 개발된 교원 연수 프로그램의 적정성을 검토하고 교원들의 경력 및 직무 특성을 고려한 연수 이수 모형 및 운영 방안을 제시하는 데 궁극적인 목적을 두었다.

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 전문대학 교육의 환경 변화에 따른 교원의 역할을 규명하였고, 전문대학 교원 현황과 관리 실태를 분석하였으며, 현장 직무에 근거하여 전문대학 교원의 직무를 규명하였고, 이를 기초로 전문대학 교원의 직무에 대한 인식과 직무수행 기준(안)의 활용 및 교육요구를 조사·분석하였다. 그리고 전문대학 교원들의 직무영역에 대한 교육요구 조사결과와 직무수행 기준(안), 그리고 (Ⅰ) 연구에서 개발된 연수 프로그램의 적정성 검토를 거쳐 교원생애 발달을 촉진할 수 있는 교원 연수 프로그램(안)과 이수 모형 및 운영 방안을 제시하였다.

본 연구의 대상인 전문대학 교원은 학장 및 조교를 제외한 전임교원으로 한정하였으며, 교원 연수 프로그램은 전공 특성에 관계없이 공통적으로 요구되는 직무 영역에 중점을 두고 개발하였다.

연구 방법으로는 문헌 및 자료 분석, 구조화된 집단 면접과 델파이 조사를 병행한 직무분석, 전문가 협의회, 면담 및 설문 조사 분석 등이 활용되었다.

2. 전문대학 교원의 역할 변화와 관리

국내외 문헌과 자료를 통해 전문대학의 교육 환경과 교원의 역할 변화를 규명한 결과, 전문대학은 지식기반사회로의 전환과 직업세계의 변화 추이, 평생직업교육체제로의 전환과 교육 대상자의 확대, 다양한 학사 운영제도와 교육과정의 다양화, 교육훈련기관간의 연계와 산학 협동 강화 등을 통해 전문대학의 역할과 기능 재정립이 요구를 받고 있었다.

이러한 요구의 성공적인 구현을 위해 우수한 교원의 확보와 교원의 전문성 제고가 제도적 측면과 전문대학 현장을 중심으로 더욱 강조되고 있다. 따라서, 전문대학 교원은 순수학문 연구자로서의 역할보다 직업세계와 학습자의 변화에 유연하게 대처할 수 있는 총체적인 교육자로서의 직무능력이 개발되어야 하며, 직업교육을 위한 교육과정 개발과 교수활동에 중점을 둔 영역, 산학협동 및 현장성 제고 영역 등의 역할을 강조하는 것으로 나타났다.

3. 전문대학 교원의 연수 프로그램 운영 동향

외국의 교원 연수 프로그램의 운영과정에서는 교원에게 기대되는 자질로서 학생을 가르치는 능력과 학생의 학습 결과에 대한 책무성, 대학의 사명에 대한 이해 등 학자적 책무성을 고루 갖춘 교원의 자질을 강조하는 것으로 나타났다. 또한, 학생의 학습 결과에 대한 평가 및 평가 도구 개발, 교수매체의 개선 등 교수와 학습에 대한 평가를 국가적 관심사로 두고, 이와 관련된 교원의 직무능력을 향상시키기 위한 활동을 도와주고 있다. 미국의 경우 미국지역대학협회(AACC)가 중심이 되어 지역대학과 지역사회, 지역대학과 학습자, 지역대학간 상호 지식정보망의 구축 등을 통해 각종 프로그램을 공유하고 발전시키며, 각 대학이 보유한 자원을 최대한 활용하여 교원의 개발과 공동 연구 참여 등을 추구하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 우리나라의 경우 교육인적자원부가 중심이 되어 전문대학 관련 정

책 설명회 형식의 연수가 실시되어 왔으며, 이후 한국전문대학교육협의회 주관으로 전문대학 교원 대상의 직무 연수를 비롯한 다양한 연수 프로그램을 운영해 오고 있는 것으로 나타났다.

4. 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발

가. 전문대학 교원의 직무분석

전문대학 교원의 직무를 규명하기 위해 문헌 분석과 2차례의 구조화된 집단 면담, 그리고 2차례에 걸친 델파이 조사를 실시하였다.

문헌 분석에는 선행 연구의 직무 분류 내용을 고루 포함하고 있으며, 우리나라 전문대학 현장의 업무 내용을 비교적 상세하게 제시하고 있는(9개 책무 영역, 130개 과업) 단위 대학의 직무분석 결과를 기초자료로 활용하였다.

1·2차 면접에서는 130개의 업무 내용 중 현장의 적합성 여부에 대한 검토를 통해 삭제 및 통합·조정을 거쳐 전체 업무 내용을 재구성하였으며, 이를 영역별로 묶어 10가지의 책무 영역(duty)으로 도출하였다. 그리고 재구성된 업무 내용을 바탕으로 각 책무 영역별 74개의 과업 내용(task)을 도출하였다.

1·2차 델파이 조사 결과 수업 영역에서 일부 과업 내용이 삭제·통합되었으며, 최종적으로 전문대학 교수의 10개 책무영역의 75개 과업 내용을 도출하였다.

나. 직무수행 기준 개발을 위한 인식 및 요구 분석

전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발을 위한 인식 및 연수 요구를 조사하기 위해 전국 159개 전문대학의 학장과 전임교원을 대상으로, 전문대학 교원 직무내용에 대한 중요도와 수행도, 수행 빈도를 조사하였고, 이를 기초로 연수 요구를 규명하였으며, 조사 결과는 다음과 같다.

첫째, 응답자의 개인별 특성을 보면 현재 보직 담당 교원의 응답 비율이 비교적 많은 편이었으며, 이는 직무 영역에 대한 인식에도 상당 부분 반영

되어 나타났다. 또 전문대학 교원의 교직과목 이수 여부를 살펴보면, 전체 응답자의 56.6%가 교직과목을 이수하였으며, 나머지 43.4%는 교직과목을 이수해 본 경험이 전혀 없는 것으로 나타났다. 이는 전문대학 교원의 수업과 관련된 직무 영역의 비중이 점차 증가함에 따라 현장에서 직접 활용될 수 있는 효과적인 교수-학습 방법 혹은 교수매체의 활용에 대한 중요성이 점차 증대되고 있는 점에 비추어 이들 관련 영역의 연수 필요성에 영향을 미칠 것임을 알 수 있다.

둘째, 중요성 인식 측면을 전체적으로 보면, 전문대학 교원의 주요 직무 영역으로는 '교육과정개발' 영역과 '수업' 영역, 그리고 '산학협동' 영역 등을 들 수 있다. 이들 영역은 직접적으로 수업과 관련된 영역과 현장의 요구를 반영한 산학협동의 측면에서 현재 전문대학의 당면한 현실을 잘 나타내주고 있다.

셋째, 수행 정도 인식 측면의 경우 전문대학 교원이 스스로 인식하고 있는 직무 인식 수준과 학장이 해당 대학 교원에 대해 인식하는 직무 인식 수준에 있어 전 영역에 걸쳐 유의미한 차이가 존재하였다. 즉, 학장의 중요도 인식 수준이 현저히 높게 나타나, 학장이 인식하는 교원의 연수 요구도 역시 교원 스스로 인식하는 수준에 비해 월등히 높게 나타났다.

넷째, 경력 특성별 조사 결과에서 나타난 특징을 보면, 전공계열별, 혹은 교원 이전 경력에 따른 집단별 직무 인식에 대한 차이는 별로 나타나지 않았으며, 다만 전문대학 교직경력과 보직 유무 등에 따른 집단별 인식 차이는 비교적 두드러지는 특징을 보이고 있다. 이는 현재 개발된 전문대학 교원 직무 분석의 각 영역별 항목이 일정한 전공에 국한되기보다는 공통 직무 영역에 해당되는 직무 내용으로 구성되었음을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 또한 교직 경력별로 직무에 대한 중요도 및 수행도의 인식 수준에 나타나는 차이는 초임 교원을 대상으로 한 보다 특화된 장기 연수의 중요성을 지적하는 것이기도 하다.

한편, 전문대학 교원 직무수행 기준의 활용에 관한 교원들의 인식 경향과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 전문대학 교원들의 직무 수행 기준 개발의 필요성에 대하여 응답

자의 대부분은 필요하다고 응답하였으며, 직무기준이 개발된 경우 전공계열별로 보다 특화된 직무 기준의 개발이 필요하다는 것을 보여주고 있다.

둘째, 직무수행 기준의 활용 방안에 대하여 응답자의 대부분은 근무 평가 기준이나 연수 대상 선정 기준으로 활용되기를 바라는 것으로 나타났다. 한편, 학장의 경우 과반수 이상이 계약 및 임용의 기준으로 활용되기를 바라는 것으로 나타나, 직무 기준의 활용에 있어서 교수와 학장의 의견에 일정한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

셋째, 전문대학 교원의 직무 영역을 크게 수업, 연구, 행정, 봉사 등의 4가지 영역으로 나누었을 때, 대체로 수업이 차지하는 비중이 전체 직무 내용의 40% 정도 되는 것으로 나타났으며, 다음으로 행정의 비중이 많은 것으로 나타났다. 이에 대해 행정의 비중을 보다 낮추고 연구의 비중을 높이기를 희망하는 것으로 나타나, 전문대학 교수들은 학자로서의 연구적 임무의 수행을 높여 나가기를 희망하는 것으로 나타났다. 따라서 교원의 직무 영역 중 연구 영역의 비중을 높여 나가되, 수업의 효율성을 높이기 위한 교육과정 개발 및 교수-학습 방법의 개선, 학생 평가 방법 개선 등 실질적으로 현장 교육에 반영할 수 있는 연구활동을 보다 강화해야 할 필요성을 반영해주고 있다.

다. 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발

직무수행 기준(안)은 크게 직무 영역, 중영역, 세부 영역의 세 단계로 제시하였다. 직무 영역은 현장에서 반복적으로 이루어지는 업무를 체계적인 절차에 의해 확인하고, 종합하여, 수행 목적에 따라 크게 구분한 것이다. 중영역은 각 직무 영역별로 현장에서 수행해야 하는 기본적인 책무를 전문대학 교육에서 사용하는 공통 용어로 제시하였다. 세부 영역은 각 업무 내용의 수행을 위해서 구체적으로 구현해야 하는 업무의 단계와 방법적 요소를 고려하여 지식, 이해, 태도 측면에서 구분할 수 있도록 선정·제시하였다.

본 연구에서 개발·제시한 직무수행 기준(안)은 앞서 수행한 직무분석 결과를 부분적으로 확대 또는 축소하여 6개의 직무 영역과 20개의 중영역, 101

개의 세부 영역으로 구성되었다.

6개의 직무 영역은 '수업활동', '학생 지도', '교육과정 개발 및 운영', '대학 운영', '산학협동 및 사회 봉사', '연구 및 자기 개발' 영역이다. 이들 영역은 선행 연구와 전문대학 현장에서 강조되고 있는 교원들의 역할 및 직무 영역과 다소 차이를 보인다. 가장 차이를 많이 보이는 영역은 '수업 활동', '학생 지도', '교육과정 개발 및 운영' 영역으로, 대부분의 경우 이들 세 영역은 '교육활동'으로 제시하고 있다. 그러나 본 연구에서는 선행 연구 결과에서 제시된 직업교육 담당 교원의 역할 및 직무 능력, 직무 기준 구성의 공통점을 고려하여 이들 세 영역과 '대학 운영' 영역을 독립적으로 제시하였다. '산학협동 및 사회 봉사' 영역은 일반 대학의 교수 직무와는 달리, 현장성 있는 직업교육을 강조한 산학협동을 학문적·교육적 전문성을 기초로 하는 사회 봉사 영역과 연계하여 구분하였다. 또, 교원들의 전문성 신장과 관련하여 연구와 자기 개발 활동을 중심으로 구분하였다.

5. 전문대학 교원의 직무능력 신장을 위한 연수 프로그램

가. 연수 프로그램 개발의 전제

전문대학 교원 연수 프로그램은 국내외 연수 운영 동향과 연수 요구 등에 근거하여 다음과 같은 사항을 전제로 개발되어야 한다.

첫째, 전문대학 현장의 직무에 근거하여 교원의 전 생애에 걸쳐 전문성을 체계적으로 신장할 수 있어야 한다.

둘째, 전문대학 교원들이 교육 요구 진단에 기초하여 필요한 주제와 수준을 선택할 수 있도록 연수 프로그램을 모듈화하고 운영 방법을 다양화한다.

셋째, 교원들의 경력 개발을 지원하고, 교육 기회를 균등하게 하며, 연수 성과의 객관적인 인정 등을 위한 제도적 근거를 마련하고, 이에 따라 연수 프로그램의 질적 향상을 도모할 수 있어야 한다.

나. 연수 프로그램(안)

최종적으로 제시하는 전문대학 교원 연수 프로그램(안)은 현장 전문대학 교원들에게 요구되는 전문성과 연수 요구에 기초하여 ‘수업활동’, ‘학생 지도’, ‘교육과정 개발 및 운영’, ‘대학 운영’, ‘산학협동 및 사회 봉사’, ‘연구 및 자기 개발’ 등 6개 직무영역에 걸쳐 내용을 개발하였다. 이 연수 프로그램은 전문대학 교원의 직무수행에 공통적으로 필요한 영역을 중심으로 개발되었으나 경력, 보직 여부, 교육이나 경력 배경 등을 기준으로 선택 이수할 수 있도록 구성하였다.

제시한 연수 프로그램(안)의 궁극적인 목적은 전문대학 교원의 수준을 향상시키고, 사회 변화에 능동적으로 적응하며, 개인의 전문적인 성장 발달을 도모하는 데 있다. 그리고 각 프로그램은 관련 직무 영역, 연수 프로그램명, 프로그램별 하위 구성 내용, 연수 대상 등을 제시하였다.

개발된 연수 프로그램은 6개 직무능력 영역에 대하여 총 28개 주제의 프로그램이 개발되었다. 각 영역별로는 ‘수업활동’ 영역 6개, ‘학생 지도’ 영역 6개, ‘교육과정 개발 및 운영’ 영역 3개, ‘대학 운영’ 영역 6개, ‘산학협동 및 사회 봉사’ 영역 2개 ‘연구 및 자기 개발’ 영역이 5개 주제로 구성되었다. 각 영역별 연수 주제의 난이도를 고려하여 초임 교원과 경력 교원을 구분하여 제시하였다. 교육활동과 관련한 ‘학생지도’ 영역의 경우 제시된 6개 프로그램을 재구성하여 초임 교원을 위한 종합적인 연수 프로그램의 제공 가능성을 제시하였다.

다. 연수 운영 방안

제시한 전문대학 교원 연수 프로그램이 교원들의 생애에 걸쳐 필요한 전문 직무능력을 효과적으로 향상시키기 위해서 다음의 몇 가지 정책적인 방안을 제안한다.

첫째, 전문대학 특성에 적합한 교원의 임용 및 관리를 위해서는 초임 교원으로서 요구되는 전문능력을 함양할 수 있도록 체계적인 연수 프로그램의 이수를 의무화한다.

둘째, 경력 교원들이 전문대학의 교육환경 변화에 따른 전문능력을 함양할 수 있도록 일정 주기별로 연수 이수를 의무화 또는 권장한다.

셋째, 전문대학 교원의 전문직 경력 개발 지원을 위하여 연수 프로그램 개발 및 운영 체제를 합리적으로 구축하고, 연수기관 인증제 등을 도입하여 체계적인 질 관리를 지속적으로 추진한다.

차 례

표 차 례

그림차례

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

21세기가 지식기반사회로 전환되면서 직업세계 곳곳에서는 사회 변화에 슬기롭게 적응할 수 있는 창의적인 인재 양성을 강조하고 있다. 세계 여러 나라들은 이러한 요구에 부응하고자 교육 개혁을 추진하고 있으며, 우수한 교원 확보를 위한 교원 양성과 자격 부여, 현직 교원의 평가 및 지원 등과 관련된 정책을 적극 추진하고 있다. 직업교육 분야의 경우, 세계 여러 나라들은 새로운 세기의 도전에 직면하여 담당 교원의 자질과 수준이 직업교육의 질 향상과 발전을 좌우하는 것으로 인식하고 있다. 특히, '무엇을 할 수 있는가'를 강조하는 직업교육에서는 교원의 역할을 더욱 중요하게 인식하고 있으며, 이에 따라 선진 각 국은 지역 단위 또는 단위 학교별로 교원의 직업 특성과 직무 내용을 반영하여 교원의 직무 기준 또는 수행 기준을 마련하고 있다.

특히, 우리나라의 전문대학은 고등직업교육기관으로서, 기술세계와 직업세계의 급격한 변화에 따른 정체성(identity) 위기와 입학자원의 감소 등 교육환경 변화에 따른 존립의 위기를 동시에 맞이하고 있다. 정체성 위기는 기술의 고급화와 정보화가 진전되면서 2년 단기 완성 교육 체제로 운영되고 있는 전문대학의 사회적·교육적 기능과 역할의 변화에서 그 원인을 찾을 수 있다. 그리고 존립의 위기는 대학 설립 준칙주의와 정원 자율화 정책 등을 바탕으로 한 대학 설립의 남발과 대학의 총 정원 증가에 따른 상대적 경쟁력 약화에 기인하고 있다.

한편, 향후 전문대학의 경쟁력 강화를 위한 방안으로, 전문대학 직업교육의 다양화를 통한 인적자원개발과 교육 체제 구축을 달성해야 한다는 주장이 제기되고 있으며(한국직업능력개발원. 2000), 전문대학 전공 심화과정의 개선을 통한 시니어 칼리지(senior college)의 도입(김호동. 2000a)과 같이 현 2년 단기 완성 교육 체제에서 계속교육 체제(continuing education system), 순환교

육 체제(recurrent education system)로 재설계(reengineering) 및 재구조화(reconstruction)를 요구하고 있는 상태이다.

향후 전문대학은 고도 산업사회와 정보화 사회에 부응하는 직업교육 체제를 완성해야할 책무를 가지고 있으며, 전문대학 내부적으로는 고등직업교육기관으로서의 중추적이고 중핵적인 역할 및 사회적 위상을 확보하기 위한 급격하면서도 수많은 변화들이 전개될 전망이다.

이와 같은 고등직업교육 체제 변화에 따른 내부의 대응은, 유연하고 탄력적인 교육 운영을 기반으로 하여 학습자와 산업사회의 요구를 반영하는, 이른바 수요자 중심의 교육 프로그램 개발과 그 운영에 집중될 것으로 예상된다. 이미 주문식 교육, 전공 심화과정 운영, 그리고 학부제 도입은 이러한 시대적 요구를 반영하는 내부 방안들이라고 할 수 있다.

현재 전문대학은 급격한 교육환경의 변화에 따라 체제 개혁 및 교육과정 개편과 같은 내부 개혁을 진행하는 가운데, 자기 발전의 논리 속에서 존립을 추구할 것으로 예상되며, 대학 구조와 운영 등 모든 면에서 재설계 및 재구조화를 가속화할 것으로 보인다.

이와 같이 대학 운영과 체제가 유연화 되고, 기술 변화에 따른 다양한 교육프로그램들의 개폐와 변동이 심해질수록 이에 대응하는 인적자원의 능력 변수가 전문대학 발전과 존립에 가장 큰 요인으로 작용할 수 있다. 따라서, 향후 전문대학이 고등직업교육기관으로서의 역할을 제대로 수행하고 직업교육의 책무를 달성하기 위해서는, 무엇보다 교수 능력의 제고가 그 관건으로 인식되고 있다.

또한, 직업 · 기술 · 지식의 급격한 변동은 교원들에게 끊임없는 자기 재교육(self-reeducation)을 통해 산업세계의 기술 지식에 대한 이해와 경험의 축적을 요구하고 있다. 최근 대학의 특성화 · 전문화를 추진하면서 대학 운영과 체제에 대한 노하우와 정보의 공유가 절실해짐에 따라, 국내 · 외 우수 대학의 성공 사례에 대한 벤치마킹의 필요성이 대두되고 있다. 또한, 전문대학 교원 확보율 제고에 따라 교원 초빙이 늘어나고 신설학과가 증대됨에 따라 초임교원들에 대한 전문대학 자체 연수 프로그램의 개발 필요성 역시 커지고 있다.

이와 같이 우리나라의 전문대학은 산업사회와 교육환경의 다양한 변화에 부응하여 평생교육 체제에서 고등직업교육기관으로서의 새로운 역할과 기능이 요구되는 상황이다. 특히, 전문대학 교원은 4년제 대학과는 달리, 수요자인 학생과 산업 사회의 환경 변화를 수용하면서 현장 적응력 있는 다양한 인력 양성 프로그램의 개발과 운영, 평가, 연구 및 산학 연계에 이르기까지 전문적인 직무를 수행하여야 한다.

그러나 현장의 많은 전문대학 교원들은 일반대학과 차별화된 교원의 직무 특성 인식과 준비가 미흡한 상태에서 직무를 수행하고 있어, 변화하는 전문대학 교육환경에의 적응과 직업교육 전문가로서의 업무 수행에 부담을 느끼고 있다. 각 전문대학들은 이러한 교원들의 직무 능력 향상을 위해 각종 연수와 연구 기회를 제공하고, 교원 업적 평가제도를 도입하여 실시하고 있으나 객관적인 기준을 찾기 어려운 것이 사실이다

따라서, 이 연구는 전문대학 교원이 수행해야 하는 직무를 규명하고, 현장 교원들의 직무에 대한 인식을 분석하여 체계적인 교육 기회를 마련하기 위한 기초자료를 제공하며, 이를 통해 교원 관리의 지침이 될 수 있는 직무수행 기준(안)을 개발 · 제시하고자 하였다. 또한 이 연구의 궁극적인 목적은 개발된 전문대학 교원의 직무수행 기준을 기초로 '전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발 (Ⅰ)' 연구에서 개발된 교원 연수 프로그램의 적정성을 검토하여 교원들의 경력 및 교육 특성을 고려한 연수 이수 모형 및 연수 운영 방안을 제시하는 데 있다.

2. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 내용은 다음과 같다.

가. 전문대학 교원의 현황과 역할변화

전문대학 교원의 현황과 양성, 자격, 관리 및 임용 체계에 관한 실태를 분

석하였으며, 전문대학의 교육환경 변화에 따라 교원에게 기대되는 역할과 자질이 무엇인지를 규명하였다. 이 과정에서 국내외 고등단계 직업교육기관 교원의 역할과 자질은 무엇인지를 함께 고찰하였다.

나. 국내외 전문대학 교원의 연수 프로그램 운영 동향

외국의 전문대학의 교원에 관한 연수 운영 동향을 분석하고, 국내 연수 기관의 전문대학 교원 연수 프로그램과 실태를 고찰·분석하여 시사점을 도출하였다.

다. 전문대학 교원의 직무분석을 통한 직무수행 기준(안) 개발

전문대학 교원의 직무 관리 현황은 어떠하며, 직무분석을 통해 직무수행 내용을 규명하였다. 또 직무분석 결과에 기초하여 직무 내용에 대한 전문대학 현장의 인식을 조사하였으며, 이를 통해 연수 요구와 직무수행 기준의 활용에 대한 요구를 추출하였다.

또한, 직무 인식 조사 결과와 관계자의 면담, 전문가 협의회 등을 통해 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발의 방향과 기본적인 구성 틀을 마련하여 전문대학 교원의 직무수행 기준을 개발·제시하고, 이의 활용 방안을 수립하였다.

라. 전문대학 교원의 직무 능력 향상을 위한 연수 프로그램(안)

국내외 연수 운영 동향 및 선행 연구에서 도출된 시사점, 직무수행 인식에 관한 요구 조사 결과를 바탕으로 추출된 연수 요구 등을 통해 전문대학 교원의 연수 프로그램 개발 방향과 절차를 구안하였다. 또한 이를 바탕으로 연수 프로그램(안) 및 연수 이수 모형(안)을 개발하였으며, 연수 운영 방안을 제시하였다.

3. 연구 방법

가. 문헌 연구 및 자료 분석

전문대학 교육의 환경 변화와, 교원의 역할 및 자질, 직무와 직무 기준 등에 대한 국내외 문헌을 수집·분석하였다. 그리고 외국의 고등직업교육기관 교원의 직무 기준 제시 방식, 직무 영역 및 내용, 인사행정의 다양한 영역에서의 활용 사례, 연수 프로그램 운영 동향 등을 조사하여 시사점을 분석하였다. 또, 전문대학 교원의 현황과 교원의 자격 및 임용 관리, 개별 전문대학 교원의 직무 관리 규정 등을 수집·분석하였다.

나. 직무분석

전문대학 교원의 직무 영역과 직무 내용을 규명하기 위하여 직무분석을 실시하였다. 직무분석의 방법으로는 현장의 SME로 구성된 구조화된 집단 면접(3회)을 활용하였으며, SME는 전공계열, 경력 등을 고려하여 현직 전문대학 교원 7명 이내로 하였다.

이를 통해 직무 흐름도(안)와 책무 및 과업 내용을 도출하였으며, 분석된 내용의 타당성을 조사하기 위해 추가로 델파이 조사를 2회 실시하였다. 이 델파이 조사는 계열과 전공을 고려하여 경력 5년 이상의 전문대학 교원 17명을 델파이 조사위원으로 선정하였으며, 4월 8 22일 동안 2차례에 걸쳐 델파이 조사를 실시하였다.

다. 전문가 협의회

직무수행 기준 개발 및 활용 방향을 수립하고, 직무수행 기준(안)을 검토하

며, 연수 프로그램(안)의 적정성 검토 등을 목적으로 4회에 걸쳐 전문가 협의회를 실시하였다. 전문가 협의진은 전문대학 교수, 대학 행정가, 교육 전문가 등 전문대학 관련 전문가 각 7명 이내외로 구성하였다.

라. 면담 조사

전문대학 현장에서 실시하는 교원 직무 관리 실태를 파악하고, 직무수행 기준(안)의 개발·활용에 대한 관련 집단의 요구를 수렴하기 위하여 전문대학을 대상으로 5월 중순에 면담조사를 실시하였다. 이 면담조사에서는 전문대학에서의 교원 직무 관리 지침 등을 수집하고 직무수행 기준의 활용 방법 등에 대한 요구를 수렴하였다.

마. 설문 조사

문헌 연구 및 자료 분석, 면담 조사를 기초로 추출된 직무분석 결과를 기본으로 전문대학 교원의 직무에 대한 인식 및 직무수행 기준 개발·활용에 대한 요구 조사를 실시하였다. 설문 조사지는 직무분석 결과와 선행연구를 기초로 조사 항목들을 작성하였으며, 연구 협력진과 현장 검토를 거쳐 최종적으로 학장용과 교수용 설문 조사지 2종을 개발하였다.

<표 Ⅰ-1> 설문 조사지 회수율

구분	발송		회수		회수율	
	발송부수	발송기관	회송부수	회송기관	부수	기관
학장용	159부	159개 교	89부	89개 교	56.0%	56.0%
보직·일반 교수용	1,113부	159개 교	452부	111개 교	40.6%	69.8%
전체	1,272부		541부		42.5%	

설문 조사는 전국 159개 전문대학의 학장 159명과 각 전문대학의 보직 교수 및 일반 교수 중 7명씩 임의 표집된 1,113명을 대상으로 5월 15일부터 5월 31에 걸쳐 우편조사 방법을 통해 실시하였다. 회수된 설문지는 111개 전문대학으로부터 학장용 89부, 교수용 452부로, 각각 56.0%와 40.6%의 회수율을 보였으며, 회수한 설문지 전체를 분석 대상으로 하였다(<표 Ⅰ-1> 참조).

설문지의 조사 내용은 다음 <표 Ⅰ-2>와 같다.

<표 Ⅰ-2> 전문대학 교원의 직무 인식 조사를 위한 설문 조사 내용

구분	대상별 조사 내용	
	교수용	학장용
개인 특성	성별	성별
	연령	연령
	최종 학위	최종 학위
소속 대학 특성	대학 소재지	대학 소재지
	소속 대학 중심계열	소속 학과 전공계열
경력 특성	전문대학 교직 경력	전문대학 교수 경력
	교직과목 이수 여부	교직과목 이수 여부
	전문대학 이외의 근무 경력	전문대학 이외의 근무 경력
	보직 여부	
직무에 대한 인식	교육과정 개발 영역	교육과정 개발하기
	수업 계획 및 준비 영역	수업 계획 및 준비하기
	수업 영역	수업 하기
	학생 평가 영역	학생 평가하기
	학생 지도 영역	학생 지도하기
	연구 · 개발 · 창작 영역	연구 · 개발 · 창작하기
	산학 협동 영역	산학 협동하기
	대학 운영 영역	대학 운영하기
	사회 봉사 영역	사회 봉사하기
	자기 개발 영역	자기 개발하기
교원 직무수행 기준 활용에 대한 인식	직무수행 기준의 필요성 및 활용도에 대한 인식	직무수행 기준의 필요성 및 활용도에 대한 인식

학장용과 교수용 설문지의 조사 내용은 응답자의 개인 특성, 소속 대학 특성, 경력 특성, 직무에 대한 인식, 교원 직무수행 기준 활용에 대한 인식 등 5가지로 구성되어 있다.

직무 인식에 대한 조사는, 교수용의 경우 각 직무별 세부 과업 내용을 중심으로 설문 문항을 구성하였으며, 학장용의 경우 직무 영역을 중심으로 설문 문항을 구성하였다. 특히, 직무에 대한 인식은 각 항목별로 교수들이 인식하는 중요도와 수행도, 수행 수준을 조사하였고 이 세 가지 측면에 대하여 중요도의 '전혀 중요하지 않다', 수행도의 '전혀 모른다', 수행 빈도의 '전혀 수행하지 않는다'를 0으로 제시하였으며, 각각은 5점 척도로 조사하였다. 즉, 중요도의 경우, 직무 내용에 대해 응답자가 중요하다고 인식하는 정도를 '1=중요하지 않음', '2=대체로 중요하지 않음', '3=어느 정도 중요함', '4=매우 중요함'으로, 수행도의 경우 직무 내용에 대해 응답자가 이해하고 수행하는 정도를 '1=낮음', '2=대체로 낮음', '3=높음', '4=매우 높음'으로 제시하였다. 수행 빈도는 일반적인 직무분석의 작업 빈도 제시 내용(서창교, 2001)을 기준으로 대학 학사 운영을 고려하여 '1=1년에 1회 이하 수행', '2=1학기 1회 정도', '3=1달에 1회 정도', '4=1주에 1회 이상'으로 그 기준을 제시하였다.

설문 조사에 대한 결과 분석은, 먼저 전문대학 교원의 직무에 관한 중요도 인식 수준과 수행 수준을 평균치와 표준편차를 중심으로 비교·분석하고 각 항목별 중요도와 수행도 간의 인식 차이로서 '연수 요구도'를 추출하였으며, 개인 특성, 또는 소속 대학, 경력 특성 변인에 따른 차이 검증을 실시하였다. 그리고 각 과업 항목들의 수행 빈도는 관련 변인별 빈도와 평균을 분석하여 직무분석 결과와 직무수행 기준의 개발과정에서 계열별 특성의 고려 여부를 결정하는 기초 자료로 활용하였다. 즉, 관련 선행 연구(Payne Brookhart, 1994)에 제시된 바와 같이 교원들의 담당 과목, 경력 등에 따라 교수 업무의 차이를 반영한 방법처럼 계열별 응답자의 수행 빈도 분석 결과, 응답자의 50% 이상이 전혀 수행하지 않는 경우 직무분석의 과업 내용에서 관련 내용을 삭제하기로 하였다.

직무수행 인식에 대한 조사 결과의 분석에서는 조사 대상자의 경력 특성

변인에 따른 집단간 차이에 관한 통계적 유의미도 측정을 위해 ANOVA기법을 적용하였으며, 사후검정에는 유의수준 0.05에서 Scheffe의 다중검정치를 이용하였다. 추가적으로 평균과 표준편차를 이용하여 직무수행 인식과 연수 요구도에 관한 전반적인 경향을 분석하였다. 직무수행 기준의 활용 방안에 관한 인식을 파악하기 위하여 빈도 분석과 백분율 분석 기법을 적용하였으며, 통계처리에는 SPSS 10.0을 활용하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 2001년에 수행된 「전문대학 교원의 직무 능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(Ⅰ)」의 후속 연구로서 선행 연구에서의 제한점인 문헌 중심의 직무 능력 규명을 보완하기 위해 직무분석에 의한, 보다 사실적인 분석에 중점을 두었다.

본 연구에서 연구 대상으로 설정한 전문대학의 교원은 학장과 조교를 제외한 전임교수로 제한하였다.

또 본 연구에서 적용하고 있는 전문대학 교원 연수 프로그램 개발의 절차는 체제적 접근에 의한 학교 교원 연수 프로그램 개발 과정(김수동 외, 2001)을 적용하였다. 그러나 개발·제시한 전체 연수 프로그램에 대한 시범 연수를 실시하지 않은 관계로 평가 단계와 유지·보수 단계 과정을 본 연구에 반영하지 못하였으며 이후 연수 프로그램 운영 과정에서 검토되어야 하는 사항으로 제안한다.

Ⅱ. 전문대학 교원 현황과 역할 변화

1. 전문대학 교원의 현황 및 관리

가. 전문대학 교원의 현황

전문대학 교원 현황(강성원, 2000)을 보면 전임강사 이상의 전임교수와 시간강사 · 겸임교수 · 객원교수 · 명예교수 · 초빙교수와 비전임교수를 포함한 전체 전문대학 교수요원의 수는 국공립대학 1,461명과 사립대학 26,930명을 합쳐서 총 28,391명이다(<표 Ⅱ-1> 참조). 이중 전임교수는 전체의 29.5%이며, 비전임 교수는 70.5%를 차지하고 있는데, 이 중 시간강사가 전체의 52.3%로 가장 높고, 그 다음이 겸임교수(17.4%), 명예교수(0.1%) 등의 순으로 나타났다. 이를 보면 우리나라 전문대학 교육은 대부분 비전임교원에 의해 이루어지고 있어 교육의 질과 관련하여 문제점으로 지적되고 있다.

한국교육통계연보(2000, 2001)에 의하면, 2001년 7월 현재 전문대학의 교원 확보율이 54.5%로 법적 정원에 크게 미달인 형편이다. 학교 설립별로 살펴보면, 국립과 공립 전문대학의 교원 확보율이 96.0%와 72.0%인 반면, 사립은 53.4%에 지나지 않아, 사립 전문대학의 교원 확보율이 국 · 공립에 비해 매우 낮은 상황이다. 결국, 법정 정원에 미달한 교원 확보율은 교원 1인당 학생 수의 비율을 높이게 되어, 2001년 7월 현재 전문대학의 교원 1인당 학생 수가 80.1명으로, 4년제 대학보다 2배 이상 많은 것으로 조사되었다. 이것은 초 · 중등학교와 4년제 대학의 경우 교원 1인당 학생 수가 지속적으로 감소하는 추세와 매우 대조적인 현상이다. 이와 같이 전임교원 교수 확보율이 낮음에 따라 강사와 겸임 교원의 수업 의존 비율이 점차 높아져 학생의 진로 및 생활 지도, 입학생과 중도 탈락생의 관리에도 심각한 영향을 미치는 등 악순환이 반복되고 있다. 또한, 실무 중심의 교육을 실시해야 하는 교육과정 운영에 있어서도 과밀한 학생 수로 인해 질적인 향상을 어렵게 하고 있다.

<표 Ⅱ-1> 전문대학 교원의 직위별 교원 수

(단위: 명 / %)

구분			2000년					2001년				
			국립	공립	사립	합계	백분율	국립	공립	사립	합계	백분율
정원수	총·학장		7	9	142	158	0.7	6	9	143	158	0.7
	전임		327	619	20,306	21,252	99.3	321	493	20,720	21,534	99.3
합계			334	628	20,448	21,410	100.0	327	502	20,863	21,692	100.0
현원수	총·학장		6 (0)	8 (0)	138 (20)	152 (20)	0.4 (0.2)	6 (1)	9 (0)	143 (20)	158 (21)	0.4 (0.2)
	전임	교수	106 (45)	90 (6)	1,991 (376)	2,187 (427)	5.6 (3.4)	95 (32)	93 (9)	2,131 (427)	2,319 (468)	5.8 (3.5)
		부교수	128 (22)	56 (10)	2,373 (573)	2,557 (605)	6.6 (4.9)	120 (20)	59 (12)	2,621 (599)	2,800 (631)	6.9 (4.8)
		조교수	105 (20)	94 (13)	3,667 (852)	3,866 (885)	9.9 (7.1)	80 (17)	172 (17)	3,777 (925)	4,029 (959)	10.0 (7.3)
		전임강사	33 (9)	114 (14)	2,798 (804)	2,945 (827)	7.6 (6.6)	13 (3)	31 (4)	2,459 (2,071)	2,591 (787)	6.4 (5.9)
		소계	372 (96)	354 (43)	10,829 (2,605)	11,555 (2,744)	29.7 (22.0)	308 (72)	355 (42)	11,076 (2,731)	11,739 (2,845)	29.1 (21.5)
	합계		378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	30.1 (22.2)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	29.5 (21.7)
	기타	시간강사	502 (151)	850 (216)	18,828 (7,538)	20,180 (7,905)	51.8 (63.4)	409 (112)	933 (287)	19,731 (8,143)	21,073 (8,542)	52.3 (64.6)
		겸임교수	6 (0)	63 (9)	6,598 (1,680)	6,667 (1,689)	17.1 (13.6)	5 (0)	106 (20)	6,906 (1,700)	7,017 (1,720)	17.4 (13.0)
		명예교수	0 (0)	0 (0)	28 (2)	28 (2)	0.1 (0.1)	0 (0)	0 (0)	18 (1)	18 (1)	0.1 (0.1)
		기타	3 (1)	8 (1)	349 (96)	360 (98)	0.9 (0.7)	0 (0)	8 (2)	275 (87)	283 (89)	0.7 (0.6)
	합계		511 (152)	921 (226)	25,803 (9,316)	27,235 (9,694)	69.9 (77.8)	414 (112)	1,047 (309)	26,930 (9,931)	28,391 (10,352)	70.5 (78.3)
합계			889 (248)	1,283 (269)	36,770 (11,941)	38,942 (12,458)	100.0 (100.0)	728 (185)	1,411 (351)	38,149 (12,682)	40,288 (13,218)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수

* 자료: 교육인적자원부. **교육통계연보** 2000, 2001.

또한, 전문대학 교원의 주당 수업시간 수 현황을 보면, 주 12 14시간의 수업을 하는 경우가 전체의 30.3% 정도로 가장 많으며, 다음으로 주 15 17시간의 수업을 하는 경우가 25.9%으로 나타나 대체로 주 12시간 이상의 수업을 하는 것을 알 수 있으며, 주당 21시간 이상 수업을 하는 경우도 약 8% 정도 되는 것으로 나타났다. 이를 통해 보면, 전문대학 교원의 현재 수행하는 수업시간이 희망하는 시간(<표 Ⅳ-33> 참조) 보다 많은 것으로 나타나 수업시수에 대한 교원들의 부담이 큰 것을 알 수 있다(<표 Ⅱ-2 참조>).

<표 Ⅱ-2> 전문대학 교원의 주당 수업시간별 교원 수

(단위: 명 / %)

구분	2000년					2001년				
	국립	공립	사립	합계	백분율	국립	공립	사립	합계	백분율
0시간	10 (3)	13 (0)	260 (61)	283 (64)	2.4 (2.3)	12 (4)	18 (2)	312 (71)	342 (77)	2.9 (2.7)
1 2시간	0 (0)	0 (0)	17 (5)	17 (5)	0.2 (0.2)	0 (0)	0 (0)	12 (2)	12 (2)	0.1 (0.1)
3 5시간	0 (0)	1 (0)	85 (21)	86 (21)	0.7 (0.8)	0 (0)	1 (0)	115 (30)	116 (30)	1.0 (1.0)
6 8시간	8 (2)	25 (1)	409 (94)	442 (97)	3.8 (3.5)	7 (2)	18 (2)	479 (114)	504 (118)	4.2 (4.1)
9 11시간	53 (13)	62 (8)	786 (218)	901 (239)	7.7 (8.6)	45 (14)	76 (7)	856 (234)	977 (255)	8.2 (8.9)
12 14시간	172 (67)	106 (19)	3,168 (1,000)	3,446 (1,086)	29.4 (39.3)	139 (43)	118 (18)	3,345 (1,068)	3,602 (1,129)	30.3 (39.4)
15 17시간	91 (9)	97 (10)	3,107 (691)	3,295 (710)	28.2 (25.7)	68 (9)	77 (10)	2,937 (694)	3,082 (713)	25.9 (24.9)
18 20시간	32 (2)	46 (4)	2,218 (400)	2,296 (406)	19.6 (14.7)	26 (1)	42 (2)	2,256 (431)	2,324 (434)	19.5 (15.1)
21시간	12 (0)	12 (1)	917 (135)	941 (136)	8.0 (4.9)	17 (0)	14 (1)	907 (107)	938 (108)	7.9 (3.8)
합계	378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	100.0 (100.0)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수

* 자료: 교육인적자원부. 교육통계연보 2000, 2001.

한편, 전문대학 교원의 전공계열별 교원 수는 다음 <표 Ⅱ-3>과 같다. 이를 보면, 공학계열의 교원 수가 전체의 36.4%로 가장 많으며, 다음으로 사회계(15.7%), 인문계(10.3%), 어문계(10.3%) 등의 순으로 나타났다. 한편, 여자 교원의 경우는 의약계가 전체의 23.9%로, 자연계(26.8%) 다음으로 많은 수의 교원이 재직하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-3> 전문대학 교원의 전공계열별 교원 수

(단위 : 명/ %)

구분		2000년					2001년				
		국립	공립	사립	합계	백분율	국립	공립	사립	합계	백분율
인문계	어문학	25 (9)	17 (4)	723 (227)	765 (240)	6.5 (8.7)	18 (8)	16 (4)	745 (237)	779 (249)	6.6 (8.7)
	인문과학	3 (1)	10 (0)	415 (112)	428 (113)	3.7 (4.1)	3 (2)	9 (0)	423 (118)	435 (120)	3.7 (4.2)
사회계		23 (2)	53 (3)	1,778 (186)	1,854 (191)	15.8 (6.9)	17 (2)	52 (2)	1,803 (203)	1,872 (207)	15.7 (7.2)
자연계	이학	15 (0)	25 (5)	835 (233)	875 (238)	7.5 (8.6)	8 (0)	24 (5)	885 (265)	917 (270)	7.7 (9.4)
	공학	168 (3)	192 (9)	3,893 (165)	4,253 (177)	36.3 (6.4)	161 (2)	193 (9)	3,975 (184)	4,329 (195)	36.4 (6.8)
	가정	7 (7)	3 (3)	315 (284)	325 (294)	2.8 (10.6)	7 (7)	4 (3)	303 (272)	314 (282)	2.6 (9.8)
	농림	26 (0)	3 (1)	208 (20)	237 (21)	2.0 (0.8)	26 (0)	4 (1)	201 (19)	231 (20)	1.9 (0.7)
	수산해양	0 (0)	4 (0)	6 (1)	10 (1)	0.1 (0.1)	0 (0)	4 (0)	6 (1)	10 (1)	0.1 (0.1)
의약계	의학	53 (50)	6 (5)	798 (615)	857 (670)	7.3 (24.2)	38 (36)	5 (5)	814 (630)	857 (671)	7.2 (23.4)
	약학	1 (0)	0 (0)	28 (12)	29 (12)	0.2 (0.4)	1 (0)	0 (0)	31 (14)	32 (14)	0.3 (0.5)
예체계	예능	31 (11)	20 (4)	1,105 (402)	1,156 (417)	9.9 (15.1)	18 (7)	21 (4)	1,156 (434)	1,195 (445)	10.0 (15.5)
	체육	4 (1)	8 (4)	170 (33)	182 (38)	1.6 (1.4)	2 (0)	8 (4)	182 (37)	192 (41)	1.6 (1.4)
사범계		22 (12)	21 (5)	693 (335)	736 (352)	6.3 (12.7)	15 (9)	24 (5)	695 (337)	734 (351)	6.2 (12.3)
합계		378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	100.0 (100.0)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수

* 자료: 교육인적자원부. 교육통계연보 2000, 2001.

전문대학 교원의 학위 취득별 교원 수는 <표 Ⅱ-4>와 같은데, 대부분(97.2%)이 석사 학위 이상을 취득한 것으로 나타났으며, 박사 학위 취득자도 전체의 47%에 이르는 등 박사 학위 취득율이 점차 높아지고 있음 알 수 있다.

<표 Ⅱ-4> 전문대학 교원의 학위별 교원 수

(단위 : 명)

구분	2000년					2001년				
	국립	공립	사립	합계	%	국립	공립	사립	합계	%
박 사	238 (36)	233 (20)	4,653 (907)	5,124 (963)	43.8 (34.9)	217 (30)	254 (23)	5,115 (1,017)	5,586 (1,070)	47.0 (37.3)
석 사	138 (60)	127 (21)	5,992 (1,619)	6,257 (1,700)	53.4 (61.5)	95 (43)	83 (12)	5,794 (1,640)	5,972 (1,695)	50.2 (59.2)
학 사	2 (0)	2 (2)	303 (93)	307 (95)	2.6 (3.4)	2 (0)	1 (1)	288 (88)	291 (89)	2.4 (3.1)
기 타	0 (0)	0 (0)	19 (6)	19 (6)	0.2 (0.2)	0 (0)	26 (6)	22 (6)	48 (12)	0.4 (0.4)
합 계	378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	100.0 (100.0)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수
* 자료: 교육인적자원부. **교육통계연보**. 2000, 2001.

한편, 경력 년수별 전문대학 교원 수를 살펴보면, 5 10년의 경력을 가진 경우가 전체 교원의 23.7%, 그리고 10 15년의 경력을 가진 경우가 23.6%로 대체로 10년 전후의 경력을 가진 교원이 다수이며, 5년 미만의 교직 경력을 가진 경우도 10.6%에 이르는 것으로 나타났다(<표 Ⅱ-5> 참조).

또한, 연령대별 교수 수 역시 40대가 43.1%로 가장 많으며, 다음으로 30대가 34.1%인 것으로 나타나는 등, 대체로 40대 연령의 경력 10년 전후인 교원이 대다수임을 알 수 있다(<표 Ⅱ-6> 참조).

<표 Ⅱ-5> 전문대학 교원의 경력 년수별 교원 수

(단위 : 명 / %)

구분	2000년					2001년				
	국립	공립	사립	합계	백분율	국립	공립	사립	합계	백분율
0 5년	24 (7)	22 (5)	1,377 (467)	1,423 (479)	12.2 (17.3)	14 (3)	16 (2)	1,228 (430)	1,258 (435)	10.6 (15.2)
5 10년	59 (17)	58 (14)	2,522 (693)	2,639 (724)	22.5 (26.2)	49 (12)	49 (10)	2,296 (704)	2,394 (726)	50.1 (25.3)
10 15년	68 (15)	97 (6)	2,429 (522)	2,594 (543)	22.2 (19.6)	58 (16)	98 (10)	2,659 (577)	2,815 (603)	23.6 (21.0)
15 20년	101 (24)	68 (11)	1,882 (451)	2,051 (486)	17.5 (17.6)	92 (18)	79 (14)	2,027 (473)	2,198 (505)	18.5 (17.6)
20 25년	62 (19)	75 (7)	1,304 (286)	1,441 (312)	12.3 (11.3)	43 (12)	63 (5)	1,418 (337)	1,524 (354)	12.8 (12.4)
25 30년	28 (6)	28 (0)	823 (140)	879 (146)	7.5 (5.3)	25 (5)	41 (1)	877 (152)	943 (158)	7.9 (5.5)
30 35년	23 (6)	8 (0)	428 (46)	459 (52)	3.9 (1.9)	21 (5)	13 (0)	477 (54)	511 (59)	4.3 (2.1)
35 40년	13 (2)	4 (0)	176 (15)	193 (17)	1.6 (0.6)	11 (2)	5 (0)	207 (20)	223 (22)	1.9 (0.8)
40 45년	0 (0)	2 (0)	20 (5)	22 (5)	0.2 (0.2)	1 (0)	0 (0)	25 (4)	26 (4)	0.2 (0.1)
45년	0 (0)	0 (0)	6 (0)	6 (0)	0.1 (0.0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	5 (0)	0.1 (0.0)
합계	378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	100.0 (100.0)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수

* 자료: 교육인적자원부. **교육통계연보** 2000, 2001.

<표 Ⅱ-6> 전문대학 교원의 연령별 교원 수

(단위 : 명 / %)

구분	2000년					2001년				
	국립	공립	사립	합계	백분율	국립	공립	사립	합계	백분율
29세	0 (0)	3 (2)	195 (119)	198 (119)	1.7 (4.4)	0 (0)	1 (1)	186 (114)	187 (115)	1.6 (4.0)
30 39세	125 (30)	146 (20)	4,167 (1,052)	4,438 (1,102)	37.9 (39.9)	87 (20)	121 (16)	3,846 (1,054)	4,054 (1,090)	34.1 (38.0)
40 49세	182 (49)	148 (20)	4,386 (1,115)	4,716 (1,184)	40.3 (42.8)	163 (39)	166 (24)	4,798 (1,197)	5,127 (1,260)	43.1 (44.0)
50 59세	61 (17)	55 (1)	1,755 (271)	1,871 (289)	16.0 (10.4)	50 (13)	64 (1)	1,874 (315)	1,988 (329)	16.7 (11.5)
60세	10 (0)	10 (0)	464 (68)	484 (68)	4.1 (2.5)	14 (1)	12 (0)	515 (71)	541 (72)	4.5 (2.5)
합계	378 (96)	362 (43)	10,967 (2,625)	11,707 (2,764)	100.0 (100.0)	314 (73)	364 (42)	11,219 (2,751)	11,897 (2,866)	100.0 (100.0)

* ( ) : 여자 교원 수

* 자료: 교육인적자원부. **교육통계연보** 2000, 2001

나. 전문대학 교원의 자격 · 임용 관리

현재 전문대학 교원의 자격 · 임용과 관련된 현황을 살펴보면 다음과 같다.

교육인적자원부(2001b)는 현재 <표 Ⅱ-7>와 같이 전문대학의 교수 자격 기준을 4년제 대학 교수에 비해 한 단계 낮게 적용하고 있는 것을 4년제 대학 교수의 자격기준과 동일하게 적용하고자 「교수자격기준등에관한규정 개정(안)」을 제안하였다. 즉, 직업환경 변화에 따라 전문대학 교육과정도 과거에 비해 고도의 전문성이 요구되는 분야가 증가하고 있다. 이에 따라 전문대학에서의 직업교육 활성화와 고등교육 단계 직업교육의 질 제고를 위하여 전문대학 교수의 자격기준을 4년제 대학 교수의 자격기준과 동일하게 함으로써 전문대학 교원의 전문성과 책무성을 강조하고 있다.

또한, 전문대학 교원은 4년제 대학의 교원에 비해 산업현장의 경험과 직업교육의 전문성이 더 많이 요구되나, 실제 학교 현장에서는 전문대학 교원 채

용시 산업체 경력보다는 학력이나 학벌 중심으로 운영되고 있음을 지적하였다. 따라서, 이 개정안에서는 전문대학 교수의 연구 실적 환산율을 적용함에 있어 산업체 경력 인정 범위를 현재의 50 100%에서 70 100%로 개정할 것을 제안하고 있다.

<표 Ⅱ-7> 대학 교원의 자격 기준

경력 / 직명	대학 졸업자			전문대학 졸업자		
	연구실적 연수	교육경력 연수	계	연구실적 연수	교육경력 연수	계
대학 교수 전문대학 교수	4	6	10	5	8	13
대학 부교수 전문대학 부교수	3	4	7	4	6	10
대학 조교수 전문대학 조교수	2	2	4	3	4	7
대학 전임강사 전문대학 전임강사	2	1	3	2	3	5

* 비고: 연구 실적 년 수와 교육 경력 년 수는 서로 대치할 수 있다.

특히, 서정화(1997)는 일본, 미국, 영국, 독일의 경우를 고찰하여 전문대학 교원의 자격과 관련하여 무엇보다도, 전문대학의 교수 자질로서 현장 경험을 중시한다는 점을 강조하였다. 따라서 최근에는 학위보다 현장 경험을 중요시하여 교원 채용과정에서 현장경험을 요구하는 전문대학도 많고, 학위소지자와 현장 경험을 가진 교수의 비율을 균형있게 유지하려는 대학도 다수이다.

교원들의 임용 기간은 <표 Ⅱ-8>과 같이 직급별로 다르게 나타난다. 교수의 경우는 정년까지의 임용을 원칙으로 규정한 임용 보장제로 되어 있으며, 부교수 이하는 각 직급별 2년 10년간의 임용 년한을 두고 있다. 임용권자는 사립의 경우 학교법인으로 동일하지만 국립의 경우 「교육공무원법」 제25조에 따라 부교수·교수는 대학의 장의 제청으로 교육인적자원부장관을 거쳐 대통령이 임용하며, 조교수는 대학의 장의 제청으로 교육인적자원부장관

이 임용한다. 그리고 전임강사는 대학의 장이 임용하도록 하고 있다.

<표 Ⅱ-8> 고등단계 교원의 직급별 임용 기간

직명	임용 기간	임용권자	
		국립	사립
· 교수	정년까지 임용 원칙	대통령	학교법인
· 부교수	6 10년		
· 조교수	4 7년	교육인적자원부장관	학교법인
· 전임강사	2 4년	대학의 장	

* 출처: 「교육공무원법」제25조 및 「교원자격기준등에관한규정」제2조.

현재 전문대학 교원의 신규임용 원칙으로는 석사 학위 이상 학위 소지자 및 산업현장 근무 경력 소지자를 공개 채용하는 것으로 되어 있고 2편(200%) 이상의 연구 실적물을 요구하고 있다. 그러나 실제로 예·체능계열 이외에는 박사학위소지를 요구하고 있고 연구 실적물도 훨씬 많아야 임용될 수 있는 것이 사실이다. 또한 대학과 대학원의 전공이 다를 경우, 대학에서 전공한 과목으로 임용하고자 할 때 대학원의 연구 경력은 인정되지 않으며, 대학원에서 전공한 과목으로 임용하고자 할 때에는 대학원 전공과 동일하거나 유사한 분야의 산업체 근무 경력 또는 기타 연구 및 교육 경력 등이 교수 자격 기준에 충족하다고 인정되어야 한다.

그리고 현재 직급별로 기간제 임용을 실시하고 있다. 따라서 임용 기간이 지나면 해당 학교의 인사위원회서 연구 실적 및 활동, 국내·외의 연수실적, 학생에 대한 교수활동 및 생활 지도 능력과 실적, 그리고 교육 관계법령의 준수 여부와 교원으로서 품위 유지에 관한 사항 등을 고려하여 다시 임용하도록 하고 있다.

임용 후 교원들의 연구 실적 및 연수 등 인사 관리의 주요 내용은 다음과 같다. 연구 실적의 경우 학문 분야별 특성을 고려하여 학칙이나 인사 규정으로 정하고 있고, 소정의 기준에 따라 연구 실적 심사를 하도록 하고 있다. 또

한, 현장 실무 경력인사나 교육행정 경력자를 신규 임용할 경우 연구 실적물을 예외로 인정할 수 있도록 하고 있다.

특히, 교육개혁위원회(1996)는 직업환경 변화에 따라 전문대학 교육과정이 과거에 비해 고도의 전문성을 요구하는 분야가 늘고 있다고 밝히고, 교원의 실무 지도 능력과 전문성 제고를 강조하였다. 즉, 교원이 산업체에서 일정 기간 근무하거나 연수 기회를 확대하기 위한 교원「연구 학기제」도입과 교원의 신규 임용시 산업체 현장 경력자가 우대 받을 수 있도록 제안하였다.

교원 연수와 관련해서는 승진 및 기간제 임용시 현직명에서 1주일 이상 전공 관련 산업체 현장 연수를 의무화하고 있다. 산업체 현장 연수 대상 기관 범위는 다음과 같다.

- 산학협동 유관업체
- 학생 현장실습업체
- 중소기업 기본법상 중기업 이상의 업체
- 교육인적자원부, 관련 학회 및 협회 주관(후원)의 연수
- 전국 전문대학 학과별, 계열별 공동 연수(학교내 자체연수 제외)
- 전공과 관련된 해외 연수 또는 시찰
- 기타 연수 목표 달성을 위하여 특히 필요하다고 학장이 인정하는 업체 또는 기관
- 어학계열, 인문사회계열 전공 교원들의 관련 학과 세미나, 토론회 등의 참가

또한, 연구학기제는 교원의 실무 지도 능력을 높이기 위하여 산업현장에 일정 기간 연수하게 함으로써 급격하게 발전하는 산업정보와 첨단 기술을 습득하게 할 목적으로 운영하고 있다. 이를 위해 대학과 산업체가 협약을 맺고 교원들을 산업현장 또는 연구부서에 근무하도록 하고 있다. 또한 연구 학기제 참여 교원에게는 승진 및 기간제 임용시 연구 실적의 100%를 인정하고 있다(교육부, 1996).

2. 전문대학 교육 환경 및 교원의 역할 변화

전문대학의 위기나 발전에 영향을 미치는 교육 환경의 변화로는 과학 기술의 발전으로 인한 지식기반사회의 도래와 직업세계의 변화로 인한 평생학습사회의 도래를 들 수 있다.

가. 지식기반사회의 도래

현재 급속도로 진행되고 있는 세계 경제에서의 변화는 '지식기반사회'라는 용어로 가장 잘 표현할 수 있다. 또한 지식기반사회의 가장 큰 특징으로는 정보와 컴퓨터통신 체제의 전지구적 확산, 둘째, 지식의 창출과 습득, 축적과 이용 능력이 상대적 우위를 점하게 되는 지식기반경제의 성장, 셋째, 기술 및 지식기반의 성장과 관련된 사회문화적 변화 등으로 구분해 볼 수 있다 (HRDC, 1997).

지식기반사회와 정보통신기술의 광범위한 이용은 세계 경제를 극적으로 변화시키고 있다. 다국적 기업들은 전 세계적인 생산과 판매 능력을 확대하고 있으며, 금융시장은 국경을 넘어 순식간에 수십 억 달러를 이동시키고 있다. 지식집약적 산업은 OECD 주요 국가 GDP의 50%를 넘어서고 있으며, 첨단기술을 활용한 생산이 지난 10년 간 OECD국가들에서 2배 이상 증가하여 전체 생산의 20 25%에 달하고 있다. 현재 교육 체제는 산업사회에 필요한 인력을 양성하는 데 적합하도록 유지되어 왔다. 따라서 향후 지식기반사회에 대비할 수 있도록 교육 체제를 변화시켜야 할 필요가 대두되는데, 향후 지식기반사회에 기여할 수 있는 교육체제의 모습을 살펴보면 다음과 같다 (HRDC, 1999).

첫째, 학교, 교사, 학습자의 개념이 재정립되어야 한다. 지금까지 학교는 건물로 규정되었으나, 21세기 학교는 교사, 학생 및 지역사회를 지식의 바다로 연결하는 신경망센터의 역할을 할 것이며, 모든 사회를 포괄하는 의미로 확대될 것이다. 또한, 교사는 일차적인 정보의 제공자(information dispenser)가

아니라 학생들의 학습을 통합하고(orchestrator), 학생들이 정보를 지식으로(information into knowledge), 지식을 지혜로(knowledge into wisdom) 전환하도록 돕는 보다 높은 전문성을 지녀야 할 것이다. 또한, 학습자 역시 자신의 흥미를 유지하기 위해 학습자가 배우는 것과 실제 세계와의 관련성을 이해하면서 교사가 있든 없든 정규 학교 일과 외에도 계속적인 학습과 학습 결과에 대한 실제적인 적용을 실현시킬 수 있어야 할 것이다.

둘째, 최신 기술의 활용이 보다 증가할 것이다. 기술(technology)은 필수적인 학습 도구로 이용되며, 학교 체제는 계획을 강화하고, 가능한 변화를 자극하며, 학사 일정을 개발하고, 기록을 관리하며, 책임성을 강화하는 등의 일에 사용해야 한다. 모든 학생들이 교사의 직접적 도움 없이 정보원에 접근하기 위한 노하우와 자율적 학습에 지속적으로 관심을 가져야 하며, 교사들은 기술을 통합적으로 이용할 수 있는 기술적 능력을 습득해야 할 것이다.

셋째, 통합적이고 역동적인 능력 중심의 교육과정이 구성될 것이다. 교육은 현실세계의 문제, 이슈, 의문을 다루는 생애교육과정(curriculum for life)에 기초해야 하며, 학교 수업은 협동적인 프로젝트 중심이 될 것이며, 학교는 학생들에게 생산적인 학습경험을 제공해 주기 위하여 학교체제와 기술을 통합해야 할 것이다. 학생들은 사회적, 경제적 여건 등에 의해 서로 다른 학습 출발점을 가지고 있으며 발달속도도 다르기 때문에 개별화된 지도가 필요할 것이다.

넷째, 향후 지식기반사회의 학교는 학생 및 학생의 수행(performance)에 중점을 두어야 한다. 지금까지 학교 경력은 그 동안 교육에 소비된 시간에 의해 정의되었지만, 앞으로는 학생들이 성공적인 인생에 필요한 성과들을 습득하는 것으로 수행(performance)에 중심을 두어야 한다. 21세기에 유능한 사람은 전 세계적인 틀 안에서 커뮤니케이션을 하면서 일할 수 있는 사람이며, 동시에 비판적 사고와 의사결정 기술을 가진 사람이다. 지식이 고정되고 한정적이라는 생각은 교과서에 한정된 개념이지만, 이제 지식은 영상, 음향, 도식적 표현과 전자 형태의 내용으로 교류되면서 이러한 생각이 바뀌고 있다. 즉, 지식은 역동적이고 변화가능하며 상호작용적 과정이며 확대 가능한 것이다.

다섯째, 폭넓은 학문적 사회적 맥락이 반영되어야 한다. 지식기반사회에서 생존하기 위해서는 모든 사람이 평생학습자가 되어야 한다. 여기서의 학습자

는 학생뿐만 아니라 교사와 교직원, 학부모 및 지역사회를 모두 지칭하는 것이다. 또한, 고유의 문화와 가치를 토대로 한 전 세계적 관점에 기초하여야 하며, 학생은 다양한 교과에서 배우는 사상간의 관계를 파악할 수 있어야 한다.

여섯째, 효과적인 기준 설정 및 평가가 이루어져야 한다. 21세기는 단순한 정보의 제공이 아니라 지식의 생산을 요구하며, 탐구 문화의 창출에 대한 높은 기대를 반영한 성취 기준이 제시되어야 한다. 따라서 학생 성취 기준의 검토에 있어 기준의 설정 자체로는 충분하지 않으며, 필요 자원을 포함하여 목표의 달성과 연계되어야 한다.

일곱째, 지역사회와 연계되어 상호작용이 가능한 학교시설이 되도록 하여야 할 것이다. 학교교육이 성공적이기 위해서는 사회의 모든 관계자들이 그들의 의무를 잘 이해하고 수행해야 하며, 동시에 학생들이 학교에서의 학습 내용과 실제 생활과의 관련성에 대하여 이해해야 한다. 이를 위해 학교는 작업장과 지역사회에 보다 깊숙이 다가가야 하며, 더 이상 장소로서의 개념을 벗어나 다양한 방향의 정보와 아이디어를 수집하고 활용할 수 있어야 한다.

여덟째, 지식기반사회를 선도하는 교사의 자질을 갖추어야 한다. 이를 위해 자질을 갖춘, 보다 우수한 교사를 유인하는 방안이 강구되어야 한다. 또한 교사들은 정보의 전달자에서 벗어나 학습의 조정자가 되어야 하며, 교사들은 학생들이 정보를 지식으로, 지식을 지혜로 전환할 수 있도록 도와주는 촉매자의 역할을 해야 한다.

아홉째, 학교는 고객과 성과 중심의 관리 구조를 가져야 한다. 학교 관리는 지방 및 중앙 정부의 법률, 규정, 판례, 정책의 조합에 의해서 개발되고 이루어지지만, 전문 교육자와 함께 각급 교육 당국간 창의적 협력관계가 필요하다. 각급 교육 당국간 보다 창의적인 협력 관계를 수립하기 위해서는 가장 적절한 수준에서 협력적으로 의사결정이 이루어져야 한다.

끝으로, 목표 중심의 재정 지원이 이루어져야 하며, 교육 연구를 통해 교육체제가 향상되어야 한다. 21세기는 학교와 학교 체제 향상에 대한 요구가 지속적으로 증가할 것이며, 이러한 요구는 필요한 재원을 통해 모든 학생이 개인별 발달 단계에 따라 적절히 교육받을 수 있도록 구성되어야 한다. 또한,

교육연구는 학습자의 성취도를 향상시키며 학문적인 내용을 보다 도전적이고 동기유발적으로 구성할 수 있도록 활성화해야 한다.

한편, OECD 는 21세기 지식사회의 도래와 정보통신기술의 발달에 따라 고등교육의 변화를 다음과 같이 설명하고 있다(OECD. 1998).

첫째, 세계 경제가 지식의 취득, 분석 적용에 기반하는 것으로 전환되어감에따라 현재의 직무에 대한 불안이 높아져 모든 사람들이 높은 수준의 교육을 요구하게 될 것이다.

둘째, 성인의 생애에 걸친 학습 수요가 증가할 것이다. 즉 20세기에는 학령젊은이의 고등교육 확대에 일차적으로 관심을 기울인 것에 반해 21세기는 성인의 평생학습 수요가 고등교육의 중요한 역할을 점차 차지하게 될 것이다. 또한 대부분의 고용주들은 지속적인 생산성 향상 및 혁신에 유능하고 적응력 있는 근로자가 필수적이라는 것을 인식함에 따라 점차 근로자 학습에 중점을 두게 되어, 향후 직무 관련 학습 수요가 극적으로 증대할 것으로 예상된다.

셋째, 컴퓨터와 전자장비 등 정보와 지식에 의존하는 기술 발전은 학습 방법과 일하는 방법을 획기적으로 바꾸어 놓았다. 따라서 교육훈련 공급자들은 전통 교실을 보완하거나 대체하기 위해 이러한 첨단 정보기술을 사용해야 할 것이다. 또한 정보기술은 고등교육 캠퍼스에 한정된 것이 아니라 고등교육 재정 시스템과 계획 및 관리 조직의 재구조화에도 영향을 미칠 것이다.

넷째, 비동시적 학습 프로그램의 조직이 가능해질 것이다. 향후에는 학습을 위해서는 교사와 학생이 면대면으로 만나 동시적(synchronicity)으로 진행되어야 한다는 가정을 전제로 한 교육 프로그램을 구성할 필요가 없어지게 되었다. 전자우편과 영상회의 등은 교사와 학생 사이에 동시성을 요구하지 않는 상당한 수준의 상호작용을 가능하게 하고 있으며, 이러한 비동시적 학습의 혜택을 앞으로 캠퍼스 밖에서도 공유할 수 있게 될 것이다.

다섯째, 거리의 제약이 해소될 것이다. 즉, 정보기술에 의해 고등교육시장이 단순히 지리적 요인에 의해 규정되지는 않을 것이며, 어떤 고등교육 시장도 지리적 요인에 의해 경쟁에서 자유롭지는 않을 것이다.

여섯째, 학습 제공은 학생의 필요와 일정에 따라 조직될 것이다. 향후 고등교육에서 제공될 프로그램들은 학생의 특수한 필요를 중심으로 한 다양한 코

스 모듈의 형태로 조직될 것이다. 교육공학 기술을 활용하는 교수 방법으로 인해 기존의 학사 일정과 교육과정 구조는 효과적인 교육에 부적절한 것이나 장애물이 될 수도 있을 것이다. 또한 네트워크를 통한 코스 내용의 전달은 프로그램 조직에 많은 탄력성을 제공할 것이다.

일곱째, 기술을 활용하는 학습 제공 구조는 본질적으로 협동적인 형태가 되어야 할 것이다. 보다 복합적인 상호작용적 학습 시스템은 프로그램의 개발과 공급을 상호협동적인 것으로 바꿀 것이다. 대학 연구에 있어 다수의 기관이 학제간 또는 다국적 참여로 이루어질 경우 고가의 시설을 공동 활용하고 연구의 질을 높일 수 있듯이, 상호협동은 학습 프로그램의 개발과 제공에 있어서도 필수적인 요소가 될 것이다.

나. 직업 세계의 변화와 평생학습사회의 도래

기술지식의 급격한 발전과 직업세계의 변화는 전문대학 교육 체제와 내용에 크게 영향력을 미치고 있으며, 향후 그 수준과 정도가 더욱 심화될 전망이다. 21세기의 기술은 점점 더 고도화 · 지능화 · 융합화 · 복합화 될 추세이며 기존 기술의 고도화 · 상용화 속도는 더욱 빨라질 것이다. 또한 인간의 지능을 반영한 기술, 인간의 감성을 감지할 수 있는 기술의 지능화, 인간화 움직임도 활발해질 것이다. 이처럼 기술의 발전 속도가 빨라짐에 따라 기술의 영향력이 더욱 증대될 것이며, 기술 자체의 생성 · 소멸 주기도 빨라져서 새로운 기술 개발도 더욱 촉진될 것이다. 따라서 최근의 기술발전은 기술 · 정보 · 지식이 산업에서의 주요 생산요소가 되고, 정보 · 지식 그 자체를 하나의 상품으로 삼은 새로운 산업을 형성시킬 뿐만 아니라, 이들 산업의 제품과 서비스가 기존의 산업에 광범위하게 적용됨으로써 정보통신, 서비스, 신소재, 생명 등의 지식기반산업 분야의 구조 재편이 촉진되고 있다. 이에 따라 전문대학도 빠르게 변화하는 산업 동향을 면밀히 파악하여 현장 적응성을 높여 나가는 노력을 기울여야 할 것이다(김호동, 2000b).

아울러, 과학기술의 발전, 산업구조의 개편, 직업의 생성과 소멸 주기 단축 등으로 직업교육 및 고등교육 내에서 핵심 직업능력 보유의 중요성이 증대될

것이라는 예측이다(<표 Ⅱ-9> 참조).

<표 Ⅱ-9> 지식기반사회에서 요구되는 핵심 직업능력

핵심 직업능력	학교교육 / 일반교육	직업 훈련	고등 교육
기술적·방법론적 학습능력 (technical and methodological learning skills)	1순위	2순위	2순위
특정 부분 관련 능력(specific subject-related skills)	6순위	1순위	1순위
심리사회적 기술(psychosocial skills)	2순위	3순위	4순위
외국어 능력(foreign language skills)	3순위	4순위	3순위
매체활용능력(media competence)	4순위	5순위	6순위
다국문화 이해능력(intercultural skills)	5순위	6순위	5순위
기타 능력(other types of skills)	7순위	7순위	7순위

자료 : Federal Ministry of Education, *Science, Research and Technology*. 1998 ; 좌승희. **21세기 지식경영과 교육개혁 - 21세기 지식기반사회를 대비한 국가발전 전략과 교육개혁**. 새교육공동체위원회 교육개혁토론회. 1999. 5. 11. p.39 에서 재인용.

또한, 최근 노동시장과 관련된 여러 보고서들은 한결같이 앞으로 기술인력 부족 현상과 산업간 직업간의 수급 불일치가 심화될 것이라고 전망하고 있다. 따라서, 앞으로 정보통신, 생명공학, 디자인 산업 등 첨단 산업의 고급인력과 이른바 3D 직종으로 여겨지는 직업에는 인력 부족 현상이 심화되어 단순 기능을 필요로 하는 직업의 경우 외국 인력으로 대체되리라고 예측하고 있다(장창원, 2000).

이와 같은 학력과 산업의 불일치는 분야에 따라 차이를 보일 것이나, 어수봉(2000)은 ① 정보기술(IT: Information Technology) 분야에서는 고학력 부족/ 저학력 과잉, ② 기계 · 금속 · 화공 분야에서는 고학력 과잉/ 저학력 부족, ③ 사회 전반적으로는 인문사회인력 과잉/ 기능인력 부족 등을 보일 것으로 예측하고 있다.

이와 같은 현상은 최근 전문대학 입시 경향에서도 나타나고 있는데, IT 산

업과 관련된 학과의 경쟁률은 상승하는 추세이고, 이른바 3D 업종과 관련된 학과의 경쟁률은 감소하는 경향이다. 2001학년도 입시 경향에도 디자인 분야, 서비스 분야, IT 관련 학과는 지원 증가가 뚜렷한 반면에 농업, 건축, 토목, 기계, 금형, 전기 분야는 지원율이 하향하는 것으로 나타나고 있다(한국전문대학교육협의회, 2001, 내부자료). 따라서, 전문 기술인을 양성하는 전문대학은 이러한 노동시장의 동향과 산업 구조의 변화에 보다 주목하여 대학 및 학과 운영과 개편에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

한편, 미래 사회는 노동 유동성(labor mobility) 증가와 잦은 직장 이동이 일어날 전망이다. 향후 전형적인 근로자는 평생 3 4개의 직업을 7 8개의 직장에서 수행하게 될 것이다. 아울러 노동시장에서 비정형 근로자(임시직)의 비중이 점차 확대되고 전자상거래의 발달 등으로 대량실업의 문제가 부상할 것이라는 전망이다(이옥화, 2000).

즉, 급속한 기술 발전은 당연히 기술전문인력을 양성하는 전문대학 교육과정의 탄력적 운영의 중요성과 필요성을 제기하는 문제이며, 이들을 가르치는 교수와 대학 행정의 변화를 요구하는 문제로 연결되고 있기 때문에 이런 점들을 고려한 다각적이면서도 다양한 대처 방안이 모색되어야 한다. 그러므로 앞으로의 전문대학은 성인 직업인을 위한 직업전환 교육기관이나 재교육기관으로서의 정체성을 확대하여야 하며, 고등직업교육기관으로서 그 중추적 역할을 수행해야 하는 책무를 가져야 될 것이다(변호걸 외, 2001).

그리고 미래 교육의 유형과 체제에 있어서 앞으로 가장 크게 영향력을 미치는 요인은 평생교육 개념과 디지털 기술의 발전이라고 할 수 있다. 평생교육 개념은 교육 체제의 구축에, 디지털 기술은 교육 방법이나 유형에 지대한 변화를 초래하게 될 것이고, 이미 이 현상은 진행 중에 있다. 특히, 향후 한국 고등교육의 미래는 위의 두 가지 요인에 의해 크게 좌우될 것으로 전망된다.

먼저, 미래 사회가 평생교육사회로 변모해 가는 것은 이미 오래 전부터 예측되어온 전망이다. 이미 한국 사회도 평생교육 체제 기반 구축을 위한 법과 제도적 장치들을 마련하여 이를 단계별로 추진하고 있다. 우리나라는 1992년 고등교육 진학률이 55.3%에 이르러 고등교육의 보편화 단계(universal higher education)로 접어들게 되었는데, 교육수요자의 요구를 반영하는 평생학습사

회로의 진입은 이러한 고등교육의 보편화를 더욱 촉진하게 될 것이다.

미래가 평생교육 사회로 전환되는 까닭은 여러 가지가 있으나 교육 외적으로는 교류 단위의 지구촌화, 지식정보화, 능력 중심 사회로의 전환, 성인인구와 고령인구의 증가, 사회·경제적 생활 양식의 변화드의 요인으로 설명될 수 있다. 내적으로는 교육 장소의 다양화, 교육 수요의 증가, 교육 소재의 다양화, 학습자 중심 교육으로의 전환 등을 지적할 수 있다(한국교육개발원, 1998 : 14).

이러한 요인들 가운데, 특히 지식정보화, 능력 중심 사회로의 전환, 성인 및 고령인구의 증가, 학습자 중심 교육으로의 전환은 평생교육의 필요성을 더욱 촉진하고 있는 요인이라고 할 수 있다. 지식정보화는 새로운 정보와 지식의 획득 없이 급변하는 사회에서 생존력을 확보할 수 없음을 의미한다. 아울러 지식정보화를 추동하고 있는 정보통신기술의 발달은 모든 사람들에게 비형식적 교육의 기회를 확대하거나 교육환경을 변화시키고 있다는 측면에서 평생교육 사회를 구현하는 촉진제 역할을 하고 있다.

능력중심사회로의 전환은 학력이나 학벌 위주의 개인 능력이 인정되고 평가되는 사회가 아니라 현장 업무능력에서 보여주는 창의력과, 새로운 지식이나 기술의 활용력에 근거한 능력이 중시되는 사회로 점차 개편되고 있음을 의미한다. 이와 같이 학력보다는 능력을 중시하는 사회로 재편되어 가는 것이 세계적인 추이이다. 능력을 중시하는 미래 직업환경의 변화에 대처하기 위해서 사회가 필요로 하는 신기술이나 지식을 계속적으로 획득하는 학습이 불가피하게 된다.

낮은 인구 증가로 인해 학령인구는 점차 감소하는 반면, 인구의 고령화는 성인들의 자기 발전과 여가 활용 및 건강 유지에 필요한 교육 요구가 대두되었고, 이들을 위한 학습 기회와 교육 프로그램 제공이 사회적 책무로 인식되고 있다. 따라서, 이러한 성인학습자를 위한 교육프로그램 개발이 평생교육에서 큰 비중을 차지할 것으로 전망된다.

이상에서 몇 가지 사회적 요인을 중심으로 평생교육의 필요성을 제시하였다. 미래의 바람직한 인간상은 최첨단 지식 또는 정보를 활용하고, 자신의 능력을 최대한 발휘하며, 여유와 유연성을 갖추고 현재생활과 미래를 개척할

수 있는 능력 있는 인간으로 전제할 때, 21세기의 인간은 평생학습 체제 속에서 양성될 수 있을 것이다. 이와 같은 평생교육의 대두는 고등교육을 중심으로한 교육 내부에 많은 변화를 초래하게 될 것이다(<표 Ⅱ-10> 참조).

<표 Ⅱ-10> 고등교육의 두 모형

구분	전통적인 교육	계속교육(평생교육)
이용 가능성	· 제한적 · 18세 이상 · 특정 지역 · 전일제/ 정규 4년	· 개방적 · 모든 연령 · 다양한 네트워크 커뮤니케이션 · 시간/ 가용시간
활동성	· 특수화된 학문과정 · 설정되었거나 주어진 목표 · 학문에 의한 권위 · 지식 전수자로서의 학생	· 다양한 요구에 따라 적합한 학습 · 논쟁적이거나 변화가능한 목표들 · 합의된 권위 · 학습과정에서의 능동적인 고객
참여자의 성격	· 상대적으로 동일한 학습요구 · 유사한 사회적 배경	· 상대적으로 이질적인 학습 요구 · 다양한 사회적 배경
평가	· 효과성에 대한 강조가 없음 · 배타성을 가진 질	· 측정과 모니터링 관점에서 계획·구성된 학습 · 수용된 표준과 가치개입적인 면에서의 질

자료 : D.M.Smith, M.R. Saunders, *Other Routes : Part-time Higher Education Policy*. London : Open University Press, 1991.

이현청(2000)은 평생교육 체제로의 이행에 따라 대학의 기능에서 교육자원센터(educational resource center)와 학습센터(learning center)의 역할을 강조하고, 고객 체제와 자기 주도적 학습의 장으로 변화할 것이라고 전망하고 있다. 평생교육 사회가 구축되면서 향후 변화될 대학의 특성과 양상을 다음과 같이 설명하고 있다.

① 정형적 대학교육에서 비정형적 대학으로의 변화

② 폐쇄적 체제(closed system)에서 개방 체제(open system)로의 변화

③ 교수(teaching) 중심 체제로부터 학습(learning) 중심 체제로의 변화
④ 정원 중심 사고에서 학생 고객 중심 사고로의 변화
⑤ on-campus의 사고로부터 off-campus와 multi campus로의 사고 변화
⑥ 학벌 중심의 엘리트 고등교육 사회로부터 학력(學力)과 성취 중심의 대중적 고등교육 사회로의 전환
⑦ University의 개념으로부터 Televersity와 Andraversity 그리고 Cybersity의 개념으로의 변화
⑧ 상아탑적 사고로부터 교육산업적 사고로의 전환
⑨ 대학행정 사고로부터 대학경영 사고와 교육서비스 사고로의 변화
⑩ 교육과정(curriculum)의 사고로부터 학습 체제(learning package)로의 변화
⑪ 교육, 연구, 봉사가 통합된 one-stop learning의 활성화
⑫ 정보와 학습이 연계되는 Megaversity의 확산
⑬ service learning과 Transversity의 보편화

이러한 논의를 바탕으로 변호걸 외(2001)는 고등교육 환경의 평생교육 체제로의 전환에 따라 향후 전문대학에 미칠 영향과 대안을 다음과 같이 제시하였다(<표 Ⅱ-11> 참조).

첫째, 전문대학은 고등직업교육기관으로서 평생교육사회에서 중추적인 기능과 역할을 수행하게 되고, 그런 방향에서 교육부나 개별 대학이 적극적으로 검토·수용해야 한다는 점이다.

둘째, 전문대학이 향후 평생교육 체제로 개편된다면, 결국 사회나 산업사회의 요구를 즉각 반영할 수 있는 다양한 교육프로그램 개발에 관심을 집중하여야 하며, 이는 결국 탄력적인 교육과정 운영과 유연한 교육 운영 체제 구축이 수반되어야 함을 의미한다.

셋째, 사회의 요구를 반영하는 탄력적 교육과정 운영은 결국 학습 요구자들에게 질 높은 지식과 정보를 제공할 수 있도록 교수들의 끊임없는 자기 개발 과정과 이를 뒷받침하는 행정체제 및 인사관리체제의 혁신을 요구하는 문제이다. 따라서 평생교육 체제 구축과 운영에 따라, 교수는 물론 대학행정직원들에게도 능력개발을 병행할 수 있는 과제를 부여하고 개발시켜야 한다.

<표 Ⅱ-11> 사이버 교육 체제의 구성요소

구성 요소	세부 기능	개발 주제	운영
학사 운영 및 관리 (전체 강의 관리)	· 수강 신청 관리 · 공지사항 관리 · 강좌 관리	사이버교육기관	사이버 교육기관
컨텐츠 저작 및 관리 (한과목의 자료개발)	· 강의계획서 등록 · 강의자료 작성 및 등록 · 과제물 출제 및 관리	교수/ 매체제작실 컨텐츠 전문업체	교수/ 조교 컨텐츠 전문업체
교수학습과정 관리 (한 과목에 대한 관리 기능)	· 성적 관리/ 학생 평가 · 출석 관리 · 동시적/ 비동시적 토론 · 공지사항 게시판 · 자료실 · 학습 참여도 확인 가능 · 과제물 제출/ 확인 가능	교육플랫폼 전문업체	교수 및 조교
교육서비스 인프라	· 서버, 네트워크, 인공위성, 인터넷 방송 등	ISP	ISP, 사이버교육기관
사이버교육 체제 지원	· 광고 및 홍보 · 교육전문업체	광고업체 교육전문업체	

자료 : 이옥화. **사이버교육의 전망과 과제**. 아산사회복지재단, 2000.

지금까지 우리나라 전문대학은 외형적인 체계는 갖추고 있으나, 고등직업교육 기관으로서 향후 특성 있는 교육적 역할과 기능 수행 그리고 교육의 내실을 기하기 위해서는 현재의 전문대학 기능 및 역할에 대한 개선 사항과 새로운 방향 설정에 대한 요구들이 제안되고 있다. 이와 관련하여 교육개혁위원회(1996)와 이무근(1998)은 평생교육의 이념 하에서 전문대학의 기능과 역할에 대한 재정립의 필요성을 강조하면서 다음과 같이 전문대학 직업교육의 방향을 제안하였다.

첫째 전문대학 교육은 전문대학의 주된 역할인 전문직업인의 양성을 위해 평생 동안 계속해서 학습할 수 있는 성인 중심의 계속교육 체제로 전환되어야 한다. 이에 따라 취업자 및 일반인 대상의 특별과정 운영을 통한 지역사회

교육기관으로서의 기능을 강화해야 한다.

둘째, 교육훈련기관간의 종적·횡적 상호연계를 통해 교육과정의 수직·수평적 연계를 강화시키고 다양화하여 직업교육의 기능을 강화해야 한다. 실업계 고교와 4년제 대학 및 산업체에서 운영하는 기술대학과의 수직적 연계를 확대하고, 전문대학 이외의 직업교육기관간에 교육과정을 상호 인정하여 학점을 인정하는 방안을 마련한다.

셋째, 학습자와 산업체의 수요에 부응하는 교육과정을 개발·운영해야 한다. 이를 위해 산업사회에서 요구되는 새로운 학과를 개설하고, 경영의 합리화를 위한 학과의 통합과 코스제의 운영을 시도한다. 또한, 학습자와 산업체를 위한 수요자 중심의 교육과정을 개발하며, 자격증 취득을 위한 다양한 프로그램을 개설·운영하고, 교수-학습방법 개선에 관한 연구를 활성화시킨다. 또, 중소기업의 기술 및 경영을 지원하기 위한 산학협동 기능을 강화하고, 산업체 위탁교육도 활성화하며, 일반인을 대상으로 한 자격증 취득과정, 비학위과정 등을 다양하게 개설한다.

넷째, 전문대학 교원의 전문성과 현장성을 강화한다. 이를 위해 현장 실무능력을 겸비한 교원을 양성하고, 전문대학 교원의 채용과정에서 학력, 근무경력 등 일정한 자질을 갖춘 산업체 전문가를 산학 겸임교원 이상의 현장실습 지도 교원으로 활용하며, 교원의 현장성 제고를 위해 임용시 현장실습 경험을 의무화한다. 그리고 교수의 산업체 근무를 위한 연수 학기의 도입, 교수 연수 프로그램의 다양화 및 특성화, 연수 안식년제의 도입 등 연수 기회를 최대화하여 운영하여야 한다.

다섯째, 전문대학의 발전을 위해 경영혁신을 기하고, 책무성을 강화한다. 책무성 강화를 위해 재학생뿐만 아니라 졸업생에 대한 추수 지도 평가를 실시하며, 교육 내용 및 방법, 행·재정적 지원 방향 등 대학의 발전 전략 수립에 대하여 지속적으로 피드백을 실시하고, 전문대학 교육의 질 강화를 위해 연구보다 학생교육에 초점을 두어 업적 평가를 실시한다. 경영혁신을 위해서는 행정업무의 체계적인 수행을 위한 전문 부서의 설치와 관련 인력의 확보, 재정확보를 위한 다양한 사업의 운영을 도모한다.

여섯째, 전문대학교육협의회의 기능을 강화하여 전문대학 정보관리 시스템

을 개발 · 운영하고, 전문대학의 경영 혁신과 발전 전략 수립을 위한 각종 컨설팅 기능을 확대 · 강화한다.

특히 평생학습사회에서 평생교육기관으로서 전문대학의 위상을 강조한 정지선(2000)은 앞서 제시된 내용 외에도 다음과 같은 기능과 역할의 변화를 제안하고 있다.

먼저, 전문대학이나 대학 졸업 미취업자들을 위하여 전문대학의 개설학과 중 취업이 가능한 전공 분야로의 편입이 가능하도록 제도화하고, 동시에 심화과정을 개설하여 편 · 입학이 불가능한 대상들에게 혜택을 주도록 한다.

둘째, 향후 전문대학은 직업교육기관으로서, 그리고 지역별 산업체 근로자의 향상교육 및 재교육센터로 발전해야 한다. 특히, 전문대학은 평생학습 체제를 도입하여 성인을 대상으로 광범위한 계속교육과 재교육을 제공하는 성인 중심 교육 체제의 구심점이 되어야 한다.

셋째, 평생학습의 주체로서 수요자 중심의 유연하고도 탄력적인 가변형 직업교육 운영 체계를 갖추어 나가야 한다. 이를 위해 2~3년의 전문학사 학위과정만을 개설하는 경직된 교육 운영 체제에서 벗어나, 다양한 기간과 학점으로 구성되는 자격증 취득과정과 비학위과정 등을 개설하여 운영함으로써 수요자의 다양한 요구에 부응하는 평생직업교육적 기능을 수행하여야 한다.

또한, 권두승(2000)은 전문대학이 보다 많은 이들의 교육적 욕구를 충족시키기 위하여 개방형 교육 체제로의 전환 노력을 강조하고 있다. 이와 관련하여, 지역주민에게 학점은행제를 통한 학위 취득 기회를 마련해 줄 수 있는 적극적인 체제의 정비와 타 교육훈련기관과의 연계 운영을 통해 다양한 학위 취득 방안의 모색, 그리고 교육의 질적 수월성을 보장하고, 현장 중심의 직업지향적인 교육에 각별한 노력을 기울여야 한다고 주장하고 있다.

따라서, 전문대학은 지식기반사회로의 전환과 직업 세계의 변화 추이, 평생직업교육 체제로의 전환과 교육 대상자의 확대, 다양한 학사 운영제도와 교육과정의 다양화, 교육훈련기관간의 연계와 산학협동 강화 등을 통해 전문대학의 역할과 기능의 재정립이 요구되고 있다. 그리고 이와 같은 요구의 성공적인 구현을 위해 우수한 교원의 확보와 전문성 제고가 제도적 차원뿐만 아니라 전문대학 현장을 중심으로 더욱 강조되고 있다.

다. 전문대학 교원의 역할 변화

전통적으로 대학사회에서 교수는 교육의 주체자로서 지식을 전수하는 교육활동과 자신의 전공 분야에 대한 연구 활동 그리고 학생지도 활동 등으로 그 기능적 역할을 담당해 왔다. 따라서 기본적으로 대학교수들에게 요구되는 조건으로 우선 학문적 지식과 실력, 성심을 다하는 수업 진행과 고매한 인격 및 학생들을 사랑하는 애정 등을 고루 갖추는 것을 기본 덕목으로 하고 있다. 21세기 고등교육 체제는 '체제 중심'에서 '내용 중심'으로, '학제 중심'에서 '학계 중심'으로 변화될 것이며, 특히 '교수 중심'에서 '학습 중심'으로 전환되면서 학습네트워크와 자격 중심 그리고 평생교육 중심으로 그 핵심이 이동될 것으로 전망된다. 이런 변화 추이에 따라 대학교수의 역할과 책무성에서도 많은 변화가 일어나고 있으며, 또한 이런 현상은 이미 한국의 대학에도 파급되고 있다. 특히, 고등직업교육인인 전문대학의 교수는 국가적으로 직업교육 강화 정책에 따라 그 책무와 역할이 크게 증대될 것으로 예견되고 있어서 앞으로 한국 전문대학 교수에 대한 재정의와 역할의 다차원성, 다기능에 대한 깊이 있는 논의가 필요하다(변호걸 외, 2001).

John과 Collins는 이러한 전문대학 교원으로서의 역할 수행과정에 필요한 역할로 ① 가르치는 교수자로서의 역할, ② 도덕적 실천자로서 역할, ③ 지역사회 인사로서의 역할, ④ 평가자로서의 역할, ⑤ 훈육자로서의 역할, ⑥ 부모 대리자로서의 역할 등을 제시하고 있다(이현청, 2000: 120).

Yuker(1974)는 이처럼 다양한 역할을 수행해야 하는 교수의 책무에 대해 ① 강의 업무(실제 수업, 강의 준비, 학생 평가 등), ② 학생과의 상호작용(학생 지도), ③ 연구 및 창작활동, ④ 전문성 개발(professional development) 활동(학술회의 참석, 독서 및 연구활동), ⑤ 학교 봉사(각종 위원회 활동, 행정업무, 추천서 작성 및 취업알선 등과 같은 학생 지원활동), ⑥ 공공 봉사, ⑦ 개인적 활동 등으로 설명하고 있다.

대학 교수의 역할에 대해 그간의 연구자들이 제시한 연구들을 비교·종합해 보면 다음 <표 Ⅱ-12>과 같다.

<표 Ⅱ-12> 대학 교수의 역할 비교

Lorents	Yuker	California 대학	Bowen과 Schuster	김란수 등	유 봉 호	이 성 호
강의, 개별지도 조력업무	강의 학생 지도	수업	수업	강의 상담 지도 논문 지도	수업 학생 지도	교육활동 (지도적 삶)
연구 전문설 개발	연구 및 창작활동 전문 개발	연구, 창작	연구	연구 및 수업자료 개발	학문 연구	연구활동 (과학적 삶)
공공봉사	공공 봉사 개인적활동	전문활동 공공 봉사	공공 봉사	자문 봉사 활동	사회 봉사	대외 봉사활동 (대외적 삶)
학과 내 행정업무	학교 봉사	대학 봉사	대학통치와 운영	행정 보직 및 위원회 활동	행정 참여	행정 관리활동 (조직적 삶)

자료 : 김호동 외. **사립전문대학 교수 계약제 임용 및 연봉제 기초연구**. 한국전문대학법인협의회, 2000. p. 41.에서 재인용.

변호걸 외(2001)은 Yuker(1974) 등의 연구 결과를 종합하여 일반적인 교수의 책무를 수업활동과 연구활동, 대학 봉사, 전문활동 및 공공 봉사로 제시하였다. 이것은 일반적인 교수의 책무이자 특성이라고 할 수 있으며, 최근 사회환경과 교육환경의 급격한 변화는 이러한 교수들의 책무 수행에 있어서 지금보다 더 많은 책무와 변화 노력을 요구하고 있기 때문이다.

특히, 21세기형 대학 교수는 지식과 기술의 급격한 발전과 변화, 정보화로 압축되는 정보통신기술 발달로 인하여, 컴퓨터 활용능력을 비롯한 교수-학습 방법의 변화 등 다양하면서도 복잡한 학습환경에 적응해야 한다. 나아가 대학 조직의 네트워킹화와 학습자 중심으로의 교육 체제 전환, 마케팅 개념을 도입하는 대학 경영 체제, 연봉제 및 교수 업적 평가제, 계약임용제 등 새로운 인사관리체제의 도입 등은 교수의 기본책무를 수행하는 데 물리적·심리적 부담을 가중시키고 있다.

여기에 신세대 학습자들의 행동 특성 변화에 대한 이해와 급변하는 직업세계의 변화에 대한 동향 파악, 교육과정 개발, 취업알선과 진로상담 등에 대한

다양한 활동들을 전개해야 한다. 뿐만 아니라 최근 개별 대학마다 디지털 교육 시스템 구축으로 인해 교수 홈페이지 구축 및 활용, 교육용 컨텐츠 제작 및 활용 등 사이버시대에 적응하기 위해 새로운 교수-학습 방법의 기술과 지식을 습득하여야 하며, 멀티미디어 교수매체 활용 기술에도 익숙해야 한다.

또한, 전문대학 교원들이 적극적으로 활동해야 하는 교육활동의 책무 중 하나가 산학협동이다. 산학협력은 교수활동 못지 않게 전문대학 교수들에게 부여된 책무 중의 하나로서 산학연 컨소시엄 활동이나, 중소기업 애로사업 지원, 창업보육 지원, 실습 및 취업 지원활동, 벤처동아리 육성 등 다양한 활동이 현재 교수들을 매개로 하여 이루어지고 있다.

이와 같이 변화된 교육환경 속에서 전문대학 교원은 기능적으로 책무와 역할의 증대되게 되었다. 따라서 교수들의 끊임없는 자기 능력 개발이야말로 교육의 질은 물론 학교 발전의 핵심 요소로 부상하고 있다.

그러므로 전문대학 교원들은 급변하는 학문과 기술세계 및 기타 교육환경에 대응하는 자세와 능력을 갖추는 일이 시급한 과제로 부각되고 있다. 지속적이고 생산적인 교수의 연구·기술 개발활동이 전제되지 않는 한 교수로서의 책임과 능력을 발휘하지 못하게 될 전망이므로, 이에 대응하는 교수 사회의 자기 각성과 교수들의 자기 발전 노력이 앞으로 대학 경영의 핵심과제로 부상되고 있다고 할 수 있다. 따라서, 교수들이 끊임없이 자기 능력을 개발할 수 있도록 대학 차원의 여건 조성과 지원이 필수적인 요소이며, 교수 스스로도 자기 개발의 자세와 의식의 고취가 필요하게 된 것이다.

특히 컴퓨터와 정보통신의 급속한 발전으로 교육 방법 상의 대변화가 일어나고 있다. 즉, 기존 지식 전달 방법인 강의식·주입식 교육 방법이나 시험 위주의 평가 체제에서 탈피하여, 학습공간의 다양한 변화 등으로 교수-학습 상의 혁신이 이루어지고 있다.

이러한 추세에 비추어볼 때, 21세기에 교수의 기능과 역할은 20세기와는 다른 다양화되고 특성화된 양상들을 보일 것으로 예견되고 있다. 하인호(1977)는 단순한 지식의 전달자가 아닌 지식의 제시자 및 학습과정의 조정자로서 교수의 역할이 강화되며, 이에 따라 교수진은 다양한 전문가 중심으로 구성될 것으로 보고 있다. 즉, 강의 전문교수, 학습 프로그램 개발·운영·평

가 전문교수, 상담 및 개별 지도 전문교수 등으로 구성될 것으로 예측된다고 전망하고 있다.

이에 따라 현재 개별 전문대학에서는 멀티미디어 교육환경과 인터넷 교육환경 구축을 위한 계획 수립 및 원격교육을 위한 교육용 컨텐츠 개발에도 관심을 기울이고 있다. 뿐만 아니라 교수-학습자 쌍방향 교류와 학습자의 주도적 학습을 유도하기 위한 노력들을 전개하고 있는데, 컴퓨터를 이용한 시뮬레이션 교육, VOD를 이용한 자기 주도적 학습, 프로젝트 교육, 세미나식 교육, 협동 강의 등의 새로운 교수법을 도입하고 있으며, 스터디 그룹을 통한 학습 체제 지원, 교육내용의 DB 구축, 전문대학 학 생능력에 맞는 교재 개발 등 교육 방법 및 시스템과 관련하여서도 다양한 양상들이 새롭게 전개되고 있다.

따라서 이런 측면에서 중요하게 부각되고 있는 것은 새롭게 대두되고 있는 신교육 체제 및 교육 방법에 적응하기 위한 교수의 능력 향상이 앞으로 전문대학 교육의 성패를 가늠하는 관건이 되고 있다는 점이다(변호걸 외, 2001).

그러나 우리나라 직업사전(노동부 · 중앙고용정보관리소, 2001)에서는 대학 교수직을 정의하는 과정에서 전문대학과 4년제 일반대학의 교육의 특성을 구분하지 않고 있어며, 다만 대학교육 과정에서 담당과목을 교수하며, 강의안 및 교재를 작성하고 관련개념, 이론 및 운영 기법에 관한 연구 · 개발 등의 업무를 수행하는 데 관련된 직업으로 정의하고 있다.

<표 Ⅱ-13> 전문대학 교수의 역할 내용별 인식

(단위: %)

구분	전임강사	조교수	부교수	교수	전체
교수	83.1	81.5	83.8	78.6	82.3
연구	13.5	15.3	13.1	16.7	14.4
봉사	3.4	2.4	3.0	2.4	2.8
행정	-	0.8	-	-	.6

* 자료: 신붕섭. 전문대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구. 고등교육연수원. 1998.

한편 주삼환 외(1995)는 우리나라 전문대학 교수들의 역할을 교육, 연구, 봉사, 행정으로 크게 구분하여 교수들의 역할 인식 및 각 역할의 실제적 수행에 관한 연구를 수행하였다. 연구결과를 보면, 우리나라 전문대학의 교수들은 자신들이 해야 할 역할 중 교수 활동을 가장 중요한 것으로 인식하고 있으며, 실제적으로 주당 23.37시간으로 전체 활동의 38.7%에 해당하는 시간을 교육 활동에 투자하는 것으로 나타났다(<표 Ⅱ-13>, <표 Ⅱ-14> 참조).

<표 Ⅱ-14> 전문대학 교원의 역할 내용별 주당 소비 시간

(단위 : 시간 (%))

구분	전임강사	조교수	부교수	교수	전체
교수	29.91(38.5)	22.27(39.4)	22.86(40.8)	22.94(33.4)	23.37(38.7)
연구	18.00(26.7)	13.34(23.34)	13.80(24.6)	18.50(26.9)	15.21(25.21)
봉사	4.62(6.9)	5.44(9.6)	5.67(10.1)	6.67(9.7)	5.47(9.1)
행정	9.04(13.4)	8.86(15.7)	8.68(15.5)	11.64(16.9)	9.21(15.2)
기타	9.76(14.5)	6.57(11.6)	5.01(9.0)	9.00(13.1)	7.19(11.8)

* 자료: 신붕섭. 전문대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구. 고등교육연수원. 1998

한편, 김판욱(1998)은 전문대학 교원의 역할을 직업교육을 위한 교원의 역할로 보아, 다음과 같이 직무 범위를 제시하였다. 즉, 전공학과에 대한 교육과정을 직무분석법에 의해 개발·운영하는 역할, 담당 교과에 대한 수업을 계획·수립하는 역할, 교재의 연구 및 준비를 위한 역할, 실내 수업을 전개하는 역할, 실험·실습 지도 및 실험·실습장을 조직·관리하는 역할, 수업 평가 및 현장실습 계획·지도·평가하는 역할, 학교와 지역사회 및 전공 관련 산업체와의 유대를 강화하는 역할, 학생의 생활과 진로를 지도하는 역할, 소속 학과와 대학의 행사에 참여하고 공문을 처리하는 역할, 직업교육훈련 교원으로서의 전문성 제고를 위해 현장 연구 및 현직 연수에 참여하는 역할, 국가기술 자격검정과 기능 대회를 준비하는 역할 등에 대하여 직업교육을 담당

하는 교원으로서 수행해야 할 직무 범위로 제시하였다.

오규형 외(2002)는 선행연구 분석을 통해 전문대학 교수의 활동으로는 교육활동의 주도적 역할로서 교수(instruction) 활동을 기초로하여 전공 분야의 취업전망과 구체적 취업 지도, 기업체의 산업인력 요구 동향에 따른 교과과정의 수정과 신규 도입, 능력 위주의 교육 실시, 효과적인 교수-학습 활동을 위한 보조교육자료의 도입 등으로 정보화 시대의 지식기반의 교육활동을 실시할 책임과 의무를 가지고 있고 분석하였다.

Richard & Linder(1992)는 미국 전문대학(community college) 교원의 역할에 대한 재정의를 시도하면서, 이전의 교원의 역할과 향후 지향해야 할 전문대학 교원의 역할을 비교 제시하였다(<표 Ⅱ-15> 참조).

이 연구에서는 기존의 전문대학 교원의 특징으로 무기력하고, 무의미하고, 표준적이지 않고, 고립적이었음을 지적하였다. 이에 대해 향후 전문대학 교원의 역할로서, 학생의 학습 결과와 자원 관리에 관한 교원의 관리 기능을 개선하는 활동을 포함하기 위해 교수활동에 대한 재정의를 강조하고 있다. 이를 위해 교원 직무 역할의 가장 핵심적인 사항으로 '참여'와 '책임'을 강조하고 있다.

활동적인 참여는 참여하고 함께 나누는 과정을 말하는 것으로, 전략적인 의사결정에 있어 최종적인 발언권을 갖는다는 것을 의미하기보다는 교원 스스로가 기획과정이나 학생의 학습 결과를 평가하는 등의 중요한 활동에 참여함으로써 의사결정을 위한 하나의 주체로서 역할을 행사하는 것을 의미한다. 또한, 이러한 참여는 공공에 대한 막중한 책무성을 동반하여야 한다고 주장한다. 학술적 프로그램이나 서비스 지원활동을 위한 책무성은 교원 혼자의 힘으로는 실현이 불가능하다. 따라서, 효과적인 교수는 자신의 고객(학생, 기업가, 동료 교원 등)에게 지원하는 서비스의 질, 즉, 제공되는 교육과정과 가르치는 과정 등에 대해 보다 많은 관심을 가져야 한다. 따라서, 이러한 요구에 적합한 미래 지향적인 전문대학 교원의 역할을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학 교수로서의 준비를 들 수 있다. 교수를 위한 준비는 대학원 석사 정도의 과정에서 전공 관련 영역의 훈련과 교육방법, 교육과정 구성, 학습형태, 교수매체 등에 관한 교사 교육을 통해 이루어진다. 전문대학 교육과정

에 대한 내용은 제도사적인 역사와 문화, 철학, 그리고 체제 관리 등에 중점을 두고 있다.

<표 Ⅱ-15> 전문대학 교원의 직무에 대한 재정의

교원의 직무 역할	권한의 부여
학생의 요구와 수업과 관련된 학습 결과에 대한 프로그램 수준의 조사를 위한 책무성	교수는 학생의 교수 결과에 대한 정보를 통해 보다 많은 만족감을 경험할 것이다.
등록의 관리와 SWOTS 분석과 자원의 요구 등을 포함한 프로그램 수준의 전략적 기획을 위한 책무성	교수는 미래 지향적인 프로그램의 결정을 위한 책무성을 통해 여러 이해 당사자들의 정서를 개발할 것이다.
단체교섭 계약의 참여를 통한 평가의 제도화와 프로그램 기획을 위한 교원의 책무성	교수는 학생의 학습 결과를 개선할 수 있도록 교수(teaching) 이외의 작업을 통해 보상을 받을 것이다.
행정가와 더불어 유용한 결과를 위한 자원의 확대와, 등록, 프로그램 등과 관련된 전략적 의사결정에 대한 교원의 참여	교수는 행정가와 더불어 미래의 비전을 공유하고 조직이 직면하고 있는 중요한 이슈들에 대한 관점을 가져야 할 것이다.
교원에 의해 가치 있다고 인정된 효과적인 교수(teaching)행위	교수는 자기 존중감의 확보를 비롯하여 교수 행위에 보다 많은 중요성을 부여해야 할 것이다.

출처: Richard & Linder, "Empowering Faculty Through Redefined Work Roles", *Maintaining Faculty Excellence No. 79, 1992*.

둘째, 교사로서의 리더십이다. 교사 양성과 교육훈련과정에는 조직에 대한 전망과 규범에 대한 이해, 조직적인 동화, 후임 교원을 지도하는 선임자로서 후임자를 지원할 수 있는 자질있는 전임교원들의 공식적인 교섭활동 등을 포함하고 있다. 또한, 이러한 리더십 함양에 대한 지도는 학습과 실천 간의 자연스러운 전환을 도모하기 위해 학위를 취득하기 전에 시작되어야 하며, 전임교원이 된 이후에도 계속적으로 유지되어야 한다.

셋째, 고객 서비스이다. 고객 서비스는 기업주의 참여를 수반해야 하는것으로, 일반적으로 전문대학의 서비스에 활용되거나 전문대학 출신 졸업생들의 취업활동을 지원해 주는 것이다.

넷째, 의사결정에 대한 지원이다. 이는 전문대학의 행정적인 영역으로서, 학생 서비스와 마케팅, 기획과 재정, 평가 등과 같은 다양한 영역을 통해 규범과 절차, 행정적인 제도로서 드러난다.

다섯째, 교실 수업이다. 이것은 양성교육 프로그램의 수업에 고용자들을 참여시켜 교수와 학생 간의 폭넓은 접촉을 제공할 수 있어야 한다. 수업에는 강의 준비와 프리젠테이션, 소집단 토론, 시험, 관리 등을 포함하여야 한다.

또, 신붕섭 외(2000)는 이와 같은 역할 수행과 관련하여 전문대학 교수의 전문성을 제도적 전문성, 학자적 전문성, 수업 연구 전문성, 학습 관리 전문성, 현장적 전문성, 교수법적 전문성, 학습 관리 전문성 등 6가지로 제시하고 있다.

① 제도적 전문성 : 학문 분야보다는 전문대학 구성원으로서 '전문대학 교육' 그 자체에 관한 전문가로서 정체성을 중시한다.

② 학자적 전문성 : 학문적 활동으로부터 얻은 통찰력을 교수활동과 결합시키며, 이를 위해 수업 부담 감소와 학문적 활동을 적극 지원하는 정책이 필요하다.

③ 수업 연구 전문성 : 학습환경으로서의 수업을 체계적으로 분석하고, 학생들이 무엇을, 어느 정도 학습하는가에 관한 자료와 정보를 수집하여 구체적인 수업 상황이나 문제에 적용할 수 있는 현장 연구를 수행한다.

④ 교수법적 전문성 : 교수의 수업이 학생들에게 바람직한 학습 결과를 가져왔는지를 학생의 능력(competency)을 통해 판정할 수 있어야 하며, 이를 위해 교육과정 설계나 혁신적인 교수법의 훈련이 필요하다.

⑤ 현장적 전문성 : 자신이 연구하고 가르치는 전공 분야와 관련된 기술의 변화와 산업현장의 요구를 알고, 이에 능동적으로 대처하는 능력을 길러야 한다.

⑥ 학습 관리 전문성 : 교육 패러다임의 변화에 따라 정보화 사회에서는 학습자 스스로 정보에 접근하며, 이를 비판·해석하고 종합·활용할 수

있어야 한다. 이를 위해 전문대학 교수는 학습자를 수업과정의 주체로 보고, '학습의 촉진자' 또는 '상황 설계자'로서의 전문적 역할을 수행해야 한다.

서정화 외(1997)는 일반 대학과의 경쟁에서 전문대학이 살아남고 사회 요구에 부응하는 현장 중심의 내실 있는 직업교육을 실시하기 위해서는 다음과 같은 교원의 기능과 역할의 중요성을 제시하였다.

첫째, 전문대학의 교원은 현장 경험과 직업교육의 전문성을 겸비한 교수가 되어야 한다. 그들은 정기적으로 현장의 요구분석과 직무분석을 통하여 교육과정을 편성·운영할 수 있어야 한다. 그래야만 전문대학의 직업교육은 현장 수요자가 원하는 교육이 될 수 있다.

둘째, 전문대학 교원은 현장 실무에 능통하여 실기 중심의 실습 지도를 할 수 있어야 한다. 산업체와 협동으로 전문적으로 책임 있게 현장 실습을 지도하는 것은 전문대학 교원에게 요구되는 중요한 사명이라고 보여진다. 산학협동에 의한 실험·실습을 전문적으로 담당할 수 있는 교원을 확보하기 위해서는 산학 겸임 교수제도 등과 같은 제도적인 장치가 마련될 필요가 있다.

셋째, 전문대학 교원은 전문대학에 들어오는 학생들의 특성을 잘 파악하여 적절한 교수 방법을 활용할 필요가 있는데, 이는 교육의 효과를 극대화시키기 위해서이다. 그런데 점차 산업 현장에서 근무하는 성인의 전문대학 입학 비율이 증가할 것으로 보인다. 또한, 기초 학력이 부족한 학생들의 비율도 크게 늘어날 전망이다. 따라서, 그에 상응하는 교수-학습 전략과 교재의 개발, 평가 방법의 개선이 필요하다. 실기와 실습 중심으로 교수-학습 방법을 전환한다거나 산업 현장에서 기본적으로 요구되는 의사소통 능력, 성실성, 책임감 등의 기초적인 능력들을 배양하는 데 중점을 두는 교육 등이 전문대학 교육에서 요청될 것으로 보인다.

넷째, 전문대학 교원은 교육 현장을 넘어서 산업현장과의 네트워크를 형성할 필요가 있다. 이것은 학생들을 보다 잘 가르치기 위함이며, 동시에 자신들이 가르친 학생들의 원할한 취업을 위해서도 반드시 필요하다. 또한, 자신들의 전문성 제고를 위해서도 매우 중요하다. 산학간의 연계를 통해서 전문대

학 교육과 교원의 연구 능력이 신장될 수 있으며, 이것은 다시 산업체로 피이드백 될 수 있다. 즉, 전문대학에서 우수한 인력이 산업체에 공급될 수 있으며, 전문대학 교원은 현장에 대한 기술 자문을 하여 기술 및 공정을 개선하는데 기여할 수 있다.

앞서 살펴본 바와 같이, 직업사전이나 관련법령에서는 전문직업인 양성이라는 전문대학의 고유한 교육환경에 대한 특성이 반영되지 못한 채 전문대학 교원을 일반 4년제 대학과 동일하게 고등교육기관의 교원으로 포괄적으로 정의되고 있는 실정이다. 또한, 전문대학 교원의 직무에 대한 사실적이고 체계적인 분석 없이 교원 임용 및 평가 등에 일반적인 기준들 표준적이지 못한 기준이 제각각 적용되고 있는 실정이다. 뿐만 아니라, 전문대학의 교육환경 변화에 따라 전문대학 교원에 대해 직업교육에 적합한 보다 전문적인 교수활동이 강조되고 있음에도 현직 교원들의 교수-학습 관련 경험 및 교수활동을 강화하기 위한 경험 등의 제공은 미약한 실정이다.

한편 선행연구에서는 전문대학 교원의 역할과 직무에 대하여 직업교육을 위한 전문 교육자로서의 다양한 역할과 자질을 제시하고 있다. 즉 직업교육을 위한 교육과정 개발과 교수 활동의 강조, 산학협동 및 현장성 제고 등 4년제 대학과는 차별화된 전문대학 교원의 역할을 요구하고 있다. 따라서, 선행연구에서 제시된 바, 향후 전문대학 교원에게 요구되는 역할 및 능력을 배양하기 위해서는 보다 체계적인 방법을 통해 전문대학 교원의 직무내용을 규명하고 직무수행 기준을 개발·제시해야 할 필요성이 강조되고 있다.

Ⅲ. 전문대학 교원의 연수 프로그램 동향

1. 외국의 전문대학 교원 연수 프로그램 운영 동향

고등교육의 국제적인 협력 증진을 위하여 국제기구 차원에서는 대학 교직원의 역량 개발과 연수를 위한 프로그램들이 운영하고 있다. UNESCO에서는 'UNITWIN/ UNESCO Chairs Programme'라는 교수 개발 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 각국 고등교육기관의 국제적인 협력을 통해 개발도상국 교원들의 역량을 강화하고, 대학 교육과 연구의 수준을 증진시키는 데 목적을 두고 있으며, 다양한 분야의 학과 개설과 대학 간의 연계망 구축을 통하여 해당 분야의 교육과정 혁신이나 공동 연구 등을 추구하고 있다. 또한, UNESCO의 주관하에 '세계 고등교육 회의'(The World Conference on Higher Education)를 개최하여 왔으며, 이러한 대규모 국제회의를 통해 대학 교직원 개발과 연수에 대한 각국의 사례를 발표하고, 관련 지식 및 경험을 공유하는 한편, 대학 교직원 개발의 중요성과 그 방향을 제시해 왔다(변호걸 외, 2001).

Tronie Rifkin(2001)에 의하면, 1970 80년대 미국의 교원 개발 프로그램은 현직 교원을 대상으로 정기적으로 교수 개발 프로그램이 주류를 이루어 왔으나, 1990년대 들어서면서 지도성, 자료관리, 교수기법, 학생 서비스 관련 등 교육환경 변화의 요구에 대응하는 다양한 프로그램들이 개발·시행되고 있다. 그리고 이는 학생 분포와 구성에 따라 교수 개발 프로그램이 계획되고 있으며, 소수자와 여학생, 등록생 유지 등 다문화적인 이해에 공헌할 수 있는 내용들이 제시되고 있다.

미국의 대학은 교원을 임용하는 과정에서 채택되는 일부 채용 절차로서 대학의 교육적 책무와 목표, 가치 등을 반영한 홍보물을 제작하고, 훈련프로그램을 적용하며, 개방형 면접 절차 등을 마련하여 운영하고 있다. 또한, 전문대학(Community College) 학생의 교육적·경제적·사회적 다양성은 교원

임용과정에도 영향을 끼치고 있다. 비록 전통적으로 채용과정에서 해당 분야에서의 학문적 준비와 학위 취득을 중시하였으나, 선발의 주요 측정 요소로서 학위를 존중하는 기존의 자세를 버리는 대신 학생들을 위한 교원의 역할 모델이 제안되고 있다. 즉 교원은 전공 분야의 수업에 필요한 능력과 지식, 기술을 가지고 있어야 될 뿐만 아니라 학생에 대한 특별한 이해와 관심을 가져야 되는 것을 강조하는 것이다. 또한 최근 미국에서는 전문대학의 교원이 갖추어야 할 자질로, 학자적(scholarly development) 책무성에 보다 관심을 가져야 함을 강조한다. 즉, 전문대학 교수는 학생을 가르치는 능력과, 학생의 학습 결과 성공에 대한 책임, 대학의 책무성에 대한 이해 등을 균형감 있게 갖추어져야 함을 강조하며 특히 학회 발표를 목적으로 하는 전통적 연구보다는 수업자료의 개발, 교과서의 출판, 지역사회 봉사활동, 학생의 학습 결과에 관한 평가 등을 강조하고 있다(Tronie Rifkin, 2001).

최근 전문대학 교원 연수 프로그램은 공식·비공식적으로 많이 시행되고 있으며, 교수(teaching) 능력에 있어서의 단기간 훈련 프로그램과 하루 정도의 평가 워크숍, 교수 모델 전략 등 단순한 영역에서 복잡한 영역에 걸쳐 운영되고 있다. 또한 대체로 다른 연수 프로그램들이 학생의 능력개발을 위한 4년제 대학 진학과 교수의 계속교육 등의 개발에 중점을 두는 동안 몇몇 교원 연수 프로그램은 교육과정 개발에 초점을 맞추고 있기도 하다.

한편, 최근 국가적인 관심은 교원의 교수(teaching)와 학습에 대한 평가에 있는데, 학생들의 학습 결과를 평가하고, 교수매체를 개선하면서 학생의 학습 결과를 최대화하기 위한 평가 도구를 개발하는 것 등을 도와주기도 한다. 교원 연수 프로그램은 교원들에게 수업 자료를 개선하거나, 새로운 수업 기자재와 수업 방법을 개발하고 대학과의 연계를 개선하는 것을 가능하도록 한다.

미국 전문대학(Community College) 교원의 전문성 향상을 위해 교원의 전문성에 대한 재개념화를 제시하면 다음과 같다(Keith Kroll, 1992).

첫째, 조직적(institutional) 관점에서의 전문성으로서, 조직의 책무(mission)에 대한 봉사로서 학생과 대학에 대한 책무성을 강조한다. 조직적 관점에서의 전문성은 전문대학이 증가하기 시작한 1960 70년대에 강조되었다. 상대적으로 학생들에 대한 서비스가 미약하였던 4년제 대학에 대하여, 학생들의

고등교육에 대한 접근을 용이하게 하기 위한 움직임과 더불어 전문대학의 정체성을 확보하기 위한 관점에서 확대되었다. 이와 같은 교원의 조직에 대한 의무감은 많은 교원들의 결속력을 다지는 결과를 가져다 주기도 하였다.

둘째, 학술적(scholastic) 관점에서의 전문성으로서, 해당 전공 영역 내의 학자적 책무성을 강조한다. 학술적 관점에서의 전문성은 교수 지향적인 노력과 한 학문분야에서의 지적인 작업만을 지향하는 관념을 거부하는 것으로, 보다 포괄적인 개념으로서 전통적인 연구활동이나 지적인 생산물, 교수들에 의해 수행되는 다양한 학문적 활동 등을 모두 포함하는 것이다. 최근의 전문대학에 관한 전국적인 연구에서 Palmer(1992)는 대부분(86%)의 교원이 최소한 하나의 학술적 연구에 참여하고 있고, 최근 2년 동안 73%의 교원은 수업 효과를 개선하기 위한 학술적 활동을 수행하였다. 또한, 고용의 필수적인 조건으로 수업 외의 학술적 연구를 수행해야 한다고 생각하는 교원은 불과 48%밖에 되지 않음을 지적하였다. 따라서, 비록 교원들은 학술적인 영역에서의 활동을 유지하는 것에 대한 가치는 인정하고 있으나, 대부분의 교원은 직업적인 책무성의 관점에서 요구되는 것은 꺼려하고 있는 것을 알 수 있다.

셋째, 수업 연구적(classroom research) 관점에서의 전문성으로서, 체계적인 교수-학습 과정에 접근하기 위한 교원의 책무성을 강조한다. 수업 연구적 관점에서의 전문성은 학술적 연구의 전문성으로부터 유도될 수 있다. Vaughan, Boyer는 학술적 연구로서의 결과물보다는 학술 연구의 과정을 중요시하였다. 그는 교원들 중 일부는 기초적인 연구(발견적 학술 연구)를 계속할 것이며, 또 다른 일부는 연구 결과를 분석하거나 해석(통합적 학술 연구)을, 일부는 지식을 기술적이거나 사회적인 문제를 해결하기 위해 적용(적용적 학술 연구)할 것이며, 또한 일부는 학생들에게 배우는 것에 대한 의미와 지식 등을 전달(교수적 학술 연구) 할 것이라고 주장하였다. 따라서, 가르치는 활동은 학술적 관점에서의 4번째 과정에 보다 중점을 두어 강조하는 것이며, 학습환경으로서 강의실 환경을 체계적으로 분석하는 것을 가장 핵심적인 교원의 역할로 생각한다.

넷째, 교육적(pedagogical) 관점에서의 전문성으로서, 특정한 교육 목표를 정의하고, 학습자가 이에 도달할 수 있도록 이끄는 것을 강조한다. 교육적 관

점에서의 전문성은 교원이 교수-학습 결과 학생에게 요구되는 사항이 무엇인지를 결정할 책무성을 갖는 것으로, 수업의 결과 학생들이 무엇을 아는가와 무엇을 할 수 있어야 하는지를 결정하고 평가할 수 있는 전문성을 말한다. 즉 전문대학의 교원은 수업 연구의 필수적인 조건으로서, 교실의 교사로서의 역할뿐만 아니라 교육과정의 중재자 또는 관리자로서의 보다 폭넓은 역할도 수행해야 함을 강조한다. 일부 학교에서는 학생들의 학습결과의 성공 여부를 확인할 수 있는 평가 프로그램을 개발하거나 일반적인 교육결과들을 명세화하는 작업에 교원들을 참여시켜 시행하고 있기도 하다.

미국 교육부가 실시한 전국적인 한 연구(Russell and others, 1990)에 따르면 전문대학의 전임교원은 자신의 업무 중 약 75%를 교수(teaching) 혹은 교수관련 업무를 수행하는 데 보내고 있다고 조사되었는데, 이는 4년제 대학 전임교원의 경우 이에 소요되는 시간이 자신의 업무 중 약 52%에 해당한다고 응답한 것과 비교된다. 또한, 1990년 Carnegie 재단에서 실시한 한 연구에서는 전문대학 교원의 약 92%는 교수(teaching) 효과가 교원의 승진을 위한 기본적인 기준이 되어야 한다고 믿고 있는 것으로 나타났다.

특히, 지식사회, 글로벌 사회, 정보사회, 후기 산업사회라 일컬어지는 21세기는 일반인들의 평생학습에 대한 욕구와, 특히 전문대학 교원의 개발이라는 요구들이 점차로 증가되고 있다. 교원 연수(staff development)는 평생학습의 차원에서 논의될 수 있으며, 점차적으로 다른 차원에서 모든 조직들은 직·간접적으로 교육사업에 참여해야 할 것이다. 따라서 Oromaner, Mark(1997)는 교원연수에 왜 모든 조직들이 직·간접적으로 참여해야 하는가에 대한 이유를 10가지 정도로 제시하고 있다.

① 전문적·기술적 지식에 대한 요구로서, 신기술의 발달과 지식의 퇴화, 그리고 새로운 공학과 기술 등에 있어서 이러한 경향들이 점차 더욱 빠르고 폭넓게 진행되고 있기 때문이다.

② 새로운 고용자들의 사회화를 위한 것으로, 새로운 교원들에게 기존의 조직 문화, 구조, 가치 규범 등을 공식적인 문화 속에서 동화시켜야 할 것이며, 대학의 비공식적인 문화 속에서 사회화되기도 할 것이다.

③ 역할의 정의로서, 직업적인 전문성, 직무에 대한 기술적 영향력 등 각자

위치에서 기대되는 사항과 변화에 대한 요구에 대응하여야 할 것이다.

④ 적정규모화(Rightsizing)로서, 실천에 있어서 다소간의 혁신적인 방법이 필요하다.

⑤ 생애주기의 개발로서, 자원의 고갈과 중견 경력자의 경력 개발, 그리고 전문성과 직업적인 활력을 위해 필요하다.

⑥ 책무성(mission)으로, 조직에서의 사명감, 목적, 목표 등의 변화에 부응하기 위해 요구된다.

⑦ 조직적 구조로서, 새로운 교원의 고용과 그들의 배경, 그리고 다양한 역할과 부서, 직함 등에 있어 교원의 이동 등 노동력의 구성요소 변화에 대비하여 필요하다.

⑧ 의뢰인 또는 고객에 대한, 태도, 기술, 지식, 준비, 기대, 요구 등의 변화에 대응하기 위해 필요하다.

⑨ 교원 연수활동에 필요한 요구사항 등을 제공하는 정부, 경쟁자, 자격 및 인증기구 등 외부 관계자에 대응하기 위해 필요하다.

⑩ 감독 및 관리가 충분하지 않은 경우, 조직이 임금과 의료, 연금 등의 기타 처우 외에 어떤 자원을 제공해 줄 수 있겠는가의 입장에서 관리 프로그램의 지원 가능성을 고려한다.

미국에는 대학 교직원의 연수 프로그램을 개발하고 운영하는 고등교육 관련기구로 NCSPOD(전국대학교원·프로그램·조직개발협의회, National Council for Staff, Program and Organizational Development 이하 NCSPOD)가 있다. 이 기구는 AACC(미국지역대학협회, American Association of Community Colleges)의 협력위원회 중 하나이다. NCSPOD는 미국 2년제 대학(커뮤니티 컬리지, 전문대학 및 기술대학 등)의 교직원 능력 함양, 프로그램 개선, 조직 발전 등에 그 목적을 두고 있다. 이 위원회는 2년제 대학의 교원·프로그램·조직 개발과 관련하여 매년 전국 규모의 연차대회를 개최해 오고 있으며, 실무자 워크숍 등 다양한 행사를 주관하여 개최해 왔다. 또한, 이 분야에서 탁월한 업적을 남긴 우수 대학 및 개인에게 매년 시상을 하여 왔고, 관련 계간 소식지 및 안내책자도 발간하고 있다.

미국의 대학들은 자체적으로 교직원 연수 프로그램을 개설하고 있는 경우

가 많다. 특히, 해당 대학의 홈페이지에 교직원을 위한 안내자료와 다양한 연수 내용을 게재하고 있는 예도 적지 않다.

다음 <표 Ⅲ-1>는 한 대학의 홈페이지로 교수-학습 방법에 대한 자료들을 다양하게 수집하여 제시해 놓은 사례이다.

<표 Ⅲ-1> 전문대학 교원의 교수-학습 관련 자료 안내

번호	주제	관련 내용
1	평가 기법	• 실제 강의시 평가 기법과 그 예 • 퀴즈/ 시험의 종류와 방법 등
2	의사소통 방법	• 사회/ 문화적 특성을 고려한 의사소통 기술 • 언어적/ 비언어적 의사소통 방법 • 문서적인 표현 방법 • 듣는 방법 등
3	핵심 역량 강화	• 직무환경의 이해 • 7대 핵심 역량 • 핵심 역량 체크법 등
4	교육과정 설계	• 교수 설계의 5대 원칙 • 교육과정의 준비와 개편 등
5	스트레스 대응법	• 스트레스 대응하는 101가지 방법 • 스트레스의 원인과 나의 스트레스 수준은? • 재충전 방법 등
6	행동 이해	• 다양한 학생 행동과 반응 • 학생 지도 • 학내 폭력에 대한 대처방법 등
7	가르치는 즐거움	• 제자로부터 온 편지 • 참 스승의 특징 등
8	개강(開講)	• 학기 초 3주 동안 해야 할 일 101가지 • 첫 만남의 성공법 40가지 • 첫 시간에 할 일/ 장벽 허물기 • 학생 이름을 기억하는 방법 등
9	학습방법	• 성인학습 방법과 원칙 • 능동적 학습 방법 • 학습 유형의 확인과 관련 교수 방법 • 학습을 위한 전제 등

(표 계속)

10	발달 이론	• 에릭슨(Erikson)의 발달 과업 • 노울스(Knowles)의 성인학습자 특성 • 매슬로우(Maslow)의 욕구 위계 • 피아제(Piaget)의 인지 발달 • 재교육/ 순환교육 대상으서의 성인학습자 등
11	동기 유발	• 학습자 동기 유발의 원리와 방법 등
12	수업 계획	• 수업 계획의 절차와 그 예 등
13	교수 요목	• 교수 요목 개발 • 강의실 수업/ 인터넷 활용 수업의 교수 요목 • 학습 목표 진술 • 교수 요목 작성 등
14	학습 조직	• 수업의 조직자/ 구성자로서의 교수 등
15	교수 기법	• 일반 교수 기법과 전략 • 시청각 교수 방법 • 교수 효과성의 증진 • 교수 기법 평가 등
16	질문 기법	• 질문과 응답 • 질문의 유형 • 효과적인 질문기법 등

출처: 변호걸 외. 전문대학 교직원 연수 프로그램 개발을 위한 기초연구. 2001. p.36 재인용.

한편 미국 지역대학협의회(AACC)와 미국 지역대학이사협의회(ACCT)의 주관 하에 1998년부터 거대한 지식정보망(Knowledge Net)의 구축이 추진되고 있으며, 이는 지역대학과 지역사회, 지역대학과 학습자, 지역대학간 상호 지식정보망을 구축하여 각종 프로그램의 공유 및 발전을 추구하고, 각 대학이 보유한 자원을 최대한 활용하여 시너지 효과를 추구하고자 하는 사업이다. 따라서, 교직원 개발 또한 이러한 지식정보망을 통해 프로그램의 공유나 공동참여 및 개발이 실현될 것으로 전망된다(변호걸 외, 2001).

일본의 경우 별도의 재단법인으로 사학연수복지회(私學研修福祉會)가 설립되어 있어 사립학교 교직원의 연수와 복지증진사업을 추진하고 있으며, 사립학교 교직원 연수 사업 경비의 일부를 일본 사립학교진흥·공제사업단으로부터 교부받고 있다. 연수사업은 교직원 개개인으로부터 모집신청을 받는 해외연수, 국내연수, 재학(在學)연수 등과, 사학연수복지회가 주최하고 각 대학관

련 단체가 모집하는 교직원 연수사업으로 구분할 수 있다(일본 사학연수복지회 홈페이지 www.skf.or.jp 참조).

이외에도 외국에서 실시되고 있는 전문대학 교원 대상의 교수 개발 프로그램은 단위 대학 중심이나 대학간 협력 프로그램으로 운영되고 있다. <표 III-2>는 교수 개발 프로그램의 주요 내용으로 수업 개발과 개선, 전공 분야의 지식 증진, 조직 개발 측면을 강조한 교수 개발 프로그램의 예시이다(신붕섭 외, 1998).

<표 III-2> 외국의 전문대학 교수 개발 프로그램의 예

주요 영역	프로그램명	목적 및 특징	비고
1. 수업 개발과 개선	1. 자문 교수 프로그램 (mento program)	· 시간제 교수들의 수업 능력 제고를 위해 자문교수를 연결하는 프로그램 · 전임교수와 시간내 교수간의 수업과 전문적 관계성 개선 · 시간내 교수에 대한 수업 자원과 계속적 잔류 도모 · 전임교원들은 행정적 또는 수업 관련 지원 기술 계발 기회 얻음 · 대학에 따라 신임교수 또는 경력교수의 수업 기술 개선을 위한 학과 차원이나 학과간 프로그램 구성 운영	· 미국 고등교육기관에서 자주 활용되는 프로그램임 · 교수들간의 동반자 관계 강조, 자문교수와 자문대상 교수의 구체적인 역할 명시 · 위원회는 구성하여 체계적인 과정 관리
	2. 수업 활성화 학습 세미나	· 교수들의 능동적인 학습 촉진을 위해 설계 · 학과별 대표 교수 8명을 구조로 한 그룹이 되어 연간 지도 계획 강화의 재설계를 지원 · 진행과정에서 수업이나 학생 학습에 관한 참여자들의 통찰을 강좌 안내서에 구체화	· 여름 학기말에 5일간 집중 세미나 실시 · 효과: -참여 교수간 아이디어와 정보 실천 -다른 교수들의 창의성 높이 평가 -수업 전문성 개발을 위한 요청 사항을 행정가에게 제공

(표 계속)

주요 영역	프로그램명	목적 및 특징	비고
	3. 수업의 질 개선 프로그램	· 산업체 경험을 가진 신임 교수들을 대상으로 수업의 질 제고를 위해 제도화한 프로그램 · 성공적인 교수(teaching)에 필요한 태도, 교수법, 기술 제공 · 자신의 강좌 개요 개관 및 수정 작업을 통해 약식 수업 전개 · 신임교수와 교사 교육자들간의 수업 관찰과 회의 구성	· 4일간 세미나 형식으로 실시 · 세미나 이후 월간 모임을 정례화
	4. 교수 개발 하계 강좌	· 가을 학기 지도 강좌를 고안하여 수업 전략과 통합하는 작업을 통해 관련 연구와 강좌 재설계 능력 향상 프로그램	· 4일간 세미나 형식으로 실시
2. 전공 분야의 지식 증진	1. 산업체 복귀 프로그램 (RTI: Return to Industry Program)	· 관련 전공분야에 대한 최신 정보를 얻고자 하는 교수를 대상 프로그램 · 목적: 전공분야에 대한 새로운 지식과 기술 습득 및 현장 경험을 수업과 연결시킬 수 있는 능력 함양 · 교수 개개인의 참여 목적에 따라 참여하는 산업 현장 제안 가능	
	2. 교수 개별화 성장 계획 프로그램 (Individualized Grouth Plans)	· 목적: 모든 교수들에게 자신의 전문성 신장 목표를 확인, 분류하고 현실적인 실천 방안을 계획하는 기회 제공 · 장점: 개별적이고 목적 지향적인 교수 개발 가능 · 시행방안: 1차 연도에는 자신의 강약점 분석, 광범위하게 향후 5년간의 성장 계획을 진술한 개인적 프로필 작성	· 획일적 연수 프로그램의 의무 참여 및 전통적인 교수 개발 방식에 대한 대안으로 실시
	3. 교수 지역사회 인사 교환 근무제(Faculty and Community Externship)	· 교수와 지역사회의 전문인사가 일정 기간동안 서로 상대의 역할을 수행 · 목적: 교원은 전공분야와 관련된 현장 근무를 통해 자신의 지식과 기술을 향상	
	4. 연구학기제 (Study Leaves)	· 목적: 교수들의 전공 분야에 대한 능력과 학문적 활동 증진	

(표 계속)

주요 영역	프로그램명	목적 및 특징	비고
3. 조직 개발	1. 다원적 교수 개발 프로그램	· 지역사회 대학에서의 전문성 개발 활동 - 대학교수 개발위원회의 공식적 조직 활동 - 교육연구센터의 교수연구 후원 활동 - 안식년제 등의 계약 제도 - 워크숍이나 세미나 등의 비공식적 활동 - 운영 방식: 신축적이고 다변적이며 개인 활동과 기관 활동이 균형적 조화를 이룸	
	2. 교수 재훈련 프로그램	· 목적: 대학 환경 변화에 따라 예상되는 교수 과원 현상을 해결하고 수요 증가 영역의 교수 확보 · 학생 수요가 많은 영역의 교수 수요를 고려하여 기존의 교수 재교육 프로그램	· 참여 교원들은 교육비를 지원 받고 훈련 기간동안 휴직 가능
	3. 교수 사회화 세미나	· 목적: - 대학의 사명과 목적 이해 증진 - 교수의 개인적 분파 현상 극복, 대학의 교육철학과 교수의 역할, 학생의 요구에 초점	· 2주간의 집중 세미나

출처: 신붕섭 외(1998). **전문대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구.** 한국고등교육연수원, pp50-57 내용 재구성.

이와 같이 제시된 연수 프로그램은 전문대학 교원들의 보다 효과적인 교수 설계와 접근 방법, 구체적인 수업 기술의 개발 및 가르치고 있는 학문 분야에 대한 계속적인 지식 향상, 그리고 교수의 전문성 개발과 기관적 개발의 통합을 목적으로 운영되고 있다. 이들 대학에서 운영되는 교수 개발 프로그램은 대부분 대학 중심으로 이루어지며 지역이나 대학간 협동 차원에서 운영되기도 한다. 대학 내에서 운영되는 프로그램의 경우 연수 대상이 시간제 교원까지 확장하여 교수 활동의 효과성 제고를 위한 적극적인 방법을 시도하고 있으며 학과내 또는 학과간 구성원간에 학습조직화를 촉진하고 있다. 대부분의

프로그램은 워크숍, 세미나, 관찰, 현장 경험 등 교수들이 직접 참여할 수 있는 방법으로 운영되고 있다.

2. 국내 전문대학 교원 연수 프로그램 운영 동향

변호걸 외(2001)가 분석한 국내 전문대학 교원 연수 프로그램 운영 동향은 다음과 같다. 교원 연수 프로그램은 그 운영 주체에 따라 대상과 목적 등에 다소 차이가 있다.

먼저, 교육인적자원부의 전문대학지원과를 중심으로, 정책 담당자들이 전문대학 교직원을 대상으로 직접 설명회를 갖는 형식의 연수가 실시되어 왔다.

<표 III-3> 교육부/ 한국전문대학교육협의회 주관 2000년도 전문대학 교직원 직무연수 프로그램

내용	기간
• 2000년 전문대학 정책의 기본 방향 • 전문대학 정원 조정 및 재정 지원 방향 • 전문대학 학사 및 인사 관리 • 전문대학 시설 관리 및 운영 • 한국전문대학교육협의회 추진사업 • 전문대학 재정 운영 • 전문대학 학교 법인 관리·운영 • 교육부 감사 중점 및 주요 지적사항 • 종합 토론 및 질의 답변	1박 2일

또한, 교육인적자원부에서는 '전문대학 교원 산업체 연수'를 실시하고 있다(<표 III-4> 참조). 이 연수사업의 목적은 산업체의 요구에 부응하는 전문기술 인력 양성 차원에서 현장 경험이 부족한 교원을 산업체에 파견하여 산업현장의 기술 내용과 변화상을 체득하는 기회를 제공하고, 전문대학 교원의 전문지식을 산업체의 신기술 개발에 참여·활용함으로써 산업체의 연구비 부담

을 줄이고 기술경쟁력을 제고시키는 데 있다. 이 연수는 전문대학으로부터 산업체 연수 희망교원을 신청받아 일정한 기준에 의거, 대학별로 인원을 배정한 후, 정부에서 재정지원을 하는 절차에 따라 진행되고 있으며, 개요는 다음과 같다.

<표 Ⅲ-4> 교육인적자원부 지원 2001년도 전문대학 교원 산업체 연수 계획

구분	주요 내용
지원 대상 인원	신청 전문대학의 전임강사 이상 교원 120명 내외(6개월 단위 기준)
연수 기간	6개월 이상 12개월 이내
예산 지원	교원 1인당 연수비 및 대체강사료 등
연수 대상기관	산학협동 유관업체, 학생 현장실습업체, 벤처기업 및 중소기업기본법상 중기업 이상의 업체, 기타 연수 목적 달성을 위해 학장이 필요하다고 인정하는 기관

1995년부터는 한국전문대학교육협의회의 주관 하에 한국과학기술원(KAIST)에 위탁하여 매년 5주 이상 실시되고 있는 '전문대학 공업계 교수 연수' 도 교육인적자원부의 재정 지원 하에 운영되어 왔다.

<표 Ⅲ-5> 국가전문행정연수원 국제특허연수부 주관 2000년도 대학 교수 연수 프로그램

연수 과정	대상	내용	기간
이공계 대학 교수 특허 연수	이공계 대학 (전문대학) 교수	• 지식재산권제도 개요 • 특허·실용신안제도 • 직무 발명제도 • 기술 개발 성공 사례 • 정보 검색 실습 (CD-ROM 공보 검색, KIPRIS 검색 등)	2박 3일

한편, 국가전문행정연수원의 국제특허연수부에서는 발명과 특허제도를 중심으로 한 지식재산권제도를 소개하여 교수들과 대학생 발명활동을 촉진시킬 수

있도록, 이공계 대학 교수 대상의 연수과정을 운영하고 있다(<표 Ⅲ-5> 참조).

전국 4년제 대학교의 협의·조정기구인 한국대학교육협의회에서는 대학 교수와 직원을 위한 연수 프로그램을 주관하여 실시하고 있으며, 이를 워크숍 프로그램, 패키지 프로그램, 대학 자체 연수 지원 등으로 구분할 수 있다 (<표 Ⅲ-6> 참조).

먼저, 워크숍 프로그램은 대학 교직원의 직무 개발, 조직 개발, 정보 교환 및 자아 개발 등을 목적으로 하여 경영관리직, 교수직, 행정관리직 등을 대상으로 실시되고 있다. 패키지 프로그램은 대학 교직원의 직무개발에 초점을 맞춘 교육프로그램으로 대학 변화전략, 직무수행능력 향상, 지식경영 혁신, 홍보, 구매 등 분야별로 다양한 실습과 사례중심으로 실시되고 있다. 그리고 대학에서 자체적으로 실시하고자 하는 교직원 연수의 목적을 실질적으로 달성할 수 있도록 지원사업을 실시하고 있다.

<표 Ⅲ-6> 한국대학교육협의회 주관 2000년도 대학 교직원 연수 프로그램

유형	대상	과정명	기간
워크숍 프로그램	경영관리직	• 총장 워크숍 • 학장·학부장 워크숍 • 처·실장 워크숍 • 총무처장·사무국장 워크숍	2박 3일
	교수	• 인문 사회계 초임교수 워크숍 • 이학계 초임교수 워크숍 • 의학계 초임교수 워크숍 • 공학계 초임교수 워크숍	2박 3일
	행정관리직	• 신입직원 워크숍 • 교무행정직 워크숍 • 학생행정직 워크숍 • 시설관리직 워크숍 • 경리실무 행정직 워크숍 • 전산직 워크숍 • 취업실무 행정직 워크숍 • 도서관 사서·행정직 워크숍 • 총무행정직 워크숍 • 기획행정직 워크숍 • 상·중급 행정직 워크숍	3박 4일

(표 계속)

유형	대상	과정명	기간
패키지 프로그램	경영관리직	• 대학 변화 전략 추진과정 • 보직 수행 능력 향상과정 • 대학 지식 경영 혁신과정	2박 3일
	교수·행정직	• 대학 교육과정 혁신과정 • 사이버 강좌 개발과정 • 교수 기법 습득과정	2박 3일
	행정관리직	• 교수 업적 평가 설계와 연봉제 추진과정 • 대학 리더십 개발과정 • 직무분석과 정원 평가 전문가과정 • 대학 기획 능력 향상과정 • 대학 문제 해결 의사결정과정 • 대학 비서 직무수행 향상과정 • 대학 시설 설계 및 건축실무과정 • 대학 회계 관리 실무과정 • 대학 기금 조성, 운영 전략과정 • 대학 홍보 전략 실천과정 • 목표 관리에 의한 업적 평가제 도입과정 • 신입생 확보 및 등록생 유지 관리과정 • 대학 시설 및 실험실 안전관리과정 • 대학 등록금 책정 실무과정 • 대학 정보화와 업무프로세스 혁신과정 • 대학 고객만족 서비스 실천과정 • 대학 구매실무과정 • 팀 운영 전략과 연봉제 설계과정 • 대학 사무행정 혁신과정	2박 3일

한편 전문대학 교육협의회가 주관하는 전문대학 신임 교원에 대한 워크숍 형태의 연수 프로그램 내용은 다음 <표 Ⅲ-7>과 같다. 이를 보면, 주로 교육과정 개발과 대학구성원으로서의 역할 등의 내용이 주를 이루며, 더불어 학생과 대학 환경에 대한 이해, 교수로서의 생애개발과 관련된 내용을 연수 내용으로 제시하고 있다. 이와 같은 신임 교수에 대한 연수는 1차와 2차의 경우

공업계 교수를 대상으로 하며, 3차는 비공업계 교수를 대상으로 실시하고 있다.

<표 Ⅲ-7> 한국전문대학협의회 주관 2002년도 전문대학 신임 교수 대상 연수 프로그램

연수 명	연수 대상	연수 내용	연수 기간
신임교수 1차/ 2차/ 3차 워크숍	경력2년 이후 공업계 교수 / 비공업계 교수	· 교육과정 개발과 직무분석 · 프로젝트 학습과 평가 · 교양특강 · 신세대 행동특성과 학생상담 · 교수생활의 생애계획 개발 · 대학 구성원의 역할과 전문대학 발전방향 · 주제별 분임토의 등	2박3일

한국기술교육대학교 부설 능력개발교육원은 직업교육훈련 교원 및 산업체의 전문 기술인에게 선진 교수 기법과 신기술 연수 기회를 제공하여 직업능력개발의 전문가를 양성하고자 설립되었으며, 직업교육훈련 관련 업무 종사자들에게 연수를 실시하고 있다.

그리고 일부 특수대학원에 학위 및 연구과정으로 대학 교직원 개발을 위한 과정이 운영되고 있다. 2000학년도부터 아주대학교 교육대학원에 석사 학위 과정으로 '대학행정관리 전공과정'이 개설되어 있고, 2001학년도부터는 홍익대학교 교육경영관리대학원에 석사 학위 및 연구과정으로 '대학행정 전공과정'이 개설되어 있다.

<표 Ⅲ-8> 능력개발교육원 주관 2000년도 기술·직무 연수과정

연수 종류	대상	과정명	기간
기술 연수 과정	직업능력개발 훈련 담당자 기능대학 교원 전문대학 교원 등 직업교육훈련 관련 업무 종사자	• OA • Internet • Network • MS BackOffice • Linux • Programming • 무선통신 • 멀티미디어 • 디자인 • CAD/ CAM • 비파괴 • 신소재 • 전기전자 • 제어 • 자동차 열에너지 • 교육매체 제작도구	1주 2주
직무 연수 과정	직업능력개발 훈련 담당자 기능대학 교원 전문대학 교원 등 직업교육훈련 관련 업무 종사자	• 직업훈련기관관리자 직무연수과정 • 직업능력개발담당자 직무연수과정 • 직업능력개발훈련교원 생활 지도 및 상담연수과정 • 새 시대 교수법 • 실천적 공학교육 신 교수 기법 • 실천적 기술교육 신 교수 기법 • 프로젝트 및 전이지향적 교수법	2일 1주

Ⅳ. 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발

본 장에서는 전문대학 교원의 연수 프로그램 개발을 위해 전문대학 교원의 직무수행 기준을 제시하였다. 이를 위해 1차로 교원에 대한 직무 분석을 실시하였으며, 직무분석 결과 드러난 책무와 과업 내용을 중심으로 전문대학 교원의 직무 인식과 직무수행 기준 개발에 관한 요구 조사를 실시하였다. 그리고 최종적으로 직무 인식과 요구 분석 결과를 반영하여 전문대학 교원의 직무수행 기준(안)을 개발·제시하였다. 또한 이 과정에서 전문대학 교원의 '직무수행 기준'의 의미는 전문대학 교원으로서 공통적으로 수행해야 할 직무 영역과 내용에 있어 효과적으로 이를 수행할 수 있는 방법과 절차'로 규정하였다.

1. 전문대학 교원의 직무분석

전문대학 교원의 직무수행 기준 개발을 위한 첫 단계로 전문대학 현장의 교원 직무 관리 실태와 직무 관련 문헌을 분석하였으며, 두 차례에 걸친 구조화된 집단 면담을 실시하고, 면담 결과 작성된 직무 내용을 토대로 두 체례에 걸쳐 델파이 조사를 실시하였다.

가. 전문대학의 교원 직무 관리 실태

5개 전문대학을 면담한 결과 전문대학 현장에서 제시하고 있는 교원의 직무 관련 규정으로는 교원들의 근무 상황, 강의, 휴가, 신분에 따른 활동 사항 등을 제시한 복무규정만이 존재할 뿐, 별도의 직무 관련 규정은 존재하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 이들 전문대학이 제시하는 교원 업적 평가 기준을 중심으로 직무 관련 강조점의 경향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 계열별·개인별·전공별 상호평가를 실시함으로써 교원 상호간의 협

력을 중시하였다. 특히 교재 개발 또는 교과목 전산화 등 교육환경 개선의 역할과 산학협력업체의 발굴 및 탐방 등 교원의 역할과 홍보 지원을 담당하는 행정 담당자의 역할을 분리하여, 산학협력의 효율성을 강조하였다. 이를 위해 매년 1 2회의 공청회를 개최하기도 하였다.

둘째, 연구 및 지도를 통한 산학협력을 강조하며, 연구과정에서 학생을 참여시키도록 하고 있었다. 이를 위해 교원들의 산업체 경험을 강조하고 교수간 협력을 강조하며, 승진과 보직 배치시 이를 참조하고 있었다.

셋째, 조직원간의 협력 강화와 학과발전을 위한 공동 노력을 유도하기 위할 목적으로 학과 공동 평가를 시도·실시하고 있었다. 이 평가 결과를 해외연수, 연구비 지원 등의 인센티브 제공에 적용하고 있었으며, 개인, 학과, 단체별로 매년 포상하였다. 이러한 근무평정 기준에 대해 매년 1 2회의 공청회를 개최하고 있었으나, 공업계와 비공업계간의 항목 불균형으로 인한 문제가 여전히 발생하는 것으로 나타났으며, 특히 교수활동을 강조하기는 하나, 정량화에는 어려움이 있는 것으로 나타났다.

넷째, 교원 인사 규정에 의거하여 승진에 교수업적 평가 결과와 정년 보장 임용 심사 평정표가 활용되고 있었다. 업적 평가 결과를 교수의 직급 승진, 성과급, 해외 연수, 연구 학기제, 포상 등에 적용하고 있으나, 평가방법 등의 문제로 계약 임용제, 연봉제 등으로 활용하는 데는 다소 문제가 있는 것으로 나타났다. 대체로 업적 평가 영역에서는 교원으로서의 역할을 교육, 연구, 봉사, 수범으로 구분하고, 제시한 순으로 평가 비중을 두고 있었으나 교육 영역의 점수 비율을 연구보다 상향 조정하는 것에 대한 현장 의견이 강조되었다.

이와 관련하여 교원의 전문성 신장을 강조하는 일부 전문대학에서는 평가기준을 통해 전문대학 교원에게 기대되는 역할과 자질을 다음과 같이 제시하고 있는데, 전문대학에서 기대하고 있는 교원의 주요 직무 영역별 역할 및 자질 내용은 <표 Ⅳ-1>과 같다.

<표 Ⅳ-1> 전문대학 현장에서 제시한 교원의 직무 영역별 역할 및 자질

주요 영역	역할 및 자질	
교육 분야	· 학습자 요구 수준에 맞는 교육	
	· 학생 관리 및 상담지도 노력	
	· 학습 계획서 및 표준 교안 작성 능력	· 학생 지원률 향상노력
	· 취업 지도 및 관리, 자격증 취득 지원	· 학습 자료개발 능력
	· 전공 동아리 지도 및 활동 지원	· 교과외 학습 지도
	· 현장 실습 지도	· 특성화 사업 수행
	· 학습자 요구 수준에 적합한 교수법 개발 및 향상 노력	
	· 산학협력활동: 협약, 방문, 기술 지도, 기술 개발, 현장실습 등	
	· 졸업생 관리 및 지도	
	· 교육환경 변화 대응 능력	
	· 산업체 동향 파악 및 교육과정 개발 능력	
연구 분야	· 산업체 연수	· 지식 창조 및 기술 개발 보급
	· 전공 관련 지속적인 연구를 통한 지식 및 기술의 습득	
봉사 영역	· 각종 보직 업무 수행	· 위원회 활동
	· 부설기관 지원	· 교외 학술활동 지원
	· 자문 및 사회단체 활동	· 봉사활동
	· 산업체 위탁생 모집/ 학생 모집활동 지원	
수범 영역	· 교육자로서의 품위 유지	· 대학 발전을 위한 노력
	· 행정 협조	· 근무규정의 준수

그리고 대부분의 전문대학들은 교육, 학생지도, 산학협동, 연구활동 등을 교원의 기본 역할로 삼고 있었으며, 이를 위한 인성 및 태도에 대한 구체적인 요구도 제시하고 있었다.

· 인성 및 태도: 열린 사고, 유연성, 책임감, 직업윤리
· 교육: 전문 분야에 대한 심화된 지식과 기술 및 교수 계획과 교수 방법 숙달
· 학생 지도: 학생에 대한 이해와 사랑, 책임감, 지도 및 상담기술
· 산학협동: 산업현장 탐색 및 정보 교환 의지와 노력, 산업체 요구를 교과

과정에 반영할 수 있는 의지와 능력

· 연구활동: 전공 연구, 전공 연구의 응용, 전문대학 직업교육과 대학 발전 정책 연구.

이외에도 전문대학들은 전공 분야의 변화, 학생의 소양, 교육과정 개발, 교수법 등에 관한 직무 파악을 신속히 할 수 있는 자질을 강조하고 있으며, 연수, 산학협력 등 교육적 능력과 산업체 현장 경험이 있는 교원을 선호하고 있었다. 이에 따라 교수 선발시 교원 구성을 이론에 능한 교수와 현장 산업체 출신을 고려하여 안배하는 것이 바람직하다. 또한 안정적인 학생 지도를 위해서는 전임교원의 확보율을 현재의 50%대에서 60 70%로 높이고, 지도학생 규모는 현재보다 대폭 낮추어 1인당 30명 수준이 바람직하다고 제시하였다.

나. 전문대학 교원의 직무 관련 문헌 분석

전문대학 교원의 직무 목록을 작성하고 직무 내용을 규명하기 위하여 선행문헌을 분석하였다.

신붕섭(2000)은 전문대학 교원의 직무를 전문대학 교원의 전문성을 기준으로 분석하였으며, 이현청(2000)은 전문대학 교원의 역할 수행과정을 중심으로, 그리고 김판욱(1998)은 직업교육을 위한 교원 역할을 중심으로 분석하였다. 그리고 Yoker(1974)의 경우 교원의 책무를 중심으로, 그리고 Perkins(1973)의 경우 교원의 역할수행 기준을 중심으로 분석하였다(<표 Ⅳ-2> 참조).

한편, 오규형 외(2002)는 S전문대학을 중심으로 DACOM법을 통해 전문대학 교수의 직무를 분석하였으며, 이를 통해 전문대학 교원의 직무를 9개의 책무와 각 책무별 하위 영역으로 130개의 과업 내용을 도출하였다(<표 Ⅳ-3> 참조). 이 연구의 결과는 <표 Ⅳ-2>에서 제시된 여러 학자의 분류를 고루 포함하고 있으며, 우리나라 전문대학 현장의 업무내용을 중심으로 비교적 상세하게 직무 내용을 제시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 오규형 외(2002)의 전문대학 교원에 관한 직무분석의 결과를 본 직무분석의 기초자료로 활용하였다.

<표 Ⅳ-2> 전문대학 교원의 직무 영역 규명을 위한 선행 연구

연구자	분석 내용	전문대학 교원의 역할
신붕섭 외 (2000)	전문대학 교원의 전문성	• 제도적 전문성: 전문대학 교육에 대한 전문가로서의 전문성 • 학자적 전문성: 학문활동과 교수활동의 접목 • 수업 연구 전문성: 학생의 요구를 수렴한 수업 연구 • 학습 관리 전문성: 학습자의 정보 수집 및 비판, 해석력 강조 • 현장적 전문성: 전공분야의 기술 변화 및 현장 요구 파악 • 교수법적 전문성: 성공적인 학습 결과의 측정을 강조
이현청 (2000)	전문대학 교원 역할 수행과정	• 가르치는 교수자로서의 역할 • 도덕적 실천자로서 역할 • 지역사회 자원인사로서의 역할 • 평가자로서의 역할 • 훈육자로서의 역할 • 부모 대리자로서의 역할
김판욱 (1998)	직업교육을 위한 전문대학 교원의 역할	• 전공학과에 대한 교육과정을 직무분석법에 의해 개발·운영하는 역할 • 담당 교과에 대한 수업을 계획·수립하는 역할 • 교재 연구 및 준비를 위한 역할 • 실내 수업을 전개하는 역할 • 실험실습 지도 및 시험실습장을 조직·관리하는 역할 • 수업 평가 및 현장 실습 계획, 지도, 평가 역할 • 학생의 생활과 진로를 지도하는 역할 • 직업교육훈련 교원으로서의 전문성 제고를 위해 현장연구 및 현직 연수에 참여하는 역할 • 국가기술자격 검정과 기능 대회를 준비하는 역할 등
Yuker. (1974)	교원의 책무	• 강의 업무(실제 수업, 강의 준비, 학생평가 등) • 학생과의 상호작용(학생 지도) • 연구 및 창작활동 • 전문성 개발(professional development) 활동(학술회의 참석, 독서 및 연구활동) • 학교 봉사(각종 위원회 활동, 행정 업무, 추천서 작성 및 취업알선 등과 같은 학생 지원활동) • 공공 봉사 • 개인적 활동
Perkins (1973)	전문대학 교원의 역할 설정 기준	• 교수(teaching)를 일차적인 기능으로 하는 교육적 사명 • 새로운 지식의 획득을 강조하는 연구의 사명 • 지식 전파와 응용에 중점을 두는 사회 봉사의 사명 • 이상적 민주주의 사회를 창조하는 사명

<표 Ⅳ-3> 전문대학 교원의 책무영역

책무영역	과업 내용	책무영역	과업 내용
교육과정 개발	8가지	산학협동	17가지
교수영역	35가지	행정업무	16가지
평가	7가지	사회봉사	8가지
학생지도	16가지	자기개발	8가지
연구	15가지	전체 9가지 책무영역 130가지 과업 내용	

다. 구조화된 집단 면접에 의한 전문대학 교원의 직무내용

전문대학 교원의 직무 영역을 규명하고 직무 내용을 추출하기 위해 계열, 전공, 경력 등을 고려하여 7명의 직무분석 전문가 집단을 구성하여 선행연구를 중심으로 2회에 걸친 구조화된 집단 면접을 실시하였다. 이를 위한 기초자료로는 오규형 외(2002)의 선행연구에서 9개 영역에 걸쳐 도출된 130개의 업무내용을 활용하였다. 1차 면접에서는 130개의 업무내용 중 현장의 적합성 여부에 대한 검토를 통해 삭제 및 통합, 조정을 거쳐 전체 업무내용을 재구성하였으며, 이를 영역별로 묶어 10가지의 책무영역(duty)을 도출하였다. 그리고 재구성된 업무내용을 바탕으로 각 책무영역별 73개의 과업 내용(task)을 도출하여 전문대학 교원의 직무 흐름도를 구성하였다.

2차 면접에서는 전문대학 교원의 직무 흐름도상의 10가지 책무영역과 73개 과업 내용에 대한 적합성 여부에 대한 분석을 실시하였다. 이를 통해 과업 내용의 조정과 삭제·통합을 거쳐 1개의 과업 내용이 추가되어 전체 10개의 책무영역에 걸쳐 74개의 과업 내용을 도출하였다.

라. 델파이 조사

구조화된 집단 면접의 실시 결과 규명된 전문대학 교원의 직무 영역과 각 영역별 과업내용의 적절성 검토를 위하여 델파이 조사를 실시하였다. 델파이 조사에는 계열, 전공 등을 고려하여 경력 5년 이상의 전문대학 교원 17명을 델파이 전문위원으로 선정·위촉하였다.

1차 델파이조사 결과 수업영역에서 1개의 과업이 추가되고, 학교운영영역에서 1개의 과업 내용을 삭제·통합하였으며, 일부 과업 내용에 대해서는 조사 결과 요청된 사항을 중심으로 수정하였다. 2차 델파이 조사에서는 1차 조사 결과 수정·반영된 사항을 중심으로 조사를 실시하였으며, 지적된 사항을 중심으로 최종적으로 전문대학 교수의 직무내용으로 10개 책무영역별 75개 과업 내용을 도출하였다(<부록 1> 참조). 1·2차 델파이조사를 통해 최종 규명한 전문대학 교수의 책무 영역별 과업 내용은 다음과 같다.

<표 Ⅳ-4> 교육과정 개발 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
교육과정 개발	1. 현장 변화 및 요구 파악하기	
	2. 학습자 진단하기	
	3. 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기	
	4. 직무분석하기	
	5. 교육 목표 설정하기	
	6. 교과목 편성하기(학기 시간표 및 보충 심화 등)	
	7. 교수 요목 설정하기	
	8. 실험실습 기자재 기준 정하기	
	9. 교육과정 평가하여 피드백하기	

전문대학 교원의 첫번째 직무 영역은 '교육과정 개발'이다. 교육과정 개발 영역은 전문대학 각 학과의 현행 및 신규 교육과정, 특별과정 프로그램 등의 체계적인 개발을 위하여 직업교육과정 개발의 전반에 대한 이해를 토대로 학과내 교육과정 개발에 참여하는 활동을 말한다(<표 Ⅳ-4> 참조). 이 과정에는 현장의 변화와 요구를 파악하는 단계에서부터 학습자의 특성에 적합한 교육과정을 개발하여 평가하는 단계까지를 포함하고 있다.

전문대학 교원의 두번째 책무 영역은 '수업 계획 및 준비'이다. '수업 계획 및 준비'는 교수가 학습자의 특성과 주어진 학습 내용을 중심으로 학습자와 교육환경의 분석부터 수업 내용의 전개에 이르기까지 세부적인 수업 계획을 수립하고 준비하는 활동이다(<표 Ⅳ-5> 참조).

<표 Ⅳ-5> 수업 계획 및 준비 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
수업 계획 및 준비	1. 학습자 · 교육환경 특성 분석하기	
	2. 단원별 차시별 학습 목표 설정하기	
	3. 주간 · 월간 수업 계획 수립하기	
	4. 학습 내용 선정 · 조직하기	
	5. 수업 방법 선택하기	
	6. 학습과제 계획하기	
	7. 실험실습 계획하기	
	8. 수업매체 계획 · 준비하기	
	9. 교수-학습 보조자료 개발하기	
	10. 수업 공간 배치하기	

전문대학 교원의 세번째 책무 영역은 '수업' 영역이다. '수업'은 교수가 수업 계획 및 준비를 토대로 학생들의 학습 동기를 높이는 다양한 수업 방법을 적용하고 적절한 교수-학습 매체자료를 제시하며 학생들의 학습과정을 지원

하고 그 수업의 결과를 평가하는 활동까지를 포함하고 있다(<표 Ⅳ-6> 참조).

<표 Ⅳ-6> 수업 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
수업	1. 학습 동기 유발하기	
	2. 수업 방법 활용하기 (강의법, 토의법, 프로젝트법, 실습법 등)	
	3. 수업 매체 활용하기 (OHP, 슬라이드, 컴퓨터, 빔프로젝트 등)	
	4. 학생의 수업 참여 촉진하기	
	5. 과제 수행 지원하기	
	6. 보충·심화 지도하기	
	7. 강의평가 분석하기	

전문대학 교원의 네번째 책무 영역은 '학생 평가' 영역이다. '학생 평가'는 수업 계획 및 전개를 중심으로 학생들의 수준과 교육 내용을 고려한 평가 계획을 수립하고 평가에 필요한 도구를 개발·준비하여 적용하며, 그 결과를 관리·사정하는 활동이다(<표 Ⅳ-7> 참고).

<표 Ⅳ-7> 학생 평가 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
학생평가	1. 평가 계획 수립하기	
	2. 성취 수준 결정하기	
	3. 평가 방법 선정하기	
	4. 평가 도구 개발하기	
	5. 다양한 평가 방법 적용하기	
	6. 학습 및 과제 평가 결과 관리하기	
	7. 학생 성적 사정하기	

전문대학 교원의 다섯번째 책무 영역은 '학생 지도' 영역이다. '학생 지도'는 학생들의 교실 수업활동 외에 현장 실습, 자격 취득 지도 등을 포함하는 교과 외 학습 지도, 전공 동아리활동, 각종 대학 행사 및 학사 지도, 재학생의 취업·진학 지도 및 졸업생 추수지도 활동을 포함한다(<표 Ⅳ-8> 참조).

<표 Ⅳ-8> 학생 지도 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
학생지도	1. 학생활동 관련 행사 지도	
	2. 동아리활동 지도하기	
	3. 현장실습 순회지도하기	
	4. 자격 취득 지도하기	
	5. 학생·학부모 상담하기	
	6. 진로 지도하기(편입 지도, 취업 지도 등)	
	7. 학사 지도하기	
	8. 공모전·전시회·발표회 지도하기	
	9. 졸업생 추수지도하기	

<표 Ⅳ-9> 연구·개발·창작 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
연구·개발·창작	1. 최신 연구 관련 정보 수집하기	
	2. 연구·개발·창작 계획 수립하기	
	3. 연구·개발·창작 도구 개발하기	
	4. 연구·개발·분석·창작하기	
	5. 보고서·해설자료 작성하기	
	6. 전문 학술지 논문 게재·발표하기	
	7. 전공서적 집필하기	

전문대학 교원의 여섯번째 책무는 '연구 · 개발 · 창작'이다. '연구 · 개발 · 창작'은 전문대학 교원의 연구자적 역할로서 해당 전공 분야의 다양성을 살려 체계적으로 연구를 계획하고 기술 개발 또는 창작 발표 활동 등을 수행하면서 수업활동에 활용할 수 있는 전공 서적을 집필하는 활동을 말한다(<표 Ⅳ-9> 참조).

전문대학 교원의 일곱번째 책무는 '산학협동'이다. '산학협동'은 전문직업교육의 현장성 제고에 필수적인 영역으로, 학교 또는 학과 단위에서 산학협동 계획을 수립하고, 산업체를 발굴하여 학과 특성에 따른 다양한 교육활동을 전개 · 평가하는 일련의 활동이다(<표 Ⅳ-10> 참조).

<표 Ⅳ-10> 산학협동 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
산학협동	1. 산학협동 계획 수립하기(학과별 산학협동 계획)	
	2. 산학협동 대상 업체 발굴하기	
	3. 산학협동 조직 구성 · 관리하기 (학과별 산학협동 위원회 구성)	
	4. 관련 산업체 요구 파악하기	
	5. 산학협동 교류활동 지원하기 (산학공동 프로젝트, 창업보육센터, 산업체 자문 및 위탁교육 등)	
	6. 산학협동 결과 평가 · 피드백하기	

전문대학 교원의 여덟번째 책무는 '대학 운영'이다. '대학 운영'은 교수가 대학 운영과 관련된 전반적인 기획 · 재정 업무를 지원하는 활동을 말한다(<표 Ⅳ-11> 참조).

전문대학 교원의 아홉번째 책무는 '사회 봉사'이다. '사회 봉사'는 개별 교수가 지닌 학문적 · 교육적 전문성을 활용하여 다양한 기관과 매체를 대상으로 자문 · 출연, 평가 · 강의 등을 수행하며, 이외에 순수한 자원봉사 활동까지

를 포함한다(<표 Ⅳ-12> 참조).

<표 Ⅳ-11> 대학 운영 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
대학 운영	1. 대학 조직 운영에 참여하기(각종 위원회활동, 회의 참여, 재정지원사업 수립 참여 등)	
	2. 수업·실험·실습실 자원 관리하기 (실습실 기자재 선정 및 구매, 관리 등)	
	3. 교원 인사관리에 참여하기	
	4. 대학·학과 홍보 활동 수행하기	
	5. 신입생 선발 업무 수행하기	
	6. 각종 문서 작성·관리하기(장학생 추천, 학생 학사관련 서류, 공문서 작성 관리 등)	
	7. 대학(학과)발전 기획하기	
	8. 특별과정 운영하기	
	9. 학내행사 참여하기	

<표 Ⅳ-12> 사회 봉사 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
사회 봉사	1. 공공기관·시민단체 자문활동하기	
	2. 대중매체 출연 및 기고하기	
	3. 외부기관 평가·심사활동 참여하기	
	4. 행사지원 강연하기(외부 행사 관련 강연 등)	
	5. 자원봉사 하기	

전문대학 교원의 열번째 책무는 '자기 개발'이다. '자기 개발'은 교수들의 학문적·교육적 전문성과 현장성 향상을 위해 각종 관련 학회나 연수에 참여하고 조직원간에 교육·연구 활동을 교류하는 것을 포함한다(<표 Ⅳ-13> 참조).

<표 Ⅳ-13> 자기 개발 영역의 과업 내용

책무 영역	최종 규명 과업	비고
자기개발	1. 학회 참가하기	
	2. 첨단 수업매체 · 기기 활용 방법 습득하기	
	3. 직무 기초 능력 함양하기	
	4. 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기	
	5. 동료간 교육 · 연구활동 교류하기	
	6 국내외 · 산업체 연수 참여하기	

다음 <표 Ⅳ-14>는 두 차례에 걸친 델파이 조사 결과 최종적으로 규명한 전문대학 교원의 직무 흐름도를 제시한 것이다.

<표 Ⅳ-14> 전문대학 교원 직무 흐름도 (Job model)

Duty(책무) **Task(과업)**

A 교육과정 개발	A-1 산업체 현장 변화 및 요구 파악하기	A-2 학습자 진단하기	A-3 국내외 관련학과 교육과정 분석하기	A-4 직무분석하기	A-5 교육목표 설정하기
	A-6 교과목 편성하기	A-7 교수 요목 설정 하기	A-8 실험실습 기자재 기준 정하기	A-9 교육과정 평가하여 피드백하기	
B 수업계획 및 준비	B-1 학기별 수업 계획 수립하기	B-2 학습자 · 교육 환경 특성 분석하기	B-3 단원별 차시별 학습 목표 설정하기	B-4 학습내용 선정 · 조직하기	B-5 수업 방법 선택하기
	B-6 학습과제 계획하기	B-7 실험실습 계획하기	B-8 교수·학습 자료 개발하기	B-9 수업 공간을 구조화하기	

(표 계속)

C **수업(전개)**	C-1 학습동기 유발하기	C-2 수업 방법 활용하기	C-3 수업 매체 활용하기	C-4 학생의 수업 참여 촉진하기	C-5 과제 수행 지원하기
	C-6 보충·심화 지도하기	C-7 강의평가 분석하기			
D **평가**	D-1 평가계획 수립하기	D-2 성취수준 결정하기	D-3 평가 방법 결정하기	D-4 평가 도구 개발하기	D-5 평가 실행하기
	D-6 평가 결과 관리하기	D-7 학생 성적 사정하기			
E **학생지도**	E-1 학생활동 관련 행사지도하기	E-2 동아리 활동 지도하기	E-3 현장실습 순회지도하기	E-4 자격 취득 지도하기	E-5 학생·학부모 상담하기
	E-6 진로 지도하기	E-7 학사 지도하기	E-8 공모전·전시회 ·발표회 지도하기	E-9 졸업생 추수지도하기	
F **연 구**	F-1 최신연구 관련 정보 수집하기	F-2 연구·개발· 창작 계획 수립하기	F-3 연구·개발· 창작 도구 개발하기	F-4 연구·개발·창 작 분석하기	F-5 보고서·해설자 료 작성하기
	F-6 전문학술지 논문 게재 및 발표하기	F-7 교재 및 전공 서적 집필하기			

(표 계속)

G **산학협동**	G-1 산학협동 계획 수립하기	G-2 산학협동 대상 업체 발굴하기	G-3 산학협동 조직 구성·관리하기	G-4 관련 산업체 요구 파악하기	G-5 산학협동 교류 활동 하기
	G-6 산학협동 결과 평가 및 피드백하기				
H **대학운영 (행정업무)**	H-1 대학 조직 운영에 참여하기	H-2 수업·실험·실습실 지원 관리 하기	H-3 교원 인사 관리에 참여하기	H-4 대학·학과홍보 활동 수행하기	H-5 신입생 선발 업무 수행하기
	H-6 각종 문서 작성 관리하기	H-7 장단기 대학 발전 기획하기	H-8 특별과정 운영하기	H-9 학내행사 참여하기	
I **지역사회봉사**	I-1 공공기관·시민단체 자문활동 하기	I-2 대중매체 출연 및 기고하기	I-3 외부기관 평가·심사활동 참여하기	I-4 행사지원 강연하기	I-5 자원봉사 하기
J **자기계발**	J-1 학회 참가하기	J-2 신교수 매체 활용방법 습득하기	J-3 직무수행 기초능력 함양하기	J-4 수업방법 개선 관련 행사 참여하기	J-5 동료간 교육·연구활동 교류하기
	J-6 국내외·산업체 연수 참여하기				

2. 전문대학 교원의 직무 인식 및 직무수행 기준(안) 개발을 위한 요구 조사

다음은 전문대학 교원의 직무분석에서 추출한 책무 및 과업 내용에 대한 전반적인 인식 수준과 직무수행 기준(안) 개발과 관련된 요구를 조사하기 위하여 전문대학 교수와 학장을 대상으로 실시한 설문조사의 분석 결과를 제시한 것이다.

가. 응답자의 일반적 특성

전문대학 교원의 직무 인식 및 직무수행 기준 개발을 위한 설문조사의 응답자에 관한 일반적인 특성은 <표 Ⅳ-15>과 같다.

<표 Ⅳ-15> 설문 응답자의 일반적 특성

구분			교수 (N=452)		학장 (N=89)	
			빈도	백분율	빈도	백분율
개인 특성	성별	남	380	84.3	82	92.1
		여	71	15.7	7	7.9
	연령	30대	1	0.2	-	-
		40대	87	19.2	10	11.2
		50대	261	57.7	33	37.1
		60대	90	19.9	40	44.9
		70대	13	2.9	6	6.7
	최종학위	박사학위	293	65.1	62	69.7
		박사과정 및 수료	89	19.8	8	9.0
		석사학위	64	14.2	18	20.2
		학사학위	4	0.9	1	1.1
	보직유무	교무·학사·교학	58	13.9	-	-
		산학·기술·창업·보육	49	11.7		
		학생·입학	24	5.7		
		기획·행정·평생·전산	62	14.8		
		보직없음	225	52.4		

(표 계속)

구분			교수		학장	
			빈도	백분율	빈도	백분율
소속 대학 특성	대학 소재지역	서울특별시	20	4.5	7	8.0
		광역시	127	28.3	24	27.6
		중소도시	193	43.0	34	39.1
		읍면	109	24.3	22	25.3
	소속학과 전공계열 / 소속대학 주요계열	공업계열	221	49.1	46	51.7
		농수해양계열	8	1.8	1	1.1
		간호보건계열	59	13.1	14	15.7
		가정계열	16	3.6	2	2.2
		사무실무계열	98	21.8	21	23.6
		예체능계열	42	9.3	1	1.1
		기타	6	1.3	4	4.5
경력 특성	전문대학 교직경력[1]	4년 이하	52	11.6	26	29.9
		5-10년	221	49.3	19	21.8
		11-20년	111	24.8	12	13.8
		21년 이상	64	14.3	30	34.5
	교직과목 이수 여부	이수함	249	56.6	54	63.5
		이수하지않음	191	43.4	31	36.5
	전문대학 이외 근무 경력	산업체	183	40.5	26	29.2
		교육훈련기관	139	30.8	39	43.8
		연구소	63	11.0	2	2.3
		공공기관	31	13.9	15	16.9
		없음	46	10.2	7	7.9

개인별 특성을 보면, 응답교수의 과반수 이상이 50대 남성(남성 84.3%, 50대 57.7%)이며, 학장의 경우는 50 60대 남성(남성 92.1%, 50대 37.1%, 60대 44.9%)으로서 대부분 박사학위(교수 65.1%, 학장 69.7%) 소지자인 것으로 나

1) 전문대학 교원의 교직 경력은 교원 발달 단계에 따라 1 4년의 형성단계, 5 10년의 성장 단계, 11 20년의 성숙 단계, 21년 이상의 원숙 단계 등의 4 단계로 나누어 분석하였다(이난숙, 1992 참조. 장명희, 2001: 35 재인용).

타났다.[2)]

소속대학의 특성으로 보면, 대학이 중소도시에 소재한 경우가 가장 많으며(교수 43.0%, 학장 39.1%), 교수의 경우 소속학과 전공계열이 공업계열인 경우가 전체의 49.1%로 가장 많고, 다음으로 사회실무계열(21.8%)과 간호보건계열(13.1%) 등의 순으로 나타났다. 학장의 경우도 비슷하여, 소속대학 주요계열이 공업계열인 경우가 51.7%로 가장 많으며, 다음으로 사회실무계열(23.6%), 간호보건계열(15.7%) 순인 것으로 나타나, 한국교육통계연보에서 나타나는 바와 같이 공업계열이 우리나라 전문대학의 가장 주된 계열임을 알 수 있다.

응답교수들의 경력특성을 보면, 교수의 경우 전문대학 교직경력이 5 10년인 경우(49.3%)가 가장 많으며, 다음으로 11 20년(24.8%)과 21년 이상(11.6%)인 순으로 나타났다. 그리고 학장의 경우는 21년 이상(34.5%) 전문대학 교원으로 근무한 경우가 가장 많았으며, 다음으로 근무년 수가 4년 이하(29.9)인 순으로 나타나, 전문대학 이외의 경력을 통해 전문대학 학장으로 전직해 오는 경우도 다수인 것으로 나타났다.

한편, 전문대학 교원의 교직과목 이수 비율은 교수(56.6%)와 학장(63.5%) 모두 과반수 이상으로 대학원 혹은 학부과정에서 교직과목을 이수한 것으로 나타났다. 그리고 교원들의 전문대학 이외 근무경력을 보면, 교수의 경우 산업체(40.5%)와 교육훈련기관(30.8%)이 가장 많은 것으로 나타났는데, 이는 최근 전문대학의 전문직업교육의 다양화와 현장성 있는 교육을 강조하는 변화요구를 반영한 것으로 해석된다. 또한 학장의 경우는 교육훈련기관(43.8%) 경력이 가장 많고, 그 외 산업체(29.2%)와 공공기관(16.9%)의 경력을 가진 경우도 다수인 것으로 나타나, 전문대학 교수 경력에서 나타나는 바와 같이 학장의 경우 비교적 타 교육훈련기관 교직 경력이 일반 교수보다 많은 것을 알 수 있었다.

---

2) 한국교육통계연보(2001)에 의한 전문대학 교원의 개인특성 현황과 다소 차이를 보이고 있는데, 이는 응답자 중 보직자가 차지하는 비율이 실제 현황보다 높기 때문인 것으로 보인다(<표 Ⅱ-4> <표 Ⅱ-6> 참조).

나. 전문대학 교원의 직무수행 인식 및 연수 요구도

다음은 전문대학 교원의 직무인식 및 직무수행 기준(안) 개발을 위한 조사에서 전문대학 교원의 직무 영역별 중요도와 각 영역에서의 수행빈도[3], 그리고 수행도를 0 4까지의 5점 척도로 조사하였으며, 연수 요구도는 중요도 인식수준에 대한 수행 수준의 차를 통해 추출하였다. 또한 집단간 인식 차이의 조사에서는 ANOVA기법과 차이에 관한 사후검정에는 유의수준 0.05에서 Scheffe의 다중검정치를 이용하였다.

1) 교원의 직무 영역별 직무수행에 관한 인식

다음은 전문대학 교원의 직무분석 결과 드러난 책무 영역별 교수 및 학장의 인식과 연수 요구도를 조사한 것이다. 전문대학 교원의 직무 영역별 중요도, 수행빈도, 수행도에 관한 인식과 연수 요구도는 다음 <표 Ⅳ-16>과 같다.

조사 결과를 전체적으로 보면, '교육과정 개발' 영역이 중요도(3.32) 인식 수준에서 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 '수업'(3.26)과 '산학협동'(3.11) 영역이 전문대학 교원의 직무 영역으로서 중요도 인식수준이 높은 것으로 나타났다. 그리고 수행빈도를 보면, '수업'(2.82) 영역과 '수업계획 및 준비'(2.53) 영역 등 수업과 관련된 영역의 수행빈도가 높게 나타났으며, 반면, '사회 봉사'(1.86)와 '자기 개발'(2.16) 영역의 경우 1학기에 1회 전후 수행하는 등 수행빈도가 비교적 낮은 것으로 나타났다. 그리고 수행도의 경우는 '수업'(2.94)과 '수업계획 및 준비'(2.81) 영역, 그리고 '학생 지도'(2.81) 및 '교육과정 개발'(2.78) 등의 영역에 대한 수행 수준이 높다고 인식하는 것으로 나타나, 전체적으로 수업 및 교육과 관련된 영역의 수행 수준에 대한 인식이 높은 것을 알 수 있다. 중요도 인식 수준과 수행 수준간의 인식 차를 통해

3) 수행 빈도의 경우, 집단별 비교 조사에서 각 항목별 수행 빈도 조사에서 측정값이 0 이하인 경우가 50% 이상 나타나는 항목은 해당 집단의 직무 항목에서 삭제하기로 하였으나, 전체 항목에 대한 집단별 조사 결과에서 수행빈도 0이 50%이상으로 조사되는 항목은 나타나지 않았다.

추출한 연수 요구도는 '교육과정 개발'(0.54) 영역이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '자기 개발'(0.50), '산학협동'(0.45)과 '연구 · 개발 · 창작'(0.43) 영역의 순으로 연수 요구가 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-16> 전문대학 교원의 직무 영역별 인식 및 연수 요구도

구분	중요도		수행빈도		수행도		연수요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
A. 교육과정 개발	3.32	0.43	2.18	0.59	2.78	0.52	0.54	0.52
B. 수업계획 및 준비	3.07	0.49	2.53	0.59	2.81	0.57	0.26	0.53
C. 수업	3.26	0.50	2.82	0.57	2.94	0.57	0.32	0.51
D. 학생 평가	3.07	0.54	2.41	0.59	2.76	0.61	0.31	0.56
E. 학생 지도	3.04	0.51	2.51	0.57	2.81	0.59	0.24	0.52
F. 연구 · 개발 · 창작	3.07	0.58	2.24	0.73	2.65	0.71	0.43	0.69
G. 산학협동	3.11	0.64	2.29	0.75	2.67	0.73	0.45	0.67
H. 대학운영	3.02	0.60	2.46	0.74	2.78	0.73	0.24	0.64
I. 사회 봉사	2.63	0.76	1.86	0.91	2.31	0.86	0.33	0.84
J. 자기 개발	3.10	0.59	2.16	0.74	2.60	0.69	0.50	0.67
전체 평균	3.06	0.56	2.34	0.67	2.71	0.65	0.36	0.61

이를 통해 보면, 전문대학 교원의 주요 업무로서 인식하고 있는 직무 영역은 '교육과정 개발' 영역과 '수업', '산학협동', '자기 개발' 등이며, 또한 이들 항목은 연수 요구도 또한 높은 항목이라는 점에서 연수 프로그램 구성에 유용한 시사점을 주고 있다.

또한 전문대학 교원의 책무 영역별 각 과업 항목에 관한 중요도 인식, 수행빈도, 수행 수준은 [부록 5]와 같다. 이를 보면, 중요도 인식수준이 가장 높았던 '교육과정 개발' 영역의 경우, '현장변화 및 요구 파악하기' 항목의 중요도 인식수준이 3.63으로 전체 항목 중 가장 높게 나타났다. 그 외 전체 항목별로 살펴보면 '학습동기 유발하기'(3.55)와 '교육목표 설정하기'(3.52), 그리고 '학습자 진단하기'(3.46), '수업방법 활용하기'(3.45), '학생의 수업참여 촉진하

기'(3.45) 등의 항목에 관한 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 즉, 대체로 전문대학 교원으로서의 가장 주된 업무인 교육 및 수업 영역에 있어서의 핵심적인 항목에 대한 중요도 인식수준이 높은 것을 알 수 있었다.

한편 각 직무 영역별 전문대학 교수의 인식수준과 학장이 인식하는 해당 대학 교수의 중요도 인식 및 수행 수준간의 차이를 비교하면 <표 Ⅳ-17>과 같다.

<표 Ⅳ-17> 전문대학 교원 및 학장의 직무 영역별 인식에 관한 평균 비교

구분		학장		교수		F	유의확률
		평균	표준편차	평균	표준편차		
A. 교육과정 개발 영역	중요도	3.82	0.39	3.32	0.43	100.32	0.00
	수행도	2.78	0.70	2.78	0.52	.00	0.96
B. 수업계획 및 준비 영역	중요도	3.72	0.58	3.07	0.49	119.52	0.00
	수행도	2.63	0.74	2.81	0.58	6.95	0.01
C. 수업 영역	중요도	3.72	0.48	3.26	0.50	63.35	0.00
	수행도	2.71	0.77	2.94	0.57	10.68	0.00
D. 학생 평가 영역	중요도	3.34	0.66	3.08	0.54	16.29	0.00
	수행도	2.67	0.77	2.76	0.62	1.57	0.21
E. 학생 지도 영역	중요도	3.67	0.54	3.04	0.51	108.18	0.00
	수행도	2.97	0.83	2.81	0.60	4.57	0.03
F. 연구 · 개발 · 창작 영역	중요도	3.30	0.68	3.07	0.58	11.01	0.00
	수행도	2.55	0.74	2.65	0.72	1.31	0.25
G. 산학협동 영역	중요도	3.61	0.60	3.11	0.64	45.45	0.00
	수행도	2.84	0.95	2.67	0.74	3.85	0.05
H. 대학 운영 영역	중요도	3.31	0.63	3.02	0.60	17.09	0.00
	수행도	2.60	0.82	2.78	0.73	4.68	0.03
I. 사회 봉사 영역	중요도	3.06	0.74	2.64	0.76	22.68	0.00
	수행도	2.48	0.90	2.31	0.86	2.71	0.10
J. 자기 개발 영역	중요도	3.45	0.62	3.10	0.59	25.39	0.00
	수행도	2.69	0.78	2.60	0.69	1.08	0.30

이를 통해 보면, 대부분의 영역에서 교수와 학장간의 인식 수준에 유의미한 차이를 보이고 있는데, 특히 '교육과정 개발' 영역과, '수업계획 및 준비', '학생 지도', '산학협동' 등의 영역에 대한 두 집단간 중요도 인식 수준은 현저하게 차이가 나는 것으로 나타났다. 즉, 일반적으로 학장이 해당 대학 교원에 대해 기대하는 인식 정도는 전문대학 교수 스스로가 인식하는 중요도 인식수준 보다 높은 것으로, 두 집단간의 중요도 인식 수준에 유의미한 차이를 보이고 있다. 그러나 수행 수준에는 교원들이 스스로 인식하는 수행 수준과 학장들이 해당 대학 교원들에 대해 인식하는 수준이 비슷하게 나타나고 있었다.

전문대학 교수 및 학장의 직무에 대한 중요도 인식 수준과 수행 수준간의 차이를 통해 살펴본 연수 요구도는 다음 <표 Ⅳ-18>과 같다. 이를 통해 보면, 직무에 대한 중요도 인식 수준에서 학장의 인식이 현저히 높은 결과로 인해 전체 영역에서 학장의 교원에 대한 연수 요구도가 월등히 높게 나타나 집단간의 유의미한 차이가 있음이 드러났다. 특히 '교육과정 개발', '수업계획 및 준비', '수업하기' 등 수업관련 영역에서의 연수 요구도가 다른 직무 영역보다 높게 나타나는 특징을 보이고 있다.

<표 Ⅳ-18> 전문대학 교수 및 학장의 연수 요구도

영역구분	교수		학장		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
A. 교육과정 개발하기	0.54	0.52	1.04	0.71	60.08	0.00
B. 수업계획 및 준비하기	0.26	0.53	1.09	0.85	145.72	0.00
C. 수업하기	0.32	0.51	1.01	0.91	101.18	0.00
D. 학생 평가하기	0.31	0.56	0.67	0.88	24.59	0.00
E. 학생 지도하기	0.24	0.52	0.70	0.73	50.40	0.00
F. 연구 · 개발 · 창작활동하기	0.43	0.69	0.75	0.91	14.56	0.00
G. 산학협동하기	0.45	0.67	0.76	0.92	14.11	0.00
H. 대학운영참여하기	0.24	0.64	0.72	0.92	35.42	0.00
I. 사회 봉사하기	0.33	0.84	0.58	0.88	6.45	0.01
J. 자기 개발하기	0.50	0.67	0.76	0.93	9.97	0.00

2) 경력 특성에 따른 집단별 직무수행 인식

다음은 전문대학 교원의 직무수행에 관한 인식 및 연수요구도에 관하여 전공계열과 전문대학 교원의 교직 경력, 보직여부, 전문대학 교원 이전 경력, 교직과목 이수 유무 등 경력특성에 따른 각 집단 간의 차이를 조사·분석한 것이다.

가) 전공계열에 따른 직무수행 인식

전문대학 교원의 전공계열에 따른 직무수행의 집단별 인식에 관한 조사 결과는 다음 <표 Ⅳ-19>와 같다.

이를 통해 보면, '학생 지도' 영역과 '산학협동' 영역, 그리고 '자기 개발' 영역에 있어서 집단간의 유의미한 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 특히 '산학협동' 영역의 경우, 공업계열과 예체능계열 간의 집단간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 공업계열의 경우, 중요도 인식 수준과 수행 수준이 비교적 높은데 반하여, 예체능계열은 중요도 인식 수준과 수행 수준, 그리고 수행 빈도 모두가 다른 전공 집단에 비해 낮은 것으로 나타났다. 또한 사회실무계열의 경우, 산학협력의 중요도 인식 수준은 높은 데 반하여, 수행 수준은 낮게 나타났다.

그리고 수업 관련 영역과 학생 평가 영역에서 가정계열의 수행 수준이 타 전공계열보다 높은 것으로 나타났으며, '연구 개발' 영역에서는 농수해양계열의 수행 수준이 타 전공계열에 비해 현저히 높은 것으로 나타났다. 한편 전문대학 교원의 전공계열에 따른 연수 요구도를 보면, '대학 운영에 참여하기' 영역에서 예체능계열의 연수 요구도가 높게 나타났는 데 반하여, 간호보건계열의 연수 요구도는 낮은 수준으로 나타났다(<표 Ⅳ-20> 참조).

전체적인 계열간의 연수 요구도 차이를 보면, 예체능계열과 사회실무계열의 연수 요구도가 높게 나타났으며, 특히 '교육과정 개발' 영역과 '산학협력', '대학운영', '사회 봉사' 등 전 영역에 걸쳐 연수 요구도가 높은 것을 알 수 있었다. 반면 공업계열과 농수해양계열의 연수 요구도는 타 계열에 비해 낮은 수준으로 나타났다.

<표 Ⅳ-19> 전문대학 교원의 전공계열에 따른 인식 차이

구분		공업계열(a)		농수해양계열(b)		간호보건계열(c)		가정계열(d)		사무실무계열(e)		예체능계열(f)		F값	유의확율
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A	중요도	3.37	0.40	3.15	0.24	3.28	0.45	3.19	0.74	3.30	0.42	3.30	0.51	1.85	0.08
	수빈도	2.11	0.59	2.00	0.70	2.21	0.66	2.06	0.56	2.29	0.56	2.31	0.56	1.69	0.12
	수행도	2.80	0.52	2.69	0.61	2.75	0.56	2.92	0.60	2.76	0.48	2.82	0.58	0.86	0.52
B	중요도	3.09	0.48	2.88	0.32	3.08	0.57	2.97	0.64	3.04	0.43	3.22	0.51	1.20	0.30
	수빈도	2.52	0.60	2.41	0.55	2.54	0.69	2.56	0.41	2.55	0.53	2.60	0.61	0.34	0.91
	수행도	2.84	0.56	2.74	0.68	2.82	0.64	2.98	0.59	2.73	0.55	2.92	0.60	1.04	0.39
C	중요도	3.28	0.49	3.18	0.38	3.23	0.56	3.13	0.73	3.26	0.44	3.33	0.57	0.69	0.65
	수빈도	2.84	0.57	2.70	0.63	2.81	0.63	2.86	0.67	2.81	0.49	2.79	0.61	0.37	0.89
	수행도	2.97	0.55	2.93	0.69	2.97	0.66	2.95	0.52	2.86	0.54	2.97	0.70	0.54	0.77
D	중요도	3.09	0.54	2.75	0.39	3.04	0.62	2.91	0.68	3.10	0.49	3.14	0.59	1.07	0.37
	수빈도	2.42	0.58	2.18	0.42	2.34	0.65	2.51	0.43	2.45	0.54	2.45	0.66	1.23	0.28
	수행도	2.78	0.62	2.41	0.64	2.80	0.64	2.88	0.54	2.75	0.58	2.77	0.72	1.03	0.40
E	중요도	3.06	0.51	2.90	0.34	3.01	0.54	3.02	0.52	3.01	0.49	3.08	0.57	0.47	0.82
	수빈도	2.48	0.54	2.68	0.17	2.63	0.57	2.56	0.62	2.55	0.54	2.46	0.68	2.21	0.04
	수행도	2.82	0.58	3.03	0.35	2.89	0.63	2.85	0.55	2.72	0.61	2.77	0.66	1.34	0.23
F	중요도	3.02	0.58	3.11	0.79	3.15	0.64	2.91	0.67	3.13	0.55	3.15	0.51	1.34	0.23
	수빈도	2.15	0.72	2.59	0.57	2.33	0.84	2.11	0.74	2.35	0.69	2.37	0.70	1.90	0.07
	수행도	2.60	0.69	3.18	0.58	2.71	0.79	2.62	0.66	2.70	0.72	2.66	0.73	1.39	0.21
G	중요도	3.17	0.62	2.85	0.29	3.10	0.67	2.96	0.73	3.13	0.58	3.02	0.78	1.68	0.12
	수빈도	2.33	0.69	2.35	0.55	2.37	0.79	2.13	0.74	2.37	0.74	1.95	0.95	3.70	0.00
	수행도	2.75	0.65	2.83	0.27	2.73	0.78	2.62	0.69	2.62	0.76	2.37	0.95	3.68	0.00
H	중요도	3.01	0.60	2.81	0.60	3.05	0.66	3.03	0.67	3.04	0.59	3.13	0.58	0.89	0.49
	수빈도	2.47	0.71	2.36	0.57	2.64	0.79	2.20	0.69	2.52	0.72	2.28	0.86	1.58	0.14
	수행도	2.80	0.69	2.85	0.75	2.95	0.77	2.90	0.74	2.75	0.71	2.54	0.90	1.26	0.27
I	중요도	2.58	0.78	2.65	0.61	2.59	0.85	2.49	0.67	2.76	0.69	2.83	0.75	1.15	0.32
	수빈도	1.77	0.89	1.95	0.69	1.95	1.00	1.49	0.90	2.06	0.89	1.90	0.93	2.11	0.05
	수행도	2.31	0.83	2.45	0.51	2.36	0.97	2.25	0.66	2.32	0.89	2.36	0.96	0.39	0.88
J	중요도	3.07	0.61	2.98	0.47	3.17	0.68	2.90	0.50	3.13	0.56	3.28	0.42	1.41	0.20
	수빈도	2.11	0.75	2.10	0.52	2.36	0.89	1.84	0.68	2.24	0.59	2.21	0.75	2.13	0.04
	수행도	2.61	0.67	2.46	0.62	2.73	0.80	2.34	0.48	2.59	0.62	2.63	0.78	1.45	0.19

1) G 산학협동하기 수행빈도 사후검증: a≠f, e≠f
2) G 산학협동하기 수행도 사후검증: a≠f,

<표 Ⅳ-20> 전문대학 교원의 전공계열에 따른 연수 요구도

	공업계열 (a)		농수해양계열 (b)		간호보건 계열(c)		가정계열 (d)		사무실무 계열(e)		예체능 계열(f)		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A연수도	0.56	0.51	0.46	0.52	0.54	0.53	0.21	1.03	0.54	0.46	0.57	0.48	0.54	0.32
B연수도	0.25	0.52	0.14	0.48	0.26	0.49	0.01	0.82	0.30	0.51	0.33	0.55	0.30	0.48
C연수도	0.31	0.47	0.25	0.42	0.26	0.53	0.19	0.79	0.39	0.53	0.40	0.46	0.29	0.55
D연수도	0.32	0.55	0.34	0.47	0.23	0.53	0.04	0.82	0.35	0.53	0.36	0.60	0.52	0.64
E연수도	0.25	0.48	0.13	0.41	0.12	0.55	0.17	0.75	0.29	0.49	0.29	0.57	0.54	0.57
F연수도	0.43	0.66	0.07	0.67	0.43	0.90	0.29	1.07	0.42	0.56	0.56	0.62	0.60	0.78
G연수도	0.43	0.61	0.02	0.17	0.37	0.79	0.34	1.08	0.51	0.62	0.63	0.75	0.86	0.22
H연수도	0.22	0.58	0.04	0.66	0.08	0.56	0.13	1.03	0.29	0.64	0.55	0.74	0.15	0.54
I연수도	0.28	0.86	0.20	0.30	0.23	0.90	0.24	0.95	0.44	0.77	0.53	0.74	0.53	1.21
J연수도	0.46	0.68	0.52	0.48	0.42	0.70	0.55	0.71	0.53	0.63	0.65	0.66	0.86	0.82

1) H **대학운영 참여하기**: a≠f, c≠f

나) 전문대학 교원 경력에 따른 직무수행 인식

전문대학 교원의 직무수행 인식에서 교직 경력에 따른 집단별 차이는 다음 <표 Ⅳ-21>과 같다. 이를 통해 보면, '수업계획 및 준비' 영역과 '수업하기' 영역, 그리고 '연구·개발·창작' 영역에서 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, '수업계획 및 준비' 영역의 경우 교직 경력이 1-4년인 집단과 5-10년 인 집단간에 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났는데, 즉 교직 경력이 1-4년 인 집단이 5-10년인 집단보다 스스로 판단하는 직무수행 수준이 높음을 알 수 있다. 또한 '수업하기' 영역 역시 경력이 낮은 교원일수록 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났고, 그 외에도 '교육과정 개발', '학생 평가', '학생 지도', '연구·개발·창작'의 영역에서도 경력이 낮은 교원일수록 중요도 인식 수준이 높게 나타나는 등 교육활동에 대한 의욕이 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-21> 전문대학 교원의 교직 경력에 따른 인식 차이

구분		1-4년(a)		5-10년(b)		11-20년(c)		21년이상(d)		F값	유의확률
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A	중요도	3.40	0.41	3.32	0.43	3.34	0.41	3.26	0.51	1.10	0.36
	수빈도	2.24	0.53	2.18	0.60	2.11	0.56	2.21	0.62	0.80	0.50
	수행도	2.75	0.43	2.77	0.55	2.82	0.51	2.73	0.54	0.52	0.67
B	중요도	3.19	0.51	3.05	0.47	3.09	0.48	3.02	0.59	1.30	0.27
	수빈도	2.73	0.54	2.51	0.59	2.49	0.56	2.53	0.64	2.34	0.07
	수행도	3.01	0.50	2.78	0.60	2.84	0.52	2.74	0.58	2.76	0.04
C	중요도	3.34	0.46	3.30	0.46	3.26	0.47	3.07	0.64	4.23	0.01
	수빈도	2.97	0.48	2.78	0.58	2.82	0.54	2.81	0.62	1.62	0.18
	수행도	3.01	0.51	2.89	0.59	3.01	0.55	2.91	0.62	1.31	0.27
D	중요도	3.12	0.59	3.10	0.50	3.08	0.55	2.96	0.64	1.21	0.30
	수빈도	2.45	0.49	2.39	0.62	2.42	0.60	2.44	0.57	0.23	0.87
	수행도	2.86	0.53	2.73	0.63	2.84	0.60	2.66	0.63	1.79	0.15
E	중요도	3.14	0.58	3.04	0.48	3.04	0.49	2.95	0.55	1.34	0.26
	수빈도	2.51	0.64	2.52	0.55	2.47	0.58	2.51	0.58	0.16	0.92
	수행도	2.87	0.62	2.78	0.58	2.88	0.62	2.69	0.57	1.70	0.17
F	중요도	3.20	0.58	3.08	0.58	3.10	0.53	2.88	0.66	3.13	0.03
	수빈도	2.31	0.75	2.24	0.70	2.25	0.73	2.17	0.81	0.37	0.77
	수행도	2.75	0.77	2.63	0.68	2.74	0.71	2.45	0.78	2.66	0.05
G	중요도	3.13	0.75	3.12	0.61	3.10	0.62	3.08	0.69	0.95	0.96
	수빈도	2.06	0.87	2.34	0.75	2.22	0.70	2.40	0.72	2.62	0.05
	수행도	2.48	0.90	2.68	0.72	2.70	0.71	2.68	0.67	1.23	0.30
H	중요도	3.02	0.67	3.03	0.59	3.05	0.57	2.96	0.62	0.29	0.83
	수빈도	2.20	0.90	2.50	0.67	2.46	0.76	2.53	0.75	2.57	0.05
	수행도	2.59	0.92	2.78	0.67	2.85	0.77	2.81	0.70	1.41	0.24
I	중요도	2.62	0.89	2.68	0.74	2.62	0.76	2.51	0.75	0.82	0.48
	수빈도	1.64	1.01	1.90	0.86	1.83	0.88	1.91	1.00	1.25	0.29
	수행도	2.22	0.95	2.30	0.83	2.35	0.85	2.31	0.89	0.28	0.84
J	중요도	3.15	0.58	3.11	0.63	3.13	0.55	2.98	0.53	1.04	0.37
	수빈도	2.07	0.74	2.17	0.73	2.15	0.72	2.23	0.78	0.52	0.67
	수행도	2.58	0.72	2.58	0.69	2.68	0.66	2.52	0.71	0.78	0.51

1) B **수업계획 및 준비영역 수행도**: a≠b
2) C **수업하기 영역 중요도**: a≠f, b≠c,
3) F **연구·개발·창작하기 중요도**: a≠d, c≠d
4) F **연구·개발·창작하기 수행도**: b≠d

한편, 전문대학 교원의 교직 경력에 따른 연수 요구도를 보면 다음 <표 Ⅳ-22>와 같다.

이를 보면, '수업하기' 영역에서 5-10년의 교직 경력을 가진 교원이 11-20년 또는 21년 이상의 교직 경력을 가진 교원보다 연수요구도가 높은 것을 알 수 있는데, 이는 이들 집단의 수업에 대한 중요도 인식 수준이 다른 집단에 비해 높은 것으로 인해 나타나는 현상이라 할 수 있다. 또한 집단별 전체적인 경향을 보면, 대체로 4년 이하의 경력을 가진 교원의 연수요구도가 많은 영역에서 높게 나타났는데, 특히 '대학운영' 영역과 '산학협동' 영역, '교육과정 개발' 영역의 연수요구도가 높게 나타나 신임교원 연수 프로그램 구성에 있어서 일정한 시사점을 주고 있다.

<표 Ⅳ-22> 전문대학 교원의 교직경력에 따른 연수 요구도

	4년이하(a)		5-10년(b)		11-20년(c)		21년이상(d)		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A연수도	0.64	0.49	0.55	0.52	0.52	0.50	0.51	0.59	0.77	0.51
B연수도	0.18	0.51	0.28	0.56	0.24	0.46	0.28	0.53	0.60	0.61
C연수도	0.34	0.41	0.41	0.50	0.25	0.45	0.15	0.61	5.76	0.00
D연수도	0.27	0.47	0.37	0.57	0.24	0.50	0.30	0.67	1.49	0.22
E연수도	0.29	0.48	0.26	0.51	0.16	0.50	0.26	0.59	1.29	0.28
F연수도	0.45	0.72	0.46	0.67	0.36	0.62	0.43	0.87	0.51	0.67
G연수도	0.65	0.71	0.44	0.63	0.42	0.65	0.40	0.78	1.68	0.17
H연수도	0.43	0.65	0.25	0.57	0.20	0.69	0.15	0.76	1.98	0.12
I연수도	0.44	0.81	0.38	0.82	0.27	0.90	0.20	0.82	1.19	0.31
J연수도	0.58	0.62	0.52	0.73	0.45	0.55	0.46	0.71	0.55	0.65

1) C 수업하기 영역: b≠c, b≠d.

다) 전문대학 교원의 이전 경력에 따른 직무수행 인식

전문대학 교원의 이전 경력에 따른 집단별 직무수행 인식의 차이를 살펴보면 다음 <표 Ⅳ-23>와 같다.

<표 Ⅳ-23> 전문대학 교원 이전 경력에 따른 인식 차이

구분		경력없음(a)		산업체(b)		교육/훈련기관(c)		연구소(d)		교육부/공공기관(e)		F	유의확률
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A	중요도	3.25	0.51	3.38	0.36	3.32	0.45	3.32	0.37	3.45	0.40	1.91	0.10
	수빈도	2.19	0.65	2.14	0.56	2.23	0.57	2.21	0.60	2.05	0.49	0.74	0.56
	수행도	2.73	0.60	2.85	0.50	2.74	0.52	2.85	0.45	2.70	0.35	1.45	0.21
B	중요도	3.01	0.51	3.11	0.45	3.12	0.52	3.01	0.50	3.03	0.50	1.22	0.30
	수빈도	2.55	0.60	2.58	0.56	2.58	0.58	2.45	0.65	2.13	0.48	3.46	0.00
	수행도	2.79	0.64	2.88	0.52	2.78	0.60	2.82	0.55	2.74	0.50	0.64	0.63
C	중요도	3.21	0.58	3.31	0.40	3.25	0.55	3.30	0.41	3.22	0.63	0.85	0.49
	수빈도	2.81	0.60	2.85	0.56	2.83	0.54	2.85	0.60	2.62	0.56	0.88	0.47
	수행도	2.92	0.60	2.98	0.57	2.91	0.59	2.96	0.51	2.94	0.52	0.28	0.88
D	중요도	3.06	0.57	3.10	0.51	3.09	0.55	3.01	0.50	3.03	0.67	0.34	0.84
	수빈도	2.45	0.63	2.40	0.61	2.49	0.55	2.38	0.58	2.07	0.37	2.63	0.03
	수행도	2.76	0.69	2.83	0.59	2.71	0.59	2.78	0.53	2.66	0.58	0.73	0.57
E	중요도	3.08	0.49	3.08	0.48	3.00	0.54	2.91	0.49	3.03	0.64	1.27	0.28
	수빈도	2.58	0.58	2.49	0.58	2.45	0.56	2.53	0.53	2.47	0.55	0.88	0.47
	수행도	2.82	0.64	2.88	0.55	2.70	0.61	2.77	0.54	2.82	0.65	1.34	0.25
F	중요도	3.05	0.61	3.03	0.57	3.12	0.51	3.11	0.58	3.15	0.77	0.55	0.69
	수빈도	2.23	0.79	2.18	0.65	2.25	0.71	2.43	0.77	2.02	0.78	1.63	0.16
	수행도	2.68	0.75	2.65	0.66	2.54	0.75	2.79	0.70	2.71	0.66	1.19	0.31
G	중요도	3.06	0.68	3.17	0.60	3.11	0.63	3.13	0.58	3.08	0.79	0.55	0.69
	수빈도	2.31	0.80	2.26	0.71	2.28	0.80	2.42	0.73	2.16	0.59	0.61	0.65
	수행도	2.66	0.79	2.78	0.68	2.54	0.81	2.66	0.60	2.63	0.60	1.56	0.18
H	중요도	3.07	0.59	3.06	0.58	2.94	0.62	3.06	0.57	2.88	0.72	1.11	0.34
	수빈도	2.47	0.77	2.45	0.74	2.55	0.75	2.48	0.67	2.15	0.58	1.36	0.24
	수행도	2.83	0.75	2.83	0.72	2.78	0.77	2.68	0.61	2.51	0.73	1.28	0.27
I	중요도	2.76	0.72	2.59	0.76	2.54	0.75	2.65	0.79	2.62	0.97	1.34	0.25
	수빈도	1.94	0.99	1.81	0.87	1.79	0.84	2.03	0.94	1.63	0.90	1.27	0.27
	수행도	2.35	0.93	2.31	0.89	2.21	0.82	2.41	0.72	2.36	0.78	0.58	0.67
J	중요도	3.09	0.61	3.08	0.65	3.13	0.49	3.11	0.51	3.17	0.72	0.21	0.92
	수빈도	2.23	0.75	2.14	0.76	2.10	0.69	2.26	0.82	2.10	0.54	0.82	0.50
	수행도	2.64	0.71	2.64	0.69	2.51	0.70	2.57	0.67	2.65	0.56	0.72	0.57

1) B **수업계획 및 준비하기 수행빈도**: a≠e, b≠d, c≠d,
2) D **학생 평가하기 수행빈도**: a≠d, c≠d, c≠e

즉, 전문대학 교원의 직무수행에 대한 인식에 있어, 산업체 경력, 교육훈련기관 경력, 연구소 경력, 정부 및 공공기관 경력 등에 따라 집단별로 유의미한 차이가 존재하지 않으며, 중요도 인식수준과 수행 수준의 경향 역시 집단간에 별 차이가 나타나지 않고 있다. 따라서 전문대학 교원의 이전 경력은 직무인식에 있어서는 별 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

한편 전문대학 교원의 이전 경력에 따른 연수 요구도를 살펴보면 <표 Ⅳ-24>와 같은데, 항목간의 집단별 유의미한 차이는 존재하지 않지만 대체로 교육훈련기관의 경력을 가지고 있는 집단의 연수 요구도가 타 집단에 비해 높게 나타남을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-24> 전문대학 교원 이전 경력에 따른 연수 요구도

구분	경력없음(a)		산업체(b)		교육/훈련기관(c)		연구소(d)		교육부/공공기관(e)		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A연수도	0.53	0.62	0.52	0.50	0.58	0.50	0.47	0.39	0.75	0.45	1.41	0.22
B연수도	0.22	0.56	0.24	0.49	0.34	0.55	0.19	0.50	0.30	0.49	1.10	0.35
C연수도	0.29	0.53	0.34	0.48	0.34	0.48	0.34	0.49	0.27	0.63	0.25	0.90
D연수도	0.30	0.63	0.28	0.48	0.38	0.58	0.24	0.50	0.38	0.56	0.86	0.48
E연수도	0.27	0.58	0.21	0.43	0.29	0.52	0.15	0.42	0.21	0.71	0.81	0.51
F연수도	0.37	0.71	0.39	0.62	0.59	0.72	0.38	0.67	0.43	0.83	1.95	0.09
G연수도	0.40	0.71	0.41	0.58	0.57	0.71	0.47	0.60	0.45	0.87	1.14	0.33
H연수도	0.25	0.66	0.23	0.57	0.15	0.69	0.38	0.60	0.33	0.71	1.08	0.36
I연수도	0.41	0.83	0.29	0.73	0.33	0.92	0.25	0.81	0.26	1.08	0.57	0.68
J연수도	0.45	0.66	0.45	0.63	0.61	0.68	0.54	0.71	0.52	0.81	1.16	0.32

라) 전문대학 교원의 교직과목 이수 여부에 따른 직무수행 인식

전문대학 교원의 교직과목 이수 여부에 따른 집단별 직무수행 인식은 다음 <표 Ⅳ-25>와 같다.

<표 Ⅳ-25> 전문대학 교원의 교직과목 이수 여부에 따른 인식 차이

구분		사범계열 졸업(a)		일반교직 과목이수(b)		교양으로 일부이수(c)		교육대학원 졸업(d)		이수경험 없음(e)		F	유의확률
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A	중요도	3.39	0.39	3.32	0.43	3.32	0.45	3.21	0.62	3.33	0.40	0.53	0.71
	수빈도	2.24	0.55	2.31	0.57	2.21	0.60	2.39	0.73	2.05	0.58	4.61	0.00
	수행도	2.80	0.46	2.81	0.49	2.89	0.52	2.78	0.70	2.71	0.55	1.52	0.19
B	중요도	3.16	0.50	3.12	0.45	3.02	0.51	3.11	0.74	3.04	0.47	1.20	0.31
	수빈도	2.64	0.55	2.64	0.51	2.41	0.53	2.54	0.83	2.48	0.63	2.54	0.04
	수행도	2.88	0.60	2.84	0.52	2.81	0.53	2.64	0.83	2.80	0.61	0.54	0.71
C	중요도	3.34	0.49	3.30	0.45	3.23	0.55	3.10	0.71	3.25	0.47	0.96	0.43
	수빈도	2.91	0.55	2.94	0.47	2.73	0.60	2.70	0.77	2.77	0.59	2.80	0.03
	수행도	3.03	0.57	2.99	0.49	2.94	0.62	2.79	0.93	2.90	0.58	1.00	0.41
D	중요도	3.11	0.59	3.13	0.47	3.07	0.57	3.14	0.87	3.04	0.53	0.53	0.71
	수빈도	2.43	0.48	2.57	0.59	2.39	0.59	2.44	0.80	2.31	0.58	3.59	0.01
	수행도	2.86	0.59	2.79	0.58	2.78	0.59	2.61	0.79	2.72	0.64	0.74	0.56
E	중요도	3.07	0.48	3.11	0.47	3.03	0.53	2.93	0.74	3.00	0.49	1.08	0.37
	수빈도	2.49	0.54	2.65	0.58	2.49	0.51	2.44	0.74	2.41	0.56	3.39	0.01
	수행도	2.83	0.49	2.82	0.57	2.80	0.59	2.75	0.91	2.78	0.62	0.11	0.98
F	중요도	3.18	0.44	3.12	0.52	3.00	0.62	3.10	0.65	3.04	0.62	1.02	0.40
	수빈도	2.31	0.79	2.36	0.75	2.27	0.69	2.30	0.80	2.13	0.71	2.08	0.08
	수행도	2.67	0.76	2.65	0.71	2.71	0.70	2.31	0.97	2.63	0.68	0.98	0.42
G	중요도	2.98	0.74	3.13	0.57	3.15	0.65	2.96	0.77	3.13	0.63	0.84	0.50
	수빈도	2.15	0.80	2.42	0.78	2.39	0.69	2.08	0.87	2.21	0.71	2.44	0.05
	수행도	2.40	0.80	2.64	0.73	2.82	0.56	2.42	1.11	2.68	0.73	2.61	0.04
H	중요도	3.07	0.59	3.05	0.55	3.09	0.60	2.71	0.80	3.01	0.60	1.28	0.28
	수빈도	2.69	0.78	2.51	0.70	2.50	0.73	2.42	0.74	2.39	0.74	1.66	0.16
	수행도	2.88	0.68	2.77	0.72	2.83	0.74	2.80	0.95	2.75	0.74	0.36	0.83
I	중요도	2.77	0.68	2.69	0.64	2.70	0.75	2.27	1.33	2.58	0.81	1.59	0.18
	수빈도	2.16	0.82	2.01	0.88	1.98	0.86	1.74	1.38	1.66	0.90	4.77	0.00
	수행도	2.47	0.87	2.36	0.79	2.43	0.84	2.36	1.25	2.20	0.88	1.54	0.19
J	중요도	3.12	0.49	3.15	0.50	3.14	0.60	3.07	0.85	3.07	0.64	0.44	0.78
	수빈도	2.20	0.79	2.24	0.68	2.30	0.68	2.41	0.97	2.04	0.73	2.68	0.03
	수행도	2.59	0.79	2.56	0.62	2.73	0.66	2.70	1.05	2.58	0.68	0.85	0.50

1) B **수행빈도**, G **수행빈도**, J **수행빈도 사후검증결과 차이없음**
2) A **교육과정 개발하기 영역 수행빈도**: b≠e, 3) C **수업하기 수행빈도**: b≠e.
4) D **학생 평가하기 수행빈도**: b≠e, 5) E **학생 지도하기 수행빈도**: b≠e,
6) G **산학협동 하기 수행도**: a≠c, 7) I **사회 봉사하기 수행빈도**: a≠e, b≠e,

<표 Ⅳ-26> 전문대학 교원의 교직과목 이수 여부에 따른 연수 요구도

	사범계열 졸업(a)		일반교직 과목이수(b)		교양으로 일부이수(c)		교육대학원 졸업(d)		없음(e)		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A연수도	0.58	0.44	0.52	0.57	0.43	0.46	0.44	0.48	0.61	0.49	1.96	0.10
B연수도	0.27	0.49	0.29	0.48	0.20	0.49	0.47	0.56	0.24	0.54	1.03	0.39
C연수도	0.30	0.36	0.31	0.45	0.30	0.52	0.31	0.42	0.35	0.53	0.22	0.93
D연수도	0.24	0.44	0.34	0.54	0.29	0.52	0.53	0.51	0.32	0.58	0.85	0.49
E연수도	0.24	0.42	0.29	0.50	0.22	0.48	0.17	0.57	0.23	0.53	0.42	0.80
F연수도	0.51	0.58	0.47	0.67	0.29	0.54	0.78	0.72	0.41	0.72	2.12	0.08
G연수도	0.58	0.60	0.50	0.66	0.34	0.49	0.53	0.72	0.45	0.70	1.17	0.32
H연수도	0.18	0.49	0.28	0.57	0.26	0.59	-0.89	1.13	0.27	0.64	1.29	0.28
I연수도	0.30	0.82	0.34	0.70	0.26	0.69	-0.09	1.76	0.39	0.87	1.18	0.32
J연수도	0.53	0.70	0.59	0.66	0.41	0.56	0.37	0.66	0.48	0.69	1.07	0.37

이를 통해 보면, 대체로 사범계열을 졸업한 집단과 일반교직과목을 이수한 집단의 중요도 인식수준이 대부분의 영역에 걸쳐 타 집단에 비해 높은 것으로 나타났으며, 반면, 교육대학원을 졸업한 집단은 대부분의 직무 영역에서 수행수준이 낮다고 인식하는 것으로 나타났다. 그리고 집단간 수행빈도에 관한 인식이 많은 영역에 있어 유의미한 차이를 보이고 있다.

한편 중요도 인식 수준과 수행 수준간의 차를 통해 조사한 연수 요구도는 다음 <표 Ⅳ-26>과 같다. 즉, 교직과목을 '교양으로 일부 이수'한 집단과 '교육대학원 졸업'의 집단의 평균적인 연수 요구도가 타 집단의 연수 요구도 보다 낮게 나타났는데, 이는 이들 집단의 직무에 대한 중요도 인식 수준이 타 집단에 비해 낮기 때문에 연수 요구도 역시 낮게 나타난 것으로 해석되었다.

마) 전문대학 교원의 보직 여부에 따른 직무수행 인식

전문대학 교원의 보직 여부에 따른 직무수행 인식을 살펴보면 다음 <표 Ⅳ-27>와 같다.

<표 Ⅳ-27> 전문대학 교원의 보직 여부에 따른 인식 차이

구분		교무/학사/교학(a)		산학/기술/창업/보육(b)		학생/입학(c)		기획/행정/평생/전산(d)		보직없음(e)		F값	유의확율
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차		
A	중요도	3.35	0.39	3.25	0.44	3.23	0.65	3.42	0.37	3.31	0.44	1.49	0.21
	수빈도	2.12	0.66	2.41	0.56	2.13	0.54	2.27	0.69	2.14	0.55	2.71	0.03
	수행도	2.77	0.55	2.81	0.53	2.80	0.50	2.82	0.56	2.76	0.52	0.21	0.93
B	중요도	3.09	0.49	3.01	0.41	3.00	0.78	3.11	0.45	3.08	0.49	0.43	0.78
	수빈도	2.45	0.62	2.67	0.50	2.50	0.58	2.50	0.59	2.54	0.60	1.01	0.40
	수행도	2.75	0.62	2.87	0.54	2.81	0.61	2.87	0.53	2.80	0.57	0.50	0.74
C	중요도	3.25	0.46	3.22	0.41	3.20	0.75	3.34	0.46	3.24	0.51	0.65	0.63
	수빈도	2.82	0.60	2.77	0.50	2.76	0.61	2.93	0.50	2.79	0.59	0.80	0.53
	수행도	2.93	0.55	2.94	0.57	2.98	0.57	3.09	0.47	2.88	0.60	1.76	0.14
D	중요도	3.04	0.60	3.04	0.38	3.11	0.74	3.16	0.52	3.06	0.54	0.59	0.67
	수빈도	2.33	0.75	2.46	0.52	2.31	0.49	2.50	0.60	2.43	0.55	0.96	0.43
	수행도	2.66	0.69	2.79	0.67	2.80	0.56	2.89	0.56	2.73	0.60	1.23	0.30
E	중요도	2.97	0.55	2.99	0.42	3.14	0.65	3.11	0.46	3.03	0.50	0.83	0.51
	수빈도	2.49	0.68	2.52	0.46	2.51	0.57	2.63	0.54	2.50	0.57	0.71	0.59
	수행도	2.74	0.67	2.80	0.56	2.84	0.60	2.86	0.56	2.79	0.60	0.32	0.87
F	중요도	3.02	0.61	3.04	0.50	3.08	0.79	3.13	0.51	3.07	0.59	0.31	0.87
	수빈도	2.24	0.80	2.33	0.66	2.11	0.72	2.24	0.69	2.26	0.72	0.41	0.80
	수행도	2.53	0.76	2.71	0.72	2.89	0.77	2.60	0.63	2.63	0.70	1.24	0.30
G	중요도	3.07	0.77	3.23	0.55	3.16	0.72	3.27	0.54	3.04	0.64	2.20	0.07
	수빈도	2.27	0.88	2.52	0.70	2.12	0.58	2.39	0.77	2.23	0.74	2.06	0.09
	수행도	2.58	0.81	2.79	0.69	2.79	0.68	2.80	0.64	2.57	0.76	2.00	0.09
H	중요도	3.16	0.63	3.07	0.48	3.20	0.67	3.16	0.54	2.92	0.60	3.79	0.01
	수빈도	2.77	0.81	2.54	0.58	2.45	0.75	2.75	0.65	2.28	0.71	9.02	0.00
	수행도	3.03	0.78	2.83	0.64	3.08	0.62	2.95	0.65	2.61	0.72	7.04	0.00
I	중요도	2.65	0.80	2.66	0.73	2.76	0.68	2.76	0.67	2.56	0.79	1.02	0.40
	수빈도	1.89	1.07	2.10	0.84	1.78	0.85	2.06	0.73	1.75	0.91	2.56	0.04
	수행도	2.42	0.84	2.38	0.85	2.42	0.83	2.41	0.78	2.17	0.85	1.94	0.10
J	중요도	3.11	0.70	3.08	0.47	3.10	0.72	3.13	0.51	3.08	0.60	0.10	0.98
	수빈도	2.09	0.78	2.29	0.64	2.02	0.80	2.21	0.74	2.17	0.73	0.81	0.52
	수행도	2.56	0.74	2.58	0.59	2.72	0.65	2.52	0.71	2.60	0.68	0.39	0.82

1) H **대학 운영 참여하기 수행빈도**: a≠e, d≠e
2) H **대학 운영 참여하기 수행도**: a≠e, c≠e, d≠e
그 외 사후검증 결과 차이 없음

이를 통해 보면, '대학 운영' 영역에서 비보직 교수와 보직 교수간의 유의미한 차이가 나타나는데, 비보직 교수의 경우 보직을 맡은 교수보다 대학 운영에 참여하는 빈도가 낮을 뿐만 아니라 수행 수준 역시 현저히 낮게 나타남을 알 수 있다. 또한 보직 교수 집단 내의 중요도 인식 수준을 보면, 기획·행정 등의 보직 업무를 맡은 집단의 중요도 인식 수준이 높게 나타났지만, 교무·학사·교학 등의 보직 업무를 맡은 집단의 수행도 인식 수준은 비교적 낮게 나타나는 특성을 보였다.

<표 Ⅳ-28> 전문대학 교원의 보직 여부에 따른 연수 요구도

구분	보직 교수		비보직 교수		F	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
A연수도	0.53	0.54	0.60	0.51	0.99	0.32
B연수도	0.24	0.53	0.38	0.54	4.36	0.04
C연수도	0.29	0.51	0.46	0.50	6.91	0.01
D연수도	0.30	0.56	0.38	0.54	1.05	0.31
E연수도	0.21	0.51	0.38	0.52	6.94	0.01
F연수도	0.41	0.71	0.54	0.59	2.26	0.13
G연수도	0.45	0.67	0.54	0.68	0.98	0.32
H연수도	0.21	0.60	0.41	0.72	5.93	0.02
I연수도	0.32	0.83	0.47	0.77	2.03	0.16
J연수도	0.50	0.67	0.54	0.71	0.21	0.64

또한 보직 여부에 따른 중요도 인식 수준과 수행 수준간의 차를 통해 추출한 연수 요구도는 <표 Ⅳ-28>와 같다. 이를 보면, 보직 교수 집단에 비해 비 보직 교수 집단의 연수 요구도가 모든 영역에 걸쳐 높게 나타나고 있는데, 이는 비보직 교수 집단의 수행도 인식 수준이 낮게 나타나는데 기인한다고 볼 수 있다. 즉, 스스로 인식하는 직무수행 수준이 비 보직 교수의 경우보다 보직 교수가 높음을 알 수 있다.

다. 직무수행 기준(안)의 개발 및 활용에 관한 요구

다음은 전문대학 교원의 직무수행 기준(안)의 개발 및 활용을 위한 설문조사 결과이다.

먼저, 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발의 필요성에 대한 조사에서는, 교수의 89.4%와 학장의 96.6%로 절대 다수가 직무수행 기준을 개발할 필요가 있다고 응답하였다(<표 Ⅳ-29> 참조). 또한 필요하다고 응답한 경우, 직무수행 기준의 개발 및 적용은 전공계열별로 하여야 한다는 응답(교수의 84.2%, 학장의 88.4%)이 대부분을 차지하였다(<표 Ⅳ-30> 참조). 이는 동일 전공 집단의 특화된 직무수행 기준의 개발과 더불어 연수 집단 구성에 있어서도 일정한 시사점을 주고 있다고 할 수 있다.

<표 Ⅳ-29> 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발의 필요성

구분	교수		학장	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
필요하다	397	89.4	85	96.6
필요하지않다	47	10.6	3	3.4
합계	444	100.0	88	100.0

<표 Ⅳ-30> 전문대학 교원의 직무수행 기준의 개발 방법

구분	교수		학장	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
전공계열별	336	84.2	76	88.4
보직유무별	38	9.5	3	3.5
경력별	20	5.0	3	3.5
기타	5	1.3	4	4.7
합계	399	100.0	86	100.0

<표 Ⅳ-31> 직무수행 기준의 활용 방안에 관한 의견

구분	교수		학장	
	빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
근무 평가 기준	322	71.2	80	89.9
연수 대상 선정기준	277	61.3	46	51.7
보수 결정 기준	155	34.3	42	47.2
계약 및 임용 기준	138	30.5	46	51.7
정원 및 배치 기준	88	19.5	20	22.5
기타	8	1.8	2	2.2
전체	452	100.0	89	100.0

* 전체 빈도 수는 복수응답에 의한 결과 임

전문대학 교원의 직무수행 기준이 개발될 경우 활용 방안으로는, 교수의 71.2%와 학장의 89.9%가 '근무 평가 기준'으로 활용되어야 한다고 응답하였으며, 다음으로 '연수 대상 선정 기준'(교수의 61.3%, 학장의 51.7%), 그리고 '보수 결정 기준'(학장의 47.2%, 교수의 34.3%)과 '계약 및 임용 기준'(학장의 51.7%, 교수의 30.5%)으로 활용되어야 한다는 응답을 보였다(<표 Ⅳ-31> 참조). 특히, 교수의 경우는 직무수행 능력의 향상을 위한 기준으로 활용되기를 희망하는 반면, 학장의 경우는 임용 및 보수 결정의 기준으로 활용되기를 기대하는 것으로 나타나 직무수행 기준의 활용과 관련하여 학장과 교수 집단간의 인식에 차이를 보이고 있다.

<표 Ⅳ-32> 전문대학 교원의 영역별 직무수행 비중에 관한 교수 및 학장의 인식

구분	현재 수행하고 있는 비중(%)		바람직한 수행비중(%)	
	교수	학장	교수	학장
수업	40.4	50.7	41.0	49.3
연구	19.3	19.0	31.5	26.0
행정	28.6	17.3	13.9	11.2
봉사	11.6	13.0	13.6	13.4

한편, <표 Ⅳ-32>는 전문대학 교원의 직무 영역을 크게 수업, 연구, 행정, 봉사로 나누어 보았을 때 각 영역의 직무수행 비중이 어느 정도인지를 조사한 결과이다. 먼저 교수의 경우, 현재 수행하고 있는 비중은 '수업'이 40.4%로 가장 많으며, 다음으로 '행정'(28.6%), '연구'(19.3%), 봉사(11.6%)의 순으로 나타났으며, 향후 바람직한 수행 비중의 경우 '수업' 영역은 41.0%로 현재 수행하고 있는 비중과 비슷하지만, '연구'는 31.5%로 현재 수행하고 있는 비중보다 늘어나야 된다고 생각하는 반면, '행정'(13.9%) 영역은 오히려 줄어야 된다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 응답자 특성에서 보는 바와 같이 보직자의 비율이 많아, '행정' 영역의 현재 수행 비중이 높게 나타나는 것으로 보인다. 또한 학장의 경우도 교수와 비슷하여 '수업'(50.7%), '연구'(19.0%), '행정'(17.3%), '봉사'(13.0%)의 순으로 나타나며, 향후 바람직한 수행 비중 역시 교수의 경우와 비슷하여 '연구'(26.0%)는 조금 증가되고, '행정'(11.2%)은 다소 감소되어야 한다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 전문대학 교원의 바람직한 수업 시간은 일반교수들의 경우 주당 10.7시간을 희망하는 것으로 나타났으며, 학장의 경우는 11.6시간이 바람직하다고 인식하는 것으로 나타나, 두 집단간의 인식 차가 다소 있는 것으로 보인다(<표 Ⅳ-33>).

<표 Ⅳ-33> 전문대학 교원의 주당 수업시간에 대한 교수 및 학장의 인식

구분	보직 교수(시간)		비보직 교수(시간)	
	학장	교수	학장	교수
전임교원의 주당 수업시간	7.5	-	12.9	-
바림직한 주당 수업시간	6.2	-	11.6	10.7

이러한 결과를 통해서 보면, 전문대학의 경우 일반 4년제 대학보다 교육 및 수업에 대한 수행 비중과 함께 요구가 높다는 것을 알 수 있으며, 전문대학 현장에서는 행정적 업무를 줄이는 대신 학자적 임무로서의 연구의 비중도 점차적으로 높여나갈 수 있기를 희망하는 것을 알 수 있다.

라. 시사점

이상에서 살펴본 바와 같이, 먼저 전문대학 교원의 일반적 특성 및 직무 관련 영역에 관한 인식과 연수 요구도 조사 결과를 통해 나타난 몇 가지 경향과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 설문 조사 결과 중 응답자의 일반적 특성을 보면, 개인별 특성에서 현재 보직을 맡고 있는 교원의 응답 비율이 비교적 많은 편으로 나타났다. 이는 직무 영역에 대한 인식에도 상당 부분 반영이 되어 나타나는 것으로 보인다. 또한, 전문대학 교원의 교직과목 이수 여부를 살펴보면, 전체 응답자의 56.6%가 교직과목을 이수하였으며, 나머지 43.4%는 교직과목을 이수해본 경험이 전혀 없는 것으로 나타났다. 이는 전문대학 교원의 직무 영역 중 수업과 관련된 직무 영역의 비중이 점차 증가함에 따라 현장에서 직접 활용될 수 있는 효과적인 교수-학습 방법 혹은 교수매체의 활용에 대한 중요성이 점차 증대되고 있는 점에 비추어 이들 영역에 대한 연수 필요성이 높음을 시사해 주고 있다.

둘째, 설문 조사 결과, 전체적으로 중요성 인식과 수행 빈도 측면에서 살펴본 전문대학 교원의 주요 직무 영역으로는 '교육과정 개발' 영역과 '수업' 영역, 그리고 '산학협동' 영역 등을 들 수 있다. 이들 영역은 직접적으로 수업과 관련된 영역과 현장의 요구를 반영한 산학협동이라는 측면에서 현재 전문대학의 당면한 현실을 잘 나타내 주고 있다. 또한, 이들 영역은 연수 요구 수준 역시 높은 경향으로 나타나 연수 프로그램 구성에서 중요한 시사점을 주고 있다.

셋째, 조사 결과의 특징 중 하나로 전문대학 교원이 스스로 인식하고 있는 직무 인식 수준과 학장이 해당 대학 교원에 대해 인식하는 직무 인식 수준에 있어 전 영역에 걸쳐 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 직무 영역의 수행 수준에 대한 인식은 비슷한 데 반해, 중요도 인식수준에서 많은 차이가 나타나, 연수 요구도 또한 학장들의 인식 수준이 교원 스스로 인식하는 수준 보다 월등히 높음을 알 수 있다. 또한, 이는 전문대학을 경영하는 입장에서 해당 교원들의 직무수행능력과 관련된 기대 수준

이 높음을 말해주는 것이기도 하다.

넷째, 경력 특성별 조사 결과에서 나타난 특징을 보면, 전공계열별, 혹은 교원 이전 경력에 따른 집단별 직무 인식에 대한 차이는 별로 나타나지 않았다. 다만 전문대학 교원 교직 경력과 보직 유무 등에 따른 집단별 인식 차이는 비교적 두드러진 특징을 보이고 있다. 이는 현재 개발된 전문대학 교원의 직무분석 결과, 각 영역별 항목이 일정한 전공 및 경력 특성에 국한된 내용이기보다는 공통 직무 영역에 해당되는 내용을 중심으로 구성되었음을 나타내는 것이기도 하다. 또한 교직 경력 년수별로 직무에 대한 중요도 및 수행도의 인식 수준에 차이가 나타나는 부분은 초임 교원을 대상으로 한 보다 특화된 장기 연수의 필요성과 중요성을 말해주는 것이기도 하다.

한편 전문대학 교원 직무수행 기준의 개발과 활용에 관한 조사에서 나타난 몇 가지 경향과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 전문대학 교원의 직무 기준 개발의 필요성에 대해서 응답자의 대부분이 필요하다고 응답하였다. 이와 같은 결과는 연수 프로그램의 개발 요구에서와 마찬가지로 교원들이 현장에서 활용할 수 있는 자신의 직무 범위와 수행 기준이 필요하다는 것을 말해주고 있다. 또한 직무 기준이 개발될 경우 전공계열별로 보다 특화된 직무 기준이 필요한 것으로 나타났다.

둘째, 직무수행 기준의 활용 방안에 대한 조사 결과에서는 응답자의 대부분이 근무 평가 기준이나 연수 대상 선정 기준으로 활용되기를 바라는 것으로 나타났다. 한편 학장의 경우는 과반수 이상이 계약 및 임용의 기준으로 활용되기를 바라는 것으로 나타나, 직무 기준의 활용에 있어서 교수와 학장의 의견에 차이가 있음을 알 수 있다. 즉 일반 교수는 현장의 직무수행능력을 높이기 위해 직무수행 기준의 개발이 필요하다고 생각하지만, 활용 측면에서 교원 평가의 기준으로 과도하게 이용되는 것에는 신중을 기해야 할 부분이라는 점을 시사해주고 있다.

셋째, 전문대학 교원의 직무 영역을 크게 수업, 연구, 행정, 봉사 등의 4가지 영역으로 나누었을 때, 대체로 수업이 차지하는 비중이 전체 직무 내용의 40% 정도 되는 것으로 나타나, 전문대학 교수의 가장 주요한 직무 영역으로서 4년제 대학 교수와는 다르게 전문대학 교수의 책무가 무엇인지를

시사해 주고 있다. 다음으로 행정의 비중이 많은 것으로 나타났는데, 이에 대해 행정의 비중을 약 10%대로 낮추고 연구의 비중을 30%대로 높이기를 희망하는 것으로 나타나 전문대학 교수들은 학자로서의 연구적 임무의 수행을 높여 나가기를 기대하는 것으로 나타났다. 따라서 교원의 직무 영역 중 연구 영역의 비중을 높여나가되, 수업의 효율성을 높이기 위한 교육과정 개발 및 교수-학습 방법의 개선, 학생 평가 방법 개선 등 실질적으로 현장 교육에 적용할 수 있는 연구활동을 보다 강화해야할 필요가 있음을 시사해 주고 있다.

3. 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발

가. 전문대학 교원 직무수행 기준 설정의 의의

직무의 사전적 의미는 담당하여 맡은 사무, 직장으로 삼는 근무, 직책 등을 말한다. 구체적으로 말하면, 직무란 직업분류의 통계 단위로서 개별 근로자에 의하여 수행되었거나 수행되도록 설정된 일련의 업무 및 임무 즉 "개인에게 할당되는 일, 의미와 책임과 심신활동의 집합체"라고 규정할 수 있다(김용익, 1997).

우리나라의 경우 교직발전종합방안(교육인적자원부, 2000)에서는 교원 교육 및 평가, 질 제고 측면에서 우리나라 교원의 직무 규정이 가지고 있는 문제점을 지적하고 있다. 즉, 지금까지 우리나라의 교원 직무 규정은 다소 추상적이고 규범적인 수준으로 제시되어 있어 교원의 직무 내용 및 수행방법을 구체적이고 명확하게 안내하지 못하고 있다. 그리고 규정이 추상적인 용어로 서술되어 있어 모호한 부분이 많으며, 교원들이 직무 내용을 스스로 이해하기에 어려운 점이 있다.

그러나 미국이나 일본 등 외국의 경우에는 이미 학교 수준을 고려하여 다음의 목적으로 교원 직무 기준을 개발·활용하고 있다(장명희 외, 2001).

첫째, 교원 직무 영역과 내용은 교원이 수행해야 할 기준으로서 뿐만 아

니라 학생의 학업 성취도 증진과 수업의 질적 향상을 위하여 정책적으로 추진되고 있다.

둘째, 교원 직무 영역과 내용은 명확하고 구체적인 활동 용어로 기술되어 있으며, 공통적으로 수행해야 하는 기본 업무 외에 다양한 상황에 따라 개별 교원의 구체적인 직무 기준까지를 제시하고 있다.

셋째, 교원이 수행해야 할 직무는 학교 조직 · 교직발전 · 지역사회 발전 측면에서 포괄적이고 종합적으로 제시되어 있다.

넷째, 교원 직무 내용은 지역이나 단위 학교 수준으로 개발되고 있으며 보다 세분화되어 적용되고 있다.

그리고 직업교육 교원의 직무수행 기준은 직업교육에서 반복적으로 이루어지는 업무명과 목적, 내용, 방법, 과정 등에 대한 일반적인 준수 규칙을 말한다(Yufeng Liu, 2001). 이 기준은 매우 공통된 용어로 사실에 근거하여 체계적으로 제시되어야 하며, 최근에 APEC 구성국간에 공동으로 수행된 직업교육 교사의 기준, 즉, 직무수행 기준을 제정한 중국의 경우 그 중요성과 의미를 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 교원 기준은 직업교육의 특성과 전문성을 반영하여 대중들에게 직업교육 교원의 필요성을 인식시켜 줌으로써 사회적 지위를 높인다.

둘째, 기준 제정은 교원들의 직업 개발에 필요한 지침을 명백하게 제시함으로써 그들의 직업개발을 촉진시킨다.

셋째, 직업교육 부문의 효과적인 인력 구성을 극대화하기 위하여 직원을 임용할 수 있으므로 교원 인력의 관리 수준을 높일 수 있다.

넷째, 직업교육의 발달과정에서 나타나는 교육 요구를 충족할 수 있도록 직업교육 교원들을 전문 직업인으로 양성하고 훈련시키는 기준이 된다.

다섯째, 직업교육 교원의 기준 제정은 직업교육의 질과 효과를 증진시킬 수 있다.

따라서, 우리나라 교원의 공통적인 업무 명칭과 내용, 목적, 발전 등에 대한 일반적인 규칙을 제시할 수 있는 직무수행 기준의 개발은 중요한

의미를 가진다. 특히, 교원의 직무수행 기준 개발은 모든 개인의 직무수행 능력을 평가하는 기준이 되고, 인력 활용의 증진 및 보상 기준으로 활용하여 전문직으로서 교직의 위상을 높이는 데 기여할 것이라는 측면에서 중요한 의의가 있다(박영숙 외, 1999a).

특히 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인 양성을 목적으로 하는 전문대학 직업교육에서는 현재 지식기반사회로의 전환과 창의적인 적응력을 가진 인력 양성이 더욱 강조되고 있다. 이를 담당하고 있는 전문대학 교원은 일반적인 고등교육 교원의 직무 위에 직업교육의 특성을 반영한 직무수행과 역할 수행에 변화가 요구되고 있다. 따라서 전문대학 교육현장에서 수행되는 교원의 직무에 대한 특수성을 이해하고 체계화된 교원의 직무수행 기준을 개발하는 것은 인력 활용과 보상 기준, 전문직으로서의 위상 제고 및 전문성 강화에 매우 중요한 의미를 가진다.

특히, 전문대학 현장을 대상으로 실시한 면담 조사 결과, 전문대학 교원의 직무수행 기준 설정의 의미와 중요성은 다음과 같다.

첫째, 세부적인 업무 이해를 통해 체계적인 교육업무 수행에 도움을 주며, 직무인식에 대한 계기를 마련하여 교육의 질 제고 및 관리에 도움을 줄 수 있다. 즉 교육자이자 연구자, 그리고 사회 지도층으로서의 임무 인식에 궁극적인 도움을 제공할 수 있다. 둘째, 연구 업무 중심의 직무수행에 변화를 유도할 수 있다. 특히 교수자로서 학습 수요자의 욕구에 대한 지속적인 파악과 노력 유도는 물론 산학협동 활동 등 대학 발전정책에의 참여 확대를 유도하고 교육과 일의 연계 체제 확립에 도움을 제공할 수 있다. 셋째, 교원 임용과 업적 평가 및 그에 따른 보수 결정에 실제적인 도움을 제공할 수 있다.

따라서 직무수행 기준 개발은 무엇보다도 기본적이면서 포괄적인 수준이어야 하며 또한, 보편적이고 일반적인 기준이 먼저 설정되어야 한다. 이를 위해 먼저 교육내용 및 직무 영역에 관한 직무수행 기준의 개발 요구를 분석하였다. 또한 전문대학 현장의 직무를 근거로 하여 전문대학의 특수성과 상황을 고려한 체계적인 기준이 개발되어야 하며, 기준

은 각 전문대학 수준에서 다양하게 활용될 수 있을 것이다. 이외에도 교원들의 보직유무별·계열별 직무 특성을 고려하여 직무 기준 영역별 가중치를 제시하고, 전체 기본 직무별 중요도를 인식할 수 있도록 직무수행 기준을 개발할 필요성을 강조하였다.

나. 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발

1) 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발의 전제

전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발을 위해서는 다음의 세 가지 사항이 전제되어야 한다.

> 전문대학 교육의 목적과 대학의 특성에 따른 전문대학 교원의 직무 특성을 명확하게 제시하여야 한다.

전문대학 교원은 4년제 대학 교원과는 구별되어야 하며, 따라서 고등직업교육기관의 교원으로서 차별화된 직무수행이 필요한 직업이다. 전문대학 교원의 직무수행 기준은 전문대학에서 이루어지는 전문 직업교육의 특성을 일반인들에게 충분히 이해시킬 수 있도록 명확하게 분석·제시되어야 한다. 따라서 현장에서 수행되는 직무 특성의 분석과 직접 이 일을 수행하는 교원들의 확인 작업, 그리고 직무의 표기에 대한 합의가 수반되어야 한다.

> 직무수행 기준 개발 모형에 따라 합리적이고 체계적인 절차를 거쳐 확인·합의되어야 한다.

일반적으로 직무수행 기준 개발은 문헌 분석, 직무분석, 설문 조사, 전문가 협의회 등 질적, 양적 연구 방법을 모두 채택하여 보다 합리적이고 체계적인 절차에 의해 확인·검토되고, 합의되어야 한다. 따라서 본 연구에서도 전문대학 교원의 직무수행 기준을 개발하기 위하여 각 연구방법의 특성을 고려

하여 적용하였다.

먼저, 전문대학 교원들의 상황 파악을 위해 관련된 교원 자격 기준과 교원 관리 분야의 문서 등을 수집하여 정리·분석하였다. 또, 구조화된 집단 면접을 통해 전문대학 교원의 직무활동 영역과 주요 활동 과업을 세분화하여 직무분석을 실시하였다.

분석된 직무활동은 현장의 학장과 보직 교수를 포함한 전임교원을 대상으로 각 업무에 대한 중요도와 실제 수행 빈도 및 수행 수준 등에 대한 인식을 설문 조사하였다. 조사에는 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발에 대한 인식을 조사하여 구성원간의 기본적인 공감대를 형성하도록 하였다.

전문가 협의회를 통해 직무수행 기준의 적절성과 실현 가능성, 실시 상황, 조사 결과, 직무수행 기준의 성과 등에 대해 협의하였다.

> 전문대학 현장에서 반복적으로 이루어지는 업무명과 목적, 내용, 방법 등을 사실에 근거하여 공통적인 용어로 제시하며, 세부 내용은 행동 용어를 중심으로 정확하게 기술한다.

앞에서 합리적이고 체계적인 절차에 의해 확인된 직무 내용은 현장에서 반복적으로 이루어지는 업무를 중심으로 수행 목적에 따라 직무 영역을 구분하고, 업무명과 내용, 방법을 제시한다. 이때 제시하는 용어는 전문대학 현장에서 이루어지는 업무명과 일반인들이 이해할 수 있는 공통 용어를 선정하되, 반드시 수행되는 직무에 근거하여 제시하도록 한다.

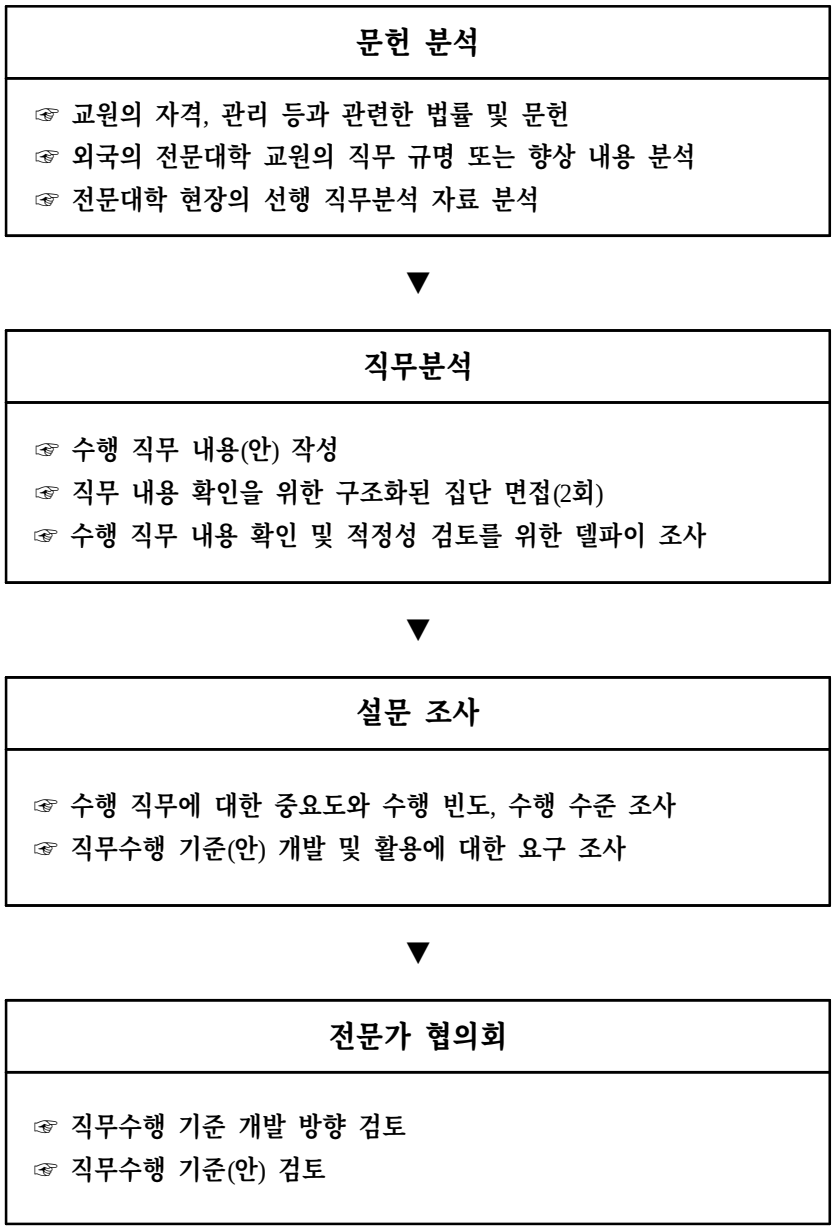
기준의 세부적인 내용은 전문대학 교원의 직무를 수행하기 위해 반드시 갖추어야 하는 지식, 기능, 태도를 고려하여 행동용어 중심으로 명료하게 기술되도록 한다.

2) 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발의 실제

가) 개발의 방향과 절차

전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발은 문헌 연구와 전문가 협의회에

기초하여 다음의 네 가지 내용에 중점을 두었다.



[그림 Ⅳ-1] 전문대학 교원의 직무수행 기준(안) 개발방법 및 절차

첫째, 직무수행 기준 개발 대상이 되는 교원의 범위는 직업교육 활동을 전개하는 전임교수 전체를 포함한다. 현재, 학교 조직 내에서 보직을 담당한 교수들의 경우 이들 보직 담당 여부가 별도의 자격에 의한 것이 아니며, 일정 경력에 의한 순환성이 강하고, 수업활동을 지속적으로 수행하고 있으므로 보직 교수 집단도 포함하였다.

둘째, 현재 전문대학 현장에서 수행하고 있는 직무 내용에 대한 충실한 분석에 근거하여 기준안을 개발한다. 이를 위하여 전문대학 교원의 자격 및 관리 등에 대한 법적 근거, 선행 연구 결과 등을 분석하고, 현장에서 수행하고 있는 직무 내용을 확인하였다. 그리고 이들 직무 내용 자료를 중심으로 현재 수행 여부에 관계없이 교원 직무수행에 필요한 직무 내용을 조사·검토·합의하였다.

셋째, 직무수행 기준(안)은 명료하고 체계적으로 제시한다. 고등직업교육을 담당하는 전문대학 교원의 직무수행 기준은 전문대학 교육에서 반복적으로 이루어지는 업무명과 내용, 목적과 과정, 방법 등을 공통된 용어로 체계적으로 제시하는 준수 규칙이다. 따라서, 본 연구에서는 교육현장에서 수행되는 직무의 특성을 명료하게 밝히고, 교원 양성 교육, 교원 자격, 교원 평가 등 관리에 기초 자료를 제공할 수 있도록 수행 업무명과 내용, 목적 등을 체계화하여 제시하고자 하였다.

나) 전문대학 교원의 직무수행 기준(안)

① 직무수행 기준(안)의 구성

직무수행 기준(안)은 크게 직무 영역, 중영역, 세부 영역의 세 단계로 제시하였다. 직무 영역은 현장에서 반복적으로 이루어지는 업무를 체계적인 절차에 의해 확인하고, 종합하여, 수행 목적에 따라 크게 구분한 것이다. 중영역은 각 직무 영역별로 현장에서 수행해야 하는 기본적인 책무를 전문대학 교육에서 사용하는 공통 용어로 제시하였다. 세부 영역은 각 업무 내용의 수행을 위해서 구체적으로 구현해야 하는 업무의 단계와 방법적 요소를 고려하여 지식, 이해, 태도 측면에서 구분할 수 있

도록 선정·제시하였다. 특히, 이 직무수행 기준(안)의 구성 체계는 학생과 교수 및 교원 양성체제를 연결할 수 있도록 구안하였으며, 교원 관리를 위한 평가, 교원 양성 교육과정의 평가 및 교원들의 자기 장학을 위한 평가 기준 등의 활용 가능성을 고려하여 제시하였다.

② 직무수행 기준(안)의 내용

본 연구에서 개발 제시한 직무수행 기준(안)은 6개의 직무 영역과 20개의 중영역, 101개의 세부 영역으로 구성되었다.

6개의 직무 영역은 수업활동, 학생 지도, 교육과정 개발 및 운영, 대학 운영, 산학협동 및 사회 봉사, 연구 및 자기 개발 영역이다. 이들 영역은 선행 연구와 전문대학 현장에서 강조되고 있는 교원들의 역할 및 직무 영역과는 다소 차이를 보인다. 가장 차이를 많이 보이는 영역은 수업활동, 학생 지도, 교육과정 개발 및 운영 영역으로 대부분의 경우 이들 세 영역은 '교육활동'으로 제시하고 있다. 그러나 본 연구에서는 선행 연구 결과에서 제시된 직업교육 담당 교원의 역할 및 직무 능력, 직무 기준 구성의 공통점을 고려하여 이들 세 영역과 대학 운영 영역들을 독립적으로 제시하였다. 산학협동 및 사회 봉사 영역은 일반 대학의 교원 직무와는 달리 학문적 전문성을 기초로 강조·기여할 수 있는 산학협동과 학문적·교육적 전문성을 기초로 전개할 수 있는 사회 봉사 영역을 전문적 봉사라는 측면에서 연계하여 구분하였다. 또 교원들의 전문성 신장과 관련하여 연구 및 자기 개발활동으로 구분하였다.

이들 직무 영역은 실제적인 업무 수행 비중 등을 고려하여 앞의 직무 분석에서 규명하였던 10개 책무 영역을 다음 <표 Ⅵ-33>과 같이 직무 영역, 중영역, 세부 영역으로 확대 또는 축소하여 재구성하였다.

<표 Ⅳ-34> 직무수행 기준(안)의 구성 특징

직무수행 기준(안)			직무분석의 책무 영역명 (10개 책무, 75개과업)
직무 영역명	업무 내용	세부 영역 수	
1. 수업활동	1. 수업 계획 및 준비	10	B. 수업 계획 및 준비 (10) C. 수업(7) D. 학생 평가(7)
	2. 수업 전개	7	
	3. 실험·실습 지도	6	
	4. 수업 평가	5	
계	4	28	
2. 학생 지도	1. 교과 외 학습 지도	5	E. 학생 지도(9)
	2. 전공 동아리활동 지도	4	
	3. 행사 및 학사 지도	4	
	4. 진로 지도	6	
	5. 졸업생 추수지도	4	
계	5	23	
3. 교육과정 개발 및 운영	1. 직업교육과정의 개발	7	A. 교육과정 개발(9)
	2. 교육과정 운영	3	
계	2	10	
4. 대학 운영	1. 대학 조직 운영 관리	5	H. 대학 운영(9)
	2. 특별과정 운영	4	
	3. 수업 및 실험·실습실 자원 관리	2	
	4. 교원 인사 관리	2	
	5. 행정 업무 지원	2	
계	54	15	
5. 산학협동 및 사회 봉사	1. 산학 협동	6	G. 산학 협동(6) I. 사회 봉사(5)
	2. 사회 봉사	6	
계	2	12	

(표 계속)

6. 연구 및 자기 개발	1. 연구 · 개발 · 창작	7	F. 연구 · 개발 · 창작(7) J. 자기 개발(6)
	2. 자기 개발	6	
계	2	13	
6	20	101	

먼저, 수업활동 영역은 6개의 직무 영역 중 직무분석 결과에서 규명된 업무 영역의 전체적인 통합과 부분적인 확대가 이루어진 영역이다. 직무분석에서 이 영역은 직무분석에서 교육 현장에서 수행하는 수업활동의 비중과 중요성을 고려하여 수업활동의 단계별로 규명하였으나, 직무의 공통된 목표와 특성을 강조하여 '수업활동'으로 통합하였다. 특히, 이 영역의 업무 내용을 규명함에 있어서 직업교육 수업활동의 절반 정도를 차지하는 실험 · 실습 지도를 구분하여 제시하였다. 실험 · 실습 중심의 수업은 수업 환경의 조성부터 과정, 평가에 이르기까지 개별화 지도, 과정의 관찰과 평가, 교사의 조력활동 등이 강조되므로 전문대학 수업활동의 특성을 가장 잘 나타낸다고 할 수 있다.

둘째, 학생 지도 영역은 직무분석에서 정규 수업 외에 학생들과 밀접한 관련을 가지는 다양한 업무들의 통합된 영역이었으므로 수행하여야 하는 업무의 성격에 따라 하위 영역을 확대하였다. 특히, 전문 직업교육의 실현을 위한 교육목표 구현과정에서 수업활동 외에 강조되고 있는 현장실습 지도와 자격증 취득 지도, 전공과 관련한 공모전 · 전시회 · 발표회 준비를 위한 교과외 학습지도, 전공 동아리 활동 지도, 대학의 각종 학생활동 행사 및 학사지도를 구분하여 제시하였다. 그리고 진로지도 업무는 평생교육 체제 내에서 현실적인 학생들의 진로 현황을 고려하여 취업과 진학을 모두 포괄하고 있어, 세부 기준에서 이를 명시하였다. 직업교육의 내실화를 위한 졸업생 추수지도는 현실적으로 활발하게 수행하지는 못하지만 변화에 대응하는 전문대학의 역할을 고려하였을 때 졸업생을 지도 대상으로 하는 업무 영역으로 세부 활동을 구체화하였다.

셋째, 교육과정 개발 및 운영 영역은 최근 전문대학 교육의 특성화, 내실

화, 다양화의 측면에서 가장 강조되고 있으며, 주로 학과 단위에서 공동 작업으로 이루어지는 직업교육과정의 개발과 개인 수준에서 구체적으로 요구되는 교육과정 운영 업무를 구분하여 제시하였다. 특히, 직업교육과정 개발 업무는 현재 전문대학의 체제 개편에서 그 요구가 증가하고 있으므로 교원들이 단계별로 수행해야 하는 업무들을 세부 기준에 제시하였다.

넷째, 대학 운영 영역 역시 직무분석에서 대학 또는 학과 운영과 관련한 다양한 업무들이 통합 제시되어 있는 직무이기 때문에 수행 목적에 따라 하위 영역을 확대하였다. 이 영역의 하위 영역은 대학 또는 학과 조직의 운영 및 인사관리, 수업 활동을 위한 물적 자원의 관리 업무, 대학에 따라 차이를 보이는 특별과정 운영 및 이들 활동을 전개하기 위한 행정 지원 업무로 구분하였다. 특히, 이 영역은 직접 기획하고 운영하기보다는 조직의 구성원으로서 충분한 이해와 적극적인 참여가 필수적으로 요구되는 업무 특성을 가진다.

다섯째, 산학협동 및 사회 봉사 영역은 전문대학 교육과 수요자인 산업체, 그리고 지역사회를 연계하는 대외 관계 영역에 해당되는 직무이다. 이 영역은 직업교육의 현장성 제고 및 효율성 측면에서 반드시 고려해야 하는 산학협동 업무, 그리고 지역의 고등교육기관으로서 수행해야 하는 지원과 교육, 봉사활동 등을 통합하였다. 특히 산학협동은 교원들의 전공분야에 따라 적극적인 활용의 가능성에 차이가 있을 수 있으나 교원들의 학문적 전문성을 기초로 전개할 수 있는 업무이다. 따라서 이 영역이 활발한 전개는 관련 산업체의 발전은 물론 현장성 높은 교육활동과 연구의 활성화 및 대외관계 증진에 기여할 수 있다.

여섯째, 연구 및 자기 개발 영역은 전문대학 교원의 학술적·교육적 전문가로서의 직업 유지를 위해 필요한 다양한 분야의 연구·개발·창작 업무와 교수자, 연구자로서의 자기 개발을 위한 연수활동 업무를 통합하였다.

이들 6가지 직무 영역의 업무 내용과 세부 기준의 내용은 다음과 <표 Ⅵ-34>와 같다.

<표 Ⅳ-35> 전문대학 교원의 직무수행 기준(안)

직무 영역	중 영 역	세 부 영 역
1. 수업활동	1. 수업 계획 및 준비	1. 학습자와 교육환경의 특성을 분석한다.
		2. 지식·기능·태도 측면에서 학습자의 능력을 고려하여 단원별·차시별 학습 목표를 설정한다.
		3. 연간·월간 수업 계획을 수립한다.
		4. 학습 목표 달성에 적합한 학습 내용을 선정하여 계획한다.
		5. 수업 방법과 절차를 선택한다.
		6. 수업 내용에 적절한 과제를 계획한다.
		7. 수업 내용에 적절한 실험·실습 과제를 계획한다.
		8. 수업 목표를 달성하도록 수업매체를 계획 준비한다.
		9. 수업 목표를 달성하도록 교수-학습 보조자료를 계획하여 개발한다.
		10. 수업공간을 구조화하고 조직한다.
	2. 수업 전개	1. 학습 동기를 유발한다.
		2. 효과적인 수업 방법을 활용한다.
		3. 수업 내용에 적절한 다양한 매체를 활용한다.
		4. 수업참여를 촉진하도록 학습자의 수준을 고려한 의사소통 방법을 적용한다.
		5. 과제의 이해 및 자료의 선택을 돕는다.
		6. 학력 부진이나 우수 학생에 대한 보충·심화 지도를 한다.
		7. 수업의 과정이나 수업의 종료 후 학생들의 강의 평가를 수렴하여 수업 효과를 분석한다.
	3. 실험·실습 지도	1. 실험·실습에 적절한 학습 환경을 제공한다.
		2. 실험·실습에 필요한 재료와 자료의 준비를 돕는다.
		3. 학생들이 실험·실습 활동을 할 수 있도록 지도한다.
		4. 학생의 실험·실습 과정을 관찰하여, 문제점을 지적하고 시범·설명한다.
		5. 실험·실습 과정에 필요한 안전 지도를 한다.
		6. 실험·실습 재료의 재활용 계획을 수립한다.

(표 계속)

직무 영역	중 영 역	세 부 영 역
1.수업활동	4. 수업 평가	1. 평가 계획을 수립한다.
		2. 학생들의 성취 수준을 결정한다.
		3. 다양한 평가 방법에 따른 평가 도구를 개발한다.
		4. 학습 및 과제 결과를 평가하고 관리한다.
		5. 평가 결과를 종합하여 학습자의 성적을 사정한다.
2.학생지도	1. 교과 외 학습 지도	1. 교과 활동 이외의 지도가 필요한 영역(현장 실습 및 자격 취득, 공모전 · 전시회 · 발표회 지도 등)을 설정한다.
		2. 교과 외 학습 지도를 위한 연간 계획을 수립한다.
		3. 산업체 및 지역사회와 연계한 활동을 탐색 · 조사한다.
		4. 교과 외 학습지도 활동을 전개한다.
		5. 교과 외 학습지도 활동의 평가 자료를 수집 · 정리한다.
	2. 전공 동아리 활동 지도	1. 해당 분야에 흥미와 적성이 있는 학생 선발 계획을 수립한다.
		2. 재학기간 동안의 지도 계획을 수립한다.
		3. 실습실의 기구 및 재료 활용 계획을 수립한다.
		4. 단계별 평가 계획을 수립한다.
	3. 행사 및 학사지도	1. 지도 학생들에 대한 가정환경, 적성, 흥미 등 여러 가지 정보를 수집한다.
		2. 학사지도 내용과 학생활동 관련 행사내용 등을 파악한다.
		3 학생들의 개인 및 단체 활동, 행사활동을 지도한다.
		4 학생 지도 결과를 정리하여 지속적인 자료로 활용한다.
	4. 진로 지도	1. 취업 및 진학 자료를 수집 · 활용한다.
		2. 개인 및 집단 상담을 전개한다
		3. 관계 전문가의 진로지도 관련 각종 검사 및 정보 분석을 돕고 활용한다.
		4. 학생의 진로와 관련하여 관계자와 의견을 교환한다.
		5. 학생들의 취업 및 진학 준비과정을 지원한다.
		6. 학생의 취업 및 진학 상황을 관리한다.

(표 계속)

대 영 역	중 영 역	세 부 사 항
	5. 졸업생 추수지도	1. 졸업생에 대한 취업 현황과 요구를 파악한다.
		2. 졸업생 추수지도에 대한 방법과 내용을 계획한다.
		3. 졸업생 추수지도 활동을 전개한다.
		4. 추수지도 결과를 피드백하여 학과 교육과정과 추수지도 프로그램 개선에 활용한다.
3. 교육과정 개발 및 운영	1. 교육과정 개발 (학과 수준)	1. 관련 산업체의 변화 동향 및 직업교육 요구를 분석한다.
		2. 학습자의 수준과 요구를 분석한다.
		3. 국내외 관련학과의 교육과정 특성을 분석한다.
		4. 노동시장의 요구와 학습자 수준을 고려하여 관련 직종을 선정하고 직무분석을 실시한다.
		5. 직무분석에 근거하여 교육과정을 개발한다.
		6. 새롭게 요구되는 교과목에 대한 교재 개발과 실험·실습 기자재 기준을 결정한다.
		7. 새로운 직업교육 프로그램과 교재를 평가, 피드백한다.
	2. 교육 과정 운영 (개인 수준)	1. 교과별 교육과정과 교육 계획서를 작성한다.
		2. 교과의 진도를 조절·운영한다.
		3. 교과 외 직업교육 관련 행사를 기획하고 운영한다.
4. 대학 운영※	1. 대학 조직 운영 관리	1. 대학 및 학과 발전 계획 수립에 참여한다.
		2. 각종 대학 운영위원회에 참여하여 규칙을 제정·운영한다.
		3. 대학 및 학과 홍보활동을 계획·전개한다.
		4. 신입생 선발 업무에 참여한다.
		5. 각종 학내 행사에 참여한다.
	2. 특별과정 운영	1. 특별과정 운영에 대한 요구를 파악한다.
		2. 특별과정 프로그램 및 운영 계획을 수립한다
		3. 특별과정 운영에 참여한다.
		4. 운영 결과를 평가하여 피드백한다.
	3. 수업 및 실험 실습실 자원 관리	1. 수업에 필요한 자원(설비, 자료 등)을 관리한다.
		2. 실험실과 생산실습 시설 및 설비의 선정과 구매, 유지 및 신설 등을 결정한다.

주: ※ 표시 영역은 보직자와 비보직자간에 수행 빈도에 뚜렷한 차이를 보임.

(표 계속)

대 영 역	중 영 역	세 부 항 목
	4. 교원 인사 관리	1. 교내 인사관리 제도의 제정 및 선정 계획을 수립한다.
		2. 교원 자원 활용 및 추천 작업에 참여한다.
	5. 행정 업무 지원	1. 각종 공문서를 작성·관리한다.
		2. 각종 장부와 서류를 작성·관리한다.
5. 산학협동 및 사회 봉사	1. 산학협동	1. 학과별 산학협동 계획을 수립한다.
		2. 산학협동이 가능한 업체를 선정·발굴한다.
		3. 산학협동을 위한 대학 또는 학과 수준의 조직을 구성·관리한다.
		4. 산학협동업체의 요구를 파악한다. .
		5. 다양한 산학협동 교류활동을 지원한다.
		6. 산학협동 결과를 평가하고, 프로그램 개선에 반영한다.
	2. 사회 봉사	1. 사회 봉사활동이 가능한 영역을 파악한다.
		2. 공공기관·시민단체 등을 대상으로 자문활동을 전개한다.
		3. 외부 기관의 평가나 심사활동에 참여한다.
		4. 대중매체에 출연하거나 기고활동을 전개한다.
		5. 자원 봉사 활동을 전개한다.
		6. 사회 봉사의 성과를 분석하고 피드백한다.
6. 연구 및 자기 개발 (전문성 향상)	1. 연구·개발·창작	1. 전공 분야의 연구·개발·창작과 관련된 최신 동향을 탐색하고 정보를 수집한다.
		2. 연구·개발·창작 계획을 수립한다.
		3. 연구·개발·창작에 필요한 도구를 개발한다.
		4. 연구·개발·창작 활동을 전개한다.
		5. 연구·개발 결과 보고서 및 창작 결과 해설서를 작성한다.
		6. 연구·개발 결과를 게재하거나 창작 결과를 발표한다.
		7. 학습 지도에 필요한 새로운 전공 서적을 집필한다.
	2. 자기 개발	1. 관련 분야의 각종 학회에 참가하여 활동을 전개한다.
		2. 수업 방법 개선과 관련된 각종 발표회, 연수에 참가한다.
		3. 직무 환경 변화에 필요한 직무 기초 능력을 습득한다.
		4. 새로운 교육 공학 매체나 기기 활용 능력을 향상시킨다.
		5. 동료 간에 교육·연구 활동과 정보를 교류한다.
		6. 직업교육과 관련한 국내외 산업체 연수에 참여한다.

③ 직무수행 기준(안)의 활용 방안

앞에서 제시한 직무수행 기준(안)은 현장의 인식 및 요구 조사 결과와 기준 설정의 의의 등을 고려할 때 다음의 몇 가지 측면에서 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

전문대학 교원으로 하여금 역할 및 직무 특성을 바르게 인식시킬 수 있다.

지금까지 관련 법령 및 직업사전에 이르기까지 전문대학 교원의 직무는 4년제 대학의 교원에 준하여 막연하게 제시되어 왔다. 직무분석 결과를 기준으로 본 연구에서 제시한 직무수행 기준(안)은 4년제 대학 교원 또는 산업체 현장 종사자와 구별되는 전문대학 교원의 직무 특성을 명확하게 제시할 수 있을 것이다.

교원의 자격 및 임용, 연수 프로그램의 적절성을 평가하고 개선하기 위한 기초 자료로 활용될 수 있다.

이 직무수행 기준(안)은 최근에 전문대학을 둘러싸고 변화하는 환경에서 향후 교원들에게 요구될 직무 영역들까지를 강조하여 규명하였다. 따라서, 이러한 직무수행 기준은 일반 대학 교원의 자격과 구별되지 않는 전문대학 교원의 자격 및 임용 방법, 다양한 운영 주체에 의한 연수 프로그램에서 지적되는 체계성과 전문성 부족의 문제를 해결할 수 있어야 한다.

따라서, 제시한 직무수행 기준(안)은 전문대학 교원들을 양성하는 고등교육기관의 석·박사 과정과 연수기관들이 현재의 교육과정을 평가하고, 새롭게 요구되는 영역들을 규명하는 하나의 지침이 될 수 있다. 특히, 수업활동의 중요성과 비중, 현장감 있는 실험·실습 지도, 산학협력 직무, 다양한 층의 학생을 대상으로 한 지도활동을 수행하기 위해서는 양성과정에서 전문대학을 중심으로 한 고등교육 전반에 대한 체계적인 지식 습득은 물론 산업체 경험 및 현장실습 기회를 보다 강화해야 할 것이다. 아울러, 임용 대상자들의 실제적인 수행 능력을 평가할 수 있도록 자격 기준과 임용 방법의 개선

에 활용할 수 있다. 즉, 보다 표준화된 전문대학 교원 자격 기준의 마련과 임용 방법의 변화에 직접적인 근거를 제공할 수 있을 것이다.

이와 관련하여 최근에 전문대학 교육의 현장성 제고와 관련하여 정책적으로 도입·장려하는 산학 겸임 교원의 활용은 효율적인 직무수행과 관련하여 신중하게 검토할 부분이기도 하다. 즉, 산업체 전문 경험 이외에 전문대학 교원으로서 이들에게 요구되는 일반적인 수업활동과 학생 지도 등의 직무 영역들에 대한 전문성을 어떻게 확보하여 현장에 투입할 것인가의 문제이다. 따라서, 향후에 이들을 위한 체계적인 직무수행능력 향상을 위한 연수 프로그램의 운영과 이수는 필수적으로 수반되어야 할 것이다.

교원들 스스로 자신의 직무수행 수준을 평가하고, 자기 개발의 기준으로 활용될 수 있다.

향후 고등교육기관의 교원 연수 프로그램은 현재 주류를 이루고 있는 의무 연수과정보다는 교원 스스로 자신의 직무능력 향상을 기할 수 있도록 자기 개발과정에서의 선택 연수 과정을 폭넓게 제공할 수 있어야 한다. 따라서, 전문대학 교원의 공통 직무로서 제시된 직무수행 기준과 비교하여 교원 스스로 자신의 수행 수준을 평가함으로써 자기 개발이 필요한 부분을 찾을 수 있다. 현재 단위 대학별로 시행되고 있는 교원 업적 평가의 체계화 작업이 활성화되려면 현재 제시된 기준안에 대하여 업무별 중요도와 수행 빈도, 난이도를 고려한 평가 기준 개발 작업이 보완적으로 이루어져야 할 것이다.

Ⅴ. 전문대학 교원의 직무능력 신장을 위한 연수 프로그램(안)

1. 연수 프로그램 개발의 전제

전문대학 교원 연수 프로그램은 현재 운영 실태와 문제점, 현장의 요구 및 관련 법규, 교육인적자원부의 교원 연수 운영 방향(교육인적자원부, 2001) 등에 근거하여 다음과 같은 사항을 전제로 개발되어야 한다.

> 전문대학 현장의 직무에 근거하여 교원의 전문성을 전 생애에 걸쳐 전문성을 체계적으로 신장할 수 있어야 한다.

현재까지 운영된 전문대학 교원 연수는 대체로 전문대학의 조직 특성에 따라 요구되는 직무능력 향상 프로그램들이었다. 그러나 최근의 전문대학의 기능과 역할 변화, 교육과정의 변화 요구, 학생 자원의 다양화 등에 따라 교수들에게 요구되는 능력은 보다 구체적이고 다양해졌다. 즉, 전문대학 교원에게는 학문 중심의 일반 대학교 교원처럼 연구 및 교수(teaching) 능력만 강조하기보다 고등직업교육기관으로서의 역할 인식에 따른 산학협력 능력, 산업체의 직무 변화에 따른 유연한 직업교육과정 개발 및 운영, 학습자들의 학습 준비 능력 미흡과 학습 환경 변화를 수용한 전문적인 교수 능력, 학생 지도 능력 등이 강조되고 있다.

특히, 현직 전문대학 교원의 반 이상은 대부분 앞에서 제시한 직무 능력에 대한 양성단계의 학습 경험이 전무하며, 산업체 현장 근무 경력을 가진 경우에도 전문 직업교육 전문가로서의 능력은 매우 미비한 상태이다. 이와 같이 전문대학 교원들의 입직시 직무수행 능력이 개인의 이전 경력에 따라 차이를 보일 수 있다. 그러나 전문대학 교육의 변화에 따른 개혁을 지속적으로 추진하기 위해서는 이러한 능력을 고루 배양해야 한다. 따라서, 전문대학 입

직 교원들의 교육 및 경력 특성을 반영한다면, 연수 프로그램은 관련 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 전문성을 전 생애에 걸쳐 체계적으로 발달시킬 수 있을 것이다.

> 교육 요구 진단에 기초하여 전문대학 교원들이 필요한 연수 주제와 수준을 선택할 수 있도록 연수 프로그램을 구조화하고 운영 방법을 다양화한다.

언급한 바와 같이, 전문대학 교원들은 교수자와 연구자로서 뿐만 아니라 직업교육 전문가로서 갖추어야 할 능력에 대한 수준이 개인의 교육 특성, 산업체 근무 경력 특성 등에 따라 상이하다. 그리고 단위 대학이나 학과 교원들의 관심 변화에 대응하는 노력 정도 및 방법, 지역 특성 등에 따라 연수가 필요한 영역과 수준에 차이를 보인다. 따라서, 전체 전문대학 교육의 성과를 향상시키고 교원들의 직무수행 만족도를 향상시키기 위해서는, 교원들 스스로 자기 진단에 의해 연수 요구 분야와 수준을 고려하여 연수 프로그램을 선택할 수 있어야 한다.

이를 위해서는 현재 전문대학 교원 연수의 실시 주체인 한국전문대학교육협의회, 한국고등교육연수원, 각종 전문대학 관련 협의체 및 산업체 등 보다 다양한 주체들이 전문대학 교원 연수 프로그램 개발과 운영을 시도해야 한다. 특히, 최근에 한국과학기술원이 공업계 교수들을 위해 전공 분야의 신기술 이전 교육 프로그램을 개발·운영하는 것은 교수들의 연구 및 교수 능력 함양에 매우 바람직한 경향으로 볼 수 있다. 따라서, 각 전공계열과 관련되는 학회, 연구기관, 대학, 관련 산업 협의체 등도 전문대학 교육의 질 향상과 현장 적응력 제고를 위한 노력으로 전문대학 교원들에게 필요한 연수 프로그램 개발·운영에 대한 적극적인 노력이 요구된다. 특히, 단위 대학의 교원 연수 및 교원 관리 우수 사례에서 나타난 바와 같이 대학간·지역간·외국의 교육기관과의 연계 노력은 중요한 시사점을 제공하고 있다. 그러므로 전문대학 교원 연수는 무엇보다도 교원들을 대상으로 정확한 교육 요구를 분석하고, 수요자 중심의 교육과정을 운영할 수 있어야 한다. 이러한 결과로 산출된 연수 프로그램은 한국전문대학교육협의회와 같은 전문대학 협의체와

연계하거나 전문대학을 대상으로 직접 홍보하여 교원의 자발적인 참여를 유도하는 자율 연수 체제로 운영되어야 한다. 또 연수 주제와 내용에 따라 연수 제공 방식의 다양화를 시도할 수 있다. 한 공간에서 집체 형식의 연수가 아니더라도 최근 초·중등 교원들의 원격교육이나 일반 근로자들의 직무 향상 교육의 한 방법으로 자리잡은 인터넷 교육(e-learning) 등도 주제에 따라 시도하는 것이 바람직하다. 따라서 연수 제공 방식은 집체 연구와 인터넷 교육, 강의 중심의 전달 연수와 참여연수인 실험·실습 및 세미나 등 다양화를 시도할 필요가 있다.

> 교원들의 경력 개발 지원을 위해 교육 기회를 균등하게 하며, 연수 성과의 객관적인 인정 등을 위한 제도적 근거를 마련하고, 이에 따라 연수 프로그램의 질적 향상을 도모할 수 있어야 한다.

현장에서 운영되고 있는 전문대학 교원 연수 프로그램은 운영 주체에 따라 연수 주제와 내용, 운영 방법 등에 차이를 보이고 있다. 교육인적자원부는 비교적 장기간에 걸쳐 운영되는 전문대학 교원들의 산업체 연수와 단기 신임 교원 연수 등을 권장하고 있으며, 이외의 경우 단위 대학이나 교원 자신의 의지에 따라 연수 이수 여부가 결정된다. 따라서, 현직 교원들이 입직 전 교육과 경력의 한계점을 고려할 때 전문대학 교원의 연수 이수에 대한 의무 또는 권장사항의 근거가 매우 미흡하여 현장 교원들의 경력 개발이나 전문성 향상을 위한 기회에 불균형을 초래하고 있다.

뿐만 아니라, 교원들의 근무 성과 평가가 강조되면서 각 전문대학은 교원의 전문성을 제고하기 위하여 연수 결과를 포함하고 있다. 그러나 각 전문대학들은 교원 연수에 대한 재정 지원 규모와 의지뿐만 아니라 결과에 대한 인정 범위에 차이를 보이며, 대체로 연수 프로그램에 대한 객관적인 평가보다 양적 실적에 근거하여 반영하고 있는 실정이다. 따라서, 초·중등 교원의 경우처럼 경력 주기별로 일정 수준의 기본 연수 규정을 제시하거나 교원 연수 프로그램을 개설하는 기관에 연수 프로그램 개발 및 운영의 준거를 제시

함으로써 교원들의 전반적인 경력 개발과 연수의 질적 향상을 도모할 수 있을 것이다. 이를 위해 전문대학 교원 연수는 기본적으로 자율 연수를 적극 권장하되, 전체 교원들의 전문성이 일정 수준에 도달할 수 있도록 제도적으로 교원의 경력, 교육 특성 등에 따른 연수 권장 기준을 마련할 필요가 있다.

2. 연수 프로그램 개발의 기본 방향

가. 교원의 역할과 전문성 반영

전문대학 교원들을 위한 연수 프로그램 개발은 학생과 산업체를 포괄한 수요자 중심의 교육을 전개하는 고등교육기관으로서의 교육 목표에 기초해야 한다. 따라서, 전문대학 교원은 순수 학자로서보다는 직업세계와 학습자의 변화에 유연하게 대처할 수 있는 총체적인 수업자로서 출발해야 한다. 이러한 전제는 교육 개혁이나 전문대학 현장의 개혁 노력 등에 근거하여 그들의 전문성에 대한 개념 정립의 변화를 시도하는 데서 시작될 수 있다.

전문대학 교원의 개념은 최근의 이러한 변화를 반영한 ① 전문대학 사명의 구현자, ② 수업과 교수의 전문가, ③ 전공 교과의 전문가, ④ 학생 자문과 소비가 지원자, ⑤ 대학 경영의 의사 결정자, ⑥ 지역사회 봉사자로 인식되어야 함이 강조되고 있다. 그리고 전문대학 교수의 전문성에 대한 관점 역시 ① 제도적인 전문성, ② 학자적인 전문성, ③ 교육학적인(교수법적인) 전문성, ④ 수업 연구적인 전문성, ⑤ 현장적인 전문성 등으로 구별하여 연수 프로그램을 개발하여야 한다(신붕섭 외, 1998).

지금까지 대부분의 전문대학 교원 연수 프로그램은 행정 조직 중심으로 개발·운영되었다. 그러나 앞으로의 전문대학 교원 연수 프로그램은 교수자, 연구자로서의 능력 향상에 중점을 두고 전문대학의 환경 변화와 전문대학의 기능과 운영에 대하여 충분하게 이해할 수 있도록 개발되어야 한다.

나. 교원 생애 발달과정 고려

일반적으로 교원은 입직 단계부터 은퇴까지 교원 생애에 걸쳐 여러 단계를 거치면서 발달하게 된다. 전문대학 교원 역시 입직 단계에서부터 은퇴에 이르기까지 교수로서의 생애 발달에 따른 사회화 과정을 경험하게 된다. 이와 같이 전문대학 교원들이 주어진 사회화 과정을 성공적으로 이행하고, 경력 개발의 수월성을 제공하기 위해서는 무엇보다도 전문대학 교원의 생애 발달 주기를 고려한 연수 프로그램을 개발하여야 한다. 발달 단계별로 차별화된 연수의 중요성은 전문대학 교원으로 입직하기 이전부터 전문대학 특성에 맞는 교원으로서 갖추어야 할 철학이나 가치관, 태도를 형성하고, 교수로서의 성공적인 발달을 촉진하여 교수활동을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원하기 때문에 더욱 강조되고 있다.

전문대학 교원의 발달주기는 교수의 경력 발달과 관련하여 신임 교수의 문화화 과정을 진입 전 단계, 진입 단계, 적응 단계, 헌신 단계로 구분한 경우(Rosch & Reich, 1995), 교수 개발에 초점을 두고 발전한 경력 발달로 경력 진입 단계, 초기 경력 단계, 중간 경력 단계, 후기 경력 단계로 구분한 경우(Sydow, 1993)가 있다. 이들 연구를 기초로 국내 전문대학 교원의 경력별단계를 제시한 연구(신붕섭 외, 1998)와 발달적 측면에서 제시한 교원의 생애 주기(이난숙, 1992)를 기초로 교직 형성 단계(교직 경력 1 4년), 성장 단계(교직 경력, 5 10년), 성숙 단계(교직 경력 11 20년), 원숙 단계(교직 경력 21년 이상)로 구분하였다. 그리고 단계별 발달 특성은 다음과 같이 제시할 수 있다.

먼저, '교직 형성' 단계는 입직 후 전문대학 교원으로서 대학의 사명과 자신의 역할을 인식하는 초기 경력 단계로 교직에 정착하는 시기이다. 이 시기의 연수 프로그램은 전문대학의 사명 인식이나 교육의 특성, 교수의 역할 정체성, 기초적인 수업 능력, 학생 지도 능력, 교수로서의 생애 설계와 관련된 내용에 초점을 두어야 할 것이다. 따라서, 대학은 새로운 전문직 인사로 자리잡기 시작한 신임 교원들에게 심도 있는 오리엔테이션을 제공하고, 효과적인 자문 프로그램을 확립해야 한다. 그리고 현재 의무성이 배제된 단기간의 신임 교수 연수 프로그램은 보다 체계적으로 개발되어 모든 신임 교원들이 중장기간에 걸쳐 의무적으로 이수할 수 있도록 제도적인 근거를 마련하고

지속적으로 운영되어야 한다.

'성장' 단계는 전문적인 교원으로 정착하는 시기로서 교원들은 스스로 대학에 공헌하거나 창조적이고 과업 지향적으로 변화하여 많은 학습을 하게 된다. 이 단계의 교원들은 다양한 역할(교사, 자문가, 연구자 등)을 숙달해야 하며 승진 준비, 대학과 자신의 전공 분야에 대한 공헌과 인성을 위해 노력하게 된다. 따라서 이 시기 교원들이 강조하는 과업 수행이나 다양한 역할 습득을 위하여 다양한 연수 프로그램을 개발·제공하여야 한다.

'성숙' 단계는 교수로서의 직무가 숙달되어 생산성이 높아지는 반면, 열정이 상실될 수도 있는 시기로 교원으로서의 재평가가 이루어지는 시기이다. 특히, 이 단계의 교원들은 전문대학 교육의 중추적인 인사들로 신임 교원들의 교직 생활과 구체적인 교수 기법 등에 관한 자문을 하거나 프로그램의 기획을 도모하는 위치에 있게 되므로 교수 개인뿐만 아니라 전문대학 교육 전반의 수월성 제고를 위한 능력 개발이 필요하다. 따라서, 특히 경력 10년 이상의 '성숙' 단계 교원들을 위한 심화된 연수 프로그램이 다양화되어야 할 것이다.

'원숙' 단계는 교원으로서의 생활을 정리하는 시기로 일종의 감속기이다. 그 동안 전문대학에서 연구와 학생 교육에 헌신해 온 교수들에게 교수로서 그들의 삶을 긍정적으로 정리할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이 시기의 교원들은 실천가에서 상담자, 자문가 등 지원자로서의 역할로 전환됨에 따라 이들의 현장 경험과 지혜를 활용할 수 있는 대학 내 연수 프로그램의 개설도 중요한 과제이다. 그리고 교수로서 학문적 탐구와 교육에 헌신해 온 노년의 교수에게는 거쳐온 삶의 과정을 정리하고 여생을 행복하게 누릴 수 있도록 은퇴 준비 프로그램(retirement program)의 제공도 고려해야 한다.

따라서, 전문대학 교원 연수 프로그램은 이들의 발달 단계에 따라 강조되는 역할 수행과 동시에 전문성을 향상시킬 수 있도록 개발되어야 한다. 이를 위해서는 내용 중심의 지식 전달 연수보다 실제적인 역할 수행 능력을 배양할 수 있는 능력 중심의 연수 프로그램 개발이 중요하다. 이와 같은 측면에서 개별 전문대학은 교원들의 생산성과 활력을 유지하고 개선할 수 있도록 환경을 제공할 책무가 강조되고 있다.

다. 교원의 교육 및 경력 특성 고려

현재 우리나라 전문대학 교원의 교육 및 이전 경력 특성은 교수에게 요구되는 역할 수행 및 이를 위한 직무 능력 수준에 상이한 차이를 나타내고 있다. 따라서, 이러한 몇 가지 현실적인 시사점은 연수 프로그램 개발에 반드시 고려되어야 한다.

먼저, 전문대학 교원들은 양성과정과 입직과정에서 전문대학 교수자로서의 준비과정이 전무한 실정이다. 따라서, 전문대학 입직 교원의 대부분이 전문대학 교육에 대한 충분한 이해(제도, 문화, 철학, 사명, 교육 목적 등) 과정을 거치지 않고, 4년제 대학에 준한 사명, 교육 목적, 역할 지향성 등에 대한 인식으로 교수 생활을 시작하게 된다. 이로 인해 전문대학 교원들의 정체감이 낮아지고, 교육의 효과성이 낮아진다는 비판도 제기되고 있으므로 전문대학에 진입하는 초임 교원들을 위한 프로그램은 더욱 체계화되어야 한다.

둘째, 최근 전문대학 교원의 임용 자격 요건에는 전문대학 교육의 산업체 현장 적응 능력 강화와 전문 직업교육의 기능 강조 등으로 산업체 실무 경력이 강조되고 있다. 그러나 이들은 대부분 교직 경험이 전혀 없거나 교직과정을 이수하지 않은 교원들로서 교육과정 개발, 교수-학습 방법, 학생 지도 등 학생들을 가르치고 지도하는 데 필요한 교육학적 연수가 필요하다.

셋째, 현재 전문대학 교원의 한 축을 형성하고 있는 시간제 교원의 증가에 따라 이들의 전문성 제고를 고려해야 한다. 시간 강사나 겸임 교수 등 시간제 교원들은 대부분 수업 지도에만 활동을 제한할 뿐, 해당 학과의 전체적인 교육과정의 특성이나 학습자에 대한 충분한 이해가 미흡한 상태에서 교육을 전개하고 있다. 또, 이들은 정규 교원이 아니므로, 개인적인 교육 요구가 있어도 연수 기회를 가지기가 힘든 상황이다. 따라서, 이들의 특성을 고려하여 전문대학 단위에서 운영할 수 있고, 교육의 수월성을 높일 수 있는 연수 프로그램이 필요하다.

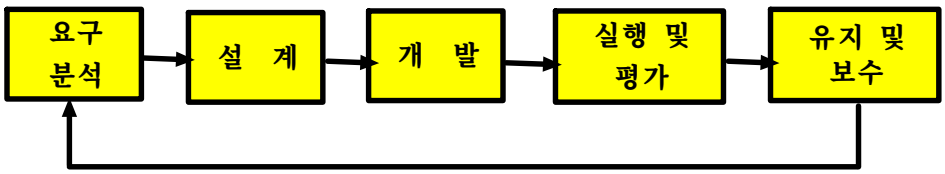
넷째, 전문대학 교원들의 산업체 현장 실무 경험은 40% 내외로 실무 경력자의 비율이 적고, 교육과정 자체도 4년제 대학의 축소판으로 산업체 현장의 요구 반영이 미흡하다. 이를 위해 교원들이 산업체 현장 기술 변화와 요구를

이해할 수 있도록 산업체 연수를 강화하고, 현장 전문가들과 공동 연구를 수행할 수 있도록 산학협력 차원의 교육 노력이 필요하다.

3. 연수 프로그램(안) 개발

가. 연수 프로그램 개발의 절차

연수 프로그램 개발 절차는 체제 접근(Systems approach)에 의하여 교원 연수 프로그램의 개발 과정을 체계화한 모형(김수동 외, 2001)에 기초하였다. 이 모형은 주어진 목표 달성을 위하여 각 부분이 유기적으로 작용하는 체제의 기본 개념을 바탕으로 효과성과 효율성 높은 양질의 교육 프로그램 개발 방법이다. 따라서 개발 절차는 연수 주제 선정을 위한 현장의 요구 분석, 학습 내용 결정과 학습활동 및 전략 결정을 위한 설계, 설계 자료를 기본으로 한 교육 프로그램 개발, 실행 및 평가, 유지 및 보수과정을 거치게 되며, 직선적인 진행과 역진행 및 재 진단할 수 있도록 순환적 진행이 가능하다.



[그림 Ⅴ-1] 연수 프로그램 개발 모형

1) 요구 분석 단계

이 단계는 연수 프로그램의 전체적인 기획 단계로, 프로그램 개발의 필요성과 연수기관의 상황을 분석하여 연수 운영의 기본 방향을 설정하는 단계이다. 이 과정에서 연수 요구와 필요도를 분석하고, 이러한 필요와 요구를 연수 목표로 전환하는 작업을 수행한다.

본 연구에는 연수 요구 분석을 위해 (Ⅰ) 연구에서 전문대학 교원의 역할과 직무수행에서 요구되는 전문 영역 등을 고려하여 전문대학 교원들의 중요도 인식, 현재의 수행 수준을 조사하였다. 그리고 (Ⅱ) 연구에서는 교원들의 직무를 분석하고, 각 직무 영역별로 교원들이 인식하는 중요도와 수행도를 측정하였다. 이 두 조사를 통해 전문대학 교원들이 인식한 중요도와 수행도의 차이를 분석하여 각 직무 관련 영역별 연수 요구 정도를 밝혔으며 이를 반영하여 연수 영역별 교육 목표를 설정하였다.

2) 설계 단계

이 단계는 교육 내용 및 교육활동을 선정·조직하고, 학습 내용별로 교수-학습의 설계안을 작성한다. 이 과정에서 선수 학습의 내용을 결정하고, 학습 평가 방법 등도 설계한다.

(Ⅰ) 연구의 연수 프로그램은 연수 요구에 근거하여 전문대학 특성에 맞는 교수자로서의 능력 신장에 초점을 두고 '직업교육과정 개발 및 운영 영역', '교수-학습활동의 개선 영역', '진로교육 및 학생 지도활동 향상 영역', '산학협동 능력 향상 영역'의 연수 프로그램 설계안을 작성하였다. 특히, 요구 조사 결과, 신임 교원은 물론, 경력 교원 모두에게서 그 중요도 인식이 높았던 '전문대학 기능 및 운영에 대한 이해 영역'과 '전문대학 직업교육의 환경 변화 영역'은 모든 프로그램의 일부로 설계과정에 포함하였다.

(Ⅱ) 연구에서는 교원들의 인식 조사 결과 도출된 교육 요구와 직무수행 기준(안)의 직무 영역 및 관련 변인들을 고려하여 (Ⅰ) 연구와는 달리 '수업활동 능력' 영역, '학생 지도 능력' 영역, '교육과정 개발 및 운영 능력' 영역, '대학운영 능력' 영역, '산학협동 및 사회 봉사 능력' 영역, '연구 및 자기 개발 능력' 영역 등 6개 분야로 세분화하여 연수 프로그램 설계안을 보완·작성하였다.

3) 개발 단계

이 단계에서는 설계된 자료를 바탕으로 기본적으로 필요한 교육 프로그램을 개발하고, 전문가 협의회를 통해 내용을 검토하여 수정·보완한 후 최종

프로그램을 확정한다.

(Ⅰ) 연구에서는 설계한 연수 프로그램(안)에 기초하여 일부 연수 프로그램(안)을 개발하였으며, 전문가 협의회를 거쳐 프로그램 내용의 적정성을 검토하였다. 연수 프로그램(안)은 검토 의견을 반영하여 수정하였으며, 이에 기초하여 '직업교육과정 개발 및 교수-학습 방법에 관한 능력 향상'을 위한 시범 연수 프로그램을 개발·적용하였다. 시범 운영 연수 프로그램의 평가 결과, 5년 미만의 신임 교원들과 경력 교원들 간에 프로그램의 수준 조절이 필요함을 제안하였다. 따라서, 직업교육과정 개발 및 운영 영역 프로그램은 교원들의 교육 배경과 경력 특성에 따라 스스로 수준을 진단하여 선택할 수 있도록 기초과정과 심화과정을 분리하여 제시하였다. 기초과정의 경우 현장에 기초한 이론들을 종합적으로 이해시킬 수 있도록 작성되었으며, 심화과정의 경우 실제 활동을 강화시킬 수 있도록 워크시트 중심으로 자료를 개발하였다.

(Ⅱ) 연구에서는 (Ⅰ) 연구의 연수 프로그램을 포함하여 6개 영역에 대한 전체적인 프로그램의 개요를 설계하였으며, 수준별 이수가 가능한 경우와 교직 발달 단계 등에 따라 선택적 이수 가능 여부를 제시하였다.

4) 평가 단계

우선, 개발된 프로그램에 관한 운영 계획을 수립하고, 계획에 적합한 연수를 선정하여 프로그램을 홍보한다. 연수 프로그램의 실행 단계에서는 연수 프로그램 운영 담당자의 역할을 적절히 배치하여 연수과정이 원활히 진행되도록 한다. 또한, 이 과정에서는 연수 프로그램에 대한 전체적인 평가를 실시하여 이후 연수 운영에 반영하도록 한다.

(Ⅰ) 연구의 경우, 연수 프로그램의 적정성 및 운영의 효율성을 평가하기 위하여 2001년 12월 10일부터 3일간 시범 연수를 실시하였다. 적용 프로그램은 '직업교육과정 개발 및 교수-학습 방법 개선 능력 함양을 위한 연수'이며, 요구 조사에서 제시된 가장 효과적인 연수 규모와 교육 방법을 적용하여 프로그램의 운영을 시도하였다. 시범 연수 후 연수 프로그램과 운영에 대한 만족도 평가를 실시한 결과, 몇 가지 문제점의 보완이 요청되었다. 먼저, 프로그

램 개발 측면에서는 교수들의 교육 또는 경력 특성에 따라 연수 내용의 난이도 조절이 가능해야 하며, 현직과 연계하여 실제적으로 현장에 적용할 수 있는 능력 함양을 위하여 이론과 실습의 비율 조정이 요구되었다. 그리고 운영 방법에 있어서 운영 규모를 20명 단위로 축소 할 것과, 연수 강사에 전문대학과 산업체 현장의 인사를 적극 참여시켜 현장감 있는 연수 기회를 가질 수 있기를 희망하였다. 또, 동일 주제를 연속 강의로 편성할 경우 반드시 휴식시간을 편성하고, 쾌적한 연수시설에서 합숙으로 실시하는 것이 효과적임을 강조하였다. 연수 이수의 만족도는 무엇보다도 교원들의 자발적 선택 여부가 중요한 변인으로 작용하였으므로, 자기 진단에 의하여 선택적 연수가 가능한 프로그램의 개발 및 운영 방안 수립의 중요성을 시사하였다.

5) 유지 · 보수 단계

개발한 프로그램은 평가 결과를 분석 · 반영하여 유지 · 관리하며, 지속적인 연수 운영을 위해 연수 프로그램의 유지 및 보수에 관한 장기적인 계획을 수립하도록 한다.

본 연구에서는 (Ⅰ) 연구와 연계선상에서 개발 · 제시된 28개 연수 프로그램에 대하여 시범연수를 실시하지 않았기 때문에 평가 단계와 유지 · 보수 단계 과정을 반영하지 못하였다. 따라서 이 단계에 대한 피드백은 이후 연수 프로그램 운영 과정에서 평가 · 반영되어야 할 것이다.

나. 연수 프로그램(안) 개발

최종적으로 제시할 수 있는 전문대학 교원 연수 프로그램(안)은 전문대학 현장 교원들에게 요구되는 전문성과 교육 요구에 기초하여 수업활동, 학생 지도, 교육과정 개발 및 운영, 대학 운영, 산학협동 및 사회 봉사, 연구 및 자기 개발 등 6개 대영역에 걸쳐 내용을 개발하였다. 본 연구에서 제시된 프로그램은 전문대학 교원에게 공통적으로 필요한 직무 수행 영역을 중심으로 개발되었으나, 경력, 보직 여부, 교육이나 경력 배경 등을 기준으로 선택 이수할 수 있도록 구성하였다.

이 연수 프로그램(안)들의 궁극적인 목적은 전문대학 교원의 수준을 향상시키고, 사회 변화에 능동적으로 적응하며, 개인의 전문적인 성장 발달을 도모하는 데 있다. 그리고 각 프로그램은 관련 직무 영역, 연수 프로그램명, 프로그램별 하위 구성 내용, 연수 대상 등을 제시하였다.

연수 프로그램은 6개 직무능력 영역에 대하여 총 28개 주제의 프로그램이 개발되었다. 각 영역별로는 '수업활동' 영역 6개, '학생 지도' 영역 6개, '교육과정 개발 및 운영' 영역 3개, '대학 운영' 영역 6개, '산학협동 및 사회 봉사' 영역 2개, '연구 및 자기 개발' 영역 5개 주제이다. 각 영역별 연수 주제는 난이도를 고려하여 교원의 발달 단계를 구분하여 제시하였다. 교육활동과 관련한 '학생 지도' 영역의 경우 제시된 6개 프로그램을 재구성하여 초임교원을 위한 종합적인 연수 프로그램을 제공할 수 있음을 제시하였다.

<표 Ⅴ-1> 전문대학 교원 연수 프로그램(안)

직무 능력 영역	연수 프로그램명	하위 구성 내용	비 고
1. 수업활동	1-1. 전문대학 교육에서의 교수 설계 이론과 실제	· 전문대학 교육의 특성 · 교수 설계의 중요성 · 교수 설계의 절차와 방법 · 교수 설계의 실제	· 초임교원
	1-2. 교수-학습 방법의 이론과 실제	· 전문대학 수업의 특성 · 교수-학습 방법 관련 변인 · 효과적인 교수-학습 방법의 이론 · 교수-학습 방법 적용의 실제 · 우수 교수-학습 방법 적용 사례	· 초임교원
	1-3. 교수-학습 방법의 개선	· 신교수-학습 방법의 이론 · 신교수-학습 방법의 적용의 실제 · 신교수-학습 방법 적용 사례	· 경력교원
	1-4. 효율적인 실험·실습 지도 방법	· 전공 특성에 따른 실험·실습 지도 계획 · 주제별 실험·실습 지도 방법 · 실험·실습 지도를 위한 시설·설비의 재구조화 · 실험·실습 지도 방법 적용의 실제	· 경력교원

(표 계속)

직무 능력 영역	연수 프로그램명	하위 구성 내용	비 고
	1-5. 수업 평가의 전개	· 전문대학 교육에서의 평가의 의미와 역할 · 교육과정(프로그램) 평가 · 학업 성취도 평가 방법 · 평가 결과의 처리	· 초임교원
	1-6. 수업 평가의 개선	· 수업 개선 평가의 의미 · 수업 개선을 위한 평가 절차와 방법 · 평가 도구 개발과 실제 · 평가 결과의 처리	· 경력교원
2. 학생지도	2-1. 효과적인 현장실습 지도의 실제	· 현장실습의 목적 · 현장실습 지도 계획 및 업체 발굴 · 현장실습 지도의 절차와 방법 · 현장실습 지도 결과 처리	· 초임교원용(2-1 2-6번 종합) · 경력교원
	2-2. 효과적인 전공 동아리 지도	· 전공 동아리 활동의 목표 · 학생 선발 및 지도 계획 수립 방법 · 전공 동아리 지도의 실제 · 단계별 평가 계획 수립 및 처리	· 경력교원
	2-3. 효과적인 학사 지도를 위한 정보의 활동	· 학사 지도의 중요성 및 범위 · 학사 일정 및 학생 관련 정보의 수집 방법 · 효과적인 정보 활용 방법 · 지도 결과의 정리와 활용	· 경력교원
	2-4. 효과적인 학생 상담 원리 및 실제	· 학생 자원 분석 및 활용 · 학생 상담 원리와 기법 · 학생 상담의 실제	· 경력교원
	2-5. 진로교육과 정보의 활용 (취업/ 진학지도)	· 진로교육의 개념과 목적 · 진로지도를 위한 심리검사와 정보의 활용 · 취업 및 진로교육 프로그램의 유형과 활용 · 전문대학 단계 진로교육의 실제	· 경력교원
	2-6. 추수지도의 이론과 실제	· 추수지도의 필요성 · 추수지도를 위한 절차와 방법 · 추수지도의 실제 · 추수지도 결과 활용	· 경력교원

(표 계속)

직무 능력 영역	연수 프로그램명	하위 구성 내용	비 고
3. 교육과정 개발 및 운영	3-1. 직업교육과정 개발 및 운영(Ⅰ) - 기초 과정 -	· 직업교육과정의 이해 · 직업교육과정의 개발 방법 및 절차 · 직업교육과정 개발을 위한 직무분석 절차 이해 · 학교 직업교육과정 운영 사례	· 초임교원
	3-2. 직업교육과정 개발 및 운영(Ⅱ) - 심화 과정 -	· 직업교육과정 개발 기본 모형 · 직무분석 개발 실제 · 다양한 직업교육과정 운영 모형 · 혁신적인 교육과정 운영 사례	· 경력교원
	3-3. 교과 운영 계획과 실제	· 교과별 운영계획 방법 · 교과별 운영계획의 실제	· 초임교원
4. 대학운영	4-1. 전문대학의 특성과 운영	· 전문대학 교육의 목표와 교육 동향 · 전문대학 교육의 특성 · 전문대학 운영 방법 · 전문대학 운영의 실제	· 초임교원
	4-2. 효율적인 대학 조직별 운영	· 전문대학 조직의 특성과 기능 · 조직별 운영 내용과 방법 · 조직별 운영 계획 수립의 실제	· 경력교원 · 보직교원
	4-3. 전문대학 교원의 역할과 리더십	· 전문대학 교원의 역할과 사명 · 전문대학 교원의 전문성 · 전문대학 교원의 리더십 이론과 실제	· 초임교원
	4-4. 특별과정 운영의 이론과 실제	· 특별과정 운영 동향 · 특별과정의 운영 목적 및 유형 · 특별과정 개발 및 운영 이론 · 특별과정 운영의 실제 및 사례	· 경력교원
	4-5. 수업 자원의 효율적 관리 이론과 실제	· 수업 자원 관리의 중요성 · 수업 자원의 종류 및 특성 · 수업 자원의 관리 및 재구성 방법 · 수업 자원 관리의 실제	· 초임교원
	4-6. 전문대학의 변화 방향과 보직 교원의 리더십	· 전문대학의 변화 방향 · 전문대학에서 보직자의 역할과 사명 · 보직 교원의 리더십 이론과 실제	· 경력교원 · 보직교원
5. 산학협동 및 사회 봉사	5-1. 산학협동의 이론과 실제	· 산학협동의 중요성 · 산학협동 절차와 방법 · 산학협동 계획 수립하기 · 산학협동 결과 반영하기 · 우수 산학협동 사례	· 초임교원
	5-2. 전문대학 교원의 바람직한 사회 봉사 활동	· 전문대학 교원의 봉사적 측면의 역할 · 봉사활동의 목적과 범위 · 봉사활동의 방법 · 우수 봉사활동의 사례	· 경력교원

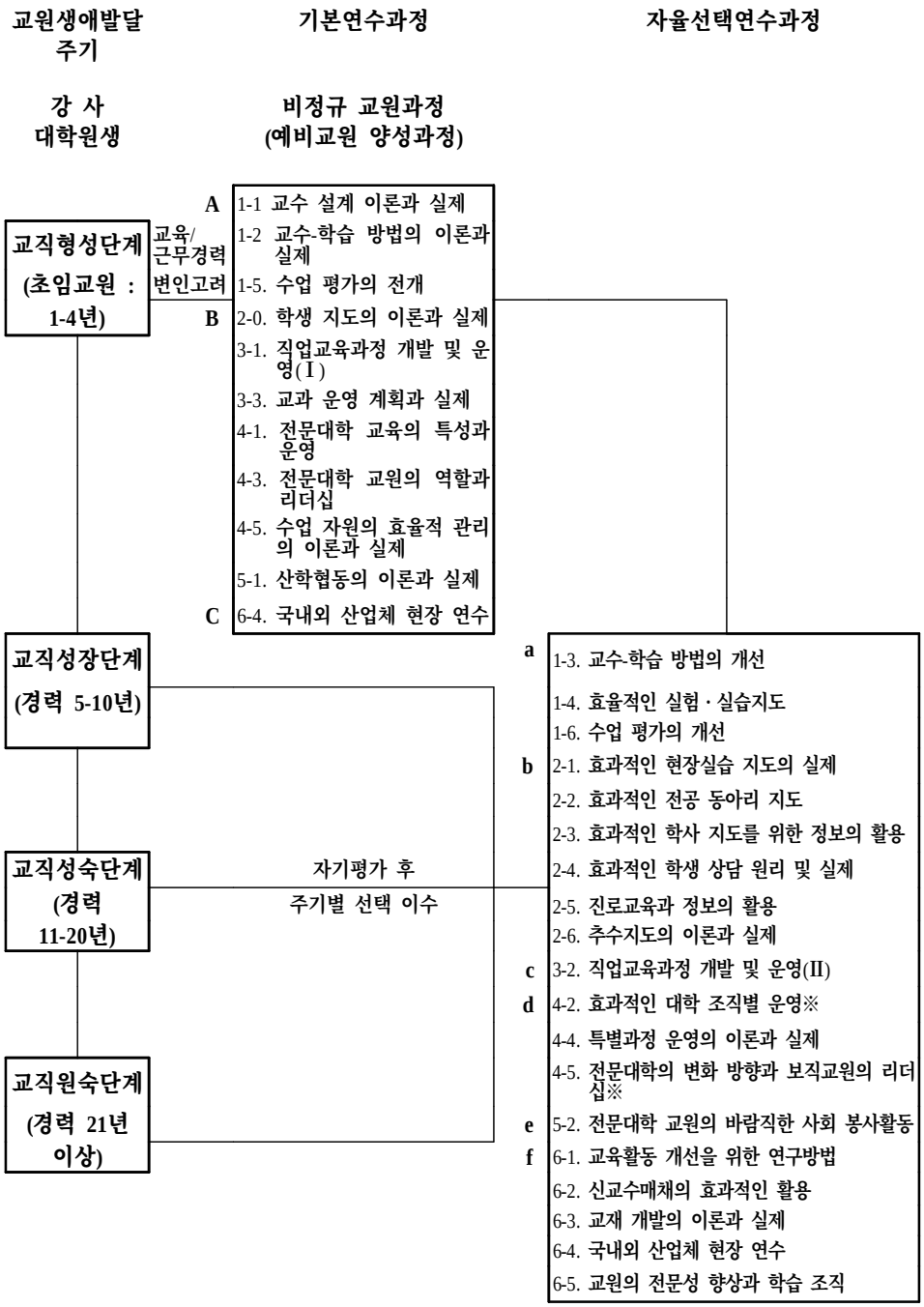
(표 계속)

직무 능력 영역	연수 프로그램명	하위 구성 내용	비 고
6. 연구 및 자기 개발	6-1. 교육활동 개선을 위한 연구방법	· 교육 연구의 범위와 중요성 · 현장 개선을 위한 교육 연구 방법 · 교육활동 개선을 위한 연구 계획 수립하기	· 경력교원
	6-2. 신교수매체의 효과적인 활용	· 신교수매체의 종류와 교수매체 선정 관련 변인 · 신교수매체의 특성과 선정 · 교수매체 재구성 및 개발 · 교수매체의 적용과 효과 평가	· 경력교원
	6-3. 교재 개발의 이론과 실제	· 직업교육 교재의 선정 방법 및 절차 · 직업교육 교재의 개발 방법 및 절차 · 직업교육 교재 개발의 실제	· 경력교원
	6-4. 국내외 산업체 현장 연수	· 국내외 산업체 현장 연수의 중요성 · 산업체 현장 연수 참여 홍보	· 초임교원 · 경력교원
	6-5. 교원의 전문성 향상과 학습조직	· 전문대학 교원의 전문성 규명 · 교원의 전문성 향상 방법 · 교원 학습 조직의 구성과 기능 · 학습 조직의 활성화 방안	· 경력교원

4. 연수 프로그램 이수 모형(안) 및 운영 방안

가. 연수 프로그램 이수 모형(안)

<표 Ⅴ-1>에서 제시한 28개 주제의 전문대학 교원 연수 프로그램(안)은 전문대학 교원들의 직무에 대한 인식 조사 결과 및 연수 요구에 기초하여 [그림 Ⅴ-2]과 같이 이수 모형으로 제시하였다.



[그림 Ⅴ-2] 전문대학 교원의 연수 이수 모형(안)

주) 참조 : ※는 보직자용

전문대학 교원의 생애 발달 주기를 중심으로 제시한 [그림 Ⅴ-2]의 전문대학 교원 연수 이수 모형(안)을 설명하면 다음과 같다.

먼저, 교직 형성 단계인 초임 교원의 경우 인식 조사 결과에서 나타난 바와 같이 교육활동 전반에 대한 중요도 인식과 수행도 인식이 높은 편이었으며, 사범대학 졸업자나 교직 이수자의 경우 이 영역에 대한 높은 인식이 두드러졌다. 따라서, 초임교원의 교육활동 능력을 안정적으로 형성하기 위해서는 현재 2박 3일로 운영되는 초임교원 연수를 대폭 개선하여 앞서 제시된 기본 연수과정을 체계적이고 심도 있게 이수할 수 있도록 중장기적인 연수 프로그램으로 계획·운영될 필요가 있다. 특히, 이 기본 연수과정의 이수는 양성과정에서 교직과정을 이수한 경우 선행학습을 인정하여 A영역의 과정을 면제하고, 일정 기간 동안의 산업체 근무 경력이 있는 경우 C영역 과정을 부분적으로 면제 이수할 수 있도록 한다. 그리고 교직과정이수와 산업체 근무 경력을 모두 소지한 경우 기본 연수 과정 B영역의 '4-1', '4-3' 프로그램의 이수를 제외하고 자율 선택 연수 과정의 이수를 권장할 수 있도록 한다.

교직 성장 단계부터 교직 원숙 단계까지의 경력 교원인 경우 이미 기본 연수과정을 이수한 후 일정 주기별로 자기의 직무수행능력을 진단해보고 미흡한 영역에 대하여 개설된 연수 과정을 자율적으로 선택 이수할 수 있도록 한다. 수업활동 영역(a)과 연구 및 자기 개발 영역(f)의 경우 학문적 변화 동향과 우리 나라 전문대학 현황을 고려하여 이들 영역에 대한 지속적인 새로운 향상 프로그램의 개발이 뒷받침되어야 한다. 특히, 'f' 영역의 경우 전문대학 교원들에게 강조되는 교육활동 개선을 위한 연구 능력과 관련되는 주제들로 'a'영역의 연수 프로그램들과 밀접한 관련을 맺고 있다. 그리고 'd'영역은 소수의 경력 교수에게 한정된 기회이긴 하지만, 보직을 담당할 경우에 합리적인 조직 운영과 리더십 형성을 위한 태도 함양 프로그램을 고려하였다.

또 현재 전문대학 교원의 한 축을 형성하고 있는 강사들을 위하여 단위대학 또는 전문대학 교육협의회 주관으로 기본 연수 과정을 축소하여 비정규 교원 과정을 운영할 필요가 있다. 비정규 교원 과정의 경우 전문대학 교육의 특성 이해와 교육 방법 및 학생 지도 원리 이해에 초점을 두고 C영역을 제외하고 A, B 영역을 전체적으로 압축한 단기 프로그램을 구성한다. 특

히 예비 교원 과정으로 볼 수 있는 대학, 대학원 과정에서 교직 과정을 이수한 경우 강사 선발의 우선 기회를 제공하는 등 인센티브를 강화하여 장단기적으로 양성 단계 교육과정의 변화를 유도할 수 있어야 한다.

따라서, 제시된 기본 연수과정의 경우 프로그램의 상세한 내용이 보다 표준화될 필요가 있고, 자율 선택 연수과정의 경우 전공계열별 · 수준을 고려한 다양한 프로그램이 개발 · 제공되어야 한다.

나. 연수 이수 모형의 운영 방법

1) 연수 프로그램의 재구성

앞에서 개발 제시한 6개 영역 28개 주제의 연수 프로그램(안)은 주제별 구성 내용과 이수 대상을 제시하고 있다. 이 프로그램은 연수 이수 모형(안)에서 제시한 것처럼 연수 대상과 목적, 기간 설정을 어떻게 하느냐에 따라 각각의 프로그램 전체를 운영할 수도 있지만, 연수 수요자의 특정 교육 요구에 따라 부분적으로 심화 운영이 가능하도록 하였다. 특히 경력 교원들의 자율적인 선택 연수 이수와 전문대학별 연수가 활발해질 경우 운영 주체에 관계없이 연수 대상과 목적에 적합한 프로그램을 재구성하여 다양하게 활용할 수 있어야 한다. 이러한 기반 마련을 위해서는 현재 개발 · 제시한 연수 프로그램을 보다 수월하게 재구성하여 운영할 수 있도록 (Ⅰ) 연구의 예시 자료처럼 기본적인 연수자료를 패키지로 개발하여야 한다.

2) 연수 운영 주체의 다양화

제시한 연수 프로그램(안)은 연수 내용과 운영 지침자료를 함께 개발함으로써 운영 계획에 따라 그 주체를 다양화할 수 있다. 기존의 전문대학 교원 연수는 대체로 한국전문대학교육협의회와 고등교육연수원, 전문대학 재정 지원사업 관련 각종 협의체 등을 통해 일괄 연수가 운영되어 왔다. 또, 최근의 단위 전문대학의 변화 노력에 따라 전문대학별 연수가 활발해지고 있다. 이들 각 연수는 운영 주체에 따라 연수 프로그램의 구성과 수준 등에 차이를

보일 수 있으며, 특히 단위 대학 수준에서 주관하는 경우 연수 관련 정보의 획득 정도에 따라 제공되는 연수의 질적 측면에서 불균형을 초래할 수 있다.

따라서, 개발된 연수 프로그램을 활용할 경우, 전문대학 교원에게 요구되는 전문적인 교육활동과 연구활동 능력의 향상을 촉진하는 기초 자료가 될 것이다. 일부 전문대학 현장에서는 국내외 연구기관 및 대학, 산업체 등과 연계하여 교원들의 전문성 향상을 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 교원들의 자기 진단에 의한 자율 연수도 강화하고 있음을 볼 수 있다. 그러므로 단위 전문대학 수준에서는 기존의 연수 운영기관뿐만 아니라, 여러 지역 또는 다양한 기관과 연계하여 본 연수 프로그램을 심화하는 등 연수의 주체와 방법을 다양화할 필요가 있다.

3) 전문적인 강사의 확보와 활용

연수의 효과는 강사의 전문성과 밀접한 관련이 있다. 전문대학 현장의 요구 조사 결과 역시 연수 불만족의 주요한 요인으로 강사의 전문성 부족을 지적하고 있다. 이것은 전문대학 교원 연수에 적합한 전문 강사를 확보하고 활용하는 중요성을 나타낸 것이다. 따라서, 연수기관에서는 다양한 각도에서 전문대학 환경 변화와 체계적인 교육을 실시할 수 있도록 정부 부처 관련 인사, 산업체 인사, 전문대학 교원, 직업교육 전문가 등의 폭넓은 강사 풀(pool)을 구성한다.

그리고 현장성 있는 연수를 위하여 전문대학의 우수 사례를 수집하고, 해당 전문대학의 교원을 강사 요원으로 발굴하며 현장의 우수 사례를 홍보하여 보다 많은 대학들의 활용을 유도하는 노력도 필요하다. 이와 같이 강사 자원 확보 노력의 일환으로 전문대학 연수 관련 기관간의 강사 풀에 관한 정보를 공유하도록 한다. 또 단위 전문대학에서는 자체 교원들의 역량을 강화하여 해당 대학의 교육특성에 맞는 자체 강사 요원의 양성을 위한 노력도 기울여야 한다.

4) 지속적이고 체계적인 연수의 질 관리

연수 프로그램의 질을 높이기 위해서는 연수 과정과 연수생 사후 관리 체

제 수립 등 지속적이고 체계적인 관리가 이루어져야 한다.

첫째, 연수과정의 관리는 연수기관의 질 관리, 연수에 대한 평가 등을 포함한다. 그리고 연수 프로그램의 평가는 연수 프로그램 및 교육자료, 연수기관, 연수생에 의한 평가 등 운영자와 수요자의 평가 결과를 종합하여 반영할 수 있도록 한다.

둘째, 연수생 사후관리 체계는 연수에 참여하는 학습자에 대하여 지속적이고 체계적인 사후관리를 실시하는 것이다. 전문대학 교원들은 양성 단계의 교육 경험과 산업체 현장 경험 등 여러 가지 변인에서 중요도 인식과 수행 수준에 차이를 보이고 있으며 관련 직무 영역에 따라 개인별 수행 수준의 차가 큰 편이다. 따라서, 학습자에 대한 지속적인 사후관리는 교원들의 체계적인 경력 개발을 위해서 개별 수준에서 정확하게 진단하고 지원하는 매우 중요한 교육 서비스이다.

셋째, 연수 주체별로 연수 관련 자원의 데이터베이스를 구축한다. 특히, 연수 프로그램 개발과 운영 등 소프트웨어와 관련한 DB화는 연수의 질 관리뿐만 아니라, 앞에서 제시한 연수기관간 정보 공유를 위해 강조되어야 한다. 또, 단위 연수기관의 경우, 자체 프로그램의 DB를 통해 이후 연수 과정의 개설을 위한 피드백을 지속적으로 찾아내는 효과를 기대할 수 있다.

넷째, 연수의 사전 예고제를 통해 연수 프로그램을 관리한다. 현재 한국전문대학교육협의회와 같이 연간 실시될 연수 주제와 대상, 방법 등을 연초에 예고함으로써 연수 수요자와 연수 주체 모두에게 질적 관리의 기회를 제공해야 한다. 즉, 연수 수요자들에게는 충분한 자기 진단에 기초하여 교육 계획을 수립할 수 있도록 하고, 운영의 주체에게는 수요자들의 요구를 반영하여 실시 전까지 계획한 연수 프로그램에 대한 보완 노력을 계속할 수 있도록 한다.

다. 연수 이수 모형의 운영 방안

앞에서 제시한 전문대학 교원 연수 프로그램이 연수 이수 모형에서와 마찬가지로 교원들의 생애에 걸쳐 필요한 전문 직무능력을 효과적으로 향

상시키는 데 기여하기 위해서 다음의 몇 가지 정책적인 방안을 제안하고자 한다.

> 전문대학 특성에 적합한 교원의 임용 및 관리를 위해서는 초임 교원에게 요구되는 전문 능력을 함양할 수 있도록 체계적인 연수 프로그램의 이수를 의무화한다.

최근 전문대학 교원의 임용 기준이 4년제 일반 대학 교원과 같은 수준으로 조정되었다. 그리고 전문대학의 전문화된 직업교육의 현장성 제고를 강조하면서 산업체 근무 경력자의 임용이 증가하고 있다. 그러나 본 연구에서 밝혀진 바와 마찬가지로 교원들은 교육활동의 중요성을 강조하였으며, 수업활동이 차지하는 비중이 높은 만큼 부담을 느끼는 강도가 높은 것이 현실이다. 현재의 전문대학 임용 기준을 그대로 적용할 경우, 학문적 연구 능력을 지닌 교원의 선발은 가능해도 전문대학 특성에 맞는 교육활동 능력에 대한 검증이 불가능한 현실이다. 또, 임용된 교원들의 대부분이 양성과정에서 효율적인 교육활동 능력을 함양하지 못하였기 때문에 전문대학 교원으로서 요구되는 전문 능력을 성공적으로 형성하기 위해서는 체계적인 초임 교원 연수 프로그램의 이수가 의무화되어야 한다.

따라서, 현재 운영 중인 초임 교원 연수는 2박 3일의 일회적인 단기간 과정보다 자신감을 가지고 전문대학 교육현장에 적응할 수 있도록 대학의 교직과정에 준하는 중장기적인 연수 프로그램이 개설·운영되어야 한다. 연수 이수 기간은 이수 모형에 제시한 내용에 기초하여 한 학기 정도에 준하며, 연수 대상자들이 직접 참여하고 전문대학 교원으로서 충분한 역량을 기를 수 있도록 표준화하는 작업이 필요하다. 이와 관련하여 이 연수의 이수자에 한하여 전문대학 교원 임용 대상이 되도록 하거나 임용이 결정된 교원에 한하여 인턴십의 형태처럼 이수하도록 하는 방법 등을 적극 검토할 필요가 있다.

경력 교원들이 전문대학의 교육환경 변화에 따른 전문 능력을 함양할 수 있도록 일정 주기별로 연수 이수를 의무화 또는 권장한다.

전문대학의 교육환경은 급속하게 변화하고 있으므로 전문대학에 재직하는 경력 교원들의 경우, 이에 따른 전문성 함양이 요구된다. 현재 전문대학 현장에서 실시되는 교원 업적 평가의 경우, 교원들의 다양한 연수 실적을 연구 및 자기 개발 실적으로 포함시키고 있을 뿐이다. 그러나 이 평가에서는 이수한 연수 프로그램의 양적 접근만 가능할 뿐, 연수의 효과에 관한 질적 검증이 이루어지지 않는 실정이다.

따라서, 전문대학 교원들의 지속적인 전문 능력 함양을 위해서는 2 3년 또는 5년 주기로 일정 수준의 연수 프로그램 이수를 의무화할 필요가 있다. 특히, 이 시기의 연수는 필수과정이기보다는 자기 장학의 개념에서 스스로 진단해 보고, 여러 직무능력 중 보완이 필요한 영역의 주제를 자율적으로 선택할 수 있도록 한다. 이를 위해서는 본 연구에서 개발·제시한 직무수행 기준안을 자기 평가 도구의 기초 자료로 활용할 수 있으며, 이수 결과는 교원들의 연구 및 자기 개발 실적에 합리적으로 반영하여 교원들의 승진 또는 연봉 등과 연계될 수 있도록 한다.

경력 교원들의 일정 주기별 연수 이수를 의무화하거나 또는 권장 이수를 촉진하기 위해서는 무엇보다도 이를 위한 대학별 재정 지원이 뒤따라야 한다. 최근 수년 동안 추진되어 온 전문대학 재정 지원사업과 관련하여 많은 영역의 교육 변화를 완성하기 위해서는 무엇보다 교원들의 전문성 확보가 우선되어야 한다. 따라서 대학 운영예산의 일정 비율을 교원의 전문성 향상을 지원하기 위한 비목으로 정하거나 재정 지원액의 일정 비율을 교원 연수비로 책정하여 집행할 수 있도록 재정 지원 사업의 평가 항목화 등을 추진할 필요가 있다.

전문대학 교원의 전문직 경력 개발 지원을 위하여 연수 프로그램 개발 및 운영 체제를 합리적으로 구축하고, 연수기관 인증제 등을 도입하여 체계적인 질 관리를 지속적으로 추진한다.

현재 전문대학 교원 연수의 핵심 기능을 가진 협의체나 연구기관 등에서 운영하는 연수의 주요 문제점은 수요자의 수준과 요구에 맞지 않는 연수 과정이다. 이러한 지적은 전문대학 교원들의 현장 직무에 근거하여 연수가 필요한 연수를 체계적으로 도출하지 못한 채 공급자의 입장에서 연수를 실시하기 때문이다. 따라서 전문대학 교원 연수 프로그램의 효과적인 운영을 위해서는 현재 관련 연구기관과 실행기관간에 합리적인 역할 분담과 긴밀한 연계 체제 구축이 우선되어야 한다. 그리고 구축된 체제 내에서 지속적으로 교원 연수프로그램 개발 및 운영에 대한 질 평가를 실시하여 지속적인 질적 수준 관리를 도모할 수 있도록 연수기관 인증제 등의 도입을 적극 검토할 필요가 있다. 특히 연수 운영 기관 내에 상담 서비스 체제를 구축하여 전문대학의 교원으로서 개개인의 경력 개발을 보다 체계적으로 촉진할 수 있도록 한다.

참 고 문 헌

교육개혁위원회(1996). **신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안(Ⅱ).**

교육인적자원부(1997). **전문대학 교원인사관리 지침.**

_____(2000). 21세기 지식기반 사회에 대비하는 교직발전 종합방안(시안).

_____(2001).「교수자격기준등에관한규정 개정(안)」

_____ (2002). **2002년 교원 연수 방향**.

교육인적자원부・한국교육개발원(2000). **교육통계연보**.

_____(2001b). **교육통계연보**.

권두승(2000). "개방형 전문대학 체제의 정착과 학점은행제".『전문대학소식』제3호 p. 2-6, 한국전문대학교육협의회.

김수동 외(2001). **고등학교 교육과정 평가에 대한 교원 연수 프로그램 개발 연구**. 한국교육과정평가원.

김호동(2000a). "전문대학의 밝은 미래를 위하여". 전문대학교육연구 제3호. 한국전문대학교육연구학회. 75-76.

김호동(2000b). "고등교육의 전망과 전문대학의 대응". 한국전문대학교육협의회 제2회 전문대학교육정책포럼 자료집. 한국전문대학교육협의회.

노동부・중앙고용정보관리소(2001). **한국직업사전.**

문종철(2000). **전문대학의 기능과 역할**. 한국전문대학교육협의회.

박동열(2000). **분석적 계층화 과정법에 의한 전문대학의 교육 효과성 평가지표 개발**, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

변호걸 외(2001). **전문대학 교직원 연수 프로그램 개발을 위한 기초연구**. 한국전문대학교육협의회.

서정화 외(1997). **전문대학 교원의 자격・보수체계 개선연구**. 전문대학 교원자격・보수체계 연구 위원회.

신붕섭 외(1998). **전문대학 교직원 연수 프로그램 개발 연구.** 한국고등교육연수원.

이무근(1998). "한국직업교육의 방향과 전문대학의 진로" **21세기 전문대학의 진로와 경영쇄신.** `98년도 전국전문대학장 세미나. p. 20-44, 한국전문대학교육협의회.

이옥화(2000). "사이버 교육의 전망과 과제". 사이버시대의 삶의 질. 제2회 삶의 질 심포지엄 자료집. 아산사회복지사업재단.

이현청(2000). **21세기와 함께 하는 대학**. 민음사.

장명희(2001). **중등학교 가정과 교사의 교수 능력에 대한 인식**. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.

장명희 · 변숙영(2001). **실업계고등학교 전문교과 교사의 직무수행 기준 개발**. 한국직업능력개발원

장명희 · 박은희(2001). **전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(Ⅰ)**. 한국직업능력개발원.

장창원(2000). "디지털시대의 직업능력개발과 정부의 역할". 한국직업능력개발원 개원 3주년 기념학술심포지엄자료집.

정지선(2000). "평생직업교육기관으로서 전문대학의 위상". 『전문대학소식』 제3호 p. 7-10, 한국전문대학교육협의회.

정태화 외(2000). **전문대학 직업교육 다양화를 통한 인적자원개발 방안 연구.** 교육정책연구보고자료 한국직업능력개발원.

좌승희(1999). "21세기 지식경영과 교육개혁 - 21세기 지식기반사회를 대비한 국가발전 전략과 교육개혁". 새교육공동체위원회 교육개혁토론회.

주삼화 · 신붕섭 · 이석열(1995). **전문대학 교육환경 연구**. 학술진흥재단의 학술연구조성비에 의한 연구.

한국교육개발원(1998). **한국교육비전 2020-교육전략**. 한국교육개발원.

한국전문대학교육협의회(1994). **전문대학교육 10년사.**

한국전문대학교육협의회(2001). **2000학년도 전문대학 교수·직원 연수결과보고서**.

한국직업능력개발원(2000). **디지털시대의 직업능력개발**.

한국전문대학교육협의회. http:/ / 211.218.0.13/ main/ index.html

Alfred, R. L., & Linder, V.(1992). "Empowering faculty through redefined work roles". In Keith, Kroll.(Ed.), *Maintaining Faculty Excellence: New directions for Community College, No. 79*. Los Angeles, California.

Baker, G. A., Roucche, J. E., and Gillett-Karam. R.(1990). *Teaching as Leading Profiles of Excellence in the Open-Door College Washington. D. C.*, American Association of Community and Junior College.

Burnstad, H. M. (1994). Management of human resources in the community college. In G. A. Baker (ed.), *A Handbook on the Community College in America : Its History,* Mission, and Management. Westport, CT: Greenwood Press.

Diane H. Jackman & Michael K. Swan(1996). "Administrators' Leadership Ability Perceptions", *The Journal of Staff, Program, & Organization Development. Vol. 13, No. 1.*

HRDC(1997, 1999). "Canada 2005 : Global Challenges and Opportunities". Human Resourcement Department Canada

Keith Kroll(1992) "Faculty Professionalism Reconsidered", *Maintaining Faculty Excellence No. 79, 1992.*

Mary Ann Bowman(1996). "Benchmark of Successful Faculty Development: A Call for Dicussion", *The Journal of Staff, Program, & Organization Development. Vol. 13, No. 1.*

OECD(1998). " Education Policy Analysis 1998.

Oromaner, Mark(1997). *Staff Development and Organizational Change.* Hidson County Community College, Jersey City, NJ.

Palmer, J. C.(1992). "The Scholarly Activities of Community College Faculty Results of a National Survey", In J. C. Palmer and G. B. Vaughan (eds), *Fostering a Climate for Faculty Scholarship at Community College Washington D.C.*, American

Association of Community and Junior Colleges.

Payne-Brookhart, D. A. (1994). *Development and validation of competency areas and teaching tasks of public high school teachers*. Unpublished manuscript.

Reusswig, J. & Ponzio, R.(Eds)(1997). *Stqff Development*. California: California Council on Teacher Education.

Richard L. Alfred, Vincent Linder(1992). "Empowering Faculty Through Redefined Work Roles", *Maintaining Faculty Excellence No. 79.*

Robert-Jan S.(1999). "Three Ways to Learn in a New Balance", *Lifelong Learning in Europe, 1999, vol.1.*

Tronie Rifkin(2001). *Evaluation and training Institute.* AACC, Losangeles, CA.

ABSTRACT

Junior College Professor Upgrade Training Program Development(Ⅱ)

Korea Research Institute for Vocational Education and Training

Research-in-charge : Myung-Hee Jang
Research staff : Eun-Hee Park

1. Outline

This study intends to define the duties of Junior College professors in relation to study (Ⅰ), analyze their understanding of their current duties, and finally suggest improvements in the work performance standards designed to provide systematic educational opportunities. Based on this, the main objectives of this study include a review of the feasibility of the professor training programs suggested in study (Ⅰ) and the formulation of suggestions as to how these training models can be adjusted to professors individual characteristics and operation methods.

In order to achieve the objectives mentioned above, this study defined, based on the educational environment of junior colleges, potential professors duties apt to be changed. Furthermore, this study analyzed the current status of junior college professors, as well as the actual management conditions. Also defined were junior college professors duties based on their actual work duties. An analysis of professors

understanding of their duties, utilization of work performance standards, and training demands was also carried out. In addition, this study examined how appropriate the training programs developed in study (I) are, and presented a professors training program as well as models to improve professors professional lives. These models are based on teaching skills related to the training demands made by junior college professors and on teaching standards.

The subjects of this study involved only full-time professors and excluded deans and teaching assistants. Of special importance is the fact that these professors training programs were developed in a non- course specific manner, focusing rather on work requirements common to all subjects.

This study used such methods as: analysis of documents and data, group interviews, work analysis along with Delphi studies, expert committees, interviews and surveys.

2. Changes in and Management of, Junior College Professors Roles

Through a thorough review of both domestic and international documents and data concerned with the educational environment of junior colleges, and the roles of professors, the necessity of reorganizing the roles and functions of junior colleges here in Korea has become well understood. The need for these changes lies in the following factors: the movement of society towards a more knowledge based society, the changing general job market trends, the changes toward a lifelong vocational education system, the expansion of educational subjects, the advent of various operational systems for undergraduates, the diversification of school curriculums, the growing integration with training

organizations, and the strengthening of industrial-educational cooperation.

In order for these demands to be properly addressed good professors are necessary, and it is also necessary for these professors to strengthen their professional skills based on the actual junior college curriculum and system. It is therefore vital for junior college professors to develop their vocational skills, becoming integrated instructors who can flexibly adjust themselves to the job market as well as students changing needs, rather than being simply academic researchers. Furthermore, this study discovered that with regards to vocational education, more emphasis should be put on professors roles regarding curriculum development, teaching activities, industrial-educational cooperation and industrial field-related training.

3. Operating Tendencies of Junior College Professor Training Programs

The case studies of foreign training programs revealed that the smooth operation of a college requires professors to possess certain academic qualities such as good teaching skills, a sense of responsibility for students grades, and an understanding of their collegial duties. As such, there are national support systems to improve professors ability to properly evaluate students grades, develop evaluation standards as well as improve teaching equipment. In the case of the USA, various programs have been jointly developed through the creation of mutual networks facilitating knowledge and information exchanges between local colleges and communities, local colleges and students, and between local colleges. These programs are supported by the AACC (American Association of Community Colleges). These colleges utilize their resources to the maximum in order to improve professors capacities and encourage future

joint research projects.

In Korea however, the Ministry of Education and Human Resources Development has supported Koreas training programs for junior college professors in the form of policy-explanatory meetings. Currently, the Korean Council for College Education operates various training programs for junior college professors as well as work training programs.

4. Development of Junior College Professors Work Performance Standards

A. Analysis of Junior College Professors Work Duties

Document analysis, two rounds of group interviews and Delphi studies were used to define the work of junior college professors.

Document analysis includes the classification of several scholars work duties. The methods used to collect the results of the analysis of the college level work duties provided details of the work tasks (9 duty areas, 130 tasks) based on inspections of the actual job tasks of professors in Koreas junior colleges.

Through the 1st and 2nd round of interviews, some 130 work related tasks have been removed, integrated or adjusted through examinations of their appropriateness. This has led to a reorganization of the overall work tasks and generated 10 duty areas. Furthermore, the reorganized work tasks generated 74 tasks in the ten duty areas.

After the 1st and 2nd Delphi studies, some tasks in the curriculum area were removed or integrated. Finally, 10 duty areas and 75 tasks were selected as the work tasks of junior college professors.

B. Analysis of the Understanding of and Demands for Work Performance Standards Development.

The major research subjects used in measuring the understanding of the development of junior college professors work performance as well as in the analysis of training demands were deans and full-time professors in 159 colleges nationwide. The significance and performance of a particular work task, as well as the frequency of performance have been accounted for. Training demands have been ascertained as a result of this study, and the results are as follows.

First, in terms of the general characteristics of respondents, the response rate of currently working professors was higher than that of non-working ones, and the same was true with regards to the understanding of work duties. In addition, it was found that 56.6% of the respondents had taken teaching courses. These results show that as work duties related to junior college professors teaching have expanded, the importance of efficient teaching-learning methods or teaching related media, that can be directly utilized in actual teaching situations, has increased, in turn increasing demands for related training.

Second, in terms of understanding the importance of overall work duties, the results indicates that major work duties for junior college professors include curriculum development, teaching and industrial-educational cooperation. All of these areas correctly display the reality colleges face, especially when consideration is given to the fact that the area of industrial-educational cooperation is directly reflected in the areas of teaching-related and virtual demands.

Third, with regards to the degree of understanding of duties, there emerged meaningful differences between professors and deans in all areas. Namely, while there is still little difference found in the understanding of

work performances, big differences were found in the importance attached to this understanding. This implies that college management has higher expectations of the professors than the professors do of themselves.

Fourth, regarding experience related characteristics, there was no big difference found in the understanding of duties based on individual majors or previous work experience. However, relatively big differences were found in individual group understanding according to teaching experience and professors working or non-working status. This also means that the current analysis of professors work being developed demonstrates that the items in each individual area are composed of common work area tasks rather than those confined to a certain major. In addition, differences found in the level of importance attached to performance according to teaching experience indicate that it is essential to provide specialized long-term training programs for new professors.

The following is an outline of the tendencies and lessons gained from professors understanding of their work performance standards.

First, concerning the development of duty standards, most respondents showed a positive opinion of the necessity of such standards. As seen in the demands for the development of training programs, more specialized duty standards also need to be developed for individual majors.

Second, with regards to the method of utilizing these work performance standards, most respondents claimed that they were necessary for work evaluations or trainee selection. On the other hand, over 50% of the deans responded that these standards should be used during the signing of contracts and during the employment process, illustrating that there are some differences found in the opinions of professors and deans on the question of the use of work performance standards.

Third, when the work tasks of junior college professors are divided into 4 categories: teaching, research, administration and service, the

teaching area makes up over 40% of the overall work tasks for professors, the highest percentage, followed by the administration area. Professors stated that they wanted to decrease the percentage of their tasks related to administration, while increasing their research time, implying that they as scholars want to put more emphasis on the research area. Therefore, these results showcase the need to strengthen research activities, including: curriculum development, improvement of teaching-learning methods and improvements in student evaluation methods eventually leading to highly efficient teaching, which is necessary to expand the scope of education in order to have an impact on the actual education field.

C. Development of Junior College Professors Work Performance Standards

There are three areas suggested in which to implement work performance standards: task work, medium, and detailed areas. The task work area confirms and integrates a systematic process for the work repeatedly conducted in the actual teaching field, and divides it according to performance objectives. The medium area suggests, in common terms used in college curriculums, the basic duties that should be performed in the actual teaching field. The detailed area selects and suggests a concrete work process as well as methodological factors to conduct work tasks related to knowledge, understanding and attitudes.

The work performance standards suggested in this study are composed of 6 task work areas, 20 medium areas and 101 detailed areas arrived at through a partial modification of the results analyzed above.

The 6 task work areas include teaching activities, student counseling, development and operation of curriculums, college administration, industrial-educational cooperation and social services, and research and

self-development. These areas are different from the professors roles and task work areas emphasized in previous research projects and in actual junior colleges. The big differences in this research include teaching activities, student counseling, and the development and operation of curriculum, which are now defined as educational activities. However, this study suggests that these three areas and operation area be considered independently, due to the commonalities found in the professors in charge of vocational education roles and work capacities as well as in work standards. The industrial-educational cooperation and social services areas are categorized by integrating industrial-educational cooperation, an emphasis unlike regular professors work, where the social service area is based on professional study and education. In addition, research and self-development activities are categorized in relationship with the increase in professors specialization.

5. Training Program to Improve Junior College Professors Work Capacity

A. Preconditions for the Development of the Training Program

The training program for junior college professors should be developed based on the present operation of domestic and international training programs as well as on training demands. The preconditions to implement such a program are as follows.

First, the program should contribute to the systematic improvement of professors specialization based on the actual college work duties.

Second, the program should be formulated so as to diversify operation methods, allowing professors to diagnose their training demands and to select the necessary subjects and level of education.

Third, the program should support the development of professors capacities, provide equal educational opportunities, and prepare a legal foundation for the objective evaluation of training results, contributing to a high quality training program.

B. Training Programs

The final training programs for junior college professors developed the tasks of 6 areas based on professors specialization and training demands: teaching activities, student counseling, development and operation of curriculum, college management, industrial-educational cooperation and social services, as well as research and self-development. These training programs have been developed with a focus on the areas necessary for all junior college professors to perform their work. These programs however, allow professors to select a program reflecting their experiences, working status, and educational and working backgrounds.

The main objectives of the training programs suggested above are to improve the level of junior college professors, to help them actively adapt themselves to social changes, and to develop their own specialization. As such each program suggests relevant work areas, training programs names, sub contents of each programs, as well as the selected trainees.

The training programs developed a total of 28 subjects for the 6 work areas: 6 in teaching activities, 6 in student counseling, 6 in development and operation of curriculum, 3 in industrial-educational cooperation and social services and 5 in research and self-development. New and more experienced professors are divided according to the difficulty level of each training subject. In the case of student counseling related to teaching activities, the 6 programs suggested are reorganized to provide new professors with integral training programs.

C. Training Operation Method

In order for the training programs to efficiently improve the professional work capacities of professors, the following policies are suggested.

First, systematic training programs should be obligatory for new professors in order to improve their professional skills, in turn leading to the reasonable employment and management of professors suited to properly adapt to the characteristics of junior colleges.

Second, periodical training courses should be obligatory or highly recommended for experienced professors as well, to improve their professional skills to keep up with the changes in the educational environment.

Third, training programs and operation system should be rationally established, providing continuous improvements to the quality of the system.

부 록

[부록 1] 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발을 위한 델파이 조사

A. 교육과정 개발 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
A-1 현장 변화 및 요구 파악하기	A-1 현장 변화 및 요구 파악하기	A-1 산업체 현장 변화 및 요구 파악하기
A-2 학습자 진단하기	A-2 학습자 진단하기	A-2 학습자 진단하기
A-3 국내외 관련 학과 교육 과정 분석하기	A-3 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기	A-3 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기
A-4 직무분석 하기	A-4 직무분석 하기	A-4 직무분석 하기
A-5 교육 목표 설정하기	A-5 교육 목표 설정하기	A-5 교육 목표 설정하기
A-6 교과목 편성하기	A-6 교과목 편성하기 (학기시간표 및 보충심화 등)	A-6 교과목 편성하기 (학기시간표 및 보충심화 등)
A-7 교수 요목 설정하기	A-7 교수 요목 설정하기	A-7 교수 요목 설정하기
A-8 실험실습 기자재 기준 정하기	A-8 실험실습 기자재 기준 정하기	A-8 실험실습 기자재 기준 정하기
A-9 교육과정 평가하여 피드백하기	A-9 교육과정 평가하여 피드백하기	A-9 교육과정 평가하여 피드백하기

B. 수업 계획 및 준비 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
B-1 학습자·교육환경 특성 분석하기	B-1 학습자·교육환경 특성 분석하기	B-1 학기별 수업 계획 수립하기
B-2 학습 목표 설정하기	B-2 단원별 차시별 학습 목표 설정하기	B-2 학습자·교육환경 특성 분석하기
B-3 주간·월간 수업 계획 수립하기	B-3 주간·월간 수업 계획 수립하기	B-3 단원별· 차시별 학습 목표 설정하기
B-4 학습 내용 선정하기	B-4 학습 내용 선정·조직 하기	B-4 학습 내용 선정·조직하기
B-5 수업 방법 선택하기	B-5 수업 방법 선택하기	B-5 수업 방법 선택하기
B-6 실험실습 제재 과제 계획하기	B-6 학습과제 계획하기	B-6 학습과제 계획하기
	B-7 실험실습 계획하기	B-7 실험실습 계획하기
B-7 수업매체 계획과 준비하기	B-8 수업매체 계획·준비하기	B-8 수업매체 계획·준비하기
B-8 교수-학습 보조자료 개발하기	B-9 교수-학습 보조자료 개발하기	B-9 교수-학습 보조자료 개발하기
B-9 수업 공간을 구조화하기	B-10 수업 공간 배치하기	B-10 수업 공간 선택·활용하기

C. 수업 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
C-1 학습 동기 유발하기	C-1 학습 동기 유발하기	C-1 학습 동기 유발하기
C-2 수업 방법 활용하기	C-2 수업 방법 활용하기 (강의법, 토의법, 프로젝트법, 실습법 등)	C-2 수업 방법 활용하기(강의법, 토의법, 프로젝트법, 실습법 등)
C-3 수업 매체 활용하기	C-3 수업 매체 활용하기(OHP, 슬라이드, 컴퓨터, 빔프로젝트 등)	C-3 수업 매체 활용하기(OHP, 슬라이드, 컴퓨터, 빔프로젝트 등)
C-4 학생의 수업 참여 촉진하기	C-4 학생의 수업 참여 촉진하기	C-4 학생의 수업 참여 촉진하기
C-5. 과제 수행 지원하기	C-5. 과제 수행 지원하기	C-5. 과제 수행 지원하기
C-6. 보충·심화 지도하기	C-6. 보충·심화 지도하기	C-6. 보충·심화 지도하기
C-7. 강의평가 분석하기	C-7. 강의평가 분석하기	C-7. 강의평가 분석하기

D. 학생 평가 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
D-1. 평가 계획 수립하기	D-1. 평가 계획 수립하기	D-1. 평가 계획 수립하기
D-2. 성취 수준 결정하기	D-2. 성취 수준 결정하기	D-2. 성취 수준 결정하기
D-3. 평가 방법 결정하기	D-3. 평가 방법 선정하기	D-3. 평가 방법 선정하기
D-4. 평가 도구 개발하기	D-4. 평가 도구 개발하기	D-4. 평가 도구 개발하기
D-5 다양한 평가 방법 적용하기	D-5 다양한 평가 방법 적용하기	D-5 평가 실행하기
D-6. 학습 및 과제 평가 결과 관리하기	D-6. 학습 및 과제 평가 결과 관리하기	D-6. 평가 결과 관리 하기
D-7. 학생 성적 사정하기	D-7. 학생 성적 사정하기	D-7. 학생 성적 사정하기

E. 학생 지도 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
E-1. 학생활동 관련 행사 지도	E-1. 학생활동 관련 행사 지도	E-1. 학생활동 관련 행사 지도하기 (오리엔테이션, MT, 체육대회 등)
E-2. 동아리 활동 지도하기	E-2. 동아리 활동 지도하기	E-2. 동아리 활동 지도하기
E-3. 현장실습 순회지도하기	E-3. 현장실습 순회지도하기	E-3. 현장실습 순회지도하기
E-4. 자격 취득 지도하기	E-4. 자격 취득 지도하기	E-4. 자격 취득 지도하기
E-5. 학생·학부모 상담하기	E-5. 학생·학부모 상담하기	E-5. 학생·학부모 상담하기
E-6. 진로 지도하기	E-6. 진로 지도하기(편입지도, 취업지도 등)	E-6. 진로 지도하기(편입, 취업 지도 등)
E-7. 학사 지도하기	E-7. 학사 지도하기	E-7. 학사 지도하기
E-8. 공모전·전시회·발표회 지도하기	E-8. 공모전·전시회·발표회 지도하기	E-8. 공모전·전시회·발표회 지도하기
E-9. 졸업생 추수 지도하기	E-9. 졸업생 추수 지도하기	E-9. 졸업생 추수 지도하기

F. 연구 · 개발 · 창작 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
F-1. 최신 연구 관련 정보 수집하기	F-1. 최신 연구 관련 정보 수집하기	F-1. 최신 연구 관련 정보 수집하기
F-2. 연구 · 개발 · 창작 계획 수립하기	F-2. 연구 · 개발 · 창작 계획 수립하기	F-2. 연구 · 개발 · 창작 계획 수립하기
F-3. 연구 · 개발 · 창작 도구 개발하기	F-3. 연구 · 개발 · 창작 도구 개발하기	F-3. 연구 · 개발 · 창작 도구 개발하기
F-4. 연구 · 개발 · 분석 · 창작 하기	F-4. 연구 · 개발 · 분석 · 창작 하기	F-4. 연구 · 개발 · 창작 · 분석하기
F-5. 보고서 · 해설자료 작성 하기	F-5. 보고서 · 해설자료 작성 하기	F-5. 보고서 · 해설자료 작성 하기
F-6. 전문학술지 논문 게재 · 발표하기	F-6. 전문학술지 논문 게재 · 발표하기	F-6. 전문학술지 논문 게재 · 발표하기
F-7. 전공서적 집필하기	F-7. 전공서적 집필하기	F-7. 교재 · 전공서적 집필하기

G. 산학협동 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
G-1. 산학협동 계획 수립하기	G-1. 산학협동 계획 수립하기 (학과별 산학협동 계획)	G-1. 산학협동 계획 수립하기 (학과별 산학협동 계획)
G-2. 산학협동 대상 업체 발굴하기	G-2. 산학협동 대상 업체 발굴하기	G-2. 산학협동 대상 업체 발굴하기
G-3. 산학협동 조직 구성 · 관리하기	G-3. 산학협동 조직 구성 · 관리하기(학과별 산학협동위원회 구성)	G-3. 산학협동 조직 구성 · 관리하기(학과별 산학협동위원회 구성)
G-4. 관련 산업체 요구 파악하기	G-4. 관련 산업체 요구 파악하기	G-4. 관련 산업체 요구 파악하기
G-5. 산학협동 교류활동 지원하기	G-5. 산학협동 교류활동 지원하기(산학공동 프로젝트, 창업보육센터, 산업체 자문 및 위탁교육 등)	G-5. 산학협동 교류활동 하기 (산학공동 프로젝트, 창업보육센터, 산업체 자문 및 위탁교육 등)
G-6. 산학협동 결과 평가 · 피드백하기	G-6. 산학협동 결과 평가 · 피드백하기	G-6. 산학협동 결과 평가 · 피드백하기

H. 대학 운영 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
H-1. 대학 조직 운영에 참여하기	H-1. 대학 조직 운영에 참여하기 (각종 위원회 활동, 회의 참여, 재정지원 사업 수립 참여 등)	H-1. 대학 조직 운영에 참여하기 (각종 위원회 활동, 회의 참여, 재정지원 사업 수립 참여)
H-2. 수업·실험·실습실 자원 관리하기	H-2. 수업·실험·실습실 자원 관리하기 (실습실 기자재 선정 및 구매, 관리 등)	H-2. 수업·실험·실습실 자원 관리하기 (실습실 기자재 선정 및 구매, 관리 등)
H-3. 교원 인사관리에 참여하기	H-3. 교원 인사관리에 참여하기	H-3. 교원 인사관리에 참여하기
H-4. 대학·학과 홍보활동 수행하기	H-4. 대학·학과 홍보활동 수행하기	H-4. 대학·학과 홍보활동 수행하기
H-5. 입시 업무 수행하기	H-5. 신입생 선발 업무 수행하기	H-5. 신입생 선발 업무 수행하기
H-6. 학생 관리 문서 작성하기	H-6. 각종 문서 작성·관리 하기 (장학생 추천, 학생 학사 관련 서류, 공문서 작성 관리 등)	H-6. 각종 문서 작성·관리 하기 (장학생 추천, 학생 학사 관련 서류, 공문서 작성 관리 등)
H-7. 공문서 관리하기		
H-8. 대학(학과) 발전 기획하기	H-7. 대학(학과) 발전 기획하기	H-7. 장단기 대학(학과) 발전 기획하기
H-9. 특별과정 운영하기	H-8. 특별과정 운영하기	H-8. 특별과정 운영하기 (산업체 위탁, 연계교육, 전공 심화 등)
	H-9. 학내행사 참여하기	H-9. 학내행사 참여하기 (교직원 연수, 특강, 체육대회 등)

I. 사회 봉사 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
I-1. 공공기관·시민단체 자문 활동하기	I-1. 공공기관·시민단체 자문 활동하기	I-1. 공공기관·시민단체 자문 활동하기
I-2. 대중매체 출연 및 기고 하기	I-2. 대중매체 출연 및 기고 하기	I-2. 대중매체 출연 및 기고 하기
I-3. 외부기관 평가·심사활동 참여하기	I-3. 외부기관 평가·심사활동 참여하기	I-3. 외부기관 평가·심사활동 참여하기
I-4. 행사 지원 강연하기	I-4. 행사 지원 강연하기(외부 행사 관련 강연 등)	I-4. 행사 지원 강연하기(외부 행사 관련 강연 등)
I-5. 자원봉사 하기	I-5. 자원봉사 하기	I-5. 자원봉사 하기

J. 자기 개발 영역

과업 내용 (구조화된 집단 면접)	과업 내용 (1차 델파이 조사 결과)	과업 내용 (2차 델파이 조사 결과)
J-1. 학회 참가하기	J-1. 학회 참가하기	J-1. 학회 참가하기
J-2. 첨단 수업매체·기기 활용 방법 습득하기	J-2. 첨단 수업매체·기기 활용 방법 습득하기	J-2. 신교수매체 활용 방법 습득하기
J-3. 직무 기초능력 함양하기	J-3. 직무 기초능력 함양하기	J-3. 직무 기초능력 함양하기
J-4. 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기	J-4. 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기	J-4. 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기
J-5. 동료간 교육·연구활동 교류하기	J-5. 동료간 교육·연구활동 교류하기	J-5. 동료간 교육·연구활동 교류하기
J-6 국내외·산업체 연수 참여하기	J-6 국내외·산업체 연수 참여하기	J-6 국내외·산업체 연수 참여하기

[부록 2] 전문대학 교원 직무수행 기준 개발을 위한 면담지 양식

전문대학 교원의 직무수행 기준 개발에 관한 의견 및 면담지

Ⅰ. 귀 대학의 전문대학 교원의 직무 관련 규정 및 강조점

Ⅱ. 대학 현장에서 전문대학 교원에게 기대되는 역할 및 자질

Ⅲ. 전문대학 교원의 직무수행 기준 설정의 의미

<용어의 정의>

전문대학 교원의 직무수행 기준은 전문대학에서 반복적으로 이루어지는 업무명과 목적, 내용, 방법, 과정 등에 대한 일반적인 준수 규칙을 말함. 이 기준은 공통된 용어로 사실에 근거하여 체계적으로 제시되어야 함.

Ⅳ. 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발에 대한 요구

Ⅴ. 귀 대학의 교원 직무수행 능력 향상을 위한 중점 노력

< 면담 참석자 >

소 속	직 위	성 명

[부록 3] 전문대학 교원의 교수 업적 평가에 대한 규정 사례

■ G 대학

1. 목적: 교수 업적의 합리적 평가
2. 대상: 1년 경과한 전임교원(학장, 6개월 이상 직무 비종사자 제외)
3. 시기: 년 1회 매년 12월 31일
4. 평가자: 산학협력처장, 학사운영처장, 기획지원처장, 행정실장, 각 학부장이 참여
5. 항목: 7개 항목, 1000만점
   - 대학 발전 기여(130)
   - 연구 실적 및 활동(250)
   - 교수·학습(200)
   - 학생 지도(100)
   - 근태 상황(110)
   - 사회 봉사 및 학산협력활동(110)
   - 행정 능력 및 기타(100)

■ C 대학

1. 목적: 교수 연구 및 교육, 사회 봉사에 대한 공정하고 객관적인 평가자료의 마련과 교수의 직무수행에 대한 동기 부여, 개인능력 활성화를 통한 교수활동의 질적 향상을 강화
2. 대상: 전임강사 이상의 전임교수
3. 시기: 년 1회 매년 1월 중 시행
4. 평가자: 학장이 기획실장을 위원장으로 하는 9명 이내의 '교수 업적 평가 위원회'를 구성
5. 평가항목 : 개인 평가와 공통 평가로 구분, 각 평가 영역은 연구활동, 교육활동, 봉사활동으로 구분하여 평가

○ 공통 평가

- 교육활동(산학협동 및 학생 지도 20, 학생 취업 10): 30
- 봉사활동(대학발전 및 사회 발전 공헌): 10
- 기타: 2

○ 개인 평가

- 연구활동 및 봉사활동(연구 실적물, 산학협동, 사회 및 대학발전 공헌): 30
- 교육활동(강의 담당 학점, 강의 평가, 학생 지도, 교육자의 자세): 30

6. 평가 방법

- 공통 평가와 개인 평가를 합산
- 공통 평가는 학부 및 학과를 기준으로 적용/ 공업계와 비공업계로 구분

7. 평가 활용: 교내 연구비 우선 지원, 포상, 대학행정 및 발전을 위한 기초 자료

■ Y 전문대학

1. 평가 항목

○ 개인 평가

- 교육 35(강의 평가 10, 학생 지도 20, 강의 내용 5)
- 연구 10(연구 실적 5, 외부 연구 5)
- 봉사 48(교내 봉사 20, 교외 봉사 8, 계열 및 학과 봉사 20)
- 산학 32(소요인력 4, 산학협동 3, 취업률 15, 수익사업 10)
- 대학 발전 75(학생 유치 30, 행정업무 협조 25, 기여도 20)

○ 계열 및 학과 평가

- 주문식 교육 25(산학협동 2, 취업률 23)
- 대학 발전 25(정규생 유치 15, 위탁생 유치 5, 위탁생 5)
- 봉사 7(교내 봉사 및 보직위원회 7)
- 교육 연구 18(교육 13, 연구 5)
- 특성화 노력 65(특성화 프로그램 30, 대학 발전 기여도 15, 학장 평가 20)

■ S 여자대학

1. 목적: 교원의 업적을 공정하게 관리 및 평가

2. 대상: 전임교수 이상
3. 시기: 년 1회
4. 평가자: 기획조정실장을 위원장으로 하여, 교무처장, 연구실습과장을 포함하여 10인 이내로 하는 위원회를 구성
5. 평가 영역
   - 전공 단위: 신교육과정 개발, 전공 특성화 사업, 전공 강의 평가, 학생 관리, 취업 관리, 전공 만족도, 전공 입학 지원율, 전공 수상 및 자격증
   - 교육: 강의시간, 담당교과목, 휴강 및 보강, 교수·학습 계획서, 신교수법, 보조교재 개발, 출석 및 성적 관리, 강의 평가 평정, 지도교수 활동, 취업, 현장실습 동아리, 교과 외 학습, 해외 연수, 산학협력 체결 및 관리, 졸업생 면담, 추수지도, 전공별 총동문회
   - 연구: 학술논문, 예술분야, 저서, 연수, 학술대회, 특허
   - 봉사: 보직, 위원회 활동, 연구소의 연구원, 상조회 회장, 부설기관 지원, 교외 학술활동, 자문 및 사회단체 활동, 평가, 심판 및 심사, 봉사활동, 연구비 계약 및 수탁, 홍보 및 언론활동, 개인 수상, 정책 연구 제안서, 장학금/ 기부금/ 기증품 수탁, 산업체 위탁생
   - 수범 영역: 수범, 인사사항
6. 활용: 전임교수의 승진, 재임용, 정년 보장의 심사, 성과급, 연구보조비 지급 및 연구학기 교수 선정 등의 기초자료

■ S 대학

1. 평가 영역
   - 교육활동 40: 수업25, 학생 지도활동15
   - 연구활동 15
   - 산학협동 활동 15: 산학협동 실적 8, 산학협동 활동 7
   - 봉사활동 15: 교내 봉사활동 및 보직, 교외 봉사활동
   - 수범활동 15: 회의 및 행사 참여도, 상벌, 인화, 행정 협조, 학교 발전 기여도 등

[부록 4] 전문대학 교원의 직무 인식에 관한 설문 조사지

전문대학 교원 직무에 관한 의견 조사지

【 학장용 】

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서, 국가 인적자원 개발 정책에 대한 연구 및 직업교육과 관련된 전반적인 연구의 개발·보급 업무를 수행하고 있습니다.

본 설문조사는 한국직업능력개발원에서 현재 수행 중인 '전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 교원 연수 프로그램 개발(II)' 연구의 일환으로 실시하고 있습니다.

이 조사는 전문대학 교원의 인적자원 개발과 직무능력을 향상시킬 수 있는 연수 프로그램의 개발을 위해, 현재 전문대학 교원이 수행하고 있는 직무 내용을 규명하며, 아울러 연수 프로그램 개발을 위한 현장의 요구와 인식을 분석하는 데 주목적이 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 오직 연구의 목적만을 위해 사용되며, 분석 과정에서 통계 처리되므로 익명성이 보장됨을 분명히 밝혀 드립니다.

귀하께서 응답하신 설문지는 **5월 30일까지** 한국직업능력개발원에 도착할 수 있도록 회송용 봉투 혹은 팩스로 발송해 주시기 바랍니다.

귀하의 건승과 귀 대학의 발전을 기원하며, 조사에 적극 협조해 주시길 부탁드립니다.

2002. 5.

한국직업능력개발원 강무섭

▌주소: (우) 135-949 서울 강남구 청담2동 15-1번지 한국직업능력개발원 직업과정개발평가센터

▌전화: (02) 3485- 5113 팩스: (02) 3485-5140

▌연구책임자: 부연구위원 장명희

Ⅰ. 일반 사항

■ 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 문항입니다. 해당되는 칸에 ∨표 해 주시거나 관련 사항을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 개인에 관한 사항

1-1. 귀하의 성별: ___1) 남 ___2) 여

1-2. 귀하의 연령:
___1) 30대 ___2) 40대 ___3) 50대 ___4) 60대 ___5) 70대

1-3. 전문대학 교직 경력: 총_____년

1-4. 귀하의 최종 학위
___1) 박사 학위 ___2) 박사과정 및 수료
___3) 석사 학위 ___4) 학사 학위

1-5. 귀하는 대학 혹은 대학원 과정에서 교육학을 이수한 경험이 있습니까?
___1) 있다 ☞ ___㉠ 사범계열 졸업
___㉡ 일반 교직과목 이수
___㉢ 교양으로 일부 이수
___㉣ 교육대학원 졸업
___1) 없다

1-6. 전문대학 이외의 근무 경력
1) 근무기관_____ 경력_____년
2) 근무기관_____ 경력_____년

2. 귀하가 근무하고 있는 대학에 관한 사항

2-1. 대학의 소재 지역
___1) 서울특별시 ___2) 광역시 ___3) 중소도시 ___4) 읍·면

2-2. 소속 대학의 중심 전공계열
___1) 공업계열 ___2) 농·수·해양계열
___3) 간호·보건계열 ___4) 가정계열
___5) 사회실무계열 ___6) 예·체능계열

Ⅱ. 전문대학 교원의 직무 내용에 관한 사항

■ 다음은 전문대학 교원의 직무 내용과 관련된 항목입니다. 각 항목의 중요도와 수행도에 대하여 아래의 <용어 및 척도>를 참조하시어 해당 칸에 ∨표 해주시기 바랍니다.

<용어 및 척도>

구분	중요도		수행도	
용어 정의	해당 직무 내용에 대해 귀하가 중요하다고 인식하는 정도		해당 직무 내용에 대해 귀하의 대학 교원이 이해하고 수행하는 정도	
척도	0	전혀 수행하지 않음	0	전혀 모름
	1	중요하지 않음	1	낮음
	2	대체로 중요하지 않음	2	대체로 낮음
	3	어느 정도 중요함	3	높음
	4	매우 중요함	4	매우 높음

A. 교육과정 개발하기

중요도 0 1 2 3 4 수행도 0 1 2 3 4

< 직무 내용 예시 >
현장 변화 및 요구 파악하기, 학습자 진단하기, 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기 직무분석 하기, 교육 목표 설정하기, 교과목 편성하기, 교수 요목 설정하기 등

B. 수업 계획 및 준비하기

중요도 0 1 2 3 4 수행도 0 1 2 3 4

< 직무 내용 예시 >
학습자·교육환경 특성 분석하기, 단원별 차시별 학습 목표 설정하기, 주간·월간 수업 계획 수립하기, 학습 내용 선정·조직하기, 수업 방법 선택하기, 학습과제 계획하기, 실험실습 계획하기, 수업매체 계획·준비하기, 교수-학습 보조자료 개발하기 등

C. 수업하기

중요도 0 1 2 3 4 수행도 0 1 2 3 4

< 직무 내용 예시 >
학습 동기 유발, 수업 방법 활용하기, 수업 매체 활용하기, 학생의 수업 참여 촉진하기 과제 수행 지원하기, 보충·심화 지도하기, 강의평가 분석하기

D. 학생 평가하기

중요도						수행도					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4

< 직무 내용 예시 >

평가 계획 수립하기, 성취 수준 결정하기, 평가 방법 선정하기, 평가 도구 개발하기 다양한 평가 방법 적용하기, 학습 및 과제 평가 결과 관리하기, 학생 성적 사정하기

E. 학생 지도하기

중요도						수행도					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4

< 직무 내용 예시 >

학생활동 관련 행사 지도, 동아리 활동 지도하기, 현장실습 순회지도하기, 자격 취득 지도하기, 학생·학부모 상담하기, 진로 지도하기(편입지도, 취업지도 등), 학사 지도하기, 공모전·전시회·발표회 지도하기, 졸업생 추수지도하기

F. 연구·개발·창작 활동하기

중요도						수행도					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4

< 직무 내용 예시 >

최신 연구 관련 정보 수집하기, 연구·개발·창작 계획 수립하기, 연구·개발·창작 도구 개발하기, 연구·개발·분석·창작하기, 보고서·해설자료 작성하기, 전문학술지 논문 게재·발표하기, 전공서적 집필하기

G. 산학협동하기

중요도						수행도					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4

< 직무 내용 예시 >

산학협동 계획 수립하기, 산학협동 대상 업체 발굴하기, 산학협동 조직 구성·관리하기 관련 산업체 요구 파악하기, 산학협동 교류활동 지원하기, 산학협동 결과 평가·피드백하기

H. 대학 운영 참여하기

중요도						수행도					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4

< 직무 내용 예시 >

대학 조직 운영에 참여하기, 수업·실험·실습실 자원 관리하기, 교원 인사관리에 참여하기, 대학·학과 홍보활동 수행하기, 신입생 선발 업무 수행하기, 각종 문서 작성·관리하기, 대학(학과) 발전 기획하기, 특별과정 운영하기, 학내 행사 참여하기

	중요도	수행도
I. 사회 봉사하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

< 직무 내용 예시 >
공공기관·시민단체 자문활동하기, 대중매체 출연 및 기고하기, 외부기관 평가·심사 활동 참여하기, 행사 지원 강연하기, 자원봉사 하기

	중요도	수행도
J. 자기 개발하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

< 직무내용 예시 >
학회 참가하기, 첨단 수업매체·기기 활용 방법 습득하기, 직무 기초능력 함양하기, 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기, 동료간 교육·연구활동 교류하기, 국내외·산업체 연수 참여하기

Ⅲ. 전문대학 교원 직무 기준의 활용에 관한 사항

■ 다음은 전문대학 교원 직무 기준의 개발 및 활용에 대한 문항입니다. 해당되는 칸에 ∨표 해주시거나 관련 사항을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 전문대학 교원에 대한 인적자원 개발과 함께, 일반 대학과 차별화된 직무의 특성 규명과 각종 연구 및 연수 기회의 제공, 효율적인 교원 평가제도의 도입 등을 위하여 전문대학 교원 직무수행 기준의 개발이 필요하다는 견해가 대두되고 있다. 귀하께서는 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

___1) 필요하다 (☞ 1-1번으로)　　___2) 필요하지 않다

1-1. 전문대학 교원의 직무수행 기준의 개발이 필요하다고 생각하시는 경우, 직무수행 기준은 어떤 기준으로 개발·적용하는 것이 가장 적절하다고 생각하십니까?

___1) 전공계열별　　___2) 보직 유무별

___3) 경력별　　___4) 기타 (　　)

2. 전문대학 교원의 직무수행 기준이 개발될 경우 활용 방안으로 적절하다고 생각하시는 경우를 <u>모두 골라</u>주십시오.

___1) 근무평가 기준　　___2) 보수 결정 기준
___3) 연수 대상 선정 기준　　___4) 계약 및 임용 기준
___5) 정원 및 배치 기준　　___6) 기타 (　　)

3. 귀하의 전문대학 교원의 주당 평균 수업 시간은 어느 정도이며, 적정하다고 생각하시는 수업 시간은 몇 시간입니까?

구분	보직 교원	비보직 교원
현재 전임교원의 주당 평균 수업 시간 수	(시간)	(시간)
바람직한 주당 수업 시간 수	(시간)	(시간)

4. 전문대학 교원의 직무 영역을 크게 구분하면 수업, 연구, 행정, 봉사의 영역으로 구분해 볼 수 있습니다. 이 경우, 해당 영역에 대하여 귀하 대학의 교원들이 현재 평균적으로 수행하고 있는 비중을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

구분	수업	연구	행정	봉사
현재 수행하고 있는 비중	(%)	(%)	(%)	(%)
바람직한 수행 비중	(%)	(%)	(%)	(%)

5. 끝으로 전문대학 교원의 직무수행 기준의 개발 및 연수 프로그램의 개발과 관련하여 귀하의 의견이 있으시면 기술해 주시기 바랍니다.

_____

_____

_____

질문에 성심껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

전문대학 교원 직무에 관한 의견 조사지
【 교수용 】

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서, 국가 인적자원 개발 정책에 대한 연구 및 직업교육과 관련된 전반적인 연구의 개발·보급 업무를 수행하고 있습니다.

본 설문 조사는 한국직업능력개발원에서 현재 수행 중인 '전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 교원 연수 프로그램 개발(II)' 연구의 일환으로 실시하고 있습니다.

이 조사는 전문대학 교원의 인적자원 개발과 직무능력을 향상시킬 수 있는 연수 프로그램의 개발을 위해, 현재 전문대학 교원이 수행하고 있는 직무 내용을 규명하며, 아울러 연수 프로그램 개발을 위한 현장의 요구와 인식을 분석하는 데 주목적이 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 오직 연구의 목적만을 위해 사용되며, 분석 과정에서 통계 처리되므로 익명성이 보장됨을 분명히 밝혀 드립니다.

귀하께서 응답하신 설문지는 **5월 30일까지** 한국직업능력개발원에 도착할 수 있도록 회송용 봉투에 넣어 발송해 주시기 바랍니다.

귀하의 건승과 귀 대학의 발전을 기원하며, 조사에 적극 협조해 주시길 부탁드립니다.

2002. 5.

한국직업능력개발원 강무섭

▌주소: (우) 135-949 서울 강남구 청담2동 15-1번지 한국직업능력개발원 직업과정개발평가센터

▌전화: (02) 3485- 5113 팩스: (02) 3485-5140

▌연구책임자: 부연구위원 장명희

Ⅰ. 일반 사항

■ 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 문항입니다. 해당되는 칸에 ∨표 해주시거나 관련 사항을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 개인에 관한 사항

1-1. 귀하의 성별: ___1) 남 ___2) 여

1-2. 귀하의 연령:
___1) 20대 ___2) 30대 ___3) 40대 ___4) 50대 ___5) 60대

1-3. 전문대학 교직 경력: 총_____년

1-4. 귀하의 최종 학위
___1) 박사 학위 ___2) 박사과정 및 수료
___3) 석사 학위 ___4) 학사 학위

1-5. 귀하는 대학 혹은 대학원 과정에서 교육학을 이수한 경험이 있습니까?
___1) 있다 ☞ ___㉠ 사범계열 졸업
___㉡ 일반 교직과목 이수
___㉢ 교양으로 일부 이수
___㉣ 교육대학원 졸업
___1) 없다

1-6. 전문대학 이외의 근무 경력
1) 근무기관_____ 경력_____년
2) 근무기관_____ 경력_____년

1-7. 귀하의 보직 여부
___1) 보직 있음 (직위:) ___2) 보직 없음

2. 귀하가 근무하고 있는 대학에 관한 사항

2-1. 대학의 소재 지역
___1) 서울특별시 ___2) 광역시 ___3) 중소도시 ___4) 읍·면

2-1. 소속학과의 전공계열
___1) 공업계열 ___2) 농·수·해양계열
___3) 간호·보건계열 ___4) 가정계열
___5) 사회실무계열 ___6) 예·체능계열

Ⅱ. 전문대학 교원의 직무 내용에 관한 사항

■ 다음은 전문대학 교원의 직무 내용과 관련된 항목입니다. 각 항목에 대한 중요도와 수행빈도, 그리고 수행도에 대해 아래의 <용어 및 척도>를 참조하시어 해당 칸에 ∨표 해주시기 바랍니다.

<용어 및 척도>

구분	중요도		수행빈도		수행도	
용어 정의	해당 직무 내용에 대해 귀하가 중요하다고 인식하는 정도		해당 직무 내용에 대해 귀하가 수행하는 빈도		해당 직무 내용에 대해 귀하가 이해하고 수행하는 정도	
척도	0	전혀 중요하지 않음	0	전혀 수행하지 않음	0	전혀 모름
	1	중요하지 않음	1	1년에 1회 이하 수행	1	낮음
	2	대체로 중요하지 않음	2	1학기 1회 정도	2	대체로 낮음
	3	어느 정도 중요함	3	1달에 1회 정도	3	높음
	4	매우 중요함	4	1주에 1회 이상	4	매우 높음

A. 교육과정 개발 영역

	중요도	수행빈도	수행도
A-1 산업체 현장 변화 및 요구 파악하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-2 학습자 진단하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-3 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-4 직무분석하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-5 교육 목표 설정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-6 교과목 편성하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-7 교수 요목 설정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-8 실험실습 기자재 기준 정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
A-9 교육과정 평가하여 피드백하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

B. 수업 계획 및 준비 영역

	중요도	수행빈도	수행도
B-1 학습자 · 교육환경 특성 분석하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-2 단원별 차시별 학습 목표 설정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-3 학기별 수업 계획 수립하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-4 학습 내용 선정 · 조직하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-5 수업 방법 선택하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-6 학습과제 계획하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-7 실험실습 계획하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-8 수업매체 계획 · 준비하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-9 교수-학습 보조자료 개발하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
B-10 수업 공간 선택 · 활용하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

C. 수업 영역

	중요도	수행빈도	수행도
C-1 학습 동기 유발하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-2 수업 방법 활용하기 (강의법, 토의법, 프로젝트법, 실습법 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-3 수업 매체 활용하기 (OHP, 슬라이드, 컴퓨터, 빔프로젝트 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-4 학생의 수업 참여 촉진하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-5 과제 수행 지원하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-6 보충 · 심화 지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
C-7 강의평가 분석하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

D. 학생 평가 영역

	중요도	수행빈도	수행도
D-1 평가 계획 수립하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
D-2 성취 수준 결정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
D-3 평가 방법 선정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

D-4 평가 도구 개발하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
D-5 평가 실행하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
D-6 평가 결과 관리하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
D-7 학생 성적 사정하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

E. 학생 지도 영역

	중요도	수행빈도	수행도
E-1 학생활동 관련 행사지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-2 동아리 활동 지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-3 현장실습 순회지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-4 자격 취득 지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-5 학생 · 학부모 상담하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-6 진로 지도하기(편입지도, 취업지도 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-7 학사 지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-8 공모전 · 전시회 · 발표회 지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
E-9 졸업생 추수지도하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

F. 연구 · 개발 · 창작 영역

	중요도	수행빈도	수행도
F-1 최신 연구 관련 정보 수집하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-2 연구 · 개발 · 창작 계획 수립하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-3 연구 · 개발 · 창작 도구 개발하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-4 연구 · 개발 · 분석 · 창작하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-5 보고서 · 해설자료 작성하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-6 전문학술지 논문 게재 · 발표하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
F-7 전공서적 집필하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

G. 산학협동 영역

	중요도	수행빈도	수행도
G-1 산학협동 계획 수립하기 (학과별 산학협동 계획)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
G-2 산학협동 대상 업체 발굴하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
G-3 산학협동 조직 구성·관리하기 (학과별 산학협동 위원회 구성)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
G-4 관련 산업체 요구 파악하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
G-5 산학협동 교류활동 지원하기 (산학공동 프로젝트, 창업보육센터, 위탁교육 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
G-6 산학협동 결과 평가·피드백하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

H. 대학 운영 영역

	중요도	수행빈도	수행도
H-1 대학 조직 운영에 참여하기 (각종 위원회 활동, 회의 참여, 재정지원 사업 수립 참여 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-2 수업·실험·실습실 자원 관리하기 (실습실 기자재 선정 및 구매, 관리 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-3 교원 인사관리에 참여하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-4 대학·학과 홍보 활동 수행하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-5 신입생 선발 업무 수행하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-6 각종 문서 작성·관리하기 (장학생 추천, 학생 학사 관련 서류, 공문서 작성 관리 등)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-7 장단기 대학·학과 발전 기획하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-8 특별과정 운영하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
H-9 학내 행사 참여하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

I. 사회 봉사 영역

	중요도	수행빈도	수행도
I-1 공공기관 · 시민단체 자문활동하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
I-2 대중매체 출연 및 기고하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
I-3 외부기관 평가 · 심사활동 참여하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
I-4 행사 지원 강연하기(외부 행사 관련)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
I-5 자원봉사 하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

J. 자기 개발 영역

	중요도	수행빈도	수행도
J-1 학회 참가하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
J-2 첨단 수업매체 · 기기 활용방법 습득하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
J-3 직무 기초능력 함양하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
J-4 수업 방법 개선 관련 행사 참여하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
J-5 동료간 교육 · 연구활동 교류하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
J-6 국내외 · 산업체 연수 참여하기	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

Ⅲ. 전문대학 교원 직무 기준의 활용에 관한 사항

■ 다음은 전문대학 교원 직무 기준의 활용에 대한 문항입니다. 해당되는 칸에 ∨표 해주시거나 관련 사항을 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 전문대학 교원에 대한 인적자원 개발과 함께, 일반대학과 차별화된 직무의 특성 규명과 각종 연구 및 연수 기회의 제공, 효율적인 교원 평가제도의 도입 등을 위하여 전문대학 교원 직무수행 기준의 개발이 필요하다는 견해가 대두되고 있습니다. 이에 대해 귀하께서는 전문대학 교원의 직무수행 기준 개발의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

___1) 필요하다 (☞ 1-1번으로)　　___2) 필요하지 않다

☞ 8면까지 계속됩니다.

1-1. 전문대학 교원의 직무수행 기준의 개발이 필요하다고 생각하시는 경우, 직무수행 기준은 어떤 기준으로 개발하는 것이 **가장 적절하다**고 생각하십니까?

___1) 전공계열별　　___2) 보직유무별

___3) 경력별　　___4) 기타 (　　)

2. 전문대학 교원의 직무수행 기준이 개발될 경우 활용 방안으로 적절하다고 생각하시는 경우를 **모두 골라**주십시오.

___1) 근무평가 기준　　___2) 보수 결정 기준

___3) 연수 대상 선정기준　　___4) 계약 및 임용기준

___5) 정원 및 배치기준　　___6) 기타 (　　)

3. 전문대학 교원의 주당 수업 시간은 몇 시간이 적절하다고 생각하십니까?

주당 _____ 시간

4. 전문대학 현장에서는 교원의 직무 영역을 크게 수업, 연구, 행정, 봉사의 영역으로 구분하고 있습니다. 이 경우, 해당 영역에 대하여 귀하께서 현재 수행하시는 비중을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

구분	수업	연구	행정	봉사
현재 수행하고 있는 비중	(%)	(%)	(%)	(%)
바람직한 수행 비중	(%)	(%)	(%)	(%)

5. 끝으로 전문대학 교원의 직무수행 기준의 개발 및 연수 프로그램의 개발과 관련하여 귀하의 의견이 있으시면 기술해 주시기 바랍니다.

_____

_____

_____

질문에 성심껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

[부록 5] 전문대학 교원의 직무 인식에 관한 설문 조사 결과

1. 전문대학 교원의 직무 내용별 중요도 · 수행 빈도 · 수행도 인식 수준

A 교육과정 개발 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
A-1 산업체 현장 변화 및 요구 파악하기	2.47	3.63	2.96	0.67
A-2 학습자 진단하기	2.66	3.46	2.91	0.55
A-3 국내외 관련 학과 교육과정 분석하기	1.80	3.08	2.44	0.64
A-4 직무분석 하기	1.93	3.22	2.52	0.7
A-5 교육 목표 설정하기	2.23	3.52	2.93	0.59
A-6 교과목 편성하기	2.18	3.35	2.97	0.38
A-7 교수 요목 설정하기	2.22	3.21	2.84	0.37
A-8 실험실습 기자재 기준 정하기	1.96	3.06	2.63	0.43
A-9 교육과정 평가하여 피드백하기	2.17	3.37	2.79	0.58

B. 수업 계획 및 준비 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
B-1 학습자 · 교육환경 특성 분석하기	2.29	3.19	2.75	0.44
B-2 단원별 차시별 학습 목표 설정하기	2.54	3.06	2.81	0.25
B-3 학기별 수업 계획 수립하기	2.63	2.96	2.80	0.16
B-4 학습 내용 선정 · 조직하기	2.61	3.16	2.91	0.25
B-5 수업 방법 선택하기	2.62	3.25	2.92	0.33
B-6 학습과제 계획하기	2.66	3.05	2.91	0.14
B-7 실험실습 계획하기	2.70	3.20	2.92	0.28
B-8 수업매체 계획 · 준비하기	2.67	3.12	2.90	0.22
B-9 교수-학습 보조자료 개발하기	2.41	3.08	2.74	0.34
B-10 수업 공간 선택 · 활용하기	2.13	2.64	2.41	0.23

C. 수업 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
C-1 학습 동기 유발하기	3.01	3.55	3.08	0.47
C-2 수업 방법 활용하기	2.97	3.45	3.06	0.39
C-3 수업 매체 활용하기	3.01	3.30	3.04	0.26
C-4 학생의 수업 참여 촉진하기	3.10	3.45	3.10	0.35
C-5 과제 수행 지원하기	2.75	3.04	2.83	0.21
C-6 보충 · 심화 지도하기	2.50	2.92	2.66	0.26
C-7 강의 평가 분석하기	2.40	3.12	2.82	0.30

D. 학생 평가 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
D-1 평가 계획 수립하기	2.40	3.16	2.80	0.36
D-2 성취 수준 결정하기	2.46	3.11	2.75	0.36
D-3 평가 방법 선정하기	2.40	3.12	2.77	0.35
D-4 평가 도구 개발하기	2.13	2.86	2.51	0.35
D-5 평가 실행하기	2.38	2.98	2.66	0.32
D-6 평가 결과 관리하기	2.57	3.07	2.86	0.21
D-7 학생 성적 사정하기	2.53	3.24	3.00	0.24

E. 학생 지도 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
E-1 학생활동 관련 행사지도하기	2.75	3.09	2.95	0.14
E-2 동아리 활동 지도하기	2.44	2.84	2.67	0.17
E-3 현장실습 순회지도하기	2.43	3.20	2.94	0.26
E-4 자격 취득 지도하기	2.61	3.21	2.91	0.30
E-5 학생 · 학부모 상담하기	2.29	2.82	2.53	0.29
E-6 진로 지도하기(편입지도, 취업지도 등)	2.86	3.34	3.12	0.22
E-7 학사 지도하기	2.81	3.10	2.97	0.13
E-8 공모전 · 전시회 · 발표회 지도하기	2.16	2.75	2.51	0.24
E-9 졸업생 추수지도하기	2.21	3.03	2.67	0.36

F. 연구 · 개발 · 창작 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
F-1 최신 연구 관련 정보 수집하기	2.78	3.38	2.93	0.45
F-2 연구 · 개발 · 창작 계획 수립하기	2.38	3.12	2.72	0.40
F-3 연구 · 개발 · 창작 도구 개발하기	2.19	2.98	2.55	0.43
F-4 연구 · 개발 · 분석 · 창작하기	2.24	3.01	2.60	0.41
F-5 보고서 · 해설자료 작성하기	2.21	2.91	2.56	0.35
F-6 전문학술지 논문 게재 · 발표하기	2.06	3.10	2.65	0.45
F-7 전공서적 집필하기	1.84	3.00	2.52	0.48

G. 산학협동 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
G-1 산학협동 계획 수립하기	2.34	3.22	2.77	0.45
G-2 산학협동 대상 업체 발굴하기	2.36	3.20	2.75	0.45
G-3 산학협동 조직 구성 · 관리하기	2.22	3.02	2.61	0.41
G-4 관련 산업체 요구 파악하기	2.35	3.14	2.68	0.46
G-5 산학협동 교류활동 지원하기	2.26	3.05	2.62	0.43
G-6 산학협동 결과 평가 · 피드백하기	2.17	3.04	2.55	0.49

H. 대학 운영 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
H-1 대학 조직 운영에 참여하기	2.72	3.07	2.93	0.14
H-2 수업 · 실험 · 실습실 자원 관리하기	2.48	3.09	2.78	0.31
H-3 교원 인사관리에 참여하기	1.74	2.70	2.16	0.54
H-4 대학 · 학과 홍보활동 수행하기	2.63	3.22	2.98	0.24
H-5 신입생 선발 업무 수행하기	2.54	3.28	3.04	0.24
H-6 각종 문서 작성 · 관리하기	2.81	2.87	2.94	-0.07
H-7 장단기 대학(학과)발전 기획하기	2.38	3.25	2.79	0.46
H-8 특별과정 운영하기	1.95	2.70	2.33	0.37
H-9 학내행사 참여하기	2.87	3.04	3.03	0.01

I. 사회 봉사영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
I-1 공공기관 · 시민단체 자문활동하기	2.14	2.84	2.56	0.28
I-2 대중매체 출연 및 기고하기	1.47	2.36	2.03	0.33
I-3 외부기관 평가 · 심사활동 참여하기	1.90	2.65	2.34	0.31
I-4 행사지원 강연하기	1.81	2.51	2.25	0.26
I-5 자원봉사 하기	1.95	2.80	2.36	0.44

J. 자기 개발 영역	수행빈도	중요도	수행도	연수 요구도
J-1 학회 참가하기	2.30	3.18	2.81	0.37
J-2 첨단 수업매체 활용 방법 습득하기	2.30	3.16	2.68	0.48
J-3 직무 기초능력 함양하기	2.22	3.02	2.60	0.42
J-4 수업방법 개선 관련 행사 참여하기	2.05	3.06	2.48	0.58
J-5 동료간 교육 · 연구활동 교류하기	2.18	3.02	2.53	0.49
J-6 국내외 · 산업체 연수 참여하기	1.92	3.15	2.48	0.67

2. 전문대학 교원의 경력변인에 따른 직무내용 인식

A. 교육과정 개발

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
1-4년	평균	3.71	2.50	2.98	3.54	2.79	2.94	3.19	1.79	2.42	3.21	1.92	2.31	3.50	2.19	2.88	3.40	2.27	3.08	3.40	2.15	2.71	3.06	2.02	2.54	3.54	2.50	
	표준편차	.50	.83	.75	.58	.67	.61	.60	.96	.91	.72	1.01	.83	.61	.84	.55	.63	.79	.71	.63	.83	.75	.96	.98	.96	.61	.70	
5-10년	평균	3.65	2.48	2.98	3.48	2.64	2.96	3.10	1.85	2.43	3.23	1.95	2.56	3.51	2.29	2.94	3.33	2.21	2.94	3.13	2.20	2.75	3.07	1.95	2.66	3.35	2.15	
	표준편차	.60	.86	.70	.70	.84	.75	.66	.90	.88	.75	1.00	.88	.60	.90	.72	.66	.80	.75	.69	.82	.77	.72	.80	.80	.68	.87	
11-20년	평균	3.67	2.43	2.93	3.50	2.61	2.87	3.06	1.68	2.47	3.24	1.84	2.51	3.59	2.14	2.99	3.39	2.08	3.05	3.20	2.15	2.94	3.05	1.91	2.65	3.38	2.12	
	표준편차	.56	.87	.78	.54	.80	.69	.69	.82	.84	.72	.89	.89	.61	.91	.73	.62	.74	.66	.73	.89	.70	.77	.79	.85	.65	.92	
21년 이상	평균	3.48	2.48	2.91	3.31	2.67	2.77	2.91	1.81	2.39	3.17	2.02	2.57	3.44	2.22	2.84	3.28	2.17	2.79	3.34	2.41	3.02	3.06	2.00	2.58	3.27	2.06	
	표준편차	.73	.96	.73	.73	.80	.89	.77	.91	.85	.68	.91	.78	.71	.93	.74	.65	.83	.68	.70	.81	.72	.77	.98	.87	.77	.94	
Total	평균	3.64	2.47	2.96	3.47	2.66	2.91	3.08	1.79	2.43	3.22	1.93	2.52	3.52	2.23	2.93	3.34	2.18	2.96	3.21	2.22	2.83	3.06	1.96	2.63	3.37	2.17	
	표준편차	.61	.87	.73	.66	.80	.74	.68	.89	.87	.73	.96	.86	.62	.90	.71	.65	.79	.72	.70	.84	.75	.77	.85	.84	.68	.88	

교직과목이수여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
사범계열 졸업	평균	3.77	2.67	3.09	3.53	2.70	3.07	3.05	1.60	2.28	3.26	2.12	2.57	3.63	2.37	2.95	3.30	2.16	2.81	3.33	2.16	2.91	3.23	2.09	2.67	3.44	2.23	
	표준편차	.48	.92	.65	.70	.80	.67	.65	.85	.93	.62	.88	.70	.54	.93	.75	.67	.78	.71	.61	.87	.78	.78	.87	.84	.59	.78	
일반교직 과목 이수	평균	3.60	2.59	2.97	3.51	2.82	2.95	3.06	1.90	2.45	3.12	2.02	2.50	3.55	2.39	3.02	3.39	2.31	3.01	3.22	2.35	2.85	3.08	2.06	2.66	3.35	2.34	
	표준편차	.65	.87	.78	.63	.73	.75	.74	.88	.86	.74	.98	.90	.62	.90	.68	.59	.77	.68	.69	.84	.68	.78	.85	.82	.69	.90	
교양으로 일부 이수	평균	3.58	2.50	3.03	3.42	2.65	2.98	3.11	1.95	2.64	3.30	2.02	2.64	3.45	2.08	3.05	3.33	2.23	3.09	3.29	2.32	2.94	3.03	2.06	2.74	3.33	2.06	
	표준편차	.66	.86	.70	.72	.79	.77	.64	.88	.78	.68	.94	.92	.61	.90	.59	.69	.78	.57	.63	.81	.65	.68	.89	.77	.73	.89	
교육대학원 졸업	평균	3.67	2.60	3.13	3.20	2.53	2.53	3.07	1.80	2.13	3.13	2.33	2.80	3.40	2.67	3.00	3.27	2.53	2.87	3.07	2.33	2.86	2.73	1.93	2.47	3.40	2.80	
	표준편차	.62	1.24	.92	.77	.99	.92	.88	.94	.92	.83	1.18	.86	.74	1.05	.85	.70	1.13	.92	1.03	1.11	.86	1.22	1.16	1.19	.91	.94	
없음	평균	3.65	2.31	2.89	3.45	2.54	2.84	3.10	1.73	2.42	3.26	1.77	2.48	3.51	2.12	2.84	3.35	2.07	2.93	3.17	2.10	2.77	3.05	1.83	2.58	3.39	2.03	
	표준편차	.56	.83	.71	.64	.83	.72	.63	.92	.89	.74	.94	.84	.61	.86	.73	.65	.77	.77	.71	.81	.83	.73	.79	.84	.64	.86	
Total	평균	3.64	2.47	2.96	3.46	2.65	2.90	3.09	1.80	2.44	3.22	1.93	2.53	3.52	2.23	2.94	3.35	2.19	2.96	3.21	2.22	2.84	3.06	1.96	2.63	3.38	2.17	
	표준편차	.60	.88	.73	.66	.81	.74	.67	.90	.87	.72	.96	.86	.61	.90	.71	.64	.79	.72	.70	.84	.76	.76	.85	.84	.67	.88	

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
교무/ 학사/ 교학	평균	3.64	2.33	2.95	3.50	2.47	2.88	3.12	1.81	2.45	3.38	2.00	2.59	3.53	2.16	3.00	3.33	2.17	2.91	3.25	2.23	2.79	2.97	1.98	2.59	3.45	2.14	
	표준편차	.64	.87	.71	.60	.85	.70	.56	.96	.88	.70	1.01	.80	.60	.89	.73	.60	.73	.71	.71	.87	.84	.70	.91	.77	.68	.96	
산학/ 기술/ 창업	평균	3.63	2.69	3.02	3.43	2.82	2.92	2.92	1.96	2.45	3.16	2.12	2.59	3.41	2.57	2.94	3.31	2.39	2.98	3.08	2.47	2.80	3.02	2.22	2.78	3.31	2.43	
	표준편차	.73	.89	.69	.74	.78	.91	.61	.82	.89	.80	1.05	.98	.70	.82	.75	.62	.93	.80	.64	.68	.79	.69	.92	.82	.62	.89	
학생/ 입학	평균	3.50	2.38	2.92	3.33	2.83	2.96	3.00	1.67	2.38	3.21	1.67	2.46	3.33	2.17	3.04	3.17	2.17	2.96	3.25	2.50	3.00	2.96	1.92	2.75	3.29	1.87	
	표준편차	.78	.82	.65	.82	.87	.81	.72	.92	.71	.78	.92	.88	.76	.82	.75	.76	.82	.46	.79	.83	.59	.91	.58	.68	.81	.61	
기획/ 행정/ 평생	평균	3.77	2.61	2.97	3.47	2.58	2.87	3.24	1.92	2.44	3.37	2.15	2.65	3.61	2.29	3.02	3.37	2.31	2.94	3.29	2.31	2.89	3.19	2.08	2.77	3.46	2.19	
	표준편차	.42	.82	.68	.62	.86	.71	.62	.93	.86	.73	.97	.89	.52	.89	.69	.58	.90	.74	.80	.98	.81	.67	.89	.80	.65	.88	
보직 없음	평균	3.61	2.44	2.94	3.46	2.69	2.92	3.05	1.76	2.43	3.16	1.84	2.45	3.52	2.17	2.88	3.37	2.12	3.00	3.19	2.13	2.84	3.09	1.88	2.58	3.35	2.17	
	표준편차	.60	.86	.76	.67	.76	.73	.72	.87	.88	.70	.93	.86	.63	.93	.72	.66	.76	.72	.69	.81	.75	.80	.85	.89	.69	.89	
Total	평균	3.63	2.47	2.95	3.45	2.67	2.91	3.07	1.81	2.43	3.23	1.93	2.52	3.51	2.23	2.93	3.35	2.19	2.97	3.20	2.23	2.84	3.07	1.97	2.64	3.37	2.18	
	표준편차	.61	.86	.72	.67	.80	.75	.68	.89	.87	.73	.97	.87	.63	.91	.72	.64	.81	.72	.71	.84	.77	.76	.86	.85	.68	.89	

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
박사 학위	평균	3.68	2.42	2.99	3.50	2.61	2.93	3.13	1.75	2.47	3.23	1.83	2.52	3.53	2.16	2.92	3.35	2.14	2.98	3.21	2.20	2.85	3.03	1.91	2.60	3.37	2.12	
	표준편차	.57	.89	.71	.65	.80	.70	.67	.89	.87	.73	.93	.84	.59	.90	.73	.63	.81	.70	.68	.85	.74	.77	.88	.86	.67	.93	
박사과정 · 수료	평균	3.57	2.56	2.99	3.42	2.73	2.93	2.97	1.90	2.40	3.23	2.10	2.58	3.52	2.35	3.00	3.26	2.16	2.94	3.16	2.21	2.83	3.18	1.99	2.75	3.38	2.31	
	표준편차	.66	.80	.76	.64	.81	.70	.66	.85	.85	.71	1.02	.89	.68	.95	.69	.73	.77	.79	.72	.79	.78	.70	.73	.74	.68	.79	
석사 학위	평균	3.61	2.56	2.81	3.39	2.75	2.81	3.00	1.78	2.25	3.08	2.11	2.39	3.52	2.37	2.86	3.43	2.36	2.89	3.29	2.27	2.83	3.08	2.09	2.61	3.36	2.22	
	표준편차	.58	.83	.73	.70	.80	.89	.71	.90	.82	.70	.91	.88	.64	.79	.66	.61	.70	.67	.73	.79	.79	.84	.87	.85	.74	.77	
학사 학위	평균	2.50	2.50	2.75	3.25	3.00	3.25	3.00	2.75	3.50	4.00	3.50	3.50	3.25	2.75	3.50	3.75	2.50	4.00	3.25	3.00	2.75	2.75	2.50	3.25	3.00	2.50	
	표준편차	.58	1.29	1.26	.96	.82	1.50	.82	.96	.58	.00	.58	1.00	.96	.96	.58	.50	1.00	.00	.96	.82	.96	.96	1.29	.96	.82	1.00	
Total	평균	3.64	2.47	2.96	3.46	2.65	2.92	3.08	1.80	2.44	3.22	1.94	2.52	3.52	2.23	2.93	3.35	2.18	2.97	3.21	2.22	2.84	3.06	1.96	2.64	3.37	2.18	
	표준편차	.60	.87	.73	.66	.80	.74	.68	.89	.87	.72	.96	.86	.62	.90	.71	.65	.79	.72	.70	.83	.76	.77	.86	.84	.68	.88	

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9	
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도
공업 계열	평균	3.68	2.37	3.00	3.52	2.64	2.95	3.09	1.70	2.42	3.29	1.83	2.57	3.54	2.17	2.93	3.37	2.16	2.98	3.25	2.16	2.82	3.13	1.87	2.71	3.40	2.07
	표준편차	.55	.89	.70	.66	.83	.72	.62	.89	.87	.69	.94	.89	.57	.93	.67	.63	.78	.70	.64	.81	.76	.68	.78	.80	.66	.84
농수해양 계열	평균	3.63	2.25	2.50	3.25	2.50	2.75	3.00	2.00	2.50	2.75	1.75	2.38	3.25	2.00	3.00	3.25	2.00	3.25	3.13	2.00	2.87	2.88	1.63	2.63	3.25	1.88
	표준편차	.52	1.04	.76	.46	.93	1.04	.76	.76	.76	.71	.89	.92	.46	.76	.93	.46	1.07	.71	.64	.93	.64	.83	1.06	.92	.71	.99
간호보건 계열	평균	3.49	2.63	2.97	3.29	2.63	2.86	3.12	1.85	2.34	3.19	1.86	2.41	3.51	2.22	2.88	3.27	2.12	2.88	3.24	2.24	2.90	3.08	2.08	2.68	3.32	2.25
	표준편차	.68	.96	.69	.70	.95	.78	.67	.91	.82	.82	.99	.91	.60	.97	.74	.69	.85	.81	.68	.82	.67	.75	.95	.80	.71	.92
가정 계열	평균	3.44	2.44	3.06	3.31	2.63	2.88	2.81	1.75	2.44	3.19	2.00	2.67	3.25	1.81	2.94	3.31	2.00	3.27	3.06	2.00	3.06	3.06	1.81	2.94	3.25	2.06
	표준편차	.96	.89	.68	.60	.81	.72	.75	.68	1.03	.91	1.10	.82	.93	.75	.93	.87	.63	.46	.85	.82	.57	1.00	.66	1.12	1.00	.93
사무 실무 계열	평균	3.70	2.57	2.91	3.49	2.67	2.86	3.05	1.88	2.54	3.19	2.04	2.46	3.49	2.40	2.98	3.33	2.28	2.95	3.17	2.34	2.84	2.88	2.08	2.42	3.38	2.35
	표준편차	.58	.77	.76	.63	.67	.75	.78	.93	.89	.68	.94	.81	.71	.87	.73	.62	.82	.71	.76	.90	.78	.82	.97	.87	.62	.96
예체능 계열	평균	3.62	2.62	3.02	3.52	2.85	3.02	3.29	1.98	2.50	3.12	2.31	2.67	3.69	2.36	2.93	3.43	2.26	3.00	3.10	2.29	2.78	3.21	2.07	2.67	3.31	2.31
	표준편차	.58	.79	.75	.63	.73	.75	.51	.90	.83	.77	1.02	.79	.52	.85	.75	.70	.70	.70	.80	.84	.88	.98	.84	.90	.75	.81
기타	평균	3.17	1.83	2.17	3.17	2.33	2.67	2.17	1.83	1.83	2.67	2.00	2.00	3.17	2.17	2.67	3.17	2.17	2.50	3.00	2.17	3.00	3.00	2.00	2.33	3.00	2.17
	표준편차	.75	.41	.98	.75	.52	.52	.98	.75	.75	.52	.63	.89	.75	.41	.52	.41	.75	1.05	.89	.75	.89	.63	.63	.52	.89	.98
Total	평균	3.64	2.46	2.96	3.46	2.66	2.92	3.08	1.80	2.44	3.22	1.93	2.53	3.52	2.23	2.93	3.35	2.18	2.97	3.21	2.21	2.84	3.07	1.96	2.64	3.37	2.17
	표준편차	.60	.87	.73	.66	.80	.74	.67	.89	.87	.72	.96	.86	.62	.90	.71	.65	.79	.72	.70	.83	.76	.77	.86	.84	.68	.89

B. 수업 계획 및 준비 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10	
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도
1-4년	평균	3.23	2.37	2.90	3.21	2.73	2.96	3.13	2.85	3.08	3.29	2.87	3.17	3.25	3.02	3.12	3.27	2.94	3.23	3.23	2.81	3.08	3.25	2.85	3.08	3.31	2.65	2.90	2.71	2.27
	표준편차	.61	.77	.75	.70	.77	.63	.71	.87	.71	.67	.86	.71	.74	.78	.70	.63	.78	.61	.73	.91	.88	.74	.87	.74	.64	.74	.75	.85	.87
5-10년	평균	3.28	2.36	2.76	3.05	2.51	2.73	2.91	2.54	2.72	3.14	2.59	2.87	3.23	2.56	2.88	3.02	2.64	2.87	3.14	2.67	2.90	3.09	2.65	2.85	3.05	2.41	2.71	2.61	2.10
	표준편차	.66	.85	.81	.71	.86	.84	.74	.92	.85	.66	.83	.80	.68	.86	.79	.65	.79	.76	.69	.86	.80	.70	.81	.76	.71	.85	.84	.80	.89
11-20년	평균	3.09	2.16	2.74	2.99	2.43	2.81	2.93	2.64	2.86	3.21	2.51	2.90	3.38	2.59	2.96	3.08	2.59	2.95	3.31	2.73	2.94	3.22	2.75	2.98	3.06	2.36	2.79	2.67	2.08
	표준편차	.72	.76	.76	.68	.86	.79	.72	.76	.70	.65	.78	.72	.66	.86	.62	.66	.67	.76	.70	.82	.79	.64	.85	.66	.69	.88	.79	.83	.95
21년 이상	평균	3.05	2.23	2.59	3.14	2.70	2.91	3.05	2.77	2.70	3.08	2.59	2.81	3.12	2.55	2.83	2.94	2.62	2.72	3.23	2.65	2.79	2.92	2.50	2.72	3.09	2.30	2.61	2.62	2.21
	표준편차	.65	.89	.73	.73	.85	.77	.74	.89	.87	.88	.83	.86	.86	.78	.77	.83	.86	.83	.84	.98	.96	.95	.91	.86	.77	.97	.85	.85	.95
Total	평균	3.19	2.29	2.75	3.06	2.54	2.80	2.96	2.63	2.79	3.16	2.60	2.90	3.25	2.62	2.92	3.05	2.66	2.91	3.21	2.70	2.92	3.12	2.67	2.89	3.09	2.41	2.74	2.64	2.13
	표준편차	.67	.83	.78	.70	.85	.80	.73	.88	.81	.69	.82	.78	.71	.85	.74	.68	.78	.77	.72	.87	.83	.73	.84	.76	.71	.87	.82	.82	.91

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10	
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도
사범계열 졸업	평균	3.12	2.29	2.77	3.19	2.58	2.86	2.95	2.74	2.95	3.21	2.47	2.90	3.40	2.81	3.05	3.21	2.74	2.93	3.29	2.80	3.00	3.23	2.86	3.07	3.16	2.51	2.77	2.84	2.16
	표준편차	.63	.86	.68	.76	.93	.89	.72	.93	.79	.64	.85	.91	.66	.76	.76	.80	.76	.80	.81	.98	1.02	.75	.86	.70	.69	.83	.84	.90	.65
일반교직 과목 이수	평균	3.29	2.47	2.88	3.05	2.68	2.86	3.06	2.75	2.85	3.22	2.77	2.96	3.36	2.72	2.88	3.10	2.74	2.91	3.20	2.76	2.90	3.25	2.80	2.90	3.07	2.53	2.72	2.66	2.21
	표준편차	.68	.75	.73	.68	.74	.70	.73	.76	.68	.69	.72	.72	.65	.74	.71	.67	.74	.77	.67	.85	.84	.67	.76	.70	.69	.81	.77	.69	.90
교양으로 일부 이수	평균	3.17	2.29	2.82	3.11	2.56	2.97	2.98	2.47	2.77	3.09	2.44	2.89	3.03	2.38	2.89	2.92	2.45	2.76	3.14	2.53	2.88	3.00	2.53	2.95	3.06	2.36	2.74	2.68	2.09
	표준편차	.71	.80	.61	.73	.83	.66	.69	.81	.76	.70	.77	.64	.72	.72	.79	.66	.66	.72	.70	.81	.73	.78	.86	.73	.76	.89	.77	.77	.92
교육대학원 졸업	평균	3.13	2.13	2.40	3.00	2.27	2.60	2.93	2.80	2.47	3.20	2.67	2.67	3.20	2.53	2.67	3.20	2.73	2.73	3.07	2.80	2.87	3.13	2.67	2.80	3.27	2.40	2.60	3.00	2.40
	표준편차	.83	.74	.74	.85	.96	.99	.70	1.01	.99	.86	.98	.98	.77	1.19	.82	.86	.88	1.10	1.22	1.21	1.30	.83	.82	.86	.96	1.12	1.12	1.00	1.12
없음	평균	3.16	2.19	2.65	3.04	2.45	2.72	2.90	2.58	2.76	3.15	2.59	2.90	3.23	2.59	2.94	3.02	2.63	2.96	3.21	2.69	2.93	3.05	2.59	2.86	3.07	2.35	2.79	2.54	2.05
	표준편차	.64	.87	.88	.68	.91	.87	.74	.94	.89	.68	.88	.83	.72	.94	.74	.66	.82	.75	.67	.86	.77	.73	.87	.80	.68	.89	.84	.85	.93
Total	평균	3.19	2.29	2.74	3.06	2.54	2.80	2.96	2.63	2.80	3.17	2.61	2.91	3.25	2.62	2.92	3.05	2.65	2.90	3.20	2.70	2.92	3.12	2.67	2.90	3.09	2.42	2.75	2.64	2.13
	표준편차	.67	.83	.78	.70	.86	.80	.73	.87	.81	.69	.83	.79	.71	.85	.74	.69	.78	.77	.71	.87	.83	.73	.84	.76	.70	.87	.82	.81	.90

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
교무/ 학사 / 교학	평균	3.12	2.22	2.64	3.02	2.41	2.69	2.93	2.64	2.86	3.19	2.50	2.82	3.38	2.56	2.89	3.10	2.48	2.90	3.26	2.61	2.81	3.10	2.56	2.86	3.02	2.34	2.71	2.69	2.07	2
	표준편차	.65	.88	.85	.71	.84	.86	.72	.93	.89	.69	.92	.97	.67	.89	.77	.67	.78	.77	.61	.75	.85	.81	.93	.80	.81	.93	.90	.73	.78	
산학/ 기술 / 창업	평균	3.24	2.47	2.88	3.06	2.71	2.88	3.00	2.82	2.94	2.98	2.63	3.02	3.14	2.80	3.02	2.96	2.82	3.12	3.24	2.94	2.98	3.00	2.76	2.76	2.96	2.49	2.67	2.53	2.27	2
	표준편차	.56	.77	.75	.63	.79	.81	.65	.70	.72	.59	.73	.75	.65	.76	.66	.61	.63	.75	.66	.85	.85	.71	.69	.72	.64	.82	.72	.74	.91	
학생/ 입학	평균	2.92	2.21	2.67	3.08	2.63	2.92	2.96	2.75	2.88	3.08	2.50	2.88	3.21	2.63	2.96	2.88	2.58	2.75	3.29	2.46	2.79	2.92	2.71	2.96	3.00	2.33	2.71	2.67	2.25	2
	표준편차	.88	.83	.92	.88	.82	.83	.95	.85	.90	.88	.83	.80	1.06	.82	.81	.90	.83	.85	.95	1.02	.93	.97	.91	.69	.83	.92	.75	1.01	1.03	1
기획/ 행정 / 평생	평균	3.35	2.31	2.84	3.18	2.65	2.81	3.02	2.61	2.84	3.15	2.63	2.98	3.27	2.56	2.97	3.05	2.52	2.81	3.05	2.60	2.90	3.16	2.65	3.00	3.21	2.43	2.85	2.65	2.05	2
	표준편차	.60	.86	.66	.71	.91	.67	.78	.82	.73	.70	.81	.67	.77	.80	.72	.69	.78	.72	.84	1.02	.84	.71	.87	.75	.63	.92	.79	.89	.95	
보직 없음	평균	3.18	2.28	2.74	3.05	2.50	2.79	2.94	2.60	2.72	3.21	2.63	2.87	3.26	2.63	2.88	3.10	2.73	2.92	3.23	2.76	2.97	3.17	2.71	2.90	3.10	2.42	2.72	2.65	2.10	2
	표준편차	.67	.83	.74	.69	.85	.79	.73	.92	.80	.69	.83	.77	.68	.88	.75	.68	.79	.76	.69	.86	.80	.70	.83	.76	.71	.85	.82	.82	.93	
Total	평균	3.19	2.29	2.75	3.07	2.54	2.80	2.96	2.64	2.79	3.16	2.60	2.90	3.26	2.63	2.92	3.06	2.66	2.91	3.21	2.72	2.93	3.12	2.68	2.89	3.08	2.41	2.73	2.64	2.12	2
	표준편차	.66	.83	.76	.70	.85	.79	.74	.88	.80	.69	.83	.78	.72	.85	.74	.69	.78	.76	.72	.88	.83	.74	.84	.76	.72	.87	.81	.82	.92	

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
박사 학위	평균	3.21	2.26	2.77	3.06	2.49	2.82	2.95	2.60	2.80	3.13	2.59	2.90	3.27	2.57	2.91	3.02	2.62	2.92	3.20	2.66	2.89	3.13	2.60	2.87	3.05	2.35	2.73	2.62	2.04	
	표준편차	.66	.86	.77	.68	.87	.80	.71	.85	.77	.70	.84	.78	.65	.83	.70	.68	.75	.73	.70	.85	.81	.71	.83	.74	.71	.87	.81	.79	.92	
박사과정 · 수료	평균	3.13	2.37	2.74	3.02	2.64	2.81	3.00	2.81	2.88	3.21	2.73	3.01	3.21	2.80	3.00	3.10	2.72	2.92	3.20	2.80	2.97	3.14	2.85	2.95	3.13	2.58	2.88	2.61	2.27	
	표준편차	.69	.76	.77	.72	.77	.69	.75	.92	.81	.61	.82	.80	.71	.87	.83	.63	.79	.76	.73	.83	.71	.75	.86	.77	.69	.81	.79	.87	.90	
석사 학위	평균	3.19	2.33	2.66	3.13	2.56	2.69	2.98	2.52	2.64	3.23	2.52	2.79	3.22	2.58	2.89	3.17	2.70	2.84	3.23	2.76	2.98	3.06	2.70	2.94	3.23	2.45	2.64	2.81	2.25	
	표준편차	.69	.74	.78	.77	.89	.89	.81	.91	.95	.71	.78	.79	.90	.89	.80	.77	.89	.91	.82	1.02	1.03	.79	.81	.77	.71	.91	.90	.85	.78	
학사 학위	평균	3.50	2.25	3.50	3.75	3.50	3.25	3.25	3.25	3.75	3.75	2.75	3.25	3.75	3.50	3.25	2.50	3.00	3.00	2.75	3.00	3.50	3.50	3.50	2.75	2.25	1.75	2.50	2.25	2.25	
	표준편차	.58	.96	.58	.50	.58	.96	.96	.96	.50	.50	.50	.50	.50	.58	.96	.58	.00	.82	.50	.82	1.00	.58	.58	1.26	.96	.50	.58	1.26	1.26	
Total	평균	3.19	2.29	2.75	3.07	2.54	2.80	2.97	2.64	2.80	3.17	2.61	2.91	3.25	2.62	2.93	3.06	2.65	2.91	3.20	2.70	2.93	3.12	2.67	2.89	3.08	2.41	2.74	2.64	2.12	
	표준편차	.67	.82	.77	.70	.85	.80	.73	.88	.81	.69	.83	.78	.70	.85	.74	.68	.78	.76	.72	.87	.83	.73	.84	.76	.71	.86	.82	.82	.90	

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9			A10		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
공업 계열	평균	3.22	2.25	2.74	3.08	2.55	2.79	3.00	2.63	2.79	3.15	2.61	2.94	3.24	2.58	2.95	3.03	2.65	2.92	3.27	2.82	3.04	3.14	2.67	2.92	3.13	2.36	2.76	2.61	2.04	2
	표준편차	.65	.86	.79	.72	.89	.79	.72	.90	.81	.69	.85	.76	.66	.85	.71	.65	.79	.72	.64	.82	.70	.74	.87	.77	.70	.85	.81	.80	.93	
농수해양 계열	평균	2.87	2.00	2.63	2.75	2.38	2.75	2.50	2.88	2.88	3.00	2.25	2.75	2.87	2.38	2.63	3.00	2.38	2.75	3.13	2.87	3.00	3.13	2.63	2.63	3.25	2.63	3.13	2.25	1.75	2
	표준편차	.35	.76	1.19	.46	.74	.89	.53	.64	.64	.00	.46	.71	.83	1.06	1.06	.53	.92	1.04	.64	.83	.76	.64	.74	.74	.46	.52	.64	.71	.71	
간호보건 계열	평균	3.12	2.25	2.71	3.05	2.41	2.75	3.02	2.59	2.71	3.17	2.73	3.00	3.20	2.71	3.00	3.07	2.63	2.92	3.25	2.69	2.95	3.05	2.66	2.90	3.08	2.46	2.78	2.78	2.24	2
	표준편차	.77	.86	.79	.73	.77	.78	.73	.97	.83	.72	.85	.85	.78	.92	.77	.81	.85	.88	.68	.86	.84	.84	.90	.80	.75	1.01	.87	.87	.97	
가정 계열	평균	3.13	2.13	2.94	2.94	2.44	2.94	2.88	2.75	3.13	2.88	2.69	3.00	3.06	2.81	3.12	3.00	2.81	3.06	3.37	2.81	3.38	3.13	2.75	2.88	2.94	2.19	2.75	2.37	2.19	2
	표준편차	.81	.81	.85	.68	.73	.85	.89	.77	.81	.96	.70	1.10	.85	.66	.72	.73	.54	.68	.81	.75	.50	.81	.86	.96	1.00	.91	.86	.96	.98	1
사무실무 계열	평균	3.18	2.40	2.71	3.08	2.59	2.84	2.93	2.63	2.86	3.19	2.55	2.82	3.35	2.66	2.82	3.04	2.64	2.80	2.97	2.39	2.53	3.12	2.68	2.86	2.99	2.57	2.69	2.60	2.17	2
	표준편차	.66	.79	.75	.68	.86	.82	.66	.80	.72	.60	.85	.76	.66	.76	.71	.66	.72	.75	.86	.94	1.02	.60	.78	.69	.67	.84	.83	.85	.89	
예체능 계열	평균	3.36	2.45	2.90	3.14	2.64	2.90	2.98	2.67	2.76	3.33	2.63	2.88	3.29	2.60	2.95	3.24	2.76	3.02	3.31	2.88	3.17	3.21	2.71	2.98	3.21	2.33	2.71	2.88	2.29	2
	표준편차	.58	.67	.69	.72	.91	.82	.92	.90	.98	.69	.73	.75	.81	.99	.85	.73	.76	.84	.72	.92	.62	.72	.81	.64	.68	.79	.77	.71	.71	
기타	평균	2.67	2.00	2.67	2.67	2.50	2.50	2.67	2.33	2.50	3.17	2.33	2.50	3.17	2.67	2.67	3.00	2.67	3.00	2.67	2.00	2.00	2.83	2.17	2.50	2.33	1.83	2.33	2.67	2.50	2
	표준편차	.52	.63	.52	.52	.55	.55	.52	.82	1.05	.75	.52	.84	.75	.82	.82	.89	1.03	.89	.52	.63	.89	1.17	.41	1.05	.82	.75	.82	.82	.84	
Total	평균	3.19	2.29	2.75	3.06	2.54	2.80	2.96	2.64	2.80	3.17	2.61	2.91	3.25	2.62	2.93	3.06	2.65	2.91	3.20	2.70	2.93	3.13	2.67	2.90	3.08	2.41	2.75	2.64	2.12	2
	표준편차	.67	.82	.78	.70	.85	.80	.73	.88	.81	.68	.83	.79	.70	.85	.74	.68	.78	.76	.72	.87	.83	.73	.84	.76	.71	.86	.82	.82	.91	

C. 수업 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
1-4년	평균	3.62	3.35	3.21	3.52	3.13	3.08	3.48	3.17	3.13	3.50	3.31	3.31	3.12	2.92	2.92	3.19	2.67	2.79	3.04	2.33	2.67
	표준편차	.57	.74	.80	.64	.79	.74	.58	.86	.84	.61	.70	.67	.65	.80	.72	.63	.88	.75	.91	.73	.92
5-10년	평균	3.62	2.96	3.05	3.47	2.90	3.04	3.26	2.94	2.95	3.54	3.09	3.09	3.11	2.70	2.77	2.97	2.44	2.57	3.16	2.43	2.77
	표준편차	.61	.82	.78	.64	.84	.77	.78	.93	.88	.62	.76	.75	.66	.81	.79	.72	.88	.82	.71	.81	.77
11-20년	평균	3.50	2.95	3.09	3.48	2.98	3.12	3.42	3.14	3.23	3.41	3.10	3.06	2.97	2.74	2.89	2.84	2.53	2.76	3.19	2.34	2.91
	표준편차	.64	.82	.72	.69	.86	.81	.65	.83	.82	.61	.81	.74	.65	.84	.79	.73	.76	.80	.72	.67	.77
21년 이상	평균	3.36	3.02	3.00	3.29	3.02	3.03	3.11	2.86	2.89	3.20	3.02	3.03	2.88	2.81	2.89	2.67	2.50	2.63	2.95	2.44	2.92
	표준편차	.74	.79	.67	.71	.79	.74	.98	1.05	1.01	.86	.93	.80	.75	.87	.84	.93	.93	.88	.92	.80	.81
Total	평균	3.55	3.01	3.07	3.45	2.97	3.06	3.30	3.00	3.03	3.45	3.11	3.10	3.04	2.75	2.83	2.92	2.50	2.65	3.12	2.40	2.81
	표준편차	.64	.82	.75	.66	.83	.77	.77	.92	.88	.66	.79	.75	.67	.82	.79	.76	.86	.82	.77	.77	.80

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
사범계열 졸업	평균	3.60	3.17	3.12	3.60	3.21	3.26	3.35	2.98	3.07	3.58	3.28	3.23	3.14	2.95	2.98	3.02	2.51	2.77	3.07	2.28	2.84
	표준편차	.58	.79	.67	.63	.75	.70	.87	.91	.96	.63	.83	.81	.60	.69	.71	.86	.94	.84	.83	.73	.92
일반교직 과목 이수	평균	3.63	3.21	3.19	3.48	3.09	3.10	3.28	3.02	3.04	3.48	3.22	3.12	3.10	2.89	2.94	2.94	2.66	2.70	3.23	2.56	2.90
	표준편차	.55	.71	.71	.60	.73	.69	.74	.87	.79	.60	.68	.69	.64	.72	.71	.79	.81	.84	.72	.74	.68
교양으로 일부 이수	평균	3.36	2.85	3.08	3.45	2.86	3.15	3.42	2.95	3.05	3.36	2.91	3.06	3.11	2.67	2.80	2.88	2.52	2.64	3.05	2.33	2.79
	표준편차	.78	.90	.79	.73	.78	.68	.72	.88	.83	.85	.94	.80	.64	.83	.85	.71	.68	.78	.79	.73	.79
교육대학원 졸업	평균	3.47	2.87	2.80	3.20	3.07	3.00	3.00	2.80	2.87	3.47	3.13	3.00	2.73	2.53	2.53	2.73	2.07	2.53	3.13	2.47	2.80
	표준편차	.83	.92	.94	1.08	1.28	1.36	1.36	1.32	1.36	.64	.83	1.00	.88	1.13	1.25	.88	.96	.92	.74	.83	.94
없음	평균	3.57	2.93	3.02	3.43	2.87	2.97	3.30	3.03	3.04	3.45	3.08	3.09	2.99	2.69	2.78	2.92	2.46	2.62	3.08	2.34	2.77
	표준편차	.60	.83	.76	.62	.87	.79	.70	.94	.92	.61	.78	.74	.69	.87	.80	.71	.88	.81	.77	.79	.82
Total	평균	3.55	3.02	3.08	3.46	2.97	3.07	3.31	3.00	3.04	3.46	3.12	3.11	3.05	2.76	2.84	2.92	2.52	2.66	3.12	2.40	2.82
	표준편차	.63	.82	.75	.65	.83	.77	.76	.92	.89	.65	.79	.75	.67	.82	.79	.75	.85	.82	.76	.77	.79

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	3.60	3.05	3.18	3.46	2.91	3.11	3.26	3.16	3.05	3.53	3.16	3.09	2.83	2.62	2.68	2.81	2.43	2.49	3.26	2.47	2.91
	표준편차	.59	.81	.64	.60	.76	.68	.66	.81	.81	.54	.81	.74	.70	.79	.81	.76	.90	.83	.74	.86	.85
산학/ 기술/ 창업	평균	3.51	2.98	3.04	3.37	2.94	3.02	3.16	2.96	3.02	3.37	3.00	3.02	3.06	2.65	2.90	2.82	2.43	2.69	3.22	2.48	2.94
	표준편차	.62	.72	.77	.57	.81	.76	.69	.76	.80	.67	.91	.75	.63	.78	.80	.75	.84	.80	.74	.68	.73
학생/ 입학	평균	3.50	3.25	3.25	3.38	2.96	3.13	3.29	3.00	3.17	3.58	3.17	3.13	3.04	2.58	2.63	2.58	2.12	2.43	3.04	2.25	2.96
	표준편차	.78	.79	.74	.92	.86	.80	1.04	1.02	1.01	.88	.82	.61	.69	.93	.82	1.06	1.03	.84	.95	.79	.62
기획/ 행정/ 평생	평균	3.65	3.11	3.26	3.53	3.23	3.35	3.47	3.10	3.19	3.45	3.11	3.21	3.13	2.84	3.00	3.08	2.61	2.79	3.10	2.48	2.84
	표준편차	.58	.73	.65	.53	.66	.63	.78	.92	.88	.64	.70	.66	.61	.81	.72	.73	.84	.85	.69	.72	.73
보직 없음	평균	3.52	2.96	2.98	3.43	2.93	2.97	3.28	2.95	2.97	3.43	3.10	3.07	3.04	2.78	2.81	2.95	2.53	2.64	3.04	2.34	2.72
	표준편차	.66	.87	.81	.69	.89	.82	.78	.98	.93	.67	.79	.79	.67	.84	.80	.72	.82	.81	.77	.76	.80
Total	평균	3.55	3.01	3.07	3.44	2.97	3.06	3.29	3.00	3.03	3.45	3.10	3.09	3.03	2.74	2.82	2.91	2.50	2.64	3.10	2.39	2.80
	표준편차	.64	.82	.76	.66	.83	.78	.77	.93	.90	.66	.79	.75	.67	.83	.79	.76	.85	.82	.76	.76	.78

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	3.55	2.99	3.09	3.45	2.98	3.09	3.31	3.01	3.07	3.48	3.11	3.08	3.00	2.69	2.79	2.90	2.44	2.63	3.12	2.38	2.81
	표준편차	.64	.80	.73	.64	.82	.75	.72	.90	.85	.63	.78	.74	.68	.81	.76	.72	.85	.82	.77	.78	.80
박사과정 및 수료	평균	3.60	3.11	3.16	3.44	3.02	3.12	3.39	3.15	3.18	3.39	3.12	3.17	3.12	2.96	3.00	2.94	2.75	2.78	3.17	2.46	2.82
	표준편차	.69	.95	.84	.71	.83	.74	.70	.86	.84	.73	.78	.73	.64	.75	.75	.80	.74	.81	.71	.72	.78
석사 학위	평균	3.48	2.91	2.89	3.44	2.83	2.86	3.16	2.84	2.78	3.42	3.02	3.05	3.11	2.83	2.86	3.00	2.48	2.64	3.09	2.36	2.81
	표준편차	.59	.68	.72	.71	.88	.89	1.03	1.04	1.05	.66	.88	.84	.69	.86	.89	.80	.94	.86	.79	.70	.81
학사 학위	평균	3.25	3.25	3.25	3.50	3.25	3.00	3.00	3.00	2.50	3.75	3.50	3.50	3.00	2.25	2.50	3.25	2.75	2.25	3.25	3.25	3.25
	표준편차	.50	.50	.50	.58	.50	.00	.82	.82	.58	.50	.58	.58	.00	.50	.58	.50	.50	.50	.96	.50	.96
Total	평균	3.54	3.01	3.08	3.45	2.97	3.06	3.30	3.01	3.04	3.46	3.10	3.10	3.04	2.76	2.84	2.92	2.51	2.66	3.12	2.40	2.82
	표준편차	.64	.82	.75	.66	.83	.77	.77	.91	.88	.65	.79	.75	.67	.81	.78	.75	.85	.82	.76	.76	.80

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	3.54	2.99	3.09	3.43	2.97	3.07	3.41	3.22	3.20	3.44	3.10	3.13	3.07	2.77	2.85	2.92	2.43	2.62	3.12	2.39	2.84
	표준편차	.66	.86	.77	.63	.83	.75	.67	.84	.81	.68	.74	.70	.67	.81	.77	.76	.87	.79	.73	.76	.75
농수해양 계열	평균	3.50	3.13	3.13	3.63	3.00	3.25	3.38	3.25	3.38	3.50	3.00	3.00	3.00	2.63	3.00	2.50	2.00	2.38	2.75	1.88	2.38
	표준편차	.76	.83	.83	.52	.93	.71	.74	.89	.74	.53	.76	.93	.53	.92	.93	.53	.53	1.06	.89	.83	1.06
간호보건 계열	평균	3.51	3.02	3.10	3.44	3.08	3.15	3.27	2.88	3.00	3.47	3.05	3.08	2.95	2.68	2.85	2.83	2.44	2.71	3.15	2.49	2.92
	표준편차	.65	.82	.78	.77	.90	.89	.93	1.00	1.02	.60	.82	.75	.78	.92	.87	.85	.93	.97	.78	.75	.77
가정 계열	평균	3.50	3.19	3.00	3.19	3.13	3.19	3.13	2.81	3.00	3.37	3.06	2.94	2.94	2.75	2.81	2.88	2.81	2.94	2.94	2.25	2.75
	표준편차	.82	.98	.82	.83	.96	.83	.81	.83	.82	.89	1.00	.68	.68	.86	.66	.89	.83	.57	.93	.68	1.00
사무실무 계열	평균	3.58	3.08	3.03	3.51	2.95	3.03	3.16	2.73	2.83	3.42	3.10	2.97	3.01	2.76	2.82	2.94	2.62	2.66	3.18	2.41	2.72
	표준편차	.59	.67	.71	.58	.71	.67	.74	.87	.87	.62	.81	.81	.63	.75	.75	.67	.79	.85	.76	.76	.84
예체능계열	평균	3.60	2.88	3.12	3.50	2.83	2.95	3.26	2.88	2.88	3.64	3.29	3.36	3.17	2.78	2.80	3.19	2.69	2.71	3.12	2.38	2.86
	표준편차	.63	.83	.74	.83	.93	.91	.96	1.00	.95	.62	.83	.82	.67	.88	.90	.63	.87	.74	.80	.76	.81
기타	평균	3.17	2.67	3.00	3.33	2.50	2.83	2.67	2.17	2.33	3.50	2.50	3.00	2.83	2.83	2.50	2.67	2.50	2.50	3.00	2.67	3.00
	표준편차	.41	.82	.63	.52	.84	.75	1.03	1.17	.82	.55	1.22	.89	.41	.98	.84	.52	.55	.55	.89	1.21	1.10
Total	평균	3.54	3.01	3.08	3.45	2.97	3.06	3.30	3.01	3.04	3.46	3.10	3.10	3.04	2.76	2.84	2.92	2.51	2.66	3.12	2.39	2.82
	표준편차	.64	.82	.75	.66	.83	.77	.77	.91	.88	.65	.79	.75	.67	.82	.79	.75	.86	.82	.76	.77	.80

D. 학생 평가 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
1-4년	평균	3.17	2.37	2.79	3.13	2.50	2.87	3.19	2.38	2.81	2.98	2.38	2.67	2.94	2.46	2.79	3.13	2.63	3.00	3.31	2.44	3.08
	표준편차	.81	.69	.72	.69	.61	.66	.72	.66	.72	.75	.72	.73	.83	.67	.70	.74	.71	.69	.83	.70	.76
5-10년	평균	3.17	2.36	2.77	3.15	2.40	2.73	3.14	2.38	2.74	2.89	2.10	2.48	3.01	2.37	2.60	3.06	2.53	2.80	3.26	2.54	2.98
	표준편차	.66	.75	.78	.64	.72	.75	.65	.76	.78	.72	.83	.86	.75	.82	.87	.71	.81	.82	.71	.81	.80
11-20년	평균	3.14	2.46	2.92	3.09	2.51	2.82	3.14	2.43	2.89	2.87	2.09	2.53	3.08	2.35	2.75	3.08	2.56	2.96	3.15	2.54	3.03
	표준편차	.61	.72	.68	.67	.78	.68	.64	.76	.72	.78	.83	.89	.72	.78	.85	.74	.84	.83	.81	.70	.76
21년 이상	평균	3.11	2.50	2.71	3.03	2.55	2.60	2.95	2.41	2.59	2.63	2.05	2.38	2.72	2.42	2.55	3.00	2.59	2.78	3.28	2.55	2.95
	표준편차	.78	.73	.83	.67	.80	.85	.79	.81	.81	.86	.86	.81	.84	.77	.87	.85	.87	.86	.81	.80	.81
Total	평균	3.15	2.40	2.80	3.11	2.46	2.75	3.12	2.40	2.76	2.86	2.12	2.50	2.98	2.38	2.65	3.07	2.56	2.86	3.24	2.53	3.00
	표준편차	.68	.74	.76	.65	.74	.74	.68	.75	.77	.76	.83	.85	.77	.79	.85	.74	.81	.82	.76	.77	.79

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
사범계열 졸업	평균	3.26	2.58	2.93	3.14	2.44	2.86	3.26	2.49	2.91	3.00	2.12	2.72	2.98	2.38	2.83	3.05	2.50	2.88	3.14	2.48	2.90
	표준편차	.76	.76	.83	.64	.63	.71	.54	.70	.65	.69	.76	.70	.78	.62	.73	.76	.86	.77	.95	.80	.73
일반교직 과목 이수	평균	3.22	2.57	2.86	3.20	2.65	2.77	3.15	2.54	2.74	2.88	2.29	2.50	3.07	2.62	2.63	3.11	2.68	2.94	3.25	2.61	3.04
	표준편차	.61	.71	.74	.64	.75	.70	.67	.79	.79	.73	.87	.86	.72	.78	.85	.73	.79	.80	.69	.74	.77
교양으로 일부 이수	평균	3.08	2.23	2.72	3.14	2.39	2.72	3.00	2.29	2.72	2.92	2.09	2.58	2.97	2.42	2.77	3.02	2.58	2.88	3.37	2.52	3.06
	표준편차	.73	.74	.74	.63	.74	.80	.76	.70	.76	.75	.76	.82	.80	.84	.76	.70	.81	.74	.70	.81	.75
교육대학원 졸업	평균	3.13	2.47	2.67	3.20	2.60	2.67	3.07	2.27	2.40	3.00	2.13	2.40	3.13	2.13	2.27	3.07	2.67	2.80	3.40	2.80	3.07
	표준편차	.92	.83	1.05	.86	.99	.98	1.10	.70	1.12	1.07	1.19	.99	1.13	.83	.80	1.03	1.11	.94	.74	.77	.70
없음	평균	3.13	2.30	2.75	3.05	2.36	2.75	3.13	2.32	2.79	2.79	2.03	2.45	2.93	2.24	2.61	3.07	2.49	2.79	3.21	2.45	2.96
	표준편차	.66	.71	.73	.65	.72	.76	.62	.75	.74	.78	.80	.88	.75	.78	.91	.74	.80	.86	.78	.75	.83
Total	평균	3.16	2.40	2.79	3.12	2.46	2.76	3.13	2.39	2.76	2.86	2.13	2.51	2.99	2.39	2.65	3.07	2.57	2.86	3.24	2.52	3.00
	표준편차	.68	.74	.76	.65	.74	.75	.67	.75	.77	.76	.83	.85	.77	.79	.85	.74	.82	.82	.76	.76	.79

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	3.17	2.38	2.68	2.97	2.40	2.63	3.14	2.40	2.65	2.90	2.09	2.47	3.03	2.22	2.62	3.00	2.45	2.79	3.07	2.34	2.90
	표준편차	.68	.91	.81	.67	.92	.82	.71	.88	.77	.81	1.00	.98	.84	.82	.88	.73	.86	.85	.83	.91	.83
산학/ 기술/ 창업/ 보육	평균	3.16	2.47	2.80	3.08	2.43	2.73	3.00	2.43	2.78	2.69	2.16	2.47	2.92	2.45	2.71	3.14	2.63	3.02	3.24	2.63	3.00
	표준편차	.59	.65	.74	.57	.71	.76	.65	.74	.77	.62	.72	.84	.67	.74	.89	.61	.70	.78	.60	.73	.87
학생/ 입학	평균	3.17	2.25	2.83	3.17	2.33	2.75	3.00	2.29	2.96	3.00	1.87	2.42	3.04	2.42	2.75	3.00	2.58	2.92	3.42	2.42	3.00
	표준편차	.76	.61	.82	.76	.82	.90	.98	.62	.62	.93	.80	.88	1.00	.83	.79	.88	.88	.72	.78	.78	.72
기획/ 행정/ 평생/ 전산	평균	3.19	2.53	2.89	3.27	2.53	2.90	3.24	2.44	2.84	2.95	2.27	2.73	3.02	2.53	2.87	3.16	2.68	2.90	3.27	2.52	3.10
	표준편차	.70	.76	.66	.68	.72	.69	.62	.78	.71	.64	.81	.81	.71	.88	.90	.71	.86	.78	.63	.62	.67
보직 없음	평균	3.13	2.38	2.77	3.10	2.48	2.72	3.10	2.42	2.74	2.83	2.14	2.47	2.95	2.37	2.56	3.04	2.60	2.84	3.23	2.56	2.99
	표준편차	.69	.67	.77	.63	.68	.73	.63	.69	.76	.78	.81	.81	.75	.74	.82	.79	.79	.83	.81	.77	.80
Total	평균	3.15	2.41	2.78	3.11	2.46	2.74	3.11	2.41	2.76	2.85	2.14	2.51	2.97	2.38	2.64	3.06	2.60	2.87	3.23	2.52	3.00
	표준편차	.68	.72	.76	.65	.73	.75	.67	.73	.75	.76	.83	.85	.76	.78	.85	.75	.80	.81	.77	.77	.79

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	3.16	2.41	2.81	3.12	2.46	2.74	3.17	2.39	2.77	2.87	2.11	2.49	2.98	2.32	2.59	3.07	2.58	2.83	3.21	2.49	2.99
	표준편차	.66	.72	.71	.63	.72	.71	.63	.74	.74	.75	.80	.83	.71	.74	.82	.74	.80	.79	.76	.77	.75
박사과정 및 수료	평균	3.12	2.43	2.83	3.09	2.52	2.84	3.06	2.51	2.86	2.91	2.27	2.66	3.09	2.61	2.87	3.06	2.60	2.94	3.27	2.55	2.97
	표준편차	.74	.75	.81	.70	.71	.79	.70	.77	.79	.73	.82	.84	.75	.82	.83	.66	.79	.80	.82	.80	.90
석사 학위	평균	3.14	2.33	2.70	3.10	2.38	2.73	3.02	2.29	2.63	2.79	2.06	2.44	2.87	2.34	2.65	3.05	2.44	2.85	3.26	2.61	3.08
	표준편차	.74	.76	.85	.67	.79	.75	.75	.75	.81	.85	.93	.96	1.02	.90	.94	.86	.90	.97	.72	.69	.75
학사 학위	평균	3.50	2.75	3.00	3.25	2.75	2.75	3.00	2.75	3.00	2.75	2.50	2.50	2.50	2.50	2.75	3.00	2.50	3.25	3.75	3.25	3.50
	표준편차	.58	.96	.82	.96	.96	.96	.82	.96	1.15	.96	.58	.58	.58	.58	.50	.00	.58	.50	.50	.96	1.00
Total	평균	3.16	2.41	2.80	3.11	2.46	2.76	3.13	2.40	2.77	2.86	2.14	2.52	2.98	2.38	2.66	3.06	2.56	2.86	3.23	2.53	3.00
	표준편차	.68	.73	.75	.65	.73	.73	.66	.75	.76	.76	.82	.85	.77	.79	.84	.74	.81	.82	.76	.77	.79

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	3.19	2.40	2.84	3.15	2.50	2.81	3.12	2.39	2.80	2.89	2.13	2.54	3.02	2.42	2.69	3.05	2.56	2.80	3.24	2.52	2.96
	표준편차	.65	.73	.74	.66	.71	.72	.62	.73	.75	.80	.82	.88	.76	.79	.85	.75	.81	.79	.75	.77	.80
농수해양 계열	평균	2.50	2.00	2.13	3.13	2.25	2.38	3.13	2.38	2.63	2.25	1.88	2.13	2.50	2.00	2.13	3.00	2.50	2.88	2.75	2.25	2.63
	표준편차	.53	.53	.83	.64	.46	.52	.64	.92	1.06	.71	.64	.64	.76	.53	.99	.76	.53	.83	.89	.71	.92
간호보건 계열	평균	3.00	2.32	2.72	3.07	2.37	2.74	3.07	2.32	2.76	2.88	2.00	2.53	2.88	2.24	2.76	3.10	2.56	3.05	3.27	2.56	3.12
	표준편차	.74	.75	.80	.72	.74	.74	.72	.75	.82	.81	.87	.92	.79	.80	.84	.78	.82	.80	.72	.77	.72
가정 계열	평균	3.06	2.50	3.13	2.81	2.56	2.63	2.94	2.50	2.75	2.69	2.19	2.75	2.94	2.50	2.56	2.94	2.69	3.06	3.00	2.63	3.25
	표준편차	.85	.63	.89	.75	.81	.89	.77	.63	.77	.79	.91	.58	.77	.73	.81	.93	.60	.68	1.03	.81	.58
사무실무 계열	평균	3.20	2.46	2.73	3.11	2.48	2.73	3.22	2.45	2.73	2.88	2.24	2.51	3.01	2.42	2.66	3.10	2.60	2.90	3.23	2.51	2.99
	표준편차	.69	.69	.73	.61	.71	.74	.65	.75	.67	.61	.76	.76	.73	.75	.79	.59	.76	.78	.80	.77	.80
예체능계열	평균	3.29	2.57	2.90	3.17	2.43	2.76	3.12	2.45	2.79	2.83	2.14	2.48	2.95	2.36	2.50	3.15	2.51	2.88	3.44	2.66	3.17
	표준편차	.64	.80	.73	.62	.83	.79	.80	.86	.92	.85	.90	.94	.91	.82	.97	.91	1.00	1.00	.63	.69	.74
기타	평균	3.00	1.83	2.50	2.83	2.17	2.67	3.00	2.00	2.67	2.83	1.83	2.00	3.17	2.00	2.33	2.67	2.00	2.17	2.67	1.83	2.17
	표준편차	.63	.98	.55	.41	1.17	.52	.00	1.10	.82	.41	1.17	.63	.41	1.10	.82	.52	1.10	.98	.52	.98	.75
Total	평균	3.16	2.41	2.80	3.11	2.47	2.76	3.13	2.40	2.77	2.86	2.13	2.52	2.98	2.38	2.65	3.06	2.56	2.86	3.23	2.52	3.00
	표준편차	.68	.73	.75	.65	.73	.73	.66	.75	.76	.76	.83	.85	.77	.79	.85	.74	.81	.82	.76	.77	.79

E. 학생 지도 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
1-4년	평균	3.16	2.75	3.00	2.96	2.57	2.84	3.12	2.17	2.88	3.23	2.56	2.85	3.08	2.54	2.87	3.54	2.94	3.19	3.25	2.92	3.04	2.90	2.16	2.59	3.08	2.04	2.
	표준편차	.76	.81	.91	.84	1.06	.90	.94	.98	.98	.90	.98	.98	.68	.96	.89	.64	.92	.74	.74	1.01	.91	1.18	1.21	1.24	.84	1.08	.
5-10년	평균	3.13	2.81	2.99	2.81	2.39	2.59	3.26	2.46	2.89	3.21	2.65	2.86	2.81	2.28	2.51	3.30	2.86	3.08	3.09	2.83	2.95	2.76	2.17	2.51	3.04	2.20	2.
	표준편차	.68	.78	.81	.90	1.11	.99	.68	.90	.83	.90	1.01	.95	.85	1.02	1.03	.74	.85	.85	.80	.83	.82	.97	1.07	1.04	.77	.95	.
11-20년	평균	3.07	2.70	2.95	2.93	2.52	2.82	3.21	2.39	3.07	3.16	2.42	2.92	2.86	2.36	2.68	3.35	2.78	3.19	3.06	2.74	3.08	2.75	2.11	2.54	3.01	2.20	2.
	표준편차	.68	.71	.81	.75	1.04	.97	.75	.96	.82	.86	1.01	.96	.84	1.02	1.00	.66	.79	.72	.77	.82	.80	.88	.94	.97	.61	.92	.
21년 이상	평균	2.97	2.63	2.81	2.73	2.38	2.54	3.05	2.56	2.92	3.26	2.81	3.06	2.63	2.02	2.08	3.24	2.89	3.05	3.06	2.75	2.76	2.63	2.19	2.37	2.97	2.37	2.
	표준편차	.67	.89	.78	.88	.97	1.04	.97	.92	.89	.87	.88	.94	.85	1.02	.96	.76	.76	.81	.90	.86	.93	.90	1.05	.96	.74	.99	.
Total	평균	3.10	2.75	2.95	2.85	2.44	2.67	3.20	2.42	2.94	3.21	2.60	2.90	2.83	2.29	2.53	3.33	2.85	3.11	3.10	2.81	2.97	2.75	2.16	2.51	3.03	2.21	2.
	표준편차	.69	.78	.82	.85	1.07	.99	.78	.93	.86	.88	1.00	.95	.83	1.02	1.01	.71	.83	.80	.80	.85	.85	.97	1.05	1.03	.74	.97	.

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
사범계열 졸업	평균	3.19	2.79	3.00	3.00	2.70	2.88	3.31	2.12	2.88	3.10	2.60	2.86	2.88	2.21	2.42	3.28	2.74	3.00	3.05	2.77	3.00	2.81	2.17	2.69	3.05	2.09	2.6
	표준편차	.66	.77	.69	.79	.96	.79	.72	.90	.81	1.01	1.11	.95	.91	1.01	.98	.88	1.05	.87	.87	.87	.76	.99	1.06	1.02	.72	.92	.8
일반교직 과목 이수	평균	3.14	2.87	3.00	2.90	2.53	2.69	3.27	2.64	3.00	3.28	2.70	2.86	2.94	2.45	2.59	3.46	2.95	3.16	3.16	2.96	2.98	2.78	2.35	2.43	3.06	2.42	2.6
	표준편차	.64	.77	.79	.76	1.03	.94	.78	.99	.86	.86	1.01	.94	.70	.97	.93	.64	.78	.76	.77	.84	.86	.90	1.01	1.04	.66	.94	.8
교양으로 일부 이수	평균	3.15	2.67	2.94	2.85	2.48	2.73	3.15	2.42	2.95	3.18	2.61	2.97	2.83	2.21	2.44	3.20	2.68	2.98	3.02	2.67	2.88	2.83	2.33	2.67	3.06	2.34	2.8
	표준편차	.64	.71	.82	.86	.86	.99	.81	.80	.77	.89	.91	.93	.90	.90	.99	.81	.86	.87	.94	.85	.85	.93	1.01	.93	.74	.89	.8
교육대학원 졸업	평균	2.93	2.93	2.93	2.29	2.21	2.36	3.36	2.50	3.00	3.07	2.36	3.00	2.93	2.50	2.71	3.14	2.79	3.07	3.07	2.86	2.93	2.50	1.86	2.29	3.07	2.00	2.5
	표준편차	.83	1.07	1.21	1.33	1.58	1.39	1.15	1.34	1.24	1.21	1.28	1.30	.73	1.22	1.20	.66	.58	.92	.92	.86	.92	1.22	1.23	1.38	.92	.96	1.1
없음	평균	3.03	2.67	2.90	2.80	2.32	2.59	3.13	2.34	2.87	3.21	2.57	2.92	2.74	2.23	2.54	3.34	2.87	3.16	3.10	2.75	2.97	2.70	1.96	2.47	2.98	2.08	2.6
	표준편차	.72	.79	.84	.86	1.11	1.02	.74	.89	.87	.84	.99	.97	.88	1.07	1.07	.68	.81	.79	.73	.84	.86	1.00	1.04	1.04	.78	.99	.9
Total	평균	3.09	2.75	2.95	2.84	2.44	2.66	3.20	2.42	2.93	3.21	2.61	2.91	2.83	2.29	2.54	3.34	2.85	3.12	3.10	2.80	2.96	2.75	2.14	2.50	3.03	2.21	2.6
	표준편차	.69	.78	.82	.85	1.06	.99	.77	.93	.86	.88	1.00	.96	.84	1.02	1.02	.71	.83	.81	.79	.85	.85	.97	1.05	1.04	.74	.96	.8

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
교무/ 학사/ 교학	평균	3.02	2.63	2.86	2.95	2.46	2.70	3.23	2.44	2.96	3.26	2.67	3.04	2.75	2.26	2.46	3.23	2.86	3.05	3.02	2.84	2.98	2.44	1.84	2.21	2.98	2.27	2
	표준편차	.80	.84	.85	.91	1.07	1.05	.73	1.04	.91	.90	1.11	.98	.81	1.04	1.04	.82	.90	.95	.86	.88	.94	1.03	1.14	1.14	.79	1.02	
산학/ 기술/ 창업	평균	3.12	2.80	2.88	2.65	2.31	2.49	3.16	2.49	2.88	3.22	2.57	2.92	2.65	2.10	2.39	3.20	2.96	3.31	3.06	2.88	2.94	2.76	2.39	2.78	3.08	2.22	2
	표준편차	.67	.79	.83	.88	1.06	.94	.69	.87	.83	.87	.91	.89	.78	1.08	1.13	.79	.76	.65	.77	.83	.83	.85	.95	.82	.67	.90	
학생/ 입학	평균	3.25	2.92	3.12	2.96	2.54	2.75	3.22	2.35	3.17	3.25	2.67	2.83	2.92	1.88	2.29	3.33	2.79	3.08	3.25	2.79	3.13	2.96	2.35	2.52	3.08	2.12	2
	표준편차	.85	.97	.95	.91	1.22	1.03	1.04	.71	.72	.79	.92	.92	.83	.95	1.08	.87	.83	.78	.74	.78	.74	.88	1.03	1.04	.72	.99	
기획/ 행정/ 평생	평균	3.18	2.84	3.06	2.97	2.70	2.89	3.21	2.52	2.95	3.16	2.75	2.98	2.90	2.42	2.60	3.37	2.85	3.03	3.13	2.82	2.87	2.89	2.39	2.56	3.16	2.32	2
	표준편차	.59	.63	.62	.73	.86	.90	.84	.85	.79	1.00	.96	.96	.74	.80	.97	.61	.79	.75	.86	.76	.90	.93	1.05	.96	.68	.95	
보직 없음	평균	3.06	2.75	2.95	2.78	2.39	2.61	3.20	2.41	2.89	3.18	2.58	2.84	2.86	2.40	2.62	3.39	2.88	3.13	3.13	2.83	3.00	2.75	2.12	2.48	2.96	2.16	2
	표준편차	.69	.81	.85	.85	1.10	1.00	.75	.96	.88	.87	.99	.96	.87	1.02	.98	.66	.81	.78	.73	.86	.81	.99	1.04	1.06	.77	.97	
Total	평균	3.09	2.76	2.95	2.83	2.44	2.66	3.20	2.44	2.93	3.20	2.62	2.90	2.83	2.32	2.55	3.34	2.88	3.12	3.12	2.83	2.98	2.74	2.17	2.50	3.01	2.20	2
	표준편차	.70	.80	.82	.85	1.07	.99	.77	.93	.86	.89	.99	.95	.83	1.01	1.01	.71	.81	.79	.77	.84	.84	.97	1.05	1.04	.75	.97	

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
박사 학위	평균	3.11	2.76	2.96	2.86	2.44	2.70	3.20	2.42	2.96	3.26	2.64	2.98	2.84	2.29	2.53	3.34	2.85	3.09	3.13	2.80	2.96	2.74	2.04	2.40	3.02	2.20	2
	표준편차	.71	.78	.81	.84	1.08	.96	.76	.91	.79	.84	.98	.93	.82	1.00	.99	.72	.83	.82	.79	.85	.87	.93	1.03	1.01	.72	.96	
박사과정 및 수료	평균	3.07	2.74	3.06	2.98	2.64	2.91	3.21	2.52	3.04	3.26	2.78	2.94	2.93	2.54	2.82	3.45	2.97	3.24	3.06	2.84	3.07	2.67	2.27	2.70	3.10	2.25	2
	표준편차	.64	.83	.82	.73	.92	.85	.75	.91	.84	.83	.84	.83	.79	.93	.90	.66	.82	.75	.80	.82	.74	.99	.98	1.01	.80	.97	
석사 학위	평균	3.03	2.78	2.84	2.63	2.16	2.27	3.23	2.27	2.68	2.86	2.14	2.51	2.59	1.97	2.19	3.22	2.72	3.06	3.00	2.72	2.89	2.86	2.48	2.75	3.02	2.22	2
	표준편차	.64	.72	.80	1.00	1.11	1.10	.81	1.05	1.09	1.06	1.13	1.13	.90	1.08	1.15	.70	.84	.81	.85	.86	.88	1.08	1.15	1.09	.70	.95	
학사 학위	평균	3.25	2.75	2.75	2.50	3.00	2.75	3.25	2.75	3.25	3.50	3.50	3.25	2.75	2.75	2.25	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	3.25	3.25	3.25	3.00	3.00	2.75	2
	표준편차	.96	.96	1.26	1.00	.82	1.26	.50	.96	.96	.58	.58	.96	.96	1.50	1.26	.50	1.00	1.00	.58	.58	.96	.96	.96	1.15	.82	1.50	1
Total	평균	3.09	2.76	2.96	2.84	2.45	2.68	3.21	2.42	2.94	3.21	2.60	2.91	2.82	2.30	2.53	3.35	2.86	3.12	3.10	2.81	2.98	2.75	2.16	2.51	3.03	2.21	2
	표준편차	.69	.78	.81	.85	1.06	.98	.76	.93	.86	.88	.99	.95	.83	1.01	1.02	.70	.83	.81	.80	.85	.85	.97	1.05	1.03	.73	.96	

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	
공업 계열	평균	3.04	2.75	2.94	2.90	2.50	2.72	3.22	2.32	2.94	3.21	2.57	2.93	2.83	2.25	2.57	3.36	2.85	3.10	3.12	2.81	2.99	2.84	2.15	2.54	3.06	2.13	
	표준편차	.69	.79	.80	.83	1.02	.96	.73	.84	.77	.86	.92	.86	.87	1.05	1.01	.69	.79	.79	.74	.82	.78	.90	1.01	.99	.69	.98	
농수해양 계열	평균	3.25	2.88	3.50	3.13	3.38	3.50	3.00	2.25	2.88	3.00	2.62	3.25	2.38	2.38	2.50	3.25	3.00	3.13	2.87	2.87	3.38	2.75	2.38	2.38	2.50	2.38	
	표준편차	.89	.64	.53	.64	.74	.76	.53	.71	1.13	.76	.74	.71	.52	.74	.93	.46	.53	.99	.35	.35	.52	.89	.74	.74	.53	1.06	
간호보건 계열	평균	3.02	2.74	2.98	2.66	2.21	2.55	3.36	3.00	3.21	3.38	2.95	3.14	2.83	2.59	2.78	3.33	2.93	3.24	3.14	2.98	2.97	2.47	1.98	2.31	2.93	2.31	
	표준편차	.76	.83	.91	.93	1.10	.99	.69	.97	.81	.81	1.00	1.02	.86	.96	1.01	.73	.75	.80	.85	.83	.90	.98	1.05	.92	.90	1.03	
가정 계열	평균	3.00	2.75	2.88	2.75	2.37	2.75	3.31	2.56	3.38	3.37	2.88	3.00	2.63	2.25	2.44	3.25	2.81	3.00	3.13	2.88	3.00	2.94	2.38	2.75	2.81	2.19	
	표준편차	.82	.77	.81	.77	1.09	.86	.87	.81	.62	.81	.72	.82	.62	1.18	.81	.77	.66	.52	.89	.81	.82	.77	1.09	.93	.66	.91	
사무실무 계열	평균	3.20	2.82	2.96	2.83	2.54	2.65	3.18	2.45	2.85	3.24	2.68	2.90	2.85	2.32	2.41	3.32	2.94	3.08	2.95	2.74	2.92	2.44	1.97	2.24	3.09	2.30	
	표준편차	.64	.72	.80	.84	.95	.90	.80	.90	.89	.80	.91	.92	.79	.95	1.04	.67	.85	.85	.88	.87	.90	1.05	1.03	1.16	.73	.88	
예체능계열	평균	3.19	2.74	3.00	2.90	2.26	2.60	3.07	2.20	2.73	2.80	2.07	2.39	2.86	2.10	2.45	3.40	2.67	3.21	3.31	2.81	3.07	3.29	2.83	3.17	3.19	2.36	
	표준편차	.59	.89	.83	.91	1.31	1.21	.92	1.12	1.10	1.23	1.31	1.30	.90	1.05	1.06	.86	1.05	.90	.87	1.04	.97	.92	1.08	.96	.71	.98	
기타	평균	3.00	2.33	2.50	2.50	1.67	2.17	2.83	1.50	2.17	3.33	2.17	2.83	2.83	2.00	2.17	3.17	2.00	2.67	3.00	2.00	2.17	3.00	1.50	2.50	2.50	1.50	
	표준편차	.63	.52	.55	1.05	1.51	1.17	.75	1.22	1.17	.52	1.83	1.17	.41	.89	.98	.75	1.41	1.03	.00	.63	.98	.63	1.22	.84	.55	1.22	
Total	평균	3.09	2.76	2.96	2.84	2.45	2.68	3.21	2.42	2.94	3.21	2.61	2.91	2.82	2.29	2.54	3.34	2.85	3.12	3.10	2.81	2.97	2.75	2.16	2.51	3.04	2.21	
	표준편차	.69	.78	.81	.85	1.06	.98	.76	.93	.86	.88	1.00	.95	.83	1.02	1.02	.71	.83	.81	.80	.85	.85	.97	1.05	1.03	.73	.97	

F. 연구 · 개발 · 창작 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
1-4년	평균	3.54	2.94	3.12	3.25	2.58	2.94	3.08	2.29	2.71	3.12	2.33	2.77	3.08	2.29	2.63	3.23	2.13	2.71	3.08	1.75	2.39
	표준편차	.54	.93	.91	.68	.94	.85	.81	.87	.87	.76	.94	.98	.71	.97	.91	.67	.95	.89	.90	1.21	1.11
5-10년	평균	3.36	2.75	2.89	3.14	2.36	2.67	3.01	2.21	2.54	3.05	2.29	2.60	2.91	2.19	2.55	3.13	2.07	2.65	2.99	1.82	2.49
	표준편차	.75	.90	.85	.76	.90	.86	.74	.93	.85	.73	.91	.84	.77	.83	.86	.78	.94	.93	.82	1.07	1.02
11-20년	평균	3.45	2.80	2.98	3.14	2.40	2.85	3.03	2.19	2.63	3.01	2.23	2.65	2.93	2.25	2.67	3.09	1.99	2.69	3.08	1.89	2.68
	표준편차	.60	.83	.73	.67	.81	.74	.68	.91	.84	.74	.88	.88	.72	.98	.93	.82	1.02	1.02	.72	1.19	1.04
21년 이상	평균	3.22	2.75	2.83	2.92	2.29	2.49	2.71	2.03	2.29	2.76	2.03	2.29	2.73	2.14	2.35	2.94	2.08	2.47	2.89	1.86	2.45
	표준편차	.72	.84	.79	.83	.99	.93	.83	1.03	.94	.84	.97	.97	.86	1.02	.95	.75	.91	.96	.86	1.14	1.05
Total	평균	3.38	2.78	2.93	3.12	2.38	2.72	2.98	2.19	2.55	3.00	2.24	2.59	2.91	2.21	2.56	3.10	2.06	2.64	3.01	1.83	2.52
	표준편차	.70	.88	.82	.75	.90	.85	.76	.93	.87	.76	.92	.89	.77	.91	.90	.78	.95	.95	.81	1.13	1.04

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
사범계열 졸업	평균	3.53	2.57	2.76	3.26	2.49	2.91	3.12	2.33	2.60	3.12	2.37	2.77	2.98	2.33	2.65	3.16	2.21	2.53	3.07	1.98	2.42
	표준편차	.55	.77	.82	.69	.88	.81	.73	.92	.93	.63	1.00	.92	.60	.82	.84	.61	1.04	1.03	.70	1.30	1.10
일반교직 과목 이수	평균	3.50	2.94	3.04	3.19	2.54	2.76	3.02	2.30	2.52	3.00	2.33	2.54	2.94	2.33	2.61	3.16	2.14	2.63	3.05	1.94	2.41
	표준편차	.59	.88	.79	.66	.90	.88	.68	.94	.90	.73	.93	.94	.74	.94	.87	.73	1.03	.92	.77	1.13	1.02
교양으로 일부 이수	평균	3.27	2.73	2.89	2.89	2.29	2.68	2.88	2.23	2.64	2.97	2.29	2.62	2.89	2.29	2.67	3.09	2.14	2.83	2.98	1.91	2.65
	표준편차	.80	.81	.79	.79	.84	.84	.87	.92	.89	.68	.80	.78	.86	.91	.90	.76	.88	.92	.89	1.13	.98
교육대학원 졸업	평균	3.47	2.80	2.67	3.27	2.53	2.40	3.07	2.33	2.27	3.27	2.53	2.13	2.53	2.00	1.80	2.93	1.87	2.20	3.13	2.00	2.73
	표준편차	.64	.94	1.05	.70	.99	1.06	.59	1.11	1.10	.80	1.13	1.25	.83	1.41	1.47	1.16	1.19	1.37	1.06	1.20	.96
없음	평균	3.30	2.74	2.93	3.11	2.27	2.67	2.95	2.05	2.53	2.98	2.13	2.61	2.91	2.11	2.54	3.07	1.95	2.63	2.95	1.69	2.53
	표준편차	.74	.90	.81	.79	.89	.81	.78	.91	.81	.82	.91	.85	.77	.90	.86	.80	.90	.93	.83	1.08	1.07
Total	평균	3.38	2.78	2.93	3.12	2.38	2.71	2.98	2.18	2.54	3.01	2.25	2.59	2.91	2.22	2.56	3.10	2.05	2.64	3.00	1.84	2.51
	표준편차	.69	.88	.81	.74	.89	.85	.76	.93	.87	.76	.92	.89	.76	.93	.90	.77	.96	.95	.82	1.13	1.05

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	3.31	2.79	2.74	3.02	2.26	2.53	2.95	2.14	2.44	2.93	2.16	2.53	2.91	2.32	2.46	3.05	2.05	2.49	2.98	1.93	2.53
	표준편차	.80	.90	.90	.78	.94	.83	.76	.93	.89	.72	1.00	.95	.76	1.04	.96	.91	.99	1.04	.91	1.22	1.09
산학/ 기술/ 창업/ 보육	평균	3.37	2.90	2.92	3.16	2.47	2.82	2.96	2.35	2.67	2.96	2.27	2.65	2.88	2.27	2.53	2.98	2.14	2.76	3.00	1.94	2.61
	표준편차	.64	.87	.76	.62	.84	.91	.61	.88	.90	.73	.86	.88	.73	.86	.96	.85	.91	.85	.71	1.18	.98
학생/ 입학	평균	3.21	2.71	3.04	2.96	2.17	2.83	2.88	2.08	2.83	2.96	2.13	2.87	3.29	2.25	2.87	3.25	1.83	3.00	3.04	1.58	2.67
	표준편차	.83	.91	.86	1.00	.96	.89	.99	.88	.89	.91	1.03	.97	.81	.74	.87	.85	.96	1.10	.86	1.06	1.05
기획/ 행정/ 평생/ 전산	평균	3.42	2.66	2.92	3.18	2.34	2.65	3.05	2.10	2.44	3.11	2.35	2.61	2.90	2.13	2.44	3.18	2.11	2.63	3.10	2.00	2.52
	표준편차	.74	.83	.80	.74	.83	.81	.73	.97	.90	.73	.85	.93	.69	.90	.80	.56	.93	.83	.65	1.12	.95
보직 없음	평균	3.41	2.83	2.95	3.16	2.46	2.76	3.00	2.23	2.54	3.01	2.26	2.57	2.89	2.21	2.58	3.12	2.08	2.61	2.93	1.77	2.43
	표준편차	.66	.86	.83	.73	.88	.82	.75	.92	.84	.79	.92	.87	.76	.91	.86	.77	.96	.93	.87	1.09	1.05
Total	평균	3.38	2.80	2.92	3.13	2.40	2.72	2.99	2.20	2.54	3.00	2.25	2.60	2.92	2.22	2.55	3.11	2.08	2.64	2.98	1.83	2.49
	표준편차	.70	.86	.83	.74	.88	.84	.75	.92	.87	.77	.92	.89	.75	.91	.88	.78	.95	.94	.82	1.12	1.03

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	3.37	2.78	2.94	3.11	2.33	2.71	2.97	2.14	2.53	2.98	2.22	2.61	2.95	2.22	2.61	3.10	2.07	2.70	3.05	1.87	2.61
	표준편차	.70	.85	.81	.74	.90	.83	.74	.93	.86	.75	.94	.87	.74	.91	.85	.78	.97	.94	.75	1.12	1.00
박사과정 및 수료	평균	3.45	2.79	2.94	3.05	2.42	2.77	3.06	2.34	2.71	3.07	2.31	2.67	2.91	2.27	2.70	3.16	2.02	2.64	2.97	1.89	2.52
	표준편차	.66	.92	.80	.69	.80	.82	.75	.87	.83	.69	.79	.83	.75	.82	.82	.74	.85	.86	.85	1.07	.95
석사 학위	평균	3.47	2.73	2.89	3.31	2.56	2.75	2.97	2.17	2.41	3.06	2.27	2.47	2.70	2.05	2.21	3.11	2.02	2.41	2.80	1.59	2.16
	표준편차	.64	.93	.93	.75	.96	.96	.78	.97	.97	.83	.95	1.05	.89	1.08	1.12	.76	1.03	1.06	.99	1.19	1.19
학사 학위	평균	3.00	3.50	3.25	3.50	3.00	2.75	3.25	3.00	3.00	3.50	3.00	3.00	3.25	2.50	2.50	2.50	3.00	2.75	3.50	2.75	2.50
	표준편차	.82	.58	.50	.58	1.15	.96	.96	1.15	.82	.58	1.15	.82	.50	1.00	1.00	1.00	.00	1.26	.58	1.50	1.73
Total	평균	3.39	2.78	2.94	3.13	2.39	2.72	2.99	2.19	2.55	3.01	2.25	2.60	2.91	2.21	2.57	3.11	2.06	2.64	3.00	1.84	2.53
	표준편차	.68	.88	.82	.73	.90	.85	.74	.93	.87	.75	.92	.89	.77	.92	.90	.77	.95	.95	.81	1.13	1.04

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	3.33	2.73	2.89	3.07	2.32	2.67	2.93	2.13	2.51	2.98	2.19	2.58	2.90	2.17	2.58	3.02	1.88	2.57	2.94	1.67	2.45
	표준편차	.74	.87	.78	.72	.89	.81	.74	.90	.80	.76	.89	.82	.71	.87	.84	.78	.90	.94	.80	1.05	1.00
농수해양 계열	평균	3.38	3.25	3.50	3.13	2.62	3.25	3.13	2.75	3.25	3.13	2.88	3.00	3.00	2.88	3.13	3.25	2.25	3.00	2.75	1.50	3.13
	표준편차	1.06	.89	.76	.99	.92	.71	.99	1.16	.71	.99	.99	.76	.93	.99	.64	.46	.46	.76	.71	.53	.64
간호보건 계열	평균	3.42	2.68	2.81	3.17	2.39	2.76	3.10	2.29	2.67	3.05	2.29	2.60	2.93	2.19	2.52	3.20	2.24	2.69	3.14	2.25	2.88
	표준편차	.62	.94	.99	.75	.93	.88	.74	1.00	.91	.78	.98	.97	.89	.96	.98	.80	1.01	1.02	.82	1.23	.85
가정 계열	평균	3.37	2.81	2.94	3.06	2.25	2.69	2.88	2.06	2.56	2.75	1.81	2.44	2.50	2.06	2.56	2.81	1.94	2.56	3.00	1.81	2.56
	표준편차	.72	.75	.68	.85	1.00	.70	.81	1.00	.81	.68	.98	.81	.82	.85	.73	.98	.68	.89	.97	1.05	1.03
사무실무 계열	평균	3.40	2.80	2.98	3.15	2.42	2.73	2.98	2.19	2.50	3.00	2.33	2.62	2.98	2.32	2.61	3.22	2.36	2.83	3.14	2.07	2.62
	표준편차	.64	.86	.83	.75	.86	.84	.79	.92	.98	.72	.86	.94	.76	.96	.97	.70	1.01	.87	.76	1.17	1.06
예체능계열	평균	3.62	3.10	3.21	3.40	2.67	2.90	3.21	2.36	2.67	3.26	2.43	2.74	2.88	2.21	2.40	3.19	2.12	2.60	2.93	1.74	2.07
	표준편차	.58	.85	.72	.70	.95	1.01	.65	.96	.93	.77	.99	1.08	.83	1.00	1.01	.83	1.04	1.06	.92	1.25	1.26
기타	평균	3.17	2.33	2.33	2.67	2.17	2.50	2.67	2.17	2.17	2.67	1.67	2.17	2.83	1.67	2.17	3.17	2.00	2.00	2.67	1.50	2.33
	표준편차	.41	.82	.82	.52	.75	.84	.82	.75	.75	.82	1.03	.98	.75	.52	.98	.75	.63	.89	.82	1.05	1.03
Total	평균	3.39	2.78	2.94	3.13	2.38	2.72	2.99	2.19	2.55	3.01	2.25	2.60	2.91	2.21	2.57	3.10	2.06	2.64	3.00	1.84	2.52
	표준편차	.69	.88	.82	.74	.90	.85	.75	.93	.87	.76	.92	.89	.77	.92	.90	.78	.95	.95	.81	1.13	1.04

G. 산학협동 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
1-4년	평균	3.31	2.14	2.52	3.17	2.13	2.48	2.94	1.94	2.44	3.12	2.13	2.52	3.17	2.06	2.52	3.04	1.85	2.38
	표준편차	.64	.87	.92	.90	1.01	1.02	.92	.98	1.04	.86	1.01	1.06	.90	1.07	1.02	.88	.96	1.09
5-10년	평균	3.23	2.38	2.80	3.22	2.39	2.75	3.01	2.25	2.62	3.16	2.38	2.68	3.07	2.33	2.63	3.05	2.26	2.59
	표준편차	.69	.89	.88	.73	.93	.90	.76	.85	.81	.71	.87	.79	.78	.92	.89	.76	.95	.94
11-20년	평균	3.22	2.23	2.77	3.16	2.32	2.81	3.04	2.11	2.62	3.17	2.37	2.73	3.00	2.21	2.65	3.03	2.10	2.58
	표준편차	.73	.76	.80	.80	.82	.81	.73	.81	.83	.72	.84	.88	.80	.95	.90	.76	.87	.95
21년 이상	평균	3.16	2.55	2.83	3.19	2.47	2.81	3.11	2.51	2.73	3.05	2.41	2.64	2.95	2.23	2.58	3.00	2.23	2.48
	표준편차	.80	.78	.81	.85	1.01	.92	.81	.82	.81	.76	.77	.78	.88	.97	.89	.82	.94	.91
Total	평균	3.22	2.34	2.76	3.20	2.35	2.74	3.02	2.22	2.61	3.14	2.35	2.67	3.05	2.26	2.62	3.04	2.17	2.55
	표준편차	.71	.85	.86	.79	.93	.90	.78	.86	.84	.74	.87	.84	.81	.95	.91	.78	.94	.95

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
사범계열 졸업	평균	3.19	2.16	2.58	3.02	2.16	2.49	3.02	2.28	2.60	2.98	2.19	2.33	2.88	2.09	2.35	2.79	2.00	2.16
	표준편차	.73	.90	.88	.94	1.00	1.14	.86	.91	.86	.86	.93	.92	.98	1.11	1.00	1.06	1.05	1.00
일반교직 과목 이수	평균	3.26	2.47	2.77	3.30	2.50	2.70	3.05	2.27	2.51	3.08	2.50	2.63	3.06	2.43	2.66	3.02	2.31	2.52
	표준편차	.65	.86	.87	.70	.92	.87	.72	.91	.85	.74	.91	.86	.73	.99	.92	.75	.94	.92
교양으로 일부 이수	평균	3.26	2.42	2.86	3.17	2.39	2.86	3.09	2.36	2.79	3.26	2.41	2.85	3.06	2.36	2.73	3.11	2.39	2.83
	표준편차	.77	.80	.74	.87	.93	.82	.79	.83	.75	.75	.80	.64	.72	.83	.65	.75	.80	.78
교육대학원 졸업	평균	2.87	2.13	2.40	3.13	2.13	2.53	2.73	1.93	2.33	2.93	2.20	2.33	2.87	1.87	2.40	3.20	2.20	2.53
	표준편차	.74	.92	1.18	.64	.83	1.13	1.10	1.03	1.11	.88	.86	1.35	1.19	1.19	1.12	.94	.86	1.13
없음	평균	3.21	2.26	2.79	3.18	2.30	2.78	3.01	2.13	2.62	3.21	2.30	2.75	3.09	2.18	2.61	3.07	2.06	2.54
	표준편차	.70	.82	.84	.78	.91	.85	.76	.82	.82	.68	.85	.81	.82	.89	.92	.72	.93	.98
Total	평균	3.22	2.33	2.76	3.20	2.35	2.73	3.02	2.21	2.60	3.15	2.36	2.67	3.05	2.26	2.61	3.04	2.18	2.54
	표준편차	.70	.84	.85	.78	.92	.90	.78	.87	.84	.74	.87	.85	.81	.95	.90	.78	.93	.95

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	3.14	2.29	2.67	3.16	2.40	2.69	2.90	2.22	2.52	3.16	2.40	2.66	2.98	2.12	2.43	3.05	2.19	2.46
	표준편차	.83	.99	.87	.83	1.04	.99	.85	.90	.82	.85	.95	.95	1.00	1.04	.92	.89	.97	.96
산학/ 기술/ 창업/ 보육	평균	3.35	2.67	3.00	3.31	2.67	2.98	3.19	2.45	2.73	3.20	2.49	2.67	3.10	2.43	2.71	3.24	2.41	2.61
	표준편차	.66	.85	.89	.65	.90	.80	.61	.87	.88	.64	.84	.83	.74	.91	.91	.63	.89	.91
학생/ 입학	평균	3.17	2.04	2.75	3.13	2.08	2.75	3.22	2.26	2.78	3.33	2.25	3.00	2.96	1.96	2.75	3.13	1.92	2.67
	표준편차	.87	.75	.79	.99	.88	1.03	.85	.75	.90	.70	.74	.59	.86	.81	.74	.74	.97	1.01
기획/ 행정/ 평생/ 전산	평균	3.37	2.35	2.84	3.37	2.44	2.87	3.15	2.27	2.77	3.29	2.48	2.77	3.23	2.42	2.84	3.23	2.39	2.69
	표준편차	.61	.79	.68	.66	.92	.80	.67	.85	.73	.71	.90	.78	.71	.98	.83	.64	1.01	.92
보직 없음	평균	3.17	2.33	2.68	3.15	2.29	2.66	2.96	2.16	2.50	3.04	2.29	2.57	3.00	2.24	2.55	2.92	2.08	2.48
	표준편차	.70	.82	.89	.82	.91	.92	.81	.86	.84	.74	.86	.85	.81	.96	.93	.80	.92	.97
Total	평균	3.22	2.35	2.74	3.20	2.36	2.74	3.02	2.22	2.59	3.13	2.35	2.65	3.04	2.25	2.61	3.03	2.17	2.53
	표준편차	.71	.85	.86	.79	.93	.91	.78	.86	.84	.75	.87	.85	.82	.97	.91	.78	.95	.96

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	3.22	2.34	2.79	3.19	2.41	2.78	3.03	2.27	2.69	3.14	2.37	2.70	3.03	2.28	2.63	3.03	2.15	2.51
	표준편차	.70	.84	.85	.78	.89	.85	.78	.85	.82	.74	.87	.83	.80	.92	.89	.80	.95	.96
박사과정 및 수료	평균	3.25	2.34	2.82	3.20	2.34	2.75	2.97	2.16	2.53	3.19	2.46	2.71	3.11	2.30	2.71	3.04	2.24	2.73
	표준편차	.66	.82	.75	.71	.92	.84	.68	.78	.76	.65	.80	.74	.73	.95	.86	.69	.85	.78
석사 학위	평균	3.25	2.25	2.59	3.27	2.09	2.58	3.00	2.02	2.41	3.08	2.11	2.50	3.09	2.08	2.47	3.10	2.10	2.48
	표준편차	.78	.86	.97	.84	.99	1.10	.91	.97	.99	.84	.94	1.04	.90	1.04	1.02	.80	1.00	1.13
학사 학위	평균	3.25	3.75	3.50	3.50	3.75	3.50	3.50	3.00	3.00	2.75	3.00	2.75	3.00	3.25	2.75	2.75	3.00	2.75
	표준편차	.96	.50	.58	.58	.50	.58	.58	.82	.82	.50	.82	.96	1.15	.96	.96	.96	.82	.96
Total	평균	3.23	2.34	2.78	3.20	2.36	2.76	3.02	2.21	2.62	3.14	2.35	2.67	3.06	2.27	2.62	3.04	2.17	2.55
	표준편차	.70	.85	.85	.77	.92	.89	.78	.86	.84	.74	.87	.85	.80	.95	.90	.78	.94	.95

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	3.22	2.36	2.83	3.23	2.46	2.85	3.07	2.23	2.66	3.20	2.34	2.77	3.17	2.37	2.74	3.14	2.23	2.64
	표준편차	.71	.82	.80	.75	.88	.78	.76	.80	.77	.70	.83	.75	.76	.85	.83	.74	.89	.91
농수해양 계열	평균	3.00	2.25	3.00	2.75	2.25	2.63	2.63	2.25	2.63	3.25	2.62	2.75	2.63	2.38	3.13	2.88	2.38	2.87
	표준편차	.00	.71	.53	.71	.89	.52	.52	.46	.52	.46	.52	.46	.74	.92	.64	.35	1.06	.83
간호보건 계열	평균	3.22	2.43	2.83	3.25	2.46	2.88	3.03	2.32	2.73	3.25	2.61	2.80	2.86	2.17	2.58	2.98	2.14	2.59
	표준편차	.79	.82	.83	.76	.93	.93	.72	.94	.93	.71	.91	.89	.99	1.07	.91	.80	.94	.98
가정 계열	평균	3.06	2.25	2.69	3.06	2.06	2.69	2.94	2.38	2.80	2.94	2.25	2.56	2.81	1.94	2.56	2.94	1.87	2.63
	표준편차	.93	.77	.60	.85	.93	.95	.77	.72	.68	.85	.77	1.03	.83	1.24	1.09	.85	.96	.72
사무실무 계열	평균	3.28	2.40	2.78	3.26	2.42	2.72	3.06	2.31	2.58	3.08	2.43	2.59	3.04	2.29	2.52	3.04	2.29	2.53
	표준편차	.62	.85	.89	.68	.85	.92	.73	.83	.88	.71	.87	.87	.67	.92	.94	.70	.90	.93
예체능계열	평균	3.31	2.24	2.57	3.14	1.93	2.40	2.79	1.78	2.31	2.95	2.00	2.38	2.98	2.05	2.36	2.83	1.88	2.20
	표준편차	.72	1.01	1.06	.93	1.02	1.15	.98	1.04	.95	.96	1.04	1.08	.98	1.15	1.06	.97	1.05	1.12
기타	평균	2.83	1.33	1.50	2.33	.83	1.33	2.83	1.67	2.17	2.50	1.67	1.83	2.83	1.33	2.00	2.00	1.00	1.33
	표준편차	.41	.52	.55	1.21	.75	.82	1.17	1.51	1.17	.55	.82	.75	.75	1.03	.63	1.26	1.10	.82
Total	평균	3.23	2.35	2.78	3.20	2.36	2.75	3.02	2.22	2.62	3.14	2.35	2.68	3.06	2.27	2.63	3.04	2.17	2.55
	표준편차	.70	.84	.85	.77	.92	.89	.78	.86	.84	.74	.87	.85	.81	.95	.90	.78	.94	.95

H. 대학 운영 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
1-4년	평균	2.98	2.35	2.71	3.16	2.29	2.67	2.73	1.33	1.70	3.12	2.33	2.67	3.12	2.29	2.83	2.82	2.67	2.84	3.38	2.12	2.65	2.85	1.73	2.13	3.02	2.61	2.
	표준편차	.85	1.32	1.25	.78	1.09	1.04	1.16	1.37	1.50	.91	1.22	1.18	1.01	1.23	1.17	1.01	1.18	1.14	.72	1.17	1.11	1.04	1.22	1.19	.90	1.10	.
5-10년	평균	3.12	2.74	2.94	3.09	2.49	2.76	2.66	1.65	2.11	3.27	2.71	3.02	3.34	2.61	3.05	2.86	2.86	2.94	3.24	2.49	2.79	2.68	2.01	2.34	3.01	2.90	3.
	표준편차	.80	1.03	.96	.84	.98	.97	1.02	1.22	1.25	.80	.93	.85	.77	1.09	.98	.90	1.02	.99	.77	1.07	.98	.93	1.09	1.08	.88	.90	.
11-20년	평균	3.00	2.71	2.94	3.06	2.51	2.84	2.78	1.85	2.26	3.26	2.63	3.06	3.30	2.49	3.14	2.88	2.82	3.02	3.35	2.30	2.93	2.71	1.90	2.39	3.09	2.84	2.
	표준편차	.74	1.00	.92	.79	.96	.88	1.03	1.29	1.31	.77	.92	.91	.84	1.19	.97	.72	.98	.87	.71	1.13	1.07	.90	1.16	1.13	.80	.95	1.
21년 이상	평균	3.08	2.94	3.05	3.08	2.55	2.81	2.67	2.14	2.46	3.08	2.56	2.92	3.19	2.59	2.98	2.92	2.78	2.89	3.05	2.39	2.66	2.58	1.98	2.32	3.08	3.02	3.
	표준편차	.80	1.04	.97	.86	.99	.96	1.07	1.28	1.20	.86	1.04	.96	.91	1.11	1.03	.86	1.12	.96	.92	1.11	1.06	1.02	1.21	1.25	.67	.92	.
Total	평균	3.07	2.72	2.93	3.09	2.48	2.78	2.70	1.73	2.15	3.22	2.63	2.98	3.28	2.54	3.04	2.87	2.82	2.94	3.26	2.38	2.79	2.70	1.95	2.32	3.04	2.87	3.
	표준편차	.79	1.07	.99	.82	.99	.95	1.04	1.28	1.30	.81	.98	.93	.84	1.14	1.01	.87	1.04	.98	.78	1.11	1.03	.95	1.14	1.13	.84	.94	.

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
사범계열 졸업	평균	3.19	3.16	3.16	3.05	2.79	2.84	2.88	1.95	2.16	3.21	2.77	3.00	3.40	2.79	3.21	2.86	2.93	3.00	3.33	2.49	2.81	2.79	2.14	2.51	2.98	3.10	3.
	표준편차	.76	.97	.95	.84	.99	.81	1.12	1.56	1.43	.97	1.04	.90	.90	1.19	.94	.80	1.06	.93	.87	1.30	1.12	.97	1.32	1.08	.86	1.01	.
일반교직 과목 이수	평균	3.03	2.81	2.93	3.06	2.51	2.73	2.62	1.75	2.09	3.28	2.71	2.96	3.40	2.70	3.12	2.85	2.79	2.88	3.30	2.40	2.74	2.74	1.94	2.25	3.14	2.93	3.
	표준편차	.74	.92	.92	.84	.98	1.00	1.08	1.28	1.32	.73	.97	.93	.74	1.14	1.00	.89	1.03	1.03	.73	1.05	1.00	.96	1.12	1.23	.73	.89	.
교양으로 일부 이수	평균	3.21	2.80	2.98	3.17	2.58	2.91	2.89	1.83	2.32	3.26	2.65	3.09	3.30	2.56	3.05	2.91	2.70	2.86	3.17	2.48	2.92	2.82	2.18	2.48	3.06	2.73	2.
	표준편차	.77	1.13	1.00	.69	.84	.85	.95	1.25	1.19	.73	.95	.84	.82	1.14	1.01	.85	1.02	1.08	.78	1.08	.98	.84	1.09	1.10	.97	.99	1.
교육대학원 졸업	평균	2.80	2.33	3.00	2.73	2.33	2.80	1.93	1.73	2.13	3.00	2.73	3.13	3.20	2.80	3.13	2.87	2.93	3.13	3.13	2.73	2.80	2.43	1.86	2.36	3.00	3.13	3.
	표준편차	.86	1.23	1.13	1.16	1.29	1.42	1.44	1.53	1.64	.93	.96	.92	1.01	1.08	.92	.92	.80	1.06	.99	.88	1.21	1.02	1.46	1.50	1.07	1.06	1.
없음	평균	3.05	2.57	2.86	3.14	2.38	2.75	2.73	1.66	2.13	3.18	2.54	2.92	3.17	2.35	2.92	2.91	2.83	2.99	3.28	2.31	2.78	2.65	1.88	2.29	2.99	2.81	3.
	표준편차	.82	1.11	1.03	.80	.99	.95	.97	1.22	1.27	.84	.99	.97	.86	1.12	1.03	.85	1.05	.91	.72	1.11	1.04	.96	1.10	1.06	.83	.92	.
Total	평균	3.08	2.72	2.93	3.10	2.49	2.78	2.71	1.74	2.15	3.22	2.63	2.97	3.28	2.54	3.03	2.89	2.81	2.95	3.27	2.39	2.79	2.71	1.97	2.33	3.04	2.87	3.
	표준편차	.79	1.07	.99	.82	.98	.95	1.04	1.28	1.30	.81	.98	.93	.83	1.14	1.01	.86	1.03	.98	.76	1.10	1.03	.95	1.14	1.13	.84	.94	.

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	3.28	3.17	3.22	3.12	2.62	2.86	3.05	2.50	2.83	3.17	2.81	3.05	3.45	2.97	3.34	2.97	2.86	3.12	3.34	2.62	3.00	2.81	2.21	2.78	3.21	3.14	3.10
	표준편차	.72	.98	.94	.90	1.14	1.10	.96	1.27	1.20	.98	1.00	1.03	.86	1.12	.78	.79	1.07	.90	.78	1.11	1.04	1.05	1.21	1.03	.74	.85	.95
산학/ 기술/ 창업	평균	3.25	2.90	3.17	3.14	2.45	2.69	2.63	1.71	2.10	3.31	2.73	2.98	3.22	2.49	3.06	3.00	2.98	2.86	3.27	2.49	2.82	2.63	2.06	2.35	3.14	3.04	3.16
	표준편차	.79	1.04	.91	.82	.91	.92	.99	1.12	1.18	.74	.88	.88	.90	1.12	1.09	.79	.90	.96	.73	1.06	.99	.78	.90	.97	.68	.76	.94
학생/ 입학	평균	3.29	2.92	3.38	3.21	2.25	2.83	3.04	2.12	2.88	3.33	2.46	3.29	3.46	2.29	3.12	2.96	2.58	3.25	3.21	2.29	3.00	2.96	1.96	2.79	3.38	3.17	3.21
	표준편차	.81	1.21	.92	.88	.85	.92	.81	.95	.99	.87	1.18	.69	.98	1.23	1.03	1.00	1.21	.90	1.02	1.20	.93	.91	1.12	.98	.71	.87	.83
기획/ 행정/ 평생	평균	3.26	2.90	3.13	3.08	2.59	2.77	2.84	2.08	2.43	3.39	2.97	3.27	3.40	3.02	3.31	3.00	2.85	3.03	3.44	2.81	2.98	2.95	2.37	2.47	3.11	3.11	3.26
	표준편차	.72	1.00	1.00	.90	1.04	.97	1.02	1.28	1.28	.69	.85	.63	.66	.97	.74	.79	1.05	1.06	.69	.99	.97	.86	1.09	1.14	.73	.77	.72
보직 없음	평균	2.90	2.47	2.69	3.07	2.46	2.77	2.53	1.41	1.82	3.19	2.50	2.84	3.18	2.32	2.83	2.79	2.76	2.85	3.16	2.15	2.62	2.55	1.73	2.09	2.92	2.67	2.91
	표준편차	.78	1.06	.97	.79	.96	.94	1.06	1.21	1.27	.79	.98	.97	.85	1.11	1.06	.91	1.04	.96	.79	1.06	1.02	.97	1.12	1.13	.89	.98	.95
Total	평균	3.07	2.71	2.92	3.10	2.49	2.78	2.69	1.74	2.15	3.24	2.64	2.98	3.27	2.53	3.02	2.88	2.80	2.94	3.24	2.36	2.77	2.68	1.94	2.31	3.04	2.87	3.04
	표준편차	.78	1.08	.99	.83	.99	.96	1.04	1.27	1.30	.80	.98	.92	.84	1.14	1.00	.87	1.04	.96	.79	1.09	1.02	.95	1.13	1.12	.82	.93	.92

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	3.07	2.76	2.95	3.09	2.47	2.79	2.78	1.83	2.23	3.25	2.65	2.99	3.28	2.57	3.07	2.86	2.78	2.91	3.29	2.41	2.89	2.68	1.95	2.37	3.04	2.88	3.03
	표준편차	.80	1.05	.97	.79	.97	.92	1.00	1.26	1.27	.80	.99	.95	.82	1.14	.98	.85	1.05	.97	.72	1.12	.99	.93	1.16	1.09	.85	.94	.94
박사과정 및 수료	평균	3.12	2.65	2.94	3.10	2.49	2.82	2.68	1.60	2.09	3.24	2.65	3.04	3.31	2.64	3.09	2.88	2.90	3.06	3.20	2.39	2.64	2.78	2.03	2.34	3.08	2.92	3.09
	표준편차	.81	1.17	1.04	.84	1.03	.98	1.08	1.32	1.36	.76	.94	.80	.78	1.05	.92	.96	1.02	.92	.88	1.11	1.07	.96	1.11	1.18	.79	.92	.85
석사 학위	평균	3.00	2.61	2.87	3.08	2.52	2.77	2.39	1.55	1.98	3.06	2.47	2.84	3.27	2.30	2.83	2.92	2.84	2.91	3.19	2.23	2.56	2.65	1.78	2.10	2.95	2.71	2.87
	표준편차	.72	.98	.93	.96	1.01	1.03	1.11	1.30	1.37	.96	.99	1.00	.91	1.19	1.16	.80	1.00	1.02	.81	1.03	1.08	1.03	1.02	1.20	.82	.97	1.02
학사 학위	평균	3.00	3.00	3.00	3.25	3.25	2.25	1.75	1.75	1.50	3.00	2.75	3.00	3.50	2.75	3.25	3.50	3.75	3.75	3.25	2.75	2.75	3.00	2.50	2.75	3.75	3.75	4.00
	표준편차	.82	.82	.82	.96	.96	1.26	1.26	1.50	1.29	.00	1.50	1.41	1.00	1.50	.96	.58	.50	.50	.96	.96	.96	.82	1.29	.96	.50	.50	.00
Total	평균	3.07	2.72	2.94	3.09	2.48	2.79	2.70	1.74	2.16	3.22	2.63	2.98	3.29	2.55	3.04	2.88	2.82	2.95	3.26	2.39	2.79	2.70	1.94	2.33	3.04	2.87	3.03
	표준편차	.79	1.06	.98	.82	.99	.95	1.04	1.28	1.30	.81	.98	.93	.83	1.13	1.00	.87	1.03	.97	.77	1.10	1.02	.95	1.14	1.13	.84	.94	.94

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6			A7			A8			A9		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	3.11	2.74	2.96	3.14	2.54	2.85	2.69	1.64	2.12	3.23	2.61	3.00	3.23	2.55	3.07	2.85	2.90	3.04	3.22	2.38	2.80	2.62	1.90	2.32	2.99	2.83	3.0
	표준편차	.77	1.05	.94	.77	.92	.89	1.05	1.27	1.28	.81	.97	.90	.82	1.11	.95	.88	1.00	.90	.74	1.09	1.02	.99	1.15	1.12	.86	.91	.9
농수해양 계열	평균	2.88	3.12	3.25	2.87	2.62	3.00	2.00	1.38	2.25	3.00	2.75	3.13	3.38	2.50	3.00	2.63	2.00	2.63	2.88	2.25	2.75	2.63	1.63	2.50	3.00	3.00	3.1
	표준편차	.99	1.13	.89	.83	1.41	.93	1.31	.92	1.49	.93	.71	.83	.74	.76	.76	.92	1.41	1.19	.99	1.04	1.28	.92	.52	1.07	.53	.93	.8
간호보건 계열	평균	3.03	2.78	3.05	3.08	2.58	2.97	2.80	2.17	2.50	3.17	2.81	3.14	3.24	2.60	3.12	2.88	2.97	2.95	3.27	2.69	2.95	2.78	2.07	2.44	3.17	3.09	3.1
	표준편차	.92	1.01	1.00	.93	.99	.95	.91	1.25	1.25	.89	.99	.96	.90	1.12	.97	.91	1.07	1.02	.91	1.10	1.04	.95	1.22	1.00	.81	.84	.9
가정 계열	평균	2.81	2.13	2.81	3.25	2.69	3.19	2.50	1.50	2.19	3.19	2.13	2.81	3.37	2.13	2.94	2.94	2.69	3.06	3.25	1.87	3.00	2.75	1.81	2.56	3.19	2.88	3.5
	표준편차	.83	1.36	1.42	.93	1.08	.83	.82	1.21	1.56	.83	1.15	1.22	.72	1.02	1.18	.93	1.08	.77	1.13	1.26	.82	1.00	1.17	1.36	.54	1.02	.6
사무실무 계열	평균	3.05	2.79	2.92	2.98	2.29	2.48	2.77	1.89	2.22	3.15	2.66	2.90	3.34	2.68	3.01	2.88	2.63	2.77	3.33	2.43	2.76	2.85	2.22	2.44	3.03	2.92	3.0
	표준편차	.76	1.04	.96	.79	1.01	.95	.98	1.26	1.25	.83	.96	.90	.80	1.09	1.02	.79	.99	1.01	.67	1.06	.96	.77	1.07	1.07	.83	.96	.9
예체능계열	평균	3.17	2.57	2.76	3.19	2.48	2.76	2.71	1.50	1.76	3.50	2.55	2.90	3.48	2.26	2.93	3.00	2.90	2.88	3.43	2.26	2.64	2.73	1.63	1.98	3.17	2.67	2.8
	표준편차	.76	1.11	1.08	.92	1.13	1.12	1.35	1.45	1.48	.63	1.09	1.01	.89	1.40	1.24	.94	1.12	1.15	.74	1.19	1.19	1.07	1.16	1.29	.79	1.05	1.1
기타	평균	2.33	2.67	2.50	2.50	2.33	2.50	2.50	1.67	1.83	3.00	2.00	2.33	3.33	2.83	3.17	2.67	2.50	3.00	2.83	1.83	2.67	2.00	1.33	1.83	2.50	2.50	2.5
	표준편차	.52	.82	.55	1.05	1.03	1.05	.55	.82	.98	.63	.89	.82	.52	1.33	.98	.52	.84	.89	.75	.75	1.21	1.10	.82	1.17	1.38	1.52	1.5
Total	평균	3.07	2.72	2.94	3.09	2.49	2.79	2.70	1.74	2.16	3.22	2.62	2.98	3.29	2.54	3.04	2.87	2.82	2.95	3.26	2.39	2.80	2.70	1.95	2.33	3.04	2.87	3.0
	표준편차	.79	1.06	.98	.82	.99	.95	1.04	1.28	1.30	.81	.99	.93	.83	1.14	1.00	.87	1.03	.97	.77	1.10	1.02	.95	1.14	1.13	.83	.94	.9

I. 사회봉사 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
1-4년	평균	2.75	1.96	2.41	2.35	1.31	1.92	2.63	1.55	2.06	2.60	1.60	2.31	2.73	1.77	2.31
	표준편차	1.06	1.30	1.24	1.14	1.24	1.16	1.15	1.15	1.12	.96	1.19	1.17	1.01	1.13	1.09
5-10년	평균	2.90	2.15	2.51	2.42	1.50	2.03	2.71	1.98	2.35	2.55	1.87	2.25	2.81	1.94	2.32
	표준편차	.88	1.06	1.00	.94	1.11	1.12	.91	1.06	1.03	.93	1.06	1.05	.87	1.00	1.00
11-20년	평균	2.86	2.15	2.67	2.29	1.41	2.04	2.62	1.83	2.39	2.48	1.72	2.20	2.86	2.05	2.46
	표준편차	.83	1.02	.98	.99	1.01	1.07	.96	1.02	1.08	1.00	1.09	1.04	.89	1.07	1.06
21년 이상	평균	2.68	2.16	2.59	2.30	1.57	2.03	2.53	2.05	2.42	2.33	1.89	2.21	2.69	1.94	2.31
	표준편차	.95	1.21	1.06	.94	1.30	1.19	.96	1.10	.99	.98	1.27	1.21	.85	1.04	1.01
Total	평균	2.84	2.13	2.55	2.36	1.46	2.02	2.65	1.90	2.34	2.51	1.80	2.24	2.80	1.95	2.35
	표준편차	.90	1.10	1.04	.98	1.13	1.12	.96	1.08	1.05	.96	1.12	1.08	.89	1.04	1.03

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
사범계열 졸업	평균	2.93	2.49	2.77	2.71	1.90	2.37	2.74	2.17	2.43	2.60	2.05	2.33	2.71	2.05	2.40
	표준편차	.77	1.08	1.09	.89	1.14	1.02	.94	1.03	1.04	.98	1.05	1.02	.94	.96	.91
일반교직 과목 이수	평균	2.92	2.31	2.62	2.41	1.59	2.05	2.70	2.01	2.31	2.47	1.94	2.29	2.94	2.22	2.50
	표준편차	.83	1.06	.99	.89	1.14	1.07	.84	1.07	1.02	.89	1.11	1.06	.70	1.00	.97
교양으로 일부 이수	평균	2.80	2.09	2.55	2.53	1.64	2.27	2.65	2.02	2.45	2.65	2.05	2.35	2.82	1.98	2.42
	표준편차	.88	1.03	1.00	.90	1.09	1.10	.90	.97	.95	.79	1.09	1.05	.86	.93	.92
교육대학원 졸업	평균	2.60	2.13	2.60	2.00	1.36	2.07	2.27	1.80	2.40	2.40	1.80	2.33	2.53	2.20	2.80
	표준편차	1.45	1.46	1.35	1.36	1.45	1.49	1.39	1.52	1.45	1.50	1.57	1.45	1.41	1.57	1.37
없음	평균	2.81	1.97	2.48	2.24	1.26	1.87	2.63	1.74	2.29	2.49	1.61	2.17	2.74	1.71	2.20
	표준편차	.94	1.11	1.04	1.02	1.09	1.13	1.01	1.07	1.07	.99	1.09	1.11	.95	1.03	1.07
Total	평균	2.84	2.14	2.56	2.37	1.48	2.03	2.65	1.90	2.34	2.52	1.82	2.25	2.80	1.94	2.36
	표준편차	.90	1.11	1.04	.98	1.14	1.12	.96	1.08	1.05	.95	1.12	1.09	.89	1.04	1.03

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
교무/ 학사/ 교학	평균	2.89	2.18	2.68	2.42	1.54	2.19	2.58	1.88	2.37	2.54	1.95	2.46	2.79	1.93	2.39
	표준편차	.84	1.18	.97	1.02	1.34	1.08	.98	1.10	.96	.96	1.27	.96	.92	1.08	.94
산학/ 기술/ 창업/ 보육	평균	2.86	2.45	2.73	2.41	1.67	2.19	2.78	2.24	2.43	2.49	2.04	2.27	2.76	2.10	2.35
	표준편차	1.00	.98	.96	.89	1.13	1.21	.90	1.05	1.10	1.02	1.08	1.04	.88	1.01	1.01
학생/ 입학	평균	2.79	1.87	2.50	2.58	1.58	2.13	2.83	1.87	2.67	2.54	1.67	2.29	3.04	1.92	2.50
	표준편차	.83	.90	1.02	.97	1.21	1.19	.82	.95	.96	.98	1.20	1.16	.69	.93	.93
기획/ 행정/ 평생/ 전산	평균	2.90	2.36	2.51	2.53	1.63	2.08	2.79	2.02	2.43	2.66	2.15	2.56	2.80	2.07	2.44
	표준편차	.81	1.10	1.01	.87	.89	1.01	.95	.92	.96	.83	.96	.99	.70	.81	.90
보직 없음	평균	2.79	2.05	2.48	2.26	1.34	1.84	2.58	1.80	2.21	2.44	1.66	2.06	2.74	1.90	2.26
	표준편차	.92	1.11	1.06	1.02	1.14	1.12	.97	1.11	1.07	.99	1.11	1.12	.96	1.10	1.06
Total	평균	2.83	2.15	2.54	2.36	1.46	1.98	2.65	1.90	2.31	2.50	1.81	2.22	2.78	1.95	2.33
	표준편차	.90	1.10	1.03	.98	1.14	1.12	.95	1.08	1.04	.97	1.13	1.09	.90	1.03	1.01

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
박사 학위	평균	2.87	2.17	2.64	2.35	1.46	2.08	2.67	1.92	2.41	2.51	1.82	2.29	2.82	1.94	2.39
	표준편차	.89	1.08	.99	.98	1.13	1.12	.96	1.08	1.03	.95	1.10	1.07	.90	1.02	.98
박사과정 및 수료	평균	2.84	2.13	2.47	2.38	1.44	2.02	2.72	1.92	2.30	2.60	1.97	2.38	2.86	2.07	2.45
	표준편차	.86	1.15	1.08	.96	1.17	1.12	.90	1.10	1.01	.93	1.19	1.04	.83	1.08	.99
석사 학위	평균	2.78	2.02	2.40	2.39	1.51	1.80	2.48	1.76	2.06	2.38	1.50	1.84	2.63	1.79	2.08
	표준편차	.97	1.14	1.14	1.01	1.10	1.12	1.00	1.08	1.13	1.02	1.08	1.14	.94	1.09	1.21
학사 학위	평균	2.50	2.25	2.25	2.25	2.00	1.75	2.50	2.25	2.25	2.25	2.25	2.75	2.25	2.50	2.25
	표준편차	1.29	1.50	1.26	.96	1.15	.96	.58	.96	.96	.96	.96	1.50	.96	1.00	1.26
Total	평균	2.85	2.14	2.57	2.36	1.47	2.02	2.65	1.90	2.34	2.50	1.81	2.25	2.80	1.95	2.36
	표준편차	.90	1.10	1.03	.97	1.13	1.12	.95	1.08	1.04	.96	1.12	1.09	.89	1.04	1.03

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행
공업 계열	평균	2.81	2.07	2.59	2.26	1.28	1.97	2.66	1.88	2.40	2.43	1.70	2.20	2.75	1.87	2.37
	표준편차	.90	1.08	.95	.97	1.06	1.10	.95	1.06	1.02	.96	1.12	1.08	.95	1.02	1.03
농수해양 계열	평균	2.75	2.38	2.75	2.63	1.63	2.25	2.88	2.25	2.87	2.50	1.88	2.38	2.50	1.63	2.00
	표준편차	.89	.92	1.04	.74	1.06	.89	.64	.46	.35	.76	1.13	.74	.53	.92	.53
간호보건 계열	평균	2.81	2.12	2.47	2.27	1.66	2.12	2.53	1.86	2.31	2.53	2.03	2.46	2.81	2.08	2.46
	표준편차	.94	1.05	1.06	1.05	1.24	1.31	.95	1.11	1.12	1.07	1.17	1.10	.96	1.12	1.12
가정 계열	평균	2.44	1.56	2.25	2.25	1.13	2.13	2.56	1.69	2.31	2.44	1.44	2.44	2.75	1.63	2.13
	표준편차	.81	1.09	1.00	.77	.89	.81	.89	1.08	.60	.89	.89	.89	.58	1.15	.81
사무실무 계열	평균	2.98	2.31	2.56	2.55	1.76	2.06	2.76	2.08	2.30	2.65	2.03	2.27	2.83	2.11	2.39
	표준편차	.88	1.13	1.12	.90	1.18	1.07	.92	1.07	1.06	.83	1.03	1.06	.75	.94	.91
예체능계열	평균	3.00	2.38	2.74	2.63	1.60	2.03	2.71	1.88	2.21	2.62	1.79	2.19	3.00	1.98	2.31
	표준편차	.88	1.21	1.19	1.05	1.15	1.22	.97	1.17	1.18	1.10	1.26	1.25	.94	1.20	1.26
기타	평균	2.67	1.83	2.50	2.50	1.17	1.83	1.67	.67	1.17	2.17	1.00	1.33	2.83	2.00	2.33
	표준편차	1.03	.75	1.22	1.22	1.33	1.17	1.51	.82	1.17	.98	.63	1.03	.98	1.26	1.21
Total	평균	2.85	2.14	2.57	2.36	1.47	2.02	2.65	1.90	2.34	2.51	1.81	2.25	2.80	1.95	2.36
	표준편차	.90	1.10	1.03	.97	1.13	1.12	.95	1.08	1.04	.96	1.12	1.09	.89	1.04	1.03

J. 자기 개발 영역

교직 경력		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
1-4년	평균	3.21	2.08	2.88	3.25	2.29	2.82	2.98	2.23	2.61	3.12	1.81	2.31	3.15	2.23	2.53	3.19	1.77	2
	표준편차	.82	.90	.96	.59	.87	.87	.91	.98	1.00	.83	.95	1.07	.80	1.00	.99	.82	.96	
5-10년	평균	3.18	2.29	2.72	3.15	2.29	2.64	3.04	2.22	2.63	3.06	2.08	2.50	3.05	2.19	2.52	3.17	1.93	2
	표준편차	.82	.89	.91	.82	.95	.88	.86	.95	.87	.85	.96	.93	.74	.93	.89	.77	1.05	1
11-20년	평균	3.30	2.38	3.02	3.21	2.29	2.77	3.06	2.18	2.62	3.07	2.04	2.53	2.96	2.13	2.53	3.17	1.86	2
	표준편차	.68	.95	.91	.66	.99	.87	.75	.88	.81	.73	.86	.87	.69	.85	.81	.71	1.00	
21년 이상	평균	3.02	2.41	2.70	3.03	2.30	2.48	2.91	2.23	2.47	2.98	2.16	2.41	2.95	2.19	2.51	3.02	2.05	2
	표준편차	.72	.94	.89	.69	.92	.87	.79	.97	.82	.85	1.01	1.02	.73	1.00	.98	.60	.92	
Total	평균	3.19	2.30	2.81	3.16	2.29	2.67	3.02	2.21	2.60	3.06	2.05	2.47	3.02	2.18	2.52	3.15	1.91	2
	표준편차	.78	.92	.92	.74	.94	.88	.83	.94	.86	.82	.95	.94	.74	.93	.89	.74	1.01	

교직 이수		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
사범계열 졸업	평균	3.26	2.35	2.84	3.16	2.21	2.47	2.81	2.26	2.58	3.09	2.16	2.56	3.07	2.26	2.58	3.30	1.98	2
	표준편차	.66	1.02	.95	.61	1.04	.98	.82	.93	1.01	.65	.92	.93	.74	1.05	1.01	.56	.94	
일반교직 과목 이수	평균	3.27	2.49	2.79	3.17	2.35	2.63	3.09	2.31	2.56	3.15	2.09	2.42	3.06	2.20	2.45	3.14	1.96	2
	표준편차	.67	.85	.90	.65	.89	.83	.73	.90	.79	.70	.94	.95	.59	.86	.83	.69	.97	1
교양으로 일부 이수	평균	3.17	2.35	2.89	3.26	2.55	2.91	3.11	2.35	2.73	3.15	2.18	2.52	3.02	2.33	2.68	3.17	2.05	2
	표준편차	.90	.94	.90	.66	.90	.74	.84	.89	.81	.86	.84	.92	.83	.92	.96	.71	.90	
교육대학원 졸업	평균	3.20	2.80	2.93	3.13	2.33	2.60	3.00	2.40	2.67	3.07	2.47	2.60	3.07	2.60	2.87	2.93	1.87	2
	표준편차	.77	.94	1.10	1.06	1.18	1.24	1.00	1.18	1.23	1.03	1.06	1.18	.88	.91	.92	1.03	1.46	1
없음	평균	3.13	2.13	2.79	3.15	2.18	2.68	3.04	2.09	2.59	2.98	1.92	2.46	2.99	2.07	2.50	3.12	1.83	2
	표준편차	.80	.87	.92	.82	.95	.89	.84	.94	.86	.85	.97	.93	.80	.94	.89	.80	1.05	
Total	평균	3.19	2.31	2.81	3.17	2.29	2.68	3.04	2.22	2.61	3.07	2.05	2.47	3.03	2.19	2.54	3.14	1.91	2
	표준편차	.77	.91	.92	.74	.94	.88	.82	.93	.86	.80	.95	.94	.75	.93	.90	.74	1.01	

보직 여부		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
교무/ 학사/ 교학	평균	3.18	2.16	2.74	3.12	2.09	2.56	2.96	2.04	2.56	3.14	2.00	2.39	3.02	2.18	2.56	3.23	2.07	2
	표준편차	.76	.86	.95	1.00	1.06	1.02	.96	.94	.91	.83	.96	.94	.77	.83	.78	.78	1.13	1
산학/ 기술/ 창업/ 보육	평균	3.22	2.41	2.80	3.22	2.53	2.84	3.10	2.37	2.67	3.00	2.22	2.43	2.94	2.22	2.41	2.98	1.98	2
	표준편차	.77	.89	.82	.65	.79	.72	.68	.83	.75	.74	.90	.82	.63	.85	.84	.72	1.05	1
학생/ 입학	평균	3.17	2.33	3.00	3.21	2.21	2.79	2.92	2.00	2.75	2.88	1.92	2.67	3.08	2.00	2.58	3.38	1.67	2
	표준편차	.76	.87	.83	.66	.88	.78	1.10	.93	.79	1.26	1.02	1.01	.93	1.22	.97	.49	.96	
기획/ 행정/ 평생/ 전산	평균	3.15	2.35	2.73	3.23	2.37	2.61	3.00	2.26	2.52	3.11	2.18	2.45	3.10	2.16	2.52	3.18	1.95	2
	표준편차	.67	.98	.98	.64	1.03	.91	.81	1.01	.95	.70	.91	.94	.67	.93	.84	.69	.86	
보직 없음	평균	3.16	2.32	2.82	3.12	2.30	2.67	3.02	2.26	2.59	3.04	2.01	2.47	3.01	2.21	2.51	3.12	1.87	2
	표준편차	.80	.90	.87	.73	.92	.87	.80	.94	.85	.80	.97	.96	.75	.92	.92	.78	1.01	
Total	평균	3.17	2.31	2.80	3.16	2.30	2.67	3.01	2.23	2.60	3.05	2.06	2.46	3.02	2.19	2.51	3.14	1.91	2
	표준편차	.77	.90	.89	.74	.94	.88	.83	.94	.86	.82	.96	.94	.74	.92	.88	.75	1.01	

최종 학위		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
박사 학위	평균	3.17	2.28	2.85	3.13	2.24	2.64	3.01	2.13	2.56	3.07	2.00	2.45	3.01	2.14	2.52	3.17	1.89	2
	표준편차	.79	.91	.92	.76	.91	.87	.84	.88	.84	.80	.91	.91	.73	.88	.88	.76	1.00	
박사과정 및 수료	평균	3.28	2.40	2.80	3.25	2.45	2.83	3.10	2.40	2.74	3.12	2.25	2.64	3.10	2.34	2.57	3.20	2.03	2
	표준편차	.74	.96	.84	.63	1.03	.80	.79	.97	.79	.75	.99	.90	.67	.96	.88	.69	1.09	1
석사 학위	평균	3.09	2.27	2.66	3.17	2.28	2.57	2.98	2.30	2.56	2.97	2.05	2.35	3.03	2.19	2.54	3.03	1.89	2
	표준편차	.79	.93	1.01	.79	.98	1.01	.81	1.02	1.00	.87	1.01	1.06	.76	1.04	.96	.73	.94	1
학사 학위	평균	3.25	2.50	3.00	3.50	3.50	3.50	3.75	3.50	3.50	3.25	2.50	3.00	3.00	2.25	2.50	2.75	2.25	2
	표준편차	.50	.58	.82	.58	.58	.58	.50	1.00	1.00	.96	1.29	1.41	.82	.96	1.29	.50	1.26	1
Total	평균	3.18	2.30	2.81	3.16	2.30	2.67	3.03	2.22	2.60	3.07	2.06	2.48	3.03	2.19	2.53	3.15	1.92	2
	표준편차	.78	.92	.92	.74	.95	.88	.83	.93	.86	.80	.95	.93	.72	.92	.89	.74	1.01	

전공계열		A1			A2			A3			A4			A5			A6		
		중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수행	중요	빈도	수
공업 계열	평균	3.05	2.17	2.76	3.18	2.30	2.72	3.05	2.17	2.61	3.06	2.04	2.52	2.97	2.12	2.50	3.09	1.82	
	표준편차	.85	.94	.88	.77	.94	.85	.82	.93	.83	.80	.97	.90	.75	.96	.90	.80	1.04	
농수해양 계열	평균	3.38	2.25	3.00	3.13	2.88	2.87	2.75	1.88	2.25	2.88	1.63	1.88	2.87	2.25	2.38	2.88	1.75	
	표준편차	.52	.46	.76	.64	1.13	.83	.89	.99	1.04	.83	.92	1.25	.35	.71	.52	.64	.71	
간호보건 계열	평균	3.34	2.64	3.03	3.15	2.44	2.78	3.00	2.22	2.64	3.14	2.20	2.55	3.20	2.44	2.76	3.19	2.19	
	표준편차	.69	.98	.89	.83	1.12	.99	.91	1.07	.93	.82	1.08	1.08	.69	.93	.84	.82	1.03	
가정 계열	평균	3.00	2.13	2.75	2.94	1.94	2.56	2.81	1.81	2.44	2.69	1.62	2.19	2.88	1.88	2.19	3.06	1.69	
	표준편차	.73	.89	.68	.57	.85	.81	.91	1.05	.73	.95	.96	.98	.62	.89	.75	.57	.79	
사무실무 계열	평균	3.32	2.45	2.87	3.14	2.27	2.56	3.02	2.35	2.59	3.04	2.13	2.45	3.02	2.20	2.51	3.21	2.06	
	표준편차	.74	.80	.93	.69	.80	.80	.80	.80	.79	.81	.78	.84	.69	.81	.84	.64	.99	
예체능 계열	평균	3.33	2.24	2.69	3.29	2.26	2.64	3.17	2.45	2.81	3.21	2.10	2.52	3.31	2.36	2.69	3.38	1.86	
	표준편차	.53	.91	1.12	.55	1.06	1.08	.73	.94	1.04	.75	1.01	1.04	.60	.96	.95	.54	1.00	
기타	평균	3.50	2.33	2.33	3.17	1.67	2.17	2.33	1.50	2.00	3.00	1.50	2.17	2.33	1.33	1.67	3.17	1.50	
	표준편차	.55	1.03	1.21	1.17	.52	.75	1.21	.84	1.10	.63	.55	.98	1.21	.82	1.21	.41	.55	
Total	평균	3.18	2.30	2.81	3.17	2.30	2.67	3.02	2.21	2.60	3.06	2.05	2.48	3.03	2.19	2.53	3.15	1.92	
	표준편차	.78	.92	.92	.74	.95	.88	.83	.94	.86	.80	.95	.94	.72	.92	.89	.74	1.01	

기본연구 02-10

전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(Ⅱ)

2002년 7월 일 인쇄
2002년 7월 일 발행

발행처 한국직업능력개발원
발행인 강 무 섭
주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02) 3485-5000, 5100
팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)
ISBN 89-8436-430-4 93370

인쇄처 대한인쇄사 전화: (02) 2279-7834

 값7,000원

■ 보고서 내용 문의

전화: 02-3485-5113, E-mail:mhjang@krivet.re.kr