

## 4차 산업혁명시대 대비한 진로진학상담교사 진로교육 직무연수의 현업적용도\*

조동현\*\*, 이형국\*\*\*, 배성근\*\*\*\*

---

### <국문초록>

---

이 연구는 중앙교육연수원에서 진로진학상담교사를 대상으로 하는 진로교육 직무연수의 현업적용도를 확인하기 위해서 수행하였다. 연구의 목적을 달성하기 위해서 연수 이수 3개월 후 시점에서 이수자의 현업적용도 사전-사후 설문조사, 성공사례기법(SCM), 기대회수효과(ROE)를 알아보았다. 이 연구는 2018년 7월 중앙교육연수원의 직무연수를 이수한 진로진학상담교사 136명을 대상으로 실시하였으며, 현업적용도 조사 연구와 연수에 대한 질적 분석으로 수행되었다. 연수 이수자 136명 중 현업적용도 조사에 응답한 인원은 75명, 성공사례기법에 참여한 인원은 4명이다.

중앙교육연수원에서 2018년에 추진한 진로진학상담교사 대상의 직무연수 현업적용도의 평균값은 5점 만점에 4.17점으로 비교적 높은 점수로 확인되었다. 성공사례기법은 성공 사례자와 실패 사례자를 인터뷰하여 분석하였다. 직무 적용에 따른 행동 변화는 기획자 역할이 가장 컸고 교수자 역할, 진로교육자 역할, 학습자 역할 순이었다. 또한, 사례 분석은 면담자들이 현업적용에 대한 동기, 역량, 환경적 측면에서 의견을 제시하였다. 그리고 기대회수효과 측면에서 긍정적 평가가 85.3%로 매우 높았고, 순 추천 고객지수가 .85로서 참가자들은 다시 연수 참여 의지를 보일 정도로 만족도가 높았다.

이 연구 결과를 기초하여 추후 연구를 제언하면, 새로운 연수 방법과 추가적인 요인분석에 관한 연구가 필요하다.

---

**주제어 : 진로진학상담교사, 진로교육, 직무연수, 현업적용도**

---

\* 본 논문은 중앙교육연수원의 지원을 받아 수행된 연구임.

\* 교신저자: 조동현(jovision@hanmail.net), 교육부 중앙교육연수원 교수, 053-980-6506

\*\*\* 교신저자: 이형국(lhk@smu.ac.kr), 상명대학교 교수, 02-781-7778

\*\*\*\* 대구교육청 부교육감

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

미래사회의 변화는 학생들의 희망직업 선호에서도 안정적 직업군과 새로운 직업군에 관한 관심이 뚜렷하게 반영되고 있다. 교육부와 한국직업능력개발원이 발표한 '2016년 진로교육 현황조사'에 따르면, 학생들은 교사 및 의사와 같은 안정적인 직업을 여전히 선호하고 있었다. 그리고 10개 희망 직업 중 생명·자연과학자, 정보시스템 보안전문가, 기계공학 기술자 등이 새롭게 진입하였다. 또한, 4차 산업혁명은 최근 우리 사회에서 중요 키워드로 논의되고 있고 인공지능, 사물인터넷, 클라우드, 빅데이터 등도 학생들의 직업 선호도 변화에 직·간접적 영향을 미치는 것으로 보인다(안윤정, 임운서, 2017). 그럼에도 불구하고 4차 산업혁명 교원 연수는 시도 연수원 중 2개 곳만 집합 연수가 시행할 정도로 미미한 실정이고 특히 진로진학상담교사를 대상으로 연수를 수행한 경우는 전무하였다(이형국 외, 2018).

진로진학상담교사제도는 2010년부터 학생들에게 체계적으로 진로교육을 실시하고 상담자로서 역할을 할 수 있도록 도입되었다. 그동안 진로교육의 기회 편차가 크고 진로정보 활용이 미흡하여 학교 단위에서 균형감 있게 진로교육이 이루어지지 못하였다는 반성도 있었다(권대혁, 2018). 현재 진로진학상담교사는 전문성이 부족하고 역량 강화를 위한 연수나 교육이 미비하며 진로진학 상담을 하기 위한 전문적인 학습 과정이 필요하다고 하였다(권대혁, 2018). 또한, 진로진학상담교사들은 진로교육 역량을 강화할 수 있도록 전문성을 확보하고 주기적인 양질의 연수 과정을 요구하고 있었다. 그런 측면에서 진로진학상담교사들은 자신들의 전문성을 향상할 수 있는 교육 프로그램의 개발과 운용을 필요로 하고 있다.

진로진학상담교사에 관한 선행연구를 살펴보면, 직무수행기준을 규명하고 표준교육과정을 개발, 부전공자격연수의 요구분석과 방안 제시, 부전공자격연수에 대한 인식과 이해 등 연수의 필요 및 프로그램 개발에 관한 것이 주를 이루고 있었다(장현진, 이종범, 2016). 반면 연수를 시행한 후 연수를 통한 현장에서 활용 정도나 현업적용에 관한 연구가 거의 없었다. 또한 연수의 내용이 처음에 설정한 교육의 목표를 충실이 따르고 있는지 그리고 진로진학상담교사의 역량을 향상하는 데 어느 정도 기여하고 있는지를 확인하고자 하는 후속적인 연구 면에서도 미흡하였다.

따라서 4차 산업혁명 시대에 대비한 진로진학상담교사의 직무연수를 실시한 후 현업에 적용되고 있는 수준을 확인하고 교원 연수의 효과성을 파악하기 위한 연구가 절실히 필요하다.

## 2. 연구문제

이 연구는 진로진학상담교사의 직무연수에 관하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 연수 이수 3개월 후 현업적용도는 어느 정도인가?

둘째, 연수 이수 3개월 후 기대회수효과는 어느 정도인가?

셋째, 연수 이수 3개월 후 성공과 실패 사례는 어떤 원인에 기인하였는가?

## 3. 용어의 정의

### 가. 진로진학상담교사 진로교육 직무연수

진로진학상담교사 진로교육 직무연수는 2018년도 7월 중앙교육연수원에서 진로진학상담교사를 대상으로 실시한 '4차 산업혁명 대비 진로교육 선도교원 역량강화과정' 직무연수를 의미한다.

### 나. 현업적용도

현업적용도는 '교육 훈련을 통하여 습득한 지식, 기능, 태도 등을 실제 직무현장에서 효과적으로 적용하는 과정을 의미한다'(Wexley & Lathan, 1991). 이 연구에서는 직무연수 이수자의 사전-사후 분석, 요인분석, 기대회수효과(Return on Expectation), 성공사례기법(Success Case Method) 항목에 응답한 값을 의미한다.

### 다. 성공사례기법

성공사례기법은 성공 및 실패 사례자를 심층면담을 통해 요인을 찾아내기 위한 프로그램 평가 기법이다. 성공 사례자는 직무 적용 후 가치 있는 성과를 확인한 자를 의미하고 실패 사례자는 직무 미적용 또는 적용하였으나 성과가 없는 자를 의미한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 진로진학상담교사의 진로교육 직무연수

중앙교육연수원은 2018년 5월 중등 진로진학상담교사 217명을 대상으로 진로진학상담교사로서 세부 역할별 교육요구도를 분석하였다. 그 결과 진로진학상담교사는 정보제공자,

학습자, 분석자, 교수자 등의 순으로 교육요구도가 높게 나타났다. 또한 4차 산업혁명과 미래직업세계를 고려한 역량별 전문성 강화를 위한 교육내용별 요구도를 분석한 결과에서는 미래 적응 학습자와 새로운 교수법에 기인한 교수자로서 역량 강화 요구가 많았다(<표 1> 참조, 이형국 외, 2018).

<표 1> 진로진학상담교사의 역할별 교육 요구 내용

| 순번 | 역할    | 교육 요구 내용                                    |
|----|-------|---|
| 1  | 정보제공자 | 4차 산업혁명 시대의 다양한 일자리 정보 및 변화될 미래직업 세계에 대한 정보 |
| 2  | 학습자   | 진로탄력성에 기반한 생애진로설계, 평생진로개발 능력을 지도할 수 있는 방법   |
| 3  | 학습자   | 시대가 요구하는 창의성 역량 지도 방법                       |
| 4  | 학습자   | 종합문제해결 능력을 지도할 수 있는 방법                      |
| 5  | 학습자   | 다양한 영역을 연계지도 할 수 있는 융·복합 역량 지도 방법           |
| 6  | 학습자   | 디지털 문해력에 기반을 둔 사회적 소통능력을 지도할 수 있는 능력        |
| 7  | 분석자   | 인공지능, 빅데이터 등의 과학기술을 활용하는 방법                 |
| 8  | 학습자   | 공유와 협업을 지도할 수 있는 방법                         |
| 9  | 교수자   | 학생 주도적 학습을 촉진하는 교수학습 방법                     |
| 10 | 교수자   | 상호적 교수학습 방법                                 |

자료출처: 이형국 외(2018), p.39 재구성

그리고 교육필요도는 오승국, 전주성, 박용호(2014)가 적용한 Borich 요구도 분석과 Locus for Focus 모델의 우선순위 도출 방법을 적용하였다. 그 결과 교육요구 내용은 먼저 교수자로서 학생 주도적 학습을 촉진하는 교수학습 방법과 상호적 교수학습 방법 등의 새로운 교수학습방법에 대해 높은 우선순위를 보였다. 그리고 정보제공자로서 4차 산업혁명 시대의 다양한 일자리 정보 및 변화될 미래직업 세계에 대한 정보 등 미래 직업정보에 대해 교육요구가 있었다. 다음으로 학습자로서 시대가 요구하는 창의성 역량, 다양한 영역을 연계지도 할 수 있는 융복합역량 지도방법을 요구하였으며 진로탄력성에 기반한 생애진로설계, 평생진로개발 능력을 지도할 수 있는 방법을 요구하였다(이형국 외, 2018).

선행연구에 따른 4차 산업혁명 대비 진로교육에 관한 세부 교육내용과 선도 교사 양성을 위한 직무역량 강화 영역에 대한 세부 교육내용을 나타냈다(<표 2>, <표 3> 참조).

<표 2> 4차 산업혁명 대비 진로교육에 관한 세부 교육내용

| 4차 산업대혁명 대비 진로교육 세부내용               | A* | B* | C* | D* |
|-------------------------------------|----|----|----|----|
| 4차 산업혁명과 미래직업세계 변화(인재조건, 요구역량 등 포함) | ●  |    | ●  | ●  |
| 진로탄력성 기반 생애진로설계 역량                  | ●  |    |    | ●  |
| 구성주의, 우연학습이론 등 대안적 진로이론             | ●  |    |    | ●  |

|                                     |   |   |   |   |
|-------------------------------------|---|---|---|---|
| 4차 산업혁명과 미래의 진로교육의 방향               | ● | ● | ● | ● |
| 미래의 직업세계의 구체적 변화 예측                 | ● |   | ● | ● |
| 자기주도적 진로개발 역량 함양을 위한 교수학습법          | ● |   |   | ● |
| 4차 산업혁명과 인문학(인문학 관점의 4차 산업혁명과 진로교육) |   |   |   | ● |
| 창의성 향상 지도/ 문제해결력 향상 지도/ 융복합역량 향상 지도 | ● | ● |   | ● |
| 공유와 협업 향상 지도                        |   |   |   | ● |
| Computational Thinking 사고력 지도       |   |   |   | ● |
| Design Thinking 사고력 지도              |   |   |   | ● |
| 4차 산업혁명과 관련된 기관 방문, 또는 관련 체험학습      |   |   | ● | ● |

\*A : 이지연(2017), B : 서우석(2017), C : 홍후조 외(2017), D : 이형국 외(2018)

자료출처: 이형국 외(2018), p.42 재구성

<표 3> 선도 교사 양성을 위한 직무역량 강화 영역의 세부 교육내용

| 세부 교육내용                   | E* | F* | G* |
|---------------------------|----|----|----|
| 학교 진로교육과정 편성 및 기획         |    |    | ●  |
| 다양한 진로교육 프로그램 기획 및 운영     |    |    | ●  |
| 최신 진로심리검사의 활용과 해석         | ●  |    |    |
| 새로운 진로상담의 이론과 실제(사례)      | ●  |    |    |
| 소통을 위한 대인관계 및 의사소통 지도     |    |    | ●  |
| 다양한 정보원을 활용한 직업정보 탐색 지도   | ●  |    | ●  |
| 진로, 진학 관련 학생상담 및 지도       |    |    |    |
| 진로 포트폴리오 지도(진로설계)         | ●  |    | ●  |
| 진학, 입시지도 정보               |    |    | ●  |
| 진로체험 기획 및 운영              | ●  |    |    |
| 학부모 진로교육 연수 기획 및 지도       |    |    | ●  |
| 코칭 관련                     |    |    | ●  |
| 산업 동향, 대학 학과 개편 등의 최신 트렌드 |    |    | ●  |
| 의식성장 지도방법론                |    |    | ●  |
| 창업 실제 지도                  | ●  | ●  |    |
| 팀 프로젝트 및 발표, 전문가 피드백      |    | ●  |    |

\*E : 교육부(2017), F : 홍후조 외(2017), G : 이형국 외(2018)

자료출처: 이형국 외(2018), p.42 재구성

중앙교육연수원은 <표 2>와 <표 3>의 선행연구를 기초하여 4차 산업혁명시대 대비한 진로진학상담교사의 진로교육 직무연수 프로그램을 개발하였고 2018년 7월에 직무연수를 시행하였다. 직무연수는 직무 교과 30시간, 기타(소양) 6시간으로 총 36시간으로 구성되었다(<표 4> 참조, 이형국 외, 2018).

<표 4> 4차 산업혁명시대 대비한 진로진학상담교사의 진로교육 직무연수 프로그램

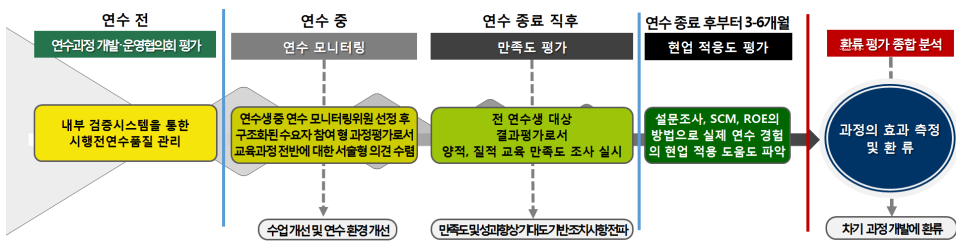
| 역할      | 교과목                    | 주요 교육내용  | 방법(h)              |
|---------|------------------------|--|--------------------|
| 학습자     | 학교진로 교육의 변화            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4차 산업혁명시대 인재 조건, 역량, 직업세계 변화</li> <li>■ 미래 통일시대를 대비한 진로교육</li> </ul>                                    | 강의(2)              |
| 학습자     | 진로교육 정책이해              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사회 변화와 진로교육 방향</li> <li>■ 창의적 진로교육 전략</li> <li>■ 진로교육진흥법 이해</li> <li>■ 양성평등과 진로교육 방법</li> </ul>         | 강의(1)<br>토의(1)     |
| 교수자     | 진로포트폴리오 지도 및 활용        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진로 관심 분야의 활동, 정보 등</li> <li>■ 체계적인 학습과 경력의 관리 스크랩 지도 및 평가 방안 등</li> </ul>                               | 사례(2)              |
| 진로 교육자  | 문제해결중심 단기상담            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 학교장면에서 현실적으로 시행되는 문제해결 중심의 단기 진로상담에 대한 방법과 실제 등</li> </ul>  | 사례(2)              |
| 진로 교육자  | 진로심리검사의 해석과 상담         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 수업시간에 활용 가능한 심리검사의 활용방법 및 결과를 기반으로 한 상담 등</li> </ul>  | 사례(2)              |
| 교수자     | 직업세계변화와 직업정보탐색 지도      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 급변하는 미래 직업세계의 변화와 다양한 정보원을 활용한 직업정보 탐색 지도 방법 등</li> </ul>   | 강의(2)              |
| 교수자     | 빅데이터와 디지털 문해력 기반 교수학습법 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4차 산업혁명시대의 창의적 사고력 함양을 위한 교수 학습 방법론</li> <li>■ 문제해결능력과 자기주도적 학습능력 향상을 위한 빅데이터 활용·디지털 문해력 지도법</li> </ul> | 강의(2)              |
| 기획자     | 학부모 진로연수 기획·운영 실제      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진로교육의 지원 주체인 학부모 진로인식에 대한 이해를 위한 연수프로그램 기획·운영에 관한 실제 등</li> </ul>                                       | 강의(1)<br>사례(1)     |
| 기획자     | 창업·창직 프로그램 운영          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 창업과 기업가 정신 등 학교급별 학생 수준에 맞는 청소년 창업교육 등</li> </ul>   | 강의(1.5)<br>실습(1.5) |
| 기획자     | 선택 분임활동                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 자유학기제 및 진로동아리 운영, 학생들의 진학지도를 위한 다양한 주제 중심의 교과목 편성 등</li> </ul>  | 강의(1)<br>실습(1)     |
| 기획자     | 진로체험 기획·운영             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 학교 현장에서 이루어지는 진로체험 사례와 기획 방법, 직업 실무체험 운영 방법 등</li> </ul>  | 강의(1)<br>실습(1)     |
| 학습자     | 미래 기반 진로체험             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진로 중심 학교교육과정 편성 운영을 위한 진로체험 인증기관, 예체능 위탁 교육 학교 견학 등</li> </ul>  | 체험(4)              |
| 진로 교육자  | 라이브토크                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4차 산업혁명 시대 학생들의 미래를 지원하기 위한 진로지도 방법에 대한 토의·토론</li> </ul>  | 토의<br>토론(3)        |
| 기타 (소양) | 문화예술공연                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연극, 클래식, 팝페라 등 다양한 문화예술체험</li> </ul>  | 공연(1.5)            |
|         | 공개강좌                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 음악 및 명사 특강</li> </ul>   | 강의(3)              |
|         | 힐링체험                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 맨발 걷기, 미술관, 역사관, 전시관, 시설 체험 등</li> </ul>  | 체험(1.5)            |

자료출처: 이형국 외(2018), p.4-5 재구성

## 2. 현업적용도

Kirkpatrick은 4단계 평가 모델을 기초하여 기업교육 평가 모형을 제시하였고 HRD 관점에서 이루어지는 교육 활동에 대한 평가로 많이 활용되고 있다. 1단계는 학습자의 반응(reaction) 평가로서 만족도 측정이 주를 이룬다. 항목은 학습 내용, 학습방법, 교재, 강사, 학습 일정, 학습환경 등에 관한 것이다. 2단계는 학습자의 학습(learning) 평가로서 학습 목표 달성 여부를 측정한다. 항목은 학습 이후 기억하는 지식수준, 기술 숙련도, 의도한 태도 변화 등에 관한 것이다. 3단계는 학습자의 행위(behavior) 평가로서 현업 상황에 전이시켜 지속적으로 활용하는가를 측정한다. 시기는 연수 3~6개월 후가 적절하며, 방법은 설문 조사, 관찰, 인터뷰 등의 방법을 적용할 수 있다. 4단계는 학습의 결과(result) 평가로서 학습한 내용이 현장에 적용되어 어떤 성과를 이루고 있는지 측정한다. 시기는 연수 후 3~6개월 후에 이루어지고 방법은 성과 관련 데이터를 통계적으로 적용할 수 있다(오인경, 2000; 임운진, 최유현, 2015).

이 연구는 Kirkpatrick의 4단계 평가 모형 중 3단계와 4단계에서 이루어지는 내용을 바탕으로 분석하였으며 현업에 적용되는 수준을 평가하였다. 현업적용도는 교육·훈련을 통하여 습득한 지식, 기능, 태도 등을 실제 직무현장에서 효과적으로 적용하는 과정을 의미한다(Wexley & Lathan, 1991). 현업적용도 평가는 행동평가(Behavior Evaluation) 또는 전이평가(Transfer Evaluation)라고도 하며 직무현장에서 평가를 통해 참가자가 학습한 내용을 적용할 수 있는 기회를 가질 충분한 시간이 지난 후 평가를 실시한다(이성흠, 김진규, 김기덕, 2017).



[그림 1] 교육프로그램 평가 체계

자료출처: 이형국 외(2018), p. 7 재구성

교육 프로그램 평가는 연수 전, 연수 중, 연수 종료 직후, 연수 종료 후부터 3~6개월, 환류 평가 종합분석으로 구성된다([그림 1] 참조). 이 연구에서는 현업적용도 평가를 중심으로 분석하였다. 현업적용도 평가는 참가자가 교육 프로그램에서 학습한 내용을 현장에 적용하여 현업에서 향상된 성과 정도를 평가하는 데 목적을 둔다. 구성은 설문 조사를 기초하여 사전·사후 검사, 성공사례기법, 기대회수효과로 나눌 수 있다(이성흠, 김진규, 김기덕, 2017). 사전·사후 설문 조사는 연수의 교과 중에서 업무에 적용할 수 있는 내용 요소에 대

한 도달도를 파악하기 위해 구조화된 문항을 기초하여 연수 시작 전과 후를 평가하기 위한 목적으로 수행한다. 그리고 성공사례기법은 성공사례기법 문항을 사용하고 성공 및 실패 사례자를 선정하여 요인을 심층적으로 분석하는 방식으로 사례자 선정기준에 따라 대상자를 결정한다. 또한 기대회수효과는 연수 과정 성과 기대의 충족에 대한 실증 자료를 확보하고 연수 과정 평가에 활용하는 방식이다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

연구 대상은 2018년 7월 23일~27일 중앙교육연수원에서 '4차 산업혁명 시대 대비한 진로진학상담교사의 진로교육 직무연수'를 이수한 중학교 교사 136명이었다. 사전-사후분석, 요인분석, 기대회수효과는 설문에 응답한 75명을 대상으로 하였다. 성공사례기법의 대상자는 성공 사례자 23명과 실패 사례자 5명이었고 인터뷰는 성별과 지역을 고려하였으며 인터뷰 면접 참여를 허락한 성공 및 실패 사례자 각 2명씩을 대상으로 하였다. 이들의 일반적 특징으로 남성 2명, 여성 2명, 서울·수도권 2명, 지방 2명이었다.

#### 2. 연구 절차

이 연구는 연수 이수자 136명을 대상으로 2018년 10월 29일~11월 2일 유선을 통해 조사 취지와 응답 방법을 안내하고 이메일을 활용하여 응답한 75명을 대상으로 현업적용도 조사를 실시하였다. 그리고 2018년 11월 5일~11월 9일 성공사례기법(SCM)으로 성공 사례자와 실패 사례자 각 2명을 인터뷰하였다. 성공 사례자는 <표 9>의 SCM 구체 문항 ④답지에 2개 이상 반응하고 <표 10>의 총평 문항 ①번 답지에 반응한 응답자를 선정하였고 실패 사례자는 <표 9>의 SCM 구체 문항 ①②답지에 반응하고 <표 10>의 총평 문항 ③④⑤번 답지에 반응한 응답자를 대상으로 하였다. 또한 기대회수효과(ROE)는 현업적용도 조사와 동시에 실시하였으며 구조화된 문항으로 응답하도록 구성하였다.

#### 3. 조사 도구

조사 도구는 중앙교육연수원에서 개발한 '현업적용도 및 성과향상도 측정을 위한 연수 운영 매뉴얼 개발(이성훈, 김진규, 김기덕, 2017)'을 기준으로 이 연구의 취지와 특성을 고려하여 재구조화하여 개발하였다.



## IV. 연구 결과 및 분석

### 1. 현업적용도 조사결과

현업적용도 사전-사후 설문 조사는 연수 후 연수 목표 도달도를 파악하기 위해 연수 전 검사와 연수 3개월 후 검사를 하였다. 사전-사후검사는 전체 문항에서  $p < 0.01$  수준에서 유의미한 차이가 검증되었다. 연수 이수 후 3개월 시점에서 현업적용도 수준은 4.17로서 사전 검사 3.54에 비해 17.7% 신장되었다(<표 5> 참조).

<표 5> 현업적용도 사전-사후 설문 조사결과

| 순번  | 문항 내용(교과)   | 검사 | M    | SD    | t       |
|-----|---|----|------|-------|---------|
| 1   | 4차 산업혁명과 미래 진로교육의 방향 이해<br>(학교 진로교육의 변화)                  | 사전 | 3.73 | 1.056 | 5.450** |
|     |   | 사후 | 4.48 | 0.905 |         |
| 2   | 우리나라 진로교육의 정책 이해<br>(진로교육정책이해)                            | 사전 | 3.72 | 0.994 | 4.370** |
|     |   | 사후 | 4.25 | 0.916 |         |
| 3   | 포트폴리오를 활용한 학생의 진로 및 경력 관리<br>(진로포트폴리오 지도 및 활용)            | 사전 | 3.52 | 0.977 | 5.477** |
|     |   | 사후 | 4.17 | 0.811 |         |
| 4   | 다양한 정보를 활용한 미래 직업세계에 대한 정보 탐색<br>(직업세계의 변화와 직업정보탐색 지도)    | 사전 | 3.72 | 1.007 | 4.934** |
|     |   | 사후 | 4.34 | 0.937 |         |
| 5   | 빅데이터와 디지털 문해력 기반 교수학습 설계 및 지도<br>(빅데이터와 디지털 문해력 기반 교수학습법) | 사전 | 3.26 | 0.827 | 3.714** |
|     |   | 사후 | 3.74 | 0.945 |         |
| 6   | 학부모 진로연수 기획 및 운영<br>(학부모 진로연수 기획 및 운영실제)                  | 사전 | 3.49 | 1.070 | 5.503** |
|     |   | 사후 | 4.24 | 0.951 |         |
| 7   | 학생 수준에 맞는 창업·창직 프로그램 설계 및 운영<br>(창업·창직 프로그램 운영과 실제)       | 사전 | 3.25 | 0.987 | 4.113** |
|     |   | 사후 | 3.77 | 0.894 |         |
| 8   | 학생 수준에 맞는 진로체험활동 기획 및 운영<br>(진로체험 기획과 운영)                 | 사전 | 3.78 | 1.081 | 4.843** |
|     |   | 사후 | 4.44 | 0.842 |         |
| 9   | 4차 산업혁명 시대에 요구되는 진로교육역량<br>(미래 기반 진로체험)                   | 사전 | 3.38 | 0.868 | 6.266** |
|     |   | 사후 | 4.08 | 0.801 |         |
| 총 합 |   | 사전 | 3.54 | 0.816 | 6.220** |
|     |   | 사후 | 4.17 | 0.727 |         |

\*\* $p < 0.01$

현업에 미치는 요소는 교수자의 전문지식 정도, 과정 참여도 등이 크게 영향을 주고 있었다(<표 6> 참조).

<표 6> 현업에 적용하는데 미치는 영향

| 요소            | 내용                 | 빈도(%)    |          |        |         |            |
|---------------|--------------------|----------|----------|--------|---------|------------|
|               |                    | ①매우 그렇다  | ②그렇다     | ③보통    | ④그렇지 않다 | ⑤전형 그렇지 않다 |
| 이수자 개인적 특성    | 과정 참여도             | 60(80.0) | 12(16.0) | -      | -       | 3(4)       |
|               | 과정 이해도             | 55(73.3) | 17(22.7) | -      | 1(1.3)  | 2(2.7)     |
|               | 적용 자신감             | 11(58.7) | 25(33.3) | 2(2.7) | 3(4.0)  | 1(1.3)     |
| 교육 프로그램 설계 요인 | 교수 방법의 적절성         | 47(62.7) | 24(32.0) | 1(1.3) | 1(1.3)  | 2(2.7)     |
|               | 교수자의 전문지식 정도       | 62(82.7) | 10(13.3) | -      | 2(2.7)  | 1(1.3)     |
|               | 학습내용의 업무관련성        | 55(73.3) | 15(20.0) | 3(4.0) | -       | 2(2.7)     |
| 조직 환경 요인      | 적용 기회 정도           | 53(70.7) | 19(25.3) | -      | 1(1.3)  | 2(2.7)     |
|               | 적용을 위한 자원/ 도구제공 정도 | 41(54.7) | 24(32.0) | 5(6.7) | 4(5.3)  | 1(1.3)     |

현재 업무에 적용하는데 장애요인은 업무 적용에 필요한 자원·도구 부족이 다른 내용에 비해 월등히 높은 결과를 나타냈다. 연수 이후 현업에 적용하는 데 있어서 가장 어려운 점은 연수에서 학습 과정에서 활용되었던 자료와 강사의 교육도구 등을 확보할 수 없으므로 인해 현장에서 적용이 다소 어려웠을 것으로 보여진다. 촉진요인은 연수 과정에서 학습한 내용이 현재 업무에 관련성이 높았고 연수를 통해서 자신감이 높아진 것으로 확인되었다 (<표 7> 참조).

<표 7> 현업적용도의 장애 요인 및 촉진 요인분석 결과

| 요인    | 내용                    | 빈도(%)     |
|-------|-----------------------|-----------|
| 장애 요인 | 업무 적용에 필요한 자원·도구 부족   | 40(53.3)  |
|       | 연수내용과 업무의 차이          | 12(16.0)  |
|       | 구성원의 비협조              | 8(10.7)   |
|       | 실천 의지 부족              | 6(8.0)    |
|       | 학습 내용에 대한 이해 부족       | 3(4.0)    |
|       | 기타                    | 6(8.0)    |
|       | 소계                    | 75(100.0) |
| 촉진 요인 | 학습 내용의 업무 관련성         | 20(26.7)  |
|       | 연수 후 자신감 증대           | 19(25.3)  |
|       | 업무 적용에 필요한 자원·도구 제공   | 16(21.3)  |
|       | 업무 적용에 대한 연수원의 구체적 안내 | 14(18.7)  |
|       | 구성원의 협조               | 3(4.0)    |
|       | 기타                    | 3(4.0)    |
|       | 소계                    | 75(100.0) |

## 2. 기대회수효과 조사결과

기대회수효과는 프로그램의 업무적용도의 전체적인 요인으로 연수 과정에 대한 추천의 향 정도이다. 추천의향에 있어서 긍정적 평가(추천고객, 9~10 추천 정도)가 85.3%이고 부정적 평가(비추천고객, 1~6 추천 정도)가 0.0%로 나타났다(<표 8> 참조). 순 추천 고객지수(NPS; Net Promoter Score)는 연수프로그램에 참가한 고객 충성도와 관련된 지수로서 긍정적 평가와 부정적 평가의 차이 비율로서 .85이었다.

<표 8> 연수 과정에 대한 기대회수효과

| 요인<br>(추천 정도) | 계          | 10<br>←긍정 | 9<br>-    | 8<br>-    | 7<br>-  | 6<br>- | 5<br>- | 4<br>- | 3<br>- | 2<br>- | 1<br>부정→ |
|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| 빈도(%)         | 75명(100.0) | 49명(65.3) | 15명(20.0) | 10명(13.3) | 1명(1.3) | -      | -      | -      | -      | -      | -        |

## 3. 성공사례기법 조사결과

### 가. 현업에 적용한 수준

성공사례기법은 직무 관련 구체 문항에 대한 행동 변화와 총평 문항을 통해 직무 적용 후 행동 변화와 성과 수준을 파악한 후 성공 사례자와 실패 사례자를 선정하여 인터뷰를 통해 연수프로그램을 평가한다. 직무 적용 후 행동 변화에 관한 결과로서 적용하여 가치 있는 성과를 확인한 항목은 기획자(52.0%), 교수자(44.0%), 진로교육자(38.7%), 학습자(32.0%)로서 역할 순으로 나타났다(<표 9> 참조).

<표 9> 직무 관련 구체 문항에 대한 응답 결과

| 직무 적용 후 행동 변화 항목 | 빈도(%)   |        |          |          |           |
|------------------|---------|--------|----------|----------|-----------|
|                  | ①*      | ②*     | ③*       | ④*       | 계         |
| 학습자로서 역할         | 8(10.7) | 1(1.3) | 42(56.0) | 24(32.0) | 75(100.0) |
| 기획자로서 역할         | 3(4.0)  | 4(5.3) | 29(38.7) | 39(52.0) | 75(100.0) |
| 교수자로서 역할         | 4(5.3)  | 2(2.7) | 36(48.0) | 33(44.0) | 75(100.0) |
| 진로교육자로서 역할       | 5(6.7)  | 4(5.3) | 37(49.3) | 29(38.7) | 75(100.0) |

\* ① 아직 적용하지 않고 있음

② 적용하였으나 전혀 성과 없음

③ 적용하였으나 가시적인 성과를 확인하지 못함

④ 적용하여 가치 있는 성과를 확인함

연수 후 3개월이 지난 시점에서 현장 적용에 대한 평가를 실시하였다. 진로진학상담교사들은 연수를 이수하고 얻는 내용을 기초하여 업무에 적용하여 가치 있는 성과를 거두었다는 의견이 가장 많았다(<표 10> 참조).

&lt;표 10&gt; 현장 적용에 대한 전체 평가 결과

| 분항                                | 빈도(%)     |
|-----------------------------------|-----------|
| ① 업무에 적용하여 가치 있는 성과를 거둠           | 35(46.7)  |
| ② 업무에 적용하였으나 명확한 성과를 느끼지 못함       | 22(29.3)  |
| ③ 업무에 적용하지 못하고 연수를 통해 새로운 정보를 얻음  | 11(14.7)  |
| ④ 업무에 적용하지 못하고 연수내용은 사전에 알고 있는 것임 | 7(9.3)    |
| ⑤ 업무에 적용할 가치를 느끼지 못함              | -         |
| 계                                 | 75(100.0) |

### 나. 현업적용도 질적 분석

연구진은 면담지의 내용타당성을 확보하기 위해 진로교육전문가 3명으로부터 검증을 받고 연수생 2명을 파일럿으로 테스트 후 조사를 실시하였다. 성공사례기법 면담지는 시작 질문, 도입 질문, 전환 질문, 주요 질문, 마무리 질문 등 5단계로 구성하였고 응답 상황에 따라 질문을 추가하는 반구조화 심층면담을 실시하였다. 면담 실시 전에 면담 목적을 설명하고 동의서를 작성하였으며 연구 관련 윤리 사항을 확인하였다. 시간은 60분가량 소요되었고 면담지를 중심으로 질문 후 추가 질문하였다.

현업적용도의 면담 결과는 현업적용에 대한 동기, 역량, 환경으로 구분하여 정리하였다. 면담자들은 현업적용 동기에 관해 구체적인 적용 가이드라인과 방법의 제시, 연수를 통해 습득한 지식들을 실천에 적용할 수 있는 정보, 사회 변화에 따른 새로운 직업의 생성과 진로지도 인식변화가 필요하다고 인식하고 있다(<표 11> 참조).

&lt;표 11&gt; 현업적용에 대한 동기

| 요인          | 면담사례                        | 면담자 |
|-------------|-----------------------------|-----|
| 구체적인 적용 가이드 | • 구체적인 과업을 주면 과정에 따라 시도     | A-1 |
|             | • 구체적인 적용 가이드를 제시           | B-1 |
| 정보공유        | • 정보를 가진 사람과 정보공유           | A-2 |
| 진로지도 인식변화   | • 변화에 따른 미래 예측 및 진로지도 변화 필요 | B-2 |

면담 내용을 구체적으로 살펴보면, 면담자들은 구체적 가이드에 대해 실패·성공 사례자는 상반된 의견을 주었다. 실패사례는 구체적인 사례와 가이드를 제시하지 않아서 적용하기 어렵다고 한 반면, 성공사례는 연수 과정에서 적용 사례와 팁을 제공받아 현업에 적용하는 데 도움을 받았다고 하였다.

*과업지시가 좀 구체적이면 현장 적용 시도와 피드백이 수월한데 연수를 통해 배운 것을 현장에서 적용한 후 평가한다는 것이 어렵다(A-1, 실패사례).*

진로교육에 관해 이론과 현장을 잘 접목해야 하고 체계화된 프로그램을 제작하고 공유하여야 교사들이 현장에 적용 가능성이 높을 것이다(B-1, 성공사례).

한 면담자는 연수 과정에서 교사들과 정보공유를 통해 동기를 얻었지만, 연수 이후 연락이 안 되거나 정보가 정확하지 않아 적용에 어려움을 느끼고 있었다.

연수 자료가 매우 효과적일 것 같아 활용하려 했지만 쉽지 않았다. 정보 제공해주기로 한 분과 연락이 없어서 현장에 적용하는데 힘들었다(A-2, 실패사례).

다른 면담자는 빠르게 변화하는 산업사회에 한계성을 느끼고 있었는데 연수를 통해 새로운 직업군을 이해하고 진로지도의 방향을 설정하는 계기가 되었다고 하였다.

진로교사로서 미래사회에 대한 변화를 예측하고 학생의 진로 설정에 양질의 정보를 제공해 줄 수 있다는 생각을 갖게 되었다(B-2, 성공사례).

면담자들은 진로지도에 대한 열정으로 변화하는 시대에 적응하고 필요하다고 인식하고 있었고 이번 연수를 통해서 맞춤형 진로교육 기획 측면에서 역량 신장에 도움이 되었다고 하였다(<표 12> 참조).

<표 12> 현업적용에 대한 역량

| 요인          | 면담사례                        | 면담자 |
|-------------|-----------------------------|-----|
| 진로지도에 대한 열정 | • 변화하는 시대에 적응하는 진로진학상담교사 인식 | A-1 |
|             | • 진로지도 교육에 도움               | B-1 |
|             | • 열정만으로 학생 지도에서 한계          | A-2 |
| 진로교육 기획     | • 진로교육에 대한 기획 및 운영 역량 신장    | B-2 |

면담 내용을 구체적으로 살펴보면, 면담자들은 진로지도 변화의 필요성을 함께 느끼고 있었고 진로의식 고취와 학습지도를 수행해야 한다고 생각하고 있었다.

시대 변화를 고려하여 어떻게 다양한 영역을 융합할 수 있을지에 대한 고민이 되고 어렵다고 생각된다. 시대는 계속 바뀌고, 교육의 변화를 요구하는데 이런 변화를 이끌고 갈 수 있는 사람은 진로진학상담교사일 것이다(A-1, 실패사례).

현실감 있는 현장 중심의 교육이 많은 도움이 되었다. 토크콘서트는 진로와 진학의 경계선에서 새로운 관점과 풍부한 이야기가 공유 되었다(B-1, 성공사례).

평상시 열정을 가지고 있다고 생각했지만, 연수를 통해 진로교육을 바라보는 관

점이 매우 어렵고 적용한다는 것이 쉽지 않다는 것을 느낀다. 학생들에게 공부 이외에 진로교육이 중요하다는 것을 생각하게 되었다(A-2, 실패사례).

한 면담자는 학교에서 진로교육을 운영하는 경우 폭넓게 생각할 기회를 만들었고 중학교 단계에서 체험학습과 자유학기제 등 진로와 연관된 체험을 수행하고 있어 정책적 의미가 크다고 생각하고 있었다.

진로교육정책을 조금 더 자세히 이해하게 되었고, 학교 현장에서 학생들의 진로교육과 체험교육을 기획하는 데 도움이 되었다. 그리고 맞춤형 진로교육과 체험 등을 기획·운영할 수 있는 역량이 매우 향상되었다(B-2, 성공사례).

면담자들은 교육 주체의 유기적 관계 형성, 학생·학부모·교사가 함께하는 프로그램의 개발, 교사 간 정보공유가 필요하다고 생각하였다. 또한 교육과정의 어려움과 큰 규모 학교에 대해 진로진학상담교사의 추가 배치를 요구하였다(<표 13> 참조).

<표 13> 현업적용에 대한 환경

| 요인       | 면담사례                             | 면담자 |
|----------|----------------------------------|-----|
| 교육 주체 연계 | • 교육 주체의 유기적 관계 형성               | A-1 |
|          | • 학생·학부모 참여하는 프로그램 개발과 교사 간 정보공유 | B-1 |
|          | • 교사, 학생, 학부모의 함께 교육             | B-2 |
| 정해진 수업계획 | • 교육과정 계획 수립 이후 변경의 어려움          | A-1 |
|          | • 시간표 변경의 제한                     | A-2 |
| 진로교사 부족  | • 규모에 따라 진로진학상담교사 1명 추가          | B-2 |

교사와 학부모들과 연계를 살펴보면, 면담자들은 교사, 학부모, 학생이 유기적 관계에서 교육해야 하고 교사와 학부모가 함께 하는 프로그램을 운영해야 하며 선생님들의 정보공유가 필요하다고 생각하고 있었다.

교육은 혼자서 하는 것이 아니라 여러 주체가 유기적인 관계가 되어야 하는데 혼자만의 인식전환으로는 절대 바른 교육이 될 수 없다(A-1, 실패사례).

교사 간 노하우 공유와 협력 교육으로 학습효과를 높일 수 있었다. 창업/창직 교과를 통해 다양한 진로군에 대해 알게 되었다. 진로교육 마인드 변화와 학생·학부모가 함께하는 진로프로그램을 기획하고 상담할 수 있었다(B-1, 성공사례).

진로진학상담교사의 열정, 학생·학부모의 진로 의식, 관리자의 진로 관점, 교사들의 진로 지원 등을 통해 진로교육이 정상화될 것으로 생각한다(B-2, 성공사례).

일부 면담자들은 정해진 교육계획서에 따라 교육과정과 시간표를 변경하는 것이 어렵기 때문에 현업에 바로 적용하기에는 한계가 있다고 생각하고 있었다.

*교육과정 계획은 2학기에 진로탐구보고서 작성 시간을 주고, 3주 ~ 1달 일정이 발표되는데 이번 연수를 통해 얻는 지식을 바로 현장에 적용하는 것은 매우 어렵고 내년에 적용해야한다(A-1, 실패사례).*

*교외 활동을 변경해서 실시하려고 할 때 시간표를 변경은 매우 어렵다. 이는 규정된 수업시간을 변경해서 진행하는 데 한계가 있다(A-2, 실패사례).*

한 면담자는 학생 수나 학교 규모를 고려하여 진로진학상담교사를 추가 배치함으로써 원활한 진로교육과 업무 수행이 되도록 해야 한다고 강조하였다.

*학교 규모나 학생 수와 관계없이 진로진학상담교사를 1명 배정하고 있어 진로지도에 어려움이 있고 비정상적인 진로교육을 운영하기도 한다. 학교상황에 따라 교사를 추가 배치하여 교육 내실화가 되도록 해야 한다(B-2, 성공사례).*

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

이 연구는 진로진학상담교사 진로교육에 관한 직무연수의 현업적용도를 확인하고 연수 설계부터 완성에 이르는 단계별 과정을 분석해서 교원 연수의 효과성을 제고할 목적으로 수행하였다. 연수는 중앙교육연수원에서 진로진학상담교사 136명을 대상으로 2018년 7월 36시간 운영하였다. 현업적용도는 연수 이수자 136명을 대상으로 2018년 10월 29일부터 5일간 조사하였고 응답한 75명을 대상으로 분석하였다.

현업적용도는 사후검사에서 4.17로 높은 수준이었으며, '4차 산업혁명과 미래 진로교육의 방향 이해'교과에 대한 이해와 적용 수준이 높은 것으로 나타났다. 이 과목은 수업이나 학생지도에서 실무적으로 적용 가능성이 높은 것으로 연수 유용도, 교육 활용도가 높았을 것으로 보인다. 또한, 현업에는 과정 참여도, 교수자의 전문지식 정도, 적용 기회 정도가 크게 영향을 미쳤다. 문대영(2015)은 교육 훈련에서 효과적인 방법은 지식이 태도를 그리고 태도가 행동을 변화하도록 하는 것으로 교육 성과에 영향을 주는 요인으로 교수설계와 교육방법이라고 하였다. 그런 측면에서 연수 과정에서 연수 참여자들이 적극적으로 연수에 참여하고 긍정적 태도를 갖출 수 있도록 연수 분위기가 조성되어야 하고 교육과정 설계와 강사의 역량적 측면을 고려할 필요가 있다.

업무에 적용하는데 촉진요인은 연수 과정에서 학습한 내용이 현재 업무에 관련성이 높았고 연수를 통해서 자신감이 높아진 것으로 확인되었다. 즉 연수 설계과정에서 연수 요구도를 조사하고 이를 바탕으로 교육과정이 구성되었기 때문에 연수자들은 실무적인 도움을 많이 받았으리라 생각된다. 반면 가장 큰 장애요인은 업무 적용에 필요한 자원·도구 부족을 들 수 있고 학습 과정에서 활용되었던 자료와 강사의 교육 도구 등을 현장에서 그대로 적용하는 것이 힘들었던 것으로 보인다. 이지연(2017)은 진로교육에서 강의식 교육에서 벗어나 토론과 실무 중심의 학습을 할 수 있도록 혼합학습(Blended Learning), 크로스오버러닝(Cross Over Learning), 적응적 학습(Adaptive Learning), 플립 러닝(Flipped Learning) 등을 도입하여 한다고 하였다. 그런 측면에서 연수생들이 연수 과정에서 얻은 정보를 현업에 잘 적용할 수 있도록 교육 방법의 개선이 필요하다고 보여진다.

성공사례기법을 통해 현업적용도를 살펴보면, 직무 적용 후 행동 변화에 대한 가치가 가장 높은 항목은 기획자로서 역할이었고 교수자 역할, 진로교육자 역할, 학습자 역할 순이었다. 성공 및 실패 사례자를 면담한 결과, 현업적용에 대한 동기는 구체적인 가이드라인과 방법을 제시, 연수를 통해 습득한 지식과 실천 가능한 정보, 사회 변화에 따른 새로운 직업과 진로지도 인식변화가 필요하다고 생각하고 있었다. 또한, 현업적용에 관한 역량은 진로지도 열정과 맞춤형 진로교육 기획에서 변화하는 시대에 적응과 함께 열정적으로 학생지도와 진로지도 교육에 도움이 되었으며 기획 및 운영하는 데 큰 도움이 되었다고 느끼고 있었다. 그리고 현업적용에 대한 환경을 갖추기 위해서 교사와 학부모들이 서로 유기적 관계를 형성하면서 진로교육 프로그램 개발, 동료 교사 간에 정보공유 체제 구축이 필요하다고 생각하였다. 계획 수립 이후 수업, 교육과정, 시간표 변경이 어려워 현업적용에 한계성이 있었고 학교 규모가 큰 경우 진로진학상담교사를 추가 배치해야 한다고 느끼고 있었다. 여기서 주목할 점은 실패 및 성공 사례자가 현업에 어떻게 적용할까 하는 의지와 동기에 따라 같은 사안에 대해 상반된 의견을 주고 있다는 점이다. 실패 사례자는 연수 과정에서 구체적인 사례와 가이드 제시가 부족하다고 생각한 반면 성공 사례자는 연수 과정에서 충분한 적용 사례와 팁을 제공받았다고 하였다. 연수자들의 연수 참여의 자발성에 따른 현업적용도가 차이가 많이 발생하고, 현업적용도의 성패가 개인 및 조직 전이 동기와 같이 교육생이 배운 지식을 실제 업무에 적용하려는 의지에 따라 결과는 달라질 수 있다(윤성현, 2017). 즉 연수 기획자는 연수프로그램 계획과 운영에서 연수 참여자들이 긍정적인 생각과 현업적용에 대한 의지를 높여 줄 수 있는 교과나 공감을 끌어낼 수 있는 활동들을 반영할 필요가 있다.

이 연수는 기대회수효과 측면에서 긍정적 평가가 85.3%로 매우 높았고, 순 추천 고객지수가 .85로서 참가한 고객 충성도와 관련해서 다시 연수 참여 의지를 보일 정도로 만족도가 높았다. Reichheld(2006)는 세계적 우수 기업에서 순 추천 고객지수가 .30이상이면 양호하다고 판단할 수 있다고 하였다. 2017년도 중앙교육연수원에서 운영된 연수의 평균 순 추천 고객지수가 .52인 점을 고려한다면, 이 연수의 순 추천 고객지수는 매우 양호한 편이라 판단할 수 있다.



## 2. 제언

이 연구 결과와 결론을 토대로 다음과 같은 내용을 제언하고자 한다.

첫째, 교육현장 중심의 교육 적용을 위한 연수 개선이 좀 더 필요하다. 이 연구를 통해서 연수 참여자들은 업무에 적용하는데 가장 큰 장애 요인으로 업무 적용에 필요한 자원·도구 부족하다고 생각하고 있었다. 특히 연수 과정에서 활용된 자료와 도구를 현장에 적용할 수 있도록 추가 개발이 필요하였다. 그리고 현장에서 문제는 현장에서 원인과 해결점이 있기 때문에 현장에서 답을 찾는 것이 바람직할 것이다. 이런 관점에서 진로교육과 관련된 연수는 디자인씽킹(Design Thinking)이나 소셜리빙랩(Social Living Lab)과 같이 현장에서 문제점을 발견하고 아이디어를 도출하고자하는 과정을 개발 운영하는 것도 한 방법일 것이다.

둘째, 현업적용도 관련 요인분석을 다각화하는 추가적인 연구가 필요하다. 이 연구는 직무연수의 현업적용도 수준을 파악하고 성공과 실패 사례의 원인을 찾아보고 연수를 개선하고자하는 진행하였다. 반면 현업적용도 관련 요인으로 각종 변인에 대한 다양한 관점에서 분석과 학교 또는 관리자의 지원이나 분위기와 같은 환경적인 변인 분석 등을 다루지 못하였다. 따라서 후속 연구는 현업적용에도 미치는 다양한 변인을 찾아보고 그중에서 어떤 변인이 가장 설명력이 높은가를 탐색하는 연구 등이 요구된다.

## 참 고 문 헌

- 권대혁(2018). **일반고등학교 진로진학상담교사제도의 실태와 개선방안에 대한 질적 연구**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. 미간행.
- 교육부(2017). **2018년도 교원 연수 중점 추진 방향**. 교육부 정책보고서.
- 문대영(2015). 발명교사 교육센터 직무연수의 현업적용도. **대한공업교육학회지**, 40(1), 87-104.
- 서우석(2017). 4차 산업혁명과 진로교육. **한국실과교육학회 학술대회 논문집**, 2017(12), 23-75.
- 안윤정, 임윤서 (2017). 4차 산업혁명에 대한 대학생 인식과 진로교육의 방향모색. **학습자중심 교과교육연구**, 17(18), 329-351.
- 오승국, 전주성, 박용호 (2014). 교육요구 우선순위 결정을 위하여 설문조사를 이용하는 기존 방법 보완 연구. **교육문제연구**, 53(4), 77-98.
- 오인경(2000). Kirkpatrick의 4단계 평가 모델에 따른 기업내 웹 기반 교육의 학습 효과 평가. **기업교육과 인재연구**, 2(1), 1-25.
- 윤성현(2017). **해양경찰 교육훈련이 현업적용에 미치는 영향**. 동국대학교 대학원 박사학위논문. 미간행.
- 이성흠, 김진규, 김기덕(2017). **현업적용도 및 성과향상도 측정을 위한 연수운영 매뉴얼 개발**. 중앙교육연수원.
- 이지연 (2017). 4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책과 진로교육의 방향. **The HRD Review**, 20(5), 20-38.
- 이형국 외(2018). **운영성과 분석 및 교육과정 운영 매뉴얼 개발 연구**. 중앙교육연수원.
- 임윤진, 최유현(2015). 특성화고 교사를 위한 발명·특허 교원 직무연수 프로그램의 효과성 평가와 개선 방안 탐색. **대한공업교육학회지**, 40(1), 23-39.
- 장현진, 이종범(2016). 진로진학상담교사 양성 표준교육과정 개정 방안 연구. **진로교육연구**, 29(3), 1-21.
- 홍후조 외(2017). **지능정보사회 대비 교원의 핵심역량 도출 및 교원 연수 분류체계 개발**. 중앙교육연수원.
- Richey, R. C.(1992). *Designing Instruction for the Adult Learner*. London : Kogan Page Ltd.
- Reichheld, F. F.(2006). The microeconomics of customer relationships. *MIT Sloan management Review*, 47(2), 73-78.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P.(1991). *Developing and training human resources in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

## &lt;Abstract&gt;

## Job Implementation of In-service Training on Career Education & Guidance Teacher's Career Education Training for the Fourth Industrial Revolution Era

Dong-Heon Cho\*, Hyeong-Kuk Lee\*\*, Seong-Geun Bae\*\*\*

This study was carried out to evaluate the job implementation of in-service training on career education & guidance teacher's career education in the National Education Training Institute. To accomplish this purpose, pre-survey & pre-survey, success case method, and return on expectation were investigated after 3 months completing in-service teacher training. The populations of this study were conducted for 136 career education & guidance teachers who completed in-service teacher training at the National Education Training Institute in July, 2018, and it was conducted by survey research and qualitative content analysis of job implementation. Among the 136 trainees who completed the training, 75 responded to the job implementation survey and 4 people participated in the successful case technique.

As a result, the average value of job implementation was 4.17 out of 5 points, which was relatively high. The success case technique was analyzed by interviewing success cases and failure cases. Behavior change according to job implementation was the biggest role of Planner, followed by role of Instructor, role of Career educator, role of Learner. In addition, the case analysis provided the opinions of the interviewers in terms of motivation, competence, and environment for job implementation. In terms of the return on expectation, 85.3% of the respondents were positive, and the net promoter score was .85, indicating that the participants were satisfied with their willingness to participate in the training again.

Based on the results of this study, we suggest that it will be required to study about new training methods and extra factor analysis.

**Key words: Career Education & Guidance Teacher, Career Education, In-service Training, Job Implementation**

---

\* Correspondence: Professor, National Education Training Institute, jovision@hanmail.net

\*\* Correspondence: Professor, Sangmyung University, kksoo@cnu.ac.kr

\*\*\* Deputy Governor of Education, Daegu Metropolitan Office of education, sgb3207@hanmail.net