

가정과 초임교사 역량모델 개발

감경원* · 박미정**†

*한국교원대학교 가정교육과 석사과정 · **한국교원대학교 가정교육과 조교수

Development of Competency Model for Beginning Teachers in Home Economics

Gham, Kyoung Won* · Park, Mi Jeong**†

**Master's course, Dept. of Home Economics Education, Korea National University of Education*

***Assistant professor, Dept. of Home Economics Education, Korea National University of Education*

Abstract

The purpose of this study is to develop a 'Competency Model for Beginning Teachers in Home Economics'. The study was conducted in a total of 4 stages(preparation of competency model development stage, materialization stage, validity verification stage, and competency diagnosis stage), and the results of the study were as follows. First, the first tentative competency model was derived through the literature study, and the secondary tentative competency model was derived through an FGI. The validity of the secondary tentative competency model was verified by 15 experts and the competency groups, competencies, and competency definitions from this study were found to have content validity. Second, the competency diagnosis was conducted for a total of 222 beginning teachers in Home Economics. As a result, a total of 7 competencies were derived as the 'top priority competencies' that are of first priority for beginner teachers in Home Economics. The final competency model which was developed by reflecting the research results, was composed of 4 competency groups and 22 competencies and 22 competency definitions. The competencies of each competency group were presented in the order that beginning teachers thought were important. This study is meaningful in that it used an FGI and competency diagnosis to identify beginning teachers' perceptions and demands of the competencies and reflect the results on the competency model development.

Key words: 가정과(home economics), 역량모델(competency model), 역량진단(competency diagnosis),
초임교사(beginning teachers), FGI(focus group interview)

† 교신지자: Park, Mi Jeong, 250 Taeseongtabyeon-Ro Gangnae-meyon Heungdeok-gu, Cheongju-si, Chungbuk, Korea National University of Education, Republic of Korea

Tel: +82-43-230-3677, Fax: +82-43-231-4087, E-mail: homeedu@naver.com

본 논문은 석사학위 청구논문의 일부임.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

처음으로 내딛는 걸음을 ‘초보’라고 한다. 인간이 태어나고 삶을 마감할 때까지 걷는 수많은 걸음 중 가장 어려운 걸음이 첫 번째로 내딛는 걸음, 바로 초보일 것이다(Park, 2019). 모든 일에는 처음이 없을 수 없기에 누구에게나 초보의 시절은 있다.

교사에게도 초보의 시절이 있다. 처음으로 교사로서의 역할을 수행해야 하는 초임교사들은 교직에 적응하는 데 있어 여러 가지 어려움을 마주하게 된다. 초보자가 기술과 지식을 점차적으로 습득하면서 전문가가 되는 도제 제도의 과정과는 달리 초임교사는 가르치는 일의 모든 것을 수행하면서 그 과정에서 생기는 문제들을 스스로 해결하며 배워야 한다(Lortie, 1993). 이에 Veenman(1984)은 초임교사가 교원 양성 교육기간 동안 가졌던 이상적인 생각들이 학교 현장의 거친 일상 속에서 무너지는 현상을 가리켜 ‘현실 충격(Reality Shock)’ 혹은 ‘과도기적 충격(Transition Shock)’이라 표현하기도 하였다.

모든 교과와 초임교사들이 ‘현실 충격’을 경험하겠지만 학교 제도 속 가정과의 특수한 상황은 가정과 초임교사에 대한 관심의 필요성을 시사하고 있다. 가정과는 입시 과목에 밀려 학생들의 자발적인 흥미를 끌어내기 어려운 현실에 놓여있으며(Lee, 2015), 적은 시수로 인해 한 학교에 혼자 근무하는 경우가 많아 조언을 구할 동료과 교사가 부족하다는 점(Lee, 2018) 등은 가정과 초임교사들의 학교 적응을 더욱 힘들게 하는 요인이 될 수 있다. 이러한 상황에서는 가정과의 초임교사들이 보다 안정적으로 교직에 적응하고, 성공적으로 자신의 역할을 수행해낼 수 있도록 적극적으로 지원할 필요가 있다.

초임교사들의 교직 적응과 역할 수행을 지원하기 위해서는 우선적으로 그들이 수행해야 하는 직무가 무엇인지, 그리고 그 직무를 수행하기 위해 필요한 역량이 무엇인지 파악할 필요가 있다(Chung et al., 2014; Jo, 2005; Kwon, 2011). 이에 타 교과에서는 초임교사가 갖추어야 할 역량을 도출하거나 역량에 대한 이들의 교육요구를 분석하는 연구(Choi, 2019; Lee, 2015; Seol, 2019)가 이루어지고 있으나 가정과에서는 초임교사의 역량과 관련하여 실시된 연구가 부족한 실정이다.

또한 가정과에서 실시된 교사역량 관련 연구로는 가정과 교사의 창의·인성 교수역량 척도를 개발한 Hwang(2017)의 연구와 실천적·이론적 교수역량과 교수효능감의 관계를 분석한 Kim(2019)의 연구가 있다. 2편의 선행연구는 학생들의 역량 강화를 위해 가정과교사의 역량이 전제되어야 함을 강조하고 있으며, 교사의 직무와 관련된 다양한 역량 중에서도 수업에 초점이 맞추어진 ‘교수역량’을 중심으로 연구를 실시하였다는 공통점이 있다. 이에 가정과에서는 교사의 직무 전체를 아우르는 범위에서 역량을 살펴본 연구가 부족한 것으로 파악된다. 또한 교사는 발달단계에 따라 직면하는 문제와 관심사, 필요로 하는 역량에 분명한 차이가 있음(Cho, 2009; Cho, 2012; Son, 2016)에도 불구하고 교사의 발달단계를 고려하여 가정과교사의 역량을 살펴본 연구도 부족한 실정이다.

본 연구에서는 교직에 입문하여 여러 가지 어려움을 마주하게 되는 ‘초임교사’를 대상으로, 이들이 안정적으로 교직에 적응하고 성공적으로 자신의 직무를 수행하는 데 필요한 역량이 무엇인지 알아보고자 한다. 따라서 본 연구의 목적은 가정과 초임교사에게 필요한 역량을 탐색하여 ‘가정과 초임교사 역량모델’을 개발하는 데 있으며, 개발된 역량모델은 가정과 초임교사의 성공적인 교직 생활을 안내하고, 이들의 역량 강화를 위한 교사교육이나 지원방안에 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구 내용

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 문헌연구와 FGI(Focus Group Interview)를 통해 역량 모델(안)을 도출하고, 전문가 검토를 통해 역량모델(안)의 타당성을 검증한다.

둘째, 타당성을 검증한 역량모델(안)을 바탕으로 역량진단을 실시하여 가정과 초임교사에게 최우선적으로 요구되는 역량을 도출한다.

셋째, 역량진단 결과를 반영하여 ‘가정과 초임교사 역량모델’을 개발한다.

II. 이론적 배경

1. 초임교사

일반적으로 초임교사는 교직에 입문한 첫째 혹은 첫 학교에 재직 중인 교사를 지칭하며(Lee, 2008), 초임교사의 교직경력에 대한 기준은 연구자에 따라 다르게 제시되고 있다. Park(2005)의 연구에 따르면 초임기는 0-5년, 성장기는 6-10년으로 제시되어 있으나 해당 기준을 그대로 사용할 때에는 교직경력이 5년에서 6년 사이인 교사가 포함되는 시기가 모호하므로 본 연구에서는 최종적으로 교직경력 6년 미만의 교사를 초임교사로 정의하였다.

초임교사는 합격의 기쁨과 교직 생활에 대한 긍정적 기대를 가지고 교직에 입문하게 된다. 하지만 곧 실제 교직에서의 현실은 이상과 다르다는 것을 느끼게 되며, 특히 교수·학습 활동과 생활지도에 많은 열정을 가지고 있지만 열정만으로는 한계가 있다는 사실을 깨닫게 된다(Kang, 2018). 이처럼 교육과 교사, 학교와 학생에 대한 생각의 변화를 겪으며 교직 사회에 적응해나가는 초임교사 시기에 적합한 교육과 지원이 이루어지지 않는다면 교수에 대한 인식 부족, 구성원들과의 갈등, 교사의 자기효능감 상실 등의 문제를 초래하게 되고, 이는 교직에 대한 불신과 불만족 요인으로 작용하여 교직에서 이탈하게 되는 주된 원인이 될 수 있다(Kang, 2018). 반면에 초임교사들이 안정적으로 교직에 적응하고 성공적으로 자신의 직무를 수행하게 되면 생활에 대한 자신감과 교사 개인의 직무만족도를 향상시키는 결과를 가져오게 된다. 또한 직무만족도의 향상은 생활의 활력과 여유를 유발하여 조직 생활과 교수 활동에 직·간접적 영향을 미쳐 수업의 효과를 높이고 나아가 교육의 질을 향상시키는 데에도 중요한 역할을 하게 된다. 즉, 초임교사의 성공적인 교직 적응과 직무 수행은 개인적 직무만족도의 향상뿐만 아니라 교육의 질을 높이는 데에도 매우 중요하다고 볼 수 있다(Jo, 2005).

가정과의 초임교사를 대상으로 이루어진 선행연구(Hwang, 2003; Lee, 2018; Yu, 2010)를 살펴보면, 일반적인 초임교사의 어려움과 특성이 가정과의 초임교사에게도 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 그중에서도 가정교과에 대한 학생들의 흥미

부족으로 인한 교과지도의 어려움(Hwang, 2003), 학교 안에 조연을 구할 동교과 교사가 없다는 점 등은 가정과의 초임교사에 대한 적극적인 지원의 필요성을 시사하고 있다. 이에 Yu(2010)는 초임교사들이 겪게 되는 문제들이 온전히 교사 개인의 몫이 된다면 교사의 전문성 향상을 담보하지 못하므로 이를 체계적으로 해결할 수 있는 제도적 뒷받침의 필요성을 제기하였다. 아울러 교사의 초기 경험은 향후 자기 발전에 큰 영향을 미친다는 점에서 가정과의 초임교사에 대한 연구가 더욱 활성화될 필요가 있다고 제안하였다.

2. 역량모델

특정한 직무를 수행하는 데 필요한 역량을 규명하고 이를 도출해내는 과정을 역량모델링이라고 부르며, 역량모델링을 통해 최종적으로 도출된 결과물을 ‘역량모델’이라고 한다(Spencer & Spencer, 1993/1998). McLagan(1989)에 의하면 역량모델이란 특정 역할을 효과적으로 수행하는 데 기여하는 핵심적인 지식과 기술, 가치, 행동을 체계화하여 제시한 것이다. 또한 이와 같은 역량모델을 통해 성공적인 수행에 필요한 것이 무엇인지 명확하게 이해하고 있으면 교육훈련이나 개발에 관하여 더 나은 의사결정을 할 수 있게 된다. 예를 들어, 조직에서 필수적으로 요구하는 교육시간 수를 채우기 위해 업무 성과에 도움이 되지 않는 교육프로그램을 신청하거나 단기적인 관점에서 최근 유행 혹은 인기가 있는 교육내용의 추세를 쫓아가지 않고, 최선의 것보다는 필요한 것에 초점을 두고 교육 계획을 수립할 수 있게 된다(Lucia & Lepsinger, 1999/2001).

최근에는 역량모델이 학교 교육의 장면에도 활발히 적용되어 교사의 학교급별(Paek, Cho, & Song, 2015), 직무별(Kang, 2018; Seo & Kim, 2014), 교과별(Ko, Kim, & Kim, 2016; Lee & Choi, 2018; Park, 2019) 역량모델을 개발하는 연구로 이어지고 있다. 연구를 통해 개발된 역량모델은 교사의 자격 기준 마련이나 교원의 인사 배치, 연수 프로그램 개발 등에 기초 자료를 제공하고 있다(Paek et al., 2015; Seo & kim, 2014). 그 외에도 주로 구성원의 교육훈련에 대한 요구분석에 활용되어(Kang, 2018; Kim, Choi, Lee, & Lee, 2018; Lee, 2015; Son,

2016) 우선적으로 필요하거나 성공적인 성과를 가져올 수 있는 역량에 초점을 맞춰 교육 계획을 수립하는 데 도움을 주고 있다.

교사의 역량 및 역량모델 관련 선행연구(Kim et al., 2015; Kim, Joo, & Uhm, 2016; Lee, 2017; Lim & Hong, 2018; Paek et al., 2015; Son, 2016)에서는 문헌연구, FGI(Focus Group Interview), BEI(Behavior Event Interview), 전문가 검토, 델파이 조사, 설문조사 등 다양한 연구방법을 활용하여 교사의 직무를 기반으로 최소 9개부터 최대 39개의 역량을 도출하고, 이를 4~7개의 역량군(영역)으로 범주화하여 제시하고 있다. 또한 일반적인 중등교사와 초임교사에게 요구되는 역량의 종류에는 큰 차이가 없으나 교사의 발달단계별 특성에 의해 강조되는 역량이나 역량에 대한 인식에는 차이가 있는 것으로 나타나(Chung et al., 2014; Son, 2016) 교사의 역량을 연구할 때에는 발달단계별 인식이나 요구에 대한 조사가 함께 이루어질 필요가 있음을 확인할 수 있다.

III 연구 방법

1. 연구 절차

Lucia와 Lepsinger(1999)에 의하면 역량모델을 개발하는 절차는 역량모델 개발을 위한 준비 단계, 자료 수집을 통한 역량 모델 구체화 단계, 역량모델의 타당성을 검증하는 단계로 이루어진다. 본 연구에서는 Lucia와 Lepsinger(1999)의 절차를 참고하고, 마지막 절차에 ‘역량진단’ 단계를 추가하여 연구의 절차를 총 4단계로 구성하였다. 연구의 흐름은 <Figure 1>과 같다.

2. 가정과 초임교사 역량모델 개발

가. 역량모델 개발 준비 단계

역량 및 역량모델 관련 문헌과 교사역량모델 및 가정과교

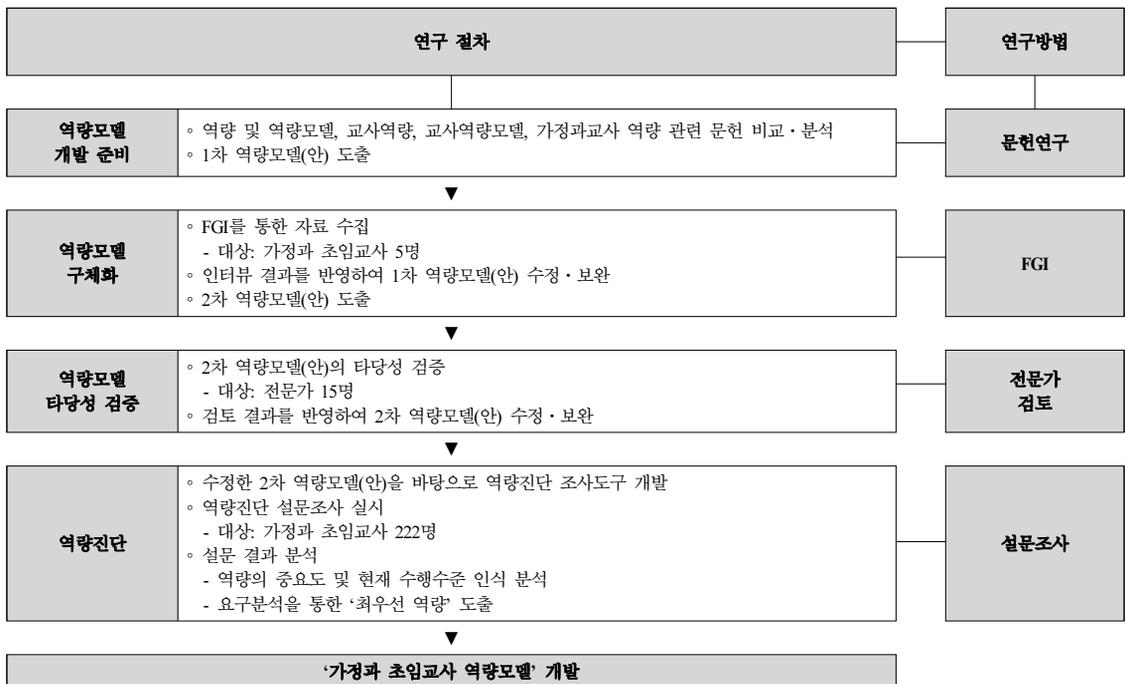


Figure 1. Research procedure

사 역량 관련 선행연구를 분석하여 1차 역량모델(안)을 도출하였다. 선행연구에서 역량군과 역량을 추출할 때에는 각 선행연구마다 제시하고 있는 역량군과 역량의 개념 및 수준이 일치하지 않으므로 이를 모두 하나의 수준이라 가정하고 각 역량들의 관련성을 중심으로 분석하였다. 역량군과 역량을 추출한 다음에는 선행연구에 제시된 역량의 정의를 참고하여 각 역량에 대한 잠정적 정의를 작성하였으며, 그 결과로 도출된 1차 역량모델(안)은 다음 연구 절차인 FGI의 기초 자료로 활용하였다. 본 연구에서 1차 역량모델(안)을 도출하기 위해 분석한 선행연구는 <Table 1>과 같다.

나. 역량모델 구체화 단계

FGI를 통해 1차 역량모델(안)에 대한 검토의견과 가정과 초임교사의 역량에 관한 자료를 수집하고, 인터뷰 결과를 바탕으로 2차 역량모델(안)을 도출하였다. FGI의 규모는 보통 5~10명으로 모두가 자신의 생각을 말할 수 있을 정도로 작아야 하고, 동시에 다양한 생각이 표출될 수 있을 정도로 커야 하며, 주제와 관련된 공통적인 특징을 가지고 있는 참가자로 구성되어야 한다(Krueger & Casey, 2008/2014). 이에 본 연구에서는 가정과 초임교사의 역량에 관한 의견과 구체적 사례를 수집하기 위하여 현재 초임교사 시기에 해당하는 경력 6년 미만의 가정과교사 5명을 인터뷰 참가자로 선정하였다. 참가자 선정 시에는 교직경력과 지역이 균형 있게 구성될 수 있도록 하였으며, 참가자들의 일반적 배경은 <Table 2>와 같다.

참가자들에게는 연구의 목적과 진행 방향을 설명한 후 인터뷰 참가에 대한 동의를 얻었으며, 참가자들과 협의하여 인

터뷰의 형식과 일정을 결정하였다. 인터뷰 일정이 정해진 후에는 이메일로 질문지를 미리 전달하여 질문내용을 숙지하고 인터뷰에 참여할 수 있도록 하였다. 인터뷰에 사용한 반구조화된 질문지는 Lucia와 Lepsinger(1999)가 역량모델 개발 시 활용할 수 있는 질문으로 제시한 자료를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 재구성하였다. 질문지는 크게 네 영역으로 구분되며, 첫 번째 영역은 참가자의 일반적 배경, 두 번째 영역은 1차 역량모델(안)에 대한 검토의견, 세 번째 영역은 가정과 초임교사로서의 구체적 경험 및 행동사례, 네 번째 영역은 교사역량에 대한 인식으로 구성하였다.

인터뷰는 화상회의 플랫폼(ZOOM)을 활용하여 온라인으로 실시하였으며, 시간은 총 2시간 35분이 소요되었다. 인터뷰 장면은 참가자들의 동의를 얻은 뒤 녹화하였으며, 녹화된 영상 속 음성을 텍스트로 변환시켜주는 프로그램을 활용하여 인터뷰 내용을 1차 전사하였다. 그다음 연구자가 전체 내용을 다시 들으며 잘못 변환되거나 누락된 부분을 수정하여 최종 전사본을 완성하였다. 최종 전사본은 한컴오피스 한글(2020)에서 글자크기 10pt, 줄간격 160%를 기준으로 A4 46장의 분량

Table 2. General background of FGI participants

교사	성별	교직경력	근무지
A	남	6월	충북
B	여	1년 6월	충남
C	여	3년 3월	서울
D	남	3년 6월	서울
E	여	4년 6월	경기

Table 1. Analysis target prior study

구분	연구자, 연도	연구 제목
A	Paek et al., 2015	중등교사 역량모델 개발
B	Kim et al., 2015	한국의 교육지표 · 지수 개발 연구(IV): 교원역량지수
C	Lim & Hong, 2018	교사 핵심역량에 대한 초 · 중등교사의 인식과 요구 비교 분석
D	Kim et al., 2016	중등학교 교사의 생애단계별 직무역량 분석
E	Son, 2016	교사 생애주기별 핵심역량 모델링 및 역량기반 교육과정 개발 연구
F	Lee, 2017	중등 신규임용교사 핵심역량 강화를 위한 교사연수 교육과정 개발 연구
G	Korea Institute for Curriculum and Evaluation & Korean Home Economics Education Association[KICE & KHEEA], 2008	표시과목 「가정」의 교사 자격 기준 개발과 평가 영역 상세화 및 수업 능력 평가 연구

이었다. 자료 분석에는 엑셀을 활용하였으며, 전사 내용을 역량별로 분류하여 특정 역량에 대한 검토의견과 구체적 경험 및 행동사례, 인식, 기타 의견을 한 번에 파악할 수 있도록 정리하였다.

자료 분석의 타당성을 확보하기 위해서는 전사 자료와 인터뷰를 통해 도출한 연구 결과를 인터뷰 참가자에게 확인받아 연구자의 주관적 관점이 개입되어 왜곡된 부분이 없는지 검증 받았다.

다. 역량모델 타당성 검증 단계

전문가를 통해 2차 역량모델(안)의 타당성을 검증하고, 검증 결과를 반영하여 2차 역량모델(안)을 수정·보완하였다. 본 연구에서 선정한 전문가는 총 15명이며, 전문가 집단의 일반적 배경 및 선정기준은 <Table 3>과 같다.

전문가 집단을 선정기준에 따라 총 세 그룹으로 나누어 살펴보면, A 그룹은 본 연구의 FGI에 참여한 가정과 초임교사 5명이다. 이들은 1차 역량모델(안)부터 검토를 시작하여 본 연구에 대한 이해도가 높고, FGI를 통해 2차 역량모델(안)을 개발하는 데 구체적 자료를 제공한 집단으로서 연구자의 인터뷰 자료 분석에 대한 타당성도 함께 검증하기 위하여 전문가

집단에 포함하였다. B 그룹과 C 그룹은 가정교육전공 석사과정 이상인 가정과교사이며, B 그룹은 6년 미만, C 그룹은 6년 이상(최대 30년)의 교직경력을 가진 교사로 선정하여 다양한 경력을 가진 전문가를 대상으로 타당성을 검증받을 수 있도록 하였다.

전문가의 검토 내용은 ‘역량군의 명칭 및 분류의 적절성’과 ‘역량의 명칭 및 정의의 타당성’이며, 각 문항은 Likert 4점 척도로 구성하여 전문가의 분명한 동의 정도를 파악할 수 있도록 하였다. 또한 2점 혹은 1점으로 평가한 문항의 경우에는 그 이유를 함께 기재할 수 있도록 안내하였으며, 마지막에는 검토사항 전반에 대한 추가 및 기타 의견을 서술할 수 있도록 하였다. 전문가의 검토 결과는 내용타당도 비율(CVR: Content Validity Ratio)을 구하여 판단하였다.

라. 역량진단 단계

역량진단이란 역량평가와는 달리 자신의 역량 수준을 스스로 중요도와 현재 수행수준으로 체크하는 것이다(Lee, 2013). 본 연구에서는 가정과의 초임교사를 대상으로 역량의 중요도와 현재 수행수준에 대한 인식을 조사하고, 수집된 자료를 바탕으로 요구분석을 실시하여 역량에 대한 요구도 및

Table 3. General background and selection criteria of expert group

구분	전문가	교직경력	최종학력	선정기준
A	1	7월	학사	FGI 참가자 (교직경력 6년 미만인 가정과 초임교사)
	2	1년 7월	학사	
	3	3년 4월	학사	
	4	3년 7월	학사	
	5	4년 7월	석사과정	
B	6	3년 7월	석사과정	교직경력이 6년 미만이며, 가정교육전공 석사과정 이상인 가정과 초임교사
	7	3년 7월	석사과정	
	8	4년 7월	석사과정	
	9	4년 7월	석사	
	10	5년 7월	석사	
C	11	7년 7월	석사과정	교직경력이 6년 이상이며, 가정교육전공 석사과정 이상인 가정과교사
	12	12년	석사과정	
	13	18년 7월	박사과정	
	14	19년 2월	박사과정	
	15	30년 7월	박사	

우선순위를 파악하였다.

1) 조사대상 및 자료수집방법

교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr/index>)에서 제공하는 임용시험 현황자료를 통해 교직경력이 6년 미만인 가정과교사의 수를 파악한 결과, 본 연구의 조사대상인 가정과 초임교사는 총 845명이었다. 한편 교직경력이 6년 미만에 해당하는 가정과교사가 근무하는 학교를 파악하는 데에는 어려움이 있으므로 편의표집 방법을 활용하여 자료를 수집하였다. 전국 대학의 가정교육과와 지역별 가정교과연구회, 가정과교사 커뮤니티 등에 협조를 구하여 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 KSDC DB(www.ksdcdb.kr/main.do)를 활용하여 2020년 10월 8일부터 10월 17일까지 온라인으로 실시하였다. 설문조사에 응답한 가정과 초임교사는 총 222명(모집단의 26.3%)이며, 신뢰수준 95%에서 표본오차는 5.65%이다. 설문 응답자의 일반적 배경은 <Table 4>와 같다.

2) 조사도구 및 자료분석방법

조사도구는 각 역량에 대한 중요도와 현재 수행수준에 대한 인식을 5점 Likert 척도에 따라 응답하는 것으로 구성하였다. 예비 설문지를 제작한 후에는 지도교수의 피드백 과정을 거쳐 문항 구성 및 문장을 수정·보완하고 최종 설문지를 완

성하였다. 설문 문항의 신뢰도를 분석한 결과, 중요도 인식 22문항과 현재 수행수준 인식 22문항의 Cronbach's α 계수는 동일하게 .931로 나타났다.

수집된 자료의 분석에는 Excel과 SPSS 22.0을 활용하였다. 기초통계분석을 통해 역량의 중요도와 현재 수행수준의 평균 및 표준편차를 산출하고, 총 22개의 역량 중 가장 우선적으로 고려해야 할 역량이 무엇인지 확인하기 위하여 역량의 요구도 및 우선순위를 분석하였다.

먼저 Borich 요구도 공식을 활용하여 각 역량에 대한 요구도를 산출하였다. Borich 요구도 공식에 의하면 중요도에 대한 인식이 높을수록, 현재 수행수준에 대한 인식이 낮을수록 요구도의 값이 높아지게 된다. 이 공식에 의해 계산된 각 역량의 요구도는 서로 비교가 가능하여 역량 간의 상대적 우위를 비교할 수 있다는 장점이 있으나 어느 순위까지를 중요하게 고려해야 하는지 결정하는 데에는 어려움이 있다(Cho, 2009). 이에 본 연구에서는 Mink, Shultz와 Mink(1991)에 의해 개발된 The Locus for Focus Model(이하 LFM)을 함께 활용하였다. <Figure 2>에 제시된 바와 같이 LFM은 2개의 축으로 구성된 좌표평면에 항목들의 점수를 표시하여 우선순위를 시각적으로 확인할 수 있는 방법이다. 가로축의 중앙값은 중요도의 평균이며, 세로축의 중앙값은 중요도와 현재 수행수준 차이의 평균이다. 즉, LFM을 활용하여 우선순위를 분석하였을 때 1

Table 4. General background of survey participant

n=222

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남	14	6.3
	여	208	93.7
학교급	중학교	182	82.0
	고등학교	40	18.0
교직경력	1년 미만	38	17.1
	1년 이상 2년 미만	40	18.0
	2년 이상 3년 미만	27	12.2
	3년 이상 4년 미만	31	14.0
	4년 이상 5년 미만	38	17.1
	5년 이상 6년 미만	48	21.6
학습공동체 참여	참여함	192	86.5
	참여안함	30	13.5
Total		222	100.0

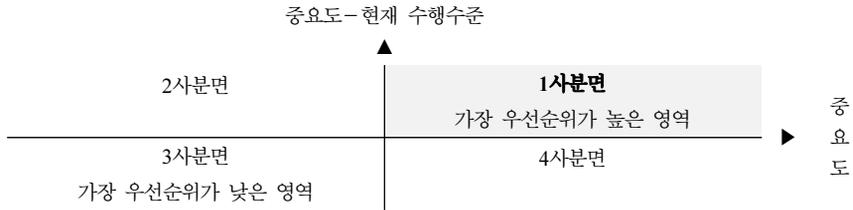


Figure 2. The locus for focus model

사분면에 위치한 역량은 중요도가 평균보다 높고, 중요도와 현재 수행수준의 차이 또한 평균보다 높아 가장 우선순위가 높은 역량이라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 Cho(2009)가 제시한 요구분석에서의 우선 순위 결정방법을 참고하여 LFM에서 1사분면에 해당하는 역량과 그 개수를 파악한 후, 그 개수만큼 Borich 요구도의 상위 순위 역량들을 추출하여 비교하였다. 즉, 두 방법을 통해 상위 우선순위로 제안된 역량들을 중복으로 검증하여 공통으로 우선순위가 높게 나온 역량을 파악하고, 해당 역량을 가정과 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 ‘최우선 역량’으로 결정하였다.

IV. 연구 결과

1. 가정과 초임교사의 역량모델(안) 도출 및 타당성 검증 결과

가. 1차 역량모델(안) 도출

총 7편의 선행연구를 분석하여 가정과 초임교사에게 필요한 역량을 탐색하고, 4개의 역량군과 21개의 역량 및 역량 정의로 구성된 1차 역량모델(안)을 도출하였다. 1차 역량모델(안)에 제시된 역량군과 역량을 살펴보면 <Table 5>와 같다.

추출한 역량을 역량군별로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 교수·평가 역량군에서는 ‘교육과정운영역량’, ‘수업설계역량’, ‘수업실행역량’, ‘학습지원역량’, ‘학생평가역량’, ‘자료개발 및 활용역량’, ‘실험·실습계획 및 운영역량’을 추출하였

다. ‘자료개발 및 활용역량’과 ‘실험·실습계획 및 운영역량’을 제외한 5개의 역량은 분석대상인 선행연구 총 7편 중 6편 이상의 연구에서 제시된 역량이다. ‘자료개발 및 활용역량’은 7편의 연구 중 2편에서만 제시되고 있으나 온라인 수업의 활용도와 중요성이 증가하고 있는 시대적 흐름을 반영하여 추출 결과에 포함하였다. 또한 Lee(2018)의 연구 결과에 따르면, 가정과의 초임교사들은 직무연수를 통해 함양하고 싶은 전문적 자질로 ‘교수방법 및 교수·학습자료 개발 능력’을 가장 높게 요구하고 있는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 해당 역량을 가정과 초임교사의 역량모델에 포함할 수 있는 역량이라고 판단하였다. 다음으로 ‘실험·실습계획 및 운영역량’은 가정과교사의 표시자격별 세부자격기준(KICE & KHEEA, 2008)에만 제시되었으나 교과와 특성을 고려하였을 때 임의로 배제하기 어렵다고 판단하여 추출결과에 포함하였다.

둘째, 학생지도 역량군에서는 ‘학생이해역량’, ‘상담역량’, ‘생활지도역량’, ‘진로지도역량’, ‘학습운영역량’을 추출하였다. 5개의 역량 모두 선행연구 7편 중 5편 이상의 연구에서 제시되고 있는 역량이다. 그중에서 ‘학생이해역량’과 ‘상담역량’은 심리상담역량과 같은 역량명으로 묶여 하나의 역량으로 제시된 경우(Kim et al., 2016)도 있었으나 본 연구에서는 ‘학생이해역량’과 ‘상담역량’으로 구분하여 제시한 선행연구를 참고하여 이를 각각의 역량으로 추출하였다.

셋째, 교육공동체 참여 역량군에서는 ‘교직실무역량’, ‘의사소통역량’, ‘협업역량’, ‘학습공동체참여역량’을 추출하였다. 추출한 4개의 역량은 모두 7편의 선행연구 중 5편 이상의 연구에서 제시된 역량이다.

넷째, 교직원생애관리 역량군에서는 ‘교직인성역량’, ‘자기관리역량’, ‘자기개발역량’, ‘문제해결역량’, ‘변화대응역량’을 추출하였다. ‘교직인성역량’은 선행연구 7편에 모두 제시

Table 5. Competency group and competency of first tentative competency model

역량군	역량	역량 추출근거						
		A*	B	C	D	E	F	G
교수·평가 역량군	교육과정운영역량	○**		○	●	○	○	●
	수업설계역량	○	○	●	○	○	○	○
	수업실행역량	●	○	●	○		○	○
	학습지원역량	●	○	●	○	○		○
	학생평가역량	●	○	●	○	○	○	○
	자료개발 및 활용역량	●						●
	실험·실습계획 및 운영역량							●
학생지도 역량군	학생이해역량	○	●		○	○		○
	상담역량	○	○	●	○		○	●
	생활지도역량	○	○	●	○	●	○	○
	진로지도역량	○	●	●	○		○	○
	학급운영역량	●		○	○	●	○	○
교육공동체 참여 역량군	교직실무역량	○		●	○	●	○	○
	의사소통역량	●	●		○		○	○
	협업역량	○	●	○	●		○	○
	학습공동체참여역량	○	○	●	○			●
교직원 관리 역량군	교직원성역량	○	○	○	●	○	○	●
	자기관리역량	●	○	●				
	자기개발역량	○	○	○		●	○	●
	문제해결역량		○	○		●	○	
	변화대응역량	○	○	●		●		

*A-G: 선행연구의 출처는 <Table 1>에 제시,

**○: 역량 추출에 참고한 선행연구, ●: 역량 추출 및 역량 정의 작성에 참고한 선행연구

된 역량이며, ‘자기관리역량’과 ‘자기개발역량’은 구분이 모호한 점도 있었으나 ‘자기관리역량’은 건강 및 스트레스 관리, 회복탄력성 등의 측면에서, ‘자기개발역량’은 자신의 부족한 점을 성찰하고 교사로서의 전문성을 개발시키려는 행동의 측면에서 분석하여 추출하였다. 또한 교직 입문 과정에서 겪게 되는 여러 가지 문제 상황과 빠르게 변화하는 교육환경 속에서 필수적으로 요구되는 역량으로 ‘문제해결역량’과 ‘변화대응역량’을 추출하였다.

나. 2차 역량모델(안) 도출

가정과 초임교사 5명을 대상으로 FGI를 실시하고, 인터뷰 결과를 바탕으로 연구자와 가정교육 전공 교수 1인, 가정교육

전공 석사과정 1인이 함께 협의하여 1차 역량모델(안)을 수정한 사항은 다음과 같다.

1) 교수·평가 역량군

교수·평가 역량군에서는 ‘실험·실습계획 및 운영역량’의 정의를 수정하였다. ‘실험·실습계획 및 운영역량’은 교수·평가 역량군의 다른 역량인 ‘수업설계역량’ 혹은 ‘수업실행역량’에 포함될 수 있다는 의견이 제시되기도 하였으나 이에 대한 다른 참가자들의 의견을 수집해 본 결과, 해당 역량은 교과와 특성상 중요하고 강조할 수 있는 역량이므로 다른 역량과 통합하지 않고 하나의 역량으로 유지하기로 하였다. 덧붙여 실험·실습을 계획하고 운영할 때 ‘안전’에 대한 고려가 추가되었으면 한다는 의견을 반영하여 역량의 정의를 <Table

6>과 같이 수정하였다.

실험·실습은 D 교사 얘기처럼 주는 아니지만 떼려야 뗄 수는 없다고 생각해요. 왜냐하면 잘만 이용하면 진짜 제일 재밌잖아요 ... 조금 미루기보다는 ‘어떻게 하면 실험·실습을 진짜 재밌게 할까?’라는 고민은 저희가 항상 해야 된다고 생각해요. (B 교사)

저도 가정과 교육과정 안에 실험·실습이 계속 나오고 명칭이 있어서 따로 떼는 것도 괜찮은 거 같은데 ... 빼놓으면 좀 교과 측면에서도 좋을 거 같고 아니면 이 안에 ‘안전까지 고려한다’ 이렇게 추가해 주면 더 좋을 것 같기도 합니다. (E 교사)

2) 학생지도 역량군

학생지도 역량군에서는 ‘학생이해역량’과 ‘생활지도역량’의 정의를 수정하였다. 우선 ‘학생이해역량’의 정의에서 ‘상황’이라는 용어는 앞서 서술된 ‘환경 및 문화’와 의미가 중복되며, 해당 역량과 관련된 구체적 사례를 나눈 결과, 교사가 학생의 환경 및 문화에 대한 이해를 바탕으로 학생의 ‘행동과 감정’에 공감한다고 표현하는 것이 보다 구체적이고 적절하다는 의견을 반영하여 해당 부분의 정의를 <Table 7>과 같이

수정하였다.

‘아 왜 틀에 안 맞게 저렇게 행동할까?’에 대해서 처음부터 그렇게 잘 이해하지는 못했어요. ‘왜 벗어나지?’, ‘학생은 저러면 안 되는데.’ ... 내가 생각하는 이상적인 학생은 딱 이 네모 안에만 있는 학생들이었는데 그 밖으로 나간 애들을 처음 보니까, 저도 너무 당황해서 교실 안에서 개네들과 힘겨루기 하다가 결국 망신을 받고 실패하고 했던 것이 힘들었어요. (E 교사)

다음으로 ‘생활지도역량’의 경우, 학생들을 효과적으로 지도하기 위해서는 교사가 먼저 모범적이고 실천적인 모습을 보여줄 수 있는 역량이 필요하다고 하였다.

학생들한테 모범이 되는 행동이나 실천하는 모습들을 보여주는 역량이 되게 중요하다고 생각해요. 왜냐하면 지금 우리 코로나 상황 속에서도 선생님들이 마스크를 안 쓰는 모습을 보이면 애들이 마스크 쓰는 것에 대한 필요성을 못 느끼잖아요 ... 그런 것처럼 우리 과가 실천 교과고, 우리가 ‘어떻게 실천을 해라.’ 이렇게 얘기를 할 수 있다는 건, 내가 이미 실천을 하고 있어야지만 애들이 진짜 와 닿아서 배울 수

Table 6. Modification of teaching-evaluation competency group

수정 전: 1차 역량모델(안)	수정 후: 2차 역량모델(안)	수정사항
실험·실습계획 및 운영역량: 수업의 목표와 학생의 수준, 요구를 고려하여 실험·실습을 계획하고, 가정교과의 실험·실습 관련 시설 및 예산을 효율적으로 운영하는 역량	실험·실습계획 및 운영역량: 수업의 목표와 학생의 수준, 요구, 안전을 고려하여 실험·실습을 계획하고, 가정교과의 실험·실습 관련 시설 및 예산을 효율적으로 운영하는 역량	정의 수정

Table 7. Modification of student guidance competency group

수정 전: 1차 역량모델(안)	수정 후: 2차 역량모델(안)	수정사항
학생이해역량: 학생의 발달단계별 특성과 학생을 둘러싸고 있는 환경 및 문화를 이해하여 학생의 상황이나 감정에 공감할 수 있는 역량	학생이해역량: 학생의 발달단계별 특성과 학생을 둘러싸고 있는 환경 및 문화를 이해하여 학생의 행동이나 감정에 공감할 수 있는 역량	정의 수정
생활지도역량: 학생과의 원활한 관계를 바탕으로 학생의 안전한 학교생활과 건강한 성장발달 및 교우관계를 효과적으로 지도하는 역량	생활지도역량: 모범적이고 실천적인 행동을 바탕으로 학생의 안전한 학교생활과 건강한 성장발달 및 교우관계를 효과적으로 지도하는 역량	정의 수정

있는 것이죠. 그래서 저는 가정과 초임교사한테는, 그리고 초임교사니까 조금 더 이런 태도에 더 신경 쓸 수 있는 시기이고 이런 역량이 더 필요하다고 봐요. (A 교사)

이와 같은 의견은 가정교과에서 다루고 있는 내용이 생활과 밀접하고, 학생들에게 생활 속 실천을 가르치기 위해서는 가정과교사가 먼저 실천적인 모습을 보여줘야 한다는 맥락으로 반복적으로 언급되었다. 또한 교직에 입문한 지 얼마 되지 않은 초임교사의 경우에는 태도나 행동 측면의 역량이 더 신경을 쓸 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 제시된 의견을 종합하여 ‘생활지도역량’의 정의에 ‘모범적이고 실천적인 행동을 바탕으로’라는 내용을 추가하고, <Table 7>과 같이 수정하였다. 또한 기존의 정의에 서술되어있던 학생과의 원활한 관계를 형성하는 측면의 내용은 교직생애관리 역량군에 새롭게 추가한 ‘대인관계역량’의 정의에 포함되었다.

3) 교육공동체 참여 역량군

교육공동체 참여 역량군에서는 ‘협업역량’의 정의와 ‘학습공동체참여역량’의 명칭 및 정의를 수정하였다. 인터뷰를 통해 가정과 초임교사가 직면하게 되는 주요 문제를 알아본 결과, 가정과 초임교사들은 교직에 입문하여 수업이나 학생지도, 교직실무 등 다양한 측면에서 여러 문제를 마주하게 되지만 그중에서도 가까이에서 도움을 요청할 수 있는 동료과 교사가 없다는 점과 교과 관련 공동체가 부족하다는 점을 가장 큰 어려움으로 인식하고 있었다.

수업을 개발하고 연구해 나가는 게 가장 힘들었던 것 같아요. 사실은 뭐 담임의 역할이라든지, 생활지도 부분, 그리고 업무적인 부분은 어떻게든 도움을 받아서 할 수 있어요 ... 그런데 수업과 평가의 차원에서는 사실 전문(가), 선배 교사들이나 그런 도움을 받을 사람이 필요한데 ... 학교 내에서 도움을 받을 사람이 없었던 것이 가장 힘들었던 부분이었던 것 같아요. (D 교사)

제가 못한다고 느꼈던 건 이론은 알지만 수업을 나도

재밌게 하고 싶은데... 일단 자료가 너무 없고, 가깝게 비교하자면 기술과는 다운이 금방금방 되는데 우리 가정과는 그런 게 없어서 ‘아 누가 제발 좀 컸으면 좋겠다.’ 이런 것을 되게 많이 생각했었던 거 같아요. (E 교사)

저랑 동기 쌤들, 아는 쌤들이랑 공동체가 없는 것에 대해서 너무 아쉬움을 많이 얘기했고 ... 저는 그런 게 중요하다고 생각해요. 우리에게 필요한 게 뛰어난 연수나 뛰어난 강사가 중요한 게 아니라 우리들을 계속 묶어주는, 공동체로서 묶어주면서 관계망을 만들어 주는 역할을 해줄 사람들이 필요하고, 그러한 연락 체계를 구축해나가는 것이 중요하잖아요. (D 교사)

이와 같은 의견은 가정과 초임교사의 교직사회화 과정을 살펴본 Yu(2010)의 연구에서도 제시되었던 결과로, 해당 선행 연구에서 가정과의 초임교사들이 많은 업무량과 수업의 어려움으로 인해 ‘현실 충격’을 경험하게 되고, 보다 더 많은 소통을 위해 다른 가정과교사와의 네트워크를 갈망하고 있는 것으로 나타난 것과 일치한다고 볼 수 있다. 한편 2010년의 가정과 초임교사가 겪고 있던 주요 어려움이 2020년에도 동일하게 나타났다는 것은 앞으로도 가정과 초임교사에 대한 적극적인 관심과 지원이 필요함을 시사하고 있다.

이어서 위와 같은 어려움을 성공적으로 해결하는 데 필요한 역량을 알아본 결과, 가정과의 초임교사들은 공동체와 관련된 역량과 주변의 동료 교사에게 적절한 도움을 요청할 수 있는 역량이 필요하다고 인식하고 있었다:

학습공동체가 굉장히 많이 도움이 돼요. 왜냐면 일단 비슷한 처지에 있는 사람들이 많이 오기 때문에 심적인 위로가 많이 되고, 그리고 이제 물적인 위로라고 한다면 서로 각자 개발한 수업을 나누는 것만으로도 되게 도움이 많이 돼요 ... 진짜 공동체 역량이 중요하다고 생각하고, 그래서 이런 공동체를 중요하게 여기는 인식이 필요하다는 생각이 들었어요. (D 교사)

저는 (공동체 활동을) 학교에서 하나를 하고, 외부에

서 두 개를 했어요. 그때 관내에 경력이 많으신 기술 선생님, 가정선생님께 도움을 많이 받아서 그나마 적응을 조금 빨리 했던 것 같습니다. (B 교사)

교직 적응에 긍정적인 영향을 미친 건 아무래도 연수의 힘을 많이 받았습시다. 집합 연수에 가서 ‘나만 힘든 게 아니구나.’, ‘다들 힘들음 겪고 있구나.’ 이런 게 많이 위로가 됐고. (C 교사)

살펴본 바와 같이 가정과 초임교사들은 안정적으로 교직에 적응하고 여러 문제 상황들을 성공적으로 해결하기 위해서는 공동체를 중요하게 인식하고, 다양한 연수나 공동체에 적극적으로 참여할 수 있는 역량이 필요하다고 하였다.

한편 1차 역량모델(안)에서 ‘학습공동체참여역량’은 ‘지속적, 적극적으로 학습공동체에 참여하여 자신 및 동료 교원의 수업 개선과 교육목표 달성을 위해 노력하는 역량’으로 정의되어 있었다. 하지만 인터뷰 내용을 분석한 결과, 가정과 초임 교사들이 이야기하는 공동체는 수업 측면의 나눔뿐만 아니라 가정과교사로서의 경험과 공감을 나눌 수 있는 공동체인 것으로 나타났다. 이에 ‘학습공동체참여역량’의 명칭을 보다 넓은 의미의 ‘공동체역량’으로 수정하고, 역량의 정의도 ‘지속적, 적극적으로 공동체에 참여하여 다양한 경험과 자료를 나누고, 서로에 대한 공감과 지지를 바탕으로 공동체의 발전을 위해 노력하는 역량’으로 수정하였다.

추가로 가정과의 초임교사들은 교과 수업과 직접적으로 관련된 도움 외에도 다양한 측면에서 동료 교원에게 적절한 도움을 요청할 수 있는 역량이 중요하다고 인식하고 있었다:

저는 첫해는 실패했다고 생각을 했고요. 그때는 제가 도움을 요청하는 기술이 너무 떨어지다 보니까 혼자 해결을 하려고 했었고요 ... 가정과 초임교사에게 필요한 역량은 도움을 요청할 수 있는 능력이라고 생각을 했습니다. (C 교사)

자기가 할 수 없는 선이라면 상담 위클래스 선생님께 상담을 의뢰할 수 있는 역량이 추가되면 좋겠다고 생각을 했고, ... 문제해결을 할 때 동료 교사한테 좀 도움을 구하려는 그런 역량? 그런 게 필요하다고 생각을 했어요. (E 교사)

이에 위와 같은 의견을 반영하여 기존의 ‘협업역량’의 정의에 ‘동료 교원에게 적절한 방법으로 도움을 요청할 수 있다.’라는 내용을 추가하여 정의를 수정하였으며, 인터뷰 결과를 바탕으로 수정한 사항을 정리하여 제시하면 <Table 8>과 같다.

4) 교직생애관리 역량군

교직생애관리 역량군에서는 ‘교직인성역량’, ‘자기관리역량’, ‘자기개발역량’의 정의를 수정하고, ‘대인관계역량’을 추가하였다. 먼저 ‘교직인성역량’의 정의에서는 ‘교직 및 가정과 교육에 대한 사명감’이라는 문구를 ‘교육에 대한 바람직한 가치관과 가정과교육에 대한 사명감’으로 보다 구체화하였다. 또한 교직생애관리의 측면에서 가정과 초임교사에게 필요한 역량을 살펴본 결과, 인터뷰 참가자들은 ‘자기관리역량’을 매우 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

1년 차도 안 되는 상황에서 진짜 전문가처럼, 마치

Table 8. Modification of education community participation competency group

수정 전: 1차 역량모델(안)	수정 후: 2차 역량모델(안)	수정사항
<p>학습공동체참여역량: 지속적, 적극적으로 학습공동체에 참여하여 자신 및 동료 교원의 수업 개선과 교육목표 달성을 위해 노력하는 역량</p>	<p>공동체역량: 지속적, 적극적으로 공동체에 참여하여 다양한 경험과 자료를 나누고, 서로에 대한 공감과 지지를 바탕으로 공동체의 발전을 위해 노력하는 역량</p>	역량명 및 정의 수정
<p>협업역량: 개방적인 자세로 동료 교원, 학부모, 지역사회와 협력적인 관계를 구축하여 주어진 일들을 함께 해결하는 역량</p>	<p>협업역량: 동료 교원에게 적절한 방법으로 도움을 요청할 수 있고, 개방적이고 협력적인 자세로 주어진 일을 함께 해결하는 역량</p>	정의 수정

20년 한 선생님처럼 나도 똑같이 해야 되고, 학생이나 학부모, 다른 교장, 교감, 이하 선생님들이 다 기대하는 바가 있는데 ... 그게 되게 고민이 많았고, 못하는 내 모습을 보면 너무 좌절했고, 내가 못한다 생각하니까 아이들 앞에서 자신이 없었어요. ... 저는 교직과 관련 없는 제 취미 생활을 하면서 스트레스를 많이 해소했어요. 저는 운동모임이나 저도 책모임 같은 걸 했거든요. 그런 걸 하면서 주말을 보내면 다시 학교 가서 '그래도 해야겠다.' 이런 마음이 들었어요. (E 교사)

나도 E 교사가 얘기한 것에 굉장히 공감하는데. ... 자기를 이렇게 재정비하는 시간이 되게 중요한 거 같은데, 초임교사한테 그게 사실은 좀 쉽지 않았던 거 같기도 해요. 그래서 오히려 초임교사일수록 더 일과 그런 사생활을 정확히 분리해가지고 일할 때는 정말 열심히 하지만 또 자기를 재정비하는 시간에 자기관리를 하는 것도 굉장히 중요하다는 생각이 들어요. (D 교사)

초임교사에게 중요한 게 자기관리. 약간 자기 생활부터 중심 잡고 들어가는 것. 취미 생활이든 뭐든 스트레스를 풀고, 일과를 분리해 해가지고 내 자신을 지키는 것. 그게 자기관리역량에 해당이 된다고 생각을 해서 가장 필요하다고 생각을 했어요. (C 교사)

교직생애관리 역량군과도 이어지는건데 우리가 가진 게 없잖아요. 솔직히. 그래서 저는 내가 가진 게 뭘까 고민을 되게 많이 했고, 저는 자신감밖에 없다

고 생각했었어요. (B 교사)

이처럼 가정과의 초임교사들은 교직에 안정적으로 적응하기 위해서 스트레스를 효과적으로 해소하고, 자신의 생활과 건강을 관리할 수 있는 역량이 꼭 필요하다고 보고 있었다. 아울러 스트레스와 건강관리뿐만 아니라 교직 생활에 대한 자신감과 효능감 또한 자기관리의 측면에서 중요한 요소로 언급되어 이 부분을 반영하여 '자기관리역량'의 정의를 <Table 9>와 같이 수정하였다.

다음으로 '자기개발역량'과 관련된 의견들에는 초임교사로서의 열정과 도전 등의 요소가 반복적으로 언급되어 '자기개발역량'의 정의를 '가정과교사로서의 전문성 개발을 위해 열정을 가지고 끊임없이 성찰하고 도전하여 자신을 성장시켜 나가는 역량'으로 수정하였다.

노력이나 열정이 진짜 중요한 거예요. ... 초심을 놓지 않으려고 노력하는 게 어떠한 지식이나 기술, 태도보다 중요하다는 생각을 하고 있고. 경력교사와 비교해서 필요한 건 배우고자 하는 의지죠. 의지. 배우고자 하는 의지와 노력이 제일 중요한 것 같고. (D 교사)

일단 초임교사는 교직에 나와서 모든 것이 다 새로운데, 그 새로운 것을 하는 데 있어서 진짜 거리낌 없이 모든 걸 다 이제 시도해보고 해보려고 하는 행동? 그런 게 굉장히 우수한 사람과 보통의 사람을 구분 짓는 것이라고 생각이 돼요. (A 교사)

Table 9. Modification of teaching life management competency group

수정 전: 1차 역량모델(안)	수정 후: 2차 역량모델(안)	수정사항
교직인성역량: 교원이 지녀야 할 기본 품성과 교직 및 가정과교육에 대한 사명감, 윤리의식을 가지고 준수하는 역량	교직인성역량: 교원이 지녀야 할 기본 품성과 교육에 대한 바람직한 가치관 및 가정과교육에 대한 사명감을 가지고 이를 실천하는 역량	정의 수정
자기관리역량: 학교생활 중에 받은 스트레스를 효과적으로 관리하고, 신체적·정신적 건강을 유지할 수 있는 역량	자기관리역량: 스트레스를 효과적으로 관리하고 신체적·정신적 건강을 유지하여 교직생활에 대한 자신감과 효능감을 가지고 생활하는 역량	정의 수정

초입이기에 실수해도 이해해주니까 그런 도전적인 역량? 도전의식이 있었으면 좋겠다고 생각을 했습니다. (B 교사)

마지막으로 1차 역량모델(안)에서는 역량으로 추출되지 않았으나 인터뷰 과정에서 가정과 초임교사에게 꼭 필요하다고 생각되는 역량으로 ‘대인관계역량’이 제시되었다. 초임교사는 교직에 입문하여 학생 및 동료교원, 학부모 등 다양한 사람들과 새로운 관계를 형성하게 되는데, 이러한 관계를 긍정적으로 형성하고 다양한 관계 속에서 원만하게 상호작용할 수 있는 역량이 있다면 초임교사로서 겪게 되는 여러 가지 어려움을 보다 수월하게 해결할 수 있다고 하였다. 이에 <Table 10>에 제시된 바와 같이 해당 역량을 추가하고, 그에 따른 역량의 정의를 작성하였다.

첫째에 저는 가정을 가르칠 수가 없었어요. 기술만 전달을 하게 되었고, 생활지도를 하면서 3학년 담임까지, 주어진 상황 속에서 힘들었던 생각이 나는데. ... 주위 선생님들께서 ‘그냥 그거는 너의 역량이다. 재량껏 해라.’ 이렇게 다들 좀 모르쇠로 일관을 했어요. ... 그리고 생활지도를 하다 보니까 아무래도 학생과의 관계가 좋을 수가 없잖아요 ... 그래서 저는 대인관계기술 이런 것도 익히기 위해서 나름대로의 노력을 했어요 ... 또 연배가 높으신 분들과 인간관계 측면에서 노력을 많이 해서 그런 부분은 성공경험에 해당한다고 생각합니다. (C 교사)

다 얘기해주셨던 것처럼 동료 교사랑 많은 얘기를 나누고, 관계를 좋게 해놔야 동료 교사한테 도움을

받든, 미리 예방을 하든 ... 이러한 측면에서 대인관계능력이 필요하다고 생각을 했습니다. (E 교사)

다. 역량모델 타당성 검증

2차 역량모델(안)의 타당성을 검증하기 위하여 총 15명의 전문가를 대상으로 전문가 검토를 실시한 결과는 <Table 11>과 같다.

<Table 11>에 제시된 바와 같이 ‘역량군의 명칭과 분류의 적절성’을 평가한 결과, 4개의 역량군의 CVR 값은 모두 1.00으로 나타났다. ‘역량의 명칭과 정의의 타당성’ 영역에서는 총 22개의 역량 중 14개의 역량에서 CVR 값이 1.00, 8개의 역량에서 CVR 값이 .87로 나타났다. Lawshe(1975)에 따르면 전체 전문가의 수가 15명일 때 CVR 값이 .49 이상일 경우 내용타당도가 있는 것으로 판단할 수 있다. 즉, 본 연구에서 도출한 2차 역량모델(안)의 모든 역량군과 역량, 역량의 정의는 내용타당성을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

한편 타당성 검증에 참여한 전문가들은 Likert 4점 척도 외의 자유로운 서술이 가능한 추가 및 기타 의견란에도 적극적으로 의견을 제시해주었다. 이에 전문가들의 의견을 종합적으로 정리한 자료를 바탕으로 연구자와 가정교육 전공 교수 1인, 가정교육 전공 석사과정 1인이 함께 협의하여 2차 역량모델(안)을 최종적으로 수정·보완한 사항은 <Table 12>와 같다. ‘교육과정운영역량’과 ‘수업실행역량’의 정의에서는 ‘교육 상황’이라는 용어보다 ‘교육 환경’이라는 용어가 더 적합하다는 의견을 반영하여 해당 용어를 수정하였다.

‘자료개발 및 활용역량’에서는 학습환경에 대한 고려도 추가되어야 한다는 의견과 기존의 정의는 다양하고 새롭고, 창의적인 부분만 강조되어있는 느낌이 들므로 기존의 자료를

Table 10. Modification of teaching life management competency group

수정 전: 1차 역량모델(안)	수정 후: 2차 역량모델(안)	수정사항
자기개발역량: 가정교사로서의 전문성 개발을 위해 끊임없이 성찰하고 학습하는 역량	자기개발역량: 가정교사로서의 전문성 개발을 위해 열정을 가지고 끊임 없이 성찰하고 도전하여 자신을 성장시켜나가는 역량	정의 수정
	대인관계역량: 학생, 동료교원, 학부모와 긍정적인 관계를 형성하여 다양한 관계 속에서 원만하게 상호작용할 수 있는 역량	역량 및 정의 추가

Table 11. Result of validation of secondary tentative competency model

역량군	M(SD)	CVR	역량	M(SD)	CVR
교수·평가 역량군	3.93(0.25)	1.00	교육과정운영역량	3.80(0.54)	0.87
			수업설계역량	3.73(0.44)	1.00
			수업실행역량	3.80(0.40)	1.00
			학습지원역량	3.67(0.60)	0.87
			학생평가역량	3.80(0.54)	0.87
			자료개발 및 활용역량	3.67(0.60)	0.87
			실험·실습계획 및 운영역량	3.93(0.25)	1.00
학생지도 역량군	3.87(0.34)	1.00	학생이해역량	4.00(0.00)	1.00
			상담역량	3.93(0.25)	1.00
			생활지도역량	3.73(0.44)	1.00
			진로지도역량	3.93(0.25)	1.00
			학급운영역량	4.00(0.00)	1.00
교육공동체 참여 역량군	3.60(0.49)	1.00	교직실무역량	3.93(0.25)	1.00
			의사소통역량	3.93(0.25)	1.00
			협업역량	3.80(0.54)	0.87
			공동체역량	3.80(0.40)	1.00
교직생애 관리 역량군	3.80(0.40)	1.00	교직인성역량	3.93(0.25)	1.00
			자기관리역량	3.73(0.57)	0.87
			자기개발역량	3.93(0.25)	1.00
			대인관계역량	3.73(0.57)	0.87
			문제해결역량	3.80(0.54)	0.87
			변화대응역량	3.93(0.25)	1.00

Table 12. Modification of secondary tentative competency model

역량	정의
교육과정운영역량	교육과정 문해력과 교과 내용 지식을 바탕으로 가정교과와 학생, 교육 환경의 특성에 적합하게 교육과정을 재구성하여 운영하는 역량
수업실행역량	학생 및 학급, 교육 환경에 적절한 교수전략을 활용하고, 학생과의 상호작용을 통해 수업목표를 효과적으로 달성하는 역량
자료개발 및 활용역량	다양하고 새로운 교육 매체의 활용 기능을 습득하고, 교과 내용과 학생의 수준, 학습환경에 적합한 자료를 개발하여 활용하는 역량
실험·실습 운영역량	수업의 목표와 학생의 수준, 요구, 안전을 고려하여 실험·실습을 계획하고, 가정교과의 실험·실습 관련 시설 및 예산을 효율적으로 운영하는 역량
학습공동체역량	지속적, 적극적으로 교내·외 학습공동체에 참여하여 다양한 경험과 자료를 나누고, 서로에 대한 공감과 지지를 바탕으로 학습공동체의 발전을 위해 노력하는 역량
자기관리역량	스트레스를 효과적으로 관리하고 신체적·정신적 건강을 유지하며, 교직생활에 대한 자신감과 효능감을 가지고 생활하는 역량
관계형성역량	학생, 동료교원, 학부모와 긍정적인 관계를 형성하여 다양한 관계 속에서 원만하게 상호작용할 수 있는 역량
문제해결역량	수업, 생활지도, 학급운영 등 다양한 상황에서 마주하게 되는 문제 상황들을 회피하거나 두려워하지 않고 적극적으로 해결하는 역량

적절하게 활용할 수 있는 부분도 포함될 수 있도록 정의가 수정될 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 ‘학습환경’에 대한 고려를 추가하고, ‘창의적으로’라는 용어를 삭제하였다.

‘실험·실습계획 및 운영역량’은 역량의 명칭에 ‘계획’이라는 단어가 들어가지 않더라도 의미 전달이 가능하며, 다른 역량들과 비슷하게 간결한 명칭으로 수정될 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 역량의 명칭에서 ‘계획’이라는 용어를 삭제하여 ‘실험·실습운영역량’으로 역량명을 수정하였다.

‘공동체역량’의 경우에는 협업역량과의 구분을 명확하게 하려면 ‘공동체’라는 용어를 보다 구체적으로 수정할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 역량의 명칭을 ‘학습공동체역량’으로 수정하고, 역량의 정의에 사용되었던 ‘공동체’라는 용어도 ‘교·내외 학습공동체’와 ‘학습공동체’로 구체화하여 수정하였다.

‘자기관리역량’의 정의는 문맥상 신체적·정신적 건강을 유지하면 교직생활에 대한 자신감과 효능감이 생긴다는 것으로 잘못 읽힐 수도 있다는 의견을 반영하여 명확한 의미 전달을 위해 문장을 구분하여 제시하는 것으로 수정하였다.

‘대인관계역량’의 경우에는 역량명과 정의가 관계의 측면보다 상호작용의 측면에서 강조되는 느낌이 있고, 이로 인해 ‘의사소통역량’과의 구분이 어렵게 느껴진다는 의견이 제시되었다. 이에 해당 역량명을 수정할 수 있는 방안을 협의해본 결과, 긍정적인 관계를 형성한다는 역량의 정의를 드러낼 수 있고, 가정과의 교과역량 중 하나인 관계형성역량과도 그 명칭을 일치시키면 더 좋을 것 같다는 의견을 반영하여 역량명을 ‘관계형성역량’으로 수정하였다.

마지막으로 ‘문제해결역량’의 정의에서는 초임교사의 경우 문제를 주체적으로 해결하기보다는 다른 동료 교원의 도움이 필요한 경우가 많고, 스스로 모든 걸 해결하려고 하는 자세는 오히려 더 큰 어려움을 불러올 수도 있으므로 ‘주체적’이라는 용어보다는 다른 표현을 사용할 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 이에 주어진 문제를 주체적으로 해결하는 것이 아니라 ‘적극적’으로 해결하는 것으로 수정하였다.

2. 가정과 초임교사의 역량진단 결과

가정과 초임교사 222명을 대상으로 역량진단 설문조사를

실시하고, 수집된 자료를 분석하여 역량에 대한 인식과 요구도 및 우선순위를 분석한 결과는 다음과 같다.

가. 역량의 중요도와 현재 수행수준에 대한 인식

가정과 초임교사가 인식하는 역량의 중요도와 현재 수행수준을 분석한 결과는 <Table 13>과 같다. 중요도의 평균은 4.44로 가정과 초임교사들은 제시된 22개의 역량에 대하여 그 중요성을 높게 인식하고 있었으며, 현재 수행수준의 평균은 3.78로 보통 이상으로 나타났다. 총 22개의 역량 중에서 가장 중요하다고 생각하는 역량은 ‘수업설계역량(4.70)’이었으며, 반대로 ‘교직실무역량(3.91)’의 중요성을 가장 낮게 인식하고 있었다. 그러나 ‘교직실무역량’의 중요도 또한 4점(중요함)에 가까운 3.91이므로 제시된 역량들과의 비교 과정에서 상대적인 중요성이 낮을 뿐 해당 역량의 중요성이 낮다고 판단할 수는 없다. 한편 현재 가장 잘 수행하고 있다고 인식하는 역량은 ‘교직인성역량(4.16)’이었다. 즉, 가정과 초임교사들은 교원이 지녀야 할 기본 품성과 교육에 대한 바람직한 가치관, 가정과교육에 대한 사명감을 가지고 이를 잘 실천하고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반대로 가장 부족하다고 인식하고 있는 역량은 ‘진로지도역량(3.27)’으로 나타났다.

나. 역량의 요구도 및 우선순위

1) Borich 요구도 공식을 활용한 요구도 및 우선순위 분석

Borich 요구도 공식을 활용하여 각 역량의 요구도와 우선순위를 분석한 결과는 <Table 13>과 같다.

전체 역량의 요구도 평균은 2.98이었으며, 요구도가 가장 높은 역량은 ‘수업설계역량(4.72)’이었다. 평균 이상의 요구도 값을 가진 역량은 총 11개이었으며, ‘수업실행역량(4.45)’, ‘실험·실습운영역량(4.09)’, ‘진로지도역량(4.05)’, ‘학습지원역량(4.01)’, ‘교육과정운영역량(3.99)’, ‘학생평가역량(3.90)’, ‘자료개발 및 활용역량(3.88)’, ‘자기관리역량(3.42)’, ‘자기개발역량(3.28)’, ‘변화대응역량(3.19)’ 순으로 요구도가 높게 나타났다. 11개의 역량 중에는 교수·평가 역량군에 해당하는 역량이 7개, 교직생애관리 역량군에 해당하는 역량이 3개, 학생지도 역량군에 해당하는 역량이 1개로 나타나 상대적으로 교수·평

Table 13. Requirements and priorities by competency

n=222

역량 및 역량군	중요도	현재 수행수준	요구도	순위
	평균(표준편차)	평균(표준편차)		
수업설계역량	4.70(0.54)	3.70(0.88)	4.72	1
수업실행역량	4.66(0.59)	3.70(0.90)	4.45	2
실험·실습운영역량	4.34(0.77)	3.40(0.96)	4.09	3
학습지원역량	4.45(0.73)	3.55(0.87)	4.01	5
교육과정운영역량	4.52(0.68)	3.64(0.85)	3.99	6
학생평가역량	4.54(0.70)	3.68(0.82)	3.90	7
자료개발 및 활용역량	4.58(0.61)	3.73(0.89)	3.88	8
교수·평가 역량군	4.54(0.66)	3.63(0.88)	4.15	(1)
진로지도역량	4.23(0.83)	3.27(1.01)	4.05	4
학급운영역량	4.44(0.73)	3.79(0.87)	2.86	12
생활지도역량	4.36(0.78)	3.73(0.91)	2.75	13
상담역량	4.34(0.81)	3.80(0.94)	2.37	15
학생이해역량	4.50(0.74)	4.03(0.81)	2.11	17
학생지도 역량군	4.37(0.78)	3.72(0.91)	2.83	(2)
의사소통역량	4.54(0.73)	4.06(0.82)	2.17	16
학습공동체역량	4.24(0.81)	3.80(0.97)	1.89	19
협업역량	4.41(0.73)	4.09(0.84)	1.41	21
교직실무역량	3.91(1.00)	3.73(0.96)	0.70	22
교육공동체 참여 역량군	4.28(0.82)	3.92(0.90)	1.54	(4)
자기관리역량	4.49(0.74)	3.73(0.97)	3.42	9
자기개발역량	4.53(0.71)	3.80(0.93)	3.28	10
변화대응역량	4.45(0.75)	3.74(0.95)	3.19	11
문제해결역량	4.47(0.74)	3.87(0.88)	2.70	14
관계형성역량	4.52(0.68)	4.07(0.82)	2.06	18
교직인성역량	4.49(0.72)	4.16(0.83)	1.50	20
교직생애관리 역량군	4.49(0.72)	3.89(0.90)	2.69	(3)
전체	4.44(0.73)	3.78(0.89)	2.98	

가 역량군에 해당하는 역량이 다른 역량군의 역량들보다 더 우선적으로 요구되고 있음을 알 수 있다. 역량군별 요구도의 평균은 교수·평가 역량군의 요구도가 4.15로 가장 높았으며, 그다음으로는 학생지도 역량군(2.83), 교직생애관리 역량군(2.69), 교육공동체 참여 역량군(1.54) 순으로 나타났다.

2) LFM을 활용한 우선순위 분석

가로축의 중앙값을 중요도의 평균(4.44)으로, 세로축의 중

양값을 중요도와 수행수준 차이의 평균(0.67)으로 설정하여 역량의 우선순위를 분석한 결과는 <Figure 3>과 같다.

분석 결과, 1사분면에 해당하는 역량은 총 9개였으며, ‘교육과정운영역량(A1)’, ‘수업설계역량(A2)’, ‘수업실행역량(A3)’, ‘학습지원역량(A4)’, ‘학생평가역량(A5)’, ‘자료개발 및 활용역량(A6)’, ‘자기관리역량(D2)’, ‘자기개발역량(D3)’, ‘변화대응역량(D6)’으로 나타났다. LFM 결과를 표로 제시하면 다음과 같다(<Table 14>).

3) '최우선 역량' 분석

LFM에서 1사분면에 해당하는 역량과 그 개수(9개)를 파악한 후, 그 개수만큼 Borich 요구도의 상위 순위 역량들을 추출하여 비교한 결과는 <Table 15>와 같다.

중복 검증 결과, 역량의 중요도는 높지 않지만 낮은 현재 수행수준으로 인해 Borich 요구도가 높게 나타났던 '실험·실

습운영역량'과 '진로지도역량'이 배제되고, 최종적으로 두 방법에서 공통으로 우선순위가 높게 나온 역량은 7개로 나타났다. 즉, 총 22개의 역량 중 가정과 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 '최우선 역량'은 '수업설계역량', '수업실행역량', '학습지원역량', '교육과정운영역량', '학생평가역량', '자료개발 및 활용역량', '자기관리역량'으로 도출되었다.



Figure 3. Result of the locus for focus model

Table 14. Result of the locus for focus model

구분(역량 수)	역량	구분(역량 수)	역량
1사분면 (9)	A1	3사분면 (5)	B2
	A2		B3
	A3		C1
	A4		C3
	A5		C4
	A6	4사분면 (6)	B1
	D2		B5
	D3		C2
	D6		D1
2사분면 (2)	A7	D4	
B4	D5		

주목할만한 점은 ‘최우선 역량’으로 도출된 7개의 역량 중 ‘자기관리역량’을 제외한 6개의 역량이 모두 교수·평가 역량 군에 해당한다는 것이다. 즉, 가정과 초임교사에게는 수업 및 평가 활동에 중점을 둔 역량이 가장 우선적으로 요구되는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 특정 교과가 아닌 모든 교과의 초임교사를 대상으로 역량에 대한 요구도를 조사한 연구(Kim et al., 2016; Lee, 2017)에서 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 역량으로 생활지도역량과 학급경영역량 등 주로 학생지도 활동과 관련된 역량이 도출된 것과는 다른 결과로 볼 수 있다. 이와 같은 결과의 차이는 학급운영이나 교직실무와 같은 영역은 타교과 교사들에게도 도움을 받을 수 있는 부분이지만 수업과 평가에 있어서는 동교과 교사의 도움이 중요한 부분이기 때문에 같은 학교 내에서 도움을 구할 수 있는 동교과 교사가 없거나 부족한 가정과의 상황이 반영된 것으로도 해석할 수 있다.

또한 ‘최우선역량’으로 도출된 역량 중 교직생애관리 역량 군에 속하는 ‘자기관리역량’은 FGI에서도 매우 중요하게 언급되었던 역량이다. ‘자기관리역량’에 대한 요구도가 높다는 것은 현재 가정과 초임교사들이 스트레스를 효과적으로 관리하고, 교직생활에 대한 자신감과 효능감을 가지고 생활하는 것을 중요하게 생각하고 있지만 실제로는 그렇지 못하다는 것을 의미한다. 이에 가정과 초임교사들이 ‘자기관리역량’을 강화할 수 있도록 지원할 필요가 있으나 해당 역량은 교육이

나 연수를 통해 직접적으로 강화할 수 있는 역량으로 보기는 어렵다. 스트레스와 자신감, 효능감과 관련된 ‘자기관리역량’의 경우에는 훌륭한 강의나 연수, 교사 개인의 노력도 중요하지만 가정과의 초임교사들이 스트레스를 겪게 되는 문제 상황을 보다 구체적으로 분석하고, 적극적으로 개선하려는 노력이 함께 이루어질 필요가 있다고 볼 수 있다.

3. ‘가정과 초임교사 역량모델’ 개발 결과

최종적으로 본 연구에서 개발한 ‘가정과 초임교사 역량모델’은 <Table 16>과 같다. ‘가정과 초임교사 역량모델’은 총 4개의 역량군과 22개의 역량 및 역량 정의로 구성되었으며, 각 역량군별로 역량을 제시할 때에는 가정과 초임교사의 인식을 반영하여 중요도가 높은 역량일수록 상위에 배치하였다. 또한 역량진단을 통해 ‘최우선 역량’으로 도출된 7개의 역량에는 기호(*)를 추가로 기재하여 강조하였다.

또한 개발한 역량모델을 한눈에 확인할 수 있도록 도식화하여 제시하면 <Figure 4>와 같다.

Table 15. Result of priority duplicate verification

역량	Borich 요구도	LFM	공통
수업설계역량	●	●	●
수업실행역량	●	●	●
실험·실습운영역량	●		
진로지도역량	●		
학습지원역량	●	●	●
교육과정운영역량	●	●	●
학생평가역량	●	●	●
자료개발 및 활용역량	●	●	●
자기관리역량	●	●	●
자기개발역량		●	
변화대응역량		●	



Figure 4. Competency model for beginning teachers in home economics education

Table 16. Competency model for beginning teachers in home economics education (*: Top priority competency)

역량군	역량	정의
교수·평가 역량군	수업설계 역량*	학생의 수준과 요구, 수업목표에 적절한 교수·학습방법과 평가계획을 고려하여 자신만의 수업을 창의적으로 설계하는 역량
	수업실행 역량*	학생 및 학급, 교육환경에 적절한 교수전략을 활용하고, 학생과의 상호작용을 통해 수업목표를 효과적으로 달성하는 역량
	자료개발 및 활용역량*	다양하고 새로운 교육 매체의 활용 기능을 습득하고, 교과 내용과 학생의 수준, 학습환경에 적합한 자료를 개발하여 활용하는 역량
	교육과정 운영역량*	교육과정 문해력과 교과 내용 지식을 바탕으로 가정교과와 학생, 교육환경의 특성에 적합하게 교육과정을 재구성하여 운영하는 역량
	학습지원 역량*	가정교과에 대한 학습자의 요구나 흥미를 파악하여 학습동기를 유발하고, 맞춤형 수업과 평가 결과를 활용한 피드백 제공을 통해 학생들의 학습을 지원하는 역량
	학생평가 역량*	다양한 평가방법 및 평가도구에 대한 이해를 바탕으로 평가의 목적과 내용에 적합한 평가계획을 수립하고, 학습의 과정과 결과를 공정하게 평가할 수 있는 역량
	실현·실습 운영역량	수업의 목표와 학생의 수준, 요구, 안전을 고려하여 실험·실습을 계획하고, 가정교과의 실험·실습 관련 시설 및 예산을 효율적으로 운영하는 역량
학생지도 역량군	학생이해 역량	학생의 발달단계별 특성과 학생을 둘러싸고 있는 환경 및 문화를 이해하여 학생의 행동이나 감정에 공감할 수 있는 역량
	학급운영 역량	학급에 대한 책임감과 합리적인 기준을 가지고 지속적이고 공정한 자세로 학생들을 대하며, 민주적인 학급 분위기와 공동체 문화를 조성하는 역량
	생활지도 역량	모범적이고 실천적인 행동을 바탕으로 학생의 안전한 학교생활과 건강한 성장발달 및 교우관계를 효과적으로 지도하는 역량
	상담역량	학생에 대한 이해와 공감을 바탕으로 상담에 관한 전문적인 지식과 기술을 활용하여 학생 개개인의 특성과 요구에 맞게 상담하는 역량
교육 공동체 참여 역량군	진로지도 역량	학생의 소질 및 적성, 장애 희망과 미래 사회의 직업 변화를 파악하여 적절한 정보 제공을 통해 학생들의 진로 설계를 효과적으로 지원하는 역량
	의사소통 역량	상대방의 의사를 존중하고 경청하며, 자신의 의견을 상대방에게 정확하게 전달함으로써 학생, 학부모, 동료 교원과 원활하게 소통하는 역량
	협업역량	동료 교원에게 적절한 방법으로 도움을 요청할 수 있고, 개방적이고 협력적인 자세로 주어진 일을 함께 해결하는 역량
	학습공동체 역량	지속적, 적극적으로 교내·외 학습공동체에 참여하여 다양한 경험과 자료를 나누고, 서로에 대한 공감과 지지를 바탕으로 학습공동체의 발전을 위해 노력하는 역량
교직원 역량군	조직실무 역량	학교 조직 및 행정 체계를 이해하여 자신이 담당한 업무를 정확하고 효율적으로 처리하는 역량
	자기개발 역량	가정교과교사로서의 전문성 개발을 위해 열정을 가지고 끊임없이 성찰하고 도전하여 자신을 성장시켜 나가는 역량
	관계형성 역량	학생, 동료교원, 학부모와 긍정적인 관계를 형성하여 다양한 관계 속에서 원만하게 상호작용할 수 있는 역량
	교직원성 역량	교원이 지녀야 할 기본 품성과 교육에 대한 바람직한 가치관 및 가정과교육에 대한 사명감을 가지고 이를 실천하는 역량
	자기관리 역량*	스트레스를 효과적으로 관리하고 신체적·정신적 건강을 유지하며, 교직생활에 대한 자신감과 효능감을 가지고 생활하는 역량
	문제해결 역량	수업, 생활지도, 학급운영 등 다양한 상황에서 마주하게 되는 문제 상황들을 회피하거나 두려워하지 않고 적극적으로 해결하는 역량
	변화대응 역량	교육환경 및 정책의 변화 방향을 신속하게 파악하고 아이디어나 대안을 모색하여 새로운 상황에 유연하게 대응하는 역량

*최우선 역량

V. 결론 및 제언

1. 요약 및 결론

본 연구의 목적은 가정과 초임교사에게 필요한 역량을 탐색하여 ‘가정과 초임교사 역량모델’을 개발하는 데 있다. 이에 역량모델 개발 준비, 구체화, 타당성 검증, 역량진단의 4단계에 걸쳐 연구를 실시하였으며, 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 문헌연구를 통해 1차 역량모델(안)을 도출하고, 가정과 초임교사 5명을 대상으로 FGI를 실시하여 2차 역량모델(안)을 도출하였다. 도출된 2차 역량모델(안)은 총 4개의 역량군(교수·평가 역량군, 학생지도 역량군, 교육공동체 참여 역량군, 교직원생애관리 역량군)과 22개의 역량 및 각 역량의 정의로 구성하였다. 이후 전문가 15명을 대상으로 2차 역량모델(안)의 타당성을 검증한 결과, 본 연구에서 도출한 4개의 역량군과 22개 역량 및 역량의 정의는 모두 내용타당도를 확보하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 총 222명의 가정과 초임교사를 대상으로 역량진단을 실시하여 역량에 대한 인식과 요구도 및 우선순위를 분석하였다. 가정과 초임교사들은 제시된 22개의 역량에 대하여 그 중요도(평균 4.44)를 높게 인식하고 있었으며, 그중에서도 ‘수업설계역량(4.70)’을 가장 중요하게 인식하고 있었다. 또한 현재 가장 잘 수행하고 있다고 인식하는 역량은 ‘교직인성역량(4.16)’, 반대로 가장 부족하다고 인식하고 있는 역량은 ‘진로지도역량(3.27)’으로 나타났다. 가정과 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 ‘최우선 역량’으로는 총 7개의 역량(‘수업설계역량’, ‘수업실행역량’, ‘학습지원역량’, ‘교육과정운영역량’, ‘학생평가역량’, ‘자료개발 및 활용역량’, ‘자기관리역량’)이 도출되었다. 도출된 7개의 역량 중에는 교수·평가 역량군에 해당하는 역량이 6개인 것으로 나타나 가정과 초임교사에게는 교수 및 평가와 관련된 역량이 보다 우선적으로 요구되고 있음을 확인할 수 있었으며, 초임교사의 교직원생애 관리와 관련된 ‘자기관리역량’ 또한 주목할 필요가 있음을 알 수 있었다.

셋째, 이상의 연구 결과를 종합하여 최종적으로 개발한 ‘가정과 초임교사 역량모델’은 총 4개의 역량군과 22개의 역량 및 역량 정의로 구성되었으며, 각 역량군별 역량은 가정과

초임교사들이 중요하다고 생각하는 역량일수록 상위에 제시하였다. 또한 역량진단을 통해 ‘최우선 역량’으로 도출된 7개의 역량에는 기호(*)를 추가로 기재하여 강조하였으며, 개발한 역량모델은 그림의 형태로도 함께 제시하여 가정과 초임교사에게 요구되는 역량들을 한눈에 파악할 수 있도록 하였다.

연구 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 예비 가정과교사의 역량을 강화할 필요가 있다. 현재 교원양성기관의 교육과정이 주로 교수 및 평가 활동과 관련된 교과목으로 구성되어있으나 가정과 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 ‘최우선 역량’이 대부분 교수 및 평가와 관련된 역량이었다는 점은 교원양성기관의 교육과정 또한 역량기반 교육과정으로 변화될 필요가 있음을 시사해준다. 즉, 가정과교사를 양성하는 대학(원)에서는 실제 현장에서 필요한 역량이 함양될 수 있도록 교육과정을 편성하고 운영하는 것이 필요하다. 특히 교수·평가 역량군의 역량 중에서도 초임교사들의 수행수준이 가장 낮게 나타난 ‘실험·실습운영역량’을 증진시키기 위해서는 예비교사가 스스로 옷과 음식을 만들어 보는 경험뿐만 아니라 실제 교사의 입장에서 학교의 시설과 교과의 예산을 고려하여 실험·실습 수업을 보다 구체적으로 계획해보고, 그 과정에서 발생할 수 있는 시행착오를 미리 겪어볼 수 있는 경험이 제공될 필요가 있다.

둘째, 가정과 초임교사들의 역량에 대한 인식과 요구를 반영한 연수프로그램이 제공될 필요가 있다. 연수프로그램의 대상자인 초임교사들의 인식이나 요구를 파악하지 못한 채, 일방적으로 이루어지는 연수프로그램은 그 효과성을 기대하기 어렵다. 특히, 대표적으로 초임교사들을 대상으로 실시되는 연수 중 하나인 1급 정교사 자격연수가 실제로 가정과 초임교사들의 역량 강화에 도움이 되는 내용과 방법으로 실시되고 있는지 돌아볼 필요가 있다. 또한 교직원생애관리 역량군의 역량 중 가장 중요하게 인식되고 있는 ‘자기개발역량’과 관련하여 가정과교사로서의 전문성을 개발할 수 있는 방법으로 대학원 진학, 학회 및 교과연구회 참여 등에 대한 정보가 이 연수를 통해 전달된다면 가정과 초임교사들의 ‘자기개발역량’ 강화에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 가정과 초임교사들이 자신의 경험을 나누고, 수업 및 평가자료를 활발하게 교류할 수 있는 공간을 활성화할 필요가 있다. 본 연구의 FGI를 통해 확인한 결과, 가정과 초임교

사들은 수업과 평가에 있어 가장 큰 어려움을 겪고 있으나 관련된 경험을 공유하거나 실제적인 도움과 자료를 얻을 수 있는 공간이 부족하다고 느끼고 있었다. 이는 Lee(2018)의 연구에서 가정과의 초임교사들이 직무연수를 통해 함양할 전문적 자질로 ‘교수방법 및 교수·학습자료 개발 능력’을 가장 높게 요구하고 있으며, 가정과의 직무연수로는 수업에서 활용할 수 있는 수업자료의 제공, 전달 연수보다는 소통하는 연수를 바라는 것보다 일치하는 맥락이다. 현재 86.5%에 해당하는 초임교사들이 학습공동체에 참여하고 있으며, 학회나 시도별 교과연구회를 통해 교수 및 평가와 관련된 도움을 받을 수 있음에도 불구하고 초임교사들의 어려움과 요구가 지속된다는 것은 관련된 커뮤니티가 더욱 활성화될 필요가 있음을 시사한다. 즉, 초임교사를 포함하여 가정과교사라면 누구든지, 언제든지 편하게 접근할 수 있고, 개인의 경험과 자료를 활발하게 나눌 수 있는 문화가 조성된 커뮤니티를 만들어나가기 위한 노력이 필요하다.

이상으로 본 연구는 FGI와 역량진단을 실시하여 문헌연구만으로는 확인하기 어려운 가정과 초임교사의 역량에 대한 인식과 요구를 파악하고, 이를 반영하여 ‘가정과 초임교사의 역량모델’을 개발하였다는 데 의의가 있다. 개발된 역량모델은 초임교사 개인의 차원에서 자신의 역량 수준을 판단하는데 활용되어 역량개발을 위한 연수 및 교육프로그램 선택에 도움을 주고, 교원양성기관과 학회, 연수기관, 교과연구회의 차원에서는 가정과 초임교사 및 예비교사들의 역량 강화를 위한 지원 계획의 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구에서 개발한 역량모델은 교사의 직무 전체의 범위에서 가정과 초임교사에게 필요한 역량을 체계화하여 제시하고 있으므로 2008년에 개발된 ‘가정과교사의 표시자격별 세부자격 기준’을 개정하는 데에도 활용될 수 있기를 기대한다.

2. 제언

본 연구가 갖는 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 가정과의 초임교사에게만 초점을 두고 연구를 실시하였다. 이에 도출된 역량이 경력교사와 유의

미한 차이가 있는지를 살펴보기 못했다는 한계가 있다. 이에 후속연구에서는 연구대상을 확대하여 교사발달단계에 따라 가정과교사에게 보다 우선적으로 요구되는 역량을 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 역량에 대한 중요도와 현재 수행수준에 대한 인식을 스스로 평가하는 ‘역량진단’을 실시하였다. 후속연구에서는 자신의 수행수준에 대한 인식이 아닌 실제 수행수준을 측정할 수 있는 평가지표를 개발하여 ‘역량평가’를 실시한다면 초임교사들의 역량 수준을 더 객관적으로 파악할 수 있을 것이다.

참고문헌

- Cho, D.-Y. (2009). Need analysis of job competence based on teacher development: Elementary school teachers in Seoul. *The Journal of Korean Teacher Education*, 26(2), 365-385. doi:10.24211/tjkte.2009.26.2.365
- Cho, W. (2012). *The construction of in-service curriculum for secondary school teachers according to teacher developmental stages*. Unpublished doctoral dissertation, Incheon National University, Incheon, Korea.
- Choi, Y. (2019). Educational needs of the core competencies for low-carrier technology teachers. *Journal of The Korean Institute of Industrial Educators*, 44(1), 209-231. doi:10.35140/kiiedu.2019.44.1.209
- Chung, J.-Y., Kim, K.-S., Kang, T.-H., Ryoo, S.-C., Yun, H.-J., & Sun, M.-S. (2014). A needs assessment analysis of new teacher's job competence in secondary school. *The Journal of Korean Teacher Education*, 31(4), 373-396. doi:10.24211/tjkte.2014.31.4.373
- Hwang, S.-H. (2003). *A study on teaching methods of newly appointed home economics teachers in secondary schools*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Hwang, S.-H. (2017). *Development of teaching-competencies scale on creativity-personality of home-economics teacher*.

- Unpublished doctoral dissertation, Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Jo, Y. -J. (2005). *A study on the inservice training program for novice teachers to adjust their teaching profession*. Unpublished master's thesis, Seoul National University of Education, Seoul, Korea.
- Kang, S. J. (2018). *Analysis of the possession level and educational needs of administrative work competencies among short-career elementary school teachers*. Unpublished master's thesis, Gwangju National University of Education, Gwangju, Korea.
- KICE, & KHEEA (2008). *표시과목 「가정」의 교사 자격 기준 개발과 평가 영역 상세화 및 수업 능력 평가 연구 [A study on the development of teacher qualification criteria and the detailed assessment area and the evaluation of educational ability in the display subject 'Home Economics']*. Seoul: Author.
- Kim, C. H., Kim, B. Y., Moon, S. B., Kim, J. S., Kim, E. G., Park, J. H.,...Chae, J. E. (2015). *A study for development of korean teacher competency index*. Seoul: KEDI.
- Kim, E. (2019). The relationship among practical teaching competence, theoretical teaching competence, and teaching efficacy of practical arts (technology and home economics education) teachers. *Family and Environment Research*, 57(3), 383-393. doi:10.6115/fer.2019.028
- Kim, H. K., Joo, Y. H., & Uhm, J. Y. (2016). An analysis on job competencies in the life cycle of korean secondary school teachers. *Research Institute of Education Korea University*, 29(4), 163-189.
- Kim, Y., Choi, J., Lee, Y., & Lee, K. (2018). A study on competencies and educational needs of school administrators for creative STEAM education. *The Korean Journal of Technology Education*, 18(1), 83-102.
- Ko, Y.-M., Kim, D. Y., & Kim, H. I. (2016). The development of competency model for teacher of informatics in secondary education. *The Journal of Korean Association of Computer Education*, 19(4), 33-34. doi:10.32431/kace.2016.19.4.004
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *포커스그룹: 응용조사 실행 방법 [Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research]*. (B. O. Min, & D. H. Cho, Trans.) Seoul: Myoungin Books. (Original work published 2008).
- Kwon, H. W. (2011). A study on needs analysis of to develop job competency of newly employed elementary school teachers. *The Journal of Elementary Education*, 24(2), 115-134.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, E. J. (2008). *Need assessment for in-service training programme for development of elementary school initial teachers' performance*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Lee, G. (2015). *An action research for reflective practice of home economics teacher through professional learning community activity*. Unpublished doctoral dissertation, Gyeongsang National University, Jinju, Korea.
- Lee, G. H., & Choi, Y. H. (2018). Invention teachers' competency model development. *School Science Journal*, 12(1), 127-138. doi:10.15737/ssj.12.1.201802.127
- Lee, H. (2017). Curriculum development of in-service teacher education programs to enhance secondary beginning teachers' core-competencies. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17(10), 289-312. doi:10.22251/jlcci.2017.17.10.289
- Lee, H. (2018). Needs analysis for development of training program for newly appointed home economics teachers: Focusing on the participants of first-grade teachers qualification training. *Journal of Korean Home Economics Education Association*, 30(1), 15-28. doi:10.19031/jkheea.2018.03.30.1.15
- Lee, H. M. (2013). *핵심인재 역량개발: 강한 조직을 만드는 학습 기반의 HRD 전략 [Learning based strategic human resource development]*. Seoul: Joongang Economy.
- Lee, Y. S. (2015). *Educational needs analysis of newly employed elementary school teachers to improve their job competences*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Lim, Y., & Hong, H. (2018). Analysis of the perceptions and needs of elementary and secondary teachers on the teachers' key competencies. *Korean Journal of Educational Research*, 56(2), 1-31. doi:10.30916/KERA.56.2.1
- Lortie, D. C. (1993). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (2001). *알기 쉬운 역량모델링 [The*

- art and science of competency models*]. (J. C. Jung, D. M. Min, & J. M. Kim, Trans). Seoul: PSI consulting. (Original work published 1999).
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training & Development Journal*, 43(9), 49-59.
- Mink, O. G., Shultz, J. M., & Mink, B. P. (1991). *Developing and managing open organizations: A model and method for maximizing organizational potential*. Austin: Somerset Consulting Group.
- Paek, J., Cho, H. J., & Song, M. (2015). Developing competency model for secondary school teachers. *Journal of Skills and Qualifications*, 4(2), 85-110.
- Park, H. H. (2005). Teacher career development through training programs based on developmental stages: From the perspective of HRD. *CNU Journal of Educational Studies*, 26(2), 1-19.
- Park, K. (2019). Developing teacher competency model for a career elective subject of 'introduction to intellectual property'. *The Journal of Korean Teacher Education*, 36(1), 214-244. doi:10.24211/tjkte.2019.36.1.214
- Park, S. H. (2019). *초보의 순간들 [first-time moments]*. Paju: Dreammap.
- Seo, M., & Kim, M. (2014). Competency modeling for secondary school teachers in charge of students affair. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 14(9), 391-409.
- Seol, J. (2019). *An analysis on the perception of the difficulties and competencies for the beginning teachers of electric-electronic engineering according to the changes of science and technology trend*. Unpublished master's thesis, Incheon National University, Incheon, Korea.
- Son, S. (2016). *A study on the development of key competency modeling and competency-based curriculums following teachers' professional life cycle*. Unpublished doctoral dissertation, Incheon National University, Incheon, Korea.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1998). *핵심역량모델의 개발과 활용 [Competence at work]*. (B. M. Min, D. K. Park, J. K. Park, & J. C. Jung, Trans.). Seoul: PSI consulting. (Original work published 1993).
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178.
- Yu, N. S. (2010). A study on novice home economics teacher socialization. *Family and Environment Research*, 48(3), 99-114. doi:10.6115/khea.2010.48.3.099

<국문요약>

본 연구의 목적은 ‘가정과 초임교사의 역량모델’을 개발하는 데 있다. 이에 역량모델 개발 준비, 구체화, 타당성 검증, 역량진단의 4단계에 걸쳐 연구를 실시하였으며, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 문헌연구를 통해 1차 역량모델(안)을 도출하고, FGI를 통해 2차 역량모델(안)을 도출하였다. 도출된 2차 역량모델(안)의 타당성을 검증한 결과, 본 연구에서 도출한 역량군과 역량, 역량의 정의는 내용타당도를 확보하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 가정과 초임교사에게 가장 우선적으로 요구되는 ‘최우선 역량’으로는 총 7개의 역량(‘수업설계역량’, ‘수업실행역량’, ‘학습지원역량’, ‘교육과정운영역량’, ‘학생평가역량’, ‘자료개발 및 활용역량’, ‘자기관리역량’)이 도출되었다. 이상의 연구 결과를 종합하여 최종적으로 개발한 ‘가정과 초임교사 역량모델’은 총 4개의 역량군과 22개의 역량 및 역량 정의로 구성되었으며, 각 역량군별 역량은 가정과 초임교사들이 중요하다고 생각하는 역량일수록 상위에 제시하였다. 본 연구는 FGI와 역량진단을 통해 가정과 초임교사들의 역량에 대한 인식과 요구를 파악하고, 이를 반영하여 역량모델을 개발하였다는 데 의의가 있다.

■논문접수일자: 2020년 12월 11일, 논문심사일자: 2020년 12월 17일, 게재확정일자: 2021년 1월 9일