

## 경력에 따른 중등교사의 역량수준 분석

문찬주 허광영 이 혼 박세준\*  
한국직업능력개발원 서울대학교 서울대학교 서울대학교 교육행정연수원

## The effects of teaching experience on secondary school teachers' competency

Moon, Chanju Heo, Kwangyeong Li Xin Park, Seijoon\*  
KRIVET Seoul National University Seoul National University SNU NAEA

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received Aug 15 2017  
Revised Sep 28 2017  
Accepted Sep 29 2017

### Keywords:

Secondary school teacher,  
teaching experience,  
perception of competency  
One-way ANOVA  
Multiple Regression Analysis

### 주제어:

중등교사, 경력,  
역량수준, 일원분산분석,  
중다회귀분석

### ABSTRACT

This study examines whether and how years of teaching experience affects secondary school teachers' instructional competence, school management support competence, interpersonal competence and teacher commitment. Both One-way ANOVA and Multiple regression analysis were used in this study to answer the two research questions.

The results indicated that: 1) secondary school teachers showed significant differences in their competencies based on their years of teaching experience. 2) Secondary school teachers with more years of teaching experience showed higher scores on their competencies.

These results provide a foundation for further researches on the necessity of in-service teacher education programs and the process of teacher appraisal both in light of duration of teaching experience.

### 국문초록

본 연구에서는 중등교사에 주목하여 교사의 경력과 교수학습전문성, 학교경영지원, 관계 및 가치의 3가지 역량수준에 대해 일원분산분석과 중다회귀분석을 활용하여 실증 분석하였다.

연구 결과, 첫째, 3가지 역량수준 모두 0~5년, 6~14년, 15~24년, 25년 이상의 교직경력 단계별 유의미한 차이를 보이고 있었다. 둘째, 교사 경력이 길어질수록 3가지 역량수준 모두 정적으로 높아진 것을 알 수 있었다.

이에 연구결과를 토대로 교직경력 단계별 교사의 수요를 반영한 역량개발 프로그램 개발 필요성과 교사의 경력별 역량수준을 토대로 한 교원평가의 심층적 논의, 경력과 역량수준에 대한 실제 수행까지 고려한 후속 연구를 제언하고 있다.

\* Corresponding author, icarospark403@snu.ac.kr

## I. 서론

교육은 일반적으로 교육자, 교육내용, 학습자 등의 세 가지 요소로 구성되는데, 이 요소들의 상호작용이 교육을 발전시킨다고 할 수 있다. 이 중 교육자인 교사는 교육을 직접적으로 주도하고 있는 요소로서, 교육 발전의 결정적 성패를 좌우한다고 할 수 있다(윤정일, 신효정, 2006; 정제영 외, 2014). 더욱이 ‘교육의 질은 교사의 질을 뛰어넘지 못한다.’ 라는 언명에도 나와 있듯이 교육과 교사는 불가분한 관계에 있으며, 교육의 발전을 위한 양질의 교육을 이야기하기 위해서는 교사의 질 관리를 위한 교사의 전문성 역시 이야기되어야 한다(김희규, 주영효, 2014; 배진오, 이연승, 2014; Burstein et al., 1999; Darling-hammond, 2000).

이처럼 교사의 전문성이 강조됨에 따라, 교사의 전문성 제고 방안에 대한 논의가 활발해졌고, 교사의 전문성을 측정하고 평가하기 위한 보편타당한 준거로써 ‘교사역량’ 개념이 대두되었다(문은경, 신원석, 박인우, 2016; 장선영, 박인우, 김명량, 엄미리, 2008). 교사역량이란 교사가 교육활동을 수행하는 과정에서 필요로 하는 지식과 기술, 자질, 태도, 가치관을 포함하는 특성으로서, 선행연구에서는 이러한 특성을 강화시켜줌에 따라 교사의 전문성을 증진시킬 수 있다고 주장한다(박수정, 김미정, 2015; 박혜경, 2012).

실제로 우리나라에서는 교사의 역량 증진을 향상시키기 위해 다양한 인사제도에 역량의 개념을 중요한 요소로 포함시키고 있다. 중등교사 연수, 교원평가, 승진제도 등을 면밀히 살펴보면 교사의 경력과 전문성(역량)은 매우 중요한 요소이며, 경력과 역량이 상관관계가 높다는 전제하에 관련 인사제도들이 정비되었음을 알 수 있다. 이처럼 교사의 승진에 있어서 교사의 경력은 아주 중요한 요소이지만, 연수나 평가와 관련해서 경력은 거의 고려되지 않는다. 이에 대해 몇몇 연구자들은 현재의 승진 및 호봉제도가 합리적인지, 또한 경력별로 역량수준 및 교사의 수요를 고려한 연수 및 평가 제도를 마련해야 하는지에 대해 각기 의견을 달리해왔다(박홍희, 2005; 이경진, 최진영, 장신호, 2009; 이성은, 최진영, 송경오, 2010; 이준희, 2006; 전제상, 2010). 그러나 이러한 논의의 바탕에는 중등교사의 경력에 따라 역량수준에 차이가 있는지, 그리고 경력이 역량에 영향을 미치는지에 대한 논의가 선행되어야 함에도 실제 경력별로 역량수준을 진단한 연구는 그동안 충분히 이루어지지 않았다.

교사의 역량에 대해 기존 논의들은 유아교사, 초등교사, 중등교사, 특수교사 그리고 예비교사까지 학교 급과 맡은 업무, 정규직 여부에 따라 교사에게 필요한 역량을 파악하거나 현재 역량수준을 분석하는 연구들이 주를 이루어 왔다(강석주, 2004; 고은영, 박희숙, 2014; 김주영, 2012; 박용호, 조대연, 배현경, 이해정, 2012; 이선민, 박재국, 2016; 정제영 외, 2014; 정제영 외, 2016; 최진영, 이경진, 장신호, 김경자, 2009). 기존의 논의들은 교사에게 필요한 역량이 무엇인

지를 살펴보고 교사가 지닌 역량을 진단하여 현재의 역량수준을 신장시키기 위한 대안을 중점적으로 제시하였으나, 교사 개인의 교직 경험, 즉 경력에 따른 역량수준의 차이와 역량수준 변화의 양태에 대한 문제의식은 상대적으로 부재하였다. 특히, 교사는 경력에 따라 지식, 기술, 자질, 태도, 가치관에 대해 변화를 보이기 때문에 교사의 역량수준의 변화 양상이 존재할 가능성이 크다. 이에 교사의 경력 변화에 따른 역량에 대한 연구 및 이에 대한 논의가 필요하다고 할 수 있다(조호제, 윤근영, 2009). 또한 최근 중학교 자유학기제 도입과 교육과정 개편 등 중등교육 단위에서의 교육개혁이 활발히 이루어지고 있기 때문에, 중등교사에게 요구되는 역량이 단순히 교수 관련 역량에서 더 나아가 다양한 종류의 역량으로 확대되고 있고, 그 중요성이 더욱 중요하게 부각되고 있는 시점이라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 중등교사를 분석의 대상으로 설정하여 중등교사의 경력별로 역량수준 인식에 어떠한 차이가 있는지와 경력에 따른 교사의 역량수준에 대한 인식이 어떻게 달라지는가에 대해 분석해보고자 한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 중등교사의 역량수준 인식은 경력 단계별로 차이가 발생하는가?
- 연구문제 2. 중등교사의 경력에 따라 역량수준 인식은 어떻게 달라지는가?

## II. 이론적 배경

### A. 교사의 경력과 역량

#### 1. 교사의 경력

교사의 경력은 교직에 있는 단순한 기간만을 의미하는 것이 아니라 교사의 발달과 그 연관성을 의미지어 볼 수 있다. 물론 교직경력이 많다는 것이 그 교사의 발달과 관련된 모든 측면을 대변해 줄 수는 없지만, 기존의 교사발달 이론들 역시 교직경력이 발달단계를 구분하는 중요한 기준이라고 이야기한다(이정옥, 최영남, 1999). 발달과업이론에 근거하면 교사의 경력, 연령이나 생의 주기는 교사에게 연속적인 발달단계로서 모형화된다고 이야기한다(오영제, 2006). 교사의 경력에 대한 기존의 논의들은, 교사의 발달단계를 경력에 따라 다양하게 단계별로 유형화하고 있다.

먼저 국내의 연구를 살펴보면, 최상근(1992)은 교직 경력에 따라 교사 발달 단계를 생존단계(0-3년), 재평가 단계(4-6년), 평정 단계(8-13년), 침체 단계(14-16년), 보수주의 단계(17-20년)으로

구분하였다. 심우엽, 류재경(1994)은 교직 적응단계(0-5년), 안정 및 철학 형성단계(6-10년), 교직 경험 심화 및 중추적 역할 수행 단계(10-20년), 2선으로 물러날 준비단계(20-30년), 교직 말기 및 정년 준비단계(30년 이상)로 보았다. 이난숙(1991)은 교사 발달단계를 양성단계, 형성단계(1-4년), 성장단계(5-10년), 성숙단계(11-20년), 원숙단계(21년 이상)로 구분하였고, 조호제 등(2009)의 연구에서는 교사를 경력에 따라 5년 미만, 5~15년, 15년~25년, 25년 이상의 4단계로 나누어서 보았다.

박홍희(2005)는 교사 발달 단계를 초임기(0-5년), 성장기(6-10년), 성숙기(11-20년), 원숙기(21년 이상)로 구분하였다. 초임기는 초임 교사가 발령받은 첫 학교에서 다른 학교로 전보를 가는, 두 번째 학교를 경험하는 시기이다. 성장기는 교사가 한두번의 전보를 통해, 교사의 역할 수행에 있어 초임기보다 성숙한 자세로 전문적인 능력을 발휘하는 시기이며, 성숙기는 교사로서 높은 자질을 갖춘 시기로 교직 생활이 자연스레 내면화되어 전반에 걸쳐 안정감을 보이는 시기이다. 마지막 원숙기는 교직에 대한 자신의 역할 수행에 있어 결정을 해야 하는 시기로, 승진에 대한 관심을 보이거나 학생들에 대한 관심이 높아지기도 하나 열정이 감소할 수도 있는 시기이며, 자기 성찰적 시기이기도 하다.

국외의 연구에서도 교사의 발달단계를 교직경력에 따라 구분한 연구들이 많았는데, Katz(1972)는 교사들의 발달단계를 교직경력에 따라 0-1년(생존단계), 2-3년(강화단계), 3년-4년(갱신단계), 5년 이후(성숙단계)로 구분하였으며, Burden(1980)은 0-1년(생존단계), 2-4년(조정단계), 5년 이후(성숙단계)로 구분하였으며, Newman 등(1980)은 교직경력을 10년 단위로 구분하였다(이윤식, 1999 재인용). Klecker 등(1999)의 연구는 5년 미만, 6~10년, 11~15년, 16~20년, 21~25년, 25년 이상의 5년 단위로 교직경력을 구분하였다. Zafer Ünal 등(2012)의 연구와 Kok-auntoh 등(1996)의 연구에서도 5년 단위로 각각 5단계, 7단계로 교직 경력을 구분하였다. 이러한 국외의 연구는 경력 5년 미만의 교사를 초임 교사로 분류한 전화영, 유미현, 홍훈기, 박은이(2009)의 연구와 같은 국내연구와 같은 맥락을 가진다고 할 수 있다.

특히 Huberman(1989)은 이러한 선행연구들을 보다 발전시켜 교사 발달을 5단계로 나누었다. 첫 번째 단계는 생존 및 발견단계(1~3년)로서, 교직 경험이 없는 초임 교사가 수업에 어려움을 느끼고 현실에 대하여 자각하는 단계이다. 두 번째 단계는 안정화 단계(4~6년)로서, 교사가 잘 적응하여 교사의 역할에 안정적으로 안착하여 수업에 있어서 어느 정도 숙달되고, 편안함을 가지는 단계이다. 세 번째 단계는, 실험·행동주의 또는 회의·자기 의심 단계(7~18년)로서 안정을 넘어서 새로운 도전을 시도하려 하며, 교직에 대한 다양한 인식을 하고 직업적 위기를 느끼는 단계이다. 네 번째 단계는 평온성, 보수성 단계(19~30년)로서 교실에서 안정감을 느끼며 점차 활력이 감소하고, 마지막 이탈 단계(31~40년)는 교사들이 점차 직무로부터 벗어나 다른 일을 추구하는 단계이다.

이러한 기존의 선행 연구들은, 연구자마다 차이가 있고 또 교사 개인마다 차이는 있지만 기본적으로 경력에 따라 교사의 모습이 발달한다는 것을 보여준다. 이러한 관점은 교직 경력이라는 것이 단순히 교단에서 보내는 시간만을 의미하는 것이 아니라, 전문성 발달을 위한 시간이며 이를 통해 교사의 역량 또한 강화될 것이라고 유추할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 이러한 선행연구를 참고하여 교사 집단을 경력에 따라 구분할 때에 박홍희(2005)와 조호제 등(2009)의 연구와 같이 초임기(0~5년), 성장기(6~14년), 성숙기(15~24년), 원숙기(25년 이상)의 4단계로 구분하였다. 이렇게 구분하게 된 것은 국, 공립학교 교사의 경우 경력 5년을 기준으로 정교사 1정 자격연수를 받으며, 첫 전근을 하게 되는 것이 일반적이기에 5년까지를 초임기로 볼 수 있다(전화영 외, 2009). 경력 5년 이후에는 전보를 통해 두 번째 학교를 경험하게 되고, 경력 15년부터는 수석교사로서의 자격이 주어지고 교육전문직으로 전직하게 되는 것이 일반적이기에 15년을 기점으로 교사 집단을 경력에 따라 구분할 수 있다. 경력 25년의 경우는 비록 현재 시점에서는 관련 규정이 개정되긴 하였으나, 과거 교원승진규정에서 경력 만점 기간이 25년이었기에 경력 25년을 교직에 있어 또 다른 전환점으로서의 기준으로 볼 수 있다.

## 2. 교사의 역량

역량이란 사전적으로 “어떠한 일을 해 낼 수 있는 힘”이다(민중서림편집부, 2006). 주로 직업 교육이나 훈련 분야, 성인교육 분야에서 논의가 되어 왔으며, 학자에 따라, 개발하거나 연구하는 분야에 따라, 그 정의가 상이하지만 대부분의 학자들은 우수한 성과를 내는 사람들의 행동 특성으로 지식, 수행, 태도와 경험의 결합체로 보고 있다(박용호 외, 2012; 최진영 외, 2009; Milan, 2008). 이에 교사 역량을 역량에 대한 사전적, 이론적 정의를 바탕으로 정의하자면 교사가 교육활동을 수행하는 데에 있어 필수적으로 갖추어야 할 지식, 기술, 자질, 태도, 가치관을 포함하는 특성들을 의미하며, 교사의 직무수행에 필요한 일반적인 능력과 전문적인 영역 모두를 포함한 개념이라고 할 수 있다(박수정 외, 2015; 박혜경, 2012; 주현준, 2008).

한편 역량과 비슷한 개념으로 전문성을 꼽을 수가 있는데, 교사의 전문성(teacher professionalism)이라는 개념은 학자의 관점에 따라 다르지만 공통적으로 교사가 전문직으로서 다른 직업과 구별되는 체계적이고 일반적인 능력과 자질이다(김옥예, 2006; 김지선 외, 2014; 허은정, 2011). 교사의 전문성은 교사의 역량이라는 개념과 비슷하게 보일 수 있으나, 다음의 차이점을 가지고 있다. 교사의 역량은 다른 직업과 구별된 교사라는 전문직의 특성을 강조하는 데 중점을 두지 않고 교사가 교육현장에서 맡는 여러 가지 역할을 바탕으로 갖춰야 하는 자질과 능력을 종합적으로 규정하는 것이다. 다시 말해 교사 전문성은 역량 구성과 계발의 가이드라인을 제공하지만,

교사 역량이라는 개념은 현장교사의 자질과 능력에 관하여 더욱 풍부하고 종합적인 내용을 포함한 것이라고 할 수 있다.

또한 기존 연구 중에 역량과 전문성을 엄격하게 구분하지 않은 연구들이 존재하기 때문에 교사전문성에 관한 연구에 대해서도 추가적으로 살펴볼 필요가 있다. 교사 전문성에 관한 연구는 주로 전문성 계발에 주목한 연구가 대부분이며, 구체적으로 교사 전문성 신장 및 제고 방안 연구, 전문성 계발 프로그램 사례 분석, 교사 전문성 습득 및 제고 과정 분석 등에 대한 연구가 있다(권나영, 이은정, 박미미, 박진형, 2012; 김경애, 2015; 이해정, 2010). 한편, 교사 전문성의 영향요인 중에 교직경력에 대해 살펴본 연구도 있지만 이 연구들에서는 특정 교과나 교사 전문성 중의 일부에만 주목하였다(이광호, 2012; 조호제 외, 2009; 홍인혜, 2015). 이러한 연구들에 비하여 본 연구는 교사 역량의 영향 요인인 경력에 초점을 두며, 특정 교과나 하위 전문성에 제한을 두지 않고 교직경력을 전체적인 주요 영향요인으로 보고자 하였다.

교사역량에 대한 기존 논의들은 앞서 서론에서 이야기한 바와 같이 주로 학교 급이나 맡은 업무, 정규직 여부에 따라 그 역량 실태와 필요도에 대해서 연구해왔으나, 본 연구에서는 중등교사에 초점을 맞추어 그 역량에 대해 알아보하고자하기에 중등교사의 역량에 대한 연구를 위주로 살펴보고자 한다.

중등교사의 역량에 대한 선행연구들은 특정 역량만을 강조한 연구(백순근 외, 2007; 장선영 외, 2008)나 직무에 국한된 역량에 대한 연구(강석주, 2004; 박용호 외, 2012)가 위주이며 교사의 역량을 전반적으로 다룬 연구는 다소 부족한 편이다. 중등교사 역량모델에 대해 개발을 진행한 백지연, 조현정, 송민영(2015)의 연구에서는 중등교사의 역량에 대해 교수 역량, 평가 역량, 생활지도 역량, 학급경영 역량, 조직 역량, 행정업무 관리 역량, 정의적 역량의 7개 역량 군과 세부 39개의 역량으로 구분하였다. 그러나 세부 역량 중 능력, 태도, 가치 등이 서로 혼재되어 있는 경우가 있어 역량군 간에 명확한 구분이 어렵다는 한계점이 있다. 이로 인해 실제 교사들을 대상으로 역량수준을 측정하거나 분석하기에 다소 어려움이 따른다. 따라서 본 연구에서는 교사 역량을 교수학습전문성 역량군, 학생지도 학급관리와 학교경영지원 역량군, 그리고 관계 및 가치 역량군으로 지식, 수행, 태도 측면의 3개 역량 군으로 구조화하여, 분석을 실시하였다.

### 3. 교사의 경력과 역량과의 관계

경력과 역량과의 관계에 대한 국내외 선행연구를 살펴보면, 그 연구 대상이 초등교사와 대학교수를 위주로 진행되었다(송혜덕, 장선영, 김연경, 2013; 이경진 외, 2009; 조대연, 2009). 물론 이성은 등(2010)의 연구에서 초·중등학교 교사를 동시에 고려하여 경력과 역량의 관계를 언급하

였으나, 이 연구에서는 경력과 역량 간의 관계를 분명하게 분석한 것이 아니라 경력에 따른 연구내용 요구분석을 통해 교사의 현재 역량수준과 역량 필요도에 대해 간접적으로 제시하였다.

초등교사의 핵심역량 수준 및 교직경력별 핵심역량 수준 차이에 대해 분석한 이경진 등(2009)의 연구에서는 초등교사의 핵심역량 군을 5가지의 교수역량, 평가역량, 생활지도역량, 학급경영역량, 전문성개발역량으로 구분하였고, 이를 지식, 수행, 태도역량에 비추어 교직경력에 따라 비교하였다. 연구결과 교직경력에 따라 대부분의 핵심역량 군 수준이 높아지는 것을 제시하였다. 특히 지식역량의 경우 경력에 따라 핵심역량의 차이가 확실하며, 태도역량의 경우 경력에 따른 핵심역량의 차이는 적은 것으로 나타났다. 이를 통해 교직경력에 따라 각기 다르게 인식하고 있는 역량 수준을 반영하여 교사 전문성 향상을 위한 교육 계획을 수립, 실시해야 한다고 제안하였다. 서울지역의 초등교사를 대상으로 교사 발달단계별 직무역량 요구분석에 대해 연구한 조대연(2009)의 연구는 교사발달단계를 생존단계, 조정단계(성장·안정침체·좌절단계), 성숙·승진지향단계로 구분하여, 수업계획 및 준비, 수업실시, 학습평가, 생활지도, 학급·학교경영지원, 태도의 6개 직무역량 요구도를 분석하였다. 분석결과 발달단계 별 교사직무역량에 대한 요구는 현재수준과 필요수준 간에 통계적으로 의미 있는 차이를 보여주고 있으며, 특히 성숙·지향단계보다 경력이 적은 조정단계의 교사들이 더 높은 직무역량 요구를 보이고 있었다.

위에서 언급하였듯이 기존의 교사 경력별 역량 분석 연구는 역량의 하위 영역을 구체적으로 나누어서 분석한 것이 주를 이뤘다. 즉 교사의 교수전문성 역량, 학급과 학교경영 역량, 그리고 인간관계 역량 등 분야별 역량이 경력에 따라 변화할 수 있다는 것이다.

기존 연구에 따르면 교사의 교수역량은 교직 경력별로 다르게 나타난다(이경진 외, 2009; 임현수, 백순근, 2006; 장인옥, 전평국, 2001; 최미숙, 2004). 그러나 구체적으로 어떻게 다른지에 대해서는 연구자마다 결론이 조금씩 다르다. 이경진 등(2009)과 박지영(2003)의 연구에 따르면 초등교사의 교수역량 수준은 경력에 따라 높아졌으며, 교직 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 하지만 전성훈(2015)의 연구에서는, 고등학교 교사의 경우 교직 경력에 따라 교수역량에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이경진 등(2009), 박지영(2003), 임정준, 이영민, 임정연(2011)은 초등교사의 학급경영 역량과 교직 경력간의 관계를 분석했다. 이들의 연구결과에 따르면 교직 경력이 증가함에 따라 초등교사의 학급경영 역량 수준 역시 높아지며, 이는 교직 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이로 나타났다. 하지만 곽윤철(2016)의 연구에서는, 교직 경력 20년 이하까지는 경력에 따라 학급경영 역량이 높아지나, 20년 이상에서는 경력에 따라 낮아지는 것으로 나타났다. 임현수 등(2006)은 교직 경력이 교사의 인간관계 역량에 미치는 영향을 분석했다. 이 연구에서는 서울 및 경기도 지역에 위치한 10개 중학교에 근무하는 교사들을 대상으로 연구를 진행했고, 연구 결과에 따르면 교직 경력에 따라 인간관계에 대한 인식 수준이 “V”자 형으로 변화했다. 또한 임정준 등(2011)의 연구에서는 초등교사의 인간관계 역량이,

경력에 따라 높아지는 것으로 나타났다. 하지만 곽윤철(2016)의 연구에서는 초등교사의 인간관계 역량이 경력에 따라 높아지다가 낮아지는 것으로 나타났다.

한편 대학교수의 경력별 직무역량 요구에 대해 분석한 송해덕 등(2013)은 대학교수의 경력에 따라 15개의 세부역량을 기본역량, 교수역량, 관리역량으로 구분하여 그 차이를 연구하였다. 그 결과 경력에 따라 교수들의 역량 요구는 유의미한 차이를 띄며, 경력별 우선 향상 역량 선정과 지원 방안을 제안하였다.

교직발달단계에 따라 초, 중등 교사의 연수 요구 분석을 통해 경력과 역량의 관계에 대해 간접적으로 제시한 이성은 등(2010)의 연구는 교직발달단계를 초임(5년 미만), 정착(5년~9년), 발전(10년~19년), 심화(20년 이상)로 구분하여 발달단계에 따른 연수내용영역 요구 차이를 유의미하게 밝혀내었다. 이를 통해 연수내용영역 요구는 해당 연수를 통해 습득할 수 있는 역량의 요구라고 제안하여 경력과 역량의 관계를 간접적으로 나타내었다.

이상의 선행연구를 토대로 경력과 역량의 관계에 있어 교사의 경력에 따라 역량수준이 유의미한 차이를 나타내고 있다는 것을 알 수 있다. 이 점을 통해 경력과 역량의 관계에 대해 논리적 토대를 뒷받침해주는 동시에 연구의 필요성 또한 제안하고 있다

## B. 이론적 모형 : 교사발달단계

교사발달단계에 관한 이론적 모형은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 교사들의 성장, 발달이 일정한 단계에 따라 직선적, 순차적으로 발달한다는 이론적 모형과 누구에게나 일정한 단계 및 유형으로 나타나기보다는 개개인의 배경이나 자질, 환경에 따라 교사의 발달이 다르게 나타날 수 있을 것이라는 이론적 모형으로 나타낼 수 있다

먼저, 교사발달단계에 관한 연구 중에서 Katz(1972)는 교사발달단계를 생존기, 강화기, 갱신기, 성숙기로 경력에 따라 구분하여 교사발달단계를 교사의 생애 주기와 연결하였으며, 이난숙(1991)은 교직발달이 양성단계, 형성단계, 성장단계, 성숙단계, 원숙전문단계의 과정으로, 교직경력에 따라 직선적, 순차적으로 발달한다고 하였다. 이러한 관점에서는 교사의 발달은 순차적으로 이뤄지기 때문에, 교직경력이 쌓일수록 교사가 가지는 전문성 및 역량 역시 강화된다고 볼 수 있다.





(그림 1) 교직경력에 따른 역량 강화

이러한 관점과는 달리, 교사의 발달단계가 교직경력이나 연령과는 상관없이 개인적, 조직적 환경 요인에 따라 역동적으로 발달과정을 이루어나간다는 견해가 있다. Burke 등(1984)은 교사 발달 사이클 모델(Teacher Career Cycle Model: TCCM)을 제시하면서, 교사발달의 단계가 단순하고 직선적이라기보다는 복잡적이고 역동적으로 발달한다고 이야기했다. 강경석과 김영만(2006)이나 윤홍주(1996)의 연구들도 같은 관점에서 교사발달을 개인적, 제도적 및 조직적 요인에 의해 이루어진다고 언급했다. 또한 발달의 방향 역시 점차 전문성 및 역량이 강화되는 방향이 아닌 안정·침체단계, 쇠퇴단계 등 전문성 및 역량이 약화되는 단계가 존재한다고 제시한다. 이러한 관점에서는 교사의 경력과 교사가 가지는 역량이 큰 상관관계를 가지고 있다고 보기 어렵다.



(그림 2) 개인적·조직적 환경요인에 따른 역량 강화

본 연구에서는 교사의 발달단계가 경력에 따라 이뤄진다는 Katz(1972), 이난숙(1991) 등의 교직경력에 따른 역량 강화 모형을 바탕으로 연구를 진행하였다. 해당 모형에 기초하여 경력에 따라 순차적으로 역량수준이 강화되는지를 본 연구에서 살펴보고자 하였다.

### III. 연구 방법 및 절차

#### A. 연구 대상

본 연구에서는 중등교사의 경력별 역량수준 차이와 경력이 역량수준에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 분석하기 위해, 전국의 중등학교를 대상으로 비확률 표집방법으로 표본을 추출하

였다. 이에 56개의 중등학교를 선정하였고, 56개 중등학교의 현직교사를 대상으로 2012년에 설문지를 실시하여, 33개교에서 623부를 회수하였다.<sup>1)</sup> 총 수거된 623부의 설문지 중 무성의한 응답과 결측치를 제외한 결과, 447부가 최종 분석에 활용되었다.

설문 응답자의 성별은 남교사가 208명, 여교사가 239명이었다. 교직경력에 단계에 따라 0~5년인 교사는 126명, 6~14년인 교사는 96명, 15~24년인 교사는 136명, 25년 이상인 교사는 89명이었다. 전공교과에 따라 국어, 영어, 수학, 사회, 과학, 음악, 미술, 체육, 윤리, 기술가정, 한문, 제2외국어, 기타의 교사가 설문지에 응답하였으며 이중 국어, 영어, 수학, 과학교과는 309명, 나머지 교과는 138명이었다. 담임여부에 따라 담임은 293명, 비 담임은 154명이었다. 최종학력에 따라 대졸인 교사는 242명, 석사인 교사는 196명, 박사인 교사는 9명이 설문지에 응답하였다. 출신대학별로는 사범대학 출신 교사가 352명, 교직이수인 교사가 39명, 교육대학원 출신인 교사가 46명, 일반대학 및 기타 교사가 10명이었다. 직위에 따라서는 일반교사가 412명, 기간제 교사가 35명이었다. 학교소재지에 따라서는 서울, 광역시가 2명, 중소도시가 267명, 읍면지역이 178명이었다. 설립유형 구분은 국공립이 422명, 사립이 25명이었으며, 학교 급에 따라서는 중학교가 215명, 고등학교가 232명이었다. 마지막으로 평준화 여부에 따라 평준화 지역의 교사는 169명이었으며, 비평준화 지역의 교사는 278명이었다. 설문지에 응답한 응답자의 특성을 표로 나타내면 아래의 <표 1>과 같다.

---

1) 본 연구에서 활용된 설문조사는 서울대학교 교육행정연수원 신정철 교수 연구팀에서 2012년 교사 전문성 개발 연구를 위해 진행되었다. 연구진은 설문조사 결과를 활용하여 본 연구를 수행하였으며, 설문조사 결과의 활용에 대해 신정철 교수 연구팀의 허락을 득하였다. 연구진은 본 연구에 설문조사 결과를 활용할 수 있도록 배려해준 신정철 교수 연구팀에 감사를 표한다.

〈표 1〉 연구 대상

	특 성	빈도(%)	합계
성별	남교사	208 (46.6%)	447 (100%)
	여교사	239 (53.4%)	
교직경력	0~5년	126 (28.2%)	447 (100%)
	6~14년	96 (21.5%)	
	15~24년	136 (30.4%)	
	25년 이상	89 (19.9%)	
전공교과	국, 영, 수, 사, 과	309 (69.1%)	447 (100%)
	음, 미, 체, 기·가 등	138 (30.9%)	
담임여부	담임	293 (65.5%)	447 (100%)
	비 담임	154 (34.5%)	
최종학력	대졸	242 (54.1%)	447 (100%)
	석사	196 (43.8%)	
	박사	9 (2.0%)	
출신대학	사범대학	352 (78.7%)	447 (100%)
	교직이수	39 (8.7%)	
	교육대학원	46 (10.3%)	
	일반대학 및 기타	10 (2.2%)	
직위	교사	412 (92.2%)	447 (100%)
	기간제 교사	35 (7.8%)	
학교소재지	서울, 광역시	2 (0.5%)	447 (100%)
	중소도시	267 (59.7%)	
	읍면지역	178 (39.8%)	
설립유형	국, 공립	422 (94.4%)	447 (100%)
	사립	25 (5.6%)	
학교 급	중학교	215 (48.1%)	447 (100%)
	고등학교	232 (57.9%)	
평준화여부	평준화	169 (37.8%)	447 (100%)
	비평준화	278 (62.2%)	

## B. 자료 수집

본 연구에서는 연구 참여자를 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문조사는 중등교사의 역량을 교수학습전문성, 학교경영지원, 관계 및 가치의 3가지 역량 군으로 구분하고 있으며 각 역량 군별 11개, 9개, 13개의 세부 역량으로 각 문항에 대해 Likert식 5점 척도로 점수를 부여하였다. 먼저 교수학습전문성 역량의 세부역량은 교과전문성, 학습자 이해, 수업내용의 조직, 교수법 및 교수전략 활용, 매체 및 교수학습자료 활용, ICT활용능력, 수업내용 설명 능력, 학습자의 참여유도, 발문의 적절성과 다양성, 측정평가 이론의 이해 및 활용, 평가결과에 대한 적절한 피드백 제공의 11개로 구성되어 있다. 학교경영지원 역량의 세부역량은 학생이해, 학생에 대한 지

도, 학생문제 해결능력, 학생상담, 진로지도, 교육적 학급 경영 능력, 학급의 학습 환경 조성, 학교목표 공유, 행정업무 처리 능력의 9개로 구성되어 있다. 관계 및 가치 역량의 세부역량은 긍정성, 상호신뢰, 의사소통능력, 동료 선후배 교사와의 관계형성, 학부모와의 의사소통, 학생과의 관계형성 및 유지능력, 투철한 교직원, 윤리의식, 원칙준수, 창의력, 책임감, 전문가의식, 변화적응의 13개로 구성되어 있다. 3개의 역량 군과 그에 대한 33개의 세부역량에 대한 설문 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 중등교사의 역량수준에 대한 설문

구분	설문 내용	Cronbach's $\alpha$
교수 학습 전문성	교과 내용에 대해 잘 알고 있고, 이를 지속적으로 습득, 개발하여 해당 수업수준을 질적으로 고도화할 수 있는가?	.87
	학생의 학습접근 방식을 이해하고 학습자의 학습수준을 파악하고 있는가?	
	교과서의 내용을 학생들이 이해하기 쉽게 구조화하고 학습목표와 학습내용을 잘 연계하는가?	
	학습목표 및 수업내용에 부합하는 효과적인 교수법 및 교수전략을 활용하는가?	
	학습활동을 증진시키는 방향으로 매체 및 교수학습자료를 활용하는가?	
	학습활동에 필요한 학습시설 및 ICT 등 기자재를 활용할 수 있는가?	
	학생이 이해할 수 있도록 교과 내용을 설명할 수 있는가?	
	수업과정에서 학생들의 동기와 흥미를 유발하고 학생이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 이끌어 주는가?	
	학년, 교과, 수업 방법 등에 비추어 적절한 발문을 하며 수업목표 달성에 도움이 되는 발문을 하는가?	
	측정·평가의 목적, 내용, 절차, 결과의 활용 등에 대해 잘 알고 있으며 학습 과제의 특성 및 학생의 수준에 적절한 평가 방법을 활용하는가?	
학교 경영 지원	학생의 평가 결과에 대해 적절한 피드백을 할 수 있는가?	.89
	학생의 다양한 관점이나 의견을 존중하며, 청소년에 대한 기본적 지식을 가지고 있는가?	
	학생에게 예의를 갖춘 호칭으로, “야, 너, ~나” 표현은 지양하고 학생을 존중하는가?	
	학교생활 전반에서 학생에게 발생할 수 있는 문제에 대해 적절하게 대처할 수 있는가?	
	학생을 잘 이해하고 파악함으로써 학생의 문제 상황에 대해 상담하고 문제 상황을 해결할 수 있도록 지원하는가?	
	학생의 적성, 취미, 학습수준을 고려하여 진로를 지도할 수 있으며 이를 위한 다양한 정보를 획득하여 활용할 수 있는가?	
교육목표를 실현하기 위하여 연간 학급경영계획을 체계적으로 편성		

	하고 수행하는가?	
	학습을 돕기 위한 물리적, 심리적 환경을 조성하는가?	
	학교목표가 무엇인지를 인지·공유하며, 학교목표를 적극적으로 추진해 나가는가?	
	담당한 행정(사무)업무를 정확하고 효율적으로 수행하는가?	
	사적인 관계를 배제하고 기본과 원칙에 따라 객관적이고 합리적인 기준으로 구성원(학생)을 대하는가?	
	상하, 동료 간 서로 존중하고 믿고 의지하며 협력적 인간적 관계를 유지하는가?	
	개인/조직 간의 다양한 의사소통 방식을 효과적으로 활용하는가?	
	학교생활과 업무수행을 잘 하기 위해 동료, 선·후배 교사와 원활한 관계를 형성하고 상호 협력하는가?	
	학생의 학습수준과 인성, 진로 등에 대해 학부모와 이해·공감하며 적절한 의사소통을 할 수 있는가?	
	학생에 대한 관심과 애정을 바탕으로 학생과의 관계를 원활하게 유지하는가?	
관계 및 가치	교사의 사명과 직무에 관한 책임과 긍지를 지니고 있는가?	.90
	도덕적 가치관을 가지고 명문화 되지 않은 부문에 있어서도 올바르게 판단하고 행동하는가?	
	모든 일을 함에 있어 항상 기본적인 규칙이나 규범을 지키고자 노력하는가?	
	고정관념에 얽매이지 않고 문제의식을 바탕으로 여러 관점에서 사고하여 획기적이고 창의적인 방법을 적용하는가?	
	자신에게 주어진 역할과 임무를 끝까지 최선을 다하여 완수하고, 그 결과에 대해 기꺼이 책임지는가?	
	자신이 담당하는 업무에 대한 열정과 자부심으로 최선의 노력을 하고 전문성을 향상시키기 위해 적극적으로 학습 개발하는가?	
	급변하는 교육환경 속에서 변화의 흐름을 신속히 파악하고 새로운 아이디어나 대안을 모색하여 변화에 대응하는가?	

## C. 분석 방법

### 1. 분석 변수

본 연구에서 설문 결과를 토대로 한 자료는 STATA 13.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 중등교사의 경력에 따른 3가지 역량수준을 분석하기 위해 선정된 연구문제에 따라 각기 다른 분석 방법을 활용하였다. 먼저, 연구문제 1번의 중등교사의 경력 단계별 교수학습전문성, 학교경영지원, 관계 및 가치 역량의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 다음 연구문제 2번의 중등교사의 경력에 따라 교수학습전문성, 학교경영지원, 관계 및 가치 역량의 변화를

분석하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 연구문제 1번과 2번을 분석하기 위해 선정한 변수는 아래의 <표 3>과 같다.

<표 3> 주요 변수 및 변수 설명

구분		변수 설명
중속 변수	역량 수준	교수학습전문성 · 11개의 세부 역량 수준 5점 척도 평균값
		학교경영지원 · 9개의 세부 역량 수준 5점 척도 평균값
		관계 및 가치 · 13개의 세부 역량 수준 5점 척도 평균값
관심 변수	교사의 재직연한	· 교사의 재직연한에 대한 4단계
		· 교사의 재직연한
개인 특성	성별	· 남교사(1), 여교사(0)
	전공교과	· 교과분류에 의한 더미코딩
	담임여부	· 담임(1), 비담임(0)
	최종학력	· 대졸(16), 석사(18), 박사(21)
	출신대학	· 출신대학별 더미코딩
학교 특성	직위	· 기간제 교사(1), 교사(0)
	학교소재지	· 서울, 광역시, 중소도시, 읍면지역 더미코딩
	설립유형	· 국공립(1) 사립(0)
	학교급	· 중학교(1) 고등학교(0)
	평준화여부	· 평준화(1) 비평준화(0)

주요 변수 및 변수 설명 표에 따르면 중속변수는 역량수준 인식에 대한 세 가지 역량 군으로 구분하였고 각 역량 군에 대해 11가지, 9가지, 13가지의 세부 역량 수준을 5점 척도의 평균을 구한 값으로 활용하였다.

일원분산분석을 활용한 연구문제 1번의 경우 독립변수를 교사의 경력단계를 0~5년, 6~14년, 15~24년, 25년 이상으로 구분하여 중속변수인 3가지 역량수준에 대한 차이를 분석하였다. 중다회귀분석을 활용한 연구문제 2번의 경우 독립변수를 설문에서 교사 개개인이 응답한 결과 값인 재직연한으로 선정하였다. 통제변수는 개인특성과 학교특성으로 구성되어 있는데, 개인특성 통제변수의 경우 담임여부, 전공교과, 최종학력, 출신대학, 직위로 구성되어 있으며 전공교과와 출신대학의 경우 더미코딩으로 진행하였다. 학교특성 통제변수는 학교소재지, 설립유형, 학교급, 평준화여부로 학교 소재지의 경우 더미코딩으로 진행하였다.

## 2. 분석 모형

본 연구의 연구문제 1번인 교직경력 단계에 따른 교수학습전문성, 학교경영지원, 관계 및 가치 역량수준에 따른 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 분산

분석(ANOVA)이란 여러 그룹으로 구성된 관측치들에 대해 전체 관측치의 분산 또는 총 제곱합(total sum of squares)을 분석한 후, 오차에 의한 영향보다 큰 영향을 주는 요인이 무엇인지, 또 그것이 존재하는지에 대해 찾아내는 분석방법이다(민인식, 최필선, 2015; 성태제, 2014). 일원분산분석은 세 집단 이상의 평균을 비교하는 방법으로서 각 그룹별 평균의 차이를 발생시키는 요인(factor)이 하나인 경우의 분산분석 모형이다. 이에 교직경력 단계에 따라 3가지 역량수준의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석이 적합하여 연구문제 1번을 분석하는 모형으로 선정하였다.

본 연구에서는 연구문제 2번을 분석하기 위해 교사 개인수준의 설문자료를 활용하여 중다회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 중다회귀분석은 여러 개의 독립변수를 사용하여 하나의 양적 변수인 종속 변수를 설명, 예측하기 위한 통계모형이다. 이 때 여러 개의 특정 독립변수들이 종속변수에 대하여 가지는 효과를 파악하되, 다른 변수들에 의한 영향을 통제하고 특정 독립변수가 종속변수에 독립적으로 행사하는 영향력을 측정할 수 있다. 이를 통해 종속변수를 가장 잘 예측하는, 또는 가장 많이 설명하는 독립변수가 어떤 것인지 파악할 수 있다. 일반적으로 회귀계수가 클수록 각 변수의 영향력이 커지는 관계에 있으나, 각 변수들의 측정 척도가 다를 경우 절대적인 비교는 할 수 없다. 이 경우 상대적 기여도 비교를 하기 위해 종속변수와 독립변수를 표준화시켜 표준화된 회귀계수를 구함으로써 절대적인 영향력을 비교할 수 있다.

이에 교사의 역량수준을 종속변수로 하고 독립변수로 교사의 재직 연한을 설정하여, 교사의 재직 연한이 1년 늘어날 때에 교사의 역량수준이 어떻게 변하는지 알아보고자 하였다. 여기에 교사의 개인특성 및 학교특성으로 구성된 통제변수들을 투입하여 분석하였다. 추정된 회귀모형은 아래의 식과 같다.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_i X_i + \epsilon_i$$

먼저  $Y_i$ 은 종속 변수로서 교사의 역량수준 점수이다. 점수는 역량수준 5점 척도 점수의 평균값으로, 교수학습전문성·학교경영지원·관계 및 가치의 3가지 세부 영역으로 나뉘어 있다.  $X_1$ 은 본 연구에서 그 영향력을 알아보고자 하는 독립변수로, 교사의 재직연한이다.  $X_i$ 는 통제변수로서 성별·전공교과·담임여부·최종학력·출신대학·직위 등의 교사들의 개인 특성과, 학교소재지, 설립유형, 학교 급, 평준화 여부 등의 교사들의 재직 중인 학교 특성 변수가 사용되었다.

## IV. 연구 결과

### A. 기술통계

본 연구는 중등교사의 경력별 역량수준 차이와 경력에 따라 역량수준이 어떻게 변하는지를 살펴보는데 연구의 목적이 있다. 분석에 활용된 주요변수의 기술통계는 아래의 <표 4>와 같다. 먼저 역량수준 변수에 대해서는, 교수학습전문성 역량수준이 3.805, 학교경영지원 역량수준이 3.762, 관계 및 가치 역량수준이 4.004로 나타났다. 역량수준에 대한 설문지 문항에서 '수행하는 수준이 매우 높다'가 5점, '수행을 잘하는 편이나 좀 더 개발할 필요가 있다'가 4점, '보통이다. 수행을 하면서 종종 시행착오를 겪는다'가 3점임을 볼 때에 본 연구의 연구 대상인 중등교사들은 전반적으로 역량수준에 대하여 수행을 잘하는 수준으로 인식하는 것으로 나타났다. 그리고 그 중에서도 관계 및 가치에 대한 역량수준에 대해서 역량수준 인식이 가장 높게 나타났다.

본 연구의 독립변수인 교직경력 변수는 평균이 14.807로 나타났으며, 최소값은 0, 최대값은 37이다. 경력 0~1년의 초임교사부터 경력 30년이 넘는 교사까지 다양한 교직경력을 가진 교사들이 있다. 경력에 따른 분포를 보면 경력 0~5년인 교사가 126명, 6~14년인 교사가 96명, 15~24년인 교사가 136명, 25년 이상인 교사가 89명으로 경력에 따라 다양하게 분포하고 있다.

<표 4> 주요 변수 기술통계

	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값	
교수학습전문성	447	3.805	0.496	2	5	
학교경영지원	447	3.762	0.546	1.636	5	
관계 및 가치	447	4.004	0.532	2.272	5	
교직경력	447	14.807	10.041	0	37	
개인특성	경력제공항	447	319.865	316.692	0	1369
	성별 (남자=1)	447	0.465	0.499	0	1
	주요교과여부	447	0.693	0.461	0	1
	담임여부	447	0.655	0.475	0	1
	최종학력	447	16.997	1.219	16	22
	기간제여부	447	0.0783	0.268	0	1



학교특성	학교소재지(서울)	447	0.00223	0.0472	0	1
	학교소재지(광역)	447	0.00223	0.0472	0	1
	학교소재지(시군)	447	0.597	0.490	0	1
	학교유형 (국공립=1)	447	0.944	0.230	0	1
	학교급 (중학교=1)	447	0.480	0.500	0	1
	평준화여부	447	0.378076	0.48545	0	1

## B. 중등교사의 경력별 역량수준 인식의 차이

연구문제 1번인 중등교사의 경력에 따라 나눈 4개 집단별 역량수준 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 먼저 4개 집단의 평균을 비교한 결과, 모든 집단에서 관계 및 가치 역량수준이 가장 높게 나타났다. 그리고 아직 교직 입문기의 초임교사라고 할 수 있는 경력 0~5년인 교사 집단에서 3가지 역량수준이 전반적으로 가장 낮게 나타났다. 그리고 전반적으로 경력이 증가함에 따라 역량수준이 높게 나타나는 경향이 있었는데, 이러한 관점은 교사발달단계가 순차적으로 이뤄지며 이에 따라 역량이 증가한다는 Katz(1972)와 이난숙(1991) 등의 연구에서의 관점과 비슷하다고 볼 수 있다.

한편, 교수학습전문성 역량에 대해서는 경력 15~24년인 교사 집단에서 가장 높게 나타났고, 경력 25년 이상인 교사 집단에서는 오히려 교수학습전문성 역량이 더 낮게 나타났다. 이는 강경석 등(2006)이나 윤홍주(1996)의 연구에서 보는 관점처럼 교사발달단계가 순차적으로 이뤄지는 것이 아닌, 쇠퇴기 등에서 오히려 전문성 및 역량이 약화될 수도 있다는 관점과 그 맥락을 같이 한다. 하지만 이에 대해서는, 나머지 집단에서는 역량수준이 학교경영지원 역량에서 가장 낮게 나타나지만, 경력 25년 이상의 집단에서는 교수학습전문성 역량이 가장 낮게 나타나므로 전문성 및 역량의 약화가 아니라 전문성을 발휘하는 분야가 바뀌는 것으로 볼 수도 있다. 이러한 부분에 대해서 더 자세히 분석을 하기 위해 이 차이가 유의한 차이인지 살펴보고, 그 이후 중다회귀분석을 실시해서 경력과 역량수준의 변화의 양상에 대해 명확하게 분석해보고자 한다.

〈표 5〉 경력별 역량수준 인식 분석 결과

	0~5년 (n=126) M(SD)	6~14년 (n=96) M(SD)	15~24년 (n=136) M(SD)	25년 이상 (n=89) M(SD)	<i>F</i>	Scheffe / Dunnnett T3
교수학습전문성	3.555 (0.535)	3.856 (0.443)	3.896 (0.439)	3.805 (0.496)	17.400***	2,3,4>1
학교경영지원	3.476 (0.571)	3.811 (0.521)	3.89 (0.50)	3.923 (0.448)	18.845***	2,3,4>1
관계 및 가치	3.789 (0.560)	3.991 (0.494)	4.041 (0.524)	4.159 (0.509)	9.675***	2,3,4>1

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ , 1=0~5년, 2=6~14년, 3=15~24년, 4=25년 이상

〈표 5〉에 따르면 일원분산분석을 실시한 결과 경력에 따라 4개 집단으로 나눈 집단별 역량수준은 3개 역량수준 모두 통계적으로 유의한 차이가 존재함을 알 수 있다. 어떤 집단에서 유의미한 차이가 나타나는지 알아보기 위해 사후분석을 실시하였다. 분산의 동질성에 대한 검정 결과 학교경영지원 역량과 관계 및 가치 역량의 경우  $p > 0.05$  이므로 등분산의 가정을 충족시켜 Scheffe 분석을 실시하였다. 교수학습전문성 역량의 경우 분산의 동질성 검정 결과의 유의확률이 0.029로 등분산의 가정을 충족시키지 못하여 Dunnnett T3 분석을 실시하였다. 사후분석 결과 교수학습전문성 역량수준에 있어 0~5년인 교직경력 집단이 나머지 집단보다 유의수준 0.001에서 유의미하게 낮게 나타났다. 나머지 집단(경력수준 6~14년, 15~24년, 25년 이상) 간에는 유의미한 차이가 존재하지 않았다. 학교경영지원 역량과 관계 및 가치 역량에 대해서도 동일하게 경력수준 0-5년 집단이 유의미하게 낮았으며 나머지 집단 간에는 유의미한 차이가 존재하지 않았다.

이러한 결과는 경력 0~5년의 초임교사일 때에는 현장경험 부족 등의 요인으로 인해 역량수준이 낮게 나타나지만, 경력이 어느 정도 쌓인 이후에는 역량수준이 높아지더라도 크게 증가하지 않는다는 것을 의미한다. 이러한 결과를 놓고 볼 때에 초임교사 시기가 역량이 크게 증가하는 시기로서, 이 시기에 쌓는 경험과 그 과정에서의 주변의 도움이 다른 과정에서보다 훨씬 중요하다고 볼 수 있다.

### C. 중등교사의 경력이 역량수준 인식에 미치는 영향

<표 6>은 중등교사의 경력이 역량수준에 미치는 영향에 대해 분석한 결과이다. 첫 번째 열은 교직경력이 교수학습전문성 역량, 학교경영지원 역량, 관계 및 가치 역량수준에 미치는 영향을 분석한 결과이며, 그 아래는 교사의 개인 특성 변수들과 학교 특성 변수가 교사의 역량수준에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

먼저, 중다회귀분석을 통해 분석한 결과 교사의 교직 경력이 1년 증가할 때, 교사의 교수학습전문성 역량수준은 유의수준 .001에서 0.03214만큼 증가하는 것으로 나타났다. 학교경영지원 역량수준은 유의수준 .001에서 0.04296만큼 증가했으며, 관계 및 가치 역량수준은 유의수준 .01에서 0.02562만큼 증가했다. 교직 경력은 각각의 역량수준에서 모두 정적 영향을 미쳤으며, 학교경영지원 역량수준에서 정적 영향이 가장 크게 나타났다. 즉 교사의 교직 경력이 증가할수록 역량수준 역시 세 가지 역량수준에서 모두 증가하며, 그 중에서도 학교경영지원과 관련된 역량이 가장 크게 증가한다는 것이다. 이는 학교경영지원과 관련된 경험이 역량에 정적 영향을 미치며, 이는 경력이 쌓일수록 학교경영지원과 관련된 분야에서 전문성을 발휘할 가능성이 높다고 볼 수 있다.

그 밖에 개인 특성 변수 및 학교 특성 변수들은 대부분 중등교사의 역량수준에 유의한 영향을 미치지 못하였는데, 관계 및 가치 역량수준에서 학교 유형 및 평준화 여부가 유의한 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 국공립, 사립이나 평준화 여부 등의 학교 특성이 학교의 구성원들이 갖는 관계 및 가치에 대한 역량에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

<표 6> 중등교사의 경력이 역량수준 인식에 미치는 영향

		역량수준 인식		
		교수학습전문성 역량	학교경영지원 역량	관계 및 가치 역량
교직경력		0.03214*** (0.00916)	0.04296*** (0.00995)	0.02562** (0.00999)
개인 특성	경력제공향	-0.00062** (0.00028)	-0.00093*** (0.00031)	-0.00041 (0.00031)
	성별 (남자=1)	0.01713 (0.04677)	-0.01561 (0.05082)	-0.05081 (0.05098)
	주요교과여부	-0.01877 (0.04943)	-0.06286 (0.05371)	-0.01098 (0.05388)
	담임여부	0.04557 (0.05204)	0.07051 (0.05656)	0.06528 (0.05673)

	최종학력	0.01618 (0.02073)	0.03689 (0.02253)	0.01658 (0.02260)
	기간제여부	-0.05812 (0.09230)	-0.07769 (0.10031)	0.01802 (0.10062)
학교 특성	학교소재지(서울)	-0.46717 (0.48647)	-0.61119 (0.52868)	-0.17682 (0.53035)
	학교소재지(광역시)	-0.01210 (0.47853)	0.19782 (0.52005)	-0.05673 (0.52170)
	학교소재지(시군)	-0.01453 (0.04888)	-0.04245 (0.05312)	-0.01415 (0.05329)
	학교유형 (국공립=1)	0.09012 (0.10346)	0.06897 (0.11243)	0.20868* (0.11279)
	학교급 (중학교=1)	0.07339 (0.05515)	0.02917 (0.05993)	0.08323 (0.06012)
	평준화여부	-0.07313 (0.05525)	-0.08897 (0.06004)	-0.13928** (0.06023)
	_cons	3.15004*** (0.35818)	2.78941*** (0.38926)	3.28652*** (0.39049)
	r2	0.12	0.14	0.09
	N	447	447	447

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

## V. 논의 및 결론

본 연구는 교사들이 교직에 입문한 후, 교육 경력별로 역량수준에 차이가 존재할 것이며, 경력이 늘어날 때에 이 역량수준에는 변화가 발생할 것이라는 문제의식 하에 연구를 수행하였다. 이를 위해 중등교사를 대상으로 본인의 지식, 수행, 태도 역량수준에 대한 인식 설문 결과를 분석에 활용하였다. 교육 경력별로 설문에 응답한 교사 집단을 구분하였고, 집단별 역량수준에 어떠한 차이가 있는지 일원분산분석을 통해 살펴보았다. 그리고 경력이 교사 개인의 역량수준에 미치는 영향에 대하여 중다회귀분석을 통한 실증 분석을 실시하였다. 주요 분석 결과를 바탕으로 한 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫 번째, 교사 경력별로 집단을 구분하여, 경력별로 역량수준에 어떠한 차이가 있는지 살펴 보았을 때, 분산분석 결과에 따르면 0~5년, 6~14년, 15~24년, 25년 이상의 네 집단에서 교수학 습전문성 역량, 학교경영지원 역량, 관계 및 가치 역량 모두 역량수준에 유의한 차이가 존재하 였다. 즉, 교직 입문 이후에 경력별로 역량의 차이가 존재함을 의미하고, 각 집단의 세부 역량 별 평균을 살펴보았을 때, 경력이 긴 집단일수록 교사 스스로가 인식하는 역량수준 평균이 높 은 양상이 나타났다. 이는 기존의 선행연구들에서 밝히고 있는 것처럼 교사 경력별로 역량의 차이가 존재함을 시사한다.

두 번째, 사후검정결과 교직경력이 0~5년인 집단이 나머지 세 집단에 비해서 교수학습전문 성 역량, 학교경영지원 역량, 관계 및 가치 역량이 모두 유의하게 낮았다. 그러나 이외 6~14년, 15~24년, 25년 이상 집단 간에는 역량수준의 차이가 유의하지 않았다. 즉 경력이 상대적으로 짧은 0~5년의 초임교사 집단은 경력이 긴 집단에 비해서 역량수준이 낮게 나타남을 의미하고, 6년 이상인 경우, 역량수준의 증가가 통계적으로 유의하게 차이나지 않음을 의미한다. 물론 본 연구에서 실시된 설문문의 내용이 교사 본인이 인식하는 각 영역별 역량수준이므로, 초임교사들 이 경력이 긴 교사들보다 역량수준에 있어 상대적으로 낮게 인식하고 있다고 해석할 수 있다. 그러나 이는 역량수준 인식에 있어서도 경력이 긴 교사가 교직경력이 0~5년인 초임교사에 비 해 높다는 것을 나타내므로 앞서 사후검정결과로 제시한 0~5년의 초임교사와 6년 이상의 경력 교사와의 역량수준에 대한 집단 간 차이가 발생한다는 분석결과를 지지한다. 뿐만 아니라 이러 한 사후검정결과는 발령 이후, 초임교사 시기가 교수학습전문성 역량, 학교경영지원 역량, 관계 및 가치 역량이 크게 증대되는 시기로, 해당 시기의 교육관련 경험과 교직생활이 이후의 시기 에 비해서 매우 중요함을 시사하고 있다.

세 번째, 중다회귀분석 결과에 따르면 교사 경력이 길어질수록 교사 개인의 역량수준이 높 아졌다. 특히 세부 역량별로 살펴보았을 때, 교사 경력이 증가할수록 교수학습전문성 역량, 학 교경영지원 역량, 관계 및 가치 역량 모두 정적으로 높아졌다. 이는 경력이 증가할수록 교사의 역량이 신장된다는 기존 선행연구(이난숙, 1991)와 맥락을 같이한다. 또한 이와 같은 연구 결과 는 본 연구의 이론적 배경에서 제시한 교직 경력에 따라 역량이 강화된다는 교사 발달단계 모 형이 지지됨을 의미한다.

본 연구의 결론을 바탕으로 한 정책적 제언과 후속연구 제언은 다음과 같다.

첫 번째, 경력 단계별로 수요를 반영한 교원연수 등의 역량개발 프로그램 개발이 필요하다. 본 연구결과에서 알 수 있듯이 교육 경력에 따라 집단을 구분하여 역량수준의 차이를 살펴보았 을 때, 초임교사 시기의 역량수준이 유의하게 낮았고 나머지 집단 간에는 유의한 차이가 발생 하지 않았다. 이에 따르면 교육경력 0~5년의 초임교사 시기에 역량수준의 증대 폭이 크고, 그 이후의 시기의 역량수준 증대 폭은 초임교사 시절에 비해 크지 않다고 추론해볼 수 있다. 따라

서 교사 경력별로 수요를 반영한 맞춤형 연수과정이 제공된다면 보다 효과적으로 교사들의 경력단계에 맞게 역량개발이 가능하고, 궁극적으로는 교사 개개인의 전문성 신장으로 나아갈 수 있을 것이다. 또한 역량 일반에 대한 종합적인 개념으로써의 역량 프로그램을 교사들에게 제시하는 것이 아니라, 세부 역량별로 역량개발을 위한 가이드라인 혹은 로드맵이 제공된다면, 교사들의 자발적 참여와 더불어서 단위학교의 실제 교육현장에 큰 도움이 될 수 있으리라 기대할 수 있다.

두 번째, 역량개발 프로그램으로 제시된 교원연수 이외에도 평가 등의 인사제도에 있어 교사의 경력에 대한 심층적인 논의가 필요하다. 기존 인사제도에서는 경력과 역량이 상관관계가 높다는 전제를 하고 있으나, 연수와 평가에 있어서 경력은 거의 고려되지 않았다. 특히, 현재의 교원평가는 교사를 둘러싸고 있는 환경적 요인인 학생, 학부모, 동료교사 등의 다면평가가 위주이기에 평가의 타당성과 신뢰성에 있어 항상 문제가 제기되고 있다. 본 연구결과에서 알 수 있듯, 경력에 따라 역량수준이 정적으로 변화한다면, 교사의 경력별 역량수준이 교원을 평가할 수 있는 개인적 요인으로서 타당하고 객관적인 기준이 될 수 있을 것이다. 또한 평가를 통해 해당 경력별 역량수준에 미치지 못한 교사의 경우 역량개발 프로그램의 도움을 받을 수 있을 것이다.

세 번째, 본 연구에서는 중등교사를 대상으로 역량수준에 대한 본인의 인식 설문을 토대로 연구를 진행하였다. 교사의 역량에 관한 자기보고식의 설문조사는 실제 역량 수행이나 역량수준에 의한 그 성과를 반영하기 어렵다는 한계를 지닌다. 추후 연구에서는 경력별 역량수준에 대한 인식 뿐 아니라 실제 수행을 모두 고려하여, 측정된 교사의 역량을 토대로 엄밀한 연구가 진행될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강경석, 김영만(2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구. **교육행정학연구**, 24(1), 119-142.
- {Kang, K. S., Kim, Y. M. (2006). A Study on the Relationship among Teachers' Career Development Stage, Job Capabilities, and Job Satisfaction. *The Journal of Educational Administration*, 24(1), 119-142.}
- 강석주(2004). 중등학교 담임교사 역량 탐구 - 일반계 고등학교 담임교사역량을 중심으로-. **교육학연구**, 42(4), 237-264.
- {Kang, S. J. (2004). A study on secondary school homeroom teachers' competences. *Korean journal of educational research*, 42(4), 237-264.}
- 고은영, 박희숙(2014). 유아 교사의 핵심역량에 관한 인식 및 요구도에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 19(4), 7-33.
- {Ko, E. Y., Park, H. S. (2014). A Study on the perceptions and requests on core competency of pre-service

- and in-service early childhood teachers. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 19(4), 7-33.}
- 곽윤철(2016). 초등학교 교사의 경력에 따른 역량 변화 인식 연구. 한국교원대학교 석사학위 논문.  
{Kwak, Y. C. (2016). *A Study on Awareness of Changes in Competency by Career of Elementary School Teachers*. (Unpublished master's thesis). Korea National University of Education, Cheongju, South Korea.}
- 권나영, 이은정, 박미미, 박진형(2012). 수학교사 전문성 개발을 위한 고찰: 국외 수학교사 전문성 개발 프로그램 사례를 바탕으로. *수학교육연구*, 22(3), 387-400.
- {Kwon, N. Y. et al. (2012). A Study on the Development of Mathematics Teacher Expertise: Based on the case of professional development program for overseas mathematics teachers. *The Journal of Mathematics Education*, 22(3), 387-400.}
- 김경애(2015). 초등교사의 전문성 습득과정에 관한 질적 연구: 부산지역 우수 초등교사들의 사례를 중심으로. *교육과정연구*, 33(3), 151-177.
- {Kim, K. A. (2015). Qualitative Research on the Process of Acquiring Professionalism of Elementary School Teachers: Focusing on the case of excellent elementary school teachers in Busan. *The Journal of Curriculum Studies*, 33(3), 151-177.}
- 김옥예(2006). 교사 전문성의 재개념화에 관한 연구. *교육행정학연구*, 24(4), 139-159.
- {Kim, O. Y. (2006). A Study on Reconsideration of Teacher Expertise. *The Journal of Educational Administration*, 24(4), 139-159.}
- 김지선, 길현주, 김혁동, 이원재, 이동배(2014). *교원전문성 향상을 위한 교사평가 방안*. 경기도교육연구원.
- {Kim, J. S. et al. (2014). *Teacher evaluation method to improve teacher professionalism*. Gyeonggi Institute Of Education.}
- 김주영(2012). 특수교육의 질적 개선을 위한 교사의 역량 강화. *특수교육교과교육연구*, 5(2), 79-100.
- {Kim, J. Y. (2012). Empowerment of Teachers to Improve the Quality of Special Education. *Journal of Special Education for Curriculum and Instruction*, 5(2), 79-100.}
- 김희규, 주영효(2014). 신규교사 직무 역량 실태 분석. *교육문제연구*, 27(3), 1-25.
- {Kim, H. K., Joo, Y. H. (2014). An analysis on job competency of novice teachers. *Journal of research in education*, 27(3), 1-25.}
- 문은경, 신원석, 박인우(2016). 중등예비교사들의 교원 핵심역량에 대한 인식 분석. *한국교육학연구*, 22(1), 183-209.
- {Moon, E. K., Shin, W. S. & Park, I. W. (2016). An analysis of Pre-service Teachers' Perception on the Core Competence of Teachers. *The Korea educational review*, 22(1), 183-209.}
- 민인식, 최필선(2015). *STATA 기초통계와 회귀분석*. 지필미디어.
- {Min, I. S., Choi, P. S. (2015). *STATA Statistics and Regression Analysis*. JIPHILMEDIA.}
- 민중서림편집부(2006). *에센스 국어사전*. 민중서림.
- {MINJUNGSEORIM Edition(2006). *ESSENCE KOREAN DICTIONARY*. MINJUNGSEORIM.}
- 박수정, 김미정(2015). 교원 역량 강화에 대한 교원의 인식 분석: 세종특별자치시교육청을 중심으로. *한국교원교육연구*, 32(3), 163-186.
- {Park, S. J., Kim, M. J. (2015). The Analysis on Recognition of Strengthening Teacher's Competency in Teachers on Sejong Special Self-Governing City Office of Education. *The Journal of Korean Teacher Education*, 32(3), 163-186.}
- 박용호, 조대연, 배현경, 이해정(2012). 중등교사의 직무역량 요구분석. *한국교원교육연구*, 29(2), 299-320.
- {Park, Y. H. et al. (2012). A Need Analysis on Secondary School Teachers' Job Competency. *The Journal of Korean Teacher Education*, 29(2), 299-320.}

- 박지영(2003). 초등교사의 교직경력과 전문능력과 관계. 서울대학교 석사학위논문.  
{Park, J. Y. (2003). *The Relationship between Teaching Career and Professional Abilities of Elementary School Teachers*. (Unpublished master's thesis). Seoul National University, Seoul, South Korea.}
- 박혜경(2012). 유치원 교사의 핵심역량에 대한 인식. **유아교육학논집**, 16(6), 189-211.  
{Park, H. K. (2012). Kindergarten Teachers' Perception for Core Competency. *Early Childhood Education Research & Review*, 16(6), 189-211.}
- 박홍희(2005). 교사의 발달 단계에 기초한 연수를 통한 경력개발 - HRD 관점에서. **교육연구논총**, 26(2), 1-19.  
{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.}
- 배진오, 이연승(2014). 유아교사의 핵심역량에 대한 인식. **어린이문학교육연구**, 15(1), 333-354.  
{Bae, J. O., Lee, Y. S. (2014). A Study on the Perception for early childhood teacher's core competency. *Journal of Children's Literature and Education*, 15(1), 333-354.}
- 백순근, 함은혜, 이재열, 신호정, 유예림(2007). 중등학교 교사의 교수역량 구성요인에 대한 이론적 고찰. **아시아교육연구**, 8(1), 47-69.  
{Baek, S. K. et al. (2014). A Theoretical Inquiry on the Construct for Teaching Competence in Secondary School. *Asian journal of education*, 8(1), 47-69.}
- 백지연, 조현정, 송민영(2015). 중등교사 역량모델 개발. **직업과 자격 연구**, 4(2), 85-110.  
{Baek, J. Y. et al. (2015). Developing Competency Model for Secondary School Teachers. *Journal of Skills and Qualifications*, 4(2), 85-110.}
- 성태제(2014). SPSS, AMOS를 이용한 알기쉬운 통계분석. 서울 : 학지사.
- {Seong, T. J. (2014). *Be easy to understand Statistic analysis*. Seoul, South Korea: Hakjisa Co.}
- 송해덕, 장선영, 김연경(2013). 대학교수의 경력별 직무역량 요구분석과 지원 방안. **아시아교육연구**, 14(4), 149-179.  
{Song, H. D. et al. (2013). A Need Assessment of Faculty Member's Job Competencies According to the Level of Teaching Experience. *Asian journal of education*, 14(4), 149-179.}
- 심우엽, 류재경(1994). 국민학교 교사 발달에 관한 연구. **춘천교육대학교 초등교육연구소 교육연구**, 12, 3-24.  
{Shim, W. Y., Ryu, J. K. (1994). Elementary School Teacher Development in Kangwondo. *Journal of Chuncheon Educational University*, 12, 3-24.}
- 오영제(2006). 중등 중견교사들의 교직발달유형 변화양상에 관한 사례연구. **교육학연구**, 44(1), 143-169.  
{Oh, Y. J. (2006). A Case Study on The Changing Aspects of Teaching Profession Developmental Style of Secondary Experienced Teachers. *Korean journal of educational research*, 44(1), 143-169.}
- 윤정일, 신호정(2006). 교사 전문성에 관한 교사, 학생, 학부모의 인식 연구. **한국교원교육연구**, 23(2), 79-100.  
{Yoon, J. I., Shin, H. J. (2006). A Study on the Perspectives of Teachers, Students and Parents Concerning Teacher Expertise. *The Journal of Korean Teacher Education*, 23(2), 79-100.}
- 윤홍주(1996). 교사발달 단계 및 기능발달 요인에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.  
{Yoon, H. J. (1996). *A Study of the Developmental Stages of Teacher's Competency and Related Factors*. (Unpublished master's thesis). Seoul National University, Seoul, South Korea.}
- 이경진, 최진영, 장신희(2009). 초등교사의 핵심역량 수준 및 교직경력별 핵심역량 수준 차이 분석. **한국교원교육연구**, 26(3), 219-240.  
{Lee, K. J. et al. (2009). The Analysis of the Level and it's Difference by Teaching Career of Elementary Teachers' Core Competencies. *The Journal of Korean Teacher Education*, 26(3), 219-240.}



- 이광호(2012). 성인학습자로서 교사가 인지하는 학교장-교사 교환관계(LMX)와 교사전문성과의 관계 연구. *평생교육·HRD연구*, 8(2), 105-128.
- {Lee, K. H. (2012). A Study of Relationship between Principal-Teacher Exchange(LMX) and Teacher's Professionalism. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 8(2), 105-128.}
- 이난숙(1991). 교사의 직능발달 특성에 관한 연구. 한국교원대학교 박사학위논문.
- {Lee, N. S. (1991). *A Study on the Characteristics of Professional Development for Teachers*. (Unpublished doctor's thesis). Korea National University of Education, Cheongju, South Korea.}
- 이선민, 박재국(2016). 특수교사 직무역량 분석. *특수교육저널: 이론과 실천*, 17(4), 219-242.
- {Lee, S. M., Park, J. K. (2016). Analysis on Job Competence of Special Education Teachers. *Journal of Special Education: Theory and Practice*, 17(4), 219-242.}
- 이성은, 최진영, 송경오(2010). 교직발달단계에 따른 초·중등 교사의 연수 요구 분석. *열린교육연구*, 18(1), 127-154.
- {Lee, S. E. et al. (2010). An Analysis on Elementary and Secondary Teachers' Needs for Professional Development at Different Stages of Career Development. *The Journal of Yeolin Education*, 18(1), 127-154.}
- 이윤식(1999). *장학론*. 서울: 교육과학사
- {Lee, Y. S. (1999). *Scholarship Theory*. Seoul, South Korea: Kyoyook Kwahaksa.}
- 이정옥, 최영남(1999). 교사발달단계에 따른 유아 교사의 신념에 관한 연구. *한국교원교육연구* 16(1), 223-238.
- {Lee, J. W., Choi, Y. N. (1999). A Study on Kindergarten Teachers' Beliefs about Developmental Appropriate Practices. *The Journal of Korean Teacher Education*, 16(1), 223-238.}
- 이준희(2006). 교원성과급 정책결정과정의 한계요인에 관한 연구. *교육과학연구*, 37(1), 77-100.
- {Lee, J. H. (2006). The study of limit factors embedded in the decision-making process of merit pay: Based on the path dependency of new institutionalism. *Research of Educational Science*, 37(1), 77-100.}
- 이혜정(2010). 공교육 내실화를 위한 교사 전문성 신장방안 탐색: 교사 견해를 중심으로. *열린교육연구*, 18(3), 77-102.
- {Lee, H. J. (2010). Exploring Teacher Expertise for Enhancing Public Education: Focusing on Teachers' View. *The Journal of Yeolin Education*, 18(3), 77-102.}
- 임정준, 이영민, 임정연(2011). 초등교사의 직무역량 인식과 직무성과에 관한 연구. *한국HRD연구*, 6(3), 95-117.
- {Lim, J. J. et al. (2011). International Civic and Citizenship Education Study(ICCS) and the Implications of Civic Education in Korea, *Journal of Korean HRD Research*, 6(3), 95-117.}
- 임현수, 백순근(2006). 중학교 교사의 실천지능에 대한 인구통계학적 분석. *아시아교육연구*, 7(2), 115-135.
- {Lim, H. S., Baek, S. K. (2006). Demographic Analysis on Middle School Teachers' Practical Intelligence. *Asian journal of education*, 7(2), 115-135.}
- 장선영, 박인우, 김명랑, 엄미리(2008). 교수 역량에 대한 교사와 예비교사의 인식에 관한 연구. *교육문제연구*, 30, 79-107.
- {Jang, S. Y. et al. (2008). The Study on Recognition of Effective Teacher between Teacher and Pre-service Teacher. *The Journal of Research in Education*, 30, 79-107.}
- 장인옥, 전평국(2001). 초등학교 교사의 수학에 대한 신념과 교수 실제에 관한 사례 연구. *E-수학교육 논문집*, 11, 85-105.
- {Jang, I. O., Jeon, P. G. (2001). The Study on Conviction of elementary school teacher's belief about mathematics and example of teaching reality. *Communications of Mathematical Education*, 11, 85-105.}
- 전성훈(2015). *고등학교 교사의 교사경력에 따른 교수역량에 대한 중요도 인식과 요구도 분석*. 한

- 국교원교육학회 학술대회.
- {Jeon, S. M. (2015). *A Study on recognition of teaching professional priority and needs depend on high school teacher's teaching years*. The Korean Society for the Study of Teacher Education Conference.}
- 전제상. (2010). 교원연수체제 개선 요구조사 분석. **한국교육논단**, 9(1), 115-137.
- {Jeon, J. S. (2010). Analysis on the in-service training system of teachers according to teacher expertise development evaluation. *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(4), 371-396.}
- 전화영, 유미현, 홍훈기, 박은이(2009). 초임 중등 과학 교사의 수업 불안 실태 및 전문성 발달 노력에 관한 연구. **한국과학교육학회지**, 29(1), 68-78.
- {Jeon, H. Y. et al. (2009). Study on Teaching Anxiety and Efforts for Professional Development of Beginning Secondary Science Teachers. *The Journal of the Korean Association for Science Education*, 29(1), 68-78.}
- 정제영, 김갑성, 강태훈, 류성창, 윤홍주, 선미숙(2014). 중등 신입교사의 직무 역량 요구도 분석. **한국교원교육연구**, 31(4), 373-396.
- {Jeong, J. Y. et al. (2014). A Needs Assessment Analysis of New Teacher's Job Competence in Secondary School. *The Journal of Korean Teacher Education*, 31(4), 373-396.}
- 정제영, 윤홍주, 김갑성, 강태훈, 류성창, 선미숙(2016). 초등 신입교사의 직무역량 요구도 분석. **교사교육연구**, 55(2), 201-213.
- {Jeong, J. Y. et al. (2016). A Needs Assessment Analysis of Beginning Teacher's Job Competences in Elementary School. *Teacher Education Research*, 55(2), 201-213.}
- 조대연(2009). 교사 발달단계별 직무역량 요구분석: 서울 초등학교를 대상으로. **한국교원교육연구**, 26(2), 365-385.
- {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.}
- 조호제, 윤근영(2009). 교사의 발달단계에 따른 수업전문성의 차이 분석. **열린교육연구**, 17(2), 183-207.
- {Cho, H. J., Yoon, K. Y. (2009). A Study on the Relationship between the Developmental Stage and the Instructional Professionalism of Elementary School Teachers. *The Journal of Yeolin Education*, 17(2), 183-207.}
- 주현준(2008). 초등학교 교사들의 역량에 대한 교육요구 분석: 경기·인천 지역을 중심으로. **교육학연구**, 46(1), 101-120.
- {Joo, H. J. (2008). Educational Needs Analysis of Elementary School Teachers for the Teachers' competencies: Focusing on Elementary School Teachers in Gyeonggi and Incheon Area. *Korean Journal of Educational Research*, 46(1), 101-120.}
- 최미숙(2004). 교사경력 및 기관유형에 따른 유아교사의 교육신념 연구. **유아교육연구**, 24(1), 29-47.
- {Choi, M. S. (2004). A Study of the Educational Beliefs of Early Childhood Teachers According to Career and Type of Institute. *Journal of Early Childhood Education*, 24(1), 29-47.}
- 최상근(1992). 한국 초, 중등 교사의 교직 사회화 과정 연구. 한국교원대학교 박사학위논문.
- {Choi, S. K. (1992). *A Study on the Socialization Process of Primary and Secondary Schoolteachers in Korea*. (Unpublished doctor's thesis). Korea National University of Education, Cheongju, South Korea.}
- 최진영, 이경진, 장신호, 김경자(2009). 초등학교 교사의 핵심역량 탐색. **한국교육학연구**, 15(2), 103-130.
- {Choi, J. Y. et al. (2009). Exploring Elementary Teachers' Core Competencies. *The Korea Educational Review*, 15(2), 103-130.}
- 허은정(2011). 학습조직으로서의 학교가 교사전문성에 미치는 효과. **한국교원교육연구**, 28(3), 29-53.
- {Heo, E. J. (2011). The Effects of School as a Learning Organization on Teacher Professionalism. *The Journal of Korean Teacher Education*, 28(3), 29-53.}

- 홍인혜(2015). 음악 교사전문성의 영향 요인 연구: 교사 요인과 학교 요인을 중심으로. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- {Hong, I. H. (2015). *A Study on Influencing Factors of Music Teachers' Professionalism: Focusing on Teacher Factors and School Factors*. (Unpublished doctor's thesis). Seoul National University, Seoul, South Korea.}
- Burden, P. R.(1980). *Teachers' perceptions of the characteristics and influences on their personal and professional development*. ERIC, ED 198 087.
- Burke, Peter J., Christensen, Judith C., & Fessler, Ralph(1984). *Teacher career stage : Implications for staff development (Fastback No. 214)*. Bloomington, IN : Phi delta Kappa Educational Foundation.
- Burstein, N., Kretschmer, D., Smith, C., & Gudoski, P.(1999). Redesigning teacher education as a shared responsibility of schools and universities. *Journal of Teacher Education*, 50(2), 106-118.
- Darling-Hammond, L.(2000). How Teacher Education Matters. *Journal of Teacher education*, 51(3), 166-173.
- Huberman, M.(1989). The professional Life Cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91(1).
- Katz, L. G.(1972). Developmental Stages of Preschool Teacher. *The Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Kleckler, Beverly M., Loadman, William E. (1999). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Education*, 3, 504-532.
- Kok-auntoh, Cheong-hoong Diong, & Hong-kwen Boo, Soo-keng Chia. (1996). Determinants of teacher professionalism. *British Journal of In-service Education*, 22, 231-244.
- Milan Slavik(2008). *Institute of Education and Communication*. Czech University of Life Sciences Prague.
- Newman, K. K., burde, P. R., & Applegate, J. H. (1980). *Helping teachers examine their long-range development*. Washing: ATENC, ERIV, ED 204-321.
- Zafer Ünal, Aslihan Ünal. (2012). The impact of years of teaching experience on the classroom management approaches of elementary school teachers. *International Journal of Instruction*. 5, 41-60.

문찬주 (cjmoon1226@gmail.com)

서울대학교 교육학과를 졸업하고, 서울대학교 교육학과 교육행정전공 석사학위를 취득하였음. 현재 한국직업능력개발원에 재직 중이며, 교육제도 및 정책 분석, 교육경제, 학교계열 관련 논의가 주요 관심 분야임.

이혼 (azure9221@snu.ac.kr)

베이징대학교 한국어학과를 졸업하고, 베이징사범대학교 교육학과에서 비교교육학전공으로 석사학위를 취득하였음. 현재 서울대학교 교육학과 교육행정전공 박사과정에 재학 중임. 교육제도 및 정책 비교, 교육개혁이 주요 관심분야임.

허광영 (fastestvulture@snu.ac.kr)

서울대학교 물리교육과, 교육학과를 졸업하고, 서울대학교 교육학과 교육행정전공 석사과정에 재학 중임. 교육재정, 교육경제, 고교진학, 교육정책이 주요 관심 분야임.

박세준 (icarospark403@snu.ac.kr)

경인교육대학교 교육학과를 졸업하고, 서울대학교 교육학과에서 교육행정전공으로 석사학위를 취득하였음. 현재 서울대학교 사범대학 부속 교육행정연수원에 재직 중이며, 교육디자인, 학교컨설팅, 교직원문화, 학교교육, 교육정책 분석이 주요 관심 분야임.