중등 미용 교사의 교직경력별 핵심역량 수준 및 차이 분석

정수진¹ · 김서희^{2,*}

¹광주여자대학교 일반대학원, 미용과학과, 대학원생

²광주여자대학교 미용과학과, 교수

A Study on Core Competency Level and Difference by Teaching Experience of Middle School Beauty Teacher

Su-Jin Jeong¹ and Seo-Heui Kim^{2,*}

¹Graduate Student, Dept. of Beauty Science, Graduate School, Kwangju Woman's University

²Professor, Dept. of Hair, College of Beauty Science, Kwangju Woman's University

The purpose of this study is to analyze how the level of teacher core competency differs according to the teaching experience of a beauty school teacher. A survey was conducted to analyze the core competencies of beauty teachers. The analysis method is a one-way ANOVA. As a result of analyzing the core competency level of beauty teachers, 'executive competency' was the highest, followed by 'attitude competency', 'knowledge competency'. In the case of knowledge, compared to 'theoretical knowledge of the major and the major subject in charge', 'practical ability for the major and the major subject in charge', 'the ability to apply teaching and learning evaluation related to the major', 'the professor related to the major', 'Learning evaluation development ability' was evaluated low, In the case of performance, the average was slightly higher than that of knowledge and attitude in all competencies, and the level of 'the ability to instruct students to acquire a certificate related to a major' was evaluated high. In terms of attitude, 'the ability to communicate smoothly with peers' was high. As a conclusion of this study, it was found that in order to respond to the internal and external beauty subject education environment and increase the quality change of beauty subject education, It is necessary to strengthen the competence of professional beauty teachers.

Keywords: Beauty school teacher, Core competency, Teacher education, Teaching career

I. 서 론

직업계고등학교가 특성화고등학교로 바뀌면서 전국적으로 65개교가 넘는 특성화고등학교에 미용학과가 운영되고 있으며 2003년 처음으로 중등임용시험 미용과목선발을 통해 2020년까지 176명이 넘는 미용교사가 배출되었다.

과거 지식 중심 사회에서는 정보에 대한 접근성이 떨어졌기 때문에 교사의 역할은 많이 아는 것이 중요하였다. 그러나 이제는 원하는 정보에 쉽게 접근할 수 있기 때문에, 교사의 역할은 단순히 다양한 지식과 정보를 알고 있는 것에 그치지 않고, 이러한 지식과 정보를 목적에 맞게 잘 활용하여 주어진 과업을 수행할 수 있는 역량이 중요해지고 있다. 2015 개정 교육과정

이 추구하는 인간상은 자주적인 사람, 창의적인 사람, 교양 있는 사람, 더불어 사는 사람 등 네 가지이며, 이에 따른 핵심역량은 자기관리 역량, 지식정보처리 역량, 창의적 사고 역량, 심미적 감성 역량, 의사소통 역량, 그리고 공동체 역량의 여섯 가지로 제시되어(The Department of Education, 2018). 교사의 역할은 더욱 커져가고 있다. 아무리 좋은 교육과정이 설계되고 구성되어 보급된다고 하더라도 교육현장에서 교육과정을 실천할 교사가 그 중요성을 인식하지 못하고 교육과정의 취지를 실천하지 못한다면 잘 개발된 교육과정은 무용지물이 될 것이다. 이는 모든 교육에 있어 교육과정은 교사에 의해 실행되며 교사의 능력에 따라 교육과정의 가치가 실현되기 때문에 교사 개인의 역량은 교육과정의 핵심적 요인으로 작용될 수밖에 없다(Gang & Joo, 2008).

이렇듯 교사는 학생들이 학교 교육을 통해 갖추어야 할 역량을 당연히 가지고 있어야 하며 역량이 무엇인지를 알아야 한다. 그래야만 학생들에게 그러한 인간상과 역량을 길러줄 수 있을

*Corresponding author: Seo-Heui Kim

Tel : +82-62-950-3833

E-mail : shkim@kwu.ac.kr

접수일(2021년 5월 11일)/수정일(2021년 6월 13일)/채택일(2021년 9월 7일)

것이다. 교육환경의 빠른 변화 속에 교사가 변해야 교육이 변하듯이, 미용교사의 전문성과 교육적 지도를 발휘하며 학생을 가르칠 때, 미용 교과 교육이 활성화될 것이다. 따라서 미용 교사가 배출된 지 약 20여 년이 된 시점에서 미용 교사의 역량이 미용 교육의 가장 중요한 요인임을 충분히 인지하고 미용 교사를 대상으로 한 역량을 점검하고 향후 연구를 위한 분석의 틀을 제시할 필요가 있다.

본 연구는 중등 미용교과 교육 활성화를 위해 중등 미용 교사의 역량 강화가 핵심이라는 인식에서 출발하여, ‘교직경력에 따라 핵심역량의 수준이 다를 것이다’를 연구의 기본 가정으로 설정하고 미용교사의 경력별 역량의 현황을 분석하는 것은 물론 중등 미용교사별 역량 수준과 차이에 따른 시사점을 얻는 것을 목적으로 하고 있다.

이 연구를 통해 미용 교사 역량 강화에 대한 교사의 전반적인 인식과 집단별 인식을 확인하고, 효과적이고 실질적인 미용 교과 교육 수립과 운영을 위한 기초자료를 확보할 수 있을 것이다. 제시된 연구문제들의 이론적 타당성 확보를 위해 우선 핵심역량과 교사의 역량, 교직경력 구분의 이론을 살펴보기로 한다.

II. 이론적 배경

1. 핵심역량과 교사의 역량

역량은 다양하게 해석될 수 있으나, 사전적 의미로 어떤 일을 해낼 수 있는 힘과 능력을 의미한다. 그러나 교사의 역량에 대한 관점과 구성 요소의 설정은 연구자에 따라 다양하게 제시되고 있다. 교원 역량의 개념과 의미를 정리해 보면, 교사의 역량이란 교원이 교육 활동을 수행하는 과정에서 필요로 하는 지식과 기술, 자질, 태도, 가치관을 포함하는 행동 특성이라고 정의할 수 있으며, 구체적으로 직무 차원에서는 교사가 수행하는 직무를 모두 포괄한다고 볼 수 있다. 이러한 교원 역량의 강화는 전통적으로 논의되어 온 교원 전문성의 개발과 맥을 같이 하며, 특히 학교 단위의 교원 전문성 개발과 반성, 교실에서의 실천이 강조되고 있는 추세이다(Sergiovanni & Starratt, 2007).

그동안의 교사 역량에 관한 연구들은 효과적인 교사와 비효과적인 교사의 행동 차이를 규명하고자 노력하였으며 ‘효과적인 교사가 행하는 행동들이 결국 교사의 역량으로 볼 수 있다(Chang et al., 2008)’, ‘교사 역량은 교사가 교사의 역할과 직무를 수행하기 위한 능력으로 볼 수 있다(Na, 2006; Mun & Kim, 2007)’고 밝히고 있다. 특히, Kim(2007)에 의하면 교사 역량이란 말은 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 행동 특성으로 이를 수행하는데 요구되는 지식, 기술, 태도의 총체라고 정의하였다.

2. 교직경력 구분

교사 발달단계에 따르면 형성단계부터 성장, 성숙단계를 거쳐 원숙 전문 단계에 이를 때, 교사의 가치 및 신념체계는 문화적 경향과 체제에 반발하는 독단적인 태도를 지닌 일시적이고 미발달된 상태에서 경력 누적의 기간 동안 자신의 가치관과 신념에 대한 검증 거쳐 개인적으로 입증된 현실적이고 실천적인 가치관과 신념체계를 가지게 된다. 교사로서의 전문성에 대한 욕구도 특정 영역과 자기 자신에만 국한된 낮은 수준에서 타 영역과의 관련성을 인식하는 동시에 지역사회와 학생·학부모의 삶을 총체적으로 고려하는 높은 수준의 전문성에 이르게 된다고 하였다(Lee, 1992). 위 이론에 따라 미용 교사들의 구조와 발달 단계를 정리할 수 있다. 이미 우리나라에서 미용교사 배출의 역사가 20년이 지났기 때문에 Jo(2012)의 연구에 따라 성장, 성숙, 원숙전문단계에 해당하는 미용교사들이 이미 존재하고 있음을 알 수 있으며, 각 경력 누적의 기간동안 발달된 교사 개개인의 가치관과 신념체계가 형성되어 있다고 정리할 수 있다. 본 연구에서는 5년, 5~10년, 10년 이상으로 구분하였고 이러한 이론을 바탕으로 연구 가설을 아래와 같이 도출하였다.

연구 가설 1. 미용교사의 교직경력에 따른 핵심역량의 수준에 차이가 있다.

연구 가설 2. 미용교사의 교직경력에 따른 하위영역별 핵심역량의 수준에 차이가 있다.

연구 가설 3. 미용교사의 교직경력에 따른 수행역량의 수준에 차이가 있다.

연구 가설 4. 미용교사의 교직경력에 따른 태도역량의 수준에 차이가 있다.

III. 내용 및 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 전국 고등학교에 미용 교과로 재직하는 교사를 대상으로 전국 미용 교과 교사모임에 참여한 미용 교사 70명을 대상으로 70부의 설문지를 실시하였고 이 중 62부를 본 연구에 사용하였다.

2. 신뢰성 검증

본 연구에서 Cronbach's α 계수를 살펴보면 전체 핵심역량 수준은 0.954로 나타났고, 하위요인별 지식역량이 0.883, 수행역량이 0.927, 태도역량이 0.923으로 0.60이상으로 나타나 전체 항목을 하나의 척도로 보고 종합적으로 분석하는데 문제가 없다는 것을 확인하였다<Table 1>.

Table 1. Result of Cronbach's α

Sortation	Scale	Question number	Cronbach's α
Core Competency Levels	Knowledgeability	5	.883
	Performance Capabilities	7	.927
	Attitude competence	7	.923
	Total	19	.954

3. 자료 분석 방법

본 연구는 설문지 응답 결과를 회수한 다음 응답 내용이 불성실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료를 분석 대상에서 제외하였다. 그리고 분석 가능한 유효 표본만을 대상으로 SPSS 21.0 프로그램을 통해 전산 처리하였다. 이 연구의 분석 단계는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's α 계수를 사용하였다.

셋째, 미용교원의 핵심역량 수준을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 교직경력에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위한 분석결과 학교 지역은 대도시(광역시) 29명(46.8%), 중, 소도시 17명(27.4%), 읍·면지역 16명(25.8%) 순이며 학교 설립유형은 공립 43명(69.4%), 사립 19명(30.6%)으로 나타났다.

고등학교 유형은 가사계열고 미용관련학과 31명(50.0%), 공업계고 미용관련학과 10명(16.1%), 상업계고 미용관련학과 6명(9.7%), 산업학교 5명(8.1%), 농업계고 미용관련학과 4명(6.5%) 순으로 조사되었고, 전체 학교 규모는 10학급 미만 20명(32.3%), 10~20학급 미만 20명(32.3%), 20~30학급 미만 12명(19.4%), 30학급 이상 10명(16.1%)이다. 여기서 미용관련학과 학급 수는 1학급 17명(27.4%), 2학급 24명(38.7%), 3학급 이상 21명(33.9%)으로 나타났다.

직위에 따른 분석 결과 교사 49명(79.0%), 부장(수석) 교사 13명(21.0%)으로 나타났고, 미용교과 교직경력에는 5년 미만 26명(41.9%), 5~10년 미만 20명(32.3%), 10년 이상 16명(25.8%)으로 나타났으며, 산업체 경력 유무는 유 28명(45.2%), 무 34명(54.8%)으로 나타났다.

2. 미용교사의 핵심역량 수준

미용교사의 핵심역량 수준을 분석한 결과는 <Table 2>와 같다. 분석결과 전체적으로 볼 때, '수행 역량'(M=3.67)이 가장 높게 나타났고, '태도 역량'(M=3.63), '지식 역량'(M=3.59) 순으로 나타났으며, 미용교원의 전반적인 핵심역량 수준은 평균 3.63점으로 나타났다.

각 하위영역별로 살펴보면 먼저 **지식 역량**에 있어서는 '전공과 및 담당 전공 교과에 대한 이론적 지식'(M=3.71)이 가장 높게 나타났고, '전공과 및 담당 전공 교과에 대한 실기 능력'(M=3.69), '전공 교과에 필요한 자료 준비 및 제작 능력'(M=3.58), '전공과 관련한 교수·학습평가 적용 능력'(M=3.50), '전공과 관련한 교수·학습평가 개발 능력'(M=3.48) 순으로 나타났으며, 전반적인 지식역량은 평균 3.59점으로 나타났다.

수행 역량에 있어서는 '전공 관련 학생 자격증 취득을 지도할 수 있는 능력'(M=3.76)이 가장 높게 나타났고, '학생 진로 지도 능력'(M=3.74), '담당 학급 경영 능력'(M=3.73), '학생 생활 지도 능력'(M=3.68), '취업 및 현장 실습 관련 조직 운영 능력'(M=3.61), '산업체 연계 및 학생 취업처 발굴을 추진할 수 있는 능력'(M=3.58), '실습·실습과 관련한 조직 운영 능력'(M=3.56) 순으로 나타났으며, 전반적인 수행역량은 평균 3.67점으로 나타났다.

태도 역량에 있어서는 '동료 교원들과 원활한 의사소통 능력'(M=3.82)이 가장 높게 나타났고, '학부모와 원활한 의사소통 능력'(M=3.66), '산업 현장의 신기술에 대한 정보 수집 및 활용 능력'(M=3.63), '학교 운영 및 행정 업무를 지원할 수 있는 능력'(M=3.60), '연구 활동을 위한 자기 개발 능력'(M=3.60), '연구 활동을 위한 자기 개발 능력'(M=3.58), '교과별 워크숍, 연구회, 동아리 운영 지원'(M=3.53) 순으로 나타났으며, 전반적인 태도 역량은 평균 3.63점으로 나타났다.

3. 미용교사의 교직경력에 따른 핵심역량 수준 차이

1) 미용교사의 교직경력에 따른 전반적인 핵심역량 수준 차이

미용교사의 교직경력에 따라 전반적인 핵심역량 수준에 차

Table 2. Analysis of the core competence level of beauty teachers

Sortation	Core Competencies	Average (M)	Standard deviation (SD)
Knowledgeability	Total	3.59	.655
Performance Capabilities	Total	3.67	.653
Attitude competence	Total	3.63	.604
Total Average		3.63	.567

Table 3. Differences in the level of overall core competence according to the teaching experience of beauty teachers

Sortation	Career	Number of Cases (N)	Average (M)	Standard deviation (SD)	F-value	p
Knowledgeability	Less than 5 years	26	3.41 ^a	.532	5.140**	.009
	Less than 5 to 10 years	20	3.50 ^a	.775		
	more than 10 years	16	4.01 ^b	.503		
Performance Capabilities	Less than 5 years	26	3.50 ^a	.594	5.958**	.004
	Less than 5 to 10 years	20	3.52 ^a	.761		
	more than 10 years	16	4.12 ^b	.351		
Attitude competence	Less than 5 years	26	3.47 ^a	.603	5.344**	.007
	Less than 5 to 10 years	20	3.53 ^a	.634		
	more than 10 years	16	4.03 ^b	.377		
Total	Less than 5 years	26	3.46 ^a	.506	7.240**	.002
	Less than 5 to 10 years	20	3.52 ^a	.653		
	more than 10 years	16	4.06 ^b	.291		

**p<.01

Duncan : a<b

이가 있는지를 분석한 결과는 <Table 3>와 같다. 분석결과 전반적인 핵심역량 수준과 하위영역별 지식역량, 수행역량, 태도역량에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다 (p<.01).

이 분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 우선 전반적인 핵심역량 수준에 서는 5년 미만(M=3.46)이나 5~10년 미만(M=3.52)에 비해 10년 이상(M=4.06)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다, 하위영역별 지식역량에 있어서는 5년 미만(M=3.41)이나 5~10년 미만(M=3.50)에 비해 10년 이상(M=4.01)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

아울러 수행역량에 있어서는 5년 미만(M=3.50)이나 5~10년

미만(M=3.52)에 비해 10년 이상(M=4.12)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 태도역량에 있어서는 5년 미만(M=3.47)이나 5-10년 미만(M=3.53)에 비해 10년 이상(M=4.03)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

이 결과는 기존의 Lee(1992)의 연구, Lee, Choi & Jang(2009)의 연구에서 밝힌대로 교사들의 교직 경력에 따른 핵심역량의 수준차이가 나타나는 것과 일치하는 것이다. 즉, 교사의 범주에 미용 교사가 포함되므로 미용 교사들의 역량 역시 교직 경력과 연차에 따라 차이가 나타날 것이라는 본 연구의 기본 가정을 합리적으로 지지한다는 것을 확인할 수 있다.

Table 4. Differences in the level of knowledge competency according to the teaching experience of beauty teachers

Sortation	Career	Number of Cases (N)	Average (M)	Standard deviation (SD)	F-value	p
Theoretical knowledge of majors and subjects in charge	Less than 5 years	26	3.54	.761	2.033	.140
	Less than 5 to 10 years	20	3.70	.733		
	more than 10 years	16	4.00	.632		
Practical ability for majors and subjects in charge	Less than 5 years	26	3.38 ^a	.697	5.553**	.006
	Less than 5 to 10 years	20	3.65 ^a	1.040		
	more than 10 years	16	4.25 ^b	.683		
Ability to develop teaching and learning evaluation related to major	Less than 5 years	26	3.27 ^a	.604	5.786**	.005
	Less than 5 to 10 years	20	3.35 ^a	.875		
	more than 10 years	16	4.00 ^b	.632		
Ability to apply teaching and learning evaluation related to major	Less than 5 years	26	3.27 ^a	.604	4.020*	.023
	Less than 5 to 10 years	20	3.45 ^a	.945		
	more than 10 years	16	3.94 ^b	.680		
Ability to prepare and produce materials necessary for major courses	Less than 5 years	26	3.58	.758	1.973	.148
	Less than 5 to 10 years	20	3.35	.988		
	more than 10 years	16	3.88	.500		

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

Duncan : a<b

2) 미용교사의 교직경력에 따른 하위영역별 핵심역량 수준 차이

(1) 미용교사의 교직경력에 따른 지식역량 수준 차이

미용교사의 교직경력에 따라 지식역량 수준에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <Table 4>과 같다. 분석결과 지식역량의 하위역량별 ‘전공과 및 담당 전공 교과에 대한 실기 능력’, ‘전공과 관련한 교수·학습평가 개발 능력’, ‘전공과 관련한 교수·학습평가 적용 능력’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p<.05$).

먼저 ‘전공과 및 담당 전공 교과에 대한 실기 능력’에 있어서는 5년 미만($M=3.38$)이나 5-10년 미만($M=3.65$)에 비해 10년 이상($M=4.25$)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났고, ‘전공과 관련한 교수·학습평가 개발 능력’에 있어서는 5년 미만($M=3.27$)이나 5-10년 미만($M=3.35$)에 비해 10년 이상($M=4.00$)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 ‘전공과 관련한 교수·학습평가 적용 능력’에 있어서는 5년 미만($M=3.27$)이나 5-10년 미만($M=3.45$)에 비해 10년 이상($M=3.94$)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

이 결과는 기존의 Lee(1992)의 연구, Lee, Choi & Jang(2009)

의 연구에서 밝힌대로 교사들의 교직 경력에 따른 하위영역별 핵심 역량의 수준차이가 나타나는 것과 일치하는 것이다. 즉, 교사의 범주에 미용 교사가 포함되므로 미용 교사들의 역량 역시 교직 경력과 연차에 따라 차이가 나타날 것이라는 본 연구의 기본 가정을 합리적으로 지지한다는 것을 확인할 수 있다.

(2) 미용교사의 교직경력에 따른 수행역량 수준 차이

미용교사의 교직경력에 따라 수행역량 수준에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <Table 5>과 같다. 분석결과 수행역량의 하위역량별 ‘취업 및 현장 실습 관련 조직 운영 능력’, ‘전공 관련 학생 자격증 취득을 지도할 수 있는 능력’, ‘산업체 연계 및 학생 취업처 발굴을 추진할 수 있는 능력’, ‘학생 생활 지도 능력’, ‘학생 진로 지도 능력’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p<.05$).

이 분석 결과에 의해 연구 가설 3의 귀무가설인 ‘미용교사의 교직경력에 따른 수행역량의 수준에 차이가 없다’를 기각하게 되어 연구 가설 3인 ‘미용교사의 교직경력에 따른 수행역량의 수준에 차이가 있다’를 채택하게 되었다.

먼저 ‘취업 및 현장 실습 관련 조직 운영 능력’에 있어서는 5년 미만($M=3.35$)이나 5-10년 미만($M=3.55$)에 비해 10년 이상

Table 5. Differences in the level of performance competency according to the teaching experience of beauty teachers

Sortation	Career	Number of Cases(N)	Average (M)	Standard deviation (SD)	F-value	p
Ability to operate organizations related to experiments and practice	Less than 5 years	26	3.50	.707	2.825	.067
	Less than 5 to 10 years	20	3.35	.988		
	more than 10 years	16	3.94	.443		
Ability to operate organizations related to employment and field practice	Less than 5 years	26	3.35 ^a	.689	6.321**	.003
	Less than 5 to 10 years	20	3.55 ^a	.826		
	more than 10 years	16	4.13 ^b	.500		
Ability to guide students in obtaining certificates related to their major	Less than 5 years	26	3.62 ^a	.852	5.363**	.007
	Less than 5 to 10 years	20	3.45 ^a	1.146		
	more than 10 years	16	4.38 ^b	.500		
Ability to link industries and promote the discovery of employment places for students	Less than 5 years	26	3.35 ^a	.797	4.344*	.017
	Less than 5 to 10 years	20	3.50 ^a	.827		
	more than 10 years	16	4.06 ^b	.680		
Student life guidance skills	Less than 5 years	26	3.54 ^a	.761	3.852*	.027
	Less than 5 to 10 years	20	3.50 ^a	.889		
	more than 10 years	16	4.13 ^b	.500		
Student Career Guidance Skills	Less than 5 years	26	3.58 ^a	.758	3.860*	.027
	Less than 5 to 10 years	20	3.65 ^a	.671		
	more than 10 years	16	4.13 ^b	.342		
Responsible class management skills	Less than 5 years	26	3.58	.643	2.861	.065
	Less than 5 to 10 years	20	3.65	.813		
	more than 10 years	16	4.06	.443		

* $p<.05$, ** $p<.01$

Duncan : a<b

(M=4.13)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타나 교직경력이 쌓여갈수록 취업 및 현장 실습 관련 내용들이 교육과정에 활발히 적용됨을 발견할 수 있었다.

‘전공 관련 학생 자격증 취득을 지도할 수 있는 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.62)이나 5~10년 미만(M=3.45)에 비해 10년 이상(M=4.38)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 ‘산업체 연계 및 학생 취업처 발굴을 추진할 수 있는 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.35)이나 5~10년 미만(M=3.50)에 비해 10년 이상(M=4.06)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났고, ‘학생 생활 지도 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.54)이나 5~10년 미만(M=3.50)에 비해 10년 이상(M=4.13)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 ‘학생 진로 지도 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.58)이나 5~10년 미만(M=3.65)에 비해 10년 이상(M=4.13)의 경우이 결과는 기존의 Lee, Choe & Song (2010), Park & Kim(2015), Son & Leem(2017)의 연구에서 밝힌대로 교사들의 교직 경력에 따른 하위영역별 수행 역량의 차이가 나타나는 것과 일치하는 것이다. 즉, 교사의 범주에 미용교사가 포함되므로 미용 교사들의 역량 역시 교직 경력과 연차에 따라 차이가 나타날 것이라는 본 연구의 기본 가정을 합리적으로 지지한다는 것을 확인할 수 있다.

(3) 미용교사의 교직경력에 따른 태도역량 수준 차이

미용교사의 교직경력에 따라 태도역량 수준에 차이가 있는지를 분석한 결과는 <Table 6>과 같다. 분석결과 태도역량의 하위역량별 ‘산업현장의 신기술에 대한 정보 수집 및 활용 능력’, ‘학교 운영 및 행정 업무를 지원할 수 있는 능력’, ‘교과별 워크숍, 연구회, 동아리 운영 지원’, ‘연구 활동을 위한 자기 계발 능력’에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($p<.05$).

먼저 ‘산업현장의 신기술에 대한 정보 수집 및 활용 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.42)이나 5~10년 미만(M=3.45)에 비해 10년 이상(M=4.19)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났고, ‘학교 운영 및 행정 업무를 지원할 수 있는 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.38)이나 5~10년 미만(M=3.55)에 비해 10년 이상(M=4.00)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 ‘교과별 워크숍, 연구회, 동아리 운영 지원’에 있어서는 5년 미만(M=3.35)이나 5~10년 미만(M=3.40)에 비해 10년 이상(M=4.00)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났고, ‘연구 활동을 위한 자기 계발 능력’에 있어서는 5년 미만(M=3.38)이나 5~10년 미만(M=3.55)에 비해 10년 이상(M=4.00)의 경우 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

이 결과는 기존의 Lee, Choi & Jang(2009) 연구, Son & Leem

Table 6. Differences in Attitude Competency Levels According to Teaching Experiences of Beauty Teachers

Sortation	Career	Number of Cases(N)	Average (M)	Standard deviation (SD)	F-value	p
Good communication skills with fellow teachers	Less than 5 years	26	3.69	.884	2.479	.092
	Less than 5 to 10 years	20	3.70	.733		
	more than 10 years	16	4.19	.544		
Ability to communicate smoothly with parents	Less than 5 years	26	3.65	.629	2.247	.115
	Less than 5 to 10 years	20	3.45	.826		
	more than 10 years	16	3.94	.574		
Ability to collect and utilize information on new technologies in industrial sites	Less than 5 years	26	3.42 ^a	.703	7.163**	.002
	Less than 5 to 10 years	20	3.45 ^a	.686		
	more than 10 years	16	4.19 ^b	.655		
Ability to support school operation and administrative affairs	Less than 5 years	26	3.38 ^a	.697	4.484*	.015
	Less than 5 to 10 years	20	3.55 ^a	.605		
	more than 10 years	16	4.00 ^b	.632		
Supporting the operation of workshops, research associations, and clubs by subject	Less than 5 years	26	3.35 ^a	.745	4.567*	.014
	Less than 5 to 10 years	20	3.40 ^a	.681		
	more than 10 years	16	4.00 ^b	.730		
Self-improvement capabilities for research activities	Less than 5 years	26	3.38 ^a	.752	4.153*	.021
	Less than 5 to 10 years	20	3.55 ^a	.686		
	more than 10 years	16	4.00 ^b	.516		
Self-improvement capabilities for training activities	Less than 5 years	26	3.38	.752	2.459	.094
	Less than 5 to 10 years	20	3.60	.681		
	more than 10 years	16	3.88	.619		

* $p<.05$, ** $p<.01$

Duncan : a<b

(2017), Lim & Hong(2018)의 연구에서 밝힌대로 교사들의 교직 경력에 따른 하위영역별 핵심 역량의 수준차이가 나타나는 것과 일치하는 것이다. 즉, 교사의 범주에 미용 교사가 포함되므로 미용 교사들의 역량 역시 교직 경력과 연차에 따라 차이가 나타날 것이라는 본 연구의 기본 가정을 합리적으로 지지한다는 것을 확인할 수 있다.

V. 결 론

전국 고등학교에 미용교과로 재직하는 교사 62명을 대상으로 미용교사 핵심역량 수준 및 교직경력별 핵심역량의 현 수준을 분석하였다. 분석한 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 미용교사의 핵심역량 수준을 분석한 결과 수행역량, 태도역량, 지식역량 순으로 높게 나타났다. 이 결과를 통해 우리는 전공과 및 담당 전공 교과에 대한 이론적 지식을 바탕으로 이론 중심의 교육에 치중될 수 있다는 한계점을 극복해야 한다는 시사점을 얻을 수 있었다. 또한, 미용 교사들이 전공 관련 학생 자 격증 취득을 지도하며 동료 교원들과 원활한 학교생활을 하고 싶다는 의지를 반영하여 미용교사 선발과 현장에 배치 계획 수립에 활용해야 할 것이다.

둘째, 미용교사의 교직경력에 따라 전반적인 핵심역량 수준에 차이가 있는지를 분석한 결과는 전반적인 핵심역량 수준과 하위영역별 지식역량, 수행역량, 태도역량에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이 결과에서 눈여겨 볼 사항은 5년 미만이나 5~10년 미만 경력 교사에 비해 10년 이상의 경우 핵심 역량 지수가 상대적으로 높다는 것이다. 이에 따라 교직경력이 적은 이들에 대한 효과적인 지원이 가장 필요함을 확인할 수 있었다.

셋째, 교직경력별 핵심역량 수준 차이의 분석이 평균이 5년 미만(M=3.초반), 5-10년 미만(M=3.중반), 10년 이상(M=3.후반)으로 나타났다. 교직경력별로 지식역량, 수행역량, 태도역량에 대한 차이가 나타남을 확인할 수 있었고 이를 토대로 각 집단별로 직무의 핵심역량을 상황에 맞게 조절해야 한다. 특히 5년 미만의 집단은 현재보다 더 나은 향상과 핵심역량을 높이기 위해 노력해야 하며, 10년 이상의 경우 핵심역량을 지속적으로 강화할 수 있는 체계적이고 효율적인 노력과 방안이 마련되어야 할 것이다.

지금까지의 연구 결과를 바탕으로 한 정책적 제언은 다음과 같다. 4차 산업혁명 시대 도래에 따른 미용과 고등학생의 창의적 역량을 강조하는 교육환경, 직업 교육의 패러다임 변화를 요구하는 대내외적 미용 산업 환경의 변화 속에서 내·외적인 미용교과 교육 환경에 대응하고 미용교과 교육의 질적인 변화를 높이기 위해서 가장 중요한 일은 바로 전문성을 갖춘 미용 교사의 역량 강화이다.

미용 교과를 배우려는 학생들은 시간이 갈수록 늘어나고 있

으나 이를 가르칠 교사들의 충원이 충분하지 않은 이유로 교사들이 업무에 시달리고 있다. 이에 따라 새로 충원된 신입 교사들에게 그들의 경험과 전문지식을 전수할 절대적인 시간적 여유가 부족한 상황이다. 이를 적극적으로 해결해야 할 필요성이 있다. 아울러 산업 현장과의 괴리를 최소화하고 교육 현장에서의 학생과 교사의 역량을 높이기 위해 ‘핵심역량’에 대해 적극적으로 검토하고 개선해야 한다. 이러한 개선을 통해 미용 분야의 핵심 역량이 충실히 향상될 것으로 기대하고 있다.

끝으로 미용교사 70명을 대상으로 설문지를 배부하여 이 중 62부를 분석 자료로 활용해 미용교사의 모집단의 수가 적다는 점이 한계였지만, 미용 교과의 더 나은 미래를 위해 교육자가 갖추어야 할 역량은 물론 미래 인재 육성에 적합한 역량을 함께 갖추며 이 분야의 지속적인 경쟁력 강화를 위한 연구가 계속 이루어지기를 기대한다.

References

- Chang, S. Y., Park, I. W., Kim, M. L., & Um, M. R. (2008). The Study on Recognition of Effective Teacher between Teacher and Pre-service Teacher. *Journal of Research in Education*, 80-91.
- Gang, H. S., & Joo, D. B. (2008). Analysis of differences in perceptions of professors, teachers, and students on narrative-focused curriculum. *Education and Science Research. Education and Science Research*, 39(2), 69-93.
- Gang, S. W., & Ok, J. P. (2000). New directions for improvement of specialized high school. Korea Institute of Vocational Skills Development, 131-153.
- Jin, S. H., & Na, I. J. (2009). A Framework of Teaching Competencies and Comparison of the Perception: between Pre-service and In-service Elementary School Teachers in Korea. *Elementary Education Research*, 22(1), 343-368.
- Jo, U. Y. (2012). The construction of in-service curriculum for secondary school teachers according to developmental stages. A doctoral thesis. Incheon National University, 38-67.
- Kim, J. S. (2007). An Analysis of Professional Teachers' Competence in Professional High Schools. *Agricultural Education and Human Resource Development*, 39(4), 29-57.
- Kim, J. W., Park, S. Y., Kim, G. S., & Jung, M. G. (2011). A study on job competency development at each stage of teachers' life cycle. Korea Educational Development Institute, 39-64.
- Lim, T. N., & Hong, H. J. (2018). Analysis of the Perceptions and Needs of Elementary and Secondary Teachers on the Teachers' Key Competencies. *Korean Journal of eEducational Research*, 56(2), 10-25.
- Lee, G. J., Choi, J. Y., & Jang, S. H. (2009). Analysis of the Level and it's Difference by Teaching Career of Elementary. *Teachers' Core Competencies*, 26(3), 219-240.
- Lee, J. K. (2002). A Study on Capability-Based Curriculum Development Methodology: Marketing competency strengthening curriculum development cases. *Educational Engineering Research*, 18(4), 25-56.

- Lee, N. S. (1992). A Study on the Characteristics of Job Development of Teachers. A doctoral thesis. Korea National University of Education, 23-135.
- Lee, S. E., Choe, J. Y., & Song, G. O. (2010). An Analysis on Elementary and Secondary Teachers' Needs for Professional Development at Different Stages of Career Development. *Open Education Research*, 18(1), 127-154.
- Lee, Y. S. (1999). Scholarship theory, History of Education and Science, 50-123.
- Mun, S. T., & Kim, M. B. (2007). Development of the Expertise Factor Scale for Agricultural Teachers. *Korea Agricultural Industry Education Association*, 39(2), 25-28.
- Na, S. I. (2006). The professionalism and educational needs of agricultural teachers. *Agricultural Education and Human Resource Development*, 38(2), 1-22.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. New York: McGraw Hill, 149-151.
- Oh, S. C., Kang, I. K., Park, H. B., Kim, Y. H., Jang, S. S., Hwang, B. J., & Lee, Y. M. (2015). 70 Years of Education in Korea. Museum of History of Korea.
- 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. *Korean Teacher Education Research*, 32(3), 165-170.
- Presidential Advisory Board on Education Reform. (1996). Education Reform Measures to Establish a New Education System Leading the Globalization and Informatization(II). 42-66.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). Supervision: A redefinition. New York, NY: McGraw-Hill, 413-438.
- Son, S. H., & Leem, J. H. (2017). A Study on the Development of Key Competency and Competency-based Curriculums Based on Primary and Secondary School Teachers' Professional Life Cycle. *The Korean Society for Educational Technology*, 33(2), 369-370.
- The Department of Education. (2015). 2015 The revised curriculum general discussions and briefings. Press Release, 1.
- The Department of Education. (2018). General discussion of elementary and secondary curriculum, 30-57.