

코로나19 이후의 교사역량에 대한 중학교 교사의 인식 및 경험 탐색

김하정 · 이자형 · 원효현*

부경대학교(강사) · 부경대학교(강사) · *부경대학교(교수)

Exploring the Perception and Experience of Middle School Teachers on Teacher Competency after COVID-19 Pandemic

Ha-Jeong KIM · Ja-Hyeong LEE · Hyo-Heon WON*

Pukyong National University(lecturer) · Pukyong National University(lecturer) · *Pukyong National University(professor)

Abstract

The purpose of this study is to identify the perceptions of middle school teachers' teacher competency after COVID-19, and reveal the activating and hindering factors necessary for strengthening teacher competency. In order to achieve the purpose, a focus group interview was conducted with 18 middle school teachers in B city, and the interviews were analyzed using the NVivo12 program. The result is as follows: First, the essential competencies for teachers after COVID-19 can be classified into teaching competency, student guidance competency, community competency, and ICT competency. The second theme is opinions on 'response for the required teacher competence building', including communication and collaboration with fellow teachers, professional learning community, and utilization of various contents. The third theme is a plan for future competency building, and based on the results of this study, implications were presented so that the design and operation of teacher competency reinforcement policies could be implemented practically and effectively.

Key words : Teacher competence, Teacher professionalism, COVID-19, Post COVID-19, FGI

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2020년 초 시작된 신종 코로나 바이러스(Corona Virus Disease 2019: COVID-19, 이하 코로나19)의 대유행은 전 세계의 일상에 심각한 혼란을 야기했으며, 특히 교육현장의 변화는 그 어느 때보다도 컸다. 정부의 휴교 명령으로 신학기 개학은 네 차례나 연기되었고, 4월이 되어서야 온

라인 개학을 통해 원격으로 수업이 진행되었다. 교육부에서는 원격수업의 활용을 위해 운영 기준안과 출결·평가기록에 대한 가이드라인을 지원하였지만, 온라인 개학 초기에는 학교와 가정의 네트워크 문제로 인한 접속 지연, 원격 수업을 위한 플랫폼 또는 콘텐츠 등 인프라에 대한 우려가 컸으며, 원격수업이 진행되고 온·오프라인을 병행하는 학습이 이루어지면서 여러 가지 문제들이 드러났다(Ministry of Education, 2020). 학생들의

* Corresponding author : 051-629-5972, wonhyo@pknu.ac.kr/orcid.org/0000-0002-0715-4032

* 이 연구의 일부 내용은 연구자가 발표한 부산교육총단연구 제3회 학술대회 보고서 일부를 수정·보완하여 재구성한 것임.

학력격차 문제가 크게 대두되었으며, 교사들의 경우 온라인 학습자료 준비 외에도 정보통신기술(ICT)의 능숙한 활용여부가 원활한 온라인 학습 진행의 직접적인 원인이 되어 그와 관련한 강제적 학습상황에 놓이기도 하였다(Shin, 2021).

ICT 활용은 기존의 교실수업에서 어려웠던 학습활동들을 원격수업을 통해 시도해 볼 수 있다는 점에서 그 중요성이 강조되어왔으며, 블렌디드 러닝(blended learning), 플립드 러닝(flipped learning), 혼합 수업(hybrid instruction) 등 온라인을 활용한 교수·학습방법에 대한 시도는 코로나 19 이전에도 꾸준히 주목을 받아왔다. 그러나 초·중·고 교사 대부분이 원격수업을 실시한 경험이 없었고, 참조 모델이 없었기 때문에 전면 원격수업 실시는 교사들에게도 큰 부담이었다(Kwon et al., 2020). 그럼에도 불구하고 에듀테크를 활용한 온라인 학습콘텐츠 개발, 원활한 학생생활지도에 대한 고민 등 지난 2년 간 원활한 교육과정 운영을 위한 교사들의 노력은 꾸준히 이어졌다.

이처럼 코로나19 팬데믹, 에듀테크 기반의 디지털 교육 이슈의 강조, 미래학교의 개념 등 사회적·기술적 변화에 따라 패러다임이 변화하는 교육현장에서 교사의 역할은 학교 교육과 학생의 성장에 중요한 요인이 되며, 교육의 질적 향상 및 형평성 제고를 위한 강력한 동력으로 작용한다(Ko, 2019). 즉, 교사의 역량 강화는 교사 자신의 발전뿐만 아니라 학생들에게까지 긍정적으로 투입되어 선순환 될 수 있기 때문에 교사의 역량 개발 및 강화 활동은 무엇보다 중요하다.

그동안 교사의 역량 강화는 전통적인 교사의 전문성 개발과 맥을 같이 하면서 공교육 강화와 학교 교육력 제고, 학교발전을 위한 중요한 요인으로 강조되었으며(Park and Kim, 2015; Park, 2015; Yue and Ji, 2020), ‘관찰 가능한 직무역량을 연수나 컨설팅을 통해서 강화시켜준다’라는 차원에서 이루어져왔다(Ham, 2017). 그러나 제도적 차원에서 이루어진 각종 교사 연수나 교원능력개발평가 등 교사의 전문성 신장을 위한 시도

들은 교사의 역할과 능력을 지표 중심으로 나열하고, 그 도달 정도를 측정하는 것 위주로 진행되었다. 이와 관련하여 Ham(2021)은 이러한 전문성 신장 시도가 최근의 복잡하고 역동적인 학교의 생태계와 맞지 않으며, 특히 연수 내용의 질적 제고 및 연수 방법의 다변화를 위한 정책적, 제도적 노력이 꾸준히 시도되어 왔다 하더라도 기술적·사회적으로 급변하는 현대사회에서 필요한 교사의 소양을 키우는 데는 여전히 한계가 있다고 하였다. 또한 교사들을 교육의 주체, 또는 교육의 중심으로 보기 보다는 개혁의 대상으로 보는 관행적 인식이 존재했기 때문에 교사의 역량강화를 위한 기존 연수는 신뢰나 자율성을 기반으로 설정되지 않은 경향이 있다(Ko, 2019).

핵심역량 및 역량 강화 방안에 대한 교사의 인식과 이에 대한 체계적 분석 결과는 실질적이고 효과적인 교사역량 강화 정책을 수립하고 운영하기 위해 참고할 수 있는 유용한 자료로 활용될 수 있다. 따라서 포스트코로나시대의 교사 역량을 규명하고 이를 어떻게 교육하고 강화해 나갈 것인가에 대한 논의가 보다 활발하게 이루어질 필요가 있다(Kim et al., 2012; Ryu, 2019; Park, 2015; Jung et al., 2010). 이에 본 연구에서는 중학교 교사들을 대상으로 초점집단면담을 실시하여 교사 스스로가 인식하는 핵심역량과 역량강화를 위해 필요한 활성화 요인 및 저해 요인을 밝혀, 코로나19로 확대된 에듀테크 활용 온·오프라인 연계 수업, 그린스마트 미래학교 등 변화하고 있는 교육환경에 따라 적절한 대응이 이루어질 수 있도록 교사역량 강화를 위한 시사점을 모색하고자 한다.

2. 교사역량의 개념 및 중요성

역량의 개념은 직무 수행에 필요한 지식, 기술, 태도 능력의 향상이 실제 직무 수행과 연결되지 않는다는 문제의식에서 도출된 것으로 ‘어떠한 능력이 원활한 직무 수행으로 이어질 것인가?’를

탐색하기 위한 현장 지향성을 가지고 있다(Kim et al., 2012). 교사역량도 이러한 개념에 기반을 둔 것으로, 교사의 ‘교수역량’은 그 자체로도 다수의 연구에서 연구 대상이 되었다(Lee & Kim, 2012). 그러나 교사의 역량에 대한 관점과 구성 요소는 연구자에 따라 직무와 관련된 수행 역량의 관점(Kim et al., 2012; Baek et al., 2007; Chen and Prak, 2014)과 변화대응 역량, 공감 역량, 협업 역량, 교육공동체 형성 역량, 자기관리 역량(Kim et al., 2016; Ryu, 2019), 이해·분석 등 구체적인 능력 및 교과지도·생활지도 등의 영역이나 소양과 자질을 포괄(Park et al., 2012; Chung et al., 2014; Heo and Lim, 2011)하는 등 다양하게 제시되고 있기 때문에, 교사의 역량을 학교 현장에서 이루어지는 ‘수업활동’과 ‘학생지도’라는 직무와 직접적으로 연계되는 업무로 한정하기에는 교사의 직무 수행과 관련한 개인적, 조직적 특성을 모두 설명하는데 무리가 있다.

예컨대 Hur(2011)은 지식, 수행, 태도로 교사역량을 구분하였으며, Chen and Park(2014)은 교사의 역량을 ‘수업역량’과 ‘수업 외 역량’으로 구분하였다. Kim et al.(2016)은 교사의 역량을 ‘교수역량, 학생이해 역량, 교직실무 역량, 교육공동체 형성 역량, 자기관리 역량’의 5개로 구분하였으며, Ham(2017)은 지식영역, 가치영역, 태도영역으로 나누어진 역량 기준을 ‘교육과정, 수업 평가의 속성을 이해하고 계획·운영할 수 있는 능력’, ‘학교 및 학급공동체를 생성·유지·성장시키는 역량’, ‘학생들의 인지·정서·신체 발달과 사회화 등 전인적 성장 과정을 이해하고 촉진시키는 능력’으로 재 정의하였다. Park et al.(2020)은 직무 수행에 포괄적으로 적용될 수 있는 교사의 핵심역량을 21세기 핵심역량 파트너십 위원회에서 제안한 4C(creativity, critical, communication, collaboration)를 바탕으로 기존 연구를 분석하였다.

이상의 연구들을 살펴보면, 교사역량은 지식, 수행, 수업역량, 교수역량, 학생이해 역량, 교직실무 역량, 학급 경영 역량, 평가역량, 정보통신기

술(ICT)역량 등 직무와 관련된 수행 역량으로서의 전문성 개념의 관점을 포괄하고 있으며, 이것은 이들 각각에 대한 훈련을 통해 교사로서의 역할을 훌륭히 수행할 수 있다는 것을 가정한다. 본 연구에서는 선행연구 탐색결과에 기초하여 교사역량을 ‘협업을 통해 기존의 지식과 기술을 전이하고 우수한 성과를 도출하는 잠재적 능력 특성’으로 규정하고자 한다.

3. 교사역량에 대한 교사의 인식

교사의 역량 및 역량 강화 방안에 대한 Park and Kim(2015)의 연구에 따르면 교사에게 요구되는 기본적인 자질·지식·태도·기술에 대한 인식은 평균 4.22 이상, 역량 계발을 위한 자기 주도적 노력 및 교원들과의 협력은 4.35로 대체로 높은 수준으로 인식하고 있었으나, 이에 비해 역량 계발을 위한 동료 교사와의 연구모임이나 교사 네트워크 참여가 개인적인 연구 활동이나 연수 참여에 비해 도움이 된다는 인식 정도는 상대적으로 낮아 학교 현장에서 다른 교사와의 협력과 지원이 원활하게 이루어지지 않고 있음을 보였다. 역량 강화 유형에서는 교내장학과 교육청의 컨설팅 장학의 도움에 대한 인식이 가장 낮게 나타나 형식적이고 실적 중심의 전통적인 장학에 대한 근본적인 재검토가 필요하다는 점을 언급하였다.

교직 생애단계별 역량 강화 방안을 연구한 Kim et al.(2012)의 연구에서는 학교급에 관계없이 교과수업과 평가에 대한 이해 및 학생 이해 역량에 대한 요구가 매우 중요한 것으로 나타났다. 반면 학교교육과 관련하여 기획 및 조직 능력, 학교조직 및 행정체계 이해, 대인관계능력이 낮은 요구도를 보여 보다 큰 틀에서 교사들 스스로 교육을 설계하고, 적용할 수 있는 조건이 마련될 필요가 있다는 점을 강조하였다. Lim and Hong(2018)은 핵심역량 수행도와 중요도에 대한 인식에서 초등교사에 비해 중등교사의 인식 수준이 낮게 나타난 점을 지적하며 학교급 별로 정책

적 대응이 이루어져야 한다는 것을 제안하였다.

선행연구를 종합해보면 초등교사에 비해 중등 교사의 역량 인식 수준이 낮으며, 협력적 학습모 임에 대한 도움 인식이 낮은 것으로 나타났다. 특히 Park and Kim(2015)의 연구 결과에서는 개 인적인 연구 활동이나 직무연수에 비해 교내 장 학이나 교육청의 컨설팅 장학이 도움이 된다는 인식이 가장 낮아 전통적인 교원 역량 강화 방법 에 대한 재검토가 이루어질 필요가 있다.

II. 연구 방법

초점집단면담(Focus Group Interview: FGI)은 토 론집단을 인위적으로 만들어 토론 속에서 상호작 용을 관찰, 기록하면서 토론내용을 분석하는 것 으로 비교적 짧은 시간과 비용으로 연구수행이 용이한 점이 있다(Kang and Nam, 2020). 본 연구 에서는 교사들의 역량 및 역량 강화 방안에 대한 인식 탐색을 위해 FGI를 실시하였다.

1. 연구참여자

본 연구의 참여자는 다음과 같은 기준으로 선 정되었다. 첫째, 학교 유형에 따른 차이를 고려하 여 B시의 중학교 중 혁신 중학교 3개교, 일반 중 학교 3개교를 선정하였다. 둘째, 역량 강화를 위 한 개인적 노력뿐만 아니라 교내·외 학습공동체 활동 등에 활발하게 참여하고 있는 각 학교의 교 사들 중 연구 참여 의사를 밝힌 교사들을 우선 선정하였다. 셋째, 교직경력에 따른 차이를 고려

하여 각 학교별로 10년 미만, 10~20년, 21년 이상 경력의 교사를 표집 하였으며, 자신의 경험과 생 각을 분명하게 표현했던 총 18명의 교사를 최종 연구 참여자로 선정하였다(<Table 1>).

2. 자료수집 및 분석

문헌 탐색을 통해 3개의 주제로 반구조적 질문 지를 작성하였으며, 인터뷰 실시 전 참여자들이 미리 질문의 방향을 검토할 수 있도록 e-mail로 전달하였다. 첫 번째 주제는 ‘교사역량에 대한 인식 및 개인적 노력’으로 “1) 중학교 교사에게 어 떤 역량이 중요하다고 생각하고, 왜 그렇게 생각 하는지 자유롭게 말씀해주세요. 2) 방금 말씀해 주신 부분과 관련해서 코로나19 이전과 이후에 크게 달라진 점이 있을까요? 있다면 왜 그렇게 생각하는지요? 3) 이상의 다양한 역량들을 선생 님들께서는 어떤 방식으로 강화해 나가십니까? 개인, 학교, 교육청 차원에서 다양하게 말씀해 주 시길 바랍니다.” 등의 질문이 포함되어 있으며, 두 번째 주제는 ‘학교나 교육청의 지원에 대한 교사의 인식’으로 구체적인 질문 내용은 “1) 교육 청 차원의 교원역량 강화 정책과 관련해서 좋은 점과 아쉬운 점을 자유롭게 이야기해 주세요. 2) 학교나 교육청의 지원적 노력이 앞서 언급하신 필수 역량 중 특별히 어떤 부분에 도움이 되었는 지 말씀 부탁드립니다.”이다. 마지막 주제는 ‘교 사 역량 강화를 위한 개선 과제’로 “코로나19 이 후에 교사의 역량을 강화하기 위해 필요한, 또는 개선되어야 할 개인적, 조직적, 학교나 교육청의

<Table 1> Characteristics of Participants

| School | Participants | Teacher career |
|---------------------------|--------------|------------------------------------|
| General Middle Schools | School A | 3 Female Teachers |
| | School B | 2 Female Teachers & 1 Male Teacher |
| | School C | 3 Female Teachers |
| Innovation Middle Schools | School D | 1 Female Teacher & 2 Male Teachers |
| | School E | 3 Female Teachers |
| | School F | 3 Female Teachers |

노력이나 역할은 무엇이라고 생각하시나요?”라는 질문으로 시작하였으며, 각 질문에 대한 참여자의 답변에 대해 추가 질문이 필요할 경우 비구조적 질문을 통해 교사역량에 대한 참여자의 인식과 경험의 의미를 명확히 하고자 하였다. 교직경력별로 10년 이하, 20년 미만, 20년 초과 경력의 연구 참여자 6명씩 세 집단으로 분류하여 2021년 6월 23일부터 Zoom 화상회의를 통해 각 집단별로 면담을 실시하였으며, 면담 시간은 약 1시간 30분이 소요되었다. 면담의 모든 과정은 참여자들의 동의하에 녹화하였으며, 녹화된 면담 내용은 한글 프로그램으로 원문 그대로 전사한 후 면담내용을 확인하는 과정에서 보충 의견이 필요할 경우 문자를 통해 확인하는 과정을 거쳤다.

자료 분석을 위해 질적 자료 분석 프로그램인 NVivo 12를 사용하였다. 우선 전사된 인터뷰 내용을 해석학적 패러다임의 시각으로 반복해서 읽으면서 의미 있는 내용을 노드(node)로 범주화하면서 의미단위의 문구를 붙여나갔다. 노드는 NVivo에서 코딩된 의미단위가 저장되는 공간으로 연구 진행 과정에서 지속적으로 수정·보완이 가능하다. 1차 코딩 리스트를 검토하여 유사한 노드를 묶으면서 범주를 계층화하였고, 이 과정을 통해 노드들 간의 관계를 상위범주와 하위범주로 구조화하였다. 교사역량에 대한 중학교 교사의 이해와 경험을 도출하기 위해 범주의 관계를 분석하면서 이러한 과정을 반복하여 실시하였다. 그 결과 107개의 의미 있는 진술에서 40개의 중심의미가 도출되었고, 중심의미의 공통적 속성을 추출하여 11개의 상위범주를 도출하였으며, ‘교사 핵심역량에 대한 인식’, ‘요구된 역량 강화를 위한 대응 양상’, ‘향후 역량강화를 위한 방안’의 3가지 주제로 범주화하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 교사 핵심역량에 대한 인식

가. “학습지도 능력은 ‘교사로서의 생명’이라 생각할 정도로 중요함”

면담에 참여한 교사들 중 특히 교직 경력 20년 미만 집단(이하 집단 2)의 대다수가 학생들의 눈높이에 맞추어 정확하고 재미있는 수업내용을 전달하는 것을 가장 필수적인 역량으로 강조하였다. 그들은 맡은 과목을 잘 전달하는 것이 교사로서의 생명이라고 생각하였으며, 수업이 잘 될 때 교사로서의 행복감과 만족감이 높아진다고 하였다. 교사역량의 중요성에 대한 강조와 더불어 10년 이하 집단(이하 집단 1)의 교사는 기초학습지도 능력의 필요성을, 20년 초과 집단(이하 집단 3)의 참여자는 지속적으로 전문성 신장을 위해 노력해 나가는 행위 그 자체가 학습하고 노력하는 교사의 역량이라고 언급하였다.

교사는 수업하는 사람이고, 생각한 가치를 수업에서 실현하지 못하면 의미가 없는 것 같아요. 수업이 잘 될 때 제일 교사로서 행복감과 만족도가 있는 것 같고, 내가 이 일을 하고 있다는 거에 대한 가치도 다시 확인할 수 있는 것 같아요. <참여자 10(일반)-집단2>

제가 맡은 과목을 아이들에게 얼마나 좋아하게 하고, 어떻게 전달할 수 있느냐가 교사로서의 생명이라고 생각을 하거든요. 그게 잘 되면 아이들과의 관계도 많이 해결되는 것 같아요. <참여자 12(일반)-집단2>

나. 교수-학생생활지도-공동체 역량 모두 상호보완적으로 중요

그러나 교직경력에 관계없이 교수역량 못지않게 필수적인 역량으로 학생생활지도와 교사 간 소통과 협력 등 공동체 역량의 중요성을 강조하였다. 아울러 교수역량, 학생생활지도역량, 공동체역량은 어느 하나가 가장 중요하다고 보다는 서로 유기적으로 연결되어 상호보완적인 역할을 하는 것으로 인식하였다.

아무리 수업시간에 화려한 잔기술을 부려도 래포가 형성되어 있느냐에 따라서 아이들의 집중력이 달라진다는 걸 어느 순간 느꼈거든요. 그래서 얼마나 잘 가르치는가와 학생들을 얼마나 잘 지도하는

가가 개별적인 것만은 아니라고 생각합니다. <참여자 1(혁신)-집단>

아이 한 명 한 명을 이해하려면 그 반을 맡고 있는 담임 선생님과 교과 선생님들과의 대화와 협력이 잘 이루어져야 제가 보지 못한 부분에서 학생의 다른 측면을 볼 수가 있어요. 그래서 교사 간 공동체 역량이 중요하고 필요하다고 봅니다. <참여자 4(일반)-집단>

다. 코로나19 사태 이후 더 중요해진 ICT 활용 역량과 소통 및 협력

코로나19로 인한 가장 큰 변화는 정보통신기술(ICT) 활용 역량에 대한 중요성이 전체적으로 높아졌으며, 온라인 수업 구현 능력을 강화하여 오프라인 수업과의 격차를 줄이고자 하는 고민이 증가했다는 것이다. 온라인 개학과 온라인 수업이라는 예상치 못한 환경 속에서 특히 소규모 학교나 혁신 학교의 교사들은 동료교사 간의 협력과 소통의 중요성을 더욱 실감하게 되었다.

온라인 수업 중에 아이들이 매 시간 컴퓨터 화면 앞에서 가만히 앉아 있는 경우가 많아요. 그래서 아이들이 화면을 통해서도 집중하게 할 수 있는 그런 온라인 수업역량은 어떤 것들이 있을까 하고 많이 고민하고 있고, 필요하다고 생각합니다. <참여자 4(일반)-집단1>

아이들을 만나는 기쁨만큼 선생님들과 함께 소통하고 마음을 맞춰가고, 무언가를 고민하고, 연구하고, 어떻게 하면 아이들을 기쁘게 할까 얘기 나누면서 보내는 시간들이 참 중요하고 소중하구나라는 것을 많이 느끼는 한 해였던 것 같아요. <참여자 2(혁신)-집단>

ICT활용역량이 너무나 중요해진 것 같아요. 온라인 디지털 도구를 사용했을 때 실제 내가 추구했던 수업목표를 구현하고 있는지 없는지, 어떻게 구현해야 되는지 그게 더 중요하고 필요해 진 것 같아요. <참여자 11(일반)-집단2>

2. 요구된 역량 강화를 위한 대응 양상

가. 동료 교사와의 소통에서 출발한 교육에 대한 고민과 협업

역량강화를 위한 개인적 노력은 마음 맞는 동

료 교사와의 자연스러운 협업과 자발적인 학습공동체 조직 등으로 연장되기도 하였다. 학교유형(일반학교/혁신학교)에 관계없이 ‘소통’은 교사들이 동료교사와 함께 배우고 고민하며 수업지도뿐만 아니라 학생생활지도를 위한 역량을 키워갈 수 있는 원동력이 되었다.

최근에 저를 포함한 4-5명 선생님들이 자주 학교에 남아서 무언가를 하고 있는데요, 우리끼리 “와 이게 바로 자발적인 전문적학습공동체 아니냐.” 이렇게 자발적으로 모여서 함께 무엇인가를 하는 게 처음이거든요. 그래서 마음 맞는 게 정말 중요하다는 것을 올해 많이 느끼고 있습니다. <참여자 2(혁신)-집단1>

대화도 하기 나름이라고, 할수록 더 좋고 많은 내용이 오가고, 그러면서 교사들끼리 더 돈독해지고 더 발전적인 방향으로 생각하게 되는 것 같아요. 안 시켜도 우리끼리 동아리 만들어서 점심시간이라도 잠깐 빼서 이야기를 할까? 이런 걸 한 번 해 볼까? 하는 논의가 나오기도 하고. 그래서 그런 분위기나 학교가 대화하는 장소가 된다는 게 저한테는 큰 의미가 있는 것 같습니다. <참여자 3(혁신)-집단1>

저희 학교에 자발적으로 온라인 매체를 연구하는 선생님들의 학습공동체 모임이 있었거든요. 그 선생님들이 계속 자료를 주시고, 원격 플랫폼 연수도 해주셔가지고 사실 그게 교육청 연수보다는 좀 더 효율적이었습니다. <참여자 12(일반)-집단2>

나. 민주적 학교풍토와 구성원에 따른 교사역량 강화 분위기

교직 경력에 관계없이 교사들은 자발적 학습조직 문화가 형성되고 그것이 교사의 역량 강화로 이어지기 위해서는 무엇보다도 서로 신뢰하고 존중하는 민주적, 수평적 구조의 의사소통과 수용적 학교문화 형성이 중요하다고 하였다. 또한 이러한 학교문화 형성에 가장 큰 영향을 주는 것은 학교장의 합리적 마인드임을 강조하며 교육청 차원의 학교장 리더십 교육이 강화될 필요가 있다는 점을 언급하였다.

관리자의 성향에 따라 학교 분위기가 많이 좌우됩니다. 많이 나아졌지만 아직 수직적인 문화

가 남아있지 않습니까. 관리자가 민주적이면 그 해 학교 분위기는 정말 좋고, 관리자가 뭘 중요시하느냐에 따라서 선생님들의 마음도 좌지우지되는 경향이 있거든요. 소통이 안 되는 관리자가 오시면 알게 모르게 마찰이 생기기도하고, 그 해 학교생활은 많이 힘듭니다. 그래서 민주적인 학교풍토가 정말 중요하다는 생각이 들어요. <참여자 5(일반)-집단1>

그래도 교장선생님의 존중, 권위적이지 않은 합리적인 마인드가 가장 중요하다고 생각해요. 그래서 외람되지만, 교육청에서 교장선생님들의 민주적인 학교 운영방법이나 리더십, 배려하는 교육을 많이 강화시키면 좋겠다는 생각이 듭니다. <참여자 15(혁신)-집단3>

그러나 학교풍토가 민주적으로 잘 형성되어 있더라도 학교 조직 구성원의 성향이 어떠한가에 따라서 역량 강화 분위기가 조성될 수 있고, 그것이 시너지가 되어 자연스러운 배움이 일어나는 등 그 활동의 질이 달라질 수 있기 때문에 교사 간의 대화와 소통 및 비전 공유가 무엇보다도 중요하다는 점을 강조하였다.

공동체나 학교 안 구성원들의 관계가 엄청 중요하다고 많이 느꼈거든요. 분위기가 좋으니 자연스럽게 공유가 되고, 누가 아이디어를 내면 모든 선생님이 관심을 가지고 더 돕고자 노력하구요. 어떤 학생이 문제가 생기면 담임이나 수업에 들어가지 않는 선생님들도 같이 머리 맞대고 고민하고. 학생과 교사 관계도 중요하지만 교사들 간의 관계가 시너지가 되구나... <참여자 3(혁신)-집단1> / 학교가 어떤 성향의 어떤 구성원이 있느냐 그게 제일 중요한 것 같아요. <참여자 10(일반)-집단2>

다. 양날의 칼과 같은 전문적학습공동체

동료 교사와의 자연스러운 협업은 자발적인 학습공동체를 조직하는 것으로 연결되기도 하였다. 자발적이지 않았다 하더라도 교육청이 지원하는 전문적학습공동체에 참여하면서 동료교사와 함께 한 고민과 노력들은 실제 수업이나 생활 등 학생 지도에 많은 도움이 되기도 하였다. 그러한 경험이 축적되면서 교사들은 전문적학습공동체가 역량 강화에 실제적 도움이 될 수 있다는 인식을 가지게 되었다. 특히 전문적학습공동체 활동의

긍정적 효과는 일반학교 교사에 비해 혁신 학교의 교사들이 많이 언급하였으며, 교사의 수업에 대한 평가가 아닌 학생의 변화에 포커스를 둔 제안수업의 의미와 효과가 크다는 점을 의미 있게 인식하였다.

올해부터 제안수업을 하게 되면서 학년 선생님, 교과 선생님들이 다 같이 들어가서 학생들 관찰하고, 나중에 다 같이 모여서 어떤 학생이 과목별로 어떻게 반응하고 어떻게 행동하더라 이런 걸 같이 나누면서 수업에 적극적으로 참여할 수 있게 하는 방법을 의논하고 반영하고 그랬어요. 그렇게 한 아이를 위해서 함께 고민하고 더 좋은 수업을 만들려고 같이 마음을 쓰는 그런 것들이 굉장히 좋더라구요. 그런 점에서 전문적학습공동체가 의미 있게 다가왔어요. <참여자 2(혁신)-집단1>

전문적학습공동체에서도 굉장히 많은 도움을 얻고 있습니다. 교과지도나 학생생활지도에 있어서 다들 자기 경험을 얘기하면서 이런 방법이 좋더라 하는 그런데서. 작년도 그렇고 그 전년도에도 그렇고 도움을 좀 많이 받았습니다. <참여자 18(일반)-집단3>

한편 다수의 교사들은 전문적학습공동체가 반대로 소진의 원인이 되기도 한다는 점을 강조하기도 하였다. 구성원 개개인의 역량과 각자의 방향성 따라 전문적학습공동체의 효과의 차이는 매우 컸으며, 부정적인 이유 중 가장 큰 문제점은 시간적 여유의 부족으로, 과중한 업무로 인해 역량강화 활동에 활용할 시간을 뺏긴다는 인식이었다. 이러한 인식은 전문적학습공동체가 실적을 위해 의무적으로 구성된다는 부정적 견해로 이어졌으며, 잘 하고자 하는 마음에서 비롯된 담당 관리자의 과한 의욕이나 강제성이 소진의 원인으로 작용하기도 하였다. 따라서 전문적학습공동체가 소진이 아닌 역량강화로 이어지기 위해서는 구성원-학교풍토-교육청 지원의 3박자가 조화롭게 이루어질 수 있는 환경조성이 우선될 필요가 있다는 것을 알 수 있다.

전학공(전문적학습공동체)도 하라고 하니까 연수시간 채우려고 형식적으로 모이는 게 많아요. 사실 시간을 뺏긴다는 인식이 있어서 상당부분 부담으로 작용하는 것 같아요. 안 그런 해가 있긴 한데,

구성원이나 함께 나아가고자 하는 방향이 같고 다르게 따라서 천차만별이라고 생각합니다. 그것이 결국 전학공의 질을 결정하는 것 같아요. 좋은 방향으로 가면 좋을 수 있고, 의무적으로 받아들면 한없이 의무적이게 되는, 소진 면에서도 역량강화 면에서도 양면을 다 가지고 있다고 생각합니다. <참여자 2(혁신)-집단1>

처음에는 하고 싶은 사람만 하라고 했다가 나중에는 전 교사한테 다 하라고 했거든요. 결과적으로 이게 실적 위주의 활동으로 변질되면 흥미를 잃는 것 같아요. 짧은 일과시간에 많은 것들을 해야 되니 하나의 업무처럼 받아들여지게 되고.. <참여자 12(일반)-집단2>

라. 역량 강화에 도움을 주는 다양한 콘텐츠 활용
역량 강화를 위해 교사들은 개인적으로 다양한 노력을 기울이고 있었다. 1집단 교사들의 경우 교육청의 연수 프로그램이나 학교 밖 교과연구회, 학교 내 전문적학습공동체 등 스스로 여러 가지 방법을 통해 자신의 역량을 키우고자 했으며, 무엇보다 배우려는 자세를 중요하게 생각하였다. 2, 3집단의 몇몇 교사들은 1집단 교사들과 유사한 방법 외에도 유튜브 강의나 동료교사 간의 대화가 도움이 되는 경우가 많다는 점을 언급하기도 하였으며, 젊은 선생님들의 자발적 도전을 통해서도 배움이 일어난다고 하였다.

전 수업연구를 굉장히 많이 하는 편이에요, 중등미술교육연구회에서 활동을 하고 있고, 거기에서 다양한 수업사례를 함께 나누고, 요즘엔 블렌디드 러닝에 맞는 스마트폰을 활용한 다양한 수업을 위한 연구를 계속적으로 많이 하고 있어요. <참여자 2(혁신)-집단1>

유튜브 찾아보는 게 솔직히 제일 크게 도움이 됩니다. 당장 필요해서 목적을 가지고 찾아보는 행동. 또, 주변의 선생님들과 교무실 안에서 나누는 이야기를 통해서 훨씬 더 도움이 되는 것 같아요. <참여자 9(혁신)-집단2> / 전문가들의 유튜브가 워낙 많아서 잘 활용을 하고 있습니다. <참여자 17(일반)-집단3>

3. 향후 역량강화를 위한 방안

가. 일부 과목에 치우치지 않는 연수 콘텐츠 강화

몇몇 교사들은 교육청 차원에서 제공되는 다양한 연수 콘텐츠에 대해 예전에 비해서 자율적이고 사례가 많이 제시된다는 점에서 긍정적인 의견을 제시하였다. 그러나 이러한 의견은 코로나 19로 인한 블렌디드 러닝 관련 연수 또는 일부 과목에 국한되었기 때문에 보다 폭넓게 검토하여 긍정적인 부분을 강화하고자 하는 노력이 이루어질 필요가 있다. 한편 교직 경력에 관계없이 대부분의 교사들은 과목에 따라 반복되는 사례 제시 또는 중복되는 강사 배정 등의 아쉬운 점을 지적하였다. 특히 유사한 연수가 너무 많은 경향이 있으며, 제공되는 연수 종류에 비해 실전이나 현장 활용을 위해 필요한 연수 내용은 많지 않다는 점을 언급하며 수업에 직접적으로 적용하여 활용할 수 있는 다양한 실 사례 중심의 연수가 더 많아지기를 기대하였다.

수업에 적용할 수 있고, 아이들과 나 스스로 적용할 수 있는 실제 사례 중심의 연수가 좀 더 많으면 좋겠어요. 더 다양한 실제 사례나 필요한 것들이 충족이 된다면 상황에 맞게 적용하거나 대처하는데 더 도움이 될 것 같습니다. <참여자 2(혁신)-집단1>

진짜 현장에서 필요한 것과 제대로 매칭이 안 되고, 필요한 연수를 요청하더라도 요구에 맞게 강사가 배정되는 건 상당히 힘들더라고요. (중략) 선생님들이 어떤 걸 필요로 하는지 설문조사도 해보면 좋겠어요. 형식적인 것 보다는 필요한 연수에 대해서 조사해서 그런 걸 토대로 커리큘럼을 만들고 그렇게 하면 좀 더 좋지 않을까. <참여자 9(혁신)-집단2>

제일 아쉬운 부분이라면 내가 원하는 필요한 강의가 없는 것 같아요. 개인의 수요를 다 만족시키기는 어렵겠지만... 연수 수요조사 이런 것도 제대로 안 되고, 종류는 많은데 필요하다고 생각하는 것들은 몇 개 안되거나 거의 없는 것 같아요. <참여자 16(일반)-집단3>

특히 일부 과목의 경우 매번 중복되는 강사와 유사한 내용의 콘텐츠 반복을 언급하면서 강사역량의 중요성에 대해 다수의 교사가 문제점을 제기하였으며, 컨설턴트의 인력풀 범위가 좁아 다양화하고 확대하기 위한 대책이 마련될 필요가

있다는 점을 지적하였다. 아울러 그러한 문제를 개선할 수 있는 공식적인 창구 마련의 필요성을 강조하였으며, 매년 진행되는 필수연수의 주기를 조정할 필요가 있다는 점도 언급되었다.

너무 중복되고 계속해서 같은 선생님들 나오시고. 선생님들의 관심사에 맞게 열어놓고 개별적으로 관심사에 맞는 걸 듣게 해 준다던지 하면 실질적인 도움이 될 수 있는데, 너무 똑같이 정해두니까. <참여자 10(일반)-집단2>

컨설팅 홈페이지 들어가 보면 컨설턴트들이 옛날부터 바뀌어있지가 않아요. 재직 중인 교사 외에도 퇴직하신 분이나 다른 분야의 전문직, 타 지역이나 다른 영역에 있는 전문가 분들로 인력풀을 좀 넓혀주셨으면 좋겠습니다. <참여자 9(혁신)-집단2>

의무적으로 들어야하는 청렴연수, 성 연수, 안전 연수, 공직자 행동강령 연수 등등 이런 건 그것만 짝 해도 1년에 연수시간이 어마하게 많습니다. 물론 취지는 알겠지만 교사의 전문성 신장, 교실수업 개선, 학교의 행복한 문화형성을 위한 그런 연수를 의무적으로 넣어주고, 필수 연수는 연차별로 로테이션을 하던지 분기별로 풀어주던지 하면 좋겠습니다. <참여자 13(혁신)-집단3>

나. 유니버시식 연수 설계 등 연수 운영방식 개선
 코로나19로 인해 학교 교육뿐만 아니라 교사의 역량 강화를 위한 연수들도 집합연수 보다는 대부분 원격으로 진행되었으며, 온라인 플랫폼 활용, 블렌디드 러닝 등 관련 연수를 중심으로 한 1회성 연수의 수도 증가하였다. 이것은 연수 참여를 위한 교사들의 시간적, 공간적 부담 완화와 더불어 꼭 필요한 연수의 선택 및 적극적 참여를 위한 시간 조율을 보다 원활하게 해 주었다. 그러나 집단 1의 교사들은 릴레이 형식으로 제공되는 유사한 콘텐츠의 홍수를 지적하며, 유사한 주제의 단발성 연수의 반복보다는 자료집이나 사례집의 탑재를 통해 언제든지 이용 가능하도록 접근성을 높이는 방안을 제시하였다. 반면, 집단 2의 교사들은 자료집이 있다 해도 찾아서 보는 경우는 소수에 불과하니 조금은 강제적인 연수가 필요할 때도 있다고 하였으며, 집단 3의 교사들

은 비대면으로 참여하고 연구하는 연수의 필요성을 강조하였다. 현재 교육청에서 제시되는 교직원 생애단계별 연수의 경우 생애단계별 직무역량을 중심으로 구성되는 경향이 있다(Ministry of Education, 2019; Kim et al., 2012). 따라서 직무역량에 따른 연수 내용에 대한 고려와 더불어 교직원 경력별, 연령별 특징에 따라 연수 운영 방식의 차이를 둘 필요가 있다는 점도 검토되어야 할 것이다.

코로나 때 줌으로 두 시간짜리 일회성 연수를 계속 많이 하더라고요. 연수를 받으러 가기 힘든 상황에서 줌으로 그런 연수를 많이 열어주니까 부담 없이 들을 수 있고. 사실 15시간, 30시간 분량 연수는 그 중 몇 개는 듣고 싶어도 몇 개는 별로 관심 없어서 신청안한 것도 많거든요. 그래서 지금처럼 강의를 하나하나씩 펼쳐가지고 꼭 필요한 것들 들을 수 있게 했으면 좋겠다 싶어요. <참여자 11(일반)-집단2>

너무 많은 릴레이 형식의 연수가 많다보니까 무엇을 들어야 되고, 무엇을 배제를 해야 되는지 잘 모르겠다 싶을 때가 많거든요. 그래서 거기에 대해서 좀 정리를 한 자료를 탑재하거나 배포해주시면 좋겠다는 생각입니다. <참여자 6(일반)-집단1>

다. 예산 사용 집행의 자율성과 융통성 확보
 교사들은 수업공동체, 전문적학습공동체 과정에서 도서 구입이나 필요한 도구를 구입하여 학생 중심 활동을 할 수 있었던 경험 등을 예로 들며 교육청에서 지원하는 예산에 대해 비교적 만족스러운 견해를 가지고 있었다. 그러나 예산 사용 집행의 자율성이나 융통성이 부족한 것에 대한 아쉬운 점은 세 그룹의 다수 교사들에게서 공통적으로 들을 수 있었다.

전학공(전문적학습공동체)에 대한 예산이나 여러 가지 규제들이 좀 많은 것 같아요. 예산 사용 집행 지침이 조금 확대되면 좋겠다 싶어요. 지원하고 장려하려면 협의비도 어느 정도는 쓸 수 있게 해야 하는데,, 사업의 성격에 맞게 예산을 융통성 있게 사용할 수 있게 했으면 좋겠어요. <참여자 8(혁신)-집단2>

라. ‘찌들리지’ 않기 위한 실제적 업무경감과 행정적 지원

학교유형이나 교직경력과 관계없이 모든 교사들이 언급한 부분은 ‘과다한 업무로 인한 시간부족’이었다. 교육청에서도 정책적으로 다양한 지원을 하고자 노력하고 있고, 특히 혁신 학교는 업무팀과 학년팀으로 구분하여 일반학교에 비해 업무에 대한 부담이 상대적으로 적기는 하지만 현장 교사들이 느끼는 업무 과중은 여전히 ‘찌들림’으로 강하게 표현되었다. 예컨대 교육활동을 중심으로 한 학교업무 지원을 위해 공문을 최소화하고자 하는 정책 등이 추진되더라도 현장에서는 ‘안 해도 될 것 같은 업무이지만 그래도 혹시 모르니까 준비하자’라는 관행이 여전히 남아있기도 하였다.

항상 안타까운 건 선생님들이 잡무라고 얘기하거든요. 행정적으로 사실 안 해도 되는 업무까지 하다보니까 어떨 때는 정말 이 일이 교사로서 해야 될 일이 맞는가? 그런 생각이 사실 많이 들거든요. <참여자 4(일반)-집단1>

업무경감이 사실 가장 중요한 것 같아요. 정책적으로 많이 경감하려고 하고 있지만 예를 들어서, 뭘 할 때 어?! 이거 공문 안써도 된다고 했는데요. 그래도 혹시 모르니까 써라. 이런 것들이 아직까지도 많구요. 또 이렇게까지 안 해도 될 것 같은데 하는 업무들이 아직 많이 남아있습니다. <참여자 1(혁신)-집단1>

교사의 여유와 행복이 발전을 만들고 이것은 교사 자신의 역량강화 뿐만 아니라 학생들, 더 나아가 학교 교육력 제고에도 영향을 줄 수 있다. 교사들은 이와 관련한 교육청의 지원에 앞서 학교 차원에서도 결제 경로 축소나 꼭 필요한 회의만 진행, 탄력적 연수 운영 등 업무경감을 위한 노력이 이루어질 필요가 있다고 하였다.

저는 업무경감을 위한 노력을 학교 차원에서도 해야 할 것 같다고 생각합니다. 예를 들어서 결제 경로를 줄이던지 회의록 작성에 있어서 수기 작성 안 해도 된다, 불필요한 회의는 되도록 안 한다 등등 아주 조금만 부분에서부터 업무 경감이 된다면

업무에 쓸 시간을 역량을 강화하는데 쓸 수 있을 것 같아요. <참여자 5(일반)-집단1>

교사 업무 경감이 학교 차원에서 먼저 진행이 되어야 하는 것 같아요. 개인적으로 지금 학교가 업무를 굉장히 경감해준다고 생각을 하는데, 그게 진짜 효과적이고 교사들 분위기, 사기 진작에 도움이 많이 된다고 느끼고 있거든요. <참여자 9(혁신)-집단2>

지금까지 제시된 내용들은 본 연구의 면담 대상자에게서 도출된 소수의 의견이기는 하나 동시에 동료 교사와의 오랜 소통 속에서 문제시 되어 오던 다수의 의견이 반영되어 있다. 따라서 면담 과정에서 제시되었던 역량 강화에 도움이 되는 요소들과 개선이 필요한 점들에 대한 면밀한 검토가 필요할 것이다.

IV. 결론

본 연구는 포스트코로나시대를 대비하여 교사의 역량 및 역량 강화 방안에 대한 교사의 인식을 탐색하여 실질적이고 효과적인 교사역량 강화 정책을 수립하고 운영하기 위한 기초자료를 마련하기 위해 수행되었다. 본 연구의 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 교사역량에 대한 중학교 교사의 이해와 경험과 관련하여 첫 번째로 도출된 주제는 ‘교사 핵심역량에 대한 인식’으로, ‘맡은 과목을 잘 전달하는 것은 교사로서의 생명’, ‘교수-학생 생활 지도-공동체역량 모두 상호보완적으로 중요’, ‘코로나19 이후 더 중요해진 ICT 활용 역량과 소통 및 협력’의 3개 범주로 구성되었다. 즉, 포스트코로나 시대를 대비하여 교사들이 지녀야 할 필수 역량은 교수역량, 학생지도 역량, 공동체 역량, ICT활용 역량으로 요약될 수 있다. 이들 네 가지 역량은 우선순위가 있는 것이 아니라 모두 톱니바퀴처럼 맞물려서 조화를 이룰 때 그 효과가 더욱 크게 발휘된다. 따라서 각각의 역량이 적시에 발휘되어 적용될 수 있도록 교사역량에 대한 체계적, 주기적인 진단이 필요할 것이다. 아

올려 교사의 역량 수준을 측정하기 위한 도구 개발 연구는 꾸준히 진행되어 왔지만(Kim et al., 2015; Park et al., 2020), 코로나 전후의 변화를 포함한 교사들의 역량 수준을 측정할 수 있는 도구는 찾아보기 어렵다. 따라서 포스트코로나 시대를 대비한 교사들의 역량 수준을 측정할 수 있는 도구 개발이 필요하다.

둘째, 교사역량에 대한 중학교 교사의 이해와 경험과 관련하여 두 번째로 도출된 주제는 ‘요구된 역량 강화를 위한 대응 양상’이며, 세부 범주는 ‘동료 교사와의 소통에서 출발한 교육에 대한 고민과 협업’, ‘민주적 학교풍토와 구성원에 따른 교사역량 강화 분위기’, ‘양날의 칼과 같은 전문적학습공동체’, ‘역량 강화에 도움을 주는 다양한 콘텐츠 활용’이다. 선행연구 결과(Yoon, 2017; Lee et al., 2017; Kwakman, 2003; Osterman, 2000; Rosenholtz, Bassler and Hoover-Dempsey, 1986)에서도 밝혀진 바와 같이 상호 신뢰하고 존중하는 민주적, 수평적 구조의 학교문화와 학교장의 리더십은 교사의 역량 강화로 이어질 수 있다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 교사 개개인의 의지이며 개인적인 역량강화 노력은 동료교사와 자연스럽게 이루어지는 대화 속에서 교육에 대한 고민과 학교교육의 비전의 공유로 이어질 수 있다. 따라서 수업을 내실화하고 교육을 변화시키고자 하는 자발적 열의 즉, 교사의 내재적 동기를 강화할 수 있는 지원적 환경이 조성되어야 할 것이다.

한편 정책적으로도 강조되어 각 시도 교육청의 활발한 지원이 이루어지고 있는 전문적학습공동체에 대한 교사들의 견해는 긍정적·부정적 의견이 공존하였다. 전문적학습공동체가 배움과 고민의 장이 되고 학교생활의 활력소가 되기도 하였지만, 동료 교사와의 연구모임이나 네트워크 참여의 도움 정도가 낮다고 한 Park and Kim(2015)의 연구 결과에서도 발견할 수 있듯이 실적 위주의 활동으로 변질되거나 또 다른 업무 중 하나로 시간을 뺏긴다는 인식이 형성되기도

하였다. 따라서 전문적학습공동체의 활성화에 중점을 둔 지원보다 저해요인이 무엇인지를 구체적으로 탐색하여 보다 현실적인 해결방안이 모색되어야 할 것이다.

셋째, 교사역량에 대한 중학교 교사의 이해와 경험과 관련하여 세 번째로 도출된 주제는 ‘향후 역량강화를 위한 방안’으로, ‘일부 과목에 치우치지 않는 연수 콘텐츠 강화’, ‘유니버설식 연수 설계 등 연수 운영방식 개선’, ‘예산 사용 집행의 자율성과 융통성 확보’, ‘찌들리지 않기 위한 실제적 업무경감과 행정적 지원’의 4개 범주로 구성되었다. 이것은 연령별, 경력별 차이에 따라 필요한 역량 강화를 위해 연수체계 및 연수 운영방법의 재검토가 필요하다는 것을 말해주는 것으로, 시대적 요구를 반영하여 기존의 교직원예 분류체계를 재검토하고 보다 구체적으로 재구성하여 각 교직원예 단계별로 필요한 역량 강화를 위한 연수체계와 운영 방법을 다변화 할 필요가 있다. 이를 위해 연수프로그램 구성을 위한 교사들의 요구를 반영할 수 있는 정기적·비정기적 통로가 마련되어야 할 것이다.

이 연구 결과에서 눈여겨 볼 점은 일반학교에 비해 소규모 학교나 혁신 학교의 교사들이 동료 교사 간의 협력과 소통의 중요성을 상대적으로 높게 실감하였다는 것이다. 혁신학교의 효과성에 대한 찬반 의견이 대립되고 있지만, 혁신학교가 교사 및 학생들에게 미치는 긍정적 효과에 대한 다양한 연구가 보고되고 있다(Kim, 2018; Kim, 2017; Kim et al., 2015; Baek and Park, 2015). 따라서 초등학교에서 시작된 혁신학교가 중학교에도 효과적으로 적용될 수 있도록 학교급별 특성을 고려하여 혁신학교에서 이루어지는 시스템의 장단점을 파악하고 적용하고자 하는 노력이 이루어져야 할 것이다. 아울러 필요하다면 혁신학교에 긍정적으로 적용된 교육과정이나 행정적 지원을 일반학교에도 적용하여 학교교육의 효과와 교사의 만족도를 높일 필요가 있다.

본 연구는 교사역량 강화를 위해 면담을 통해

교사들의 역량에 대한 인식과 요구를 탐색했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 B시의 중학교 교사만을 대상으로 하였기 때문에 지역별, 학교급별 특수성이 반영될 수 있다는 제한점이 있다. 따라서 이러한 상황을 고려하여 연구결과를 파악할 필요가 있으며, 추후 전국적으로 교사역량에 대한 인식 조사를 통해 포스트코로나 시대의 핵심 역량을 규명하고 그것을 강화하기 위한 후속연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

References

- Baek BB and Park MH(2015). The effect of Hyuksin schools on decreasing the educational gap: Focused on Gyoung-gi province Hyuksin schools. *Korean Journal of Sociology of Education*, 25(1), 105~128. <http://dx.doi.org/10.32465/ksocio.2015.25.1.005>.
- Baek SG, Ham EH, Lee JY, Shin HJ and Yu YL(2007). A Theoretical Inquiry on the Construct for Teaching Competence in Secondary School. *Asian Journal of Education*, 8(1), 47~69. <http://dx.doi.org/10.15753/aje.2007.8.1.003>.
- Chen P and Park SJ(2014). An analysis on the competencies of teachers who teach Chinese as a foreign language: focused on the teachers of South Korea Confucius Institute. *The Journal of Korean Teacher Education*, 31(3). 269~290. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2014.31.3.269>.
- Cho HH(2017). The Structural Relationship Among Factors Influencing Teacher Professionalism: Focusing on the Teacher Learning Community, Empowerment, Resilience and Teacher Commitment. PhD Dissertation of Chungbuk National University.
- Chung JY, Kim KS, Kang TH, Ryoo SC, Yun HJ and Sun MS(2014). A Needs Assessment Analysis of New Teacher's Job Competence in Secondary School. *The Journal of Korean Teacher Education*, 31(4), 373~396. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2014.31.4.373>.
- Ham YG(2017). Teacher professionalism and learning community. Gyocom. http://eduict.org/_new3/?c=1/23&uid=60540.
- Ham YG(2021). Teacher, holding a book. Seoul: Hanulim.
- Heo HO and Lim KY(2011). 21st Century Learner and Instructor Competency Modeling. Korean Education and Research Information Service, KR 2011-2.
- Hong SK(2020). A study on improving teacher training and qualification system to strengthen future educational capabilities. Gyeonggi Institute of Education, 2020-08.
- Hur EJ(2011). The Effects of a learning Organization on Teachers' Professionalism. PhD Dissertation of Seoul National University.
- Jung MK, Kim GS, Ryu SC, Kim BC and Park SW(2010). A study on ways to improve the teacher training curriculum. Korean Educational Development Institute, RR 2010-11.
- Kim CH, Kim BY, Moon SB, Kim EG, Kim JS, Park JH, Park HJ, Lee KH and Chae JE(2015). A study on the development of educational indicators and indexes in Korea(IV). Korean Educational Development Institute, 2015-28.
- Kim HG, Chang YK, Jeon SH, Lee KJ and Park SB(2016). A study on the establishment of a training system for each stage of life in the teaching profession. Ministry of Education, 15~32.
- Kim HJ, Kim HY and Hong CN(2015). A Study on the Effect of Teacher Collaboration on Teacher Satisfaction in Innovative Schools. *The Journal of Korean Teacher Education*, 32(2), 123~148. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2015.32.2.123>.
- Kim JW, Park SY, Kim KS and Jeong MK(2012). A study on how to strengthen the competency of teachers by life stage. Korean Educational Development Institute, RR 2011-06.
- Kim MK(2018). A study on the academic growth effect of innovative schools. *Conference Resources of Korean Society for the Study of Teacher Education*. 2018(8), 491~520.
- Kim YK(2017). Analysis on the Effectiveness of Innovation Schools in Jeonnam Region -Comparison Analysis of Innovation Schools with General Schools-. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(4), 561~568. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.04.561>
- Ko YH(2019). Recognition of 'teacher professionalism' and growth of secondary school teachers. Busan

- Metropolitan City office of Education, 35, 1~39.
- Kwakman, K.(2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19, 149~170. <http://dx.doi.org/10.32469/10355/37579>.
- Kwon JR, Kim MH, Lee SH, Ryu KB, Choi JS, Kang HS and Shin SK(2020). Exploring the current state of remote classes in elementary, middle, and high schools and the direction of improvement in response to COVID-19 response to online school opening. Korea Institute for Curriculum and Evaluation, RRC 2020-2.
- Lee DY and Kim SW(2012). The Development and Validation of the Evaluation Indicators for Teaching Competency of Elementary Teachers. *Journal of Educational Evaluation*, 25(4), 581~604.
- Lee SJ, Kang DY and Kim KH(2017). The Effects of Individual and Environmental Characteristics of Secondary-school Teachers on Teacher Efficacy and Job Satisfaction. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(6), 171~180. <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.6.171>.
- Lim YN and Hong HJ(2017). Tasks for Curriculum Improvement to Realize a Competency-Based Education: Focus on an Aspect of the Assessment. *Korean Journal of Educational Research*, 55(3), 33~61.
- Ministry of Education(2020). 2020 Distance Learning Progress and Future Improvement Plan. 2020.05.18.
- Na HW and Chang EJ(2018). Exploring the Influencing Factors of Teacher Efficacy in Innovative Schools and General Schools: Focusing on the Professional Learning Community. *Journal of Educational Innovation Research*, 28(3), 351~374. <http://dx.doi.org/10.21024/pnuedi.28.3.201809.351>.
- Oh JH(2020). The future brought forward by COVID-19, from the era of education to the era of learning. *Issues & Diagnosis*, 1~25.
- Osterman, K. F.(2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70, 323~367. <http://dx.doi.org/10.3102/00346543070003323>.
- Park SJ, Park SW, Lee HJ, Park JW and Kim KE(2020). Development of Measurement Scale of Teacher Competence : Focusing on 4C Competence. *The Journal of Korean Teacher Education*, 37(2), 167~192. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2020.37.2.167>.
- Park YH, Cho DY, Bae HK and Lee HJ(2012). A Need Analysis on Secondary School Teachers' Job Competency. *The Journal of Korean Teacher Education*, 29(2), 299~320. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2012.29.2.299>.
- Park YS(2015). Directions and tasks for faculty development according to changes in the teaching environment. *Education Policy Forum Resources of Korean Society for the Study of Teacher Education*, 53~82.
- Park, SJ and Kim MJ(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. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2015.32.3.163>
- Rosenholtz, S. J., Bassler, O. and Hoover-Dempsey, K.(1986). Organizational conditions of teacher learning. *Teaching & Teacher Education*, 2(2), 91~104. [http://dx.doi.org/10.1016/0742-051x\(86\)90008-9](http://dx.doi.org/10.1016/0742-051x(86)90008-9).
- Ryu YK(2019). Analysis of job competency requirements by life stage of teachers in Busan. *Busan Metropolitan City office of Education*, 32, 2019-06-28.
- Shin KH(2021). Exploring teacher perception and learning process in the initial situation of COVID-19. 21(2), 93~112. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.20.93>.
- Yoon SH(2017). A Meta-Analysis on the Relationship between Principals' Leadership and Teachers' Job Satisfaction. PhD Dissertation of Korea National University of Education.
- Yue, X. and Ji, R.(2020). Teacher Professional Competencies in Education for Sustainable Development. *IntechOpen*, <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.94991>.

-
- Received : 01 July, 2022
 - Revised : 20 July, 2022
 - Accepted : 28 July, 2022