

# 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량 도출에 관한 연구

김옥주

춘해보건대학교 유아교육과 교수

## A Study on Core Competency of Beginning Childhood Teacher in order to Correspond to the Future Society

Ok-Ju Kim

Professor, Department of Early Childhood Education, Choonhae College of Health Sciences

**요약** 본 연구의 목적은 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 우선적으로 요구되는 핵심역량이 무엇인지 유아교육현장 전문가의 요구를 분석하는 것이다. 이를 위해 부산광역시와 경상남도의 어린이집 및 유치원에 재직 중인 주임교사, 원감, 원장 252명을 연구대상으로 설문조사를 실시하였다. 초임 유아교사에게 요구되는 미래의 핵심역량에 대한 요구도와 우선순위를 도출하기 위해 PASW 20.0 프로그램을 이용하여 대응표본  $t$ -검증, Borich 요구도 분석, The Locus for Focus 모델 등의 3단계 분석방법을 활용하였다. 그 결과, 협업, 의사소통, 자기관리 및 개발, 직업윤리, 감성지능 등 5개 역량의 7개 하위역량이 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 우선적으로 요구되는 핵심역량으로 파악되었다. 이러한 결과는 예비유아교사를 양성하는 교원양성기관에서 현장중심 역량기반 교육과정을 설계하는데 기초자료를 제공해 줄 수 있으리라 사료된다.

**주제어** : 초임 유아교사, 핵심역량, 요구분석, 미래사회, 역량기반 교육과정

**Abstract** The purpose of this study is to analyze the needs of experts in childhood education field on what is the primary core competency of the beginning childhood teachers to cope with the future society. For this, the survey was conducted for 252 of teachers in charge, assistant directors, and directors who are currently working at the daycare centers and kindergartens in Busan and Gyeongsangnamdo. In order to derive the requirement and priority on the core competencies required to beginning childhood teachers, 3-step analysis method of paired  $t$ -Test, Borich Needs Model Analysis, and the Locus for Focus was used. As a result, seven sub-competencies of five competencies of cooperation, communication, self-improvement and development, vocational ethics, and emotional intelligence was identified as the core competencies required by priority to the beginning childhood teachers in order to cope with the future society. These results may provide the basic data for designing the competence and field-based curriculum in the teachers' training schools for pre-service childhood teachers.

**Key Words** : Beginning childhood teacher, Core competency, Need model analysis, Future society, Competency-based Curriculum

\*This paper is supported by the research fund of Choonhae College of Health Sciences in 2018.

\*Corresponding Author : Ok-Ju Kim(okkim0816@ch.ac.kr)

Received November 26, 2019

Accepted January 20, 2020

Revised January 3, 2019

Published January 28, 2020

## 1. 서론

최근 우리 사회는 미래를 예측하기 어려운 변화 속에서 21세기 학습자들의 성공적인 삶을 위해 학교 교육의 새로운 역할과 변화를 요구받고 있다[1]. 미래사회의 변화에 대처하고, 유아들의 성공적인 삶을 지원하기 위해서는 기존의 교육 틀에서 벗어난 미래지향적인 교육 변화가 필요하다. 유아교육 분야 역시 기존의 교육 방향을 재검토하면서 사회적 변화에 대처해 나가는 노력이 요구되는데, 이는 교육과정의 개혁을 통해 이루어질 수 있을 것이다. 현재까지 교육과정 개혁을 위해 주목받는 개념 중 하나는 '역량'이다. 미래지향적 교육과정 재설계의 방향으로 '역량'을 중심으로 한 연구와 실천이 큰 흐름을 이루고 있다[2].

이를 뒷받침하듯 유아교육 분야에서도 정부 국정과제 중 하나인 '학생중심의 교육과정 개편'의 일환으로 유아교육 혁신방안을 위해 2019년 7월 '2019 개정 누리과정'을 확정·발표하였다. '2019 개정 누리과정'은 미래의 핵심역량을 반영한 교육과정 개편[3]으로 미래지향적 교육과정 재설계를 위한 첫걸음이라 볼 수 있다. '2019 개정 누리과정'이 유아교육현장에서 성공적으로 수행되는데 영향을 미치는 변인은 다양할 수 있으나, 유아교사의 누리과정 실행력이 무엇보다 중요한 과제일 것이다.

이러한 측면에서 본 연구의 가장 큰 관심사는 교육과정 실행을 위한 유아교사 개인의 역량이다. 역량은 인적 자원개발이나 직업교육 분야에서 먼저 주목을 받았으며, 직업역량 또는 핵심역량이라는 개념으로 1960년대부터 사용되었다[1]. 역량은 어느 맥락에서 이야기하는가에 따라 용어의 의미나 내용이 다르기 때문에 직업교육 분야에서 높은 성과를 거두기 위해서는 해당 분야에서 요구되는 핵심역량이 무엇인지 분석하여 이를 반영한 교육과정 개발이 필요하다.

직업교육에서 핵심역량을 도출한 사례를 살펴보면, 물류전문인력[4], 인성교육전문가[5], 건설기술자[6], 어린이집 교사[7], 유아교사[8], 신규 간호사[9], 판매 및 정비직[10] 등 분야별 직무수행을 위해 요구되는 핵심역량을 도출한 연구가 대부분이다. 최근에는 직업교육 분야에 국한된 직무관련 핵심역량뿐만 아니라 급변하는 미래사회에 적응하는데 갖추어야 할 핵심역량[11-15]에 대한 연구의 중요성이 강조되고 있다. 그러나 유아교육 분야에서 미래사회에서 요구되는 핵심역량을 분석한 연구는 전무한 실정이다. 특히, 권재길 외 9인(2019)은 미래사회에서 요구되는 핵심역량 관련 국내·외 연구들을 바탕으로 미

래사회 변화에 적응하는데 필요한 전문 직업인을 위한 핵심역량[16]을 제안하였는데, 이러한 연구결과는 고등 직업교육기관인 전문대학에서 직업 변화에 대처하는 전문 직업인의 핵심역량을 지원할 수 있는 교육과정을 개발하는데 중요한 기초자료라 사료된다.

미래를 살아갈 우리 유아들은 아직 개발된 것이 없는 새로운 기술을 접하게 될 것이고, 현재에는 존재하지 않는 직업을 갖게 될 것이다[1]. 유아들이 미래사회의 변화에 대응하고 적응하는데 요구되는 핵심역량[16]을 함양하기 위해서는 교육의 질을 결정하는 핵심요소인 유아교사부터 미래사회에서 요구되는 핵심역량을 갖추는 것이 선행되어야 할 것이다. 교사는 현장에서 교육과정을 실행하는 주체로서 교육의 질을 극대화 하는 역할을 수행한다[17]. 따라서 유아교사를 양성하는 교육기관에서는 현장의 요구를 바탕으로 초임 유아교사가 미래사회 대응을 위해 갖추어야 할 핵심역량이 무엇인지 규명하고, 이를 교육과정에 어떻게 담아야 할 것인가를 찾아가는 노력이 시급히 이루어져야 한다. 따라서 현 시점에서 전문대학 유아교육과의 미래지향적 교육과정 재설계를 위해 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량을 도출하는 것은 의미 있는 과제일 것이다.

일반적으로 성공적인 교육과정을 개발하기 위해서는 교육에 대한 수요자들의 요구를 정확히 확인하는 요구분석의 과정이 중요하다[18]. 선행연구들은 학습자들의 교육요구를 체계적으로 분석하기 위해 여러 가지 방법들을 제안하고 있다. 먼저 학습자에게 요구되는 수준과 현재 수준의 격차가 교육에 의해 해결될 요구임을 가정하기 때문에 그 격차로 교육요구를 분석하고 있다[19]. 또 다른 방법은 학습자의 많은 교육요구 중에서 교육요구의 우선순위를 결정하는 방법으로 Borich(1980)는 가중치를 부여하여 우선순위를 제시하는 방법[20]을 제안하였고, Mink, Shultz & Mink(1991)는 The Locus for Focus 모델을 개발하여 교육요구의 최우선순위군을 시각화하는 방법[21]을 제안하였다. 이에 본 연구에서도 미래사회에 대응할 수 있는 전문 직업인으로서 초임 유아교사가 갖추어야 할 핵심역량이 무엇인지 유아교육현장 전문가들의 요구를 분석을 다각적인 방법으로 분석하고자 한다.

이러한 맥락에서 본 연구의 목적은 미래사회의 변화에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 우선적으로 요구되는 핵심역량이 무엇인지에 대한 유아교육현장 전문가의 요구를 분석하는 것이며, 이를 통해 예비유아교사를 양성하는 교원양성기관에서 현장중심 역량기반 교육과정을 설

계하는데 기초자료를 제공하는 것이다. 이와 같은 목적을 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량에 대한 유아교육 현장 전문가의 요구도는 어떠하며, 요구도의 우선순위가 높은 핵심역량은 무엇인가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 역량의 개념

역량에 대한 최초 정의는 미국의 심리학자인 McClelland(1973)가 “개인성과를 예측하거나 설명할 수 있는 다양한 심리적, 행동적 특성[22]”으로 정의한 것으로 보고된다. McClelland(1973)는 직장에서 업무를 수행하는데 있어서 높은 성과를 나타내는 직원과 저조한 성과를 나타내는 직원들이 어떻게 성과를 거두고 그렇지 못한 지에 대해 분석하여 개인이 수행한 직무가 성과와 어떤 연관성이 있는지를 평가하였다. Spencer & Spencer(1993)는 역량을 “준거에 따른 효과적이고 뛰어난 수행과 인과적으로 관련되어 있는 내적인 특성[23]”으로 정의하고 동기(motivation), 특성(trait), 자기개념(self-concept), 지식(knowledge), 기술(skill) 등 5가지 유형으로 분류하였다. 한편 현대사회에서는 개인에게 필요한 역량에 대한 정립을 위해 OECD 국가들을 중심으로 DeSeCo 프로젝트를 진행하였는데 “지식과 기술만이 역량이 아니라 특정 상황에서 기술과 태도 같은 심리·사회적인 자원을 이용하여 복잡한 요구에 대처하는 능력”도 포함하도록 하고 있다[24]. 이처럼 역량은 직무마다 다르고, 동일한 직무라도 상황이 바뀌면 요구되는 역량이 다르다는 것을 알 수 있다.

### 2.1 유아교사 핵심역량에 대한 선행 연구

일반적으로 핵심역량은 개인이 성공적인 미래사회를 살아가기 위해 갖추어야 하는 핵심적인 행동특성을 의미한다[25]. 유아교사의 핵심역량이란 유아교육기관에서 교사로서 성공적인 업무를 수행하기 위해 필요한 행동특성이라고 할 수 있다. 이는 교수역량(teaching competency)을 넘어서 모든 업무를 성공적으로 수행하기 위한 포괄적인 능력을 의미한다[26]. 최근 유아교육 분야에서 유아교사 핵심역량을 규명하고 표준화한 국내·외 선행문헌

을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 미국에서는 주마다 차이가 있으나, ‘영유아의 성장과 발달’, ‘영유아관찰과 평가’, ‘학습 환경과 교육과정’, ‘영유아와의 상호작용’, ‘가족과 지역사회와의 유대’, ‘전문적 발달과 리더십’, ‘건강, 안전, 영양’, ‘프로그램 개발과 계획’ 등을 포함하고 있다[27]. 영국의 경우는 교사의 단계를 입문교사, 일반교사, 상위교사, 우수교사, 숙련교사 등으로 구분하여 핵심역량을 ‘전문적 특성’, ‘전문적 지식과 이해’, ‘전문적 기술’ 등의 세 가지 영역으로 나누어 제시하였다[28]. 싱가포르에서는 초임교사, 경력교사, 숙련교사를 구분하여 핵심역량의 주요 영역을 ‘영유아 발달’, ‘학습 환경과 교육과정’, ‘가정 및 사회와의 참여, 운영’, ‘행정 및 리더십’으로 제시하고 있으며, 각 영역마다 세부역량들을 제시하였다[29]. 이처럼 세계의 여러 나라에서 유아교사의 핵심역량을 규명하여 유아교사의 전문성을 진단하고 전문성 발달을 지원하기 위해 노력하고 있는 것을 알 수 있다. 우리나라에서도 유아교사의 핵심역량을 규명하기 위한 연구들이 수행되어 왔는데, 유아교사가 핵심역량에 대해 실제적으로 갖고 있는 개념을 네트워크 분석으로 도출한 결과, ‘인내심’, ‘사랑’, ‘인성’, ‘긍정성’ 등의 교직인성과 관련된 개념 및 ‘의사소통’이 높게 나타났다[30]. 또한 유치원 교원의 핵심역량을 분석한 결과, ‘교직인성 및 전문성 개발’, ‘학습자에 대한 이해’, ‘교육과정 운영’, ‘대인관계 및 의사소통’, ‘정보화 소양’, ‘학급운영’ 등이 도출되었다[8].

이상의 국내·외 유아교사 핵심역량에 대한 선행연구들은 핵심역량의 영역과 요소를 체계화하고, 교사교육의 방향을 탐색했다는 데 의의가 있다. 반면, 유아교육현장에 근무하는 실무자들이 유아교사의 핵심역량에 대해 어떠한 개념을 가지고 있는지 파악하는데 어려움이 있다. 특히, 4차 산업혁명 및 미래사회에 대응하기 위한 유아교사의 핵심역량이 무엇인지 규명하는데 한계가 있는 것으로 파악할 수 있다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

본 연구의 대상은 부산광역시와 경상남도 소재한 유아교육기관에서 근무하는 주임교사, 원감, 원장 252명이다. 연구대상의 일반적 특성은 다음의 Table. 1과 같다.

**Table 1. General characteristics of the research subject**  
(N=252)

Variable	division	frequency(%)
Type of organ	kindergarden	151(59.9)
	Daycare Center	101(40.1)
Age	Under 30 years old	70(27.8)
	30-39 years old	84(33.3)
	40-49 years old	55(21.8)
	51 years old or older	43(17.1)
Career	Less than 5 years	65(25.8)
	Less than 5 to 10 years	98(38.9)
	More than 10 years	89(35.3)
Education	College	62(24.6)
	University	107(42.5)
	Master's or higher	83(32.9)

Table 1에서 기관유형은 유치원 151명(59.9%), 어린이집 101명(40.1%)으로 유치원 종사자가 많았으며, 연령은 30-39세 미만이 84명(33.3%)으로 가장 많았다. 또한 경력은 5-10미만이 98명(38.9%)으로 가장 많았으며, 학력은 대졸이 107명(42.0%)으로 가장 많았다.

### 3.2 연구도구

본 연구를 위해 사용된 도구는 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량에 대한 요구를 알아보기 위한 설문지였다. 설문지의 내용은 4차 산업

혁명 시대 및 산업 분야의 변화에 대응하고 적응하는데 요구되는 미래사회 대비 전문 직업인 양성을 위한 핵심역량 도출에 관한 연구[16]에서 제시한 핵심역량을 기초로 구성하였다. 설문지 문항의 내용 이해정도, 적합성, 항목 간 배타성과 소요시간 등에 대한 타당성을 검증하기 위하여 어린이집 원장 4인과 유치원 원장 4인을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과를 기초로 문항을 수정하고 유아교육·보육관련 교수 2인에게 내용의 적절성에 대한 내용타당도를 구한 뒤 내용을 재수정하여 최종적으로 설문지를 구성하였다.

완성된 설문지는 총 39문항이며, 설문지의 내용은 크게 연구대상자의 일반적 배경에 대한 4개 문항과 핵심역량에 대한 35개 문항으로 구성되었다. 이 중 핵심역량별 하위역량에 대한 문항은 현재 수준과 필요 수준을 파악하기 위해 Likert 5점 척도(1점은 매우 수준이 낮음, 5점은 매우 수준이 높음)를 통하여 평정하도록 하였다. 예를 들어 감성지능 중 감성이해에 대한 현재 수준이 5점 중 2점 정도이며, 필요 수준이 5점 정도라고 인식할 경우 핵심역량의 하위역량 항목별로 각각 수준을 체크하도록 하였다. 핵심역량에 대한 현재 수준과 필요 수준의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84, .87이었다. 설문지의 구체적인 문항구성 내용은 다음의 Table. 2와 같다.

**Table 2. Item composition of questionnaire**

Category	Contents of Questions	Question Number	Cronbach's $\alpha$	
			current level	required level
General Background	■ Type of organ, Age, Career, Education	4(1 Question each)	-	-
C o r e  C o m p e t e n c e  Y	Creativity	4	.85	.87
	Cooperation	3	.82	.85
	Communication	3	.79	.82
	Personal Relations	3	.83	.83
	Compound Problem Solving	3	.80	.82
	Resource Management	4	.77	.82
	Self-improvement and development	4	.84	.86
	Vocational Ethics	2	.73	.78
	Knowledge Information Usage	3	.81	.84
	Global	3	.82	.86
Emotional Intelligence	3	.80	.86	
Total		35	.84	.87

### 3.3 연구절차

미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에서 요구되는 핵심역량을 조사하기 위하여 2019년 7월 20일부터 8월 11일까지 부산광역시와 경상남도에 소재한 유아교육기관에 재직 중인 주임교사, 원감, 원장 250명에게 우편으로 질문지를 배부한 후 반송봉투를 이용하여 회수하는 방법과 연구자가 직접 방문하거나 전자우편을 이용하는 3가지 방법으로 회수하였다. 총 배부한 300부 중 270부가 회수(회수율 83.3%)되었으며, 이 중 응답내용이 불성실한 18부를 제외하고 총 252부를 최종 분석 대상으로 하였다.

### 3.4 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 연구대상의 사회인구학적 특성을 분석하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 다음으로 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 요구도와 우선순위를 결정하기 위해 Mink, Shultz & Mink(1991)가 제안한 3가지 단계로 분석하였다.

첫째, 핵심역량에 대한 요구를 분석하기 위해 요구되는 필요 수준과 현재 수준 간에 차이가 있는지 대응표본 t-검증을 실시하였다.

둘째, 요구가 있는 것으로 나타난 핵심역량의 우선순위를 도출하기 위해 Borich의 요구도를 산출하였다. Borich 요구도 공식은 다음의 Fig. 1과 같다.

$\text{Borich Needs Model} = \frac{\sum(RL-PL) \times \overline{RL}}{N}$	<p>RL : required level                  PL : current level  <math>\overline{RL}</math> : Average of required level                  N : Total cases</p>
--	---

Fig. 1. Borichi demand formula

셋째, The Locus for Focus 모델[21]을 활용하여 2개의 축으로 구성된 좌표평면에 가로축 중앙값은 필요 수준의 평균값으로, 세로축 중앙값은 필요 수준과 현재 수준 차이의 평균값으로 정한 후 항목들의 점수를 계산하여 핵심역량에 대한 최우선 순위군을 시각적으로 결정하였다. The Locus for Focus 모델의 공식은 다음의 Fig. 2와 같다.

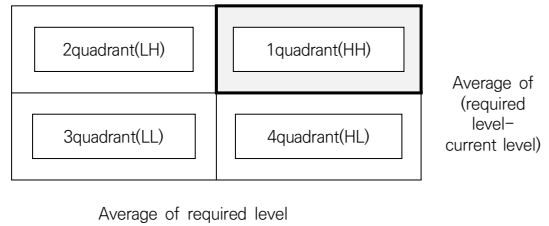


Fig. 2. The Locus for Focus model

이상의 자료처리는 PASW 20.0 프로그램을 이용하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 요구도 및 우선순위 분석

미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 요구를 알아보기 위해 대응표본 t-검증과 Borich 요구도를 산출하였으며, 그 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에 나타난 것처럼 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량에 대한 요구를 분석한 결과, 11개 핵심역량의 35개 하위역량에 대한 현재 수준과 필요 수준 간에 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육요구가 있는 것으로 파악된 하위역량의 우선순위를 도출하기 위해 본 연구에서는 Borich의 요구도를 산출하여 우선순위를 결정하였다. Borich의 요구도 값을 산출한 결과, 의사소통 역량 중 '공감'(요구도 11.88), 감성지능 역량 중 '감성조절'(요구도 11.88) 하위역량에 대해 가장 큰 격차를 느끼는 것으로 파악되었고, 그 다음은 요구도 11.25인 협업 역량의 '협력적 소통' 하위역량, 요구도 10.69인 의사소통 역량의 '의사전달' 하위역량 등의 순이었다.

또한 The Locus for Focus 모델을 활용하여 각 핵심역량에 대한 우선순위를 시각화하였으며, 그 결과는 Fig. 3과 같다.

Table 3. Demand analysis result for the primary core competency of the beginning childhood teachers to cope with the future society

Competency	Core competency	Current level		Required level		Interval		Paired t-Test	Borich requirement	Priority
	Sub competency	M	SD	M	SD	M	SD			
Creativity (A)	Divergent thinking(a)	1.75	.83	3.80	.84	2.05	.33	96.94***	7.80	24
	Convergent thinking(b)	1.50	.50	4.00	.71	2.50	.86	45.74***	10.00	10
	Creative attitude(c)	2.50	.50	4.00	.71	1.50	.50	47.83***	6.00	33
	Creative problem solving(d)	1.50	.50	4.00	.71	2.50	.50	79.22***	10.00	10
Cooperation(B)	Teamwork(a)	2.75	.43	4.75	.43	2.00	.71	44.81***	9.50	13
	Cooperative communication(b)	2.75	.43	5.00	.00	2.25	.43	82.32***	11.25	3
	Organization understanding(c)	2.75	.83	4.75	.43	2.00	1.23	25.87***	8.50	20
Communication (C)	Listening(a)	2.50	.50	4.50	.50	2.00	.71	44.71***	9.00	14
	Sympathy(b)	2.25	.43	4.75	.43	2.50	.50	79.22***	11.88	1
	Communication(c)	2.25	.43	4.50	.50	2.25	.43	82.32***	10.69	4
Personal Relations (D)	Conflict management(a)	2.50	.87	4.50	.50	2.00	.71	44.81***	9.00	14
	Leadership(b)	2.25	1.09	4.25	.43	2.00	.71	44.81***	8.50	20
	Consideration(c)	3.00	.71	4.50	.50	1.50	.87	27.44***	6.75	29
Compound Problem Solving(E)	Problem identification(a)	2.00	1.23	4.25	.43	2.25	.83	42.99***	9.56	12
	Alternative drawing(b)	1.75	.83	4.25	.43	2.50	.50	79.22***	10.63	5
	Problem handling(c)	1.75	.83	4.25	.43	2.50	.50	79.22***	10.63	5
Resource Management (F)	Resource management(a)	1.75	.83	3.68	.89	1.93	.37	81.17***	7.11	27
	Material resource management(b)	1.75	.83	4.00	.71	2.25	.43	82.32***	9.00	14
	Financial resource management(c)	1.75	.83	3.66	.92	1.92	.39	76.94***	7.02	28
	Time management(d)	2.25	1.09	4.25	.43	2.00	.71	44.81***	8.50	20
Self-Improvement and development (G)	Self-awareness(a)	2.75	.83	4.25	.43	1.50	1.12	21.26***	6.38	30
	Self-assessment(b)	2.50	.87	4.50	.50	2.00	.71	44.81***	9.00	14
	Self-development(c)	2.25	.43	4.50	.50	2.25	.43	82.32***	10.13	7
	Health care (d)	2.50	.50	4.50	.50	2.00	.71	44.81***	9.00	14
Vocational Ethics(H)	Responsibility(a)	2.25	.83	4.50	.50	2.25	.43	82.32***	10.13	7
	Ethics(b)	2.75	.43	4.50	.50	1.75	.43	64.03***	7.88	23
Knowledge Information Usage(I)	Digital literacy(a)	3.25	.43	4.22	.42	.98	.15	101.45***	4.12	35
	Technical capabilities(b)	2.75	.83	4.25	.43	1.50	.87	27.44***	6.37	32
	Numeracy(c)	2.50	.50	4.25	.43	1.75	.43	64.03***	7.44	25
Global (J)	Global mind(a)	2.75	.83	4.25	.83	1.50	1.12	21.26***	6.38	30
	Multicultural sympathy(b)	2.50	.50	4.25	.83	1.75	1.09	25.44***	7.43	26
	Foreign language usage(c)	2.25	.83	3.75	1.30	1.50	1.12	21.26***	5.36	34
Emotional Intelligence (K)	Emotional Understanding(a)	2.25	.43	4.50	.50	2.25	.43	82.32***	10.13	7
	Emotional control(b)	2.25	.43	4.75	.43	2.50	.50	79.22***	11.88	1
	Emotional utilization(c)	2.50	.87	4.50	.50	2.00	.71	44.81***	9.00	14

**Table 4. Identify common content about core competencies of future society**

Core competency		Priority derivation method	
Competency	Sub competency	Borich Requirement	The Locus for Focus model
Creativity (A)	Divergent thinking(a)		HL
	Convergent thinking(b)	○	HL
	Creative attitude(c)		LL
	Creative problem solving(d)	○	HL
Cooperation(B)	Teamwork(a)	○	-
	Cooperative communication(b)	○	HH
	Organization understanding(c)		-
Communication(C)	Listening(a)	○	-
	Sympathy(b)	○	HH
	Communication(c)	○	HH
Personal Relations (D)	Conflict management(a)	○	-
	Leadership(b)		-
	Consideration(c)		LH
Compound Problem Solving(E)	Problem identification(a)	○	HL
	Alternative drawing(b)	○	HL
	Problem handling(c)	○	HL
Resource Management (F)	Resource management(a)		LL
	Material resource management(b)	○	HL
	Financial resource management(c)		-
	Time management(d)		LL
Self-Improvement and development(G)	Self-awareness(a)		LL
	Self-assessment(b)	○	-
	Self-development(c)	○	HH
	Health care (d)	○	-
Vocational Ethics(H)	Responsibility(a)	○	HH
	Ethics(b)		LH
Knowledge Information Usage(I)	Digital literacy(a)		LL
	Technical capabilities(b)		LL
	Numeracy(c)		LL
Global (J)	Global mind(a)		LL
	Multicultural sympathy(b)		LL
	Foreign language usage(c)		LL
Emotional Intelligence (K)	Emotional Understanding(a)	○	HH
	Emotional control(b)	○	HH
	Emotional utilization(c)	○	-

위 Fig. 3에 표시되어 있는 하위역량의 기호는 Table 3에서 각 역량과 하위역량별로 제시되고 있는 기호와 동일하다. 유아교육현장 전문가들이 인식하고 있는 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 필요

수준의 평균은 4.32이며, 불일치 수준의 평균은 2.00이었다. The Locus for Focus 모델의 분석결과, 1사분면에 포함된 최우선순위 핵심역량은 협업, 의사소통, 자기관리 및 개발, 직업윤리, 감성지능 등 5개 역량의 ‘협력적 소통’, ‘공감’, ‘의사전달’, ‘자기개발’, ‘책임감’, ‘감성이해’, ‘감성조절’ 등 7개 하위영역으로 확인되었다.

본 연구에서는 The Locus for Focus 모델에서 1사분면에 위치한 하위역량이 총 몇 개인지를 우선적으로 파악한 후 그 개수만큼 Borich 요구도 값에 의해 파악된 우선순위를 기준으로 역량과 하위역량을 선택하였다.

이상의 Borich 요구도 값과 The Locus for Focus 모델 분석결과에 의해 중복 확인된 최우선 순위 핵심역량은 Table 4와 같다.

Table 4에 나타난 바와 같이, 결과적으로 Borich의 요구도 분석과 The Locus for Focus 모델 방법을 통해 공통적으로 높은 교육 요구를 보인 최우선 핵심역량은 협업, 의사소통, 자기관리 및 개발, 직업윤리, 감성지능 등 총 5개 역량이었다. 이들 역량에 해당하는 ‘협력적 소통’, ‘공감’, ‘의사전달’, ‘자기개발’, ‘책임감’, ‘감성이해’, ‘감성조절’ 등의 7개 하위영역이 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 역량으로 예비유아교사의 현장중심 역량기반 교육과정에서 우선적으로 고려되어야 할 내용이라고 볼 수 있다.

## 5. 결론

본 연구에서는 미래사회의 변화에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 우선적으로 요구되는 핵심역량에 대한 유아교육현장 전문가의 요구를 분석함으로써 교원양성기관에서 예비유아교사를 위한 현장중심 역량기반 교육과정을 개발하는 기초자료를 제시하는데 목적을 두었다. 이를 위해 유아교육현장 전문가 252명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료는 미래사회의 핵심역량에 대한 요구도와 우선순위를 도출하기 위해 대응표본 t-검증, Borich 요구도 분석, The Locus for Focus 모델 등의 방법으로 분석되었다. 본 연구에서 나타난 주요 결과를 중심으로 결론과 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 요구를 분석한 결과, 미래사회에서 요구되는

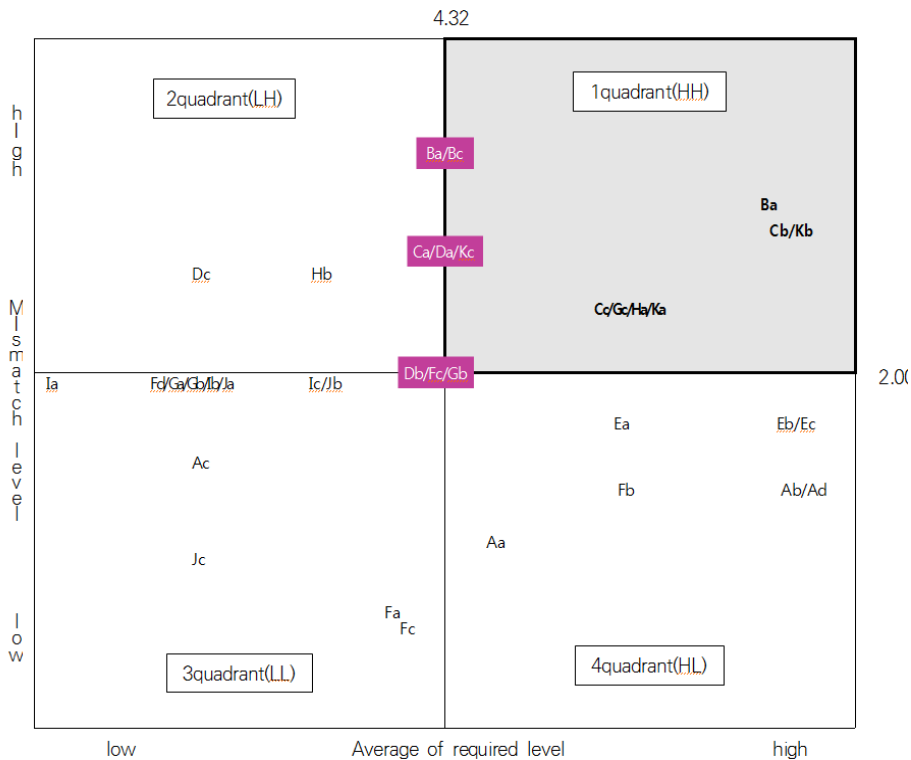


Fig. 3. Core Competency Requirements with The Locus for Focus Model

11개 역량의 35개 하위역량 모두에서 현재 수준과 필요 수준 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육현장 전문가들이 미래사회 변화에 대응하는데 필요한 핵심역량 중 ‘창의’, ‘협업’, ‘의사소통’, ‘대인관계’, ‘복합적 문제해결’, ‘자원관리’, ‘자기관리 및 개발’, ‘직업윤리’, ‘지식정보활용’, ‘글로벌’, ‘감성지능’ 등에 대해 초임 유아교사가 갖추어야한다고 인식하고 있음을 의미한다. 그러나 35개 하위영역 모두에서 현재 수준과 필요 수준 간에 유의미한 차이가 나타났기 때문에 차이 검증 결과에서 유의미한 항목들을 초임 유아교사들에게 우선적으로 요구되는 핵심역량으로 선정하는 것은 현재 수준과 필요 수준사이의 단순 차이만을 고려할 것 일뿐 핵심역량 지원의 바람직한 방향성을 제시하는 데는 제한점이 있다.

이러한 측면에서 35개의 하위역량에 대한 우선순위를 파악하기 위해서 Borich 요구도 분석을 실시한 결과, 의사소통 역량에서 ‘공감’, 감성지능 역량에서 ‘감성조절’ 하위역량의 요구도가 가장 높게 나타났다. 다음으로 협업 역량에서 ‘협력적 소통’, 의사소통 역량에서 ‘의사전달’ 하위역량 순으로 나타났다. 이러한 연구결과는 유아교육현

장 전문가들이 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사 시기에 타인의 감정, 사고, 관점에 대해 이해하고 더 나아가 적절하게 대응할 수 있는 공감 역량과 원활한 업무 수행을 위해 자신의 긍정적, 부정적 감성을 수용하여 효과적으로 조절하고 관리할 수 있는 감성조절 역량을 더욱 갖출 것을 요구한다는 것을 의미한다.

둘째, Borich 요구도 값과 The Locus for Focus 모델 분석을 통하여 초임 유아교사가 미래사회의 변화에 대응하기 위해 갖추어야 할 최우선순위 핵심역량의 내용을 분석한 결과, 총 10개 역량의 35개 하위역량 중 협업, 의사소통, 자기관리 및 개발, 직업윤리, 감성지능 등 5개 역량의 ‘협력적 소통’, ‘공감’, ‘의사전달’, ‘자기개발’, ‘책임감’, ‘감성이해’, ‘감성조절’ 등 7개 하위영역이 최우선적으로 갖추어야할 핵심역량으로 파악되었다. 이 중 ‘협력적 소통’과 ‘의사전달’ 하위역량이 초임 유아교사에게 우선적으로 갖추어져야할 역량으로 도출된 것은 초임 유아교사들도 영유아와 마찬가지로 교직에 입문하면서 끊임 없이 성장과 발달을 하게 되는데, 하루살이와 같은 생존의 단계를 경험하면서 동료들과 협력적인 소통과 의사전달을 하는 것에 어려움을 경험하고 있다는 선행 연구결



과[31]와 일맥상통한다. 따라서 초임 유아교사들이 직전 교육에서부터 협력적 소통과 의사전달에 대한 역량을 발달시킬 수 있는 체계적인 교육 경험이 필요함을 알 수 있다.

다음으로 '공감'과 '감성이해' 및 '감정조절' 등의 하위역량이 초임 유아교사에게 우선적으로 갖추어져야 할 역량으로 도출된 것은 영유아를 가르치고 돌보아야 하는 교직에 종사하는 유아교사들에게 자신은 물론 영유아의 건강과 정서에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 상황이므로 직전교육에서부터 정서와 관련된 역량 개발이 중요하다는 선행 연구결과[32]를 통해 자연스럽게 유추해볼 수 있는 결과이다. 이처럼 정서와 관련된 역량들은 조직 내에서 감정과 관련된 다양하고 복잡한 문제가 발생했을 때 효과적으로 문제를 해결할 수 있고, 조직상황에서 직무성과를 발휘하는데 긍정적인 영향을 미친다.

이 외에 '자기개발'과 '책임감'에 대한 요구가 높게 인식되었는데, 교사의 발달 단계에 따르면 초임교사는 유아와 마찬가지로 자기중심성이 강하게 나타나는 시기이다. 또한 업무처리에 대한 실천적인 지식이 부족하여 자신감이 결여되어 있는 상태이다[33]. 이러한 이유로 초임교사들이 경력개발 계획의 목표 성취에 필요한 기초 능력과 자질을 지속적으로 개발하고 관리하여 변화하는 사회에 유연하게 적응할 수 있는 자기개발 역량과 주어진 업무와 맡은 바 임무를 중요하게 여기고 책임 있는 자세로 업무에 임하는 책임감 역량 함양은 이들이 미래사회에 대응하는 것뿐만 아니라 교직에 대한 지속성을 가지는데 영향을 미치는 중요한 요인일 것이다. 따라서 직전교육에서는 예비유아교사 때부터 자기개발과 책임감을 함양할 수 있도록 정규교육과정뿐만 아니라 비정규교육과정 [34,35]에 대한 지원도 고민해야 할 것이다. 또한 본 연구를 바탕으로 4차 산업혁명 시대에 초임 유아교사가 갖추어야 할 역량의 방향을 인지하고 이를 예비유아교사에게 적용할 교육시스템 모색에 관심을 기울여야 할 것이다[36,37].

결론적으로, 본 연구에서는 미래사회에 대응하기 위해 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량 11개 역량의 35개 하위역량 중 5개 영역의 7개 하위역량이 초임 유아교사 직전교육에서 우선적으로 다루어야 할 교육내용으로 도출되었다. 도출된 최우선순위 핵심역량은 교원양성기관의 예비유아교사를 위한 현장중심 역량기반 교육과정을 개발하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구는 교사발달측면에서 초임 유아교사에게 우선적으로 교육되어야 할 핵심역량을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 또한 기업이나 교원교육 분야에서 설문조사를 통한

학습자의 요구를 분석할 때 체계적인 분석방법이 강조되는 최근의 연구추세를 볼 때, 초임 유아교사의 미래사회 핵심역량에 대한 요구분석에서 최우선순위를 결정하는데 유용한 시사점을 제시해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 앞으로도 초임 유아교사의 역량 함양을 위해서 교원양성기관에서부터 교육요구도가 높은 핵심역량을 중심으로 정규 및 비정규 교육과정을 개발하고 운영하는 노력이 계속되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 설문지법을 통해 초임 유아교사가 미래사회에 대응하기 위해 갖추어야 할 핵심역량에 대한 요구분석의 우선순위를 제시한 연구이기 때문에 예비 유아교사를 위한 현장중심 역량기반 교육과정에 대한 목표, 내용, 운영방법 등을 포괄적으로 살펴보기 못했다는 제한점을 가진다. 본 연구결과를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 유아교육 현장 전문가들만의 시각에서 초임 유아교사에게 요구되는 미래사회의 핵심역량에 대한 연구가 이루어졌으므로, 추후 연구에서는 유아교사의 교사교육을 주관하는 장, 교원양성기관의 유아교육·보육관련 교수 등 다양한 전문가 집단을 대상으로 한 다각적인 연구가 필요하겠다. 둘째, 본 연구에서 도출된 핵심역량을 현장중심 역량기반 교육과정에 반영하기 위해서 교육과정을 개발하는 방법의 적합성과 교육과정에서 다루어야 할 중요한 요소가 무엇인지, 현재 실시되고 있는 교원양성기관의 교육과정에 대한 개선 방안은 무엇인지 보다 심층적인 연구를 하는 것도 의미 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서 제시한 초임 유아교사에게 요구되는 핵심역량에서 우선적으로 고려해야 할 역량과 하위역량을 반영한 초임 유아교사 대상 교사교육프로그램 개발을 검토할 필요가 있겠다.

## REFERENCES

- [1] H. M. Kim. (2013). Exploring the 21st Century Key Competencies and Geography Curriculum. *The Journal of the Korean association of geographic and environmental education*, 37(1), 139-164.
- [2] S. E. Lee & K. H. So. (2019). Analysis of Change Trends on OECD's Competencies Frameworks for Curriculum Redesign: Focused on "Education 2030". *The Journal of Curriculum Studies*, 37(1), 139-164.
- [3] Ministry of Education. (2019). A common curriculum for children ages 3 to 5, with young children centered around play.
- [4] J. S. Park & H. K. Ha. (2010). Analysis of Educational

- Demands for Logistics specialists with Competency Model. *Korea Logistics Review*, 20(2), 44-77.
- [5] H. J. Kim & J. K. Kim. (2018). A Study on Competency Modeling of Professional Character Educators. *Personality education*, 12(2), 5-24.
- [6] J. Y. Lee & H. M. Choi. (2009). A Study on the Modeling and Evaluating of Competence for Construction Engineers. *Journal of the Architectural Institute of Korea Structure & Construction*, 25(4), 193-200.
- [7] B. B. Kim & H. S. Park. (2017). Researching Competencies of Daycare Center Teachers. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 17(7), 147-167.
- [8] E. S. Shin, E. H. Park, E. J. Jo, K. M. Lee, Y. Y. Yoo, J. H. Lee & B. H. Lee. (2010). The Development of Korean Kindergarten Teacher Core Competencies-An Explorative Study. *Korean Society for Early Childhood Teacher Education*, 15(5), 203-226.
- [9] J. A. Kim, M. S. Ju, K. J. Kwon & S. N. Lee. (2017). Core Competencies for New Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 40-53.
- [10] Y. S. Hyun, C. H. Pyun, S. J. Hur, S. Yi. Kim & S. J. Seo. (2008). Competency Modeling Applied CBC and the Case of CS Training Program Development: Focused on Sales and Service Employees. *The Korean Journal of Human Resource Development*, 10(1), 195-222.
- [11] Ministry of Science. (2017). *Future Strategy Report 'Finding the Way of Future Jobs in Korea 10 Years Away'*. ICT and Future Planning.
- [12] N. Koksals. (2013). Competencies in teacher education: Pre-service teachers' perceptions about competencies and their attitudes. *Educational Research and Reviews*, 8(6), 270-276.
- [13] D. H. Kil & J. M. Kim. (2009). Training needs assessment for human resource development practitioners in corporate. *Agricultural Education and Human Resource Development*, 41(2), 153-175.
- [14] J. H. Kim. (2001). *Lifelong education program development*. Seoul: Hagjisa.
- [15] G. Borich. (1980). A need assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31(1), 39-42.
- [16] J. G. Kwon et al. (2019). *A study on derivation of core competencies for nurturing professionals for future industry*. Junior College NCS Node Center Management Council.
- [17] Ministry of Employment and Labor. (2014). *Core Job Competency Assessment Model*. Pamphlet.
- [18] World Economic Forum. (2015). *New vision for education: Unlocking the potential of technology*.
- [19] World Economic Forum. (2016). *The future of jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*.
- [20] Korean Chamber of Commerce. (2018). *Talent Awards for Top 100 Companies*. 39-42.
- [21] O. G. Mink, J. Shultz & B. P. Mink. (1991). *Developing and managing open organizations: A model and method for maximizing organizational potential*. Austin : Somerset Consulting Group, Inc.
- [22] D. C. McClelland. (1973). Testing for Competence rather than for 'intelligence', *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- [23] L. M. Spencer & S. M. Spencer. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley: New York.
- [24] OECD. (2005). *The definition and selection of key competencies: Executive summary*. Paris, France: OECD.
- [25] Y. S. Park & H. R. Lee. (2016). The educational needs assessment of pre-service early childhood teachers on core competencies by grade level. *Open preschool education kites*, 21(1), 343-366.
- [26] J. H. Park, H. S. Cho & J. S. Yeom. (2014). An analysis of the research trend of early childhood teacher on kindergarten teacher core competency *Journal of Early Childhood Education*, 34(5), 207-228.
- [27] National Child Care Information and Technical Assistance Center. (2009). *Early childhood professional development systems toolkit*.
- [28] Training and development Agency. (2007). *Professional standards for teachers*.
- [29] Ministry of Social and Family Development. (2011). *Achieving excellent through continuing professional development*.
- [30] H. S. Kim & H. Y. Young (2016). Exploring early childhood teachers' understanding of core competencies through network analysis. *Journal of Early Childhood Education*, 36(5), 135-158.
- [31] S. E. Lee & H. Se. (2012). An analysis of early childhood teachers' subjective perception regarding difficulties in the job performance q. *Early Childhood Education Research*, 32(6), 441-466.
- [32] H. J. Cho. (2016). An Analysis of The Pre-service Teachers' and Professors' Perception and Needs on Emotional Competence Education Program for Pre-service Early Childhood Teachers. *Journal of Future Early Childhood Education*. 23(2), 231-255.
- [33] P. R. Burden. (1983). Implications of teacher career development: New roles for teachers, administrators, and professors. *Action in Teacher Education*, 4(4), 21~25.
- [34] Y. J. Choi. (2017). Effects of Competency-based Extracurricular Activities on Architectural convergence education. *Journal of the Korea Convergence Society*. 8(7), 225-230. DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.225

- [35] H. W. Kim & S. Y. Kang. (2018). Effects of Extracurricular Programs based on Smart Learning for Enhancing Competency of University Students. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 27-35.  
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.3.027
- [36] G. E. Jo & S. I. Kim. (2019). A Study on Competencies of Designer in Forth Industrial Revolution education. *Journal of the Korea Convergence Society*. 10(2), 167-173.  
DOI : 10.15207/JKCS.2019.10.2.167
- [37] B. J. Kim & J. W. Kim. (2014). A Study on a Convergence Education System to Improve University Students' Life Competencies. *Journal of Digital Convergence*, 12(12), 173-180.  
DOI : 10.14400/JDC.2014.12.12.173

김 옥 주(Ok-Ju Kim)

[정회원]



- 2006년 8월 : 신라대학교 교육대학원 유아교육전공(교육학 석사)
- 2010년 2월 : 신라대학교 일반대학원 유아교육과(교육학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 유아교육과 교수
- 2014년 8월 ~ 2015년 2월 : 춘해보건대학교 교육인증평가센터장
- 2015년 3월 ~ 2019년 1월 : 춘해보건대학교 NCS기반 교육지원센터장
- 2019년 2월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 교육혁신지원센터장
- 관심분야 : 유아교육, 교육과정 질 관리, 교사교육
- E-Mail : okkim0816@ch.ac.kr