

액션러닝을 적용한 대학의 핵심역량 강의 효과성 분석

김홍수 · 황경수 · 권순철 ·
홍성욱 · 오진숙 · 고보숙 · 고봉조*

< 차례 >

- I. 서론
- II. 액션러닝을 적용한 대학 강의
- III. 연구방법
- IV. 연구결과
- V. 논의 및 결론

국문요약

본 연구는 액션러닝을 적용한 교양강의를 운영한 후 효과, 만족도를 알아보
고자 하는데 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 2011년 3월부터 8월
까지 강의를 수강한 대학생을 대상으로 사전 사후 설문 조사를 하였다. 이에
대한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 강의의 효과에서는 교수-학습 전략, 액션러닝 활용, 강의 내용들에서
학기초보다 학기말에 향상을 보였다. 둘째, 강의 만족도는 액션러닝, 강의내용,
교수자의 영향중에서 액션러닝과 관련된 항목 등이 주로 만족도에 많은 영향을
미쳤다.

* 김홍수(제주대학교 통신공학과 교수), 황경수(교신저자, 제주대학교 행정학과 부
교수), 권순철(제주대학교 교육학과 강사), 홍성욱(제주대학교 통신공학과 강사), 오
진숙(제주대학교 생활환경복지학부 강사), 고보숙(제주대학교 관광경영학과 강사),
고봉조(제주대학교 회계학과 강사).

본 연구는 액션러닝 교수방법을 대학교육과정 핵심역량 교양강의에 적극 도입하여 수행한 수업에 대한 연구라는 데 의의가 있다. 액션러닝을 적용한 교양 강의는 대학생들의 핵심역량에 대해 졸업 후 취업 실무 적용 능력을 높일 수 있는 새로운 대안이 될 수 있을 것이다.

주제어 : 핵심역량, 액션러닝, 교양강의.

I. 서론

대학은 기업이 요구하는 인재양성을 위한 노력으로 장기 인턴십 제도, 학교기업 제도, 산학협력 제도 등 다양한 제도를 활성화하고 있다. 이와 함께 기업이 필요로 하는 인재를 적시에 공급하고자 노력하고 있다. 대학의 이러한 노력에도 불구하고 현실적으로 대졸 신입사원에게 기대되는 역량 수준은 기업의 기대에 못 미치고 있다.

교양교육은 전문인으로서 갖추어야 할 바탕을 형성하며, 인간으로서 자유로운 사고와 올바른 판단을 할 수 있는 지적 능력을 배양하는 교육을 의미한다. 세분화된 특정 전문분야의 첨단 지식의 지속시간이 짧아지는 시대에 교양교육을 통해 습득하는 지식과 역량이야 말로 빠르게 변화하는 시대에 창조적으로 새로운 지식을 생산해 낼 수 있는 기반이 되므로 더욱 중요하다.

각 대학에서도 교양교육의 중요성에 대한 인식이 커지면서 교육과정을 일반교육과 자유교육의 속성이 고루 포함될 수 있게 편성하고 있다. 능력함양·목표 중심의 교양교육을 표방하거나 교양·전공·교과 외 활동의 통합성을 강화하는 등 각 대학들은 학문 간의 융·복합적인 접근과 다양한 교육방법을 시도하면서 교양교육을 개선해 나가고 있다. 학

생들의 참여와 활동을 중시하는 교과목이나 학생들의 관심과 흥미를 반영한 교과외 성격의 교과목들이 등장하고 있다(이보경·김은경·이재성, 2010: 2쪽). 교양교육을 통한 인성·창의성·시민성 등의 함양과 자기전공 분야 외에 다양한 학문 영역에 대한 이해는 전공 분야의 학습능력, 직업인으로서의 능력을 키울 수 있을 뿐 아니라 졸업 후의 사회적 삶에도 긍정적인 영향을 준다.

교양교육이 지식 정보화 사회에 필요한 지식과 능력을 함양할 수 있도록 개선되기 위해서는 대학생들의 교양교육 경험에 대한 자료를 분석함으로써 교양교육이 어떻게 운영되고 있는지를 파악할 필요가 있다. 교수-학습 방법론으로 구성주의적 교수-학습이론 등이 여러 가지 있고, 액션러닝을 적용한 교양강의에서도 이러한 구성주의적 교수-학습이론의 맥락에서 만족도와 효과가 있었는지에 대해서 조사할 필요성이 있다.

또한 액션러닝에 관한 연구는 기업들의 조직이나 경영혁신에 초점을 두어서 구성요소의 효과적인 관리 방법이나 프로그램 또는 학습팀 차원의 성공요인을 규명하는데 집중되어 있다. 그동안 대학 캠퍼스에서 액션러닝을 적용한 강의는 교수자들의 교수과목에 따라 활용되는 경우는 있었으나 대학생들의 역량을 개발·강화시키기 위한 대규모 교양강의는 드물었다. 더욱이 본격적으로 교양강의에 액션러닝의 교수방법을 적용한 교양강의는 J대학교가 선도적인 위치에 있다.

J대학교에서는 이러한 시대적 요구로 기업이 필요로 하는 인재 양성과 더불어 대학이 교육의 목적에 충실하고자 대학생의 핵심역량(core competencies)을 개발하는 교양강의를 개설하였다. 본 연구는 2011년 1학기에 진행되었던 액션러닝을 적용한 핵심교양 강의에 대해서 수강생들에 대한 효과, 교양강의에 대한 만족도 등을 알아보고자 한다.

II. 액션러닝을 적용한 대학 강의

1. 액션러닝

액션러닝이란 소규모로 구성된 한 집단이 조직, 그룹 또는 개인이 직면하고 있는 실질적인 비즈니스 이슈와 원인을 규명하고, 이를 해결하기 위한 실행계획을 수립하여 현장에 적용하고, 그 실천과정에 대한 성찰을 통한 학습 즉, 현장적용과 성찰을 통한 학습의 반복적이고 순환적인 과정을 통해 학습하는 방법이며, 이를 통해 그룹 구성원 개개인, 그룹은 물론 조직 전체의 요구를 충족하는 적시형 학습 형태이다(봉현철·유평준, 2001: 59쪽).

액션러닝 프로그램에서는 4~8명으로 구성된 학습팀이 교육기간 동안 소속 부서 또는 전사 차원에서 꼭 해결해야 하거나 기업이 유지 또는 발전을 위해 꼭 필요한 과제를 직접 해결하거나 이 과제에 대한 해결 대안을 개발하는 것을 목적으로 한다. 이 때 학습팀원 모두가 한 가지 과제를 담당할 수도 있고(single-project program) 또는 각자의 자신의 과제를 해결하는 과정에서 서로 도움을 주고받을 수 있다(open-group program). 학습팀원들이 과제를 해결하기 위해 정보를 수집하고 대안을 개발하여 토론하는 과정이나 각자가 가진 다양한 관점에 바탕을 두어 여러 가지 질문을 제기하고 문제 해결과정을 성찰하는 가운데 학습이 일어난다. 무엇보다도 문제 자체가 팀원들 자신이 당면한 실제의 문제이기 때문에 해결 대안에 대한 실행의지가 강하다. 이러한 실행의지는 학습의욕을 촉진하는 역할을 하며 액션러닝 프로그램에서는 질문과 성찰을 강조한다.

또한 팀 구성원들의 학습을 촉진하는 역할을 전담하는 코치를 배정하여 구성원들이 문제해결에만 급급하지 않고 보다 장기적인 시각에서 학

습에도 똑같은 비중이 주어지도록 하고 있다. 코치는 학습팀원들의 경청 방법, 피드백을 주고받는 방법, 구체적 행동을 계획하고 대안을 찾아가는 과정과 기법, 합의에 도달하는 방법, 다른 구성원들을 격려하는 방법 등을 조언하며, 체계적인 방법과 도구를 통해 팀원들이 적절한 시기에 적절한 시간동안 그들의 추진경과를 성찰하고, 학습내용을 정리할 수 있는 기회와 분위기를 제공함으로써 구성원들의 학습의욕을 고취시키고 학습효과를 제고하는 데 기여한다.

액션러닝은 다른 여러 문제해결 중심의 교수학습방법이 강조하는 학습자 중심, 문제해결 중심이라는 특징을 가지면서 조직 혹은 개인의 실제 문제를 해결한다는 중요한 특성을 갖는다. 이처럼 기존 교육방법과도 기본 가정 및 패러다임을 달리하고 있는데, 유영만(1995)은 액션러닝과 기존의 전통적인 교육방법과의 차이점을 패러다임, 철학 등 다음의 8가지 측면으로 나누어 <표 1>과 같이 제시하고 있다.

<표 1> 액션러닝과 전통적인 교육방법과의 비교

비교요인	액션러닝	전통적 교육방법
패러다임	수요자 중심의 학습 (학습활동의 중요성)	공급자 중심의 교수 (강사의 상대적 우월성)
철학	문제 상황에 직면하고 있는 내부 구성원 모두가 전문가	문제 상황에 대한 전문적 지식을 가지고 있는 소수의 외부 전문가
이론과 실천의 관계	이론과 실천의 통합	이론과 실천의 분리
교수-학습 전략	참여식	주입식
적합한 영역	일반적 경영관리 능력 개발	전문적 지식 및 기술의 집중적인 단기간 훈련
교육생의 역할	적극적 참여자	수동적 지식의 흡수자
강조점	현장 중심의 비구조적 문제 또는 기호의 해결 및 발견	현장과 관련성이 적은 전통적인 내용 중심

교육과 경영의 관계	경영성과 기여도의 극대화 교육전략 = 경영전략	교육을 위한 교육 교육전략 ≠ 경영전략
---------------	------------------------------	--------------------------

출처: 유영만(1995: 233쪽)

본 연구에서는 액션러닝의 학습팀, 팀코치, 실제 문제, 학습의지, 실행의지, 질의와 성찰 등 6가지 주요 요소에 대한 개념의 이해에서 활용까지 교양강의를 통해 직접 익히고 있다. 학습팀을 구성하고, 대학생활에서 발생하는 꼭 해결해야 할 중대하고 난해한 과제를 해결하기 위하여 정보를 수집하고, 대안을 개발하며 그 대안들에 대하여 토의하는 과정을 거친다. 또한 토의 과정 중에 각자의 다양한 관점에 바탕을 두어 여러 가지 질문을 제기하고 문제해결과정을 성찰하는 가운데 학습이 일어나게 된다. 이들 학습팀들은 문제해결방안을 정해진 시점까지 교수자에게 보고해야 하기 때문에 실행의지가 강하다. 그리고 무엇보다도 그 문제 자체가 수강생들이 당면한 실제의 문제이기에 이러한 실행의지는 학습을 촉진하는 역할을 한다.

봉현철·유평준(2001; 74쪽)의 연구에서 학습효과는 학습자들이 질문을 받았을 때, 스스로 질문 해볼 때, 문제해결과정과 의사결정의 결과를 성찰할 때, 문제해결에 대한 절박함과 시간상의 제약이 존재할 때, 행동의 결과를 직접 확인해 볼 수 있을 때, 실패의 위험을 감수하는 것이 허용될 때, 다른 사람으로부터 자신의 행동에 대해 정확한 피드백을 받을 수 있을 때, 문제해결에 대한 궁극적인(실질적인) 책임이 있을 때 학습의 효과가 극대화될 것이라고 가정하고 있다.

팀 코치인 교수자는 학습 팀원들의 경청방법, 피드백을 주고받는 방법, 구체적 행동을 계획하고 대안을 찾아가는 과정과 방법, 다른 팀원들을 격려하는 방법 등을 조언한다. 또한 체계적인 방법을 통해 팀원들이

적절한 시기에 적절한 시간 동안 그들의 추진 경과를 성찰하고, 학습내용을 정리할 수 있는 기회와 분위기를 제공함으로써 팀원들의 학습의욕을 고취시킨다.

액션러닝이 다른 교육방법과 차별화되는 가장 큰 특징은 교육 참가자들이 연습문제가 아니라 실패의 위험을 갖는 실제의 문제(real problem with real risk)를 다룬다는 것이다. 본 연구의 교양강의에서는 문제의 특성에 따라 개인차원에서 적합한 문제와 팀 단위에서 적합한 문제를 적절하게 구분 제시 한다. 예를 들면 학생 개인의 미래 직업 선택에 체험을 할 수 있도록 ‘전문가 인터뷰’하기 과제가 제시된다. 팀 차원의 과제로는 ‘대학생을 위한 자기관리 프로그램 개발하기’를 제시하며 팀별로 대학생들에게 유의미한 자기관리 프로그램을 개발해 보도록 한다. 이처럼 과제도 개인차원과 팀 차원의 문제 해결을 위한 개별·팀별과제를 제시하여 수행하게 하고 있다. 개인차원에서 파생되는 문제들과 팀 단위의 문제해결에 적합한 실제 문제들을 배분하여서 수강생들의 동기수준을 높이고, 자기관리(self-management) 역량을 개발시켜준다.

본 연구에서 핵심역량 강의는 액션러닝(Action Learning)을 적용하여 대학생들의 팀학습을 위주로 자기관리역량을 개발하도록 하는 수업이다. 담당 교수자가 팀빌딩 방법, NGT(명목집단법), 블랭크차트 등 문제해결도구에 대해 알려주고 러닝코치로서의 역할을 수행한다. 학생들 스스로 팀과제를 선정하고, 과제해결을 위해 팀회의와 더불어 인적·물적 자원을 활용하고, 도출한 지식과 자료를 토대로 문제해결을 통해 완성된 결과물로 만들어 낸다. 이런 팀 활동과 과제수행을 통하여 자기관리 역량을 채득시켜주는 수업인 것이다. 액션러닝은 개인적 차원에서나, 조직적인 차원에서 보다 빠른 적용이 요청되는 시대에 매우 중요한 교수-학습 전략이 될 것이다.

2. 교양강의

대학의 기능은 교육·연구·봉사이다. 대학교육은 특성화된 전문가를 양성하기 위한 교육기관과 더불어 일반인들의 교양교육기관의 역할로 자리매김해 왔다. 대학의 교양강의는 시대 변화와 대학의 철학 등에 영향을 받아 구성되며, 우리나라 대학의 교양교육과정의 경우 학습자들의 선택권 및 기본 교양을 육성하는 것에 초점을 두고 있다.

미국은 교양과목이 저학년에 집중되어 있는 우리나라와는 달리 전 학년에 고루 배치되어 있는 대학이 많으며 교양교육 이수와 관련하여 획일적으로 적용되는 까다로운 전제 조건이 없는 것이 특징이다(김영숙·이경옥, 2008). 미국 대학들은 교양교육의 필요성을 인식하고 전공교육이나 전문성 교육의 부수물이 아니라 교양교육 그자체로 교육적 의의와 가치를 인정한다. 저학년 학생들이 인문학, 사회과학, 자연과학의 각 학문계열에서 지정된 수의 교과목을 균형 있게 배분하여 이수하도록 함으로써 폭넓은 학습을 하도록 한다. 또한 엄선된 교양과목들을 하나의 교육과정으로 묶어 모든 학생들에게 공통적으로 이수하게 하여 집중적으로 교육시키기도 한다.

영국은 교양과목으로 분류되는 교과목이 없으며 전공 이외에 어떤 과목을 선택하건 학생의 임의대로 결정되며 이와 관련한 어떤 규정도 없다. 매우 다양한 주제의 강연과 특별 강의가 활발히 이루어지고 있으며 교양 교육의 수준이 기초 과정이나 기본적 내용이 아닌 고도의 지적 수준을 요구하고 다양한 전공 분야의 지식이 요구되는 학제적 강의를 많다. 그 대상도 저학년으로 한정되어 있지 않고 전 학년이 들을 수 있다(김영숙·이경옥, 2008).

사회에서 대학에 요구하는 교육의 가치가 변화하면서, 교육과정에 대한 구조적인 변화를 돕기 위한 교수방법의 다양화에 대한 논의(김성

우·최종덕, 2009)나 구성주의적 입장의 교육과정의 개발(최미나, 유영만, 2004) 등 다양한 형태의 교수모형들이 나타나서 대학교육의 방향을 새롭게 제시하고 있다. 교양교육에 다양한 강의매체를 활용하고 발표와 팀 프로젝트 활동을 강조하고 있고, 분석하고 종합하는 깊이 있는 사고력을 증시하기도 한다(이보경·김은경·이재성, 2010).

이제 대학들은 교양강의의 교수 방법적 접근을 다양화함과 더불어 교양강의의 시대·사회적 요청에 부응하는 노력이 절실하다. 대학의 교양교육이 소수정예주의 교육, 엘리트 교육으로 특성화 되었다가 다수의 대중을 위한 실용적 교육의 기회로 변화하고 있기 때문에 대학교육의 방향이 대중적이고 실용적이며, 직업적인 성격을 강조하는 방향으로 진행되고 있다(이은화, 2007). 이제 대학은 학문의 전당이라는 고유한 영역과 사회인을 양성하는 직업훈련기관이라는 특성화된 부분을 함께 공유하고 있다.

대학의 세 가지 기능(교육·연구·봉사) 측면에서 기업이 필요로 하는 인력 양성은 대학의 큰 기능이라 하겠다. 그러나 대학의 중요한 이런 기능에도 불구하고 지식기반산업이 고도로 발전하고 변화함으로써 대학이 기업의 수요에 부응하지 못하는 상황에 이르렀다. 대학 졸업자들은 취업하여 담당직무에 적응하기까지 오랜 기간과 많은 어려움을 겪고 있다. 이런 고충을 해소하기 위하여 대학에서는 기업이 필요로 하는 인재 양성과 취업 후 빠른 적응에 필요한 대학생의 핵심역량을 선정하여, 대학 졸업 후 기업들이 원하는 기본 역량을 갖추므로써 대학의 기능에 충실하고 기업이 원하는 인재를 배출하려고 노력하고 있다.

한편 기업은 주어진 환경 속에 최대의 성과를 올려 기업의 이윤을 창출해내야 하는 극심한 경쟁 속에서 점차 인적자원의 활용으로 관심을 쏟고 있다. 인적자원을 활용하여 최대의 생산성을 올리기 위해서는 사람

이 갖고 있는 능력, 즉 역량(Competency)을 최대한 갖추도록 해야 한다. 기업은 개인이나 조직의 핵심역량을 최대로 개발하여 다른 기업과의 차별화를 기하여만 경쟁력을 갖출 수 있다는 인식하에 핵심역량 개발에 주력하고 있으며 이러한 상황이 대학 교육에서도 기업에서 관심의 초점이 되고 있는 역량 개발에 발맞추어 어떻게 역량개발의 교육을 제공하는가로 관심이 모아지고 있다.

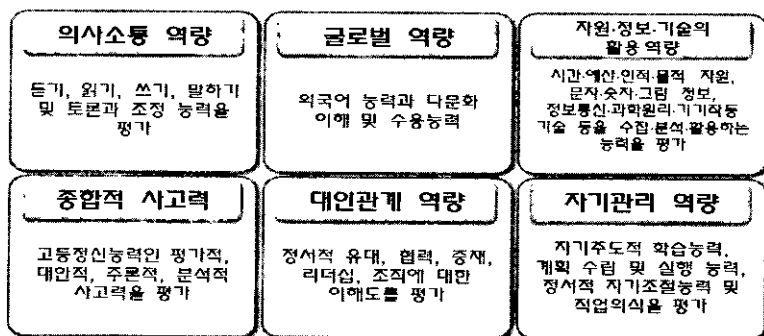
지금까지의 교양강의는 의사소통능력과 대인관계능력의 학습 성과에 있어서는 비교적 긍정적으로 기여하고 있으나 고차적 사고 능력, IT자원 활용 능력, 국제화 역량, 취업에 필요한 지식과 기술, 창의적인 능력에는 기여도가 충분하지 않은 것으로 나타났다(이보경·김은경·이재성, 2010). 교양강의에서 핵심역량이 강조되고 있는 추세는 취업에 직접적인 도움이 되는 역량들을 강조하는데 있다. 교과외 이해를 중심으로 전통적인 강의 및 토론에서 탈피하여 직업적인 성격을 강조하는 경향이 있다.

이 같은 지식 중심의 교육에서 탈피하기위해 대학생들의 핵심역량 교육에 적절한 행동 변화 및 습관화를 도모 할 수 있는 교수-학습 방법으로 액션러닝을 활용하고 있다. 교양강의의 유의미한 이해 및 통찰의 획득은 단순한 지식 이해나 암기로는 충분하지 않고 학습과정에 대한 적극적인 학습 경험과 피드백이 중요하다. 또한 실제 부딪힐 환경과 비슷한 학습 환경에서 학습할 경우 전이 효과도 높다.

Ⅲ. 연구방법

1. 핵심역량 강의

핵심역량(Essential Skills)이란 직업능력의 핵심 구성요소로서 직종이나 직업에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 요구되는 지식·기술·태도 등을 의미한다. 대학생 핵심역량([그림 1] 참조)은 ① 자기관리 역량, ② 대인관계 능력, ③ 자원정보 기술의 활용능력, ④ 글로벌 역량, ⑤ 의사소통 능력, ⑥ 종합적 사고력의 6가지 영역으로 구성되어 있다(이성 외, 2011).



[그림 1] 대학생 핵심역량 진단 영역(출처: 이성 외, 2011)

J대학교는 대학생의 핵심역량(Core Competencies)을 측정하고 향상 시킴으로써 사회적 변화와 기업의 요구에 부응하는 인재양성을 유도하고, 개인의 직업기초능력 정도를 파악할 수 있도록 하여 교육과정 개발과 진로지도 지침을 제공하고, 대학생 개인의 핵심능력 및 역량 정도를 진단하여 대학생의 취업능력 제고를 위한 자기개발 가이드를 제공하고 있다.

J대학교 핵심역량 과정 개발은 대학생들의 핵심역량 총 6개 영역 중 4개 영역의 교과과정 및 교재를 개발하고 핵심역량 교과목 전문강사 양성을 위한 워크숍(2011. 1. 24~25, 27~28)을 운영하였고, J대 학생들이 재학 중 총 4개 과목 중 필수 1개 과목 이상 이수하도록 했다(이성 외, 2011).

핵심역량 과정(<표 2>)은 강사의 일방적 강의 형식보다는 학생들의 참여식으로 과정을 개발하고, 개인과제 수행보다는 팀과제 수행 등을 통한 역량 개발에 중점을 두었다. 또한 대학생 스스로 역량을 강화할 수 있는 수업 프로세스를 개발하여 수강 이후에도 지속적으로 역량을 개발할 수 있는 내용과 방법으로 과정을 개발하였다. 이에 과제 수행형 교수 방법인 액션러닝 방식을 적극 수용하였다.

<표 2> 자기관리 역량(자기관리와 미래준비) 강의 개요

항목		구체적 개요
강의목적 및 세부역량		본 교과목의 목적은 자기관리역량의 하위 영역인 자기주도적 학습능력, 목표지향적 계획 수립 및 실행능력, 정서적 자기조절 능력, 직업의식을 함양하는 것이다. 이를 위한 구체적인 학습목표는 다음과 같다.
학습목표		<ol style="list-style-type: none"> 1. 직업 및 인생의 구체적인 목표를 수립할 수 있다. 2. 다양한 학습방법을 활용하여 개별학습과 팀 학습을 할 수 있다. 3. 자신의 특성과 목표에 맞는 학습방법을 결정, 활용할 수 있다. 4. 인적, 물적 자원을 수집, 활용할 수 있다.
과제	개인	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 인터뷰하기 <p>졸업 이후 내가 되고 싶은 직업에 종사하는 사람들 중 '프로'라 불릴 수 있는 사람을 만나 인터뷰하는 것이다. 인터뷰의 목적은 나의 미래를 설계하는데 도움을 받는 것이다. 따라서 이 목적에 맞는 인터뷰가 될 수 있도록 사전 준비-정리-성찰 활동이 충분히 이루어져야 한다. 최종결과물은 포스터 발표가 가능할 수 있도록 준비한다.</p>
	팀	<ul style="list-style-type: none"> • 대학생을 위한 자기관리프로그램 개발하기 <p>팀별로 대학생들에게 유의미한 자기관리프로그램을 개발하는 것이다. 자기관리는 목표관리, 스트레스 등 건강관리, 시간관리, 학습을 위한 학습전략 수립</p>

	<p>등 다양한 영역을 포함하고 있다. 이들 중 모든 영역을 다 포함해도 좋고, 특정한 그룹을 위한 프로그램을 개발하여도 좋다. 단, 본인들이 개발한 프로그램은 본인들이 직접 실천하도록 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대학생을 위한 자기관리 프로그램 예 1) 우리팀 흥겉동이 가지고 있는 문제를 해결할 수 있는 프로그램 2) J대학교 1학년들의 학습 성과를 높일 수 있는 프로그램 - 프로그램 개발에 포함할 내용 1) 프로그램의 목적, 대상, 효과 등 2) 프로그램의 주요 내용 3) 프로그램의 실천에 도움이 되는 워크시트 및 평가표 등 4) 기타 필요한 내용 또는 도구들
<p>수업운영 방법</p>	<p>본 교과는 학생들의 적극적인 참여를 기반으로 운영될 것이다. 수업에서 이루어지는 대부분의 활동은 팀을 기반으로 이루어지지만 개별적으로 수행하는 활동들도 있다. 그러나 기본적으로 개별 활동들 역시 팀 내에서 서로서로 구체적인 아이디어를 제공하여 도움을 주는 것을 원칙으로 운영할 것이다.</p>
<p>평가방법</p>	<p>출석 10%, 개별과제 20%, 팀과제 40%, 동료평가 20%, 성찰저널 10% * 성찰저널은 개별과제에 대한 것 1개, 팀별과제에 대한 것 1개를 작성하며 다음의 질문에 대한 내용을 자유롭게 기술한다. (①무엇을 배웠는가? ② 어떤 과정을 통해 배웠는가? ③ 배운 내용을 이후에 어떻게 적용, 활용할 것인가?)</p>

출처: 이성 외(2011)

2. 조사대상

본 연구의 조사대상은 핵심역량 강의 자기관리와 미래준비를 수강하는 학생 전원을 대상으로 하였다. 설문조사는 2011년 3월 1주차에 사전 설문 조사를 하였고, 2011년 7월 2주차에 사후 설문 조사를 실시하였다. 수강인원은 총 10개 수강반에 430명이었다. 배부된 설문지는 430부 중에서 불성실한 응답을 제외하고 사전 설문 330부가, 사후 설문 303부가 회수 되었다. 회수율은 사전 설문 76.7%, 사후 설문 70.5%였다. 설문 조사는 각 수강반 담당 교수자가 안내하여 실시하였다.

3. 설문지 구성

본 연구의 설문지 구성은 사전(학기초) 조사와 사후(학기말) 조사로 구성했다. 사전 조사는 교수-학습 전략·액션러닝 활용·강의 내용 등으로 구성했고, 사후 검사는 교수-학습 전략·액션러닝 활용·강의 내용에다가 액션러닝 설문 문항으로 아이스브레이크·아젠다 세팅 후 강의·그라운드룰·성찰·NGT·경청의 기법·칭찬의 기법·블랭크차트·질문의 효과·자기 주도적 학습·팀별학습방식·미래희망직업을 정하고 인터뷰하기 등으로 구성했다. 수업 내용 설문 문항으로는 강의 내용인 목표관리·시간관리·학습전략·스트레스 관리 등 각 모듈의 주요 내용으로 구성했다. 교수자에 대한 설문 문항으로 수업의 체계적 계획·수업분위기·성의 있는 수업진행·학생들의 수업참여 유도·과제물 분량 및 교수피드백·교재와 참고자료 활용·출석관리의 철저성·평가의 공정성·수업 무결선 등으로 구성했다. 사후조사에서는 강의의 전반적인 만족도를 평가하기 위해 만족도 평가 문항을 추가로 구성했다.

전체 설문 영역은 아래(<표 2>)와 같다. 응답은 사전·사후 조사 모든 문항에서 7점 likert 척도를 사용하였다.

<표 3> 설문지 구성

시기		영역	문항	문항 수
사전 (학기초) 조사	사후 (학기말) 조사	교수-학습전략	구성주의 교수-학습 전략	5
			문제 중심 학습	4
			목표 중심 시나리오	1
	사후 (학기말) 조사	액션러닝 활용	경청	8
			칭찬	10
			회의운영	4

	강의 내용	성찰	1	
		질문	6	
		과제	3	
		목표관리	2	
		시간관리	3	
		학습전략	4	
		스트레스관리	16	
	미 실시	액션러닝	수업의 액션러닝 스킬	12
	수업내용	수업 모듈	4	
	교수자	교수자 강의	9	
강의 만족도	강의 전반 만족도 평가	1		

1) 교수-학습 전략

구성주의 패러다임을 반영하는 교수-학습전략으로는 문제 중심 학습(Problem-based learning)·액션 러닝(Action learning)·목표 중심 시나리오(Goal-based Scenario) 등으로 나눌 수 있다. Ryan(1994, 오인경, 2003: 12 재인용)은 문제 중심학습(PBL)의 전형적인 절차 다섯 가지를 문제 사례(상황)의 제시·자기 주도적 학습·소집단 학습·일반화·성찰(reflective thinking)로 제시하고 있다. Whetherly(1995, 오인경 2003: 12 재인용)는 액션러닝(Action learning) 저자이면서 액션러닝의 전형적인 프로세스를 다음과 같이 기술하고 있다. 첫째, 교육 목적 및 방법을 설명하고 팀별 프로젝트를 선정하는 집단 오리엔테이션, 둘째, 과제에 대한 벤치마킹과 문제해결 프로세스 이해와 더불어 현장 이해 등을 학습하는 집단 학습, 셋째, 인터뷰 및 설문을 팀별로 진행하는 현장조사, 넷째, 팀별 보고서 작성, 다섯째, 보고서를 발표하고 CEO가

실행 여부를 즉석에서 결정하는 학습정리 단계이다.

Schank 등(1993)은 목표 중심 시나리오를 주창하면서 멀티미디어 등의 상황에서 학습자들은 실세계와 동일한 역할을 수행하도록 함으로써 학습자들의 관심사와 교수자가 전달하고자 하는 학습 목적을 일치 시킴으로 해서 학습효과를 높이는 것을 목적으로 한다. 예를 들어 진짜 뉴스캐스터처럼 뉴스를 전달하는 역할을 수행하도록 한다. 그러면 학습자들은 자료를 찾으면서 실제 전달할 내용을 구성하고 궁극적으로는 직접 실습함으로써 학습목적에 달성하게 되는 효과를 얻게 된다.

이상의 내용에서 교수-학습전략의 설문 문항은 구성주의적 교수-학습이론·문제 중심학습·목표 중심 시나리오 등으로 구성했다. 액션러닝이 대학에서 하나의 교수-학습방법으로 활용되는 이유는 학생들의 문제해결 능력·창의적 사고력, 스스로 학습할 수 있는 능력, 의사소통 능력, 자존감, 대인관계·협상·팀워크, 조직효율성, 리더십을 키워주기 때문이다.

2) 액션러닝

교양강의의 내용에는 액션러닝의 기본 요소인 학습 팀, 실행의지, 과제와 해결과정에 대한 지식 습득, 질문·성찰 및 피드백, 러닝코치, 과제에 대한 학습을 중심으로 구성한 내용이다(이성 외, 2011: 9쪽). 대학 강의에서 이루어지는 액션러닝은 이론이 아닌 실제 과제나 문제를 학생들이 직접 해결해보는 경험 속에서 학습이 이루어지도록 하는 하나의 교수-학습방법으로 활용되어 지고 있다.

액션러닝을 통해 팀 활동을 하는데 있어서 기초적으로 필요한 팀학습 기술에는 크게 5가지로 경청의 기술, 칭찬의 기술, 회의운영 기술, 질문

의 기술, 그리고 성찰이다. 본 연구에서는 팀학습 기술에서의 경청의 기술, 칭찬의 기술, 회의운영 기술, 질문의 기술, 그리고 성찰에 대한 효과 등을 설문으로 구성했다.

3) 강의 내용

핵심역량 중 자기관리 역량은 하위 영역인 자기 주도적 학습능력, 목표 지향적 계획 수립 및 실행능력, 정서적 자기조절 능력, 직업의식을 함양시키는 것이다. 구체적 강의 내용은 직업 및 인생의 구체적인 목표를 수립할 수 있고, 다양한 학습방법을 활용하여 개별학습·팀학습 능력을 키워주고, 자신의 특성과 목표에 맞는 학습방법을 결정·활용할 수 있게 하고, 인적·물적 자원을 수집하여 활용에 대한 능력을 액션러닝 방법으로 강의를 진행한다. 본 연구에서의 설문은 강의 세부모듈인 목표 관리, 시간관리, 학습전략, 스트레스관리 등으로 구성했다.

4. 분석방법

본 연구에서는 사전조사(학기초)와 사후조사(학기말)에 설문을 실시하여 그 차이를 비교함으로써 강의(교수-학습전략, 액션러닝, 교양강의 내용)의 효과를 분석하였다. 수집된 자료는 데이터 코딩과정을 거쳐 통계분석 프로그램인 SPSS를 이용하여 기초통계, t검정을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 강의의 효과 분석

1) 교수-학습전략

사전(학기초)조사와 사후(학기말)조사에서 <표 4>는 10항목 모두에서 강의효과가 향상되었음을 보여주고 있다. 특히 사전·사후검사 평균차이의 1점 이상 향상된 항목은 10항목 중 9항목이었고, 상위 항목으로 “강의시에 뉴스캐스터 등 특정 역할을 직접 준비하고 수행해보는 수업 방식에 익숙해 있다(1.97).”, “강의 받으면서 과제를 수행하기 위해 인터뷰하는 것에 익숙해 있다(1.51).”, “강의시에 다른 팀이 팀별 보고서를 발표하면 평가하는 데에 익숙해 있다(1.42).” 등은 교수-학습 전략의 하위 항목 등에서 효과를 보여주고 있었다. t검정($P < .001$)에서도 모든 항목에 걸쳐 통계적으로 유의하였다.

〈표 4〉 교수-학습 전략

문항	학기초		학기말		사전사후평균 군차	t 값
	평균	표준편차	평균	표준편차		
문제 해결	3.29	1.50	4.35	1.33	-1.05	-9.374***
자기 주도적 학습	4.15	1.44	4.53	1.27	-.37	-3.483***
팀별학습	3.43	1.46	4.63	1.41	-1.20	-10.505***
타인 설득인식작업	3.43	1.44	4.48	1.28	-1.05	-9.643***
성찰적 자세	3.44	1.53	4.55	1.45	-1.10	-9.306***
팀별로 해결작업 선정약속	3.34	1.41	4.65	1.31	-1.30	-11.973***
전문가 인터뷰	2.49	1.36	4.00	1.49	-1.51	-13.284***
팀별보고서 작성제출	3.16	1.38	4.33	1.37	-1.16	-10.612***

팀별 보고서 평가	3.20	1.38	4.63	1.34	-1.42	-13.077***
특정역할직접 준비·수행	2.49	1.32	4.47	1.31	-1.97	-18.692***

***P<.001

2) 액션러닝 효과

사전·사후조사에서 액션러닝 효과도 <표 5>와 같이 모든 항목이 향상되었음을 보여주고 있다. 특히 사전사후평균차이에 1점 이상 향상된 항목은 “회의운영은 어느 정도 잘 하고 있다(1.06).”, “어떤 주제에 대해 토의를 시작할 때 하는 시작질문을 잘한다(1.05).”, “과제 수행할 때 각 주제와 시간을 배정하는 아젠다세팅에 익숙해 있다(1.05).”, “아이디어를 수렴하는 NGT방식을 잘 활용할 수 있다(1.78).”, “보고서를 기획하거나 발표 자료를 준비할 때 사용하는 블랭크차트를 잘 작성할 수 있다(1.54).”등 이었다. 이런 결과는 교양강의의 효과 면에서 교수방법으로 액션러닝을 적용한 방법론적 효과를 보여주고 있다. 또한 교과의 이해를 중심으로 한 강의나 토론식 수업 운영보다는 분석 결과에 나타나듯이 효과적임을 알 수 있다. t검정(P< .05, P< .01, P< .001)에서도 6개 항목을 제외하곤 통계적으로 유의하였다.

<표 5> 액션러닝 효과

문항	학기초		학기말		사전사후평 균차이	t 값
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
상대방말 집중	5.01	1.13	5.10	1.16	-.08	-.918
상대방말 관심 표현	5.23	1.20	5.25	1.19	-.01	-.190
상대방말 매모	3.72	1.65	3.91	1.52	-.19	-1.524

상대방 질문	4.41	1.45	4.72	1.29	-30	-2.797**
선입견 없는 수용	4.04	1.35	4.36	1.34	-31	-2.934**
상대방과 눈 맞추기	4.74	1.55	5.15	1.44	-40	-3.396**
상대방 입장되기	4.62	1.26	4.93	1.21	-30	-3.119**
상대방에 피드백 제공	4.28	1.32	4.60	1.19	-32	-3.174**
어느 정도 칭찬하기	4.66	1.33	4.85	1.28	-19	-1.906
즉시 칭찬하기	4.65	1.74	4.82	1.41	-07	-1.549
구체적으로 칭찬하기	4.32	1.39	4.59	1.36	-27	-2.507*
공개적으로 칭찬하기	4.18	1.43	4.55	1.39	-37	-3.301**
과정 칭찬하기	4.04	1.28	4.41	1.28	-37	-3.642***
사랑하듯 칭찬하기	3.46	1.42	3.92	1.44	-46	-4.053***
진실하게 칭찬하기	4.63	1.33	4.80	1.35	-17	-1.628
칭찬할말 생각하기	4.50	1.33	4.84	1.29	-34	-3.278**
자신에게 격려 칭찬하기	3.55	1.51	4.20	1.56	-65	-5.295***
가끔씩 자기 칭찬하기	3.92	1.71	4.50	1.65	-57	-4.290***
회의운영 잘하기	3.25	1.35	4.32	1.29	-106	-10.135***
수업 후 성찰	3.51	1.38	4.44	1.34	-92	-8.522***
질문하기	3.33	1.33	4.18	1.21	-84	-8.348***
상대방 도움 되게 질문	3.24	1.31	3.94	1.25	-69	-6.813***
열린 질문하기	3.26	1.38	4.10	1.24	-84	-8.003***
시작질문 잘하기	2.90	1.26	3.95	1.37	-105	-10.007***
미래형 질문하기	3.56	1.24	4.32	1.25	-75	-7.606***
긍정형 질문하기	3.86	1.19	4.54	1.17	-67	-7.170***
아젠다 세팅 잘하기	3.03	1.41	4.09	1.37	-105	-9.513***
NGT방식 활용	2.96	1.41	4.75	1.47	-178	-15.525***
블랭크차트 작성	2.84	1.35	4.38	1.38	-154	-14.200***

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

3) 강의 내용

사전·사후조사에서 <표 6>의 결과에 나타난 바와 같이 교양강의의 내용측면에서 평균차이가 1점 이상 향상된 항목은 없었다. 이 항목들은 교양강의의 모듈내용들로서 단시간에 향상되기 어렵거나 기존의 사고방식으로는 대학생활 시작 후 나아진 것이 많지 않은 부분(항목)이라는 의견을 반영하고 있는 것으로 생각할 수 있다. 반면에 평균이 낮아진 항목으로는 “수업시간에 결석 없이 출석을 잘한다(-0.35).”, “강의노트 필기는 적절하게 잘한다(-0.28).” 등 몇 가지 있었다. 사전 조사보다 사후 조사에서 평균이 낮아진 이유에 대해서 추측컨대 대학생활 초기에는 고등학교시절처럼 출석과 노트필기에 충실하였으나 학기말이 되면서 점차 유연해진 것이라 생각할 수 있다. 그리고 대학수업이 모두 그러한 것은 아니지만 고등학교보다는 출·결석의 상대적 자유로움, 노트필기의 필요성이 상대적으로 크지 않음 등이 영향을 미친 것이라 생각할 수 있다. t검정($P < .05$, $P < .01$, $P < .001$)에서도 2개 항목을 제외하곤 통계적으로 유의하였다.

<표 6> 강의 내용

문항	학기초		학기말		사전사 후평균 차이	t 값
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
미래 활용	3.89	1.34	4.68	1.28	-.48	-7.443***
희망직업 정하기	4.86	1.86	5.22	1.69	-.35	-2.472*
분석적으로 해결방안 모색	4.06	1.35	4.61	1.21	-.55	-5.399***
대학생활 목표세우기	3.93	1.49	4.48	2.14	-.55	-3.781***
장기목표 수립	3.71	1.59	4.34	1.57	-.63	-5.018***
시간낭비요인찾아 해결	3.50	1.29	4.09	1.39	-.58	-5.468***

시간관리	3.61	1.39	4.16	1.39	-.54	-4.940***
출석하기	6.04	1.33	5.68	1.70	.35	2.939**
강의노트필기사용	4.73	1.45	4.45	1.54	.28	2.368*
반복적 복습	3.93	1.44	4.01	1.43	-.08	-.751
용어정리 및 암기	3.94	1.42	4.16	1.47	-.21	-1.850
학습내용 다시설명	3.60	1.53	4.09	1.50	-.49	-4.084***
스트레스관리	3.94	1.69	4.26	1.76	-.32	-2.338*
힘들 때 좋아하는 일부터 하기	5.29	1.46	5.54	1.33	-.25	-2.297*
자신을 위한 칭찬 당근 설정	3.56	1.46	4.42	1.54	-.85	-7.178***
지금 집중하기	4.33	1.47	4.75	1.37	-.41	-3.662***
대학생활 현실 받아들이기	4.81	1.34	4.81	1.33	.00	-.039
집중력 향상 방법 활용	3.92	1.39	4.41	1.26	-.49	-4.642***
규칙적인 운동	3.40	1.81	3.82	1.72	-.42	-2.969***
스트레스 원인 인식	4.28	1.62	4.63	1.60	-.35	-2.731***
집중 안 될 때 마음 편히 하기	4.13	1.60	4.58	1.69	-.45	-3.442**
틈틈이 휴식취하기	5.05	1.31	5.32	1.27	-.27	-2.641**
자신 스케줄에 목매이지 않기	4.52	1.56	4.87	1.50	-.34	-2.834**
마인드컨트롤 활용	3.98	1.39	4.37	1.43	-.38	-3.460**
웃음으로 스트레스 해소	4.47	1.64	4.87	1.60	-.40	-3.102**
충분한 물 섭취	4.35	1.55	4.68	1.48	-.33	-2.783**
신나는 음악 즐기기	4.94	1.60	5.34	1.38	-.33	-3.353**
야외활동으로 스트레스 줄이기	4.06	1.61	4.66	1.56	-.59	-4.706***

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

2. 강의 만족도

수강생들의 '자기관리와 미래준비' 핵심역량 강의 만족도는 학습 환경에 대한 동기부여와 관련되어 있을 뿐만 아니라 학습 환경에 대한 효과

성 인식과도 밀접히 관련되어 있다. 어떤 학습체제에 대한 학습자의 만족도는 학습 성취에 영향을 미칠 수 있는 중요한 심리적 변수인 학습동기에 관여되는 중간산출물이다. 교수-학습요인, 상호작용유형, 학습자 지원전략의 효과성이 만족도에 영향을 미치는 연구는 최근 들어 주요 연구대상이 되고 있다. 이 영역의 연구들은 학습내용의 구성 및 조직화, 학습자와의 상호작용, 피드백의 제공, 학습활동 촉진을 위한 전략의 활용 등 학습자를 지원해주거나 학습자 변수에 초점을 두는 것들이다. 학습자 특성과 교수-학습과정에서 발생하는 학습유형에 대한 연구를 통하여 학습자에게 적합한 구체적인 교수-학습 모형이나 전략을 제공해 줄 수 있다. 상호작용은 학습에서 중요한 요소로 교수-학습 과정의 역동성을 높이고 학습자의 동기 및 학습 과정을 활성화 시킬 수 있는 핵심적인 요소이다.

아래 <표 7>은 액션러닝을 적용한 교양강의 만족도에 미친 영향을 문항별 결과를 나타내고 있다. 전체적인 만족도는 평균 4.57점이었다. 액션러닝 스킬 중에서 5점 이상 받은 항목은 “NGT방식(M=5.00)”, “경청의 기법(M=5.05)”, “팀별 학습방식(M=5.09)”, “미래의 희망직업을 정하고 인터뷰하기(M=5.17)”등 이었다.

수업 내용에서는 5점 이상 받은 항목은 없었다. 수업 내용은 ‘자기관리와 미래준비’ 세부 모듈항목으로써 목표관리, 시간관리, 학습관리, 스트레스 관리 네 가지였다. 이는 앞의 분석에서도 나왔던 것처럼 한 학기의 강의로 만족도가 높아지기는 어려웠을 것이라 여겨진다.

교수자 영향중에서 5점 이상의 점수를 획득한 항목은 “성의 있는 수업의 진행(M=5.14)”, “학생들의 수업참여를 유도하는 상호작용(M=5.12)” 등 이었다.

이상 본 연구에서 알 수 있었던 만족도는 액션러닝 스킬과 관련된 항목

중 NGT방식, 경청의 기법, 팀별학습방식, 미래희망 직업을 정하고 인터뷰하기 등이 주로 만족도에 많은 영향을 미쳤다는 것을 알 수 있었다.

〈표 7〉 강의 만족도 평가

문항		N	M	표준편차
액션 리닝	아이스브레이킹	303	4.62	1.55
	아젠다 세팅 후 강의	303	4.49	1.40
	그라운드룰	303	4.47	1.49
	성찰	303	4.59	1.58
	NGT	303	5.00	1.50
	경청의 기법	303	5.05	1.29
	칭찬의 기법	303	4.99	1.36
	블랭크차트	303	4.63	1.36
	질문의 효과	303	4.77	1.34
	자기 주도적 학습	302	4.75	1.29
	팀별학습방식	301	5.09	1.36
	미래의 희망직업을 정하고 인터뷰하기	302	5.17	1.54
수업 내용	목표관리	301	4.88	1.23
	시간관리	301	4.75	1.32
	학습전략	301	4.58	1.30
	스트레스 관리	301	4.51	1.44
교수자 영향	수업의 체계적 계획	302	4.68	1.36
	수업분위기	303	4.96	1.44
	성의 있는 수업진행	302	5.14	1.38
	학생들의 수업참여 유도	303	5.12	1.38
	과제물 분량 및 교수피드백	301	4.66	1.51
	교재와 참고자료 활용	302	4.40	1.40
	출석관리의 철저성	303	4.75	1.49

평가의 공정성	303	4.85	1.37
수업 무결손	303	4.83	1.58
강의 만족도	303	4.57	1.51

V. 논의 및 결론

본 연구는 J대학교 핵심역량 강의에 대한 효과성을 알아보기 위해 수행하였다. ‘자기관리와 미래준비’ 강의는 대학생들이 교양강의를 통해 졸업 후 취업에 요구되는 핵심역량을 향상시킬 수 있는 방법으로 액션러닝을 적용하였다. 교수 방법론으로 액션러닝을 적용한 강의의 효과를 분석하기 위한 항목으로는 교수-학습전략, 액션러닝, 강의 내용 등이었다. ‘자기관리와 미래준비’는 강의 계획에 따라 학생들은 수업에서 각자의 역할에 직접 참여하고 여러 명이 팀을 이루어 수행하는 과제에 참여하는 기법 등에서 학기초보다 학기말에 향상되었음이 밝혀졌다.

전체적으로 ‘자기관리와 미래준비’ 강의에 대한 만족도는 4.57점이었다. 세부 항목으로는 액션러닝 영역의 “미래 희망 직업과 인터뷰”하는 과정(5.17점)에 대해서 가장 만족한 것으로 나타났다. “팀별학습방식으로 진행”한 것(5.09점)과 “경청의 기법”(5.05점), “NGT방식”(5.00점) 순으로 만족도가 나타났다. 교수자 영역의 “성의 있는 수업의 진행”(5.14점), “학생들의 수업참여를 유도”하는 상호작용이 강의 만족도(5.12점)에 영향을 미친 것으로 나타났다. 수업 내용 영역의 목표관리(4.88점), 시간관리(4.75점), 학습전략(4.58점), 스트레스 관리(4.51점)는 한 학기 강의로 만족도가 높아지기 어려웠다. 즉, 이 강의를 통해서 학생들이 주로 내용(지식)보다는 방법(기술)을 배우는 측면에서 만족도가 높

았다. 장경원·박수정(2011; 117쪽)의 연구에서도 “팀학습 기술을 습득한 후 팀학습 형태로 이루어진 것”, “성찰의 시간을 가진 것”등을 만족의 주된 이유로 꼽았다.

본 연구는 대학차원에서 액션러닝을 교양강의수업에 적극 도입하여 수행한 강의에 대해서 평가한 연구라는 점에서 의의가 있다. 아직은 액션러닝이 시험적으로 운영되고 활용되고 있지만 초·중·고등학교와 대학의 교수학습방법으로 활용(Chang, 2010), 학교컨설팅의 기법으로 활용(경혜경·이종미·김희정·장경원, 2010), 체험학습의 방법론으로 활용(장경원·박수정, 2011)등 범위를 확장하고 있다. 일반적인 대학 교양강의에서 액션러닝 적용의 유용성으로는 대학생들의 핵심역량을 졸업 후 취업 실무에 적용 능력을 높일 수 있는 새로운 대안이 될 수 있다. 액션러닝을 적용한 교양강의가 성공하기 위해서는 강의를 통해 습득한 지식과 기술을 자신의 대학생활뿐만 아니라 전반적인 개인생활에까지 활용할 수 있게 하여야한다. 액션러닝 스킬 중 경청, 칭찬, 질문, 회의운영, 성찰 등은 대학생들의 일상생활에서도 매우 유익하게 활용할 수 있다.

수강생들이 핵심역량에 따라 사고하고 판단하여 실천하게 하기 위해서는 상당한 시간과 노력이 투입되어야 한다. 기업에서 필요로 하거나 대졸 신입사원들에게 기대하고 있는 핵심역량이 구체적으로 어떤 것들인지에 대해 명확히 연구하여 대학생들에게 제시할 필요가 있다. 이를 통해 대학생들은 기업이 필요로 하는 인재가 되기 위한 방향성을 점검하고 핵심역량 개발의 목표를 보다 구체적으로 세울 수 있을 것이다. 대학은 이러한 대학생들의 요구를 파악하여 핵심역량 강의에 어떤 노력을 기울여야 할 지 지속적으로 판단을 할 수 있을 것이다.

대학생들은 학교를 졸업하고 사회 곳곳에서 그들의 역량을 발휘하면서 살아야 할 것이다. 대학은 이들이 취업에 필요한 역량을 습득할 수

있도록 사전에 대학의 교육과정에서 관련 강의를 다루어야만 한다. 최근 사회 변화에 따른 기본적인 교양으로서 핵심역량 관련 교육과정에 대한 도입이 절실한 실정이다. 이러한 상황에서 대학교육과정에 핵심역량 관련 강의를 개설하는 것은 대학으로서 당연한 의무인 것이다. 사회가 필요로 하는 인재 양성은 이제 대학의 사회적 요구에 대한 책무인 것이다.

더불어 핵심역량 교수자들도 액션러닝과 같은 학습자 중심의 메커니즘을 이해해야 한다. 강의를 운영하기 위해서는 무엇보다 교수자의 역량 개발이 중요하다. 강의 중에 학생들의 활동을 포함하면 학습자 중심의 교육방법이라고 인식하는 경우가 많다(장경원·이지은, 2009). 학습자 중심 교육은 학생들이 경험과 학습을 통해 스스로 의미를 찾고, 자신의 것으로 내재화할 수 있을 때 이루어진다. 또한 교수자는 다양한 문제해결 도구와 팀학습기술을 습득, 활용할 수 있어야 한다. 학생들이 강의 중 스스로 과제를 선정, 해결하기 위해서는 이를 가능하게 하는 도구와 방법론이 필요하다(장경원·박수정, 2011). 교수는 다양한 문제해결 도구와 팀학습기술을 익혀 학생들에게 적절히 제시함으로써 이러한 도구를 활용해보는 과정에서 학생들의 문제해결능력과 협동능력을 효과적으로 개발 시킬 수 있다.

차후 지속적인 대학생들의 핵심역량 개발차원에서 교양강의를 운영함에 있어 신중하게 고려해봐야 할 사항이다. 대학 차원에서 보다 효율적인 핵심역량을 개발하기 위해서는 기업과 대학생 간의 소통이 또한 필요하다. 교양강의를 통해서 수강생들에게 기업에서 추구하는 핵심역량이 무엇인지 쉽게 이해시키기 어려울 것이나, 강의 효과가 유지되기 위해서는 강의가 지속적으로 실시되어야 한다.

본 연구의 제한점으로는 한 학기의 내용을 가지고 효과와 만족도를 평가하기에는 다소 미흡한 점이 있다. 또한 그 효과가 설문조사로 끝나

는 한계가 있다. 앞으로 수강생들을 추적해서 추수 연구도 본 연구의 효과를 알아내는 방법일 수 있다. 더불어 이론적 측면에서 액션러닝을 적용한 교양강의의 성공여부는 절대평가의 관점과 상대평가의 관점에서 판단될 수 있다. 이쉽게도 설문조사를 통한 연구에 그쳐 평가 준거를 위한 후속 연구도 기대된다.

참고문헌

- 강인에(1995), 「구성주의 학습 원리와 적용: 조교 교육 프로그램의 개발」, 『교육공학 연구』 제11권 제1호, 한국교육공학회.
- 경혜영 · 이종미 · 김희정 · 장경원(2010), 「학교컨설팅 방법으로서의 액션러닝에 대한 연구」, The Educational Innovation for 21st century, 한국교육학회 추계학술대회, 한국교육학회.
- 김봉광(2007), 『Action Learning 운영단계별 러닝코치의 역할에 관한 연구』, 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영숙 · 이경옥(2008), 「대학생들의 교양강의에 대한 인식조사: 소비자교육 교양강의 개설을 위한 기초연구」, 『한국가정관리학회지』 제28권 제4호, 한국가정관리학회.
- 마이클 J. 마퀴트(2000)(봉현철 · 김종근 역), 『액션러닝: 최고의 인재를 만드는 기업 교육 프로그램』, 21세기북스.
- 봉현철 · 김종인 · 김종근(2001), 「Action Learning 방식에 의한 교육프로그램의 교육효과 평가 방법에 관한 연구: 현대, 기아 자동차 변화 추진자 해외연수 프로그램을 중심으로」, 『조직과 인사관리연구』 제28권 제4호, 한국인사관리학회.
- 봉현철 · 박승희(2004), 「기업교육에서의 Action Learning 프로그램 개발 및 운영 단계별 성공요인 탐색」, 『산업교육연구』 제10호, 한국산업교육학회.
- 봉현철 · 유평준(2001), 「액션러닝(Action Learning)의 기본구조와 핵심구성요소」, 『산업교육연구』 제6호, 한국산업교육학회.
- 이보경 · 김은경 · 이재성(2010), 「대학생의 교양교육에 대한 인식」, 『교육문제연구』 제38권, 고려대학교 교육문제연구소.
- 오인경(2003), 「구성주의 교수-학습전략으로서의 코칭(coaching)의 역할 및 프로세스: 외국기업 사례 비교」, 『기업교육연구』 제5권 제2호, 한국기업교육학회.
- 유선희(2005), 「기업 내 교육평가의 역할과 기능」, 『산업교육연구』 제11호, 한국산업교육학회.
- 유영만(1995), 「지식경제시대의 학습조직」, 고도컨설팅그룹.
- 윤여순(1998), 「기업교육에서의 Competency-Based Curriculum의 활용과 그 의의」, 『기업교육연구』 제1권 제1호, 한국기업교육학회.

- 이성·진미석·손유미·김형숙·봉현철·고수일·장경원(2011), 『자기관리와 미래 준비』, 경문사.
- 이윤하·이기성(2010), 「기업문화 공유를 위한 핵심가치 교육 프로그램 개발」, 『기업 교육연구』 제12권 제1호, 한국기업교육학회.
- 이은화(2007), 「한국 대학의 교양교육과정 편성·운영체제 사례 분석」, 『아시아교육 연구』 제8권 제2호 서울대학교 교육연구소.
- 임재운(2001), 「대학의 교양과정 고찰」, 『한국교육사학』 제23권 제2호, 한국교육사 학회.
- 장경원·박수정(2011), 「액션러닝을 활용한 체험학습 프로그램 사례연구」, 『열린교 육연구』 제19권 제2호, 한국열린교육학회.
- 장경원·이지은(2009), 「학습자 중심 교육에 대한 교육행정가, 교사, 예비교사의 인 식 비교 연구」, 『학습자중심교과연구』 제9권 1호, 학습자중심교과교육학회.
- 제주대학교(2011), 『전문 강사 양성 워크숍자료』, 제주대학교.
- 최미나·유영만(2004), 「지식기반사회에 대비한 대학 교육과정 개발을 위한 요구분 석-H 대학교 사례를 중심으로-」, 『교육정보미디어』 제10권 제3호, 한국교 육정보미디어학회.
- Chang, K, W.(2010), "A case study of problem based learning and action learning at a university", *Educational Technology International*, 11(1).
- Schank, R., Fano. A., Jona, M., & Bell, B. (1993), *The design of goal-based scenarios*, Evanston, IL: Northwestern University Press.

Abstract

A Study on the core competencies lecture¹ effectiveness analysis
adapted Action learning

Kim, Heung-Soo · Hwang, Kyung-Soo · Kwon, Soon-Chul ·
Hong, Seong-Uk · Oh, Jin-Sook · Koh, Bo-Sook · Koh, Bomg-Jo*

This study applied liberal arts courses operated action learning and effectiveness, satisfaction and influencing factors are intended to evaluate. To achieve this objective, March-August 2011 college students have taken classes before and after the survey was For this study are as follows:

The effect of teaching in the teaching-learning strategies, utilizing

-
- * Kim, HeungSoo : Professor, Department of Telecommunication Engineering, Jeju National University. e-mail: sookh@jejunu.ac.kr
Hwang, KyungSoo : (Corresponding Author), Associate Professor, Department of Adiministration, Jeju National University.
e-mail: kshwang@jejunu.ac.kr
Kwon, SoonChul : Part-time Lecturer, Department of Education, Jeju National University. e-mail : soonchul.kwon@hanmail.net
Hong, SeongUk : Part-time Lecturer, Department of Telecommunication Engineering, Jeju National University. e-mail: suhong@jejunu.ac.kr
Oh, JinSook : Part-time Lecturer, Faculty of Human Ecology & Welfare, Jeju National University. e-mail: jsoc-one@hanmail.net
Koh, BoSook : Part-time Lecturer, Department of Tourism Management, Jeju National University. e-mail : kbs7953@jejunu.ac.kr
Koh, BongJo : Part-time Lecturer, Department of Accounting, Jeju National University. e-mail : strtman@hanmail.net

action learning, course content was improved at the end of the semester than in Calculus. Action Learning Lecture satisfaction factors, course content factors, an instructor of factors associated with action learning a lot of items, etc. mainly influenced satisfaction.

Action Learning and teaching methods; this study liberal arts teaching college courses taken by introducing active in research on teaching that is meaningful to. Applying Action Learning course liberal college students jobs after graduation, working on core competencies to increase adaptive capacity could be a new alternative.

Key Words

core competencies, action learning, liberal arts

교신 : 김홍수 690-456 제주시 아라1동 1번지
제주대학교 공과대학 통신공학과
(E-mail : sookh@jejunu.ac.kr)

교신 : 황경수 690-456 제주시 아라1동 1번지
제주대학교 법정대학 행정학과
(E-mail : kshwang@jejunu.ac.kr)

논문투고일 2012. 06. 15.

심사완료일 2012. 07. 25.

게재확정일 2012. 08. 14.