

청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 요구 분석

이민욱* · 김대영* · 장현진** · 이가영*

*한국직업능력개발원, **서울교육대학교

요 약

본 연구의 주된 목적은 청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량을 탐색하고 논의하는 것이다. 이를 위해 첫째, 선행연구 분석과 진로지도 전문가 및 역량 전문가 대상의 2차 델파이 조사를 통하여 1) 학생특성 이해 및 활용, 2) 공감적 의사소통, 3) 전공분야 일자리 정보 수집 및 활용, 4) 교내외 네트워크 구축 및 활용, 5) 진로개발 동기부여, 6) 주도적 진로지도, 7) 고용가능성 개발 촉진 총 7개 역량 43개 행동지표로 구성된 역량 모델을 도출하였다. 둘째, 도출된 역량 모델을 조사도구로 사용하여 전국 4년제 대학 교수 301명을 대상으로 각 역량에 대한 필요수준과 현재수준을 조사하였다. 셋째, 수집된 자료를 토대로 확인적 요인분석(CFA)을 실시하여 역량 모델의 타당도를 검증하였다. 넷째, 수집된 자료를 t-검증, Borich 요구도, The Locus for Focus Model을 활용하여 역량 개발 우선순위를 도출하였으며, 분석 결과 최우선순위로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’과 ‘학생특성 이해 및 활용’ 역량이 도출되었다. 연구결과에 따른 시사점으로는 교수 개인 및 학교 특성에 따른 진로지도 역량 개발 요구에 대한 심층 분석의 필요성, 역량 모델 및 요구분석 결과를 활용한 대학 교수 진로지도 역량 강화 방안 수립, 그리고 진로·취업·창업에 관한 정보를 제공하는 통합 정보시스템 구축을 제시하였다.

※ 주제어 : 대학 교수 진로지도 역량, 역량 요구 분석, 일자리 미스매치

■ 교신저자: 이가영(ga02@krivet.re.kr)

■ 이 논문은 한국직업능력개발원에서 수행한 연구인 ‘청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교원의 진로지도 역량 강화 방안 연구’의 일부를 요약 및 수정하여 제시한 것임.

I. 서론

취업난 및 고용불안정성 등으로 인해 대학 졸업자들의 노동시장 이행 환경이 변화하면서, 고등교육 기관이 노동시장과의 긴밀한 관계를 기반한 전략적인 진로지도를 제공해야 할 필요성이 제기되고 있다(김승보, 박태준, 신선미, 임건주, 2012). 이와 같은 추세에 따라 대부분의 대학에서 진로·취업관련 기구를 설립하여 학생 대상 진로·취업 서비스를 제공하고 대학 교수에게 학생 진로상담을 의무화하는 등, 진로지도를 양적으로 확대하고 있으나 학생들의 만족도는 그리 높지 않은 편이다(장서영, 정연순, 조아름, 이종범, 2014; 장현진, 정윤경, 김민경, 류지영, 2017). 또한, 학과(전공)에 대한 이해가 부족한 채로 대학에 진학하고 졸업 후 일자리가 보장되지 않는 환경에 처한 학생들은 대학생활 고민으로 ‘졸업 후 진로’를 가장 많이 꼽고 있다(장현진 외, 2017).

사회가 변화함에 따라 학문의 상아탑이라고 불리는 대학도 학생들의 취업역량을 증시하는 방향으로 변화해야 한다는 의견에는 이견도 많지만, 사회의 흐름을 무시할 수 없는 것이 현실이다. 이에 따라 대학은 학생들의 구직활동을 돕는 쪽으로 변화해왔고 OECD(2004)는 대학의 진로지도 체계가 단순히 취업을 위한 노동시장 이행을 위한 준비뿐만 아니라 대학 신입생의 고등교육 진입과 고등교육 이수 기간을 포함하는 포괄적인 접근이 이루어져야 함을 강조하였다. 그리고 이 과정에서 대학 차원의 참여와 교수진 참여, 포괄적인 진로정보 및 서비스 제공, 학생들의 진로지도 요구에 대한 즉각적인 대응 등의 조건이 요구된다(Herr, Rayman & Garis, 1993).

한편 전공불일치가 임금에 미치는 영향에 대한 선행연구들은 대부분 전공불일치 정도가 높을수록 임금에 부정적인 영향을 준다는 결과를 나타내고 있다(강순희, 박성재, 2002; 김홍균, 이예리, 2003; 윤정혜, 2005; 전재식 외, 2009; Heijke, Meng, & Ris 2003; Kane & Rouse, 1995; Robst 2007; Rumberger & Thomas, 1993; Werfhorst & Kraaykamp, 2001). 윤정혜(2005)는 직장에서의 업무가 출신 전공과 관련이 있을수록 임금상승에 효과가 있고 4년제 대학 졸업자의 임금상승효과가 전문대 졸업자보다 더 크다고 분석했으며, 황성수(2019)는 대졸자자직업이동경로조사(GOMS) 데이터를 이용하여 졸업 후 노동시장에 진입할 때 중소기업, 대기업, 공공기관 등의 일자리 유형이나 정규직, 비정규직 등과 같은 고용형태보다는 일자리와 전공과의 일치도, 전공지식의 유용도가 10년 후 괜찮은 일자리로 이행하는 주요 기재로 작용하였음을 밝혔다. 외국의 경우 Werfhorst와 Kraaykamp(2001) 및 Heijke, Meng, Ris(2003)의 연구에서도 전공과 관련 있는 직업을 가진 취업자들이 그렇지 못한 근로자들에 비해 높은 보수를 받고, 전공불일치 취업자는 전공일치 취업자에 비해 임금 수준이 10%이상 낮음을 보고한 바 있다. 종합해보면 대학생들이 졸업 후 전공일치도가 높은 직업으로

이행할 수 있도록 하는 것이 중요한데, 전재식 외(2009)는 이를 위해서는 숙련불일치 전망 시스템 체계화뿐만 아니라 진로 및 경력개발 프로그램 등의 인프라가 구축되어야 함을 강조하였다.

이와 같이 고등교육 단계의 진로지도의 중요성이 강조되면서 그에 따른 대학 교수의 역할 또한 강조되고 있다. 장현진 외(2017)는 우리나라 대학 교수들은 진로 및 취·창업지도가 교수의 중요한 역할 중 하나라고 인식하고 있음에도 불구하고 실제 실행 수준은 낮은 것으로 나타났다으며, 그 원인으로 업무 과다와 학생의 의지 및 역량 부족이 가장 높게 나타났다지만, 관련 전문성이나 정보 및 자료에 대한 부족 또한 중요한 이유 중 하나임을 언급하며 이에 대한 지원이 중요함을 강조하였다. 또한 장서영 외(2014)는 실제로 대학 교수들이 제공하는 진로지도의 질은 그리 높지 않은 편이며 진로지도 시 관련 지식 및 기술 부족에 대한 어려움을 보이고 있음을 지적하였다. 이와 같은 실정임에도 국내의 진로지도 관련 연구는 대학 진로지도 실태나 고등교육 진로교육체계에 대한 연구가 대부분으로(김승보 외, 2012; 고재성, 정연순, 이진남, 김성용, 금두환, 2014; 이요행, 강옥희, 2010; 변정현, 김선호, 김은영, 2009; 노경란, 2008; 장현진 외 2017; 정은진 외, 2018), 대학 교수가 대학생을 대상으로 종합적이고 체계적인 진로지도를 제공하는 데 요구되는 역량에 대한 연구는 부족한 상황이다.

따라서 본 연구는 대학생들의 취업역량을 높이고 전공일치도가 높은 직업으로 이행할 수 있도록 하는 데에 필요한, 4년제 대학 교수의 학생에 대한 진로지도 역량을 밝히고 역량개발을 위한 요구를 분석하고자 하였으며, 이에 따른 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델을 도출하고 타당성을 검증한다. 둘째, 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량의 현재수준과 필요수준을 조사하여 요구분석을 실시하고, 진로지도 역량 개발의 우선순위를 도출한다.

II. 이론적 배경

1. 청년 일자리 미스매치

노동시장에서의 미스매치는 이론에 따라 양적 미스매치, 질적 미스매치, 구조적 미스매치, 마찰적 미스매치 등 개념적으로 다양하게 구분할 수 있지만(유길상, 2016), 질적 미스매치가 주로 학력, 능력, 스킬 등의 불일치로 인해 발생한다는 것은 일반적으로 수용되고 있다. 질적 미스매치는 수행하는 직무와 전공의 불일치를 말하는 수평적 미스매치와 개인의 학력 또는 숙련 수준의 부족 혹은 과잉을 말하는 수직적 미스매치로 나누어 볼 수 있다.

학력과 일자리의 미스매치가 발생하는 이유는 인적자본 이론과 직무경쟁 이론이라는 두 가지 관점으로 살펴볼 수 있다(김준영, 황광훈, 2017). 먼저 인적자본 이론은 완전 경쟁 시장과 생산 기술의 유연한 변화를 가정한다. 즉, 기업(수요자)과 학교(공급자)가 고등교육을 마친 ‘고학력 노동자’가 가지는 노동시장에서의 가치(임금)로 줄다리기를 하며 단기적으로 일자리 미스매치가 발생할 수 있으나, 장기적으로는 기업과 개인의 선택에 의해 해소될 것이라고 보는 것이다. 반면 직무경쟁 이론은 임금은 개인의 생산성보다 사회적 관습에 의해 부여되어 온 해당 직무의 속성 및 가치로 결정된다고 본다. 그리고 기업은 교육훈련비용이 적게 들 개인을 채용하고자 교육 수준을 판단 지표로 사용한다. 결국 개인은 높은 사회적 가치를 지닌 일자리를 차지하기 위해 고학력을 추구하게 되고 이는 사회구조적으로 과잉교육 문제를 유발하게 된다. 반면 높은 사회적 가치를 지닌 일자리는 한정되어 있으므로 결국 고학력자가 과잉되어 노동시장 전반에 미스매치가 발생하게 된다는 관점이다.

PIAAC 자료를 활용하여 노동시장 미스매치 국가 간 비교를 실시한 반가운(2015)에 따르면, 우리나라는 타 OECD 국가들과 비교했을 때 전공과 일자리의 불일치가 가장 높으며(한국 50%, OECD 평균 39.1%, 최소(핀란드) 22.8%), 숙련 및 학력 부족보다는 과잉의 비율이 높다. 길혜지와 김영식(2018)은 대졸 청년의 일자리 미스매치를 일자리가 요구하는 것 이상의 교육 수준 보유(학력 불일치), 개인이 보유한 스킬 수준과 업무 수행을 위해 요구되는 스킬 수준의 불일치(스킬 불일치), 전공과 업무 내용 간의 불일치(전공 불일치)로 정의한다. 실제로 대졸자자직업이동경로조사(GOMS) 자료를 분석한 결과를 살펴보면, 2005년과 2015년을 비교했을 때 학력 과잉은 39.3%에서 34.5%로, 스킬 과잉은 36.8%에서 31.7%로 감소하였고 직무와 전공의 일치도는 21.0%에서 37.8%로 증가하였으나, 반대로 일치하지 않는다는 비율도 29.5%에서 34.9%로 증가하였다(길혜지, 김영식, 2018).

일반적으로 학력, 스킬, 전공 미스매치는 노동시장 이행 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며, 특히 과잉 학력자는 적정 수준의 교육을 받은 자에 비해 15% 내외의 적은 임금을 받는다(Cohn & Ng, 2000; Groot & Maassen, 2000). 국내 관련 연구들 또한 과잉 학력 및 과잉 스킬은 직무 만족도를 저하시키고(차성현, 주희정, 2010), 높은 이직 가능성의 원인이 되며(남성일, 전재식, 2011), 과잉 학력자는 적정 수준의 학력을 가진 근로자에 비해 20% 이상의 임금 손실을 겪게 된다는 결과들을 나타내고 있다(김효정, 곽선화, 2016; 김홍균, 박승준, 2014). 특히 최지원(2017)은 학력 미스매치와 스킬 미스매치에 따른 직장 만족도와 업무 만족도의 차이를 확인한 결과, 과잉 또는 부족보다는 일치하는 것이 보다 좋은 결과를 초래한다는 것을 확인하였다. 마찬가지로 전공 미스매치 또한 임금 손실의 원인이 되는데, 김홍균과 김지혜(2011)에 따르면 전공 불일치 시에는 10.0%의 임금 손실이, 스킬 불일치 시에는 6.3%의 임금 손실이 발생한다. 이러한 미스매치를 줄이기 위해서는 개인의 능력과 직무

가 요구하는 능력이 부합되는 수준을 높여야 하고, 이를 위해 직무의 내용과 직결되는 지식 및 스킬을 함양하는 것이 중요하다(Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 2002). 이처럼 선행 연구들을 살펴본 결과, 학력, 스킬 미스매치뿐만 아니라 전공 미스매치도 함께 해소하기 위한 노력을 통해, 궁극적으로 4년제 대졸자 청년들의 노동시장 이행 성과를 제고할 필요가 있다고 판단된다. 본 연구는 미스매치를 줄이기 위한 노력 중 하나로 4년제 일반 대학 교수가 전공과 연계된 진로지도를 실시할 때 요구되는 역량을 도출함으로써 청년들의 일자리 질적 미스매치에 대응하고자 한다.

2. 대학 교수의 진로지도 인식과 현황

대학생들의 전공 관련 취업역량 및 노동시장 이행 성과 제고를 위한 진로지도를 알맞게 실시하기 위해서는 전공 교수의 진로지도 역량 강화가 이루어져야 한다. 교육부와 한국직업능력개발원(정은진 외, 2018)의 대학 진로교육 현황조사 결과에 따르면 대학생들의 가장 큰 고민은 ‘졸업 후 진로(57.9%)’로 나타난 한편, 대학생들에게 진로지도 및 진로상담을 받고 싶은 대상을 조사한 선행연구들에서 ‘학과(전공) 교수’를 통한 진로지도를 가장 원하는 것으로 보고되고 있다(이용자, 2004; 이요행, 강옥희, 2010). 특히 이요행과 강옥희(2010)의 연구에서는 진로관련 도움을 받고 싶은 대상을 조사하여 ‘교수’가 34.1%로 가장 높은 응답률을 보였으나, 실제 교수를 통한 진로상담은 7.5%로 나타나 요구에 비해 낮은 수준을 보였다.

이처럼 대학생들의 요구에 비해 실제 실행 수준이 낮은 이유는 대학 교수의 진로지도에 대한 인식의 문제보다는 대학 교수들이 진로지도 수행 시 느끼는 어려움에 있었다. 한국고용정보원에서 2014년 대학 교수들을 대상으로 조사한 결과, 교수의 진로지도 관련 직무범위에 대한 인식이 ‘전공분야 취업 학생에 대한 진로·취업지도 업무 수행(41.8%)’, ‘대학원 등 학문분야 진출 학생의 진로지도 수행(29.1%)’, ‘학생의 진로·취업 전반에 대한 지도 업무 수행(24.6%)’으로 나타나 대학 교수들이 학생 진로·취업지도 업무가 중요한 직무라고 인식하고 있다는 것을 알 수 있다(장서영 외, 2014). 또한 대학 진로교육 현황조사(2018)에서는 대학 교수들이 자신들의 역할을 ‘학생 진로지도 및 상담(4.39점)’, ‘학생 취업지도 및 지원(4.10점)’으로 응답했는데, 이는 전공 수업(4.79점)과 전공분야 연구(4.64점) 다음으로 높은 값으로 교수들은 학생 진로·취업지도(상담) 및 지원을 중요한 역할로 인식한다는 것을 알 수 있다(정은진 외, 2018).

이와 같이 대학 교수들의 진로·취업지도에 대한 인식 수준은 높은 반면 실제 수행 시에는 많은 어려움을 느끼고 있다. 그중 취업처 발굴 및 취업 실습지도, 진로·취업 상담 등에 특히 어려움을 느끼고 있으며, 어려움의 주요 원인은 시간 부족, 지원 부족, 정보나 자료 부족, 전문

성 부족 등이었다(장서영 외, 2014). 또한 대학 교수들은 진로·취업지도 수행을 위해 필요한 지원을 ‘진로·취업지도 시간 확보(38.2%)’, ‘전공별 진로·직업정보 자료 제공(36.6%)’, ‘진로·취업지도를 위한 활동비 및 인센티브 지원(34.7%)’, ‘진로·취업지도를 위한 대학 인프라(시설, 공간, 온라인 등) 구축(30.3%)’, ‘진로·취업지도 방법 안내자료 제공(상담 가이드북, 지도 방법 등)(15.7%)’ 순으로 꼽았다(정은진 외, 2018).

3. 대학 교수의 진로지도 역량

역량이라는 개념은 본래 인적자원개발 분야에서 우수한 수행자와 일반적인 수행자를 구분하는 성공적인 업무성적을 나타내는 개인의 특성으로 지식, 기술, 태도 등의 조합으로 정의되어 왔으나 그 용어가 여러 학문분야에서 사용되면서 그 관점에 있어서도 다소 차이가 나타났다. 박용호(2018)는 이를 세 가지 관점으로 제시하였는데, 첫 번째는 교육학적 관점에서 다루어지는 성인, 대학생, 학령기 아동 및 청소년을 대상으로 하는 기본적인 삶을 위한 능력으로서의 역량을 의미한다. 두 번째는 직업교육 관점에서 논의되는 노동시장에서 기본적 업무를 수행하는 데 필요한 능력을 의미하며, 국가직무능력표준(NCS) 등이 여기에 속한다. 세 번째 관점은 본 연구에서 따르고자하는 관점으로, 인적자원개발 분야에서 가장 보편적으로 사용되며 노동시장에서 높은 성과를 창출하는데 필요한 개인의 내적 특성에 초점을 둔다는 점에서 다른 두 관점과 차이가 있다. 이 관점에서의 역량은 우수한 직무수행자와 일반적인 직무수행자를 구분하게 해주는 특징인 차이역량과 직무수행에 요구되는 최소한의 필수적 능력을 뜻하는 한계역량으로 구분된다.

이러한 역량의 집합체를 역량모델이라 하는데, 해당 직위 또는 직무군에 필요한 역량들을 체계적으로 분석하여 종합적으로 정리한 것으로 볼 수 있으며(윤여순, 1998), 이를 분석하는 과정을 역량모델링이라 한다. 다만 주의해야 할 점은 역량모델링이 직무분석과 혼용되어 사용되어 왔다는 것이다. 역량모델링과 직무분석은 모두 일을 분석하는 방법이지만 역량모델링이 개인의 내재된 특성을 대상으로 하는 반면 직무분석은 특정 직무를 구성하는 어떠한 책무나 과업을 대상으로 한다는 점에서 차이가 있다(Sackett & Laczko, 2003; Stevens, 2012). 하지만 두 개념에 대한 명확한 구분이 불가능하다는 의견(조대연, 정은정, 홍순현, 강운석, 2011)과 역량모델링은 조직의 전략과, 직무분석은 구체적인 직무와 연관성이 높아 역량모델이 실무에서 적용가능성이 높지 않을 수 있다는 주장도 존재한다(박용호, 2018). 역량모델 개발과정의 공통된 요소는 우수한 성과에 필요한 요소가 무엇인지를 결정하고 우수성과자를 파악하여 그들이 수행하는 일을 확인하는 것이며, 대체로 1) 역량모델 개발 준비, 2) 자료 수집을 통한 역량 모델 구체화, 3) 역량 모델의 세부 내용 보충 및 역량모델 타당성 검증 단계를 밟는다(Lucia &

Lepsinger, 1999). 이러한 절차 속에서 연구목적, 역량추출 대상 등에 따라 행동사건인터뷰(BEI), 전문가 패널, 초점집단인터뷰(FGI), 델파이 기법, 과업 기능분석, 전문가 검토, 설문조사 등 다양한 방법을 선택하여 사용이 가능하다.

대학 교수의 진로지도 역량에 관한 연구는 교수역량에 초점을 둔 연구(양은하, 2010; 노혜란, 최미나, 2004)에 비해 상대적으로 저조한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 대학 교수의 진로지도 역량을 다룬 손승연(2018)의 연구와 더불어 유사한 직무를 수행하는 직업(진로상담전문가, 진로진학상담교사, 진로지도 전문가 등)의 진로지도 역량을 분석하여 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델 개발의 기초자료로 활용하였다. 다만 분석 및 개발 과정에서 선행연구에서 다룬 직업군과의 학교급의 차이, 진로지도 전문가와 비전문가인 일반 대학 교수의 차이 등을 고려하였다.

유현실과 김창대(2011)는 진로상담전문가의 역량을 이론지식 역량군, 직무지식수행 역량군, 태도·개인자질 역량군으로 구분하여 하위 역량요소를 제시하였다. 이 연구는 진로상담전문가의 역량을 청소년, 대학생, 성인 등 대상자에 따라 중요한 역량을 구분하여 제시하여 내담자의 연령대에 따라 요구되는 역량 또한 달라질 수 있음을 강조하였다. 김수향과 탁진국(2011)의 연구는 진로 및 직업 상담자에게 요구되는 역량 측정 척도를 개발하면서 6개 역량 요인과 49개의 세부 역량 요소를 제시하였다. 이 연구에 따르면 성인이나 대학생을 내담자로 두는 상담자의 경우 진로 및 직업 정보관리능력과 진로상담에 대한 전문지식의 요구수준이 타 내담자들을 대상으로 하는 상담자들 보다 높았지만, 이들의 현재 역량 수준은 진로 및 직업 정보관리능력이 낮은 것으로 나타났다. 손승연(2018)의 연구에서는 4년제 대학 교수를 대상으로 교수의 진로지도 범위를 전공과 연계한 진로지도로 설정하여 이론지식군, 직무수행군, 태도자질군 등 3개의 역량군과 역량요소를 제시하였다. 진로진학상담교사의 역량모형을 개발한 류영철(2014)의 연구는 역량군을 창의역량군, 인성역량군, 직무역량군, 관계역량군, 관리역량군으로 구분하고 각 역량군별 3~4개의 역량요소를 제시하였다. 엄미리와 권정연(2017)은 진로전담교사와 일반교사의 진로교육 활동에 차이가 있음을 전제하고 일반교사의 진로지도 및 상담 영역에 초점을 두고 학교급별 일반교원의 진로지도 및 상담역량을 도출하였다. 이 연구는 진로전담교사만으로 중등단계의 진로교육이 충분하지 않음을 말하며 일반교사의 역할과 요구되는 역량을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 엄지와 이건남(2014)은 6개 역량군과 17개 세부역량으로 이루어진 초등학교 교사의 진로교사의 역량을 제시하였다. 이 연구는 교수나 연구원 집단이 초등학교 교사 집단보다 진로교육을 실천하는 교사로서의 윤리성 역량을 더 높게 인식하고 있다고 언급하면서, 학문적 그룹은 이론을 이해하고 적용하는 것을, 교육현장 그룹은 실제 현장에 적용 가능한 기능적 측면을 더 중요하게 여기는 경향이 있다는 점을 시사했다.

해외의 경우 진로지도 전문가(Career guidance expert 또는 professional)라는 자격을 만

들고 이에 따른 진로지도 질 관리를 시도하고 있다. 진로지도 전문가란 일련의 자격검증과정을 거쳐 자격을 부여받으며, 진로지도 영역에서 요구되는 역량을 발휘할 수 있는 사람을 말한다 (NCDA, 2007; 조대연, 현영섭, 2008). 미국의 경우 국가진로개발협회(National Career Development Association)를 중심으로 진로개발촉진자의 역량과 진로상담 역량을 제시하고 있다. 한편 진로지도 관련 국제협회인 국제 교육 및 진로지도협회(International Association for Educational and Vocational Guidance, 이하 IAEVG)는 상담을 진로지도를 수행하는 여러 방법 중 하나로 인식하고, 따라서 상담가 보다는 실제 진로지도를 수행하는 전문가에게 초점을 두고 있다. IAEVG가 제시하는 진로지도전문가의 역량은 모두 10개로 측정, 진로개발, 고용기회 탐색, 지역사회 능력수립, 진로상담 등이 있다. 호주는 진로산업위원회(Career Industry Council of Australia)를 두고 진로개발 실천가를 위한 표준을 제시하여 관리하고 있는데, 관련 자격증을 취득하기 위한 역량을 7개로 제시하고 있다. 지금까지 살펴본 국내외 진로지도 관련 역량 연구는 진로관련 전문가와 국가차원의 진로지도 전문가 역량을 다룬 것들이다. 이러한 전문가들의 역량은 우리나라 고등교육의 진로지도 주체라고 할 수 있는 대학 교수의 역량모델을 도출하는데 시사점을 주는 것은 사실이나 진로지도 비전문가인 일반 4년제 대학 교수의 진로지도 역량과 차이가 있을 수밖에 없다. 본 연구에서는 이러한 차이를 고려하여 일반 4년제 대학 교수의 전공과 연계된 진로지도 역량을 밝히고, 역량 개발의 우선순위를 파악하고자 한다.

<표 1> 국내외 진로지도전문가 역량 비교

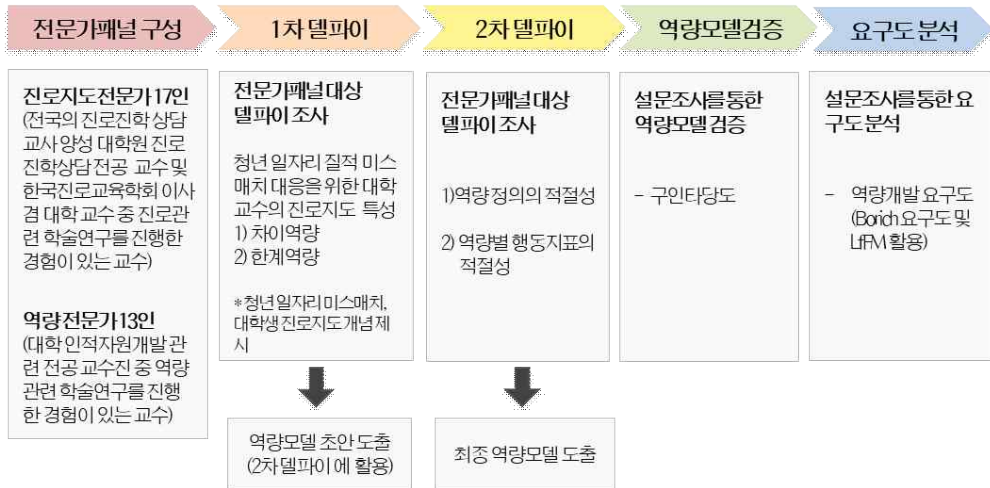
역량 구분	유현실, 김창대 (2011)	김수향, 탁진국 (2011)	손승연 (2018)	류영철 (2014)	엄미리, 권정연 (2017)	엄지, 이건남 (2014)	미국 NCDA 진로개발 촉진자	IAEVG 진로지도 전문가	호주 QCA 진로개발 실천가
진로이론 이해 및 활용	진로이론, 상담프로 그램 이해	진로상담 전문지식	진로이론 및 진로발달 이해			진로발달 및 선택 이론	진로개발 이론과 모델	진로개발	진로개발 이론
노동시장 이해			미래사회 와 직업세계 이해		일과 직업세계 에 대한 정보제공	미래 직업사회 이해	노동시장 정보 및 자원, 취업지원		노동시장
상담이론 및 기술	진로상담, 검사, 정보	진로 및 직업 상담	진로지도 상담기술	진학지도, 진로상담	진로특성 진단 및 해석 역량군	진로상담 이론, 상담실행		진로상담	

역량 구분	유현실, 김창대 (2011)	김수향, 탁진국 (2011)	손승연 (2018)	류영철 (2014)	엄미리, 권정연 (2017)	엄지, 이건남 (2014)	미국 NODA 진로개발 촉진자	IAEVG 진로지도 전문가	호주 QCA 진로개발 실천가
프로그램 개발 이해 및 관리·운영· 평가	진로프로 그램, 연구, 전문교육, 조직	진로프로 그램 개발 및 운영	학생 진로관리	기획운영, 조직, 평생학습, 강의, 학습지도	교과통합 진로교육 실시, 진로 관련 비교과 활동 지원, 진로연계 학습 촉진	진로교육 과정 편성, 프로그램 기획, 교육과정/ 프로그램 운영	고객과 동료를 위한 교육훈련, 프로그램 관리 및 실행	프로그램 및 서비스 관리, 연구 및 평가	
검사·평가 이론 이해 및 실행			진로 프로그램 및 심리검사 이해	진로검사, 학습검사		심리검사 실시 및 해석, 수업평가, 계획서/ 포트폴리 오 평가	평가	측정	
윤리적 기준	전문가 윤리, 사회적 책임감, 성찰 및 자기계발	전문가 정신, 내담자 태도	사명감, 자기계발 및 평가			교사 윤리, 전문성 신장	윤리적·법 적 주제		윤리적 실천
다양성 이해	개인차 및 다양성 이해		학생 다양성 이해			발달특성 이해,	다양한 사람들		다양성
정보 관리 및 활동 (정보 획득 및 제공)		진로 및 직업 정보관리 능력		정보수집, 분석활용, 자료관리,		정보 수집 및 관리		지식관리	정보 및 자원 관리
홍보 및 대외관계 형성				섭외, 기관연계, 행정		네트워크 형성 및 관리,	홍보 및 공적 관계	지역사회 능력수립	
테크놀로 지의 이해 및 활용							기술		
고용가능 성 개발					진학(취업) 준비지원		고용가능 성 기술	고용기회 탐색	
대인관계			의사소통, 문제해결, 리더십	공감, 상호교섭, 자질	진로 경로 설계 조력		컨설팅 이론	컨설팅 이론	의사소통 기술
전문가 활동	연계 및 자문		전문성 유지 및 향상	코칭,	학부모 진로상담	학부모상 담 및 정보 제공	조력기술	전문가 활동	전문적 실천

주 1) 엄미리, 권정연(2017)의 연구 결과는 32개의 역량을 제시하는 대신 역량군으로 표기

III. 연구방법

청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델을 도출하고 역량 개발 우선순위를 결정하기 위해 먼저 청년 일자리 미스매치, 대학 교수의 진로지도 역량에 관한 선행연구를 검토하였다. 다음으로 역량 모델 개발을 위해 전문가 패널을 구성하여 2차에 걸친 델파이 조사를 수행한 후, 델파이 조사를 통해 도출된 역량모델의 타당도 검증 및 역량개발 요구도 분석을 위해 전국 4년제 대학 교수를 대상으로 설문조사를 실시하였다([그림 1] 참고).



[그림 1] 연구방법 및 절차

1. 진로지도 역량 모델 개발 방법

전문가 패널은 Spencer와 Spencer(1993)가 제안한 역량 개발 방법으로, 관련 분야의 전문가를 활용하여 최소한의 허용 가능한 수준 및 우수한 수준의 직무 수행에 필요한 특성을 생각해 내도록 한 후, 그 특성을 중요한 순서대로 서열을 매기는 방식으로 진행된다. 전문가 패널은 통상적으로 역량 개발 대상 직무의 상급 관리자나 우수자 그룹, 또는 해당 직무에 정통한 외부의 전문가로 구성한다(민병모, 박동건, 박종구, 정재창, 1998). 본 연구는 대학의 진로지도 전문(전공) 교수가 아닌, 전공과 무관한 ‘일반 대학 교수’의 진로지도 역량 모델을 개발하는 것이 목적이므로 전문가 패널 구성 시 이를 고려하였다. 패널 구성은 진로지도 전문가 17인과 역량 전문가 13인으로 하였으며, 내용전문가인 진로지도 전문가와 일반 대학 교수이자 역량

모델 전문가를 함께 배치하여 균형적인 시각을 유지하기 위함이 목적이었다. 델파이 조사는 총 두 차례 실시하였으며, 자세한 참여 대상, 인원 및 선정준거는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 델파이 참여 대상, 인원 및 선정준거

구성	선정준거	인원	총 참여인원
진로지도 전문가	전국의 진로진학 상담교사 양성 대학원 교수진 중 진로 및 상담 관련 전공 교수이며, 진로관련 학술연구를 진행한 경험이 있는 교수	12인	17인
	한국진로교육학회 소속 교수이며, 진로관련 학술연구를 진행한 경험이 있는 교수	5인	
역량 전문가	인적자원개발 관련 전공(HRD, 리더십, 교육공학) 교수진 중 역량관련 학술연구를 진행한 경험이 있는 교수	13인	13인

주 1) 자료: 연구자 작성.

델파이 조사는 전문가 집단의 견해를 수렴하기 위해 통제된 피드백 과정을 거친 심층 설문을 통해 신뢰할만한 합의점을 모으는 절차로, 델파이 패널 크기에 관한 명확한 규정은 없으나 평균 그룹의 오차를 최소화하고 신뢰성을 최대화하기 위해서는 최소한 10명 이상의 패널이 필요하다(윤미숙, 1999; 장미, 2011; 조명기, 2019).

1차 델파이 조사는 청년의 일자리 질적 미스매치 대응을 위해 필요한 대학 교수의 진로지도 특성(지식, 스킬, 일하는 방식, 태도, 마음가짐, 인성 등)과 그 특성이 발현되는 모습을 1) 대학생들에게 진로지도를 잘하고 있는 대학 교원의 특성(차이역량)과 2) 대학생들의 진로지도를 위해 일반적으로 수행해야 하는 직무나 행동(한계역량)으로 나누어 기술할 수 있도록 자유 기술 문항으로 구성하였다. 이때 응답자의 이해를 높이기 위해 청년 일자리 미스매치, 대학생 진로지도의 개념 등을 함께 제시해 주었다. 1차 델파이 조사에는 패널 30명 중 27명이 응답했으며, 수집된 진로지도 특성에 대한 자료는 유사한 내용끼리 유목화한 후 각 카테고리에 적절한 명칭을 부여하였다. 이때 유목화된 가장 큰 범주를 역량으로 두고, 하위 행동요소와 진로지도 특성을 각 역량의 행동지표로 하여 1차적인 역량 모델 초(안)을 도출하였다.

2차 델파이 조사지는 1차 델파이 결과 도출된 역량 모델 초(안)을 연구진 논의를 통해 수정·보완한 역량 모델(안)을 활용하였다. 조사 문항은 역량명 및 역량별 정의의 적절성, 행동지표의 적절성에 대한 질문을 반구조화된 개방설문과 자유기술 문항으로 구성하였다. 2차 델파이 조사에는 26명이 응답했으며 조사 결과 내용타당도비율(CVR)이 기준치 0.37(Lawshe, 1975)에 미치지 못하는 것과 값이 낮은 것을 위주로 역량명, 역량 정의, 행동지표를 수정하여 최종 역량모델(안)을 도출하였다.

2. 역량모델 검증 및 요구도 분석 방법

델파이 조사를 통해 도출된 역량 모델의 통계적 타당도 검증 및 역량 개발 요구분석을 위해 전국 4년제 대학 교수를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2019년 7월 17일부터 8월 31일까지 진행되었으며, 설문문항은 총 94문항으로 자세한 문항구성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문조사 문항구성

항목	구성 및 내용	문항 수
역량 개발 요구분석	진로지도 역량 진단문항(현재수준, 필요수준) - 현재수준: 나는 주어진 항목을 얼마나 실행하고 있는가? - 필요수준: 청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 학생들의 진로지도 를 위해 얼마나 필요한가?	86
개인적 특성	전공(소속)계열, 학교명, 성명, 성별, 연령, 직위, 교수 경력, 과거 또는 현재 의 진로중점교수 여부	8

먼저 역량 모델의 통계적 타당도 검증을 위해 AMOS 26.0 프로그램을 이용하여 구인타당도를 확인하였다. 역량별 행동지표를 측정 변인으로, 각 역량을 잠재변인으로 간주하고 확인적 요인분석을 실시하여 모형 적합도가 Q값(CMIN/df) 3.0 이하, RMR 0.05이하, RMSEA 0.08 이하, TLI와 CFI 0.9 이상인 경우 양호한 모형인 것으로 간주하였다(우종필, 2012).

다음으로 요구분석 및 역량 개발의 우선순위 결정을 위해 역량의 필요수준과 현재수준의 차이에 대하여 대응표본 t검정, Borich 요구도 산출, The Locus for Focus Model(LfFM)의 과정을 거쳤다. Borich 요구도는 단순 평균비교인 t검정의 단점을 보완하는 방법으로, 필요수준과 현재수준의 차이를 확인하고 필요수준에 가중치를 주는 공식이다(조대연, 2009). LfFM은 가로축의 중앙값은 역량의 필요수준 평균값, 세로축의 중앙값은 필요-현재수준의 평균값을 기준으로 4개 분면으로 구분하여 각 분면에 1~4순위를 부여한다. 본 연구에서는 Borich 요구도와 LfFM을 모두 활용하여 두 가지 방법에서 공통으로 상위 우선순위에 있는 항목을 최우선순위로, 둘 중 하나에만 속한 항목을 차순위로 판단하였다(조대연, 2009).

설문조사 대상인 전국 4년제 대학 교수의 모집단은 한국교육개발원 교육통계서비스 데이터 기준 2019년 현재 68,758명이며, 300명을 목표로 무선표집을 실시하였다. 총 응답자는 301명이며, 실제 응답자 현황과 일반적 특성은 <표 4>와 같다.

<표 4> 설문 응답자 현황

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	242	80.4	계열	인문	21	7.0
	여성	59	19.6		사회	50	16.6
연령	40대 이하	101	33.6		교육	34	11.3
	50대	135	44.9		공학	91	30.2
	60대 이상	65	21.6		자연	31	10.3
직위	조교수	84	27.9		의약	20	6.6
	부교수	66	21.9		예체능	54	17.9
	정교수	151	50.2	계열 (통합)	인문사회교육	105	34.9
경력	10년 이하	113	37.5		공학자연의약	142	47.2
	11~20년	112	37.2		예체능	54	17.9
	21년 이상	76	25.2	지역	수도권	126	41.9
진로중점교수 여부	예	79	26.2		이외 지역	175	58.1
	아니오	222	73.8	설립형태	국·공립 (국립대법인 포함)	100	33.2
					사립	201	66.8
				전체		301	100

IV. 연구 결과

1. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량모델

1차 델파이를 통해 수집한 대학 교수 진로지도 특성의 차이역량과 한계역량 자료를 유사한 내용끼리 유목화하여 얻은 역량모델(안)은 다음 <표 5>와 같다. 1차 델파이의 목적은 우수성과자와 일반성과자를 구분하는 특징인 차이역량과 직무수행에 요구되는 최소한의 필수적인 능력인 한계역량을 각각 도출하는 것이었다. 분석 결과 차이역량은 역량 강화 노력이나 보유하고 있는 자원의 적극적인 활용과 같은 태도 관련 내용 중심, 한계역량은 이해, 정보 수집 및 관리 등 진로지도 업무를 위한 필수적인 직무수행 내용 중심으로 도출된 것을 알 수 있었으나, 두 역량 간 명확한 차이를 발견할 수는 없었다. 연구진은 두 역량이 이처럼 도출된 이유를 응답자에 따라 두 역량에 대한 인식 수준이 서로 다르기 때문으로 추정하였으며, 차이역량과 한계역량으로 각각 도출된 역량 모델(안)을 유지한다면 역량 내 행동지표 수준의 차이는 있더라도 역량 자체로는 구분이 어려울 것으로 판단하였다. 그리하여 차이역량과 한계역량의 구분을 두지 않고 통합된 하나의 모델을 개발하기로 하였으며, 결과적으로 1차 델파이를 통해 7개 역량 및

46개 행동지표로 구성된 역량모델 초(안)을 도출하였다(<표 6> 참고).

2차 델파이는 1차와 동일한 전문가 패널을 대상으로 역량명, 역량별 정의 및 행동지표의 적절성을 질문하였다. 2차 델파이 단계에서는 내용타당도 비율(CVR) 기준치인 0.37(Lawshe, 1975)을 충족하지 못하거나, 충족하더라도 값이 낮은 역량정의 및 행동지표를 위주로 수정하였다. 역량명 및 역량정의 수정과 행동지표 수정, 이동 및 삭제 과정을 거쳐 총 7개 역량 및 43개 행동지표로 구성된 최종 역량모델(안)을 도출하였다. <표 6>은 1차 델파이 결과로 도출된 역량모델 초(안)과 2차 델파이를 실시한 후 수정·보완된 최종 역량모델(안)을 나타낸 것이다.

<표 5> 1차 델파이 결과 도출된 차이역량과 한계역량 모델(안)

차이역량		한계역량	
기본 역량군	유연한 대응	네트워크 역량군	네트워크 구축
	의사소통능력		네트워크 활용
	전문성	이론지식 역량군	진로 및 진로발달 이해
	진로지도 역량 강화 노력		학과(전공) 이해
네트워크 역량군	교내 인프라 활용	직무수행 역량군	학생 이해
	인적 네트워크 활용		자원 활용
	일자리 주선		정보 관리 및 활용
	진로탐색 관련 기관 연계		정보수집
정보 및 지식 역량군	진로 관련 정보 수집 및 관리		진로관리
	진로 관련 정보 활용		진로상담 수행
진로지도 수행 역량군	자기 이해 및 진로계획		진로지도 상담기술
	진로지도 상담		진로지도 수행
	진로탐색 및 경험 지원	태도 및 자세 역량군	의사소통
	학생 역량 개발		진로지도 사명감
태도 및 자세 역량군	진로지도에 대한 자세		진로지도 역량 강화
	진로지도에 대한 태도		

<표 6> 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량명 및 정의 수정안

기존 역량명 및 정의(1차 델파이 결과)			변경내용	수정된 역량명 및 정의(2차 델파이 결과)		
역량명	역량 정의	행동 지표 개수		역량명	역량 정의	행동 지표 개수
학생 지향성	보편적인 대학생의 관심분야를 파악하고, 학생 개인의 특성에 대한 이해를 바탕으로 적절한 진로지도를 실시함.	5	역량명 수정 역량정의 수정 행동지표 용어수정	학생특성 이해 및 활용	학생에 대한 애정과 관심을 가지고, 학생의 직업적 흥미와 특성을 파악하여 진로지도에 활용함.	5

기존 역량명 및 정의(1차 델파이 결과)			변경내용	수정된 역량명 및 정의(2차 델파이 결과)		
역량명	역량 정의	행동 지표 개수		역량명	역량 정의	행동 지표 개수
친교적 의사소통	학생들과 원활하게 의사소통할 수 있도록 다양한 상담기법을 활용해 편안한 분위기를 조성하고 학생을 존중하고 격려함.	5	역량명 수정 역량정의 수정 행동지표 용어 및 내용 수정	공감적 의사소통	상담기법에 대한 이해를 바탕으로 학생들과 원활하게 의사소통할 수 있는 분위기를 조성함.	5
정보 수집 및 활용	다양한 채널을 통해 노동시장 및 전공 분야 정보를 수집하고 학생 진로지도에 활용함.	9	역량명 수정 역량정의 수정 행동지표 용어 수정 행동지표 3.9 이동 (‘진로개발 동기부여’ 역량으로)	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	다양한 채널을 통해 노동시장 및 전공 분야 정보를 수집·관리하고, 진로지도에 활용함.	8
교내외 네트워크 구축 및 활용	취업 및 진로지도에 도움이 되는 교내외 물적·인적 연결망을 구축하여 학생 진로지도와 연계함.	7	역량정의 수정 행동지표 용어 및 내용 수정	교내외 네트워크 구축 및 활용	취업 및 진로지도에 도움이 되는 교내외 물적·인적 네트워크를 구축하여 학생 진로지도에 활용함.	7
경력개발 동기부여	학생의 진로의사결정, 진로목표 달성 계획 수립 등 경력개발에 대한 동기를 고취시킴.	6	역량명 수정 역량정의 수정 행동지표 용어 및 내용 수정	진로개발 동기부여	학생의 진로의사결정, 진로계획 수립 등 진로개발에 대한 동기를 유발시킴.	7
주도적 진로지도	일반적으로 요구되는 수준 이상의 진로 지도 관련 활동을 수행함.	9	역량정의 수정 행동지표 6.1, 6.8 삭제 행동지표 6.2, 6.3 통합 행동지표 내용 및 용어 수정	주도적 진로지도	학교에서 요구하거나 의무적으로 부과되는 것뿐만 아니라 진로지도를 위해서 다양한 활동을 적극적으로 수행함.	6
고용 가능성 개발	학생이 직장에서 요구하는 능력과 취업시장에서의 경쟁력을 가질 수 있도록 지도함. 프로그램을 기획하고 운영하는 능력을 포함함.	5	역량명 수정 역량정의 수정 행동지표 내용 및 용어 수정	고용 가능성 개발 촉진	학생이 직업세계에서 요구되는 능력과 취업시장에서의 경쟁력을 가질 수 있도록 지도함.	5

다음으로 델파이 조사를 통해 도출된 대학 교수의 진로지도 역량 모델의 통계적 타당도 검증 위해 설문조사를 통한 검증을 실시하였다. 구인타당도를 검증하기 위하여 CFA를 실시한 결과 <표 7>에 제시한 바와 같이 Q값(CMIN/df)은 3이하로 나타나 수용할 만 하며, TLI와 CFI 값은 0.9 이상으로 양호하며, RMSEA도 0.08 이하로 모형적합도가 양호하다고 판단할 수 있다(우종필, 2012; 홍세희, 2000). 다만, RMR 값은 0.05 이하일 경우 모형적합도가 좋다고 할 수 있는데, 본 연구의 역량 모델의 값은 0.063으로 나타나 기준을 충족하지 못하나

나머지 적합도 지수가 기준을 충족하므로 이 모델을 수용할만하다고 판단하였다. 또한 역량 모델의 집중 타당성 분석 결과(<표 8>참고), 모든 경로의 요인부하량이 최소 0.599 이상으로 0.5를 초과하는 좋은 값을 보여주고 있으며, 검정통계량(C.R.)도 10.510 이상으로 유의하게 나타났다. 평균분산추출값(AVE)은 최소 0.511으로 0.5 이상의 값을 보여주며, 개념신뢰도는 최소 0.832으로 0.7 이상의 값으로 나타나 집중타당성이 있는 것으로 판단하였다.

<표 7> 진로지도 역량 모델의 모델적합도 분석 결과

CMIN	df	Q	RMR	SRMR	TLI	CFI	RMSEA
1721.053	816 (p<.01)	2.109	0.063	0.053	0.900	0.909	0.061 (0.057~0.065)

주 1) 분석에 사용된 측정값은 진로지도 역량의 현재수준을 활용함.

<표 8> 진로지도 역량 모델의 집중타당성

측정 변수	잠재 요인	비표준화 계수	표준 오차 (S.E.)	검정 통계량 (C.R.)	p	표준화 계수	평균 분산 추출값 (AVE)	개념 신뢰도
1	학생특성 이해 및 활용	1.000				.755	0.642	0.899
2		1.054	.060	17.614	.000	.793		
3		.958	.071	13.495	.000	.777		
4		1.191	.087	13.660	.000	.832		
5		1.179	.080	14.740	.000	.845		
1	공감적 의사소통	1.000				.775	0.635	0.913
2		.940	.052	18.142	.000	.801		
3		.944	.060	15.644	.000	.849		
4		.996	.064	15.528	.000	.843		
5		.744	.059	12.622	.000	.707		
1	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	1.000				.774	0.559	0.902
2		.856	.054	15.897	.000	.721		
3		.986	.060	16.381	.000	.823		
4		1.058	.072	14.687	.000	.794		
5		.935	.066	14.218	.000	.775		
6		.955	.067	14.185	.000	.771		
7		.756	.063	11.923	.000	.667		
8		.831	.079	10.580	.000	.638		
1	교내외 네트워크 구축 및 활용	1.000				.710	0.576	0.866
2		1.024	.059	17.388	.000	.759		
3		1.034	.082	12.536	.000	.761		
4		.958	.080	11.981	.000	.723		
5		.968	.074	13.038	.000	.784		
6		.935	.074	12.629	.000	.759		
7		1.102	.082	13.417	.000	.811		

측정 변수	잠재 요인	비표준화 계수	표준 오차 (S.E.)	검정 통계량 (C.R.)	p	표준화 계수	평균 분산 추출값 (AVE)	개념 신뢰도
1	진로개발 동기부여	1.000				.706	0.581	0.904
2		1.216	.092	13.267	.000	.789		
3		1.136	.086	13.145	.000	.783		
4		1.158	.085	13.622	.000	.812		
5		1.045	.084	12.450	.000	.740		
6		1.043	.078	13.302	.000	.734		
7		1.277	.109	11.746	.000	.766		
1	주도적 진로지도	1.000				.770	0.511	0.847
2		.887	.083	10.681	.000	.599		
3		.921	.069	13.289	.000	.724		
4		1.104	.074	14.966	.000	.798		
5		1.166	.088	13.285	.000	.724		
6		1.131	.108	10.510	.000	.656		
1	고용 가능성 개발 촉진	1.000				.698	0.568	0.832
2		.887	.083	10.681	.000	.748		
3		.921	.069	13.289	.000	.724		
4		1.104	.074	14.966	.000	.790		
5		1.166	.088	13.285	.000	.802		

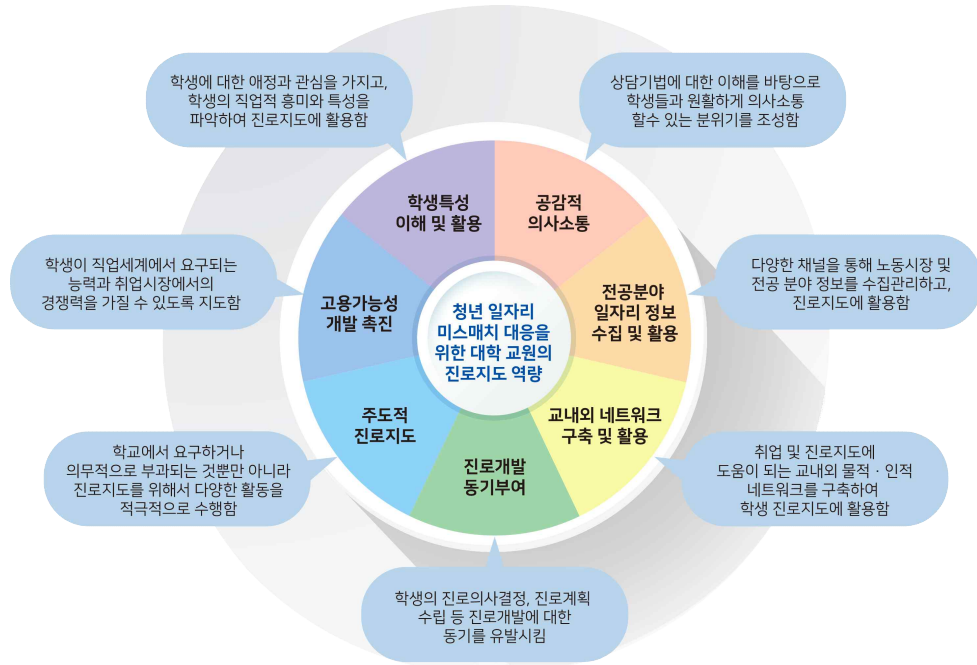
또한 7개의 세부 역량간의 상관관계는 <표 9>와 같으며, 상관관계 계수는 0.492에서 0.842 사이로 나타났다. ‘진로개발 동기부여’ 역량과 ‘주도적 진로지도 역량’ 간의 상관관계가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 역량과 ‘진로개발 동기부여’ 역량간의 상관관계가 높게 나타났다.

<표 9> 진로지도 역량 모델의 세부 역량 간 상관분석 결과

구분	학생특성 이해 및 활용	공감적 의사소통	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	교내외 네트워크 구축 및 활용	진로개발 동기부여	주도적 진로지도	고용 가능성 개발 촉진
학생특성 이해 및 활용	1	.695**	.712**	.583**	.701**	.683**	.624**
공감적 의사소통	.	1	.690**	.492**	.717**	.658**	.581**
전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	.	.	1	.723**	.828**	.785**	.738**
교내외 네트워크 구축 및 활용	.	.	.	1	.748**	.757**	.775**
진로개발 동기부여	1	.842**	.775**
주도적 진로지도	1	.787**
고용가능성 개발 촉진	1

주 1) **:p<.01

이와 같은 과정을 통해 도출된 역량의 구성은 [그림 2]와 같으며, 행동지표는 역량별로 5-8개로 구성되어 총 7개 역량, 43개 행동지표의 역량모델이 도출되었다(<표 10> 참고).



[그림 2] 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델

<표 10> 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델 행동지표

역량명	역량 정의 및 행동 지표	
1. 학생특성 이해 및 활용	행동지표 1.1	학생의 개인특성(심리적 특징, 배경, 성격 등)을 이해한다.
	행동지표 1.2	학생의 진로특성(흥미, 적성, 가치, 관심분야, 학업성과, 경험, 목표 등)을 확인하고 파악한다.
	행동지표 1.3	학생의 진로갈등, 취업장벽 등 진로 고민을 이해한다.
	행동지표 1.4	학생의 진로발달 수준을 고려하여 진로지도에 활용한다.
	행동지표 1.5	학생의 강점이 되는 적성과 역량을 파악하여 진로지도에 활용한다.
2. 공감적 의사소통	행동지표 2.1	평소 편안한 분위기와 환경을 조성하여, 학생들이 진로 고민이 있을 때 쉽게 다가갈 수 있도록 한다.
	행동지표 2.2	진로지도 시 정서적 지지와 배려를 통해 편안한 대화 분위기를 조성한다.
	행동지표 2.3	진로지도 시 학생의 의견을 경청하여, 학생과의 공감대를 형성한다.
	행동지표 2.4	진로지도 시 학생들이 자신의 속마음을 편하게 이야기할 수 있는 대화방법을 적절히 사용한다.
	행동지표 2.5	학생의 의견을 존중하면서 나의 의견을 제시한다.

역량명	역량 정의 및 행동 지표	
3. 전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	행동지표 3.1	노동시장 및 전공분야의 최신 이슈와 진로정보를 수집·관리·활용한다.
	행동지표 3.2	미래 산업 및 직업구조의 흐름과 변화를 파악하고 이를 진로지도에 활용한다.
	행동지표 3.3	전공 분야에서 진출가능한 일자리 관련 정보를 수집·관리·활용한다.
	행동지표 3.4	취업 및 전공 관련 구직 정보 및 준비사항(자격증, 공모전, 동아리, 실습기관 등)에 관한 정보를 수집·관리·활용한다.
	행동지표 3.5	취업 및 전공 관련 직무에서 요구하는 구체적인 능력(지식·기술·태도)을 파악하여 진로지도에 활용한다.
	행동지표 3.6	졸업생의 취업, 창업, 진학 자료를 수집하여 진로지도에 활용한다.
	행동지표 3.7	직업현장과 전공지식이 연계되도록 수업을 구성한다.
	행동지표 3.8	수업 중 현직자 초청 특강 등을 통해 전공 관련 진로 및 취업 정보를 제공한다.
4. 교내외 네트워크 구축 및 활용	행동지표 4.1	진로지도를 위해 교내 관련 부서(학생상담센터, 취업지원센터 등)와 긴밀하게 소통한다.
	행동지표 4.2	진로지도를 위해 교내 진로·취업관련 부서에서 진행하는 프로그램, 서비스 관련 행사 정보를 파악하고 학생들에게 소개한다.
	행동지표 4.3	전공 관련 공공기관, 민간기업과의 네트워크를 구축하고 연계를 위해 노력한다.
	행동지표 4.4	지역사회 전공 관련 취업처를 발굴하여 적합한 학생에게 소개한다.
	행동지표 4.5	진로·취업준비와 관련된 교외 자원(장학금, 취업지원정책 등)을 파악하여 학생이 활용할 수 있도록 한다.
	행동지표 4.6	전공분야 현장전문가, 학회, 졸업생과의 네트워크를 구축하여 학생과 연결시켜 준다.
	행동지표 4.7	학과 내 동료 교원들과 진로지도 문화조성 및 진로지도 방안 개선 활동을 활발히 한다.
5. 진로개발 동기부여	행동지표 5.1	전공 분야에 대한 비전을 제시하여 학생이 자부심과 애착을 가질 수 있도록 지도한다.
	행동지표 5.2	교수법과 상담기법을 활용하여 학생들의 학습 및 진로개발 동기를 유발한다.
	행동지표 5.3	직업 및 진로 정보를 탐색할 수 있는 방법과 경로를 안내한다.
	행동지표 5.4	학생의 필요, 관심, 수준에 맞는 진로 정보를 적절하게 제공한다.
	행동지표 5.5	학생 스스로 진로를 탐색하여 진로목표 및 계획을 세울 수 있도록 돕는다.
	행동지표 5.6	학생이 자기 이해를 바탕으로 스스로에게 의미 있는 진로를 설계하도록 돕는다.
	행동지표 5.7	학생의 진로·취업준비 상황을 주기적으로 점검한다.
6. 주도적 진로지도	행동지표 6.1	학생에 대한 관심과 애정을 바탕으로 진로지도에 책임감과 열정을 보여준다.
	행동지표 6.2	정기적인 학생면담을 위한 시간을 확보한다.
	행동지표 6.3	학생의 취업 눈높이를 현실에 맞게 조절하기 위한 조언을 한다.
	행동지표 6.4	진로갈등, 취업장벽의 문제를 경험하는 학생을 이해하고 해결책을 학생과 함께 모색한다.
	행동지표 6.5	학생 개별 진로지도 내용과 그 효과를 누적 정리하여 계속 진로지도에 활용한다. (모니터링, 팔로우업)
	행동지표 6.6	진로지도 관련 워크숍, 연수 등에 참여하여 진로지도 능력을 강화한다.
	행동지표 7.1	학생의 진로와 직접 연계된 참여형 또는 프로젝트형 수업을 구성한다.
7. 고용 가능성 개발 촉진	행동지표 7.2	진로 및 취업과 관련된 비교과 프로그램(예: 특강, 채용설명회, 강사초청, 워크숍)을 개발하고 운영한다.
	행동지표 7.3	전공 관련 직업세계에서 요구하는 능력을 제시하고 학생들이 이를 개발 할 수 있도록 돕는다(예 : 자격증 준비 및 학습동아리 지원, 발표 수업 진행, 역량 개발 방법 안내 등).
	행동지표 7.4	학생이 전공과 관련된 양질의 경험을 할 수 있는 기회(예: 연구수행, 프로젝트 참여, 세미나, 현장견학, 인턴 등)를 제공하고, 참여를 독려한다.
	행동지표 7.5	전공분야 일자리 취업을 위한 이력서 작성이나 면접 준비를 돕는다.

2. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석

청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석 결과는 다음과 같다(<표 11>참고).

<표 11> 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수 진로지도 역량 개발의 우선순위

역량	필요 수준		현재 수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도		LifM
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위	
학생특성 이해 및 활용	5.02	0.768	4.42	0.878	0.6	12.377*	3.018	3	HH
공감적 의사소통	5.09	0.793	4.8	0.772	0.29	6.789*	1.481	7	HL
전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	5.07	0.712	4.45	0.817	0.62	15.036*	3.161	2	HH
교내외 네트워크 구축 및 활용	4.81	0.79	4.05	0.974	0.76	14.904*	3.68	1	LH
진로개발 동기부여	4.98	0.713	4.41	0.821	0.57	13.363*	2.826	5	HH
주도적 진로지도	4.85	0.773	4.34	0.805	0.51	11.567*	2.433	6	LL
고용가능성 개발 촉진	4.88	0.77	4.27	0.935	0.61	12.266*	2.945	4	LH
전체	4.96	0.683	4.38	0.747	0.58	14.539*	-	-	-

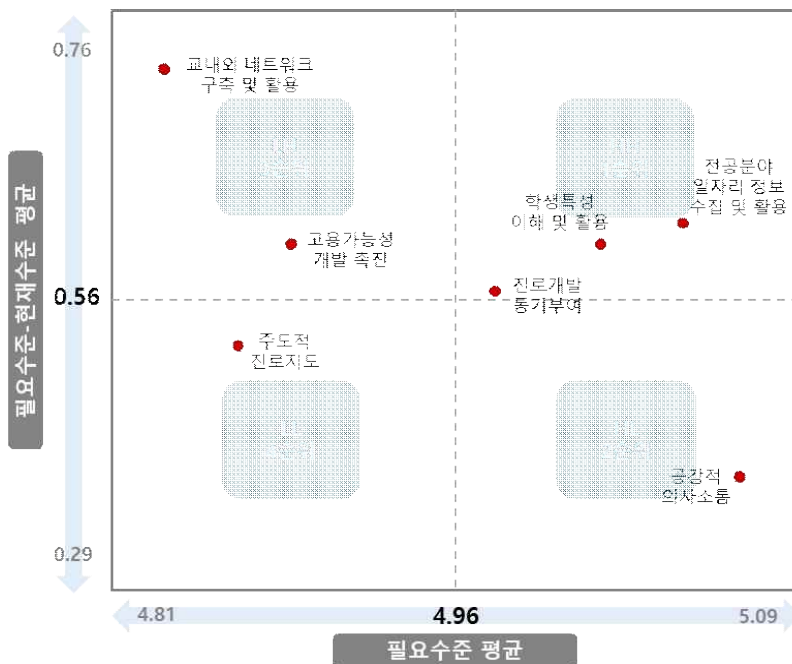
주 1) *: $p < .01$

현재수준이 가장 높은 역량은 ‘공감적 의사소통(4.8)’으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(4.45)’, ‘학생특성 이해 및 활용(4.42)’, ‘진로개발 동기부여(4.41)’, ‘주도적 진로지도(4.34)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.27)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.05)’ 순이었다. 필요수준 또한 ‘공감적 의사소통(5.09)’이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(5.07)’, ‘학생특성 이해 및 활용(5.02)’, ‘진로개발 동기부여(4.98)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.88)’, ‘주도적 진로지도(4.85)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.81)’ 순이었다. 모든 항목에서 필요수준이 현재수준보다 높게 나타났으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다.

Borich 요구도 값을 산출한 결과, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(3.68)’, ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(3.161)’, ‘학생특성 이해 및 활용(3.018)’, ‘고용가능성 개발 촉진(2.945)’, ‘진로개발 동기부여(2.826)’, ‘주도적 진로지도(2.433)’, ‘공감적 의사소통(1.481)’ 순으로 나타났다. LifM 분석 결과 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 총 3개로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’, ‘학생특성 이해 및 활용’, ‘진로개발 동기부여’이고, 2순위(HL분면) 항목은 ‘공감적 의사소통’으로 나타났다([그림 3] 참고). 역량 개발의

우선순위를 결정하기 위해 각 항목의 Borich 요구도와 LfFM에서의 순위를 종합한 결과, <표 12>에 제시된 바와 같이 최우선적으로 개발이 필요한 역량은 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 과 ‘학생특성 이해 및 활용’ 으로 확인되었으며, 차순위로 ‘교내외 네트워크 구축 및 활용’ 과 ‘진로개발 동기부여’ 역량 개발이 필요한 것으로 보인다.

7개 역량 중 현재 보유 수준이 가장 낮게 나타난 역량은 ‘교내외 네트워크 구축 및 활용’ 역량으로, 대학 교수가 가장 어려워하는 진로·취업지도 영역 중 하나이다(장서영 외, 2014). 또한 필요수준에서도 7개 역량 중 가장 낮게 나타나서 타 역량들에 비해 갖춰야한다는 인식이 약하다는 것을 알 수 있다. 하지만 ‘교내외 네트워크 구축 및 활용’ 역량은 전체 역량 중 Borich 요구도 순위 1위, LfFM 결과와 종합하면 차순위 개발 요소로서, 개발 요구도를 간과할 수 없는 역량 중 하나이다. 반면 필요수준 값이 가장 높게 나타난 역량은 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 으로 4년제 대학 교수가 미스매치 완화를 위한 진로·취업지도에서 중점적으로 담당해야 하는 부분을 무엇이라고 생각하는지 파악할 수 있다.



[그림 3] 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 개발 The Locus for Focus Model 결과

<표 12> 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 개발 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	역량						
	학생 특성 이해 및 활용	공감적 의사소통	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	교내외 네트워크 구축 및 활용	진로개발 동기부여	주도적 진로지도	고용가능성 개발 촉진
Borich 요구도	●		●	●			
LfFM	●		●		●		

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 고등교육 진로지도의 주체라고 할 수 있는 대학 교수의 진로지도 역량 모델을 개발하여 청년 일자리 질적 미스매치에 대응하고 대학교육에서 이루어지는 진로지도의 질을 높이고자 수행되었으며, 특히 4년제 대학 교수를 대상으로 한다. 대학 교수의 진로지도 역량에 대한 국내 연구는 매우 저조한 상태이며 주로 교수역량에 초점을 맞춘 연구가 대부분으로, 진로지도 전문가가 아닌 일반 대학 교수 직무 관점의 진로지도 역량을 도출할 필요가 있었다. 따라서 Spencer와 Spencer(1993)가 제시한 전문가 패널을 활용한 방법을 사용하여 대학 교수의 진로지도 역량 모델을 도출한 후 타당성을 검증하고, 향후 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 전략 수립 및 역량 제고에 도움이 될 수 있도록 역량의 필요수준과 현재수준을 조사하여 역량 개발 우선순위를 확인하였다. 본 연구 결과로 도출된 역량 모델과 역량 개발 우선순위의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 4년제 대학 교수의 진로지도 역량 모델은 학생특성 이해 및 활용, 공감적 의사소통, 전공분야 일자리 정보 수집 및 활용, 교내외 네트워크 구축 및 활용, 진로개발 동기부여, 주도적 진로지도, 고용가능성 개발 촉진의 모두 7개 역량 및 43개 행동지표로 개발되었으며, 요구도 분석 결과 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 과 ‘학생특성 이해 및 활용’ 역량이 최우선순위 역량으로 도출되었다. 한편 대학교수의 진로지도 역량 모델을 개발한 기존 연구(손승연, 2018)에서는 역량 모델을 이론지식군, 직무수행군, 태도자질군으로 구분하였는데, 계층화 분석법(AHP)에 따른 역량모델의 가중치를 분석한 결과 ‘태도자질군’의 순위가 가장 높았으며, 그 다음 ‘직무수행군’, ‘이론지식군’ 순으로 나타났다. 본 연구 결과 도출된 세부 역량은 이 연구에서 도출된 세부 역량과 두드러진 차이가 없지

만 우선순위 분석에서는 차이를 보인다. 이 연구에서는 대학 교수의 진로지도 역량 중 교수의 태도와 자질을 가장 중요하게 인식하는 것으로 나타난 반면 본 연구에서는 직무수행과 이론지식 영역에 해당하는 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 과 ‘학생특성 이해 및 활용’ 역량이 우선순위로 도출되었다. 이와 같은 결과가 나타난 이유는 본 연구가 일자리 청년 질적 미스매치 대응을 위한, 즉 대학생들이 졸업 후 입직했을 때 수행하게 되는 직무와 전공의 일치도를 높이기 위한 대학 교수의 진로지도 역량에 주안을 두고 수행되었기 때문에, 윤리적 태도나 사명감 등의 태도 및 자질에 대한 역량보다 실질적인 직무 수행 관련 역량이 부각된 것이라 판단된다.

둘째, 본 연구 결과 개발된 역량 모델은 대학 교수와 유사한 진로지도 직무를 수행하는 직업의 진로지도 역량을 분석한 다수의 국내외 선행연구 결과와 ‘진로 및 상담 이론에 대한 전문성’ 측면을 제외하고 유사하게 도출되었다. 선행연구에서는 진로이론 및 상담과 교육프로그램 원리 이해(류영철, 2014; 유현실, 김창대, 2011), 진로상담에 대한 전문지식(김수향, 탁진국, 2011; 엄지, 이건남, 2014), 진로검사(유현실, 김창대, 2011), 진로특성 진단 및 해석(엄미리, 권정연, 2017), 진로발달 및 선택이론 이해 및 활용(엄지, 이건남, 2014), 학습검사(류영철, 2014), 미국 NCDA 및 호주 CICA의 진로지도전문가 역량 중 진로개발 이론(박용호, 2011; 정영화, 2017) 등의 역량을 포함한 역량 모델이 제시되었으나, 본 연구에서는 일반 4년제 대학 교수의 진로지도 역량을 조사하였기 때문에 진로이론, 진로검사, 상담이론 등 진로지도 비전문가가 갖추기 힘든 역량은 포함되지 않았다. 대학 교수의 진로지도는 이들의 주된 직무인 교수, 연구, 교육서비스 중 하나이기 때문에 진로지도 직무를 전담하는 전문가의 역량과 차별된 결과를 보이는 것으로 판단된다.

2. 제언

본 연구의 주요 연구결과에 따른 제언은 다음과 같다.

첫째, 향후 진로중점교수 여부, 소속 전공 계열, 소속 대학의 지역 등에 따른 역량 개발 요구에 대한 심층 분석이 진행될 필요가 있다. 본 연구의 결과는 일반 4년제 대학 교수들이 생각하는 일자리 미스매치 대응을 위한 진로·취업지도에서 대학 교수의 주요 역할을 제시하고 있는데, 본 연구에서는 다루지 못했지만 교수의 진로중점교수 여부, 소속 전공 계열, 소속 대학의 지역 등에 따라서 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 역량 개발 요구도가 달라질 수 있기 때문이다. 진로중점교수란 학부 또는 학과 내에서 전공 수업과 함께 전공과 관련한 진로상담 및 진로지도를 중점적으로 수행하는 교수를 의미하며, 이 직무를 수행한 경험이 없는 교수와 비교했을 때 진로지도에 대한 지식, 기술, 태도, 즉 역량에 대한 차이가 있을 확률이 크다. 또한 교수

의 소속 전공 계열 및 소속 대학의 지역 등에 따라서는 특히 일자리 질적 미스매치 관점에서 보았을 때 계열별 진로지도 역량의 현재 및 필요 수준이 달라질 수 있으며, 지역별로도 지역에 따른 정보 및 일자리 격차가 발생하기 때문에 관련 논의를 진행해 볼 필요가 있다. 따라서 진로중점교수 여부, 소속 전공 계열, 지역 등 교수 개인 및 학교 특성에 따른 역량 개발 요구에 대한 차이를 논의하는 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

둘째, 역량 모델 및 요구 분석 결과를 활용하여 대학 교수의 진로지도 역량 강화 방안 관련 연구가 수행될 필요가 있으며, 특히 진로지도 역량 모델을 역량강화를 위한 교육과정 개발에 활용할 수 있다. 대학에서 진로, 취업 및 창업지원 지도교수제도를 운영하면서 겪은 가장 큰 어려움은 ‘교수들의 진로지도 및 취·창업 지원 전문성 미흡’이었으며, 교수의 진로지도 전문성 제고를 위한 교육 기회를 제공하는 대학은 69.8%에 달하는 것으로 나타났다(정은진 외, 2018). 그럼에도 불구하고 전문성이 부족하다는 인식은 무엇보다 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 교육의 질이 제고될 필요가 있다고 판단하게 한다. 교육의 질을 제고하고 교수들이 진로지도의 중요성을 이해하도록 하기 위해서는 진로상담 기술에만 치중하지 않고 학생특성 이해 및 활용, 전공분야 일자리 정보 수집 및 활용, 교내외 네트워크 구축 및 활용, 진로개발 동기부여 등 요구분석 결과 우선순위가 높은 역량들을 제고할 수 있는 내용을 담아야 한다. 또한 신입교원과 현업교원 등 대상에 따라 다른 형태로 제공하는 것이 효율적이라고 판단되는데, 특히 현업교원 대상인 경우 스스로 자신의 역량을 진단하여 요구에 따라 학습할 수 있도록 하는 온라인 교육과정이 효과적일 수 있으며, 연구 결과 개발된 역량모델을 이와 같은 역량기반 교육과정 개발에 활용할 수 있을 것이다.

셋째, 일반 대학 교수들이 쉽게 접근하여 활용할 수 있는 진로, 취업 및 창업 관련 통합 정보시스템 구축이 필요하다. 대학 교수가 학생들의 다양한 흥미와 적성을 고려하여 적절한 진로 및 취업지도를 제공하기 위해서는 진로, 취업 및 창업에 관한 정보를 확보하는 것이 매우 중요하며, 이는 본 연구의 요구분석 결과 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’ 역량이 최우선순위로 도출된 사실에서도 알 수 있다. 실제 교수들도 학생의 진로 및 취업지도 시에 느끼는 어려움으로 학생에 대한 진로취업 상담뿐만 아니라 취업처 발굴 및 취업연계, 취업 관련 실습지도를 꼽았다(정은진 외, 2018). 더불어 대학생의 진로지도는 진로 및 취업뿐만 아니라 창업을 넘나드는 개념으로 이해될 필요가 있는데, 이러한 정보를 필요에 따라 즉각적으로 확인하기에는 쉽지가 않은 것이 사실이다. 따라서 대학 교수들이 진로지도에 대한 이해와 접근성을 높이고 진로지도를 효율적으로 수행하기 위해서는 국가 차원에서 대학 교수들이 이용할 수 있는 진로, 취업 및 창업에 대한 정보를 통합한 정보시스템 구축이 필요하다. 이러한 시스템은 학교별로 제공되는 학생 진로지도 현황, 졸업생의 취·창업 및 진학 정보, 전국단위 구직 정보 및 준비사항을 포함하는 것뿐만 아니라 노동시장 동향, 직업구조의 흐름, 각 전공분야의 최신 이슈

등을 함께 제공하여 일반 대학 교수들이 진로지도 시 가장 먼저 찾을 수 있는 곳이 되어야 할 필요가 있다.

본 연구는 청년 일자리 질적 미스매치 완화를 목적으로 일반 4년제 대학 교수의 진로지도 역량을 탐색했기 때문에 결론에서 제시한 바와 같이 연구결과의 범위가 한정적일 수 있다는 점에서 한계가 있다. 따라서 본 연구 결과의 해석과 활용에는 주의가 필요하다. 반면에 진로지도 전문가와 역량 전문가를 대상으로 1차 델파이 조사를 통해 대학 교수의 진로지도 역량자료를 수집하고, 2차 델파이 조사를 통해 역량모델을 수정·보완한 후, 설문조사를 통해 통계적 타당도를 검증하였으므로 역량 모델의 초안을 문헌분석에만 의존하지 않고 전문가 집단에게 직접 우수성과자에 대한 자료를 수집하여 도출했다는 데에서 의의를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 강순희, 박성재. (2002). 청년층의 학교교육과 직무의 일치. 제1회 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지움, 139-168.
- 고재성, 정연순, 이건남, 김성용, 금두환. (2014). 전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서. 서울: 한국고용정보원.
- 길혜지, 김영식. (2018). 대졸청년의 교육-직무 간 미스매치 변화 분석: 2005년과 2015년 비교를 중심으로. 고용패널조사 학술대회. 605-622.
- 김수향, 탁진국. (2011). 진로 및 직업 상담자의 역량진단검사 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지, 30(2), 461-481.
- 김승보, 박태준, 신선미, 임건주. (2012). 고등교육의 진로지도 체계 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김준영, 황광훈. (2017). 청년노동시장에서 학력 미스매치와 숙련 미스매치의 임금효과 분석. 2017 고용패널 학술대회발표자료. 한국고용정보원. 593-673.
- 김홍균, 김지혜. (2011). 교육의 수평적 불일치 및 수직적 불일치에 기인한 임금감소 효과 추정. 재정학연구, 4(1), 181-205.
- 김홍균, 박승준. (2014). 과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS를 중심으로. 응용경제, 16(2), 171-203.
- 김홍균, 이예리. (2003). 대학의 전공별 교육의 임금효과. 공공경제, 8(1), 3-27.
- 김효정, 박선화. (2016). 직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향. 조사연구, 17(2), 85-117.
- 남성일, 전재식. (2011). 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과. 노동정책연구, 11(3), 25-51.

- 노경란. (2008). **직업진로지도의 현황과 발전 방향**. 서울: 한국고용정보원.
- 노혜란, 최미나. (2004). 인적자원개발을 위한 교수역량 모형개발. **직업능력개발연구**, 7(2), 1-28.
- 류영철. (2014). 진로진학상담교사의 역량모형 개발. **한국교육**, 41(4), 25-51.
- 민병모, 박동건, 박종구, 정재창. (1998). **핵심역량모델의 개발과 활용**. PSI 컨설팅.
- 박용호. (2018). 역량에 대한 재탐구: 개념이해 및 활용에서의 혼동 뛰어넘기. **평생교육·HRD 연구**, 14(3), 89-113.
- 박용호. (2011). 진로진학상담교사 역량: 중등교사의 직무역량 요구분석. **한국교원교육연구**, 29(2), 299-320.
- 반가운. (2015.7.22.). **교육-노동간 미스매치 해소를 위한 산업부문 구조개혁과 대학의 평생교육 기능 확대**.
- 변정현, 김선호, 김은영. (2009). **전문대학 직업진로지도 실태조사 보고서**. 서울: 한국고용정보원.
- 손승연. (2018). **대학교수의 진로지도 역량 모델 개발과 타당화**. 충북대학교 박사학위논문.
- 양은하. (2010). **교수역량 진단도구 개발: A대학 사례를 중심으로**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 엄미리, 권정언. (2017). 일반 교원의 진로지도 및 상담 직무영역에서의 핵심역량 도출에 관한 연구. **직업능력개발연구**, 8, 125-160.
- 엄지, 이건남. (2014). 델파이 기법을 활용한 초등교사 교사의 진로교육 역량 도출. **실과교육연구**, 20(1), 29-54.
- 우종필. (2012). **구조방정식모델 개념과 이해**. 서울: 한나래출판사.
- 유길상. (2016). 노동시장 미스매치를 완화하려면. **The HRD Review**, 85(1), 2-4.
- 유현실, 김창대. (2011). 진로상담전문가의 역량 모형 개발을 위한 탐색적 연구. **아시아교육연구**, 12(2), 241-268.
- 윤미숙. (1999). **비서의 역할 및 역량 모델링에 관한 델파이 연구**. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 윤여순. (1998). 기업교육에서의 Competency-Based Curriculum의 활용과 그 의의: 사례를 중심으로. **기업교육연구**, 1(1), 103-123.
- 윤정혜. (2005). **전공 관련 취업의 임금 및 고용형태 결정 효과 분석**. 서울: 중앙고용정보원.
- 이요행, 강옥희. (2010). 대학교 직업진로지도 현황과 과제. **고용이슈**(2010. 9), 19-39.
- 이용자. (2004). 대학생 요구조사 분석을 통한 진로지도 개선 방안에 관한 연구. **상담학연구**, 5(4), 1095-1110.
- 장미. (2011). **청소년 지도자의 직무역량 척도개발에 관한 연구**. 명지대학교 박사학위 논문.
- 장서영, 정연순, 조아름, 이종범. (2014). **대학교수용 학생 진로지도가이드 개발**. 충북: 한국고용정보원.
- 장현진, 정윤경, 김민경, 류지영. (2017). **대학 진로교육 현황조사(2017)**. 세종: 교육부·한국직업능력개발원.
- 전재식, 백성준, 김안국, 김미란, 민주홍, 신동균 외. (2009). **교육과 노동시장 연계와 성과**. 서울: 한국직업능력개발원

- 정영화. (2017). 초등교사의 진로교육역량 측정도구 개발 및 타당화. 숭실대학교 박사학위논문.
- 정은진, 정윤경, 김나라, 류지영, 김재희, 장현진. (2018). 국가진로교육센터 운영 지원 : 1. 진로 교육 현황조사 대학 진로취업지원 현황조사(2018). 세종: 교육부·한국직업능력개발원.
- 조대연. (2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위결정 방안 탐색. *교육문제연구*, 35, 165-187.
- 조대연, 정은정, 홍순현, 강운석. (2011). 국내 직무분석에 관한 연구논문 분석: 2000년 이후 국내학술지 발표 논문을 중심으로. *한국 HRD연구*, 6(4), 1-19.
- 조대연, 현영섭. (2008). 미국, 캐나다, 호주의 진로교육 전문가 역량 비교 분석. *인력개발연구*, 10(3), 47-64.
- 조명기. (2019). 대학 직업상담사의 직업상담 역량 모델 개발. 동신대학교 박사학위 논문.
- 차성현, 주휘정(2010). 교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석. *교육재정경제연구*, 19(3), 177-215.
- 최지원. (2017). 대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계. 2017 고용패널 학술대회. 706-733.
- 황성수. (2019). 졸업 10년 후 ‘괜찮은 일자리’ 를 가지려면. *KRIVET Issue Brief*, 171.
- 홍세희. (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Cohn, E., & Ng, C. Y. (2000). Incidence and wage effects of over-schooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review*, 19, 159-168.
- Groot, W., & Maassen van den B. H. (2000). Over-education in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149-158.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: The role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215-229.
- Herr, E. L., Rayman, J. R., & Garis, J. W. (1993). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches(5th ed.)*. NY: Harper Collins.
- Kane, T. J., & Rouse, C. E. (1995). Labor market returns to two-and four-year college. *American Economic Review*, 85, 600-614.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity 1. *Personnel psychology*, 28, 563-575.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- NCDA (2007). What is Career Development Facilitator?. <<http://www.ncda.org>>.
- OECD (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.
- Rumberger, R. W., & Thomas, S. L. (1993). The economic returns to collegeMajor, quality and

- performance :A multi-level analysis of recent graduates. *Economics of Education Review*, 12, 1-19.
- Sackett, P. R., & Laczko, R. M. (2003). *Job and work analysis*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*: Vol. 12. (pp. 21-37). Hoboken, NJ: Wiley.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Stevens, J. P. (2012). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Routledge.
- Van de Werfhorst, H.G., & Kraaykamp, G. (2001). Four field-related educational resources and their impact on labor, consumption, and sociopolitical orientation. *Sociology of Education*, 296-317.

■ 최초접수일: 2019년 11월 12일

■ 논문심사일:

– 1차 외부심사일: 2020년 2월 11일~18일

– 2차 편집위심사일: 2020년 2월 25일

■ 게재확정일: 2020년 3월 18일

Abstract

A Need Analysis of 4-year University Faculty's Career Guidance Competency to Cope with Job Mismatches

Minwook Lee* · Dea-young Kim* · Hyun-jin Jang** · Gayeong Lee*

*Korea Research Institute for Vocational Education & Training

· **Seoul National University of Education

The main purpose of this study was to develop the career guidance competency model of university faculty members and explore their needs to enhance the competencies coping with job mismatches of the youth. In order to achieve this purpose, we first developed a competency model consisting of 7 competencies through literature review and two times of Delphi. Then we conducted a survey of 301 four-year university faculties nationwide so as to reveal the validity of the competency model and the required and current level of each competency. To confirm the validity of the model and need analysis of the faculty members, we used confirmatory factor analysis method, t-test, the Borich priority formula and The Locus for Focus Model analysis. The results of need analysis showed that the top priorities were ‘collecting and using job information of major fields’ and ‘understanding and using students’ characteristics.’ For the implications of this study, we suggested 1) necessity of in-depth analysis of competency development needs according to professors’ individual and school characteristics, 2) the establishment of the plan for strengthening the career guidance competency of university faculties using the competency model and results of the need analysis, and 3) the development of integrated information system that provides information on career, employment, and start-up.

※ Key words : career guidance competency of university faculty, competency needs analysis, job mismatch