

역량기반 대학생 또래교수(Peer tutor) 양성교육 지원체제 구축 : A대학 사례를 중심으로

Establishment a System for a Competency-based Peer Tutor Training Program : Focusing on the case of A University

송명현*, 김미화**

한국기술교육대학교 교수학습센터*, 한국기술교육대학교 HRD학과**

Myunghyun Song(song2018@koreatech.ac.kr)*, Mi Hwa Kim(mhkim02@koreatech.ac.kr)**

요약

본 연구의 목적은 A대학의 특성을 반영한 또래교수 양성 교육과정을 개발하고, 지속적인 또래교수 양성을 위한 체제를 마련하는데 있다. 본 연구는 2019년 1월부터 2022년 2월에 걸쳐 약 2년간 실시되었다. 교육과정 및 체제 개발, 운영 및 평가, 수정 및 보완의 절차로 진행되었으며, 심층면담, 설문조사, 문헌조사, 전문가 조사 등의 연구방법을 사용하였다. 본 연구의 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 심층면담과 또래교수 역량의 교육요구도 순위를 종합하여 연구진은 또래교수 양성 교육과정과 인증제를 설계하였으며, 개발된 교육과정과 인증제에 대해 전문가 조사를 실시하여 전문성을 인정받았다. 둘째, 2020년 3월부터 2022년 2월 말까지 또래교수 양성 교육 및 인증제를 운영하였으며, 학생들을 대상으로 한 만족도조사 결과, 20년도에는 평균 4.33점, 21년에는 평균 4.61점으로 나타나 양성교육에 대한 만족도는 높은 편으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 대학생 또래교수 양성 교육과정과 체제에 대한 시사점을 제시하였다.

■ 중심어 : | 또래교수 역량 | 역량기반 교육과정 개발 | 또래교수 양성 프로그램 | 교육인증제

Abstract

This study aims to develop a training program to strengthen the competency of peer tutors at A University and to establish a sustainable system. It was conducted in the process of developing, operating, evaluating, modifying, and supplementing the curriculum for about two years from January 2019 to February 2022. In-depth interviews, surveys, literature reviews, and expert surveys were used as research methods. The research results can be summarized as follows. First, by combining in-depth interviews and ranking of educational needs of peer tutors' competencies, the researchers designed peer tutors training curriculum and certification system, and these were certified by conducting expert surveys. Second, from March 2020 to the end of February 2022, peer tutor training and certification system were operated, and as a result of a satisfaction survey of students, 4.33 points on average in 2020 and 4.61 points on average in 21, indicating high satisfaction. Finally, the implications were discussed for establishing peer tutor training programs and system in universities.

■ keyword : | Peer Tutor Competency | Competency-based Curriculum | Peer Tutor Training Program | Education Certification System |

접수일자 : 2022년 09월 05일

수정일자 : 2022년 10월 05일

심사완료일 : 2022년 10월 05일

교신저자 : 김미화, e-mail : mhkim02@koreatech.ac.kr

I. 서론

21세기 지식정보사회에서 교수·학습법은 수요자인 학생의 학습방법 및 내용적 선호를 고려한 학습자 중심의 교수·학습법으로 변화해 가고 있으며[1], 이러한 학습자 중심의 교수·학습법을 반영하는 학습전략 중 하나로 학생들의 협업능력을 향상시키고 학업적 성취를 도모하는 또래 튜터링(Peer tutoring)이 있다. 대학에서 또래 튜터링은 학교에서 제공하는 특정 교과목에서 우수한 실력을 갖춘 또래교수가 그 과목을 학습하는데 있어 도움을 받고자 하는 튜티와 함께 공부하는 학생 주도의 학습공동체로 정의할 수 있다[2]. 대학에서 또래교수들은 튜터, 멘토, 또래교수, 학습리더 등의 다양한 명칭으로 불리며, 협력을 통한 학습목표 성취 도모, 학습과제 해결에 필요한 학습방법 및 관련 자료 제공, 학습내용 지도, 학습자들의 유대감 형성 촉진 등의 다양한 역할을 수행한다[3-5]. 이러한 또래교수들의 역할은 특히 실험실습, 프로젝트기반학습, 문제기반학습, 캡스톤디자인 등 학습자가 중심이 되는 교수·학습법을 확대하여 적용하는 대학들에서 점점 더 중요성이 강조되고 있다.

또래교수와 관한 연구들은 살펴보면, 또래교수의 역할이나 활동에 주목하거나[6-9], 또래교수 활동 프로그램의 효과성을 측정하는데 주목하고 있다[10-13]. 그리고 튜티가 인식하는 또래교수의 역량이 튜터링 프로그램의 성과에 영향을 미치는 중요 변인으로 대두됨에 따라 최근 연구에서는 또래교수의 역량에 주목하고 있다[14-16]. 이처럼 또래교수가 지속적인 양질의 학습을 지원하기 위해서는 또래교수를 대상으로 하는 교육 및 훈련 프로그램의 지속적인 제공이 중요하다[6][15][17]. 그러나 대학생 또래교수의 역량 개발의 중요성에도 불구하고 또래교수 역량강화 교육에 대한 사례나 경험적 연구는 적은 편이다[14][17-19].

이에 본 연구에서는 또래교수 양성 교육과정을 개발하여 그 사례를 제시하고자 한다. 특히, 학습자 중심의 교수·학습법을 확대하면서 또래교수에 대한 지속적인 양성에 대한 필요성이 증대되고 대학원생 수가 부족하고 실험실습 비중이 높은 공과중심 A대학의 경우, 또래교수의 지속적인 양성이 필요하다. 그러나 또래교수 양

성 프로그램이 실제 학점을 취득하는 정규 과정이 아니기 때문에 또래교수 양성의 중요성에 비해 학생들의 참여도가 높지 않을 것으로 추측된다. 이에 학생들이 또래 양성 프로그램에 좀 더 적극적으로 참여하도록 교육 인증제를 도입하는 등의 유도 방안을 같이 개발해야 할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 또래교수 양성 교육과정과 또래교수 교육인증제를 개발하고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 대학에서 또래교수 양성 교육과정과 인증제 개발 및 운영 결과는 어떠한가? 둘째, 또래교수 양성 교육과정과 인증제 운영결과를 바탕으로 도출된 또래교수 양성 교육과정과 인증제 개선안은 무엇인가? 셋째, 또래교수 양성 교육과정과 인증제 개발 및 운영결과를 바탕으로 한 대학 내 또래교수를 양성하기 위한 교육지원체제 구축의 시사점은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 또래교수 양성교육 프로그램

또래교수는 학생들에게 학습과정을 안내하고 조언하는 상담자, 성공적으로 학업을 할 수 있도록 다양한 도움을 제공하는 지원자, 상호작용의 증진을 이끄는 촉진자의 역할을 수행한다[5][9][12]. 또래교수의 역할은 프로그램의 효과를 결정짓는 중요한 요인이며[15], 튜티에게 실질적인 도움을 주기 위해서는 또래교수가 충분한 역량을 갖추고 있어야 한다. 그리고 또래교수는 튜티의 요구, 흥미, 능력에 맞추어 학습을 지도할 수 있어야 하고 튜티와 긍정적인 관계를 형성할 수 있어야 한다[21].

이에 최근 연구에서 또래교수의 역할과 역량에 주목하고 있으며[6-9]. 이를 강화하기 위한 역량교육에 대한 연구들이 수행되고 있다. 대학생 또래교수 교육에 대한 프로그램은 공통적으로 또래교수의 자질과 역할을 훈련내용으로 하고 있으며, 세부 내용을 살펴보면 멘티에 대한 이해, 의사소통 기술, 경청 기술을 훈련내용으로 구성되었다[20]. 가장 최근 연구인 이미영(2020)의 연구에서는 멘토에 대한 이해, 의사소통 기술, 공감 기술 이외에도 타인을 향한 멘토의 대인 의사소통 능력, 멘토 자신의 내면 성장을 위한 인성, 그리고

멘토링 활동을 통한 멘토의 심리사회적인 변화를 위한 심리적 행복감을 향상시키는 내용, 멘토에게 멘토 교육을 실시하는 전문상담사가 수퍼비전을 제공하는 시간을 포함하여 구성하였다[19].

그러나 기존 선행연구에서 포레교수의 활용영역은 청소년을 멘토로 하거나[20][21], 대학생 신입생을 멘토로 하여 대학생할 적응 도모를 주목적으로 하고 있다[14][22]. 그리고 한 개의 단위 프로그램에 포레교수로 활동하기 위해 소수의 인원으로 여러 회기 동안 진행되고 있는 특징을 보이고 있다. 포레교수에 대한 지속적인 양성을 위해서는 대학생인 포레교수가 대학생인 멘티를 대상으로 대학생활 적응, 학업지원 영역에서 활동할 수 있어야 하며, 모든 포레교수 활동 프로그램에서 모두 활약할 수 있어야 한다. 송명현 외(2019)의 연구에서 포레교수는 대학생활 적응, 전공학습, 기초학업 등의 영역에서 활동하며 동료학습자의 동기부여 및 학업 향상을 촉진하는 사람으로 정의하고, 대학 내 포레교수가 활동할 수 있는 모든 영역을 고려하여 포레교수 역량을 도출하였으나 세부적인 양성교육에 대한 내용을 다루지는 않았다. 그러나 포레교수 역량의 교육요구를 도출하여 이를 기반으로 한 포레교수 양성 방안을 제안하였다. 또한 이론강의와 함께 사례나 코칭, 소규모 컨설팅이 병행된 형태, 플립러닝 형태를 제안하였다[16]. 이러한 선행연구를 종합할 때, 멘티역량 강화 교육을 개발할 경우, 멘티에 대한 이해, 의사소통 기술, 경청 기술, 가르치는 기술, 프레젠테이션 능력, 개방적인 태도, 리더십 등이 포함되어야 하며, 강의와 컨설팅, 실습이 병행되는 다양한 형태를 고려해야 할 것이다.

2. 대학에서의 비교과 교육인증제 현황

대학에서 제공하는 교육과정은 대학의 정규 교육과정에서 연계 되는 학문적 지식 이외에 학생들이 미래인재로서 갖추어야 할 여러 역량을 함양하는 데에도 그 목적이 있다[23-26]. 이에 각 대학에서는 고유의 교육 목표와 인재상에 적합한 역량들을 규명하고 여러 비교과 교육과정들을 이 역량들과 매칭하여 지속적으로 개편 및 운영하며, 학생들이 이런 역량을 고루 갖춘 인재임을 인증하는 제도인 인증제를 운영하고 있다[27-29].

I 대학의 경우, 학교의 인재상을 구현하기 위한 6가

지 역량(자율책임, 의사소통, 창의사고, 지식활용, 공감협동, 글로벌)을 규명하고, 이를 함양 및 강화하기 위해 다양한 비교과 교육과정을 제공하고 있다. 그리고 이 교육과정을 학생들이 고루 이수할 수 있도록 이수 로드맵을 제공하여 학생들의 참여도를 높이고, 인증제를 도입하여 3가지 유형의 비교과 교육과정을 고루 이수한 학생을 '참인재'로 인증하여 성적증명서에 기재하고, 이에 따른 수상을 하고 있다. 또한 비교과 과정을 이수한 학생들에게 장학금을 신청할 수 있는 자격을 주고, 자격을 취득한 학생들 중 이수 마일리지 고득점자순으로 장학금도 지급하고 있는 것으로 확인되었다[30].

K 대학의 경우, '차별화된 명품 인재 양성'이라는 목표 아래 인재인증제도를 실행하고 있다. 우선 인재상을 4개의 영역(참된 인성과 봉사정신, 전문지식과 실천적 능력, 도전정신과 창의적 사고, 글로벌마인드와 리더십)으로 나누고, 이 영역들에 대한 인증 기준을 설정하여 이에 매칭되는 교과 및 비교과 수강 및 자기주도활동에 각각 마일리지 점수를 부여한다. 이러한 교과 수강 및 활동들을 통해 마일리지를 쌓고, 누적 마일리지를 하나의 영역당 일정치 이상 충족하였을 때 심의를 거쳐 일반 인재 인증서를 발급해 주며, 4개의 영역의 요건을 모두 충족한 학생들에게는 명품인재 인증서를 발급해 주고 있다[31].

H 대학의 경우, 다양성과 특성화를 요구하는 사회의 인재상을 반영하기 위해 인성·윤리, 의사소통, 문제해결, 실용·전문, 글로벌, 리더십의 6개 영역으로 나누어 비교과 프로그램을 운영하고 있다. 학생들이 정규교과에서 채우지 못한 역량을 운영 중인 비교과과정에서 함양하여 6개 영역의 역량을 고루 갖춘 인재가 될 수 있도록 정규학점 이외에도 일정 수준의 비교과과정의 이수를 의무화하고 이수 이력을 관리하는 인재인증제 또한 21년도에 신설하여 운영하고 있다. 비교과 프로그램에는 동아리 활동, 랩실 참여, 지역공헌활동 등의 봉사활동 등도 포함되어 있으며, 비교과 과정 이수 이력은 종합적으로 평가되고, 우수한 성과를 이룬 학생은 우수인재로 인증하고 포상하여 학생들의 학업동기 및 성취감을 고양시키고자 한다[32].

이렇듯 여러 대학에서 학생들이 미래인재로서 갖추어야 할 역량을 함양시키기 위해 인증제를 운영하는 노력을 기울이고 있으나 이를 더 활성화시키기 위해서는

좀 더 적극적인 학생들의 참여가 필요하며, 각 대학의 상황에 맞는 체제를 구축하고 지속적으로 개선해 나갈 필요가 있다[23][28][29]. 이에 본 연구에서는 위 대학들의 사례들을 참고하여 또래교수 양성 교육과정 및 역량기반 인증제를 개발하고 그 결과를 분석하여, 대학 내 또래교수를 양성하기 위한 교육지원 체제 구축에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

III. 연구방법 및 절차

A대학은 지방소재 공과중심 대학으로 다양한 실험실습 교과나 프로젝트형 수업이 전체 교과의 50%이상 진행된다. 수업의 조교로 투입되는 대학원생 수가 적어 학부생들이 또래교수로서 실험실습교과, NCS교과, 플립러닝교과, MSC교과 등의 수업에서 활동해야 한다. 이러한 또래교수들이 활약하기 위해서는 관련한 충분한 역량을 갖추어야 한다. 이를 위해 관련교과에서 우수한 성적을 거둔 학생을 선발하고 있으나 가르치는 기술과 같은 또래교수로서 갖추어야 할 기본적인 역량강화 교육 제공에 어려움을 느끼고 있었고 매해 지속적으로 또래교수를 양성해야 할 필요가 있었다.

이에 A대학 교수학습센터에서는 A대학의 특성을 반영하여 또래교수의 역량을 강화할 수 있는 교육과정을 개발하고, 지속적으로 또래교수를 양성하기 위한 교육체제를 구축하고자 교육학 전문가가 2인으로 구성된 연구진을 구성하였다. 또래교수 역량을 도출하고 이를 기반으로 양성 교육과정 및 체제를 개발하기 위해 역량기반 교육과정(Competency-based Curriculum 이하 CBC)모형을 기반으로 [표 1]의 절차에 따라 연구를 진행하였다. 역량기반 교육과정은 조직의 목표와 연계된 역량모델을 교육과정에 적용하여 조직에서 필요로 하는 역량을 개발하고 관리할 수 있게 해준다[33]. 또한 CBC는 조직의 성과를 향상시키는 것을 최종목적으로 하며, 위의 절차를 통하여 참여하는 구성원들이 목표로 한 성과를 성취할 수 있도록 요구되는 역량을 개발하기 위한 가장 효율적인 교육과정을 설계 및 개발할 수 있다는 장점이 있다[33-35]. 이에 연구진은 또래교수 양성 교육과정을 개발하는데 CBC모형을 적용하는 것이 적절하다고 판단하였다.

표 1. 연구절차

구분	절차	연구기간
교육과정 및 교육체제 개발	요구조사 및 현황파악	2019.01. ~ 03
	역량 결정 및 교육요구도 조사	
	역량개발 목표 수준 확정	
	교육의 필수성 결정	2019.04. ~ 12
	교육 체제도 개발	
교육과정 및 인증제 개발		
교육과정 및 교육체제 운영·평가	또래교수 양성 교육과정 및 인증제 운영	2020.07. ~ 2022.02.
교육과정 및 교육체제 수정·보완	또래교수 양성 교육과정 및 인증제 개선(안) 도출	2022.02. ~ 03.

A대학의 또래교수 양성 교육담당자 3인, 또래교수 활동 프로그램 운영자 8인, 또래교수로 활동한 학부생 2명을 대상으로 구체적인 요구와 현황 파악을 위해 2019년 1월 한달 간 2회에 걸쳐 심층면담을 진행하였다. 심층면담 내용은 현재 A대학 또래교수 활동 프로그램의 사전교육 여부, 프로그램 운영시기, 활동영역, 또래교수로서 길러야 할 역량이나 필요한 교육내용 등이었다. 면담은 집단별로 진행되었으며 50분에서 100분 정도 소요되었다. 그리고 또래교수 역량을 도출하기 위해 2019년 2월 한 달간, 문헌조사 및 전문가 조사 등을 통해 또래교수 역량을 도출하고 또래교수 경험자 70명을 대상으로 역량의 중요도와 실행도를 조사하여 A대학 또래교수 역량의 교육요구도를 파악하였다[16].

표 2. 또래교수 교육요구도 분석 결과[16]

구분	Borich 요구도	L/F	우선 순위
개방적인 태도	1	1사분면	◎
프레젠테이션 능력	2	1사분면	◎
상담 기술	3		
가르치는 기술	4	1사분면	◎
리더십	5	1사분면	◎
HRD관련 지식	6		○
전공관련 지식	7		○
학습동기를 촉진할 수 있는 기술	8		○
자기개발(스펙)	9		
문제해결 능력	10		
시간관리 기술	11	1사분면	○
학습방법(전략) 기술	12	1사분면	○
학습스트레스 관리 능력	13		
교양관련 지식	14		
대인관계 기술	15		
의사소통 능력	16	1사분면	○
학습계획(목표) 수립 기술	17	1사분면	○
MSC분야 지식	18		

◎ 최우선 순위, ○ 차우선 순위

A대학 포레교수 역량의 최우선순위, 차우선순위 역량 등을 중심으로 2019년 4월~12월 말까지 포레교수 양성 교육과정 및 인증제 등의 교육과정 및 체제 개발을 추진하였다[16]. 개발된 교육과정과 인증제는 포레교수 양성 교육담당자와의 교육학 교수를 포함한 전문가 11인의 검토를 통해 최종 확정하였다. 전문가 검토를 위한 조사도구는 포레교수 양성 교육과정 목표의 적절성, 과정별 학습목표의 적절성, 7개 과정(주제)의 적절성, 과정별 세부 학습내용의 적절성, 교수-학습방법의 적절성, 과정별 포레교수 역량 매칭의 적절성, 전체 교육과정의 체계성, 인증제의 체계성, 인증제의 실행가능성 등의 9개 문항으로 이루어져 있으며 5점 리커트 척도로 이루어졌다. 전문가 조사 결과는 SPSS 24를 이용하여 기술통계 방법을 사용하여 분석하였다.

개발된 교육과정을 기반으로 2020년 7월부터 2022년 2월 말까지 A대학 학생을 대상으로 포레교수 양성 교육 및 인증제를 운영하였다. 양성교육 및 인증제의 개선사항을 도출하기 위해 학생 만족도와 운영결과를 분석하고 포레교수 양성교육담당자 및 포레교수 활동 프로그램 운영자 6명, 교육에 2회 이상 참여한 학생 3명과의 심층면담을 진행하였다. 양성교육 참여자 만족도 조사지는 5점 리커트 척도로 이루어져 있으며, 진행 방식, 교육주제, 도움정도 등 전반적인 만족도로 구성되어 있으며 교육이 종료된 직후, 조사하였다. 마지막으로 심층면담의 경우, 포레교수 양성 교육과정 개선사항, 추가요청 교육주제, 포레교수 인증제 개선사항 등을 중점적으로 집단별로 나누어 2022년 2월 1~2회에 걸쳐 진행하였다. 면담은 40분~60분 가량 소요되었으며, 면담 결과는 내용을 범주화하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 포레교수 양성 교육과정 및 체제 개발

포레교수 양성 교육과정 개발을 위한 요구조사 및 현황파악을 위해 A대학의 포레교수 양성 교육담당자, 포레교수 활동 프로그램 운영자, 포레교수로 활동한 학생 등 13명을 대상으로 심층면담을 진행하였다. 심층면담

내용은 교수 양성 교육담당자, 포레교수 활동 프로그램 운영자의 경우, ① A대학 포레교수 활동 프로그램의 사전교육 여부, ②양성 교육과정 운영시기, 활동영역, ③ 포레교수로서 길러야 할 역량이나 필요한 교육내용에 대한 요구사항 등이며, 포레교수 학생들의 경우, ①참여한 포레교수 활동 프로그램 ②포레교수 활동시 어려움 점 ③포레교수에게 필요한 역량 ④포레교수에게 필요한 교육 등이다.

교수 양성 교육담당자, 포레교수 활동 프로그램 운영자의 심층면담 결과를 종합하면, 첫째, A대학에서 운영되는 포레교수 관련 프로그램은 총 6개로 실습교과튜터링, NCS교과튜터링, MSC튜터링, 신입생 필수교과멘토링, 생활관 포레상담 등이었다. 둘째, 포레교수 대상 사전교육은 프로그램 일정 및 제출 서류 안내 등 행정적인 정보가 주로 제공되고 있었고, 역량강화를 위한 교육은 MSC튜터링, 생활관 포레상담 프로그램이외에는 진행되지 않았다. 셋째, 대부분의 프로그램이 한 학기동안 진행되며 학기 시작 전, 면담을 통해 우수학생을 선발하거나 해당 교과 교수님의 추천 등을 통해 포레교수를 선발하는 것으로 나타났다. 넷째, 포레교수가 길러야 할 역량으로 가르치는 기술, 상담능력, 갈등관리 능력 등이 제안되었다. 마지막으로 이론 강의와 함께 다양한 사례별 대처방법, 실습을 병행하는 방법이 제안되었다.

그리고 학생대상 심층면담 결과를 종합하면, 첫째, 포레교수들은 가르치는 방법에 대해 배운 적이 없어 직접 부딪쳐가면서 대처하고 있었다. 둘째, 멘티 학생들과 갈등이 있는 경우, 대처하는 법, 멘티의 목표와 목표를 설정하는 법, 멘티와의 서로 에티켓을 지키는 법 등 구체적인 기술과 전략에 대한 교육을 요구하고 있었다. 셋째, 포레교수 양성 교육 운영시기에 대해서는 포레교수 활동을 수행하기 직전이나 첫 주에 하는 것이 참여도가 높을 것이라는 의견에 제안되었다.

이후, A대학 포레교수 면담 및 문헌조사, 전문가조사를 통해 도출된 18개의 포레교수 역량이 도출되었다. 이를 기반으로 포레교수 경험자 70명을 대상으로 교육 요구도를 산출한 결과, 최우선적으로 개발이 필요한 역량은 가르치는 기술, 프레젠테이션 능력, 개방적인 태도, 리더십 등 4개 역량으로 나타났다[16]. 이러한 교육

요구도 분석결과와 또래교수 양성 교육담당자의 요구 사항 등을 종합하여, 대학생 또래교수가 갖추어야 할 역량강화를 통한 대학 내 지식공유 활성화를 역량개발 프로그램의 목표로 설정하였다. 그리고 교육과정 설계 시, 최우선 순위를 중심으로 공통과정을 구성하고, 차우선 순위와 그 외 또래교수의 역량을 중심으로 선택과정을 구성하기로 결정하였다. 과정을 설계하는 단계에서 HRD 관련 지식, 전공 관련 지식, 교양 관련 지식, 수학, 물리, 전산(MSC)분야 지식과 같은 특정학문 분야의 전문성과 관련된 역량은 또래교수 양성 교육과정에서 다루기 어려우며, 또래교수 관련 프로그램에 따라 필요한 지식이 다르기 때문에 이를 또래교수 양성 교육과정에서 다루지 않는 것을 결정하였다. 심층면담과 또래교수 역량의 교육요구도 순위를 종합하여 연구진은 또래교수 양성 교육과정과 인증제를 설계하였으며, 설계 과정에서 또래교수 양성 교육 담당자와 협의를 통해 [표 3] [표 4]와 같이 또래교수 양성 교육과정과 인증제(안)를 완성하였다.

표 3. 또래교수 양성 교육과정 개요

교육목표	대학 내 또래교수로 활용하기 위한 지식, 기능, 태도를 습득하고, 또래교수 활동에 적용할 수 있다.		
과정별 학습목표 (예시)	코칭 스킬업	1.코칭에 대한 기초이론을 설명할 수 있다. 2.코칭스킬을 또래교수활동 상황에서 사용할 수 있다.	
	프레젠테이션 역량강화	1.나의 프레젠테이션 역량수준을 파악할 수 있다 2.발표 및 질문기술에 대해 설명할 수 있다. 3.발표 및 질문기술을 또래교수활동에서 사용할 수 있다.	
	목표 및 시간 관리 리더십	1.리더로서 튜터의 생각을 분석하고 변화하는 방법을 설명할 수 있다. 2.유형별 목표관리/시간관리 전략에 대해 설명할 수 있다. 3.목표관리/시간관리 전략을 또래교수활동에 사용할 수 있다.	
교수-학습방법	강의, 실습(컨설팅)		
운영시기	공통과정 : 2-3월 / 8월-9월 선택과정 : 4-6월 / 10월-12월		
과정별 학습내용			
	과정 명(주제)	중요 학습내용	관련 또래교수 역량
공통과정	코칭 스킬업 (2차시)	· 코칭의 이해 · 코칭의 핵심스킬 · 문제를 찾아가는 코칭질문 · '실습' 코칭 케이스 스터디	· 가르치는 기술 · 개방적 태도 · 학습동기를 촉진할 수 있는 기술
	프레젠테이션 역량 강화 (2차시)	· 프레젠테이션 역량 진단 · 발표 자신감 향상기법 · 명 프레젠테이션의 발표 및 질문기술 · 프레젠테이션 실습 및 클리닉	· 프레젠테이션능력 · 의사소통능력
	목표 및 시간관리 리더십 (2차시)	· 튜터의 생각을 분석/변화시키는 리더십 · 유형별 목표설정 방법	· 리더십 · 가르치는 기술 · 시간관리 기술

선택과정		· 유형별 시간관리 방법 · 목표설정 및 시간관리 계획수립 실습	· 학습계획 및 목표수립 기술
	질문 및 피드백 전략 (2차시)	· 튜터와 공감 대화법 · 학습에 참여하게 만드는 질문법 · 자신감을 높이는 피드백 방법 · '실습' 질문 및 피드백 케이스 스터디	· 개방적 태도 · 상담기술 · 의사소통능력
	갈등관리 커뮤니케이션 (2차시)	· 커뮤니케이션 스킬 · 또래교수가 겪을 수 있는 갈등유형 · 유형별 대응방안 및 노하우 · 또래교수의 멘탈관리 · 또래교수의 대응사례 공유 · 갈등상황별 실습	· 개방적 태도 · 상담기술 · 대인관계 기술 · 학업스트레스 관리능력
	디지털 학습도구를 이용한 퍼실리테이션 (2차시)	· 퍼실리테이션 가치 및 프로세스 · 문제해결안 도출 및 액션플랜 수립 · 퍼실리테이션 지원도구(Padlet, beecanvas 등) · beecanvas 실습 및 피드백	· 상담기술 · 의사소통능력 · 가르치는 기술 · 문제해결 능력

표 4. 또래교수 인증제 인증기준(안)

단계 구분	인증기준	인증혜택
Participant	공통과정 1회 참여	수료증
Beginner	공통과정 2회 참여	수료증
Advanced	공통/선택과정 3회 참여+퀴즈 70점이상	수료증
Master	공통/선택과정 4회 참여+퀴즈 70점이상	인증서/장학금

또래교수 양성 교육과정을 살펴보면, 공통과정과 선택과정으로 이루어져 있다. 각 과정을 2차시로 강의와 실습 위주의 방법으로 이루어진다. 공통과정의 경우, 강의와 간략한 실습을 위주로 구성되었고, 가르치는 기술, 프레젠테이션능력, 리더십, 개방적 태도 등의 최우선순위의 역량을 중심으로 2개 과정으로 구성되었다. 선택과정의 경우, 공통과정보다 실습의 비중을 높이고 다양한 또래교수 역량을 배양할 수 있도록 4개 과정으로 설계하였다.

또래교수 인증제는 'Participant', 'Beginner', 'Advanced', 'Master' 등의 4단계로 이루어져 있다. 그리고 튜터링 등의 또래교수 관련 프로그램에서 활동하기 위해서는 1단계인 'Participant'를 필수화하여 공통과정을 사전에 1회 이상 이수하거나 선발 후, 1주일 이내에 이수하도록 하였다. 또한 교육참여를 유도하고 또래교수 활동을 강화하기 위해 각 단계별로 수료증을 제공하고 'Master'의 경우, 장학금 수여라는 보상을 제공하도록 설계하였다. 이후, 개발된 교육과정과 인증제에 대해 전문가 11인을 대상으로 전문가 조사를 실시하였다. 전문가 검토 결과는 아래 [표 5]와 같이 또래교수 양성 교육과정의 적절성 4.81점(S.D=.22), 인증제의 적절성 4.36점(S.D=.45)으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 연구진은 개발된 양성 교육과정과 인증제가 적절한 것으로 판단하였다.

표 5. 전문가 검토 결과

구분	문항	M	S.D
교육 프로그램	또래교수 양성 교육과정 목표의 적절성	4.91	.30
	과정별 학습목표의 적절성	4.91	.30
	7개 과정(주제)의 적절성	4.73	.47
	과정별 중요 학습내용의 적절성	4.91	.30
	교수-학습방법의 적절성	4.91	.30
	과정별 또래교수 역량 매칭의 적절성	4.45	.69
	전체 교육과정의 체계성	4.82	.40
인증제	인증제의 체계성	4.45	.52
	인증제의 실행가능성	4.27	.47

2. 또래교수 양성 교육과정 및 체제 운영

2020년 3월부터 2022년 2월 말까지 또래교수 양성 교육 및 인증제를 운영하였으며, 운영결과는 [그림 1] [표 6][표 7]과 같다. 2020년도의 경우, COVID-19로 인해 전면 비대면 수업이 진행됨에 대면 강의로 진행하지 못하고 실시간 강의로 운영되었다. 6회에 걸쳐 5개 과정이 진행되었으며, 99명의 학생이 참여하였다. 만족도 조사 결과, 평균 4.33점으로 나타나 양성 교육에 대한 만족도는 높은 편으로 나타났다.

2021년의 경우에도 사회적 거리두기가 지속됨에 따라 코칭 스킬업과 프레젠테이션 강화 과정과 같은 공통 과정은 이러닝 콘텐츠로 제작하여 운영되었으며, 선택 과정의 경우, 실시간 강의로 개설되었다. 또래교수 양성 교육과정은 8회에 걸쳐 5개 과정이 운영되었으며, 375명의 학생들이 참여하였다. 2021년도 양성교육 만족도 평균은 4.61점으로 2020년에 비해 상승하였으며, 참여자의 수로 증가해 양성교육이 안정적으로 정착된 것으로 보인다.

또한 지속적인 또래교수 역량강화를 유도하고 참여율을 높이기 위해서 인증제의 유효기간을 1년으로 설정하였다. 2020년부터 2022년 2월까지 약 2년간 또래교수 인증제를 운영한 결과는 [표 7]과 같다. 구체적으로 살펴보면, 2020년에는 Participant 55명, Beginner 10명, Master 6명이며, 2021년의 경우, Participant 86명, Beginner 143명, Advanced 1명으로 나타났다. 2020년에 비해 2021년에는 Participant, Beginner 인증단계가 증가하여 규모를 증가하였으나 Master 인증단계는 0건으로 2021년에 비해 감소한 것으로 나타났다.

표 6. 또래교수 양성교육 운영결과(2020-2021년)

구분	과정 명	2020		2021			
		하반기		상반기		하반기	
		인원(회)	만족도	인원(회)	만족도	인원(회)	만족도
공통과정	코칭 스킬업	43명(1회)	4.32	126명(1회)	4.45	75명(1회)	4.61
	프레젠테이션 역량강화	16명(1회)	4.26	99명(1회)	4.55	44명(1회)	4.71
	목표 및 시간관리 리더십	10명(1회)	4.25	-	-	-	-
선택과정	질문 및 피드백 전략	-	-	-	-	8명(1회)	4.60
	갈등관리 커뮤니케이션	15명(1회)	4.35	-	-	9명(1회)	4.48
	디지털 학습도구를 이용한 퍼실리테이션	15명(2회)	4.49	14명(2회)	4.85	-	-
	계/평균	99명(6회)/4.33		375명(8회)/4.61			

표 7. 또래교수 인증제 운영결과(2020-2021년)

단계 구분	2020년	2021년
Participant	55	86
Beginner	10	143
Advanced	0	1
Master	6	0

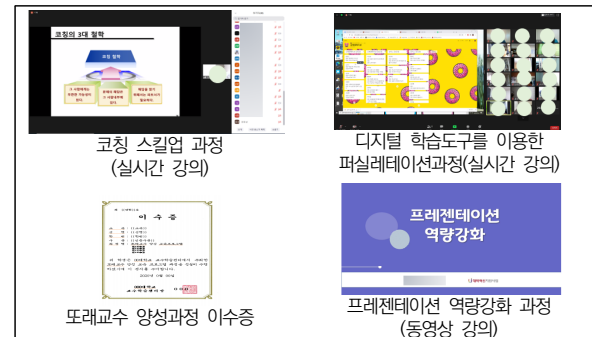


그림 1. 또래교수 양성 교육 운영 사진

3. 또래교수 양성 교육과정 및 체제 개선(안)

또래교수 양성 교육과정의 개선사항을 도출하기 위해 만족도조사 및 운영결과를 분석하고, 또래교수 양성 교육담당자 및 또래교수 활동 프로그램 운영자, 참여 학생을 대상으로 심층면담을 진행하였다. 심층면담 내용은 ①교육 프로그램의 장점 ②교육 프로그램 담당자 및 활동 프로그램 운영자로서 어려운 점 ③교육 프로그램 개선사항 ④또래교수 인증제의 개선사항 등을 중심으로 질문하였으며, 또래교수 활동학생의 경우, ①교육 프로그램의 장점 ②교육 프로그램 개선사항 ③또래교수 인증제의 개선사항을 중점으로 질문하였다.

심층면담 결과, 양성교육에 대한 장점으로 가르치기

위한 다양한 방법과 기술을 배울 수 있는 점, 또래교수의 역할이나 태도를 생각할 수 있는 점, 동영상 강의의 경우, 편한 시간 대에 들을 수 있는 점 등을 언급하고 있었다. 단점으로는 동영상 강의로 진행되는 경우 실습보다는 강의 위주로 진행되고 질문을 하기 어려운 점, 구체적인 사례나 예시가 다양하지 않은 점, 실시간/동영상 강의 등 비대면으로 진행되어 집중하기 어려운 점, 제공되는 강의 수가 적어 중복수강하는 경우가 있다는 점 등이 제시되었다.

교육방법에 대해서는 실제 현장에서 바로 적용할 수 있도록 사례나 상황별 전략을 제시하는 형태가 제안되었으며, 이론에 대한 실습이나 컨설팅 형태를 강의와 병행할 것을 요구하였다. 교육 주제면에서도 현장에 바로 적용할 수 있는 다양한 전략 제공해 줄 것을 요구하였고, 튜터들의 특성을 파악하는 법, 초반 래포를 형성할 수 있는 아이스 브레이킹 기법, 노트필기나 집중력 향상과 관련된 학습전략, 학습동기를 유발할 수 있는 방법 등의 교육주제가 제안되었다. 그리고 학기 중, 또래교수 활동 중간에 다양한 어려움을 겪고 의욕이 떨어진 또래교수들을 위해 장기간 운영되는 리더십 캠프를 통해 성취동기를 고취시키고 또래교수 간 교류가 필요하다는 의견이 제시되었다.

운영시기에 대한 의견으로는 또래교수 활동이 시작되는 시점을 전후하여 방학기간과 학기초에서 대부분이 과정이 이루어져야 또래교수 활동에 집중할 수 있다는 의견을 제안되었다. 그리고 리더십 강화 캠프의 경우, 또래교수 활동이 진행되는 중간시기인 개강 두달 뒤 실시하여 또래교수의 의욕을 고취시키고 리더십을 함양할 수 있도록 할 필요가 있음을 언급하고 있었다. 마지막으로 또래교수 인증제와 관련해 퀴즈 통과 점수가 난이도가 높아 Advanced, Master인증단계가 되기 어렵다는 점, 양성교육이 또래교수 활동과 연계되어야 지속적인 또래교수 양성이 가능하므로 Master인증단계를 퀴즈통과보다는 활동수기공모로 대체할 필요가 있다는 의견 등이 제시되었다.

이러한 결과를 종합하여 연구진은 또래교수 양성 교육과정 및 체제 개선(안)을 [그림 2][표 8]과 같이 제시하였다. 구체적으로 살펴보면, 공통과정을 기초와 심화로 구분되며, 플립러닝 형태로 진행된다. 기초과정은 이

론중심 동영상 강의로 진행되어 접근성을 강화하고 심화과정을 실습 및 컨설팅의 형태로 기초과정과 연계된다. 선택과정은 학생 개인별 역량수준이나 인증단계에 따라 수강할 수 있도록 다양한 주제로 매 학기 개설하고, 강의와 실습, 컨설팅, PBL(문제기반학습)로 진행된다.

마지막으로 또래교수 인증제의 경우, [표 9]와 같이 개선하였다. 구체적으로 보면, Advanced 인증단계의 퀴즈 통과를 삭제하고 참여 횟수를 3회에서 4회로 증가하였다. Master 인증단계의 경우, 퀴즈대신 활동수기 공모를 통해 또래교수 활동 프로그램에 바로 적용할 수 있도록 수정하였다. 이후, 수기모음집을 공유하여 대학 내 또래교수 활동을 활성화하도록 하였다.

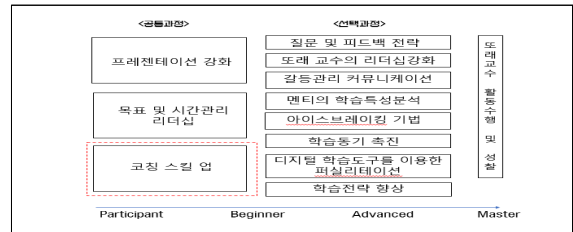


그림 2. 또래교수 양성 교육 체제 개선(안)

표 8. 또래교수 양성 교육과정 개선(안)

구분	과정 명	교수학습방법	차시	교육방식	
공통과정	코칭 스킬업	기초	강의	2차시	동영상 강의 수강+퀴즈수행
		심화	실습, 컨설팅	2차시	실시간/대면 강의 수강
	프레젠테이션 역량 강화	기초	강의	2차시	동영상 강의 수강+퀴즈수행
		심화	실습, 컨설팅	2차시	실시간/대면 강의 수강
	목표 및 시간관리 리더십	기초	강의	2차시	동영상 강의 수강+퀴즈수행
		심화	실습, 컨설팅	2차시	실시간/대면 강의 수강
선택과정	질문 및 피드백 전략	강의, 실습, 컨설팅	2차시	실시간/대면 강의 수강	
	또래교수의 리더십 강화 캠프	강의, PBL, 실습	8차시		
	갈등관리커뮤니케이션	강의, PBL, 실습	2차시		
	튜터의 학습특성분석	강의, 실습, 컨설팅	2차시	실시간/대면 강의 수강	
	초반 래포형성을 위한 아이스브레이킹 기법	강의, 실습	2차시		
	학습동기촉진	강의, 실습	2차시		
	디지털 학습도구를 이용한 퍼실리테이션	강의, 실습	각 2차시		
학습전략 향상(노트필기, 예습/복습 등)	강의, 실습	각 2차시			

표 9. 포래교수 인증제 인증제 개선(안)

단계 구분	인증기준	인증혜택
Participant	공통과정 1회 참여	수료증
Beginner	공통과정 2회 참여	수료증
Advanced	공통/선택과정 4회 참여	수료증
Master	공통/선택과정 4회 참여+활동수기 공모	인증서/장학금

V. 결론

본 연구는 A대학의 포래교수 양성 교육과정을 개발하고 지속적인 포래교수 양성을 위한 체제를 마련하는데 그 목적이 있다. 연구결과를 기초로 대학생의 포래교수 양성 교육과정과 체제에 대한 중요결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 대학생 포래교수 양성 교육과정은 공통과정 3개 과정, 선택과정 7개 과정으로 이루어져 있다. 공통과정은 포래교수의 역량 증, 최우선순위를 중심으로 개발되었으며, ①코칭업 스킬업 ②프레젠테이션 역량 강화 ③목표 및 시간관리 리더십 과정으로 설계되었다. 선택과정은 최우선순위 역량 이외에 상담기술 등의 차우선순위 역량과 그 외 다양한 포래교수 역량을 고려하여 설계되었다. 그리고 선택과정은 포래교수가 다양한 교육을 선택하여 수강할 수 있도록 ①질문 및 피드백 전략 ②포래교수의 리더십 강화 캠프 ③갈등관리커뮤니케이션 ④튜티의 학습특성분석 ⑤초반 래포형성을 위한 아이스브레이킹 기법 ⑥학습동기촉진 ⑦디지털 학습도구를 이용한 퍼실리테이션 ⑧학습전략 향상(노트필기, 예습/복습 등) 과정 등의 7개 과정으로 설계되었다. 이는 선행연구에서의 포래교수 양성교육이 3회기 이상의 다회기의 교육으로 진행되며, 멘티의 특성분석, 대화기술, 의사소통기술, 공감기술을 포래교수 양성교육의 중요한 주제로 다루고 있는 결과에 일치한다[14][17-19].

둘째, 대학생 포래교수 양성 교육과정 중, 공통과정의 교수-학습방법은 플립러닝 형식으로 구성되어 있다. 기초과정은 이론과 사례 중심으로 강의법을 사용하여 동영상 강의로 제공되며, 심화과정에서 기초과정과 관련된 내용을 실습하거나 컨설팅하는 실시간/대면 강의형태로 설계되었다. 이는 송명현 외(2019)의 연구에서 포래교수 양성 교육의 방식으로 플립러닝을 제시한 것과 일치한 결과이다[16]. 플립러닝은 이론을 동영상강의로

제공되어 반복하여 수강할 수 있으며, 이와 관련된 실습, 컨설팅 등의 심화활동을 수행할 수 있다. 이를 통해 플립러닝 방식은 단기간에 포래교수로 양성되어 활동을 수행해야 하는 대학생 포래교수에게 적절한 교수-학습방법임을 확인할 수 있었다.

셋째, 대학생 포래교수 양성 교육과정의 선택과정은 강의법, 실습, 컨설팅, PBL(문제기반학습)으로 진행되고, 실시간/대면 강의형태로 구성된다. 이는 김지연(2011)의 연구에서 멘토교육이 참여식으로 진행되어 집단 및 개별활동, 실습 등 참여식으로 포래교수 양성교육이 이루어져야 한다는 결과와 일치한다[17]. 포래교수들은 양성교육 이수 후, 튜티에게 배운 바를 바로 적용할 수 있어야 한다. 이에 충분한 실습기회를 부여하고 선택과정은 공통과정보다 사례나 구체적인 예시를 기반으로 포래교수가 활동 현장에 바로 적용하고 이를 점검받을 수 있도록 컨설팅, 실습, PBL의 형태로 진행될 필요가 있다고 여겨진다.

넷째, 대학생 포래교수 양성 교육과정 중, 공통과정 중 기초과정은 학기 시작 2주 전~개강 2주 안에 개설되어 지속 운영되며, 리더십 강화 캠프과정은 학기 시작 두 달 후, 나머지 심화과정, 선택과정은 학기 중 운영된다. 선행연구의 대부분의 포래교수 양성교육은 개별 단위의 포래교수 활동 프로그램의 보조적인 수단으로 진행되어, 오리엔테이션, 사후활동 점검, 활동성찰 등과 연계해 초반부나 정해진 시기에 운영된다[14][17-19]. 그러나 본 연구의 포래교육 양성 교육과정은 포래교수 활동 프로그램보다는 활동 이전 일반적인 포래교수 양성에 중점을 두고 있어 각 포래교수 활동 프로그램의 특성을 반영한 추가적인 오리엔테이션이나 보수교육이 필요하다고 판단된다.

마지막으로 포래교수 인증제는 'Participant', 'Beginner', 'Advanced', 'Master'의 4단계로 이루어져 있다. 그리고 포래교수 활동과의 연계성을 강화하기 위해 공통과정 1회 참여인 'Participant' 단계를 필수화하였으며, 'Master'단계의 경우는 양성교육 4회 참여 함께 포래교수 활동수기를 공모하여 장학금을 수여한다. 이처럼 다양한 역량을 함양할 수 있도록 교육을 제공하고 그 우수한 성과자를 보상하고 인증한다는 점은 선행연구의 비교과 인증제도와 일치한다[30-32]. 그러나 일부 단계

를 필수화하였다는 점은 또래교수로 활용할 수 있는 예비 자격증을 부여한 것으로 자격제도와 인증제도가 혼합된 형태라고 여겨진다.

이러한 연구결과를 바탕으로 대학생 또래교수 양성 교육과정과 체제에 대해 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 또래교수의 역량수준이나 또래교수 활동에 따라 요구되는 역량이 달라질 수 있기 때문에 이를 고려하여 다양한 과정을 지속적으로 개발할 필요가 있다. 둘째, 또래교수가 경험하는 다양한 상황과 활동사례를 조사하여 이를 기반으로 대응방법이나 전략을 제시할 필요가 있다. 셋째, 또래교수 활동을 수행하는 다양한 대학 내 기간 간 긴밀한 협조체제가 구축되어야 한다. 또래교수 활동 수행 시, 발생하는 문제상황에 적절히 대응하고 해결방안을 모색하기 위해서는 또래교수 양성 교육담당자, 또래교수 활동 프로그램 담당자, 대학생 또래교수 사이에 긴밀한 협의를 통해 서로의 입장과 의견을 공유할 수 있어야 할 것이다.

지금까지 대학생의 또래교수와 관련된 연구들은 대부분 또래교수가 활동하는 멘토링, 튜터링 프로그램에 주목하고 있다. 본 연구는 대학생의 또래교수의 역량에 주목하고 하여 송명현 외(2019)의 연구에서 도출된 대학생 또래교수 역량의 교육요구도를 기반으로 대학생 또래교수 양성 교육과정과 체제를 제시하였다는 점에서 의의가 있다[16]. 또한 대학원생 수가 적어 학부생이 또래교수의 역할을 수행해야 하는 중소규모 대학들에게 또래교수를 양성할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

그러나 본 연구에서 제안된 또래교수 양성 교육과정에 대한 평가는 프로그램 운영결과 및 만족도 조사분석, 참여자 면담 등을 통해 평가되었으므로 효과성을 정확히 측정하기 위해서는 추후 또래교수의 역량에 대한 진단도구를 개발하는 연구가 진행될 필요가 있다. 이에 양성 교육과정에 참여한 학생들을 대상으로 또래교수 역량진단을 사전-사후 검사로 실시하여 교육과정의 성과를 분석하고 인증단계와 관련성을 살펴보는 연구 또한 진행될 필요가 있다. 마지막으로, 또래교수의 역량을 도출하고 역량의 교육요구도를 분석한 것은 COVID-19 발생 이전인 2019 1월에 진행되었다. COVID-19는 사회·문화적 전반에 걸친 변화뿐만 아

니라 대학생의 심리적 상태나 기초학력수준, 대학풍토 등을 변화시켰다. 이에 대학생 또래교수에게 요구되는 역량이나 교육요구도에 대한 연구를 다시 수행하여 어떠한 변화가 있었는지에 대한 후속 연구도 진행될 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] 이현아, “대학에서의 학습자 중심 수업 활성화 방안 연구: ‘강의모델 다양화’ 사업의 효과 분석 중심으로,” 학습자중심교과교육학회, 제20권, 제4호, pp.893-916, 2020.
- [2] 서국택, “튜터링 프로그램이 튜터와 튜티의 이해력과 사고력에 미치는 효과,” 사고개발, 제4권, 제1호, pp.49-62, 2008.
- [3] 김묘정, “동료튜터링을 활용한 토픽(TOPIK) 쓰기 온라인 교육의 가능성 탐색-단국대학교< 외국인을 위한 한국어 쓰기> 수업 사례를 중심으로,” 순천향 인문과학논총, 제40권, 제3호, pp.149-173, 2021.
- [4] 이승구, 박승희, “수학과 학급차원 또래교수가 초등 통합학급 학생들의 수학 학습태도와 수학 학업성취도에 미치는 영향,” 초등교육연구, 제24권, 제3호, pp.297-324, 2011.
- [5] 정미진, 권성룡, “또래교수가 또래교사의 수학적 성과와 수학적 의사소통능력에 미치는 영향,” 학교수학, 제13호, 제1권, pp.127-153, 2011.
- [6] 김인수, “학습공동체 운영사례 연구: K대학교 동료 튜터링을 중심으로,” 안드라고지 투데이, 제13권, 제3호, pp.1-32, 2010.
- [7] 김지현, “대학생 튜터가 피어튜터링(peer tutoring)에서 체험하는 교육적 난점,” 교육원리연구, 제16권, 제2호, pp.117-164, 2011.
- [8] 배성화, 노수림, “대학의 동료 튜터링 프로그램 운영 사례 연구: 튜티의 경험과 인식을 중심으로,” 학습자중심교과교육연구, 제14권, 제3호, pp.247-277, 2014.
- [9] 이성하, 최명숙, “대학생의 동료 튜터링 프로그램에서 참여역할, 학년, 팀구성 방식에 따른 튜티의 역할 수행에 대한 인식 차이,” 교육방법연구, 제25권, 제4호, pp.683-705, 2013.
- [10]곽정숙, 우승희, “학습 튜터링 프로그램이 대인관계,

- 자기주도적 학습력과 학업적 자기효능감에 미치는 효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제18권, 제7호, pp.272-281, 2018.
- [11] 김정화, “학습공동체 참여 대학생의 집단효능감 및 자기주도 학습능력이 학습만족도에 미치는 영향 연구,” 청소년학연구, 제20권, 제12호, pp.315-335, 2013.
- [12] 안현아, 박영신, 김경이, 장미숙, “동료튜터링 프로그램 유형이 대학생의 학업 성취에 미치는 효과: C대학교 사례를 중심으로,” 학습자중심교과교육연구, 제16권, 제10호, 357-377, 2016.
- [13] P. Comfort and J. McMahon, “The effect of peer tutoring on academic achievement,” *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol.6, No.1, pp.168-175, 2014.
- [14] 권명옥, 나정순, 정은경, 권영국, 홍혜정, “선후배 간 멘토링과 멘토 교육 프로그램이 군간호사관생도의 적응, 스트레스, 대인관계능력 및 공감능력에 미치는 효과,” 군진간호연구, 제35권, 제1호, pp.79-99, 2017.
- [15] 김연경, 송해덕, “대학의 동료튜터링 프로그램에서 튜터가 인식한 튜터의 역량수준이 튜터링 성과에 미치는 영향,” 학습자중심교과교육연구, 제15권, 제5호, pp.229-250, 2015.
- [16] 송명현, 하태인, 김우철, “또래교수 역량의 교육요구도 분석: K대학 사례를 중심으로,” 실천공학교육논문지, 제13권, 제1호, pp.155-163, 2021.
- [17] 김지연, *청소년 멘토링 활동 운영 매뉴얼 개발*, 서울: 한국청소년정책연구원, 2011.
- [18] 전광석, *위기청소년을 대상으로 한 멘토의 역량강화 방안에 관한 연구*, 대구대학교 사회복지대학원, 국내 석사학위논문, 2008.
- [19] 이미영, “대학생 멘토역량 강화를 위한 멘토 교육 프로그램이 멘토의 대인 의사소통능력, 인성, 심리적 행복감에 미치는 효과,” 청소년시설환경, 제18권, 제1호, pp.13-23, 2020.
- [20] M. Nguyen, “Peer tutoring as a strategy to promote academic success. Duke University Research Brief,” Retrieved March 23, 2015, from http://childandfamilypolicy.duke.edu/pdfs/schoolresearch/2012_PolicyBriefs/Nguyen_Policy_Brief.pdf, 2013.
- [21] T. Chin, J. Rabow, and J. Estrada, *Tutoring matters: Everything you always wanted to know about how to tutor*(2nd ed), Philadelphia, PA: Temple University Press, 2011.
- [22] 이해경, 조미경, “대학생 그룹 멘토링 프로그램의 효과 측정을 위한 멘토역량 척도 개발 연구 : 대학생 그룹 멘토 참여자를 대상으로,” 청소년학연구, 제19권, 제2호, pp.61-87, 2012.
- [23] 고진영, 정기수, “대학생 핵심역량 척도 개발 및 타당화: H 대학교 학생들을 대상으로,” 교양교육연구, 제11권, 제2호, pp.475-504, 2017.
- [24] 이재진, 김성욱, 이가영, “역량·진로교육 지원을 위한 대학생 e 포트폴리오 시스템 설계와 프로토타입 개발: S 대학교 사례를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제5호, pp.552-564, 2017.
- [25] 김지은, “영어교육전공의 핵심역량중심 학습 프레임 워크와 교육과정 개발에 대한 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제21권, 제7호, pp.459-468, 2021.
- [26] 임광현, 강지혜, “대학 자체교육인증제가 역량기반 교육과정 질 향상에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제20권, 제7호, pp.233-243, 2020.
- [27] 고진영, 정기수, “대학생 핵심역량 척도 개발 및 타당화: H 대학교 학생들을 대상으로,” 교양교육연구, 제11권, 제2호, pp.475-504, 2017.
- [28] 문희정, “대학의 역량기반 비교과 통합관리 시스템 구축,” 학습자중심교과교육연구, 제19권, 제3호, pp.59-80, 2019.
- [29] 류수진, “국립대학의 비교과 마일리지 제도에 관한 사례연구,” 인문사회 21, 제12권, 제5호, pp.847-858, 2021.
- [30] [https://www.inha.ac.kr/sites/kr/files/2022/2022%20%EC%9D%B8%ED%95%98%20%EB%8D%94%EB%B0%B0%EC%9B%80\(%EB%B9%84%EA%B5%90%EA%B3%BC\)%20%EA%B0%80%EC%9D%B4%EB%93%9C%EB%B6%81.pdf](https://www.inha.ac.kr/sites/kr/files/2022/2022%20%EC%9D%B8%ED%95%98%20%EB%8D%94%EB%B0%B0%EC%9B%80(%EB%B9%84%EA%B5%90%EA%B3%BC)%20%EA%B0%80%EC%9D%B4%EB%93%9C%EB%B6%81.pdf)
- [31] <https://www.kyongbuk.co.kr/news/articleView.html?idxno=554472>
- [32] https://www.hanbat.ac.kr/kor/sub05_030107.do
- [33] 정현석, 이철기, “직업능력개발훈련교사의 역량기반 교육훈련프로그램 개발,” 실천공학교육논문지, 제13권, 제2호, pp.421-433, 2021.
- [34] 정운숙, 윤희정, 공성수, “대학생 핵심역량 기반 맞춤형 비교과 프로그램 개발,” *Korean Journal of*

General Education, 제13권, 제5호, pp.293-321, 2019.

[35] 한승록, “역량모델 중심 교육프로그램 개발의 전략적 고찰,” 학습자중심교과교육연구, 제8권, pp.421-444, 2009.

저 자 소 개

송 명 현(Myunghyun Song)

정회원



- 2013년 2월 : 충남대학교 대학원 교육학과(교육학석사)
- 2020년 2월 : 충남대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 2018년 5월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 교수학습센터 연구교수

〈관심분야〉 : 대학교육, 교육과정, 교수-학습

김 미 화(Mi Hwa Kim)

정회원



- 2013년 2월 : Teachers College, Columbia University 교육공학(박사, Ed.D)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 조교수

〈관심분야〉 : 에듀테크, 교수-학습, 디지털 트랜스포메이션, 직업교육훈련