

직무분석을 통한 공수도지도자 양성 프로그램 개발연구

정일홍^{1*}

¹중부대학교 경찰경호학과

Study on Curriculum Development of Karatedo Instructor's through The duty analysis

Il-Hong Jeang^{1*}

¹Division of Information Communication, Hankook University

요 약 공수도의 대중화를 위한 방안으로 우수한 지도자 육성이 시급하며, 이를 위한 교육과정을 개발할 필요성이 제기된다. 이에 직무분석 방법 중 하나인 DACUM을 이용하여 공수도 지도자에게 요구되는 직무와 작업의 영역을 구체적으로 구명하고, 공수도 양성교육과정 개발 및 구성에 필요한 자료를 제시하여 현장에서 활동하고 있는 공수도지도자의 직무수행 능력향상에 기여할 수 있는 유용한 자료를 제시하는데 본 연구의 목적이 있다.

본 연구에서는 DACUM을 이용하여 핵심작업별 지식, 기능, 도구, 태도 분석을 하였고, 이러한 분석을 바탕으로 교과목을 도출하게 되고, 다시 각 교과목의 교육내용을 재구성하였고, 이를 바탕으로 교육과정 구성 모형과 운영방안을 제시하였다. Likert scale의 7단계를 이용하여 관리자 28명과 지도자 108명을 대상으로 직무영역의 중요도와 교육필요도의 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 토대로 본 연구에서 제시한 연구 문제를 밝히기 위하여 DACUM과 SPSS WIN Ver. 14.0을 이용하여 *t*-test를 분석한 결론은 다음과 같다.

요구분석 과정을 통해서 핵심작업을 도출하고, 각각의 작업을 수행하기 위해 공수도 지도자에게 필요한 지식, 기능, 도구, 태도 분석을 실시하였다. 각 작업에 대한 지식, 기능, 도구, 태도 분석결과 47개의 핵심작업에 대해서 167개의 지식항목, 143개의 기능항목, 60개의 도구항목, 16개의 태도 항목을 재분류하여 총 18개의 교과목을 도출하였다.

공수도 지도자 양성교육과정의 교육과정 구성모형은 '공수도 실기전문가 영역', '공수도 이론전문가 영역', '공수도 도장경영전문가 영역'으로 구성되었다. 운영방식은 1단계 기본과정, 2단계 통합과정, 3단계 심화보충과정으로 구성되었다.

Abstract As a way to popularize Karatedo, a curriculum for developing excellent trainers is needed. For that, DACUM was used to specifically look into the field of duty and work that a Karatedo trainer should have, and the purpose of this study is to present fundamental data necessary for developing and organizing the curriculum of cultivating Karatedo and create a useful material that can contribute to improve Karatedo trainers' performances who are working on site. A survey using Likert scale's 7 stages was conducted on DACUM meeting data, 28 managers and 108 trainers. Based on the collected data, this study had a test in order to solve the presented subject using DACUM method and SPSS WIN Ver. 14.0.

This core work through the requirements analysis process. And karate leaders the necessary knowledge, skills, and tools, and attitude analysis was carried out to perform the tasks of each. Knowledge, skills, tools and attitude for each task, toward the results of the analysis were 47 core tasks.

167 knowledge items, function 143 items, the tool 60 items, 16 attitude items reclassified a total of 18 subjects were derived.

The configuration of the karate leader training program curriculum model 'Karate practical expert area', 'theory karate expert area', 'Karate gym business area experts' was composed. Basic process of how it works Step 1, Step 2 integration process, replenishment process intensified Step 3 was composed.

Key Words : Karatedo, Curriculum, DACUM

*Corresponding Author : Il-Hong Jeang

Tel: +82-10-2393-0055 email: karateka@hanmail.net

접수일 12년 09월 12일

수정일 (1차 12년 09월 24일, 2차 12년 10월 04일)

게재확정일 12년 10월 11일

1. 서론

공수도는 손과 발을 중심으로 온몸을 이용하여 치고, 차고, 막고, 꺾고, 던지는 기술로서 정신수양을 겸한 무도이며, 위급시 상태를 제압하는 호신술이자 심신단련을 통해 인간다운 길을 걷도록 하는 무도스포츠이다.

현재 180개국의 8천만 명이 넘는 인구가 자신의 건강, 호신, 여가 등 다양한 목적으로 공수도를 수련하고 있으며[1], 동시에 국제적인 무도스포츠로서의 역할을 담당하고 있다. 이러한 공수도는 국제적으로 1994년 아시안게임 정식종목으로 채택되었으며, 한국은 2001년 대한체육회 인정단체, 2003년 준가맹, 2007년 정가맹 종목 및 전국체육대회 전시종목과 동호인종목으로 채택되었다[1]. 이러한 동향이라면 추후 국제적으로 하계올림픽대회, 국내에는 전국체육대회의 정식종목으로 채택될 가능성이 높을 것으로 보이며, 학교 및 실업 엘리트 팀 창단, 대학 강좌개설, 수련도장 증가 등으로 인하여 공수도가 더욱 대중들 사이에서 관심의 대상으로 부각될 것으로 예측된다.

이에 따라 국내에서의 대중화를 위한 방안으로 실력있는 지도자를 육성하기 위한 지도자양성 교육과정 개발이 절실하다. 현재 대한공수도연맹에서는 지도자 양성을 위한 연수를 주말마다 실시하고 있으나, 이 교육은 수련과 정별 공수도 기술을 중심으로 이루어지고 있다. 따라서 효율적이고 체계적인 공수도 지도자 양성 프로그램의 개발이 중요하다 하겠다.

공수도 지도자의 전문성을 위한 프로그램을 개발하고 체계적인 교육프로그램을 갖추기 위해서는 무엇보다도 공수도지도자의 직무에 대한 구체적인 구명과 그에 따른 직무수행 능력의 준거의 개발이 필요하다. 이에 공수도지도자와 관련된 국내의 연구들을 분석해 본 결과 공수도 지도자의 구체적인 직무와 그에 따른 직무수행 능력의 전문성에 관련된 연구가 전무한 실정이다. 따라서 국내 공수도지도자에게 요구되는 직무를 총체적으로 파악하고 구명하여 구조화할 필요가 있다.

직무분석 방법 중 본 연구에서 채택한 DACUM (Developing A Curriculum) 직무분석은 단기간 내에 교육이나 훈련을 목적으로 해당 직업 분야의 전문가들이 워크숍을 통하여 그 직업에서 요구하는 직무와 작업을 분석하고자 할 때 활용되는 방법으로, 교육과정을 개발하고자 하는 경우 사용하는 방법이다[2]. 특히, 이 결과물은 구체적이고 실제적인 직무의 내용을 분석할 수 있다는 점을 감안하였을 때 효과적인 공수도지도자 양성 프로그램 개발에 적합한 분석방법이라고 할 수 있다.

현재 DACUM을 활용한 선행연구로는 ‘폐선모델의 직

무수행 능력에 관한 연구’[3], ‘숲해설가 양성 프로그램의 교육과정 구성에 관한 연구’[4] 등이 있으며, 본 연구와 유사한 학문분야의 연구로는 ‘DACUM 기법을 이용한 선수 트레이너의 직무분석’[5]으로 다양한 학문분야에서 활용되고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구의 목적은 공수도 지도자에게 요구되는 직무의 영역을 구체적으로 구명하고, 공수도지도자 양성교육기관인 대한공수도연맹에서 이루어지는 교육의 전 단계에 관련된 교육과정 개발 및 구성에 필요한 자료를 제시하여 현장에서 활동하고 있는 공수도지도자의 직무수행 능력향상에 기여할 수 있는 유용한 자료를 제시하는데 있다.

2. 연구방법

2.1 연구 문제

본 연구의 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 공수도 지도자의 수행 직무와 작업은 무엇인가?
- 둘째, 공수도 지도자의 수행 작업에 대한 중요도 및 교육필요도의 인식수준은 어떠한가?
- 셋째, 공수도 지도자 양성 교육과정의 교과목과 세부 교육내용은 무엇인가?
- 넷째, 공수도 지도자 양성 교육과정의 구성모형과 운영방식은 어떠한가?

2.2 연구 대상

본 연구 대상은 관리자 집단과 지도자 집단으로 구분된다. 관리자 집단은 현재 공수도 지도자 양성 프로그램 기획자, 단체나 기관에서 공수도 지도자를 관리하고 있는 자들을 대상으로 하였으나 그 표본의 수가 적어 전체인원으로 하였으며, 지도자 집단은 현재 공수도 도장 및 학교에서의 지도자와 지도자 교육과정을 이수한 자를 대상으로 하였으나 그 사례의 수가 관리자 집단보다 많았기에 표본 집단으로 선정하였다.

관리자 집단은 28명, 지도자 집단은 130명에게 설문지를 배포하였으나 124명의 설문지만 회수되었다. 그 중 불성실한 응답자를 제외한 108명의 설문지를 사용하였다 [표 1].

[표 1] 연구 대상자의 인구통계학적 특성
[Table 1] The Demographic characteristics of subjects 명(%)

변인	구분	관리자 집단 28(100)	지도자 집단 108(100)
성별	남	26(92.9)	102(94.4)
	여	2(7.1)	6(5.6)
연령	10대	0(0.0)	10(9.3)
	20대	9(32.1)	31(28.7)
	30대	17(60.8)	45(41.6)
	40대	2(7.1)	18(16.7)
	60대 이상	0(0.0)	4(3.7)
학력	무학	1(3.5)	0(0.0)
	중졸	0(0.0)	4(3.7)
	고졸	1(3.5)	29(26.9)
	대졸	23(82.3)	67(62.0)
	대학원졸	3(10.7)	8(7.4)
지도경력	1년 미만	0(0.0)	18(16.7)
	1년 이상 - 3년 미만	5(17.7)	29(26.9)
	3년 이상 - 5년 미만	10(35.8)	14(12.9)
	5년 이상 - 10년 미만	0(0.0)	28(25.9)
	10년 이상 - 20년 미만	10(35.8)	13(12.0)
	20년 이상	3(10.7)	6(5.6)

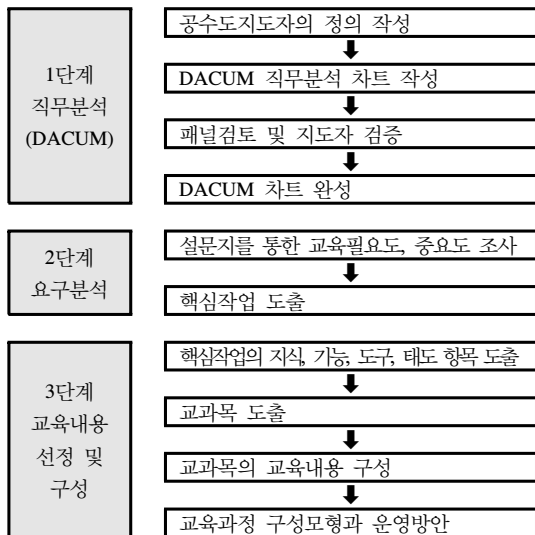
DACUM 위원들은 토론이 가능하도록 얼굴이 보이는 자리배치를 하였다. 공수도지도자의 직무분석을 위해 공수도 관련 지도 및 연구자들에게 추천받은 8명으로 표 2와 같이 위원회를 구성하였다.

[표 2] DACUM위원회 구성
[Table 2] DACUM Committee

구분	소속
진행자	00대학교 체육학과 박사수료(DACUM 이수) 대한공수도연맹 교육위원
기록자	00대학교 체육학과 박사수료(DACUM 이수)
토론 참가자	대한공수도연맹 기술위원장
	00대학 생활체육과 공수도전공 강사 00대학교 체육학과 박사과정
	전. 대한공수도연맹 교육부장 국가대표 지도자
	대한공수도연맹 교육위원 중앙본부도장 지도자
	전. 대한공수도연맹 총본부도장 지도자 00공수도 전문도장 운영
	00공수도 전문도장 지도자

2.3 연구과정 및 절차

연구의 과정 및 절차는 그림 1과 같이 진행하였다.



[그림 1] 연구과정 및 절차
[Fig. 1] Research process and procedures

2.3.1 1단계 : 직무분석

DACUM은 회의자들의 토론을 통해 직무의 실제 과정을 회의장 전면에 기록해 나가는 특징을 갖고 있다.

DACUM 기법은 관련 직업에 종사하고 있는 경험이 풍부한 전문가 8인을 대상으로 브레인스토밍(brain storming) 방법을 사용하여, 수행하고 있는 작업(task)을 분석하고 DACUM 차트(chart)를 개발하였다.

2008년 5월 2일부터 위원회 선정, 회의 개최일자 조정 등 워크숍 준비를 하여 2008년 7월 18일 10시부터 2008년 7월 19일 17시까지 공수도지도자 정의와 DACUM 직무분석 차트를 작성하였다. 진행자는 분석 개요와 과정에 관하여 정확하고 조직적으로 설명하였다. 직무 수행에 필요한 요소들을 함께 정의하고 분석하는 데에 포함되어야 할 것과 배제되어야 할 것을 결정하였다. 이 단계에서 내러진 직업에 대한 정의는 이후 진행 단계에서 계속적인 수정이 가능하도록 하였다. 직무에 대한 정의를 다시 한번 확인한 후, 직무를 수행하는데 주가 되는 작업들을 정의하여 DACUM 벽면에 좌측 상단부터 하단으로 메모를 붙여나갔다. 배열순서보다는 직무 담당자가 실제로 수행하는 직무와 작업에 대한 진술이 정확하게 이루어졌는지, 용어의 선택에 문제가 없었는지를 집중적으로 검토해 나갔다. 작업에 대한 기능이 정확히 이해할 수 있도록 이루어졌는가, 문장의 길이는 적절한가, 직무와 작업에 대한 진술이 중복 또는 누락사항 등을 최종적으로 점검하였다.

완성된 차트는 위원회에서 2주간의 재검토기간을 거쳐 최종 DACUM 차트를 완성하였다.

2.3.2 2단계 : 요구분석

직무분석을 통해 프로그램에 필요한 교육내용을 선정할 수 있다. 하지만 이것은 관리자의 의견만이 반영된 것으로 지도자를 대상으로 하는 별도의 요구분석을 거치지 않은 것이다[6]. 관리자 집단의 주관적인 응답을 보완하고, 현장의 의견을 반영하기 위해서 지도자들을 대상으로 유사한 조사를 병행하였다.

공수도지도자 양성 프로그램 개발을 위한 교육요구 분석을 위해서 직무분석에서 도출된 직무영역과 직무별 작업 문항으로 작업(task)에 대한 각각의 중요도, 교육필요도에 대한 설문지를 구성하였다.

중요도는 공수도 지도의 수행에 있어서 해당 작업이 얼마나 중요하다고 생각하는지를, 교육필요도는 공수도 지도를 수행하기 위해 해당 작업에 대한 교육이 얼마나 필요한지를 평가하는 것으로 구성하였다. Likert scale의 7단계로 구성하였으며, 점수가 높을수록 직무가 중요하며, 교육이 필요하다는 것을 의미한다.

2.3.3 3단계 : 교육내용 선정 및 구성

요구분석을 통해 도출된 작업 중에 관리자 집단과 지도자 집단의 중요도 및 교육 필요도 6.0 이상인 항목을 핵심작업으로 선정하고 각 직무별로 필요한 지식, 기능, 도구, 태도를 분석하였다. 도출된 지식, 기능, 도구, 태도를 분류하여 이를 바탕으로 교과목으로 선정하였다. 선정된 교과목에 대해서는 직무분석 자료와 DACUM 위원회의 회의 자료를 바탕으로 교과목의 교육내용을 구체화하고 교육내용 구성모형과 운영과정을 제시하였다.

2.4 조사도구

연구목적에 타당하게 수행하기 위한 방법으로 설문지를 이용하여 대상의 객관적 실태를 분석하기 위하여 양적 연구와 대상자들의 주관적 실태를 분석하기 위하여 면담을 이용한 질적 연구를 겸비하였다.

2.4.1 설문지 구성

본 연구의 목적과 취지를 설명한 후에 성실히 답변해 줄 것을 당부한 다음 각 문항에 대한 응답방법을 설명하고 자기평가기입법으로 설문에 응답하도록 하였다.

본 연구에 사용된 설문지 구성은 공수도 지도자 직무에 관련된 항목은 총 8개로 실기전문성 계발, 이론전문성 계발, 운영전문성 계발, 교육대상 이해하기, 프로그램 기획, 프로그램 개발, 프로그램 실행, 프로그램 평가 및 분석에 관한 내용을 중요도, 교육필요도에 대해 각각 Likert scale의 7단계로 작성하도록 구성하였다.

2.4.2 설문지의 타당도와 신뢰도

설문지의 적용에 앞서 설문문항의 내용 타당성과 구조 타당도를 검증하기 위해 설문지의 내용 및 문항 적합성에 대한 전문가 집단의 검정을 실시하였다.

설문 문항에 대한 pilot test는 두 차례 실시되었다. 첫 번째 pilot test는 설문 문항의 적합성 및 질문 문항이 현재 실정에 적합한 내용인지를 파악하기 위하여 DACUM 위원 5인으로 구성된 전문가 집단(panel of expert)의 검토를 받았다. 두 번째 pilot test는 검토 후 수정된 설문 문항은 내용의 적합성을 평가하기 위하여 관리자 20명, 지도자 40명을 대상으로 실시하였다. 관리자 집단은 현재 공수도 지도자 양성 프로그램 기획자, 단체인 기관에서 공수도 지도자를 관리하고 있는 자가 대상이었으며, 지도자 집단은 현재 공수도 도장지도자와 지도자 프로그램에 참여했던 교육생이 대상이었다.

pilot test를 통해 최종 구성된 설문지를 바탕으로 본 연구조사 자료에 대해 수집 자료의 적합성과 조사도구의 타당도 검정은 전문가 집단의 검토를 받아 설문문항을 재구성하였고, 신뢰도 검정은 Cronbach's α 를 이용하였다. 검토된 설문지는 타당성이 확보된 것으로 판단되었으며, 신뢰도는 표 3과 같이 8개의 항목 모두 Kelly의 훌륭한 신뢰도 기준(7)인 .80 보다 높게 나타나 조사도구가 양호하게 구성된 것으로 판단할 수 있다.

[표 3] 조사도구의 신뢰도

[Table 3] The reliability of survey tools

요 인	문항수	Cronbach's α
A. 실기전문성 계발	9	.938
B. 이론전문성 계발	11	.948
C. 운영전문성 계발	5	.887
D. 교육대상 이해하기	6	.923
E. 프로그램 기획	11	.954
F. 프로그램 개발	6	.937
G. 프로그램 실행	7	.941
H. 프로그램 평가 및 분석	6	.948

2.5 자료처리 방법

수집된 설문자료의 Data를 입력시킨 후 SPSS Ver. 14.0을 이용하여 전산처리하였다. 공수도 지도자가 수행해야 할 작업에 대한 중요도 및 교육필요도의 인식수준에 대한 집단별 차이 여부를 검증하기 t-test를 실시하였으며, 유의도는 $p < .05$ 수준으로 설정하였다.

3. 결과 및 논의

본 연구는 DACUM 분석을 이용하여 공수도지도자의 양성교육과정에 필요한 프로그램을 개발하고자 실시되었다. 연구를 위하여 위원회를 개최하고, 이를 통해 공수도 지도자의 직무를 정의하고 DACUM 차트를 완성하였다. 이를 바탕으로 공수도 관리자와 지도자 집단에게 설문지를 배부해서 교육필요도와 중요도의 인식수준을 조사하여 이를 통해 핵심작업을 도출하였다. 핵심작업을 바탕으로 지식, 기능, 도구, 태도 항목을 도출하여 교과목과 교육내용을 구성하고 교육과정 구성모형과 운영방안을 제시한 결과는 다음과 같다.

3.1 공수도 지도자의 직무와 작업

<연구문제 1>을 구명하기 위하여 공수도 지도자의 직무를 정의하고 이를 바탕으로 지도자들이 실행하는 구체적인 작업을 도출한 결과는 다음과 같다.

3.1.1 공수도 지도자의 직무

공수도 지도자에 대한 정의를 내리기 위해서 DACUM 위원들에게 자신이 생각하고 있는 공수도 지도자에 대한 정의를 내리도록 하였다.

논의 과정을 거쳐서 공수도 지도자에 대한 정의는 ‘공수도의 방어와 공격 기술을 습득하고 전수하는 자로 일반인이나 수련생 그리고 선수를 대상으로 다양한 방법으로 인성교육, 계획, 수행, 평가할 수 있는 역량을 갖춘 전문가’로 정의되었다.

공수도 지도자의 정의를 분석하여 공수도 지도자의 직무를 도출한 결과에 의해 8개의 직무(duty) 영역으로 분석되었다. 직무는 공수도 지도자들이 주요하게 진행하고 있는 일을 중심으로 구분되어진 것으로 ‘실기전문성 계발, 이론전문성 계발, 운영전문성 계발, 교육대상 이해하기, 프로그램 기획, 프로그램 개발, 프로그램 실행, 프로그램 평가 및 분석’의 영역으로 8개로 분석되었다.

3.1.2 공수도 지도자의 작업

분석된 각 직무를 수행하기 위해서 DACUM을 이용하여 지도자들이 실행하는 구체적인 54개의 작업을 도출하였다. 각각의 논의와 의견조정 과정을 통해서 도출된 작업들은 직무의 하위 내용으로 묶어 정리하였다.

도출된 작업내용은 공수도 지도자가 수행해야 하는 구체적인 작업사항으로 ‘~하기’와 같은 행동적인 용어로 제시하였다.

회의를 통해 도출된 내용을 정리하여 위원들에게 다시

보낸 후 2주간의 검토과정을 거쳐 직무분석의 차트를 완성하였다.

3.2 공수도 지도자의 수행 작업

<연구문제 2>를 구명하기 위하여 차트를 이용하여 설문지를 구성하였다.

3.2.1 작업영역에 대한 중요도 인식수준

중요도의 인식수준은 표 4와 같다.

[표 4] 작업영역에 대한 중요도의 인식수준
[Table 4] Recognition level about the importance of the task region

작업	관리자 집단	지도자 집단	df	t
A-1.	5.96±.96	6.11±1.21	51.23	.68
A-2.	6.71±.46	6.31±1.41	110.73	2.85**
A-3.	6.93±.26	6.65±.89	131.60	2.86
A-4.	6.39±.57	6.34±.99	75.40	.35
A-5.	6.89±.42	6.22±1.13	119.07	4.99***
A-6.	6.89±.42	6.30±1.19	123.47	4.21***
A-7.	6.36±.99	5.74±1.11	46.09	2.87*
A-8.	6.46±1.10	6.11±1.14	43.08	1.50
A-9.	6.18±1.16	6.58±.68	32.07	1.77
B-1.	6.82±.39	6.59±.82	93.49	2.12*
B-2.	6.85±.59	6.39±1.03	74.75	3.07**
B-3.	6.42±.83	5.97±1.07	52.52	2.41*
B-4.	6.14±.97	5.47±1.43	61.08	2.92*
B-5.	6.92±.26	6.55±.78	152.62	4.16***
B-6.	6.15±.82	5.64±1.12	52.94	2.67**
B-7.	5.89±1.03	5.80±1.05	42.56	.39
B-8.	5.75±1.11	5.69±1.21	45.16	.23
B-9.	6.10±.79	5.19±1.46	80.38	4.47***
B-10.	6.43±.57	5.77±1.36	106.65	3.88***
B-11.	6.21±.88	5.52±1.40	67.03	3.26**
C-1.	6.07±1.43	6.18±1.02	34.52	.37
C-2.	6.54±.69	5.76±1.35	85.08	4.22***
C-3.	6.71±.46	6.54±.84	78.55	1.50
C-4.	6.36±1.28	6.12±1.09	37093	.89
C-5.	5.57±1.07	5.69±1.22	46.97	.49
D-1.	6.28±.71	6.51±.84	48.22	1.42
D-2.	6.39±.88	6.29±.97	45.74	.51
D-3.	6.25±.75	6.26±1.31	74.39	.05
D-4.	6.32±.72	6.32±.07	55.35	.02
D-5.	6.42±.57	6.35±.97	72.01	.54
D-6.	6.32±.72	6.09±1.55	65.55	1.31
E-1.	6.25±.89	6.19±1.01	46.70	.34
E-2.	6.42±.57	6.33±.90	65.52	.09
E-3.	6.29±.77	6.10±1.09	58.94	1.55
E-4.	6.14±.52	5.62±1.12	95.26	1.29
E-5.	6.54±.69	6.20±1.16	76.00	1.93
E-6.	6.11±.88	5.96±1.02	47.94	.75
E-7.	6.17±.82	5.67±1.23	62.46	2.62
E-8.	6.57±.74	6.04±1.04	57.78	3.10**

E-9.	6.17±.90	6.12±.81	38.82	.31
E-10.	6.39±.57	6.58±.74	53.32	1.48
E-11.	6.21±.83	6.00±1.21	58.31	.72
F-1.	6.39±.73	6.46±.89	47.82	.43
F-2.	6.14±.76	6.19±.93	50.50	.42
F-3.	6.25±.89	6.19±.93	43.75	.29
F-4.	6.29±.80	6.05±1.25	64.34	1.23
F-5.	6.28±.71	6.02±1.18	70.36	1.51
F-6.	6.07±.94	6.05±1.12	48.96	.12
G-1.	6.64±.49	6.17±1.08	98.97	3.42**
G-2.	6.32±.86	6.02±1.11	55.71	1.56
G-3.	6.32±.86	6.06±1.03	49.15	1.34
G-4.	6.18±.86	5.89±1.02	48.61	1.47
G-5.	6.32±.72	6.29±.99	56.65	.21
G-6.	6.50±.96	6.71±.68	34.39	1.10
G-7.	6.82±.47	6.57±.78	68.84	2.12*
H-1.	6.46±.51	6.28±.97	83.89	1.39
H-2.	6.29±.66	6.11±.95	59.64	1.13
H-3.	6.25±.65	5.99±.97	62.58	1.69
H-4.	6.43±.57	6.22±1.04	77.99	1.40
H-5.	6.53±.64	6.26±.93	60.48	1.84
H-6.	6.04±.74	6.14±.95	52.35	.62

*:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

실기전문성 계발(A) 영역을 살펴보면 ‘A-2에서 관리자 집단(6.71±.46)이 지도자 집단(6.31±1.41)보다 높게 나타났다($t_{110.73}=2.85, p<.01$), ‘A-5. 형 익히기’에서 관리자 집단(6.89±.42)이 지도자 집단(6.22±1.13)보다 높게 나타났다($t_{119.07}=4.99, p<.001$). ‘A-6. 대련 익히기’에서 관리자 집단(6.89±.42)이 지도자 집단(6.30±1.19)보다 높게 나타났다($t_{123.47}=4.21, p<.001$), ‘A-7. 기타기술 익히기’에서는 관리자 집단(6.36±.99)이 지도자 집단(5.74±1.11)보다 높게 나타났다($t_{46.09}=2.87, p<.05$). 이상의 연구결과에 나타난 것과 같이 기술체계 파악 및 형·대련·기타기술 익히기에서 관리자 집단이 높게 나타난 이유는 공수도에서 기본자세 및 동작, 형, 대련의 급수별 구성내용을 전반적으로 이해하고 있으며, 형과 대련 그리고 기타기술 익히는 것에 중요성을 두기 때문인 것으로 사료된다.

이론전문성 계발(B) 영역을 살펴보면 ‘B-1. 지도법에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.82±.39)이 지도자 집단(6.59±.82)보다 높게 나타났고($t_{93.49}=2.12, p<.05$), ‘B-2. 트레이닝방법에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.85±.59)이 지도자 집단(6.39±1.03)보다 높게 나타났고($t_{74.75}=3.07, p<.01$). ‘B-3. 공수도역사 이해하기’에서 관리자 집단(6.42±.83)이 지도자 집단(5.97±1.07)보다 높게 나타났고($t_{52.52}=2.41, p<.05$). ‘B-5. 공수도경기규정 이해하기’는 관리자 집단(6.92±.26)이 지도자 집단(6.55±.78)보다 높게 나타났으며($t_{152.62}=4.16, p<.001$), ‘B-6. 공수도 조직체계 및 현황 이해하기’는 관리자 집단(6.15±.82)이 지

도자 집단(5.64±1.12)보다 높게 나타났고($t_{52.94}=2.67, p<.01$). ‘B-9. 행정에 대한 지식쌓기’에서는 관리자 집단(6.10±.79)이 지도자 집단(5.19±1.46)보다 높게 나타났으며($t_{80.38}=4.47, p<.001$), ‘B-10. 경영에 대한 지식쌓기’에서는 관리자 집단(6.43±.57)이 지도자 집단(5.77±1.36)보다 높게 나타났고($t_{106.65}=3.88, p<.001$). ‘B-11. 체육복지에 대해 이해하기’는 관리자 집단(6.21±.88)이 지도자 집단(5.52±1.40)보다 높은 경향($t_{67.03}=3.26, p<.01$)을 보였다. 이상의 결과와 같이 ‘지도법에 대한 지식쌓기’작업에서 관리자 집단이 더 높은 값을 보인 이유는 수년간 수련생들을 지도한 경력이 많거나 지도법에 대해 배운 경험이 있어 지도법에 대한 중요성을 알기 때문인 것으로 생각된다. ‘공수도역사 이해하기’에서 관리자 집단이 높게 나타난 이유는 지도자 집단에 비해 공수도에 대한 역사적 지식의 수준이 높고, 관심 또한 많기 때문이다. 공수도 역사를 바르게 이해하고 습득하는 것이 공수도에 대한 자부심을 갖는다는 생각 때문으로 사료된다. ‘공수도경기규정 이해하기’에서 관리자 집단은 경기규정에 따라 수련의 목적, 방법, 내용이 달라질 수 있기 때문이라 생각된다. ‘공수도조직체계 및 현황 이해하기’와 ‘행정에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 조직체계 및 현황, 업무행정을 파악한다면 연맹과의 원활한 의사소통과 효율적인 업무가 가능할 것이라 생각하기 때문으로 사료된다. ‘경영에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 도장을 운영하는 데 있어서 연간 계획, 회계처리, 수련생관리 등의 중요성에 대해 실감하고 있기 때문인 것으로 생각된다. ‘체육복지 이해하기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 관리자들이 지도자연수 및 행사 등에 자주 참여하면서 장학제도, 복지제도 등에 접할 수 있는 기회가 많았기에 복지제도를 활용하여 수련생들에게 동기부여를 제공할 수 있는 기회를 부여하는 것이 중요하다고 인식하기 때문인 것으로 사료된다.

운전전문성 계발(C) 영역의 ‘C-2. 레크리에이션방법 습득하기’에서 관리자 집단(6.54±.69)이 지도자 집단(5.76±1.35)보다 높게 나타났고($t_{85.08}=4.22, p<.001$). 이는 유아·초등생을 위한 프로그램이 부족한 실정하기에 레크리에이션방법을 활용하여 수련 프로그램을 제공하는 것이 중요하다고 인식하는 것으로 사료된다.

교육대상 이해하기(D)의 모든 작업항목에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

프로그램 기획(E) 영역의 ‘E-8. 수련생 사후 관리하기’에서 관리자 집단(6.57±.74)이 지도자 집단(6.04±1.04)보다 높게 나타났고($t_{57.78}=3.10, p<.01$). 이 작업에서 수련생의 사후관리를 철저히 함으로써 지속적인 유대관계 및 마니아를 육성할 수 있으므로 수련생 사후 관리에 관리

자 집단은 가장 중요하게 인식되는 것으로 사료된다.

프로그램 개발(F)의 모든 작업영역인 수련생 상태 파악하기(F-1), 목표 설정하기(F-2), 자료 수집하기(F-3), 내용 구체화하기(F-4), 운영방법 선정하기(F-5), 교재준비 및 구성하기(F-6)에서 유의한 차이가 없었다.

프로그램 실행(G) 영역의 ‘G-1. 수련생 요구 확인하기’에서 관리자 집단(6.64±.49)은 지도자 집단(6.17±1.08)보다 높게 나타났으며($t_{98.97}=3.42, p<.01$), ‘G-7. 기술트레이닝 습득하기’에서 관리자 집단(6.82±.47)은 지도자 집단(6.57±.78)보다 높게 나타났다($t_{68.84}=2.12, p<.05$). ‘수련생 요구 확인하기’의 작업에서 관리자 집단이 높은 이유는 지도시 수련생들의 요구에 부합하는 기술을 지도해주고, 수련생들이 원하는 진로에 대해 지도해 주기 위해서는 수련생들의 요구를 확인하는 것이 중요하므로 관리자 집단에서는 이 사항에 대해 더 높은 척도 점수를 부여한 것으로 생각된다. 기술트레이닝 습득은 대련, 형, 격파, 낙법 등에 관련된 기술을 계발하는 것이 실기 전문성을 향상시키는 데 중요하다고 판단하기 때문인 것으로 생각된다.

프로그램 평가 및 분석(H)의 모든 작업영역에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

3.2.2 작업영역에 대한 교육필요도 인식수준

교육필요도의 인식수준은 표 5와 같다.

[표 5] 작업영역에 대한 교육필요도의 인식수준
[Table 5] recognition level about need for education of the task region

작업	관리자집단 (M±SD)	지도자집단 (M±SD)	df	t
A-1.	5.96±1.20	5.97±1.08	39.05	.03
A-2.	6.46±.84	6.44±.99	48.42	.02
A-3.	6.86±.59	6.47±1.18	87.93	2.42*
A-4.	6.11±1.07	6.14±1.31	50.24	.130
A-5.	6.82±.61	6.33±.96	65.47	3.30**
A-6.	6.82±.61	6.17±1.39	101.75	3.70***
A-7.	6.21±1.07	5.68±1.17	45.25	2.33*
A-8.	6.36±1.28	5.96±1.15	39.03	1.48
A-9.	6.14±1.27	6.03±1.35	44.22	.42
B-1.	6.79±.42	6.43±.97	103.81	2.95**
B-2.	6.79±.63	6.28±1.06	71.27	3.24**
B-3.	6.54±.64	5.70±1.42	99.80	4.56***
B-4.	6.29±.76	5.39±1.43	81.72	4.50***
B-5.	6.82±.48	6.46±.88	80.24	2.91**
B-6.	6.11±.69	5.24±1.39	89.35	4.66**
B-7.	5.82±1.06	5.76±1.07	42.43	.28
B-8.	5.82±1.22	5.53±1.29	44.11	1.12
B-9.	6.07±.66	5.29±1.35	90.35	4.34***
B-10.	6.39±.57	5.81±1.19	93.00	3.75***

B-11.	6.29±.81	5.43±1.29	66.96	4.37***
C-1.	6.21±1.07	6.00±1.07	42.46	.95
C-2.	6.50±.69	5.60±1.40	89.08	4.78***
C-3.	6.64±.56	6.33±1.10	86.70	2.07*
C-4.	6.50±.75	6.04±1.14	63.44	2.60*
C-5.	5.75±.65	5.30±1.58	109.30	2.33*
D-1.	6.25±.75	6.43±.88	47.95	1.07
D-2.	6.32±.86	6.18±1.32	63.61	.70
D-3.	6.18±.77	6.28±1.17	63.35	.54
D-4.	6.25±.70	6.35±0.92	53.85	.64
D-5.	6.36±.62	6.35±1.04	70.59	.03
D-6.	6.18±.77	6.00±1.27	69.36	.94
E-1.	6.21±.88	6.15±1.03	48.29	.34
E-2.	6.32±.77	6.19±.96	50.82	.79
E-3.	6.25±.80	5.91±1.36	72.70	1.72
E-4.	6.18±.55	6.00±1.08	86.27	1.22
E-5.	6.43±.79	6.20±1.16	60.70	1.21
E-6.	6.07±.90	6.04±.95	43.81	.18
E-7.	5.86±.76	5.88±1.17	64.39	.12
E-8.	6.61±.63	6.03±1.14	78.22	3.58***
E-9.	6.14±.89	5.91±.97	45.15	1.23
E-10.	6.57±.57	6.43±.95	70.16	1.03
E-11.	6.21±.83	6.00±1.21	59.98	1.10
F-1.	6.32±.72	6.41±.88	49.65	.54
F-2.	6.14±.76	6.19±.93	50.32	.25
F-3.	6.14±.85	6.06±.98	47.67	.47
F-4.	6.14±.97	5.81±1.29	54.56	1.48
F-5.	6.14±.80	5.94±1.18	60.74	1.10
F-6.	6.07±.90	6.00±1.12	50.93	.56
G-1.	6.54±.58	5.99±1.20	92.70	3.43***
G-2.	6.14±1.01	5.93±1.10	45.15	.99
G-3.	6.29±.71	6.08±1.12	65.84	1.17
G-4.	6.18±.90	5.93±1.12	50.54	1.25
G-5.	6.39±.69	6.16±1.15	71.49	1.38
G-6.	6.71±.66	6.58±.96	60.19	.85
G-7.	6.79±.50	6.55±.95	83.24	1.82
H-1.	6.39±.63	6.19±1.05	71.14	1.28
H-2.	6.25±.84	6.09±1.01	49.12	.84
H-3.	6.21±.74	6.06±1.00	55.49	.88
H-4.	6.29±.76	6.13±1.06	57.17	.88
H-5.	6.43±.74	6.22±.94	51.93	1.24
H-6.	6.00±.90	5.95±1.09	49.42	.23

*:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

실기전문성 계발(A) 영역을 살펴보면 ‘A-3. 기본자세 및 동작 익히기’에서 관리자 집단(6.86±.59)이 지도자 집단(6.47±1.18)보다 높게 나타났고($t_{87.93}=2.42, p<.05$), ‘A-5. 형 익히기’에서 관리자 집단(6.82±.61)이 지도자 집단(6.33±.96)보다 높게 나타났다($t_{65.47}=3.30, p<.01$). ‘A-6. 대련 익히기’에서 관리자 집단(6.82±.61)이 지도자 집단(6.17±1.39)보다 높게 나타났으며($t_{101.75}=3.70, p<.001$), ‘A-7. 기타기술 익히기’에서는 관리자 집단(6.21±1.07)이 지도자 집단(5.68±1.17)보다 높게 나타났다($t_{45.25}=2.33, p<.05$). 이상의 연구결과에 나타난 것과 같이 관리자 집

단이 높게 나타난 이유는 오랜 기간 공수도를 연마했지만 기본자세, 형, 대련, 기타기술의 동작을 함에 있어 타성에 젖어 소홀하기 쉬운 부분이기때문에 재교육 차원에서 교육의 필요성을 언급한 것으로 사료된다.

이론전문성 개발(B) 영역을 살펴보면 ‘B-1. 지도법에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.79±.42)이 지도자 집단(6.43±.97)보다 높게 나타났고($t_{103.81}=2.95, p<.01$), ‘B-2. 트레이닝방법에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.79±.63)이 지도자 집단(6.28±1.06)보다 높게 나타났고($t_{71.27}=3.24, p<.01$). ‘B-3. 공수도역사 이해하기’에서 관리자 집단(6.54±.64)이 지도자 집단(5.70±1.42)보다 높게 나타났고($t_{99.80}=4.56, p<.001$). ‘B-4. 공수도철학 이해하기’에서 관리자 집단(6.29±.76)이 지도자 집단(5.39±1.43)보다 높게 나타났고($t_{81.72}=4.50, p<.001$). ‘B-5. 공수도경기규정 이해하기’는 관리자 집단(6.82±.48)이 지도자 집단(6.46±.88)보다 높게 나타났고($t_{80.24}=2.91, p<.01$), ‘B-6. 공수도조직체계 및 현황이해하기’는 관리자 집단(6.11±.69)이 지도자 집단(5.24±1.39)보다 높게 나타났고($t_{89.35}=4.66, p<.01$). ‘B-9. 행정에 대한 지식쌓기’에서는 관리자 집단(6.07±.66)이 지도자 집단(5.29±1.35)보다 높게 나타났고($t_{90.35}=4.34, p<.001$), ‘B-10. 경영에 대한 지식쌓기’에서는 관리자 집단(6.39±.57)이 지도자 집단(5.81±1.19)보다 높게 나타났고($t_{93.00}=3.75, p<.001$). ‘B-11. 체육복지에 대해 이해하기’는 관리자 집단(6.29±.81)이 지도자 집단(5.43±1.29)보다 높은 경향($t_{66.96}=4.37, p<.001$)을 보였다. 이상의 결과와 같이 ‘지도법에 대한 지식쌓기’ 작업에서 관리자 집단이 더 높은 값을 보인 이유는 다양한 지도법을 습득하여 대상과 목적에 적합한 지도를 위해 필요한 것으로 생각되며, ‘트레이닝 방법에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단이 더 높은 값을 보인 이유는 과학적이고 체계적인 트레이닝 방법을 도입해서 수련을 한다면 더 좋은 실력향상을 도모할 수 있을 것으로 기대하기에 교육의 필요성을 중요시한 것이라 생각한다. ‘공수도역사 이해하기’에서 관리자 집단이 높게 나타난 이유는 수련생들이 공수도를 공수도 역사를 올바르게 이해하고 습득하는 것이 공수도에 대한 자부심과 충성심을 더 가지게 될 것이라고 생각하기 때문에 교육이 필요하다는 점을 시사하는 것이다. ‘공수도철학 이해하기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 공수도를 지도하고자 하는 방향, 목표를 설정하는 것이 철학이므로 지도자, 수련생 그리고 선수로서 윤리적인 측면이 강조되어야 한다고 생각하는 것으로 사료된다. ‘공수도경기규정 이해하기’에서 관리자 집단은 올바른 경기규정을 잘못 이해하여 수련방법과 내용의 방향이 변질되어 제 기능을 발휘하지 못하는 사례를 예방하고, 공수도가 추구하는 올바른

수련이 될 수 있도록 하여야 한다고 생각하는 것으로 사료된다. ‘공수도조직체계 및 현황 이해하기’는 현재 대한공수도연맹의 조직체계 및 현황을 이해하면 좀 더 효율적으로 현재 업무를 처리할 수 있을 것이며, ‘행정에 대한 지식쌓기’는 연맹과 도장과의 연맹에 의존적인 행정이기보다는 상호보완인 체제를 구축할 수 있을 것이기에 그 필요성이 부각되는 것이라 생각한다. ‘경영에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 주먹구구식 경영에서 점차 체계적이고 효율적인 경영이 이루어지고는 있지만 좀 더 효율적이고 능률적으로 운영을 하기 위한 필요성이 제기되기 때문으로 생각할 수 있다. ‘체육복지 이해하기’에서 관리자 집단이 높은 이유는 선수복지와 지도자 복지 등 각자의 역할에 충실하면서 제공받을 수 있는 혜택을 찾게 되면서 이의 필요성을 절감하기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 운동생리학에 대한 지식쌓기(B-7), 운동역학에 대한 지식쌓기(B-8)의 작업영역에서는 유의한 차이가 없었다.

운영전문성 개발(C) 영역을 살펴보면 ‘C-2. 레크리에이션방법 습득하기’에서 관리자 집단(6.50±.69)이 지도자 집단(5.60±1.40)보다 높게 나타났고($t_{89.08}=4.78, p<.001$), ‘C-3. 상해예방 및 응급처치에 대한 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.64±.56)이 지도자 집단(6.33±1.10)보다 높게 나타났고($t_{86.70}=2.07, p<.05$). ‘C-4. 도장마케팅 지식쌓기’에서 관리자 집단(6.50±.75)이 지도자 집단(6.04±1.14)보다 높게 나타났고($t_{63.44}=2.60, p<.05$), ‘C-5. 컴퓨터활용능력 키우기’에서 관리자 집단(5.75±.65)이 지도자 집단(5.30±1.58)보다 높게 나타났고($t_{109.30}=2.33, p<.05$).

‘레크리에이션방법 습득하기’에서 공수도 정신에 입각하여 정통성있는 공수도를 지도하다보면 자칫 흥미를 느끼지 못하는 경우도 있다. 이에 응용수업을 할 수 있는 레크리에이션 방법을 활용하여 공수도 수련을 한다면 수련생들에게 더 친근한 수련이 될 수 있을 것이기에 교육 필요성이 제기되었다. ‘상해예방 및 응급처치에 대한 지식쌓기’는 도장에서 종종 발생하는 상해를 예방하고 상해발생시 응급처치에 대한 것을 습득하면 지도자가 당황하지 않고 상황을 처리할 수 있고, 수련생들로 하여금 신뢰감을 줄 수 있기에 교육이 필요하다고 느끼는 것으로 사료된다. ‘도장마케팅 지식쌓기’에서 도장에도 마케팅 기법을 도입하여 계획적이고 체계적으로 운영이 가능하기 때문에 도장 개원 이후 방황하지 않고 미래를 설계할 수 있고, ‘컴퓨터활용능력 키우기’는 현재 연맹에서 제공하는 모든 정보는 홈페이지를 통해 이루어지고 있으나, 아직 컴퓨터 사용이 익숙하지 않는 지도자들은 유용한 정보를 놓치는 사례가 종종 발생하고 있으므로, 인터넷 사용 및 문서 작성 등에 필요한 컴퓨터활용능력에 대해

배우기를 원하는 것으로 사료된다. 이에 반해 경영능력 키우기(C-1)에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

교육대상이해하기(D)에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

프로그램 기획(E) 영역의 'E-8. 수련생 사후 관리하기'에서 관리자 집단(6.61±.63)이 지도자 집단(6.03±1.14)보다 높게 나타났다($t_{78,22}=3.58, p<.001$). 이는 도장의 실태를 파악하다 보면 입관하는 수련생들은 어느 정도 확보되어 운영된다. 그러나 입관한 수련생들은 지속적인 선수 생활을 하지 않는 이상 장기간 등록하는 사례가 드문 것이 현실이다. 이는 장기 등록하는 수련생들을 위한 프로그램과 관리체계의 미흡을 들 수 있겠다. 이에 수련생들을 입관 후를 관리할 수 있는 프로그램이 필요하다 하겠다.

프로그램 실행(G) 영역의 'G-1. 수련생 요구 확인하기'에서 관리자 집단(6.54±.58)은 지도자 집단(5.99±1.20)보다 높게 나타났는데($t_{92,76}=3.43, p<.001$), 이는 지도시 수련생들의 요구에 대한, 형, 격파, 낙법 등에 관련된 기술을 개발하는 것이 실기 전문성을 향상시키는 데 중요하다고 판단하기 때문인 것으로 생각된다.

프로그램 평가 및 분석(H)에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

3.2.3 핵심작업 도출

핵심 작업을 도출하기 위하여 직무영역내의 작업에 대한 중요도와 교육필요도의 점수를 Likert scale의 7단계 중 상위점수에 해당하는 6.0을 기준으로 하여 구분한 결과는 그림 2와 같다.

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A8	A9		
B1	B2	B5							
C1	C3	C4							
D1	D2	D3	D4	D5	D6				
E1	E2	E4	E5	E6	E8	E9	E10	E11	
F1	F2	F3	F5	F6					
G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7			
H1	H2	H3	H4	H5	H6				

[그림 2] 핵심작업도출
[Fig. 2] Core tasks induction

중요도와 교육필요도 각각 6.0이상을 기준으로 핵심작업을 도출하였으며 도출된 항목은 47개의 작업으로 도출되었다.

직무분석을 통해 제시된 모든 작업을 공수도지도자 양성 프로그램의 교육내용으로 구성할 필요는 없다. 어떤 작업내용에 대해서는 학습자가 이미 그런 능력을 가지고 있을 수도 있고, 어떤 작업은 다른 작업에 비해 상대적으로

로 그 중요성이 낮을 수도 있다. 또 어떤 작업은 공수도 지도자 양성교육을 통해 학습하는 것 보다 현장에서 학습하는 것이 더 효과적일 수도 있기 때문이다. 따라서 교육이 필요하지 않은 작업을 가급적 배제하고, 교육을 통해 꼭 학습되어야 할 작업을 선정하는 것이 중요하다. 따라서 각 직무영역의 작업을 중요도, 교육필요도를 고려하여 분류하였다.

3.3 양성 교육과정의 교과목 및 교육내용

<연구문제 3>를 구명하기 위한 내용은 다음과 같다.

DACUM을 이용한 직업교육과정 개발 절차와 같이 크게 직무모델(duty와 task의 분류)을 설정하고, 관리자 집단과 지도자 집단을 대상으로 교육 필요도와 작업의 중요도를 검증하고 검증을 통해 도출된 주요작업을 추출하여 각각의 작업에 대해 위원회에서 지식, 기능, 도구, 태도를 추출하고, 교육영역을 정하여 교과목을 도출하고 교육과정을 수립하였고, 최소 3년 이상의 지도자 5인에게 검정을 의뢰하였다.

3.3.1 지식, 기능, 도구, 태도 작성

요구분석 과정을 통해서 핵심작업을 도출하고, 각각의 작업을 수행하기 위해 공수도 지도자에게 필요한 지식, 기능, 도구, 태도에 관한 내용을 DACUM 회의를 통해 작성함으로써 공수도지도자 양성에 필요한 교육내용과 교과목을 합리적으로 선정할 수 있는 방법을 제공하였다. 따라서 중요도 6.0이상, 교육필요도 6.0이상에 해당되는 47개의 작업내용을 구체화한 핵심작업의 내용은 표 6과 같이 지식, 기능, 도구, 태도의 항목으로 작성하였다. 핵심작업별로 제시하면 독자의 이해가 용이하겠으나, 그 내용이 학술지에 실기에 내용의 양이 많아 실기전문성 개발 영역만 제시하였다.

3.3.2 교과목 도출

요구분석 과정을 통해서 핵심작업을 도출하고, 각각의 작업을 수행하기 위해 공수도 지도자에게 필요한 지식, 기능, 도구, 태도 분석을 실시하였다. 각 작업에 대한 지식, 기능, 도구, 태도 분석결과 47개의 핵심작업에 대해서 167개의 지식항목, 143개의 기능항목, 60개의 도구항목, 16개의 태도 항목을 재분류하여 표 6과 같은 방법으로 총 18개의 교과목을 도출하였다.

3.3.3 교과목 및 교육내용 구성

도출된 양성 프로그램의 각 과목에서 다루어야 하는 내용을 알아보기 위해서 직무분석 회의 자료를 분석하였

다. 직무분석 회의에서 언급되었던 내용과 자료를 활용하여 표 7과 같이 교과목에 대한 상세 교육내용을 구성하였

다(지면관계상 대표성을 가지는 일부 교과목 도출과정만 제시하였음).

【표 6】 지식, 기능, 도구, 태도에 따른 교과목 도출(예시)

【표 6】 Drawn subjects of knowledge, skills, tools, and attitudes(sample)

지식	기능	도구	태도	교과목
<ul style="list-style-type: none"> 기본자세 및 동작 유급자형/유단자형 타겟대련/자유대련 호신/낙법/격파 	<ul style="list-style-type: none"> 힘과 스피드 강화 좋은 자세 습득 근력/근지구력강화 유연성 습득 	<ul style="list-style-type: none"> 도복 관련서적 빔프로젝트 호신관련 동영상 	<ul style="list-style-type: none"> 적극성 자신감 	호신술
<ul style="list-style-type: none"> 기본자세 및 동작 낙법 유급자형/유단자형 기본대련/약속대련 타겟대련/자유대련 격파, 공수무 지도의 원칙 지도의 방법 지도시 유의사항 기본용어 급수별 수련내용 심사규정, 경기규정 	<ul style="list-style-type: none"> 힘과 스피드 습득 좋은 자세 습득 근력/근지구력강화 유연성 습득 리듬과 타이밍 습득 지도의 원칙 습득 지도의 방법 습득 지도시 유의사항 파악 기본용어 습득 급수별 수련내용 습득 심사규정 습득 경기규정 습득 	<ul style="list-style-type: none"> 도복 관련서적 빔프로젝트 시범관련 동영상 관련서적 경기규정집 	<ul style="list-style-type: none"> 적극성 자신감 	공수도 시범론
<ul style="list-style-type: none"> 형 용어의 이해 형 기본동작 형 유파의 구분 형 의미의 이해 리듬과 호흡법 형 경기규정 	<ul style="list-style-type: none"> 형 용어의 습득 형 기본동작 습득 형 유파의 습득 형 의미의 이해 리듬과 호흡법 습득 형 경기규정 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 도복 매트 거울 형 동영상 	<ul style="list-style-type: none"> 자신감 적극성 표현력 	형 지도법
<ul style="list-style-type: none"> 대련 용어의 이해 대련 기본동작 기본대련 약속대련 타겟대련 대련의 기술 대련의 전술 대련의 심리 대련 경기규정 	<ul style="list-style-type: none"> 대련 용어의 이해 대련 기본동작 습득 기본대련 습득 약속대련 습득 타겟대련 습득 대련의 기술 습득 대련의 전술 습득 대련의 심리 파악 대련 경기규정 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 도복 매트 미트, 쉴드 글러브 다리보호대 살보대 마우스피스 대련 동영상 	<ul style="list-style-type: none"> 자신감 적극성 판단력 	대련 지도법
<ul style="list-style-type: none"> 형 경기 규정 대련 경기 규정 변경된 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 형경기 규정 습득 대련경기 규정 습득 	<ul style="list-style-type: none"> 공수도규정집 	<ul style="list-style-type: none"> 판단력 	공수도 경기규칙 및 심판론
<ul style="list-style-type: none"> 수련생 행동 통찰력 수련생 의사결정 수련생 행동이해 홍보의 목적 홍보매체의 종류 및 특징 홍보의 장단점 홍보대상에 대한 이해 주변지역 탐색 도장경영전략단계 리더쉽 유형 수련생 행동유형 수련생 요구/특성/진화 행사 기획의도/목표 레크리에이션 행사 기획사례 	<ul style="list-style-type: none"> 수련생 행동 통찰력 관찰 및 분석 수련생 의사결정파악 수련생 행동이해 및 파악 홍보대상 선정 홍보매체별 특성파악 홍보방법에 대한 리스트 작성 적합한 홍보방법의 선정 요령 도장경영전략단계 습득 리더쉽 유형 습득 수련생 행동유형 파악 수련생 요구 파악 수련생 특성 파악 수련생 진화파악 행사기획법 습득 행사진행 요령습득 레크리에이션 습득 	<ul style="list-style-type: none"> 사례연구 관련서적 홍보지 홍보관련 자료 주변지역 탐색자료 홍보업체연락처 수련생 요구조사도 관련서적 수련생 프로파일 조사지 행사기획 	<ul style="list-style-type: none"> 적극성 추진력 판단력 책임감 세심함 준비성 창의력 	도장경영실무

[표 7] 양성교육과정의 교과목과 교육내용(예시)
 [Table 7] Subjects and educational content of curriculum(sample)

교과목	교육내용
공수도 시범론	시범의 개념 시범의 목적 시범의 형태 격파의 이해 공수무의 실습 낙법의 숙달
도장경영실무	도장경영의 개념 도장경영의 필수요소 도장경영 전략 행사 기획 및 진행 도장 회계
공수도 경기규칙 및 심판론	공수도 경기의 개요 공수도 경기규정의 이해 심판의 자질 및 자격 형과 대련 경기의 실제 경기용어 숙달 심판제스처의 이해
공수도학 개론	공수도의 정의 공수도의 역사 공수도의 철학 공수도의 현재
공수도지도론	공수도 수련체계의 이해 효율적인 지도법 지도형태와 방법 공수도 수업모형

현재 대한공수도연맹에서 진행되고 있는 지도자양성 과정은 공수도 실기전문가가 되기 위한 영역의 교과목으로 구성되어졌다. 관리자 및 지도자로서 공수도 관련 이론뿐만 아니라 도장경영실무의 지식 습득이 필요하며, 중요도와 교육필요도에 대한 요구도가 높기에 양성교육과정 교과목 및 교육과정으로 도출되었다.

3.4 교육과정 구성모형 및 운영방식

<연구문제 4>를 구명하기 위한 내용은 다음과 같다.

공수도지도자는 공수도 실기분야에서 전문가, 공수도 이론분야에서 전문가 및 공수도 도장경영분야에서 전문가 역할을 동시에 잘 수행할 수 있어야 한다는 전제하에 공수도지도자 양성교육과정을 크게 공수도 실기전문가, 공수도 이론전문가, 공수도 도장경영전문가의 세 영역으로 나누고 하위에 각각의 과목들을 제시하였다.

공수도지도자 양성교육과정의 운영을 기본과정, 통합과정, 심화보충과정으로 나누어 구성하였다.

1단계의 기본공통과정 I은 공수도지도자에게 가장 필요시 되는 기본적인 공수도 실기전문가로서의 능력을 향상하기 위한 교육내용으로 구성되며, 기본공통과정 II는 공수도 이론전문가로서의 능력을 양성하기 위한 교육내용으로 구성되며, 기본공통과정 III는 공수도 도장경영전문가로서의 능력을 양성하기 위한 교육내용으로 구성된다.

2단계 통합과정은 세 영역의 전문가로서의 현장에 적용하는 실습과정이다.

3단계 심화보충과정은 이전의 단계별 과정을 거쳐 현장에서 활동하는 공수도지도자들에게 추가적이거나 보충적인 교육내용에 대해 시행하는 연구과정을 의미한다. 이 과정은 변경된 경기규칙이나 심판론, 공수도 유파(流派)의 확산, 경영의 새로운 기법 등을 필요로 할 경우 워크샵이나 세미나 형식으로 구성이 가능하다.

위에서 제시한 교육운영 과정을 수행하기 위해서 일선 도장의 관장들이 실질적으로 교육받아 활용할 수 있도록 현장 적용성을 높여야 한다.

4. 결론

공수도 지도자에게 요구되는 직무와 작업의 영역을 구체적으로 구명하고, 공수도 양성교육과정 개발 및 구성에 필요한 자료를 제시하여 현장에서 활동하고 있는 공수도 지도자의 직무수행 능력향상에 기여할 수 있는 유용한 자료를 제시하는데 본 연구의 목적이 있다.

본 연구에서는 DACUM 직무분석 기법을 이용하여 교과목을 도출하게 되고, 다시 각 교과목의 교육내용을 재구성하여, 이를 바탕으로 교육과정 구성 모형과 운영방안을 제시하였다. Likert scale의 7단계를 이용하여 관리자와 지도자를 대상으로 직무영역의 중요도와 교육필요도의 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 토대로 본 연구에서 제시한 연구 문제를 밝히기 위하여 DACUM과 SPSS Ver. 14.0을 이용하여 t-test를 분석한 결론은 다음과 같다.

첫째, 공수도 지도자가 수행해야 할 직무는 실기전문성 계발, 이론전문성 계발, 운영전문성 계발, 교육대상 이해하기, 프로그램 기획, 프로그램 개발, 프로그램 실행, 프로그램 평가 및 분석의 8개의 영역으로 분석되었다.

‘실기전문성 계발’ 직무에서 ‘신체 수행능력 키우기, 기술체계 파악하기’ 등 7개 작업 영역, ‘이론전문성 계발’ 직무에서는 ‘지도법에 대한 지식쌓기, 트레이닝방법에 대한 지식쌓기’ 등 11개의 작업영역이 도출되었다.

‘운영전문성 계발’ 직무에서는 ‘경영능력 키우기, 레크리에이션방법 습득하기’ 등 5개의 작업영역, ‘교육대상 이해하기’에서는 ‘개인의 특성 파악하기, 공수도의 진로 파악하기’ 등으로 6개의 작업영역이 도출되었다.

‘프로그램 기획’에서는 ‘목표확인하기, 수련생능력 파악하기’ 등 6개의 작업영역, ‘프로그램 개발’ 직무에서는 ‘수련생 상태 파악하기, 목표설정하기’ 등 6개의 작업영역이 도출되었다. ‘프로그램 실행’ 직무에서는 ‘수련생 요구 확인하기, 오리엔테이션하기’ 등 7개의 작업영역이, ‘프로그램 평가 및 분석’ 직무에서는 ‘평가목표설정하기,

평가방법정하기' 등 6개의 작업영역이 도출되었다.

둘째, 공수도 지도자의 수행 작업에 대한 중요도 및 교육필요도의 인식수준은 다음과 같다.

실기전문성 개발은 기술체계 파악하기, 형 익히기, 대련 익히기에서, 이론 전문성 개발에서는 지도법에 대한 지식쌓기, 트레이닝 방법에 대한 지식쌓기, 공수도역사 이해하기, 공수도철학 이해하기, 공수도경기규정 이해하기, 공수도조직체계 및 현황이해하기, 행정에 대한 지식쌓기, 경영에 대한 지식쌓기, 체육복지에 대해 이해하기에서 관리자 집단이 더 중요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 운영전문성 개발에서는 레크리에이션방법 습득하기, 프로그램 기획에서는 수련생 사후관리하기, 프로그램 실행에서는 수련생 요구확인하기, 기술트레이닝 습득하기에서 관리자 집단이 더 중요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

실기전문성 개발에서는 기본자세 및 동작익히기, 형 익히기, 대련 익히기, 기타기술 익히기에서, 이론 전문성 개발에서는 지도법에 대한 지식쌓기, 트레이닝 방법에 대한 지식쌓기, 공수도역사 이해하기, 공수도철학 이해하기, 공수도경기규정 이해하기, 공수도조직체계 및 현황이해하기, 행정에 대한 지식쌓기, 경영에 대한 지식쌓기, 체육복지에 대해 이해하기에서 관리자 집단이 더 교육의 필요성을 인식하는 것으로 나타났다. 이론전문성 개발에서는 레크리에이션방법 습득하기, 상해예방 및 응급처치에 대한 지식쌓기, 도장마케팅 지식쌓기, 컴퓨터활용능력 키우기, 프로그램 실행에서는 수련생 요구확인하기에서 관리자 집단이 더 교육의 필요성을 인식하는 것으로 나타났다.

셋째, 공수도 지도자 양성교육과정의 교과목은 호신술, 공수도 시범론, 공수도 기초훈련법, 형 지도법, 대련 지도법, 도장경영실무, 측정 평가, 공수도 경기규칙 및 심판론, 공수도 심리학, 트레이닝학, 수련프로그램 구성론, 안전 및 응급처치, 공수도학 개론, 공수도 행정실무, 공수도 마케팅, 공수도 지도론, 발육발달학, 레크리에이션이다.

호신술의 개념, 호신술의 원리, 1인 및 다수 호신, 시범의 개념, 시범의 목적, 시범의 형태, 격파의 이해, 공수무의 실습, 낙법의 숙달, 공수도의 용어이다.

넷째, 공수도 지도자 양성교육과정의 교육과정 구성모형과 운영방식은 다음과 같다.

공수도 지도자 교육과정 구성모형은 '공수도 실기전문가 영역', '공수도 이론전문가 영역', '공수도 도장경영전문가 영역'으로 구성되었다. 공수도 실기전문가영역은 호신술, 형 지도론, 대련 지도론, 공수도 시범론, 공수도 기초훈련법, 공수도 경기규칙 및 심판론으로 구성되었다.

공수도 이론전문가 영역은 공수도 지도론, 공수도학

개론, 공수도 심리학, 발육발달학, 트레이닝학, 측정평가, 수련프로그램 구성론으로 구성되었다.

공수도 도장경영전문가 영역은 공수도 행정실무, 도장경영실무, 공수도 마케팅, 안전 및 응급처치, 레크리에이션으로 구성되었다.

운영방식은 1단계의 기본공통과정 I 은 공수도지도자에게 가장 필요시되고 기본적인 공수도 실기전문가로서의 능력을 향상하기 위한 교육내용으로 구성되며, 기본공통과정 II는 공수도 이론전문가로서의 능력을 양성하기 위한 교육내용으로 구성되며, 기본공통과정 III는 공수도 도장경영전문가로서의 능력을 향상하기 위한 교육내용으로 구성된다. 2단계 통합과정은 세 영역의 전문가로서의 현장에 적용하는 실습과정이다. 3단계 심화보충과정은 이전의 단계별 과정을 거쳐 현장에서 활동하는 공수도지도자들에게 추가적이거나 보충적인 교육내용에 대해 시행하는 연구과정을 의미하는 것을 말하며, 1단계 기본과정, 2단계 통합과정, 3단계 심화보충과정으로 구성되었다.

추후 정기적으로 직무분석으로 실시하여 사회 요구의 변화, 이에 따른 공수도지도자의 역량 등을 제대로 파악하여 지도현장에서 요구되는 역량과 교육과정과의 괴리가 발생하지 않도록 지속적인 연구가 이루어지고, 이를 교육과정에 반영한다면 우수한 공수도지도자 양성 시스템이 구축될 것으로 생각된다.

References

- [1] Korea Karateda Federation. "Karate leader educational materials". Busan: Korea Karateda Federation, 2009.
- [2] Choi Uk. "Development cases of a course structure in corporate training program: A comparison between DACUM and CBC". *Journal of Educational Technology*, Vol. 18, No. 2, pp. 91-121, 2002.
- [3] Yang Uisik. "A Study on The Job Performance Competency of Fashion Models". Unpublished doctoral thesis. Hoseo University, Venture specializing in graduate school, 2009.
- [4] Ha, Siyeon. "Study on programs of forest interpreter's training courses". Unpublished doctoral thesis. Seoul National University Graduate school, 2006.
- [5] Im Seunggil, Park Jinhong, Nam Jongcheol, Park Jeonggyu, Han Gyeongjin, Cho Jonghyeon. "Job Analysis for Athletic Trainer by DACUM". *Journal of sport and leisure studies*, Vol. 30, pp. 331-348, 2007.
- [6] Kim Jinhwa, Kim Hanbyul, Ko Younghwa, Kim Sohyun, Sung Suhyun, Park Saebom. "A Study on

Development and Validation of Lifelong Educator's Job Model". Lifelong Education Research, Vol. 14, No. 1, PP. 1-31, 2008.

[7] Lee Geunmo, Kim Inhyeong. Sports science data analysis. Seoul:Dae Han media, 2006.

정 일 흥(Il-Hong Jeang)

[정회원]



- 2004년 2월 : 부산대학교 대학원 체육학과 (체육학석사)
- 2010년 2월 : 부산대학교 대학원 체육학과 (체육학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 경찰경호학과 교수

<관심분야>

체육교육, 무도, 경호