

의과대학 교수의 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도의 차이

전수경¹ · 천경희² · 이영환² · 김세윤^{1,3} · 김유경^{1,4} · 김성용¹

영남대학교 의과대학 ¹의학교육학교실, ²의료인문학교실, ³소아과학교실, ⁴진단검사의학교실

Variation in Professors' Teaching Efficacy and Their Satisfaction with Faculty Development Programs

Soo KOUNG Jun¹ · Kyung Hee Chun² · Young Hwan Lee² · Sae Yoon Kim^{1,3} · Wu Kyung Kim^{1,4} · Seong Yong Kim¹

Departments of ¹Medical Education, ²Medical Humanities, ³Pediatrics, and ⁴Laboratory Medicine, Yeungnam University College of Medicine, Daegu, Korea

The purpose of this study was to examine the variation in professors' satisfaction with faculty development programs and in their teaching efficacy according to their demographic characteristics and the rate of participation in faculty development programs in a medical school. The data were collected from 59 faculty members who participated in the Professor's Seminar. The questionnaire consisted of three parts: general background of the respondent; satisfaction with the faculty development program; and teaching efficacy. The data were analyzed by methods of descriptive analysis, analysis of variance, and the Mann-Whitney U-test. The program satisfaction of faculty members was significantly different by the years of educational career but it was not different by job status, specialty, gender, and the participation level in faculty programs. The faculty members' teaching efficacy differed significantly by gender and the participation level in faculty programs, while it did not differ by educational career, job status, or specialty. The results of this study suggest that various faculty programs should be developed to increase the satisfaction level of different groups of faculty members, and that they should be more focused on teaching efficacy, as it is considered to be one of the most effective way to increase the quality of education.

Corresponding author

Seong Yong Kim
Department of Medical Education,
Yeungnam University College of
Medicine, 170 Hyeonchung-ro, Nam-
gu, Daegu 705-717, Korea
Tel: +82-53-640-6987
Fax: +82-53-628-4383
E-mail: seongyong@med.yu.ac.kr
http://orcid.org/0000-0003-3419-2699

Received: April 28, 2015
1st revised: May 22, 2015
2nd revised: June 3, 2015
Accepted: June 9, 2015

Keywords: Faculty development program, Teaching efficacy

서 론

전통적으로 고등교육 분야에서는 특정 분야의 내용 전문가들이 교수(professor, faculty)로서의 역할을 자연스럽게 지니고 있는 것으로 가정하고, 가르치는 방법에 대한 교육이 없이도 학생들을 지도하는 일에 종사하여 왔다. 하지만 학습자와 교육환경의 변화에 따라 최근에 대학가에서는 교육의 질을 높이기 위한 교수법을 개발하고 교수를 대상으로 교수(teaching)능력 향상을 위한 프로그램에 참여하도록 유도하고 있다. 의과대학에서도 교수가 교수-학습(teaching-learning) 및 학생지도방법을 학습해야 함을 강조해 왔으며, 이러한 맥락에서 교수 역량을 개발하기 위한 프로그램을 활발하게 제공하고 있다(Kim, 2006; Lee, 2014). 특히 유럽의학교육협회(Association for Medical Education in Europe)는 의과대학 교수가 12가지의

다중적인 역할을 하고 있다고 제시하였으며(Harden & Crosby, 2000), 좋은 의과대학 교수란 강의자, 임상훈련자, 직업역할 모델, 교수 모델, 학습촉진자, 멘토, 학생평가자, 교육과정 평가자, 교육과정 기획자, 수업기획자, 자원 제작자, 학습가이드 개발자의 역할을 할 수 있어야 한다고 제시한 바 있다. 여기에서도 알 수 있듯이 의과대학 교수는 가르치거나 임상실습을 지도하는 것뿐만 아니라 수업설계나 교육과정 평가 또는 기획 등의 적극적인 역할을 요청받고 있으며, 이러한 역할을 수행하기 위한 지속적인 교수개발은 필수적이라 할 수 있다.

Centra (1978)는 교수개발(faculty development)을 교수가 자신의 역할을 해 나가는 데 있어서 도움을 주는 다양한 활동으로 정의하였으며, Sheets & Schwenk (1990)는 교수가 가르침, 연구, 그리고 행정을 더욱 잘 수행하도록 도와주는 프로그램을 포함하는 것으로

정의하였다. 넓은 의미에서 교수개발은 교육, 연구, 행정, 집필, 경력 관리 등을 포함하는 학자적 역할을 할 수 있도록 도와주는 프로그램이며(Bland et al., 1990), 또한 조직의 능력과 풍토뿐만 아니라 개인적인 능력을 향상시킴으로써 일상적으로 이루어지는 습관적 행위들을 향상시키고 변화를 촉진시킬 수 있도록 계획된 프로그램이기도 하다(Bligh, 2005). Wilkerson & Irby (1998)는 학문적 조직의 생동감은 교수의 관심과 전문성에 달려 있으며, 교수개발은 학문적 수월성과 혁신을 진작시킬 수 있는 중요한 역할을 한다고 하였다.

교수(professor)의 역량을 증진시키는 프로그램은 교수 개인의 효능감(efficacy)을 향상시키고, 결국에는 교육효과와 질적 향상을 불러오는 중요한 요인이다(Denham & Michael, 1981; Hwang, 2006). 이때 교수효능감(teaching efficacy)이란 학생의 성취와 관련된 교수자의 개인특성 중 하나로 학생들의 학습을 도울 수 있다는 신념이다(Ashton & Webb, 1986). 교수효능감에 대한 연구는 학생의 학습에 영향을 미칠 수 있는 능력을 어느 정도 지니고 있는가에 대한 것과 함께 교수자가 자신의 능력에 대해 어느 정도 믿음을 가지고 있는가에 따라서 크게 달라질 수 있음을 가정하고 있으며, 가르치는 행위의 효과성과 교육의 질적 향상을 예측할 수 있는 교수(professor)의 개인차 연구라는 점에서 중요하다. 일반적으로 교수를 대상으로 하는 교수개발 프로그램은 교수(teaching) 효과성(effectiveness), 교육전문지식 습득에 대한 확신, 교육을 받는 동료 교수와의 경험 공유, 교육전문가로서의 강한 동기, 교수전략(teaching strategies)에 대한 계획 등을 포함하는데 이러한 교육은 교수효능감 향상에 영향을 미친다(Denham & Michael, 1981; Han & Im, 2003; Hwang, 2006; Steinert et al., 2006).

교수효능감에 대한 국내의 연구는 교사교육과 관련된 논문에서 주로 다루어지는데, 교수효능감에 가장 많은 영향을 주는 요인으로는 교사의 연령, 교육경력 등이다(Kim & Lee, 1999; Han & Im, 2003). Kim & Lee (1999)는 직무만족도 및 조직풍토가 교수효능감에 영향을 주고, Han & Im (2003)는 연수를 받은 경험의 정도가 교수효능감과 유의미한 상관이 있음을 밝힌 바 있다. 이러한 연구는 대체적으로 Enochs & Riggs (1990)에 의해 개발된 과학 교수효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument)를 대상에 맞게 수정하여 사용하고 있다.

대학교수를 대상으로 한 교수효능감 연구는 유아, 초중등 교사에 비해 많지 않은데, Hwang (2006)은 전국 182개 대학교의 3,000여 명의 전임교수(어문, 상경, 공학, 사범계열 교수)를 대상으로 연구를 실시하고, 교수효능감의 잠재적 구성요인으로, '전공지식에 대한 자신감,' '수업전략에 대한 조절감,' 그리고 '학생에 대한 리더십'의 3개 요인을 규명한 바 있다. 의과대학 교수를 대상으로 한 교수효능감 연구는 드물며, 보건계열 중에서는 간호대학 교수들을 대상으로 한 연구를 찾아 볼 수 있다(Nugent et al., 1999; Park et al., 2012). 교육적 특수성을 감안할 때 의과대학 교수들을 대상으로 한 교수효

능감의 수준 및 교수효능감과 관련 있는 요인을 분석하는 것이 의미가 있으며, 더욱이 교수개발 프로그램과의 관련성을 모색하여 교수개발을 통한 교수효과성 증진을 도모할 필요성이 있다.

본 연구의 대상인 영남대학교 의과대학·의학전문대학원은 교수개발 프로그램으로 신입교수연수회, 교수연수회, 워크숍, 심포지엄 등 다양한 형태의 프로그램을 운영하고 있으며, 그 대표적인 프로그램으로 교수개발 세미나를 들 수 있다. 이 세미나는 연간 평균 22회 정도 실시되는 주당 1회의 런칭 프로그램으로, 교수법, 강의법, 연구법, 교양강좌, 학생상담기법, 교육과정 등의 다양한 내용으로 구성된다. 2014학년도에 경우에는 24차 세미나가 진행되었고, 회당 평균 60명의 교수가 교수개발 세미나에 참여하였다. 이에 본 연구는 일개 의과대학 소속 교수(professor)의 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도가 참여자의 인구통계학적 특성 및 프로그램 참여횟수에 따라 어떻게 차이가 나는지를 살펴보고, 추후 교수개발 프로그램 개발 시에 적용하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 대구에 소재하고 있는 영남대학교 의과대학·의학전문대학원에 재직하고 있는 교수를 대상으로 하였다. 총 59명의 응답자 중에서 교육경력이 10년 미만인 경우가 16명(27.1%), 10년 이상이 43명(72.9%)이었으며, 조교수, 부교수는 24명(40.7%), 교수는 35명(59.3%)이었다. 남성이 39명(70.9%), 여성이 16명(29.1%)이었으며, 학문 분야별로는 기초의학 교수 16명(29.1%), 임상의학 교수 38명(70.4%)이었다. 연간 10회 미만으로 참석한다는 응답자가 32명(54.2%)이었으며, 10회 이상 참여한다고 응답한 수가 27명(45.6%)이었다(Table 1).

2. 연구도구

1) 교수개발 프로그램 만족도 및 참여횟수

먼저, 교수개발 프로그램에 대한 전반적인 만족도를 5점 척도로 평가하였다. 총 3개 하위문항으로 구성되며, '내용 및 운영의 충실도,' '내용의 실용도,' 그리고 '내용 및 운영에 대한 만족도'이며, Cronbach's α 계수는 0.85이었다. 이 외에 교수개발 프로그램의 참여횟수와 프로그램에 참여하는 이유를 조사하였으며, 참여자의 인구학적 배경변인으로 교육경력, 직위, 성별, 전공(기초/임상)을 확인하였다.

2) 교수효능감

본 연구에서 사용한 교수효능감 측정도구는 Hwang (2006)이 개발한 도구를 의과대학의 상황에 맞게 일부 수정하여 사용하였다.

Table 1. Background information of respondents

Variable	Category	Value
Educational career	Below 10	16 (27.1)
	10 or above	43 (72.9)
	Total	59 (100.0)
Job status	Assistant/associate professor	24 (40.7)
	Professor	35 (59.3)
	Total	59 (100.0)
Specialty	Basic medicine	16 (29.6)
	Clinical medicine	38 (70.4)
	Total	54 (100.0)
Gender	Male	39 (70.9)
	Female	16 (29.1)
	Total	55 (100.0)
Rate of participation in faculty program	Below 10 in a year	32 (54.2)
	10 or above in a year	27 (45.8)
	Total	59 (100.0)

Values are presented as number of respondents (%).

Table 2. Teaching efficacy scores of items and sub-factors

Sub-factors	Item contents	Value
Confidence in knowledge	I am clearly aware of the learning objectives of the majors for which I am responsible.	4.25±0.60
	I have a lot of experience and knowledge related to the majors.	4.25±0.60
	I understand exactly the knowledge contents of the majors and the applied areas.	4.25±0.60
	I have confidence in the teaching methods for the majors.	3.83±0.77
	I have a firm conviction about the importance of the curriculum for the major.	4.19±0.73
	I understand clearly why I should teach the major knowledge content to students.	4.24±0.63
	Total	4.17±0.66
Teaching strategy control	I set the appropriate learning (practice) objectives, taking into account the students' current knowledge level.	3.86±0.60
	I establish the appropriate instructional strategies for learning (practice) objectives.	3.85±0.67
	I try to induce students' learning motivation.	3.85±0.69
	I am good at adjusting and controlling the learning (practice) atmosphere.	3.80±0.66
	I explain things well for students to understand them well.	3.92±0.65
	I manage learning (practice) time effectively and give lectures in a leisurely way.	3.71±0.81
	I actively respond to students' questions.	4.15±0.61
Total	3.88±0.67	
Leadership	I love students and try to help them.	4.29±0.70
	I give students confidence in the majors.	3.95±0.68
	I do not spare praise and encouragement for students.	3.85±0.74
	I guide students to have positive and active attitudes.	4.03±0.69
	I treat students sincerely.	4.44±0.57
	I guide students' careers actively.	3.78±0.83
	I propose a vision for the future to students.	3.71±0.81
Total	4.01±0.72	

Values are presented as mean±standard deviation.

총 20문항 5점 척도로 구성되며, 3가지 하위 척도를 갖는다. '전공지식에 대한 자신감(이하 자신감)' 6문항, '수업전략에 대한 조절감(이하 조절감)' 7문항, '학생에 대한 리더십(이하 리더십)' 7문항으로 구성된다(Table 2). 내용타당도(content validity) 검증을 위해 의학 교육을 담당하고 있는 의과대학 교수 6명과 교육학 박사 2인이 내용

을 검토하고 수정하는 과정을 거쳤다. 전공지식에 대한 자신감이란 교수 개인능력에 대한 확신이며, 수업전략에 대한 조절감이란 학생들의 적극적인 수업참여를 유도하기 위한 다양하고 융통성 있는 교수활동을 할 수 있다는 기대감이다. 학생에 대한 리더십은 학생들에게 칭찬과 격려, 관심 등을 통해 지도한다는 것을 의미한다. 개발

당시 Cronbach's α 계수는 세 영역별로 0.89, 0.86, 0.85였으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 영역별로 0.81, 0.84, 0.88로 나타났다. 총 점수는 최저 20점에서 최고 100점까지 나타날 수 있으며, 점수가 높을수록 교수효능감이 높다는 것을 의미한다.

3. 자료수집

자료 수집은 매년 실시되는 2015년 2월에 실시된 교수연수회에 참석한 교수를 대상으로 설문지 100부가 배포되었으며, 자발적 참여로 응답된 설문지 63부가 배포 당일에 회수(회수율 63%)되었다. 그 중에서 미완성 설문지 4부를 제외하고 총 59부가 분석되었다.

4. 결과분석

본 연구를 위하여 수집된 자료는 IBM SPSS ver. 21.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)으로 분석하였으며, 사용된 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 교수들의 인구통계학적 특성 및 관련 변인에 대한 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 전체 응답자의 교수효능감 차이를 알아보기 위하여 교수효능감의 하위요인에 대한 analysis of variance (ANOVA) 분석을 실시하였다. 셋째, 교수의 인구통계학적 특성 및 교수개발 프로그램 참여도에 따른 교수효능감(자신감, 조절감, 리더십)과 프로그램 만족도의 차이를 알아보기 위하여 교육경력, 직위, 전공, 성별, 참여도 수준(상·하)에 따른 차이검증을 실시하였으며, 일부 자료의 정규분포 가정이 만족되지 않아 비모수 검정 (Mann-Whitney U-test)을 실시하였다.

연구결과

1. 교수효능감의 항목 및 영역별 점수 비교

교수효능감의 전체 평균은 4.01 ± 0.68 로 높게 나타났으며, 3개의 하위 영역의 평균 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=4.736, p<0.05$). 세 영역의 평균을 비교해 본 결과 '전공지식에 대한 자신감'이 평균 4.17 ± 0.66 로 가장 높았으며, '학생에 대한 리더십'은 평균 4.01 ± 0.71 이었으며, '수업전략에 대한 조절감'이 평균 3.88 ± 0.67 로 가장 낮게 나타났다(Table 2).

2. 인구통계학적 특성에 따른 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도 차이 분석

교수의 교육경력, 직위, 전공 및 성별에 따라 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도의 차이가 있는지를 살펴보았다(Table 3). 먼저, 교수효능감의 경우 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($p<0.01$), 남성이 여성에 비해 높은 교수효능감을 나타냈다. 교육경력, 직위, 전공 여부에 따라서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 교수개발 프로그램 만족도는 교육경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며($p<0.05$), 교육경력이 10년 미만인 집단의 만족도가 높았다. 교수개발 프로그램에 대한 만족도와 관련하여, 교수개발 프로그램에 참여하는 이유(복수응답)를 물어 보았을 때에, '다루어지는 내용이 흥미롭다'는 응답자가 48명(31.6%)이었으며, '스스로의 역량을 개발하기 위해서' 47명(30.9%), '교수업적 점수 때문에' 45명(29.6%) 순으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Teaching efficacy and program satisfaction by demographical variables

Variable	Category	No. of respondents	Mean \pm standard deviation	U	p-value
Teaching efficacy					
Educational career	Below 10	16	4.00 \pm 0.50	325.50	0.75
	10 or above	43	4.02 \pm 0.42		
Job status	Assistant/associate	24	3.94 \pm 0.45	371.50	0.45
	Professor	35	4.06 \pm 0.43		
Specialty	Basic medicine	16	4.13 \pm 0.54	250.50	0.31
	Clinical medicine	38	3.98 \pm 0.40		
Gender	Male	39	4.15 \pm 0.42	152.50	0.003
	Female	16	3.79 \pm 0.36		
Faculty development program satisfaction					
Educational career	Below 10	16	4.06 \pm 0.85	211.00	0.01
	10 or above	43	3.44 \pm 0.88		
Job status	Assistant/associate professor	24	3.94 \pm 0.72	300.50	0.06
	Professor	35	3.60 \pm 0.70		
Specialty	Basic medicine	16	3.44 \pm 0.89	280.00	0.64
	Clinical medicine	38	3.68 \pm 0.93		
Gender	Male	39	3.69 \pm 0.80	303.00	0.86
	Female	16	3.50 \pm 1.21		

Table 4. Reason for participation in faculty development programs

Category	No. of respondents (%)
Because contents are interesting	48 (31.6)
To develop my own competence	47 (30.9)
Because of credit for faculty evaluation	45 (29.6)
Other	12 (7.9)
Total	152 (100.0)

Data was calculated by the multiple-response analysis.

Table 5. Teaching efficacy and program satisfaction by rate of participation in faculty development program

Variable	Rate of participation	No. of respondents	Mean±standard deviation	U	p-value
Teaching efficacy	Below 10	32	3.91±0.41	272.50	0.02
	10 or above	27	4.14±0.46		
Confidence in knowledge	Below 10	32	4.08±0.43	347.00	0.19
	10 or above	27	4.27±0.57		
Teaching strategy control	Below 10	32	3.79±0.45	325.50	0.10
	10 or above	27	3.97±0.49		
Leadership	Below 10	32	3.85±0.54	277.50	0.02
	10 or above	27	4.18±0.52		
Program satisfaction	Below 10	32	3.50±1.01	375.00	0.37
	10 or above	27	3.74±0.76		

3. 교수개발 프로그램 참여하는 이유와 참여횟수에 따른 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도 차이 분석

일반적으로 교수개발 프로그램에 대한 참여가 교수(professor)의 효능감에 영향을 주고 있긴 하지만, 본 대학에서 제공하고 있는 교수개발 프로그램에 대한 참여의 정도가 현재 교수들의 교수효능감과 어떤 관련을 맺고 있는지, 그리고 참여하는 것이 곧 프로그램에 만족하고 있다는 의미인지를 파악하기 위해서, 교수개발 프로그램에 참여하는 횟수에 따른 교수효능감 및 교수개발 프로그램 만족도의 차이를 분석하였다. 교수개발 프로그램의 연간 참여횟수를 10회를 기준으로 상·하 집단으로 구분하여 참여수준에 따른 교수효능감 및 프로그램 만족도의 차이를 분석하였다(Table 5). 교수효능감의 경우 프로그램 참여수준에 따라 교수효능감 전체 점수와 리더십 요인에서 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), 교수개발 프로그램 참여횟수가 높을수록 교수효능감과 리더십이 높은 것으로 나타났다. 프로그램 만족도의 경우에는 교수개발 프로그램 참여횟수에 따라 의미 있는 차이가 나타나지 않았다.

고 찰

본 연구에서는 교육의 질에 영향을 줄 수 있는 두 가지 변수로, 교수개발 프로그램과 교수효능감을 선정하고, 영남의과대학·의학전문대학원에 재직 중인 교수 59명을 대상으로, 두 가지 변인이 참석자의 인구통계학적 특성 및 프로그램 참여도에 따라 어떻게 차이가 나는지를 분석하였다.

먼저, 교수효능감(teaching efficacy)은 의과대학에서 아직 본격적으로 탐색되지 않은 효능감의 한 가지 종류로서, 본 대학에서는 교수효능감의 구성요인으로 설정된 3개 하위 영역 중에서 ‘전공지식에 대한 자신감’, ‘학생에 대한 리더십’, ‘수업전략에 대한 조절감’의 순으로 나타났으며, 수업전략에 대한 조절감이 가장 낮다는 점에서 Park et al. (2012)의 연구결과와 일치한다. Kim (1998)은 대학 교수의 경우 자신이 받은 직전 교육, 전공영역, 학문적 입장 등에 있어서 개인차가 크고 다양한데, 특히 교수 방법적인 측면에서 다른 전문직에 비해 직전 교육뿐만 아니라 재직 중 교육(in service education)이 불충하다고 지적한 바 있다. 이러한 결과는 본 대학의 교수개발 프로그램에서는 3가지 교수효능감의 영역 중에서 특히나 수업전략에 대한 조절감 부분을 적극적으로 반영할 필요성이 있음을 제시해 준다.

본 연구에서는 인구통계학적 특성 중 10년 미만의 교육경력을 가진 교수들의 교수개발 프로그램에 대한 만족도가 10년 이상의 경력자 그룹보다 더 높게 나타났다. 이는 교수개발 프로그램을 개발할 때, 경력이 10년 이상이 되는 그룹을 위한 맞춤형 콘텐츠의 필요성을 제시해 준다. 인구통계학적 특성 중에서 교수의 성별에 따라 교수효능감 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남성의 교수효능감이 여자 교수에 비해 높은 것으로 나타났으며, 이는 자기효능감에 대한 연구에서 성별의 차이를 살펴 본 Vasil (1992)의 결과와 일치한다. Hackett & Betz (1995)는 성별이 효능감의 차이에 영향을 미치는 변인으로 작용할 수 있다고 지적한 바 있다. 따라서 교수 전체를 대상으로 하는 프로그램뿐 아니라 경력과 성별에 따라서 집단별

교육적 요구를 파악하고 요구에 맞는 프로그램을 제공할 필요가 있다.

교수개발 프로그램에 대한 참여의 정도가 현재 교수들의 교수효능감과 어떤 관련을 맺고 있는지, 그리고 참여하는 것이 곧 프로그램에 만족하고 있다는 의미인지를 파악하기 위해서, 교수개발 프로그램의 만족도와 교수효능감의 차이를 교수개발 프로그램의 참여수준으로 분석했을 때, 참여수준에 따른 프로그램 만족감은 유의한 차이가 없었지만, 교수효능감에서는 유의한 차이가 있었다. 즉 참여도가 높은 교수들이 높은 교수효능감과 리더십을 갖추고 있었다. 그러나 자신감 및 조절감에서는 참여수준에 따른 유의한 차이가 없었다. 이는 교수개발 프로그램에 참여하는 것과 교수효능감이 관계가 있는 것을 바탕으로, 참여도 많이 하고 효능감도 높은 그룹의 교육적 요구를 파악하고 프로그램 만족도를 높일 수 있는 방안이 필요할 것이다. 이러한 결과는 Hwang (2006)의 연구결과에서도 알 수 있는데, 전국 약 3,000명 이상의 대학교수를 대상으로 한 연구에서 대학에서 교육학 관련 교과목의 정규 이수경험이나 교수개발 워크숍이나 세미나에 참석 경험을 가진 대학교수들의 교수효능감이 그렇지 않은 교수들보다 더 높은 것으로 나타났다.

본 의과대학에서 진행 중인 교수개발 프로그램 참여가 교수업적 점수에 반영되기 때문에 참여하는 비율이 높긴 하지만, 다루어지는 내용이 흥미롭고 스스로의 역량을 개발하기 위해서 참여한다는 응답자가 많기 때문에 계속적으로 참여자의 요구를 반영하며 수준 높은 프로그램을 공급하는 체제를 갖추도록 해야 할 것이다. 따라서 즉각적인 필요에 따라 이루어지는 것보다는 요구분석 등을 통해 참여자의 개인적 변인별, 업무부서별로 필요한 내용과, 교육행정 부서의 교육철학 및 방침 등을 반영한 프로그램을 기획하고, 설계하고, 개발하며, 실행하고, 평가하는 일련의 체계성을 갖출 필요가 있으며, 교수개발 프로그램은 단순한 지식과 기술을 전파하고 공유하는 자리를 넘어 한 학교의 학문적 풍토와 수준을 결정하는 중요한 메커니즘이라는 인식이 선행되어야 할 것이다.

REFERENCES

Ashton, P. T. & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
 Bland, C. J., Schmitz, C. C., Stritter, F. T., Henry, R. C., & Aluise, J. J.

(1990). *Successful faculty in academic medicine*. New York: Springer Publishing.
 Bligh, J. (2005). Faculty development. *Med Educ*, 39(2), 120-121.
 Centra, J. A. (1978). Types of faculty development programs. *J High Educ*, 49(2), 151-162.
 Denham, C. H., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for future research. *Educ Res Q*, 6(1), 39-63.
 Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Towards the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Sci Educ*, 79(1), 63-75.
 Hackett, G., & Betz, N. E. (1995). Career choice and development. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 249-280). New York: Plenum.
 Han, S. S., & Im, M. H. (2003). A study on identifying of kindergarten teacher's efficacy. *J Korea Early Child Educ*, 10(1), 207-240.
 Harden, R. M., & Crosby, J. (2000). AMEE guide no 20: The good teacher is more than a lecturer-the twelve roles of the teacher. *Med Teach*, 22(4), 334-347.
 Hwang, E. Y. (2006). A study on teaching efficacy perceived by faculty. *Korean Soc Educ Psychol*, 20(1), 73-98.
 Kim, S. (1998). A study on improvement of teaching and learning in Yonsei University College of Medicine. *Korean J Med Educ*, 10(2), 293-306.
 Kim, H. J., & Lee, B. R. (1999). A study on factors influencing teachers' sense of efficacy. *J Korean Teach Educ*, 16(1), 161-181.
 Kim, Y. I. (2006). Impeding factors against the sustainable development of the Korean medical education and its perspective views. *Korean J Med Educ*, 18(1), 3-12.
 Lee, Y. H. (2014). Long for wonderful leadership in a new era of the Korean Association of Medical Colleges. *Korean J Med Educ*, 26(3), 163-165.
 Nugent, K. E., Bradshaw, M. J., & Kito, N. (1999). Teacher self-efficacy in new nurse educators. *Journal of Professional Nursing*, 15(4), 229-237.
 Park, Y. I., Yoo, K. H., Bang, K. S., An, K. J., & Lee, S. O. (2012). The relationship between satisfaction of a clinical training program for nursing faculty and teaching efficacy. *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, 18(2), 353-361.
 Sheets, K. J., & Schwenk, T. L. (1990). Faculty development for family medicine educators: An agenda for future activities. *Teach Learn Med*, 2(3), 141-148.
 Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M., & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Med Teach*, 28(6), 497-526.
 Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *J Vocat Behav*, 41(3), 259-269.
 Wilkerson, L., & Irby, D. M. (1998). Strategies for improving teaching practices: A comprehensive approach to faculty development. *Acad Med*, 73(4), 387-396.