碩 士 學 位 論 文
指導敎授 曺 点 煥

初等敎師 現職硏修制度의 改善方案에 관한 硏究

A Study on the Improvement in the In-Service Training System in Primary School

1992年

漢城大學校 行政大學院
敎 育 行 政 學 科
敎 育 行 政 專 攻
吳 明 烈

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 曺 点 煥

初等敎師 現職硏修制度의 改善方案에 관한 硏究

A Study on the Improvement in the In-Service Training System in Primary School

위 論文을 敎育學碩士 學位論文으로 提出함.

1992年 6月 日

漢城大學校 行政大學院

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

吳 明 烈

吳明烈의
教育學 碩士學位論文으로 認准함.

1992年　　6月　　日

審査委員長 金 璟 培

審査委員 黃 振 洙

審査委員 曺 奐 煥

目　　次

Ⅰ. 序論

1. 硏究의 必要性 및 目的……1

2. 硏究의 內容……2

3. 硏究의 方法 및 節次……2

4. 硏究의 制限點 ……4

5. 用語의 定義……5

Ⅱ. 理論的 背景

1. 現職硏修의 意義……6

2. 現職硏修 制度의 發展過程……9

3. 現職硏修의 模型……15

4. 現職硏修의 類型 및 特性……20

5. 現職硏修의 內容 및 方法……28

Ⅲ. 現職硏修制度의 現況 및 問題點

1. 現職硏修 制度의 現況……33

2. 實態調査 分析 및 解釋……36

(1) 現職硏修에 대한 認識度……36

(2) 現職硏修 敎育課程……44

(3) 現職硏修 運營方法……62

(4) 硏修制度 및 與件……78

3. 現職硏修의 問題點……89

Ⅳ. 現職研修 制度의 改善方案

1. 基本方向……92
2. 現職研修 制度의 改善方案……92

Ⅴ. 要約 및 結論

1. 要約……97
2. 結論……99
3. 提言…… 100
※. 參考文獻……101
※. 英文抄錄……103
※. 設問紙 …… 105

表 目 次

<표Ⅰ－1>설문지 배부 및 회수율……3

<표Ⅰ－2>연구의 진행과정……4

<표Ⅱ－1>현직연수 제도의 발전 과정……10

<표Ⅲ－1>자격연수 과정표……35

<표Ⅲ－2>인적사항……36

<표Ⅲ－3>자격연수의 필요성 인식도……37

<표Ⅲ－4>일반연수의 필요성 인식도……38

<표Ⅲ－5>교내연수의 필요성 인식도……39

<표Ⅲ－6>개인연수의 필요성 인식도……40

<표Ⅲ－7>현직연수를 필요로 하는 가장 중요한 이유……41

<표Ⅲ－8>현직연수의 필요로 하지 않는 이유……42

<표Ⅲ－9>현직연수의 자발적인 참여방법……43

<표Ⅲ－10>자격연수 내용에 대한 교사의 요구도……45

<표Ⅲ－11>일반연수 내용에 대한 요구도……46

<표Ⅲ－12>학교내 연수내용 요구도……47

<표Ⅲ－13>자격연수 교육내용의 난해정도……48

<표Ⅲ－14>일반연수 교육내용의 난해정도……49

<표Ⅲ－15>직전교육과 자격연수의 내용 중복……50

<표Ⅲ－16>직전교육과 일반연수의 내용 중복……51

<표Ⅲ－17>자격연수의 현장교육 문제해결 기여도……52

<표Ⅲ－18>일반연수의 현장교육 문제해결 기여도……53

<표Ⅲ-19>자격연수의 교육과정에 지역성의 반영여부……54
<표Ⅲ-20>일반연수의 교육과정에 지역성의 반영여부……55
<표Ⅲ-21>자격연수 교과목의 선택과목 설치 희망여부……56
<표Ⅲ-22>일반연수 교과목의 선택과목 설치 희망여부……57
<표Ⅲ-23>교직관 교육에 대한 효과……58
<표Ⅲ-24>교육학 일반이론의 연수 효과……59
<표Ⅲ-25>교과의 전문지식에 관한 연수효과……60
<표Ⅲ-26>학생지도에 관한 지식과 기술의 연수효과……61
<표Ⅲ-27>자격연수의 운영방법……62
<표Ⅲ-28>일반연수의 운영방법……63
<표Ⅲ-29>현직연수의 교수방법……65
<표Ⅲ-30>수업방법의 개선에 대한 의견……66
<표Ⅲ-31>연수교육 운영의 개선점……67
<표Ⅲ-32>현행 연수교육 평가제에 대한 교사의 견해……68
<표Ⅲ-33>이수시간과 평점의 대치 방안……69
<표Ⅲ-34>연수교육 평가방법의 개선책……70
<표Ⅲ-35>강사의 교육현장 이해도……71
<표Ⅲ-36>강사의 강의 태도……71
<표Ⅲ-37>강사의 전문지식 수준……72
<표Ⅲ-38>교사가 바라는 강사……73
<표Ⅲ-39>자격연수의 성과……74
<표Ⅲ-40>일반연수의 성과……75
<표Ⅲ-41>학교 자체연수의 성과……76
<표Ⅲ-42>개인 연수의 성과……77

<표Ⅲ-43>현장연수의 가장 큰 성과……78
<표Ⅲ-44>상위자격을 취득하는데 소요된 기간……79
<표Ⅲ-45>일반연수의 경과 연수별 횟수……79
<표Ⅲ-46>현직연수 과정의 이수단위 기준……80
<표Ⅲ-47>자격연수 기간의 적절성……81
<표Ⅲ-48>일반연수 기간의 적절성……82
<표Ⅲ-49>자격연수의 적절한 시간에 대한 의견……82
<표Ⅲ-50>일반연수의 적절한 시간에 대한 의견……82
<표Ⅲ-51>연수 여비의 지급 수준…… 83
<표Ⅲ-52>효과적인 집단연수 인원수…… 84
<표Ⅲ-53>현직연수 효과의 장애요인…… 85
<표Ⅲ-54>현직연수 활성화를 저해하는 요인…… 87
<표Ⅲ-55>자체연수의 활성화를 저해하는 요인…… 88
<표Ⅲ-56>연수기간의 교육환경 개선점…… 89

圖 目 次

<도Ⅱ-1>교장의 희망변화……30
<도Ⅱ-2>교사의 희망변화……30
<도Ⅲ-1>교원 현직연수의 구조도……33
<도Ⅳ-1>교원 현직연수 체제 모형……96

Ⅰ. 序論

1. 研究의 必要性 및 目的

교육의 성패는 교사에게 달려있고 교육의 질은 교사의 질을 넘어설 수 없다. 이는 교육효과의 결정 변인으로서 교육의 질이 얼마나 중요한가를 나타내는 말이며, 우수한 교사가 교육을 담당할 때 질 높은 교육을 기대할 수 있음을 뜻한다.

사회가 급변하고 새로운 지식과 기술이 폭증하는 현대사회에서는 어떤 직업에서나 그 직업의 능률을 향상시키기 위해서 현직연수가 필요하다. 그 가운데에서도 전문직의 교직은 다른 직종보다 현직연수의 필요성이 더욱 요청된다. 교사 양성 교육에서 다루어 질 수 없었던 여러 가지 인격적·기술적·전문성을 높이기 위한 교사의 현직연수는 필요성이 요청되고 있다. 특히 오늘날과 같은 지식 폭발의 시대하에서는 교사의 현직연수는 더욱 그 본연의 임무와 사명이기도 하다.

우리나라의 교사 연수제도는 40년의 긴 역사를 가졌음에도 불구하고 훌륭한 교사로서 항시 사표가 될 품성과 전문직으로서의 자질 함양이라는 점에 있어서는 많은 문제점들을 안고 있다. 예컨대, 잘못된 연수관과 현직연수를 위한 교육여건의 미비, 교육내용의 중복, 연수내용의 현장과의 연계성이 부족하다. 연수를 상급자격 취득이나 승진을 위한 요식절차로만 생각하는 경우라던가, 승진규정에 필요한 연수성적 얻기 정도로 이해되기도 한 점이다.

새로운 지식과 가치관을 확립하고 교직적 사명감 제고와 자기 발전을 위한 교원의 현직연수의 필요성은 재론의 여지가 없다. 이 점에 기초하여 본 주제를 연구의 과제로 설정하였다.

이에 대한 연구의 목적은 현직연수제도의 현황과 문제점을 파악하여 합리적

이고 효율적인 개선방안을 제시하는 데 있으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 현직연수제도의 발전과정을 탐색하고 연수제도 개선자료를 추출한다.

둘째, 외국의 현직연수 제도를 고찰하고 연수체제 설계자료를 추출한다.

셋째, 현직연수제도의 현황과 문제점을 진단하고 그에 대한 개선방안을 탐색한다.

2. 研究의 內容

본 연구에서 다루어진 내용은 다음과 같다.

첫째, 현직연수의 개념, 목적, 내용과 방법, 유형, 원리, 특성을 분석한다.

둘째, 우리나라 현직연수제도의 발전과정과 현황을 시대순으로 약술한다.

셋째, 외국의 현직연수제도를 분석하여 우리나라의 현직연수 체제설계를 위한 자료를 추출한다.

넷째, 현행 현직연수의 문제점을 연수관, 연수교육과정, 운영방법, 연수제도 및 여건 등의 각 측면에서 조사·분석한다.

다섯째, 현직연수의 이론적 기초, 현황과 문제점, 외국의 연수제도 등을 기초로 하여 현직연수제도의 개선방안을 제시한다.

3. 研究의 方法 및 節次

본 연구는 문헌연구와 실태조사 연구를 통해서 이루어진 연구로 그 방법과 절차를 제시하면 다음과 같다.

(1) 研究의 方法

(a) 문헌 연구

본 연구를 수행하기 위하여 우리 나라 선행 연구물, 외국의 문헌과 기타 관련 문헌을 활용한다. 국내외의 문헌을 분석하여 교사 현직연수의 개념을 살펴보고 연수 목적, 연수제도 고찰 (연수 현황, 문제점), 연수 유형, 연수의 내용과 방법, 연수의 원리와 특성, 외국의 연수제도를 파악하여 현직연수에 대한 이론적 기초를 세우며, 현직연수 제도의 발전과정을 파악하기 위해서 각종 연감, 법령 등을 분석한다.

(b) 설문지 조사 및 분석

첫째, 측정도구는 현직연수 제도의 문제점과 개선 방안에 관한 교사들의 의견 교찰을 위하여 설문지법을 사용하였다. 설문지 작성에 앞서 최근 (91년 8월) 에 연수를 받은 경험이 있는 교사 32명을 대상으로 연수 소감을 예비조사하여 관심도가 높은 문항에 대하여 예비 제작하고 설문지의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 40개의 문항을 1차 작성하고, 그 중 적합하지 못한 것을 제외한 34개의 문항을 채택하였다. 이의 내용은 교사의 연수관, 현직연수 교육과정, 운영방법, 현직연수의 제도와 여건 등으로 되어 있다.

둘째, 표집은 국민학교 교사 전체의 속성을 고르게 반영할 수 있도록 하기 위해 남녀별, 지역별 (대도시, 중소도시, 농어촌 (도서벽지)), 경력별 (10년 이하 11~20년, 21년 이상) 로 나누어 1급 정교사 중에서 150명씩 무선표집하였으며 질문지의 배부 및 회수현황은 다음 〈표Ⅰ－1〉과 같다.

〈표Ⅰ－1〉 설문지 배부 및 회수율

지역별	학교수	배부수	회수된 매수	회수율	폐기수	유효 자료수	유효율
대도시	6	150	148	97.8	6	142	94.7
중소도시	9	150	149	99.3	1	148	98.7
농어촌	14	150	146	97.3	6	140	93.3
계	29	450	443	98.4	13	430	95.6

셋째, 자료처리 및 분석방법은 응답자로 부터 수집된 자료를 인적사항별로 분류하여 각 문항에 대한 반응 빈도를 산출 백분율로 1차 통계처리하고 有

意度檢證 후 특색있는 문항을 중심으로 전체적 경향을 비교 분석하였다.

남녀별, 지역별, 경력별로 비교 분석을 위하여 카이 검증법(X^2) 에 의한 P =0.05수준에서 유의도를 밝혔다.

⑵ 硏究의 節次

본 연구의 전체 흐름을 명확히 이해하기 위하여 진행과정을 좀더 구체적으로 제시하면 계획, 설문지 조사, 결과 분석 및 해석의 3단계로 나누었고, 추진된 내용을 보면 문헌연구 조사후 주제를 선정 기초조사를 하여 연구계획서를 작성하고, 설문지를 작성하여 조사 대상을 선정 표집한 후, 조사 결과를 DF, X^2 P검증을 통하여 유의도를 측정하고 그 결과를 분석하여 보고서를 작성 제출한 과정을 표로 제시하면 〈표Ⅰ－2〉와 같다.

〈표Ⅰ－2〉 연구의 진행과정

단 계	연구 절차	주요 내용 및 방법
계 획	○문헌연구조사 ○주제 선정 ○연구계획 수립	·선행연구 분석 ·교사현직연수의 이론탐색 ·연구주제 선정 ·기초조사 및 계획서 작성 ·자료 수집
설 문 조 사	○설문지 작성 ○설문지 발송 및 회수	·설문지 작성 ·조사대상 표집 ·설문지 발송 및 회수
결 과 분 석	○연구 결과 분석	·검증 ·결과 고찰 ·연구 보고서 작성

4. 硏究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 조사대상을 현직 국민학교의 교사로 한정하였다.

둘째, 설문지의 배부지역을 임의로 선정, 배부하여 회수하였기 때문에 지역별로 고르게 분포되지 못하였다.

5. 用語의 定義

(1) 직전교육(Preservice Education)

교사로서의 입문에 필요한 자격을 얻기 위하여 교직수행에 필요한 지식과 교직 수양 등을 받는 교육을 직전교육으로 정의한다.

(2) 현직연수(Inservie Education)

현직연수란 교원의 전문성 향상을 목적으로 교직에 관한 지식과 기술을 습득시키기 위해 실시되는 계속교육을 뜻하며 현직연수에는 자격연수, 일반연수 학교 자체연수, 개인적으로 이루어지는 개인연수까지 포함한다.

(3) 자유도 (df) [1]

독립적으로 자유롭게 변할 수 있는 수치의 갯수를 자유도라 하는데 X^2 (chi-square) 에서의 df의 결정은 N의 수에 따라 결정되는 것이 아니고 類目의 수에 따라 결정되는 것을 말한다.

(4) 카이 검증법 (X^2) [2]

t검증 f검증과 마찬가지로 통계적 가설을 검증하는 한 가지 방법으로 여러가지 변수들을 서로 비교할 때 활용하며 여러가지 類目에 예상되는 빈도에서 우연히 이탈할 확률을 추리하는 방법으로 변인과 변인의 관련성 및 유무를 검증하는 것을 말한다.

---

1) 敎育學 編纂委員會, 「敎育學 大辭典」, (서울 : 敎育書館, 1989), pp. 808~809.

2) ————————, 「上揭書」, p. 962.

Ⅱ. 理論的 背景

본 장에서는 현직연수에 대한 이론을 탐색하기 위해 참고문헌과 선행연구물을 수집하고 이를 분석, 종합하여 요약 정리하였는데 그 내용을 제시하면 다음과 같다.

1. 現職研修의 意義

(1) 現職研修의 槪念

한번 양성된 교사라도 계속하여 성장하지 않으면 안된다. 교사 양성교육은 초임교사를 배출하는 정도이기 때문에, 참으로 유능한 교사로 발전해 나가면서 교사 자신의 자아실현과 함께 원숙한 지도를 할 수 있도록 끊임없이 교육 받아야 한다.

현직연수의 개념은 학자에 따라 여러 가지로 표현하고 있으며, 용어에 있어서도 교육훈련, 현직교육, 현직훈련 등 유사어와 함께 사용하고 있다.

교육은 인간을 변화시키려는 의도를 실현시키는 전문직임으로 교육대상인 인간의 특성과 발달에 관계되는 이론이나 지식뿐만 아니라, 이들의 학습을 돕는 효율적인 기술, 방법 등도 계속 익히지 않으면 안된다. 특히 지식의 폭발적 증가 현상을 보이고 있는 현대사회에서의 교육의 초점은 지식을 가르치기 보다는 스스로 학습하는 방법을 깨닫게 해 줌으로써 전 생애를 통하여 계속 학습해 나갈 수 있도록 돕는 데 있다. [3]

일반적으로 현직연수는 직전교육의 미비점을 보완해 준다는 데 의의가 있으며 또한 현직연수교육을 통하여 교직의 전문성을 제고시킬 새로운 지식과 기

---

3) 趙誠一, 「敎育行政과 敎育經營」, (서울 : 載東文化社, 1988), p. 267.

술을 제공하여 자기의 발전과 성장을 꾀할 수 있다.[4]

현직연수의 개념규정에 있어 교육학 대사전에는 현직에 있는 교사가 그들의 직무를 보다 효과적으로 수행하고 전문적인 성장을 가져오기 위해 받는 형식적 또는 비형식적 교육을 말한다[5]라고 하였다.

현직연수는 그 성격에 따라 분류하는 방식에 의하여 자격연수, 일반연수, 특별연수로 구분하고 있으며[6] 또 현직연수가 이루어지는 연수기관 단위를 중심으로 기관연수 학교내 연수, 자기연수로 분류하고 있다.[7]

현직연수란 교원의 전문성 향상을 목적으로 교직에 관한 지식과 기술을 습득시키기 위해 실시되는 계속교육이라고 정의하며 이 연구에서는 편의상 자격연수, 일반연수, 특별연수, 학교내 연수, 개인연수로 구분하고자 한다.

⑵ 現職硏修의 目的

현직연수의 목적에 대해서 백현기는 「바람직한 교사」를 만드는 데 있다 즉 일반적 교양 및 교직적 소양에 따르는 지식 및 기능의 향상은 물론 새로운 세대에 태어난 아동학생을 교육하는데 필요한 교사의 사고 및 태도, 그리고 행동의 변화, 즉 「인성의 개조」와 교사 전체의 공통문제를 이해하고 노력하여 해결해 가는 공동 작업에 참여함으로써 「경험의 재구성」의 기회를 갖도록 마련해 주는 데 있다[8]고 하였다.

---

4) 趙誠一, 「前揭書」, p.269.

5) 敎育學大辭典 編纂委員會, 「前揭書」, p.1469.

6) 황복수, "現職硏修制度의 刷新",「敎育課程 및 敎育政策의 發展方案」,(敎育改革審議會, 987,4), p.69.

7) 盧宗熙, 韓萬桔, 「敎員 現職敎育의 發展方向과 課題」,(韓國敎育開發院, 1982) p.44.

8) 白賢基, 「斆學論」,(서울 : 乙酉文化社, 1964), p.268.

김종철은 임용 후의 훈련으로 신규 채용자에 대한 직무 적응을 위한 훈련(orientation training)이나 재직자에게 주기적으로 또는 계속적으로 교직에 관련된 새로운 이론과 기술을 제공하는 것을 목적으로 하고 있고[9] C.Glen. Hass는 교직원의 준비교육에 있어 미비점의 제거, 교직원의 전문적이고도 지속적인 성장을 증진시키는 것이라[10] 하였고, James. B.Co-nant는 현직연수는 교사의 계속적인 지적인 성장이 새로운 사회 변천에 적응하기 위해서 필요한 것[11] 으로 보고 있다.

또한 김영돈은 현직연수는 형식적 자격의 획득 내지 갱신을 위한 것이 아니고, 교사의 자질향상을 도모하는 데 본질적인 목적이 있다.[12] 고 하였다.

고정곤은 연수의 목적은 전문성을 계발하여 학생들의 바람직한 성장 발달을 돕는 것이다.[13] 라고 하였다.

이상과 같은 여러 학자들의 의견을 종합하면 현직연수의 목적은 발전하는 사회변화에 적응하고 최신 교육이론 및 학습방법을 습득하여 교직의 전문성을 신장하고 교원의 품위와 자질을 높이는 데 있다고 하겠다.

---

9) 金鍾喆, 「敎育行政의 理論과 實際」, (서울 : 敎育科學社, 1989), p.347.

10) C.Glen.Hass, In Service Education Today, Nelson B. Henry, pp.13~14를 引用한 宋完用, "敎員現職硏修의 改善方案 探索", (慶南大學校 敎育大學院 碩士學位 論文, 1988), P.5.

11) James.B. Conant, The Education of American Teachers, Washington: McGraw-Hill Book Co., 1963, P.191 을 引用한 宋完用, 「上揭書」, p.46.

12) 김영돈, 「學校經營의 理論과 實際」, (서울 : 익문사, 1971), p.426.

13) 高正坤, "學校에서의 敎員 硏修 管理 方案", 「새교육」, (서울 : 韓國敎員團體 總聯合會, 1980).

2. 現職研修 制度의 發展過程

여기서는 우리 나라 현직연수 제도의 발전과정을 고찰하고 이에 따른 문제들에 대해 논의해 보고자 한다.

김종철[14] 은 해방 후 부터 변화하며 발전된 현직연수 제도를 법령의 개정에 따라 논하였다.

윤팔중[15] 도 제도의 변화에 따라 논하였으며, 윤정일[16] 은 1945년 이후부터 현재까지 교원 재교육을 위한 연수기관의 발전과정을 시대적 특징에 따라 정착기 (1945~1959), 정비기 (1960~1969), 발전기 (1970~현재) 의 3단계로 나누어 제시하고 있다.

여러 학자들은 해방 이후부터 제정되어온 주요 관계 법령을 중심으로 시대적 특징에 따라 다섯 단계로 구분하였으나 그 과정을 크게 벗어나지 않고 있어 여기서는 각 시기별로 현직연수에 관련된 법령과 연수기관, 연수 종류를 10년 단위로 구분하여 제시하면 다음 〈표Ⅱ－1〉과 같다.

(a) 해방 이후~1949년

해방과 더불어 우리 교육이 우선적으로 해결해야 할 시대적 과제는 교사의 충원과 교재의 공급이었다. 일제의 패전후 한국에 거주하던 모든 일본인들에 대한 일제 송환조치와 우리 청소년들의 교육에 대한 수요의 급증은 교원수의 대폭 부족이라는 현상을 초래하였다.[17] 그리하여 교사양성을 위한 사

---

14) 金鍾喆, 「韓國 敎育行政 論究」, (서울 : 敎育科學社, 1989), pp. 413~414.

15) 尹八重, "資格研修의 諸問題", 「새교실」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 87. 8) pp. 50 ~51.

16) 尹正一, 「高等敎育의 機會擴大 및 質管理」, (서울 : 韓國敎育開發院, 1979), pp. 302~303.

17) ———, 「上揭書」, pp. 302~303.

〈표 Ⅱ－1〉 **現職研修制度의 發展過程**

시기구분	주요 관계법령	연수기관	연수 종별	비고
(해방 이후 ~1959)	(53.4) ⊙교원의 양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령	초등 교원 강습회 중등 교원 강습회 교육 행정 강습회		각종 강습회, 연수과 미 교육사절단 활동
	(53.10) ⊙교육 공무원 자격 검정령		갑종강습 을종강습 일반강습 특수강습	
	(54.11) ⊙교육 공무원 자격 검정령 시행세칙			조지 피다디 사범대학 교수단 활동
(1960-1969)	(61.11) ⊙교육 공무원 연수기관 설치령	교원 연수원 교육행정 연수원		
	(62.12) ⊙교육공무원 연수원설치 운영계획	교육공무원연수원	●교원 연수원 → ●초등교원 연수원, ●중등교원 연수원	연수반 → 정규반 → 행정반(A), 정교사반(B
		●교육행정관 연수원		
	(64.2) ⊙교원연수원 (68.6) ⊙교원교육원령 교원 교육원	초등교원연수원 중등교원연수원 교육행정연수원	일반연수 특수연수 교육행정연수	교원 교육원 폐지(1973)
	○중앙교육 연수원 개설(70.2) ○방송통신대학 설치(72.3) ○교원 교육원 폐지(73.2) ○문교부 연수과 신설(1978)			
(1970-1979)	⊙교원연수원령 1차개정(72.9) ⊙교원연수원령 2차개정(74.3)	초등교원 연수원 중등교원 연수원	자격연수 → ●2급 정교사과정, ●1급 정교사과정 일반연수	
(1980-현재)	⊙교원연수원령 3차개정(87.2)	교육행정 연수원	●교감과정 ●교장과정	
	○한국교원대학교 종합 교원연수원 설립(87.2)			

자료 : 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, p.24의 그림을 수정 보완함.

범대학을 신설하는 한편 중등교원 양성소를 설치하고 각종 강습과와 연수과를 두어 단기 교사 양성에 주력해 왔다. 여기에서는 교사의 질적 향상보다는 물적 확보가 시급하던 상황 속에서 일정한 과목과 시간수의 강습을 마치면 자격을 부여해 온 제도로 운영되었다.

1945년 12월 21일 우리 나라 최초의 초·중등교사 424명을 대상으로 한 재교육이 실시되었으며, 1946년 1월 9일에는 美 軍政下의 학무과 주최로 중등교사 강습회를 개최하였다. [18]

한편 1948년 8월부터 9월까지 미국 교육자들의 주관으로 경험을 통해 학습하고 체험을 통해 민주주의를 이해한다는 목적 아래 400명의 교사들을 훈련시켰다. [19]

(b) 1950년~1959년

이 시기는 교원 재교육의 법적 근거를 마련한 시기이기도 하다. 제도적인 기반을 구축하게 된 것은 1953~54년으로 1953년 4월에 제정된 「교원의 양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령」은 교원 재교육기관으로서 초등교원 강습회, 중등교원 강습회, 교육행정 강습회를 설치하도록 규정하였다. 1953년 10월에 공포된 「교육공무원 자격 검정령 시행세칙」은 자격증의 효력을 10년으로 한다고 규정하였다.

그리고 1954년 11월에 공포된 「교육 공무원 자격 검정령 시행 세칙」은 교원 강습의 종류를 新資格 취득을 위한 갑종강습, 자격증 효력 갱신을 위한 을종강습, 교육공무원의 자질향상을 위한 일반강습, 특수강습의 네 가지로 규정하였다.

이와 같이 법적 체계가 마련되어 해방 이후 무질서하게 채용했던 교사들을 대상으로 재교육을 실시하였다. 당시의 현직교육은 정부수립 후 학생수의 급격

---

18) 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, p.25.

19) ————————, 「上揭書」, p.25.

한 증가와 함께 대량으로 필요하게 된 교사를 충원하기 위한 방편으로 교원 자격 검정에 급급한 나머지 교사의 자질향상을 위한 실질적인 현직연수가 되지 못했다.

한편, 당시의 교원 연수활동과 관련하여 간과할 수 없는 것은 미국 교육사절단의 활동으로 1952년부터 54년까지 3차에 걸쳐 교육사절단이 내한하여 민주적인 교육행정, 교육과정, 학습지도법 등에 관하여 수차례 교원 현직연수를 실시하였다.

또 1952년부터 62년까지 활동한 미국의 George Pesbody 는 사범대학을 중심으로 학교운영의 민주화에 관한 강의와 work shop을 통하여 현직연수를 적극 지원하였다.

(c) 1960~1969년

60년대에 들어서 비로소 교원자격 검정을 목적으로 한 임시방편의 강습회 위주의 교원연수로부터 탈피하여 기관중심의 계획적이고 체계적인 연수활동이 시작되었는데 그 효시가 Peabody 교수단의 협조와 지원으로 1960년 10월서울대학교 사범대학에 부설된 「교육행정연수원」이다. 연수활동의 성격 전환은 교육행정연수원의 설치 목적에도 분명히 나타나 있다. 즉 이 행정연수원은 교육행정 지도자로서의 전문적 자질함양, 행정기술의 연마, 교육행정 전반에 관한 연구추진, 국내외 관련기관과의 정보교환과 전문분야에 대한 자문을 목적[20] 으로 하고 있다.

1961년 11월에 제정 공포된 「교원양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령」은 현직연수 전담기관으로서 교원연수원과 교육행정관 연수원의 설치 근거를 마련하였다. [21]

---

20) 서울大學校, 「敎育行政硏修院 要覽」, (서울 : 서울大學校 師範大學 附設 敎育行政硏修院, 1988), p. 1.

21) 교육행정관 연수원은 종래의 교육행정 연수원의 명칭을 변경한 것임.

이듬해 12월에는 「교육공무원 연수원 설치 운영 계획」을 마련하고 교육연수원은 다시 초등교원 연수원과 중등교원 연수원으로 구분하였으며 각 연수원에는 연수반과 정규반을 설치토록하고 정규반에는 다시 행정반과 정교사반을 두어 운영하였다.

64년 2월에는 「교육공무원법」의 전면적인 개정에 따라 1964년 2월 「교육공무원 연수기관 설치령」이 「교원연수령」으로 개편되었다.

이 령은 연수기관을 초등 교원연수원, 중등 교원 연수원 그리고 교육 행정 연수원으로 정비되었다.[22] 연수의 종류도 일반연수, 특수연수, 교육행정 연수의 세 가지로 정비하였다.

한편 현직교원의 자질향상을 위해 1968년 6월 「교원연수원령」이 제정·공포하고 서울대 교육대학원과 사범대학, 그리고 7개 교육대학에 각각 해당 과정에 상응하는 교원연수원이 개설 되었다. 이 교육원은 교원의 자질향상, 학력미달 교사의 구제, 진학 기회의 제공 등을 목적으로 학점 취득을 통하여 정규대학 (원) 과정을 이수토록 하고 학위도 취득할 수 있도록 유도하려는 것이었다.[23] 이 제도는 현직교원에게 매우 큰 매력을 주었으나 사대, 교대 졸업자의 증가, 학위수여의 문제, 계절제와 야간제를 원칙으로 하는 수업방법의 문제 등 제도적 미비 및 정책의 빈곤으로 1973년 2월 폐지되고 말았다.

(d) 1970~1979년

70년대에 들어와 현행 교원 연수제도의 제도적 기초를 형성케 한 「교원연수원령」(1972.9)이 제정·공포됨에 따라 교육공무원 연수기관의 설치와 운영에 관한 필요한 사항이 규정되고 연수에 대한 체계적이며 조직적인 학사행

---

22) 교육행정 연수원은 1961년에 명칭 변경된 교육행정관 연수원을 다시 본래 명칭으로 환원한 것임.

23) 尹正一, "教員研修機關의 活性化와 連繫體制", 「研修論叢, 제6권」, (서울: 中央教育研修院, 1988), p.59.

정의 계통이 수립되었다. 이 「교원연수원령」은 1964년의 「교원연수령」중 미비한 사항을 3차에 걸쳐 개정하였으며, 1972년 12월에는 교원연수원령 시행규칙을 제정하고 1991년 3월까지 11차에 걸친 개정을 하였고 또 고등교육국 교직과에서 관장하던 교원연수에 관한 사항을 1978년 3월부터는 교직국의 연수과에서 관장하도록 하였다.[24]

이처럼 교육부 내에 교원연수만을 관장하는 독립된 과를 설치하였다는 것은 교원 연수제도에 있어서 커다란 발전이라고 할 수 있다. 더우기 1970년 2월에는 「중앙교육행정연수원」을 개원하고[25] 개정된 교원연수원령은 연수원의 종류를 초등교원 연수원, 중등교원 연수원, 교육행정 연수원, 종합교원 연수원의 네 가지로 규정하고 초등교원 연수원은 국립의 교육대학에, 기타 연수원은 대학 사범대학에 설치토록 규정하였다. 그리고 연수의 종류를 일반교양을 위한 일반연수와 상급자격 취득을 위한 자격연수로 구분하고 자격연수에는 2급 정교사과정, 1급 정교사과정, 교감과정, 교장과정으로 구분하였다.[26]

㈑ 1980년~현재까지

1987년 2월에는 「한국교원대학교 종합교원연수원」을 설립하였고, 70년대 초에 설립된 서울대학교 부설 한국방송통신대학 (후에 방송통신대학으로 독립)이 당초에 2년제로 출발하였으나 1981년에 5년제 학사과정과 2년제 전문대학 과정으로 확대·개편되었고 초등교육과를 통해 초등교사의 학력신장을 크게

---

24) 82년 3월에는 교직국제국의 재교육과에서 그리고 86년 8월부터는 교직국의 교원연수과에서 관장해오고 있음.

25) 1974년 3월 중앙 시청각교육원 폐지에 따른 업무를 흡수하여 중앙교육연구원으로 개편되었으나 1981년 6월 대학입학 학력고사 관리업무를 포함하여 다시 중앙교육 평가원으로 개편되었고 1985년 8월 중앙교육 평가원 신설에 따라 교육평가 업무가 이관되었다.

26) 교육연수원령 제2조 및 제6조 참조.

유도하고 있다.

이상과 같이 현직연수 제도의 발전과정을 개관하면서 다음과 같은 몇 가지 주요한 시사점을 찾아 볼 수 있다.

첫째, 교사들의 미달학력 보충, 상위학위 취득과 자질향상을 위한 「교원교육원」의 폐지는 사실상 제도적 후퇴를 의미하고 전문성 향상을 위해 경제적 부담없이 일본의 Hyogo 교육대학에 설치되어 있는 대학원과정과 같이 교사들로 하여금 2년간 「머리와 자세를 새롭게 할 수 있는 그러한 과정」이 설치되어야 한다.

둘째, 종래에 실시했다가 폐지된 학점 취득제를 다시 연구·검토해 볼 가치가 있다. 교육과정의 표준화로 학점을 부여하여 과정간의 내용 중복을 피하고 과목선택의 범위를 넓혀야 한다.

세째, 50년대 초 실시한 자격증 유효기간 10년을 5년 주기의 연수 의무화와 초임 교사의 시보기간 부여는 검토해 볼 가치가 있다.

3. 現職研修 模型

(1) 外國의 現職研修 模型

현직교육이 직전교육 못지 않게 그 중요성이 인식됨에 따라 선진국가에서는 전통적인 현직교육관을 수정하면서 여러 가지 새로운 제도적 장치를 마련하고 있다. 몇 가지 특징적인 현직연수 모형을 제시하면 다음과 같다.

(a) 현직교육 연구학부[27]

현직교육 연구학부(school of inservice education and research)는 영국의Bulmershe 교등교육대학(college of higher education) 에 설치되어 있는 전문연구학부, 교육학부, 인문과학부, 환경과학부와 더불어 하나의 독립 학부를 이룬다.

---

27) 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, pp. 36~37.

이 대학은 제임스 위원회가 제안한 양성교육, 도입교육에 이어지는 제3기의 개념에 따른 것으로 고등교육과 교사양성 및 현직교육과를 새로이 연결시키는 주요한 기틀이 되었다. 또한 양성교육을 도입교육 및 현직교육으로부터 분리시키지 않고 하나의 일관된 과정으로 묶어 주는 계기가 되었다.

여기에는 현직교사들이 야간, 주말, 또는 휴가중에 언제든지 자유롭게 이용할 수 있는 도서관과 자료실이 마련되어 있다. 또 이 대학에는 자격 또는 학위를 수여하는 과정을 개설하고 있다. 특히 여기서는 교장이나 중견 교원을 대상으로 하는 학교경영에 관한 코스를 개설하고 있으며 다른 고등교육대학과의 협력 아래 대학원 수준의 경영학 디프로마도 수여하고 있다.

뿐만 아니라 현직교육학부는 양성교육과 현직교육 사이에 교량 역할을 하는 도입교육에도 실질적으로 관여를 한다. 일선 학교와 계속적으로 접촉을 가지면서 정기적으로 학교를 방문하고 새로 채용된 신임교사의 도입교육을 책임맡아 지도하기도 한다. 자격이나 학위와 관련되는 과정 이외에도 현장에서 급히 해결되어야 할 문제에 대하여 도움을 주기 위해서 단기간의 비공식 코스를 개설하여 교사들로 하여금 쉽게 이용하도록 한다. 이를 위해 Work Shop, 세미나 강연 등 여러 가지 방법을 동원한다.

(b) 교원센터[28]

1960년대 중반부터 영국 각지에 설치·운영한 교원센터(teacher center)는 오늘날 수백 개소를 넘고 있으며 미국, 이스라엘과 같은 나라에까지 크게 확산되고 있다.

교원센터는 교육과정개발과 교사의 현직연수가 이루어지는 장이며 동시에 교육에 관심을 가진 사람들의 중심적인 토론의 장이기도 하다. 다시 말해서 신임교사와 고참교사, 교장과 평교사, 초등교사와 중등교사, 초·중등교사와 대학교수가 무엇을 어떻게 할 것인가에 대하여 스스로 해답을 구해가는 전문가들이

---

28) 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, pp. 34~35.

모이는 곳으로 교사센터는 이른바 교사의, 교사에 의한, 그리고 교사를 위한 장소이다.

교원센터는 초·중등 학교내에 설치되거나 교원양성대학에 설치되며 또 센터로서 독립된 건물을 가지기도 한다. 규모도 수십 명에서부터 수천 명에 이르는 대규모 센터까지 있어 매우 다양하다. 교사센터의 활동에는 교원 상호간의 문제를 의논하거나 교육과정개발을 위한 현직교육코스, 비공식적인 소집단회의, 새로운 교재와 학생 작품의 전시, 도서 및 자료의 대여 등이 포함된다. 교사센터를 활성화하기 위해 재정 보조, 높은 전문성을 가진 리더의 발굴, 개방적 분위기 조성 등에 많은 관심을 쏟고 있다.

(c) 시보교사제[29]

영국에서는 교사를 정식으로 임용하기에 앞서서 일정기간을 시보기간(probationaryperiod)으로 설정하고, 이 기간을 얼마나 성공적으로 마치느냐가 교사 자격인정에 있어서 필수불가결한 조건이 된다. 1971년에 나온 제임스 보고서에서는 현직교육의 조직적인 확충을 일차적인 목표로 내걸고 시보기간의 교육문제를 다루고 있다.

직전교육과 현직교육과를 유기적으로 결합하여 양자를 일관된 과정으로 파악하는 것이 일반화되어 있고, 이러한 관점에서 입직 초기의 경험이 매우 중요함을 강조하고 있다. 따라서 시보기간은 단순히 시험기간으로만 볼 것이 아니라 전문적 훈련의 계속기간으로 간주되어야 한다는 의견이 지배적이다.

시보교사에 대한 평가는 지방교육당국이 행하며, 유자격 교사로 부적당하다고 판정된 자는 교사로 채용되지 않는다. 적부의 판정이 어려울 경우에는 시보기간을 연장하기도 한다.

일본에서도 시보제도, 가채용제도 등이 교사양성제도 개선의 대안으로 제시

---

29) Hiroshi Takahashi, In-Service Training for Teachers in Japan 을 인용한 「研修論叢 제4권1호」, (서울 : 中央敎育研修院, 1986), pp. 134~154.

논의되고 있으며, 미국에서도 주에 따라 시보교사제를 채택 운영하고 있다.

(d) 교원대학원[30]

일본에서는 1970년대 중반에 교사교육 개선에 관한 혁신적인 방안이 제안된 바 있다. 즉 1974년 5월 '교원대학 연구위원회'에서 현직교육을 전담하는 대학의 설치가 권고되었으며, 그 후 문부성에서 교원대학원(graduate school forteachers)을 설립하기 위한 연구를 수행하였다. 1978년에 법적 조치가 이루어져소위 Hyogo 교육대학 등이 설치되기에 이르렀으며 1980년에는 학교교육 연구과를 설치하여 대학원 과정을 통한 교원현직교육의 새로운 장이 열렸다.

이 대학원에 입학하기 위해서는 원칙적으로 3년 이상의 초·중등학교에서 교직경험을 가져야 하며 소속 학교의 교장으로부터 추천을 받도록 되어 있다. 대학원에 입학한 현직교원들은 2년동안 유급휴가를 얻으며 또 이 때문에 전일제로 연구에 몰두할 수 있는 장점을 가진다. 종합학문적 입장에서 교육과정의 구조와 내용을 편성하고, 현장의 문제와 직결되는 교육연구체제에 중점을 두고 있다. 현재 우리 나라의 교원대학교에서도 이와 유사한 프로그램이 현직교원을 위해 개설되어 있다.

(e) 대학원 학점이수제[31]

미국에서는 주에 따라 현직교육의 양태가 각기 다르기 때문에 일률적으로 이야기하기는 어렵지만, 일반적으로 자격 등의 유효기간을 규정하고, 이 기간 안에 대학원 과정을 통해 필요한 학점과 학위를 취득하도록 하고 있다. 이 규정을 이행하지 않는 경우 봉급인상이 중단되기도 한다. 여하튼 이러한 과정을 통해서 현직교사들로 하여금 자신의 전문적 성장을 위해 스스로 노력하도록 제도적으로 유도하고 있다.

---

30) Hiroshi Takahashi, In-Service Training for Teachers in Japan 을 인용한 「研修論叢 제4권 1호」, 「前揭書」, pp. 134~154.

31) 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, pp. 34~35.

자격증의 유효기간은 주에 따라 4~10년으로 되어 있으며, 이 기간 중에 일정한 양의 학점을 취득함으로써 자신의 자격증을 갱신해야 한다. 요즈음에는 평생자격증제를 채택하고 있는 주도 많이 있으나 이것도 처음부터 종신이 아니고 대개 10년 근속 이상으로 석사 과정의 단위를 이수토록 하는 것이 조건으로 되어 있다.

대학원에서 취득한 학점은 자격 갱신뿐만 아니라 급여 상승에도 동시에 영향을 미치기 때문에 현직 교사들은 대학원 진학에 많은 관심을 기울인다. 현직교육을 학점, 학위와 관련시켜 대학원에서 이를 실시하는 관계로 야간제, 계절제 또는 통신제 과정이 매우 성행하고 있다.

(f) 샌드위치 연수제[32]

프랑스에서 시행되는 제반 연수는 일반적으로 현장교사들의 요구분석을 기초로 해서 계획된다. 실제 연수는 이를 토대로 하여 학교와 연수장 전문가의 교육과 현장에서의 학습시범을 바꾸어 가며 실시하는 샌드위치제로 운영되며, 사범대 교수와 장학요원간의 긴밀한 협조체제 아래서 이루어진다.

3개월의 장기연수는 예비 단계와 다섯 단계를 거치면서 연수가 진행된다. 예비 단계 (1주간) 에서 수업계획을 공동으로 작성하여 1단계 (1주간) 에서는 10명 단위의 한 집단을 구성하여 교사들의 필요에 따라 목표를 설정하고 여러가지 활동을 조직한다. 제2단계 (4주간) 에서는 사범학교에서 장학요원과 함께 교육을 받는다. 제3단계 (1주간) 에서는 현장으로 돌아가 사범학교에서 배운 개념이나 방법을 실습한다. 제4단계 (4주간) 는 다시 사범학교로 돌아와 학습을 계속 발전시킨다. 제5단계 (1주간) 는 연수에 대한 평가와 차기 연수를 위한 활동을 계획한다. 이 각각의 단계에 사범학교 교수와 각 지역 장학요원이 서로 협동하면서 연수에 대한 책임을 맡아 수행한다.

---

32) 이진숙외, "世界主要國의 敎員現職硏修制度", 「硏修論叢」, (서울 : 中央敎育硏修院, 1987), p. 145.

⑵ 우리 나라 現職研修 模型

(a) 한국교원대학원

한국교원대학교 교육대학원 석사과정에 특별전형으로 선발된 자 (현직교원으로 본 시험 합격자) 에게는 석사과정을 마칠 때까지 입학금, 수업료가 면제되어 교육공무원법 40조에 의거해 특별연수로 인정되어 2년간 파견 발령을 받게 된다.

특별연수는 현장교원이나 교육전문직, 교육행정직이 특별전형으로 선발되어 한국교원대학교 교육대학원의 2년간의 석사과정을 파견 발령되어 마치게 되는 연수인데, 특별전형은 교육경력 3년이상인 현직교원과 교육전문직 및 교육부 소속 5급이상 교육행정직에게 지원자격이 주어진다.

지금까지 선진 외국과 우리 나라의 특징적인 현직연수 모형을 살펴보았는데 우리 나라의 현직연수 제도를 개선하기 위한 새로운 모형을 개발하는데 도움을 줄 수 있는 몇 가지 시사점을 추출해 보면 다음과 같다.

첫째, 교원센터를 설립하여 교사들 스스로의 내재적 동기에 의해 연수에 자발적으로 참여하고 적극적으로 전문성 향상을 위해 활동하도록 유도하고 있다

둘째, 학교를 중심으로한 현장 위주의 현직연수를 중시하고 있다.

셋째, 전문지도교사를 두고 이들로 하여금 교육 현장이나 교원센터에서 시보교사나 경력이 낮은 교사들에게 전문적 지도조언을 제공하고 있다.

넷째, 현직연수기회를 확대하기 위해서 방송매체를 크게 활용하고 있다.

다섯째, 현직연수의 계속교육을 위해서 대학에 현직연수 연구학부를 두거나 교원대학원을 설립하여 운영하고 있다.

여섯째, 모든 국가가 현직연수의 중요성을 깊이 인식하고 이의 확충을 위한 정부차원에서의 행정적, 재정적 지원이 강화되어 있다.

4. 現職研修의 類型 및 特性

⑴ 現職研修의 類型

여러 학자들이 제시한 현직연수의 유형을 살펴보면 다음과 같다.

Berg, Haris, Walden 은 1957년에 수 개 지역에서 실시되고 있는 현직연수의 실태를 조사한 후 현직연수에 대한 3가지 형태의 접근방법을 제시하였다.

첫째는 현직연수가 중앙관서에 의해서 주도되고 또 시행되는 중앙집중적 접근방법(Centralized opproach) 이며, 둘째는 현직연수의 책임이 지방의 학교 직원들에게 주어지는 지방 분산적 접근방법(Decentralized opproach) 이며, 셋째는 지방의 현직연수 프로그램을 중앙관서에서 조정하고 지원하는 중앙 조정적 접근방법(Centrally coordinated opproach) 이다.

이와 같은 학자들의 접근방법들은 비교적 단순한 분석이며, 누가 무엇을 주도하고 통제할 것인가의 현직연수 활동의 정치적 구조만을 다루고 있다.

Bush는 1971년 현직연수의 형태를 설명적 지도(expository exhortations), 시범수업, 지도하의 시행(supervisd trial), 수업분석 등 네 가지로 유목화하였다. 이것은 여러 가지 현직연수 방법을 보다 잘 이해하는 데 도움을 준다.

Edelfelt(1975)는 1973~1974에 걸쳐 ERIC체제에 들어와 있는 수백 종의 문헌을 분석하여 20가지나 되는 현직연수 형태를 발견하였다. 주로 공학적 발달에 기초를 두고있는 것이 많으며, 그것들을 교육에 적용하고 있는 것이 그 특색이다. 새로운 것만 지적한다면 교원센터, 미니코스, 마이크로 티칭, 모의 연습, 역활수행(role playing), 교사 행동의 비디오테입 분석, TV 등이 여기에 포함된다. 이는 단순한 목록에 지나지 않으며, 이들 형태간에 순서나 관계가 있는 것은 아니다.

E. Drummond(1979)은 현직연수의 유형[33] 을 다음과 같이 분류하였다.

첫째, 계약 공급형(provision of service Model) 으로 교직원 외의 기관이나

---

33) Drummond, William H, "Dont give up on inservice education, Harry," Journal of teacher education, january. February, 1979, 30. (1). pp. 39 ~41을 引用한 河仁鎭, 「研究論叢」, (서울 : 中央教育研修院, 1988), pp. 29 ~31.

인사들이 교직원이 필요로 하거나 원하는 지식이나 기능을 갖고 있는 경우 그러한 기관이나 인사들과 계약을 체결하고 그들에게 위탁한다거나 혹은 초빙하여 교육할 수 있다. 예를 들면 컴퓨터 교육이나 어학연수 같은 경우이다.

둘째, 직무유지형(Job Maintenance Model)은 행정기관 즉 문교부 교육위원회 등에서 지시 혹은 권고로 최근의 지식과 기능을 습득하는 방법을 의미한다.

셋째, 개인발전형(Personal Develop Model)은 개인의 일상적이고 고정적인 생각에서 벗어나 개인의 능력, 신념, 세계관 등의 변화를 추구하는 형태이다.

넷째, 문제해결형(Probem Solving Model)은 개인적으로 자신의 교직 업무결과에 불만족스럽게 느낄 문제가 생길 때 이를 해결하기 위한 방법으로 시도하는 형태로 이를 다시 세 가지 경우로 세분화하였다.

(a) 외부 연결문제 해결형(Outside Linkage Model)은 발생한 문제가 교육환경 내부에서는 해결할 수 없는 문제가 발생하였을 때 교육환경 외부인사의 전문적 지식과 기능에 의존하여 발생한 문제를 해결할 수 있다. 이 경우는 외부로 연수를 위하여 출장을 갈 수도 있다.

(b) 사례문제 연구형(Situational Learning Model)은 한 학교에서만 생길 수 있는 사례를 그들 스스로 해결하여야 할 경우 그 독특한 사례를 자체내에서 공동으로 연구 해결해 감으로써 연수활동이 이루어지는 형태를 말한다.

(c) 개인문제 관리형(Problem Management Model)은 발생한 문제가 집단내의 소집단들과의 상관관계에서 발생할 수 있는 문제일 뿐만 아니라 보다 상위 제도와의 관계 속에서 해결하여야 할 경우 그 문제의 성질을 파악하여 상급기관에서 종합적으로 관리하여 개발하는 형태를 말한다.

이상에서 논의한 형태는 상황 대처 형태의 분류방법이고 호주 교육개혁위원회의 보고서(1980) 분류 방법에 의하면 다음과 같이 크게 세 가지 유형[34]

---

34) 호주敎育改革委員會, 「敎師敎育에 관한 國家的 調査 報告書」, (Conberra, 1980), p.70.

으로 구분하였다.

첫째 ; 형식적 자격연수형으로 이 중에는 학사, 석사, 박사학위과정이 있고 그 외에 기타 관련된 자격연수 등이 이에 속한다.

둘째 ; 형식적 비자격연수 (일반연수) 형으로 이 중에는 중·단기 비자격 연수로 직업학교, 단위교과연수 등이 있으며 또한 1~2일 性연수로 전람회, 학술회의, 세미나, Work Shop 등의 참가활동이 있다.

셋째 ; 비형식적 현직연수형으로 독서 등을 통한 개인연수, 학부모회의, 지역공동체 활동 등이 있으며 특히 농장, 공장, 상업 등의 분야에서 노동경험을 쌓게하고 있는 것도 새로운 분야에서의 현직연수로 간주하고 있다.

특히 동 위원회에서 상기 3개 유형중 세째 유형이 지금까지는 무시되어 왔으나 앞으로는 미래에 대처한 교사의 인간적인 질을 향상시키기 위해 이 부분을 강조하여 개발할 것을 건의하고 있다.

끝으로 Nicholson, (1976)이 제시한 현직연수의 유형[35] 을 보면

첫째, 기본직무적(job embedded) 연수는 현직연수의 가장 전형적인 형태로 네 가지가 있는데 ① 프로그램 계획과 조직을 위한 위원회 활동(committee work) ② 팀-티칭(Team--Teaching)에 있어서의 상호작용 ③ 전문가와의 상호작용 ④ 전문 독서 및 교육과정 분석 등이다.

이 네 가지 형태중 위원회 활동과 팀-티칭(Team--Teaching)은 현직연수의 목적을 위해 정규 학교 활동의 부산물이라는 공통점을 가진다. 이러한 속성이 곧 기본직무적 현직연수의 본질이 된다. 교사들은 특정한 시간에 특정한 장소로 가야 할 필요도 없으며 또 정규적인 일 이외에 다른 것을 하도록 요구하지도 않는다. 이러한 현직연수의 眞價는 교사의 직무와 통합성이 이루어지고

---

35) Nicholson, The Literature on inservice teacher education, 「ERIC Document Reprduction Service No. ED 129 734」, 1976, PP. 6~16을 引用한 盧宗熙·韓萬桔, 「前揭書」, pp. 11~17.

여러 가지 목적을 한번에 달성할 수 있다는 경제성이 있다. 교사들은 학교에서 근무시간 중에 마칠 수 있는 이러한 형태의 현직연수에 대해 매우 강한 선호경향을 나타낸다.

둘째, 준직무적(job related)연수로 엄밀한 의미로 보면, 교사의 기본적인 직무라고 할 수는 없지만 직무와 부차적으로 관련을 가지는 현직연수를 의미하며 이에는 ①Work Shop형태 ②교원교환과 학교방문 ③교원센터(Teacher Center)의 운용 등을 들 수 있다.

셋째, 학위중심적(credential oriented)연수는 현직에 있는 교사가 대학에 나가 여러 형태의 자격증이나 학위를 취득하는 연수 유형으로 미국의 경우 지방교육 위원회와 대학이 상호 긴밀한 연관관계를 맺고 잘 시행되고 있다.

넷째, 전문단체중심적(professional organization related)연수는 교사들이 조직한 전문직화를 위한 노력을 하고 있는데 그러한 노력의 일환으로 교육과정 영역의 공동관심 분야에 관하여 학술토론회나 Work Shop 등을 실행하는 형태이다.

다섯째, 자기지시적(self directed)연수로 교사들이 자율적으로 Work Shop이나 학술토론회에 참가하거나 개인연구, 독서 등을 통해 자기 자신의 교육적 관심과 흥미를 충족시키고 자기 발전을 꾀하는 것을 말하는 것으로 자기 동기적 요인에서 출발하여야 하며 이에는 네 가지 형태가 있다. 즉 ①유급 자유시간 제공 ②安息年制(sabbatical leave) ③계속교육코스 ④전문서적독서 등이다.

이와 같은 학자들의 의견을 종합해 보면 유용한 유형을 발견하기가 어려웠으나[36] 연수의 형태는 교직을 위한 현장의 요구에 알맞은 계속교육의 형태가 되어야 하고 교사 개인이 스스로 연구하고 학습하는 시간과 장소를 제공하는 제도적 장치를 실정에 맞게 세우고 이에 따르는 교사 정원과 지원책이 있어

---

36) 盧宗熙, "敎員 現職硏修의 發展動向", 「硏究論叢」, (서울 : 中央敎育硏修院 1988), p.92.

야 하며 교사들에게 필요한, 교사에 의한, 교사들의 활동으로서 자기교육의 과정이 되어야 한다.

⑵ 現職研修의 原理와 特性

김여칠은 현직연수가 앞에서 제시한 목적을 충족시킴과 동시에 효율적이고 성공적이 되기 위해서는 다음과 같은 기본원리[37] 에 따라 실시되어야 한다고 강조하고 있다.

첫째, 현직연수는 이른바 평생교육의 이념과 체제 속에서 교직생활의 전과정을 통하여 추진되어야 한다.

둘째, 현직연수는 직전교육과의 연결성을 가지면서도 기능적으로 그 독자성을 인정 받아야 한다.

셋째, 현직연수의 프로그램은 그 구성원들의 필요와 요구에 따라서 다양하게 개발되어야 하며 계속적으로 평가, 개선되어야 한다.

또한 자료준비실 완비, 분임토의의 전개, 자기 연구, 국내외 교육기관 방문, 현직연수 등을 병행시키고 다양한 프로그램을 개발할 수 있게 된다면 현직연수의 실효성을 크게 높일 수 있다.

끝으로, 운영의 원리로서 시설, 행정요원, 재정, 다른 부분의 인사행정과의 연계성, 이수자에 대한 보상에 대해서도 응분의 배려가 수반되어야 한다는 현직연수의 원리를 토대로 Burrello & Orbugh는 효율적인 현직연수의 특성을 다음과 같이 제시하였다.

⑷ Burrello 와 Orbugh의 효율적인 현직연수의 특성

Burrello & Orbugh는 4년간에 걸쳐 현직연수의 실제를 관찰하고 문헌

---

37) 김여칠, 「敎員 資格硏修敎育의 效果 및 그 改善方案에 관한 硏究」, (서울 : 敎育大學附設 初等敎員硏修院, 1989), pp. 14~15.

분석을 통해서 효율적인 현직연수의 주요특성[38] 으로

첫째, 현직연수는 전체 학교 프로그램 속에 통합되도록 설계되어야 한다.

둘째, 현직연수 프로그램은 협동적 프로그램(collaborative programs)이 되도록 구성되어야 한다.

셋째, 현직연수 프로그램은 참여자의 요구에 의해서 구성되어야 한다. 궁극적으로 현직연수 프로그램의 정당성은 프로그램을 강화하는데 있어서 그것의 공헌도와 학생에 대한 봉사에 있다.

넷째, 현직연수 프로그램은 변화하는 요구에 수용적이어야 한다.

다섯째, 현직연수 프로그램은 용이하게 접근(accessible)할 수 있어야 한다.

여섯째, 현직연수 활동은 일정 기간마다 평가되어야 한다는 것으로 여섯 가지의 원리를 구체적으로 설명하고 있었다.

한편 Burrello와 Orbugh의 여섯 가지 원리와는 다소 다른 각도에서 Lawrence는 성공적인 현직연수 프로그램이 가지는 일곱 가지 특징[39] 을 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 개별화된 프로그램이 모든 대상자들에게 똑같은 활동을 요구하는 프로그램보다 목표달성의 가능성이 더 크다.

둘째, 교사로 하여금 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 허용된 프로그램은 수동적인 역할만을 수행하도록 제한되어 있는 프로그램에서 보다 더 성공할 가능성이 크다.

---

38) Burrello & Orbugh, Reducing the discrepancy between the known and the unknown in inservice education, phidelta Kappan, 1982. pp. 385~386 을 引用한 **盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」**, pp. 17~18.

39) Burrello & Orbugh, Reducing the discrepancy between the known and the unknown in inservice education, phidelta Kappan, 1982, pp. 14~17을 引用한 **盧宗熙, 韓萬桔, 「上揭書」**, pp. 18~19.

셋째, 자료와 기술의 시범과 피이드백이 수반되는 지도하의 시행 (supervised trial)이 결합되어져 있는 프로그램은 정보나 지침만을 학습하고 미래를 위해 축적하는 그런 프로그램보다는 성공할 가능성이 훨씬 크다.

넷째, 교사들이 상부상조할 수 있는 프로그램은 교사들이 완전히 혼자서 공부하는 그런 프로그램보다 성공할 가능성이 훨씬 크다.

다섯째, 전반적인 직원 개발계획의 일환으로 전개되는 프로그램은 1회로 그치는 현직연수보다는 성공할 가능성이 훨씬 크다.

여섯째, 교사들 스스로가 적어도 몇 가지 활동을 선택할 수 있도록 계획된 프로그램은 완전히 계획된 프로그램보다 성공할 훨씬 가능성이 크다.

일곱째, 자기 주도적(self-initiated)이며 자기 계획적(self--designed)인 프로그램은 높은 성공율을 가진다라고 하였다.

앞에서 제시한 효율적인 현직연수의 특성과 관련하여 또 다른 시각에서 노종희, 한만길은 효율적인 현직연수를 방해하는 고질적인 문제[40] 들을 3가지로 나누어 제시하였는데 그 내용을 보면 다음과 같다.

첫째, 개념적·철학적(conceptual /philosophical) 측면에서 보면 현직연수는 缺損 指向性(deficit orientation)에서 발전 지향성(developmental orientation)으로 전환 되어야 한다. 다시 말하면, 직전교육의 결함을 단순히 보충하는 차원을 벗어나 보다 적극적으로 참여자로 하여금 자기의 전문성을 심화·촉진하도록 도와 주어야 한다.

둘째, 절차적·정치적(procedural /political) 측면으로 현직연수는 소비자, 고객, 또는 공급자간의 협력 체제의 구축없이 외부의 법적 조치에 의해서만 이루어져 왔고, 많은 요인들이 현직연수에 참여한 사람들로 하여금 주인의식을

---

40) Burrello & Orbugh, Reducing the discrepancy between the known and the unknown in inservice education, phi Delta Kappan, 1982, pp. 14~17을 引用한 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, pp. 19~20.

가지지 못하도록 방해하였다.

현직연수를 계획할 때는 충분한 시간이 주어지고 최초의 계획 및 실천단계에서 관계 당국으로부터의 후원이 충분히 주어지는 일이 매우 중요하다. 비조직적이고 비적합한 현직연수 프로그램은 역시 참여 의욕을 약화시키는 요인이 된다. 학교장의 후원과 지도력은 성공적인 혁신을 이룩하는 데 필수적이다. 교사 현직연수는 현존하는 자원의 창의적 활용과 지원적 리더쉽을 요구하고 있다.

셋째, 실제적·기술적(substantive/technical) 측면으로 프로그램 내용이 종합적이라기 보다는 아주 단편적으로 구성되어 있다. 프로그램을 개발하는 사람들은 학교나 교육청 단위로 현존자원을 사용하지 못하고 있으며, 또 학습을 직무실제나 학급에 적용하는데 있어 영향력을 가지고 있지 못한다.

이러한 저해요인들의 제거를 위해 정부차원에서의 지원과 학교장의 후원 아래 조직적인 프로그램을 제공하여야 효과적인 현직연수가 가능하다 하겠다.

이상의 학자들의 의견을 종합해보면 현직연수의 특성으로 ①학교교육 프로그램에의 통합 ②협동적 프로그램의 구성 ③참여자의 요구반영 ④변화하는 요구수용 ⑤현직연수 프로그램의 융이한 접근 ⑥정기적인 평가체제를 구축해야 한다고 본다.

5. 現職研修의 內容 및 方法

(1) 現職研修 內容

현직연수 내용에 대한 문제는 교직의 전문성을 제고하기 위하여 무엇을 연수해야 하느냐의 문제로서 연수의 핵심인 동시에 연수의 방향을 결정하는 기점이다. 따라서 교사들은 전문직의 자질향상을 위해서 현직연수 기회가 주어지면 연수를 통해서 무엇인가를 얻어야 하고 얻은 내용을 교육현장에 적용함으로써 교육의 질을 높여야 하나 연수내용은 교육현장과 연계성이 결여되어

있다.[41]

뿐만 아니라 같은 연수기관에서의 연구과정도 급별에 따른 계열성이 부족하며, 연수내용의 위계적인 조직이 이루어지지 않아 상하위 자격과정에 있어 내용의 차이가 불분명하고 중복되는 교과도 많다.[42] 연수의 내용은 연수의 목적이 형식적 자격의 획득 내지 갱신을 위한 것이 아니고, 교사의 질적 향상을 도모하는 데 본질적인 목적이 있다.[43] 고 볼때 교사의 질 보장을 가져올 수 있는 연수 목적과 관련되는 내용을 다루어야 할 것이다. 연수 내용에 대하여 김영돈은 각자의 요구에 대응하는 내용이어야 하며 담당과목 및 업무면을 고려하고, 계통적이며 주체성을 지니고 연수에 참가 할 수 있도록 다종다양하면서도 연수에 필요한 참고 자료를 제공할 수 있는 것이라야 한다[44] 라고 제시하고 있다.

요컨대 연수내용은 연수의 목적과 관련지운 교사의 자질향상에 초점을 맞추어야 하며 교사의 주업무는 교단에서 「가르치는 일」이기 때문에 연수의 결과가 현장과 연계성을 이룰 수 있는 학습지도 및 생활지도기술에 관한 내용을 다루어야 한다. 또한 교사의 필요(Need)가 연수의 성패를 가름하는 판건이 되므로 교사의 필요에 대응하는 다종 다양한 내용을 다루어야 한다.

이 점에서 한공우는 기시모드 (岸本) 의 연구물을 인용 교육의 경영, 교직의 태도와 기초교양, 학생지도, 학습지도 등 5개 영역으로 구분하여 교장이 각 연령기의 교사가 각기 희망하는 연수내용 영역의 변화를 다음 〈도-1,2〉과 같이 제시하였다.[45]

---

41). 盧宗熙, 韓萬桔, 「前揭書」, pp. 97.

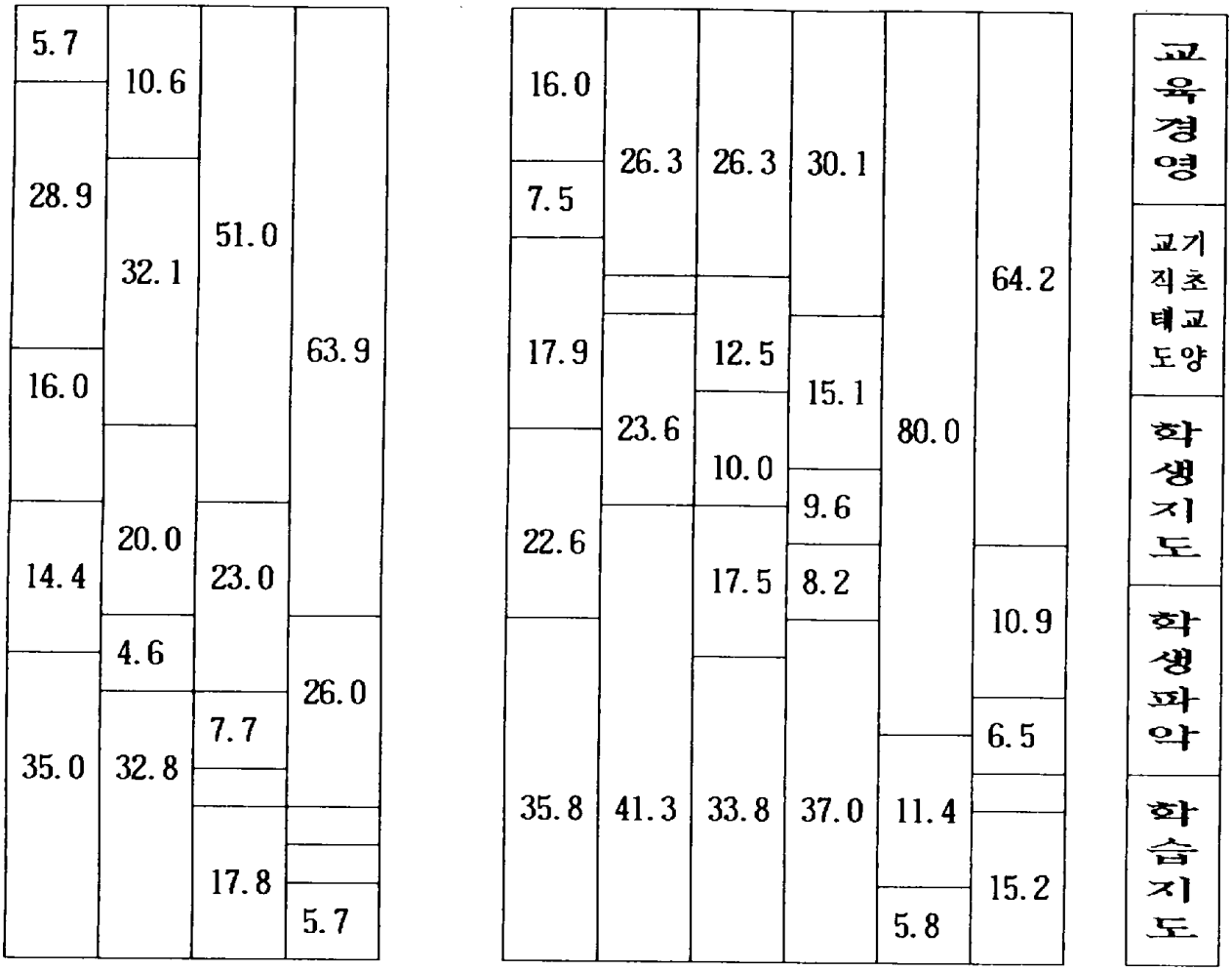
42) 김영찬, "教員研修의 現況과 問題點", 「教育 11號」, (서울 : 1979, 12), p. 16.

43) 김영돈, 「前揭書」, p. 421.

44) ———, 「前揭書」, p. 425.

45) 韓珙愚, "教員의 再教育에 따른 質 管理", 「새교육」, (서울 : 韓國教員團體總聯合會, 1983), p. 60.

敎員이 希望하는 硏修內容의 領域變化 단위 : %



〈도Ⅱ－1〉校長의 希望變化 〈도Ⅱ－2〉敎師의 希望變化

위의 도표에 나타난 바와 같이 교육행정가 (교장) 는 초임교사와 30대 교사에게는 교육경영 영역을 희망하고 있는데 반해 교사는 학습지도와 학생지도를 희망하고 있음을 알 수 있다.

이상에서 현직연수의 내용은 교사 집단별로 연수 내용 요구가 무엇인지를 잘 파악하여 연수교육의 필요를 충족시킬 수 있는 연수내용을 구성해야 하며 교육행정가의 의사만이 존중되고 실천된다는 사유에서 탈피하여 교사의 필요를 충족시켜 줄 수 있어야 연수 교육을 극대화 할 수 있다.

⑵ 現職研修의 方法

현직연수는 연수 동기를 보다 교육적 생산성으로 제고 시킬 수 있는 방법으로 수업방법을 개선해야 한다.

김종철은 연수의 방법이 강의위주의 방식에 의존하고 있다.[46] 고 하였고, 박용헌, 김종서는 연수 방법은 자격종별 및 교육내용에 따라 다양화 할 수 있는데도 강의법만이 쓰여지고 있다[47]고 지적하고 있다. 즉 연수의 수업 방법은 일반연수, 자격연수 등 각종 연수에 따라 다른 수업방법이 적용되어야 한다고 볼 수 있다.

한공우도 현직교육의 방법이 구태의연하게 강의 일변도에 치우쳐 있어 연수 효과를 높이는데 요구되는 분임토의, 실험실습, 현장견학, 현장연구 등의 각종 교육 방법이 다양하게 적용되고 있지 못하다.[48] 라고 주장하고 있다. 이는 자격연수, 일반연수 등 대부분의 연수가 강의 일변도의 수업방법으로 운영되고 있다고 하겠다.

이원순은 교과연수가 대체로 방학기를 이용한 때에 하루 8시간 (그대로 지킬 수 없는 비현실적 시간배정이다.)씩 연속 10일간에 걸쳐 대체로 강의 일변도의 연수 프로그램에 의하여 실시되고 있다.[49] 고 교과연수의 수업방법이 강의법으로 실시되고 있음을 지적하고 있다.

---

46) 金鍾喆, "教職研修의 現況과 問題點", 「새교실」, (서울 : 大韓教育聯合會, 80, 8), p. 43.

47) 朴容憲, 金宗西, 「初·中等教員의 再教育制度 改善에 관한 研究」, (서울大學校, 師範大學, 1978, 3), p. 50.

48) 韓珙愚, 「各國의 教員現職教育 比較研究」, (慶熙大學校附設 教育問題研究所, 1980, 3), p. 54.

49) 李元淳, "教職과 教科研修", 「教育 第11號」, (서울 : 中央教育研究院, 1972, 12), p. 25.

이와 같이 볼 때 현직연수의 수업방법은 대부분 강의법으로 일관하고 있기 때문에 효과가 교사의 자질향상에 별다른 도움을 주지 못하고 있음을 알 수 있다.

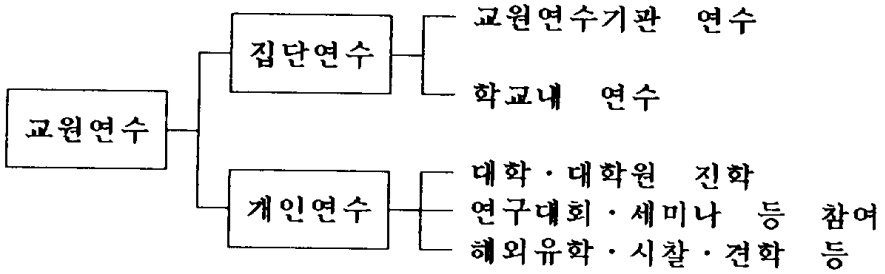
위 학자들의 의견을 종합해 보면 현직연수의 수업방법은 연수의 종별에 따라 교사들의 필요에 대응하는 강의법, 사례발표, 분임토의, 현장답사, 실험실습, 시청각교육, 모의연습 즉 시무레이숀 방식 등 다양한 수업방식으로 다루어져야 교사의 자질을 향상할 수 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 現職研修의 現況 및 問題點

현직연수의 개선방안을 강구하기 위해서는 먼저 연수의 운영현황과 효과 그리고 문제점을 정확히 분석 파악하는 일이 선행되어야 한다. 이는 현실에 대한 정확한 진단만이 적절한 대안을 보장해 줄 수 있기 때문이다.

1. 現職研修의 現況

우리나라의 현행 교사 현직연수는 연수를 주관하는 단위를 기준으로 집단연수와 개인연수로 구분할 수 있으며 집단연수는 기관 중심의 연수인데 교육법 제 124조와 교육공무원법 제39조 및 각 지방자치단체의 조례에 의거하여 설치된 교사 연수기관에서 실시하는 연수와 학교의 자체계획에 의해서 실시하는 연수로 양분할 수 있다. 그리고 개인연수는 자비나 국가 또는 공공단체의 지원으로 대학·대학원 등에 진학하거나 파견되어 개인연구를 하는 경우, 연구대회나 세미나 등 학술 연구발표회에 참여하는 경우, 그리고 개인적 관찰·견학 또는 해외 유학 등을 망라한다.



〈도Ⅲ－1〉 教員 現職研修의 構造圖

(1) 교원연수기관에서의 연수

현재 법정 교원연수기관을 보면 다음과 같다.

(a) 교육부 직속기관 (1기관) ; 중앙교육연수원

(b) 시·도 교육청 직할기관 (26기관)
- 시·도 교원연수원 (10기관)
- 시·도 교육과학연구원 (4기관)
- 시·도 과학교육원 (9기관)
- 시·도 과학교육원 (3기관)

(c) 대학 (교) 부설기관 (29기관)
- 한국교원대학교 종합교원연수원 (1기관)
- 서울대학교부설 교육행정연수원 (1기관)
- 교육대학부설 초등교원연수원 (11기관)
- 국립대학부설 중등교원연수원 (16기관)

교원연수기관에서 실시하는 연수에는 법규에 의하여 일반연수·자격연수·직무연수·특별연수 등으로 구분된다. [50]

일반연수는 교육의 이론 및 방법 등에 관한 일반적 교양을 높이기 위한 것으로 연수기간은 10일 이상, 이수시간은 60시간 이상이 되어야 하며, 연수과정과 내용은 연수원장 (연수를 위탁하여 실시하는 경우에는 위탁받은 기관의 장) 이 정하도록 되어 있다.

자격연수는 상급자격을 획득하기 위한 것으로 연수기간은 30일 이상, 이수시간은 180시간 이상이 되어야 하며, 연수과정은 2급 정교사과정, 1급 정교사과정, 교감과정 및 교장과정으로 구분하되 연수대상 및 내용은 교육부령으로 정하도록 되어 있다. [51] 직무연수는 직무수행과 직장적응에 필요한 능력과 자질배양을 위한 것으로 연수과정은 직무수행 능력의 향상을 위하여 교육부장관이 필요하다고 인정하는 자 또는 휴직하였다가 복직하는 여교사를 대상으로 하되 그 내용은 연수원장이 정하도록 되어 있다. [52]

---

50) 敎員硏修에 관한 規定 (1991.2.1. 대통령령 제 13282호) 제 6 조와 제12조, 및 교육공무원법 제40조.

51) 同 規定 제 7 조.

52) 敎育公務員法 제45조 제 3 항.

특별연수는 국가 또는 지방자치단체가 필요하다고 인정할 때에는 연수기간과 연수담당기관 (국내외) 을 따로 정하여 교육부장판의 승인을 얻어 시행하도록 되어 있는바[53] 대개 6개월 또는 1년 이상의 장기연수를 실시하거나 2~3일의 초단기연수의 경우도 있다.

초등학교의 1, 2급 정교사 자격연수과정을 요약하면 다음 〈표Ⅲ-1〉과 같다.

〈표Ⅲ-1〉 資格研修 課程表

2급 정교사 과정		1급 정교사 과정	
교 과	이수시간 배당비율	교 과	이수시간 배당비율
1. 일반교양교과	10~20%	1. 일반교양교과	10~20%
2. 교육대학 (사범대학) 졸업 정도의 교직교과 및 특별활동에 대한 교과	10~20%	2. 2급 정교사과정 이수 후 계속 이수하여야 할 교직교과 및 특별 활동에 관한 교과	10~20%
3. 각급 학교의 전 교과에 관한 교과	70~80%	3. 각급 학교의 전 교과에 관한 교과	70~80%
합 계	100%	합 계	100%

자료 : 교원연수에 관한 규정 시행세칙 제7조

(b) 현장연수 (학교내 연수)

교육현장에서 야기되는 많은 문제들에 대해서 그 해결방안을 모색하고 교직능력의 향상을 위해서 학교 독자적으로 자체계획을 수립하여 실시하는 교내 현장연수는 모든 학교에서 예외없이 추진되고 있다. 현장연수는 수업연구, 강습회, 협의회 등의 형태를 취하여 주로 학습지도에 관한 내용과 교직관 확립에 관한 것들을 내용으로 하고 있다. 국민학교에서는 동학년 협의회, 중등학교에서는 교과협의회 방식이 자주 활용된다. 교육청 장학진이나 관련 교육전문가를 초빙하여 시범수업이나 지도조언을 청하는 요청장학 형태도 있다.

---

53) 敎育公務員法 제40조 및 敎員研修에 관한 規定 제12조, 제13조 및 제14조

2. 實態調査 分析 및 解釋

본 연구의 설문지에 응답한 교사들의 인적사항을 보면 다음과 같다.

〈표Ⅲ－2〉 인적사항

출신교별	성별	대도시 10년 이하	대도시 11~20년	대도시 21년 이상	대도시 계	중소도시 10년 이하	중소도시 11~20년	중소도시 21년 이상	중소도시 계	농어촌 10년 이하	농어촌 11~20년	농어촌 21년 이상	농어촌 계	합계
사범	남			3	3			9	9			9	9	21
	여	1	1	4	6			8	8	1		3	4	18
양성	남			2	2			2	2			4	4	8
소	여			1	1			2	2		1		1	4
방통	남		1	11	12		4	6	10		2	5	7	29
대	여		1	3	4	1	2	8	11	2		2	4	19
교대	남	2	16	9	27	11	10	8	29	15	17	17	49	105
	여	38	24	7	69	37	26	7	70	31	13	8	52	181
일반	남		1	1	2			2	2			5	5	9
대	여			1	1				0				0	1
대학	남		5	4	9		2		2		1		1	12
원	여	1	2		3	1		1	2				0	5
기타	남			1	1				0		1		1	2
	여			2	2			1	1	3			3	6
합	남	2	23	31	56	11	16	27	54	15	20	41	76	196
계	여	40	28	18	86	39	28	27	94	37	14	13	64	234

(1) 現職研修에 대한 認識度

교사들이 현직연수에 임하는 연수에 대한 기본인식과 태도는 연수효과에 지대한 영향을 미치는 요인 중 하나라고 할 수 있는데 조사 분석한 결과를 보면 다음과 같다.

(a) 현직연수의 필요성 인식도

〈표Ⅲ－3〉에 나타난 것을 보면 '연수의 필요성에 대한 인식도' 에서 전체적 경향을 보면 매우 필요하다가 36.9%, 약간 필요하다가 32.6%로 합계 69.5%의 교사가 연수는 필요하다는 긍정적인 반응을 보이고 있으나 12.8%의

사는 부정적인 반응을 보이고 있다.

성별로 보면 여교사보다는 남교사들이 다소 높은 반응을 보이고 있으며, 지역별로 보면 부정적인 생각을 하는 교사가 농어촌이 많은 것은 지역적인 여건으로 보아 교통의 불편함 때문으로 보여지며 경력별로 볼때 경력이 높은 교사일수록 자격연수의 필요성을 더 인식하고 있었다. 여기서 21년 이상의 교사와 경력이 낮은 10년 이하의 교사와의 격차가 12.9%나 되었다.

유의도 검증결과 5% 유의 수준에서 성별, 지역별은 의의있는 차가 없었으나 경력별로 보면 각 변인간에 DF=8, x^2 =15.592, P>.049로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－3〉 자격연수의 필요성 인식도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 필요하다.	73	82	53	55	47	38	46	71	155
	39.2	33.6	37.3	37.2	33.6	26.4	35.9	44.9	36.0
2. 약간 필요하다.	56	84	43	52	45	50	44	46	140
	30.1	34.4	30.3	35.1	32.1	34.7	34.4	29.1	32.6
3. 보통이다.	31	49	29	28	23	37	22	21	80
	16.7	20.1	20.4	18.9	16.4	25.7	17.2	13.3	18.6
4. 별로 필요하지 않다	19	26	14	12	19	16	14	15	45
	10.2	10.3	9.9	8.1	13.6	11.1	10.9	9.5	10.5
5. 전혀 필요하지 않다	7	3	3	1	6	3	2	5	10
	3.8	1.2	2.1	0.7	4.3	2.1	1.6	3.2	2.3
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4 x^2 =5.132 P>.274		DF=8 x^2 =7.704 P>.463			DF=8 x^2 =15.592 P<.049			

〈표Ⅲ－4〉에 나타난 것을 보면 일반연수의 필요성 인식도' 도 자격연수의 필요성보다는 낮으나 부정적 반응을 보이고 있는 교사는 17.0%에 불과하였다.

성별로 보면 여교사보다는 남교사가 필요성을 더 인식하고 있으며 부정적인 시각은 남자보다는 여자가 더 높은 반응이었고 지역별로는 부정적 측면이 대도시 교사가 21.1%로 가장 높은 반응이었다. 경력별로는 부정적인 반응 10년 이하의 교사가 23.0%로 11~20년의 교사보다 배가 더 많은 반응이었다. 여기서 남교사보다는 여교사가, 타지역보다는 대도시가 경력이 많은 교사보다는 경력이 적은 10년 이하의 교사가 더 부정적인 반응이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-4〉 일반연수의 필요성 인식도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 필요하다.	43	37	31	23	26	19	28	33	80
	23.1	15.2	21.8	15.5	18.6	13.2	21.9	20.9	18.6
2. 약간 필요하다.	69	96	51	60	54	50	54	61	165
	37.1	39.3	35.9	40.5	38.6	34.7	42.2	38.6	38.4
3. 보통이다.	49	63	30	47	35	42	31	39	112
	26.3	25.8	21.1	31.8	25.0	29.2	24.2	24.7	26.1
4. 별로 필요하지 않다	19	41	25	15	20	27	11	22	60
	10.2	16.8	17.6	10.1	14.3	18.8	8.6	13.9	14.0
5. 전혀 필요하지 않다	6	7	5	3	5	6	4	3	13
	3.2	2.9	3.5	2.0	3.6	4.2	3.1	1.9	3.0
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4		DF=8			DF=8			
	x^2 =7.0		x^2 =8.8			x^2 =11.5			
	P>.132		P>.356			P>.173			

다음 〈표Ⅲ-5〉에 나타난 것을 보면 '교내연수의 필요성을 인식한 교사'는 전체 교사중 필요하다는 반응은 37.9%, 필요하지 않다는 반응은 37.2%로 긍정과 부정의 반응이 비슷하였다.

성별로 보면 남교사는 긍정이 43.0% 부정이 31.7%로 긍정적 반응이 높은데 반해, 여교사는 부정적 측면이 41.4%, 긍정적 측면이 34.0%로 남녀별로 교내연수의 필요성을 인식하는 견해가 각각 다르게 나타났으며 지역별로 보았을때 대도시와 농어촌은 긍정적 측면이 높은데 반해 중소도시는 반대로 부정적인 시각이 더 높은 반응이었다. 경력별로 보면 경력이 비교적 낮은 10년 이하의 교사들이 긍정보다는 부정적인 경향이 더 높았다.

이와 같은 결과는 교내연수의 운영에 모순이 있음을 알 수 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－5〉 교내연수의 필요성 인식도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 필요하다.	32	24	20	14	22	16	23	17	56
	17.2	9.8	14.1	9.5	15.7	11.1	18.0	10.8	13.0
2. 약간 필요하다.	48	59	35	35	37	33	29	45	107
	43.0	34.0	38.8	33.2	42.1	34.0	40.7	39.3	24.9
3. 보통이다.	47	60	35	33	39	37	28	42	107
	25.3	24.6	24.7	22.3	27.9	25.7	21.9	26.6	24.9
4. 별로 필요하지 않다	45	80	46	49	30	46	37	42	125
	24.2	32.8	32.4	33.1	21.4	31.9	28.9	26.6	29.1
5. 전혀 필요하지 않다	14	21	6	17	12	12	11	12	35
	7.5	8.6	4.2	11.5	8.6	8.3	8.6	7.6	8.1
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4		DF=8			DF=8			
	x^2 =7.364		x^2 =12.395			x^2 =6.261			
	P>.118		P>.134			P>.618			

〈표Ⅲ－6〉에서 보는 바와 같이 '개인연수의 필요성 인식도'는 전체교사의 78.4%가 긍정적인 반응을 나타냈고, 매우 필요하다고 본 교사는 47.0%에 이

르고 있어 대부분의 교사들이 개인연수에 관심이 많음을 나타내고 있다.

성별로 보면 남교사가 여교사보다 개인연수의 필요성을 더 많이 인정하고 있으며, 경력별로 볼때 경력이 적은 10년 이하의 교사일수록 개인연수의 필요성을 더 많이 지각하고 있음은 독서량이 더 많음을 의미하고 있었다.

유의도 검증결과 성별, 지역별로는 의의있는 차가 없었으나 경력별로는 DF=8 x^2 =21.218, P < .007 로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－6〉 개인연수의 필요성 인식도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 매우 필요하다.	88	114	66	61	75	84	56	62	202
	47.3	46.7	46.5	41.2	53.6	58.3	43.8	39.2	47.0
2. 약간 필요하다.	60	75	49	54	32	43	39	53	135
	32.3	30.7	34.5	36.5	22.9	29.9	30.5	33.5	31.4
3. 보통이다.	30	32	18	22	22	13	21	28	62
	16.1	13.1	12.7	14.9	15.7	9.0	16.4	17.7	14.4
4. 별로 필요하지 않다	6	22	8	10	10	4	12	12	28
	3.2	9.0	5.6	6.8	7.1	2.8	9.4	7.6	6.5
5. 전혀 필요하지 않다	2	1	1	1	1	0	0	3	3
	1.1	0.4	0.7	0.7	0.7	0	0	1.9	0.7
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF=4 x^2 =6.855 P > .144		DF=8 x^2 =8.011 P > .432			DF=8 x^2 =21.218 P < .007			

(b) 현직연수를 필요로 하는 이유

다음 〈표Ⅲ－7〉에 나타난 것을 보면 '현직연수를 필요로 하는 가장 중요한 이유' 는 전체교사 430명 중 416명 (96.7%) 의 교사가 응답하였는데 상위자격을 취득하기 위해서가 5.1 %, 연수 평정점을 높이기 위해서가 2.2 % 수업지도 기술을 향상시키기 위해서가 14.9%, 학교 실무에 관한 관리 기술을

습득키 위하여가 2.4 %, 기타가 0.5 %로 비교적 낮은 비율의 반응이고 교육에 관한 새로운 지식과 기술을 습득하기 위해서가 75%로 가장 높은 의견을 보이고 있다. 현직연수는 교육에 관한 새로운 지식과 기술의 습득, 수업지도 기술 향상을 요구하고 있음은 교사로서의 전문적인 자질향상이라는 목적과 부합되는 결과라 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별간 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－7〉 현직연수를 필요로 하는 가장 중요한 이유 단위 : %

항 목	성 별		지 역 별			경 력 별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 상위자격을 취득하기 위해서	9	12	3	9	9	5	5	11	21
	5.0	5.1	2.2	6.2	6.4	3.6	4.0	7.2	5.1
2. 연수평정점을 높이기 위해서	6	3	4	4	1	2	1	6	9
	3.3	1.3	3.0	2.8	0.7	1.4	0.8	4.0	2.2
3. 새로운 교육지식과 기술을 습득하기 위해서	134	178	105	103	104	110	96	106	312
	73.6	76.1	78.4	71.0	75.9	78.6	77.4	69.7	75.0
4. 수업지도 기술을 향상시키기 위해서	28	34	19	24	19	19	18	25	62
	15.4	14.5	14.2	16.6	13.9	13.6	14.5	16.5	14.9
5. 학교실무에 관한 관리기술 습득을 위해서	4	6	3	3	4	4	2	4	10
	2.2	2.6	2.2	2.1	2.9	2.9	1.6	2.6	2.4
6. 기타	1	1	0	2	0	0	2	0	2
	0.6	0.4	0	1.4	0	0	1.6	0	0.5
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF=5		DF=10			DF=10			
	x^2 =2.148		x^2 =9.969			x^2 =12.445			
	P>.828		P>.443			P>.256			

(c) 현직연수를 필요로 하지 않는 이유

〈표Ⅲ－8〉에 나타난 것을 보면 '현직연수를 필요로 하지 않는 가장 중요한 이유' 는 전체의 3.3 %인 14명으로 이들 교사들의 불필요 이유로는

본인의 의사와 관계없이 강요될 때가 있기 때문에가 응답자의 50%이고, 교육현장의 문제해결에 별 도움을 주지 못하기 때문에가 35.7%의 반응이다.

극소수의 응답자이기는 하나 현직연수는 스스로가 연수를 받고자 하는 동기에서 출발하여야 연수의 효과와 활성화를 기대할 수 있으며 현장의 문제 해결에 도움을 줄 수 있고 교사들이 절실하게 필요로 하는 내용을 선정 조직하고 언제든지 필요에 따라 취사선택하며 연수를 받을 수 있는 체제가 갖추어져야 한다는 방향을 암시해 주고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별간 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－8〉 현직연수를 필요로 하지 않는 이유 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 수업결손을 가져오기 때문에	·	·	·	·	·	·	·	·	·
	·	·	·	·	·	·	·	·	·
2. 본인의 의사에 관계없이 강요되기 때문에	2	5	4	2	1	2	2	3	7
	50.0	50.0	50.0	66.7	33.1	50.0	50.0	50.0	50.0
3. 인사나 대우에 크게 반영되지 않아서	·	·	·	·	·	·	·	·	·
	·	·	·	·	·	·	·	·	·
4. 경제적 부담이 따르기 때문에	·	·	·	·	·	·	·	·	·
	·	·	·	·	·	·	·	·	·
5. 교육현장의 문제해결에 도움이 안되므로	1	4	3	1	1	2	1	2	5
	25.0	40.0	37.5	33.3	33.3	50.0	25.0	33.3	35.7
6. 기타	1	1	1	·	1	·	1	1	2
	25.0	10.0	12.5	·	33.3	·	25.0	16.7	14.3
계	4	10	8	3	3	4	4	6	14
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=2		DF=4			DF=4			
	x^2 =0.630		x^2 =1.558			x^2 =1.283			
	P>.730		P>.816			P>.864			

(d) 현직연수의 필요성을 인식한 교사의 자발적인 참여 방법

〈표Ⅲ－9〉 현직연수의 자발적인 참여방법 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 연수 평정점을 높여야 한다.	5	5	3	2	5	1	4	5	10
	2.7	2.1	2.1	1.4	3.6	0.7	3.1	3.2	2.3
2. 연수비용을 대폭 인상해야 한다.	18	13	7	11	13	10	9	12	31
	9.7	5.3	4.9	7.4	9.3	6.9	7.0	7.6	7.2
3. 교육내용을 다양화하여 강좌를 선택한다	123	175	98	117	83	107	87	104	298
	66.1	71.7	69.0	79.1	59.3	74.3	68.0	65.8	69.3
4. 지역별 연수제도를 전국규모로 하여 연수기관을 선택한다.	8	19	9	5	13	7	8	12	27
	4.3	7.8	6.3	3.4	9.3	4.9	6.3	7.6	6.3
5. 연수과정을 광범위하게 개설하여 미리 연수에 참여토록 한다	32	32	25	13	26	19	20	25	64
	17.2	13.2	17.6	8.8	18.6	13.2	15.6	15.8	14.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4		DF=8			DF=8			
	x^2 =6.660		x^2 =17.182			x^2 =4.673			
	P>.155		P<.028			P>.792			

〈표Ⅲ－9〉에 나타난 것을 보면 '현직연수를 인식한 교사에게 자발적인 참여를 할 수 있는 방법' 은 연수내용을 다양하게 개설하여 강좌를 선택할 수 있도록 요구한 교사가 69.3%로 압도적으로 높은 반응을 보였고, 연수과정을 광범위하게 개설하여 미리미리 연수에 참여토록 한다는 의견이 14.9%로 나타났다. 이는 연수과정의 확대와 피교육자의 요구분석을 바탕으로 교육내용을 다양화하고 연수자로 하여금 강좌를 스스로 선택하여 연수에 참여할 수 있는제도적 장치가 마련되어야 함을 의미하고 있다.

성별로 보면 교육내용을 다양화하여 강좌를 선택한다는 응답이 남교사보다 여교사가 5.6 % 더 높은 반응이며, 지역별로는 농어촌이 59.3%, 대도시가 69 %, 중소도시가 79.1%로 농어촌의 교사와 중소도시의 격차가 무려 20%나 되는 것은 농어촌 교사들이 연수를 받을 때 그에 따른 연수여건이 타지역보다

불합리한 조건 때문에 나타난 결과로 보이고, 경력별로는 경력이 적은 교사일수록 교육내용을 다양화하여 강좌를 선택한다는 응답이 높게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별로는 의의있는 차가 없으나 지역별로는 DF=8, x^2 =17.182, P < .028로 변인간에 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

⑵ 現職硏修 敎育課程

모든 교육활동에 있어 교육과정은 그 교육을 받은 후 형성될 인간상을 설정하고 있을 뿐만 아니라 피교육자가 습득하기를 기대하는 능력과 자질을 담고 있다는 점에서 가장 중요한 요인 중의 하나로 간주되고 있다. 연수교육도 예외는 아니다. 따라서 현직연수 교육과정 구성과 내용선정·조직은 곧바로 연수자는 물론 나아가 교직사회의 전문성 심화와 자질향상에 지대한 영향을 미치게 된다. 본 연구에서는 이같은 현직연수 교육과정의 구성과 내용 및 운영에 관하여 조사·분석하였는데 그 내용을 보면 다음과 같다.

⑷ 연수에서 중요하게 다루어져야 할 교육내용

〈표Ⅲ-10〉에서 보는 바와 같이 '자격연수의 교육내용에 대한 교사의 요구를 보면 교직관을 강조하는 교육과정을 가장 중요하게 다루어야 한다고 응답하였고 학습지도 및 생활지도기술, 담당교과의 전문지식, 교육학 일반이론은 남녀 모두 고르게 취급해야 한다고 보고 있다.

지역별로도 비슷한 요구였으나 경력별로 보았을때 10년 이하의 교사들은 담당교과의 전문지식을 가장 중요하게 다루어야 한다는 반응이었으나 11년 이상의 교사들은 교직관을 강조하는 교육과정을 중요하게 다루어야 한다고 응답하였다. 또한 학교실무에 대한 요구 수준은 성별, 지역별, 경력별 모두 10%미만의 가장 낮은 요구였다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별로는 의의가 없었으나 경력별로는 DF=8, x^2 =26.726, P < .001 로 변인간에 의의있는 차이가 있음이 판

명되었다.

〈표Ⅲ－10〉 자격연수내용에 대한 교사의 요구도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 교직관을 강조하는 교육과정	56	90	47	60	39	34	43	69	146
	30.1	36.9	33.1	40.5	27.9	23.6	33.6	43.7	34.0
2. 교육학 일반이론	36	34	21	23	26	29	17	24	70
	19.4	13.9	14.8	15.5	18.6	20.1	13.3	15.2	16.3
3. 담당교과의 전문지식	37	53	32	25	33	44	26	20	90
	19.9	21.7	22.5	16.9	23.6	30.6	20.3	12.7	20.9
4. 학습지도 및 생활지도기술	42	49	29	32	30	31	30	30	91
	22.6	20.1	20.4	21.6	21.4	21.5	23.4	19.0	21.2
5. 학교실무 처리기술	15	18	13	8	12	6	12	15	33
	8.1	7.4	9.2	5.4	8.6	4.2	9.4	9.5	7.7
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF=4		DF=8			DF=8			
	x^2 =3.787		x^2 =7.706			x^2 =26.726			
	P> .436		P>.463			P< .001			

〈표Ⅲ－11〉에 나타난 것을 보면 '일반연수에서 다루어지길 원하는 교육내용에 대한 요구'는 응답자중 41.2%의 교사가 담당교과의 전문지식을 다루어 주길 가장 많이 원하고 있으며 학습지도 및 생활지도 기술에도 40.2%의 반응을 보이고 있는바 이는 앞서 현직연수의 필요 이유와 부합된다 하겠다.

성별로 보면 남교사들은 학습지도 및 생활지도기술에, 여교사들은 교과전문지식을 더 많이 다루길 원하고 있었고, 지역별로는 대도시의 교사들은 교과의 전문지식을 중소도시와 농어촌은 학습지도 및 생활지도 기술을 더 많이 다루어 주길 원하고 있었다. 경력별로는 10년 이하의 교사와 11~20년의 교사들은 교과의 전문지식을 더 많이 요구하나 21년 이상의 교사들은 학습지도 생활지도기술의 교육내용을 바라고 있었다.

종합적으로 일반연수의 교육내용으로 담당교과의 전문지식과 학습지도 및 생활지도를 중요하게 다루어 주길 바라고 있었다.

유의도 검증결과 5%의 유의수준에서 성별, 지역별은 의의있는 차가 없었으나 경력별에서는 세 변인간에 DF=8, x^2 =18.455, P < .018 로 의의있는 차가 있음이 증명되었다.

〈표Ⅲ－11〉 일반연수내용에 대한 요구도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 교직관을 강조하는 교육과정	13	15	8	12	8	8	6	14	28
	7.0	6.2	5.6	8.1	5.7	5.6	4.7	8.9	6.5
2. 교육학 일반이론	15	25	12	13	15	9	14	17	40
	8.1	10.3	8.5	8.8	10.7	6.3	10.9	10.8	9.3
3. 담당교과의 전문지식	76	101	68	54	55	63	63	51	177
	40.9	41.4	47.9	36.5	39.3	43.8	49.2	32.3	41.2
4. 학습지도 및 생활지도기술	77	96	52	64	57	58	40	75	173
	41.4	39.3	36.6	43.2	40.7	40.3	31.3	47.5	40.2
5. 학교실무 처리기술	5	7	2	5	5	6	5	1	12
	2.7	2.9	1.4	3.4	3.6	4.2	3.9	0.6	2.8
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4 x^2 =0.785 P>.940		DF=8 x^2 =6.067 P>.640			DF=8 x^2 =18.455 P < .018			

〈표Ⅲ－12〉에 나타난 것을 보면 '현직연수의 교내연수시 현직교사들이 원하는 교내연수의 교육내용' 은 학습지도 및 생활지도기술에 51.9%, 학교실무 처리 기술에 29.1%, 담당교과의 전문지식에 21.8%의 순이었다.

성별로 보면 남녀 공히 학습지도 및 생활지도기술에 각각 50.0%와 53.3%로 과반수 이상의 높은 반응이었고, 다음으로 학교실무 처리기술에 각각 30.1%와 28.3%로 두 영역에 걸쳐 80% 이상의 매우 높은 반응이었다.

이는 역시 교사들이 절실하게 필요로 하는 것은 가르치는 일과 관련되어 있음을 알 수 있으며, 지역별, 경력별로 보면 세 변인간 공히 학습지도 및 생활지도 기술을 원하였고, 학교실무 처리기술이 그 다음의 순이었다. 이와 같이 생활지도기술을 중시한 것은 오늘날 시대의 요청이 반영되고 있음을 알 수 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별간 공히 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-12〉 학교내 연수내용 요구도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 교직관을 강조하는 교육과정	6	7	2	8	3	4	3	6	13
	3.2	2.9	1.4	5.4	2.1	2.8	2.3	3.8	3.0
2. 교육학 일반이론	6	8	1	7	6	4	3	7	14
	3.2	3.3	0.7	4.7	4.3	2.8	2.3	4.4	3.3
3. 담당교과의 전문지식	25	30	25	19	11	13	15	27	55
	13.4	12.3	17.6	12.8	7.9	9.0	11.7	17.1	12.8
4. 학습지도 및 생활지도기술	93	130	76	73	74	75	74	74	223
	50.0	53.3	53.5	49.3	52.9	52.0	52.8	46.8	51.9
5. 학교실무 처리기술	56	69	38	41	46	48	33	44	125
	30.1	28.3	26.8	27.7	32.9	33.3	25.8	27.9	29.1
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF=4 x^2 =0.494 P>.974		DF=8 x^2 =15.215 P>.055			DF=8 x^2 =8.729 P>.366			

(b) 교육과정에 대한 의견

〈표Ⅲ-13〉을 보면 '자격연수의 교육내용에 대한 난해정도'는 전체적으로 볼 때 매우 난해하다는 교사가 4.2 %, 약간 난해하다는 교사가 19.5%로 전체의 23.7%의 교사들이 자격연수 교육내용을 이해 못하고 있으며 교육내용

을 이해한 교사는 22.3%에 그치고 있어 연수시 좀더 쉬운 용어의 강의를 요하고 있음을 알 수 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별간 공히 의의있는 차가 없었으나 경력별 변인간에는 DF=8, x^2 =16.479, P < .036 으로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－13〉 자격연수 교육내용의 난해정도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 난해하다.	10	8	6	6	6	3	6	9	18
	5.4	3.3	4.2	4.1	4.3	2.1	4.7	5.7	4.2
2. 약간 난해하다.	36	48	27	28	29	35	19	30	84
	19.4	19.7	19.0	18.9	20.7	24.3	14.8	19.0	19.5
3. 보통이다.	103	129	78	78	76	65	72	95	232
	55.4	52.9	54.9	52.7	54.3	45.1	56.3	60.1	54.0
4. 별로 난해하지 않다	26	51	25	30	22	33	23	21	77
	14.0	20.9	17.6	20.3	15.7	22.9	18.0	13.3	17.9
5. 전혀 난해하지 않다	11	8	6	6	7	8	8	3	19
	5.9	3.3	4.2	4.1	5.0	5.6	6.3	1.9	4.4
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =5.722		x^2 = 1.237			x^2 = 16.479			
	P > .221		P > .996			P < .036			

〈표Ⅲ－14〉에 나타난 것을 보면 '일반연수의 교육내용에 대한 교사들의 난해 정도' 는 매우 난해하다는 교사가 2.3 %, 약간 난해하다는 교사가 11.6%로 교육내용을 이해치 못하고 있는 교사는 전체의 13.9%이며 86%의 교사는 교육내용을 보통 이상으로 이해 한다고 응답한 것으로 보아 높은 수준의 이해 수준을 나타내고 있다.

경력별로 보면 경력이 많은 교사일수록 교육내용을 이해하지 못하는 교사가

많아지고 있었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별 각 변인간에는 의의있는 차가 없었으나 경별별 각 집단간에는 DF=8, x^2 =18.458, P < .18로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－14〉 일반연수 교육내용의 난해 정도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 난해하다.	6	4	3	4	3	1	2	7	10
	3.2	1.6	2.1	2.7	2.1	0.7	1.6	4.4	2.
2. 약간 난해하다.	23	27	15	18	17	16	15	19	50
	12.4	11.1	10.6	12.2	12.1	11.1	11.7	12.0	11.6
3. 보통이다.	102	141	77	86	80	74	72	97	243
	54.8	57.8	54.2	58.1	57.1	51.4	56.3	61.4	56.5
4. 별로 난해하지 않다	40	56	37	29	30	44	24	28	96
	21.5	23.0	26.1	19.6	21.4	30.6	18.8	17.7	22.3
5. 전혀 난해하지 않다	15	16	10	11	10	9	15	7	31
	8.1	6.6	7.0	7.4	7.1	6.3	11.7	4.4	7.2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =2.394		x^2 = 2.000			x^2 = 18.458			
	P> .664		P> .981			P < .018			

〈표Ⅲ－15〉에 나타난 것을 보면 '자격연수 교육내용이 직전교육내용과 어느 정도 중복되는가'에 대해 약간 중복된다가 43.3%, 매우 중복된다가 18.1%로 합계 61.4%의 교사가 중복된다는 의견이었다. 그러나 별로 중복되지 않는다는 의견은 10.9%, 전혀 중복되지 않는다는 0.7 %로 합계 11.6%의 교사만이 중복되지 않는다고 응답하고 있다.

성별로 보면 남교사의 57.5%가 중복된다고 하였고 여교사는 64.3%가 중복

된다고 응답한 것으로 보아 직전교육내용과 자격연수내용의 중복정도가 심히 우려되는 정도라고 하겠다. 이는 자격연수의 교과목과 직전교육과정의 내용간에 체계성이 부족하고 자격연수의 특성에 맞는 내용선정이 요구됨을 의미하고 있다 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별 각 변인간에는 의의있는 차가 없었으나 지역별 세 변인간에는 DF=8, x^2 =34.847, P < .000 로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－15〉 직전교육과 자격연수의 내용 중복 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 중복된다.	25	53	41	22	15	36	21	21	78
	13.4	21.7	28.9	14.9	10.7	25.0	16.4	13.3	18.1
2. 약간 중복된다.	82	104	71	55	60	58	61	67	186
	44.1	42.6	50.0	37.2	42.9	40.3	47.7	42.4	43.3
3. 보통이다.	61	55	21	50	45	31	33	52	116
	32.8	22.5	14.8	33.8	32.1	21.5	25.8	32.9	27.0
4. 별로 중복되지 않는다.	17	30	9	20	18	17	13	17	47
	9.1	12.3	6.3	13.5	12.9	11.8	10.2	10.8	10.9
5. 전혀 중복되지 않는다.	1	2	·	1	2	2	·	1	3
	0.5	0.8	·	0.7	1.4	1.4	·	0.6	0.7
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =9.238		x^2 = 34.847			x^2 = 12.670			
	P > .055		P < .000			P > .124			

〈표Ⅲ－16〉에 나타난 것을 보면 '직전교육내용과 일반연수의 내용 중복 정도' 도 매우 중복된다가 13.7%, 약간 중복된다가 39.5%로 합계 53.2%의 교사가 중복 된다고 응답하였다. 중복되지 않는다는 교사는 12.1%에 불과하였다. 이를 성별, 지역별, 경력별로 구분하여 각 변인간의 응답결과를 보아도 절반

이상의 교사가 직전교육내용과 일반연수와의 내용이 중복된다고 하였는데 이는 자격연수 내용과 같이 일반연수도 일반연수도 직전교육 과정간에 중복된다 함은 현직연수와 직전교육 과정간에 체계성, 계열성이 부족함을 의미하고 있으며 내용선정에서 현직연수의 목적과 특성에 따라 타당성 있는 내용구성을 요구하고 있고 심지어 강사도 겹치는 경우도 없지 않을 것으로 보아 교육의 낭비를 막고 교사들의 자질을 향상시키는 데 큰 영향을 미치는 요인이라고 볼 때 많은 문제점이 있음을 의미한다 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별간 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－16〉 직전교육과 일반연수의 내용 중복 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 그렇다.	23	36	22	23	14	22	15	22	59
	12.4	14.8	15.5	15.5	10.0	15.3	11.7	13.9	13.7
2. 약간 그렇다.	72	98	63	52	55	61	49	60	170
	38.7	40.2	44.4	35.1	39.3	42.4	38.3	38.0	39.5
3. 보통이다.	75	74	38	55	56	43	50	56	149
	40.3	30.3	26.8	37.2	40.0	29.9	39.1	35.4	34.7
4. 별로 그렇지 않다.	15	35	19	17	14	17	14	19	50
	8.1	14.3	13.4	11.5	10.0	11.8	10.9	12.0	11.6
5. 전혀 그렇지 않다.	1	1	·	1	1	1	·	1	2
	0.5	0.4	·	0.7	0.7	0.7	·	0.6	0.5
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =7.154		x^2 = 9.322			x^2 = 3.705			
	P>.128		P>.316			P>.883			

(c) 현장교육 문제해결에 도움을 주는 정도

〈표Ⅲ－17〉에 나타난 것을 보면 '자격연수가 현장교육 문제해결에 도움

이 되는 정도'를 보면 별로 도움이 되지 않는다가 30.9%, 전혀 도움이 되지 않는다가 10.7%로 합계 41.6%의 교사가 도움이 되지 않는다는 부정적인 반응이었으나, 매우 도움이 된다는 3.0 %, 약간 도움이 된다가 14.4%로 긍정적인 반응이 17.4%에 불과하였다.

이는 연수내용이 현장과 유리된 이론적, 개념적 강의 수준을 벗어나지 못하고 있기 때문에 교사들의 현실적 요구가 충족되지 못하고 있다 하겠다.

교사들은 자격연수를 통해서 현장에서 당면하는 문제들을 해결하는데 필요한 무엇인가를 얻을 수 있을 것으로 기대하나 실제로는 교육현장의 요구를 반영하지 못하고 있었다.

성별로 보았을때 긍정적 시각은 여교사보다 남교사가 더 높은 반응이었고 지역별로 보면 대도시에서 농어촌으로 갈수록 긍정적 시각이 더 높았다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 각 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-17〉 자격연수의 현장교육 문제해결 기여도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 도움이 된다.	7	6	·	5	8	3	3	7	13
	3.8	2.5	·	3.4	5.7	2.1	2.3	4.4	3.0
2. 약간 도움이 된다.	32	30	17	23	22	22	18	22	62
	17.2	12.3	12.0	15.5	15.7	15.3	14.1	13.9	14.4
3. 보통이다.	75	101	66	58	52	61	52	63	176
	40.3	41.4	46.5	39.2	37.1	42.4	40.6	39.9	40.9
4. 별로 도움이 되지 않는다.	52	81	41	52	40	42	43	48	133
	28.0	33.2	28.9	35.1	28.6	29.2	33.6	30.4	30.9
5. 전혀 도움이 되지 않는다.	20	26	18	10	18	16	12	18	46
	10.8	10.7	12.7	6.8	12.9	11.1	9.4	11.4	10.7
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
유 의 도	x^2 =3.326		x^2 = 14.829			x^2 = 2.638			
	P > .505		P > .063			P > .955			

〈표Ⅲ－18〉 일반연수의 현장교육 문제해결 기여도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 매우 도움이 된다.	5	6	2	3	6	2	2	7	11
	2.7	2.5	1.4	2.0	4.3	1.4	1.6	4.4	2.6
2. 약간 도움이 된다.	38	49	31	34	22	26	34	27	87
	20.4	20.1	21.8	23.0	15.7	18.1	26.6	17.1	20.2
3. 보통이다.	76	106	61	62	59	59	53	70	182
	40.9	43.4	43.0	41.9	42.1	40.9	41.4	44.3	42.3
4. 별로 도움을 주지 않는다.	46	60	31	39	36	41	30	35	106
	24.7	24.6	21.8	26.4	25.7	28.5	23.4	22.2	24.7
5. 전혀 도움을 주지 않는다.	21	23	17	10	17	16	9	19	44
	11.3	9.4	12.0	6.8	12.1	11.1	7.0	12.0	10.2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =0.554		x^2 = 8.055			x^2 =10.525			
	P>.968		P>.428			P>.230			

〈표Ⅲ－18〉에서 '일반연수의 교육내용이 현장교육 문제해결에 도움을 주는 정도'를 보면 약간 도움이 된다가 20.2% 매우 도움이 된다가 2.6 %로 합계 22.8%의 교사가 도움이 된다는 긍정적 반응이었고, 별로 도움을 주지 않는다 24.7%, 전혀 도움을 주지 않는다가 10.2%로 부정적 반응이 34.9%로 자격연수보다 6.7 % 더 낮은 반응이었다.

성별로 보면 남녀간에 긍정과 부정의 반응이 비슷하였고, 경력별로 보면 긍정적 반응은 11~20년의 교사들이 가장 높은 반응이나 일반연수의 교육내용도 교육현장의 요구를 반영하지 못하고 있었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 각 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

(d) 지역적 특수성이 반영되는 정도

〈표Ⅲ－19〉 자격연수의 교육과정에 지역성의 반영여부 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 반영된다.	4	7	2	6	3	4	3	4	11
	2.2	2.9	1.4	4.1	2.1	2.8	2.3	2.5	2.6
2. 약간 반영된다.	14	17	10	11	10	7	12	12	31
	7.5	7.0	7.0	7.4	7.1	4.9	9.4	7.6	7.2
3. 보통이다.	55	65	23	51	46	40	32	48	120
	29.6	26.6	16.2	34.5	32.9	27.8	25.0	30.4	27.9
4. 별로 반영되지 않는다.	69	100	74	47	48	58	57	54	169
	37.1	41.0	52.1	31.8	34.3	40.3	44.5	34.2	39.3
5. 전혀 반영되지 않는다.	44	55	33	33	33	35	24	40	99
	23.7	22.5	23.2	22.3	23.6	24.3	18.8	25.3	23.0
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF=4		DF=8			DF=8			
	x^2 =1.046		x^2 = 21.647			x^2 = 6.212			
	P>.903		P<.006			P>.623			

〈표Ⅲ－19〉를 보면 '자격연수 교육과정에 지역적 특수성이 반영되는 정도'는 별로 반영되지 않는다가 39.3%, 전혀 반영되지 않는다가 23.3%로 반영되지 않는다는 부정적 반응이 전체의 62.3%나 되나, 반영된다는 긍정적 반응은 9.8 %에 불과하였다.

지역별로 보면 대도시 교사가 중소도시, 농어촌 교사들보다 반영되지 않는다는 훨씬 높은 반응을 보였고, 경력별로는 경력이 낮은 교사일수록 부정적 반응이 높았다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 각 변인간에는 의의있는 차가 없었으나 지역별 변인간에는 DF=8, x^2 =21.647, P < .006 으로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－20〉 일반연수 교육과정에 지역특수성의 반영여부 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 반영된다.	5	5	1	5	4	4	1	5	10
	2.7	2.1	0.7	3.4	2.9	2.8	0.8	3.2	2.3
2. 약간 반영된다.	16	31	20	16	11	10	17	20	47
	8.6	12.7	14.1	10.8	7.9	6.9	13.3	12.7	10.9
3. 보통이다.	60	70	34	50	46	43	37	50	130
	32.3	28.7	24.0	33.8	32.9	29.9	28.9	31.7	30.2
4. 별로 반영되지 않는다.	62	85	59	47	41	49	54	44	147
	33.3	34.8	41.6	31.8	29.3	34.0	42.2	27.9	34.2
5. 전혀 반영되지 않는다.	43	53	28	30	38	38	19	39	96
	23.1	21.7	19.7	20.3	27.1	26.4	14.8	24.7	22.3
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =2.417		x^2 = 13.437			x^2 = 14.197			
	P〉.659		P〉.098			P〉.077			

〈표Ⅲ－20〉에 나타난 것을 보면 '일반연수의 교육과정에 지역적 특수성이 반영되는 정도' 는 전체의 34.2%가 별로 반영되지 않는다는 높은 반응을 보였으며 전혀 반영되지 않는다도 22.3%로 부정적 반응이 합계 56.5%나 되었다. 긍정적 측면은 약간 반영된다가 10.9%, 매우 반영된다가 2.3%로 자격연수 보다는 다소 높게 지역적 특수성이 반영된다고 하였다.

지역별 경향을 보면 농어촌에서 대도시로 갈수록 긍정적인 반응이 높게 나타났고, 경력별로 보면 경력이 높은 교사일수록 지역적 특수성이 반영된다는 반응이 높게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별로 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

⑥ 선택과목 미설치로 인한 교육여부

〈표Ⅲ-21〉 자격연수 교과목의 선택과목 설치 희망여부 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 매우 부합되는 교육을 받는다.	2	1	1	1	1	·	·	3	3
	1.1	0.4	0.7	0.7	0.7	·	·	1.9	0.7
2. 약간 부합되는 교육을 받는다.	13	15	6	12	10	6	9	13	28
	7.0	6.2	4.2	8.1	7.1	4.2	7.0	8.2	6.5
3. 보통이다.	55	41	24	40	32	20	35	41	96
	29.6	16.8	16.9	27.0	22.9	13.9	27.1	26.0	22.3
4. 별로 부합되는 교육을 받기 어렵다.	65	105	55	53	62	63	52	55	170
	35.0	43.0	38.7	35.8	44.3	43.8	40.3	34.8	39.5
5. 전혀 부합되는 교육을 받기 어렵다.	50	81	56	42	33	54	32	45	131
	26.7	33.2	39.4	28.4	23.6	37.5	24.8	28.5	30.4
6. 무응답	1	1	·	·	1	1	·	1	2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 5		DF= 10			DF= 10			
	x^2 =11.654		x^2 = 16.792			x^2 = 20.517			
	P < .040		P > .079			P < .025			

〈표Ⅲ-21〉에 나타난 것을 보면 '자격연수에서 선택과목이 설치되어 있지 않아 필요에 부합되는 교육을 받을 수 있는가?' 에 대한 교사들의 의견은 별로 부합되는 교육을 받기 어렵다가 39.5%, 전혀 부합되는 교육을 받기 어렵다가 30.4%로 합계 69.9%가 선택과목의 설치를 원하고 있으며 7.2%만이 선택과목이 설치되어 있지 않아도 필요에 부합되는 교육을 받을 수 있다는 반응이었다.

성별로 보면 선택과목을 설치를 요구하는 반응은 남교사보다 여교사가 더 높게 나타났고 그 차가 14.5%로 다소 심하게 나타났으며, 경력별로 보면 10년이하 교사들의 81.3%가 선택과목 설치를 희망하는 높은 반응을 보이고 있으며 경력이 낮은 교사일수록 선택과목 설치의 요구수준이 높았다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 지역별 변인간에는 의의있는 차가 없었으나 성별, 경력별은 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-22〉 일반연수 교과목의 선택과목설치 희망여부 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 부합되는 교육을 받는다.	6	2	2	2	4	·	3	5	8
	3.2	0.8	1.4	1.4	2.9	·	2.3	3.2	1.9
2. 약간 부합되는 교육을 받는다.	13	16	11	10	8	5	12	12	29
	7.0	6.6	7.8	6.8	5.7	3.5	9.4	7.6	6.7
3. 보통이다.	59	54	30	45	38	27	38	48	113
	31.7	22.1	21.1	30.4	27.1	18.8	29.7	30.4	26.3
4. 별로 부합되는 교육을 받기 어렵다.	56	94	47	53	50	54	44	52	150
	30.1	38.5	33.1	35.8	35.7	37.5	34.4	32.9	34.9
5. 전혀 부합되는 교육을 받기 어렵다.	51	77	52	38	38	57	31	40	128
	27.4	31.6	36.6	25.7	27.1	39.6	24.2	25.3	29.8
6. 무응답	1	1	·	·	2	1	·	1	2
	0.5	0.4	·	·	1.4	0.7	·	0.6	0.5
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 5 x^2 =9.794 P>.081		DF= 10 x^2 =11.707 P>.305			DF= 10 x^2 =21.095 P < .020			

〈표Ⅲ-22〉에 나타난 것을 보면 '일반연수에서도 선택과목의 설치를 희망'하는 교사가 전체의 64.7%로 높은 반응을 보이고 있으며, 8.6%의 교사들은 선택과목 설치를 요구하지 않고 있었다. 자격연수와 일반연수를 비교해 보면 자격연수는 선택과목설치 요구수준이 69.9%인데 일반연수는 64.7%에 불과하여 자격연수에서 더 높은 반응을 보이고 있었다.

성별로 보면 선택과목을 희망하는 정도는 남교사보다 여교사가 훨씬 높은 반응을 보였으며, 경력별로도 경력이 낮은 교사일수록 선택과목을 설치해야 한

다는 높은 요구수준이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별 각 변인간에 의의있는 차가 없으나 경력별에서는 DF=10 , x^2 = 21.095 , P < .020 으로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

(f) 자격연수 교육내용의 효과에 대한 의견

〈표Ⅲ-23〉 교직관 교육에 대한 효과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 효과적이었다.	18	24	15	11	16	15	5	22	42
	9.7	9.8	10.6	7.4	11.4	10.4	3.9	13.9	9.8
2. 다소 효과적이었다.	56	66	36	47	39	34	34	54	122
	30.1	27.1	25.4	31.8	27.9	23.6	26.6	43.2	28.4
3. 보통이었다.	68	117	58	64	63	65	62	58	185
	36.6	48.0	40.9	43.2	45.0	45.1	48.4	36.7	43.0
4. 별로 효과가 없었다	38	29	27	20	20	21	23	23	67
	20.4	11.9	19.0	13.5	14.3	14.6	18.0	14.6	15.6
5. 전혀 효과가 없었다	6	8	6	6	2	9	4	1	14
	3.2	3.3	4.2	4.1	1.4	6.3	3.1	0.6	3.3
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =8.481		x^2 = 6.432			x^2 = 20.997			
	P > .075		P > .599			P < .007			

〈표Ⅲ-23〉에 나타난 것을 보면 자격연수교육의 효과를 구체적으로 측정하기 위해 먼저 '교직관 교육에 대한 효과'에 대해 효과적이었다고 보는 반응은 전체의 38.2%, 효과가 없었다고 보는 반응은 18.9%로 나타났다.

성별로 보면 효과가 없었다는 남교사사 23.6%, 여교사가 15.2%로 남교사가 더 부정적이었고, 지역별로 보았을때 농어촌에서 대도시로 갈수록 효과가 없었다는 부정적 반응이 점점 많아졌고, 효과적이었다는 반응은 경력이 높은 21년

의 교사가 57.1%, 11~20년의 교사는 30.5%로 그 차가 26.6%로 매우 심하게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별 각 변인간에 의의있는 차가 없었으나 경력별에서는 DF=8, x^2 =20.997 , P < .007 로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-24〉 교육학 일반이론의 연수효과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 효과적이었다.	10	11	3	5	13	8	2	11	21
	5.4	4.5	2.1	3.4	9.3	5.6	1.6	7.0	4.9
2. 다소 효과적이었다.	58	53	24	50	37	31	32	48	111
	31.2	21.7	16.9	33.8	26.4	21.5	25.0	30.4	25.8
3. 보통이었다.	83	120	71	63	69	60	68	75	203
	44.6	49.2	50.0	42.6	49.3	41.7	53.1	47.5	47.2
4. 별로 그렇지 않다.	33	55	41	27	20	42	23	23	88
	17.7	22.5	28.9	18.2	14.3	29.2	18.0	14.6	20.5
5. 전혀 그렇지 않다.	2	5	3	3	1	3	3	1	7
	1.1	2.1	2.1	2.0	0.7	2.1	2.3	0.6	1.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =6.090		x^2 = 26.486			x^2 = 18.603			
	P> .193		P < .001			P < .017			

〈표Ⅲ-24〉에 나타난 것을 보면 연수내용중 '교육학 일반이론의 연수효과'는 효과적이었다고 보는 반응은 30.7%, 효과가 없었다고 보는 반응은 22.1%로 나타났다.

지역별로 보면 효과가 없었다는 부정적 경향은 농어촌지역에서 대도시로 올수록 더 높은 반응이었으며, 경력별로 보았을때 경력이 많은 교사에서 경력이 적은 교사일수록 부정적 반응이 점점 많아졌고 그 차도 16.1%나 되었다.

교직관을 강조하는 교육과정과 교육학 일반이론의 효과를 비교해 보면 교직관을 강조하는 교육과정이 효과적이었다고 7.5 % 더 높게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별은 의의있는 차가 없으나 지역별로는 DF=8, x^2 =26.486 , P < .001, 경력별로는 DF=8, x^2 =18.603 , P < .017 로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-25〉 교과의 전문지식에 관한 연수효과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 효과적이었다.	4	13	4	8	5	3	5	9	17
	2.2	5.3	2.8	5.4	3.6	2.1	3.9	5.7	4.0
2. 다소 효과적이었다.	59	77	46	47	43	44	43	49	136
	31.7	31.6	32.4	31.8	30.7	30.6	33.6	31.0	31.6
3. 보통이었다.	81	88	50	62	57	47	53	69	169
	43.6	36.1	35.2	41.9	40.7	32.6	41.4	43.7	39.3
4. 별로 효과가 없었다	39	58	41	24	32	45	25	27	97
	21.0	23.8	28.9	16.2	22.9	31.3	19.5	17.1	22.6
5. 전혀 효과가 없었다	3	8	1	7	3	5	2	4	11
	1.6	3.3	0.7	4.7	2.1	3.5	1.6	2.5	2.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =5.712		x^2 = 12.182			x^2 = 13.659			
	P > .222		P > .143			P > .091			

〈표Ⅲ-25〉에 나타난 것을 보면 '교과의 전문지식에 관한 연수내용이 효과적' 이었다는 반응은 전체의 35.6%, 효과가 없었다는 반응은 전체의 25.2%로 나타났다. 교육학 일반이론의 효과에 비해 긍정적 평가는 다소 낮게 나타났으나 반면 부정적인 평가는 높아졌다.

성별로 보면 남교사보다 여교사가 긍정, 부정의 반응이 높게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별 경력별 공히 의의있는 차

가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－26〉 학생지도에 관한 지식과 기술의 연수효과

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 효과적이었다.	6	8	1	9	4	5	2	7	14
	3.2	3.3	0.7	6.1	2.9	3.5	1.6	4.4	3.3
2. 다소 효과적이었다.	55	73	44	51	33	42	33	53	128
	29.6	29.9	31.0	34.5	23.6	29.2	25.8	33.5	29.8
3. 보통이었다.	74	96	49	57	64	56	54	60	170
	39.8	39.4	34.5	38.5	45.7	38.9	42.2	38.0	39.5
4. 별로 효과가 없었다	49	57	45	25	36	37	34	35	106
	26.3	23.4	31.7	16.9	25.7	25.3	26.6	22.2	24.7
5. 전혀 효과가 없었다	2	10	3	6	3	4	5	3	12
	1.1	4.1	2.1	4.1	2.1	2.8	3.9	1.9	2.8
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =3.848		x^2 = 19.630			x^2 = 5.291			
	P> .427		P < .012			P> .726			

〈표Ⅲ－26〉에 나타난 것을 보면 '현직연수가 학생지도 생활지도 등에 관한 지식과 기술의 효과'는 효과적이었다는 반응은 전체의 33.1% 뿐이나, 보통의 반응이 39.5%나 되는 것은 매우 미온적인 결과라고 여겨진다. 효과가 없었다는 반응이 27.5%로 긍정적 반응이 다소 높게 나타났으나 현직연수가 학생을 지도하는 데 필요한 지도력과 직결되는데 어려움이 많음을 볼 수 있다.

역시 주목해야 할 것은 학습지도 생활지도는 직접 학급을 담임하고 있는 교사들에게 더욱 필수적인 지식과 기술이라 할 수 있는데 1／4의 교사가 부정적인 반응을 보이고 있음은 하나의 문제점이라 하겠다.

지역별 경향에서 중소도시와 농어촌의 격차를 비교해 보면 긍정적 반응이 40.6%와 26.5%로 그 차가 14.1%나 되었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별 변인간에는 의의있는 차가 없었으나 지역별 변인간에는 DF=8, x^2 = 19.630, P < .012로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

(3) 현직연수 운영방법

현직연수 내용을 어떤 과정과 방법 학습자료 등의 보조수단들은 연수의 성과를 가름짓는 중요한 요인이라 하겠다.

이같은 운영과정 측면을 분석하고 주요 요인을 추출해 그 적절성과 목표도달의 기여도를 측정 조사한 내용은 다음과 같다.

(a) 현직연수의 운영방법

〈표Ⅲ-27〉 자격연수의 운영방법 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 현행과 같이 출석에 의한 집단수업	55	76	43	51	37	34	40	57	131
	29.6	31.2	30.3	34.5	26.4	23.6	31.3	36.1	30.5
2. 방송통신매체를 통한 방송통신교육	17	20	12	15	10	11	11	15	37
	9.1	8.2	8.5	10.1	7.1	7.6	8.6	9.5	8.6
3. 방송통신교육과 출석수업의 병행	28	24	12	24	16	14	15	23	52
	15.1	9.8	8.5	27.0	11.2	9.7	11.7	14.6	12.1
4. 대학, 대학원 진학	29	41	19	22	29	28	24	18	70
	15.6	16.8	13.4	14.9	20.7	19.4	18.8	11.4	16.3
5. 학교 또는 지역단위의 자율적 협동연수	44	53	43	21	33	32	31	34	97
	23.7	21.7	30.3	14.2	23.6	22.2	24.2	21.5	22.6
6. 개인연수	13	30	13	15	15	25	7	11	43
	7.0	12.3	9.2	10,1	10.7	17.4	5.5	7.0	10.0
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 5 x^2 =5.813 P> .325		DF= 10 x^2 = 17.165 P> .071			DF= 10 x^2 = 21.470 P < .018			

〈표Ⅲ－27〉에 나타난 것을 보면 '자격연수의 운영방법'에 대한 교사들의 반응은 현행과 같이 출석에 의한 집단수업이 30.5%로 가장 높고 다음이 학교 또는 지역단위의 자율적 협동연수로 22.6%, 대학·대학원 진학 16.3%, 방송통신교육과 출석수업의 병행 12.1%, 개인연수 10.0%, 방송 통신매체를 통한 방송 통신교육 8.6 %의 순으로 나타났다.

자격연수 운영방법으로 현행의 출석에 의한 집단수업을 선호하고 있으나 학교나 지역단위의 협동연수, 대학이나 대학원 진학, 방송통신교육과 출석수업의 병행으로 다양한 운영의 묘를 살려야 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별로는 의의있는 차가 없었으나 경력별에서는 DF=10, x^2 =21.470 , P < .018로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－28〉 일반연수의 운영방법 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 현행과 같이 출석에 의한 집단수업	32	21	14	17	22	9	21	23	53
	17.2	8.6	9.8	11.5	15.7	6.3	16.4	14.6	12.3
2. 방송통신매체를 통한 방송통신교육	19	21	15	13	12	15	10	15	40
	10.2	8.6	10.6	8.8	8.6	10.4	7.8	9.5	9.3
3. 방송통신교육과 출석수업의 병행	11	18	6	13	10	11	6	12	29
	5.9	7.4	4.2	8.8	7.1	7.6	4.7	7.6	6.7
4. 대학·대학원 진학	10	20	9	10	11	13	11	6	30
	5.4	8.2	6.3	6.8	7.9	9.0	8.6	3.8	7.0
5. 학교 또는 지역단위의 자율적 협동연수	86	121	73	67	67	68	60	79	207
	46.2	49.6	51.4	45.3	47.9	47.2	46.9	50.0	48.1
6. 개인연수	28	43	25	28	18	28	20	23	71
	5.1	17.6	17.6	18.9	12.9	19.4	15.6	14.6	16.5
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 5		DF= 10			DF= 10			
	x^2 =8.830		x^2 = 7.312			x^2 = 13.322			
	P> .116		P> .696			P> .206			

〈표Ⅲ－28〉에 나타난 것을 보면 '일반연수의 운영방법'에 대한 교사들의 반응은 학교 또는 지역단위의 자율적 협동연수가 전체의 절반에 가까운 48.1%, 개인연수 16.5%, 현행과 같이 출석에 의한 집단수업 12.3%이며 그 외는 10% 미만의 반응이었다.

개인연수보다 현행과 같이 출석에 의한 집단수업을 선호하는 경향은 성별에서 남교사, 지역별에서 농어촌 교사, 경력별에서 11~20년의 교사들이었으며, 특히 경력별에서 21년 이상의 교사들은 개인연수와 출석에 의한 집단수업을 같은 비율로 선호하는 경향을 보였다.

일반연수의 운영은 학교나 지역단위의 자율적 협동연수를 할 수 있는 자원확보와 여건이 선행되어야 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

(b) 현직연수에서 가장 많이 사용되는 수업방법

〈표Ⅲ－29〉에 나타난 것을 보면 '자격연수의 수업방법중 강의법 외에 가장 많이 사용되고 있는 것'은 실험 실습이 37.9%, 분임토의 등 협의회가 23.7%, 시청각 교육이 16.3%, 사례발표가 15.1% 순으로 고르게 분포되어 있음은 연수의 효과를 극대화하기 위해서도 가능한한 다양한 교수방법의 활용이 바람직하다는 반응으로 보아야 할 것이다.

성별로 보면 남교사는 시청각 교육보다 사례발표에 더 많은 응답이었으나 여교사들은 사례발표보다 시청각 교육을 요구하는 반대현상이 나타났다.

교사의 요구가 고려되지 않은 채 일방적인 강의에 주로 의존하는 경우가 많다. 강의식 수업의 전개는 시설 설비의 미비, 다인수 학급편성, 강사의 부족 강사들의 소극적인 연수태도에도 그 문제가 있다 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별로 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－29〉 현직연수의 교수 방법 단위 : %

항 목	성별 남	성별 여	지역별 대도시	지역별 중소도시	지역별 농어촌	경력별 10년 이하	경력별 11~20년	경력별 21년 이상	합계
1. 분임토의 등 협의회	49	53	37	27	38	35	31	36	102
	26.3	21.7	26.1	18.2	27.1	24.3	24.2	22.8	23.7
2. 실험·실습	66	97	61	53	49	60	42	61	163
	35.5	39.8	43.0	35.8	35.0	41.7	32.8	38.6	37.9
3. 시청각 교육	27	43	22	29	19	20	25	25	70
	14.5	17.6	15.5	19.6	13.6	13.9	19.5	15.8	16.3
4. 사례발표	29	36	17	26	22	24	18	23	65
	15.6	14.8	12.0	17.6	15.7	16.7	14.1	14.6	15.1
5. 현장답사	9	8	3	5	9	2	8	7	17
	4.8	3.3	2.1	3.4	6.4	1.4	6.3	4.4	4.0
6. 기타	6	7	2	8	3	3	4	6	13
	3.2	2.9	1.4	5.4	2.1	2.1	3.1	3.8	3.0
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 5		DF= 10			DF= 10			
	x^2 =2.827		x^2 = 15.435			x^2 = 8.172			
	P> .727		P> .117			P> .612			

〈표Ⅲ－30〉에 나타난 것을 보면 '연수과정에서 어떠한 수업방법이 더 많이 사용되기를 바라는가?' 에 대한 전체적 응답결과를 보면 실험 실습이 33.0% 현장답사가 23.7%, 시청각 교육이 18.4%, 사례발표 10.7%, 분임토의 등 협의회가 9.1 %, 강의 3.0 %, 기타 2.1 %의 순이며 대체적으로 다양한 수업방법을 요하고 있음은 연수의 효과를 극대화하기 위해서 다양한 교수방법의 활용이 필요하다고 본다.

지역별 경향을 보면 대도시 교사들은 실험 실습, 시청각 교육, 현장답사, 사례발표의 순으로 80.8%의 요구였으며, 중소도시 교사들은 현장답사에 가장 높은 반응이었고 다음으로 실험 실습, 시청각 교육, 사례발표 순의 요구였다.

또한 농어촌은 실험 실습에 대도시와 같이 가장 높은 반응이었고 현장답사

를 다음으로 요구하고 있으며 사례발표보다는 시청각 교육과 분임토의 등 협의회의 수업방법을 요구하는 것으로 보아 지역마다 각각 다양한 반응이었다.

현직 교사들은 담당강사의 일방적인 강의보다는 다양한 교수-학습방법이 활용되기를 원하고 있으며 실험실습, 현장답사, 시청각 교육 등의 방법을 더욱더 발전시키기 위해 시설 설비확충, 강사확보, 소인수 학급편성 등 현실적 여건과 강사들의 적극적인 연수자세가 요구된다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 경력별로는 유의한 차가 없으나 성별로는 DF=6, x^2 =12.897, P < .045, 지역별로는 DF=12, x^2 =28.072 , P <.005로로 변인간에 의의있는 차가 있었다.

〈표Ⅲ-30〉 수업방법의 개선에 대한 의견 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 분임토의 등 협의회	21	18	10	8	21	19	10	10	39
	11.3	7.4	7.0	5.4	15.0	13.2	7.8	6.3	9.1
2. 실험·실습	59	83	53	43	46	48	38	56	142
	31.7	34.0	37.3	29.1	32.9	33.3	29.7	35.4	33.0
3. 강의	4	9	1	7	5	5	5	3	13
	2.2	3.7	0.7	4.7	3.6	3.5	3.9	1.9	3.0
4. 시청각 교육	26	53	27	29	23	29	25	25	79
	14.0	21.7	19.0	19.6	16.4	20.1	19.5	15.8	18.4
5. 사례발표	25	21	24	14	8	11	15	20	46
	13.4	8.6	16.9	9.5	5.7	7.6	11.7	12.7	10.7
6. 현장답사	44	58	25	44	33	29	33	40	102
	23.7	23.8	17.6	29.7	23.6	20.1	25.8	25.3	23.7
7. 기타	7	2	2	3	4	3	2	4	9
	3.8	0.8	1.4	2.0	2.9	2.1	1.6	2.5	2.1
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 6		DF= 12			DF= 12			
	x^2 =12.897		x^2 = 28.072			x^2 = 10.379			
	P < .045		P < .005			P> .583			

(c) 연수과정 운영에서 시급히 해결해야 할 사항

〈표Ⅲ-31〉 연수교육 운영의 개선점 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 교육과정 운영을 위한 중장기 계획마련	60	95	54	51	50	59	46	50	155
	32.3	38.9	38.0	34.5	35.7	41.0	35.9	31.7	36.1
2. 각 교과별로 균등하게 개설한다.	39	38	29	28	20	20	16	41	77
	21.0	15.6	20.4	18.9	14.3	13.9	12.5	26.0	17.9
3. 연수원 교수의 자질을 높인다.	59	89	47	50	51	53	49	46	148
	31.7	36.5	33.1	33.8	36.4	36.8	38.3	29.1	34.4
4. 연수기관마다 다른 연수성적 산출기준을 표준화 한다.	28	22	12	19	19	12	17	21	50
	15.1	9.0	8.5	12.8	13.6	8.3	13.3	13.3	11.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 3		DF= 6			DF= 6			
	x^2 =7.022		x^2 = 4.581			x^2 = 15.020			
	P> .071		P>.599			P < .020			

〈표Ⅲ-31〉에 나타난 것을 보면 '연수과정 운영에서 시급히 해결해야 할 사항'은 교육과정 운영을 위한 중장기 계획을 마련한다가 전체의 36.1% 연수원 교수의 자질을 높인다가 34.4%로 합계 70.5%가 교육과정 운영을 위한 중장기 계획 마련과 연수원 교수의 자질향상을 요구하고 있었다. 아울러 각 교과별로 균등하게 개설한다에 17.9%, 연수기관마다 다른 연수성적 산출 기준을 표준화 한다에 11.6% 순으로 응답하였다.

지역별로 보면 농어촌의 교사, 경력별에서 11~20년의 교사들은 교육과정 운영을 위한 중장기 계획을 마련한다보다 연수원 교수의 자질을 높인다에 더 높은 응답율을 보이고 있다.

현직연수 운영에서 교육과정 운영을 위한 중장기 계획을 마련하고, 아울러 강사의 질을 높여 중장기 계획에 의한 연수일정과 프로그램을 교사의 취향에

따라 선택하고 동기에 의해 연수를 받는 연수풍토가 형성되어야 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별은 유의한 차가 없으나 경력별에서는 DF=6, x^2 =15.020, P < .020 으로 변인간에 의의있는 차가 있었다.

(d) 연수교육 평가에 대한 의견

〈표Ⅲ-32〉 현행 연수교육 평가제에 대한 교사의 견해 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 객관적 기준에 의하여 공정하게 이루어지고 있다.	15	25	15	12	13	17	9	14	40
	8.1	10.2	10.6	8.1	9.3	11.8	7.0	8.9	9.3
2. 객관성과 공정성이 결여되어 있다.	146	175	104	115	102	103	97	121	321
	78.5	71.7	73.2	77.7	72.9	71.5	75.8	76.6	74.7
3. 잘 모르겠다.	25	44	23	21	25	24	22	23	69
	13.4	18.0	16.2	14.2	17.9	16.7	17.2	14.6	16.1
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =2.575		x^2 = 1.359			x^2 = 2.359			
	P> .276		P> .851			P> .670			

〈표Ⅲ-32〉에 나타난 것을 보면 '현행 연수교육평가에 대한 견해'는 객관성과 공정성이 결여되어 있다는 의견이 74.7%나 되나, 객관적 기준에 의하여 공정하게 이루어 지고 있다는 반응은 9.3 %에 불과하여 3/4의 교사들이 연수교육 평가를 객관성, 타당성, 공정성에 의한 평가를 요구하고 있었다 성별로 보면 객관성과 공정성이 결여되어 있다는 반응은 남교사가 여교사보다 높은 비율이었고, 경력별에서는 경력이 많을수록 부정적인 반응이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별간 공히 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

(e) 일반연수 이수시간과 평점을 누가하여 자격연수로 대치시키는 방안

〈표Ⅲ-33〉 이수시간과 평점의 대치 방안 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 바람직하다.	96	116	75	64	73	69	62	81	212
	51.6	47.5	52.8	43.2	52.1	47.9	48.4	51.3	49.3
2. 바람직하지 않다.	61	91	42	61	49	47	50	55	152
	32.8	37.3	29.6	41.2	35.0	32.6	39.1	34.8	35.4
3. 잘 모르겠다.	29	37	25	23	18	28	16	22	66
	15.6	15.2	17.6	15.5	12.9	19.4	12.5	13.9	15.4
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =0.972		x^2 = 5.512			x^2 = 3.470			
	P>.615		P>.239			P>.482			

〈표Ⅲ-33〉에 나타난 것을 보면 '일반연수 이수시간과 평점을 누가하여 자격연수로 대치시키는 방안'에 대한 반응은 바람직하다는 교사가 49.3%, 바람직하지 않다가 35.4%, 잘 모르겠다가 15.4%의 순이었다. 절반정도의 교사들이 바람직하다는 반응을 보인 것으로 보아 일반연수 이수시간과 평점을 누가하여 자격연수로 대치시키는 방안도 검토해 볼만하다고 보겠다.

경력별로 보면 경력이 높을수록 일반연수 이수시간과 평정을 누가하여 자격연수로 대치시키는 방안이 바람직하다고 보는 경향이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

(f) 연수성적 평가방법의 개선 방안

〈표Ⅲ-34〉에 나타난 것을 보면 '연수교육 평가방법의 개선에 대한 의견'은 평가하지 않고 이수시간만 확인한다가 45.8%, 실험·실습평가가 29.3%

현행과 같이 필기시험에 의존한다와 과제물 평가가 똑같이 10.2%, 기타가 4.4 %의 순이었다. 연수성적 평가는 다양한 방법을 통하여 즉 여러 가지 방법을 병행하여 실시하는 것이 효과적이라는 반응이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-34〉 연수교육 평가방법의 개선책 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 현행과 같이 필기시험에 의존	13	31	11	19	14	13	12	19	44
	7.0	12.7	7.8	12.8	10.0	9.0	9.4	12.0	10.2
2. 과제물 평가	26	18	9	18	17	14	13	17	44
	14.0	7.4	6.3	12.2	12.1	9.7	10.2	10.8	10.2
3. 실험실습 평가	55	71	44	44	38	39	42	45	126
	29.6	29.1	31.0	29.7	27.1	27.1	32.8	28.5	29.3
4. 평가하지 않고 이수여부만 확인	85	112	72	59	66	67	57	73	197
	45.7	45.9	50.7	39.9	47.1	46.5	44.5	46.2	45.8
5. 기타	7	12	6	8	5	11	4	4	19
	3.8	4.9	4.2	5.4	3.6	7.6	3.1	2.5	4.4
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =8.192		x^2 = 7.863			x^2 = 6.894			
	P> .085		P> .447			P> .548			

㉣ 강사의 자질

〈표Ⅲ-35〉를 보면 '현직연수를 담당하는 강사들의 교육현장에 대한 이해도는 전체 응답자의 71.6%가 보통이라 보고 있고, 7.2 %만이 높은편이라고 응답한 반면 낮은 편이라고 응답하는 경우도 21.6%나 되었다.

경력별로 보면 현장 이해도가 낮은 편이라고 여기는 교사는 경력이 적을수록 높은 반응을 보이고 있다.

담당교사들의 교육현장에 대한 이해도가 높지 않아 현장과 직결되는 밀도 높은 수업을 전개하지 못하고 있다 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 유의한 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-35〉 강사의 교육현장 이해도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 높은 편이다.	11	20	10	12	9	12	4	15	31
	5.9	8.2	7.0	8.1	6.4	8.3	3.1	9.5	7.2
2. 보통이다.	129	177	103	102	101	98	95	113	306
	69.4	72.5	72.5	68.9	72.1	68.1	74.2	71.5	71.6
3. 낮은편이다.	46	47	29	34	30	34	29	30	93
	24.7	19.3	20.4	23.0	21.4	23.6	22.7	19.0	21.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =2.373		x^2 = 0.673			x^2 = 5.558			
	P> .305		P> .955			P> .235			

〈표Ⅲ-36〉 강사의 강의 태도 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 성의가 있다.	39	41	28	24	28	25	17	38	80
	21.0	16.8	19.7	16.2	20.0	17.4	13.3	24.1	18.6
2. 보통이다.	128	178	104	106	96	103	102	101	306
	68.8	73.0	73.2	71.6	68.6	71.5	79.7	63.9	71.2
3. 성의가 없다.	19	25	10	18	16	16	9	19	44
	10.2	10.3	7.0	12.2	11.4	11.1	7.0	12.0	10.2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =1.237		x^2 = 3.064			x^2 = 8.948			
	P> .539		P> .547			P> .062			

〈표Ⅲ－36〉에 나타난 것을 보면 '현직연수를 담당하는 강사들이 교육에 임하는 태도' 는 전체 교사의 71.2%가 보통이라고 보고 있으며 18.6%만이 성의가 있다고 응답하였다. 또한 성의가 없다고 응답한 교사도 10.2%였다.
보통이라는 반응은 앞의 〈표Ⅲ－34〉에서 연수를 담당하는 강사들의 교육 현장에 대한 이해도와 부합되는 것으로 현장 이해도가 낮기 때문에 강사의 강의 태도도 보통이라는 반응으로 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 유의한 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－37〉 강사의 전문지식 수준 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 높은 편이다	20	33	18	18	17	18	10	25	53
	10.8	13.5	12.7	12.2	12.1	12.5	7.8	15.8	12.3
2. 보통이다.	132	179	108	106	97	101	100	110	311
	71.0	73.4	76.1	71.6	69.3	70.1	78.1	69.6	72.3
3. 낮은 편이다.	34	32	16	24	26	25	18	23	66
	18.3	13.1	11.3	16.2	18.6	17.4	14.1	14.6	15.4
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 2		DF= 4			DF=4			
	x^2 =2.576		x^2 = 3.044			x^2 = 5.119			
	P>.276		P>.550			P>.275			

〈표Ⅲ－37〉에 나타난 것을 보면 '현직연수를 담당하는 강사들의 담당과목에 대한 전문지식 수준' 은 전체 응답자의 72.3%가 보통이라고 응답하고 있으며 높은 편이다가 12.3%의 반응이었다.

교사들이 본 강사의 담당과목에 대한 전문성의 정도는 강사의 전문성 이해도에 비해서는 긍정반응이 높아지고, 부정반응은 낮아졌지만 역시 만족할 만한

수준은 못 된다고 하겠다.

성별로 보면 남교사보다 여교사가 긍정적 반응이 높아지고 부정적 반응은 낮아졌으며, 지역별로는 농어촌에서 대도시로 갈수록 긍정적 반응이 높게 나타났다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 유의한 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-38〉 교사가 바라는 강사 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 대학교수	26	28	11	18	25	16	14	28	54
	14.0	11.5	7.8	12.2	17.9	11.1	10.9	15.2	12.6
2. 교장·교감	3	2	1	4	·	·	1	4	5
	1.6	0.8	0.7	2.7	·	·	0.8	2.5	1.2
3. 현장교사	58	83	45	49	47	51	45	45	141
	31.2	34.0	31.7	33.1	33.6	35.4	35.2	28.5	32.8
4. 각계 전문인사	81	112	71	63	59	70	55	68	193
	43.6	45.9	50.0	42.0	42.1	48.6	43.0	43.0	44.9
5. 교육전문직	17	15	12	11	9	4	12	16	32
	9.1	6.2	8.5	7.4	6.4	2.8	9.4	10.1	7.4
6. 기타	1	4	2	3	·	3	1	1	5
	0.5	1.6	1.4	2.0	·	2.1	0.8	0.6	1.2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 5		DF= 10			DF= 10			
	x^2 =3.858		x^2 = 15.032			x^2 = 15.820			
	P>.570		P>.131			P>.105			

〈표Ⅲ-38〉에 나타난 것을 보면 '현직연수 강사로서 보다 많이 활용되기를 바라는 인사'는 전체 응답자의 44.9%가 각계 전문인사가 많이 활용되길 원하고 있으며, 다음으로 현장교사 32.8%, 대학교수 12.6%, 교육전문직 7.4 %의

순으로 응답하고 있다. 이는 최근의 여러 연구에서 나타난 바와 같이 전문가의 전문지식을 바탕으로 한 현직연수와 현장의 실태를 잘 아는 현장교사들이 강사로 초빙되길 원하고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 각 변인간에 유의한 차가 없음이 판명되었다.

(h) 연수형태별 현직연수의 성과

〈표Ⅲ-39〉 자격연수의 성과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 유익하다.	13	23	8	14	14	8	12	16	36
	7.0	9.4	5.6	9.5	10.0	5.6	9.4	10.1	8.4
2. 약간 유익하다.	67	99	60	56	50	60	36	70	166
	30.0	40.6	42.3	37.8	35.7	41.7	28.1	44.3	38.6
3. 보통이었다.	74	91	50	56	59	52	62	51	165
	39.8	37.3	35.2	37.8	42.1	36.1	48.4	32.3	38.4
4. 별로 유익하지 않았다.	29	24	18	20	15	18	15	20	53
	15.6	9.8	12.7	13.5	10.7	12.5	11.7	12.7	12.3
5. 전혀 유익하지 않았다.	3	7	6	2	2	6	3	1	10
	1.6	2.1	4.2	1.4	1.4	4.2	2.3	0.6	2.3
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =5.038		x^2 = 7.409			x^2 = 16.621			
	P > .283		P > .493			P < .034			

〈표Ⅲ-39〉에 나타난 것을 보면 '자격연수의 성과를 교사 자신들이 평가한 결과' 전체 응답자의 38.6%가 약간 유익하다고 대답하고 있으며, 8.4 %가 매우 유익하다고 보고 있어 긍정적인 반응은 47.0%로써 많은 효과를 주었다고는 볼 수 없다.

경력별로 보면 경력이 많은 21년 이상의 교사들은 긍정적인 반응이 54.4%

인 반면 11~20년의 37.5%의 낮은 긍정적인 반응을 보였으며, 지역별로 보면 대도시, 중소도시, 농어촌의 순으로 유익하다는 긍정적인 반응이 높았다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별은 유의한 차가 없으나 경력별 변인간에는 DF=8, x^2 =16.621, P < .034 로 의의있는 차가 있었다.

〈표Ⅲ-40〉 일반연수의 성과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 유익하다.	10	17	2	11	14	10	7	10	27
	5.4	7.0	1.4	7.4	10.0	6.9	5.5	6.3	6.3
2. 약간 유익하다.	63	87	64	47	39	50	43	57	150
	33.9	35.7	45.1	31.8	27.9	34.7	33.6	36.1	34.9
3. 보통이었다.	82	101	52	68	63	61	60	62	183
	44.1	41.4	36.6	46.0	45.0	42.4	46.9	39.2	42.6
4. 별로 유익하지 않았다.	30	33	22	18	23	20	17	26	63
	16.1	13.5	15.5	12.2	16.4	13.9	13.3	16.5	14.7
5. 전혀 유익하지 않았다.	1	6	2	4	1	3	1	3	7
	0.5	2.5	1.4	2.7	0.7	2.1	0.8	1.9	1.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =3.584		x^2 = 19.964			x^2 = 2.723			
	P > .465		P < .010			P > .950			

〈표Ⅲ-40〉를 보면 '일반연수의 성과'도 전체의 34.9%가 약간 유익하다고 대답하고 있으며 6.3 %가 매우 유익하다고 보고 있어 긍정적인 반응이 41.2 %로 일반연수도 자격연수와 같이 많은 효과가 있었다고는 볼 수 없다.

성별로 보면 남교사보다 여교사가 더 긍정적인 반응이었고, 지역별로는 농어촌에서 대도시로 갈수록 더 높은 긍정적 반응을 보였다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별은 유의한 차가 없으나, 지역별로는 DF=8, x^2 =19.964, P < .010 으로 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-41〉 학교내 연수의 성과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 유익하다.	12	12	5	5	14	7	6	11	24
	6.45	4.9	3.5	3.4	10.0	4.9	4.7	7.0	5.6
2. 약간 유익하다.	29	37	24	22	20	20	28	18	66
	15.6	15.2	16.9	14.9	14.3	13.9	21.9	11.4	15.4
3. 보통이었다.	73	93	59	48	59	56	45	65	166
	39.3	38.1	41.6	32.4	42.1	38.9	35.2	41.1	38.6
4. 별로 유익하지 않았다.	65	73	45	53	40	51	36	51	138
	35.0	29.9	31.7	32.8	28.6	35.4	28.1	32.3	32.1
5. 전혀 유익하지 않았다.	7	29	9	20	7	10	13	13	36
	3.8	11.9	6.3	13.5	5.0	6.9	10.2	8.2	8.4
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =9.640		x^2 = 18.308			x^2 = 8.847			
	P < .047		P < .019			P > .355			

〈표Ⅲ-41〉에 나타난 '학교내 연수의 성과'를 보면 긍정적인 반응이 자격연수와 일반연수의 성과보다 더 낮아 21.0%의 교사만이 유익하였다는 반응이었으며, 유익하지 않았다는 부정적 반응이 40.5%나 되어 학교내 연수의 운영에 문제점이 있음을 시사해 주고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 경력별은 유의한 차가 없으나 성별로는 DF=4, x^2 =.640, P < .047, 지역별로는 DF=8, x^2 =18.308, P < .019 로 변인간에 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-42〉에 나타난 것을 보면 '개인연수의 성과' 중에서 유익하다는 반응이 전체의 64.9%로 높은 반응을 보이고 있으며, 7.7%만이 유익하지 않았다는 부정적 반응이었다.

경력별로 보면 경력이 적은 교사일수록 개인연수의 효과에 긍정적이었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별에서는 DF=4, x^2 =13.216, P < .010 으로 의의있는 차가 있으나 지역별, 경력별에서는 변인간에 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-42〉 개인연수의 성과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 매우 유익하다.	71	68	48	39	52	54	40	45	139
	38.2	27.9	33.8	26.4	37.1	37.5	31.3	28.5	32.3
2. 약간 유익하다.	50	90	45	50	45	54	37	49	140
	26.9	36.9	31.7	33.8	32.1	37.5	28.9	31.0	32.6
3. 보통이었다.	56	62	33	46	39	25	42	51	118
	30.1	25.4	23.2	31.1	27.9	17.4	32.8	32.3	27.4
4. 별로 유익하지 않았다.	5	20	12	9	4	10	6	9	25
	2.7	8.2	8.5	6.1	2.9	6.9	4.7	5.7	5.8
5. 전혀 유익하지 않았다.	4	4	4	4	·	1	3	4	8
	2.2	1.6	2.8	2.7	0	0.7	2.3	2.5	1.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =13.216		x^2 = 12.169			x^2 = 13.901			
	P < .010		P > .144			P > .084			

〈표Ⅲ-43〉에 나타난 것을 보면 '현직연수의 가장 큰 성과'는 전체교사의 33.3%가 지도교과에 관한 전문지식 습득이라고 응답하였고, 교과지도 생활지도 등 학생지도 기술습득이 31.4%, 교직관을 포함한 일반교양의 습득은 15.1%, 교육학 일반이론에 관한 이해증진은 11.9%로 비교적 여러 분야에 걸쳐 폭넓은 반응을 보이고 있다.

앞의 교육내용에 대한 교사의 요구에서 담당교사의 전문지식(41.2 %) 과 학습지도 및 생활지도기술(40.2 %) 을 다루어주길 원하였던 요구수준과 비교해 보면 부합되는 반응이라 하겠다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 지역별로는 DF=10, x^2 =18.873, P < .042 이고, 경력별로는 DF=10, x^2 =23.426, P < .009 로 각 변인간에 유의한 차가 있으나 성별에서는 의의있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-43〉 현직연수의 가장 큰 성과 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 교직관을 포함한 일반교양의 습득	26	39	18	23	24	14	18	33	65
	14.0	16.0	12.7	15.5	17.1	9.7	14.1	20.9	15.1
2. 교육학 일반이론에 관한 이해증진	26	25	13	21	17	15	19	17	51
	14.0	10.3	9.2	14.2	12.1	10.4	14.8	10.8	11.9
3. 지도교과에 관한 전문지식 습득	58	85	61	37	45	48	51	44	143
	31.2	34.8	43.0	25.0	32.1	33.3	39.8	27.9	33.3
4. 교과지도, 생활지도 등 학생지도 기술습득	61	74	42	48	45	47	35	53	135
	32.8	30.3	29.6	32.4	32.1	32.6	27.3	33.5	31.4
5. 학교실무에 관한 관리기술 습득	12	16	4	16	8	17	2	9	28
	6.5	6.6	2.8	10.8	5.7	11.8	1.6	5.7	6.5
6. 기타	3	5	4	3	1	3	3	2	8
	1.6	2.1	2.8	2.0	0.7	2.1	2.3	1.3	1.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 5 x^2 =2.259 P> .812		DF= 10 x^2 = 18.873 P < .042			DF= 10 x^2 = 23.426 P < .009			

⑷ 연수여건 및 제도

연수교육의 효과는 연수여건 및 환경요인에 의해서도 심대한 영향을 받으며 자격연수 교육의 교육적 성과는 연수교육의 운영체제 내지 제도와 긴밀한 관계를 맺는다. 즉 연수체제나 제도가 합리적이고 타당성있게 설정, 운영되느냐의 여부에 따라 연수교육의 본래적 목적달성이나 의도하는 효과에 지대한 영향을 미치게 된다고 하겠다.

⑷ 상위자격 취득

〈표Ⅲ－44〉　　상위자격을 취득하는데 소요된 기간

자　　격	법적 기준연수	N	M
준교사 ⟶ 2급 정교사	2년	14	38개월(3년 2개월)
2급 정교사 ⟶ 1급 정교사	3년	430	64개월(5년4개월)

상위자격을 취득하는데 소요된 기간을 년수별로 보면 〈표Ⅲ－44〉와 같이 준교사가 2급 정교사 자격을 취득하는데 3년 2개월의 기간을 필요로 하고 있으며, 2급 정교사에서 1급 정교사 자격을 취득하는데 5년 4개월의 기간이 소요되고 있었다. 법적 기준연수와 비교해 보면 준교사에서 2급 정교사 자격 취득기간이 1년 2개월이 지체되고 있고, 2급 정교사에서 1급 정교사 자격 취득기간은 더욱 길어 2년 4개월의 기간이 지체되고 있었다.

이는 자격획득에 필요한 법적 연수에 비하여 현재의 교육기회는 부족한 편이라고 하겠다.

〈표Ⅲ－45〉　　일반연수의 경과 연수별 횟수

구　　분	3년 미만	3～5	6～8	9～10년
60시간 이상의 일반연수	1．4회	1．6회	1．6회	2．1회
60시간 미만의 일반연수	2．0회	1．7회	1．9회	2．6회

〈표Ⅲ－45〉에서 보는 바와 같이 60시간 이상의 일반연수를 받는 기회를 보면 모든 교사들이 10년이 경과 되면 2회 정도이며, 60시간 미만의 연수를 받는 기회는 모든 교사들이 10년이 경과되면 2～3회 정도의 일반연수를 받는 것으로 나타났다.

(b) 이수단위

〈표Ⅲ－46〉에 나타난 것을 보면 '현직연수 과정의 이수단위 기준'의 응답결과는 현행대로 이수시간제로 하는 것이 좋다가 전체의 54.7%이나 각 프로그램을 학점화하여 학점제로 운영하는 것이 좋다는 의견도 41.2%나 되어

학점화하는 방안도 고려해 불만한 응답결과를 보이고 있다.

경력별로 보면 11~20년의 교사는 현행의 이수시간제와 학점제 운영을 똑같이 선호하였으나 21년 이상의 63.3%년의 교사들은 현행의 이수시간제에 대해 매우 높은 선호도를 보이고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별은 유의한 차가 없으나, 경력별로는 DF=4, x^2 =13.351, P < .010 으로 변인간에 의의있는 차이가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-46〉 현직연수과정의 이수단위 기준 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 현행대로 이수시간제로 하는 것이 좋다	97	138	79	75	81	73	62	100	235
	52.2	56.6	55.6	50.7	57.9	50.7	48.4	63.3	54.7
2. 각 프로그램을 학점화하여 학점제로 운영하는 것이 좋다.	79	99	57	65	55	67	62	48	177
	41.9	(40.6)	(40.1)	(43.9)	(39.3)	(46.5)	(48.4)	(30.4)	(41.2)
3. 기타.	11	7	6	8	4	4	4	10	18
	5.9	2.9	4.2	5.4	2.9	2.8	3.1	6.3	4.2
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =2.761		x^2 = 2.262			x^2 = 13.351			
	P > .252		P > .688			P < .010			

ⓒ 현직연수의 이수시간에 대한 의견

〈표Ⅲ-47〉을 보면 현재 실시되고 있는 자격연수 180 시간의 이수에 대한 반응은 적절하다가 50.5%이나 너무 길다는 의견도 44.0%나 되었다.

지역별로 보면 농어촌의 교사와 경력별에서 10년 이하의 교사들은 너무 길다는 의견이 적절하다보다 더 높은 반응이었다. 따라서 자격연수 이수시간을 180 시간으로 유지하거나 아니면 단축해야 할 필요가 있다고 판단된다.

유의도 검증결과 성별은 DF=2, x^2 =16.933, P < .000, 경력별은 DF=4, x^2 = 10.345, P < .035 로 의의있는 차가 있었으나 지역별에서만 의의있는 차가 없었다.

〈표Ⅲ-47〉 자격연수 기간의 적절성 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 너무길다.	80	109	61	62	66	78	50	61	189
	43.0	44.7	43.0	41.9	47.1	54.2	39.1	38.6	44.0
2. 적절하다.	86	131	74	80	63	61	68	88	217
	46.2	53.7	52.1	54.1	45.0	42.4	53.1	55.7	50.5
3. 너무짧다.	20	4	7	6	11	5	10	9	24
	10.8	1.6	4.9	4.1	7.9	3.5	7.8	5.7	5.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 2 x^2 =16.933 P < .000		DF= 4 x^2 = 3.808 P > .433			DF= 4 x^2 = 10.345 P < .035			

〈표Ⅲ-48〉에 나타난 것을 보면 일반연수의 이수시간에 대한 의견은 현행 60시간이 적절하다가 62.1%로 지배적인 반응이나 너무 짧다는 의견도 14.7% 나 되었다. 또한 너무 길다는 의견이 23.3%나 되었다.

성별로 보면 남교사 22.0% 보다 여교사 24.2%가 더 높았고, 경력별에서는 경력이 적은 교사일수록 너무 길다는 의견이 많았다.

이는 연수기간과 시기가 적절하지 못하고 있음을 의미하며 설정된 목표를 성공적으로 달성하기 위해서는 연수과정의 합리적 계획과 이의 효율적 운영이 전제되어야 하고 연수내용 조정이 뒤따라야 하리라 본다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별에서는 DF=2 , x^2 =7.210, P < .027 로 변인간에 의의있는 차를 보였으나 지역별, 경력별에서는 각 변인간에 의의

있는 차가 없음이 판명되었다.

〈표Ⅲ－48〉 일반연수기간의 적절성 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년이하	11~20년	21년이상	계
1. 너무 길다.	41	59	33	40	27	40	28	32	100
	22.0	24.2	23.2	27.0	19.3	27.8	21.9	20.3	23.3
2. 적절하다.	108	159	91	87	89	84	78	105	267
	58.1	65.2	64.1	58.8	63.6	58.3	60.9	66.5	62.1
3. 너무 짧다.	37	26	18	21	24	20	22	21	63
	19.1	10.7	12.7	14.2	17.1	13.9	17.2	13.3	14.7
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 2		DF= 4			DF= 4			
	x^2 =7.210		x^2 = 3.248			x^2 = 3.642			
	P < .027		P> .517			P> .457			

〈표Ⅲ－49〉 자격연수의 적절한 시간에 대한 의견

시간	60	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240	360	0.6-1년	계
인원	7	9	52	8	26	74	3	10	217	7	1	7	6	3	430
%	1.6,	2.1,	12.1,	1.9,	6.0,	17.2,	0.7,	2.3,	50.5,	1.6,	0.2,	1.6,	1.4,	0.7	100

〈표Ⅲ－50〉 일반연수의 적절한 시간에 대한 의견

시간	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	120	150	180	0.6-1년	계
안원	3	5	61	24	7	267	3	12	12	9	23	·	3	1	430
%	0.7,	1.2,	14.2,	5.6,	1.6,	62.1,	0.7,	2.8,	2.8, ,	2.1,	53.5,	·	0.7	0.2	100

위의 〈표Ⅲ－49〉를 보면 교사들이 바라는 자격연수의 적절한 시간은 앞의 〈표Ⅲ－47〉에서 너무 길거나 짧다고 응답한 49.6%의 교사들중 현재의 180시간 보다도 더 짧은 120시간을 원하고 있는 교사가 34.7%나 되었고, 120

시간 보다 더 짧은 60시간을 원하고 있는 교사도 24.4%나 되었다.

또한 〈표Ⅲ-50〉을 보면 일반연수의 적절한 시간은 앞의 〈표Ⅲ-48〉에서 너무 길거나 짧다고 응답한 38%의 교사중에서 30시간을 원하는 교사가 37.4%였고, 40시간을 원하는 교사가 14.7%이며, 현재의 60시간보다 더 긴 120시간을 원하는 교사도 14.1 %로 나타났다.

(d) 연수비용

〈표Ⅲ-51〉 연수여비의 지급 수준 단위 : %

항 목	성 별		지 역 별			경 력 별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 25% 이하	51	59	52	32	26	27	36	47	110
	27.4	24.2	36.6	21.6	18.6	18.8	28.1	29.8	25.6
2. 26~50%	76	110	59	60	67	58	56	72	186
	40.9	45.1	41.6	40.5	47.9	40.3	43.8	45.6	43.3
3. 51~75%	40	60	24	42	34	43	28	29	100
	21.5	24.6	16.9	28.4	24.3	29.9	21.9	18.4	23.3
4. 76~100%	19	15	7	14	13	16	8	10	34
	10.2	6.2	4.9	9.5	9.3	11.1	6.3	6.3	7.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 3		DF= 6			DF= 6			
	x^2 =3.508		x^2 = 17.972			x^2 = 11.771			
	P> .320		P < .006			P> .067			

〈표Ⅲ-51〉에서 연수비용으로 지급받는 여비는 실제 소요되는 비용은 어느 정도인가' 에 대한 응답결과를 보면 26~50% 정도라는 응답자가 전체 교사의 43.3%, 25% 이하라는 교사가 25.6%, 51~75%가 23.3%, 76~10%가 7.9 %로 연수여비는 실비에 비교하면 아주 낮은 액수가 지급됨을 알 수 있다.

지역별로 보면 25% 이하의 여비라고 한 교사는 대도시, 중소도시, 농어촌의 순으로 나타났다. 이는 대도시에서 농어촌으로 갈수록 소요 비용이 많아져 연

수비용으로 지급받는 경비는 실비와 비교해 볼 때 지역마다 많은 차이가 나타남을 알 수 있다.

경력별로는 10년 이하의 교사는 51~75%의 여비라고 한 교사가 29.9%인데 반해, 21년 이상의 교사는 25% 이하의 여비라고 29.8%가 응답하고 있었다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별은 유의한 차가 없으나 지역별로는 DF=6, x^2 =17.972, P < .006 으로 변인간에 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

⑥ 현직연수의 성과

〈표Ⅲ-52〉 효과적인 집단연수 인원수 단위 : %

항 목	성 별		지역별			경 력 별			합
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	계
1. 10명 정도	10	21	15	8	8	12	11	8	31
	5.4	8.6	10.6	5.4	5.7	8.4	8.6	5.1	7.2
2. 11~20명	59	60	56	36	27	39	39	41	119
	31.7	24.6	39.4	24.3	19.3	27.1	30.5	30.0	27.7
3. 21~30명	82	126	60	79	69	78	64	66	208
	44.1	51.6	42.3	53.4	49.3	54.2	50.0	41.8	48.4
4. 31~40명	32	36	11	23	34	15	14	39	68
	17.2	14.8	7.8	15.5	24.3	10.4	10.9	24.7	15.8
5. 41명 이상	3	1	·	2	2	·	·	4	4
	1.6	0.4	·	1.4	1.4	·	·	2.5	0.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유 의 도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =6.754		x^2 = 30.649			x^2 = 23.967			
	P > .149		P < .000			P < .002			

〈표Ⅲ-52〉에 나타난 것을 보면 '현직연수의 성과면에서 연수집단 인원수'는 21~30명 정도가 효과적이라는 교사가 48.4%, 11~20명이 27.7%, 31~40이 15.8%, 41명 이상이 0.9 %의 순으로 나타났다. 교사들이 생각하는 연수인원은

한 크라스에 21~30명 정도의 반 편성을 요구하고 있으며 현재의 40명 기준은 효과면에서 비효과적이라고 본다.

지역별로 보면 대도시 교사는 11~20명이 39.4%, 31~40명이 7.8 %인데 비해 농어촌은 11~20명에 19.3%, 31~40명에 24.3% 정도이어야 한다는 상반된 반응을 보이고 있고, 경력별로는 10년 이하의 교사가 31~40명에 10.4%, 11~20년의 교사가 10.9%인데 비해 21년 이상의 교사는 24.7%의 심한 차가 있는 것으로 나타났다. 집단연수 인원수를 줄이기 위해서는 예산의 뒷받침이 선행되어야 하는 문제점이 남아 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별에서는 유의한 차가 없으나 지역별로는 DF=8, x^2 =30.649, P < .000 , 경력별에서는 DF=8, x^2 =23.967, P < .002 로 변인간에 유의한 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-53〉 현직연수 효과의 장애요인 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 연수를 받고자 하는 동기 미흡	88	78	66	43	57	48	41	77	166
	47.3	32.0	46.5	29.1	40.7	33.3	32.0	48.7	38.6
2. 교육과정의 부실	21	39	15	23	22	36	15	9	60
	11.3	16.0	10.6	15.5	15.7	25.0	11.7	5.7	14.0
3. 강사의 자질부족	25	40	20	22	23	21	22	22	65
	13.4	16.4	14.1	14.9	16.4	14.6	17.2	13.9	15.1
4. 시설 및 교수-학습 자료의 부족	50	78	39	52	37	30	49	49	128
	26.9	32.0	27.5	35.1	26.4	20.8	38.3	31.0	29.8
5. 기타	2	9	2	8	1	9	1	1	11
	1.1	3.7	1.4	5.4	0.7	6.3	0.8	0.6	2.6
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =12.447		x^2 =17.447			x^2 = 46.581			
	P < .014		P < .026			P < .000			

〈표Ⅲ－53〉에 나타난 것을 보면 '현직연수의 효과를 약화시키는 가장 중요한 요인'을 보면 38.6%가 연수를 받고자하는 동기가 미흡하다는 반응이었고 시설 및 교수－학습자료의 부족이 29.8%, 강사의 자질부족이 15.1%, 교육과정의 부실이 14.0%의 순이었다.

성별에서 여교사는 연수를 받고자하는 동기의 미흡과 시설 및 교수－학습자료의 부족이 32.0%로 똑같은 반응이었고, 지역별로는 중소도시 교사와 경력별은 11~20년의 교사들은 전체적인 응답결과와 상반된 반응으로 먼저 시설 및 교수－학습자료가 부족하다를 현직연수의 효과를 약화시키는 가장 큰 요인으로 생각하였고, 연수를 받고자하는 동기가 미흡하다를 그 다음 요인으로 보았다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

(f) 현직연수의 문제점

〈표Ⅲ－54〉를 보면 현직연수의 문제점으로 '자격연수와 일반연수의 활성화를 저해하는 가장 중요한 요인'은 35.6%가 기관 위주의 현직연수체제 운영이라고 하였으며, 그 다음으로 25.8%가 교사의 과중한 업무부담이라고 응답하였고 15.1%의 교사들은 전문직 종사자로서 교사들의 전문적 성장에 대한 욕구부족이라는 교사자신의 솔직한 반응도 나타났다. 자격연수, 일반연수의 기회부족이 10.2%였고, 교사의 경제적 여유부족도 6.5%였다.

이상에서 보는 바와 같이 연수의 활성화를 저해하는 요인은 기관위주의 현직연수체제 운영과 교사의 과중한 업무부담 그리고 교사들의 전문적 성장에 대한 욕구부족과 연수기회의 부족에 기인하고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별은 의의있는 차가 없으나, 지역별로는 $DF=12, x^2=46.777, P < .000$ 으로 변인간에 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-54〉 현직연수 활성화를 저해하는 요인 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 교사의 과중한 업무 부담	51	60	25	31	55	36	33	42	111
	27.4	24.6	17.6	21.0	39.3	25.0	25.8	26.6	25.8
2. 자격연수 일반연수의 기회 부족	20	24	15	21	8	13	12	19	44
	10.8	9.8	10.6	14.2	5.7	9.0	9.4	12.0	10.2
3. 교사의 경제적 여유 부족	17	11	8	8	12	11	5	12	28
	9.1	4.5	5.7	5.4	8.6	7.6	3.9	7.6	6.5
4. 기판위주의 현직연수 체제 운영	67	86	69	42	42	46	49	58	153
	36.0	35.3	48.6	28.4	30.0	31.9	38.3	36.7	35.6
5. 전문직 종사자로서 교사들의 전문적 성장에 대한 욕구 부족	17	48	15	32	18	31	18	16	65
	9.1	19.7	10.6	21.6	12.9	21.5	14.1	10.1	15.1
6. 승급 승진 등의 유인체제 미약	12	13	8	14	3	6	9	10	25
	6.5	6.3	5.6	9.5	2.1	4.2	7.0	6.3	5.8
7. 기타	2	2	2	·	2	1	2	1	4
	1.1	0.8	1.4	·	1.4	0.7	1.6	0.6	0.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 6		DF= 12			DF= 12			
	x^2 =11.957		x^2 = 46.777			x^2 = 12.089			
	P>.063		P<.000			P>.439			

〈표Ⅲ-55〉를 보면 '학교 자체연수의 활성화를 저해하는 요인'으로 전체 응답자중 45.6%가 과다한 업무와 시간부족이라는 높은 반응을 보였으며, 24.2%는 연구분위기 미숙과 연구자료의 미비라 하였고, 연구에 대한 지원체제 미비도 10.9%의 반응이었다.

지역별로 보면 중소도시의 교사들만이 과다한 업무와 시간 부족보다 연구분위기 미숙, 연구자료의 미비가 학교 자체연수의 활성화를 저해하는 요인이라고 응답하였다. 특히 학교규모가 작은 농어촌의 65.0%나 되는 교사들은 과다한 업무와 시간부족을 가장 큰 저해요인으로 응답하고 있는 점은 시사한 바 크며 학교 자체연수가 전반적으로 활성화 되지 못하는 이유는 과다한 업무에

따른 시간부족과 연구분위기의 미숙과 연구자료의 미비에 기인하고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 경력별로는 유의한 차가 없으나 지역별로는 DF=10, x^2 =63.099, P < .000으로 변인간에 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-55〉 자체연수의 활성화를 저해하는 요인 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 교사의 연구의욕이 부족하다.	13	15	12	11	5	7	10	11	28
	7.0	6.2	8.5	7.4	3.6	4.9	7.8	7.0	6.5
2. 교사의 연구능력이 부족하다.	11	14	5	13	7	6	7	12	25
	5.9	5.7	3.5	8.8	5.0	4.2	5.5	7.6	5.8
3. 과다한 업무와 시간 부족	84	112	61	44	91	67	55	74	196
	45.2	45.9	43.0	29.7	65.0	46.5	43.0	46.8	45.6
4. 연구분위기 미숙, 연구자료의 미비	42	62	36	46	22	35	35	34	104
	22.6	25.4	25.4	31.1	15.7	24.3	27.3	21.5	24.2
5. 연구결과의 평가체제 미흡	8	22	6	23	1	17	5	8	30
	4.3	9.0	4.2	15.5	0.7	11.8	3.9	5.1	7.0
6. 연구에 대한 지원체제 미비	28	19	22	11	14	12	16	19	47
	15.1	7.8	15.5	7.4	10.0	8.3	12.5	12.0	10.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 5		DF= 10			DF= 10			
	x^2 =8.945		x^2 = 63.099			x^2 = 12.534			
	P > .111		P < .000			P > .251			

〈표Ⅲ-56〉을 보면 '연수기관의 교육환경 개선점 중 가장 시급히 해결해야 할 한 가지'는 전체 응답자 중 37.9%의 교사가 국내외의 자료를 수집, 정리, 보관, 제공하는 역할을 충실히 한다에 응답을 하였고, 26.7%는 겨울방학과 여름방학을 피하여 연중 분산 실시한다로, 15.4%는 휴게실이나 우수강사 확보를 15.1%가 냉·온방 장치를 한다는 순이었다. 연수기관의 교육환경 개선사항은 한두 가지가 아니라 여러 가지임을 말해주고 있으며 이의 해결방안은 지

방교육 치시대에 지역의 실정에 맞는 예산확보가 선결문제라 하겠다.

성별, 지역별, 경력별간에 교육환경 개선사항의 우선 순위가 다양함을 보여주고 있다.

유의도 검증결과 5% 유의수준에서 성별, 지역별, 경력별 공히 의의있는 차가 있음이 판명되었다.

〈표Ⅲ-56〉 연수기관의 교육환경 개선점 단위 : %

항 목	성별		지역별			경력별			합계
	남	여	대도시	중소도시	농어촌	10년 이하	11~20년	21년 이상	
1. 국내외의 자료 수집 정리·보관·제공역할	95	68	68	43	52	38	56	69	163
	51.1	27.9	47.9	29.1	37.1	26.4	43.8	43.7	37.9
2. 냉·온방 장치를 한다.	19	46	14	35	16	20	16	29	65
	10.2	18.9	9.9	23.7	11.4	13.9	12.5	18.4	15.1
3. 하계 동계방학을 피하여 연중 분산실시	41	74	41	33	41	50	35	30	115
	22.0	30.3	28.9	22.3	29.3	34.7	27.3	19.0	26.7
4. 휴게실이나 우수강사를 확보한다.	24	42	18	28	20	27	18	21	66
	12.9	17.2	12.7	18.9	14.3	18.8	14.1	13.3	15.4
5. 연구조교와 사무원을 증원되어야 한다	7	14	1	9	11	9	3	9	21
	3.8	5.7	0.7	6.1	7.9	6.3	2.3	5.7	4.9
계	186	244	142	148	140	144	128	158	430
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
유의도	DF= 4		DF= 8			DF= 8			
	x^2 =25.032		x^2 = 29.510			x^2 = 20.509			
	P < .000		P < .000			P < .009			

3. 現職研修制度의 問題點

지금까지 현직연수의 현황과 교사들의 의견 분석을 토대로 현직연수의 문제점을 구체적으로 분석해 보면 다음과 같다.

(1) 현직연수 동기가 미흡하다.

연수의 동기가 자기 자각에 의한 참여가 아니고 타의에 의한 경우가 많으며 특히 연구 본래의 목적에 대한 확고한 의식을 갖고 보다 적극적으로 연수에 참여할 수 있는 동기부여를 위한 개선책이 요구된다.

⑵ 현직연수의 기회가 부족하다.

자격연수의 기회가 법적 기준보다 훨씬 지체되고 있고 일반연수는 교과별로 균등하게 개설되어 있지 않아 불공정한 연수가 실시되고 있으며 연수기회의 계속성이 결여되어 있다.

⑶ 연수내용과 방법이 획일적이다.

일선학교 교사들은 연수내용이 교수-학습활동에 직접적으로 보탬이 되기를 기대하나 대개의 연수내용이 현장감을 수반하지 못한 채 탁상공론으로 끝나거나 현실성이 부족하며 내용에 따른 연수시간 배정도 주먹구구식이며 강사 또한 현장경험이 전혀 없는 교육이론가를 중심으로 구성되어 있어서 피교육자들에게 도움을 주지 못하고 천편일률식의 강의 일변도이다.

학습내용 또한 현재의 직무를 잘 수행하기 위한 것 뿐이며, 미래의 직무에 대한 내용이 거의 없다.

⑷ 강사의 활용폭이 매우 좁다.

현직연수의 강의는 대학교수에 지나치게 의존하고 있어 다양한 강사활용의 폭이 매우 좁은 편이다.

⑸ 연수내용이 중복된다.

현직 교육과정은 직전 교육과정과 중복되고 있을 뿐만 아니라 각 자격급별 교육과정끼리도 중복되고 있다. 교육내용은 교육현장과의 연계성이 결여되어 있다.

⑹ 연수환경이 미흡하고 연수시기가 부적절하다

연수기관의 교육환경에서 냉·온방장치, 식당, 휴식시설이 미비되어 있고 각종연수가 여름·겨울방학에 집중적으로 실시되고 있어 연수시기의 부적절로 집중력과 학습의욕이 저하되고 있으며 더우기 강의식의 획일적인 대집단 수업으

로 연수효과를 더욱 저하시키고 있다.

⑺ 학교내 연수의 다양성이 결여되어 있다.

학교내 연수는 형태와 내용면에서 다양성이 결여되어 있으며 연수에 필요한 여러가지 조건이 미비되어 형식적으로 운영되고 있다.

⑻ 개인연수의 여건이 미비하다.

개인연수의 측면에서는 대학원 진학의 여건 미비 현장연구 수행의 장애 등이 문제로 지적되고 있다.

⑼ 연수인원이 과다하다.

많은 연수인원에 따른 학급당 인원편성이 과다하다.

⑽ 연수시설이 미비하다.

열람실이나 연수에 관련된 도서를 갖고 있는 도서관이 부족하고 휴게실이 미비하며 학습자료의 부족, 연수에 대한 행·재정적 지원이 부족하다.

⑾ 연수성적이 불균형하고 평가의 다양성이 결여되어 있다.

연수기관 및 지역 연수 이수연도에 따라 연수성적이 불균형을 이루고 객관성과 타당성, 공정성이 결여되어 있으며 평가방법 또한 필기시험에 의존하고 있다.

⑿ 연수의 선택폭이 좁다.

연수자의 요구분석을 바탕으로 하여 그들이 절실하게 필요로 하는 내용을 선정 조직하고 언제든지 필요에 따라 취사선택하여 연수를 받을 수 있는 체제가 갖추어져 있지 않아 피교육자들의 정신적 육체적 부담만 가중시킬 뿐 실효를 거두지 못하고 있다.

⒀ 연수의 보상체제가 미흡하다.

연수를 받는 기간 동안 밀린 자신의 업무를 누가 대신해 주지도 않으므로 일거리만 밀리게 되고 연수여비가 충분한 실비보상이 되지 못하여 경제적 부담을 안게 되는가 하면 열악한 환경조건 속에서 힘들게 교육을 받아야 함으로 건강을 해치는 경우도 있는데도 연수에 대한 사후 보상체제는 전혀 갖추어져 있지 않다.

Ⅳ. 現職研修 制度의 改善方案

앞에서 논의한 교사 현직연수의 이론적 배경과 실태조사 연구에서 밝혀진 내용을 토대로 현직연수 제도의 개선방안을 모색하고자 한다.

1. 基本方向

⑴ 모든 현직연수는 교원의 전문성을 신장시키는 원칙에 입각하여 연수체제가 확립되어 연수가 계속적이고 주기적으로 이루어 질 수 있도록 연수과정을 설치한다.

⑵ 연수의 효율성을 높이기 위하여 다양한 교수방법과 교수매체의 활용과 더불어, 최신의 교육공학의 설치를 전제한다.

⑶ 현직연수의 체계적 학습과 자율적 참여로 자질향상을 위하여 연수학점제의 원칙에 의한 운영이 되도록 한다.

2. 現職研修 制度의 改善方案

앞에서 설정한 기본방향을 토대로 교원의 전문성 향상을 위한 현직연수 제도의 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

⑴ 교원 참여를 통한 현직연수의 계획을 수립한다.

교원들이 연수의 교육과정 개발에 참여가 필요한 것으로 판단되고 있으며 교사들이 현장에서 교육활동을 하는데 무엇이 애로사항인가를 기초조사하여, 그

현장의 문제 해결을 위한 교육이론이나 교육방법을 적용하도록 한다.

현직연수 계획을 수립하는 과정에서 개개 교사의 희망과 제안을 반영한 계획을 수립하도록 한다. 교수학습의 실제에서 절실히 요구되는 것을 연수해야 하고, 일상적인 교육실천 그 자체를 가지고 부단히 연수하도록 한다.

기초조사는 한국교원단체 총연합회에서 실시하고, 그 결과를 토대로 교사대표와 교육학자, 연수기관장의 협의에 의한 현직연수 계획이 수립되도록 한다.

⑵ 연수 학점제에 의한 현직연수를 실시한다.

무엇보다도 자격연수 이외의 기관중심연수 (일반연수, 특별연수) 의 결과를 누적하여 활용할 수 있게 하기 위하여 연수 학점제를 실시하고 취득한 연수학점을 총누가하여 이를 연수성적으로 활용하여 승진에 활용하도록 한다. 이를테면 60시간을 1학점으로 0.25점의 연수성적 가산점을 부여하도록 한다. 희망자를 우선하되 필요에 따라 차출하도록 하고, 해당 재직 학교장의 추천을 받은 자를 대상으로 한다.

⑶ 현직연수의 학습내용과 학습방법을 다양화한다.

교원 일반연수의 프로그램은 구성원들의 필요와 욕구에 따라서 다양하게 개발되어야 하며, 계속적으로 평가 개선되도록 한다.

현재의 교육방법을 개선하기 위한 교사 훈련 프로그램과, 미래의 과업을 잘 수행하기 위한 교사교육 프로그램과, 불확실한 미래의 교육방법과 교육기술 습득을 위한 교사개발 프로그램도 함께 짜여지도록 한다.

또한 학습방법에 있어서 강의 위주에서 벗어나 토의, 실험실습, 현장견학, Work Shop 등의 다양한 학습활동과 동시에 모형, 비디오테이프, 컴퓨터 같은 다양한 교수매체가 동원되도록 한다.

⑷ 교육대학원을 연수기관화한다.

전국의 46개의 교육대학원에 전공분야를 지역별로 균형있게 개설하여 초중등 양성기관인 교육대학 및 사범대학과 연계성을 가지는 현직교원의 재교육 및 계속교육기관의 성격을 지니는 동시에 상위자격 취득과 교육학 석사학위 취득 과정으로서의 기능을 갖도록 한다.

장기적으로는 교원연수를 대학원 수준으로 운영하되 법규의 정비, 대학원과정의 다양화와 교원연수원과의 기능분화를 이루어서 특히 자격연수의 경우는 교육대학원을 포함한 양성대학의 기능을 효율적으로 활용한다. 이때 앞에서 말한 연수 학점제에 의한 현직연수를 병행한다.

⑸ 교과협의회를 운영하고 지원 육성한다.

현직 교사들이 서로 만나 정보와 기술을 교환하고 연구결과를 알리고 평가를 받으며 전문성을 심화하고 발전시켜 나가는 교과협의회를 운영하도록 지원 육성한다. 다만 지역에 따라 비공식적으로 모임을 정기적으로 갖는 경우도 있으나 번성하지 못하고 있다.

교과협의회는 교사들의 필요와 요구에 의해 자발적으로 형성되는 것이기 때문에 필요한 내용을 선정 구성한다. 이와 같은 연수가 동기에 의한 실효성 있는 연수이며 가장 바람직한 연수로 교과 교육 전문가가 현장에서 많이 길러질 수 있다.

따라서 교육부와 시·도 교육청에서는 교과협의회를 운영토록 도와주고 이미 활동하고 있는 교과협의회는 지원 육성하여 실질적인 현장 연수활동이 되도록 행·재정적 지원을 아끼지 말아야 한다.

⑹ 지도교사제를 도입한다.

학교내 연수의 핵심적 역할을 맡아 수행할 지도교사를 육성할 필요가 있다. 특히 교과교육 이론과 방법에 뛰어난 교사를 발굴하여 지도 교사화하고 학교현장에서 임상장학의 선도적 역할을 수행하도록 한다.

지도 교사를 각종 연구의 강사로도 활용할 수 있고 다른 학교를 방문하여 지도하는 이동 지도 교사의 역할도 수행할 수 있다.

(7) 시보교사제를 도입한다.

교사 자격증을 가지고 임용전 정식 교사로 교단에 서도록 하는 것이 아니라 시보기간 동안 조건부로 채용하여 현장 경험을 통해서 더욱 열심히 자기의 전문성을 심화시켜 나갈 수 있는 기회를 갖도록 한다. 또 앞 항에서 제시한 지도 교사들로 부터 학교의 풍토를 익히고 교무운영에 관한 실무적인 기술을 배우며 교과에 대한 전문적 지도도 받게 된다.

또 이 시보기간을 통해서 교사로서의 자질이 어떠한가를 평가해서 정식 임용을 결정할 때 하나의 자료로서 활용한다.

(8) 계속교육으로서의 현직연수체제 모형을 설정한다.

교원 현직연수의 쇄신을 위해 장기적인 마스터 플랜을 수립하여 추진할 필요가 있다. 앞으로 교원 현직연수체제는 모든 교원들이 필수적으로 이수해야 할 기본과정과 그 외에 자율적인 연수로써 특별연수, 대학원진학, 학교내 연수를 설치 운영하도록 한다.

교원의 현직연수체제 모형은 연수과정을 이수하기 위해 연수과정을 교육경력과 직급에 따라 이수할 교육과정을 다르게 하도록 한다.

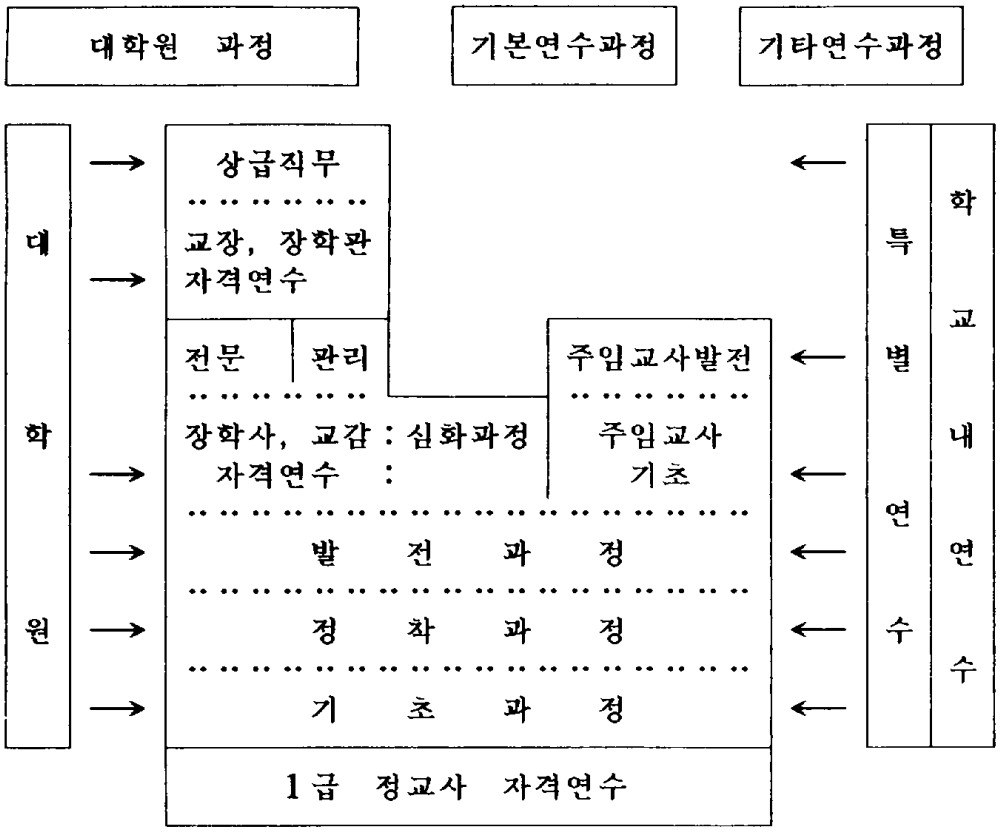
연수과정별 구체 목표는 기본과정에서 교과교육을 이해시키고, 정착과정에서 연구능력을 함양시키며, 상급직무과정에서는 교장이나 장학관의 최고 경영자의 자질을 향상시키도록 한다.

교원들은 일정자격 취득후 5년마다 단계적으로 다음 과정을 이수하도록 하는데 60시간을 1학점으로 하며, 이렇게 되면 모든 교직에 있는 동안 정년때까지 4~5년마다 5~6회 정도의 연수를 받게 되는 셈이다.

이상과 같은 기본과정 외에 특별연수는 교육부나 교육청이 필요할 때 수시

로 실시하고, 대학원과정은 개인의 필요에 따라 진학하여 자율적으로 연수하도록 한다. 또한 학교내 연수는 기본과정의 과목이수를 인정하지 않도록 하고 학교내 연수로 운용하도록 한다.

이제까지 기술한 교원 현직연수의 기본 모형은 <圖Ⅳ－1>과 같다.



<圖Ⅳ－1> 교원 현직연수 체제 모형

자료 : 서정화, 교육인사행정 (서울 : 세영사, 1989) , P. 221의 자료를 연구자가 수정한 것임

Ⅳ. 要約 및 結論

본 연구는 교사의 전문적자질을 향상시키고 현직 연수가 지향해야 할 발전적 방향을 탐색 추출하여 현직연수의 개선방안을 제시하는 데 그 목적을 두었다. 이를 위해 문헌연구와 실태조사 연구를 병행하여 현직연수의 현황과 효과를 살펴보고 문제점을 추출하여 현직연수제도의 개선방안을 모색하였다.

문제분석은 남여별, 지역별, 경력별로 비교분석한 후 DF, X^2, P검증을 통하여 유의도를 측정하였는데 이의 요약 결론사항은 다음과 같다.

1. 要約

(1) 현직연수에 대한 인식도

교사들의 일반적인 현직연수에 대한 인식도는 자기 자각에 의한 참여보다 지명되므로 이수한다는 그릇된 인식으로 연수교육의 효과를 저해하고 있다. 이러한 잘못된 연수관은 결국 연수를 받고자 하는 동기나 전문성 신장욕구의 발전을 가로막는 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

(2) 현직연수의 교육과정

(a) 현직연수의 교육목적·목표인 투철한 교직관·사명감의 확립과 교직의 전문성 심화는 연수 효과에서 불만족스러운 수준으로 나타났고, 연수계획수립이나 내용선정·조직에 있어서 연수교육자들의 협동적 노력이 미흡하다.

또한 직전교육과 현직연수의 내용중복도 여전히 크게 나타나고 있으며 계열성이 부족하다.

(b) 연수내용을 다양하게 개설하여 강좌를 선택할 수 있도록 요구한 교사가 2/3나 되는 것으로 보아 교육현장의 요구를 반영하지 못하고 있는 것

으로 판단된다. 이는 현재의 직무를 잘 수행하기 위한 방편일 뿐이다.

(3) 현직연수의 운영방법

(a) 현직연수의 강의는 대학교수에 지나치게 의존하고 있어 다양한 강사활용의 폭이 매우 좁은 편이며 교육방법이 강의식에 의존하고 있다. 평가의 객관성, 신뢰성, 공정성이 결여되어 있으며, 평가방법 또한 필기 시험에 의존하고 있고, 연수생들의 신뢰도가 매우 낮으며, 강사의 교육현장에 대한 이해도, 담당과목에 대한 전문성 정도, 강사의 성의와 성실 정도에 있어서도 대체로 불만족스러움이 높게 나타났다.

(b) 교육내용의 충실성과 체계성, 강의내용과의 일치도가 전반적으로 미흡한 반응을 보여주고 있으며, 현직연수에 있어서 적절한 학습자료의 활용이 이루어지지 못하고 있었다.

(c) 각 프로그램을 학점화하여 학점제의 운영을 원하는 교사가 과반수 이상이며 이를 위해 제도개선, 교육대학원의 연수기관화, 현직연수를 위한 유급휴직제의 도입을 선행조건으로 제시하고 있다.

(d) 학교내 연수는 형태와 내용면에서 다양성이 결여되어 있으며 연수에 필요한 여러 가지 조건이 미비되어 형식적으로 운영되고 있고, 개인연수의 측면에서는 대학·대학원 진학의 여건 미비, 현장연구 수행의 장애가 있는 것으로나타났다.

(4) 연수여건 및 제도

(a) 현직연수의 여비가 실제 소요액의 절반 이하 밖에 되지 못하고 있는 실정이며, 연수자료 또한 불충분하거나 이용이 어렵고, 냉·난방시설의 미비 통학거리 불편, 학급당 인원의 과다, 숙박시설의 불편이 연수의욕이나 연수효과를 저해하는 요인으로 나타났다.

(b) 자격연수의 기회가 법적 기준은 2정이 2년인데 실제는 3년 2개월

이고 1정은 3년인데 5년 4개월로 연수기회가 훨씬 지체되고 있고 계속성도 결여되어 있다. 또한 일반연수는 교과별로 균등하게 개설되어 있지 않아 불공평한 연수가 실시되고 있는 것으로 나타났다.

(c) 열악한 환경과 함께 대부분 혹서기나 혹한기에 집중적으로 연수가 실시되고 있으며, 더우기 강의식의 획일적인 대집단 수업은 연수효과를 더욱 저하시키고 있다. 또한 연수여비도 충분한 실비보상이 되지 못하고 있고, 열람실이나 연수에 관련된 도서를 갖고 있는 도서관이 부족하며 휴게실이 미비하고 학습자료의 부족, 연수에 대한 행·재정적 지원이 부족하다.

이상의 현직연수의 문제점을 해결하기 위한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교원 참여를 통한 현직연수의 계획을 수립하고 연수 학점제에 의한 현직연수를 실시한다.

둘째, 현직연수의 학습내용과 학습방법을 다양화하고 교육대학원을 연수기관화한다.

셋째, 교과협의회를 운영토록 지원 육성하고 지도교사제를 도입하며 시보교사제를 도입한다.

넷째, 계속교육으로서의 현직연수체제 모형을 설정한다.

2. 結論

첫째, 내재적 동기에 의한 연수 참여로 연수 목적을 달성할 수 있도록 연수의 유인체제를 정상화해야 하며 연수내용에서 학습지도법에 대한 새로운 기술을 원하고 있으므로 이에 대한 교육내용과 교재가 개발될 수 있도록 종합적인 연구가 있어야 한다.

둘째, 연수방법은 구태의연한 강의와 설명 및 필기 위주에서 벗어나 다양한 방법으로 개선되어야 한다. 연수성적 평가는 시험, 과제, 분임토의, 출석율 등으

로 종합적 평가를 하여 평가의 공정성과 합리성을 위하여 객관적이고 타당한 평가기준이 마련되어야 한다.

셋째, 현직연수의 결과 교직의 전문성 신장이나 교양, 학생지도력, 사명감 교취 등에 긍정적인 반응이 많으나 부정적인 반응도 수용하는 연수운영체제 개선이 요구되며, 현직연수가 실효를 거두기 위해서는 현직연수를 경시하는 요인을 제거하고 모든 교사들이 교직에 전념할 수 있는 사회적 경제적 유인체제가 마련되어야 한다.

넷째, 교사의 전문성 신장을 위한 연수 기회를 확대함과 동시에 이수규정의 학점제로의 전환을 시도하고, 학교내 연수나 개인연수도 적절한 보상책을 마련함은 물론 현직연수 제도가 계속교육으로 이어지도록 연수체제 모형을 설정하여야 한다.

다섯째, 교사들의 현직연수를 위하여 전문적인 활동을 할 수 있는 교원 센터와 같은 기관이 설립되어야 하며, 방송통신매체 등을 통한 다양한 연수형태를 개발하여 자발적인 참여가 되도록 유도해야 하고, 현직연수의 일환으로 실시되고 있는 교사들의 해외 연수기회를 보다 확대함으로써 수업의 질을 높이고 안목과 견문을 넓힐 수 있도록 기회를 제공해 주어야 한다.

여섯째, 현행의 자격연수제도를 점차 학점 취득을 통한 상위학위 취득 및 자격 취득제도로 개선하기 위한 탐색적 연구가 계속되어야 하겠고, 일정한 현장경험을 가진 현직교사에게 유급교육휴가를 제도적으로 실시하여 일본의 예와 같이 1~2년의 정규 학위과정의 연수를 받을 수 있도록 보장하여야 한다.

3. 提言

정책상의 제언으로 이미 부분적으로 거론하였지만 교원 현직연수의 종합적 개선을 위한 가칭 교원 현직연수연구위원회를 설치하여 현직연수에 대한 종합적이고도 장·단기적 접근을 꾀할 수 있는 전국적인 총괄 연수기구를 구성하여 효과적인 개선방안이 보다 효율적으로 연구되어 지길 절실히 요청된다.

參 考 文 獻

1. 敎育法典編纂會편, 「文敎法典」, (서울 : 敎學社, 1992).
2. 敎育學大辭典 編纂委員會, 「敎育學 大辭典」, (서울 : 敎育書館, 1989).
3. 高正坤, "學校에서의 敎員 硏修 管理 方案", 「새교육」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 1980).
4. 김여칠, 「敎員 資格硏修敎育의 效果 및 그 改善方案에 관한 硏究」, (서울 : 敎育大學附設 初等敎員硏修院, 1989).
5. 김영돈, 「學校經營의 理論과 實際」, (서울 : 익문사, 1971).
6. 김영찬, "敎員硏修의 現況과 問題點", 「敎育 11號」, (서울 : 敎育出版社, 1979).
7. 金鍾喆, "現職硏修의 現況과 問題點", 「새교실」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 1980).
8. ——— 「敎育行政의 理論과 實際」, (서울 : 敎育科學社, 1989).
9. ——— 「韓國 敎育行政 論究」, (서울 : 敎育科學社, 1989).
10. 盧宗熙, 韓萬桔, 「敎員 現職敎育의 發展方向과 課題」, (서울 : 韓國敎育開發院, 1982).
11. 盧宗熙, "敎員現職硏修의 發展東向", 「硏修論叢, 제 6 권」, (서울 : 中央敎育硏修院, 1988).
12. 朴容憲, 金宗西, 「初·中等敎員의 再敎育制度 改善에 관한 硏究」, (서울大學校, 師範大學, 1978).
13. 白賢基, 「獎學論」, (서울 : 乙酉文化社, 1964).
14. 宋完用, "敎員現職硏修의 改善方案 探索" (慶南大學校 敎育大學院 碩士學位論文, 1988).

15. 尹正一, 「高等敎育의 機會擴大 및 質管理」, (서울 : 韓國敎育開發院, 1979).
16. ——— "敎員硏修機關의 活性化와 連繫體制", 「硏修論叢, 제 6 권」, (서울 : : 中央敎育硏修院, 1988) .
17. 尹鍾健, "오늘의 敎員硏修 이것이 問題다", 「새교실」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 1991).
18. 尹八重, "資格硏修의 諸問題", 「새교실」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 1987)
19. 이진숙외, "世界 主要國의 敎員現職硏修制度", 「硏修論叢」, (서울 : 中央敎育硏修院, 1987) .
20. 李元淳, "敎職과 敎科硏修", 「敎育 第11號」, (서울 : 中央敎育硏究院, 1979).
21. 趙誠一, 「敎育行政과 敎育經營」, (서울 : 載東文化社, 1988).
22. 河仁鎭, "後期 産業社會와 敎育의 役割", 「硏究論叢」, (서울 : 中央敎育硏修院, 1988) .
23. 韓珙愚, "敎員의 再敎育에 따른 質 管理", 「새교육」, (서울 : 韓國敎員團體總聯合會, 1987).
24. ——— 「各國의 敎員現職敎育 比較硏究」, (서울 : 慶熙大學校附設 敎育問題硏究所", 1980) .
25. 서울대학교 사범대학 부설 敎育行政硏修院, 「敎育行政硏修院 要覽」, (서울 : 서울대학교, 1988) .
26. 호주敎育改革委員會, 「敎師敎育에 관한 國家的 調査 報告書」, (Conberra , 1980).
27. 中央敎育硏修院, 「硏修論叢 제 4 권 1 호」, (서울 : 中央敎育硏修院, 1986) .
28. 황복수, "現職硏修制度의 刷新" 「敎育課程 및 敎育政策의 發展方案」, (敎育改革審議會, 987).

ABSTRACT

A Study on the Improvement in the In-Service Training System in Primary School

Oh, Myoung Youl
Department of Educational Administratidn
Graduate School of Educational Administratidn
Han Sung Universyty

The Purpose of this study is to promote the teacher's specialized qualification, to search the direction for which the in-service traning system should head, and further to suggest the plan for the Improvement in the in-service training system.

The study is divided two parts. The one part consists of the literature research conceptualizing the in-service teacher training system. The other part consist of the survey to actual in-service training condition of the primary school with questionnaire.

The results of the study are as follows:

First, There is a need for the overall research in order to develop the content and teaching materials considering those that the internal motivation,not the external motivation, will lead the training successful and there are request on the new skill for teaching according to the training content.

Second, We should provide the objective and valid synthetic evaluation criteria for the rationale and fairness of the evaluation with examinations,task, group discussion, and attendance ratio. we should improve the teaching method creatively apart from the routine teaching style.

Third, Although there are such positive factors as the promotion of teacher's speciality and literature, the power for leading students and the encouragement to the sense of mission for education, there should be the improvement on the training operation system considering the negative factors. we should provide teachers with social and economical incentives which guarantee absorbing in their job and exclude the factors causing them degrade the in-service training.

Fourth, We should provide the enough opportunity for trainings for the promotion of teaching speciality and at the same time try to convert into the credit system of the courses. And we should privide teachers with proper compensations in cases of the individual in-service and in-service in their school for themselves and establish the model for the in-service training which would continue to teaching in the classroom.

Fifth, We should establish such agency as a teacher's center performing the specialized activities for the in-service training and develop the various types of in-service training through the broadcasting such like which would be incentives for voluntary participation in the traning . And we should enlarge the opportunity for the abroad in-service training to promote the quality of instruction through their escalated appreciation and knowledge from abroad.

Sixth, We should continue to study the improving method for converting the current qualification-training system into the credit system systematically and gradually and guarantee the qualified teachers the execution of the paid educational vacation in the system and the opportunity for the one or two year in-service training at the degree course as like Japanse's case.

교사의 현직연수제도에 관한 설문조사

안녕하십니까?

어둠을 밝히기 위해 스스로를 불태우시는 선생님의 노고에 진심으로 깊은 경의를 표합니다.

흔히 교원의 질은 교육의 질을 결정하고 그것이 바로 이 민족과 국가의 흥망으로 이어진다고 합니다.

본 설문지는 현직연수 과정에서의 낭비적인 요소를 제거하고 알찬 내실을 기하고자 선생님의 창의적이고 구체적인 아이디어를 통하여 현직연수제도 개선과 발전 방향에 필요한 자료를 얻기 위한 목적의 설문지입니다

본 설문지의 결과는 연구목적 분석자료로만 사용할 것을 약속드립니다.

끝으로 선생님의 건강과 하시는 일의 발전을 기원하면서 협조하여 주심에 깊은 감사를 드립니다.

1991년 12월 일

한성대학교 행정대학원

교육행정 전공

오명렬 올림

응답요령

본 질문지의 답항은 다음의 세가지 방법중 한가지 방법으로 응답하실 수 있도록 작성되었습니다.

1. 선생님의 의견과 가장 일치하는 답항을 골라, 그 번호 앞의 ___위에 V표를 하는 방법.

2. 선생님의 의견과 가장 일치하는 답항을 골라 5단계 선상에 V표를 하는 방법.

V

(예) ├─┼─┼─┼─┼─┼─┤

3. 선생님의 의견을 자유롭게 기술하는 방법.

인적사항

다음은 자료 처리를 위해 필요한 항목들입니다. 빠짐없이 해당 ___칸에 V표를 하여 주십시오.

1. 학교 소재지

___1)특별시, ___2)직할시, ___3)시, ___4)읍·면, ___5)도서·벽지

2. 설립

___1)국·공립 ___2)사립

3. 자격

___1) 1급 정교사

4. 성별

___1)남. ___2)여

5. 학력

___1)사범학교, ___2)임시 교원양성소, ___3)방송통신대학, ___4)교육대학
___5)일반대학, ___6)대학원, ___7)기타

6. 교직 경력

___1) 5년 이하, ___2) 6~10, ___3)11~15, ___4)16~20, ___5)21~25,
___6)26~30, ___7)31년 이상.

1. 연수의 필요성

1~1. 다음의 각 연수 형태별로 연수의 필요성을 느끼는 정도는?

	:매우 필요하다	:약간 필요하다	: 보통이다	:별로 필요하지 않다	:전혀 필요하지 않다
1)자격연수					
2)일반연수 (60시간 이상)					
3)학교내 연수					
4)개인연수 (대학 대학원 진학, 개인연구)					

1~2. 현직연수를 필요로 하는 가장 중요한 이유는?

___1)상위자격을 취득하기 위해서

___2)연수평정점을 높이기 위해서

___3)교육에 관한 새로운 지식과 기술을 습득하기 위해서

___4)수업지도 기술을 향상시키기 위해서

___5)학교 실무에 관한 관리기술을 습득하기 위해서

___6)기타 ( )

1~3. 현직연수를 필요로 하지 않는 가장 중요한 이유는?

___1)수업결손을 가져오기 때문에

___2)본인의 의사에 관계없이 강요될 때가 있기 때문에

___3)인사나 대우에 크게 반영이 되지 않기 때문에

___4)경제적 부담이 따르기 때문에

___5)교육현장의 문제해결에 별 도움을 주지 않기 때문에

___6)기타 ( )

1~4. 현직연수의 필요성을 인식한 교사에게 자발적인 참여를 할 수 있는 방법은?

___1)연수 평정점을 높여야 한다.

___2)연수비용을 대폭 인상해야 한다.

___3)교육내용을 다양화하여 강좌를 선택한다.

___4)지역별 연수제도를 전국규모로 하여 연수기관을 선택한다.

___5)연수과정을 광범위하게 개설하여 미리미리 연수에 참여토록 한다.

2. 상위 자격 취득

2~1. 상위자격을 취득하는데 소요된 기간은? (해당자에 한함)

1)준교사 ——→2급 정교사 : _____년 _____개월

2)2급 정교사→1급 정교사 : _____년 _____개월

2~2. 1991년 11월 말 현재까지 선생님께서 받은 일반연수의 경과 연수별 횟수는?

3년미만. 3~5년. 6~8년. 9~10년.

1)60시간 이상의 일반연수 _____회, _____회, _____회, _____회.

2)60시간 미만의 일반연수 _____회, _____회, _____회, _____회.

3. 교육과정

3~1. 다음에 제시된 각 연수 형태별로 가장 중요하게 다루어져야 하는 교육내용은?

: 교직관을 : 교육학 : 담당교과 : 학습지도 : 학교실무 :
: 강조하는 : 일반이론 : 의 전문 : 및 생활 : 처리기술 :
: 교육과정 : : 지식 : 지도기술 : :

1)자격연수 ├──┼──┼──┼──┼──┤

2)일반연수 ├──┼──┼──┼──┼──┤

3)학교자체연수 ├──┼──┼──┼──┼──┤

3～2. 자격연수와 일반연수의 교육과정에 대한 선생님의 의견은?

	: 매우 그렇다	: 약간 그렇다	: 보통 이다	: 별로 그렇지 않다	: 전혀 그렇지 않다
1) 내용이 난해하다	자격연수				
	일반연수				
2) 직전교육 또는 다른 연수과정과 내용이 중복된다.	자격연수				
	일반연수				
3) 현장교육 문제 해결에 도움이 되지 않는다.	자격연수				
	일반연수				
4) 지역적 특수성이 반영되지 않는다.	자격연수				
	일반연수				
5) 선택과목이 설치되어 있지 않아 필요에 부합되는 교육을 받기 어렵다	자격연수				
	일반연수				

3～3. 자격연수 교육내용의 효과에 대한 선생님의 의견은?

	: 매우 효과적 이었다	: 다소 효과적 이었다	: 보통 이었다	: 별로 효과가 없었다	: 전혀 효과가 없었다
1) 교직관을 강조하는 교육과정					
2) 교육학 일반이론					
3) 담당교과에 의한 전문지식					
4) 학습지도, 생활지도 등의 학생지도 기술					

4. 연수 방법

4~1. 자격연수 및 일반연수의 운영 방법으로 가장 적절한 것은?

	1)자격연수	2)일반연수
___	(1) 현행과 같이 출석에 의한 집단수업	___
___	(2) 방송 통신 매체를 통한 방송 통신교육	___
___	(3) 방송 통신 교육과 출석수업의 병행	___
___	(4) 대학, 대학원 진학	___
___	(5) 학교 또는 지역단위의 자율적 협동연수	___
___	(6) 개인연수	___

4~2. 현직연수의 수업방법중 강의법 외에 가장 많이 사용되는 것은?

___1)분임토의 등 협의회, ___2)실험·실습, ___3)시청각 교육

___4)사례발표, ___5)현장 답사, ___6)기타 ( )

4~3. 연수과정에서 어떠한 수업방법이 더 많이 사용되기를 바라십니까?

___1)분임토의 등 협의회, ___2)실험·실습, ___3)강의,

___4)시청각 교육, ___5)사례발표, ___6)현장답사. ___6)기타 ( )

4~4. 연수과정 운영에서 시급히 해결해야 할 한가지는?

___1)연수과정 운영을 위한 중·장기 계획을 마련한다.

___2)각 교과별로 균등하게 개설한다.

___3)연수원 교수의 자질을 높인다.

___4)연수기관마다 다른 연수성적 산출기준을 표준화한다.

5. 이수 단위

5~1. 현직연수 과정의 이수단위 기준은?

___1)현행대로 이수시간제로 하는 것이 좋다.

___2)각 프로그램을 학점화하여 학점제로 운영하는 것이 좋다. →5~2로

___6)기타 ( )

5～2. 연수의 이수단위 기준을 학점제로 하는 경우, 필수적인 선행 요건으로 제시할 수 있는 것은?

5－3. 자격연수와 일반연수의 이수시간에 대한 선생님의 의견은?

: 너무길다 : 적절하다 : 너무 짧다 :

1)자격연수(180시간) ├──────┼──────┼──────┤

2)일반연수(60시간) ├──────┼──────┼──────┤

5～4. 연수 이수시간이 너무 길거나 또는 짧다면 이의 적절한 시간은?

1)자격연수 _____시간

2)일반연수 _____시간

6. 연수성적 평가

6～1. 연수성적 평가에 대한 선생님의 의견은?

___1)객관적 기준에 의하여 공정하게 이루어지고 있다.

___2)객관성과 공정성이 결여되어 있다.

___3)잘 모르겠다.

6～2. 일반연수의 이수시간과 평점을 누가하여 자격연수로 대치시켜 주는 방안은?

___1)바람직하다. ___2)바람직하지 않다. ___3)잘 모르겠다.

6～3. 연수성적 평가방법을 개선한다면 어떤 방법이 좋을까요?

___1)현행과 같이 필기시험에 의존

___2)과제물 평가

___3)실험·실습 평가

___4)평가하지 않고 이수 여부만 확인

___5)기타 (

7. 강사의 자질

7~1. 현직연수를 담당하는 강사들의 교육현장에 대한 이해도는?

___1)높은 편이다. ___2)보통이다. ___3)낮은 편이다.

7~2. 현직연수를 담당하는 강사들이 교육에 임하는 자세는?

___1)성의가 있다. ___2)보통이다. ___3)성의가 없다.

7~3. 현직연수를 담당하는 강사들의 담당과목에 대한 전문지식 수준은?

___1)높은 편이다. ___2)보통이다. ___3)낮은 편이다.

7~4. 현직연수 강사로서 보다 많이 활용되기를 바라는 인사는?

___1)대학교수. ___2)교장·교감. ___3)현장교사. ___4)각계 전문인사

___5)교육전문직 (장학관, 장학사, 연구관, 연구사). ___6)기타 ( )

8. 연수비용

8~1. 연수비용으로 지급받는 여비는 실제 소요되는 비용의 몇 %정도인가요?

___1)25%이하. ___2)26~50%. ___3)51~75%. ___4)76~100 %

9. 현직연수의 성과

9~1. 연수집단 인원수는 어느 정도가 효과적일까요?

___1)10명 정도 ___2)11~20명 ___3)21~30명

___4)31~40명 ___5)41명 이상

9~2. 현직연수의 효과를 약화시키는 가장 중요한 요인은?

___1)연수를 받고자 하는 동기 미흡

___2)교육과정의 부실

___3)강사의 자질부족

___4)시설 및 교수-학습자료의 부족

___5)기타 ( )

9~3. 현직연수의 가장 큰 성과로 제시할 수 있는 것은?

___1)교직관을 포함한 일반교양의 습득

___2)교육학 일반이론에 관한 이해 증진

___3)지도교과에 관한 전문지식 습득

___4)교과지도, 생활지도등 학생지도 기술 습득

___5)학교 실무에 관한 관리기술 습득

___6)기타 ( )

9~4. 연수 형태별로 현직연수의 성과를 평가해 본다면?

	:매우 유익하다	:약간 유익하다	:보통이었다	:별로 유익하지 않았다	:전혀 유익하지 않았다 :
1)자격연수					
2)일반연수					
3)학교내 연수					
4)개인연수 (개인연구 대학, 대학원 진학)					

10. 현직연수의 문제점

10~1. 현재 자격연수와 일반연수의 활성화를 저해하는 가장 중요한 요인으로 지적할 수 있는 것은?

___1)교사의 과중한 업무 부담

___2)자격연수 일반연수의 기회 부족

___3)교사의 경제적 여유 부족

___4)기관위주 (현행의 자격연수, 일반연수) 의 현직연수 체제 운영

___5)전문직 종사자로서 교사들의 전문적 성장에 대한 욕구 부족

___6)승급, 승진 등의 유인 체제 미약

___7)기타 ( )

10~2. 특히 학교내 연수의 활성화를 저해하는 가장 중요한 요인은?

___1)교사의 연구의욕 부족

___2)교사의 연구능력 부족

___3)과다한 업무와 시간 부족

___4)연구 분위기 미숙, 연구자료의 미비

___5)연구결과의 평가체제 미흡

___6)연구에 대한 지원체제 미비

10~3. 연수기관의 교육환경 조건중 가장 시급히 해결해야 할 한가지는?

___1)국내외의 자료를 수집·정리·보관·제공하는 역할을 충실히 한다.

___2)냉·온방 장치를 한다.

___3)겨울방학과 여름방학을 피하여 연중 분산 실시한다.

___4)휴게실이나 우수강사를 확보한다.

___5)연구조교 및 사무원이 더 확보 되어야 한다.

대단히 감사합니다.

감사의 글

어려운 여건 속에서 배움의 길을 찾아 이 과정을 시작할 때는 어려움도 많았으나 이제 微弱하나마 보잘 것 없는 小品을 내어 놓게 되었습니다.

이 論文이 완성되기까지 바쁘신 시간을 아끼지 않으시고 따뜻한 사랑으로 硏究指導에 心血을 기우려 주신 曺点煥 지도교수님께 머리 숙여 감사를 드립니다.

그리고 학문적으로나 인간적 성숙을 위해 가르침을 주신 최명규 원장님께 진심으로 감사드리며, 본 졸고를 위해 지도와 격려를 아끼지 않으신 김경배 교수님, 황진수 교수님께도 고마움을 드립니다.

또한 저에게 학문 수양의 길을 걷도록 도와 주신 최병철 교장선생님과 최석잠 교장선생님 그리고 이진호 교감선생님께 감사의 말씀을 드립니다.

끝으로 오늘의 결실이 있기까지 함께 고생하고 따뜻한 충고로 힘이 되어 준 사랑하는 아내와 아빠의 뒷바라지에 작은 정성이나마 보탬이 되어준 귀여운 딸들에게 이 논문을 바칩니다.

1992년 신록지절에 · · · · · ·