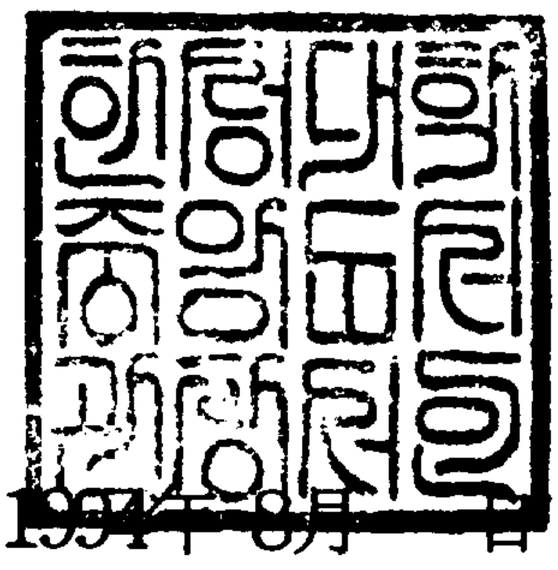
碩 士 學 位 論 文
指導敎授 曺 点 煥

中等敎員 一般硏修制度의 問題點과 그 改善方向 探索에 관한 硏究

A Study on the problem of the General Training system for the Junior High School Teacher and It's Improvements



漢城大學校 行政大學院
敎 育 行 政 學 科
敎 育 行 政 專 攻
禹 鍾 範

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 曺 点 煥

中等敎員 一般硏修制度의 問題點과 그 改善方向 探索에 관한 硏究

A Study on the problem of the General Training system for the Junior High School Teacher and It's Improvements

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

1994年 8月 日

漢城大學校 行政大學院
敎 育 行 政 學 科
敎 育 行 政 專 攻
禹 鍾 範

禹鍾範의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함

1994年　　月　　日

審査 委員長　金　環培

審 査 委 員　金　善京

審 査 委 員　曺吳煥

目　　次

Ⅰ. 緖　　論 1

1. 硏究의 必要性 1

2. 硏究의 目的 2

3. 硏究의 內容 및 方法 3

4. 硏究의 制限點 4

Ⅱ. 理論的 背景 5

1. 敎員硏修制度의 意義 5

2. 敎員硏修制度의 成立과 發展 7

3. 敎員硏修制度의 現況 17

4. 外國의 敎員硏修制度 25

5. 敎員硏修制度의 運營 實態 34

Ⅲ. 結果分析 및 解釋 41

1. 一般硏修의 必要性에 대한 敎員의 見解 41

2. 硏修制度의 問題點에 대한 差異 檢證 45

3. 硏修의 方法 50

4. 硏修制度의 改善方向 56

Ⅳ. 要約 및 結論 62

1. 要　　約 62

2. 結　　論 63

3. 提　　言 64

參考文獻 65

附　　錄 68

ABSTRACTS 76

表 目 次

<표 1-1> 설문지 내용 구성 4

<표 2-1> 교원연수기관 13

<표 2-2> 1급 정교사 자격연수 편제 19

<표 2-3> 초·중등 1급 정교사 자격 연수과정 23

<표 2-4> 교감, 교장자격 연수과정 24

<표 2-5> 교원연수기관 현황 36

<표 2-6> 연도별 교원연수 이수 현황 37

<표 3-1> 일반연수가 교원의 전문성 향상에 미치는 영향 41

<표 3-2> 일반연수의 필요성 42

<표 3-3> 일반연수의 직무상의 필요성 43

<표 3-4> 교원의 전문성 함양을 위해 필요한 연수내용 44

<표 3-5> 이미 받은 연수내용중 적절치 못한 연수내용 45

<표 3-6> 연수 참여기회 46

<표 3-7> 일반연수를 기피하는 이유 47

<표 3-8> 일반연수 평가에 대한 의견 48

<표 3-9> 현행 일반연수 내용중 가장 보강해야 할 부분 49

<표 3-10> 일반연수 지도강사들의 효율적인 지도방법 50

<표 3-11> 일반연수 지도강사들의 지도방법의 문제점 51

<표 3-12> 적정한 일반연수시간 52

<표 3-13> 일반연수 실시시기 53

<표 3-14> 일반연수 대상자 선발 54

<표 3-15> 연수내용중 일부를 방송연수로 겸하는 방안 55

<표 3-16> 자질함양을 위해 단계적인 연수실시 56

<표 3-17> 일반연수의 참여도 향상을 위한 개선방향 57

<표 3-18> 효과적인 연수강사 58

<표 3-19> 효과적인 연수성적 평가방법 59

<표 3-20> 일반연수의 합리적인 학점제 실시방안 60

<표 3-21> 일반연수를 위해 시급히 개선해야 될 사항 61

I. 緖　　論

1. 硏究의 必要性

한 나라의 교육선진화를 위해서는 그 나라의 교원양성교육과 연수교육제도가 그만한 수준을 가지고 있어야 한다. 작금에 와서 세계화, 국제화, 개방화, 다양화다 해서 그 어떤 국가나 사회이건 간에 이의 열풍이 몰아치고 있다. 이러한 때에 한국교육 선진화의 시대적 요청은 더욱 높아져 가고 있다. 한국교육 선진화를 위한 하나의 조치는 교원교육과 교원의 연수교육제도에 모아진다.

"교육의 질은 교원의 질 이상의 것이 될 수 없다"[1] 이는 현직 연수의 중요성을 표현해 주고 있으며, 교육의 질과 성패에 영향을 미치는 요소가 많이 있으나 무엇보다도 교원의 자질과 능력이 가장 중요한 요소라는 것을 의미한다.

교원연수는 사회의 변화에 따른 교육내용, 방법, 기법 또한 사회적, 시대적 요구에 따라 달라져야 하며, 이러한 변화속에서 교원은 자기 개발은 물론이고 새로운 교수 방법의 습득과 교육 내용에 대한 연구가 지속적으로 이루어져야 한다. 특히 급속한 사회변화, 지식,과학,기술의 급변, 시대적 상황에 적응력을 높이기 위하여 현직 교원연수제도의 강화가 요청된다.

교원의 자질은 일차적으로 직전교육을 통하여 충분히 갖추어 질 수 있도록 국가 차원의 정책적인 노력을 기울여야 한다. 현재 정부에서는 교원의 자질을 높이고 교직의 전문성을 提高시키기 위해서 매년 막대

---

1) 남억우, 「교사론」 (서울: 교육출판사, 1986), p.31.

한 예산을 투입하여 수 많은 교사들에게 연수를 실시하고 있다.

그럼에도 불구하고 교원의 현직연수는, 교육내용의 중복, 비현실성 등 저해요인이 적지 않고, 그 마저 큰 실효를 거두지 못하고 형식적으로 운영되고 있는 실정에 있다.[2] 이에 비해 자격연수는 계획적이며 또한 행정적,재정적인 지원하에 실시하면서 상위자격 취득과 호봉도 승급 수혜를 받기 때문에 그런대로 교원들에게 관심과 參與慾求가 비교적 높은 편인 데 비해 일반연수는 교육대상, 내용, 기간 등이 자격연수와는 다르기 때문에 여러가지 문제가 있다.[3]

즉, 일반연수는 일정한 자격취득을 전제로 하는 연수가 아닌 점에서 연수기피 현상을 보이고 있고, 내용 또한 기초교양이 중심이 되고 체계없이 자료가 선정되고 조직되므로 교원들의 기대에 못미친다. 더욱이 일반연수의 평가, 그 활용이 더 큰 문제이다. 일반연수의 경우 60시간 이상의 연수를 받아야만 연수성적에 가산됨으로써 단기간의 연수는 교사들의 관심밖이다. 때문에 일반연수는 형식적이고 그 성과를 기대할 수는 없다.

이는 교원들에게 직무능률을 향상시키고, 무한히 변화하는 교직사회에 효과적으로 적응할 수 있는 유능한 교사양성 내지 교육의 필요성이 요청된다.

2. 硏究의 目的

연구의 구체적인 목적을 달성하기 위한 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 교원의 일반연수제도를 살펴보고

---

2) 노종희, 「교원 현직교육의 발전방향과 과제」, (서울: 한국교육개발원, 1982), P.2.

3) 이상술, 「교원의 일반연수와 자격연수」, 「새교육」 130호 (대한교육연합회 1980.8), p.54.

둘째, 교원의 일반연수제도의 운영실태와 문제점를 파악하고

셋째, 바람직한 일반연수제도의 저해요인을 규명한다.

넷째, 일반연수제도의 개선방향을 탐색한다.

3. 硏究의 內容 및 方法

본 연구는 문헌연구와 실태조사 연구를 병행하여 수행하였다. 이에 대한 연구문제 및 방법은 다음과 같다.

1) 硏究의 內容

연구의 내용은 (1)중등 교원의 일반연수에 대한 실태를 파악하기 위해 선행연구 자료를 조사 분석하였다. (2)현행 일반연수제도 전반에 대한 배경 변인별(성별, 근무교별, 보직별)에 따른 견해차를 검증해 내었다. (3)외국의 교원연수제도를 조사·분석하였다. (4)현행 연수제도의 문제점을 탐색하고 그 개선점 모색에 두었다.

2) 硏究의 方法

(1) 설문조사 대상: 서울특별시 교육청 관내 중·고등학교 교원들을 대상으로 1994년 2월 20일부터 1994년 3월 20일에 걸쳐 실시하였다. 설문지 회수 상황은 응답자 280명(회수율 99%)중 유효 응답자 수는 280명(100%)이었다.

(2) 내용구성: 연수의 필요성(4문항), 연수제도의 문제점(5문항), 연수의 방법(6문항), 연수제도의 개선방향(7문항) 등 총 22문항으로 구성하였다.

<표 1-1> 설문지 내용 구성

내 용	연수필요성	연수제도 문제점	연수방법	연수제도 개선방향	계
문항수	4	5	6	7	22

(3) 설문지결과 처리 : 내용의 검증방법은 문항별 빈도측정과 Chi-Square(χ^2) 통계방법을 적용하였다.

(4) 본 설문지를 문항별로 분류하여 빈도수를 조사하였고 χ^2검증을 통해 유의도를 조사하였다.

4. 硏究의 制限點

1) 본 설문지의 결과처리는 서울시내 소재 중고등학교 교원에 한정하여 제반 자료를 분석한 결과이다. 여기에서 나타난 연수제도에 관련된 제반 사항은 전국 교원들의 견해로 볼 수는 없는 점이다.

2) 밝혀진 연수제도의 문제점들과 그 개선점들이 반드시 객관적이거나 보편 타당성을 가진 결과로 단정할 수는 없다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 敎員硏修制度의 意義

눈앞에 다가오는 21세기를 능동적으로 주도하기 위하여 모든 나라들은 교육선진화 내지 교육력 제고에 심혈을 기울이고 있다. 한편, 변화와 발전의 속도가 빠르면 빠를수록 지식이나 기술의 유효기간은 그에 정비례해서 단축될 수 밖에 없다.[4)]

급변하는 사회현실속에서 교원들이 직전교육에 충실했다 하더라도 계속적인 자기 연찬에 매진하지 않는 한 치열한 국제 교육경쟁에서 살아남기 어렵다.

교육의 내용이나 방법, 직무기법까지도 지속적인 현직연수교육 없이는 교원들이 학생을 제대로 가르치고, 교육의 발전을 이끌어 가기를 기대할 수는 없을 것이다. 그러므로 소기의 연수교육 성과를 얻기 위해서는 적절한 교원연수제도가 뒷받침되어야 한다.

교원연수교육은 교사로 임명된 자들이 그들의 직무를 효과적으로 수행하기 위해서 자신을 연마하고 자기 성장을 계속하는 교육 과정이다. 모든 전문직이 그러하듯이 교직도 자주성과 그에 따른 책임이 수반되는 직업이다. 그러므로 부단한 자기 수련이 요망되며 이를 위해 현직연수는 반듯이 필요하다. 현직연수교육은 그 전문성을 제고하고 자질을 향상 시키는 데 의의가 있다고 할 수 있다.

모든 인간의 지식은 가속적으로 축적되어 간다는 사실을 인정할 때 지식과 기술을 전달하는 것을 중요한 임무로 삼고있는 교육자들은 끊

---

4) 류진수, 「교육개발」 (서울: 한국교육개발원, 1991.8월호), p.34.

임없는 연수가 있어야 할 것이다.

'김종철'은 현직연수의 필요성으로 다음과 같이 들고 있다.[5]

① 직전 교육을 보충하기 위하여

② 사회 변천에 따른 지식, 기능, 태도의 습득

③ 진리 탐구자로서 부단한 수양과 연구등이다 라고 지적했고

'백현기'는 연수의 필요성을 다음과 같이 보았다.[6]

① 사회의 변천에 발맞추며,

② 틀에 박히기 쉬운 인간성을 탈피하고 진보 아니면 퇴보인 현실을 진보로 이끌며,

③ 교원과 학생을 위한 발전이 요구되기 때문이라고 하였다.

그는 또한 장학론에서,

① 사회의 변천에 따라 사회적 요구를 충족시키고

② 학생의 성장 발전을 돕고

③ 교사 자신의 성장 발전을 위해서 필요하다고 하였다.

한편 대한교육연합회의 교원 현직교육제도에 관한 연구에서는[7]

① 교직은 전문직이기 때문에 계속적인 자기 성장이 있어야 한다.

② 지식과 기술의 폭발적인 증가는 교원의 현직교육의 강화를 요구하고 있다.

③ 교육 과정의 개편에 따른 교원의 현직교육 강화가 요구되고

④ 교육 혁신의 보급을 위하여서는 현직교육이 불가피하다.

⑤ 학생 및 학부모가 달라지고 있으며, 이러한 변화는 현직교육이 필요한 이유가 아닐 수 없다.

---

5) 김종철, 「교육행정학의 이론과 실제」(서울: 교육과학사 1987), p.347.
6) 백현기, 「교육행정학」(서울: 배영사, 1982), p.209, pp.20-25.
7) 대한교련 30년사 편찬위원회, 「대한교련사 30년사」(서울: 대한교육연합회, 1977), p.303.

⑥ 교원교육은 직업교육만으로는 만족 될 수 없으며, 현직교육에로 이어질 때 비로소 교육의 효과를 올릴 수 있다는 주장이다. 교육의 질이 교원의 질에 좌우된다는 사실을 인정할 때 현직교육의 필요성이 절실히 요구된다.

2. 教員研修制度의 成立과 發展

1) 교원연수제도의 성립 배경

교육의 중요성에 대한 인식이 고조됨에 따라서 교원교육의 중요성에 대한 인식도 높아지고 있다. 교원은 교육의 질을 좌우하는 관건이며 교육의 발전을 위한 핵심적인 사항이다. 이의 전략적인 과제의 하나는 우수한 교원을 확보하는 데 있다. 세계 어느 나라를 막론하고 교원의 문제가 중요한 관심의 대상이 되고 있는 것은 결코 우연의 일이 아니다. 사실 "교육의 질은 교원의 질을 뛰어 넘을 수 없다[8]"함은 이제 당연한 논리로 받아 들여지고 있다.

교육정책적 측면에서 본 교원의 문제는 교원의 양성, 연수 등을 비롯해서 인사정책, 근무조건, 후생복지 등 다양하다. 교원의 자질향상에 있어서 현직연수는 직전 양성교육과 함께 그 핵심과제의 하나이다.

교원 교육에 있어서 현직연수의 중요성은 일찍이 인식되어 왔다.

8.15이후 현직 교원에 대한 연수의 필요성은 교육 현장의 필요성에서 제기 되었다. 직전양성교육이 미흡한 채 교사 부족을 충족시켜야 하였기 때문에 자격의 갱신을 위해서나 능력의 향상을 위해서 현직연수가 필요한 것이었다. 또 한가지는 새교육의 도입을 비롯하여 새로운 교육사조와 교육기술을 익혀 나가게 할 필요가 있었다. 따라서 교육행정 기

---

8) 김종철, 「한국교육정책연구」 (서울: 교육과학사, 1989), p.206.

관, 교육연구소, 교직단체 등이 다양하게 교원연수의 기회를 마련하였다. 미 군정하에서 시작되어 각종 단기 강습이 열리게 되었다.

6·25동란 중에는 일시 중단되었으나 1940년대와 50년대를 통해서 여러 기관들이 앞을 다투어 교원강습회를 개최하였으며, 교원들의 참여의욕도 대단하였다. 1953년부터 61년까지의 9년간에 연 142천명의 교원이 이들 강습회 형식의 연수에 참여한 것으로 알려져 있다.[9] 교원들에 대한 현직연수가 보다 체계화된 것은 1960년대 이후였다. 1960년 10월 교육행정연수원이 서울대학교 사범대학에 부설 설치 되었다. 1964년에는 교육대학에 초등교원연수원이 부설되었고 국립 사대에는 중등교원연수원이 설치되었다.[10] 이들은 각각 행정반과 교사반을 두게 되었으며, 전자는 교감의 자격연수를 후자는 1,2급정교사들의 자격연수를 실시하게 되었다. 또한 일부 농대, 공대, 수산대 등에도 해당분야의 중등교원연수원이 부설 운영 되었다. 그리하여 전국에는 모두 28교에 달하는 교원연수원이 설치 운영되었다.

1970년대에 와서는 중앙교육연수원이 발족되어 새마을연수를 시작한 것을 비롯하여, 문교부와 각 시도 교육위원회 산하에 별도의 교원연수원이 설치 운영되었다. 시·도의 경우 1980년대 이후의 발전에 속하나 아무튼 교사양성 교육기관에 부설된 교원연수원과는 달리 행정기관 산하에서 운영됨으로써 대학 부설의 연수원과 경합하는 위치에 서게 되었다.

1985년에 발족된 새로운 형태의 교원 양성기관인 한국교원대학교에는 교육행정가를 포함하는 幼·初·中等교원의 종합연수원이 설치되어 1986년부터 전국 교(원)장 자격연수를 비롯하여 연수업무의 일부를 담

---

9) 노종희, 「전게서」, p.3, pp.15-18.
10) 한종하, 「교육개발」 (서울: 한국교육개발원, 1988.12), p.79.

당하기 시작하였다.[11] 이상 대략 살펴본 바와 같이 職前敎育과 현직연수를 포함하여 한국의 교원교육은 아직도 완전히 정립되지 못한 채 제도면의 방황을 지속하고 있는 실정이라 앞으로 더욱 연구, 발전되어야 할 과제이다.

2) 교원연수 및 연수기관의 변천

1961년 1월16일에 교육공무원 연수기관설치령(국무원령, 제186호)이 공포 시행되면서 교원연수제도가 확립되었다.[12] 본 령에 교원양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령이 폐지됨으로써 임시기관 강습회가 없어지고 새 제도의 연수기관이 설치되었다. 이 설치령에 따르면 교육공무원에게 교육행정 또는 교육의 실제에 관한 이론과 방법에 대하여 재교육을 실시함으로써 그들에게 연수의 기회를 부여함과 아울러 우리나라의 교육개선을 촉진하기 위하여 문교부장관의 소속하에 교육행정연수원과 교육연수원을 두었다. 이들 기관에서 연수를 받을 수 있는 대상은 장학관,장학사,교육감,대학 및 각종 학교를 제외한 국내 공·사립의 각급 학교의 교장,교감,교사였다.

그리고 교육행정연수원은 서울대학교 사범대학에 두고, 교육연수원은 문교부장관의 필요에 따라 그 설치장소를 지정하여 고시하도록 규정하였다. 그리하여 1963년에 서울사대, 경북사대, 공주사대 등에 중등교원연수원이 전국 9개 교육대학에 초등교원연수원이 부설되었다.[13]

1964년 2월 21일 교원연수령(대통령 제1642호)이 새로 공포 시행되면서 기존의 "교육공무원 연수기관 설치령"이 폐지되었다. 그 결과 종전

---

11) 연수논총 3권, 「교직의 전문성과 현직연수에 관한 고찰」(서울: 중앙교육연수원, 1985), p.115.
12) 연수논총 3권, 「상게서」, p.116, pp.20-25.
13) 김종철, 「전게서」, p.228.

의 교육행정연수원과 교육연수원은 초등교원연수원, 중등교원연수원, 교육행정연수원으로 개편되었다. 따라서 연수의 종별도 일반연수, 특수연수, 교육행정연수로 나누어졌다. 일반연수는 교직업무 수행에 필요한 전반적인 교양을, 특수연수는 교육에 관한 특수한 전문기능 또는 특수한 교육실기에 관한 전문강습을, 교육행정연수는 학교경영 기타 교육행정의 이론과 실제에 관한 강습을 분담케 하였다.

한편, 대한교육연합회는 현직 교원의 자질 향상 및 기준학력 미달 교원의 학력수준 향상을 위하여는 교원재교육기관의 운영 필요성을 당국에 요청하고 1964년에 교원대학 설치운영 방안을 마련하여 그 실현을 추진하였다. 1968년6월에 교원교육원령이 공포되고 동년 8월부터 교원재교육 기관으로서 교원교육원이 개설 운영하게 되었다. 그 결과 1969년12월 전국적으로 6개의 교육대학과정과 1개의 사범대학과정을 포함하여 도합 7개의 기관이 교육대학 또는 사범대학에 부설, 운영되었다. 그 당시 수강 인원은 756명에 달하였다. 그러나 교원재교육기관으로서의 교원교육원은 당초의 설립 취지와는 달리 제도적 측면에서, 몇가지 문제점이 지적되기도 하였다.[14]

① 학력 불인정

② 대학 편입학 혜택의 불허

③ 처우상의 혜택 부족

④ 경제적 부담 가중

등의 많은 문제점을 노정하게 되어 그 운영이 어려운 상황에 직면하게 되다가 교원 교육원령 폐지령에 의거 운영이 중단위기를 맞았다.[15]

---

14) 정원식 외, 「한국교원교육제도 변천사 연구」, (서울: 한국교육개발원, 1984), p.10.

15) 대한교련 30년사 편찬위원회, 「전게서」, p.304.

1970년 2월 연수원령이 다시 개정되어 시행되는데 이때 연수원별로 단기 연수를 새로 추가 하였으며 그에 따라 교육행정연수원에서 문교시책등에 관한 단기간의 연수를 실시할 수 있게 되었다. 1972년 9월에 또다시 크게 개정,시행되는데, 그 이름이 교원연수원령으로 바뀌고 교육법상의 교원재교육기관과 교육공무원법상의 연수기관의 성격을 통합하여 초등교원연수원은 교육대학에 중등교원연수원은 국·공·사립의 사범대학(실업계 포함)에 그리고 교육행정연수원은 문교부장관 소속하에 두기로 정하였다.

또 교원연수는 연수의 종별과 연구과정을 규정하여 일반연수와 자격연수로 나누었다. 이때에 처음으로 자격연수를 규정하게 되었다. 이 자격연수도 1급 정교사과정, 교감과정, 교장과정으로 체계화하고, 연수기간을 40일 이상, 이수 시간을 240시간 이상으로 규정하였다. 이 슴은 1974년 3월에 다시 개정되는 데 이 영의 근거가 되는 교육법상 조항의 변경을 반영하고 문교부장관의 소속하에 두었던 교육행정연수원을 국립대학교 사범대학에 두게 되었다.

동년 3월에 전통적인 연수기관과는 다른 중앙교육연수원이 설립되었다. 이 연수원은 교육평가와 교육공무원 및 교육행정을 담당하는 일반공무원의 연수에 관한 사무를 관장하기 위한 기관이었다. 1980년 교육개혁 추진에 따라 교원의 계속교육은 새로운 전기를 맞이하게 되었다 그리하여 연수는 자격연수, 일반연수, 새마을연수, 해외연수를 포함하여 1981년에는 국민 정신교육의 연수가 강조되면서 중앙교육연수원이 교육 전문직, 행정직에 관한 직무연수를 포함하여 정신교육까지 담당하게 되었다.

1983년 11월 교원연수령이 7차 개정되었고, 1987년 2월 28일 교원연수령이 다시 개정되었다. 1987년 개정된 내용을 보면[16] 교원연수원은

대학,사범대학에 부설하되 국립대학, 사범대학 및 교육대학에 부설하는 연수원의 이름과 위치는 문교부령으로 정하고 공·사립의 대학 및 사범대학에 부설하는 연수원은 당해 대학 및 사범대학의 장이 문교부령이 정하는 바에 의하여 문교부 장관의 인가를 받아 설치할 수 있도록 하였다.

특히 문교부장관은 연수원의 지역적 분포 및 연수대상, 인원등을 고려하여 연수원의 수를 제한할 수 있도록 한 것은 특기할 만하다.

종전에는 연수원에 원장과 부원장 각 1인을 두되 원장은 당해 대학의 학장이 겸직하고 부원장은 당해 대학교수 또는 부교수 중에서 학장이 임명하는 것으로 되어 있으나 개정령에는 원장을 두되 원장은 당해 대학, 사범대학 및 교육대학의 교수 또는 부교수 중에서 총·학장이 임명하는 것으로 개정되었다. 그리고 연수기간이 하향 조정되었는데 일반연수의 연수기간을 종전과 마찬가지로 연수를 담당하는 기관의 장이 정하는 것으로 되어 있으나 자격연수의 연수기간은 종전의 40일 이상에서 30일 이상으로 개정되었고 연수의 이수시간도 종전의 240시간 이상에서 180시간 이상으로 조정되었다.[17] 이와같은 교원연수원령의 개정에 대하여 법제처는 초·중등 교원을 동시에 연수대상으로 하는 종합교원연수원을 활용하도록 하고, 현재 40일 이상으로 규정되어 있는 교원자격 연수기간을 30일 이상으로 조정하여 방학중에 연수를 마치도록 함으로써 학교수업의 결손을 방지하려는 것이었다.

대통령령 제12087호로 개정된 교원연수원의 종류가 종래의 초등교원연수원, 중등교원연수원, 교육행정연수원의 3종에서 종합교원연수원이 추가되어 연수원은 4종으로 되었다.

---

16) 교원 연수원령 제2조·7조, 1987.3.1.
17) 정원식 외, 「상게서」, p.11, pp.15-18.

그리고 초등교원연수원은 교육대학에, 중등교원연수원, 교육행정연수원, 종합교원연수원은 대학 또는 사범대학에 부설하되, 국립의 대학에 부설할 때는 문교부령으로 정하도록 하고, 공·사립 대학에 부설할 때는 대학의 장이 문교부 장관의 인가를 받아 설치 하도록 하여 오늘에 이르고 있다.

<표 2-1> 교원연수기관

설립년도	연수기관	비 고
1960	교육행정연수원	서울대학교 사범대학 부설
1964	중등교원연수원	각 시도국립대 부설
1970	중앙교육연수원	
1985	종합연수원	교원대

3) 교원연수제도의 변천 과정[18]

(1) 해방 이후~1952년 : 태동기

해방 이후 1952년까지는 사실상 교원들의 재교육에 힘을 쏟 여력이 없었고 교원의 부족을 충원하는 일이 시급하였다. 그것은 해방과 더불어 일본인 교사가 본국으로 가버리자 한국인 교사는 극소수였고, 그나마 한국인 교사들도 일본말에 의한 교육을 받았기 때문에 대부분이 일제식 교육방법에 익숙해 있는 교원들이었다. 따라서 교원연수프로그램도 전공과목에 대한 심오한 지식이나 교수방법 등의 개선에 관한 것보다는 우선적으로 우리말과 글의 정확한 사용법을 익히고 일본식의 교육이념과 사고 방식을 탈피하는 교육으로부터 출발하였다. 이 시기는 사실상 연수를 위한 구체적인 법적 뒷바침이 없던 시기이다.[19] 다만

---

18) 교육부 교직국 교원연수과, 「교원연수 실무편람」, 1992.9. p.115.
19) 노종희,「교원 현직교육의 발전방향 과 과제」,(서울:한국교육개발원,1982.8), p.12.

1948년12월 31일에 제정 공포된 '교육법' 제74조에 "교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰며 학문의 연찬과 교육의 원리와 방법을 탐구 연마하여 국민교육에 전심전력 하여야 한다"는 규정에 의거 교원의 재교육에 관한 제도적 근거를 마련한 시기이다.

(2) 1953~1960년 : 기초 확립기

1953년에는 비로소 우리의 교원연수가 별도로 연수를 담당할 수있는 임시기관을 설치할 수 있는 법령을 마련해 그 기초를 구축하기 시작하였다. 이 시기의 교원연수의 특징은[20] 첫째 체계적인 강습회의 성격을 갖고 운영되었다는 점이다. 둘째, 미국 교육사절단의 자문, 조언 형식의 재교육이 있었다는 점이다. 우리나라의 교육운영에 대한 미국 사절단의 자문과 조언은 1953년 9월부터 1955년 6월에 이르기까지 3차에 걸친 연수를 통해 이루어졌다.

세번째 특징은 협의회 성격의 연수가 운영 되었다는 점이다.

이 기간은 체계적인 강습회의 운영을 통해 보다 많은 교원들에게 연수의 기회를 제공하려 노력했으며 비록 미국의 도움을 많이 받기는 했으나 연구 협의회의 충실한 운영을 통해 교원연수제도의 기초를 다졌던 시기였다.

(3) 1961년~1971년: 제도 정비기

이 기간의 교원연수를 위한 법적 근거는 1961년에 국무원령 제186호로 제정 공포된 '교육 공무원 연수기관 설치령'과 1964년 대통령령 제1642호로 제정 공포된 '교원연수원령'이다.[21] 이 령에 의해서 1953년에

---

20) 윤팔중, 「새교육 통권 7월호」,(서울: 한국교원연합회, 1991.7), p.84.
21) 노종희, 「전게서」, p.13.

제정된 '교원양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령'은 폐지되었으며 교육공무원 연수기회 부여와 각종 연수기관 설치를 위한 근거가 마련되었다. 이 시기의 특징은[22] 첫째로 대학부설 연수원이 활성화 되었다는 점이다. 두번째는 교원연수가 그 유형별로 분화되기 시작했다는 점이다. 즉 연수의 종류를 일반연수, 특수연수, 교육행정연수로 나누어 일반연수는 교육의 이론, 방법 및 교육내용 변천에 관한 연수를, 특수연수는 교육에 관한 특수한 전문기능 또는 특수한 실기에 관한 연수를, 교육 행정연수는 학교경영 및 기타 교육행정의 이론과 실제에 관한 연수를 실시하였다.

세째는 교원의 자질 향상을 고려한 연수에 주력하게 되었다. 그리고 이 기간에는 대학부설연수원이나 교원교육원 등의 설치를 통하여 보다 제도화된 기관연수의 정착을 위해 노력했던 시기라 할 수 있다.

(4) 1972~1980년 : 발전기

이 시기는 1964년에 제정 공포된 '교원연수원령'을 1972년 9월에 대폭 개정한 것이다.[23] 이는 오늘날까지 교원연수원을 중심으로 한 교원 현직연수를 실시하게 하는 계기가 되었다. 이 시기의 특징은[24] 첫째로 자격연수와 일반연수가 분리 되었다는 점이다. 즉 자격연수 : 2급정교사, 1급정교사, 교감, 교장과정으로 체계화하였으며 연수기간을 40일(240시간)이상으로 규정하였고, 일반연수는 자격취득 이외의 연수를 일반연수로 분류하였다.

두번째는 연수의 유형이 보다 다양화 되었고, 이 시기는 교원연수원 중심의 기관연수가 양적인 면에서 발전할 수 있도록 노력한 시기였다.

---

22) 류진수, 「교육개발」, (서울: 한국교육개발원, 1991.8), p.34.
23) 류진수, 「상게서」, p.35.
24) 권이종, 「국내외 교사양성제도에 관한 연구」, 한국교원대학교, 1989, p.125.

그리고 현행 연수과정의 핵심인 자격연수에 대한 규정이 확고하게 정립되었으며 여러 유형의 연수가 실시됨으로써 교원들로 하여금 다양한 방면의 소양을 제고할 수 있도록 노력한 시기였다.

(5) 1981~현재 : 정착기

1972년에 1차로 개정된 '교원연수원령'은 1974년에 2차로 개정되면서 문교부 장관 소속하에 두었던 교육행정연수원을 국립 사범대학 부속으로 하였다. 1987년에는 종합교원연수원의 설치를 위한 법적 근거 마련을 위해 대통령령 제12087호로 3차 개정을 보게 되었다.[25] 이 시기의 특징은[26] 첫째 지방분권적 연수제도가 정착되었다는 점이다. 둘째로는 특수분야에 대한 연수 프로그램이 활발히 운영되고 있다는 점이다. 예컨대 예능계 분야는 관련 학술기관, 컴퓨터 연수의 경우는 한국교육개발원, 특수교육 분야의 연수는 대학의 관련학과에서 실시하는 등 다양한 과정의 연수가 활발히 운영되고 있다.

또한 이 기간은 각 시도 교원연수원의 활성화를 통한 연수의 분권화 및 기관중심의 연수제도가 정착된 시기이다. 그러나 아직까지 연수기관별 기능 분화에 대한 합의가 다소 미흡한 실정이다. 따라서 이제는 연수의 양적 확대보다는 연수기관의 기능 분화 정착을 통한 질적 제고에 노력을 기울여야 할 시점에 이르렀다고 할 수 있다.

(4) 교원연수원의 설립과 연수 정책

정부는 제6차 경제 사회발전 계획기간(1987-91)에 각 시도교육위원회 산하에 지역단위의 교원연수원을 설치하기 시작하였다.

이미 교육대학및 사범대학에 부설되어 있는 교원연수원이 초등 11개,

---

25) 교육개혁심의회, 「교육개혁종합구상: 최종 보고서II」, 1987, p.150.
26) 교육개혁심의회, 「상게서」, p.151, pp.12-15.

중등 16개, 교육행정연수원 1개 등 28개에 달하며 1985년에는 한국교원대학에 종합교원연수원이 설치되어 1986년부터 운영되기 시작하였음은 이미 논급하였다.[27] 각 시도교위 산하에 신설된 교원연수원은 현재 전국에 설치되어 있다. 이들 연수원과 기존의 대학 부설 연수원과는 기능의 분화에 대한 구체적 설명이 제시된 바 없다. 다만 일부 지역에서는 실질적으로 대학 부설 연수원의 기능을 대체하기 시작하고 있는 실정이다.

신설 연수원은 시설, 전임직원및 재정등의 측면에서 월등한 지원을 받고 있으며 교육 현장의 실제에 중점을 두는 연수를 할 수 있다는 이점이 있는 것으로 보인다. 그러나 직전 양성교육을 전담하는 대학이 현직연수 특히 자격연수를 할 수 없게 된다는 것은 정책적인 모순이 아닐 수 없다. 또한 재정면에서도 낭비가 크고 경우에 따라서는 연수의 질적 저하도 우려되고 있다. 아무튼 교원연수정책의 전환이 새로운 정책논쟁을 야기시킬 공산이 있다고 본다.

3. 教員研修制度의 現況

현재 우리나라에서 시행되고 있는 교원연수는 실시단위를 중심으로 하여 기관중심 연수, 학교중심 연수, 그리고 개인중심 연수로 분류될 수 있다.[28] 기관중심의 연수는 교육부, 시·도교육청,시·군·구 교육청, 시·도 교원연수원, 대학부설 교육연구원, 초·중등교원연수원, 그리고 중앙교육연수원 등의 다양한 연수기관에서 실시되는 각종 연수를 의미한다.

학교중심의 연수는 단위학교 내에서 교직원들의 필요와 요구에 대하

---

27) 정원식 외, 「전게서」, p.12.
28) 노종희, 「전게서」, p.44, pp.13-15.

여 자체의 계획에 의해 이루어지는 연수활동을 의미하며, 그리고 개인 중심 연수는 교사 개인이 스스로의 전문성 제고를 위하여 대학 또는 대학원에 진학하여 수학하거나 교육현장에서 수행하는 각종 자기연찬 활동을 의미한다.

1) 연수의 종류 및 대상

각급 교원연수기관에서 실시하는 교원연수의 종류는 대체로 자격연수, 일반연수, 직무연수 그리고 특별연수 등으로 구분된다. 각 연수의 종류를 연수대상 및 교육내용을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 자격연수

資格硏修는 상급 자격이나 새로운 자격을 취득하기 위한 연수과정으로서 2급정교사과정, 1급정교사과정, 교감과정 및 교장과정으로 구분되어 있다. 자격연수의 연수 기간은 30일 이상으로 하되 그 이수시간은 180시간 이상이다. 자격연수의 대상자는 그 연수과정에 해당하는 교원자격에 관한 "교육법"에 의한 소정의 경력이 있는 자 중에서 당해 교육감이 지명하는데, 구체적으로 그 대상별 자격연수를 보면 먼저 1급정교사 자격연수 대상자는 2급정교사 자격증을 취득한 후 3년 이상의 교직경력이 있는 자 중에서, 1급정교사과정의 연수를 받지 아니하고 2급정교사로 근무한 기간이 오래된 자의 순위로 지명한다(교육법 제79조) 1급정교사 자격연수를 받으면 1호봉의 승급 혜택이 부여된다.

한편 자격연수의 연수과정별 교육내용은 "교원자격연수 표준교육과정"에 준해 설정하고 있다. 교육부는 새로운 표준 교육과정을 개정 발표하고 종래 사용해 오던 표준교육과정 대신에 사용하도록 하였다[29].

---

29) 노종희 외 4인, 「교원연수 표준 교육과정 개발연구」(서울: 한국교육개발원), 1992.12, p.54.

교육부가 제시한 표준 교육과정 개정의 기본 방향은 다음과 같다. 즉 ① 제6차 교육과정 개정 정신을 구현하는 교원연수 교육과정의 개정 ② 과정간의 체계를 확립하여 내용상의 중복을 해소 ③ 학교현장에 적용될 수 있는 연수과정으로 개편 ④ 연수자의 능동적인 참여 기회를 제공 ⑤ 교원 자격과정을 기본모형으로 연수기관에 제공하고 자율적인 선택권 부여 등이다.

<표 2-2> 1급정교사 자격연수 편제

교과 / 영역	교 과 (초등)	시간	교 과 (중등)	시간
교 양	○미래사회의 예견과 대응	4	○미래사회의 예견과 대응	4
	○전통문화의 이해	4	○전통문화의 이해	4
	○정보사회와 컴퓨터	4	○정보사회와 컴퓨터	4
	○환경과 교육	4	○환경과 교육	4
	○선택교과(연수기관자유선택)	4	○선택교과(연수기관자유선택)	4
	소 계	20	소 계	20
교 직	○교사론	4	○교사론	4
	○아동의 문제와 지도	4	○청소년의 문제와 지도	4
	○특수아동의 이해와 교육	4	○교육개혁의 동향	4
	○교육개혁의 동향	4	○모자교육의 동향과 수업 설계	4
	○교육과정 편성과 수업설계	4	○교육과정편성과 운영의 실제	4
	○학급경영의 실기	4	○학급경영의 실기	4
	○교육공학의 실제	4	○교육공학의 실제	4
	○교육법규	4	○교육법규	4
	○선택교과(연수기관자유선택)	4	○선택교과(연수기관자유선택)	4
	소 계	36	소 계	36
전 공	○각 교과의 교육과정, 교수방법 및 평가	104	○각 교과의 교육과정, 교수방법 및 평가	104
	○특별활동	8	○특별활동	8
	○통합교육의 이론과 실제	4	○통합교육의 이론과 실제	4
	○선택교과(연수기관자유선택)	8	○선택교과(연수기관자유선택)	8
	소 계	124	소 계	124
	총 계	180	총 계	180

1급정교사 자격연수 과정은 각급 학교의 중견 교사로서 교과교육, 특별활동, 학생 생활지도, 담당하는 교과목에 관한 전문적인 이해와 학급관리자로서의 능력을 기르고, 나아가 미래사회에 적응할 수 있는 새로운 교사상을 정립하는데 목표를 두고 있다. <표 2-2>에서 개정된 표준교육과정에 따라 1급정교사 자격연수의 경우는 18시간에서 20시간 교직이 28시간에서 36시간으로 늘어났고 전공은 134시간에서 124시간으로 10시간 축소되었다.[30] 교감 자격연수 과정은 교감의 역활 수행에서 요구되는 일반적 교양 및 직업적 자질을 갖춤으로써 학교경영의 실무와 교내 장학지도 능력을 함양하는 데 목표를 둔다.

(2) 일반연수

일반연수는 교직 이론 및 방법 등에 관한 일반적 교양을 높이기 위한 연수이다. 일반연수의 과정과 내용은 연수원장이 교육감과 협의하여 정한다. 일반연수의 연수기간은 10일 이상으로 하되 그 이수시간은 60시간 이상이어야 한다. 일반연수의 연수대상자는 당해 교육감 또는 소속기관의 장이 지명한다.

(3) 직무연수

직무연수는 직무수행과 직장 적응에 필요한 능력과 자질 배양을 위한 연수이다. 직무연수의 연수과정은 직무 수행능력의 향상을 위하여 교육부장관이 필요하다고 인정하는 자, 또는 교육공무원법 (제45조 제6항)의 규정에 의하여 휴직하였다가 복직하고자 하는 여교원을 대상으로 한다. 그리고 직무연수의 내용과 기간은 당해 교원연수원장이 정하

---

30) 한국교원연구회, 「교원교육체계확립을 위한 종합전략의 모색」 (세미나보고서, 1983), p.13.

나, 직무연수의 연수대상자는 당해 교육감 또는 소속기관의 장이 지명한다.

(4) 특별연수

특별연수는 국가 또는 지방자치단체가 계획을 수립하여 교육공무원을 국내·외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정한 기간동안 연수를 받게하는 것을 의미한다.

2) 교원연수 교육내용

1961년 교육공무원연수기관 설치령에는 "교수내용을 다음과 같이 규정하였다. 즉, 교육행정연수원은 교육행정에 관한 기법을 교수하고 교원연수원은 교육의 실제에 관한 이론과 방법을 교수한다"[31]

그와 함께 교원연수의 교육과정과 기타 운용에 관하여 필요한 사항은 문교부령으로 정하기로 규정하였으나 1972년 12월 29일까지 이에 따른 문교부령은 마련되지 않았다.

1972년에 개정된 교원연수원령에는 일반연수의 내용은 연수를 담당하는 기관의 장이 정하고, 자격연수의 과정은 2급 정교사과정, 1급 정교사과정, 교감과정, 교장과정으로 구분하되 그 연수대상과 내용은 문교부령으로 정한다고 규정되었다. 이에 따라 1972년 12월 29일에 처음으로 공포, 시행된 교원연수원령 시행규칙의 제7조 제1항에 연수과정을 밝혔다.

중등교원연수원의 교육과정 시간 배정기준은 초등의 경우와 거의 동일하다. 첫째, 1급 및 2급 정교사 자격을 취득하기 위한 연수의 교육과정은 초·중등 교사의 경우 모든 전공분야에 각각 65.8%, 58.1%로서 가

31) 교육법전편찬회편, 「교육법전」 (서울: 교학사, 1994), p.631.

장 큰 비중을 두고 있으나 중등보다 초등이 더 전공분야를 강조하는 점이 특이하다. 연수시간은 평가 20시간을 합하여 260시간을 기준한다.

다음, 교감자격연수는 교육과정의 구성비는 전공 53.5%. 교양 30%, 교직 16.5%의 순이나 전공분야는 교장연수보다 더 비중을 두고 있는 편이다. 그리고 총 연수시간은 240시간이고 평가를 합하여 260시간이다. 교장자격연수는 전공 40%, 교양 29.6%, 교직 23.1%, 교과 교육 7.3%의 순으로 되어 있다.

1987년 2월 28일 교원연수원령이 개정됨에 따라 연수 시간을 조정해야 할 필요가 있고 그동안 교원연수에 관한 문제점이 제기되어 왔던 바 그 중 양성과정, 1급정교사 자격연수과정, 교감 및 교장자격연수 과정간 체계 유지와 중복 배제 및 현장교육의 요구를 반영하기 위해 문교부는 1987년 5월 15일 교원자격연수 표준교육과정을 개정, 제시하였다.

첫째, 1급정교사 자격을 취득하기 위한 연수의 교육과정도 <표 2-3>과 같다. 초·중등 교원의 교과주제 및 시간배당이 같고 전공분야는 74.4%, 교직영역 15.6%, 교양영역 10%로 전공영역 비중이 확장된 것이 특징이다. 따라서 1983년의 시간 배당 기준과 큰 차이가 있다.

둘째, 초·중등 교감, 교장자격과정 연수내용은 <표 2-4>와 같다.

이 표에서와 같이 교감자격연수의 교육과정의 구성비는 교양 16.7%, 교직 33.3%, 전공 50%로 되어 있어 1983년의 교과과정 보다 교직 영역을 강화하고 있다. 또한 교장자격연수의 경우 교양 22.2%, 교직 22.2%, 전공 50%, 교과교육 5.6%로 되어 역시 전공영역이 강화된 것이 특징이다.

<표 2-3> 초·중등 1급정교사 자격연수과정

영역 \ 교과	교 과 (초등)	시간	교 과 (중등)	시간
교 양 (10%)	○국민정신의 함양(1)	4	○국민정신의 함양(2)	4
	○교육자의 사명의식(1)	4	○교육자의 사명의식(2)	4
	○우리의 문화적 전통(1)	4	○우리의 문화적 전통(2)	4
	○미래사회의 예견과 대응(1)	4	○미래사회의 예견과 대응(2)	4
	○독서과제 토의(1)	2	○독서과제 토의(2)	2
	소 계	18	소 계	18
교 직 (15.6%)	○아동의 이해	8	○청년의 이해	8
	○초등교육의 본질	4	○중등교육의 본질	4
	○교직자의 생애(1)	4	○교직자의 생애(2)	4
	○수업기술(1)	8	○수업기술(2)	8
	○교육관련 법규(1)	4	○교육관련 법규(2)	4
	소 계	28	소 계	28
전 공 (74.4%)	○9개 교과 ○특별활동 ○통합교육 ○유아교육·특수교육 중 택1	134	○중학교 12개 교과 및 고등학교 13개 교과 중 담당교과 ○특별활동·생활지도 중 택1	134
	소 계	134	소 계	134
100%	총 계	180	총 계	180

※ 각 영역별 평가시간 및 방법은 연수기관의 장이 정한다.

(자료 : 문교부, 「교원자격연수 표준교육과정」, 1986, p.6.)

<표 2-4> 교감, 교장자격 연수과정 (초·중등)

영역 \ 교과	교 과 (초등)	시간	교 과 (중등)	시간
교 양	○국민정신의 함양(1)	4	○국민정신의 함양(2)	8
	○교육자의 사명의식(1)	6	○교육자의 사명의식(2)	8
	○우리의 문화적 전통(1)	8	○우리의 문화적 전통(2)	12
	○미래사회의 예견과 대응(1)	8	○미래사회의 예견과 대응(2)	8
	○독서과제 토의(1)	4	○독서과제 토의(2)	4
	소 계 (16.7%)	30	소 계 (22.2%)	40
교 직	○교육이론의 현장적용	36	○교육학의 연구동향	30
	○교육연구	24	○교직의 사명	10
	소 계 (33.3%)	60	소 계 (22.2%)	40
전 공	○학교행정 실무	22	○교육발전론	12
	○장학지도론 (1)	22	○장학지도론(2)	12
	○인간관계론	10	○초등(중등) 교육론	6
	○교육과정의 구조와 운영	20	○학교행정연구	35
	○현장교육문제 탐구(1)	10	○현장교육문제 탐구(2)	15
	○자율활동	6	○자율활동(2)	10
	소 계 (50%)	90	소 계 (50%)	90
교과교육			○교과교육학	
	소 계		소 계 (5.6%)	
100%	총 계 (100%)	180	총 계 (100%)	180

※ 각 영역별 평가시간 및 방법은 연수기관의 장이 정한다.

(자료 : 문교부, 「교원자격연수 표준교육과정」, 1987, p.7)

4. 外國의 敎員硏修制度

교원연수교육 강화를 위한 노력은 선진 제국에서도 계속되고 있다. 그 주요 사례를 국가별로 고찰해 보기로 하자.

1) 미국의 교원연수제도

미국의 교원연수교육은 대학에서 담당 및 실시하는 경우와 교육위원에서 기획, 운영되는 것으로 대별할 수 있다.[32] 이러한 교원연수교육에 대해 미교육위원회는 다음과 같이 그 뜻과 목적을 규정하고 있다.

"현직교육이란 일정한 직업에 종사하는 기간에 그 직업인에 의해서 행하여지고 직업적 개선을 위해서 마련된 모든 활동을 포함한다"[33]라고 규정하고 그 목적으로는,

① 학교 제도에 관계하는 전체교원의 계속적인 발전을 촉진시킨다.[34]

② 교사 및 다른 직원의 부족한 기초소양을 보충해 준다.

③ 특수학교에 새로 부임하거나 새로운 직책을 담당하거나 다른 직업에서 교직에 전환해 온 교사들을 도와 준다고 제시하고 있다.

이러한, 계속적인 직업 발전을 위한 활동을 현직교육(inservice education)이라고 부르며[35] 그 표현 대신에 계속적인 직업발전이라고 부르는 이도 있다.

---

32) 이규한, 「외국의 교원양성과 연수제도」(문교월보 1972 12월호), p.55.
33) Conklin, J., Hypertext, 1987, p.17.
34) Conklin, 「상게서」, p.41.
35) 문교부, 「유치원·초·중등 교원 연수지침」, 1982, p.7.

(1) 대학에서 관리하는 경우.

미국의 현직교원들에는 학사호는 교원의 기초자격일 뿐 종신보장은 아니다. 교원자격 경신은 5년마다 필요하며, 그 5년간에 대학에서 매년 적어도 3단위 이상 취득하고 있으며, 지역에 따라 15단위 이상의 취득이 조건이 된다.[36]

그리고 학사호에 30단위가 가해지면 봉급표의 '스케일'을 일단 유리하게 올릴 수 있으며, 그것이 '마스타' 학위취득이 되면 다시 일단계 진급할 수 있는 셈이 된다. 그리하여 현직교육에 그 관계가 아주 직접적이기 때문에 직능적 성장은 물론 의욕 증진과 거의 동의어로 생각되고 있다. 따라서 연수 활동이 능동적으로 전개되는 원천이 되고 있다.[37]

(2) 교육위원회에서 관리하는 경우

이는 필요시에 개설되는 강습회로서 단기적인 강습이 주가 된다.[38] '커리큘럼'의 개정과 새로운 모델유형에 관하여 전개되는 강습회의 출석은 의무적이다. 신분이나 급여에도 직접적으로 관계되며 승급 시기의 연기나 감봉의 경우도 있다. 미국에 있어 각종 현직연수 교육의 참가경비는 자부담이 원칙이고 국가의 중점 교육 정책에 관계되는 영역의 참가는 연수 장려금이 교부되는 경우도 있다.[39]

---

36) Hight. G., The art of teaching (N.Y: Division of Random House Inc., 1950), p.45.
37) 장석운, 「교원 재교육 연수제도 연구 교육자료」(서울: 한국교육개발원, 1984), p.15.
38) L. W. Anderson, Administration (Boston: Allyn and Bacon, 1971), p.75.
39) 국회도서관 입법조사국, 「주요국의 교원양성제도,미국교원의 현직교육」(입법 참고자료 제93호), pp.65~66.

2) 일본의 교원연수제도

일본의 경우도 교육이 국가적인 과제로 되어 있음은 다른 선진제국과 다를 바 없으며 이 과제를 풀어가는 관건으로서 교사의 자질 능력의 문제가 특히 중요성을 띠고 부각되고 있다.[40] 교육개혁이 정착되어 가고 있는 가운데 그것을 추진하는 역할을 맡고 있는 교원의 재교육이 불가피하다는 인식, 말하자면 교사교육의 평생교육화의 인식이 교육과 관련된 각 분야에 팽배해 있는 것이다.

당연한 결과로서 현직교육제도의 개혁이나 정비가 당면 과제로서 제기되고 있어서 많은 교육관계단체나 심의회가 현직교육의 개혁에 관한 제안들을 하고 있고, 그 제안을 둘러싼 논의도 활발하게 전개되고 있다. 1972년에 교육직원양성심의회는 교직에 요청되는 자질과 능력에 관해서 양성 단계에서 뿐만 아니라 교원으로서의 체험이나 연수의 과정을 통해서 형성과 향상이 꾀해져야 할 것이다라고 지적하고 대학에서 완성품을 만들겠다는 생각은 버려야 한다고 하고 있다.[41]

중앙교육심의회는 1978년에 교원의 자질 능력의 향상에 관해서 라는 답신을 발표한 바 있다. 그 속에서 교원연수의 개선책에 관해서 다음과 같이 지적하고 있다. 즉 교원의 자발적인 연수를 장려하기 위하여 교내 및 학교간에 있어서의 연수활동이 보다 활발하게 이루어질 수 있도록 배려할 필요가 있다[42]고 한 것이다. 그 전까지는 교원연수가 논의되는 경우를 보면 관점에 있어서 두 가지의 형태가 있는 것 처럼 보였다. 하나는 지방공무원법이나 교육공무원특례법의 규정을 꺼내들고 고찰하는 경우로 연수에 관한 교육행정 쪽의 조치나 임무를 중심으로 해서 그

---

40) 연수논총 제5권, 「교원 현직 연수제도」 (서울: 중앙교육연수원, 1987), p.133.
41) 岩下新太郎, 「現代の敎師」 (東京: 有信堂, 1984), p.6.
42) 岩下新太郎, 「上揭書」, p.7, pp.20-22.

조치와 교원과의 관계, 다시 말해서 연수참여의 방식을 검토하는 것이 많아 연수를 제도면에서 해명하는 경우가 주종을 이루었다.

교사가 교육을 실천하는 가운데 당면하게 되는 여러가지 문제들에 어떻게 대처해야 할 것인가 하는 자세에 관해서는 부족한 점이 많았다. 이러한 상황 속에서 중앙교육심의회의 답신은 주목 할 만한 제안을 한 것이 된다. 그것은 교원연수에 관해서 자발적인 연수를 추진하기 위하여 교내 및 학교간에 있어서의 연수를 활발하게 할 것을 제안하고 있기 때문이다. 문부성이 주체하는 연수에는 교원의 해외파견 전달강습 등이 있으며 교육위원회가 주체하는 것에는 신임교원연수, 취임 5년교원연수, 신임교장(감)연수 등이 있어서 다채롭게 행해져 왔다. 이러한 행정기관이 실시하는 연수는 그 나름대로의 성과를 올리고는 있으나 답신은 그와는 별도로 교내 및 학교간에 있어서의 연수활동의 추진을 제안했던 것이다.

교내에서의 연구활동은 어떠한 형태로든 모든 학교에서 이루어지고 있으며 학교간의 공동연구도 일부에서는 이루어지고 있으나 그 활성화를 위한 방책을 마련해야 한다. 이 제안은 문부성의 예산편성에 즉각 반영되어 그 다음해에 그를 위한 경비가 계상되고 학교현장에서의 구체적인 방법의 연구와 교장(감)의 리더쉽이 중요한 테마로 등장하기도 한다. 현직연수가 어떻게 제도화 되어 왔나 살펴보면 일본의 교육공무원특례법 제19조는 교육공무원의 연수를 일반공무원연수와는 다른 특정부분을 규정하고 있다.[43]

제20조 1항 : 교육공무원에게는 연수를 받을 기회가 부여되지 않으면 안된다. 2항 : 교원은 수업에 지장을 주지 않는 한도내에서 기관장의

---

43) 以下의 部分은 主로 學校經營實踐講座 4.“敎職員の指導と管理”(東京: 第一法規, 1981)에서 拔萃하여 再編成한 것임

승인을 얻어 근무장소를 떠나 연수를 할 수가 있다.44)

교원연수는 교직을 수행해 나아가는 데 있어서는 빠뜨릴 수 없는 것으로 연수의 실시에 관해서 임명권자가 계획을 수립하고 실시할 것을 의무로 규정하고 있다.45) 일본의 경우 시정촌교육위원회는 도도부현위원회가 행하는 현비부담 교직원의 연수에 협력하지 않으면 안된다는 규정을 세워 도도부현교육위원회와 시정촌교육위원회가 상호협력하여 교직원의 연수를 추진하게 하고 있다.46)

일반적으로 교원연수에 관한 소관 교육위원회의 직무권한에 대해서는 지방교육행정법에 교장, 교원, 기타 교육관계 직원의 연수에 관한 규정에 따라 문부대신의 도도부현 또는 시정촌에, 도도부현 교육위원회의 시정촌에 대한 지도, 조언, 원조로서 동법에 "교육관계직원의 연구집합, 강습회, 그밖의 연수에 관하여 지도 및 조언을 하고 또는 이와 같은 것들을 주최할 것"이라고 규정하고 있다. 문부성 설치법에도 "교육직원의 연수에 관해서 연락하고 원조할 것".47) 이상과 같이 중앙정부, 도도부현, 시정촌 등 각급의 교육행정기관이 각각 교원의 연수활동 촉진에 노력해야 할 것임을 규정하고 연수를 중시하고 있음을 알 수 있다.

교육위원회는 연수의 의무가 있으므로 연수회나 강습회의 실시 교원의 파견연수의 집행, 교육센터, 도서관 등 시설 설비의 정비 그밖의 다양한 시책 중, 자기 지역사회에 적절하고 효과적이라고 생각되는 방법을 선택하여 실시해야 한다. 연수의 기회에는 교원이 자주적으로 선택해서 자기를 성장시켜가는 것도 있고, 교육위원회가 연수를 기획, 개최

---

44) 문교부, 「교원연수 중·장기 발전계획」, 1982, p.25.
45) 海老原治, 「教育政策의 理論」(東京: 新評論社, 1976), p.45.
46) 海老原治, 「上揭書」, p.48.
47) 山川雄巳 外, 「教員研修 白書」(東京御茶の 水書房, 1976), p.115.

해서 교원이 자유로 참가하게도 한다. 감독기관인 교육위원회가 교원의 실태에 맞는 연수회를 기획하여 연수명령을 내려 참가시키는 일도 물론 없지는 않다. 그러나 이 경우는 극히 드문 일로 어디까지나 교원의 자주적, 자율적 선택에 일임한다는 것일 것이다.

그러한 이유에서인지 교직원의 현직연수에 관하여 다룬 일본 국내의 연구물들은 연수의 형태 구분에 있어서도 자기연수 내지는 개인연수를 토대로 하고 있다.[48] 즉 기본적으로는 개인연수와 집합연수로 분류할 수 있다.

집합연수에는 중앙정부나 도도부현 등의 행정기관이 실시 하는 연수, 교육연구단체가 행하는 연수, 학교를 단위로 해서 전교원이 참가해서 직무로서 실시되는 교내연수 등이 있으며, 이것들을 복무와의 관계에서 분류한다면 직무명령에 의한 연수, 근무시간 외의 연수, 국내유학, 해외파견 등의 장기연수 등의 네 종류로 나누어 볼 수 있다. 문부성의 연수사업 가운데 주요한 것을 든다면,[49]

① 교원연수사업비 보조 : 신규채용교원 사업비 보조, 교직 경험자 연수

② 교장 및 중견교원연수회 : 교장의 중앙 연수회, 중견 교원연수회

③ 교원 해외파견 연수

④ 초·중고 실기 강좌

⑤ 국립 교육회관 보조

3) 英國의 교원연수제도

영국교원의 현직교원의 교육은 1971년에 발간된 제임스 보고서를 기

---

48) 奧田眞丈, 永岡順 編著, 「現代學校敎育全集 17. 敎職員の硏修」(東京: 第一法規, 1985), p. 53.

49) 國會圖書館 立法調査局 「英國敎育의 現職敎育」(서울: 培英社, 1985), p. 159.

점으로 큰 전환점을 맞았다. 이 보고서는 교사교육 개선을 위한 중요한 제안을 했으며 특히 현직교육 개혁에 초점을 맞추었다.[50] 이 보고서를 기초로 하여 영국정부는 1972년 교육백서를 발표하고 구체적 대안을 제시하였다. 현재 실시중인 교원 현직교육체제 중 특기할 만한 것을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 시보기간을 설정 운영한다. 일단 공립학교에 임용된 교사는 사립 학교에서의 경험이 아무리 많더라도 일단 1~2년간의 시보기간을 통하여 교사로서의 적격성 여부를 판정받는 동시에 직전 교육에서 배운 이론을 실제와 접합하여 자질을 심화시킨다.[51] 교사로서의 도입 교육의 성격을 띠는 시보제는 학교와 교원양성기관과 교원센터 등이 유기적으로 결합하여 그 효율성을 높이기 위해 노력하고 있다. 즉 시보교사는 근무시간의 1/5을 현직교육에 할당할 수 있도록 시간이 주어져야 하며, 그외의 일상 근무량을 경감해서 일반 전임 교원의 3/4정도의 근무량이 되도록 배려하며, 그들을 담당하여 지도할 전문 지도교사를 지명하여 개인적으로 지도 및 도움을 받을 수 있게 하고, 시보교사를 위한 코오스를 대학이나 교원센타에 개설한다. 그리고 일년간의 시보기간을 평가하고 미흡하다고 판정되면 기간을 반년 연장하기도 한다.[52]

둘째, 교원 현직교육을 위해 교사양성체제를 크게 재조직 하였다.

즉, 고등교육인 대학과 같은 새로운 형태의 교육기관을 설립하고 교사양성을 위한 정원의 1/5을 교사 현직교육에 활당하였다.

셋째, 방송통신매체와 개방대학을 통한 현직교육 실태, BBC와 개방

---

50) Barnard, Chester I, The Functions of the Executive (Harvard university press, 1939), p.50.

51) Cogan, Morris L., Clinical Supervision (Boston: Houghton Mitth Co., 1975), p.43.

52) 張銀玲, 「英國敎師 敎育制度의 發展過程에 대한 硏究」(서울: 한국교육개발원, 1982), p.40.

대학은 교원 현직교육을 제공하는 주요 기관이 되고 있다. 즉 BBC는 교사들이 학급에서 사용할 수 있는 많은 라디오 및 TV방송 프로그램을 방영할 뿐만아니라 교원양성과 현직교육에 직접 관계되는 프로그램도 제작 방영한다. 그리고 개방대학에는 많은 교사들이 학위과정 또는 비학위과정에 참여하고 있다.[53]

네째, 교원센터의 활용.

교원센터는 교사의 교사에 의한 교사를 위한 센터이다.

그것은 전문가로서의 교사들이 모여 대화를 하는 광장이며, 그들의 전문성을 심화시키는 데 매우 유익한 곳으로 활용되고 있다.

그러나 교원센터 운영에 문제가 없는 것은 아니다. 예컨데 교사들이 근무시간 이외에 센터 활용에 참여하는 데도 부담이 따르게 되며 따라서 이용율이 낮으며 현직교육의 장소로서는 교원센터 보다는 대학을 선호하는 경향을 드러냄으로서 문제를 안고 있다.

4) 프랑스의 교원연수제도

프랑스는 1979년 4월 당시의 신임 문교장관 부우락크는 사범학교의 발본적인 개혁의 구상을 밝혔다. 그 해 9월 신학기부터 시행케 했다.[54] 그 골자를 보면 ①교직과정을 3년으로 연장한다. ②이론과 실천을 더 단단하게 결부시킨다. ③학점제를 도입해서 학습의 개별화, 유연화를 꾀한다. ④대학과의 계약에 의하여 협력 관계를 긴밀하게 한다. ⑤사범학교를 각 현에 하나씩 종합교육센터로 재편성하여 교원이나 일반인의 평생교육을 실시한다. 이로 인해 교원들의 현직교육이 초·중등교원의

---

53) 張銀玲, 「上揭書」, p.45.

54) "프랑스의 現職研修, 國立敎員研究所論 文集" 第30集 (各國 敎育의 比較研究, Ⅵ. 敎員養成), 1962. p.116.

일원화, 고유성 및 대학의 관여방식 등이 어떻게 구체화될 것인가 하는 문제가 결정되었던 것이다. 학교제도의 복선형이 청산되어가고 있는 프랑스에 있어서 교사교육만은 여전히 복선형으로 남아 있고 교사의 자격취득 요건이나 채용방식도 복잡하게 이루어져 있다.[55] 그러나 몇가지 공통적인 것은 준비교육의 코오스가 대단히 좁고 전문적이라는 것, 직업기술교육의 경우에는 준비교육을 양성기관에서 받은 사람뿐만이 아니라 현직교육의 경험이 자격증 취득시험시 요구되기도 한다.

현직연수에 한정해 살펴보면,

(1) 초등교육 단계 교원의 계속교육

① 자격향상을 위한 연수

가. 꼬레에쥬의 보통교과 담당교원이 되기 위한 2년간의 연수

나. 교원양성센터에서 하는 전문교육

다. 부적응아 교원자격증 취득을 위한 연수

라. 학교 심리원이 되기 위한 2년간의 심리학연수

② 초등교육 혁신에 기초한 현직교육

③ 평생교육으로서의 계속교육

가. 장기연수(3개월): 교육혁신의 전 측면을 연수내용으로 한다.[56]

나. 중기연수(6주간): 한 교과든 특정한 테마이든 영역을 정한 연수

(2) 중등교육 단계의 교원의 계속교육

① 보통교육 담당 교원의 경우

---

55) 노종희 외, 「교원현직교육의 발전방향과 과제」 (서울: 한국교육개발원, 1982), p.110.

56) 노종희, 「상게서」, p.112.

가. 교과별 연수

나. 교육제도 개혁, 교육과정 개정시의 연수

② 사학 기술교육 담당 교원의 경우.

가. 기술교육 꼬레에쥬 교원의 연수활동

나. 현대 수학의 재교육

다. 보조 교원을 위한 특별교육

라. 사학기술 연구센타의 활동

이외 별도 연수교육도 시도되고 있다.[57] 그것은 산업현장에서의 교원 연수이다. 이 연수의 목적은 교원의 직업적인 완성보다는 오히려 경제생활에의 감각을 높이고 현실과의 직접적인 접촉에 의한 교육방법의 적응에 있다. 각급 학교교원 및 각종 교육행정직원이 함께 참가하여 전일제로 실시되는 8개월간에 걸친 연수이다. 이상 프랑스의 교원 현직교육의 실태를 살펴 본 바, 다채롭게 전개하고 있는 현직교육을 요약 분류하면 ①교육제도나 교육과정의 개선 및 교육방법의 채택, 보급에 알맞은 연수 ②전통적으로 사회적 승진을 위한 연수 ③계속된 교육계획 등의 세 종류로 나누어 볼 수가 있다.

5. 教員研修制度의 運營 實態

1) 일반연수제도의 운영 방향

일반연수는 변화하는 교육의 새로운 이론및 방법등에 관한 일반적 교양을 높여 순수한 자질 향상을 위한 연수로서 자격연수에 비하여 비교적 짧은 기간에 실시되고 있고, 일반연수의 목표는 교원의 전문성을

---

57) Allison, Graham T., Essence of Decision, (Boston: Little, Brown and Company, 1971), p.111.

향상 시키기 위하여 실시되며, 교육공무원과 교원연수원령에 의하면 일반연수를 통하여 자질을 향상하고 투철한 교직관과 사명감을 함양 하는 것을 목표로 운영되고 있다.[58]

2) 연수 대상자 선정

교원연수원령 시행규칙 4조와 교육부 연수지침에 의하면 일반연수 대상자는 소속 교육위원회의 교육감 또는 소속 기관의 장이 지명하도록 되어 있다.[59] 일반 연수의 기회가 균등하게 부여되기 위하여 근무기간이 오래 된자의 순위로 지명하고 있었다. 그러나 학력, 경력, 연수과정의 내용에 따라 다소의 차이는 있다.[60]

3) 교원연수기관의 현황

현재 우리나라는 교원연수원령에서 규정하고 있는 네 종류의 연수원 이외에 중앙교육연수원과 지방교원연수원이 있으므로 여섯 종류의 연수원이 있다. 연수원의 수는 <표 2-5>와 같다. 국립교육대학에 부설된 연수원은 11개, 국립사범대학 및 대학,한국 교원대학에 부설된 연수원 수는 16개 인데 이를 계열별로 보면 사범계가 10, 공업계 4, 농업계와 수산계가 각각 1개씩이다. 그리고 지방교원연수원은 경기 율곡교육원, 충북 단제교육원, 제주 탐라교육원등을 합하여 14개가 되며 전국적으로 총 44개이다.

---

58) 정태범, 「교원의 현직교육정책」(한국교육학회 세미나 보고서, 1988), p.88.
59) 김돈식, 「교원의 일반연수제도 개선에 관한 연구」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 1988, p.21.
60) 김돈식, 「상게서」, p.25, pp.12-15.

<표 2-5> 교원연수기관 현황 (1993. 10. 현재)

종 류	연수원수	연수대상	개원년도	비 고
1. 교육행정연수원	1	교장(감)	64. 2.21	서울대학교 사범대학 부설
2. 중앙교육연수원	1	교장(감) 전문직 일반직	70. 2.20	독립기관
3. 초등교원연수원	11	초등교원	64. 2.21	국립교육대학에 부설
4. 중등교원연수원	16	중등교원	64. 2.21	사범계 10 농업계 1 공업계 4 수산계 1 국립사범대학 및 대학에 부설
5. 종합교원연수원	1	교(원)장 초·중등교원	86.11. 7	한국교원대학교
6. 지방교원연수원	7 3 1 1 1 1	각급교원 일반직	87 : 3개 88 : 1개 88 : 2개 89 : 1개 90 : 2개 86.11.19 88. 상 87. 6.10 91	부산, 전북, 전남 경북 서울, 경남 강원 대구, 광주, 충남 경기 율곡교육원 충북 단제교육원 제주 탐라교육원 경기 교원연수원
총 계	44			

(자료 : 중앙교육연수원, 연수논총 5권, p.60)

4) 교원연수의 규모

과거 5년간의 연수 실시규모를 보면 다음의 <표 2-6>과 같다.[61]

61) 교육부 교원연수과, 「교원연수제도 개선 방안」, 1993, p.27.

1989년부터 1993년 기간동안 교(원)장 자격연수의 경우 매해 천명 이상이 이 연수과정을 이수하여 연인원 6,767명이 연수를 받았다. 교감자격연수는 같은 기간 동안 9,297명이, 그리고 1, 2급 정교사 자격연수 과정의 경우는 7만 여명 이상이 이수하였다. 같은 기간동안 일반연수의 경우는 165,898명이 과정을 이수하였다.

자격연수와 일반연수 두 과정을 합하면 지난 5년 기간동안 총 258,131명의 교원이 연수과정을 이수하였다. 매해 어느 정도의 교원들이 자격연수과정이나 일반연수 과정을 이수했는지를 보면 1991년에는 총 교원의 약 10%정도에 불과했으나, 1992년에는 18.8%, 그리고 1993년에는 18.1%로 나타났다. 따라서 자격, 일반연수이외의 각종 연수를 합하여 보면 대체로 교원 5명당 1명 정도가 매해 각종 연수과정을 이수하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-6> 연도별 교원연수 이수 현황

( ) : %

구 분	계	89	90	91	92	93
총 계	258,131 (16.2)	51,876 (17.8)	47,823 (15.7)	33,983 (10.6)	61,393 (18.8)	63,056 (18.1)
자격연수	92,233	17,052	15,781	18,906	20,214	20,280
교 장	6,767	1,086	1,012	1,480	1,701	1,488
교 감	9,297	1,537	1,674	1,988	2,068	2,030
1·2정 교사	71,377	12,386	14,600	15,792	15,764	71,377
교도교사	3,763	1,015	507	590	653	998
사서교사	1,029	588	202	239	-	-
일반연수	165,898	38,824	32,042	15,077	41,179	42,776
총 교원수	1,587,575	291,096	303,874	310,820	325,820	347,583

5) 연수교육의 문제점과 개선방향

교원의 현직교육은 교사양성교육에 못지 않게 교육부는 매년 막대한 예산을 투입하여 각급 학교 교원들에게 각종 연수교육을 실시하고 있다. 그러나 현직교육에 투입되는 재정과 노력, 그리고 시간에 비하여 현직교육을 통하여 얻어지는 성과는 미미한 것이 사실이다. 이에 따라 현행 교원 현직교육이 지니고 있는 문제점을 살펴보고 그에 대한 개선방향을 모색해 보자.

첫째, 연수교육과정의 문제이다.[62]

교원연수원령에는 자격연수과정에 관해서 연수내용의 수준과 수업시간수만이 명시되어 있어 동일한 연수과정에 있어서 연수기관이나 연수담당교수에 따라 연수내용이 각각 다르게 운영되어 왔다. 다행히 최근에 교육부가 연수교육과정을 편성, 시달하고, 교원연수를 위한 통일된 교재를 작성, 시달하여 그에 따라 연수를 실시하도록 하고 있다. 반면에 취직 전의 교사양성교육과의 연계성, 연수내용의 중복현상, 이론중심의 연수내용 등이 미흡한 점으로 지적되고 있다.

둘째는 현직연수의 기회가 제한되어 있다.[63] 대체로 교원의 연수 기회가 제한되어 있어 제 때에 필요한 현직연수가 이루어지지 않고 있다. 구체적으로는 국·공립학교의 교사보다는 사립학교의 교사에게 연수의 기회가 적게 주어지고 있고, 교과목에 따라서도 연수의 기회가 다르게 주어지고 있어 교원들에게 불공평한 연수가 실시되고 있는 형편이다.

셋째는 장학직과 연구직 종사자의 현직연수 업무가 소홀히 취급되고 있는 점이다.[64] 처음으로 장학직이나 교육연구직에 임용되는 이들에게

---

62) 노종희, 「전게서」, p.115., pp.20-25.
63) 부산직할시 교원연수원, 「교원연수원 요람」, 1988, p.150.
64) 김영찬, 「교원연수제도의 현황과 문제점」(서울: 교육과학사, 1979), p.13.

는 그 직무에 관한 예비적인 현직연수가 필요하다. 또 장학직과 교육연구직은 그 직무의 성격으로 봐서 사실상 사전교육이 절실히 요구되고 있다. 그럼에도 불구하고 장학직이나 교육연구직에 처음으로 임용되는 이들에 대한 사전교육이나 직무수행 중의 교육이 거의 실시되지 않고 있다.[65]

넷째는 교육행정을 담당하고 있는 사무직 종사자에 대한 현직교육이 실시되어야 하겠다.[66]

다섯째는 대부분의 현직연수가 형식화되어 있다.[67] 현직 연수가 주로 여름방학 동안에 집중 대량으로 실시되는 반면, 교원연수원의 시설이 미비하고, 강사들의 과중한 부담으로 현직연수에 규정된 시간만을 채우는 형식적인 방향으로 치우치는 것 같다.

마지막으로, 연수성적의 평가기준이 일정치 않다는 점이다. 연수교육기관에 따라 상이한 평가를 하고 있는 것이 문제로 지적되고 있다.

이상의 문제에 대한 개선방향으로서 다음 몇 가지를 제시할 수 있겠다.

첫째, 연수과정을 체계화시켜야 한다. 교원의 현직교육과정은 직전교육에서 현직교육에로 발전적인 심화가 이룩될 수 있도록 연수종별에 따라 보다 세부적으로 체계화되어야 한다.

둘째, 현직교육의 기회를 확대시켜야 한다.

세째, 방송통신교육체제를 적절히 활용해야 한다. 연수경비를 줄이고 연수자의 경제적 부담을 경감시키며, 연수기회를 확대시킬 수 있는 방안의 하나가 방송통신교육에 의한 재교육이라 할 수 있다.

네째, 현직교육은 교사양성대학에 일원화시켜 직전교육과 통합적으로

---

65) 김영찬, 「전게서」, p.14.
66) 김종철, 「현직연수의 현황과 과제」 새교육, (서울: 대한교육연합회, 1984.8), p.98.
67) 김종철, 「상게서」, p.99., pp.21-28.

운영해야 한다.

다섯째, 현직교육에 학점제를 도입하는 일이다. 현직교육을 내실화하는 방안의 하나로 현행의 시간수별 교육과정 운영을 학점제로 하는 것이 바람직하다.

이 밖에도, 교육대학에 야간제와 계절제의 대학과정을 운영하는 방안 등이 고려될 수 있겠다.

III. 結果分析 및 解釋

여기에서는 교원의 일반연수제도의 문제점과 그 개선방향 탐색에 관한 설문조사의 자료분석 결과에 대한 내용을 정리한다.

1. 一般研修의 必要性에 대한 教員의 見解

1) 일반연수가 교직 전문성 향상에 미치는 영향

<표 3-1> 일반연수가 교원의 전문성 향상에 미치는 영향

( ) : %

문항 / 배경변인	큰 도움	약간 도움	보 통	별 도움이 안된다.	기 타	계
남	22(7.86)	56(20.00)	31(11.07)	31(11.07)	2(0.71)	142(50.71)
여	16(5.71)	53(18.93)	31(11.07)	37(13.21)	1(0.36)	138(49.29)
계	38(13.57)	109(38.93)	62(22.14)	68(24.29)	3(1.07)	280(100.0)
$\chi^2 = 1.847$ df = 4 p > 0.05						
국공립	34(12.14)	95(33.93)	49(17.50)	54(19.29)	2(0.71)	234(83.57)
사 립	4(1.43)	14(5.00)	13(4.64)	14(5.00)	1(0.36)	46(16.43)
계	38(13.57)	109(38.93)	62(22.14)	68(24.29)	3(1.07)	280(100.0)
$\chi^2 = 4.345$ df = 4 p > 0.05						
평교사	33(11.79)	87(31.07)	53(18.93)	62(22.14)	3(1.07)	238(85.00)
주임교사	5(1.79)	22(7.86)	9(3.21)	6(2.14)	0(0.00)	42(15.00)
계	38(13.57)	109(38.93)	62(22.14)	68(24.29)	3(1.07)	280(100.0)
$\chi^2 = 5.534$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-1>은 일반연수의 교직 전문성에 미치는 영향에 대한 결과이다. 성별에서도 남녀 모두 도움을 준다고 응답했다(53%). 이의 χ^2 값이 1.847로 이는 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 못미쳐 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

설립교별로도 위의 변인과 유사한 반응을 보였다. 이의 χ^2값은 4.345로 p=0.05수준에서 요구되는 값 9.488에 못미쳐 통계적 유의한 차이가 없다.

교사 및 주임교사들도 위와 비슷한 반응을 보였다. 이의 χ^2값은 5.534로 p=0.05수준에서 요구되는 값 9.488에 못미쳐 역시 통계적 유의한 차이가 없게 나타났다.

2) 일반연수의 필요성

<표 3-2> 일반연수의 필요성

( ) : %

문항 / 배경변인	매우 필요	약간 필요	보 통	불 필 요	기 타	계
남	38(13.57)	44(15.71)	40(14.29)	18(6.43)	2(0.71)	142(50.71)
여	46(16.43)	51(18.21)	24(8.57)	17(6.07)	0(0.00)	138(49.29)
계	84(30.00)	95(33.93)	64(22.86)	35(12.50)	2(0.71)	280(100.0)
χ^2 = 8.066 df = 4 p > 0.05						
국공립	75(26.79)	79(28.21)	53(18.93)	26(9.29)	1(0.36)	234(83.57)
사 립	9(3.21)	16(5.71)	11(3.93)	9(3.21)	1(0.36)	46(16.43)
계	84(30.00)	95(33.93)	64(22.86)	35(12.50)	2(0.71)	280(100.0)
χ^2 = 5.404 df = 4 p > 0.05						
평교사	76(27.14)	79(28.21)	49(17.50)	32(11.43)	2(0.71)	238(85.00)
주임교사	8(2.86)	16(5.71)	15(5.36)	3(1.07)	0(0.00)	42(15.00)
계	84(30.00)	95(33.93)	64(22.86)	35(12.50)	2(0.71)	280(100.0)
χ^2 = 7.569 df = 4 p > 0.05						

위의 <표3-2>는 일반연수의 필요성에서는 직무상 필요하다(64%)고 반응을 보인 것이다. 성별에서 남교사들은 약간 필요, 보통, 매우 필요의 순으로 여교사들은 약간 필요, 매우 필요, 보통의 순으로 반응을 보여 여교사들이 좀 더 적극적으로 연수의 필요성을 인식하고 있는 것으로 드러났다. 이의 χ^2=8.066으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 이르지 못해 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

공·사립별로는 국공립교사들이 사립교사들 보다 좀 더 연수의 필요성을 인식은 하고 있으나 χ^2=5.404로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 못미쳐 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

보직별로는 평교사들이 주임교사들보다 더 연수에 적극성을 띠고 있는 것으로 보였다. 이의 χ^2=7.569로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2=9.488에 이르지 못해 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

3) 직무상 일반연수가 필요한 이유

<표 3-3> 직무상 일반연수의 필요성

( ) : %

문항 / 배경변인	지식확대	학생지도 이용	승진을위해	마지못해	기 타	계
남	39(14.29)	64(23.44)	23(8.42)	8(2.93)	3(1.10)	137(50.18)
여	46(16.85)	76(27.84)	10(3.66)	2(0.73)	2(0.73)	136(49.82)
계	85(31.14)	140(51.28)	33(12.09)	10(3.66)	5(1.83)	273(100.0)
χ^2 = 10.922 df = 4 p < 0.05						
국공립	79(28.94)	110(40.29)	32(11.72)	5(1.83)	3(1.10)	229(83.88)
사 립	6(2.20)	30(10.99)	1(0.37)	5(1.83)	2(0.73)	44(16.12)
계	85(31.14)	140(51.28)	33(12.09)	10(3.66)	5(1.83)	273(100.0)
χ^2 = 22.704 df = 4 p < 0.01						
평교사	80(29.30)	115(42.12)	25(9.16)	7(2.56)	5(1.83)	232(84.98)
주임교사	5(1.83)	25(3.16)	8(2.93)	3(1.10)	0(0.00)	41(15.92)
계	85(31.14)	140(51.28)	33(12.09)	10(3.66)	5(1.83)	273(100.0)
χ^2 = 12.787 df = 4 p < 0.01						

위의 <표 3-3>은 직무상 일반연수의 필요성에서는 학생지도이용(51%)에 있는 것으로 나타났다. 이를 성별로는 남녀 공히 연수가 가장 필요한 이유는 학생지도 이용, 지식확대 순으로 응답했다. 이의 χ^2=10.922로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2의 값 9.488보다 크므로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립별로는 국공립, 사립 상관없이 위와 유사한 반응을 보였다. 이의 χ^2=22.704로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2의 값 13.277보다 훨씬 초과하므로 통계적으로는 유의한 차이가 있는 것으로 드러났다. 교사 및 주임교사들의 반응 또한 위와 같은 반응이었고 이의 χ^2=12.787로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2의 값 13.277에는 못미치므로 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

4) 교원들의 전문성 향상을 위해 적절한 연수내용

<표 3-4> 교원의 전문성 함양을 위해 필요한 연수내용

( ) : %

문항 / 배경변인	교과내용과 지도기술	학생이해와 생활지도 기술	일반교양	사무취급 요령	기 타	계
남	71(25.27)	37(13.17)	31(11.03)	1(0.36)	2(0.71)	142(50.53)
여	63(22.42)	56(19.93)	16(5.69)	3(1.07)	1(0.36)	139(49.47)
계	134(47.69)	93(33.10)	47(16.73)	4(1.42)	3(1.07)	281(100.0)
$\chi^2 = 10.613$ df = 4 $p < 0.05$						
국공립	116(41.28)	70(24.91)	44(15.66)	3(1.07)	2(0.71)	235(83.63)
사 립	18(6.41)	23(8.19)	3(1.07)	1(0.36)	1(0.36)	46(16.37)
계	134(47.69)	93(33.10)	47(16.73)	4(1.42)	3(1.07)	281(100.0)
$\chi^2 = 10.108$ df = 4 $p < 0.05$						
평교사	119(42.35)	74(26.33)	40(14.23)	3(1.07)	3(1.07)	239(85.05)
주임교사	15(5.34)	19(6.76)	7(2.49)	1(0.36)	0(0.00)	42(14.95)
계	134(47.69)	93(33.10)	47(16.73)	4(1.42)	3(1.07)	281(100.0)
$\chi^2 = 4.861$ df = 4 $p > 0.05$						

위의 <표 3-4>는 교원들의 전문성 함양을 위해 필요한 연수내용에 관한 것이다. 구체적으로 살펴보면 성별로는 남녀 공히 교과내용과 지도기술, 학생이해와 생활지도 기술에 대다수 응답(81%)을 하고 있어 교사 본연의 임무가 무엇인지 단적으로 말해 주고 있다. 이의 χ^2=10.613으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다 크므로 통계적 유의한 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

설립별로도 국공립, 사립 공히 위와 같은 반응을 보였으며 이의 χ^2=10.108로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다 크므로 유의한 차이가 있게 나타났다.

교사 및 주임교사들도 거의 위와 같은 응답을 해 주었으며 이의 χ^2=4.861로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다 못미치므로 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 각 변인별 공히 교과내용과 그 지도기술에 우선 응답하고 있다.

2. 研修制度의 問題點에 대한 差異 檢證

1) 지금까지 받은 연수내용 중 적합하지 못한 연수내용

<표 3-5> 이미 받은 연수내용중 적절치 못한 연수내용

( ) : %

문항 / 배경변인	일부 교과편중	현장감 결여	교육내용 중복	불합리 교직 교양 전공 비율	기타	계
남	17(6.23)	93(34.07)	8(2.93)	13(4.76)	7(2.56)	138(50.55)
여	12(4.40)	92(33.70)	12(4.40)	15(5.49)	4(1.47)	135(49.45)
계	29(10.62)	185(67.77)	20(7.33)	28(10.26)	11(4.03)	273(100.0)
$\chi^2 = 2.616$ df = 4 p > 0.05						
국공립	27(9.89)	151(55.31)	18(6.59)	26(9.52)	6(2.20)	228(83.52)
사 립	2(0.73)	34(12.45)	2(0.73)	2(0.73)	5(1.83)	45(16.48)
계	29(10.62)	185(67.77)	20(7.33)	28(10.26)	11(4.03)	273(100.0)
$\chi^2 = 10.743$ df = 4 p < 0.05						
평교사	25(9.16)	154(56.41)	18(6.59)	24(8.79)	11(4.03)	232(84.18)
주임교사	4(1.47)	31(11.36)	2(0.73)	4(1.47)	0(0.00)	41(15.02)
계	29(10.62)	185(67.77)	20(7.33)	28(10.26)	11(4.03)	
$\chi^2 = 4.491$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-5>는 이미 받은 일반연수내용 중 교원들이 적절하지 못하다고 생각하는 것이다(68%). 이를 좀더 구체적으로 보면 성별로는 남녀 공히 현장감 결여, 일부 교과에 편중된 연수내용은 적절하지 못하다고 지적하고 있다. 이의 χ^2=2.616으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 훨씬 못미치므로 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

설립별로는 국공립교사들은 위와 유사한 반응을 보인 반면 사립교원들은 현장감결여를 제외하고는 비슷한 반응을 보여주고 있는 것이 특징이라 볼 수 있다. 이의 χ^2=10.743으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488을 초과하므로 유의도가 있는 것으로 나타났다.

보직별 중 평교사들과 주임교사들 또한 성별변인과 유사한 반응을 나타냈으며 이의 χ^2값은 4.491로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2의 값 9.488에 못미치므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 자질향상을 위해 필요한 일반연수 참여기회

<표 3-6> 연수 참여기회

( ) : %

문항 / 배경변인	충분하다	적절하다	적절치 못하다	본인의사와 무관	기 타	계
남	16(5.76)	35(12.59)	39(14.03)	49(17.63)	1(0.36)	140(50.36)
여	5(1.80)	25(8.99)	43(15.47)	63(22.66)	2(0.72)	138(49.64)
계	21(7.55)	60(21.58)	82(29.50)	112(40.29)	3(1.08)	
$\chi^2 = 10.009$ df = 4 $p < 0.05$						
국공립	19(6.83)	58(20.86)	65(23.38)	88(31.65)	2(0.72)	232(83.45)
사 립	2(0.72)	2(0.72)	17(6.12)	24(8.63)	1(0.36)	46(16.55)
계	21(7.55)	60(21.58)	82(29.50)	112(40.29)	3(1.08)	278(100.0)
$\chi^2 = 14.783$ df = 4 $p < 0.01$						
평교사	15(5.40)	49(17.63)	74(26.62)	95(34.17)	3(1.08)	236(84.89)
주임교사	6(2.16)	11(3.96)	8(2.88)	17(6.12)	0(0.00)	42(15.11)
계	21(7.55)	60(21.58)	82(29.50)	112(40.29)	3(1.08)	278(100.0)
$\chi^2 = 5.961$ df = 4 $p > 0.05$						

위의 <표 3-6>은 일반연수 참여기회에 관한 것으로 성별로는 남여 공히 본인 의사와는 무관하거나 적절치 못하게 연수기회가 주어진다고 반응을 하였다. 이의 χ^2값은 10.009로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다 크므로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립교별로도 국공사립 구분없이 위와 유사한 반응을 보였다.

평교사 및 주임교사들도 같게 반응을 보였다. 이의 χ^2값 5.961은 p=0.05수준에서 요구되는 9.488에 못미쳐 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 위에서처럼 연수 대상자 선정을 본인 의사와는 무관하게 차출하는 등 연수참여기회가 부적절하다고 반응하였다(70%).

3) 교원들이 일반연수를 기피하는 이유

<표 3-7> 일반연수를 기피하는 이유

( ) : %

문항 / 배경변인	시기가 부적절	현장의 문제해결 미 흡	연수후 보상미흡	기간이 길다.	단순히 싫다.	기 타	계
남	28(10.07)	74(26.62)	17(6.12)	11(3.96)	7(2.52)	2(0.72)	139(50.00)
여	24(8.63)	66(23.74)	13(4.68)	28(10.07)	6(2.16)	2(0.72)	139(50.00)
계	52(18.71)	140(50.36)	30(10.79)	39(14.03)	13(4.68)	4(1.44)	278(100.0)
$\chi^2 = 9.042$ df = 5 p > 0.05							
국공립	41(14.75)	120(43.17)	23(8.27)	35(12.59)	12(4.32)	2(0.72)	233(83.81)
사 립	11(3.96)	20(7.19)	7(2.52)	4(1.44)	1(0.36)	2(0.72)	45(16.19)
계	52(18.71)	140(50.36)	30(10.79)	39(14.03)	13(4.68)	4(1.44)	278(100.0)
$\chi^2 = 6.693$ df = 5 p > 0.05							
평교사	44(15.83)	119(42.81)	24(8.63)	34(12.23)	11(3.96)	4(1.44)	236(84.89)
주임교사	8(2.88)	21(7.55)	6(2.16)	5(1.80)	2(0.72)	0(0.00)	42(15.11)
계	52(18.71)	140(50.36)	30(10.79)	39(14.03)	13(4.68)	4(1.44)	278(100.0)
$\chi^2 = 1.999$ df = 5 p > 0.05							

위의<표 3-7>은 교원들이 일반연수를 기피하는 이유에 대한 반응을 보인 것이다. 성별로는 남교사들은 첫째는 현장문제 해결에 미흡하고 둘째는 시기가 부적절하기 때문이라는 반응을 보였고 여교사는 첫째 현장의 문제해결미흡, 둘째 연수기간이 길기 때문이라고 응답했다. 이들의 χ^2=9.042로 이는 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 11.070에 못미쳐 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 보였다.

설립교별로는 국공·사립 공히 현장의 문제해결미흡과 연수시기가 부적절하다고 응답하였다. 이들의 χ^2값은 6.693으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 11.070에 이르지 못해 통계적 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.

평교사 및 주임교사들도 설립교별과 거의 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값 1.999는 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 11.070에 훨씬 못미쳐 통계적 유의한 차는 없는 것으로 보였다. 배경 변인별 상관없이 교사들이 일반연수를 가장 기피하는 이유는 연수내용이 교육현장 문제해결에 미흡하다고 반응했다(50.%).

4) 연수과정 평가에 대한 견해

<표 3-8> 일반연수 평가에 대한 의견

( ) : %

문항 / 배경변인	만족하다	약간만족	불만족	극소수인에게만 유리	기타	계
남	13(4.68)	51(18.35)	42(15.11)	31(11.15)	3(1.08)	140(50.36)
여	8(2.88)	49(17.63)	40(14.39)	31(11.15)	10(3.60)	138(49.64)
계	21(7.55)	100(35.97)	82(29.50)	62(22.30)	13(4.68)	
$\chi^2 = 5.253$ df = 4 p > 0.05						
국공립	19(6.83)	81(29.14)	70(25.18)	53(19.06)	10(3.60)	233(83.81)
사립	2(0.72)	19(6.83)	12(4.32)	9(3.24)	3(1.08)	45(16.19)
계	21(7.55)	100(35.97)	82(29.50)	62(22.30)	13(4.68)	
$\chi^2 = 2.037$ df = 4 p > 0.05						
평교사	18(6.47)	86(30.94)	69(24.82)	51(18.35)	12(4.32)	236(84.89)
주임교	3(1.08)	14(5.04)	13(4.68)	11(3.96)	1(0.36)	42(15.11)
계	21(7.55)	100(35.97)	82(29.50)	62(22.30)	13(4.68)	278(100.0)
$\chi^2 = 1.125$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-8>은 교원 일반연수 평가에 대한 의견이다. 성별에서는 남녀 공히 첫째는 약간 만족, 둘째는 불만족하다고 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 5.253으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 이르지 못해 통계적 유의한 차는 없게 나타났다.

설립교별에서도 국공·사립 구분없이 위와 같은 순서로 반응을 보였고 이들의 χ^2값은 2.037로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 못미쳐 통계적 유의한 차는 없다.

평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 유사한 반응을 나타냈다. 이들의 χ^2값은 1.125로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 이르지 못해 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 교원들은 각 변인들에 상관없이 연수평가에 대해 부정적인 것으로 반응을 보였다(52%).

5) 현행 일반 연수내용중 시급히 보강해야 할 부분

<표 3-9> 현행 일반연수 내용중 가장 보강해야 할 부분

( ) : %

문항 / 배경변인	교 직 관	전문지식면	교수기술면	현 시국관	기 타	계
남	32(11.64)	49(17.82)	53(19.27)	5(1.82)	1(0.36)	140(50.91)
여	11(4.00)	51(18.55)	62(22.55)	11(4.00)	0(0.00)	135(49.09)
계	43(15.64)	100(36.36)	115(41.82)	16(5.82)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 15.055$ df = 4 $p < 0.01$						
국공립	35(12.73)	83(30.18)	94(34.18)	16(5.82)	1(0.36)	229(83.27)
사 립	8(2.91)	17(6.18)	21(7.64)	0(0.00)	0(0.00)	46(16.73)
계	43(15.64)	100(36.36)	115(41.82)	16(5.82)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 6.524$ df = 4 $p > 0.05$						
평교사	30(10.91)	92(33.45)	98(35.64)	14(5.09)	1(0.36)	235(85.45)
주임교사	13(4.73)	8(2.91)	17(6.18)	2(0.73)	0(0.00)	40(14.55)
계	43(15.64)	100(36.36)	115(41.82)	16(5.82)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 11.244$ df = 4 $p > 0.05$						

위의 <표 3-9>는 현행 일반연수중 보강해야 할 내용에 관한 것이다. 성별에서는 남녀 공히 첫째 교수기술면, 둘째는 전문지식면을 보강해야 된다고 반응을 나타냈다. 이들의 χ^2값 15.055는 p=0.01 수준에서 요구되는 χ^2값 13.277을 초과하므로 통계적 유의한 차가 있는 것으로 밝혀졌다.

설립교별에서도 국공·사립 구분없이 위와 유사한 반응을 보였다. 이들의 χ^2값 6.524는 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 못미쳐 통계적으론 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.

다음 평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값 11.244는 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다 크므로 통계적 유의한 차가 있는 것으로 드러났다. 각 변인별 공히 가장 보강해야 할 연수내용으로 교수 기술면과 전문지식면을 들고 있는 것으로 응답하였다(78%).

3. 硏修의 方法

1) 일반연수 지도강사들의 효과적인 지도방법

<표 3-10> 일반연수 지도강사들의 효율적인 지도방법

( ) : %

문항 / 배경변인	강의중심	문제해결 토의방법	실험실습 위 주	기 타	계
남	13(4.71)	91(32.97)	35(12.68)	1(0.36)	140(50.72)
여	11(3.99)	70(25.36)	52(18.84)	3(1.09)	136(49.28)
계	24(8.70)	161(58.33)	87(31.52)	4(1.45)	276(100.0)
$\chi^2 = 7.246$ df = 3 p > 0.05					
국공립	21(7.61)	132(47.83)	74(26.81)	3(1.09)	230(83.33)
사 립	3(1.09)	29(10.51)	13(4.71)	1(0.36)	46(16.67)
계	24(8.70)	161(58.33)	87(31.52)	4(1.45)	276(100.0)
$\chi^2 = 0.899$ df = 3 p > 0.05					
평교사	20(7.25)	135(48.91)	76(27.54)	4(1.45)	235(85.14)
주임교사	4(1.45)	26(9.42)	11(3.99)	0(0.00)	41(14.86)
계	24(8.70)	161(58.33)	87(31.52)	4(1.45)	276(100.0)
$\chi^2 = 1.906$ df = 3 p > 0.05					

위의 <표 3-10>은 일반연수 지도강사들의 효과적인 방법에 관한 것이다. 성별에서는 남녀 모두 문제해결식 토의 방법이 좋다고 가장 많이 응답했다. 다음은 실험실습위주로 지도했으면 좋겠다고 반응했다. 이들의 χ^2값은 7.246으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815에 미치지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

설립교별에서는 국공·사립 공히 위와 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 0.899로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815에 훨씬 못미치므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 보여졌다.

평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 유사한 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 1.906으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815에 못미치므로 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 위의 모든 변인들에 상관없이 효과적인 연수지도방법은 문제해결식 토의방법이나 실험실습위주 강의가 되어야 한다고 응답(90%)하였다.

2) 일반연수 지도강사들의 지도방법에 제기되는 문제점

<표 3-11> 일반연수 지도강사들의 지도방법의 문제점

( ) : %

문항 / 배경변인	연수생 이해부족	과제과중	현장감결여	체계, 지도성 결여	기 타	계
남	25(9.09)	20(7.27)	80(29.09)	14(5.09)	1(0.36)	140(50.91)
여	12(4.36)	5(1.82)	87(31.64)	31(11.27)	0(0.00)	135(49.09)
계	37(13.45)	25(9.09)	167(60.73)	45(16.36)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 22.477$ df = 4 p < 0.001						
국공립	32(11.64)	21(7.64)	136(49.45)	40(14.55)	0(0.00)	229(83.27)
사 립	5(1.82)	4(1.45)	31(11.27)	5(1.82)	1(0.36)	46(16.73)
계	37(13.45)	25(9.09)	167(60.73)	45(16.36)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 5.399$ df = 4 p > 0.05						
평교사	32(11.64)	21(7.64)	140(50.91)	40(14.55)	1(0.36)	234(85.09)
주임교사	5(1.82)	4(1.45)	27(9.82)	5(1.82)	0(0.00)	41(14.91)
계	37(13.45)	25(9.09)	167(60.73)	45(16.36)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 1.161$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-11>은 일반연수 지도강사들의 지도방법에 제기되는 문제점들에 관한 것이다. 성별에서는 남녀별 상관없이 연수담당 강사들이 교육현장감이 결여된 내용으로 강의하는 것이 가장 큰 문제점이라고 응답한 것이 다른 문제점들에 비해 두드러지게 많은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 22,477로 p=0.01 수준에서 요구되는 χ^2값이 18.465를 초과하므로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립별에서는 국공·사립 상관없이 위의 변인과 유사한 반응으로 보였다. 이들의 χ^2값은 5.399로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 미치지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들의 반응 또한 위의 변인들과 거의 비슷한 수준으로 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 1.161로 p=0.05수준에서 χ^2값 9.488에는 이르지 못하므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 드러났다. 모든 변인에 상관없이 현장감이 결여된 내용(61%)으로 연수지도를 하고 있다는 것이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있다.

3) 가장 타당하다고 생각되는 일반연수 시간

<표 3-12> 적정한 일반연수시간

( ) : %

문항 / 배경변인	60시간	내용에따라	30-40시간	10시간 정도	기 타	계
남	12(4.33)	89(32.13)	23(8.30)	16(5.78)	0(0.00)	140(50.54)
여	11(3.97)	111(40.07)	11(3.97)	3(1.08)	1(0.36)	137(49.46)
계	23(8.30)	200(72.20)	34(12.27)	19(6.86)	1(0.36)	277(100.0)
$\chi^2 = 17.916$ df = 4 $p < 0.01$						
국공립	18(6.50)	170(61.37)	28(10.11)	14(5.05)	1(0.36)	231(83.39)
사 립	5(1.81)	30(10.83)	6(2.17)	5(1.81)	0(0.00)	46(16.61)
계	23(8.30)	200(72.20)	34(12.27)	19(6.86)	1(0.36)	277(100.0)
$\chi^2 = 2.316$ df = 4 $p > 0.05$						
평교사	17(6.14)	173(62.45)	29(10.47)	16(5.78)	1(0.36)	236(85.20)
주임교사	6(2.17)	27(9.75)	5(1.81)	3(1.08)	0(0.00)	41(14.80)
계	23(8.30)	200(72.20)	34(12.27)	19(6.86)	1(0.36)	277(100.0)
$\chi^2 = 2.580$ df = 4 $p > 0.05$						

위의 <표 3-12>는 교원들이 느끼는 알맞은 일반연수 실시시간에 관한 것이다. 성별에서는 남녀 상관없이 일률적으로 연수시간을 정하는 것보다 연수내용에 따라 신축성있게 시간을 정하는 것에 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 17.916으로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2값 13.277보다 높으므로 통계적 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

설립교별에서도 위의 변인과 유사한 반응을 보인 것으로 나타났다. 이들의 χ^2값이 2.316으로 p=0.05수준에서 요구되는 9.488에는 못미치므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 보였다.

평교사 및 주임교사들에서도 위의 변인들이 보인 반응과 같은 비율로 나타났다. 이들의 χ^2값은 2.580으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 훨씬 못미치므로 통계적 유의한 차이는 없는 것으로 밝혀졌다. 각 변인별 공히 연수 실시시간을 내용에 따라 신축성 있게 시간을 정해 실시하는 것이 좋겠다(72%)는 반응이 상대적으로 높게 나타났다.

4) 가장 적당한 일반연수 실시시기

<표 3-13> 일반연수 실시시기

( ) : %

문항 / 배경변인	여름방학	겨울방학	학기중 수업종료후	학기중 주말	학기중 별도휴가	기 타	계
남	34(12.27)	26(9.39)	13(4.69)	3(1.08)	63(22.74)	1(0.36)	140(50.54)
여	9(3.25)	21(7.58)	17(6.14)	0(0.00)	89(54.87)	1(0.36)	137(49.46)
계	43(15.52)	47(16.97)	30(10.83)	3(1.08)	152(54.87)	2(0.72)	277(100.0)
$\chi^2 = 25.154$ df = 5 $p < 0.001$							
국공립	37(13.26)	36(13.00)	26(9.39)	2(0.72)	129(46.57)	1(0.36)	231(83.39)
사 립	6(2.17)	11(3.97)	4(1.44)	1(0.36)	23(8.30)	1(0.36)	46(16.61)
계	43(15.52)	47(16.97)	30(10.83)	3(1.08)	152(54.87)	2(0.72)	277(100.0)
$\chi^2 = 3.825$ df = 5 $p > 0.05$							
평교사	36(13.00)	35(12.64)	27(9.75)	2(0.72)	134(48.38)	2(0.72)	236(85.20)
주임교사	7(2.53)	12(4.33)	3(1.08)	1(0.36)	18(6.50)	0(0.00)	41(14.80)
계	43(15.52)	47(16.97)	30(10.83)	3(1.08)	152(54.87)	2(0.72)	277(100.0)
$\chi^2 = 6.746$ df = 5 $p > 0.05$							

위의 <표 3-13>은 일반연수 실시시기에 관한 것으로 성별에서는 남녀 모두 방학보다는 학기중 별도 휴가를 이용하는 것이 좋다는 것이 가장 높은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 25.154로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2값 20.517보다 크므로 통계적 유의한 차가 있는 것으로 밝혀졌다.

설립별에서도 국공·사립을 막론하고 학기중 실시를 가장 높은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 3.825로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 11.070에 못미쳐 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 6.746으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 11.070에는 이르지 못해 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 위의 각 변인에 상관없이 가장 적당한 연수 실시시기는 학기중 별도 휴가를 얻어 연수에만 전념하는 것이 제일 좋다고 반응을 보였다(55%).

5) 일반 연수대상자 선발

<표 3-14> 일반연수 대상자 선발

( ) : %

문항 / 배경변인	교육경력순	근무성적순	학 력 순	선발고사 성적순	학교장추천	기 타	계
남	83(30.51)	5(1.84)	3(1.10)	8(2.94)	20(7.35)	18(6.62)	137(50.37)
여	67(24.63)	5(1.84)	1(0.37)	18(6.62)	12(4.41)	32(11.76)	135(49.63)
계	150(55.15)	10(3.68)	4(1.47)	26(9.56)	32(11.76)	50(18.38)	272(100.0)
$\chi^2 = 12.683$ df = 5 $p < 0.05$							
국공립	123(45.22)	10(3.68)	3(1.10)	24(8.82)	25(9.19)	41(15.07)	226(83.09)
사 립	27(9.93)	0(0.00)	1(0.37)	2(0.74)	7(2.57)	9(3.31)	46(16.91)
계	150(55.15)	10(3.68)	4(1.47)	26(9.56)	32(11.76)	50(18.38)	272(100.0)
$\chi^2 = 6.461$ df = 5 $p > 0.05$							
평교사	117(43.01)	9(3.31)	3(1.10)	26(9.56)	28(10.29)	48(17.65)	231(84.93)
주임교사	33(12.13)	1(0.37)	1(0.37)	0(0.00)	4(1.47)	2(0.74)	41(15.07)
계	150(55.15)	10(3.68)	4(1.47)	26(9.56)	32(11.76)	50(18.38)	272(100.0)
$\chi^2 = 20.666$ df = 5 $p < 0.01$							

위의 <표 3-14>는 교원 일반연수 대상자 선발에 관한 것으로 성별에서는 남녀 모두 교육경력순으로 연수 대상자 선발이 이루어져야 한다는 것이 높게 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 12.683으로 p=0.05수준에서 요구되는 11.070보다 크므로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립교별에서도 국공·사립 교원 모두 교육 경력순으로 연수 대상자 선발을 해야 한다고 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 6.641로 p=0.05수준에서 요구되는 11.070에는 못미쳐 통계적 유의한 차이는 없는 것으로 드러났다.

평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 비슷한 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 20.666으로 p=0.01수준에서 χ^2값 15.086보다 크므로 통계적으론 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 변인별에 상관없이 공통적으로 연수 대상자 선발은 교육 경력순으로 선발되어야 한다고 응답하였다(55%).

6) 연수방법을 부분적으로 대중매개체인 방송으로 실시함에 따른 견해

<표 3-15> 연수내용중 일부를 방송연수로 겸하는 방안

( ) : %

문항 / 배경변인	자율적이라 찬성	연수부담을 줄일수있어 찬성	제한적인 청취로 곤란	출석 부담적어 찬성	기 타	계
남	47(17.09)	42(15.27)	30(10.91)	19(6.91)	1(0.36)	139(50.55)
여	62(22.55)	38(13.82)	24(8.73)	12(4.36)	0(0.00)	136(49.45)
계	109(39.64)	80(29.09)	54(19.64)	31(11.27)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 5.887$ df = 4 p > 0.05						
국공립	89(32.36)	65(23.64)	48(17.45)	26(9.45)	1(0.36)	229(83.27)
사 립	20(7.27)	15(5.45)	6(2.18)	5(1.82)	0(0.00)	46(16.73)
계	109(39.64)	80(29.09)	54(19.64)	31(11.27)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 2.159$ df = 4 p > 0.05						
평교사	98(35.64)	67(24.36)	43(15.64)	25(9.09)	1(0.36)	234(85.09)
주임교사	11(4.00)	13(4.73)	11(4.00)	6(2.18)	0(0.00)	41(14.91)
계	109(39.64)	80(29.09)	54(19.64)	31(11.27)	1(0.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 4.252$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-15>는 일반연수 내용중 일부를 방송을 이용해 보자는 데 관한 것으로 성별에서는 남녀 공히 첫째는 자율적이라 찬성한다에 많은 반응을 보였다(40%). 다음은 연수부담을 줄일 수 있어 찬성한다(29%)고 응답하였다. 이들의 χ^2값은 5.877로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 미치지 못해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

설립교별에서도 위와 같은 순서로 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 2.159로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 미치지 못하므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들도 위와 같은 반응을 보인 것으로 드러났다. 이들의 χ^2값은 4.252로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 이르지 못하므로 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 연수내용중 일부를 방송으로 실시하는 것이 좋겠다고 응답한 것이 69%였다.

4. 研修制度의 改善方向

1) 일반연수를 단계별로 누가실시

<표 3-16> 자질함양을 위해 단계적인 연수실시

( ) : %

문항 / 배경변인	찬 성	대체로찬성	그저그렇다	반 대	기 타	계
남	47(17.03)	46(16.67)	35(12.68)	11(3.99)	0(0.00)	139(50.36)
여	48(17.39)	42(15.22)	32(11.59)	12(4.35)	3(1.09)	137(49.64)
계	95(34.42)	88(31.88)	67(24.28)	23(8.33)	3(1.09)	276(100.0)
$\chi^2 = 4.515$ df = 4 p > 0.05						
국공립	77(27.90)	69(25.00)	60(21.74)	21(7.61)	3(1.09)	230(83.33)
사 립	18(6.52)	19(6.88)	7(2.54)	2(0.72)	0(0.00)	46(16.67)
계	95(34.42)	88(31.88)	67(24.28)	23(8.33)	3(1.09)	276(100.0)
$\chi^2 = 6.202$ df = 4 p > 0.05						
평교사	83(30.07)	70(25.36)	58(21.01)	21(7.61)	3(1.09)	235(85.14)
주임교사	12(4.35)	18(6.52)	9(3.26)	2(0.72)	0(0.00)	41(14.86)
계	95(34.42)	88(31.88)	67(24.28)	23(8.33)	3(1.09)	276(100.0)
$\chi^2 = 4.246$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-16>은 일반연수를 일정한 경력에 따라 단계별로 누가 실시하는 것에 관한 것으로 성별에서는 남녀 공히 찬성, 대체로 찬성, 그저 그렇다의 순으로 응답을 하였다. 이들의 χ^2값은 4.515로 p=0.05수준에서 요구되는 9.488에 이르지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

설립별에서는 국공·사립 구분없이 찬성, 대체로 찬성, 그저 그렇다가 거의 차이 없이 고른 반응을 보였다. 이들이 χ^2값은 6.202로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 이르지 못하므로 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들에서도 설립별 변인과 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 4.246으로 p=0.05수준에서 요구되는 9.488에는 미치지 못하므로 통계적 유의한 차가 없는 것으로 밝혀졌다.

2) 일반연수에 적극적으로 참여시키기 위한 바람직한 개선방향

<표 3-17> 일반연수의 참여도 향상을 위한 개선방향

( ) : %

문항 / 배경변인	경력에따라 누가실시	강 제 규정으로	대학(원) 과 연계	내용과시간을 책정, 개별적으로 이수	계
남	73(27.04)	11(4.07)	29(10.74)	23(8.52)	136(50.37)
여	40(14.81)	5(1.85)	46(17.04)	43(15.93)	134(49.63)
계	113(41.85)	16(5.93)	75(27.78)	66(24.44)	270(100.0)
$\chi^2 = 22.114$ df = 3 p < 0.01					
국공립	96(35.56)	14(5.19)	60(22.22)	57(21.11)	227(84.07)
사 립	17(6.30)	2(0.74)	15(5.56)	9(3.33)	43(15.93)
계	113(41.85)	16(5.93)	75(27.78)	66(24.44)	270(100.0)
$\chi^2 = 1.358$ df = 3 p > 0.05					
평교사	88(32.59)	13(4.81)	69(25.56)	60(22.22)	230(85.19)
주임교사	25(9.26)	3(1.11)	6(2.22)	6(2.22)	40(14.81)
계	113(41.85)	16(5.93)	75(27.78)	66(24.44)	270(100.0)
$\chi^2 = 9.617$ df = 3 p = 0.022					

위의 <표 3-17>은 일반연수의 참여도 향상을 위한 개선방향에 관한 것이다. 성별에서는 남자교사들은 경력에 따라 누가 실시하는 것이 바람직한 개선방향이라고 반응하였다. 여자교사들은 대학(원)과 연계하여 실시하는데 가장 높은 응답을 하였다. 이들의 χ^2값은 22.144로 p=0.01 수준에서 요구되는 χ^2값 11.345보다 크므로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립별에서는 국공·사립 모두 경력에 따라 누가 실시하는 것이 바람직한 연수제도의 개선방향이라고 응답하였다(42%). 이들의 χ^2값은 1.358로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815에 못미치므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들도 설립별 변인과 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 9.617로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815보다 크므로 통계적 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 각 변인별 공통적으로 경력에 따라 연수를 누가 실시하는 것이 가장 높게 반응을 보였다(42%).

3) 효과적인 연수 지도강사

<표 3-18> 효과적인 연수강사

( ) : %

문항 / 배경변인	대학교수	현장실무사	연수내용에 관련된 정책입안자	기 타	계
남	27(9.82)	90(32.73)	15(5.45)	7(2.55)	139(50.55)
여	12(4.36)	115(41.82)	4(1.45)	5(1.82)	136(49.45)
계	39(14.18)	205(74.55)	19(6.91)	12(4.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 16.062$ df = 3 p < 0.001					
국공립	37(13.45)	166(60.36)	17(6.18)	10(3.64)	230(83.64)
사 립	2(0.73)	39(14.18)	2(0.73)	2(0.73)	45(16.36)
계	39(14.18)	205(74.55)	19(6.91)	12(4.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 6.234$ df = 3 p > 0.05					
평교사	32(11.64)	173(62.91)	17(6.18)	12(4.36)	234(85.09)
주임교사	7(2.55)	32(11.64)	2(0.73)	0(0.00)	41(14.91)
계	39(14.18)	205(74.55)	19(6.91)	12(4.36)	275(100.0)
$\chi^2 = 4.538$ df = 3 p > 0.05					

위의 <표 3-18>은 효과적인 일반연수 지도강사에 관한 것이다.

성별에서는 남녀 공히 현장실무자가 가장 효과적인 연수지도 강사라고 응답하였다. 이들의 χ^2값은 16.062로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2값 16.268에 조금 못미치나 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

설립별에서도 국공·사립 모두 위와 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 6.234로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815보다는 작으므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들에서도 위의 변인들과 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 4.538로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 7.815에는 이르지 못하므로 통계적 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 배경변인에 상관없이 일반연수의 강사들은 자신들과 호흡이 잘맞는 현장실무자로 선정하는 것이 가장 좋다고 응답하였다(75%).

4) 일반연수 평가방법

<표 3-19> 효과적인 연수성적 평가방법

( ) : %

문항 / 배경변인	지필위주 상대평가	지필위주 절대평가	지필 및 실기 상대평가	지필 및 실기 절대평가	기 타	계
남	16(5.93)	28(10.37)	39(14.44)	52(19.26)	2(0.74)	137(50.74)
여	2(0.74)	16(5.93)	42(15.56)	70(25.93)	3(1.11)	133(49.26)
계	18(6.67)	44(16.30)	81(30.00)	122(45.19)	5(1.85)	270(100.0)
$\chi^2 = 18.629$ df = 4 $p < 0.001$						
국공립	15(5.56)	34(12.59)	70(25.93)	103(38.15)	4(1.48)	226(83.70)
사 립	3(1.11)	10(3.70)	11(4.07)	19(7.04)	1(0.37)	44(16.30)
계	18(6.67)	10(3.70)	81(30.00)	122(45.19)	5(1.85)	270(100.0)
$\chi^2 = 1.773$ df = 4 $p > 0.05$						
평교사	13(4.81)	36(13.33)	71(26.30)	105(38.89)	4(1.48)	229(84.81)
주임교사	5(1.85)	8(2.96)	10(3.70)	17(6.30)	1(0.37)	41(15.19)
계	18(6.67)	10(3.70)	81(30.00)	122(45.19)	5(1.85)	270(100.0)
$\chi^2 = 2.923$ df = 4 $p > 0.05$						

위의 <표 3-19>는 일반연수 평가방법에 관한 것으로 성별에서는 남녀 모두 지필 및 실기를 겸한 절대평가가 바람직한 평가방법이라고 가장 많이 응답하였다. 이들의 χ^2값은 18.629로 p=0.01수준에서 요구되는 χ^2값 18.465보다 약간 높아 통계적으론 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

설립별에서도 국공·사립 모두 위와 같은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 1.773으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에 못미치므로 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다.

평교사 및 주임교사들에서도 위의 변인들과 같은 반응으로 나타났다. 이들의 χ^2값은 2.923으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 이르지 못하므로 통계적 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 교원들은 연수평가를 지필 및 실기로 하되 절대평가를 응답자의 45%가 원하는 것으로 반응하였다.

5) 합리적인 일반연수의 학점제 방안

<표 3-20> 일반연수의 합리적인 학점제 실시방안

( ) : %

문항 / 배경변인	12시간을 1학점으로 5학점까지	10시간을 1학점으로 5학점까지	16시간을 1학점으로 18-20학점	10시간을 1학점으로 총 20학점	기 타	계
남	23(9.39)	66(26.94)	19(7.76)	17(6.94)	6(2.45)	131(53.47)
여	14(5.71)	64(26.12)	15(6.12)	17(6.94)	4(1.63)	114(46.53)
계	37(15.10)	130(53.06)	34(13.88)	34(13.88)	10(4.08)	245(100.0)
χ^2 = 1.936 df = 4 p > 0.05						
국공립	30(12.24)	110(44.90)	31(12.65)	27(11.02)	8(3.27)	206(84.08)
사 립	7(2.86)	20(8.16)	3(1.22)	7(2.86)	2(0.82)	39(15.92)
계	37(15.10)	130(53.06)	34(13.88)	34(13.88)	10(4.08)	245(100.0)
χ^2 = 2.380 df = 4 p > 0.05						
평교사	32(13.06)	106(43.27)	28(11.43)	31(12.65)	9(3.67)	206(84.08)
주임교사	5(2.04)	24(9.80)	6(2.45)	3(1.22)	1(0.41)	39(15.92)
계	37(15.10)	130(53.06)	34(13.88)	34(13.88)	10(4.08)	245(100.0)
χ^2 = 2.621 df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-20>은 일반연수의 합리적인 학점제 실시방안에 관한 것으로 성별에서는 남녀 공히 10시간을 1학점으로 하여 5학점까지로 하자는 방안에 많은 반응을 나타내었다. 이들의 χ^2값은 1.936으로 p=0.05 수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 미치지 못하므로 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(53%).

설립별에서도 국공·사립 상관없이 성별변인과 같은 반응을 보이고 있다. 이들의 χ^2값이 2.380으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다는 작으므로 통계적 유의한 차이는 없다.

평교사 및 주임교사들에도 위의 변인들과 같은 반응을 나타내고 있다. 이들의 χ^2값은 2.621로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다는 작기 때문에 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 각 변인들 공히 10시간을 1학점으로 하여 5학점 정도가 적정하다(53%)라고 비교적 높은 반응을 보이고 있다.

6) 바람직한 연수를 위해 개선하여야 할 사항

<표 3-21> 일반연수를 위해 시급히 개선해야 될 사항

( ) : %

문항 / 배경변인	전용시설 확보	전문인력 확충	재정투자 확충	교원인사 제도개선	연수제도 운영 방법개선	계
남	27(9.85)	28(10.22)	22(8.03)	44(16.06)	17(6.20)	138(50.36)
여	19(6.93)	25(9.12)	23(8.39)	33(12.04)	36(13.14)	136(49.64)
계	46(16.79)	53(19.34)	45(16.42)	77(28.10)	53(19.34)	274(100.0)
$\chi^2 = 10.118$ df = 4 p = 0.038						
국공립	42(15.33)	43(15.69)	40(14.60)	65(23.72)	40(14.60)	230(83.94)
사 립	4(1.46)	10(3.65)	5(1.82)	12(4.38)	13(4.74)	44(16.06)
계	46(16.79)	53(19.34)	45(16.42)	77(28.10)	53(19.34)	274(100.0)
$\chi^2 = 5.868$ df = 4 p > 0.05						
평교사	40(14.60)	42(15.33)	41(14.96)	65(23.72)	45(16.42)	233(85.04)
주임교사	6(2.19)	11(4.01)	4(1.46)	12(4.38)	8(2.92)	41(14.96)
계	46(16.79)	53(19.34)	45(16.42)	77(28.10)	53(19.34)	274(100.0)
$\chi^2 = 2.926$ df = 4 p > 0.05						

위의 <표 3-21>은 바람직한 일반연수를 위해 개선해야 될 사항에 관한 것이다. 성별에서는 남녀 모두 연수결과가 반영되는 교원인사제도가 개선되어야 한다에 제일 많은 반응을 보였다. 이들의 χ^2값은 10.118로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488보다는 크므로 통계적으로는 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

설립별에서는 국공·사립을 막론하고 성별변인과 같은 반응을 보이고 있다. 이들의 χ^2값은 5.868로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 미치지 못하므로 통계적으론 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

평교사 및 주임교사들도 위의 변인들과 같은 반응을 보이고 있다. 이들의 χ^2값은 2.926으로 p=0.05수준에서 요구되는 χ^2값 9.488에는 못미쳐 통계적으로는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다. 변인별에 상관없이 연수평가가 반영되는 교원 인사제도 개선이나 연수제도 운영방법 개선(47%)을 원하고 있는 것으로 나타났다.

결론적으로, 교원들은 대다수 일반연수의 필요성을 인정하고 있으므로 연수기회 확대, 연수평가 방법 개선 등 제도개선이 이루어져야 연수효과가 극대화될 수 있다고 본다.

Ⅳ. 要約 및 結論

본 연구는 중등교원 일반연수제도의 문제점과 그 개선방향 탐색에 있었다. 이에 대한 요약 및 결론 사항은 다음과 같다.

1. 要　　約

1) 일반연수의 필요성에 대해서 64%의 높은 반응을 보였고, 또 일반연수가 교원들의 전문성 향상에 도움을 준다(53%)는 반응을 보였다.

2) 교사들이 일반연수에 거는 기대는 그들의 승급이나 승진(12%) 보다는 학생지도 이용과 교과지도에 활용하기 위함(82%)이란 반응을 보였다.

3) 기존의 일반연수 기피현상 이유로는 첫째, 연수내용의 현실성이나 현장감 결여(68%)를 꼽고 있고, 다음으로 연수기회의 부적절성(70%)를 들고 있다.

4) 일반연수에 대한 평가에 대해서는 응답자의 52%가 불만을 나타내었다. 또한 평가방법의 다양화를 희망하고 있다. 즉 그 방법도 상대평가 보다는 절대평가를 원하고 있었고(61%), 단순 지필위주 보다는 지필 및 실기를 겸하는 평가방법을 원하는 것으로 견해를 보이고 있다.

5) 일반연수 지도강사들의 연수지도 방법에 대해서는 단순 강의중심(9%)보다는 문제해결을 위한 토의방법 또는 실험실습(90%)을 통한 생동감 있는 연수를 각 변인에 상관없이 절대다수가 원하고 있다.

6) 일반연수 실시방법에 대해서는 첫째, 연수시간은 일률적으로 정하기 보다는 연수내용에 따라 신축성 있게 운영될 것(72%)을 보였다.

다음 연수실시 시기는 학기중 별도 휴가(55%)를 내어 실시하는 것이 좋다는 의견인데 비해 학기중 방과 후 또는 방학중에 실시하는 것은 상대적으로 싫어하는 경향을 보였다.

7) 합리적이고 호응받을 수 있는 일반연수를 위해서는 첫째, 일반연수제도에 학점제 도입, 즉 10시간을 1학점으로 하여 5학점 정도가 적정하다고 응잡자의 53%가 반응을 보였다. 일반연수는 전문적인 면보다는 교양적인 측면을 강조하는 입장이다.

다음으로 교원인사(28%), 연수제도 운영방법 개선(19%)에 근소한 반응을 보이고 있다.

2. 結　　論

첫째, 교원들은 일반연수가 교원들의 교직전문성 향상과 일반교양 함양을 위하여 직무상의 필요성을 대부분 느끼고 있다. 교원일반연수교육의 구체적인 개선시안이 요청된다.

둘째, 일반연수의 내용선정과 실시 시간은 각각 일선교원들의 의견수렴을 통하여 현장감 있는 내용으로 조직하고, 실시시간은 일률적으로 정할 것이 아니라 신축성 있는 운영이 바람직하다고 생각하고 있다.

셋째, 교원일반연수의 지도강사들은 자신들과 가장 근접하게 있는 현장 실무책임자들을 중심으로 하여 교과내용 지도기술, 학생지도 기법 등 교원들의 현장실무에 도움을 줄 수 있어야 한다.

넷째, 교원들의 일반연수 기피 이유는 연수기회의 부적절, 교육내용의 비현실성에 높은 반응이 나타났다. 이의 보완책으로 방송연수를 실시하여 연수기회 확대, 현장감 있는 연수내용 선정 및 철저한 평가, 관리 등으로 방송연수의 비조직성에 대비해야 한다.

다섯째, 효과적인 교원 일반연수 지도방법으로는 실험실습 위주 또는 문제해결식 토의방법으로의 전환을 선호하고 있다.

여섯째, 일반연수제도는 연수결과를 학점제로 전환하여 경력에 따라 누가 합산하여 이를 승진, 승급에 큰 혜택을 받는 교원인사 제도로 전환되어야 한다.

3. 提　　言

1. 연수기회 확대를 위해 방송매체 이용이 좋으나 이의 적절한 운영을 위해서는 방송program 개발이 선행되어야 한다.

2. 기존의 연수내용을 과감히 탈피하여 일선 학교 교육현장에서 그대로 활용할 수 있는 현장감 있는 연수를 대다수 교원들은 원하고 있는데 여기에 알맞는 지도강사 선임은 물론 연수내용 선정 및 조직이 시급하다고 본다.

3. 연수참여 시기는 주말이나 방학을 이용하기 보다는 학기중 특별휴가를 이용하여 실시하기를 바라고 있으나 이는 현실적으로 어려운 문제가 내포되어 있어 더욱 연구되어야 할 과제이다.

4. 본 연구에서 제시된 변인들을 좀 더 세분하여(일반연수 이수자와 미이수자, 이수장소 등) 연구 분석해 볼 필요가 있다.

參 考 文 獻

1. 國內文獻

교육개혁심의회, 「교육개혁 종합구상」, 최종보고서 II, 1987.

교육법전편찬회, 「교육법전」, 교학사, 1994.

권이종, 「국내외 교사 양성제도에 관한 연구」, 한국교원대, 1989.

김신복, 「교원양성 체계화 연구」, 한국교육개발원, 1991.

김영찬, 「교원연수제도의 현황과 문제점」, 교육과학사, 1979.

김종서, 「현직 교육제도에 관한 연구」, 교한교육연합회, 1976.

김종철 외 3인, 「교사론」, 서울대학교출판부, 1983.

김종철, 「현직연수의 현황과 과제」, 새교육, 1984.

_____, 「한국교육정찰연구」, 교육과학사, 1989.

김호권 외 4인, 「교원 현직교육의 쇄신방안」, 서강대학교출판부, 1983.

김형립 외 4인, 「교원현직의 쇄신방안」, 1984.

남억우, 「교사론」, 교육출판사, 1986.

노종희 외 4인, 「교원연수 표준교육과정 개발연구」, 1992.

노종희, 「교원 현직교육의 발전방향과 과제」, 한국교육개발원, 1982.

_____, 「교육행정학」, 서울: 문음사, 1992.

_____, 「새로운 개념의 교원 현직교육」, 사학연금, 1992.

류진수, 「교육개발」, 한국교육개발원, 1991.

민윤기, 「현직 교육효과에 관한 연구」, 중앙교육연구소, 조사연구 23집, 1983.

박덕규, 「교원 자질향상 및 처우개선방안 연구」, 서울: 정민사, 1986.

백현기, 「교육행정학」, 서울: 을유문화사, 1963.
부산교원연수원, 「교원연수원요람」, 1988.
연수논총 3권, 「교직의 전문성과 현직연수에 관한 고찰」, 중앙교육연수원, 1985.
장은영, 「영국 교사교육제도의 발전과정에 대한 연구」, 1982.
정원식 외, 「한국교원교육제도 변천사 연구」, 한국교육개발원, 1984.
정태범, 「교원의 현직교육정책」, 한국교육학회, 1988.
조병호, 「교원연수기관의 역할분담과 협조체제」, 연수논총, 제19권.
윤팔중, 「교원연수 변천과정」, 새교육 7월호, 1991.
이상술, 「교원의 일반연수와 자격연수」, 새교육 130호, 대한교육연합회, 1980.
이윤식 외 2인, 「교원연수제도 개선방안 추출을 위한 협의회 자료」, 한국교육개발원, 1993. 5월호.
임종호, 「현직연수의 방향과 과제」, 새교육 5월호, 1986.
한공우, 「각국의 교원현직 교육 비교연구」, 경희대학교, 교육문제연구소, 1980.
한국교원교육연구회, 「교원교육체계 확립을 위한 종합전략의 모색」, 1983.
한종하, 「교육개발」, 한국교육개발원, 1988.

2. 外國文獻

Adems, H. P. and F. G. Dickey, Basic principles of Supervision. N. Y.: American Book Co., 1953.
Anderson, L. W. and Van Dyke, L. A., Secondary School

Administration, Boston: Houghton Mifflin Co., 1963.

Allison Graham T., "Essence of Deasion", Boston: Little Brown and Company, 1971.

Barnald, Chapter I, "The Functions of the Executive", Harvard University Press, 1939.

Cogan Morris L, Clinical Supervision, Boston: Houghton Mitth Co., 1975.

Conklin J., "Hypertext", 1987.

Gage, N. L., Teacher Effectiveness and Teacher Education, Palo Alto: Pacific Books, Publisher, 1972.

Hight G., The Art of Teaching, N. Y:Division of Random House, Inc., 1950.

ICET, Teacher Education and National Development, ECET, 1979.

Kelly, E. C., The workshop way of Learning, N. Y.: Harper Brothers, 1951.

Mitchell J. R., "The Workshop as and In-service Education process," North Central Association Quarterly, 1954.

Pullias, E. V., A Teacher is Mary things, Bloomington: Indiana University, 1968.

Sergiovanni T. J. and Starratt, R. J. Supervision, N. Y.: McGraw-Hill Book Co., 1979.

岩下新太郎, 現代の敎師, 1984.

海老原治, 「敎育政策의 理論」, 東京新評論社, 1976.

山川雄己 外, 「敎員白書」, 東京 御茶의 水書房, 1976.

奧田眞丈, 永岡順, 現代學校敎育, 1985.

附　錄

(中等 敎員 一般 硏修 制度에 對한 設問 調査)

이 설문지는 중등교원 연수 제도에 대한 실태를 파악하고 개선점을 모색하기 위한 조사입니다. 이에 대한 선생님의 솔직한 의견을 나타내 주시면 감사하겠습니다. 또한 선생님이 주신 의견은 연구이외의 목적으로는 사용하지 않을 것을 약속 드립니다.

1994년 2월 일

한성대학교 행정대학원 행정학과

교육 행정 전공

우 종 범 올 림

(설문문항의 유형)

1. 연수의 필요성.....4
2. 연수제도의 문제점.....5
3. 연수의 방법.....6
4. 연수제도의 방향.....6

인적사항

* 해당란에 0표를 하여 주세요

1. 성　　별

① 남 (　)　　② 여 (　)

2. 근 무 교

① 국·공립 (　)　②사립 (　)

3. 직　　위

① 교　사 (　)　②주임교사 (　)

③ 교　감 (　)　④교　　장 (　)

설문사항

다음은 일반연수와 관련된 설문입니다. 해당란에 0표를 하여 주시고 설문에 첨가할 사항이 있으시면 기타란에 기입해 주시면 감사 하겠습니다.

1. 일반연수는 선생님에게 교원의 전문성 향상에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까 ?

   ① 큰 도움이 된다 ( )　　② 약간 도움이 된다 ( )

   ③ 보통이다 ( )　　④ 별 도움이 되지 못한다 ( )

   ⑤ 기타 ( )

2. 일반연수의 필요성에 대하여

   ① 매우 필요하다 ( )　　②약간 필요하다 ( )

   ③ 보통이다 ( )　　④필요 없다 ( )

   ⑤ 기타 ( )

3. 만약 선생님께서 연수를 필요로 하신다면 어떤 이유에서 필요하다고 생각하십니까?

   ① 지식을 넓히려고 ( )　　② 생지도에 도움을 얻고자 ( )

   ③ 승진(급)을 위하여 ( )　　③ 막연한 생각에서 ( )

   ⑤ 기타 ( )

4. 교원의 전문성을 함양하기 위해 필요한 연수라고 생각 되신 것은 어느 것입니까?

① 교과내용과 지도기술 ( ) ②학생이해와 생활지도 기술 ( )

③ 일반 교양 ( ) ④사무 취급 요령 ( )

⑤ 기타( )

5. 그 동안 선생님께서 받으신 연수 내용에 있어서 가장 심각한 문제라고 보시는 것 하나를 지적 하신다면?

① 연수 내용이 일부 교과에 편중 되어 있다 ( )

② 현장감이 없는 이론 중심 내용이 많았다 ( )

③ 교사로 임용되기 전의 교육내용과 중복이 많다 ( )

④ 교직교양과 전공과목의 비율이 적정하게 조정되어 있지 않다 ( )

⑤기타 ( )

6. 그 동안 자질 향상을 위해서 일반연수의 기회가 어느 정도 주어 졌다고 생각하십니까?

① 충분히 주어졌다 ( )

②충분치는 못하나 받고 싶을 때 받을 수 있었다( )

③받고 싶어도 마음대로 받을 수 없었다( )

④본인의 의사하고는 상관이 없었다( )

⑤기타( )

7. 대개 교원들은 일반연수를 기피하는 경향이 많은 것으로 보입니다. 그 이유가 무엇이라고 생각 하십니까?

① 대개 연수시기가 적절치 못해서(여름,겨울이라)( )

② 연수 내용이 현장의 문제해결에 도움이 적어서 ( )

③ 연수후에 적절한 보상이나 혜택이 없기 때문에 ( )

④ 연수기간이 길고 부담스럽기 때문에(　)

⑤ 단순히 귀찮아서(　)

⑥ 기타(　)

8. 연수엔 평가가 이루어 집니다 그 결과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

① 만족스럽게 생각한다 (　)

② 약간 만족스러울 정도이다 (　)

③ 불만족스럽다 (　)

④ 몇몇 사람에게만 유리한 듯하여 만족스럽지 못하다(　)

⑤ 기타 (　)

9. 현행 연수 내용에서 다음중 보강 할 필요가 있다고 생각 되는 부분은?

① 교직관 (　)　② 전문 지식면(　)

③교수 기술면 (　)　④ 현 시국관 (　)

⑤기타 (　)

10. 연수 지도 강사들의 효과적인 방법은 무엇이라고 생각 하십니까?

① 강의 중심 (　)　② 문제 해결식 토의방법 (　)

③ 실험실습 위주 (　)　④ 기타 (　)

11. 연수 지도 강사들의 지도 방법에 문제점이 있다면 다음중 가장 심각하다고 보시는 것은?

① 연수생에 대한 이해부족 (　)　②과제의 과중(　)

③ 현장감 없는 내용 강의 (　)

④ 체계있고 깊이있는 지도성 결여 (　)

⑤ 기타(　　)

12.연수 시간은?

① 60시간 정도 (　) ② 내용에 따라 다양하게 (　)

③ 30-40시간정도 (　) ④ 10시간 정도 (　)

⑤ 기타 (　　)

13. 연수 실시 시기는?

① 여름방학 (　) ②겨울방학 (　)

③ 학기중 수업 마친 시간 (　) ④학기중 토,일요일 (　)

⑤ 학기중 연수 휴가를 주어서 (　) ⑥기타

14. 연수대상자 선발은?

① 교육경력순 (　) ② 근무 성적순 (　)

③ 학력 순 (　) ④ 선발 고사실시 (　)

⑤ 학교장 추천 (　) ⑥ 기타 (　　)

15. 연수내용에 따라 부분적으로 방송 연수를 겸하는 방안은?

① 자신의 편의와 필요에 따라 자율적으로 연수할 수 있어서 찬성(　)

② 출퇴근과 편의시설 부족에서 오는 연수 부담감을 줄일 수 있어서 찬성한다(　)

③ 방송 시간을 맞추기 어렵기 때문에 곤란하다(　)

④ 출석 연수 기간을 단축할 수 있어서 찬성한다(　)

⑤ 기타(　　)

16. 교원들의 자질을 높이기 위해 일정한 경력이 지날 때마다 수준을 높여 가며 단계적인 일반연수를 필수적으로 받게 하는 방안이 있다면 어떻게 생각하십니까?

① 자질 향상면에서 찬성한다(　) ② 대체로 찬성한다(　)

③ 그저 그렇다(　) ④ 반대한다(　)

⑤ 기타(　)

17. 일반연수를 적극적으로 참여도를 높이기 위해 바람직한 개선방향은?

① 일정한 경력이 지날 때마다 연수를 받고 그 연수시간을 총 누가해서 승진에 반영한다. (　)

② 강제 규정을 실시한다.(　)

③ 대학(원)과 연계시켜 이수한 학점을 연수로 인정한다.(　)

④ 이수할 내용과 시간을 책정하고 이를 개별적으로 이수토록 한다(　)

18. 가장 효율적인 연수지도 강사료는?

① 대학 교수(　) ② 현장 실무 경험자(　)

③ 연수내용에 관련된 고위 정책 입안자(　)

④ 기타(　)

19. 연수성적의 평가를 어떤 방법으로 해야 한다고 생각 하십니까?

① 지필평가 위주의 상대평가 (　)

② 지필평가 위주의 절대평가 (　)

③ 지필 및 실기의 상대평가 (　)

④ 지필 및 실기의 절대평가 (　)

⑤ 기타 (　)

20. 일반연수를 학점제로 한다면 어떻게 하는 것이 가장 합리적이라 생각하십니까?

① 12시간 단위를 1학점으로 하여 5학점 취득시 연수성적 가산점으로 인정 ( )

② 10시간 정도를 1학점으로 하여 5학점 취득시 연수성적 가산점으로 인정 ( )

③ 6시간을 단위로 해서 총 누가하여 18~20학점(300시간)이 될 때 승진 혜택 ( )

④ 10시간을 1학점으로 총 누계 20학점(200시간 이상)취득한 자를 승진 혜택 ( )

⑤ 기타 ( )

21. 연수를 위해 시급히 개선을 한다면?

① 전용시설 확보 ( ) ②전문인력 확충 ( )

③ 재정투자 확충 ( ) ④교원인사 및 연수제도 정비개선 ( )

⑤ 일반연수 제도 및 운영 방법의 개선 ( )

22. 일반연수제도에 대하여 바람직한 개선방향은 무엇이라고 생각하십니까?

( )

설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

ABSTRACT

A Study on the problem of the General Training system for the Junior High School Teacher and It's Improvements

Woo, Jong - Beom
Majoring in Educational Administration
Dept. of Educational Administration
Graduate school of Public Administration
Han-Sung University

The purpose of this study is to analyze system for the junior high school teacher and present it's improvements.

As a result of this study, the following conclusion could be drawn : Firstly, junior high school teachers were feeling a functional need for general training in order to improve their teaching specialty and enhance general culture and education.

Therfore, the specific remedial plan for teacher's general training and education is required.

Secondly, the selection of the content of general training and the time of its implementation should be organized practically

through the collection of each front-line teacher's opinion, and it's content should be composed of the matter service able to the teacher on the spot. And, it is thought that it is desirable to operate the time of it's implementation flexibly, not set it uniformly.

Thirdly, the directiong instructor of the gentral training for teacher can help teachers do practical affair on the spot such as corricular contents, instructional techrique, school guidance technique, etc, revolving around the persons responsible for practical affair in the spot who are nearest to them.

Fonrthly, it was shown that the reason for teachers' avoiding general training in clude the inopportumeness of training and the unreality of the content of education highly. An attempt should be made to cope with the non-systemmatic nature of broad casting training by means of the expansion of the opportanity of training, the selection of the content of training, available to teachers on the spot, and thorough evaluation and menagement of training by inplementing the broadcasting training as thecomplementary measure for the reason for their avoidance of training.

Fifthly, it was shown that teachers had a tendency to prefer to shift the instractional method of the general training for teacher from the existing method to experimant or practicecentered training or the method of problem-solving discussion.

Sixtly, the credit system should be introuduced into the general training system, where the out comes of teachers' training are converted into credits. so the general training system should be transformed into the teacher's personel system that exert an influence on promotion or a rise in salary by totaling credits in the general training system.