教育學 碩士學位 請求論文

初等教員 職務硏修制度의 改善方案에 관한 硏究

慶州大學校 敎育大學院

敎 育 行 政 專 攻

朴 慶 佑

指導敎授 李 泰 鍾

2003年 8月

初等敎員 職務硏修制度의 改善方案에 관한 硏究

慶州大學校 敎育大學院

敎 育 行 政 專 攻

朴 慶 佑

이 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함

指導敎授 李 泰 鍾

2003年 8月

朴慶佑의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 인

審 査 委 員 인

審 査 委 員 인

慶州大學校 敎育大學院

2003年 8月

목 차

표 목 차

그 림 목 차

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적

'교육이 변해야 미래가 보인다'라는 말이 있다. 21세기의 교육에 대처하기 위해서 교육의 변화와 그 필요성을 의미 있게 표현한 말이다. 교육의 질을 향상시킬 수 있는 변인은 교사라고 할 수 있다. "아무리 환경시설이 좋은 교원 양성대학에서 배운 학생일지라도 교사로 일생을 보낼 경우 배운 학교의 역할은 1할 이내이다."[1]라는 표현에서 알 수 있듯이 교사의 현직교육은 직전교육과 아울러 대단히 중요한 것이다.

더욱이 오늘날 정보화사회에서는 새로운 지식과 기술의 중요성이 더욱 증대되고 있어 자라나는 새로운 세대들의 교육을 담당하는 교원의 자질 문제는 보다 큰 과제로 대두되고 있다.

교원의 자질 향상을 위한 방안은 교사가 되기 전 학교교육을 의미하는 직전교육과 교사신분을 가지고 교육을 받는 현직교육으로 구분해 볼 수 있다. 이 중에서 사회 변동의 속도나 폭이 커짐에 따라 현직교육의 중요성이 더욱 중요시되고 있다. 새로운 환경은 새로운 지식을 요구하기 때문이다. 「사도강령」에서 교원은 자기 향상을 위하여 전문적인 지식과 기술을 계속 연마하는데 주력함으로써 스승으로서의 자질을 높이고, 또한 교재연구와 교육자료 개발에 만전을 기하여 수업에 최선을 다함으로써 스승으로서의 책임을 완수해야한다는 점을 강조하고 있다.

교원의 자질 및 전문성 향상을 위한 노력의 필요성은 국제적으로도 강조되고 있다. UNESCO와 국제노동기구(ILO)에서는 세계 각국에서의

1) 최정기, 교육명언(서울: 배영사, 1990), p.80.

교원의 지위에 관하여 일련의 공통적인 기준과 척도를 설정하기 위한 목적으로 '교원의 지위에 관한 권고'를 선포하였다. 이 권고는 무엇보다도 교직을 전문직으로 보아야 한다는 점을 전문에 걸쳐서 분명하게 제시하고 있다.

훌륭한 교사는 태어나는 것이 아니라 만들어진다고 한다. 지난날의 교사는 성직자적인 위치에서 교육에 대한 사명감을 가지고 학생을 사랑하는 원천적 마음가짐만 있으면 교직자로서의 직분을 다할 수 있는 것으로 믿어왔다. 그러나 오늘날에 이르러서는 그에 더하여 전문직으로서의 자질을 갖추어야 한다는 것이 크게 요망되고 있다.

모든 국가들이 새 천년의 도전을 교육개혁을 통해 대비하려고 한다. 즉 새 시대가 요구하는 새로운 사회, 문화, 가치의 창출을 교육에 의한 인간변화를 통해서 이룩하고자 하는 것이다.

이처럼 새시대의 변화를 주도할 교육의 질은 교원의 자질과 능력에 의해서 결정될 수 밖에 없으며, 그런 의미에서 교원의 질은 새로운 시대를 대비하는 교육의 성패를 좌우하는 중요한 요소가 된다. 따라서 새 시대, 새 역사의 창조에 막중한 역할을 담당할 수준 높은 교원을 양성하고 그 전문성을 유지 ·발전시키기 위해서는 무엇보다도 수준 높은 교원교육이 요구되는 것이다. 또한 최근의 교육개혁에 대한 제안들은 수준 높은 교사연수의 필요성을 강조하고 있음을 볼 수 있으며, 우리의 경우도 이와 같은 교사연수의 중요성에 대한 인식에 따라 교사연수의 양적 증대와 질적 향상을 위해 다각적인 노력을 기울이고 있다.

그럼에도 불구하고 교사연수의 효과는 긍정적으로 평가를 받지 못하고 있다는 지적을 받고 있다. 그리고 획일적인 교사연수, 관 주도의 형식적인 자격연수, 상급기관이 필요한 연수에 타율적으로 참여하는 문제, 부족한 연수기회, 비체계적인 연수 교육과정, 부적절한 연수방법, 불공정

한 연수결과 평가, 미흡한 연수기관의 여건, 부족한 연수에 대한 유인체제 등의 문제점이 지적되고 있다.

본 연구는 이러한 문제점을 해결하기 위한 방법을 찾아보고 그 활성화의 필요성을 절감하여 착수하게 되었다. 그러므로 본 연구의 목적은 초등교사들이 자기성장과 전문성 향상을 위하여 실시하고 있는 연수 중에서 직무연수에 대한 교사의 인식에 의거하여 실태를 분석하고, 파악된 문제점을 토대로 직무연수제도의 개선방안을 모색하는 데 있다.

2. 연구의 대상, 범위 및 방법

연구의 대상은 초등교원의 직무연수제도이며, 본 연구의 내용상 범위는 직무연수제도의 운영 및 과정을 평가하고 그 개선방안을 탐색하는 데 있다. 그 내용을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 초등교원이 직무연수의 참여도, 이수회수 등 참여실태를 조사한다. 둘째, 초등교원 직무연수의 시기, 장소, 재정적 지원 정도 등 직무연수과정 운영실태 및 문제점을 조사한다. 셋째, 초등교원의 직무연수와 관련된 연수영역, 시기, 연수시간 등에 대한 개선방안을 알아본다.

그리고 본 연구의 공간적 범위는 경상북도 경주시에 소재하는 초등학교로 하였다.

연구방법으로서는 이론적 배경을 구축하기 위하여 문헌조사방법에 의해 각종 관련 연구자료를 조사, 분석하여 정리하였으며, 직무연수제도에 대한 초등학교 일선교사들의 의견을 수집하기 위하여 경험적 ·실증적 접근 방법에 의거한 질문지 조사방법을 활용하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무연수의 개념

직무연수의 개념은 학자에 따라 여러 가지로 표현하고 있으며, 용어에 있어서도 교육훈련, 현직교육, 계속교육, 교원 재교육 등의 유사어와 함께 사용되고 현직에 종사하는 기간 중에 실시하는 연수를 말한다.

Hass가 1975년 NSSE(National Society for the Study of Education) 연감 1편에서 처음으로 직무연수의 개념을 사용한 것이다. Hass는 '넓은 의미의 직무연수는 직무개선을 위하여 전문요원으로 하여금 근무기간 중에 참여할 수 있도록 계획된 모든 활동'[2]이라고 정의하였다.

또 김종철은 '직무연수란 개인이나 집단이 가질 수 있는 교직에 대한 연수 활동을 광범위하게 포함하는 개념이라 정의하고, 모든 연구와 수양의 기회를 활용하여 교사가 자기 수양과 발전을 도모하는 것을 말한다'[3]고 하였다.

김종서는 '현직교육이란 교직의 전문적 성장을 위하여 현직교원에 계속적으로 직전교육과 연결된 교육이라는 뜻과 동시에 전문직 종사자로서 그 직에서 계속 받아야 할 교육이라는 뜻을 포함하는 개념'[4]이라고 하였다.

남억우는 '현장의 교원이 교직의 전문성 신장을 목적으로 교직에 관한

---

2) 손경수, 「교원연수제도의 발전방향」, 연수논총(1988), p.27. 재인용 ; C. G. Hass. *In-Service Education Today*(Chicago: The National Society for the Study of Education, 1957).

3) 김종철, 교육행정의 이론과 실제(서울: 교육과학사, 1988), pp.268-269.

4) 김종서, 「현직 교육제도에 관한 연구」, 정책연구, 21집(서울: 대한교련, 1976), p.23.

지식과 기술을 습득하기 위해 그들에게 실시되는 일련의 계속교육'[5]으로 정의했다.

정우현은 '학교제도에 관계하는 전체 직원의 계속적인 발전을 촉진시키고 기초적 소양을 보충하고자 하는 모든 활동'[6]이라고 하였다.

박덕규는 교원 직무연수란 '자기 교육을 통하여 자기 개선을 위한 스스로의 연찬을 제외하고 교사라는 직업적 기능과 역할을 완전히 수행하기 위하여 제공되는 과정'[7]이라고 하였다.

박용헌은 '일정 자격을 가지고 학교 또는 교육전문직에 종사하는 자에게 실시하는 계속교육의 전부'[8]라고 정의하고 있다.

노종희 ·한만길은 현직교육에 대해 보다 체계적이고 상세하게 정의를 내리고 있다.

이들은 현직교육에 대하여 '일정한 자격을 가지고 임용된 교육직원에게 해당 직무에 대한 적응능력을 길러주기 위해 의무적으로 부과되는 교육 ·훈련을 말한다.

또한 재직 중 교육직원의 전문적 능력을 배양하고 일반적 자질을 향상시키기 위해 자발적 또는 의무적으로 이루어지는 제반 교육 ·훈련활동'[9]이라고 정의하였다.

Eraut에 의하면 교원 직무연수란 '각종 학교 교사와 교장이 그들의 제일차적 자격을 획득한 후 그들이 학생을 보다 효과적으로 교육시키기 위하여 전문적 지식, 기술과 태도를 함양시키기 위한 것을 주된 목적으로 한다'[10]고 정의하고 있다. 한편, OECD는 넓은 의미의 정의를 견지

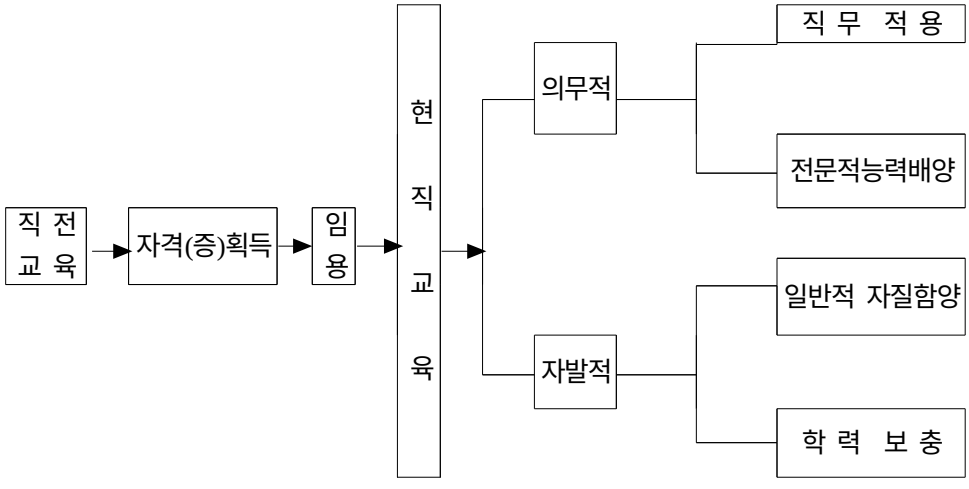
---

5) 남억우 정일환 권상혁 최희선, 교사론(서울: 교육과학사, 1985), pp.192-193.
6) 정우현, 교사론(서울: 배영사, 1988), p.149.
7) 박덕규, 교원자질 향상 및 처우개선 방안 연구(서울: 한국교육개발원, 1986), p.64.
8) 박용헌, 「교원양성체계의 모형정립을 위한 연구」, 문교행정(1980. 3), p.100.
9) 노종희 ·한만길, 교원현직교육의 발전방향 및 과제(서울: 한국교육개발원, 1982), p.10.

하는 입장에서 직무연수를 '초 ·중등학교의 교사 및 교장(교감)들이, 그들의 자격증 취득 이후에, 학생들을 보다 효과적으로 교육하기 위하여, 주로 전문적 지식 ·기능 및 태도를 증진 ·발전시킬 목적으로 참여하는 교육훈련 활동'[11]으로 규정하고 있다.

지금까지의 국내외 문헌을 통하여 노종희 ·한만길은 다음과 같은 모형을 만들어 교원직무연수의 개념을 설명하고 있는데 우리는 유념할 필요가 있다.

<그림 Ⅱ-1> 교원연수의 개념 모형



자료: 노종희 한만길, 교원현직교육의 발전방향과 과제, 한국교육개발원(1982), p.10.

위의 도표를 고려해 볼 때, 교원직무연수는 시기상 자격의 획득과 임용이 이루어진 다음부터 발생하는 모든 교육을 포함하는 것으로 직무적

10) M. Eraut, "In-service Teacher Education", In Husen Torsten, Postlewaire and T. Neiville(eds.), *The International Encyclopedia of Education*, Vol.9 (Oxford: Pergam Press), p.25.

11) 이윤식 ·유현숙 ·최상근, 교원연수제도의 개선방안연구(서울: 한국교육개발원, 1993), p.19

응, 직무수행을 위한 전문적 능력의 배양, 그리고 교원의 일반적 자질의 함양을 위해 연수기관에 의해 실시되고 있는 교육은 물론, 직전교육의 연장으로 학력을 보충하기 위해 실시되는 연수활동도 직무연수에 포함될 수 있음을 시사하고 있다.

이상의 정의들을 종합하여 볼 때, 교원 직무연수란 일정한 자격요건을 갖춘 후에 임용된 교직자들로 하여금 해당 업무에 관한 적응능력을 기르기 위해 업무적으로 부과되는 교육훈련과 재직 중 교원으로서의 전문적 성장을 위해 스스로 또는 의무적으로 이루어지는 모든 교육훈련활동으로 규정할 수 있다.

2. 직무연수의 필요성

급변하고 있는 현대사회 속에서 교육실천의 주도자로서 교사의 역할이 중시됨에 따라 전문적인 자질향상을 위한 지속적인 현직교육의 중요성은 점차 강조되고 있다. 더욱이 평생교육의 요구와 함께 교사의 전문성 향상을 위한 현직교육 체제의 쇄신은 언제나 새로운 것을 가르쳐야 할 사명을 지니고 있는 교사에게는 그 직무수행상 계속적인 직무연수의 필요에 직면해 있다고 하겠다.

직무연수의 필요성은 「교육행정백서」 '80년대의 한국 교육 개혁' 에도 다음과 같이 6개항으로 잘 나타나 있는데, 이는 직전교육의 한계성과 직무연수의 필요성을 인식한 결과라고 할 수 있다.[12)]

첫째, 교직은 전문직이기 때문에 계속적인 자기 성장이 있어야 한다. 둘째, 지식과 기술의 엄청난 증가와 변화 속도는 교원들의 연수 활동을 강력히 요구하고 있다. 셋째, 교육과정의 개편은 교원의 직무연수 강화를

12) 교육부, 「80년대의 한국교육개혁」, 교육행정백서(1983), p.177.

필요로 하고 있다. 넷째, 교육혁신을 추진하기 위해서는 교육 현장의 일선요원인 교원의 직무연수가 불가피하다. 다섯째, 학생과 학부모의 질적 변화는 교원의 직무연수를 필요로 한다. 여섯째, 교원교육은 직전 교육에 의하여 완성될 수 없고, 직무연수로 이어질 때에 비로소 효과를 올릴 수 있다고 하였다.

또 1975년 UNESCO 제 35차 국제교육회의에서 채택한 교사의 변화하는 역할과 이것이 직전 및 현직교육에 미치는 영향에서 사회와 교육의 변화는 필연적으로 교사의 역할에도 변화를 초래하게 되므로 종래의 전통적 고전적인 교직개념은 새로운 것으로 대체 되어야 하며, 끊임없이 변화하는 역할을 담당 수행하는 것은 물론이고 동시에 전문직 종사자로서 전문성 신장을 도모하기 위해 직전교육과 현직교육이 일관된 과정 속에서 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있음을 강조하고 있다.[13)]

그 외에 교원의 현직교육의 중요성은 사도헌장이나 사도강령, 그리고 교육기본법 등에도 잘 나타나 있는데 1982년 대한교육연합회가 제정한 사도헌장에는 '교원은 폭넓은 교양과 부단한 연찬으로 교직의 전문성을 높여 국민의 사표가 되며, 원대하고 치밀한 교육계획의 수립과 성실한 실천으로 맡은바 책임을 완수한다'[14)]고 규정하여 교원의 전문성 함양을 위한 노력과 책임의식을 강조하고 있다.

이와 같은 규정들은 교직이 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 장기적이고 계속적인 교육의 연찬이 필요하고 엄격한 자격기준이 요구될 뿐만 아니라, 교직 종사자들의 권익보다 학생들의 권익이 우선하는 사회 공공적 및 윤리적 책임이 수반되는 직종임을 강력히 시사하는 것이다.

서정화는 현직교육의 중요성을 "첫째, 직전교육의 미비 내지 결함을

13) 서정화, 교육인사행정(서울: 세영사, 1989), p.188.
14) 서울특별시교육위원회(편), 현대사회와 교원(서울: 농원문화사, 1982), pp.115-116.

보완한다는 점에서, 둘째, 급변하는 사회에 적응, 발전하는 이론과 기술, 정보 등을 습득하여 교육 상황에 임해야 하고, 셋째, 교육전문가로서의 계속적인 연찬이 요구된다"[15]고 하였다.

권이종은 "폭발적이고 급변하는 지식, 정보 속에서 그 어느 때보다도 조직적이고 체계적인 계속교육이 요청된다. 창조적으로 문제를 해결하며, 사회에 적응할 수 있는 인간 교육을 하는 교사가 되기 위해서도 계속 공부하는 자세가 요구된다."[16]고 하였고, 강영삼도 "학생들의 지식, 필요, 여건, 태도 등이 사회변동에 따라 급격히 변화해 갈 가능성이 크며, 학부모들의 학력, 요구, 관점도 높아져서 지금까지의 학생관이나 학부모관을 가지고는 학생을 다루고 학부모를 대하기가 어려워진다."[17]고 하여 유사한 견해를 보이고 있다.

심진구는 현직교육이 필요한 까닭을 "첫째, 교사가 직전교육에서 습득한 지식과 기술이 계속해서 활용될 수 없도록 쓸모 없는 것으로 되는 경우가 많기 때문에, 둘째, 교직은 전문직이기 때문에 계속적인 자기성장을 기하기 위해, 셋째, 교육개혁 및 교육혁신을 기하고자 할 때 현직교육 그 선행요건이 전제가 되고, 넷째, 교육과정의 개편이나 교육내용의 수정 ·보완을 할 때도 현직교육이 선행되어야 하며, 다섯째, 교원교육은 직전교육에 의하여 완성될 수 없으며 현직교육이 강화되고 계속될 때 비로소 효과를 올릴 수 있기 때문"[18]에 필요하다고 한다.

이상의 내용을 종합해 보면, 현직교육의 필요성은 직무특성과 시대성이라는 두 측면에서 도출되어짐을 알 수 있다. 첫째, 교직은 전문직이기 때문에 직무특성상 끊임없는 직무연수를 통해서만 직무수행이 가능할 뿐 아니라, 둘째, 급변하는 시대상황에 적응하기 위해 교원의 직무연수

15) 서정화, 전게서, pp.188- 189.
16) 권이종, 「평생교육과 교원」, 교원교육, 제4권, 제1호(1988. 12), p.58.
17) 강영삼, 「교원의 성장과 직무연수」, 새교육, 통권 541호(1992. 3), p.85.
18) 심진구, 초등교육과 교사(서울: 교육과학사, 1992), p.275.

가 필요하다. 교원은 격변하는 사회 속에서 폭발적으로 증가하는 새로운 정보에 능동적으로 대처할 수 있어야 하며, 시시각각으로 변화하는 청소년들의 특성과 문제를 현장의 경험을 바탕으로 과학적으로 해결 · 지도하는 방안과 기법을 현직에서 새로이 습득해야 하며 이를 위해 교사 자신은 부단히 노력해야 한다.

그러므로 현직교육은 급변하는 시대적 요청이며, 교사들이 해야 할 법적인 의무인 동시에 전문직 수행을 위한 전문적 능력과 자질 향상을 위해서 교사가 스스로 노력해야 하는 것이다. 즉, 현직교육은 직전교육의 미비점을 보완하고 사회적 책임을 다하기 위해 필요하며 평생교육의 이념으로 활성화되어야 할 것이다.

3. 교원 직무연수의 유형

본 장에서는 직무연수의 분류유형에 대하여 알아봄으로써, 현직교육의 다양한 교육형태를 연구하는 데에 도움이 되고자 한다.

교원의 직무연수는 보는 관점에 따라 분류하는 기준도 다르고, 현직교육의 유형도 다양하다. OECD는 현직교육의 목적을 기준으로 하여, 교직원 전체 또는 일부의 직무능력 개선을 위한 연수, 교사 개인의 직무능력 개선을 위한 연수, 승진 ·승급을 위한 연수, 교사 개인의 전문적 지식 및 이해의 증진을 위한 연수, 교사의 개인적 욕구 충족을 위한 연수 등 5가지 유형을 제시하였다.

그리고 Edelfelt도 직무연수를 그 목적을 기준으로 하여, 학위 자격 취득을 위한 연수, 학교 개선을 위한 연수, 승진 ·승급을 위한 연수, 직무재배치를 위한 연수, 개인의 성장 발달을 위한 연수 등 5가지 유형으로 구분하고 있다.[19)]

다음은 Drummond와 Nicholson의 분류에 대해 알아보겠다.

먼저 Drummond는 현직교육의 유형을 다음과 같이 분류하였다.[20]

첫째, 계약공급형(provision-of-service model)은 교직원 외의 기관이나 인사들이 계약을 체결하고 그들에게 위탁교육을 받는 경우이다. 예를 들면 컴퓨터교육이나 어학연수 같은 경우를 의미한다.

둘째, 직무유지형(job-maintenance model)은 행정기관 즉, 교육부, 교육위원회 등에서의 지시 혹은 권고로 최근의 정보와 기능을 습득하는 방법을 의미한다.

셋째, 개인발전형(personal-development model)은 개인 스스로가 자신의 능력과 신념, 세계관 등의 변화를 추구하고자 하는 형태 등이다.

넷째, 문제해결형(problem-solving model)은 개인적으로 자신의 교직업무 결과에 불만족스럽게 느끼는 문제가 생길 때 이를 해결하기 위한 방법으로 시도하는 형태로 이는 아래의 세 가지 경우로 세분화된다. 외부연결 문제해결형, 사례문제 연구형, 개별문제 관리형 등으로 나누고 있다.

다음으로 Nicholson은 현직교육의 유형을 기본직무형(job-embedded), 준직무형(job-related), 학위중심형(credential-oriented), 전문단체중심형(profession-related), 그리고 자기지시형(self-directed)으로 나누었다.[21]

첫째, 기본직무적 유형의 직무연수에는 크게 네 가지 형태로 나누어 볼 수 있다. 프로그램의 계획과 조직을 위한 위원회활동, 팀티칭(Team-Teaching)에 있어서의 상호작용, 전문가와의 상호작용, 전문독서

---

19) 이윤식 ·유현숙 ·최상근, 전게서, p.27.

20) 손경수, 전게서, p.29 ; E. Drummond, “Don't Give up on In-Service Education”, *Journal of Teacher Education*, 30(1), (Jan-Feb, 1979), pp. 39-41.

21) 노종희 ·한만길, 전게서, pp.12-17; A. M. Nicholson, *The Literature on In-service Teacher Education*, (1976), pp. 6-16.

및 교육과정의 분석 등이다.

둘째, 준직문적 유형은 엄밀한 의미에서 볼 때, 교사의 기본적인 의무라고 할 수는 없지만 직무와 부차적으로 관련을 갖는 현직교육의 형태를 의미하며 이에는 워크샵 형태, 교사 교환프로그램, 학교방문 및 교원센터의 운용 등을 들 수 있다.

셋째, 학위중심적 유형은 현직에 있는 교사가 대학에 나가 여러 가지 형태의 자격증이나 학위를 취득하는 연수유형이다.

넷째, 전문단체 중심적 유형은 교사들이 조직한 전문단체가 교육과정 및 공동의 관심분야에 관하여 학술토론회나 워크샵 등을 실행하는 형태이다.

다섯째, 자기 지시적 유형은 자기 동기적 요인에서 출발하는 것으로 네 가지 형태가 있다. 교사로 하여금 자기 자신의 교육적 관심을 충족하도록 하기 위해 유급자유시간을 제공하는 형태와 안식년제로서, 일정한 주기로 안식년을 주어 상위대학 코스, 교육여행, 연구, 저술, 현장 경험 등을 쌓게 하는 경우, 일반 교육코스로 교사들 자신의 흥미를 충족하기 위해서, 또는 상위자격이나, 상위학위를 얻기 위해서 택하게 되는 교육코스, 마지막으로 전문서적을 독서하는 방법 등이다.

4. 우리나라의 교원연수제도

1) 우리나라 직무연수제도의 변천

교원을 대상으로 한 직무연수는 대한제국 때부터 실시되었다. 1930년대까지는 강습회, 연구회, 시찰 등의 형태로 실시되던 것이 광복 이후 1953년 4월에 교원의 양성과 재교육에 관한 임시기관설치령이 공포되고 1954년 11월에 교육공무원 자격검정령 실시 세칙이 제정됨으로써 교사 재교육에 관한 법적 근거가 마련되어 상급 자격 취득을 위한 각종 강습

회 등이 초 ·중등 별로 각 시도에서 실시되었다.

보다 체계적이고 본격적인 연수로 제도화된 것은 1960년대 이후의 일이다. 1961년 9월 교육공무원 연수기관 설치령에 의하여 교육대학에 초등교원연수원이, 국립 사범대학에 중등교원연수원이 설치되었고, 1991년 2월1일 교원연수령이 개정되어 현행의 교원연수 제도가 이룩되었다.

우리나라 교원연수제도의 개선방안을 모색하기 위해서는 교원연수제도의 변천과정과 현재의 구조와 운영실태를 제대로 알아야 할 것이다. 따라서 본 장에서는 우리나라 교원연수제도의 역사적 변천과정에 대하여 분석하고자 한다.

노종희 외는 우리나라 교원 현직교육제도의 변천과정을 맹아기(해방 - 1952), 정초기(1953- 1960), 정비기(1961- 1963), 강화기(1964- 1971), 발전기(1972- 현재) 등 5단계로 나누어 설명하고 있다.[22] 그러나 본 연구에서는 교원연수제도의 변천과정을 해방 이후 1952년, 1953 1960년, 1961 1963년, 1964 1971년, 1972 1980년, 1981 현재까지의 6단계로 구분하여 이윤식 외의 연구와 교육부의 「교원연수 실무편람」(1992. 9)을 토대로 역사의 변천과정 속에서 시대별로 이에 따른 특징을 살펴보고자 한다.

(1) 해방 이후 1952년

이 시기의 연수과정의 특징은 비체계적인 강습회의 성격을 갖고 운영되었다는 점이다. 즉, 이 시기의 연수는 별도의 연수기관에서 운영된 형태가 아니라 즉시적인 필요에 따른 강습회 형태의 연수프로그램이 대부분이었다. 그리고 이 시기의 교원연수의 내용은 주로 신교수법에 관한 것들이었다.

22) 노종희 외, 교사와 교직사회(서울: 배영사, 1980), p.207.

(2) 1953 1960년

이 시기에는 교원의 양성과 재교육에 관한 설치령(1953. 4)과 교육공무원 자격검정시행규칙이 1954년 11월에 제정 ·공포됨으로써 교원연수제도에 관한 그 제도적 틀을 잡았다고 볼 수 있다.

이 시기의 연수과정의 특징은 초 ·중등 교원강습회, 교육행정 강습회 등의 체계적인 강습회 성격으로써 운영되었고, 각종 연수의 시간적인 기준이 마련되어 교원의 재교육이 이루어진 것이다. 이 밖에도 이윤식 외는 이 시기에 미국 교육사절단의 자문 ·조언 형식의 재교육과 협의회 성격의 연수가 운영된 것을 또 다른 특징으로 보고 있다.

(3) 1961 1963년

이 시기에는 1951년 이후 임시로 운영되어 오던 교원연수에서 탈피하여 정식 연수기관에 의한 연수가 가능하게 되었다. 즉, 종래의 교원양성과 재교육에 관한 임시기관 설치령이, 1961년 교육공무원 연수기관 설치령으로 바뀌면서 정식으로 연수교육에 관한 법적 기틀이 마련된 것이다. 또한 1962년 12월에는 교육공무원 연수기관 설치령 제 2조에 의해 교육공무원 연수원 설치운영계획이 마련되었다.

이 시기의 연수과정의 특징은 실질적인 의미에서 우리나라 초 ·중등 교원에 대한 재교육 연수의 시초라 할 수 있다. 또한, 연수기관을 교육행정기관 연수관과 교육연수원으로 구분하여 연수를 하게끔 된 것이다.

(4) 1964 1971년

이 시기에 연수와 관련하여 개정된 법안은 1964년 2월 교육공무원 연수기관 설치령이 교원연수원령으로 개정된 것을 들 수 있다. 이 교원연수원령은 교육공무원법 제 39조의 규정에 근거하여 교육공무원의 연수

기관 설치와 운영에 관한 제 사항을 규정하기 위해 제정된 것이다. 이 교원연수원령에 따라 연수기관은 초등교육연수원, 중등교육연수원, 특수연수 및 교육행정연수로 구분하였다.

이 시기의 연수과정의 특징은 교원연수가 그 유형별로 분화되기 시작했다는 점과 교육내용 변화로 인하여 교원의 자질향상을 고려한 연수에 주력하게 되었다는 점이다.

(5) 1972 1980년

이 시기의 교원연수제도에 관한 법령은 여러 차례 개정되어 오늘에 이르기까지 거의 변함없이 존속되고 있다. 1964년 연수기관 설치 근거 마련을 위해 제정된 교원연수원령은 1972년 1차 개정을 통해 연수 대상자의 범위를 규정한 것이 오늘에 이르고 있다.

또한 1974년 2차 개정을 통해 중등교원연수원 중 실업계 대학에 둔 것을 교육과가 설치된 대학으로 개정한 곳과 교육행정연수원을 문교부장관 소속 하에 두는 것을 국립대학교 사범대 부속으로 하여 오늘에 이르게 하고 있는 것이 이시기의 가정 큰 특징이다.

(6) 1981 현재

오늘날 교육연수에 관한 법령은 교원 등의 연수에 관한 규정과 교원연수에 관한 규정시행규칙이 중심을 이루며 교육부와 그 소속기관 직제 및 교육공무원 승진규정 그리고 공무원교육훈련법과 공무원 교육훈련법 시행령을 근거로 시행되고 있다.

2) 교원연수의 법적 근거

우리나라의 직무연수의 법적 근거는 교육기본법과 교육공무원법에 명시되어 법적 당위성을 찾을 수 있다. 그 외 교육공무원승진규정, 교원자격검정령, 교원 등의 연수에 관한 규정 등에도 명시되어있다.[23)]

우리나라 교육기본법 제 14조 ②항에는 '교원은 교육자로서 갖추어야 할 품성과 자질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다'[24)]고 규정하여 교원의 임무를 밝히고 있으며, 교육공무원법 제 6장 제 38조 ①항에서는 "교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 부단히 연구와 수양에 노력해야한다,"라고 하여 교원의 직무연수의 의무성을 강조하고 있다[25)]. 이러한 교육공무원에 대한 규정은 사립학교법 제 55조에 "사립학교 교원의 복무에 관하여는 국 ·공립학교 교원에 관한 규정을 준용한다"라고 하여 국 ·공 ·사립 모든 교원에게 직무연수의 법적 근거를 마련하고 있다.[26)]

또한, 교육공무원법 39조 ①항에는 '교육공무원의 재교육과 연수를 위하여 연수기관을 둔다.'고 하였고 ②항에서는 '제 ①항의 연수기관의 설치 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.'고 하여 연수기관의 설치 및 그 운영에 관하여 필요한 사항을 명시해 놓았다.

교육공무원법 제 37조에는 '교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등히 부여되어야 한다'고 규정하여 연수기관에서의 연수에 대한 기회균등을 말하고 있으며, 동법 제 41조에는 '교원은 수업에 지장이 없는 한 소속장의 승인을 받아 연수기관 또는 근무장소 이외의 시설 또는 장소에서 연수 할 수 있다'고 규정하고 있다. 또한 동법 제 42조 ①항에는 "교육기관 및 교육행정기관의 장은 정기 또는 수시로 그 소속 공무원의 재교육 및 연수의 실적과 근무성적을 평가하

23) 장덕삼, 「직무연수의 효과 분석」, 주임강좌, 제6권, 제1호(1991), p.45.
24) 교육법전편찬위원회, 교육법전(서울: 교학사, 2000), p.11.
25) 상게서, p.765.
26) 상게서, p.1189.

여 인사관리에 반영시켜야 한다.” 고 규정하여 현직교원에 대한 연수평가의 근거를 마련하고 있다. 그리고 교육공무원승진규정 제 27조, 제 32조에서 연수성적의 평정방법을 명기하고 있으며, 교원자격검정령 제 21조에서는 상급자격 취득을 위한 교원연수에 관해서 규정해 놓고 있다.

직무연수에 관한 규정으로 교원 등의 연수에 관한 규정 제 6조 ①항에서는 “연수는 교육의 이론 ·방법 및 직무수행에 필요한 능력배양을 위한 직무연수와 교원의 자격을 취득하기 위한 자격연수로 구분된다.”고 하였고, ②항에서는 직무연수과정을, ③항에서는 연수종별을[27], 동 시행규칙 제 4조 ①항에서는 연수대상자 선정방법에 대한 규정을, ④항에서는 연수대상자 선정의 기준을 제시하고 있다.

교직의 전문성 제고를 위해서 직무연수는 평생교육, 계속교육(Further Education)으로서의 법적 조치를 취하고 있는 것이 세계적 추세이다.

3) 교원연수제도의 현황

현재 우리나라에서 이루어지고 있는 교원연수는 크게 집단연수와 개인연수로 구분되며, 연수가 이루어지는 단위를 중심으로 기관중심(Center-based), 학교중심(School-based), 개인중심(Individual-based)연수로 분류될 수 있다.[28]

27) 상게서, p.869.
28) 상게서, pp.869-873.

<그림 Ⅱ-2> 연수가 이루어지는 단위를 중심으로 한 연수 종류

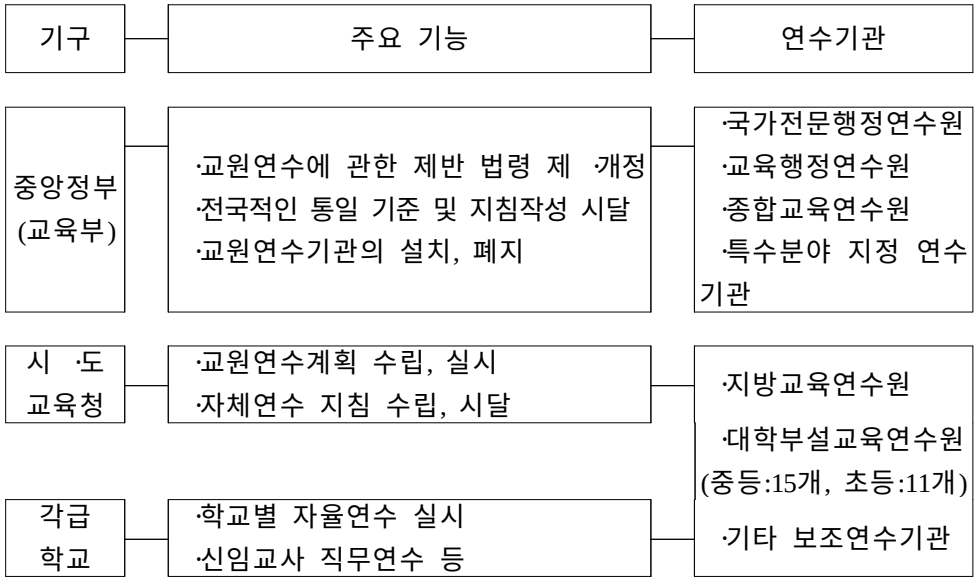
자료: 강승호, 교원연수의 효율적 운영방안 연구(서울: 교육연구 제 6집, 1996), p.39.

기관중심연수와 학교중심연수는 교원 등의 연수에 관한 규정과 교육공무원법 제 39조 및 각 지방자치단체의 조례에 의거하여 설치된 교원연수기관에서 실시하는 연수와 학교의 자체계획에 의해서 실시하는 연수로 양분된다. 즉, 대학부설 초·중등교육연수원, 중앙교육연수원 등의 다양한 연수기관에서 실시되는 각종연수를 의미한다.[29]

학교중심연수는 단위학교 내에서 교직원들의 필요와 요구에 의하여 자체계획에 의해 이루어지는 연수활동이다. 개인중심연수는 교사 개개인이 스스로의 전문성 제고를 위하여 대학 또는 대학원에 진학하여 수학하거나 교육현장에서 수행하는 각종 자기 연찬활동을 의미한다.

29) 김윤태 외, 교사와 교직사회(서울: 배영사, 1984), p.213.

<그림 Ⅱ-3> 직무연수의 조직



자료 : 박덕규, 교육공무원의 연수 이수단위 점수제 방안(서울 : 한국교육개발원, 1995), p.11.

(1) 기관중심 직무연수

기관중심 직무연수는 교육부 또는 시·도교육청의 주관 아래 다양한 연수기관에서 전체 교원을 대상으로 실시하는 각종 연수활동을 상급자격을 취득하기 위한 자격연수, 교육의 이론 및 방법 등에 관한 일반적 교양을 높이기 위한 직무연수, 그리고 전문지식과 기술을 배양하기 위하여 실시하는 각종 전문연수 과정과 임용 전 연수과정인 특별연수 등으로 나누어 실시하고 있다.[30]

① 자격연수

㉮ 교장 자격연수

30) 교육공무원법 제 40조와 교원 등의 연수에 관한 규정 제2조(개정 2000. 2. 28 대통령령 제 16733호)

교장 자격연수 대상자는 교원연수에 관한 시행규칙(제4조 3항)에 따라 연수대상자 순위명부를 작성하여 배정된 인원만큼 지명한다. 이에 대한 교육경력 기본연수는 초등교원의 경우, 초등학교 교감 자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자, 중등교원의 경우, 중등학교 교감 자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자로 되어있으며, 초, 중등 공히, 학식 ·덕망이 높은 자로서 대통령이 정하는 기준에 해당되고 교육부 장관의 인정을 받은 자와 교육대학 ·전문대학의 학장으로 근무한 경력이 있는 자, 특수학교의 교장 자격증을 가진 자로 되어있다(초 ·중등교육1법 21조 1항).[31] 그러나 실제 필요로 하는 수요 인원보다 대상자가 지나치게 많아 이대로 실시하지는 못하고 있는 형편이다.

㈏ 교감 자격연수

교감 자격연수 대상자는 초 ·중등교육법 제 21조 1항, 그리고 교원 등의 연수에 관한 규정 제 6조와 교원연수에 관한 규정시행규칙 제 4조에서 정한 기준 및 교육부장관이 정하는 별도 기준에 따라, 초 ·중등 공히 1급 정교사 자격증을 기자고 3년 이상의 교육경력을 가지거나, 2급 정교사 자격증을 가지고 6년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자, 또는 특수학교 교감 자격증을 가진 자로 되어 있으며, 특히 중등의 경우는 교육대학 교수, 부교수로서 6년 이상의 교육경력이 있는 자 중에서 선발하도록 되어있다.[32] 이러한 관계법령 및 처리기준을 통해 88년 이후부터 현재까지 선발고사를 교직 및 교양 등에 관한 면접고사로 선발을 하고 있다.

---

31) 교육법전편찬위원회, 전게서, p.20.
32) 상게서, p.20.

<표 Ⅱ-1> 자격연수과정과 현황

과정 / 영역	2급 정교사 과정	1급 정교사과정	교감 과정	교장 과정
연수대상자 자격기준	·초 ·중등학교 준교사 자격 소지자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자	·초 ·중등학교2급 정교사 자격소지자로서 3년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자	·초 ·중등학교 1급 정교사 자격증을 가지고 3년 이상(2급 정교사 자격증을 가지고 6년 이상)의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자	·초 ·중등학교 교감 자격을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자
연수기관	·교육대학 부설 초등교육연수원 ·시 ·도 교육연수원 ·사범대학 부설 초등교육연수원 ·종합교육연수원			
연수시간	·30일 이상으로 하되 이수시간은 180시간	〃	〃	〃
표준교육과정	·교양 18시간 (10%) ·교직 28시간 (15.5%) ·전공 134시간 (75.5%) 계, 180시간 (100%)	〃	·교양30시간 (16.7%) ·교직 60시간 (33.3%) ·전공90시간(50%) 계, 180시간 (100%)	·교양40시간(22.2%) ·교직40시간(22.2%) ·전공90시간(50%) ·교과교육학 10시간(5.6%) 계, 180시간(100%)

자료: 조병효, 교원교육의 혁신방안에 관한 연구(서울: 한국교육개발원, 1987), p.145.

㉰ 정교사 자격연수

1, 2급 정교사 자격연수의 대상자를 지명하는 경우에는 교원연수에 관한 규정 시행규칙(제 4조 2항)에 따라 국 ·공립 교원에 대해서는 교육공무원승진규정에 의한 경력, 평정점 별 순위에 따라 지명되는데, 초 ·중등교육법 제21조 2항(별표1)에 의하여 2급 정교사 연수대상자는 준교사 자격소지자로서 2년 이상의 교육경력을 가진 자가 이에 해당된다. 그러나 이 또한 원칙일 뿐이지 실제에 있어서는 교과와 연수원 측

의 계획에 따라서 일치되지 않는 형편이다.

② 직무연수

직무연수는 직무수행과 직무적응에 필요한 능력과 자질을 배양하기 위해 실시하는 연수이다. 즉, 교육이론 ·방법 및 일반교양 제고, 새로운 정보 및 기술습득을 목적으로 하는 연수로, 행 ·재정적 지원이 미흡하고 보상도 빈약하여 연수대상자들이 대체로 연수를 기피하고 있는 현상이 나타나고 있는 실정이다. 연수과정으로는 전공교과과정, 교과전담과정, 컴퓨터과정, 특별영어과정, 무용, 국악연수과정 등이 있다. 연수시기는 동 ·하계 방학기간으로 60시간(10일) 이상이며 실시기관으로는 시 · 도 지방교육연수원, 대학부설 초 ·중등교육연수원, 기타 특수분야연수기관으로 지정된 기관이 있다. 연수대상자는 소속 교육장 또는 소속 기관의 장이 지명한다.

직무연수과정의 연수대상자를 지명함에 있어서는 교원에게 연수의 기회가 균등하게 부여되도록 지명되어야 한다.[33] 즉, 직무연수 대상자는 직무연수를 받지 않은 자로 근무기간이 오래된 순서로 지명한다. 다만, 학력, 경력, 및 연수과정 등의 내용을 고려하여 특히 필요하다고 인정되는 자에 한해서는 예외로 할 수 있도록 하고 있다.

직무연수 성적평가는 지필평가를 하여 상대평가로 평정하고 있다. 성적분포는 80-100점 사이를 표준정규분포에 의거해 결정한다. 즉, 90점을 정점으로 한 표준분포 곡선이 되도록 평가하고 있다.

③ 특별연수

특별연수는 교육정책과 이념에 대한 이해를 심화시키고 교원의 전문적

33) 상게서, p.873.

자질을 높이기 위한 특별한 목적으로 실시된다. 이 특별연수는 국가 또는 지방 자치단체가 계획을 수립하여 교육공무원을 국내의 교육기관 또는 연구기관에서 일정한 기간동안 연수를 받게 하는 것이다.

기타 해외연수나 국가의 정책인 특별한 연수는 교육부가 주관하는 기관이 교육부와 협의하여 시행하도록 되어 있다. 또한, 1998년부터 교육부가 일선 교사들의 학교수업 결손을 막는 한편, 해당 연수기관의 형평을 고려하여, 점차 당해 연수원장의 재량권의 폭을 넓히도록 하고 있다.

④ 국외연수

국외연수는 국제화 시대에 적응하는 교육력 제고와 외국어능력 신장, 선진국의 과학기술정보 습득, 사기 앙양 및 사명감 고취 등을 목적으로 하며, 연수과정으로는 시찰연수, 외국어(영어, 독어, 불어, 일어)과 연수가 있다. 시찰연수는 9-14일간이고 외국어과 연수는 하계방학 중 6-8주 동안 실시되며, 실시기관으로는 중앙교육연수원, 아주, 미주, 대양주 등 20여개 국이다.

<표 Ⅱ-2> 우리나라의 교원 직무연수 현황

연수 종별	목 적	과 정	시기 및 기간	실시 기관
자격 연수	상급자격 취득 전문성제고 및 자질향상	교(원)장 교감 1급 정교사 2급 정교사	하계 및 동계방학기간 180시간(30일)이상	·시 ·도 지방교육연수원 종합교육연수원 교육행정연수원
직무 연수	교육이론, 방법 및 일반교양 제고 새로운 정보 및 기술습득	전공교과과정 교과전담과정 컴퓨터과정 특활영어과정 무용, 국악연과정	하계 및 동계 방학기간 60시간(10일)이상	시 도 지방교육연수원 대학부설 초 중등 교육연수원 기타 특수분야 연수기관
	직무수행능력향상 교직 윤리관 제고	신규임용교사연수 교장, 교감 및 부장교사직무연수 복직자연수 등	연중 실시 1-6월	중앙교육연수원 시 도 지방교육연수원
특별 연수	전문성 제고 및 자질향상	석사과정 (계절제 포함)	4-6학기	한국교원대학교
해외 연수	국제화시대에 적응하는 교육력 제고 외국어능력 신장 선진국 과학기술정보습득	시찰연수 장기 현장연수	연주 10-12주 방학중 5-8주	시 도교육청 국제교육진흥원

자료: 교육부, 1995년도 교육부 연수과 업무편람(1995), p.201.

(2) 학교중심 직무연수

학교중심 직무연수는 각급 학교에서 독자적으로 계획을 세워 실시하는 연수 활동으로, 교내연수라고도 하며, 교원 직무연수 중에서도 현장과 교육학 이론이 만나는 연수이다.[34]

학교중심 직무연수의 목적은 교원의 질을 향상하고 학습의 능률화를 기하며, 변화하는 사회에 적응하기 위해 교육 방법을 개선하고 교육기술을

34) 최희선 ·허숙, 교사교육의 현실과 전망(서울: 배영사, 1990), p.148.

향상하기 위해 노력하며, 자유로운 연구와 상호 협동으로 창의력을 발휘하고 교육조건을 정비해 나가는 데 있다.

우선, 용어의 정의에 있어서 학교중심 교사연수는 교내연수, 자체연수, 직원연수 등과 혼용되어 사용되고 있다. 오히려 각 학교에서는 학교중심 교사연수라는 용어보다는 교내연수라는 말로 더 자주 쓰이고 있는 것 같다. 학교중심 교사연수는 학교 자체 계획에 따라 학교 내의 교원들이 중심이 되어 연수하기 때문에 학교에 따라 그 방법도 역시 다양하다.

학교중심 교사연수의 방법으로 한공우는 연수방법으로 강의, 분임 토의, 사례 발표, 실험실습, 현장 견학, 현장 연구 등을 예로 들었다.[35] 또 최병혁은 교내연수를 유형별로 직원연수회, 수업연구, 교과협의회, 1교사 1연구제도, 동학년협의회 등으로 나누었다.[36]

정태범은 각종 연구수업, 연구발표, 연구협의회, 초청강연회, 장학지도의 지도조언, 개인별 연구과제 수행 등으로 구분하였다.[37]

노종희와 한만길은 학교 자체 연수의 실시 방법을 7가지 유형으로 나누고 실제 학교에서 적용되는 횟수를 알아보았다. 즉, 학교 자체연수의 유형은 과제연구, 교과협의회, 전 직원세미나, 연구수업, 전달강습, 초청강연, 장학지도이다. 이들 중 비교적 많이 활용되고 있는 방법은 수업연구와 협의회 또는 전달강습이며, 개인연구 발표의 형식을 빌리기도 하고, 때로는 강연, 시청각교육, 보고서작성, 교수자료 등의 방법을 활용하기도 한다는 것이다.[38]

---

35) 한공우, 학교경영의 현대화(서울: 배영사, 1992), p.109.
36) 최병혁, 「학교내 직무연수 운영에 관한 일연구」, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문(1989), pp.13-16.
37) 정태범, 「교원직무연수 결과에 대한 평가 방법연구」, 교수논총, 제6집, 제1호, 한국교원대학교(1990. 7), p.11.
38) 노종희 ·한만길, 교원현직교육의 발전방향과 과제(서울: 한국교육개발원, 1982),

노종희와 한만길은 학교자체연수의 문제점으로 크게 다음의 두 가지를 지적하였다.

첫째, 학교자체연수가 연구수업에만 지나치게 의존하고 있으며, 다른 방법이 활용되지 못하고 있다. 연구수업은 적어도 한 달에 1회 정도 실시하고 있으나, 전직원 세미나, 강연 등의 방법은 한 학기 내내 한번도 실시하지 않는 학교가 50%를 넘고 있다. 이는 외래 강사 등 자원 인사의 초빙이 어렵고, 이를 위한 예산도 충분히 확보되어 있지 못하기 때문이다. 둘째, 학교자체연수에서 다루는 연수내용이 극히 제한되어 있어 이의 다양성을 살리지 못하고 있다.[39]

이윤식 외도 학교 내부에서 이루어지는 교사연수 측면에서 획일적인 교사 연수, 상급 기관의 연수과정에 타율적인 참여, 비체계적인 연수 교육과정, 부적절한 연수방법, 연수결과 평가의 미흡 등을 지적하고 있다.[40] 무엇보다도 연수내용이 실제적인 기능을 제공해 주지 못한다는 점과 참여자들의 개인적인 요구에 별로 관심을 기울이지 못한다는 점이 문제점으로 지적되었다.[41] 그러나, 앞에서도 언급하였지만, 무엇보다도 가장 핵심적인 문제점은 대부분의 교사들이 상위 자격을 취득하거나 승진에 필요한 연수만을 중요시하고 학교 내에서 이루어지는 학교중심 연수에 대해서는 소홀히 한 데에서 연유한다고 할 수 있다.[42] 오늘날 현직교육에 대한 세계적인 추세가 학교중심교육, 즉 교내연수를 중심으로 이루어지고 있다.

---

p.32.

39) 상게서, p.42.

40) 이윤식 ·유현숙 ·최상근, 교원연수제도 개선방안 연구(서울: 한국교육개발원, 1993), p.93.

41) 이병진, 「교직 생애주기에 따른 교원연수체제에 관한 연구」, 교육학연구(1996), p.315.

42) 상게서, p.54.

(3) 개인중심직무연수

개인중심직무연수는 자기연수라고도 하며, 교원의 자발적인 동기에 의해 전문적 자질을 향상시킬 목적으로 기관 또는 학교 중심 현직교육 체제 밖에서 각종 연수 활동에 참여하는 것을 말한다.

개인중심연수의 정의에 대해 함종규는 “스스로가 자신의 전문적 성장을 위하여 학교중심, 기관중심의 현직교육 체제 밖에서 연수활동에 참여하게 되는 것”이라고 하였으며 개인연수는 자발적 동기에 의해서 자신의 필요에 부합하고 교육현장의 문제해결에 기여한다는 점에서 그 중요성이 인정된다고 하였다. 또한 김종길은 교사가 평상시 업무를 수행해 나가면서 자율적으로 하는 연수로서 특별한 시기나 방법 등을 기준으로 하여 논의될 수 없고 학교현장에서 가르치는 일 그 자체와 교재를 연구하여 학습지도안을 마련하는 일, 시 ·도의 교육청에서 배부하는 문헌을 읽는 일 등을 모두 자기연수로 규정하였다.[43)]

개인연수의 필요성은 현대사회에서 사회가 요구하는 교원의 책무를 수행하기 위하여 필요하고, 교직의 사회적 인식의 향상과 나아가서는 사회적 지위향상의 기본 절차이므로 학부모들로부터의 꾸준한 인정을 받기 위해서라도 교사의 자기연수는 필요하다고 하겠다. 또한 개인연수가 지니는 장점은 교사들이 자발적이며, 능동적으로 자신의 필요에 따라 연수활동에 참여한다는 점이다.

교사들이 교육현장에서 자신의 과제를 대행하는 과정에서 필요한 지식과 기술이 무엇인가를 알게 되며, 또 이러한 실제적인 필요에 기여할 수 있는 내용을 습득하게 된다는 것이다.

개인중심 직무연수의 형태로는 자비나 국가 또는 공공단체의 지원으로 대학, 대학원에 진학하거나, 파견되어 개인연수를 하는 경우, 연구대회나

43) 김종길, 교사론(서울: 한국방송통신대학출판부, 1985), p.304.

세미나 등 학술연구 발표회에 참여하는 경우, 그리고 개인적 관찰, 견학, 해외유학 등을 망라할 수 있다.

또 개인중심 직무연수의 특징을 살펴보면 가장 순수하고 자발적인 것이기 때문에 내적 보상이 크고, 교사의 평상적인 일과 동떨어지지 않으므로 특별한 시간을 내어야 하는 등의 부담이 없어서 좋으며, 방법과 기회가 무한정하고 경우에 따라서는 상위자격 취득과 같은 결과로 연결될 수 있으므로 동기가 강력하여 갈등을 빚을 염려가 없고 효율성도 높은 것이다.[44)]

개인중심연수는 효과면에서 그 자체가 갖는 중요성 때문에 세계가 이미 중요시하고 있으며, 우리나라도 교육부와 시·도교육청에서 연수지침을 통하여 개인연수를 적극 권장하고 있다.

교사들이 교육현장에서 자신의 과제를 수행하는 과정에 필요한 지식과 기술이 무엇인지를 알게 되며, 또 이러한 실제적 필요에 부응하는 개인연수를 수행함으로써 학교교육에 보다 기여할 수 있는 내용을 습득하게 된다. 그러므로 개인중심 현직교육은 교사 자신의 성장발전과 교수-학습 방법의 개선을 위해서는 지속적인 연수활동이 이루어져야 할 것이다.

4) 교원 직무연수기관

교원연수기관은 크게 두 가지로 구분되어진다. 하나는 교육부 직속기관으로 설치된 중앙교육연수원, 각 시·도교육청 산하 직할기관으로 설치된 시·도교육연수원과 같이 독자적인 연수원이 있고, 다른 하나는 교원 양성기관인 교육대학이나 사범대학 부설기관으로 설치된 초등교육연수원, 중등교육원수원, 종합교육연수원 등이 있다.

---

44) 한공우, 「현직교육의 연수체제 개선을 위한 비교연구」, 논문집(서울: 경희대 부설 교육문제연구소, 1989), p.54.

(1) 중앙교육연수원

전국규모의 독립적인 시설을 갖춘 상설종합연수기관으로서 전문직, 교장, 교감, 4-5급 일반직의 전문교육을 위한 중견간부 양성과정, 신규로 승진된 교장, 교감, 장학관, 연구관을 위한 신규 승진과정, 그리고 현직 교육장 및 정책관리자, 5급 승진시험 합격자를 위한 초급관리자 양성과정을 운영하고 있으며, 교육전문직 보수과정도 두고 있다.

(2) 교육연수원

교원연수에 관한 시행 규칙에 의하면 교원의 자격연수와 직무연수를 목적으로 설치된 연수의 전문기관으로는 초등교육연수원, 중등교육연수원, 교육행정연수원, 종합교육연수원이 있다.

초등교육연수원은 각 시 ·도에 독립기관으로 운영되는 것을 비롯하여 11개의 교육대학에, 중등교육원은 20개 국립대학에, 그리고 종합교육연수원은 한국교원대학교에 부설되어 있다.

이상의 연수기관에서 실시할 수 없는 특수한 분야에 관한 연수를 위해서는, 교육부장관이 특정 기관을 지정하여 연수를 실시하도록 할 수 있으며, 연수원장이 필요하다고 인정될 때에는 교육부장관의 승인을 얻어 연수의 일부를 다른 연수기관에 위탁하여 실시하도록 하고 있다.

(3) 지방교육연수원

시 ·도 단위 교원연수기관으로는 시 ·도 교육연수원이 있고, 기타 독립된 연수기관으로 설치되어 그 지역의 교원자격 및 직무연수와 국정이념에 관계된 국민정신교육을 실시하는 기능을 가지고 있고, 간부학생과 일반학생들을 대상으로 지도력 배양을 목적으로 하는 학생수련기관으로서의 역할도 수행하고 있다.

5) 연수의 방법과 유형

효과적인 연수방법으로는 개개인의 교사가 자기의 성장발전에 필요한 방법을 선택하는 자기활동의 법칙과 교사가 당면하는 문제는 아동 ·학생 성장에 관계되는 공통적인 문제이기 때문에 다른 사람들과의 협력에 의해서만 해결될 수 있다는 상호작용의 법칙이 있다[45]는 것을 감안할 때 직무연수의 방법은 여러 가지 형태가 있을 수 있다.

Henry는 효과적인 직무연수 방법으로 조사관찰에 의한 방법, 특정교과의 연구회, 워크샵(work shop), 장학관에 의한 지도, 단기강습회, 교육과정 개정위원회에 의한 자료 제공, 이웃학교의 방문, 학술연구회 등을 제시하였다.[46] Howey와 Joyce가 현직교육의 방법을 5가지로 구분한 것을 보면, 첫째, 기본직무적(Job-embedded) 현직교육으로 학급에서 일어나는 실제행위를 강조하여 수행하는 것으로서 교수활동에 활용하는 자료분석이나 교육과정 분석 등이며, 둘째, 준직무적(Job-related) 현직교육으로 교수활동과 직접 관련은 없으나 교사직과 직접 관련이 있는 것으로 교과 후에 팀티칭을 하는데 몇몇 교사들이 웍샵을 하는 경우이고, 셋째, 일반전문적(General-Professional) 현직교육으로 교사들의 일반능력을 향상시키기 위하여 실시하는 것으로 전문가에 의한 웍샵을 하는 것이며, 넷째, 경력향상(Career/Credential) 현직교육으로 새로운 자격증을 획득하거나 새로운 역할을 준비하기 위하여 실시하는 것이고, 다섯째, 개인적(Personal) 현직교육으로 직무와 관련이 있건 말건 개인의 향상을 위하여 실시하는 경우를 말하고 있다.[47]

학교교육의 가장 핵심적인 활동이 수업이고 효율적인 수업전개 여부는

45) 백현기, 장학론(서울: 을유문화사, 1995), pp.264-265.
46) 정식영, 「초등교원 및 학생의 개황」, 초등교육의 제문제(서울: 능력개발사, 1974), p.153.
47) 박종렬, 「교원의 자질과 현직교육 과제」, 학교경영(서울: 교육연구사, 1988), p.27.

교사에게 달려있는 것이므로 교사의 자질을 수업이라는 관점과 시각에서 보고 수업지도 기술 연마를 위한 연수방법으로, 첫째, 교수방법에 대한 이론적 근거 또는 이유를 연구, 둘째, 어떤 교수모형에 대한 비교적 전문지식이 있는 전문가의 시범수업을 참관하는 경우, 셋째, 시범수업을 관찰하고 소집단으로 구성된 소수의 교사들끼리 실제 연습하고 상호 피드백을 제공하는 일, 넷째, 새로 학습한 교수모형을 동료 교사들끼리 상호 코치하는 일을 제시하며, 언어적 방법보다 성인학습의 원리에 의한 방법이 연수의 효과에 극대화를 가져올 수 있다고 하였다.[48] 그러나 교육현장인 학교에서는 상급 기관의 다양한 보고자료 요구와 학교행정업무의 처리에 대한 부담으로 교원의 수업기술 향상을 위한 기회의 제공보다는 일반 행정인의 역할 수행에 더 전문적이 되어가고 있다.

Withall과 Wood가 직무연수에서 밝혀진 성인학습 원리를 살펴보면, 첫째, 교사들의 연수 목적이 보다 현실적이고, 중요하다고 생각할 때 무엇인가 배우려 한다. 둘째, 교사들은 연수내용이 그들에게 개인적 또는 전문적 필요성을 느꼈을 때 그것을 현장에 활용하려 한다. 셋째, 교사들은 연수목적과 내용이 그들의 개인적 또는 전문적 성장에 도움이 되고 그 결과가 정확하게 피드백으로 나타날 때 학습할 것이다. 넷째, 성인학습은 그들의 자존심과 관련되어 있어 열등하다거나 비난을 받을 때 방어적이다. 다섯째, 교사들은 이미 광범위한 경험, 지식, 기능, 자기 방향감, 흥미와 자신감을 가지고 새로운 것을 배운다는 사실을 인식할 필요가 있다. 여섯째, 교사들은 항상 자기 자신의 판단에 따라 자기학습을 한다. 일곱째, 교사들은 자존심이 강하다. 여덟째, 교사들은 직무수행과 관련된 학습동기는 처우개선과 업무수행의 보람인 두 가지 면에서 일어난다. 아홉째, 교사들은 직무연수를 통하여 존경, 신뢰, 관심을 받을 수

48) 김종식, 「교내 연수의 활성화 방안」, 새교육(서울: 대한교련, 1987), p.77.

있을 때 보다 효율적이다.[49]라고 하여 연수내용이나 방법에 따라 연수의 목적에 도달하느냐, 못하느냐가 달려 있고, 성인학습의 원리로 할 때 보다 효과적인 연수가 됨을 말해 준다.

5. 외국의 교원연수제도 및 시사점

본 장에서는 우리나라 교원 직무연수제도의 개선방안을 모색하는데 필요한 통찰과 새로운 아이디어를 얻기 위하여 세계 주요 국가의 교원연수제도를 소개하고자 한다.

1) 미국의 교원연수제도

미국의 교원연수제도는 대학이 현직교육을 위하여 큰 기능을 발휘하고 있는 것이 특색이며, 현직교원으로 하여금 현직교육에의 의욕을 촉진하고 과정이수를 용이하게 하기 위해서 현직교원을 위한 여러 형태의 석사 학위 또는 연구과정이 설치 ·운영되고 있다. 또한 연수에 따른 승진, 승급, 상위자격의 획득 등이 교원현직교육의 유인체계가 되고 있다.

미국 교원연수의 종류와 방법을 개괄하면 다음과 같다.

첫째, 주 자체가 행하는 워크샵, 여러 가지 강습회 등이 있다.

둘째, 전통적으로 대학이 주관하는 강좌로서 하계강좌, 야간강좌, 통신교육 등 다양한 방법이 있다 .

셋째로, 미국의 대학에서의 교원 현직교육은 학위취득과 연결되는 동시에 교원의 지위, 신분, 봉급 수준에 직접적으로 관련되어 있다.

이와 같이 학력(취득학점)은 교원의 봉급결정의 직접적인 영향을 미치므로, 대학에서의 현직교육은 근무시간 외에 교원 개인의 책임으로 이루

49) 상게서, pp.70-72.

어지며 연수 비용도 자비 부담의 경우가 대부분이다.

1960년 중반부터 영국 각지에 만들어진 교원 센터(Teacher Center)가 미국에서도 관심을 모아, 생겨나기 시작했다. 이러한 교원 센터의 운영은 미국의 현직교육에 새로운 방향을 제시해 주고 있으며, 최근 교원센터에 따라서는 승진, 승급에 대응하는 프로그램을 개설하여 운영하고 대학, 주교육위원회와의 협조체제 아래 학위취득과 연결시키고 있다.

미국에서 공립 초·중등교원의 직무연수는 주에 따라 다르나 대체로 학구에서 연수계획의 조정과 관리를 책임진다. 그리고 교원연수를 권장하기 위한 조치도 취하고 있는데 교원 스스로 연수를 받도록 유도하고 있으며, 연수에 의하여 자격의 향상을 도모하는 것과 급여상의 우대를 달리하고 있기 때문에 다양한 연수활동이 왕성하게 행해지고 있다. 최근에 현직교육기관이 대학에서 교원센터로 주도권이 옮겨지고 있고, 교원센터가 급속도로 보급되고 있다.[50]

미국 교원연수제도의 특징은 첫째, 타율성이 최대한 배제되고 있다. 둘째, 연수방법이 연수자 참여중심으로 이루어지고 있다. 셋째, 협동이 강조되고 능력에 따른 교육이 이루어지고 있는 점이다. 넷째, 각종 단체 또는 전문가들의 협력 속에서 많은 종류의 연수 프로그램이 개발되고 자유롭게 실시되기 때문에 교사들은 필요와 여건에 맞추어 직무연수를 받을 수 있다는 것이다.[51]

2) 일본의 교원연수제도

일본에서는 교원의 양성과 연수가 대체적으로 분리·운영되고 있다. 즉 교원양성은 대학이 담당하고, 임용과 연수는 교육행정기관이 주도하도록 되어있다. 대학의 교원교육자들은 기본적이고 이론적인 교육에 힘

50) 김영출, 교원현직교육의 활성화 방안(서울: 교육연구사, 1992. 9), pp.68-69.
51) 이병진, 「외국의 교원연수제도」, 우리교육(1992. 8), pp.52-54.

쓰며 교과교육을 다룬다. 그리고 교육행정기관에서는 초임교사를 포함하여 경력교사들을 대상으로 한 연수를 관장하며 학교 현장에서는 실천적인 지식과 기술을 훈련하는 일을 담당하고 있다. 52)

문부성에서는 국립교육원을 설립하여 교직원의 자질향상에 노력하고 있으며, 이 국립 교육원의 지부에서는 교육직원 훈련과정, 상담기술과정, 행정요원 및 시청각 교육 담당자 훈련 등 장기 현직교육을 실시하고 있다. 문부성에서 주관하는 교육형태는 교육직원 훈련과정과 교원 해외시찰 프로그램을 들 수 있는데 교육직원 훈련과정은 교장, 교감을 대상으로 하는 4주 과정과 중등교사를 대상으로 하는 6주 과정으로 나누어진다. 또 일본의 경우 종적인 측면에서 교사의 직무연수는 발달과업에 맞추어 3년차, 5년차, 10년차, 15년차 등으로 교사를 연차별로 연수시키고 있다.

일본의 직무연수 종류는 다음과 같다.

첫째, 학교 내 연수, 둘째, 지구 단위로 교원 자신들이 자발적으로 시작한 비공식 연수회, 셋째, 도도부현(都道府縣), 시정촌(市町村)의 교육센터에서 실시되는 연수, 넷째, 문부성이 국립연수센터에서 마련하는 교장, 교감, 교과지도요원 등을 위한 연수, 다섯째, 현직교원에게 대학원급의 교육을 주목적으로 1978년 설립된 3개의 병고(兵庫), 상월(上越), 명문(鳴門)의 각 교육대학에서 2년간 교육을 받는 연수이다.

일본의 직무연수에서 특징적인 것은 신임교원의 20일간 연수의 많은 부분을 그가 봉직하는 학교의 「지도주사(指導主事)」란 경험 있는 우수한 교원에게서 교육을 받는다는 점이다.

현직교육의 중심역할은 지방교육센터가 맡고 있다. 거기서는 현직교육 이외에 카운셀링, 지도, 그리고 약간의 연구조사도 하는데, 전국 47곳의

52) 이윤식 외, 전게서, pp.99-100.

도도부현(都道府縣)과 10곳의 정령지정도시(政令指定都市)에 이 교육센터가 설치되어 있다.

일본에서는 교원들을 어떤 기준으로 나누어, 그 중 어느 군(群)을 위하여 정기적으로 연수가 마련되어 있다. 예를 들어 6년 근속 교원은 일제히 3일 동안의 재교육을 센터에서 받도록 하여 그들이 종사하는 업무에 대하여 새로운 검토를 해볼 수 있는 기회를 부여하고 있다. [53]

일본의 교원연수제도의 특징은 첫째, 초임교사의 직무연수과정을 1년으로 의무화하여 시행하고, 초임교사연수를 매우 강조하고 있다는 점이다. 둘째, 교사연수과정의 운영에 있어서 학교현장에서의 직무 및 경험을 중시하고 있다. 셋째, 대학원을 이용한 연수, 교직경력별 연수과정, 연수참여를 위한 유급제도 등을 다양하게 운영하고 있다.[54]

3) 영국의 교원연수제도

영국의 경우 교사들이 연수에 자발적으로 참여하고 적극적으로 전문성 향상을 위해 활동할 수 있도록 운영하는 교원센터와 교사 임용 전 일정 기간을 시보기간으로 두어 초임교사를 훈련하는 제도인 시보교사제도가 특정적이다.[55]

현직교육기관으로는 교육과학성, 종합대학, 지방교육당국, 교육대학, 교직전문단체 등을 들 수 있으며, 1일부터 1년까지의 장·단기의 다양한 연수가 포함된다. 최근에는 현직교육을 강화하기 위한 내용으로 신규채용 교원에게 주당 1일 근무를 면제하고 현직교육을 받게 하며, 일반 전 직원에게도 7년의 근무에 대하여 1학기(12주)의 비율로 연수를 위한 유

53) 황태병, 「현직교원연수의 효과향상을 위한 비교연구」, 강릉대학교 정책과학대학원 석사학위논문(1996), p.55; 최대병 역, 미국교육·일본교육, 也靑先生記念事業會(1996), pp.79-82.
54) 이윤식 외, 전게서, pp.102-104.
55) 노종희·한만길, 전게서, pp.36-38.

급휴가를 주며 학교마다 신규채용 교원을 지도하기 위한 지도교원(professional tutor)을 지명하는 제도를 운영하고 있다. 그리고 영국 교원연수 제도의 몇 가지 특징을 요약해 보면 다음과 같다

첫째, 교사도입 실험 계획(Teacher lntroduction Pilot Schemes)을 들 수 있다. 시보 교사들에게 교수 부담을 덜어주고 지도교사를 임명하여 학교 내에서 시보교사를 돕도록 훈련하며, 시보교사를 위한 코스는 학교 밖 센터에서 받도록 하는 교육이다. 둘째, 교원 직무연수를 위해 고등교육대학과 같은 전문기관의 설립이다. 현직교육 연구학부에서는 학위나 자격을 수여하는 코스를 제공하는데 있어서 중요한 책임을 지고 있다. 교장이나 중견교사를 대상으로 하는 학교경영 코스도 개설되어 있다. 도서관과 리소스 센터가 설치되어 있어 교육 과정 연구 ·개발 센터도 설치되어 있어 지역 학교에 많은 도움을 주고 있다. 셋째, 방송 통신 매체를 통한 직무연수이다. BBC는 교사들이 학급에서 사용학 수 있는 수천 편의 라디오 및 TV방송 프로그램을 방영하고 교원의 질적 향상과 현직교육에 관련된 프로그램도 제작 ·방영하고 있다.

넷째, 교원센터(Teacher Center)를 통한 현직교육이다. 교원센터는 현직교육과 교육과정개발이 행해지는 「장(場)」이며 동시에 교육에 관심을 가지는 사람들의 중심적인 토론의 「장(場)」이다. 교사와 중견 교사, 전문가와 교사, 교장과 담임교사, 초등교사와 중등교사가 모이는 곳이다. 교원 센터에서는 교원 상호간에 당면 문제를 토론하거나 교육과정 개발을 위한 조직화된 현직교육코스, 비공식적인 소집단 회의 등을 제공한다.

다섯째, 학교중심(school-based)의 직무연수이다. 주로 자료실을 통한 비공식적인 연수, 팀-티칭, 직원협의회, 외래강사 초빙, 집단 토의, 전문지도교사를 통한 도입교육 및 현직교육 등이 여기에 속한다.[56]

---

56) 상게서, pp.36-38.

4) 프랑스의 교원연수 제도

프랑스에서 시행되는 제반 연수활동은 일반적으로 교사들의 요구분석을 기초로 해서 계획되며, 근무지와 연수장소, 전문가교육과 현장에서의 학습시행을 바꾸어 가며 실시하는 소위 샌드위치 시스템을 운영하며, 사범학교 교수와 장학담당자간의 긴밀한 협조 체제하에서 연수가 이루어지고 있는 것을 그 특징으로 볼 수 있다. 프랑스의 초 ·중등 교원의 직무연수는 교육성이 각 대학 구 ·현의 시학당국을 통하여 각지의 「국립교육연구 ·자료센터」, 그 밖의 직할연구기관, 종합대학, 사범대학 등에 개설 ·운영되고 있다. 1일 강습회부터 1년 장기연수까지 다양한 프로그램이 운영되고 있으며, 그 목적 내지 성격을 보면 상급자격 취득을 위한 승진연수와 교수 실천을 위한 교육내용에 관한 교육연수로 구분된다.

교원교직교육의 프로그램으로 대표적인 것으로서 교육성이 초등교원조합(SNI)과 협동사업으로 「초등교원평생교육계획」이 있는데, 이것은 모든 초등교원이 생애의 재직기간 중에 통산하여 12개월 분의 전일제 유급의 현직교육 참가를 의무화하고 있으며 이 경우 근무교의 수업은 사범학교 2학년생이 담당하고 있다. 이러한 현직교육에 참가하는 교원에게 모든 유급 휴가가 인정되며, 여비 및 그 밖의 필요경비가 일부 또는 전액이 지급되고 있다.

프랑스의 교원현직교육의 실태를 살펴본 바, 다채롭게 전개하고 있는 현직교육을 요약 ·분류하면 첫째, 교육제도나 교육과정의 개선, 그리고 새로운 교육방법의 채택 ·보급에 알맞은 연수, 둘째, 전통적인 사회적 승진을 위한 연수, 셋째, 항상적인 계속교육기관의 설치를 포함한 계속교육의 계획 등 세 종류로 나누어 볼 수 있다.[57]

57) 상게서, pp.40-41.

5) 독일의 교원연수 제도

독일의 교사근무 준비과정은 그 출발부터가 많이 다르다. 독일의 교사 양성과정, 즉, 교사자격증을 받는 과정은 의사나 변호사, 법관 등의 전문 자격증을 받는 것과 마찬가지로 매우 복잡하고 까다롭다.[58]

교원양성 과정 자체가 우리보다 훨씬 깊이가 있고 전문적임에도 불구하고 현직교원들의 계속적인 연수는 꼭 필요하다고 여기고 있다.

독일의 교원연수는 법적으로 의무화 되어있지는 않으나, 각 주별로 독자적인 직무연수를 실시하고 있다. 대체로 우리의 직무연수나 자격연수와 비슷한 개념으로 나뉘는데 우리의 직무연수와 비슷한 성격의 것으로 교사들이 전공하고 있는 분야를 더욱 심화시키고, 전문 영역의 제반 조건 변화에 적응할 수 있는 능력을 길러주기 위한 자발적 참여과정인 LFB(Lehrefortbildung)와 자격연수와 비슷한 것으로 의무적 참여과정인 LWB(Leherweiterbildung)의 2가지 유형으로 나뉘어진다.[59]

전통적으로 독일의 교원연수는 중앙집중식 연수로 모든 것을 중앙에서 통제하는 식이었으나 요즈음에는 분권화 , 지역화 되는 것이 더 효율적이라는 판단 아래 지역 단위 교원연수가 활성화되고 교원연수 센터가 지역마다 생겨나고 있다.

대개 독일의 교원연수는 각 주에서 3가지 형태로 이루어지는데 있는데, 그것은 첫째, 전문직 연수 시설에 의해 행해지는 것, 둘째, 대학에서 계속교육에 의한 것, 셋째, 통신교육에 의한 것 등이다. 특히, 교원연수 기회를 확대하기 위해 통신교육프로그램 ·라디오 ·TV 등이 활용되고 있다 이러한 직무연수에 참가하는 교원에게는 수업의무 면제, 유급휴가 등을 부여하고 이외에 제 수당이 지급된다.

또한 새로운 자격을 취득하는 교원에 대해서는 그것에 상응하는 승진 ·

58) 이윤식 외, 전게서, pp.102-104.
59) 상게서, pp.111-112.

승급 등의 조치가 행해진다. 그리고 독일 교원연수제도의 특징으로는 첫째, 교직의 전문성 유지를 위하여 현직교사 뿐만 아니라 미발령교사, 복직교사에게 까지도 연수기회를 넓히려고 한다. 둘째, 교원연수는 교사들의 자발적인 참여를 원칙으로 하고 있으며, 교사들의 참여를 넓히기 위해 정부는 최대한 행정, 재정적 지원을 보장한다. 셋째, 교사의 직무연수는 계속교육의 하나로 이미 모든 교사들에게 하나의 직업적 과제이자 의무라는 인식이 뿌리내려 있다는 것이다.[60]

6) 스웨덴의 교원연수제도

스웨덴은 다른 어느 나라보다도 학교제도의 정치적 개혁과 교수 ·교사의 현직교육이 항상 밀접하게 관계를 갖고 잘 실행되고 있는 나라이다. 스웨덴의 중앙정부에서 현직교육의 입안과 조정은 학교교육청이 담당하고 있고, 지방의 각 교육위원회에는 현직교육담당 장학사와 약간명의 지도요원이 배치되어 있다. 대부분의 학교에서는 교원의 연수일이 설치되어 있어서 1년에 1주일간(40시간)을 직무연수로 쓰게끔 하고 있다. 이 기간 동안 학생들은 가정학습을 시키고 교사들은 연수를 받거나 커리큘럼의 계획을 세우기도 한다. 그리고 모든 전임교원은 5년마다 최대한 360일의 연수휴가를 받을 수가 있고, 이 기간 중에는 평시의 3/4의 봉급이 지급된다.[61] 현직교육 코스의 설정에 대해서는 그 지방 담당자가 책임을 맡고, 시기는 대부분 하기 휴가중이다. 기간은 3일부터 긴 것은 4주까지 있으나 대부분이 1주일 정도이다.

1975년부터 실시되고 있는 교육휴가제의 도입은 교사들이 정규의 대학생으로서 새로운 학문을 익히는 것을 가능하게 하고 있으며, 일시 퇴직

60) 정영수, 「외국의 교원연수제도」, 우리교육(1982. 8), p.57.
61) 손경수, 「외국의 교원연수 이렇게 한다」, 새교육(서울: 한국교육신문사, 1991), p.120.

해서 공부하고자 할 때에는 충분한 장학금으로 생활을 보장받고 있다. 또 스웨덴의 경우 교원현직교육에서 특징적인 것은 교사가 교직 이외의 체험을 하는 것을 대단히 중요시하고 있다는 점이다. 이것은 시대의 진전과 함께 교사의 의식개혁이 무엇보다도 중요하다고 생각하고 있는 증거로 보이며, 노동을 통해서 넓은 사회적인 시야를 얻고, 다시 학교로 돌아와서 능률적인 학급경영, 커리큘럼의 개발 등 기타의 효과가 기대되고 있다고 볼 수 있다.[62]

이상에서의 미국, 일본, 영국, 프랑스, 독일, 스웨덴 등 주요국가들의 교원 직무연수의 개황을 살펴봄으로써 우리의 교원직무연수제도를 개선하는데 도움을 줄 수 있는 몇 가지 시사점을 추출해 보면 다음과 같다.

첫째, 교원센터를 설립하여 교사들 스스로의 내재적 동기에 의해서 연수에 자발적으로 참여하고 적극적으로 전문성 향상을 위해 활동하도록 유도하고 있다. 둘째, 학교를 중심으로 한 현장위주의 현직교육이 중시되고 있음을 알 수 있다. 셋째, 전문지도교사를 두고 이들로 하여금 교육현장이나 교원센터에서 시보교사나 경력이 낮은 교사들에게 전문적 지도 · 조언을 제공하도록 하고 있다. 넷째, 현직교육 기회를 확대하기 위해서 방송매체를 크게 활용하고 있다. 다섯째, 현직교원의 계속교육을 위해서 대학에 현직교육 연구학부를 두거나 또는 교육대학원을 설립하여 운영하고 있다. 여섯째, 모든 국가가 현직교육의 중요성을 깊이 인식하고 이의 확충을 위해 정부차원에서 행 ·재정적 지원이 강화되고 있다.

6. 선행연구의 고찰

본 연구와 관련 있는 선행연구를 고찰하면 다음과 같다.

---

62) 이진숙, 「주요국의 교원 직무연수제도」, 연수논총, 제5권(서울: 중앙교육연수원, 1987), pp.140-145.

김정은[63]은 서울 서부교육구청 관내 초등학교 교사를 대상으로 초등학교 교내연수의 실태를 조사하고 교사들의 요구를 알아보고자 연구하였다. 이 연구에 의하면 교내연수의 효율화를 위해, 교원의 자율성 부여, 교내에 교사를 위한 독서, 연구시설 구비, 연수계획, 실행, 결과처리까지 교원의 필요와 요구에 부합되는 연수 실시, 학교 행정가의 연수분위기 조성, 교원의 업무 부담 감소 등이 필요하다고 하였다.

이재철[64]은 경기도내 350명의 교사들을 대상으로 초등학교 교내연수 운영실태를 파악하여 교내연수의 개선 방향을 모색코자 연구하였다. 이 연구에 의하면 현재 교내연수가 활성화되지 못하는 이유를 교내연수의 유인체제가 미흡하며, 교원의 필요와 동떨어진 프로그램으로 교내연수를 하고 있어 그 실효성이 낮다는 것이다. 그래서 교사들은 교육현장에서 당면하는 문제점을 해결할 수 있도록 '교원 센타'와 같은 전문연수기관의 존재를 필요로 하고 있다고 결론을 짓고 있다.

최창균[65]은 서울시내 940명의 교사들을 대상으로 교사들의 집단 교내연수에 대한 의식구조와 교사들의 자질 정도, 연수운영 실제를 조사하였다. 이 연구에 의하면 바람직한 연수를 위해서는 내용 및 주제 선정이 주요한 관건이 되고, 교내연수에 대한 참여의식을 향상시켜야 하며, 교내연수의 계획 ·활동 ·평가에 이르기까지 형식적이고 정통적인 접근방법으로 실시되고 있어 연수의 효율성이 낮으므로 교사들의 필요와 요구를 들어 전교사 공동참여에 의한 계획된 참신한 프로그램 개발이 요구되고 있다고 말한다.

---

63) 김정은, 「학교내 직무연수의 개선에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(1987), pp.1-87.

64) 이재철, 「국민학교 교원의 교내 직무연수에 관한 연구」, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문(1989), pp.1-62.

65) 최창균, 「학교내 직무연수 운영에 관한 일연구」, 연세대학교 대학원 석사학위논문(1989), pp.1-80.

김한수[66]는 “초등학교 현지 교원의 개인연수에 관한 연구”에서 첫째, 교원의 개인연수는 교사의 자질향상과 교육의 질을 높이기 위하여 반드시 중요하게 취급되어야 하며 전문적 성장을 기할 수 있는 방향으로 심화시켜 나가야 한다. 둘째, 개인연수를 하고자 하는 의욕을 일으킬 수 있도록 물적 ·정신적 보장 체계의 뒷받침이 있어야 하겠다. 셋째, 개인연수의 가장 큰 장애요인으로 시간부족을 제시하고 있는바 교사들이 시간을 활용할 수 있도록 사무자동화, 학교행사 축소, 업무량 축소, 업무추진 조직의 개선, 사무직원 배치 등의 대책이 강구되어야 한다고 하였다. 넷째, 현재에도 기관중심 연수에 필요한 경비를 일부 보조해 주고 있으나 앞으로는 개인적으로 행하는 연수라도 연수에 소요되는 경비를 대폭적으로 지원해 주는 방안을 강구해야 한다고 하여 개인연수에 중요성을 말하였다.

심화섭[67]은 “교사의 자기연수 실태에 관한 연구”에서 첫째, 연수의 기회를 확대하여야 한다. 둘째, 연수의 결과에 대한 보상을 강화해 주어야 한다. 셋째, 연수가 잘 이루어 질 수 있는 분위기의 조성이 필요하다라고 하였다.

이기태[68]는 “교원 직무연수제도의 발전방향에 관한 연구”에서 첫째, 현직 교사들은 현행 교육제도가 가지고 있는 많은 문제점을 개혁하고 새로운 형태의 직무연수제도 설치를 바라고 있다. 둘째, 현행 연수는 연수의 기회가 좁으므로 부단한 연수를 위해 시 ·군 교육청 단위에 상설연수기관의 설치가 필요하다. 셋째, 현행 교육 연수기관의 강사는 이론

66) 김한수, 「국민학교 현직교원의 개인연수에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문(1992), pp.1-78.
67) 심화섭, 「교사의 자격연수실태에 관한 연구」, 수원대학교 교육대학원 석사학위논문(1992), pp.1-79.
68) 이기태, 「교원 직무연수제도의 발전방향에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문(1994), pp.1-80.

에 치우치는 경향이 있으므로 현직경험이 많은 정년퇴임 교원, 원로교사 등으로 구성하여 현직 교사들이 현장에서 안고 있는 문제 해결능력을 기르는 것이 필요하다. 넷째, 연수시설은 연중 개방되어야 하며 연수활동에 교사들이 능동적으로 참여하도록 유도해야 한다고 하였다.

최호영[69]은 “교내 자체연수의 개선방안에 관한 연구”에서 첫째, 자체연수의 본연의 목적을 달성하기 위해서는 교장 ·교감의 관심이 절대적이라고 본다. 둘째, 교내 자체연수를 체계적으로 교원들의 요구에 의한 다양한 내용과 방법으로 운영되어야 한다. 셋째, 교원들의 잡무경감 및 효과적인 연수운영을 위한 재정적 지원이 확보되어야 하겠다. 넷째, 교내 자체연수의 개선방안으로 교원들 스스로 자발적인 참여가 우선되어야 한다고 하였으며 연수의 대상과 내용에 따라 적합한 강사를 최대한 활용하는 것도 교내 자체연수에 효과를 거둘 수 있으며 교내 자체연수에 대한 평가는 반드시 이루어지도록 하여야 한다고 하였다.

문영혜[70]는 “교원 직무연수의 학점제 운영에 관한 기초연구”에서 첫째, 연수학점제 내용에 대한 홍보가 필요하다. 교원들이 연수학점제가 도입되어야 한다는 막연한 기대는 있으나, 내용에 대한 인식이 부족하다는 것이다. 둘째, 연수학점제가 성공적으로 정착되기 위해서는 연수기관과 다양한 프로그램 개발이 우선되어야 하며, 유인체제, 즉, 호봉승급이나 가산점 부여 등에 대한 법적 제도적 장치 마련이 시급하다. 아동교육에 직접적인 도움이 될 수 있도록 내실 있는 연수 프로그램으로 개발되고, 이 제도가 영구적인 제도가 될 수 있도록 충분한 검토가 있은 후에 시행되어야 할 것이며, 실제적이고 구체적인 제반 여건 조성

69) 최호영, 「교내 자체연수의 개선방안에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문(1996), pp.1-84.

70) 문영혜, 「교원 직무연수의 학점제 운영에 관한 기초연구」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문(1997), pp.1-87.

뒤에 실시함이 바람직하다. 셋째, 연수학점제가 실시됨으로 연수 의욕이 증진되고, 호봉이나 가산점에 적용될 만큼 학점이 중시되므로 연수 내용이 보다 충실해 질 수 있겠으며, 연수기관도 내실을 기할 수 있을 것이다. 또한 필수적으로 1년에 6학점(90시간)연수를 실시하고, 경력이 올라갈 때마다 정기적인 연수를 실시하게 되면 교사의 자질 향상에 크게 기여할 수 있게 된다고 하였다.

이상의 선행연구 고찰결과를 종합하여 보면, 교사에게 있어서 연수의 필요성과 중요성을 강조하고 있으며, 교사의 자율연수를 위하며 본인의 의욕과 여건조성을 위한 행정적 ·재정적 지원과 제도적 장치가 마련되어야 자율연수가 활발히 이루어진다는 것을 알게 되었다.

따라서 본 연구는 선행연구 고찰에서 밝혀진 내용을 토대로 하여 분석모형을 정립하고 직무연수의 인식, 실태, 저해요인을 분석하여 문제점 및 개선방안을 탐색 ·제시하는 데 참고로 하였다.

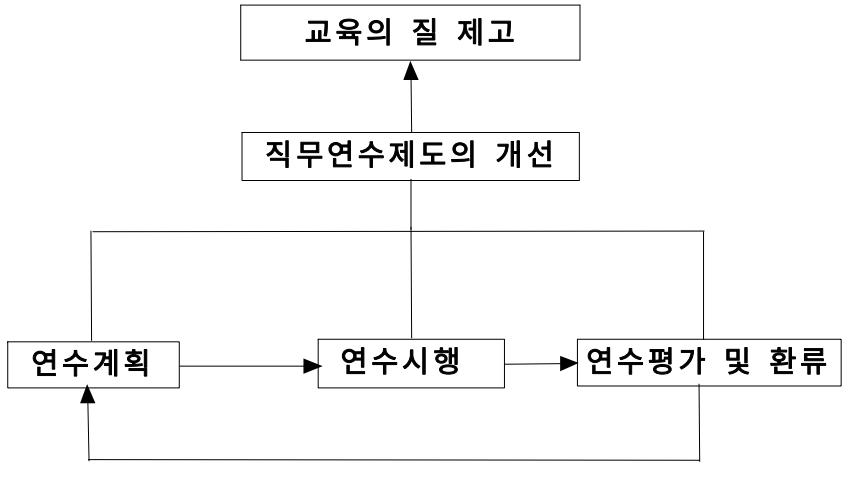
Ⅲ. 분석모형 및 조사설계

1. 분석모형 정립

본 연구는 앞에서 고찰한 이론과 선행연구를 바탕으로 현재 시행되고 있는 직무연수를 체제론적인 관점에서 분석하여 초등교원 직무연수제도의 개선과 나아가 학교교육의 질을 향상시키기 위한 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다.

이를 위해 본 연구에서는 연수의 실시과정을 연수계획, 연수시행, 연수평가 및 환류 단계로 나누어 연수실태와 문제점을 분석하고, 직무연수제도의 효율적인 운영방안을 모색하고자 <그림 Ⅲ-1>과 같은 분석모형을 설정하였다.

<그림 Ⅲ-1> 직무연수제도에 대한 분석모형



이를 구체적으로 보면, 연수계획단계에서는 직무연수과정에 대한 홍보 정도, 직무연수의 시기, 장소, 직무연수 프로그램 개발단계에 일선교육 현장의 문제점 반영 정도, 연수기관의 여건에 대한 인식정도 등에 대해 조사, 분석하고자 한다.

연수시행단계에서는 직무연수제도의 문제점으로서 재정적 지원 정도, 연수대상자 선발 기준의 합리성, 교사들의 직무능력의 수준별 고려정도, 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여정도, 강사진의 수준, 연수시간의 적절성, 새로운 교육이론의 효과적인 제공 정도, 성적평가의 공정성, 교직수행에 필요한 전문적 지식 ·기술 습득 정도로 분석하고자 한다.

연수평가 및 환류단계에서는 연수 실시 후 종합적인 사후 평가 실시 정도, 사후평가 결과의 차기연수에의 반영 정도로 구성되었고, 참여하고 싶은 직무연수의 영역, 우선적으로 개선되어야 할 사항, 시기, 선발방법, 직무연수 장소, 연수시간, 강사요원, 연수내용, 연수방법, 교수방법, 연수비용 부담방법, 연수평가 방법, 연수학점제가 직무연수의 질적 향상에 기여 정도 등에 대한 올바른 이해는 연수제도의 개선에 영향을 끼치며, 교육의 질 향상에 도움이 되므로 아주 중요하다.

2. 조사설계

1) 조사대상 및 방법

본 조사는 경상북도 경주시 초등학교의 교사를 대상으로 무작위 표본추출에 의해 350명을 선정하여 2003년 3월 29일에서 2003년 4월 5일까지 실시하였다. 회수된 설문지는 334부로 회수율은 95.4%이고, 그 중 처리가 가능한 유효 부수 290부(82.9%)를 분석대상으로 하였다.

2) 조사내용

본 연구에서 사용한 설문지의 내용은 이론적 배경을 바탕으로 초등교원의 직무연수 실태와 선행연구 논문자료를 분석하여 빈도가 높은 문항과 일선교사의 관심의 대상이 되고 있는 문항을 선정하여 작성한 것이다. 본 설문지는 3개 영역에 걸쳐 35개 문항으로 구성하였다. 설문지의 영역별 구성과 문항의 내용은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1>설문지의 영역별 문항 내용

문 항 영 역			문 항 내 용	문항번호
초등교원의 직무연수 참여 실태			직무연수 참여도	1
			이수 회수	2
			연수 여비	3
			직무연수 이수 종류	4
			동기	5
직무연수과정 운영 실태 및 문제점	연수 계획	연수계획 및 여건 구비	직무연수과정에 대한 홍보의 충분성	6
			시기	7
			장소	8
			개발단계에 일선교육현장의 문제점 반영정도	9
			연수기관의 여건구비정도	10
	연수 시행	지원 체제 및 선발	재정적 지원정도	11
			대상자 선발 기준의 합리성	12
		연수과정 선정	교사들의 직무능력의 수준별 고려정도	13
			교수-학습과정의 효과성 제고에 기여정도	14
			강사진의 수준	15
		적 절 성	연수시간의 적절성	16
			새로운 교육이론의 효과적인 제공정도	17
		평 가	직무연수 성적평가의 공정성	18
		효 과	교직수행에 필요한 전문적 지식 ·기술 습득정도	19
	연수 평가 및 환류		연수 실시 후 종합적인 사후 평가 실시정도	20
			사후평가 결과가 차기연수에의 반영정도	21
직무연수 제도의 개선방안			참여하고 싶은 직무연수의 영역	22
			우선적으로 개선되어야 할 사항	23
			시기	24
			선발방법	25
			직무연수 장소	26
			연수시간	27
			강사요원	28
			연수내용	29
			연수방법	30
			교수방법	31
			연수비용 부담방법	32
			연수평가 방법	33
			연수학점제가 직무연수의 질적 향상에 기여 정도	34
			직무연수에 관한 자유로운 의견	35

3) 자료의 처리 및 분석방법

본 연구의 자료처리는 빈도분석과 백분율분석 방법에 의해 처리하였으며, 초등교원 직무연수제도에 대한 인식과 관련하여 성별, 경력별, 직위별로 유의미한 차이가 있는지를 알아보기 위해 χ^2(Chi-square) 검증으로 통계적 분석을 하였다.

유의수준은 α=.05, α=.01, α=.001로 하였고, 회수된 자료는 SPSSWIN 10.0프로그램을 이용하여 통계 처리하였다.

Ⅳ. 조사결과 분석 및 해석

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구를 위한 응답자의 일반적인 특성을 성별, 교직경력별, 직위별로 살펴보면 <표 Ⅳ-1>과 같다.

첫째, 성별 비율을 보면 여교원 145명(50.0%), 남교원 145명(50.0%)의 분포를 보임으로써 남녀간 비율은 같았다.

둘째, 교직경력면에서는 26년 이상의 고경력자는 63명으로 전체의 21.7%를 차지하며, 15년 초과 25년 이하의 중견교사가 89명(30.7%)을 차지하고 있으며, 5년 초과 15년 이하의 교사는 97명(33.4%)이며, 5년 이하의 저경력교사는 41명으로 14.1%를 차지하고 있다.

셋째, 직위별 응답자의 경우 교사가 187명(64.5%), 부장교사가 103명(35.5%)으로 교사가 대부분을 차지하고 있다.

<표 Ⅳ-1> 응답자의 일반적 특성

변 수	집 단 구 분	빈 도(명)	비 율(%)
성 별	남	145	50.0
	여	145	50.0
	계	290	100.0
교직경력	5년 이하	41	14.1
	5년 초과 15년 이하	97	33.4
	15년 초과 25년 이하	89	30.7
	26년 이상	63	21.7
	계	290	100.0
직 위	교사	187	64.5
	부장교사	103	35.5
	계	290	100.0

2. 조사결과 분석

1) 초등교원의 직무연수 참여실태

(1) 직무연수 참여정도

초등교원들이 교원의 전문성 향상을 위한 직무연수에 참여정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석하였다.

‘직무연수에 적극적으로 참여하느냐’의 의견에 ‘매우 그렇지 않다’가 2명(0.7%), ‘그렇지 않다’가 25명(8.6%), ‘보통이다’ 208명(71.7%), ‘그렇다’가 44명(15.2%), ‘매우그렇다’가 11명(3.8%)으로 대체로 중간정도의 적극성을 가지고 참여한 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$)로 남교원의 부정적 인식이 0.7%인데 반해 여교원의 부정적 인식은 17.9%이고, 긍정적 인식은 남교원은 25.5%인데 비해, 여교원은 12.4%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 부정적 인식은, 5년 이하 2.4%, 5년-15년 6.2%, 16-25년에선 4.5%, 26년 이상은 25.4%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 부정적 인식이 교사는 14.5%인데 반해, 부장교사의 그것은 0.0%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-2> 직무연수 참여정도

구분		매우그렇지않다		그렇지 않다		보통이다		그렇다		매우그렇다		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		2	0.7	25	8.6	208	71.7	44	15.2	11	3.8	290	100.0
성별	남	1	0.7	0	0.0	107	73.8	29	20.0	8	5.5	145	50.0
	여	1	0.7	25	17.2	101	69.7	15	10.3	3	2.1	145	50.0
χ^2 =31.900 df =4 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	1	2.4	37	90.2	3	7.3	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	6	6.2	69	71.1	22	22.7	0	0.0	97	33.4
	16 25년	1	1.1	3	3.4	69	77.5	10	11.2	6	6.7	89	30.7
	26년이상	1	1.6	15	23.8	33	52.4	9	14.3	5	7.9	63	21.7
χ^2 =46.129 df =12 p =.000***													
직위	교사	2	1.1	25	13.4	122	65.2	35	18.7	3	1.6	187	64.5
	부장교사	0	0.0	0	0.0	86	83.5	9	8.7	8	7.8	103	35.5
χ^2 =28.966 df =4 p =.000***													

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

(2) 직무연수 이수회수

최근(2001년-2002년)에 받으신 60시간 이상의 직무연수 이수 회수를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-3>과 같다.

직무연수를 이수한 회수는 2회(54.1%), 1회(24.5%), 3회(14.1%)순으로 나타났으며 4회 이상(2.4%)과 이수회수가 없음은 4.8%로, 교원의 78.6%가 최근 2년 동안 1 2회 정도의 직무연수를 이수한 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서는 2회 이상 연수이수에 남교원의 66.2%가, 여교원의 42.1%보다 많았으며 전혀 연수를 받지 않은 여교원은 8.3%로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로는 5년 이하의 경력교원들은 1회의 연수를 이수한 비율이 2.4%이나 다른 경력층의 교원들은 약 30% 비율 정도의 연수를 이수한 것으로 나타났고, 3회의 연수를 이수한 교원은 5년 이하에선 2.4%인데 반해 16년-25년의 경력에선 24.7%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 보면 교사의 6.4%가 연수를 한번도 이수하지 않은데 반해, 부장교사의 3.9%가 4회 이상의 연수를 이수해 유

의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-3> 직무연수 이수회수

구분		없음		1회		2회		3회		4회이상		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		14	4.8	71	24.5	157	54.1	41	14.1	7	2.4	290	100.0
성별	남	2	1.4	21	14.5	96	66.2	23	15.9	3	2.1	145	50.0
	여	12	8.3	50	34.5	61	42.1	18	12.4	4	2.8	145	50.0
χ^2 =27.543 df =4 p =.000***													
경력	5년 이하	2	4.9	1	2.4	37	90.2	1	2.4	0	0.0	41	14.1
	5 15년	7	7.2	27	27.8	49	50.5	14	14.4	0	0.0	97	33.4
	16 25년	3	3.4	22	24.7	37	41.6	22	24.7	5	5.6	89	30.7
	26년 이상	2	3.2	21	33.3	34	54.0	4	6.3	2	3.2	63	21.7
χ^2 =46.193 df =12 p =.000***													
직위	교사	12	6.4	43	23.0	94	50.3	35	18.7	3	1.6	187	64.5
	부장교사	2	1.9	28	27.2	63	61.2	6	5.8	4	3.9	103	35.5
χ^2 =13.925 df =4 p =.008*													

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

(3) 직무연수 비용

최근 2년 동안 60시간 직무연수에 자비로 참여한 연수의 연수비용을 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-4>와 같다

직무연수비용은 10만원 15만원 정도 소요한 비율이 265명(91.3%)으로 절대다수를 차지했으며 16만원 이상의 연수비는 25명(8.7%)로 나타났다.

집단별 차이검증에서는 성별(p<.05)로 16-20만원 정도의 연수비가 든 것은 남교원의 1.4%인 반면, 여교원은 9.0%로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 경력별(p<.001)로는 16-20만원의 연수비가 든 비율은 26년 이상의 교원들은 20.6%를 차지하고 있는데 비해 다른 경력층은 전혀 없거나, 1% 내외로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직위별(p<.001)로 16만원 이상의 연수비용이 든 비율이 교사는 6.1%인데 비해 부장교사는 14.7%로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-4> 직무연수 비용

구분		10만원 이내		11-15만원		16-20만원		21-25만원		26만원 이상		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		135	46.5	130	44.8	15	5.2	2	0.7	8	2.8	290	100.0
성별	남	73	50.3	66	45.5	2	1.4	0	0.0	4	2.8	145	50.0
	여	62	42.8	64	44.1	13	9.0	2	1.4	4	2.8	145	50.0
χ^2 =13.470 df =5 p =.019**													
경력	5년 이하	6	14.6	35	85.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	64	66.0	31	32.0	1	1.0	1	1.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	39	43.8	45	50.6	1	1.1	1	1.1	3	3.4	89	30.7
	26년 이상	26	41.2	19	30.2	13	20.6	0	0.0	5	7.9	63	21.7
χ^2 =92.331 df =15 p =.000***													
직위	교사	81	43.3	98	52.4	2	1.1	2	1.1	4	3.9	187	64.5
	부장교사	54	52.4	32	31.1	13	12.6	0	0.0	4	2.1	103	35.5
χ^2 =29.243 df =5 p =.000***													

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

(4) 이수한 직무연수 분야

이수한 직무연수 분야에 대해 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-5>와 같다.

이수한 비율은 정보화분야(46.2%), 교과교육(23.8%), 교양함양(14.5%), 기타(9.0%), 특기적성교육(2.8%), 상담심리(2.4%), 교수-학습이론(1.4%)의 순으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.05)로 남교원의 16.6%가 교과교육과 관련된 직무연수를 이수한 반면, 여교원은 31.0%가 교과교육 연수를 이수한 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로는 5년 이하의 경력에서는 교과교육, 5년 15년의 경력에서는 정보화, 16년 25년의 경력에서는 교양함양, 26년의 경력에서는 정보화분야의 연수를 가장 많이 이수한 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 보면, 이수분야에서 교사는

정보화, 교과교육, 교양함양의 순으로, 부장교사는 정보화, 교양함양, 기타 연수의 순으로 연수를 많이 이수한 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-5> 이수한 직무연수 분야

구분		상담심리		교과교육		정보화분야		교수-학습이론		특기적성교육		교양함양		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		7	2.4	69	23.8	134	46.2	4	1.4	8	2.8	42	14.5	26	9.0	290	100.0
성별	남	4	2.8	24	16.6	71	49.0	3	2.1	2	1.4	27	18.6	14	9.7	145	50.0
	여	3	2.1	45	31.0	63	43.4	1	0.7	6	4.1	15	10.3	12	8.3	145	50.0
χ^2 =15.118 df=7 p =.035**																	
경력	5년이하	0	0.0	35	85.4	3	7.3	0	0.0	2	4.9	1	2.4	0	0.0	41	14.1
	5 15년	2	2.0	24	24.7	52	53.6	0	0.0	2	2.1	2	2.1	15	15.5	97	33.4
	16 25년	0	0.0	8	9.0	37	41.6	3	3.4	2	2.2	39	43.8	0	0.0	89	30.7
	26년이상	5	7.9	2	3.2	42	66.7	1	1.6	2	3.2	0	0.0	11	17.5	63	21.7
χ^2 =224.374 df=21 p =.000***																	
직위	교사	7	3.7	63	33.7	65	34.8	2	1.9	7	3.7	28	15.0	15	8.0	187	64.5
	부장교사	0	0.0	6	5.8	69	67.0	2	1.1	1	1.0	14	13.6	11	10.7	103	35.5
χ^2 =43.289 df =7 p =.000***																	

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

(5) 연수동기

직무연수를 받게된 동기를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-6>과 같다.

직무연수를 받게된 동기는 직무수행능력 함양(35.2%), 특기적성교육의 지식 ·기술 습득(27.6%)이 주된 동기인 것으로 나타났으며 교과교육의 수월성 제고(4.8%), 교수 ·학습이론 터득(3.4%), 승진에 필요한 점수 확보(2.4%) 등은 상대적으로 낮은 비율을 나타냈다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서는, 남교원은 특기적성교육의 지식 ·기술 습득, 직무수행능력 함양 순의 동기로 직무연수에 참가하며, 여교원은 직무수행능력 함양, 특기적성교육의 지식 ·기술 습득, 교과교육의 수월성 제고 순의 동기로 연수에 참가한 것으로 나타나

유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로는 5년 이하의 경력에선 직무수행능력 함양, 5년 15년의 경력에서는 특기적성교육의 지식 ·기술 습득, 16년-25년의 경력은 직무수행능력 함양, 26년 이상의 경력에선 낮은 비율(28.2%)이지만 직무수행능력 함양을 동기로 하여 직무연수에 참가한 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.05) 변인에서는 교사의 경우, 직무수행능력 함양, 특기적성교육의 지식-기술 습득 순의 동기였으며, 부장교사는 특기적성교육의 지식-기술 습득, 직무수행능력 함양 등의 순으로 직무연수에 참여하고 있는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다

<표 Ⅳ-6> 연수동기

구분		교수 학습 이론 터득		교과교육의 수월성 제고		승진에 필요한 점수		특기적성교육의 지식기술 습득		직무수행 능력 함양		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		10	3.4	14	4.8	7	2.4	80	27.6	102	35.2	77	26.6	290	100.0
성별	남	3	2.1	4	2.8	4	2.8	70	48.3	20	13.8	44	30.3	145	50.0
	여	7	4.8	10	6.9	3	2.1	10	6.9	82	56.6	33	22.8	145	50.0
χ^2 = 88.972 df =6 p =.000***															
경력	5년이하	1	2.4	1	2.4	0	0.0	0	0.0	16	39.0	23	56.1	41	14.1
	5 15년	2	2.0	5	5.2	0	0.0	43	44.3	31	32.0	16	16.5	97	33.4
	16 25년	5	5.6	5	5.6	3	3.4	29	32.6	45	50.6	2	2.2	89	30.7
	26년이상	2	3.2	3	4.8	4	6.3	8	12.7	10	15.9	36	57.1	63	21.7
χ^2 =112.875 df =18 p =.000***															
직위	교사	6	3.2	12	6.4	4	2.1	39	20.9	73	39.0	53	28.3	187	64.5
	부장교사	4	3.9	2	1.9	3	2.9	41	39.8	29	28.2	24	23.3	103	35.5
χ^2 =15.302 df =6 p =.018**															

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

2) 직무연수 교육과정과 운영

(1) 연수 프로그램 홍보

도교육청 산하 연수원이나 각 대학에서 실시되는 직무연수 프로그램홍

보에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-7>과 같다.

직무연수에 대한 사전 적절한 연수가 이루어졌는가에 대한 질문에 '중간입장'(54.8%), '긍정'(34.1%)으로 답해 전체의 88.9%를 차지하였다.

집단별 차이검증의 결과 성별($p<.001$)로 남교원의 16.6%가 긍정적으로 인식한데 반해, 여교원은 남교원의 2배 이상인 53.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

경력별($p<.001$)로는 5년 이하에선 부정적 인식이 51.2%인데 비해, 5년 15년 경력의 교원들은 5.2%, 16년 25년의 경력에선 2.2%, 26년 이상에선 1.2%의 비율로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면 교사의 경우 부정적 인식이 15.5%인데 비해, 부장교사는 전혀 없는 것으로 응답해 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-7> 직무연수 프로그램에 대한 홍보정도

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전 체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		0	0.0	29	10.0	159	54.8	99	34.1	3	1.0	290	100.0
성별	남	0	0.0	20	13.8	101	69.7	22	15.2	2	1.4	145	50.0
	여	0	0.0	9	6.2	58	40.0	77	53.1	1	0.7	145	50.0
χ^2 =46.690 df =3 p =.000***													
경력	5년 이하	0	0.0	21	51.2	5	12.2	15	36.6	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	5	5.2	64	66.0	27	27.8	1	1.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	2	2.2	57	64.0	30	33.7	0	0.0	89	30.7
	26년 이상	0	0.0	1	1.6	33	52.4	27	42.9	2	3.2	63	21.7
χ^2 =105.729 df =9 p =.000***													
직위	교사	0	0.0	29	15.5	90	48.1	67	35.8	1	0.5	187	64.5
	부장교사	0	0.0	0	0.0	69	67.0	32	31.1	2	1.9	103	35.5
χ^2 =21.995 df =3 p =.000***													

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

(2) 직무연수 실시시기

현행 직무연수의 실시시기에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-8>과 같다.

직무연수의 실시시기에 대한 인식의 질문에선 '긍정' 60.3%, '중간입장' 35.5%로 대체로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별 특성에서는 남, 여 교원 모두 대체로 긍정적으로 인식했으나, 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

경력별로는 5년 이하의 경력에선 '부정', '중간입장', '긍정'에 대등하게 인식하고 있는 것으로 나타났고, 5년 15년의 경력에선 '중간입장'(27.8%), '긍정'(68.0%)으로 인식하고 있고, 16년 25년의 경력교원은 '긍정'(61.8%), '부정'(4.5%)이며, 26년 이상의 경력에선 58.7%의 교원이 '긍정적'으로 인식하고 있는 것으로 나타났으나, 유의미한 차이는 없었다.

직위별로 보면 교사의 경우는 '긍정', '중간입장', '부정'의 순이며, 부장교사는 '중간입장', '긍정'의 순으로 부장교사가 보다 직무연수의 실시시기에 대해 보다 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났으나, 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-8> 직무연수의 실시시기

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		1	0.3	7	2.4	103	35.5	175	60.3	4	1.4	290	100.0
성별	남	0	0.0	2	1.4	49	33.8	93	64.1	1	0.7	145	50.0
	여	1	0.7	5	3.4	54	37.2	82	56.6	3	2.1	145	50.0
χ^2 =4.220 df =4 p =.377													
경력	5년 이하	0	0.0	1	2.4	23	56.1	17	41.5	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	2	2.1	27	27.8	66	68.0	1	1.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	4	4.5	28	31.5	55	61.8	2	2.2	89	30.7
	26년 이상	0	0.0	0	0.0	25	39.7	37	58.7	1	1.6	63	21.7
χ^2 =16.967 df =12 p =.151													
직위	교사	1	0.5	6	3.2	66	35.3	112	59.9	2	1.1	187	64.5
	부장교사	0	0.0	1	1.0	37	35.9	63	61.2	2	1.9	103	35.5
χ^2 =2.320 df =4 p =.677													

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

(3) 직무연수 실시기관

현행 직무연수의 실시기관에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-9>와 같다.

직무연수의 실시기관에 대한 인식정도는 중간입장(41.7%), 긍정(37.9%), '부정'(19.7)의 순으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서 부정적 인식은 남교원의 31.7%이나, 여교원은 남교원의 ⅓수준도 안되는 7.6%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 부정적 인식이 5년 이하에선 56.1%, 5년 15년은 3.1%, 16-25년의 경력은 33.7%, 26년 이상에선 1.6%로 낮게 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 부정적인 인식은 교사의 경우 28.3%인데 비해, 부장교사는 대3.9%의 비율을 보여 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-9> 직무연수의 실시기관

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		0	0.0	57	19.7	121	41.7	110	37.9	2	0.7	290	100.0
성별	남	0	0.0	46	31.7	52	35.9	45	31.0	2	1.4	145	50.0
	여	0	0.0	11	7.6	69	47.6	65	44.8	0	0.0	145	50.0
χ^2 =29.516 df =3 p =.000***													
경력	5년 이하	0	0.0	23	56.1	18	43.9	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	3	3.1	70	72.2	24	24.7	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	30	33.7	15	16.9	44	49.4	0	0.0	89	30.7
	26년 이상	0	0.0	1	1.6	18	28.6	42	66.7	2	3.2	63	21.7
χ^2 =142.068 df =9 p =.000***													
직위	교사	0	0.0	53	28.3	63	33.7	71	38.0	0	0.0	187	64.5
	부장교사	0	0.0	4	3.9	58	56.3	39	37.9	2	1.9	103	35.5
χ^2 =31.992 df =3 p =.000***													

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

(4) 프로그램 개발에 현장의견 반영정도

직무연수의 프로그램 개발단계에 일선학교 교육현장의 의견 반영에 대

한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-10>과 같다.

응답한 것을 분석한 결과에 의하면 직무연수의 프로그램 개발단계에 일선학교 교육현장의 의견 반영에 대한 인식이 대체로 부정적이거나 '중간 입장'이 대부분이었다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$)로 긍정적 인식은 남교원은 7.6%인데 비해, 여교원은 21.4%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 부정적 인식이 5년 이하에선 63.4%, 5년-15년에선 73.2%, 16년 25년의 경력에선 53.9%, 26년 이상에선 4.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이는 경력이 쌓일수록 직무연수의 프로그램이 현장의견 반영에 긍정적으로 인식하고 있다고 볼 수 있다. 직위별($p<.001$)로 보면 교사의 11.8%가 '매우 부정적'인 인식에 응답한 반면 부장교사의 '매우 부정적'인 인식은 없는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-10> 프로그램 개발에 현장의견 반영

구분		매우 부정		부정		중간 입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		22	7.6	126	43.4	95	32.8	42	14.5	5	1.7	290	100.0
성별	남	19	13.1	71	49.0	39	26.9	11	7.6	5	3.4	145	50.0
	여	3	2.1	55	37.9	56	38.6	31	21.4	0	0.0	145	50.0
χ^2 =31.234 df =4 p =.000***													
경력	5년 이하	20	48.8	6	14.6	15	36.6	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	2	2.1	69	71.1	22	22.7	4	4.1	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	48	53.9	35	39.3	5	5.6	1	1.1	89	30.7
	26년 이상	0	0.0	3	4.8	23	36.5	33	52.4	4	6.3	63	21.7
χ^2 =251.494 df =12 p =.000***													
직위	교사	22	11.8	68	36.4	70	37.4	25	13.4	2	1.1	187	64.5
	부장교사	0	0.0	58	56.3	25	24.3	17	16.5	3	2.9	103	35.5
χ^2 =23.471 df =4 p =.000***													

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

(5) 연수기관 시설에 대한 인식

직무연수 연수기관의 교육기자재를 비롯한 제반시설에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-11>과 같다.

설문분석 결과 '중간입장'(46.9%), '긍정'(30.3%), '부정'(21.4%)의 순으로 나타났다. 집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 남교원의 경우 '부정'(33.1%)의 비율인 반면, 여교원은 9.7%의 인원이 부정적으로 응답한 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로는 부정적 인식이, 5년 이하에선 51.2%, 5년-15년 경력의 교원들은 6.2%, 16년-25년의 경력은 36.0%, 26년 이상의 교원들은 4.8%로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 교사의 경우 긍정적 인식이 16.0%인 반면, 부장교사는 60.2%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-11> 연수기관 시설

구분		매우 부정		부정		중간 입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		0	0.0	62	21.4	136	46.9	88	30.3	4	1.4	290	100.0
성별	남	0	0.0	48	33.1	40	27.6	54	37.2	3	2.1	145	50.0
	여	0	0.0	14	9.7	96	66.2	34	23.4	1	0.7	145	50.0
χ^2 =47.249 df =3 p =.000***													
경력	5년 이하	0	0.0	21	51.2	18	43.9	2	4.9	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	6	6.2	40	41.2	51	52.6	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	32	36.0	39	43.8	17	19.1	1	1.1	89	30.7
	26년 이상	0	0.0	3	4.8	39	61.9	18	28.6	3	4.8	63	21.7
χ^2 =83.986 df =9 p =.000***													
직위	교사	0	0.0	59	31.6	98	52.4	27	14.4	3	1.6	187	64.5
	부장교사	0	0.0	3	2.9	38	36.9	61	59.2	1	1.0	103	35.5
χ^2 =72.980 df =3 p =.000***													

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

(6) 재정적 지원에 대한 인식

현행 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원에 대한 인식정도를 성

별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-12>와 같다.

설문분석 결과 부정적(55.2%)이거나, '중간입장'(33.4%)적인 인식이 대부분이었다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.01$) 특성에서는 남교원의 긍정적 인식은 12.4%인 반면, 여교원은 6.2%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면, 부정적 인식은 5년 이하는 7.3%, 5년-15년은 69.0%, 16년-25년은 84.3%, 26년 이상의 교원들은 36.5%로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)에선 교사의 경우 부정적인 인식이 47.5%인데 비해, 부장교사들은 74.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-12> 재정적 지원

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		6	2.1	160	55.2	97	33.4	27	9.3	0	0.0	290	100.0
성별	남	2	1.4	90	62.1	35	24.1	18	12.4	0	0.0	145	50.0
	여	4	2.8	70	48.3	62	42.8	9	6.2	0	0.0	145	50.0
$\chi^2=13.682$ df =3 p =.003*													
경력	5년 이하	0	0.0	3	7.3	36	87.8	2	4.9	0	0.0	41	14.1
	5 15년	2	2.1	63	64.9	14	14.4	18	18.6	0	0.0	97	33.4
	16 25년	3	3.4	72	80.9	10	11.2	4	4.5	0	0.0	89	30.7
	26년 이상	1	1.6	22	34.9	37	58.7	3	4.8	0	0.0	63	21.7
$\chi^2=120.966$ df =9 p =.000***													
직위	교사	5	2.7	84	44.9	74	39.6	24	12.8	0	0.0	187	64.5
	부장교사	1	1.0	76	73.8	23	22.3	3	2.9	0	0.0	103	35.5
$\chi^2=23.888$ df =3 p =.000***													

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

(7) 연수대상자 선발기준

현행 직무연수의 연수대상자 선발기준의 객관성에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-13>과 같다.

전반적인 견해는 '중간입장'으로 인식하고 있었다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001)로 긍정적 인식은 남교원은 8.3%인데 반해, 여교원은 29.0%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 보면, 부정적 인식이 5년 이하에선 58.5%, 5년-15년에선 13.4%, 16-25년의 경력에선 38.2%, 26년 이상 경력의 교사들은 4.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 부정적 인식은 교사의 경우 30.4%로, 부장교사 16.5%의 2배 정도의 비율이 부정적으로 인식하고 있으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-13> 연수대상자 선발기준

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		1	0.3	73	25.2	162	55.9	54	18.6	0	0.0	290	100.0
성별	남	0	0.0	25	17.2	108	74.5	12	8.3	0	0.0	145	50.0
	여	1	0.7	48	33.1	54	37.2	42	29.0	0	0.0	145	50.0
χ^2 =42.913 df =3 p =.000***													
경력	5년이하	1	2.4	23	56.1	4	9.8	13	31.7	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	13	13.4	62	63.9	22	22.7	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	34	38.2	44	49.4	11	12.4	0	0.0	89	30.7
	26년이상	0	0.0	3	4.8	52	82.5	8	12.7	0	0.0	63	21.7
χ^2 =76.520 df =9 p =.000***													
직위	교사	1	0.5	56	29.9	87	46.5	43	23.0	0	0.0	187	64.5
	부장교사	0	0.0	17	16.5	75	72.8	11	10.7	0	0.0	103	35.5
χ^2 =18.946 df =3 p =.000***													

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

(8) 직무능력의 수준별 차이를 고려한 구성

현행 직무연수 프로그램은 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되었는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-14>와 같다.

전반적으로 부정적인 견해가 많은 부분을 차지하고 있어서 직무능력의 수준별 차이를 고려해서 프로그램을 구성하여야 할 것으로 해석된다.

집단별 차이검증의 결과, 성별 특성에서도 대체로 부정적으로 인식하고 있으나, 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면, 부정적 인식이 5년 이하에서는 97.5%, 5년-15년에서는 89.7%, 16년-25년의 교원들은 77.5%로 나타났으나, 26년 이상의 교원들은 19.1%만이 부정적으로 인식해 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 볼 때 교사들은 부정적인 견해가 77.5%이나, 부장교사들은 61.1%의 교원들이 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-14> 직무능력의 수준별 차이를 고려한 구성

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		29	10.0	179	61.7	70	24.1	11	3.8	1	0.3	290	100.0
성별	남	21	14.5	89	61.4	29	20.0	6	4.1	0	0.0	145	50.0
	여	8	5.5	90	62.1	41	28.3	5	3.4	1	0.3	145	50.0
χ^2 =8.918 df =4 p =.062													
경력	5년이하	21	51.2	19	46.3	1	2.4	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	4	4.1	83	85.6	7	7.2	2	2.1	1	1.0	97	33.4
	16 25년	2	2.2	67	75.3	15	16.9	5	5.6	0	0.0	89	30.7
	26년이상	2	3.2	10	15.9	47	74.6	4	6.3	0	0.0	63	21.7
χ^2 =210.016 df =12 p =.000***													
직위	교사	27	14.4	118	63.1	33	17.6	8	4.3	1	0.5	187	64.5
	부장교사	2	1.9	61	59.2	37	35.9	3	2.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =20.601 df =4 p =.000***													

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

(9) 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여하는 정도에 대한 인식

직무연수 프로그램은 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여하는 내용으로 구성되어 있는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-15>와 같다.

설문분석 결과 직무연수 프로그램이 교수-학습과정의 효과성 제고에

기여하는 내용으로 구성되어 있다는 인식에 '중간입장'(48.3%), 그리고 '부정'과 긍정적인 인식도 25.2%로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과 성별($p<.001$) 변인에서는 부정적인 견해가 남교원은 42.1%인데 반해, 여교원은 남교원의 1/4 수준인 9.1%만이 부정적으로 인식해 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 부정적인 시각은, 5년 이하의 교원들은 51.2%, 5-15년에선 24.7%, 16-25년에서는 31.5%, 26년 이상의 교원들은 3.2%의 교원들만이 부정적으로 인식하고 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 긍정적 인식은, 교사들은 26.2%인데 비해, 부장교사는 54.4%로 2배 이상의 차이를 보여 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-15> 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여정도

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		2	0.6	73	25.2	140	48.3	73	25.2	2	0.6	290	100.0
성별	남	1	0.7	60	41.4	35	24.1	48	33.1	1	0.7	145	50.0
	여	1	0.7	13	9.0	105	72.4	25	17.2	1	0.7	145	50.0
χ^2 =74.507 df =5 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	21	51.2	19	46.3	1	2.1	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	23	23.7	30	30.9	42	23.3	1	1.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	28	31.5	52	58.4	9	10.1	0	0.0	89	30.7
	26년이상	1	1.6	1	1.6	39	61.9	21	33.3	1	1.6	63	21.7
χ^2 =75.009 df =15 p =.000***													
직위	교사	2	0.7	73	25.2	140	48.3	73	25.2	2	1.0	187	64.5
	부장교사	1	1.0	3	2.9	43	41.7	56	54.4	0	0.0	103	35.5
χ^2 =88.229 df =5 p =.000***													

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

(10) 직무연수의 강사진 수준

직무연수에 강의를 맡는 강사진의 수준은 해당 프로그램의 운영에 적합한지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결

과는 <표 Ⅳ-16>과 같다.

전반적인 인식은 '중간입장', '긍정', '부정'의 순으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성비교에서 부정적 인식이 남교원의 31.0%인데 반해, 여교원은 13.8%에 지나지 않아 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 긍정적인 인식이 5년 이하에선 전혀 없으나, 5-15년 경력의 교원들은 67.0%, 16-25년의 경력층에는 18.0%, 26년 이상의 교원들은 17.5%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 볼 때, 부정적 인식이 교사들은 32.1%인 반면, 부장교사들은 4.9%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-16> 직무연수의 강사진 수준

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		0	0.0	65	22.4	131	45.2	92	31.7	2	0.6	290	100.0
성별	남	0	0.0	45	31.0	44	30.3	55	37.9	1	0.7	145	50.0
	여	0	0.0	20	13.8	87	60.0	37	25.5	1	0.7	145	50.0
χ^2 =27.252 df =3 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	2	4.9	39	96.1	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	16	16.5	16	16.5	65	67.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	31	34.8	40	44.9	16	18.0	2	2.2	89	30.7
	26년이상	0	0.0	16	25.4	36	57.1	11	17.5	0	0.0	63	21.7
χ^2 =120.755 df =9 p =.000***													
직위	교사	0	0.0	60	32.1	84	44.9	41	21.9	2	1.1	187	64.5
	부장교사	0	0.0	5	4.9	47	45.6	51	49.5	0	0.0	103	35.5
χ^2 =39.018 df =3 p =.000***													

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

(11) 현행 직무연수의 연수시간에 대한 인식

현행 직무연수의 연수시간은 적절한지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-17>과 같다.

전체적으로 보면 '중간입장'과 '긍정'의 비율이 고르게 나타났으나 부정

적인 인식(22.1%)도 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 변인 비교에서 부정적 인식이 남교원의 37.2%인데 반해 여교원들의 7.6%만이 부정적으로 인식하고 있는 것으로 응답해 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 부정적 인식은 5년 이하에선 7.3%, 5년-15년은 59.8%, 16년-25년에선 2.2%, 26년 이상에선 3.2%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 부정적 인식은 교사는 13.9%, 부장교사는 37.9%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-17> 현행 직무연수의 연수시간

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		1	0.3	64	22.1	119	41.0	105	36.2	1	0.3	290	100.0
성별	남	0	0.0	54	37.2	60	41.4	31	21.4	0	0.0	145	50.0
	여	1	0.7	10	6.9	59	40.7	74	51.0	1	0.7	145	50.0
χ^2 =49.868 df =4 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	3	7.3	23	56.1	15	36.6	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	57	58.8	13	13.4	26	26.8	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	2	2.2	44	49.4	42	47.2	1	1.1	89	30.7
	26년이상	0	0.0	2	3.2	39	61.9	22	34.9	0	0.0	63	21.7
χ^2 =127.408 df =12 p =.000***													
직위	교사	1	0.5	25	13.4	92	49.2	68	36.4	1	0.5	187	64.5
	부장교사	0	0.0	39	37.9	27	26.2	37	35.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =27.713 df =4 p =.000***													

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

(12) 새로운 교육이론의 효과적인 제공에 대한 인식

직무연수 프로그램은 새로운 교육이론을 효과적으로 제공하고 있는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사·분석한 결과는 <표 Ⅳ-18>과 같다.

전반적으로 직무연수 프로그램이 새로운 교육이론을 효과적으로 제공한다는 데 대해 부정적이거나, '중간입장'의 견해를 나타내고 있는 것으로

분석되었다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서 부정적 인식은 남교원은 64.1%, 여교원은 33.8%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)에서 부정적 인식은, 5년 이하에선 58.6%, 5년-15년에선 69.1%, 16-25년에선 38.2%, 26년 이상에선 27.0%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.05)로 긍정적 인식은 교사의 10.7%, 부장교사의 2.9%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-18> 새로운 교육이론의 효과적인 제공

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		20	6.9	122	42.1	125	43.1	22	7.6	1	0.3	290	100.0
성별	남	19	13.1	74	51.0	44	30.3	8	5.5	0	0.0	145	50.0
	여	1	0.7	48	33.1	81	56.9	14	9.7	1	0.7	145	50.0
χ^2 =35.329 df =4 p =.000***													
경력	5년이하	20	48.8	4	9.8	17	41.5	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	67	69.1	24	24.7	5	5.2	1	1.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	34	38.2	46	51.7	9	10.1	0	0.0	89	30.7
	26년이상	0	0.0	17	27.0	38	60.3	8	12.7	0	0.0	63	21.7
χ^2 =174.415 df =12 p =.000***													
직위	교사	20	10.7	76	40.6	71	38.0	19	10.2	1	0.5	187	64.5
	부장교사	0	0.0	46	44.7	54	52.4	3	2.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =19.642 df =4 p =.001**													

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

(13) 연수성적 평가의 공정성에 대한 인식

직무연수의 연수성적 평가는 공정하게 이루어지고 있는지에 대한 인식 정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-19>와 같다.

전반적으로 볼 때 연수성적 평가의 공정성에 대한 인식이 '긍정'(9.3%)보다는 '부정'(56.9%)이 매우 높게 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001)로 부정적 인식은 남교원의

71.1%, 여교원은 48.2%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001) 특성에서 부정적 인식은 5년 이하에선 53.6%, 5-15년 경력교원들은 83.5%, 16-25년에선 52.7%, 26년 이상에선 36.5%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별로 볼 때도 부정적인 인식이 반수를 넘는 것으로 나타났으나, 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-19> 연수성적 평가의 공정성

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		8	2.8	165	56.9	88	30.3	27	9.3	2	0.7	290	100.0
성별	남	3	2.1	100	69.0	24	16.6	16	11.0	2	1.4	145	50.0
	여	5	3.4	65	44.8	64	44.1	11	7.6	0	0.0	145	50.0
χ^2 =29.032 df =4 p =.000***													
경력	5년이하	1	2.4	21	51.2	16	39.0	3	7.3	0	0.0	41	14.1
	5 15년	4	4.1	77	79.4	10	10.3	6	6.2	0	0.0	97	33.4
	16 25년	2	2.1	45	50.6	34	38.2	8	9.0	0	0.0	89	30.7
	26년이상	1	1.6	22	34.9	28	44.4	10	15.9	2	3.2	63	21.7
χ^2 =47.005 df =12 p =.000***													
직위	교사	6	3.2	110	58.8	55	29.4	16	8.6	0	0.0	187	64.5
	부장교사	2	1.9	55	53.4	33	32.0	11	10.7	2	1.9	103	35.5
χ^2 =4.834 df =4 p =.305													

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

(14) 교직수행에 필요한 전문적인 지식습득에 대한 인식

직무연수를 통하여 교직수행에 필요한 전문적인 지식 ·기술을 충분히 습득하였는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-20>과 같다.

직무연수를 통하여 교직수행에 필요한 '전문적인 지식 ·기술을 충분히 습득한다'고 보는 인식에 '긍정'(23.1%)이 '부정'(16.6%)보다는 약간 높게 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서 긍정적 인식이 남교원

은 35.2%인데 반해 여교원은 12.4%만이 그렇게 인식하고 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 긍정적 인식은 5년 이하에선 2.4%, 5-15년에선 48.5%, 16-25년에선 9.0%, 26년 이상에선 17.5%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 긍정적 인식은 교사는 12.3%, 부장교사들은 44.6%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-20> 교직수행에 필요한 전문적인 지식습득

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		2	0.7	48	16.6	171	59.0	67	23.1	2	0.7	290	100.0
성별	남	0	0.0	5	3.4	89	61.4	49	33.8	2	1.4	145	50.0
	여	2	1.4	43	29.7	82	56.6	18	12.4	0	0.0	145	50.0
χ^2 =48.713 df =4 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	2	4.9	38	92.7	1	2.4	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	26	26.8	23	23.7	47	48.5	0	0.0	97	33.4
	16 25년	1	1.1	4	4.5	76	86.4	8	9.0	0	0.0	89	30.7
	26년이상	0	0.0	16	25.4	34	54.0	11	17.5	2	3.2	63	21.7
χ^2 =110.922 df =12 p =.000***													
직위	교사	2	1.1	45	24.1	117	62.6	23	12.3	0	0.0	187	64.5
	부장교사	0	0.0	3	2.9	54	52.4	44	42.7	2	1.9	103	35.5
χ^2 =50.444 df =4 p =.000***													

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

(15) 연수기관의 종합적인 사후평가에 대한 인식

연수기관에서 연수 실시 후 종합적인 사후평가가 잘 이루어지고 있는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-21>과 같다.

전반적으로 볼 때, 부정적인 견해가 과반수에 육박하고 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서 부정적 인식이 남교원의 경우는 73.1%, 여교원은 25.5%로 나타나 대조되는 부분이었으며

유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 부정적 인식이 5년 이하에선 2.4%, 5-15년에선 21.6%, 16-25년에선 5.6%, 26년 이상에선 12.7%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 볼 때, 긍정적 인식은 교사는 16.0%인데 반해, 부장교사들은 4.9%만이 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-21> 연수기관의 종합적인 사후평가

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		60	20.7	83	28.6	112	38.6	35	12.1	0	0.0	290	100.0
성별	남	59	40.7	47	32.4	31	21.4	8	5.5	0	0.0	145	50.0
	여	1	0.7	36	24.8	81	55.9	27	18.6	0	0.0	145	50.0
χ^2 =90.160 df =3 p =.000***													
경력	5년이하	19	46.3	5	12.2	16	39.0	1	2.4	0	0.0	41	14.1
	5 15년	39	40.2	15	15.5	22	22.7	21	21.6	0	0.0	97	33.4
	16 25년	2	2.2	34	38.2	48	53.9	5	5.6	0	0.0	89	30.7
	26년이상	0	0.0	29	46.0	26	41.3	8	12.7	0	0.0	63	21.7
χ^2 =103.340 df =9 p =.000***													
직위	교사	21	11.2	64	34.2	72	38.5	30	16.0	0	0.0	187	64.5
	부장교사	39	37.9	19	18.4	40	38.8	5	4.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =35.440 df =3 p =.000***													

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

(16) 연수기관 사후평가 결과의 차기 연수 반영에 대한 인식

직무연수 기관에서 실시한 사후평가 결과가 차기 연수에 잘 반영되고 있는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-22>와 같다. 전체적으로 볼 때, 과반수가 부정적인 견해를 보이고 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서 부정적 인식이 남교원은 75.9%인데 반해, 여교원은 39.3%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 부정적 인식은 5년 이하는 61.0%,

5-15년은 85.6%, 16-25년은 56.1%, 26년 이상에서는 14.3%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001) 특성으로 보면, 매우 부정적인 견해가 교사는 1.1%인데 반해, 부장교사는 38.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-22> 연수기관 사후평가 결과의 차기 연수 반영

구분		매우 부정		부정		중간입장		긍정		매우 긍정		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		42	14.5	125	43.1	106	36.6	17	5.9	0	0.0	290	100.0
성별	남	41	28.3	69	47.6	28	19.3	7	4.8	0	0.0	145	50.0
	여	1	0.7	56	38.6	78	53.8	10	6.9	0	0.0	145	50.0
χ^2 =63.562 df =3 p =.000***													
경력	5년이하	0	0.0	25	61.0	16	39.0	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	39	40.2	44	45.4	10	10.3	4	4.1	0	0.0	97	33.4
	16 25년	2	2.2	48	53.9	33	37.1	6	6.7	0	0.0	89	30.7
	26년이상	1	1.6	8	12.7	47	74.6	7	11.1	0	0.0	63	21.7
χ^2 =135.065 df =9 p =.000***													
직위	교사	2	1.1	102	54.5	71	38.0	12	6.4	0	0.0	187	64.5
	부장교사	40	38.8	23	22.3	35	34.0	5	4.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =81.963 df =3 p =.000***													

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

3) 직무연수제도의 개선방안

(1) 가장 참여하고 싶은 직무연수 분야

가장 참여하고 싶은 직무연수 내용은 어느 분야인지 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-23>과 같다.

전체적으로 참여하고 싶은 연수분야는 상담심리, 특기적성교육, 정보화 분야, 교양함양분야의 순으로 나타났으며, 교과교육 분야의 연수는 상대적으로 참여하고 싶은 연수분야에서 비율이 낮은 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 특성에서는 남교원은 상담심리, 교양함양분야의 연수 순으로, 여교원은 정보화분야, 교양함양분야, 상담

심리 연수 순으로 참여하고 싶은 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 5년 이하의 경력은 특기적성교육, 5-15년은 상담심리, 16년-25년의 경력에선 특기적성분야, 26년 이상의 경력교사들은 교양함양분야의 연수를 받기를 희망하였으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 교사들은 특기적성교육, 정보화분야, 상담심리, 교양함양분야의 순이며, 부장교사들은 상담심리, 정보화분야, 교양함양, 특기적성교육 분야의 연수에 참가하기를 원하는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-23> 가장 참여하고 싶은 직무연수 분야

구분		상담심리		교과교육		정보화분야		교수-학습이론		특기적성교육		교양함양분야		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		89	30.7	10	3.4	64	22.1	3	1.0	69	23.8	49	16.9	6	2.1	290	100.0
성별	남	60	41.4	3	2.1	11	7.6	3	1.0	48	33.1	16	11.0	4	2.8	145	50.0
	여	29	20.0	7	4.8	53	36.6	0	0.0	21	14.5	33	22.8	2	1.4	145	50.0
$\chi^2=62.757$ df $=7$ p $=.000^{***}$																	
경력	5년이하	4	9.8	2	4.9	3	7.3	0	0.0	19	46.3	13	31.7	0	0.0	41	14.1
	5 15년	58	59.8	3	3.1	29	29.9	0	0.0	6	6.2	0	0.0	1	1.0	97	33.4
	16 25년	18	20.2	3	3.4	26	29.2	3	3.4	29	32.6	6	6.7	4	4.5	89	30.7
	26년이상	9	14.3	2	3.2	6	9.5	0	0.0	15	23.8	30	47.6	1	1.6	63	21.7
$\chi^2=155.704$ df $=21$ p $=.000^{***}$																	
직위	교사	44	23.5	8	4.3	44	23.5	0	0.0	56	29.9	32	17.1	3	1.6	187	64.5
	부장교사	45	43.7	2	1.9	20	19.4	3	2.9	13	12.6	17	16.5	3	2.9	103	35.5
$\chi^2=31.295$ df $=7$ p $=.000^{***}$																	

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

(2) 현행 직무연수제도의 우선적인 개선점

현행 직무연수제도의 운영상 우선적으로 개선해야 할 점은 무엇이라고 인식하는지에 대한 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-24>와 같다.

가장 우선적으로 개선되어야 할 점으로는 연수비용 부담이었으며(30.7%), 연수내용, 연수방법, 연수장소, 연수대상자 선발 등도 개선되어

야 할 항목으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별(p<.001) 변인별로 보면, 남교원은 연수방법, 연수장소, 연수비용부담 순이며, 여교원은 연수비용부담, 연수내용, 연수대상자 선발의 순으로 개선되어야 할 점으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 보면, 5년 이하에선 강사진 구성 문제를, 5년-15년의 경력에선 연수장소를, 16년-25년에서는 연수방법, 그리고 26년 이상의 경력교사들은 연수비용부담이 개선되어야 할 점인 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

직위별(p<.001) 개선되어야 할 사항을 보면 교사의 경우 연수비용부담, 연수내용, 연수방법의 순이었고, 부장교사들은 연수장소, 비용부담, 연수대상자 선발의 순으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-24> 직무연수제도의 우선적인 개선점

구 분		연수 시기		대상자 선 발		연수 장소		연수 시간		강사 구성		연수 내용		연수 방법		교수 방법		비용 부담		성 적 평 가		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		10	3.4	23	7.9	42	14.5	1	0.3	24	8.3	52	17.9	45	15.5	4	1.4	89	30.7	0	0.0	0	0.0	290	100.0
성별	남	5	3.4	3	2.1	38	26.2	0	0.0	20	13.8	9	6.2	41	28.3	1	0.7	28	19.3	0	0.0	0	0.0	145	50.0
	여	5	3.4	20	13.8	4	2.8	1	0.7	4	2.8	43	29.7	4	2.8	3	2.1	61	42.1	0	0.0	0	0.0	145	50.0
χ^2=117.645 df =8 p =.000***																									
경력	5년이하	0	0.0	4	9.8	1	2.4	0	0.0	20	48.8	3	7.3	0	0.0	0	0.0	13	31.7	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	4	4.1	4	4.1	39	40.2	1	1.0	2	2.1	7	7.2	15	15.5	3	3.1	22	22.7	0	0.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	5	5.6	4	4.5	0	0.0	0	0.0	1	1.1	23	25.8	28	31.5	1	1.1	27	30.3	0	0.0	0	0.0	89	30.7
	26년이상	1	1.6	11	17.5	2	3.2	0	0.0	1	1.6	19	30.2	2	3.2	0	0.0	27	42.5	0	0.0	0	0.0	63	21.7
χ^2=230.350 df =24 p =.000***																									
직위	교사	5	2.7	10	5.3	4	2.1	1	0.5	24	12.8	46	24.6	42	22.5	3	1.6	52	27.8	0	0.0	0	0.0	187	64.5
	부장 교사	5	4.9	13	12.6	38	36.9	0	0.0	0	0.0	6	5.8	3	2.9	1	1.0	37	35.9	0	0.0	0	0.0	103	35.5
χ^2=105.536 df =8 p =.000***																									

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

(3) 가장 바람직한 연수시기

가장 바람직한 직무연수의 연수시기에 대한 인식을 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-25>와 같다.

가장 바람직한 연수시기로는 방학이 가장 높았으며, 평일, 개인이 선호하는 날도 연수가 개설되기를 바라는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 남교원은 방학(52.4%), 평일, 개인 선호일 순이고, 여교원은 방학이 80.7%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 대다수가 방학 중에 연수가 이루어지기를 바랐고, 평일의 경우 5년 이하에선 2.4%, 5-15년에선 44.3%, 16-25년에서는 0.0%, 26년 이상에선 4.8%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 전반적으로 방학 중에 연수가 이루어지기를 바랐고, 평일의 경우, 교사의 4.8%, 부장교사는 36.9%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-25> 가장 바람직한 연수시기

구분		방학		평일		개인 선호일		주말		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		193	66.6	47	16.2	47	16.2	3	1.0	0	0.0	290	100.0
성별	남	76	52.4	40	27.6	29	20.0	0	0.0	0	0.0	145	50.0
	여	117	80.7	7	4.8	18	12.4	3	2.1	0	0.0	145	50.0
χ^2 =37.455 df =3 p =.000***													
경력	5년이하	20	48.8	1	2.4	20	48.8	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	49	50.5	43	44.3	4	4.1	1	1.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	79	88.8	0	0.0	8	9.0	2	2.2	0	0.0	89	30.7
	26년이상	45	71.4	3	4.8	15	23.8	0	0.0	0	0.0	63	21.7
χ^2 =127.194 df =9 p =.000***													
직위	교사	146	78.1	9	4.8	29	15.5	3	1.6	0	0.0	187	64.5
	부장교사	47	45.6	38	36.9	18	17.5	0	0.0	0	0.0	103	35.5
χ^2 =54.491 df =3 p =.000***													

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

(4) 가장 바람직한 직무연수대상자 선발방법

가장 바람직한 직무연수대상자 선발방법은 무엇인가에 대한 인식을 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-26>과 같다.

연수대상자 선발 방식을 보면 현행처럼 경력자 순(2.0%)보다는 희망자 순(87.6%)으로 선발되기를 바라는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.05$) 특성을 보면 희망자 순으로 선발되는 방법을 가장 선호하고, 업무관련성과 연관하면 남교원은 4.8%, 여교원은 13.8%로 분류집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 경력별($p<.001$) 특성에서는 대부분의 경력층에서 희망자 순으로 선발되기를 바랐으며 업무관련성 순으로 선발되기를 바라는 질문에서 5년이하는 9.8%, 5-15년은 1.0%, 16년-25년은 20.2%, 26년 이상에선 6.3%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 볼 때, 교사의 절대다수(93.6%)가 희망자 순으로 그 다음이 업무관련성, 경력자 순이고, 부장교사는 희망자 순(76.7%), 업무관련성 순(18.4%)으로 연수대상자가 선발되기를 바랐으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-26> 가장 바람직한 직무연수대상자 선발방법

구분		승진대상자 순		경력자 순		업무관련성 순		희망자 순		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		0	0.0	6	2.1	27	9.3	254	87.6	3	1.0	290	100.0
성별	남	0	0.0	3	2.1	7	4.8	132	91.0	3	2.1	145	50.0
	여	0	0.0	3	2.1	20	13.8	122	84.1	0	0.0	145	50.0
χ^2 =9.653 df =3 p =.022*													
경력	5년이하	0	0.0	0	0.0	4	9.8	37	90.2	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	1	1.0	1	1.0	95	97.9	0	0.0	97	33.4
	16 25년	0	0.0	2	2.2	18	20.2	66	74.2	3	4.8	89	30.7
	26년이상	0	0.0	3	4.8	4	6.3	56	88.9	0	0.0	63	21.7
χ^2 =32.546 df =9 p =.000***													
직위	교사	0	0.0	4	2.1	8	4.3	175	93.6	0	0.0	187	64.5
	부장교사	0	0.0	2	1.9	19	18.4	79	76.7	3	2.9	103	35.5
χ^2 =21.941 df =3 p =.000***													

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

(5) 가장 바람직한 직무연수 장소

가장 바람직한 직무연수의 연수장소는 어디인지에 대한 인식을 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-27>과 같다.

직무연수장소로는 반수정도가 대학을, 교육연수원이나 사회교육기관에서 연수받기를 원하는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 남녀교사 모두 대학에서 연수받기를 원했으며, 남교원 중 1.4%는 시 군 교육청을, 여교원의 5.5%가 그렇게 선호하고 있는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 5년 이하에선 사회교육기관, 5년-15년에서는 대학에서, 15년-25년의 경력교원들은 대학, 26년 이상의 교사들은 대학에서 연수받기를 원하는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 교사, 부장교사 모두 대학에서 직무연수 장소가 되기를 바랐으며 교사는 43.3%, 부장교사는 60.2%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-27> 가장 바람직한 직무연수 장소

구분		대학		일선학교		사설학원		사회교육기관		교육연수원		시 군교육청		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		143	49.3	19	6.6	5	1.7	36	12.4	50	17.2	10	3.4	27	9.3	290	100.0
성별	남	59	40.7	14	9.7	3	2.1	20	13.8	21	14.5	2	1.4	26	17.9	145	50.0
	여	84	57.9	5	3.4	2	1.4	16	11.0	29	20.0	8	5.5	1	0.7	145	50.0
χ^2 =37.306 df =6 p=.000***																	
경력	5년이하	2	4.9	1	2.4	0	0.0	19	46.3	16	39.0	3	7.3	0	0.0	41	14.1
	5 15년	68	70.1	15	15.5	0	0.0	1	1.0	8	8.2	4	4.1	1	1.0	97	33.4
	16 25년	42	47.2	2	2.2	5	5.6	3	3.4	8	9.0	3	3.4	26	29.2	89	30.7
	26년이상	31	49.2	1	1.6	0	0.0	13	20.6	18	28.6	0	0.0	0	0.0	63	21.7
χ^2 =194.248 df =18 p =.000***																	
직위	교사	81	43.3	18	9.6	1	0.5	22	11.8	33	17.6	7	3.7	25	13.4	187	64.5
	부장교사	62	60.2	1	1.0	4	3.9	14	13.6	17	16.5	3	2.9	2	1.9	103	35.5
χ^2 =25.428 df =6 p =.000***																	

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

(6) 가장 바람직한 연수시간

직무연수 운영상 가장 바람직한 연수시간에 대한 인식도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-28>과 같다.

과반수의 교원들이 60시간이 적합하다고 인식하고 있으며, 30시간(26.2%), 120시간(14.5%)도 가장 바람직하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$)로 보면 60시간을 가장 선호했으며, 남교원의 28.3%, 여교원의 0.7%가 120시간을 선호하는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면60시간을 가장 선호하였으며, 30시간을 선호한 비율을 보면 5년 이하의 교원들은 82.9%, 5-15년에선 10.3%, 16-25년에서는 6.7%, 26년 이상에선 41.3%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 교사들은 60시간, 30시간을, 부장교사들은 60시간, 120시간을 선호하는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-28> 가장 바람직한 연수시간

구분		15시간		30시간		60시간		90시간		120시간		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		3	1.0	76	26.2	167	57.6	1	0.3	42	14.5	1	0.3	290	100.0
성별	남	3	2.1	21	14.5	79	54.5	1	1.0	41	28.3	0	0.0	145	50.0
	여	0	0.0	55	37.9	88	60.7	0	0.0	1	0.7	1	0.7	145	50.0
χ^2 =58.791 df=5 p=.000***															
경력	5년이하	0	0.0	34	82.9	5	12.2	0	0.0	2	4.9	0	0.0	41	14.1
	5 15년	0	0.0	10	10.3	47	48.5	1	1.0	38	39.2	0	0.0	97	33.4
	16 25년	3	3.4	6	6.7	80	89.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	89	30.7
	26년이상	0	0.0	26	41.3	35	55.6	0	0.0	2	3.2	0	0.0	63	21.7
χ^2 =182.908 df=15 p=.000***															
직위	교사	0	0.0	63	33.7	118	63.1	1	0.5	4	2.1	1	0.5	187	64.5
	부장교사	3	2.9	13	12.6	49	47.6	0	0.0	38	36.9	0	0.0	103	35.5
χ^2 =75.970 df=5 p=.000***															

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

(7) 가장 적합한 직무연수의 연수강사

직무연수를 맡는 연수강사는 누가 가장 적합한지에 대한 인식도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-29>와 같다.

연수강사는 연수원에 소속되어 있는 전문강사, 현직교원, 대학교수 순으로 선호했다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$)로 보면, 남교원은 현직교원을, 그리고 여교원은 연수원 전문강사를 가장 선호하는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면, 5년-15년에서는 현직교원을 그 외의 교원들은 연수원 전문강사를 가장 선호하였으며, 그 비율은 5년 이하 80.5%, 5-15년 11.3%, 16-25년 50.6%, 26년 이상 57.1%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.05$)로 보면, 교사는 연수원 전문강사, 현직교원의 순이고, 부장교사는 현직교원, 연수원 전문강사의 순으로 선호했으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-29> 가장 적합한 직무연수의 연수강사

구분		현직교원		대학교수		장학사(연구사)		연수원전문강사		학원강사		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		110	37.9	38	13.1	5	1.7	125	43.1	4	1.3	8	2.8	290	100.0
성별	남	95	65.5	10	6.9	3	2.1	35	24.1	1	0.7	1	0.7	145	50.0
	여	15	10.3	28	19.3	2	1.4	90	62.1	3	2.1	7	4.8	145	50.0
χ^2 =96.608 df=5 p=.000***															
경력	5년이하	3	7.3	0	0.0	2	4.9	33	80.5	1	2.4	2	4.9	41	14.1
	5 15년	60	61.9	23	23.7	0	0.0	11	11.3	0	0.0	3	3.1	97	33.4
	16 25년	31	34.8	6	6.7	2	2.2	45	50.6	2	2.2	3	3.4	89	30.7
	26년이상	16	25.4	9	14.3	1	1.6	36	57.1	1	1.6	0	0.0	63	21.7
χ^2 =93.078 df=15 p=.000***															
직위	교사	56	29.9	32	17.1	2	1.1	88	47.1	3	1.6	6	3.2	187	64.5
	부장교사	54	52.4	6	5.8	3	2.9	37	35.9	1	1.0	2	1.9	103	35.5
χ^2 =19.106 df=5 p=.002**															

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

(8) 가장 바람직한 연수내용

가장 바람직한 연수내용에 대한 인식을 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-30>과 같다. 연수의 효율성을 극대화시키기 위해 연수내용은 상담심리, 특기적성교육, 정보화분야, 교과교육의 순으로 연수내용에 구성되기를 선호하는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 남교원은 상담심리를, 여교원은 정보화분야를 연수내용에 포함되기를 가장 바라고 있는 것으로 나타났으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면, 5년 이하는 교수-학습이론, 5년-15년은 상담심리, 16년-25년은 특기적성교육, 26년 이상은 특기적성교육이 직무연수를 통한 교육적 효과 제고를 위해 가장 바람직한 연수내용에 포함되기를 인식하고 있었으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면 교사는 특기적성교육, 교과교육, 정보화분야, 상담심리의 순이고, 부장교사들은 상담심리, 특기적성교육, 정보화분야의 순으로 응답했으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-30> 가장 바람직한 연수내용

구분		상담심리		교과교육		정보화분야		교수-학습이론		특기적성교육		교양함양분야		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		73	25.2	56	19.3	56	19.3	26	9.0	59	20.3	20	6.9	0	0.0	290	100.0
성별	남	46	31.7	25	17.2	8	5.5	23	15.9	38	26.2	5	3.4	0	0.0	145	50.0
	여	27	18.6	31	21.4	48	33.1	3	2.1	21	14.5	15	10.3	0	0.0	145	50.0
$\chi^2 = 59.442$ df=5 $p=.000^{***}$																	
경력	5년이하	3	7.3	18	43.9	0	0.0	20	48.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	44	45.4	23	23.7	24	24.7	1	1.0	3	3.1	2	2.1	0	0.0	97	33.4
	16 25년	21	23.6	7	7.9	25	28.1	3	3.4	30	33.7	3	3.4	0	0.0	89	30.7
	26년이상	5	7.9	8	12.7	7	11.1	2	3.2	26	41.3	15	23.8	0	0.0	63	21.7
$\chi^2 = 227.365$ df=15 $p=.000^{***}$																	
직위	교사	29	15.5	49	26.2	35	18.7	23	12.3	34	18.2	17	9.1	0	0.0	187	64.5
	부장교사	44	42.7	7	6.8	21	20.4	3	2.9	25	24.3	3	2.9	0	0.0	103	35.5
$\chi^2 = 44.000$ df=5 $p=.000^{***}$																	

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

(9) 가장 바람직한 연수방법

가장 바람직한 연수방법에 대한 인식을 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-31>과 같다. 절대다수가 출석과 아울러 원격연수를 선호하였다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.05$) 특성에서는 남, 여 교원 모두 출석과 병행한 원격연수를 선호했으며, 출석의 경우 남교원 6.9%, 여교원 19.3%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 모든 경력층에서 출석과 병행한 원격연수를 선호했으며 원격연수의 경우 선호한 비율이 5년 이하 0.0%, 5-15년 1.0%, 16-25년 4.5%, 26년 이상 22.2%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면 교사의 경우 출석과 병행한 원격연수, 출석연수의 순이고, 부장교사는 출석과 병행한 원격연수를 가장 선호했으며 원격연수의 경우 교사의 2.1%, 부장교사의 14.6%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-31>가장 바람직한 연수방법

구분		출석연수		출석+원격연수		원격연수		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		38	13.1	232	80.0	19	6.6	1	0.3	290	100.0
성별	남	10	6.9	129	89.0	6	4.1	0	0.0	145	50.0
	여	28	19.3	103	71.0	13	9.0	1	0.7	145	50.0
χ^2 =15.019 df =3 p=.002**											
경력	5년이하	0	0.0	41	100.0	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	5	5.2	90	92.8	1	1.0	1	1.0	97	33.4
	16 25년	24	27.0	61	68.5	4	4.5	0	0.0	89	30.7
	26년이상	9	14.3	40	63.5	14	22.2	0	0.0	63	21.7
χ^2 =64.185 df=9 p=.000***											
직위	교사	31	16.6	151	80.7	4	2.1	1	0.5	187	64.5
	부장교사	7	6.8	81	78.6	15	14.6	0	0.0	103	35.5
χ^2 =21.085 df=3 p=.000***											

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

(10) 가장 바람직한 교수방법

가장 바람직한 교수방법에 대한 인식을 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-32>와 같다. 가장 선호하는 교수방법으로 실기와 실습으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 그 다음이 사례연구발표였다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 실기와 실습을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 그 비율은 남교원 52.4%, 여교원 89.0%로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면 5년-15년의 교원들은 사례연구발표를 그 외의 교원들은 실기와 실습을 가장 선호하고 있는 것으로 인식했으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로는 교사의 절대다수가(80.7%) 실기·실습을, 부장교사들은 실기·실습(52.4%), 사례연구발표(38.8%)를 선호하고 있는 것으로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-32> 가장 바람직한 교수방법

구분		이론식 강의		사례연구발표		실기·실습		견학·시찰		분임토의		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		6	2.0	59	20.3	205	70.7	17	5.9	2	0.6	1	0.3	290	100.0
성별	남	3	2.1	56	38.6	76	52.4	8	5.5	1	0.7	1	0.7	145	50.0
	여	3	2.1	3	2.1	129	89.0	9	6.2	1	0.7	0	0.0	145	50.0
χ^2 =62.371 df =5 p =.000***															
경력	5년이하	0	0.0	1	2.4	40	97.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	53	54.6	36	37.1	7	7.2	0	0.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	5	5.6	1	1.1	75	84.3	6	6.7	1	1.1	1	1.1	89	30.7
	26년이상	0	0.0	4	6.3	54	85.7	4	6.3	1	1.6	0	0.0	63	21.7
χ^2 =123.869 df=15 p =.000***															
직위	교사	3	1.6	19	10.2	151	80.7	12	6.4	2	1.1	0	0.0	187	64.5
	부장교사	3	2.9	40	38.8	54	52.4	5	4.9	0	0.0	1	1.0	103	35.5
χ^2 =38.122 df=5 p =.000***															

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

(11) 가장 바람직한 연수비용 부담 방법

직무연수에서 가장 바람직한 연수비용 부담 방법에 대한 인식을 성별,

교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-33>과 같다.

연수비용부담 방법으로는 절대다수의 교원이 국가에서 '전액 지원해야 한다'고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 남교원은 전액지원을 여교원은 전액지원을 가장 선호하나 '일부 지원해야한다'고 인식하는 교원도 20.7%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 보면, 전 경력층의 교원들은 전액 지원을 가장 선호하고 일부지원의 경우 5년이하 31.7%, 5-15년 3.1%, 16-25년 1.1%, 26년 이상에서는 27.0%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 보면, 교사의 경우 전액지원, 일부지원(17.6%)로 선호하고 있으며, 부장교사들은 전액지원에 선호하는 비율이 96.1%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-33> 가장 바람직한 연수비용 부담 방법

구분		전액 지원		일부지원		자비 부담		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		253	87.2	34	11.7	3	1.0	0	0.0	290	100.0
성별	남	138	95.2	4	2.8	3	2.1	0	0.0	145	50.0
	여	115	79.3	30	20.7	0	0.0	0	0.0	145	50.0
$\chi^2=24.973$ df=2 p=.000***											
경력	5년이하	28	68.3	13	31.7	0	0.0	0	0.0	41	14.1
	5 15년	94	96.9	3	3.1	0	0.0	0	0.0	97	33.4
	16 25년	85	95.5	1	1.1	3	3.1	0	0.0	89	30.7
	26년이상	46	73.0	17	27.0	0	0.0	0	0.0	63	21.7
$\chi^2=52.832$ df=6 p =.000***											
직위	교사	154	82.4	33	17.6	0	0.0	0	0.0	187	64.5
	부장교사	99	96.1	1	1.0	3	2.9	0	0.0	103	35.5
$\chi^2=22.643$ df=2 p =.000***											

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

(12) 가장 바람직한 연수성적 평가방법

가장 바람직한 연수성적 평가방법에 대한 인식을 성별, 교직경력별, 직

위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-34>와 같다.

연수성적 평가는 절대평가, 90-100점 상대평가, 80-100점 상대평가의 순으로 인식하고 있는 것으로 나타났다

집단별 차이검증 결과, 성별(p<.001) 특성에서 남교원은 절대평가(60.0%), 90-100점 상대평가(20.0%) 순으로 인식하고, 여교원은 절대평가(47.6%), 80-100점 상대평가(31.0%), 90-100점 상대평가(20.0%) 순으로 평가방법이 개선되어야 한다고 인식하고 있었으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별(p<.001)로 보면, 절대평가 방법을 가장 선호하나, 80-100점 상대평가의 경우 5년 이하는 2.4%, 5-15년 25.8%, 16-25년은 6.7%, 26년 이상은 27.0%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별(p<.001)로 보면, 교사의 경우는 절대평가, 80-100점 상대평가, 90-100점 상대평가 순으로 평가방법이 개선되어야 한다고 인식하고 있었으며, 부장교사는 절대평가, 90-100점 상대평가 순으로 평가방법이 개선되어야 한다고 인식하고 있었으며 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-34> 가장 바람직한 연수성적 평가방법

구분		80-100점 상대평가		90-100점 상대평가		절대평가		기타		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		49	16.9	58	20.0	156	53.8	27	9.3	290	100.0
성별	남	4	2.8	29	20.0	87	60.0	25	17.2	145	50.0
	여	45	31.0	29	20.0	69	47.6	2	1.4	145	50.0
χ^2=55.976 df=3 p=.000***											
경력	5년이하	1	2.4	2	4.9	38	92.7	0	0.0	41	14.1
	5 15년	25	25.8	6	6.2	65	67.0	1	1.0	97	33.4
	16 25년	6	6.7	30	33.7	27	30.3	26	29.2	89	30.7
	26년이상	17	27.0	20	31.7	26	41.3	0	0.0	63	21.7
χ^2=125.782 df=9 p=.000***											
직위	교사	34	18.2	17	9.1	110	58.8	26	13.9	187	64.5
	부장교사	15	14.6	41	39.8	46	44.7	1	1.0	103	35.5
χ^2=46.252 df=3 p=.000***											

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

(13) 연수학점제와 직무연수제도와의 관련에 대한 인식정도

연수학점제가 정착되면 직무연수의 질적 향상에 도움이 되는지에 대한 인식정도를 성별, 교직경력별, 직위별로 조사 분석한 결과는 <표 Ⅳ-35>와 같다.

연수학점제가 정착되는 것과 직무연수제의 질적 향상과의 관련성에 대해 '그렇다'(30.7%), '그렇지 않다'(29.3%)가 균형을 이루었다.

집단별 차이검증의 결과, 성별($p<.001$) 특성에서는 부정적 인식이 남교원은 50.4%, 여교원은 11.7%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력별($p<.001$)로 긍정적 인식이 5년 이하는 4.9%, 5-15년 43.3%, 16-25년은 28.1%, 26년 이상은 31.7%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 직위별($p<.001$)로 부정적 인식이 교사들은 22.0%, 부장교사들은 47.6%로 나타나 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 Ⅳ-35> 연수학점제와 직무연수제도와의 관련성

구분		매우그렇지않다		그렇지않다		보통이다		그렇다		매우 그렇다		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
전체		5	1.7	85	29.3	109	37.6	89	30.7	2	0.7	290	100.0
성별	남	3	2.1	70	48.3	44	30.3	26	17.9	2	1.4	145	50.0
	여	2	1.4	15	10.3	65	44.8	63	43.4	0	0.0	145	50.0
χ^2 =57.216 df=4 p=.000***													
경력	5년이하	0	0.0	21	51.2	18	43.9	2	4.9	0	0.0	41	14.1
	5 15년	1	1.0	47	48.5	7	7.2	42	43.3	0	0.0	97	33.4
	16 25년	2	2.2	12	13.5	50	56.2	25	28.1	0	0.0	89	30.7
	26년이상	2	3.2	5	7.9	34	54.0	20	31.7	2	0.6	63	21.7
χ^2 =96.429 df=12 p=.000***													
직위	교사	2	1.1	39	20.9	79	42.2	67	35.8	0	0.0	187	64.5
	부장교사	3	2.9	46	44.7	30	29.1	22	21.4	2	1.9	103	35.5
χ^2 =25.353 df=4 p=.000***													

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

3. 종합적 논의

직무연수에의 참여실태 및 연수계획, 연수시행, 연수평가 및 환류 상에서 드러난 문제점을 중심으로 직무연수제도의 개선방안을 성별, 경력별, 직위별로 조사분석하고 그 개선방안을 도출해 내고자 하였다.

우선 문제점을 알아보고 의견을 제시하고자 한다.

첫째, 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘되지 않는 것으로 인식하고 있었으며, 사전에 연수프로그램에 대한 홍보가 반드시 있어야 할 것이다.

둘째, 직무연수의 프로그램의 개발에 긍정적인 견해가 있는 반면, 부정적인 견해도 만만치 않게 나타나 프로그램개발에 현직교원들의 의견을 충분히 수렴 ·반영하여야 할 것이다.

셋째, 직무연수에 대한 재정적 지원정도가 아주 낮은 것으로 조사되었으며, 연수비용부담 방법으로는 절대다수의 교원이 국가에서 전액 지원해야 한다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며 연수비의 국고 전액지원이 이루어져야만 좀더 활기찬 직무연수가 될 것이다.

넷째, 직무연수대상자의 선발기준에 대한 개선책이 요구되며 연수대상자 선발 방식을 보면 현행처럼 경력자 순 보다는 희망자 순으로 선발되기를 바라는 것으로 나타나 직무연수 대상자 선발은 희망자 순으로 하는 것을 원칙으로 하고 업무관련정도도 고려하여 직무연수 대상자를 선발해야 할 것으로 보인다.

다섯째, 직무연수 프로그램은 교원들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하지 않고 있다는 부정적 인식이 많게 나타났으며, 직무능력의 수준차를 고려하여 직무연수 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

여섯째, 직무연수 프로그램이 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여한

다는 데 대해 부정적인 인식이 높게 나타났다.

일곱째, 직무연수 시행 시 새로운 교육이론을 효과적으로 제공하지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 새로운 교육이론의 효과적인 제공 방안도 모색되어야 할 것이다.

여덟째, 직무연수 성적평가의 공정성 확보에 대한 인식이 부정적인 견해가 높게 나타났고, 연수성적평가는 절대평가, 90-100점 상대평가, 80-100점 상대평가의 순으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 성적의 부담을 줄여주는 절대평가를 원칙으로 하되, 차선책으로 90점-100점 상대평가를 도입, 연수성적에 대한 부담을 줄이고 직무연수 본연의 취지에 맞는 연수에 몰두할 수 있도록 하는 연수성적의 평가방법이 모색되어야 할 것이다.

아홉째, 직무연수를 시행하는 연수기관에서는 연수 실시 후 종합적인 사후평가가 잘 이루어지지 않은 것으로 나타으며 연수실시기관에서 사후평가가 반드시 실시되어 다음 연수에 효율적으로 반영되어야 할 것이다.

직무연수제도의 개선방안은 다음과 같이 조사 ·분석되었다.

첫째, 가장 참여하고 싶은 직무연수 분야는 상담심리, 특기적성교육, 정보화분야, 교양함양분야의 순으로 나타났으며, 획일적인 관 주도의 연수보다는 다양한 수요자 중심의 연수가 개설되어 일선교사의 요구에 부응하는 연수가 많이 개설되어야 할 것으로 본다.

둘째, 가장 우선적으로 개선되어야 할 점으로는 연수비용 부담이었으며, 연수내용, 연수방법, 연수장소, 연수대상자 선발 등도 개선되어 질 높은 직무연수가 이루어질 것으로 해석된다.

셋째, 가장 바람직한 연수시기로는 방학이 가장 높았으며, 평일, 개인이 선호하는 날도 연수가 개설되기를 바라는 것으로 나타났으며, 평일

이나 개인이 원하는 날에 연수가 개설되기를 바라는 교원도 있어서 좀 더 깊이 있는 연구가 이루어져 수요자 중심의 연수에 부응해야 할 것이다.

넷째, 직무연수 운영상 가장 바람직한 연수시간은 과반수의 교원들이 60시간이 적합하다고 인식하고 있으나 조금 줄이거나 늘이는 것도 연수의 특성에 따라 고려해 볼만하다.

다섯째, 연수강사는 연수원에 소속되어 있는 전문강사, 현직교원, 대학교수 순으로 선호했으며 직무연수의 강사로 연수원 전문강사나 현직교원을 직무연수에 적극 활용해야 할 것으로 여겨진다.

여섯째, 연수의 효율성을 극대화시키기 위해 연수내용은 상담심리, 특기적성교육, 정보화분야, 교과교육의 순으로 연수내용에 구성되기를 선호하였으며 저경력 교원의 전문성 제고를 위해 교수-학습이론도 연수내용에 포함되어야 할 것으로 본다.

일곱째, 가장 바람직한 연수방법은 대다수가 출석과 아울러 원격연수를 선호하는 것으로 나타났으며 현실에 맞는 연수모형을 개발 ·적용해야 할 것으로 생각된다.

여덟째, 가장 선호하는 교수방법으로 실기와 실습으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 그 다음이 사례연구발표로 나타났으며, 현행 이론위주의 직무연수 방법에서 벗어나 실기 ·실습이나 사례연구발표 같은 방법으로 연수방법을 전환해야 할 것으로 여겨진다.

끝으로 연수학점제 정착과 직무연수제의 질적 향상과의 관련성에 대해서는 긍정과 부정의 비율이 균형을 이루었으며, 이는 연수학점제가 정착되면 직무연수의 질적 향상에 크게 기여한다는 것이 아님으로 해석되어 효율적인 연수학점제의 조기정착을 위한 다양한 방법이 모색되어야 할 것이다.

Ⅴ. 요약 및 결론

1. 요약

21세기 지식·정보화 사회에서 교원의 전문성을 제고하기 위하여 일선 현장에서 갖가지 형태의 연수가 실시되고 있다.

본 연구는 현직 초등교원들의 직무연수실태와 의견을 일선교사들에게 조사해서 직무연수가 나아가야 할 방향을 탐색하고, 보다 합리적이고 효율적인 연수제도의 개선을 위한 정책적 제언을 하는 데 그 목적이 있다.

본 연구의 공간적 범위는 경상북도 경주시 소재 초등학교에 국한하였으며, 연구의 이론적 배경을 구축하기 위하여 각종 문헌자료와 선행연구를 조사·분석하고, 연구의 진행은 연수계획, 연수시행, 연수평가 및 환류 단계로 구분하여 분석모형을 설정하고 연수실태와 문제점을 분석하여 직무연수의 효율적인 운영방안을 모색하고자 하였다.

본 연구의 해결을 위해서는 경험적, 실증적 접근 방법에 의한 설문지 조사방법을 사용하여 직무연수를 경험한 경상북도 경주시 초등학교의 교사를 대상으로 무작위 표본추출에 의해 350명을 선정하여 2003년 3월 29일에서 2003년 4월 5일까지 설문지를 배부하였다.

회수된 설문지는 334부이며, 그 중 처리가 가능한 290부를 유효표본으로 선정하여 SPSSWIN 10.0 통계분석 프로그램을 이용하여 분석하였다.

분석방법에서는 빈도분석과 교차분석의 통계기법으로 처리하였으며, 집단간 차이를 분석하기 위하여 χ^2 검증을 사용하였다.

본 연구에서 얻어진 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 응답자의 일반적 특성을 살펴보면 성별 비율은 여교원 145명

(50.0%), 남교원 145명(50.0%)의 분포를 보임으로써 남, 여간 비율은 같았다. 교직 경력면에서는 26년 이상의 고경력자가 21.7%, 15년 초과 25년 이하의 중견교사가 30.7%, 5년 초과 15년 이하의 교사는 33.4%이며, 5년 이하의 저경력교사는 14.1%를 차지하였다.

교사가 187명, 부장교사가 103명으로 교사가 대부분을 차지하고 있다.

둘째, 초등교원의 직무연수 참여실태를 보면, 남, 여교원 모두 '보통이다'라고 인식하는 비율이 높았으며, 모든 경력층의 교원들이 '보통이다'라는 인식을 가장 많이 하고 있었고, 직위별로 보면, 교사, 부장교사 모두 '보통이다'라는 인식을 하고 있었다.

이수회수를 알아본 결과, 2회 정도의 직무연수를 이수한 비율이 가장 많았으며, 직무연수 1회당 소요된 연수비용은 10만원- 15만원 정도가 가장 높은 비율을 나타냈으며, 저경력(5년 이하)의 교원들은 상대적으로 많은 연수비를 들여 연수를 받은 것으로 나타났다.

셋째, 연수계획 면에서는, 참여한 연수분야는 다양했으며, 연수동기는 다양하였으나 직무수행능력 함양, 특기적성교육의 지식기술 습득 등 전문성 신장을 위해 학교현장에 필요로 하는 동기가 주류를 이루었다.

직무연수 홍보에 대한 인식정도를 조사해 본 결과 홍보가 잘되지 않는 것으로 응답했다. 직무연수의 실시시기에 대한 인식의 질문에선 대체로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 연수기관에 대한 인식정도에서는 중간입장과 긍정적인 인식이 많았으며 부장교사의 37.9%는 긍정적으로 인식하였다.

직무연수의 프로그램 개발단계에 일선학교 교육현장의 의견 반영에 대한 인식이 부정적이거나 중간입장이 대부분인 것으로 응답했으며, 연수기관의 시설에 대한 인식은 중간입장, 긍정, 부정의 순으로 나타났다.

넷째, 연수시행 면에서의 분석결과를 보면, 재정적 지원에 대한 인식정

도는 설문분석 결과 부정적이거나, 중간입장의 인식이 많았다. 연수대상자 선발기준에 대한 인식정도는 전반적으로는 '중간입장'으로 인식하고 있으며 부정적인 인식도 적지 않았다.

직무연수 프로그램은 교원들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하지 않고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

직무연수 프로그램이 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여하는 내용으로 구성되어 있다는 인식에 '중간입장'(48.3%), 그리고 부정과 긍정적인 인식도 25.2%로 응답했다.

직무연수에 강의를 맡는 강사진의 수준에 대한 인식이 부정적인 것보다는 긍정적인 인식이 높다고 응답했다.

직무연수의 연수시간에 대한 인식정도는 고경력 교원일수록 연수시간에 대해 긍정적으로 인식하고 있으나, 저경력 교원들(5년 이하)은 부정적 인식으로 응답했다.

직무연수 프로그램이 새로운 교육이론을 효과적으로 제공한다는 데 대해 부정적이거나, '중간입장'의 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다.

연수성적 평가의 공정성에 대한 인식이 긍정보다는 부정이 매우 높게 나타났다.

직무연수를 통하여 교직수행에 필요한 '전문적인 지식 ·기술을 충분히 습득한다'고 보는 인식은 긍정이 부정보다는 약간 높게 응답하였다.

다섯째, 연수평가 면에서는, 연수기관의 종합적인 사후평가에 대한 인식은 부정적인 답변이 많은 것으로 나타났다.

직무연수 기관에서 실시한 사후평가 결과가 차기 연수에 잘 반영되고 있는지에 대한 인식정도를 알아본 결과 과반수가 부정적인 견해를 보이고 있는 것으로 나타났다.

2. 결론 및 제언

1) 연수계획면에서

직무연수 홍보에 대한 인식정도를 조사해 본 결과 홍보가 잘되지 않는 것으로 응답했으며, 실시시기에 대한 인식의 질문에선 '긍정' 60.3%, '중간입장' 35.5%로 대체로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 연수기관에 대한 인식정도에서는 중간입장과 긍정적인 인식이 많았으며 부장교사의 37.9%는 긍정적으로 인식하였다.

직무연수의 프로그램 개발단계에 일선학교 교육현장의 의견 반영에 대한 인식이 부정적이거나 중간입장이 대부분인 것으로 응답했으며, 연수기관의 시설에 대한 인식은 중간입장, 긍정, 부정의 순으로 나타났다.

2) 연수시행면에서

재정적 지원에 대한 인식정도는 설문분석 결과 부정적이거나, 중간입장의 인식이 많았다. 연수대상자 선발기준에 대한 인식정도는 전반적으로는 중간입장으로 인식하고 있으며 부정적인 인식도 적지 않았다.

직무연수 프로그램은 교원들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하지 않고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

직무연수 프로그램이 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여하는 내용으로 구성되어 있다는 인식에 '중간입장'(48.3%), 그리고 '부정'과 긍정적인 인식도 25.2%로 응답했다.

직무연수의 강의를 맡는 강사진의 수준에 대한 인식이 부정적인 것보다는 긍정적인 인식이 높다고 응답했다.

직무연수의 연수시간에 대한 인식정도는 고경력 교원일수록 연수시간에 대해 긍정적으로 인식하고 있으나, 저경력 교원들(5년 이하)은 부정적 인식으로 응답했다.

직무연수 프로그램이 새로운 교육이론을 효과적으로 제공한다는 데 대해 부정적이거나, '중간입장'의 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다.

연수성적 평가의 공정성에 대한 인식이 긍정보다는 부정이 매우 높게 나타났다.

직무연수를 통하여 교직수행에 필요한 '전문적인 지식 ·기술을 충분히 습득한다'고 보는 인식은 긍정이 부정보다는 약간 높게 응답하였다.

3) 연수평가 및 환류면에서

연수기관의 종합적인 사후평가에 대한 인식은 부정적인 답변이 많은 것으로 나타났으며, 직무연수 기관에서 실시한 사후평가 결과가 차기 연수에 잘 반영되고 있는지에 대한 인식정도는 부정적인 견해를 보이고 있는 것으로 나타났다.

지금까지 살펴 본 연구결과를 토대로 초등교원 직무연수제도의 개선을 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 획일적인 관 주도의 연수보다는 다양한 수요자 중심의 연수가 개설되어 일선교사의 요구에 부응하는 연수가 많이 개설되어야 할 것으로 본다.

둘째, 연수비용 부담을 대폭 경감하고, 연수내용, 연수방법, 연수장소, 연수대상자 선발 등도 개선되어 질 높은 직무연수가 이루어질 것으로 해석된다.

셋째, 연수시기로는 방학 중에 이루어지는 것을 원칙으로 하되, 평일이

나 개인이 원하는 날에 연수가 개설되기를 바라는 교원도 있어서 좀더 깊이 있는 연구가 이루어져 수요자 중심의 연수에 부응해야 할 것이다.

넷째, 직무연수 대상자 선발은 희망자 순으로 하는 것을 원칙으로 하고 업무관련정도도 고려하여 직무연수 대상자를 선발해야 할 것으로 보인다.

다섯째, 직무연수 운영상 가장 바람직한 연수시간은 60시간이 가장 적합하다고 인식하나, 조금 줄이거나 늘이는 것도 연수의 특성에 따라 고려해 볼만하다.

여섯째, 직무연수에 연수를 담당하는 강사로 연수원 전문강사나 현직 교원을 직무연수에 적극 활용해야 할 것으로 여겨진다.

일곱째, 연수의 효율성을 극대화시키기 위해 연수내용은 상담심리, 특기적성교육, 정보화분야, 교과교육의 순으로 연수내용에 구성되어야 하며, 저경력교원의 전문성 제고를 위해 교수-학습이론도 연수내용에 포함되어야 할 것으로 본다.

여덟째, 가장 바람직한 연수방법은 출석과 병행한 원격연수를 실시하고 현실에 맞는 연수모델을 개발 ·적용해야 할 것으로 생각된다.

아홉째, 교수방법은 실기와 실습을 병행하는 것이나, 사례연구발표로 현행 이론 위주의 직무연수 방법에서 벗어나 새로운 연수방법으로의 전환이 있어야 할 것이다.

열째, 연수비용 부담방법으로는 국가에서 전액 지원하여 보다 능동적이고, 활기찬 직무연수를 실시하여야 할 것이다.

열한째, 연수성적 평가는 성적의 부담을 줄여주는 절대평가를 원칙으로 하되, 차선책으로 90점-100점 상대평가를 도입, 연수성적에 대한 부담을 줄이고 직무연수 본연의 취지에 맞는 연수에 몰두할 수 있도록 하는 연수성적의 평가방법이 모색되어야 할 것이다.

끝으로 연수학점제가 정착되는 것과 직무연수제도의 질적 향상과의 관련성은 그다지 높지 않아 효율적인 연수학점제를 조기에 정착시키기 위한 다양한 방법이 모색되어야 할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

서 적

강영삼, 교원의 성장과 직무연수, 새교육, 통권 541호, 1992. 3

교육법전 편찬위원회, 교육법전, 서울: 교학사, 2000.

교육부, 80년대의 한국교육개혁, 교육행정백서, 서울: 대성문화사, 1983.

권이종, 평생교육과 교원, 서울: 교원교육, 제4권, 제1호, 1988.

김영출, 교원현직교육의 활성화 방안, 서울: 교육연구사, 1992.

김윤태 외, 교사와 교직사회, 서울: 배영사, 1984.

김종길, 교사론, 서울: 한국방송통신대학 출판부, 1985.

김종서, 현직 교육제도에 관한 연구, 정책연구 21집, 서울: 대한교련, 1976.

김종식, 교내 연수의 활성화 방안, 새교육, 서울: 대한교련, 1987.

김종철, 교육행정의 이론과 실제, 서울: 교육과학사, 1988.

남억우 ·정일환 ·권상혁 ·최희선, 교사론, 서울: 교육과학사, 1985.

노종희 외, 교사와 교직사회, 서울: 배영사, 1980.

노종희 ·한만길, 교원현직교육의 발전방향과 과제, 서울: 한국교육개발원, 1982.

박덕규, 교원자질 향상 및 처우개선 방안연구, 서울: 한국교육개발원, 1986.

박용헌, 교원양성체계의 모형정립을 위한 연구, 서울: 문교행정, 1980.

박종렬, 교원의 자질과 현직교육과제, 학교경영, 서울: 교육연구사, 1988.

백현기, 장학론, 서울: 을유문화사, 1995.

서울특별시교육위원회(편), 현대사회와 교원, 서울: 농원문화사, 1982.,

서정화, 교육인사행정, 서울: 세영사, 1989.

손경수, 교원연수제도의 발전방향, 연수논총, 1988.
손경수, 외국의 교원연수 이렇게 한다, 새교육, 서울: 한국교육신문사, 1991.
심진구, 초등교육과 교사, 서울: 교육과학사, 1992.
이병진, 교직 생애주기에 따른 교원연수체제에 관한 연구, 서울: 교육학연구, 1996.
이병진, 외국의 교원연수제도, 서울: 우리교육, 1992.
이윤식 ·유현숙 ·최상근, 교원연수제도 개선방안 연구, 서울: 한국교육개발원, 1993.
이진숙, 주요국의 교원 직무연수제도, 연수논총 제5권, 서울: 중앙교육연수원, 1987.
장덕삼, 직무연수의 효과분석, 주임강좌, 제6권, 제1호, 1991.
정식영, 초등교원 및 학생의 개황, 초등교육의 제문제, 서울: 능력개발사, 1974.
정영수, 외국의 교원연수제도, 우리교육, 1982.
정우현, 교사론, 서울: 배영사, 1988.
최정기, 교육명언, 서울: 배영사, 1990.
최희선 ·허숙, 교사교육의 현실과 전망, 서울: 배영사, 1990.
한공우, 학교경영의 현대화, 서울: 배영사, 1992.

논 문

김정은, 「학교내 직무연수의 개선에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1987.

김한수, 「국민학교 현직교원의 개인연수에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992.

문영혜, 「교원 직무연수의 학점제 운영에 관한 기초연구」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 1997.

심화섭, 「교사의 자격연수실태에 관한 연구」, 수원대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992.

이기태, 「교원 직무연수제도의 발전방향에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 1994.

이재철, 「국민학교 교원의 교내 직무연수에 관한 연구」, 국민대학교 교육대학원 석사학위논문, 1989.

정태범, 「교원직무연수 결과에 대한 평가 방법연구」, 교수논총, 제6집 제1호, 한국교원대학교, 1990.

최창균, 「학교내 직무연수 운영에 관한 일연구」, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1989.

최호영, 「교내 자체연수의 개선방안에 관한 연구」, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 1996.

한공우, 「현직교육의 연수체제 개선을 위한 비교연구」, 논문집, 서울: 경희대 부설 교육문제연구소, 1989.

황태병, 「현직교원연수의 효과향상을 위한 비교연구」, 강릉대학교 정책과학대학원 석사학위논문, 1996.

국외 문헌

Drummond. E., “Don't give up on In-Service Education”, *Journal of Teacher Education*, 30(1), (Jan-Feb, 1979).

Eraut. M., “In-service Teacher Education, In Husen Torsten, Postlewaire and T. Neiville(eds.)”, *The International Encyclopedia of Education*, Vol. 9 Oxford; Pergam Press(1987).

Hass. C. G., *In-Service Education Today*(Chicago: The National Society for the Study of Education, 1957).

Nicholson. A.M., *The Literature on In-service Teacher Education*, (1976).

ABSTRACT

A Study on the Improvement of Elementary School Teachers' Job Training System

Park, Kyong Woo

Major in Educational Graduate School

of Kyongju University

Supervised by Professor Lee, Tae Jong

This research searches direction that job training system study must go forward investigating present elementary school teachers' job training system study actual conditions and opinion to line teachers, allowed the purpose to do administrative plans offer for improvement of more reasonable and efficient job training system.

Method of study examined making out questionnaire to collect elementary school line teachers' opinion about job training system study system, data that examine searched purposive sampling degree between group through percentage and χ^2 (Chi-square)verification as teachers' distinction of sex, teaching profession career, position.

The results of the study are as follows:

First, if see job training system study participation actual conditions,

was recognizing most of 'usual' in all combination. Special qualities and ratio that irrigation withdrawal completes job training system study 2nd was most.

Job training system study one time cost research study expense cost about 100,000-150,000 won, teachers of that career (low 5 years) were expose that cost much research study ratioes relatively and are studied.

Second, training plan side, training that participate was various, research study same class was various, job performance fostering, motive of knowledge technology picking up and so on of special ability aptitude education accomplished main current.

Responded, and appeared by 'affirmative' on the whole in question of awareness about that is enforcement of job training system study that public information does not go well as result that investigate awareness degree about job training system study public information. With middle situation in awareness degree for research study institution, cognition which is 'affirmative' was much and head of a department teacher's 37.9% recognized by 'affirmative'.

Awareness for opinion penumbra of line school education spot responded that 'denial' or middle situation is most in program development step of job training system study, cognition for research study institute's equipment showed by middle situation (46.9%), 'affirmative' (30.3%), order of 'denial' (21.4%).

Third, if see analysis result in research study enforcement aspect, awareness degree about financial support question analysis result 'denial' (55.2%), cognition which is 'middle situation' (33.4%) is much.

Awareness degree about research study target person starting in advance standard is recognizing as 'middle situation' generally and awareness which is 'denial' was not less. Ratio that respond that job training program is not considering teachers' level difference of job ability appeared high, 'middle situation' (48.3%) in awareness that is consisted of substance that job training program contributes in effect sex raising of tuition-studying process.

And awareness which is 'denial' and 'affirmative' responded by 25.2%. Than awareness about instructor's level that take charge lecture in job training is 'denial', responded that cognition which is 'affirmative' is high.

Awareness degree about research study time of job training system study is recognizing by 'affirmative' about research study time is career teacher, but that career teachers (below 5 years) responded by awareness 'denial'.

It is 'denial' to supply education theory that job training program is new effectively, or was expose that have opinion of 'middle situation'. 'Denial' (56.9%) of awareness about fairness of research study results estimation appeared than 'affirmative' (9.3%) is very high. Through job training system study in teaching profession achievement necessary 'master enough expert knowledge technology' awareness 'affirmative' (23.1%) than 'denial' (16.6%) more uppishly respond.

Fourth, research study estimation side, awareness about synthetic post-estimation of research study engine was expose that reply that is 'denial' is many.

Incidental and majority that search awareness degree about whether post-estimation result that enforce in job training system study organ is reflected well in training next term were expose that look opinion that is 'denial'.

If present several offers on the basis of research process and study finding until now, is as following.

First, training of various consumer center is opened than training of undifferentiated pipe leading research study that meet on line teacher's request should be opened much, research study expense burden sharply reduce, and research study contents, research study method, research study place, research study target person starting in advance method etc. High job number of years that is improved consist must .

Second, that consist during vacation to be research study principle On weekly or a day that individual wants, because teacher who

research study desires that is opened is, must meet in training of consumer center because research that is little more deeply consists job training system study greate box starting in advance may have to do to principle that do by person who wishes period of ten days and consider business connection degree and select job training system study greate box.

Third, research study time of job training system study 60 hours are worth being suitable but consider according to bulbar special quality that reduce a little or lengthen, instructor that take charge training in job training, seem to use actively training institute professional instructor or present office teacher in job training.

Fourth, to do to maximize bulbar efficiency research study contents, should be composed in research study contents by consultation mind, special ability aptitude education, information field, order of subject education

For these career teacher's professionalism raising teaching-learning theory should be included in research study contents, research study method of job training system study must do attendance and remote research study that go side by side and develop correct research study model at real and apply, teaching method runs parallel practice and practice, and conversion of new research study method may have to be because escaping in job training system study method of current theory putting first by example presentation of the results of ones study.

Fifth, research study expense must execute more active and, lively job training system study supporting fully in national treasury, research study results estimation does absolute evaluation that pare down defrayment of results to principle, but by second best policy 90 points-100 points relative evaluation burden about introduction, research study results reduce

Estimation method of correct research study results may have to be groped in job training system study motive method for early fixing of efficient research study point system may have to be groped.

부 록(설문지)

‘초등교원 직무연수제도의 개선방안’ 설문지

안녕하십니까?

어려운 여건 속에서도 묵묵히 교단을 지키시는 선생님의 노고에 경의를 표합니다. 저는 경주대학교 교육대학원에서 교육행정학을 전공하고 있는 현직교사로서 일선학교에서 이루어지고 있는 직무연수(사이버연수 포함)에 대한 실태를 조사하여, 보다 효율적이고 바람직한 개선방안을 알아보기 위한 기초자료를 얻고자 합니다.

선생님께서 경험하신 직무연수에 대하여 평소에 느끼시고 생각하시는 바를 솔직히 응답해 주시면 감사하겠습니다.

응답내용에 관해서는 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. 선생님의 무궁한 발전을 기원하며 바쁘신 가운데 본 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

2003년 2월 일

경주대학교 교육대학원 교육행정전공 박 경우 드림

기 초 조 사

* 다음은 기초처리를 위한 사항입니다. 항목 번호 앞에 ‘V’ 표 해 주십시오.

1. 성 별 :_____① 남 _____② 여

2. 교직경력:

_____① 5년 이하 _____② 5년 초과 15년 이하

_____③ 15년 초과 25년 이하 _____④ 26년 이상

3. 직위별 :_____①부장교사 _____② 교사

초등교원의 직무연수 참여 실태에 관한 설문

*** 다음 각 문항에 대하여 해당되는 번호 하나에만 'V' 표하여 주시기 바랍니다.**

1. 선생님께서는 교원의 전문성 향상을 위한 직무연수에 적극적이라고 생각하십니까?

____①매우 그렇지 않다 _____②그렇지 않다
____③보통이다 _____④그렇다
____⑤매우 그렇다

2. 최근(2001년 2002년)에 받으신 60시간 이상의 직무연수는 몇 회 정도 되십니까?

____①없음 ____②1회 ____③2회 ____④3회 ____⑤4회 이상

3. 최근 2년 동안 60시간 이상 직무연수에 자비로 참여하셨다면 연수여비는 얼마 정도였습니까?(1회당 소요된 자비연수의 평균경비를 말함)

____①10만원 이내 ____②11만원 15만원
____③16만원 20만원 ____④21만원 25만원
____⑤26만원 이상

4. 선생님께서 연수받은 직무연수의 범주(영역)에 모두 ∨표하여 주십시오. (사이버연수 포함)

____①예체능 분야 ____②학습지도 분야 ____③컴퓨터 분야
____④특수교육 분야 ___⑤특기 적성지도 분야 _⑥기타

5. 선생님께서 직무연수를 받으시게 된 주 동기는 무엇입니까?

____①교수-학습 이론 터득을 위해 ____②전공교과 심화교육을 위해
____③승진에 필요한 연수점수 때문에 ____④특기 적성교육을 위한 지식 기술 습득을 위해 ____⑤기타

직무연수 교육과정과 운영의 문제점에 관한 설문

*** 다음 각 문항에 대하여 해당되는 번호 하나에만 'V' 표해 주십시오.**

문 항 내 용	① 매우 부정	② 부정	③ 중간 입장	④ 긍정	⑤ 매우 긍정
6. 도교육청 산하 연수원이나 각 대학에서 실시되는 년간 직무연수 프로그램에 대한 홍보는 잘 되고 있습니까?					
7. 현행 직무연수의 연수시기는 적합하다고 생각하십니까?					
8. 현행 직무연수의 연수장소는 적합하다고 생각하십니까?					
9. 직무연수의 교육과정 프로그램 개발단계에 일선학교 교육현장의 문제점이 반영되고 있다고 생각하십니까?					
10. 선생님께서 직무연수를 받으신 연수기관에는 교육기자재를 비롯한 제반시설이 잘 갖추어져 있습니까?					
11. 현행 직무연수 프로그램 시행시 충분한 재정적 지원이 이루어지고 있습니까?					
12. 현행 직무연수의 연수대상자 선발기준이 객관적이라고 생각하십니까?					
13. 현행 직무연수 프로그램은 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되었습니까?					
14. 직무연수 프로그램은 교수-학습과정의 효과성 제고에 기여하는 내용으로 구성되어 있습니까?					
15. 직무연수에 강의를 맡는 강사진의 수준은 해당 프로그램의 운영에 적합하다고 생각하십니까?					
16. 현행 직무연수의 연수시간은 적절하다고 생각하십니까?					
17. 직무연수 프로그램은 새로운 교육이론을 효과적으로 제공하고 있습니까?					
18. 직무연수의 연수성적 평가는 공정하게 이루어지고 있습니까?					
19. 직무연수를 통하여 교직수행에 필요한 전문적인 지식 ·기술을 충분히 습득하였다고 생각하십니까?					
20. 연수기관에서 연수 실시 후 종합적인 사후평가가 잘 이루어지고 있습니까?					
21. 직무연수 기관에서 실시한 사후평가 결과가 차기 연수에 잘 반영되고 있다고 생각하십니까?					

초등교원 직무연수제도 개선점에 관한 설문

*** 다음 각 문항에 대하여 해당되는 번호 하나에만 'V' 표하여 주시기 바랍니다.**

22. 선생님께서 앞으로 참여하고 싶은 직무연수 내용은 어느 분야입니까? (2개를 골라 우선 순위대로 1, 2로 표시하여 주십시오.) 이 외에도 개설되기를 희망하는 분야가 있으면 기타 란에 적어 주시기 바랍니다.

__①예체능 분야 ____②학습지도 분야 __③컴퓨터 분야
__④특수교육분야 __⑤특기 적성지도분야 ⑥기타

23. 현행 직무연수제도의 운영상 우선적으로 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 이 외에도 개선해야할 점이 있으면 기타 란에 적어주십시오.

____①연수시기 ____②연수대상자 선발 ____③연수장소
____④연수시간 ____⑤강사구성 ____⑥연수내용
____⑦연수방법 ____⑧교수방법 ____⑨연수비용 부담
____⑩성적평가 ⑪기타( )

24. 가장 바람직한 직무연수의 연수시기는?

___①방학___②평일__③개인이 선호하는 날___④주말⑤기타( )

25. 가장 바람직한 직무연수대상자 선발방법은 무엇이라고 생각하십니까? ____①승진대상자 순으로 ____②경력자 순으로
____③현임 학교 업무관련성 순으로 ____④희망자 순으로
⑤기타( )

26. 가장 바람직한 직무연수의 연수장소는 어디라고 생각하십니까?

____①대학____②일선학교 ____③사설학원 ____④사회교육기관
____⑤교육연수원____⑥시 ·군 교육청 ⑦기타( )

27. 직무연수 운영상 가장 바람직한 연수시간은?

____①15시간 ____②30시간 ____③60시간 ____④90시간
____⑤120시간 ⑥기타( )

28. 직무연수를 맡는 연수강사는 누가 가장 적합하다고 생각하십니까?

____①현직 교원 ____②대학교수 ____③장학사(연구사)
____④연수원 전문강사____⑤학원 강사 ⑥기타( )

29. 직무연수를 통한 교육적 효과 제고를 위해 가장 바람직한 연수내용은?

____①교육학 분야____②교수-학습 분야____③특기/적성교육 분야
____④생활지도 분야____⑤정보화 분야 ____⑥교양 함양 분야
____⑦예체능지도 분야 ⑧기타( )

30. 가장 바람직한 연수방법은 무엇이라고 생각하십니까?

____①출석연수 ____②출석연수+원격연수 ____③원격연수
④기타( )

31. 직무연수 운영상 가장 바람직한 교수방법은 무엇이라고 생각하십니까?

____①이론식 강의 ____②사례연구 발표 ____③실기 ·실습
____④견학 ·시찰 ____⑤분임 토의 ⑥기타( )

32. 직무연수에서 가장 바람직한 연수비용 부담 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

____①전액지원 ____②일부지원 ____③자비부담 ④기타( )

33. 가장 바람직한 연수성적 평가방법은 무엇이라고 생각하십니까?

____①80점 100점 사이 상대평가____②90점 100점 사이 상대평가
____③절대평가 ④기타( )

34. 연수학점제가 정착되면 직무연수의 질적 향상에 도움이 될 것이라고 생각하십니까?

____①매우 그렇지 않다 ____②대체로 그렇다
____③보통이다 ____④그렇다
____⑤매우 그렇다

35. 끝으로 평소 선생님께서 생각하고 계신 직무연수에 대한 의견을 자유롭게 써 주시면 감사하겠습니다.

※질의에 성심껏 답해 주셔서 대단히 감사합니다.