

教育學 碩士 學位論文

中等敎員 職務研修制度의 改善方案에
관한 研究

慶州大學校 敎育大學院

敎育行政專攻

朴 鍾 勳

2005年 6月

中等教員 職務研修制度의 改善方案에
관한 研究

指導教授 申 熙 永

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2005年 6月

慶州大學校 教育大學院

教育行政專攻

朴 鍾 勳

朴鍾勳의 碩士學位論文을 認准함

審査委員長 印

審 查 委 員 印

審 查 委 員 印

慶州大學校 教育大學院

2005年 6月

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 대상과 범위	3
3. 연구의 방법	4
II. 이론적 배경	5
1. 교사의 전문성 및 능력발전	5
2. 교원 현직연수의 개념	7
3. 현직연수의 필요성	9
4. 현직연수의 유형	13
5. 현직연수의 변천과정	18
6. 선행연구의 고찰	22
III. 분석모형 및 조사설계	25
1. 분석모형 정립	25
2. 조사설계	26
IV. 연구결과 분석 및 해석	28
1. 응답자의 일반적 특성	28
2. 직무연수에 대한 참여	29
3. 직무연수에 대한 만족도	36
4. 직무연수 운영 및 과제	55
5. 종합적 논의	79
V. 요약 및 결론	82
1. 요약	82
2. 결론 및 제언	87
참고문헌	89
부 록	91
ABSTRACT	97

표 목 차

<표 III-1> 설문지의 영역별 문항 내용	27
<표 IV-1> 연구대상자의 일반적 특성	29
<표 IV-2> 직무연수의 목적의식	31
<표 IV-3> 최근 60시간 이상의 직무연수 횟수	33
<표 IV-4> 동료 교원들이 직무연수를 받는 이유	34
<표 IV-5> 교사들이 직무연수를 기피하는 이유	36
<표 IV-6> 직무연수의 연수시간 적절성	38
<표 IV-7> 직무연수 실시 시기의 적절성	39
<표 IV-8> 직무연수 내용의 현장 적용 유익성	40
<표 IV-9> 직무연수가 유익한 분야	42
<표 IV-10> 직무연수 강사에 대한 만족도	44
<표 IV-11> 직무연수 강사에 대해 불만족하는 분야	45
<표 IV-12> 직무연수 평가의 공정성	45
<표 IV-13> 직무연수 교육시설 및 환경의 적절성	47
<표 IV-14> 직무연수 프로그램 홍보 정도	48
<표 IV-15> 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원	49
<표 IV-16> 교사들 직무능력의 수준별 차이를 고려한 직무연수 프로그램 구성	51
<표 IV-17> 직무연수 내용의 상호 유기적 관계	52
<표 IV-18> 희망하는 연수 과정 참여 기회 충분성	54
<표 IV-19> 연수에 대한 관리자들의 지원 정도	55
<표 IV-20> 직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제	57
<표 IV-21> 직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관	59
<표 IV-22> 직무연수의 바람직한 평가 방법	60
<표 IV-23> 직무연수 영역에서 우선으로 해야할 영역	62
<표 IV-24> 직무연수의 적절한 시기	64

<표 IV-25> 직무연수의 바람직한 연수시간	66
<표 IV-26> 바람직한 직무연수 강사	67
<표 IV-27> 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정	69
<표 IV-28> 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수	70
<표 IV-29> 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원	72
<표 IV-30> 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대	73
<표 IV-31> 직무연수 결과의 보수에 반영	75
<표 IV-32> 사이버 직무연수 경험	76
<표 IV-33> 사이버 직무연수 참여 동기	77
<표 IV-34> 사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유	78

그 립 목 차

<그림 II-1> 현직연수를 통한 교원의 개발	9
<그림 II-2> 연수가 이루어지는 단위에 따른 연수의 유형	10
<그림 III-1> 직무연수제도에 개선을 위한 연구모형	26

I. 서론

1. 연구의 목적

오늘날 사회의 변화는 과학기술의 발달로 정보와 지식의 교류가 전 지구 단위로 급속히 전달되고 있다. 최근 지식의 양은 폭발적으로 증가하고 있으며, 지식의 수명은 급격하게 짧아지고, 사회는 하루가 다르게 변화되어 가고 있다.

더욱이 현재는 완벽하고 유능한 교원이라고 할지라도 계속 변화 발전해 가는 미래 사회에 대응하기 위해서는 새로운 지식과 기술을 수시로 획득해야 한다. 특히, 학교교육의 질을 높이기 위해서는 교사를 채용하고 지속적인 능력발전을 유도하며 긍지 높은 교사로서의 사기를 진작시키는 교육인사행정의 총체적 접근이 필요하다. 교육의 질을 높이는 것은 교사의 자질에 달려있고, 교사의 자질을 높이는 것은 교사능력개발을 통해서 가능해질 것이다. Moon¹⁾은 세계화, 지식정보화 사회로 인하여 교사의 전문성 개발에 대한 필요성을 주장하고 있다. 즉, 사회적·경제적 구조가 수공(manual) 형태의 고용에서 점차 지식기반사회에 필요한 고용 형태로 변화한다는 점, 교육과정의 많은 부분에서 지식기반사회로 급속하게 변화한다는 사실, 교육과 기타 공공부문에 대한 국민들의 기대감이 증가한다는 점, 학교교육 체제의 모든 수준에서 대중적 책무성이 높아지고 있다는 점, 그리고 공식적·비공식적으로 전문성개발 프로그램에 쉽게 접할 수 있는 새로운 정보통신기술의 이용가능성의 증대 등으로 인하여 교사의 전문성 개발이 시급함을 지적하고 있다.

1) B. Moon, J. Butcher, & E. Bird, *Leading professional development in education*, (N. Y.: Routledge Falmer, 2000), p. 3

교사의 전문성 신장은 교육인사행정의 3대 영역인 채용, 능력발전, 사기진작에서 능력발전 영역에 해당되는 바, 이 영역 중에서도 내실 있는 현직연수가 교사의 능력발전을 촉진하는 핵심적인 제도로 볼 수 있다.²⁾

이러한 점을 인식하여 최근 세계 각국에서도 국가경쟁력 강화의 일환으로 교육개혁을 경쟁적으로 추진하면서 주요 초점을 교원의 자질향상에 맞추고 있다. 이는 결국 제반 교육체제나 여건이 구축되어 있다고 해도 교원의 자질이나 태도 여하에 따라 교육의 과정이나 성과가 달라지기 때문이다. 교사의 전문성 신장을 위해 신규교사들의 충원, 직전·현직 교육의 강화, 자격제도 개선, 승진체제 개편 등에 관심을 기울이고 있다.

우리나라는 1980년 중반부터 교원정책 관련 개혁방안들이 제안되어 왔으며, 교육개혁심의회, 교육정책자문회의, 교육개혁위원회, 새교육공동체위원회, 교육인적자원정책위원회 그리고 현 참여정부에 이르기까지 우수 교원확보를 위한 제반 정책마련과 조치들이 수행되고 있다. 그리고, 교원 인력의 형성·배분·활용·능력발전·동기부여 등 교원 정책 전반에 걸쳐 체계적이고 종합적인 개선 방안 마련을 다각도로 모색하고 있다. 그러나 이러한 정부의 정책적 노력에도 불구하고 우수 교원확보를 위한 제반 정책 및 조치들이 여전히 많은 문제점이 계속 제기되고 있는 실정이다.³⁾

이러한 배경 하에서 '현직연수의 질 개선을 어떻게 할 것인가'하는 문제는 현직연수를 통해 교원의 자질을 높이고, 그들이 수행하는 교육업무 및 활동개선을 가져오고 궁극적으로 학교개선과 교육의 질을 제고시키는 데 초점이 두어진다.

2) 이윤식, 「현직교육체제에서의 교직발전종합방안 실행과제」, 한국교원교육학회, 제 18권, 제 2호(2001) pp. 1~12

3) 장한기, 「현행 근무성적 평정에 대한 초등교사의 인식」, 지방교육경영, 제 6권, 제 1호, 한국지방교육경영학회(2001), pp. 169~190

그러나 현행 교원연수제도는 이러한 필요성에 입각한 교직 전문성의 증대라는 본질적인 목적보다는 상위자격 취득을 위한 형식적인 과정으로 교원들에게 인식되고 있는 경향이 있다. 획일적인 교사연수, 관 주도의 형식적인 자격연수, 상급기관에 의해 타율적으로 참여하는 문제, 부족한 연수기회, 비체계적인 연수 교육과정, 부적절한 연수방법, 불공정한 연수결과 평가, 미흡한 연수기관의 여건, 부족한 연수에 대한 유인체제, 교육과정의 중복 등의 많은 문제점이 지적되고 있어 개선의 여지가 적지 않은 실정이다.⁴⁾

그러므로 본 연구를 통하여 현재 교원의 참여 규모가 가장 크고, 교육 현장에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 직무연수에 대한 최근 교사들의 인식에 의거하여 실태를 분석하고, 파악된 문제점을 토대로 직무연수제도의 보다 효율적인 개선 방안을 모색하는데 이 연구의 목적이 있다.

2. 연구의 대상과 범위

연구의 대상은 중등교원의 직무연수제도이며, 본 연구의 내용상 범위는 직무연수에의 참여 및 만족 정도를 조사하고 개선방안을 탐색하는데 있으며, 그 내용을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중등교원의 직무연수에 대한 목적의식, 이수횟수, 참여동기 등 참여정도를 조사한다.

둘째, 직무연수의 연수시간, 실시시기, 강사에 대한 만족도, 평가의 공정성, 교육시설 및 환경의 적절성, 프로그램 홍보정도, 연수내용의 상호 유기적 관계, 관리자 등의 지원 정도 등 직무연수과정의 운영에 관하여 교사들이 느끼는 만족도를 조사한다.

셋째, 사이버연수를 포함한 직무연수운영의 개선방안에 대해 알아본다.

4) 고완태, 「교원의 현직교육 평가 모형 연구」, 전북대학교 대학원 박사학위논문(1999), pp. 1~5

3. 연구의 방법

연구방법은 이론적 배경을 구축하기 위하여 문헌조사 방법에 의해 각종 관련 연구자료를 조사하고 분석하여 정리하였으며, 직무연수제도에 대한 중등학교 일선교사들의 의견을 수집하기 위하여 경험적·실증적 접근 방법에 의거한 설문지 조사방법을 활용하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 교사의 전문성 및 능력발전

교원의 자질과 전문성 향상을 위한 노력의 필요성은 국제적으로도 강조되고 있다. 1966년 10월 5일 파리에서 UNESCO와 국제노동기구(ILO)의 특별회의에서 ‘교원의 지위에 관한 권고(Recommendation concerning the Status of Teachers)’ 기본원칙 제6항에서 “교직은 전문직으로 간주되어야 한다. 그것은 엄격하고도 계속적인 연구를 통하여 습득 유지되는 전문적 지식과 전문화된 기술을 필요로 하는 공공적 업무의 하나이다. 또한 그것은 교원들에 대하여 그들이 담당하고 있는 학생들의 교육과 복지를 위하여 개인적, 집단적인 책임감을 요구한다.”로 보고 있으며, 또한 승진관련 제44항에 따르면, 교원의 승진은 “교원단체와의 합의하에 규정된 엄밀한 전문직적 기준에 비추어, 새로운 직위에 대한 그 교원의 자격을 객관적으로 평가한 결과에 근거를 두어야 한다.”고 하여 전문직적 기준을 강조하고 있다.

정태범⁵⁾은 우리사회도 이미 전문가 시대가 도래했다고 진단하면서 교사가 학생의 상황과 학교의 특성에 맞게 대처하기 위해서 전문성이 요구되는 이유를 세 가지로 설명하고 있다. 첫째는 교수-학습방법의 변화이다. 단순한 내용을 가르치는 주입식교육이 학생들의 사고력과 창의성을 기르는데 한계를 보이게 때문에 교사는 다양한 교수-학습방법을 연구하여 학생들에게 스스로 문제를 해결하는 방법으로 전환하여야 한다. 둘째는 지식 영역의 다양성이다. 정보

5) 정태범, 「교원의 전문성과 책무성의 제고방안」, 교육행정연구, 제 9권, 제 1호(2000), pp. 3~4.

화시대에서 폭발적으로 늘어나는 지식을 모두 수용할 수 없고 그렇다고 단순한 지식을 전달하는 것만으로 학습의 효과를 기대할 수는 없다. 이런 상황에서 교사가 할 일은 교육적인 바탕에서 학습자에게 지식을 안내하고 가르칠 수 있는 기술이 필요한 것이다. 셋째는 교육업무의 다양화이다. 교사가 가지고 있는 지식을 전달하기 전에 학생들의 학업성취정도, 준비도, 수용력을 고려하여 학생들의 다양한 능력을 향상시켜 줄 수 있는 능력이 요구된다.

이돈희⁶⁾는 교사의 전문적 특성을 교사는 고도의 지적 능력을 필요로 하며, 교직수행을 위하여 계속적으로 연구해야 하고, 장기간의 준비교육이 필요하며 교사가 된 후에도 지속적인 자기성장을 위하여 노력해야 하며, 봉사 지향적이며 사회적 책임이 강하고, 윤리강령이 있어야하고, 자율권을 가진다고 규정하였다

이상에서 여러 학자들의 전문성에 대한 주요 개념을 토대로 효과적인 전문성 활동에는 Beach와 Reinhartz⁷⁾가 주장하는 전문성 개발에서 교직원 능력개발이란 광각렌즈(wide-angle lens)를 통하여 다음과 같은 활동을 포함시켜야 한다고 주장하고 있다. 즉, 전문적 욕구를 확인하기 위하여 교직원과 공유된 활동, 교직원의 효과성을 개선하는 프로그램을 계획, 조직, 운영하여 이것이 제도적인 목표와 교사의 욕구간에 일관성 유지, 근무수행에 피드백 제공, 치료적 조언 및 교직원으로 하여금 모집 및 개발활동 계획에의 참여를 통한 자기개발 유도 등을 제시하고 있다.

6) 이돈희, 「21세기의 교사상과 교직」, 한국교사교육, 제 17권, 제 1호(2000), pp. 13~17

7) D. M. Beach, & J. Reinhartz, *Supervisory leadership focus on instruction*, (Boston: Allyn & Bacon, 2000), pp. 265~267

2. 교원 현직연수의 개념

교원의 현직연수는 교원들이 교직에 종사하면서 직업적 성장을 위하여 자율적으로 또는 의무적으로 하는 교육 및 제반 활동의 총칭이다. 교사, 학교행정이 및 교육전문직에 종사하는 교원들은 결국 현직연수를 통해 직렬과 직위에 적합한 능력과 자질을 함양할 수밖에 없다. 이와 같은 교육의 질, 학교경영의 질, 장학 및 연구의 질을 좌우하는 교원의 현직연수는 전문적인 프로그램을 토대로 체계적이고 합리적으로 마련·운영되어야 할 것이다.⁸⁾

특히, 교직이 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 장기적이고 지속적인 교육과 연찬이 필요하고, 엄격한 자격기준이 요구될 뿐만 아니라, 교육 공급자인 교원들의 권익보다 수요자인 학생들의 권익이 우선하는 사회 공공적 및 윤리적 책임이 수반되는 직종임을 시사해 주고 있다. 따라서, 전문직 종사자로서의 교원은 전 교직기간을 통해 계속 교육차원에서 전문성을 유지·발전시킬 필요가 있다.

교원연수의 개념은 현직교육(in-service education), 현직교육·훈련(in-service education and training of teachers), 교직원 개발(staff development), 전문적 개발(professional development), 교원계속교육(continuing education) 등의 여러 용어로 사용되고 있다. 현직연수에 대한 협의의 개념으로는 ‘특정한 교육 프로그램의 수행이나 임용과 직접적으로 관련하여 제공되는 공식적인 교육·훈련’을 의미한다. 그리고 광의의 개념으로는 ‘교직생활 전 기간 중에 다양한 형태로 제공되는 모든 교육·훈련’을 의미한다.⁹⁾

Castetter와 Young은 <그림Ⅱ-1>에서 제시한 바와 같이, 현직연수의 본질을 교원의 직무수행 능력의 향상을 위해 교원들에게 계획된 학습프로그램의 제공에 두고 있으며, 여기에는 공식적, 비공식 접근을 포함하고 있다. 현직연수를 통한 교원개발은 장·단기활동을 포함하는데, 대상에 따라 상이한 목표

8) 정일환·강용원, “교원현직연수의 발전방향탐색”, 「교육학논총」, 제 21권, 제 1호, (2000), pp. 327~340

9) 정일환, 교육행정 및 교육경영 개정3판, (대구카톨릭대학교 출판부, 2002), p. 232

를 가지고 있으며, 교원개발 기능을 개념화하고 조직화하는 다양한 방법을 제시하고 있다. 따라서 현직연수를 통한 교원의 전문성 향상의 과정으로 볼 수 있다. 교원개발은 체제 구성원들의 능력, 태도, 기술 및 지식 등의 개선과 향상을 목표로 하는 활동을 포함한다.



<그림 II-1> 현직연수를 통한 교원의 개발

출처: Castetter & Young¹⁰⁾

서정화 외¹¹⁾는 교원들이 그들의 개인적 자질, 업무와 관련이 있는 전문지식, 기능, 태도 등을 증진시키기 위하여 참여하는 교육과 훈련 활동 과정으로 현직연수를 규정하고 있다.

이상의 현직연수에 대한 제 학자들의 개념을 종합해 보면, 현직연수란 교원들의 일반적인 소양과 능력의 개발, 직무수행에 필요한 지식과 기술의 향상 및 태도 또는 가치관의 변화를 위해 제공되는 다양한 형태의 교육활동이라고 할 수 있다. 즉, 교원들이 현재 수행하고 있는 직무 또는 향후 담당할 직무를 수행하는데 요구되는 적절한 근무태도, 기술, 지식, 가치관을 발전시키려는 체계적 · 계속적 과정을 의미한다. 이러한 현직연수는 교원의 직무수행 능력 개선, 승진 및 승급을 위한 교원의 사전경험 확대, 교원의 전문적 지식 및 이해 증진, 그리고 교원의 개인적 욕구 충족과 일반교양의 증진 등을 그 목적으로 하고 있다.

10) W. B. Castetter, & I. P. Young, *The human resource function in educational administration*, 7th ed., (N. J.: Merrill Prentice Hall, 2000), p. 177

11) 서정화 외, 교육인사행정론, (서울: 도서출판 하우, 1995), p. 196

3. 현직연수의 필요성

교육을 보는 관점에 따라 약간씩의 차이는 있지만, 교사가 학교교육 성패의 핵심 요소라는 사실에 대해서는 대부분 합의하고 있고, 이러한 역할을 성공적으로 수행하기 위해서는 무엇보다도 교사의 전문적 자질을 향상시켜야 한다는 데 동의하고 있다. 더욱이 교직이 세계화·정보화·전문화·다양화 시대에 적극 대처하기 위해서는 이제 교원연수도 종전의 틀에 박힌 듯한 획일적인 연수에서 벗어나 창의적 사고의 바탕 위에 연수내용, 방법, 시기, 평가 등 다방면에 걸쳐 연수체제의 발전 방향을 모색할 때가 되었다.

과거의 교사들은 자신이 습득한 지식만 가지고도 얼마든지 학생들을 가르칠 수 있었으나, 오늘날과 같이 지식과 기술이 폭발적으로 증가하는 시대에 교사들은 부단한 자기 탐구와 연찬 기회를 갖지 않으면 안 되게 되었다. 더욱이 평생 교육의 요구와 함께 교사의 전문적 향상을 위한 현직교육 체제의 쇄신은 언제나 새로운 것을 가르쳐야 할 사명을 지닌 교사에게는 그 직무 수행상 계속적인 현직연수의 필요에 직면해 있는 것이다. 특히 전문직으로서 교직은 다른 직종보다 현직교육의 필요성이 더욱 절실하다. 교원의 현직교육이 교사들 자신의 교양을 높이고 전문성을 제고하며 나아가 자기성찰과 자아실현 욕구를 실현하여 교육과 국가 사회발전 및 인류 공연에 이바지할 수 있기 때문이다. 이 때문에 관련법들은 교원의 연수의무를 규정하고 있다. 즉 교육기본법 제14조에 “교원은 교육자로 있으며, 교육공무원법 제 38조 제1항에 ”교육공무원은 직책을 수행하기 위하여 부단히 연구와 수양에 노력해야 한다“고 명시하여 교원의 생애를 통한 계속교육으로서 현직교육의 중요성을 강조하고 있다.

김여칠·유병렬·김진호¹²⁾는 교원 자격연수 교육의 효과 및 그 개선방안에 관

12) 김여칠, 유병렬, 김진호, 「교원자격연수교육의 효과 및 그 개선방안에 관한 연구」, 서울교육대학부설초등교원연수원(1989)

한 연구에서 교원의 현직교육이 필요한 이유를 다음과 같이 들고 있다. 첫째, 현직교육은 직전교육에서 미비한 자질이나 결함을 보완하기 위해 필요하다. 즉 보습교육이 필요하다. 교원양성 교육에서 직전교육은 교사로서 갖추어야 할 자질을 함양하기 위한 목적교육이긴 하지만 ‘교원의 자질’이란 일정한 수준과 한계가 없는 개념이며, 교육의 상황변화에 따라 교사의 특성도 변화되어야 하는 가변적인 속성을 갖고 있기 때문에 직전 교육이 완성교육이 될 수 없는 것이다. 따라서 교사는 직전교육을 통해 교직의 전문성을 높이기 위해 현직교육이 필요하다. 교원은 고도의 전문적 지식을 갖추고 강한 사명감과 윤리의식을 바탕으로 인간을 대상으로 한 교육활동에 종사한다. 따라서 교원은 항상 새로운 지식 습득을 통해 자기 성장을 기함으로써 전문성을 유지해야 한다. 만약 교원이 계속적인 자기 성장을 위한 노력을 하지 않는다면 교직은 전문성을 상실하게 될 것이며, 더불어 교원의 사회적 지위의 하락은 물론 교육의 질적 발전은 둔화되고 말 것이다. 셋째, 교원들로 하여금 폭발적으로 증가하고 있는 새로운 지식과 기술을 습득케 하기 위해서 현직교육은 필요하다. 현대 사회에서 교사는 교육의 내용과 방법 등 교육 전반에 걸쳐 정치적·경제적·사회적·문화적·과학적 환경 변화에 상응하게 효율적으로 대처해 나가기 위해서 현직교육이 필요하다. 즉 시대의 진보에 따라서 새로운 교육자로서 새로운 지식과 기술을 체계적으로 수용하여 적응하는 방법을 배워야 한다. 넷째, 주기적으로 개편되는 새로운 교육과정을 현직교사들이 체득하고 그에 적응토록 하기 위해서 필요하다. 사회가 급격히 변화해 감에 따라 교육내용이나 철학이 바뀌고 이에 맞추어 교육과정도 부단히 개선되고 있다. 그런데 시대적 사회적 요청이나 국가적 필요에 의해 교육과정을 개편하였다 하더라도 이를 최종적으로 운용하는 현직교사가 그 내용을 이해하지 못하고 있다면 아무런 효과가 없을 것이다. 따라서 현직교사는 개편된 교육과정을 학교현장에 적용하기에 앞서

연수교육을 통해 새로운 교육과정을 직접 체득함으로써 그 내용을 파악하고 지도기술을 익혀야 할 것이다. 다섯째, 교육개혁 및 교육혁신의 보급을 기하고자 할 때 현직교육은 그 선행요건이며 동시에 전제가 된다. 어떠한 교육개혁을 시도할 때이든 교원에게 계속교육 내지 현직교육을 실시하지 않고는 그 개혁은 생각할 수도 없는 문제이다. 아무리 새로운 이론이나 기술이 개발되고 이것이 교육과정 속으로 들어온다 하더라도 이를 최종적으로 지도하는 자가 교사이기 때문에 교사의 올바른 이해와 기술의 습득 없이는 불가능하다. 여섯째, 사회 변천에 따른 학생과 학부모의 질적 변화 및 사회적 요구를 교원이 인식하고 이에 대응토록 하기 위해서 또한 현직교육이 필요하다. 학교는 부단히 변하는 사회의 틀 속에서 미래를 살아갈 인간을 길러내고 있다. 이러한 인간을 기르기 위해서 교원은 미래사회의 변화를 관찰하고 예측할 줄 아는 능력이 있어야 한다. 다시 말해 교원은 계속적인 연수교육을 통해 사회의 변천과 함께 변화해 가고 있는 학생들의 가치·태도·필요와 학부모의 요구 등을 이해하고 이에 대처해야 할 것이다.

윤종건¹³⁾은 “부단한 자기 연찬이 전문직으로서의 성패를 좌우할 만큼 중요하며, 요즘처럼 급변하는 주변환경에 적응하고, 교육의 방향과 내용과 방법이 빠르게 달라지고 있는 상황에서는 교원들도 끊임없이 자기 연찬을 해야 살아남을 수 있다”고 주장하면서 현직연수의 필요성을 강조하고 있다. 또한 유인종¹⁴⁾은 교직은 전문직이라고 전제하고, “전문직으로서 교직에 요구되는 요건은 무엇보다도 고도의 이론적 지시과 기술을 바탕으로 해야 되며, 아울러 사회 봉사를 특징으로 하는 직업이기 때문에 고도의 윤리적 책임이 뒤따른다.

13) 윤종건, 「현직 교원연수 체제의 개혁을 위한 제언」, 학교경영 2000년 8월, 통권 제 150호, (서울: 한국교육생산성연구소 교육연구사), pp. 40~45

14) 유인종, 「교원현직연수 체제 운영의 개선 방안」, 학교경영 2000년 8월, 통권 제 150호, (서울: 한국교육생산성연구소 교육연구사), pp. 29~34

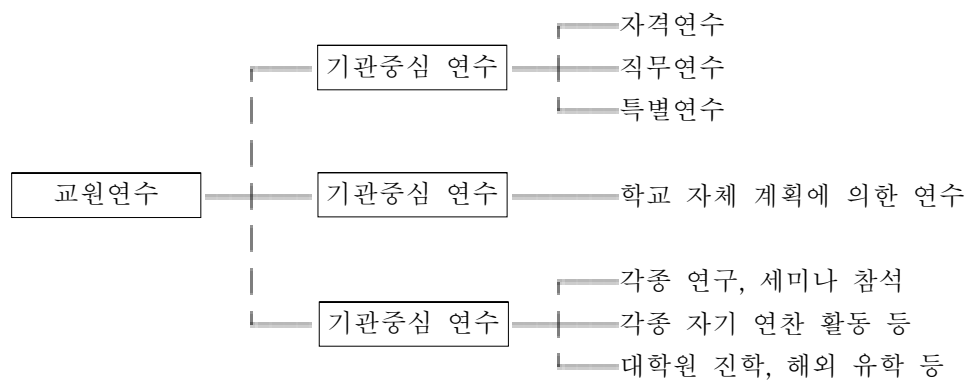
따라서 교육에 종사하는 모든 교원은 재교육이나 자기 연찬을 통해서 전문성을 계속 유지·발전시켜야 할 책무성을 지닌다”고 하며 전문직관에 의한 현직교육의 필요성을 주장하였다.

이상의 주장들을 종합해 보면, 현직연수의 필요성은 직전교육의 문제점 보완, 급변하는 현대 사회 문화적 속성에 적응할 수 있는 새로운 지식과 기술의 습득, 시대적 진보에 따른 교직의 본질 추구, 전문직으로서 자질 향상을 위한 부단한 자기 수양과 연구 연찬 등으로 요약할 수 있다. 유능한 자격을 갖춘 교원이라도 계속적으로 변화하는 사회에 능동적으로 적응하기 위해서는 그들에게 교직 수행에 필요한 새로운 지식과 기술 및 발전적 가치관과 태도를 확립할 수 있는 연수가 요망된다. 더욱이 오늘날의 교직은 지식과 기술이 폭발적으로 증가하고, 교육과정이 계속적으로 개편되고, 학생과 학부모가 달라지고, 교육혁신을 보급해야 하기 때문에 고도의 전문성을 요구하고 있다. 교직이 전문직으로서 이와 같은 요구에 부응하여 전문적 성장을 통한 교육력을 향상시키기 위해서는 직전교육만으로는 교원 교육이 불충분하므로 현직연수가 필요하다. 따라서 현직 교원들은 한 시대의 교육을 선도한다는 높은 긍지와 신념을 갖고 전문성의 유지와 발전을 위한 부단한 노력을 계속해야 할 것이다.

4. 현직연수의 유형

교원의 현직연수는 학자의 관점에 따라 분류하는 기준이 다양하며 따라서 교원연수의 유형도 매우 다양하다. 일반적으로 연수의 목적에 따라 자기연수, 자질연수, 자격연수로 분류되며, 연수의 성격에 따라 자격연수, 직무연수, 특별연수, 국외연수로도 분류되기도 한다. 또 연수가 이루어지는 단위에 따라 ‘기관중심(center-based) 연수’와 ‘학교중심(school-based) 연수’, ‘개인중심(individual-based) 연수’로 구분하고 있다.¹⁵⁾

본 논문에서는 법적으로 체계가 갖추어져 있는 기관 중심의 연수에 초점을 두고 분석하였다.



<그림 II-2> 연수가 이루어지는 단위에 따른 연수의 유형

1) 기관중심 연수

우리나라 기관중심의 연수는 「교육공무원법」 제37조와 「교육연수에 관한

15) 노종희, 한만길, 「교원 현직교육의 발전방향과 과제」, 한국교육개발원(1982)

규정」의 시행 규칙인 「교원연수에관한시행규칙」, 그리고 「지방교육자치법」 제41조에 근거한 지방자치단체의 조례 등에 그 대강의 모습이 나타나 있다.¹⁶⁾

즉, 기관 중심의 연수는 교육인적자원부 또는 교육위원회의 주관 아래 형식적인 연수 기관에서 전체 교원을 대상으로 이루어지는 연수 활동이며, 연수의 목적이나 성격에 따라 자격연수, 직무연수, 특별연수, 국외연수 등으로 나누어진다. 실시 시기 및 기간, 과정, 연수를 주관하는 기관도 다양하나 대체로 시·도 교육연수원을 중심으로 이루어지고 있다.

연수 종별에 따른 연수 내용이나 특징은 다음과 같다.

(1) 자격연수

자격연수는 새로운 자격이나 상급의 자격을 취득하기 위한 연수와 특수자격 취득을 위한 연수를 일컫는다. 연수 과정은 그 목적에 따라 교원의 자격을 취득하기 위한 연수와 1급 정교사 자격연수, 교감 자격 연수, 교장 자격 연수, 유치원 원감(원장) 자격연수로 구분되며 교원 자격 취득뿐만 아니라 호봉 승급이나 승진 점수의 가산 혜택이 주어진다. 따라서 교원의 연수에 대한 관심과 참여가 타 연수에 비하여 자발적이라 할 수 있다.

연수 대상자 선발이나 연수 내용은 교육인적자원부령으로 정하며 연수 기간은 30일 이상, 연수 시간은 180시간 이상이다. 이 연수는 초등교육연수원, 중등교육연수원, 종합교육연수원 등에서 실시된다.

1급 정교사 자격연수 대상자는 2급 정교사로 근무한 경력이 오래 된 순으로 지명되며 교양, 교직, 전공의 세 분야에 대하여 연수를 받는다. 이 자격연수를 받으면 1호봉의 승급이 따른다.

16) 이윤식, 「초·중등교원 연수제도 및 교육과정」, 교육행정학연구, 통권30호(1997), pp. 149~187

교감 자격연수는 국 · 공립학교에 근무하는 자에 대하여 「교육공무원승진 규정」 제33조의 규정에 의한 승진 후보자 명부의 순위에 따라 면접 고사를 통해 선발된 자를 대상으로 실시한다.

교장 자격연수는 교감 경력 3년 이상인 자 중에서 총 경력이 16년~22년(초등학교) 이상인 자에게 실시하며, 교양(32시간), 교직(48시간), 전공(100시간) 등 총 180시간 이상으로 구성되어 있다.

(2) 직무연수

종래는 일반연수와 직무연수가 별도로 구분되어 실시되었으나 연수의 목적이 유사하므로 직무연수로 통합하였다(교원연수에 관한 개정령, 2002. 2. 28). 직무연수는 원에게 교육 이론, 방법 및 일반 교양의 제고와 새로운 정보, 기술을 습득시키고 신규 임용 예정자, 복직자, 교장, 교감 등에게 직무 수행상 필요한 능력과 자질 배양을 목적으로 실시하며 시 · 도 교육감의 책임 하에 시 · 도 교육연수원을 중심으로 이루어진다.

연수 과정, 내용, 기간은 연수원장이 정하고 연수 대상자는 시도 교육감 또는 소속기관의 장이 지명하며 시 · 도 지방교육연수원, 대학부설 초 · 초등연수원, 기타 특수분야 연수기관으로 지정된 기관에서 실시하고 있다. 직무연수는 교원의 전문성 제고 노력의 일환으로 최근 몇 년간 급속한 확장 추세를 보여 왔다.

직무연수 과정의 대상자 지명에 있어 각 관할 교육청별 전체 교원에게 연수의 기회가 균등하게 부여되도록 하기 위하여 교육법전에 「동일한 내용의 일반연수를 받지 아니하고 근무한 기간이 오래된 자의 순위로 지명하되 학력, 경력, 연수 과정 등의 내용을 고려하여 특별히 인정하는 자는 그러하지 아니한다」라고 선발 기준을 밝히고 있다.

연수 성적 평가는 연수원장이 객관적이고 공정한 평가 기준과 평가 방법을

정하여 시행하되, 100점 만점에서 60점 이상을 취득한 자를 수료자로 하며, 각 과정별로 연수 성적이 우수한 자를 연수원장이 표창할 수도 있도록 하고 있다.

(3) 특별연수

특별연수는 선진국의 교육을 직접 체험하도록 함으로서 국제화 시대에 적응하는 교육력 제고와 외국어 능력 신장, 선진국의 기술 과학 정보 습득, 교원의 사기양양 등을 목적으로 실시되며, 연수과정에 따라 시찰연수와 전문교과 연수가 있다. 1978년부터 소규모로 실시되어 오던 국외 연수는 1989년 이후 3,000명 규모로 확대 실시되었고, 1996년에는 연간 1만 명 이상에 이를 정도로 해마다 증가 추세를 보였으나, 경제 여건의 악화로 대폭 축소되어 2000년에는 초등학교원 105명만이 해외 연수를 받을 수 있었다.

그동안 기관 중심 연수의 문제점이 많이 지적되어 왔는데, 학자나 연구자들은 그들의 연구 논문을 통해 교사의 과중한 업무, 연수 대상자의 선정, 연수 시기, 연수 내용 등을 지적하고 있다.

2) 학교중심의 연수

학교중심의 연수는 단위 학교 내에서 교직원들의 필요와 요구에 따라 자체의 계획에 의해 이루어지는 연수 활동을 의미한다.

이 연수는 교육현장에서 필요한 전문적 지식과 자질 및 능력을 향상시키는데 그 목적이 있으므로 연수의 방법이나 내용 면에서 학교 현장에 초점을 맞추어 실시된다. 교원들은 구체적인 교육 장면에서 자신의 이론, 지식, 기술을 적용해 보고 이를 수정하고 보완하는 과정 속에서 전문성이 향상되어 간다고 볼 수 있다. 이에 따라 학교 중심 연수의 중요성이 점차 강조되고 있으며 시·도 교육청에서는 각급 학교로 하여금 독자적인 자체 연수 계획을 수립하여 시행

토록 권장하고 있다.

3) 개인 중심의 연수

개인 중심의 연수는 교원의 자발적인 동기와 필요에 의해 대학, 대학원 등에 진학하여 수학하거나 교육현장에서 수행하는 각종의 자기 연찬 활동을 말한다. 교원들의 자발적이고 능동적인 필요와 욕구에 의해 이루어지기 때문에 현장의 실제적인 필요에 부응하여 연수 활동을 전개해 나감으로서 학교 교육에 보다 많은 기여를 할 수 있다는 장점을 갖고 있다.

최근 각 시·도 교육청에서는 개별 연수를 꾸준히 강조하고, 장려하고 있으며 개인의 승진 점수에 가산되므로 교원들도 적극적으로 참여하는 경향을 보이고 있다.

개인 중심 연수는 직무연수와 마찬가지로 교사의 전문성 제고와 자질향상을 목적으로 하는 연수이나 참여자 개인의 자발적인 참여로 이루어진다는 점에서 이처럼 따로 분류된다. 개인연수의 한 분야로 4학기~6학기 동안 한국교원대학교 및 일반 교육대학원, 계절제 대학원 등의 석사과정이 있고, 각종 연구대회, 세미나 참여 등도 개인연수로 분류한다.

5. 현직연수의 변천과정

우리 나라 교원연수 제도는 교원연수 제도와 관련된 주요 법령이 제정 공포된 시가나 법령의 개정이 전환기적인 개선의 시점으로 변천되어 왔다.

일제에 의하여 운영되어 왔던 우리 교육은 민족의 해방 후 일본인 교사의 갑작스런 퇴각으로 인하여 교원 부족 현상이 심각한 상황에서 1945년 15월25일 전국 초 중등교원 재교육이 교사 400여명을 대상으로 처음 실시되었다 이것이 우리 나라 교원연수의 시작이 되었다고 볼 수 있다.¹⁷⁾

본 연구에서는 우리 나라 교원현직연수 제도의 변천 과정을 박종국¹⁸⁾의 분류를 참고하여 6단계로 분류하였다.

1) 해방이후~1952년까지의 태동기

이 시기는 연수를 위한 법적인 근거가 미흡했던 시기로 1948년 12월 31일에 제정·공포된 교육법 제74조의 “교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰며 학문의 연찬과 교육의 원리와 방법을 탐구 연마하여 국민교육에 전심 전력해야 한다”는 규정에 의하여 교원의 재교육에 관한 제도적 근거를 마련하였다.¹⁹⁾

이 시기의 교원연수는 군정청의 학무국과 조선어학회, 교육 문화 단체, 그리고 교육자들에 의해서 자발적으로 이루어졌으며 그 내용은 한글 습득, 국어 교육, 민족사관 부활을 위한 국사 교육, 민주 시민을 위한 공민 교육 등으로 당시의 시대적 상황을 잘 반영하고 있음을 알 수 있다.

연수 과정상의 특징은 별도의 연수 기관에 의해 운영되지 못하였고, 필요에

17) 김세문, 「현행 초등교원 현직연수제도의 문제점 및 개선방안 연구」, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원(1999)

18) 박종국, 「교원연수제도의 개선에 관한 연구」, 석사학위논문, 호남대학교 교육대학원(2000)

19) 이윤식 외, 「교원연수제도 개선방안 연구」, 한국교육개발원(1993)

의해 즉흥적인 성격으로 운영되었으며, 단기적이고 비체계적이었다. 법적인 뒷받침이 부족하였기 때문에 비제도적이었고 산발적인 연수였다고 볼 수 있다.

2) 1953년~1960년까지의 기초 확립기

1953년에는 비로소 「교원양성과재교육에관한임시기관설치령」이 마련되어 교원연수가 체계적인 강습회의 형식으로 실시되었다. 이 영(令)은 비록 임시적인 성격을 띠었지만 우리나라 교원연수에 관한 최초의 제도로서 갖는 의의가 매우 크다.

이 시기의 특징은 전반적으로 교원연수 과정이 표준화되지는 못하였지만 비교적 체계적인 강습회의 운영을 통하여 보다 많은 교원들에게 연수의 기회를 제공하려고 노력했으며, 교원연수제도의 기초를 다졌던 시기였다고 볼 수 있다.²⁰⁾

3) 1961년~1971년까지의 제도 정비기

1961년에 마련된 「교육공무원연수원설치령」은 1953년 이후 「교원의양성과재교육에관한임시기관의설치령」에 의해 강습회 형식으로 운영되던 교육연수를 정식의 제도화된 연수 기관에 의한 연수의 법적 기틀을 가능하게 한 영(令)이 되었다.

이어 1964년에 제정·공포된 「교원연수령」은 「교육공무원연수기관설치령」을 폐지하는 계기가 되었고, 이 영(令)은 「교육공무원법」 제39조의 규정에 근거하여 교육공무원을 위한 연구기관 설치와 운영에 관한 제도를 규정하기 위해 제정되었다. 이 영(令)에 의해 초등교원연수원, 중등교원연수원, 교육행정 연수원이 정비되었다.

이 시기의 교원연수의 특징은 대학 부설 연수원이나 교원연수원 등의 설치

20) 김정자, 「교원연수제도에 대한 연구」, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원(1996)

를 통하여 보다 제도화된 기관 연수의 정착을 위해 노력하였다는 점과 교원연수의 종류가 일반연수, 특수연수, 행정연수 등 유형별로 분화되기 시작하였다는 점을 들 수 있다.

4) 1972년~1980년까지의 발전기

1964년에 제정·공포되었던 「교원연수령」은 1972년 9월 「교원연수원령」으로 바뀌면서 대폭 개정되었다. 이 영(令)은 오늘날까지 연수원을 중심으로 한 교원연수를 실시하는 계기가 되었다.

이 시기의 연수이의 특징은 자격 연수와 일반 연수로 분리되었고, 자격연수에 대한 규정이 정립되었으며, 연수의 유형이 다양화되었다는 점이다. 또한 각 시·도 교원연수원의 활성화를 통하여 교원 연수의 분권화 및 연수원 중심의 기관 연수가 양적인 면에서 발전할 수 있도록 노력한 시기라고 할 수 있다.

5) 1981년~1999년까지의 정착기

「교원연수원령」의 제2차 개정에서는 교육행정연수원을 문교부 장관 하에서 국립 사범대 부속으로 하도록 하였고, 제3차 개정을 통해서 종합교원연수원을 별도로 설치할 수 있도록 하여 네 종류의 연수원으로 확대 설치되었다.

이 시기부터는 시·도 연수원의 활성화로 지방분권적인 연수가 정착되어 교원들이 보다 편리하게 연수를 받을 수 있게 되었다. 또한 법적인 근거를 통하여 설치된 연수 기관에서 연수 관련 기관에 위탁하거나 교육부 장관의 인정 하에 특수 기관에서 지정 연수를 실시할 수 있게 되었다. 이런 특수분야의 연수 기회 확대를 통하여 전반적으로 연수제도의 정착이 이루어졌다고 볼 수 있다.²¹⁾

1996년 2월, 제17차로 개정된 「교육공무원승진규정」에서는 연수 성적 평

21) 박종국, 「교원연수제도의 개선에 관한 연구」, 석사학위논문, 호남대학교 교육대학원(2000)

정에 대하여 승진 평정점의 총 15.6%를 연수 성적 평정점으로 규정함으로써 교원연수가 교원의 승진에 큰 영향력을 미치게 되었다. 또한 1998년 3월, 교육부 예규 제259호에서 교원연수·연구 실적을 호봉이나 승진에 반영하는 연수 학점화 시행 및 운영에 관한 규정이 발표됨으로써 교원연수의 중요성이 한층 고조된 시기라고 볼 수 있다.

6) 2000년 이후

「교원등의연수에관한규정」(제4차 개정, 2000. 2. 28) 및 동 시행규칙(제14차 개정, 1998. 2. 28)에서는 21세기 지식 기반 사회의 새로운 연수 수요에 발맞추어 원격 교육 연수원의 설립에 관한 근거 규정을 마련하였고, 특수분야 연수 기관에 대한 지정 권한을 교육감에게 이양함으로써 지방교육자치를 활성화하는 등 연수 기관의 운영상에서 나타나는 미비점을 보완해 나가고 있다. 또한 교원 연수 대상을 교원 이외의 지도 가능하도록 하였으며, 연수의 종류 중 일반연수 와 직무연수를 통합하여 직무연수로 하고, 직무연수의 기간은 해당 연수원장이 정할 수 있게 되었다.

이 개정 영(令)의 특징은 정보화 시대에 대비한 원격 교육과 지방교육의 자치를 강화했다는 점이다.

앞서 정착기에서의 교원 연수 성적 평정점의 상향으로 인한 과열경쟁의 문제점을 해결하기 위한 방안으로 연수 성적 반영에 관한 「교육공무원승진규정」의 개정이 추진되고 있으며 연수 학점화 시행에 관한 연구도 활발히 진행되고 있다.

6. 선행연구의 고찰

초·중등교사의 현직연수에 관한 연구가 활발하게 진행되어 왔는데 많은 선행연구가 현직연수에 대한 인식과 개선방향 모색을 중심으로 이루어졌다.

본 연구와 관련 있는 선행 연구의 내용을 다음과 같이 분석해 보았다.

최윤이²²⁾는 교사의 경력에 따라 직무연수 개선에 대한 요구가 다르게 나타나는 현상은 경력이나 생활 환경에 따른 관심의 대상과 사고의 깊이, 방향 등이 서로 다르기 때문이다. 그러므로 경력의 차를 극복할 수 있는 연수 과정이나 연수내용, 교수 방법 등의 편성이 중요한 과제가 되며 개별적인 연수 요구에 부응할 수 있도록 연수 운영체계를 다양화할 필요가 있다고 강조하였다.

연수를 자주 받는 교사들이 그렇지 않은 교사들보다 직무연수 운영이나 효과와 영향 면에서 더 긍정적으로 인식하고 있는 것은 연수 참여자의 적극적인 자세에 따라 연수의 효과와 영향이 달라질 수 있다는 것을 시사한다.

그러므로 직무연수 운영에 있어서의 장애 요인을 해소하고, 교사들이 연수 목적 자체에 충실할 수 있는 연수 여건을 마련하고 교사를 유인하기 위해서는 과감한 제도적 장치와 행정적 지원이 우선되어야 한다고 하였다.

나영숙²³⁾은 첫째 직무연수가 교원들의 전문성을 향상시키기 위해서는 연수 계획의 수립, 내용, 방법 및 강사에 이르기까지 각 지역의 교육적 필요와 특성이 충분히 반영되어야 하고, 다양한 지원 방안이 모색되어야 한다. 둘째, 교원들에게 연수기회를 더욱 확대하기 위해서는 다양한 연수 방식의 도입과 현장의 여건을 고려한 시기 선택이 이루어져야 하며, 연수결과에 대한 적절하고

22) 최윤이, 「초등교사의 직무연수 효과에 대한 연구」, 한서대학교 교육대학원 석사학위논문 (2002), pp. 1~79

23) 나영숙, 「중등교원 직무연수제도 개선방안 연구」, 전남대학교 교육대학원 석사학위논문 (2003), pp.1~78

합리적인 평가체계가 마련되어야 한다. 셋째, 직무연수 과정 개설, 진행, 평가 등 제반 사항은 연수 대상자인 교원의 요구와 교육 현장의 여건을 수렴하고 반영하는 과정을 통해 개발형으로 진행되어야 한다고 하였다.

진재훈²⁴⁾은 연수학점제의 정착과 직무연수제도의 질적 향상과의 관련성은 높지 않은 것으로 나타나 효율적인 연수학점제를 조기에 정착시키기 위한 다양한 방법이 연구되어야 할 것이다. 또한 승진 시 한 개의 직무연수 성적을 적용함으로써 승진점수 취득을 위한 과열 연수를 지양하고 본연의 취지에 맞게 연수에 집중할 수 있도록 개선되어야 한다고 하였다.

최종녀²⁵⁾는 직무연수 참여를 제한하는 원인은 과중한 업무와 시간부족, 경제적 부담, 전문도서나 정보의 부족, 연수 기회의 부족 순으로 나타났다. 교사들은 연수와 수업의 이중부담과 학교의 업무과다로 인하여 연수다운 연수를 받지 못하는 경우가 많다. 이러한 부담을 줄여주기 위한 대안으로 방송 연수나 사이버 연수를 적극적으로 확대·활용할 필요가 있다고 하였다.

강용원²⁶⁾은 원격연수방안은 집합교육에 비하여 상대적으로 비용이 저렴하고 효과적인 첨단매체의 교육적 활용을 극대화하여 연수 교육의 질적 수준을 제고하려는 정책으로 주목을 받고 있으나, 운영시스템 구축에 과도한 비용의 지출, 전문인력의 부족, 교육용 콘텐츠의 종류와 수가 부족, 연수생의 개인차 등의 문제점을 노출하고 있다. 따라서, 이를 해결하기 위해서는 대학과 산업체간에 협의체를 구성하여 교육용컨텐츠를 개발하고 동시에 이를 공유할 수 있는 방안이 시급하며, 원격교육연수원에 교육과정별로 전문 튜터제를 도입해야 한

24) 진재훈, 「중등교원 직무연수제도의 개선방안에 관한 연구」, 경주대학교 교육대학원 석사학위논문(2004), pp. 1~96

25) 최종녀, 「중등교사의 직무연수 요구 분석」, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문(2003), pp. 1~92

26) 강용원, 「교사의 전문적 능력개발 모형정립과 개선방안 탐색」, 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문(2003), pp. 1~225

다고 하였다.

송호열²⁷⁾은 연수를 주관하는 기관 담당자들이 협의체를 구성하고 매년 직무연수 전반에 대해서 논의할 것을 제안하였고, 직무연수를 여러 연수 기관이 분담하여 전문적, 지속적으로 운영하며, 교수요목은 가급적 중복 개설되지 않도록 하되 해당 영역과 관련된 과목들을 연계하여 편성 운영하도록 하였으며, 연수생의 흥미 및 학습 효과 제고를 위해서 연수 운영 및 교수-학습 방법을 다양화하고, 현장성을 강화하기 위하여 다수의 강사를 경험이 풍부한 교사들로 위촉하기를 권장하였다.

이상의 선행연구 결과를 종합해 보면, 교사에게 있어서 연수의 필요성과 중요성을 강조하고 있으며, 교사의 연수를 위하여 본인의 의지와 여건 조성을 위한 행정적·재정적 지원과 제도적 장치가 마련되어야 함을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 선행연구 고찰에서 밝혀진 내용을 토대로 하여 연구의 틀을 정립하고 직무연수 참여의 인식, 실태, 문제점 등을 파악하고 이에 대한 개선 방안을 제시해 보고자 한다.

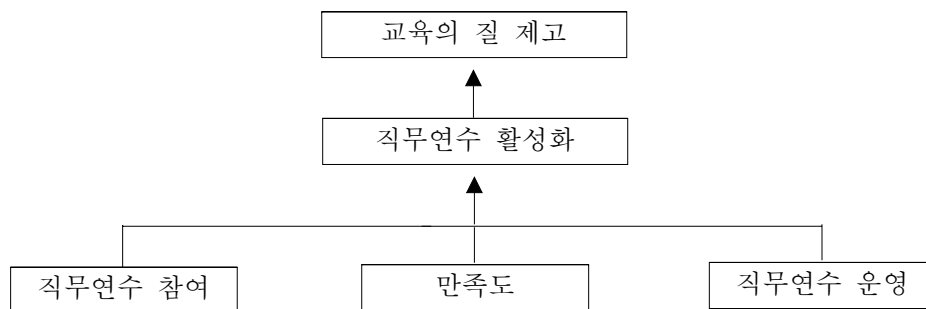
27) 송호열, 「수요자 중심의 지리과 직무연수 프로그램 개발에 관한 연구」, 서원대학교 교육대학원 교육논총 vol. 9.(2004), pp. 251~281

Ⅲ. 분석모형 및 조사설계

1. 분석모형 정립

본 연구는 앞에서 고찰한 이론과 선행연구를 바탕으로 현재 시행되고 있는 직무연수를 체계론적인 관점에서 분석하여 중등교원 직무연수제도의 개선과 나아가 학교교육의 질을 향상시키기 위한 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

이를 위해 본 연구에서는 직무연수 제도의 개선을 위해 관련된 선행 연구와 설문지 조사 분석 결과를 토대로 하여 현행 직무연수의 실태와 문제점, 교원의 요구, 개선 방안을 제시하기 위해 <그림 Ⅲ-1>과 같은 연구모형을 설정하였다.



<그림 Ⅲ-1> 직무연수제도에 개선을 위한 연구모형

2. 조사설계

1) 조사대상

본 연구의 조사대상은 경상북도 경주시와 포항시에 소재하는 중등학교 32개교(중학교 16개교, 고등학교 16개교)에 재직하고 있는 교사 380명을 무작위 추출하여 설문지를 배부하였으며, 회수된 설문지 중 자료처리가 가능한 유효 설문지 353부(회수율: 92.9%)를 최종 분석자료로 사용하였다.

2) 조사도구

본 연구에서 사용한 설문지의 조사 영역 및 내용은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 설문지의 영역별 문항 내용

문항영역	문 항 내 용	문항번호
직무연수의 참여	직무연수의 목적의식	1
	최근 60시간 이상의 직무연수 횟수	2
	동료 교원들의 직무연수를 받는 이유	3
	교사들이 직무연수를 기피하는 이유	4
직무연수에 대한 만족도	직무연수의 연수시간 적절성	5
	직무연수 실시시기의 적절성	6
	직무연수 내용의 현장 적용 유익성	7
	직무연수가 유익한 분야	8
	직무연수 강사에 대한 만족도	9
	직무연수 강사에 대해 불만족하는 분야	10
	직무연수 평가의 공정성	11
	직무연수 교육시설 및 환경의 적절성	12
	직무연수 프로그램 홍보 정도	13
	직무연수 프로그램 시행시 재정적 지원	14
	교사들 직무능력의 수준별 차이를 고려한 프로그램 구성	15
	직무연수 내용의 상호 유기적 관계	16
	희망하는 연수 과정 참여 기회 충분성	17
	연수에 대한 관리자들의 지원 정도	18

문항영역	문 항 내 용	문항번호
직무연수의 운영과 과제	직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제	19
	직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관	20
	직무연수의 바람직한 평가 방법	21
	직무연수 영역에서 우선으로 해야할 영역	22
	직무연수의 적절한 시기	23
	직무연수의 바람직한 연수시간	24
	바람직한 직무연수 강사	25
	직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정	26
	일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수	27
	교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원	28
	시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대	29
	직무연수 결과의 보수에 반영	30
	사이버 직무연수 경험	31
	사이버 직무연수 참여 동기	32
	사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유	33

3) 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 또한 직무연수에 대한 교사들의 참여실태(인식)와 직무연수에 대한 만족도, 그리고 직무연수 개선방안을 알아보기 위해 χ^2 (Chi-square) 검증과 빈도분석, t-test(검증), 그리고 One-way ANOVA(일원변량분석)을 실시하였다.

IV. 연구결과 분석 및 해석

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구의 응답자의 일반적 특성은 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 연구대상자의 일반적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성 별	남	221	62.6
	여	132	37.4
설 립유형	공립	122	34.6
	사립	231	65.4
학 교 급	중학교	159	45.0
	고등학교	194	55.0
직 위	교감	21	5.9
	보직교사	106	30.0
	교사	226	64.0
교육경력	5년 미만	27	7.6
	5 ~ 10년 미만	32	9.1
	10 ~ 15년 미만	75	21.2
	15 ~ 20년 미만	98	27.8
	20년 이상	121	34.3
계		353	100.0

총 353명 중 성별로는 남자교사가 62.6%로, 여자교사 37.4%보다 많았다. 설립유형별로는 사립학교가 65.4%로, 공립학교 34.6%보다 높은 분포를 보였다. 학교급별로는 고등학교가 55.0%로, 중학교 45.0%보다 많았다. 직위별로는 일

반교사가 64.0%로 절반 이상을 차지하였으며, 다음으로 보직교사 30.0%, 교감 5.9% 순이었다. 교육경력별로는 20년 이상이 34.3%로 가장 많았으며, 다음으로 15~20년 미만 27.8%, 10~15년 미만 21.2%, 5~10년 미만 9.1%, 5년 미만 7.6% 순으로 나타났다.

2. 직무연수에 대한 참여

1) 직무연수의 목적의식

직무연수에 대한 교사들의 목적의식을 살펴본 결과는 <표 IV-2>과 같이 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하는 교사가 61.5%로 가장 많았으며, 다음으로 교육자로서 자아실현을 위하여 15.6%, 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 12.5%, 학교 실무에 관한 관리기술 습득을 위하여 8.5% 순으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위해서와 학교실무에 관한 관리기술 습득을 위하여 직무연수에 임하였고, 여자교사는 남자교사보다 교육자로서 자아실현과 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 교육자로서 자아실현을 위하여 직무연수에 임하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위해서와 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 학교실무에 관한 관리기술 습득을 위하여 직무연수에 임하였고, 일반교사는 보직교사 이상보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 직무연수에 임하였으며, 직위에 따라 유의미

한 차이를 보였다($\chi^2=13.80$, $p<.01$). 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 직무연수에 임하였고, 15~20년 미만 교사는 다른 교사보다 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=21.97$, $p<.05$).

<표 IV-2> 직무연수의 목적의식

구 분		교육자로서 자아 실현을 위하여	직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여	인사 및 연수 평점을 높이기 위하여	학교 실무에 관한 관리기술 습득을 위하여	교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여	계	χ^2 (df)	p
성별	남	29 (13.1)	30 (13.6)	7 (3.2)	22 (10.0)	133 (60.2)	221 (62.6)	8.69 (4)	0.069
	여	26 (19.7)	14 (10.6)	-	8 (6.1)	84 (63.6)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	19 (15.6)	14 (11.5)	6 (4.9)	11 (9.0)	72 (59.0)	122 (34.6)	8.49 (4)	0.075
	사립	36 (15.6)	30 (13.0)	1 (0.4)	19 (8.2)	145 (62.8)	231 (65.4)		
학교급	중학교	28 (17.6)	16 (10.1)	5 (3.1)	15 (9.4)	95 (59.7)	159 (45.0)	4.51 (4)	0.341
	고등학교	27 (13.9)	28 (14.4)	2 (1.0)	15 (7.7)	122 (62.9)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	20 (15.7)	8 (6.3)	5 (3.9)	16 (12.6)	78 (61.4)	127 (36.0)	13.80** (4)	0.008
	교사	35 (15.5)	36 (15.9)	2 (0.9)	14 (6.2)	139 (61.5)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	11 (18.6)	6 (10.2)	-	5 (8.5)	37 (62.7)	59 (16.7)	21.97* (12)	0.038
	10~15년 미만	12 (16.0)	17 (22.7)	1 (1.3)	4 (5.3)	41 (54.7)	75 (21.2)		
	15~20년 미만	11 (11.2)	8 (8.2)	1 (1.0)	6 (6.1)	72 (73.5)	98 (27.8)		
	20년 이상	21 (17.4)	13 (10.7)	5 (4.1)	15 (12.4)	67 (55.4)	121 (34.3)		
계		55 (15.6)	44 (12.5)	7 (2.0)	30 (8.5)	217 (61.5)	353 (100.0)		

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

이상과 같이 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하는 교사가 가장 많았으며, 일반교사와 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 직무연수에 임하였다.

2) 최근 60시간 이상의 직무연수 횟수

교사들이 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 횟수에 대해 살펴본 결과는 <표 IV-3>와 같이 최근에 60시간 이상의 직무연수를 1회 받은 교사가 36.3%로 가장 많았으며, 다음으로 2회 21.8%, 3회 5.9%, 4회 이상 3.7% 순으로 나타났고, 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없는 교사는 32.3%로 비교적 많았다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=10.16$, $p<.05$). 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=18.20$, $p<.01$). 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었으며, 학교급에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=9.89$, $p<.05$).

직위별로는 일반교사가 보직교사 이상보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=9.89$, $p<.05$). 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었고, 20년 이상 교사가 다른 교사보다 1회 받은 교사가 많았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 최근에 60시간 이상의 직무연수를 1회 받은 교사가 가장 많았

으나 상당수 교사가 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었으며, 여자교사와 사립학교 교사, 고등학교 교사, 그리고 일반교사가 다른 교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었다.

<표 IV-3> 최근 60시간 이상의 직무연수 횟수

구 분		없음	1회	2회	3회	4회 이상	계	χ^2 (df)	p
성별	남	67 (30.3)	85 (38.5)	48 (21.7)	17 (7.7)	4 (1.8)	221 (62.6)	10.16* (4)	0.038
	여	47 (35.6)	43 (32.6)	29 (22.0)	4 (3.0)	9 (6.8)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	31 (25.4)	36 (29.5)	35 (28.7)	13 (10.7)	7 (5.7)	122 (34.6)	18.20** (4)	0.001
	사립	83 (35.9)	92 (39.8)	42 (18.2)	8 (3.5)	6 (2.6)	231 (65.4)		
학교급	중학교	43 (27.0)	59 (37.1)	34 (21.4)	15 (9.4)	8 (5.0)	159 (45.0)	9.89* (4)	0.042
	고등학교	71 (36.6)	69 (35.6)	43 (22.2)	6 (3.1)	5 (2.6)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	28 (22.0)	52 (40.9)	29 (22.8)	11 (8.7)	7 (5.5)	127 (36.0)	12.00* (4)	0.017
	교사	86 (38.1)	76 (33.6)	48 (21.2)	10 (4.4)	6 (2.7)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	21 (35.6)	22 (37.3)	13 (22.0)	3 (5.1)	-	59 (16.7)	12.82 (12)	0.382
	10 ~ 15년 미만	31 (41.3)	23 (30.7)	17 (22.7)	1 (1.3)	3 (4.0)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	30 (30.6)	32 (32.7)	23 (23.5)	8 (8.2)	5 (5.1)	98 (27.8)		
	20년 이상	32 (26.4)	51 (42.1)	24 (19.8)	9 (7.4)	5 (4.1)	121 (34.3)		
계		114 (32.3)	128 (36.3)	77 (21.8)	21 (5.9)	13 (3.7)	353 (100.0)		

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

3) 동료 교원들이 직무연수를 받는 이유

동료 교원들이 직무연수를 받는 이유에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-4>과 같이 동료 교원들이 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직

무연수를 받았다고 인식하는 교사가 67.7%로 가장 많았으며, 다음으로 연수 차례가 되어서 16.1%, 승진 평점 시 연수 실적을 높이기 위해서 12.7%, 기타 3.4% 순으로 나타났다.

<표 IV-4> 동료 교원들이 직무연수를 받는 이유

구 분		교직의 전문적 소양을 높이기 위하여	승진 평점 시 연수 실적을 높이기 위해서	연수 차례가 되어서	기타	계	χ^2 (df)	p
성별	남	150 (67.9)	24 (10.9)	38 (17.2)	9 (4.1)	221 (62.6)	2.84 (3)	0.416
	여	89 (67.4)	21 (15.9)	19 (14.4)	3 (2.3)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	74 (60.7)	38 (31.1)	8 (6.6)	2 (1.6)	122 (34.6)	63.20*** (3)	0.000
	사립	165 (71.4)	7 (3.0)	49 (21.2)	10 (4.3)	231 (65.4)		
학교급	중학교	104 (65.4)	24 (15.1)	28 (17.6)	3 (1.9)	159 (45.0)	3.81 (3)	0.283
	고등학교	135 (69.6)	21 (10.8)	29 (14.9)	9 (4.6)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	95 (74.8)	15 (11.8)	16 (12.6)	1 (0.8)	127 (36.0)	7.14 (3)	0.068
	교사	144 (63.7)	30 (13.3)	41 (18.1)	11 (4.9)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	42 (71.2)	4 (6.8)	10 (16.9)	3 (5.1)	59 (16.7)	14.64 (9)	0.101
	10 ~ 15년 미만	49 (65.3)	5 (6.7)	17 (22.7)	4 (5.3)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	66 (67.3)	13 (13.3)	15 (15.3)	4 (4.1)	98 (27.8)		
	20년 이상	82 (67.8)	23 (19.0)	15 (12.4)	1 (0.8)	121 (34.3)		
계		239 (67.7)	45 (12.7)	57 (16.1)	12 (3.4)	353 (100.0)		

*** p<.001

성별로는 남자교사가 여자교사보다 동료 교원들이 연수 차례가 되어 직무연수를 받았다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 승진 평점 시 연수 실적

을 높이기 위해서 직무연수를 받았다고 인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 동료 교원들이 승진 평점 시 연수 실적을 높이기 위해서 직무연수를 받았다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하였으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=63.20$, $p<.001$). 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 동료 교원들이 연수 차례가 되어 직무연수를 받았다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 동료 교원들이 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하였고, 일반교사는 보직교사 이상보다 연수 차례가 되어 직무연수를 받았다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 다른 교사보다 동료 교원들이 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하였고, 20년 이상 교사가 다른 교사보다 승진 평점 시 연수 실적을 높이기 위해서 직무연수를 받았다고 인식하였으며, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 연수 차례가 되어 직무연수를 받았다고 인식하였으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 동료 교원들이 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 동료 교원들이 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 직무연수를 받았다고 인식하였다.

4) 교사들이 직무연수를 기피하는 이유

교사들이 직무연수를 기피하는 이유에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-5>와 같이 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하는 교사가 57.8%로 가장 많았으며, 다음으로 연수 시기가 적절하지 못하기 때문에 21.2%, 연수비 등 재정 지원이 빈약하기 때문에 11.0%, 연수 평점에 대한 부담감이 많기 때문에 9.9% 순으로 나타났다.

<표 IV-5> 교사들이 직무연수를 기피하는 이유

구 분		연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에	연수 평점에 대한 부담감이 많기 때문에	연수 시기가 적절하지 못하기 때문에	연수비 등 재정 지원이 빈약하기 때문에	계	χ^2 (df)	p
성별	남	125 (56.6)	20 (9.0)	47 (21.3)	29 (13.1)	221 (62.6)	2.90 (3)	0.407
	여	79 (59.8)	15 (11.4)	28 (21.2)	10 (7.6)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	68 (55.7)	18 (14.8)	25 (20.5)	11 (9.0)	122 (34.6)	5.29 (3)	0.152
	사립	136 (58.9)	17 (7.4)	50 (21.6)	28 (12.1)	231 (65.4)		
학교급	중학교	84 (52.8)	20 (12.6)	32 (20.1)	23 (14.5)	159 (45.0)	6.53 (3)	0.088
	고등학교	120 (61.9)	15 (7.7)	43 (22.2)	16 (8.2)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	67 (52.8)	11 (8.7)	32 (25.2)	17 (13.4)	127 (36.0)	3.62 (3)	0.305
	교사	137 (60.6)	24 (10.6)	43 (19.0)	22 (9.7)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	37 (62.7)	4 (6.8)	12 (20.3)	6 (10.2)	59 (16.7)	13.68 (9)	0.134
	10 ~ 15년 미만	51 (68.0)	6 (8.0)	15 (20.0)	3 (4.0)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	54 (55.1)	14 (14.3)	21 (21.4)	9 (9.2)	98 (27.8)		
	20년 이상	62 (51.2)	11 (9.1)	27 (22.3)	21 (17.4)	121 (34.3)		
계		204 (57.8)	35 (9.9)	75 (21.2)	39 (11.0)	353 (100.0)		

성별로는 남자교사가 여자교사보다 연수비 등 재정 지원이 빈약하기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 연수 평점에 대한 부담감이 많기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 연수 평점에 대한 부담감이 많기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였으나 학교급별에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 연수 시기가 적절하지 못하기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였고, 일반교사는 보직교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였고, 20년 이상 교사가 다른 교사보다 연수비 등 재정 지원이 빈약하기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

3. 직무연수에 대한 만족도

1) 직무연수의 연수시간 적절성

직무연수의 연수시간 적절성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표

IV-6>와 같이 전체 평균이 3.41로, 교사들은 직무연수의 연수시간이 그다지 적절하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-6> 직무연수의 연수시간 적절성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.43	0.73	0.58	0.565
	여	132	3.38	0.75		
설립유형	공립	122	3.50	0.73	1.72	0.086
	사립	231	3.36	0.73		
학 교 급	중학교	159	3.43	0.80	0.59	0.553
	고등학교	194	3.39	0.68		
직 위	보직교사 이상	127	3.60	0.69	3.73***	0.000
	교사	226	3.30	0.74		
교육경력	10년 미만	59	3.39	0.70	0.80	0.494
	10 ~ 15년 미만	75	3.33	0.76		
	15 ~ 20년 미만	98	3.38	0.74		
	20년 이상	121	3.49	0.73		
전 체		353	3.41	0.73		

*** p<.001

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=3.73$, $p<.001$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 직무연수의 연수시간이 가장 적절하다고 인식하

였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하지 않다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수의 연수시간이 그다지 적절하지 않다고 인식하였으며, 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수의 연수시간이 적절하다고 인식하였다.

2) 직무연수 실시 시기의 적절성

직무연수 실시 시기의 적절성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-7>과 같이 전체 평균이 3.40으로, 교사들은 직무연수 실시 시기가 그다지 적절하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 직무연수 실시 시기의 적절성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.37	0.78	-1.15	0.253
	여	132	3.46	0.73		
설립유형	공립	122	3.52	0.68	2.31*	0.021
	사립	231	3.34	0.79		
학 교 급	중학교	159	3.42	0.78	0.43	0.669
	고등학교	194	3.39	0.74		
직 위	보직교사 이상	127	3.47	0.78	1.30	0.193
	교사	226	3.36	0.75		
교육경력	10년 미만	59	3.42	0.75	0.05	0.987
	10 ~ 15년 미만	75	3.39	0.80		
	15 ~ 20년 미만	98	3.39	0.73		
	20년 이상	121	3.41	0.77		
전 체		353	3.40	0.76		

* $p < .05$

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 공립학교 교

사가 사립학교 교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.31$, $p<.05$). 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사와 20년 이상 교사가 10~20년 미만 교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 실시 시기가 그다지 적절하지 않다고 인식하였으며, 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 실시 시기가 적절하다고 인식하였다.

3) 직무연수 내용의 현장 적용 유익성

직무연수 내용의 현장 적용 유익성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-8>과 같이 전체 평균이 3.24로, 교사들은 직무연수 내용이 현장 적용에 그다지 유익한 연수가 아니었다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 직무연수 내용의 현장 적용 유익성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.22	0.81	-0.42	0.673
	여	132	3.26	0.71		
설립유형	공립	122	3.25	0.75	0.19	0.849
	사립	231	3.23	0.78		
학 교 급	중학교	159	3.33	0.77	2.18*	0.030
	고등학교	194	3.15	0.77		
직 위	보직교사 이상	127	3.38	0.77	2.63**	0.009
	교사	226	3.15	0.77		
교육경력	10년 미만	59	3.22	0.77	5.77**	0.001
	10 ~ 15년 미만	75	2.96	0.74		
	15 ~ 20년 미만	98	3.22	0.71		
	20년 이상	121	3.42	0.79		
전 체		353	3.24	0.77		

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

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였으며, 학교급에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.18, p<.05$).

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.63, p<.01$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 직무연수 내용이 현장 적용에 가장 유익한 연수였다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익하지 않았다고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=5.77, p<.01$).

이상과 같이 교사들은 직무연수 내용이 현장 적용에 그다지 유익하지 않았다고 인식하였으며, 중학교 교사와 보직교사 이상, 그리고 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였다.

4) 직무연수가 유익한 분야

직무연수가 유익한 분야에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-9>과 같이 직무연수가 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하는 교사가 43.9%로 가장 많았으며, 다음으로 교과지도 32.0%, 학교 사무관리 12.7%, 생활지도 6.8%, 대인관계 4.5% 순으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수가 학교 사무관리에 유익하였다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 교과지도에 유익하였다고 인식하였

으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수가 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 생활지도에 유익하였다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-9> 직무연수가 유익한 분야

구 분		교과지도	생활지도	학교 사무관리	컴퓨터 활용 능력	대인관계	계	X ² (df)	p
성별	남	67 (30.3)	17 (7.7)	32 (14.5)	95 (43.0)	10 (4.5)	221 (62.6)	2.73 (4)	0.604
	여	46 (34.8)	7 (5.3)	13 (9.8)	60 (45.5)	6 (4.5)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	41 (33.6)	6 (4.9)	16 (13.1)	55 (45.1)	4 (3.3)	122 (34.6)	1.84 (4)	0.765
	사립	72 (31.2)	18 (7.8)	29 (12.6)	100 (43.3)	12 (5.2)	231 (65.4)		
학교급	중학교	50 (31.4)	14 (8.8)	18 (11.3)	69 (43.4)	8 (5.0)	159 (45.0)	2.38 (4)	0.666
	고등학교	63 (32.5)	10 (5.2)	27 (13.9)	86 (44.3)	8 (4.1)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	35 (27.6)	9 (7.1)	18 (14.2)	60 (47.2)	5 (3.9)	127 (36.0)	2.23 (4)	0.694
	교사	78 (34.5)	15 (6.6)	27 (11.9)	95 (42.0)	11 (4.9)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	19 (32.2)	10 (16.9)	6 (10.2)	21 (35.6)	3 (5.1)	59 (16.7)	41.41*** (12)	0.000
	10 ~ 15년 미만	32 (42.7)	3 (4.0)	5 (6.7)	27 (36.0)	8 (10.7)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	35 (35.7)	5 (5.1)	8 (8.2)	49 (50.0)	1 (1.0)	98 (27.8)		
	20년 이상	27 (22.3)	6 (5.0)	26 (21.5)	58 (47.9)	4 (3.3)	121 (34.3)		
계		113 (32.0)	24 (6.8)	45 (12.7)	155 (43.9)	16 (4.5)	353 (100.0)		

*** p<.001

학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수가 생활지도에 유익하였다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직위

별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수가 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하였고, 일반교사는 보직교사보다 교과지도에 유익하였다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수가 교과지도에 유익하였다고 인식하였고, 15~20년 미만 교사는 다른 교사보다 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=41.41$, $p<.001$).

이상과 같이 교사들은 직무연수가 컴퓨터 활용 능력에 가장 유익하였다고 인식하였으며, 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 직무연수가 교과지도에 유익하였다고 인식하였다.

5) 직무연수 강사에 대한 만족도

(1) 직무연수 강사에 대한 만족도

직무연수 강사에 대한 교사들의 만족도를 살펴본 결과는 <표 IV-10>와 같이 전체 평균이 3.29로, 교사들은 직무연수 강사에 대한 만족도가 그다지 높지 않은 것으로 나타났다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으나 유의미한 차이는 아니었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=1.98$, $p<.05$). 교육경력별로는 교육경력이 많을수록 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으며, 교육경력

에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=2.80, p<.05$).

이상과 같이 교사들은 직무연수 강사에 대한 만족도가 그다지 높지 않았으며, 보직교사 이상과 교육경력이 많은 교사일수록 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았다.

<표 IV-10> 직무연수 강사에 대한 만족도

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.26	0.75	-0.98	0.328
	여	132	3.34	0.69		
설립유형	공립	122	3.25	0.71	-0.86	0.391
	사립	231	3.32	0.74		
학 교 급	중학교	159	3.28	0.72	-0.20	0.838
	고등학교	194	3.30	0.74		
직 위	보직교사 이상	127	3.39	0.69	1.98*	0.049
	교사	226	3.23	0.74		
교육경력	10년 미만	59	3.10	0.76	2.80*	0.040
	10 ~ 15년 미만	75	3.20	0.75		
	15 ~ 20년 미만	98	3.35	0.72		
	20년 이상	121	3.40	0.69		
전 체		353	3.29	0.73		

* $p<.05$

(2) 직무연수 강사에 대해 불만족하는 분야

직무연수 강사에 대해 불만족하는 분야에 대해 살펴본 결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 직무연수 강사에 대해 불만족하는 분야

구 분	빈도(명)	백분율(%)
연수생에 대한 태도	1	2.4
강의 준비 과정	4	9.5
강의 내용 및 방법	27	64.3
교육 현장의 이해도 부족	9	21.4
강의 시간운영	1	2.4
계	42	100.0

<표 IV-11>에서 보는 바와 같이 직무연수 강사의 강의 내용 및 방법에 대해 불만족하는 교사가 64.3%로 가장 많았으며, 다음으로 교육 현장의 이해도 부족 21.4%, 강의 준비 과정 9.5% 순으로 나타났다. 따라서, 교사들은 직무연수 강사의 강의 내용 및 방법에 대해 불만족하고 있음을 알 수 있다.

6) 직무연수 평가의 공정성

직무연수 평가의 공정성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-12> 같이 전체 평균이 3.14로, 교사들은 직무연수 평가가 그다지 공정하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-12> 직무연수 평가의 공정성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.13	0.86	-0.22	0.825
	여	132	3.15	0.79		
설립유형	공립	122	3.08	0.86	-0.93	0.352
	사립	231	3.17	0.82		
학 교 급	중학교	159	3.20	0.80	1.28	0.203
	고등학교	194	3.09	0.86		
직 위	보직교사 이상	127	3.31	0.82	2.88**	0.004
	교사	226	3.04	0.83		
교육경력	10년 미만	59	3.20	0.85	3.42*	0.017
	10 ~ 15년 미만	75	2.99	0.83		
	15 ~ 20년 미만	98	3.01	0.86		
	20년 이상	121	3.31	0.78		
전 체		353	3.14	0.83		

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

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였으나 학교급에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.88, p<.01$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 직무연수 평가가 가장 공정하다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 평가가 공정하지 않다고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.42, p<.05$).

이상과 같이 교사들은 직무연수 평가가 그다지 공정하지 않다고 인식하였으며, 보직교사와 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였다.

7) 직무연수 교육시설 및 환경의 적절성

직무연수 교육시설 및 환경의 적절성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-13>와 같이 전체 평균이 3.35로, 교사들은 직무연수 교육시설 및 환경이 그다지 적절하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.78$, $p<.01$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 직무연수 교육시설 및 환경이 가장 적절하다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하지 않다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표 IV-13> 직무연수 교육시설 및 환경의 적절성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.33	0.71	-0.57	0.569
	여	132	3.38	0.69		
설립유형	공립	122	3.39	0.71	0.66	0.508
	사립	231	3.33	0.70		
학 교 급	중학교	159	3.36	0.71	0.33	0.743
	고등학교	194	3.34	0.70		
직 위	보직교사 이상	127	3.49	0.65	2.78**	0.006
	교사	226	3.27	0.72		
교육경력	10년 미만	59	3.39	0.64	1.82	0.143
	10 ~ 15년 미만	75	3.25	0.64		
	15 ~ 20년 미만	98	3.28	0.80		
	20년 이상	121	3.45	0.67		
전 체		353	3.35	0.70		

** $p<.01$

이상과 같이 교사들은 직무연수 교육시설 및 환경이 그다지 적절하지 않다고 인식하였으며, 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였다.

8) 직무연수 프로그램 홍보 정도

직무연수 프로그램 홍보 정도에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-14>과 같이 전체 평균이 3.22로, 교사들은 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 그다지 잘 되고 있지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 직무연수 프로그램 홍보 정도

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.19	0.78	-0.86	0.392
	여	132	3.27	0.69		
설립유형	공립	122	3.30	0.70	1.36	0.176
	사립	231	3.18	0.77		
학 교 급	중학교	159	3.28	0.72	1.41	0.158
	고등학교	194	3.17	0.77		
직 위	보직교사 이상	127	3.36	0.74	2.68**	0.008
	교사	226	3.14	0.74		
교육경력	10년 미만	59	3.05	0.63	3.66*	0.013
	10 ~ 15년 미만	75	3.09	0.76		
	15 ~ 20년 미만	98	3.22	0.75		
	20년 이상	121	3.38	0.77		
전 체		353	3.22	0.75		

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

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.68$, $p<.01$). 교육경력별로는 교육경력이 많을수록 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.66$, $p<.05$).

이상과 같이 교사들은 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 그다지 잘 되고 있지 않다고 인식하였으며, 보직교사 이상과 교육경력이 많은 교사일수록 직무연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였다.

9) 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원

직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원의 충분성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-15>와 같이 전체 평균이 2.91로, 교사들은 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 그다지 충분하게 이루어지지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	2.86	0.78	-1.78	0.077
	여	132	3.00	0.68		
설립유형	공립	122	2.92	0.71	0.11	0.915
	사립	231	2.91	0.77		
학 교 급	중학교	159	2.89	0.72	-0.44	0.664
	고등학교	194	2.93	0.77		
직 위	보직교사 이상	127	2.97	0.78	1.06	0.289
	교사	226	2.88	0.73		
교육경력	10년 미만	59	3.03	0.67	2.21	0.087
	10 ~ 15년 미만	75	2.75	0.77		
	15 ~ 20년 미만	98	2.88	0.71		
	20년 이상	121	2.98	0.79		
전 체		353	2.91	0.75		

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 충분하게 이루어진다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 공립학교 교사와 사립학교 교사가 별다른 차이가 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 그다지 충분하게 이루어지지 않는다고 인식하였다. 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 충분하게 이루어진다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 충분하게 이루어진다고 인식하였으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 가장 충분하게 이루어진다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 충분하게 이루어지지 않는다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 그다지 충분하게 이루어지지 않다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

10) 교사들 직무능력의 수준별 차이를 고려한 직무연수 프로그램 구성

교사들 직무능력의 수준별 차이를 고려한 직무연수 프로그램 구성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-16>와 같이 전체 평균이 2.54로, 교사들은 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 그다지 구성되어 있지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있다고 인식하였으나 유의미한 차이는

아니었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-16> 교사들 직무능력의 수준별 차이를 고려한 직무연수 프로그램 구성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	2.55	0.76	0.30	0.768
	여	132	2.52	0.77		
설립유형	공립	122	2.50	0.74	-0.69	0.493
	사립	231	2.56	0.77		
학 교 급	중학교	159	2.51	0.79	-0.64	0.520
	고등학교	194	2.56	0.74		
직 위	보직교사 이상	127	2.47	0.72	-1.22	0.224
	교사	226	2.58	0.78		
교육경력	10년 미만	59	2.53	0.80	0.92	0.430
	10 ~ 15년 미만	75	2.49	0.76		
	15 ~ 20년 미만	98	2.47	0.72		
	20년 이상	121	2.63	0.78		
전 체		353	2.54	0.76		

직위별로는 일반교사가 보직교사 이상보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 20년 이상 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있다고 인

식하였고, 15~20년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있지 않다고 인식하였으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 그다지 구성되어 있지 않다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

11) 직무연수 내용의 상호 유기적 관계

직무연수 내용의 상호 유기적 관계에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-17>과 같이 전체 평균이 2.84로, 교사들은 직무연수 내용이 그다지 상호 유기적인 관계가 아니라고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 직무연수 내용의 상호 유기적 관계

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	2.82	0.72	-0.41	0.685
	여	132	2.86	0.74		
설립유형	공립	122	2.80	0.67	-0.76	0.447
	사립	231	2.86	0.76		
학 교 급	중학교	159	2.86	0.72	0.46	0.647
	고등학교	194	2.82	0.74		
직 위	보직교사 이상	127	2.87	0.69	0.59	0.556
	교사	226	2.82	0.75		
교육경력	10년 미만	59	2.93	0.85	2.50	0.060
	10 ~ 15년 미만	75	2.73	0.72		
	15 ~ 20년 미만	98	2.72	0.69		
	20년 이상	121	2.94	0.69		
전 체		353	2.84	0.73		

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수 내용이 상호 유기적인 관계라고 인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 내용이 상호 유기적인 관계라고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 내용이 상호 유기적인 관계라고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 내용이 상호 유기적인 관계라고 인식하였으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사와 20년 이상 교사가 10~20년 미만 교사보다 직무연수 내용이 상호 유기적인 관계라고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 내용이 그다지 상호 유기적인 관계가 아니라고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

12) 희망하는 연수 과정 참여 기회 충분성

희망하는 연수 과정 참여 기회 충분성에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-18>와 같이 전체 평균이 3.07로, 교사들은 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 그다지 충분하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였으나 학교급에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=2.37$, $p<.05$). 교육경력별로는 20년 이상 교사가 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 가장 충분하다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하지 않다고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.90$, $p<.01$).

<표 IV-18> 희망하는 연수 과정 참여 기회 충분성

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.09	0.85	0.63	0.529
	여	132	3.03	0.90		
설립유형	공립	122	3.12	0.86	0.87	0.387
	사립	231	3.04	0.87		
학 교 급	중학교	159	3.13	0.81	1.14	0.257
	고등학교	194	3.02	0.91		
직 위	보직교사 이상	127	3.21	0.84	2.37*	0.019
	교사	226	2.99	0.87		
교육경력	10년 미만	59	2.93	0.93	3.90**	0.009
	10 ~ 15년 미만	75	2.89	0.85		
	15 ~ 20년 미만	98	3.03	0.91		
	20년 이상	121	3.27	0.78		
전 체		353	3.07	0.87		

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

이상과 같이 교사들은 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 그다지

충분하지 않다고 인식하였으며, 보직교사 이상과 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였다.

13) 연수에 대한 관리자들의 지원 정도

각종 연수에 대한 관리자들의 지원 정도에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-19>과 같이 전체 평균이 3.38로, 교사들은 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 그다지 적극적이지 않았다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 연수에 대한 관리자들의 지원 정도

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.34	0.80	-1.04	0.298
	여	132	3.43	0.70		
설립유형	공립	122	3.47	0.62	1.77	0.079
	사립	231	3.33	0.83		
학 교 급	중학교	159	3.42	0.73	0.99	0.323
	고등학교	194	3.34	0.79		
직 위	보직교사 이상	127	3.52	0.71	2.65**	0.008
	교사	226	3.30	0.79		
교육경력	10년 미만	59	3.44	0.75	1.47	0.222
	10 ~ 15년 미만	75	3.21	0.84		
	15 ~ 20년 미만	98	3.41	0.72		
	20년 이상	121	3.42	0.76		
전 체		353	3.38	0.77		

** p<.01

성별로는 여자교사가 남자교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적

극적이었다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립 학교 교사가 사립학교 교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적극적이었다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적극적이었다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적극적이었다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다 ($t=2.65$, $p<.01$). 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적극적이지 않았다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 그다지 적극적이지 않았다고 인식하였으며, 보직교사 이상이 일반교사보다 각종 연수에 대한 관리자 들의 지원이 적극적이었다고 인식하였다.

4. 직무연수 운영 및 과제

1) 직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제

직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제에 대해 교사들의 인식을 살펴 본 결과는 <표 IV-20>와 같이 직무연수 활성화를 위해 다양한 영역의 연수과정 개선을 시급하게 해야 한다고 인식하는 교사가 56.1%로 가장 많았으며, 다음으로 연수 혜택의 확대 11.3%, 연수 운영 방법의 개선 10.2%, 유능한 강사 인력 확보 9.3%, 연수기관의 다양화 8.5%, 평가방법의 개선 4.5% 순으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 활성화를 위해 연수 운영 방법의 개선과 유능한 강사 인력 확보를 시급하게 해야 한다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 다양한 영역의 연수과정 개선을 시급하게 해야 한다고

인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 활성화를 위해 유능한 강사 인력 확보를 시급하게 해야 한다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 활성화를 위해 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 연수혜택의 확대를 시급해야 해야 한다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표 IV-20> 직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제

구 분		연수 혜택의 확대	다양한 영역의 연수과 정 개설	연수 기관의 다양화	연수 운영 방법의 개선	평가 방법의 개선	유능한 강사 인력 확보	계	χ^2 (df)	p
성별	남	24 (10.9)	115 (52.0)	20 (9.0)	25 (11.3)	12 (5.4)	25 (11.3)	221 (62.6)	6.27 (5)	0.281
	여	16 (12.1)	83 (62.9)	10 (7.6)	11 (8.3)	4 (3.0)	8 (6.1)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	10 (8.2)	65 (53.3)	9 (7.4)	13 (10.7)	9 (7.4)	16 (13.1)	122 (34.6)	8.35 (5)	0.138
	사립	30 (13.0)	133 (57.6)	21 (9.1)	23 (10.0)	7 (3.0)	17 (7.4)	231 (65.4)		
학교급	중학교	14 (8.8)	91 (57.2)	12 (7.5)	21 (13.2)	7 (4.4)	14 (8.8)	159 (45.0)	4.68 (5)	0.457
	고등학교	26 (13.4)	107 (55.2)	18 (9.3)	15 (7.7)	9 (4.6)	19 (9.8)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	12 (9.4)	73 (57.5)	6 (4.7)	18 (14.2)	5 (3.9)	13 (10.2)	127 (36.0)	7.41 (5)	0.192
	교사	28 (12.4)	125 (55.3)	24 (10.6)	18 (8.0)	11 (4.9)	20 (8.8)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	7 (11.9)	32 (54.2)	4 (6.8)	6 (10.2)	1 (1.7)	9 (15.3)	59 (16.7)	16.21 (15)	0.368
	10 ~ 15년 미만	10 (13.3)	46 (61.3)	7 (9.3)	6 (8.0)	8 (4.0)	3 (4.0)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	13 (13.3)	59 (60.2)	8 (8.2)	9 (9.2)	5 (5.1)	4 (4.1)	98 (27.8)		
	20년 이상	10 (8.3)	61 (50.4)	11 (9.1)	15 (12.4)	7 (5.8)	17 (14.0)	121 (34.3)		
계		40 (11.3)	198 (56.1)	30 (8.5)	36 (10.2)	16 (4.5)	33 (9.3)	353 (100.0)		

직위별로는 보직교사가 이상이 일반교사보다 직무연수 활성화를 위해 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였고, 일반교사는 보직교사 이상보다 연수혜택의 확대를 시급해야 해야 한다고 인식하였으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 10~20년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 활성화를 위해 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였고, 10년 미만 교사와 20년 이상 교사가 다른 교사보다 유능한 강사 인력 확보를 시급하게 해야 한다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 활성화를 위해 다양한 영역의 연수과정 개설을 가장 시급하게 해야 한다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

2) 직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관

직무연수 프로그램 운영에 효과적인 기관에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-21>와 같이 직무연수 프로그램은 대학과 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하는 교사가 각각 43.3%, 43.1%로 차지하였으며, 다음으로 사회교육기관 7.6%, 사설학원 4.0%, 일선학교 2.0% 순으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 프로그램은 사회교육기관이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 프로그램은 사회교육기관이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 프로그램은 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 사회교육기관이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으며, 학교급에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=12.93$, $p<.05$).

직위별로는 보직교사가 일반교사보다 직무연수 프로그램은 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였고, 일반교사는 보직교사보다 대학이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램은 대학이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였고, 20년 이상 교사는 다른 교사보다 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=21.52$, $p<.05$).

<표 IV-21> 직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관

구 분		대학	교육연수원	사회교육기관	사설학원	일선학교	계	χ^2 (df)	p
성별	남	97 (43.9)	87 (39.4)	21 (9.5)	10 (4.5)	6 (2.7)	221 (62.6)	6.63 (4)	0.157
	여	56 (42.4)	65 (49.2)	6 (4.5)	4 (3.0)	1 (0.8)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	52 (42.6)	51 (41.8)	13 (10.7)	5 (4.1)	1 (0.8)	122 (34.6)	3.58 (4)	0.467
	사립	101 (43.7)	101 (43.7)	14 (6.1)	9 (3.9)	6 (2.6)	231 (65.4)		
학교급	중학교	68 (42.8)	78 (49.1)	5 (3.1)	7 (4.4)	1 (0.6)	159 (45.0)	12.93* (4)	0.012
	고등학교	85 (43.8)	74 (38.1)	22 (11.3)	7 (3.6)	6 (3.1)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	46 (36.2)	63 (49.6)	9 (7.1)	6 (4.7)	3 (2.4)	127 (36.0)	4.81 (4)	0.307
	교사	107 (47.3)	89 (39.4)	18 (8.0)	8 (3.5)	4 (1.8)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	27 (45.8)	25 (42.4)	4 (6.8)	3 (5.1)	-	59 (16.7)	21.52* (12)	0.043
	10 ~ 15년 미만	41 (54.7)	19 (25.3)	8 (10.7)	4 (5.3)	3 (4.0)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	42 (42.9)	41 (41.8)	7 (7.1)	5 (5.1)	3 (3.1)	98 (27.8)		
	20년 이상	43 (35.5)	67 (55.4)	8 (6.6)	2 (1.7)	1 (0.8)	121 (34.3)		
계		153 (43.3)	152 (43.1)	27 (7.6)	14 (4.0)	7 (2.0)	353 (100.0)		

* $p<.05$

이상과 같이 교사들은 직무연수 프로그램은 대학과 교육연수원이 운영하는

것이 효과적이라고 인식하였으며, 중학교 교사와 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램은 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였다.

3) 직무연수의 바람직한 평가 방법

직무연수의 바람직한 평가 방법에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-22>과 같이 직무연수 평가는 현행대로 하는 것이 바람직하다고 인식하는 교사가 32.9%로 가장 많았으며, 다음으로 지필평가 없이 연수 과정만 평가 24.6%, 현행대로 평가하되 절대평가 23.2%, 평가없이 이수 시간만 기록 19.3% 순으로 나타났다.

<표 IV-22> 직무연수의 바람직한 평가 방법

구 분		현행대로	현행대로 평가하되 절대평가	지필평가 없이 연수 과정만 평가	평가없이 이수 시간만 기록	계	X ² (df)	p
성별	남	68 (30.8)	50 (22.6)	56 (25.3)	47 (21.3)	221 (62.6)	2.23 (3)	0.527
	여	48 (36.4)	32 (24.2)	31 (23.5)	21 (15.9)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	39 (32.0)	34 (27.9)	26 (21.3)	23 (18.9)	122 (34.6)	2.63 (3)	0.452
	사립	77 (33.3)	48 (20.8)	61 (26.4)	45 (19.5)	231 (65.4)		
학교급	중학교	50 (31.4)	45 (28.3)	34 (21.4)	30 (18.9)	159 (45.0)	4.65 (3)	0.199
	고등학교	66 (34.0)	37 (19.1)	53 (27.3)	38 (19.6)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	43 (33.9)	29 (22.8)	30 (23.6)	25 (19.7)	127 (36.0)	0.18 (3)	0.981
	교사	73 (32.3)	53 (23.5)	57 (25.2)	43 (19.0)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	19 (32.2)	17 (28.8)	13 (22.0)	10 (16.9)	59 (16.7)	6.95 (9)	0.642
	10 ~ 15년 미만	25 (33.3)	14 (18.7)	17 (22.7)	19 (25.3)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	31 (31.6)	20 (20.4)	31 (31.6)	16 (16.3)	98 (27.8)		
	20년 이상	41 (33.9)	31 (25.6)	26 (21.5)	23 (19.0)	121 (34.3)		
계		116 (32.9)	82 (23.2)	87 (24.6)	68 (19.3)	353 (100.0)		

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 평가는 평가없이 이수 시간만 기록하는 것이 바람직하다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 현행대로 하는 것이 바람직하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 평가는 현행대로 평가하되 절대평가가 바람직하다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 지필평가 없이 연수 과정만 평가하는 것이 바람직하다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 평가는 현행대로 평가하되 절대평가가 바람직하다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 현행대로 하는 것이 바람직하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상과 일반교사 모두 별다른 차이 없이 직무연수 평가는 현행대로 하는 것이 바람직하다고 인식하는 교사가 가장 많았다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 평가는 현행대로 평가하되 절대평가가 바람직하다고 인식하였고, 15~20년 미만 교사가 다른 교사보다 지필평가 없이 연수 과정만 평가하는 것이 바람직하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 평가는 현행대로 하는 것이 가장 바람직하다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

4) 직무연수 영역에서 우선으로 해야할 영역

직무연수 영역에서 우선으로 해야할 영역에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-23>와 같이 직무연수 영역에서 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하는 교사가 44.5%로 가장 많았으며, 다음으로 교수학습 방법 영역

36.5%, 특별활동 영역 10.5%, 학교업무 영역 5.1% 순으로 나타났다.

<표 IV-23> 직무연수 영역에서 우선으로 해야할 영역

구 분		교과교육 영역	특별활동 영역	재량활동 영역	교수학습 방법 영역	학교업무 영역	기타	계	X ² (df)	p
성별	남	91 (41.2)	26 (11.8)	6 (2.7)	77 (34.8)	18 (8.1)	3 (1.4)	221 (62.6)	15.45** (5)	0.009
	여	66 (50.0)	11 (8.3)	3 (2.3)	52 (39.4)	-	-	132 (37.4)		
설립 유형	공립	50 (41.0)	10 (8.2)	5 (4.1)	45 (36.9)	10 (8.2)	2 (1.6)	122 (34.6)	8.08 (5)	0.152
	사립	107 (46.3)	27 (11.7)	4 (1.7)	84 (36.4)	8 (3.5)	1 (0.4)	231 (65.4)		
학교급	중학교	67 (42.1)	12 (7.5)	4 (2.5)	67 (42.1)	7 (4.4)	2 (1.3)	159 (45.0)	6.05 (5)	0.301
	고등학교	90 (46.4)	25 (12.9)	5 (2.6)	62 (32.0)	11 (5.7)	1 (0.5)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	52 (40.9)	9 (7.1)	1 (0.8)	50 (39.4)	13 (10.2)	2 (1.6)	127 (36.0)	17.08** (5)	0.004
	교사	105 (46.5)	28 (12.4)	8 (3.5)	79 (35.0)	5 (2.2)	1 (0.4)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	24 (40.7)	4 (6.8)	2 (3.4)	29 (49.2)	-	-	59 (16.7)	24.88 (15)	0.052
	10 ~ 15년 미만	40 (53.3)	12 (16.0)	1 (1.3)	21 (28.0)	1 (1.3)	-	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	44 (44.9)	10 (10.2)	3 (3.1)	36 (36.7)	4 (4.1)	1 (1.0)	98 (27.8)		
	20년 이상	49 (40.5)	11 (9.1)	3 (2.5)	43 (35.5)	13 (10.7)	2 (1.7)	121 (34.3)		
계		157 (44.5)	37 (10.5)	9 (2.5)	129 (36.5)	18 (5.1)	3 (0.8)	353 (100.0)		

** p<.01

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 영역에서 특별활동 영역을 우선해야 한다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 교과교육 영역과 교수학습 방법 영역을 우선해야 한다고 인식하였으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=15.45$, $p<.01$). 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 영역에서 학교교육업무 영역을 우선해야 한다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였으나

유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 영역에서 교수학습 방법 영역을 우선해야 한다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였으나 학교급에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 영역에서 교수학습 방법 영역을 우선해야 한다고 인식하였고, 일반교사는 보직교사 이상보다 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였으며, 직위에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=17.08$, $p<.01$). 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 영역에서 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였고, 10년 미만 교사는 다른 교사보다 교수학습 방법 영역을 우선해야 한다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 영역에서 교과교육 영역을 가장 우선해야 한다고 인식하였으며, 여자교사와 일반교사가 다른 교사보다 직무연수 영역에서 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였다.

5) 직무연수의 적절한 시기

직무연수의 적절한 시기에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-24>과 같이 직무연수는 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다고 인식하는 교사가 72.8%로 대부분을 차지하였으며, 다음으로 사이버 연수를 하고 꼭 필요한 경우에는 주말을 이용하여 집체연수를 실시하는 것이 좋다 18.1%, 2월에 실시하는 것이 좋다 4.0%, 학기중 주중에 실시하는 것이 좋다 2.8% 순으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수는 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 사이버 연수를 하고 꼭 필

요한 경우에는 주말을 이용하여 집체연수를 실시하는 것이 좋다고 인식하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수는 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-24> 직무연수의 적절한 시기

구 분		현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다	학기중 주중에 실시하는 것이 좋다	주말을 이용하여 실시하는 것이 좋다	2월에 실시하는 것이 좋다	사이버 연수를 하고 꼭 필요한 경우에는 주말을 이용하여 집체연수를 실시하는 것이 좋다	기타	계	χ^2 (df)	p
성별	남	168 (76.0)	4 (1.8)	5 (2.3)	9 (4.1)	34 (15.4)	1 (0.5)	221 (62.6)	6.73 (5)	0.241
	여	89 (67.4)	6 (4.5)	1 (0.8)	5 (3.8)	30 (22.7)	1 (0.8)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	91 (74.6)	1 (0.8)	2 (1.6)	2 (1.6)	24 (19.7)	2 (1.6)	122 (34.6)	9.33 (5)	0.097
	사립	166 (71.9)	9 (3.9)	4 (1.7)	12 (5.2)	40 (17.3)	-	231 (65.4)		
학교급	중학교	116 (73.0)	6 (3.8)	1 (0.6)	4 (2.5)	31 (19.5)	1 (0.6)	159 (45.0)	4.71 (5)	0.452
	고등학교	141 (72.7)	4 (2.1)	5 (2.6)	10 (5.2)	33 (17.0)	1 (0.5)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	93 (73.2)	2 (1.6)	2 (1.6)	2 (1.6)	26 (20.5)	2 (1.6)	127 (36.0)	8.15 (5)	0.148
	교사	164 (72.6)	8 (3.5)	4 (1.8)	12 (5.3)	38 (16.8)	-	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	39 (66.1)	3 (5.1)	1 (1.7)	3 (5.1)	13 (22.0)	-	59 (16.7)	11.76 (15)	0.697
	10 ~ 15년 미만	56 (74.7)	3 (4.0)	1 (1.3)	5 (6.7)	10 (13.3)	-	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	70 (71.4)	2 (2.0)	2 (2.0)	4 (4.1)	20 (20.4)	-	98 (27.8)		
	20년 이상	92 (76.0)	2 (1.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	21 (17.4)	2 (1.7)	121 (34.3)		
계		257 (72.8)	10 (2.8)	6 (1.7)	14 (4.0)	64 (18.1)	2 (0.6)	353 (100.0)		

학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 직무연수는 2월에 실시하는 것이 좋다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 직위별로는 일반교사가 보직교사보다 직무연수는 2월에 실시하는 것이 좋다고 인식하였으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수는 사이버 연수를 하고 꼭 필요한 경우에는 주말을 이용하여 집체 연수를 실시하는 것이 좋다고 인식하였고, 20년 이상 교사가 다른 교사보다 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 직무연수는 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 가장 좋다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

6) 직무연수의 바람직한 연수시간

직무연수의 바람직한 연수시간에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-25>와 같이 직무연수의 연수시간은 60시간이 좋다고 인식하는 교사가 51.6%로 가장 많았으나 30시간이 좋다고 인식하는 교사도 43.3%로 비교적 많았으며, 다음으로 15시간이 좋다 2.5%, 90시간이 좋다 2.0% 순으로 나타났다. 성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수의 연수시간은 90시간이 좋다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 30시간과 60시간이 좋다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수의 연수시간은 60시간이 좋다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 30시간이 좋다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수의 연수시간은 30시간이 좋다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교

사보다 60시간이 좋다고 인식하였으나 학교급별에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수의 연수시간은 60시간이 좋다고 인식하였고, 일반교사가 보직교사 이상보다 30시간이 좋다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수의 연수시간은 30시간이 좋다고 인식하였고, 15~20년 미만 교사는 다른 교사보다 60시간이 좋다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표 IV-25> 직무연수의 바람직한 연수시간

구 분		15시간 이 좋다	30시간 이 좋다	60시간 이 좋다	90시간 이 좋다	기타	계	χ^2 (df)	p
성별	남	7 (3.2)	93 (42.1)	112 (50.7)	7 (3.2)	2 (0.9)	221 (62.6)	6.57 (4)	0.161
	여	2 (1.5)	60 (45.5)	70 (53.0)	-	-	132 (37.4)		
설립 유형	공립	-	47 (38.5)	71 (58.2)	3 (2.5)	1 (0.8)	122 (34.6)	7.77 (4)	0.100
	사립	9 (3.9)	106 (45.9)	111 (48.1)	4 (1.7)	1 (0.4)	231 (65.4)		
학교급	중학교	4 (2.5)	73 (45.9)	80 (50.3)	1 (0.6)	1 (0.6)	159 (45.0)	3.22 (4)	0.521
	고등학교	5 (2.6)	80 (41.2)	102 (52.6)	6 (3.1)	1 (0.5)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	2 (1.6)	49 (38.6)	72 (56.7)	3 (2.4)	1 (0.8)	127 (36.0)	3.11 (4)	0.540
	교사	7 (3.1)	104 (46.0)	110 (48.7)	4 (1.8)	1 (0.4)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	2 (3.4)	29 (49.2)	26 (44.1)	1 (1.7)	1 (1.7)	59 (16.7)	12.02 (12)	0.444
	10 ~ 15년 미만	3 (4.0)	35 (46.7)	37 (49.3)	-	-	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	3 (3.1)	34 (34.7)	59 (60.2)	2 (2.0)	-	98 (27.8)		
	20년 이상	1 (0.8)	55 (45.5)	60 (49.6)	4 (3.3)	1 (0.8)	121 (34.3)		
계		9 (2.5)	153 (43.3)	182 (51.6)	7 (2.0)	2 (0.6)	353 (100.0)		

이상과 같이 교사들은 직무연수의 연수시간은 60시간이 가장 좋다고 인식하였으며, 성별과 설립유형, 학교급, 직위, 그리고 교육경력별로는 차이를 보이지 않았다.

7) 바람직한 직무연수 강사

바람직한 직무연수 강사에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-26>와 같이 직무연수 강사로 현장교사가 바람직하다고 인식하는 교사가 38.2%로 가장 많았으며, 다음으로 대학교수 30.0%, 산업체나 관공서의 전문요원 23.2%, 장학관 또는 연구관 7.1%, 학교관리자 1.4% 순으로 나타났다.

<표 IV-26> 바람직한 직무연수 강사

구 분		대학교수	장학관 또는 연구관	현장교사	산업체나 관공서의 전문요원	학교 관리자	계	χ^2 (df)	p
성별	남	67 (30.3)	18 (8.1)	74 (33.5)	58 (26.2)	4 (1.8)	221 (62.6)	7.42 (4)	0.115
	여	39 (29.5)	7 (5.3)	61 (46.2)	24 (18.2)	1 (0.8)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	47 (38.5)	6 (4.9)	46 (37.7)	22 (18.0)	1 (0.8)	122 (34.6)	8.37 (4)	0.079
	사립	59 (25.5)	19 (8.2)	89 (38.5)	60 (26.0)	4 (1.7)	231 (65.4)		
학교급	중학교	48 (30.2)	13 (8.2)	76 (47.8)	21 (13.2)	1 (0.6)	159 (45.0)	21.17*** (4)	0.000
	고등학교	58 (29.9)	12 (6.2)	59 (30.4)	61 (31.4)	4 (2.1)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	38 (29.9)	12 (9.4)	44 (34.6)	30 (23.6)	3 (2.4)	127 (36.0)	3.51 (4)	0.477
	교사	68 (30.1)	13 (5.8)	91 (40.3)	52 (23.0)	2 (0.9)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	14 (23.7)	5 (8.5)	26 (44.1)	14 (23.7)	-	59 (16.7)	11.89 (12)	0.455
	10 ~ 15년 미만	18 (24.0)	3 (4.0)	35 (46.7)	17 (22.7)	2 (2.7)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	36 (36.7)	8 (8.2)	31 (31.6)	23 (23.5)	-	98 (27.8)		
	20년 이상	38 (31.4)	9 (7.4)	43 (35.5)	28 (23.1)	3 (2.5)	121 (34.3)		
계		106 (30.0)	25 (7.1)	135 (38.2)	82 (23.2)	5 (1.4)	353 (100.0)		

*** p<.001

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 강사로 산업체나 관공서의 전문요원이 바람직하다고 인식하였고, 여자교사는 남자교사보다 현장교사가 바람직하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 직무연수 강사로 대학교수가 바람직하다고 인식하였고, 사립학교 교사는 공립학교 교사보다 산업체나 관공서의 전문요원이 바람직하다고 인식하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 강사로 현장교사가 바람직하다고 인식하였고, 고등학교 교사는 중학교 교사보다 산업체나 관공서의 전문요원이 바람직하다고 인식하였으며, 학교급에 따라 유의미한 차이를 보였다 ($\chi^2=21.17$, $p<.001$).

직위별로는 일반교사가 보직교사 이상보다 직무연수 강사로 현장교사가 바람직하다고 인식하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 강사로 현장교사가 바람직하다고 인식하였고, 15~20년 미만 교사는 다른 교사보다 대학교수가 바람직하다고 인식하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수 강사로 현장교사가 가장 바람직하다고 인식하였으며, 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수 강사로 현장교사가 바람직하다고 인식하였다.

8) 직무연수 개선을 위한 방안

(1) 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정

직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-27>과 같이 전체 평균이 3.23으로, 교사들은 직무연

수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 그다지 만족하지 않는 것으로 나타났다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립 유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하였으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.40$, $p<.05$). 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-27> 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.18	0.83	-1.42	0.157
	여	132	3.30	0.70		
설립유형	공립	122	3.09	0.85	-2.40*	0.017
	사립	231	3.30	0.74		
학 교 급	중학교	159	3.26	0.78	0.82	0.416
	고등학교	194	3.20	0.79		
직 위	보직교사 이상	127	3.20	0.86	-0.39	0.694
	교사	226	3.24	0.74		
교육경력	10년 미만	59	3.36	0.76	0.82	0.481
	10 ~ 15년 미만	75	3.23	0.69		
	15 ~ 20년 미만	98	3.15	0.83		
	20년 이상	121	3.22	0.81		
전 체		353	3.23	0.78		

* $p<.05$

직위별로는 일반교사가 보직교사 이상보다 직무연수의 이수시간과 평가결과

의 자격연수로 인정에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 가장 만족하였고, 15~20년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하지 않았으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 교사들은 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 그다지 만족하지 않았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하였다.

(2) 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수

일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-28>과 같이 전체 평균이 3.28로, 교사들은 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 그다지 만족하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-28> 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.31	0.75	1.10	0.273
	여	132	3.22	0.79		
설립유형	공립	122	3.16	0.80	-2.03*	0.043
	사립	231	3.34	0.75		
학 교 급	중학교	159	3.24	0.79	-0.86	0.392
	고등학교	194	3.31	0.75		
직 위	보직교사 이상	127	3.29	0.79	0.25	0.801
	교사	226	3.27	0.76		
교육경력	10년 미만	59	3.34	0.82	0.36	0.781
	10 ~ 15년 미만	75	3.25	0.77		
	15 ~ 20년 미만	98	3.22	0.81		
	20년 이상	121	3.31	0.71		
전 체		353	3.28	0.77		

* $p < .05$

성별로는 남자교사가 여자교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.03, p<.05$). 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 가장 만족하였고, 15~20년 미만 교사가 다른 교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하지 않았으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 교사들은 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 그다지 만족하지 않았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였다.

(3) 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원

교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-29>과 같이 전체 평균이 3.78로, 교사들은 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

성별로는 여자교사가 남자교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별,

지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-1.98$, $p<.05$). 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였으나 학교급별에 따른 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-29> 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.73	0.74	-1.98*	0.048
	여	132	3.88	0.65		
설립유형	공립	122	3.86	0.70	1.45	0.147
	사립	231	3.74	0.72		
학 교 급	중학교	159	3.84	0.72	1.38	0.167
	고등학교	194	3.74	0.71		
직 위	보직교사 이상	127	3.83	0.68	1.01	0.314
	교사	226	3.76	0.74		
교육경력	10년 미만	59	3.95	0.63	2.11	0.099
	10 ~ 15년 미만	75	3.67	0.78		
	15 ~ 20년 미만	98	3.84	0.73		
	20년 이상	121	3.74	0.69		
전 체		353	3.78	0.71		

* $p<.05$

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였으나 통계적으로는

유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원에 대해 가장 만족하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하지 않았으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 교사들은 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였으며, 여자교사가 남자교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개선을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였다.

(4) 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대

시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-30>와 같이 전체 평균이 3.51로, 교사들은 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-30> 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.52	0.77	0.42	0.675
	여	132	3.48	0.78		
설립유형	공립	122	3.46	0.73	-0.85	0.394
	사립	231	3.53	0.79		
학 교 급	중학교	159	3.55	0.75	1.03	0.306
	고등학교	194	3.47	0.78		
직 위	보직교사 이상	127	3.55	0.78	0.81	0.420
	교사	226	3.48	0.76		
교육경력	10년 미만	59	3.78	0.79	3.06*	0.028
	10 ~ 15년 미만	75	3.48	0.76		
	15 ~ 20년 미만	98	3.44	0.80		
	20년 이상	121	3.45	0.72		
전 체		353	3.51	0.77		

* $p < .05$

성별로는 남자교사가 여자교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으나 설립유형에 따른 유의미한 차이는 없었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 10년 이상 교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($F=3.06, p<.05$). 이상과 같이 교사들은 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였으며, 교육경력이 10년 미만 교사가 10년 이상 교사보다 시간, 공간제한이 적은 원격연수 확대에 대해 만족하였다.

(5) 직무연수 결과의 보수에 반영

직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-31>과 같이 전체 평균이 3.01로, 교사들은 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 그다지 만족하지 않는 것으로 나타났다.

성별로는 남자교사가 여자교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였으나 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.42, p<.05$). 학교급별로는 고등학교 교사가 중학교 교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였으나 유의미한 차이는 아니었다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 가장 만족하였고, 15~20년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하지 않았으나 교육경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-31> 직무연수 결과의 보수에 반영

구 분		N	Mean	SD	t(F)	p
성 별	남	221	3.05	0.90	0.91	0.363
	여	132	2.95	0.91		
설립유형	공립	122	2.85	0.91	-2.42*	0.016
	사립	231	3.10	0.89		
학 교 급	중학교	159	2.92	0.95	-1.64	0.103
	고등학교	194	3.08	0.87		
직 위	보직교사 이상	127	3.06	0.99	0.65	0.515
	교사	226	2.99	0.85		
교육경력	10년 미만	59	3.20	0.96	1.62	0.185
	10 ~ 15년 미만	75	3.01	0.86		
	15 ~ 20년 미만	98	2.88	0.89		
	20년 이상	121	3.02	0.91		
전 체		353	3.01	0.90		

* $p < .05$

이상과 같이 교사들은 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 그다지 만족하지 않았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였다.

9) 사이버 직무연수 경험

(1) 사이버 직무연수 경험

교사들이 사이버 직무연수를 받은 적이 있는지 살펴본 결과는 <표 IV-32>과 같이 사이버 직무연수를 받은 적이 없는 교사가 77.6%로 대부분을 차지하였으며, 사이버 직무연수를 받은 적이 있는 교사는 22.4%로 그다지 많지 않은 것으로 나타났다.

성별로는 남자교사와 여자교사 모두 별다른 차이 없이 사이버 직무연수를 받은 적이 없는 교사가 대부분을 차지하였다. 설립유형별로는 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 사이버 직무연수를 받은 적이 많았으며, 설립유형에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=17.77$, $p<.001$). 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 사이버 직무연수를 받은 적이 많았으나 유의미한 차이는 아니었다.

<표 IV-32> 사이버 직무연수 경험

구 분		있다	없다	계	χ^2 (df)	p
성별	남	50 (22.6)	171 (77.4)	221 (62.6)	0.02 (1)	0.886
	여	29 (22.0)	103 (78.0)	132 (37.4)		
설립 유형	공립	43 (35.2)	79 (64.8)	122 (34.6)	17.77*** (1)	0.000
	사립	36 (15.6)	195 (84.4)	231 (65.4)		
학교급	중학교	43 (27.0)	116 (73.0)	159 (45.0)	3.62 (1)	0.057
	고등학교	36 (18.6)	158 (81.4)	194 (55.0)		
직위	보직교사 이상	34 (26.8)	93 (73.2)	127 (36.0)	2.20 (1)	0.138
	교사	45 (19.9)	181 (80.1)	226 (64.0)		
교육 경력	10년 미만	8 (13.6)	51 (86.4)	59 (16.7)	5.96 (3)	0.113
	10 ~ 15년 미만	13 (17.3)	62 (82.7)	75 (21.2)		
	15 ~ 20년 미만	25 (25.5)	73 (74.5)	98 (27.8)		
	20년 이상	33 (27.3)	88 (72.7)	121 (34.3)		
계		79 (22.4)	274 (77.6)	353 (100.0)		

*** $p<.001$

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 사이버 직무연수를 받은 적이 많았으나 직위에 따른 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 교육경력이 많을수록 사이버 직무연수를 받은 적이 많았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 대부분의 교사들이 사이버 직무연수를 받은 적이 없었으며, 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 사이버 직무연수를 받은 적이 많았다.

(2) 사이버 직무연수 참여 동기

교사들이 사이버 직무연수에 참여하게 된 동기에 대해 살펴본 결과는 <표 IV-33>와 같다.

<표 IV-33> 사이버 직무연수 참여 동기

구 분	빈도(명)	백분율(%)
자신이 편의와 필요에 따라 자율적으로 연수할 수 있어서	31	39.2
시간과 공간의 제약에서 오는 연수부담감을 경감시킬 수 있어서	43	54.4
기타	5	6.3
계	79	100.0

<표 IV-33>에서 보는 바와 같이 시간과 공간의 제약에서 오는 연수부담감을 경감시킬 수 있어서 사이버 직무연수에 참여한 교사가 54.4%로 가장 많았으며, 다음으로 자신이 편의와 필요에 따라 자율적으로 연수할 수 있어서 39.2%, 기타 6.3% 순으로 나타났다. 따라서, 시간과 공간의 제약에서 오는 연수부담감을 경감시킬 수 있어서 사이버 직무연수에 참여한 교사가 가장 많음을 알 수 있다.

(3) 사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유

교사들이 사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유에 대해 살펴본 결과는 <표 IV-34>과 같이 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않은 교사가 32.5%로 가장 많았으며, 다음으로 교육 효과가 낮아지게 되므로 28.8%, 사이버 직무연수에 대한 홍보가 부족해서 24.1%, 기타 14.6% 순으로 나타났다.

<표 IV-34> 사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유

구 분		사이버 직무연수 에 대한 홍보가 부족해서	연수방법 이 생소하여 서	교육 효과가 낮아지게 되므로	기타	계	χ^2 (df)	p
성별	남	43 (25.1)	49 (28.7)	60 (35.1)	19 (11.1)	171 (62.4)	12.23** (3)	0.007
	여	23 (22.3)	40 (38.8)	19 (18.4)	21 (20.4)	103 (37.6)		
설립 유형	공립	16 (20.3)	26 (32.9)	23 (29.1)	14 (17.7)	79 (28.8)	1.43 (3)	0.699
	사립	50 (25.6)	63 (32.3)	56 (28.7)	26 (13.3)	195 (71.2)		
학교급	중학교	23 (19.8)	42 (36.2)	33 (28.4)	18 (15.5)	16 (42.3)	2.50 (3)	0.475
	고등학교	43 (27.2)	47 (29.7)	46 (29.1)	22 (13.9)	158 (57.7)		
직위	보직교사 이상	20 (21.5)	26 (28.0)	33 (35.5)	14 (15.1)	93 (33.9)	3.46 (3)	0.326
	교사	46 (25.4)	63 (34.8)	46 (25.4)	26 (14.4)	181 (66.1)		
교육 경력	10년 미만	24 (47.1)	10 (19.6)	9 (17.6)	8 (15.7)	51 (18.6)	25.77** (9)	0.002
	10 ~ 15년 미만	9 (14.5)	25 (40.3)	23 (37.1)	5 (8.1)	62 (22.6)		
	15 ~ 20년 미만	16 (21.9)	22 (30.1)	24 (32.9)	11 (15.1)	73 (26.6)		
	20년 이상	17 (19.3)	32 (36.4)	23 (26.1)	16 (18.2)	88 (32.1)		
계		66 (24.1)	89 (32.5)	79 (28.8)	40 (14.6)	274 (100.0)		

** p<.01

성별로는 남자교사가 여자교사보다 교육 효과가 낮아지게 되므로 사이버 직무연수에 참여하지 않았고, 여자교사는 남자교사보다 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않았으며, 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=12.23$, $p<.01$). 설립유형별로는 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 사이버 직무연수에 대한 홍보가 부족해서 사이버 직무연수에 참여하지 않았으나 유의미한 차이는 아니었다. 학교급별로는 중학교 교사가 고등학교 교사보다 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않았고, 공립학교 교사는 사립학교 교사보다 사이버 직무연수에 대한 홍보가 부족해서 사이버 직무연수에 참여하지 않았으나 학교급에 따른 유의미한 차이는 없었다.

직위별로는 보직교사 이상이 일반교사보다 교육 효과가 낮아지게 되므로 사이버 직무연수에 참여하지 않았고, 일반교사는 보직교사 이상보다 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 10년 미만 교사가 다른 교사보다 사이버 직무연수에 대한 홍보가 부족해서 사이버 직무연수에 참여하지 않았고, 10~15년 미만 교사는 다른 교사보다 연수방법이 생소하여서와 교육 효과가 낮아지게 되므로 사이버 직무연수에 참여하지 않았으며, 교육경력에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=25.77$, $p<.01$).

이상과 같이 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않은 교사가 가장 많았으며, 여자교사와 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않았다.

5. 종합적 논의

본 연구는 전문직 종사자로서 교원의 전문성을 유지 발전시키고자 하는 필요성에 따라 추진되고 있는 중등교원의 직무연수에의 참여 및 만족 정도를 조사 분석하고 바람직한 직무연수의 운영과 과제를 도출해 내고자 하였다.

현행 중등교원들이 느끼고 있는 직무연수제도에 대한 만족 정도와 바람직한 직무연수의 운영과 과제를 종합적으로 논의해 보면 다음과 같다.

직무연수 시간의 적절성에 대해서는 그다지 적절하지 않다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 바람직한 연수시간은 과반수 이상의 교원들이 60시간이 적합하다고 인식하였으나, 30시간이 좋다고 인식하는 교사도 비교적 많았는데, 실시되는 연수의 특성에 따라 약간의 증감도 고려해 볼 만하다.

바람직한 연수실시 시기로는 하계와 동계 방학을 가장 선호하는 것으로 나타나 수업 결손을 최소화함으로써 학생과 동료 교사들에게 피해를 주지 않으려는 교원들의 생각이 잘 나타나 있으나, 수요자 중심의 연수에 부응할 수 있는 방안도 연구해 볼 필요가 있다.

직무연수가 유익한 분야로는 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 직무연수 영역에서 우선으로 해야 할 영역에 대해서는 교과영역을 우선해야 한다고 인식하였다. 이는 연수과정 개설시 반드시 교육 현장의 의견을 수렴하는 절차를 갖도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

연수강사에 대하여는 만족도가 그다지 높지 않았으며, 특히 강의 내용 및 방법 그리고 교육 현장의 이해도 부족 면에서 불만족하는 것으로 나타났으며, 바람직한 직무연수의 강사로는 현장교사, 대학교수, 산업체나 관공서의 전문요원 순으로 선호했으나 강사요원의 선발에 있어서는 직무연수를 기획하는 단계에서부터 신중하게 고려해야 할 것이다.

직무연수 평가의 공정성에 대해서는 그다지 공정하지 않다고 인식하였으며, 직무연수의 평가방법으로는 현행대로 지필, 실습, 출석 등에 의한 상대평가를 가장 선호하였으며, 지필평가 없이 연수과정만 평가, 현행대로 하되 절대평가순으로 나타났다. 직무연수에 대한 평가는 연수 성격에 맞고 학습동기를 강화할 수 있는 방향으로 개선될 수 있도록 평가 방법을 고려해야 할 것이다.

직무연수에 대한 홍보가 그다지 잘 되고 있지 않다고 인식하고 있었으며, 공문 외에 e-mail, homepage 등 다양한 매체를 활용한 홍보가 있어야 할 것이다.

직무연수 프로그램 시행시 재정적 지원이 충분하게 이루어지지 않다고 인식하고 있으므로, 특수분야연수, 원격연수 등 자발적 직무연수 활동에 대한 경비 지원을 확대하여야 할 것이다.

희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 그다지 충분하지 않다고 인식하고 있으므로 국·공·사립 교원에게 균등한 연수기회를 부여하고, 연수 목적에 적합한 실수요자 중심으로 연수대상자를 선발하여야 할 것이다.

직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력에 대한 수준별 차이를 그다지 고려하지 않고 연수 내용도 상호 유기적인 관계가 아니라고 인식하였으나, 직무연수를 계획하고 시행하는 기관이나 단체에서는 프로그램 개발에 현직교원의 의견을 충분히 수렴·반영하여야 할 것이며, 교원들의 직무능력의 수준별 정도도 고려되어야 할 것이다.

직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제로 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였는데, 획일적인 직무연수의 내용과 방법을 탈피하여 교과지도, 담당업무 등과 관련한 다양한 연수과정을 개설해야 할 것이다.

직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관으로는 대학과 교육연수원이

운영하는 것이 효과적이라고 인식하였는데, 각종 기관, 단체 및 우수교과교육 연구회 등에 대하여 특수분야 연수기관으로의 지정을 권장해야 할 것이며, 연수기관이 주관하여 도서관, 학교 및 공공기관 등의 연수장소 활용을 확대해야 할 것이다.

직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정, 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수, 직무연수 결과의 보수에 반영 등에 대해서는 그다지 만족하지 않았으나, 직위, 교직 경력 등에 따른 체계적인 연수과정을 개설하여 일정한 주기별 연수운영 방안도 검토해 봐야할 것이다.

교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원, 시간·공간제한이 적은 사이버 직무연수의 확대에 대해서는 만족하였으나, 사이버 직무연수를 받은 적이 있는 교사가 그다지 많지 않았으며, 시간과 공간의 제약에서 오는 연수 부담감을 경감시킬 수 있어서 사이버 직무연수에 참여한 교사가 있는 반면, 연수 방법이 생소하여서 연수에 참여하지 않는다고 인식하는 교사들도 많은 것으로 나타났다.

교원등의연수에관한규정 제 2조에 의거 사이버 연수 활성화를 유도하기 위하여 연수 경비 지원 등 사이버 연수 지원을 확대하고, 사이버 연수의 질을 높이고 중복투자 및 경비절감을 위해 원격교육연수원과 대학·산업체와 협의체를 구성하여 연계프로그램 운영과 콘텐츠 공동개발에 노력하며, 공정한 평가를 위하여 엄정한 평가기준이 마련되어야 할 것이다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

이 연구는 현재 시행되고 있는 중등교원들의 직무연수 운영실태와 현황에 대한 교사의 의견을 조사하여 그 문제점을 규명하고, 보다 합리적이고 효율적인 연수제도 개선을 위한 발전 방안을 모색하는데 목적을 두고 연구를 수행하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 중등교원의 직무연수 참여실태를 살펴보면, 교직에 대한 새로운 지식과 기술 습득 등 전문성 향상을 위하여 직무연수에 임하는 교사가 가장 많았으며(61.5%), 일반교사와 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 직전 교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 직무연수에 임하였다.

최근(2003년~2004년)에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없는 교사가 32.3%로 비교적 많았으며, 여교사와 사립학교 교사, 고등학교 교사 그리고 일반교사가 다른 교사보다 최근에 60시간 이상의 직무연수를 받은 적이 없었다.

연수자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 직무연수를 기피한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 특히 교육경력이 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 연수 자체가 별 도움이 되지 않는다고 응답하였다.

둘째, 직무연수에 대한 만족도 면에서 살펴보면, 교사들은 직무연수의 연수시기와 실시 시기가 그다지 적절하지 않다고 인식한 반면, 연수시간 면에서는 남자교사, 공립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 20년 이상의 교사들은 적절하다고 인식하였고, 실시 시기 면에서는 여자교사, 공립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 10년 미만 교사와 교육경력이 20년 이상

교사가 실시 시기가 적절하다고 인식하였다.

직무연수 내용의 현장 적용 유익성에 대해 교사들은 그다지 유익하지 않았다고 인식한 반면, 여자교사, 공립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력 20년 이상인 교사가 직무연수 내용이 현장 적용에 유익한 연수였다고 인식하였다.

직무연수가 유익한 분야에 대해 43.9%의 교사들은 컴퓨터 활용 능력에 유익하였다고 인식하였고 다음으로는 교과지도, 학교 사무관리, 생활지도, 대인관계 순으로 나타났으며, 특히 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 교과지도에 유익하였다고 인식하였다.

연수강사에 대한 만족도는 그다지 높지 않았으나, 여자교사, 사립학교 교사, 고등학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 많은 교사일수록 직무연수 강사에 대한 만족도가 높았으며, 강사에 대해 불만족하는 분야는 강사의 강의 내용 및 방법에 대해 불만족하는 교사가 64.3%로 가장 많았으며, 다음으로 교육 현장의 이해도 부족, 강의 준비 과정 순으로 나타났다.

직무연수 평가의 공정성에 대해 교사들은 그다지 공정하지 않다고 인식하고 있으나, 여자교사, 사립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 직무연수 평가가 공정하다고 인식하였다.

연수기관의 교육시설 및 환경의 적절성에 대해 교사들은 그다지 적절하지 않다고 인식하고 있으나, 여자교사, 공립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 20년 이상인 교사가 교육시설 및 환경이 적절하다고 인식하였고, 10~15년 미만 교사가 다른 교사보다 직무연수 교육시설 및 환경이 적절하지 않다고 인식하였다.

직무연수 프로그램 홍보 정도에 대해 교사들은 홍보가 그다지 잘 되고 있지 않다고 인식하였으며, 여자교사, 공립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상

그리고 교육경력이 많을수록 연수 프로그램에 대한 홍보가 잘 되고 있다고 인식하였다. 또한 교사들은 직무연수 프로그램 시행 시 재정적 지원이 그다지 충분하게 이루어지지 않다고 인식하며, 직무연수 프로그램이 교사들의 직무능력의 수준별 차이를 고려하여 그다지 구성되어 있지 않다고 인식하였다.

교사들은 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 그다지 충분하지 않다고 인식하였으며, 보직교사 이상과 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회가 충분하다고 인식하였다.

각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 그다지 적극적이지 않았다고 인식하였으며, 보직교사 이상이 일반교사보다 각종 연수에 대한 관리자들의 지원이 적극적이었다고 인식하였다.

셋째, 직무연수 운영 및 과제면에서 살펴보면, 직무연수 활성화를 위해 시급히 개선할 과제에 대해 여자교사, 사립학교 교사, 중학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 10~20년 미만 교사가 다양한 영역의 연수과정 개설을 시급하게 해야 한다고 인식하였으며, 다음으로 연수 혜택의 확대, 연수 운영 방법의 개선, 유능한 강사 인력 확보, 연수기관의 다양화 평가방법의 개선 순으로 나타났다.

직무연수 프로그램 운영에 가장 효과적인 기관에 대해 교사들은 대학과 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였으며, 중학교 교사와 교육경력이 20년 이상인 교사가 다른 교사보다 직무연수 프로그램은 교육연수원이 운영하는 것이 효과적이라고 인식하였다.

직무연수의 바람직한 평가 방법에 대해서는 여자교사, 고등학교 교사, 보직교사 이상과 일반교사 모두 현행대로 평가하는 것이 바람직하다고 인식하였으며, 다음으로 지필평가 없이 연수 과정만 평가, 현행대로 평가하되 절대평가, 평가없이 이수 시간만 기록 순으로 나타났다.

직무연수 영역에서 우선으로 해야 할 영역에 대해서 여자교사, 사립학교 교사, 고등학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 10~15년 미만 교사가 교과교육 영역을 우선해야 한다고 인식하였으며, 다음으로 교수학습 방법영역, 특별활동 영역, 학교업무 영역 순으로 나타났다.

직무연수의 적절한 시기에 대해서는 남자교사, 공립학교 교사, 교육경력이 20년 이상 교사가 현행처럼 방학중에 실시하는 것이 좋다고 인식하였으며, 다음으로 사이버 연수를 하고 꼭 필요한 경우에는 주말을 이용하여 집체연수를 실시하는 것이 좋다, 2월에 실시하는 것이 좋다, 학기중 주중에 실시하는 것이 좋다 순으로 나타났다.

직무연수의 바람직한 연수시간에 대해서는 여자교사, 공립학교 교사, 고등학교 교사, 보직교사 이상, 교육경력이 15~20년 미만 교사는 다른 교사보다 60시간이 좋다고 인식하였으나, 30시간이 좋다고 인식하는 교사도 비교적 많았다.

바람직한 직무연수 강사에 대해서는 여자교사, 중학교 교사, 일반교사, 교육경력이 10~15년 미만 교사가 직무연수 강사로 현장교사가 가장 바람직하다고 인식하였으며, 다음으로 대학교수, 산업체나 관공서의 전문요원, 장학관 또는 연구관, 학교관리자 순으로 나타났다.

직무연수 개선을 위한 방안 중에서 첫째, 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 교사들은 그다지 만족하지 않았으나, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수의 이수시간과 평가결과의 자격연수로 인정에 대해 만족하였다. 둘째, 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 교사들은 그다지 만족하지 않았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 일정 경력 경과 후 수준별 연수의 필수 이수에 대해 만족하였다. 셋째, 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 교

사들은 만족하였으며, 특히 여자교사가 남자교사보다 교사의 요구가 반영된 연수의 교과별, 지역별 개설을 위한 연수경비 지원에 대해 만족하였다. 넷째, 시간, 공간 제한이 적은 원격연수 확대에 대해 교사들은 만족하였으며, 특히 교육경력이 10년 미만 교사가 10년 이상 교사보다 시간, 공간 제한이 적은 원격 연수 확대에 대해 만족하였다. 다섯째, 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 교사들은 그다지 만족하지 않았으며, 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무연수 결과의 보수에 반영에 대해 만족하였다.

사이버 직무연수 경험에 대해서는 사이버 직무연수를 받은 적이 있는 교사가 22.4%로 그다지 많지 않은 것으로 나타났으나, 공립학교 교사가 사립학교 교사보다 사이버 직무연수를 받은 적이 많았다. 사이버 직무연수 참여 동기로는 시간과 공간의 제약에서 오는 연수 부담감을 경감시킬 수 있어서 사이버 직무연수에 참여한 교사가 가장 많음을 알 수 있었으며, 사이버 직무연수에 참여하지 않은 이유로는 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않은 교사가 가장 많았으며, 특히 여자교사와 교육경력이 10~15년 미만인 교사가 다른 교사보다 연수방법이 생소하여서 사이버 직무연수에 참여하지 않은 것으로 나타났다.

2. 결론 및 제언

교육의 질이 교원의 질을 능가할 수 없기 때문에 교사의 자질을 향상시키기 위해서 현직 연수가 필요하다는 것은 누구나 인정할 것이다. 하지만 교원 연수가 시대 및 교사의 요구에 적극 부응하지 못하고 기존 방식대로 운영된다면, 결국 교원의 전문성 신장을 통한 교육력 향상이라는 교육적 목표를 달성할 수 없을 뿐만 아니라 전문적 지식과 사명감을 겸비한 신뢰와 존경받는 교사가 될 수 없을 것이다. 이에 본 연구자는 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 결론을 제시하고자 한다.

첫째, 현직 교원들이 직무연수에 적극적으로 참여하기 위해서는 무엇보다도 연수를 통하여 교직에 대한 새로운 지식과 기술을 습득하여 교육 현장에 충분히 적용될 수 있도록 도움을 주어야 한다. 획일적인 직무연수의 내용과 방법을 탈피하여 교과지도, 담당업무 등과 관련한 다양한 연수과정을 개설해야 할 것이며, 직위, 교직경력 등에 따라 일정한 주기별로 체계적인 연수과정 개설 및 운영을 검토할 필요가 있으며, 기본과정 이수 후 심화과정으로 그 다음 전문과정 순으로 단계적으로 연수과정을 이수하게 하면서, 연수자의 소질·적성 등 개인차를 고려한 연수를 운영해야 할 것이다. 또한 교사들이 희망하는 연수과정에 적극 참여할 수 있는 기회를 제공하기 위해서 연수목적에 적합한 실수요자 중심으로 연수 대상자를 선발하되, 국·공·사립 교원에게 균등한 연수기회를 부여해야 할 것이다. 그리고 원격교육의 질을 높이고 중복투자 해소 및 경비절감을 위해 원격교육연수원과 대학·산업체와 협의체를 구성하여 연계프로그램 운영과 콘텐츠를 공동으로 개발해야 할 것이다.

둘째, 직위나 교직경력 등에 따라 일정한 주기별로 체계적인 연수과정을 개설·운영하는 방안을 검토해 보아야 할 것이며, 또한 연수기관간의 협력 체계

를 강화하여 연수과정 개설 및 프로그램 운영 등에 관하여 시너지 효과가 극대화 될 수 있도록 해야 할 것이다. 시·도교육청은 각종 연수기관의 연수계획을 사전에 파악하여 연수 프로그램을 일선학교에 학기초에 사전예고하여 교원들의 연수 선택에 필요한 정보를 제공해야 할 것이며, 또한 연수대상자에게 연수개시전에 연수과정에 대한 정보를 e-mail, homepage 등 다양한 매체를 통해 알려 충분한 준비를 할 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 직무연수 평가의 객관성과 투명성 제고를 위해 엄정한 연수 평가가 이루어져야 하며, 평가방법도 다양화 해야 할 것이다. 연수운영 내실화 및 질 제고를 위해 반드시 연수운영에 대한 현장 교원의 욕구 반영과 적극적인 참여를 확대해야 할 것이며, 특히 각종 수업연구대회 수상자와 우수 교과교육연구회 등 교육이론 및 수업능력이 뛰어난 현장 교원을 강사로 활용하여 교원의 연수참여 활성화를 유도하고 아울러 연수의 실효성을 제고해야 할 것이다.

위와 같은 결론에 따라 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 폭넓은 연수기회를 부여하기 위하여 원격연수를 활성화하고 자발적인 연수기회를 확대하면서 아울러 연수경비도 최대한 지원을 확대하여야 한다.

둘째, 연수운영 내실화·질 제고를 위해 연수과정의 현장적합성을 제고하고, 연수운영 시 현장교원의 참여를 확대하고, 객관성과 투명성이 제고된 엄정한 연수 평가체제를 확립하여야 한다.

셋째, 수요자 중심 연수를 운영하기 위해 연수과정의 질 제고 및 우수강사를 확보하며, 연수과정 사전예고제를 운영하여 자율적인 연수분위기를 조성하여야 한다.

참고문헌

- 강용원, 「교사의 전문적 능력개발 모형정립과 개선방안 탐색」, 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문, 2003.
- 고완태, 「교원의 현직교육 평가 모형 연구」, 전북대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
- 김세문, 「현행 초등교원 현직연수제도의 문제점 및 개선방안 연구」, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1999.
- 김여칠, 유병렬, 김진호, 「교원자격연수교육의 효과 및 그 개선방안에 관한 연구」, 서울교육대학부설초등교원연수원, 1989.
- 김정자, 「교원연수제도에 대한 연구」, 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 1996.
- 나영숙, 「중등교원 직무연수제도 개선방안 연구」, 전남대학교 교육대학원 석사학위논문, 2003.
- 노종희, 한만길, 「교원 현직교육의 발전방향과 과제」, 한국교육개발원, 1982.
- 박종국, 「교원연수제도의 개선에 관한 연구」, 석사학위논문, 호남대학교 교육대학원, 2000.
- 서정화 외, 교육인사행정론, 서울: 도서출판 하우, 1995.
- 송호열, 「수요자 중심의 지리과 직무연수 프로그램 개발에 관한 연구」, 서원대학교 교육대학원 교육논총 vol. 9., 2004.
- 유인종, 「교원현직연수 체제 운영의 개선 방안」, 학교경영 2000년 8월, 통권 제 150호, 서울: 한국교육생산성연구소 교육연구사
- 윤종건, 「현직 교원연수 체제의 개혁을 위한 제언」, 학교경영 2000년 8월, 통권 제 150호, 서울: 한국교육생산성연구소 교육연구사
- 이돈희, 「21세기의 교사상과 교직」, 한국교사교육, 제 17권, 제 1호, 2000.
- 이윤식 외, 「교원연수제도 개선방안 연구」, 한국교육개발원, 1993.
- 이윤식, 「초·중등교원 연수제도 및 교육과정」, 교육행정학연구, 통권30호, 1997.
- 이윤식, 「현직교육체제에서의 교직발전종합방안 실행과제」, 한국교원교육학회, 제 18권, 제 2호, 2001.
- 장한기, 「현행 근무성적 평정에 대한 초등교사의 인식」, 지방교육경영, 제 6권, 제 1호, 한국지방교육경영학회, 2001

- 정일환, *교육행정 및 교육경영 개정3판*, 대구카톨릭대학교 출판부, 2002.
- 정일환·강용원, "교원현직연수의 발전방향탐색", 「교육학논총」, 제 21권, 제 1호, 2000.
- 정태범, 「교원의 전문성과 책무성의 제고방안」, *교육행정연구*, 제 9권, 제 1호, 2000.
- 진재훈, 「중등교원 직무연수제도의 개선방안에 관한 연구」, 경주대학교 교육대학원 석사학위논문, 2004.
- 최윤이, 「초등교사의 직무연수 효과에 대한 연구」, 한서대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.
- 최종녀, 「중등교사의 직무연수 요구 분석」, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 2003.
- Moon B., Butcher J., & Bird E. *Leading professional development in education*, N. Y.: Routledge Falmer, 2000
- Beach, D. M. & Reinhartz, J. *Supervisory leadership focus on instruction*, Boston: Allyn & Bacon, 2000
- Castetter W. B. & Young I. P. *The human resource function in educational administration*, 7th ed., N. J.: Merrill Prentice Hall, 2000

부 록

중등교원 직무연수제도의 개선방안 설문지

안녕하십니까?

어려운 교육 여건 속에서도 교육을 위하여 묵묵히 수고하고 계시는 선생님께 깊이 감사드리며 경의를 표합니다.

본 설문지는 직무연수에 대한 선생님의 의견과 요구를 알아보기 위해 작성된 것으로 조사결과는 현행 직무연수의 문제점을 분석하고 그 개선방안을 모색하는 데에 기초 자료로 활용하고자 합니다.

선생님의 진솔하고 성의 있는 답변은 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것이오니 선생님 생각을 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀중한 시간과 주신 노력에 진심으로 감사드리며 내내 건강하시길 기원합니다.

2005년 5월

경주대학교 교육대학원 교육행정전공
박 종 훈 올림

※ 다음은 설문 통계처리를 위해 필요한 사항입니다. 선생님에게 해당되는 번호에 V 표 해 주십시오.

1. 성별 : ① 남 ()
 ② 여 ()
2. 설립 : ① 공립 ()
 ② 사립 ()
3. 학교급별 : ① 중학교 ()
 ② 고등학교 ()
4. 직위별 : ① 교감 ()
 ② 보직교사 ()
 ③ 교사 ()
5. 교육경력 : ① 5년 미만 ()
 ② 5년 이상~ 10년 미만 ()
 ③ 10년 이상~ 15년 미만 ()
 ④ 15년 이상~ 20년 미만 ()
 ⑤ 20년 이상 ()

※ 직무연수와 관련된 선생님의 경험에 기초하여 응답하여 주십시오.

1. 선생님께서는 어떤 목적의식을 가지고 직무연수에 임하십니까?
 ① 교육자로서 자아실현을 위하여 ()
 ② 직전교육의 부족한 부분을 보충하기 위하여 ()
 ③ 인사 및 연수평점을 높이기 위하여 ()
 ④ 학교 실무에 관한 관리기술 습득을 위하여 ()
 ⑤ 교직에 대한 새로운 지식과 기술습득 등 전문성 향상을 위하여 ()
2. 최근(2003년~2004년)에 받은 60시간 이상의 직무연수는 몇 회 정도 되십니까?
 ① 없음 () ② 1회 () ③ 2회 ()
 ④ 3회 () ⑤ 4회 이상 ()
3. 선생님께서는 동료 교원들이 직무연수를 받는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 교직의 전문적 소양을 높이기 위하여 ()
 ② 승진 평점 시 연수 실적을 높이기 위해서 ()
 ③ 연수 차례가 되어서 ()
 ④ 기타 ()
4. 선생님께서는 직무연수를 기피하는 교사들이 발생하는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 연수 자체가 별 도움이 되지 않기 때문에 ()
 ② 연수 평점에 대한 부담감이 많기 때문에 ()
 ③ 연수 시기가 적절하지 못하기 때문에 ()
 ④ 연수비 등 재정 지원이 빈약하기 때문에 ()

※ 다음은 선생님께서 가장 최근에 받으신 직무연수에 대한 만족도입니다.

문 항 내 용 / 정 도	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
5. 직무연수의 연수 시간 수는 적절하다고 생각하십니까?					
6. 직무연수의 실시 시기는 적합하다고 생각하십니까?					
7. 직무연수의 교육 내용은 현장 적용에 유익한 연수였다고 생각하십니까?					

8. 직무연수가 유익하였다면 어떤 분야에서 유익하였습니까?

- ① 교과지도 () ② 생활지도 () ③ 학교사무관리 ()
 ④ 컴퓨터 활용 능력 () ⑤ 대인관계 ()

9. 선생님이 받았던 직무연수의 강사 요원에 대하여 만족하십니까?

매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다

10. 강사요원에 대하여 불만족하다면 어떤 분야에서 불만족하십니까?

- ① 연수생에 대한 태도 ()
 ② 강의 준비 과정 ()
 ③ 강의 내용 및 방법 ()
 ④ 교육 현장의 이해도 부족 ()
 ⑤ 강의 시간운영 ()

문 항 내 용 / 정 도	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
11. 직무연수의 연수성적 평가는 공정하 게 이루어진다고 생각하십니까?					
12. 연수를 받으시는 동안 연수기관의 교육시설이나 교육환경은 바람직하 였 습니까?					
13. 도교육청 산하 연수원이나 각 대학 에 서 실시되는 연간 직무연수 프로 그 램에 대한 홍보는 잘 되고 있습니까?					
14. 직무연수 프로그램 시행시 충분한 재정 적 지원이 이루어지고 있습니까?					
15. 직무연수 프로그램은 교사들의 직무능력 의 수준별 차이를 고려하여 구성되어 있 습니까?					
16. 직무연수의 내용은 과정별로 중복되지 않고 상호 유기적인 관계라고 생각하 십니까?					

문항내용 / 정도	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
17. 선생님께서 희망하는 연수 과정에 참여할 수 있는 기회는 충분했습니까?					
18. 각종 연수를 받는데 있어 관리자 등의 지원은 적극적이었습니까?					

※ 다음은 직무연수 개선에 대한 내용입니다.

19. 직무연수의 활성화를 위해 가장 시급히 개선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 연수 혜택의 확대 () ② 다양한 영역의 연수과정 개설 ()
 ③ 연수 기관의 다양화 () ④ 연수 운영방법의 개선 ()
 ⑤ 평가방법의 개선 () ⑥ 유능한 강사 인력 확보 ()
20. 직무연수의 프로그램을 운영하는 기관으로 가장 효과적인 기관은 어디라고 생각하십니까?
 ① 대학 () ② 교육연수원 ()
 ③ 사회교육기관 () ④ 사설학원 ()
 ⑤ 일선학교 ()
21. 직무연수의 평가 방법으로 바람직한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 현행대로(지필, 실습, 출석 등에 의한 상대평가) ()
 ② 현행대로 평가하되 절대평가 ()
 ③ 지필평가 없이 연수 과정만 평가 ()
 ④ 평가없이 이수 시간만 기록 ()
22. 직무연수의 실질적 목적을 생각할 때 연수의 영역으로 가장 우선해야 할 내용은 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 교과교육 영역 ()
 ② 특별활동 영역 ()
 ③ 재량활동 영역 ()
 ④ 교수학습 방법 영역 ()
 ⑤ 학교업무 영역 ()
 ⑥ 기타 ()

① 있다 ()-----> 32번으로

① 자신의 편의와 필요에 따라 자율적으로 연수할 수 있어서 ()

③ 기타 ()

② 연수방법이 생소하여서 ()

④ 기타 ()

- 96 -

A Study on the Improvement of On-The-Job Training for Secondary School Teachers

Park Jong-hoon

Department of Educational Administration
The Graduate School of Education
Gyungju University

Supervised by Professor Shin Hee-young

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine how much secondary school teachers underwent on-the-job training and found it satisfactory, and to seek ways to improve on-the-job training system. To attain the purpose, it's attempted to find out to what extent secondary school teachers took on-the-job training courses and how much they were satisfied with the way to conduct that training, and then how that training, including online one, could be implemented better was suggested.

The brief findings of the study were as follows:

First, concerning participation in on-the-job training, the largest group of the teachers investigated took on-the-job training courses primarily to acquire new knowledge and knowhow to boost their expertise, and many of the teachers had no recent experience to take 60 or more classes. They avoided getting that training since they thought that it was of little use.

Second, as for satisfaction with on-the-job training, the teachers expressed little satisfaction at training hours, training time, impartiality of evaluation, training

facilities, environments, lecturers, publicity activities, and training chances.

Third, as to the execution of on-the-job training and tasks, a wide variety of training courses should urgently be offered to dynamize that training, and universities and educational training institutes were looked upon as the best training institutes. Regarding an ideal evaluation, they wanted the current evaluation method to remain the same, and they were little pleased with the current practices to approve their qualifications based on completed training courses and evaluation output, to compulsorily take differentiated courses after working for a specific period of time, and to reflect training outcome in pay.

Given the findings of the study, it will make no contribution to achieving the object of education, which is improving educability by enhancing teacher expertise, and to producing professional, dedicated, trustworthy and highly esteemed teachers if the existing training system remains unchanged without meeting social requirements and teachers' own needs. To put on-the-job training on the right track, it's required to take the following measures:

First, stereotyped on-the-job training should be avoided, and diverse sorts of training courses should be offered about academic education and work handling. Teachers should take training courses step by step, and individual variances among trainees should be taken into account. Trainees should be selected in light of the purpose of training, and online programs and contents should be developed to raise the quality of cyber training.

Second, how to provide systematic, separate training courses for teachers with different positions and different career on a regular basis should be considered, and teachers should be informed in the beginning of semester about training programs available to make a prudent choice, and trainees should be given prior information on training courses through e-mail or homepage.

Third, strict evaluation should be implemented to guarantee its objectivity and transparency, and diverse evaluation methods should be prepared. Specifically, teachers whose remarkable teaching ability is guaranteed by prize-winning experience in class work study competitions or superb track record in academic education research should be selected as lecturers to induce more teachers to get training, and practical, efficient training courses should be provided.