

碩 士 學 位 請 求 論 文

教師가 知覺한 獎學士의 行爲類型 및  
그 助言度에 關한 研究

指導教授 姜 昌 赫



濟州大學校 教育大學院

教 育 行 政 專 攻

權 重 穆

1984年度

# 教師가 知覺한 獎學士의 行爲類型 및 그 助言度에 關한 研究

이를 教育學 碩士學位 論文으로 提出함



濟州大學校 教育大學院 教育行政專攻

提出者 權 重 穆

指導教授 姜 昌 赫


1984年 7月 日

# 權重穆의 碩士學位論文을 認准함


濟州大學校 教育大學院



제주대학교 중앙도서관  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

主審 李 淳熙 

副審 李 杭柱 

副審 姜 昌赫 

1984年 7月 日

# 目 次

I. 緒 論 .....	1
A. 研究의 必要性 .....	1
B. 研究의 目的 .....	2
C. 研究의 問題 .....	2
II. 理論的 背景 .....	3
A. 獎學의 概念 .....	3
B. 獎學士의 行爲 .....	10
C. 教師의 業務 .....	21
III. 研究의 方法 .....	27
A. 測定 道具 .....	27
B. 標 集 .....	28
C. 資料의 處理 .....	28
IV. 資料의 分析 및 解釋 .....	29
A. 獎學士의 行爲類型 .....	29
B. 獎學士의 助言度 .....	35
V. 要約 및 結論 .....	49
A. 要 約 .....	49
B. 結 論 .....	53
參 考 文 獻 .....	54
附 錄 ( 質 問 紙 ) .....	56
ABSTRACT .....	59

## 圖 · 表 目 次

圖	Ⅱ - 1 : 社會的 行爲의 規範的 · 人間的 次元 .....	11
	Ⅱ - 2 : 社會的 行爲에서 役割과 人性間的 比 .....	12
	Ⅱ - 3 : 社會的 行爲에서 主要次元의 作動 模型 .....	13
	Ⅱ - 4 : 役割期待 및 欲求性向과 效果性 · 效率性 · 滿足의 關係 .....	13
	Ⅱ - 5 : 일의 循環圖 (The Work Cycle) .....	14
	Ⅱ - 6 : Getzels -Guba - Thelen의 社會的 行爲 模型 .....	15
	Ⅱ - 7 : 管理的 格子圖에 依한 指導者의 模型 .....	17
表	I - 1 : 新 · 舊 獎學의 比較 .....	5
	Ⅱ - 2 : Flanders의 教室內 相互作用 分析 尺度 .....	19
	Ⅱ - 3 : 非指示的 行爲과 指示的 行爲의 特性 .....	20
	Ⅲ - 4 : 標 集 狀 況 .....	28
	Ⅳ - 5 : 獎學士의 類型에 對한 反應 .....	29
	Ⅳ - 6 : 獎學士 類型의 男女別 反應 .....	30
	Ⅳ - 7 : 獎學士 類型의 經歷別 反應 .....	31
	Ⅳ - 8 : 獎學士 類型의 學校別 反應 .....	33
	Ⅳ - 9 : 獎學士 類型의 設立別 反應 .....	34
	Ⅳ - 10 : 獎學士의 助言度 總括 .....	36
	Ⅳ - 11 : 研究 領域에 對한 獎學士의 助言度 .....	37
	Ⅳ - 12 : 教授 學習指導 領域에 對한 獎學士의 助言度 .....	38
	Ⅳ - 13 : 生活指導 領域에 對한 獎學士의 助言度 .....	39
	Ⅳ - 14 : 管理 領域에 對한 獎學士의 助言度 .....	40
	Ⅳ - 15 : 地域社會 關係 領域에 對한 獎學士의 助言度 .....	41
	Ⅳ - 16 : 男女別 教師에 對한 獎學士의 助言度 .....	42
	Ⅳ - 17 : 經歷別 教師에 對한 獎學士의 助言度 .....	44
	Ⅳ - 18 : 學校別 教師에 對한 獎學士의 助言度 .....	45
	Ⅳ - 19 : 設立別 教師에 對한 獎學士의 助言度 .....	47

# I. 緒 論

## A. 研究의 必要性

知識과 技術의 급속한 變化를 特徵으로 하는 現代社會體制 속의 學校는 學校 制度와 教育 內容 또는 教育 方法의 改善을 通하여 이에 對處할 수 있다고 생각 된다. 그 중 教育 方法의 改善은 教師 자신의 부단한 研究와 일선 학교의 獎學 指導를 담당하고 있는 獎學士에 의한 指導·助言을 通하여 이루어 질 수 있다고 하겠다.

그런데, 教育現場의 제반 문제를 改善하여 效率的인 教育 活動이 遂行될 수 있도록 指導 助言하는 機能을 지니고 있는 獎學指導는 일선 학교의 皮相的인 視察이나 把握에 그치는 傾向이 다분히 있는 것 같다. 또한, 教育 現場에서 일어나는 여러 問題에 對한 深層診斷이나 解決을 爲한 眞摯한 試圖가 없을 뿐 아니라 獎學指導의 結果가 教育 現場의 改善에 얼마나 반영되었는가를 再評價하고 있는지도 疑心스럽다.

獎學 活動은 獎學士와 教師間에 相互作用을 通하여 이루어 지며 獎學士가 教育 現場을 參觀하여 제 문제를 評價하고 그 改善策을 指導 助言하는 것이다. 그럼에도 불구하고 教師들이 獎學指導를 바라는 境遇는 드물며, 오히려 回避하려는 傾向이 있는 것 같다.

이와 같은 現象이 나타나는 理由는,

첫째, 獎學士가 純粹한 獎學 機能 以外에 教師들의 신분적 變動과 결부된 評價의 遂行

둘째, 獎學士의 人格과 能力에 對한 教師의 信賴性

셋째, 教師와 獎學士 사이의 地位 差異로 생기는 거리감이다.

그 結果 教師와 獎學士의 相互 作用은 獎學士의 일방적 指示로 끝나며, 教師는 肯定的 受容 姿勢가 되지 못함은 勿論 오히려 反사적 逆機能을 일으킬 可能

성이 있다.

이와 같은狀況으로 볼 때 獎學活動의 質的改善을 이룩하려면 教師의 意識變化 뿐만 아니라 獎學士 자신의 깊은 省察이 必要的 것으로 생각된다.

本 研究는 이와 같은 觀點에 立脚하여 現在 教師들이 知覺하는 獎學士의 指導助言의 形態는 어떠하며 期待되는 獎學士의 行爲는 어떤 것인지 또 그와 같은 指導 形態들은 教師의 業務遂行에 얼마나 도움이 되고 있는지에 對한 研究를 通해 바람직한 獎學活動이 遂行될 수 있는 獎學 指導의 形態를 模索하고자 한 것이다.

## B. 研究의 目的

本 研究는 獎學 指導의 效果에 至大한 影響을 주는 獎學士의 行爲에 對하여,

1. 教師가 期待하는 行爲 特性을 가진 獎學士의 行爲類型과 現實적으로 教師가 知覺하는 行爲類型에 對한 實相을 알아보고,
2. 獎學士가 行하는 指導 助言이 教師의 業務遂行에 어느 정도 도움이 되는지를 밝히며,
3. 教師의 屬性에 따라 獎學士의 助言度가 어떠한가를 究明하고자 하였다.

## C. 研究의 問題

위의 研究目的을 達成하기 爲하여 밝히고자 하는 問題는

1. 獎學士의 行爲 類型에 對한 教師들의 知覺과 期待는 어떠한가?
2. 獎學士의 行爲 類型別 指導 助言이 教師의 業務遂行에 주는 도움은 어느 정도인가?
3. 教師의 屬性에 따라 獎學士의 指導 助言 效果는 어떠한가 等이다.

## Ⅱ. 理論的 背景

### A. 獎學의 概念

#### 1. 獎學의 意義

獎學(Supervision)이란 Superior 와 Vision 의 合成語로서 「優秀한 사람이 높은 곳에서 본다.」라는 의미로 사용되어 왔으며, 本來 視察 내지 檢閱(Inspection)의 뜻이 강하였다.

專門的인 獎學 活動의 始作은 18세기 初 美國의 Boston에서 非專門委員會가 遂行했던 檢閱機能을 首席教師(Principale teacher)가 맡게 되었고 그 職名이 校長(Principale)으로 바뀌면서 校長의 獎學的 役割을 檢閱者로 認識하게 되었다.<sup>1)</sup>

獎學의 定義로 白賢基는 「教師가 問題를 가질 때 自身이 解決할 수 있는 能力의 培養이나 스스로 解決할 수 있도록 助力이나 助言하는 것」<sup>2)</sup>이라 하였으며, 金鍾喆은 다음의 세 가지 側面에서 考察하였다.<sup>3)</sup>

첫째; 法規面의 接近으로서 文敎部를 中心으로 한 全國的 獎學 行政이 하는 일로서,

- a. 教育 活動 全般에 關한 企劃, 調查 및 研究
- b. 教育 活動의 運營을 指導 監督
- c. 教育 公務員을 指導 監督
- d. 學生의 指導에 關한 事項 等이며

---

註: 1) Keith A. Acheson and Meredith Damien Gall, *Techniques in the Crinical Supervision of Teachers* (New York: Longman, 1980), 朱三煥 譯 「獎學論」 (서울: 學研社, 1983), pp.22~23.  
2) 白賢基, 「獎學論」 (서울: 乙酉文化社, 1961), p.36.  
3) 金鍾喆, 「教育行政의 理論과 實際」 (서울: 教育出版社, 1981), pp.159~162.



둘째, 機能面の 接近으로서 獎學의 機能을 分析 檢討하여 歸納的으로 把握하고자 하는 것으로서

- a. 教師의 專門的 成長 圖謀
- b. 教育 運營의 合理化 講究
- c. 學生의 學習 環境 改善을 爲한 專門的, 技術的 補助 活動 等이다.

세째, 理念面の 接近으로 先進國의 教育 理論이나 教育 理念을 土臺로 教授 學習 指導의 改善을 爲한 指導 助言이라 하였다.

또한, Wiles는 「보다 나은 教授 學習 狀況의 造成에 조력하는 일」<sup>4)</sup>이라 하였으며, Briggs와 Justman은 「教師가 자기 責任 下에 있는 學生과 더불어 教育 目標를 達成하는데 보다 效率的일 수 있도록 자기 成長을 鼓舞하고 指導하는 體系的이고 繼續的인 努力」<sup>5)</sup>이라 하였다.

한편, Harris는 教授 獎學의 정의로 「學校 職員이 學生의 學習 增進을 爲해 採擇된 教授 過程에 直接 影響을 주는 學校 運營의 維持나 變化에 人的, 物的 關聯을 맺어주는 것」<sup>6)</sup>이라 하였으며, Lovell은 Wiles의 著술을 개정하여 「教授 行爲體系」<sup>7)</sup>라 하였다.

그리고, Alfonso와 Firth 및 Neville은 「學生의 學習 增進과 組織의 目的 추구를 위하여 교사에게 直接 影響을 주는 組織의 공식적 計劃 行爲」<sup>8)</sup>라 하였으며, Acheson과 Gall은 「教師의 教授遂行이 向上되게 조력하는 것」<sup>9)</sup>이라 하였다.

- 
- 註: 4) Kimball Wiles, *Supervision for Better Schools*, 3rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1967), p.8.
- 5) Thomas H. Briggs and Joseph Justman, *Improving Instruction through Supervision* (New York: Macmillan Co., 1952), p.126.
- 6) Ben N. Harris, *Supervisory Behavior in Education*, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1975), pp.10~11.
- 7) Kimball Wiles and John T. Lovell, *Supervision for Better Schools*, 4th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1975), pp.6~8.
- 8) Robert J. Alfonso, Gerald R. Firth and Richard F. Neville, *Instructional Supervision: A Behavior System* (Boston: Allyn and Bacon, 1975), pp.36~37.
- 9) Acheson and Gall, 朱三煥 譯 前掲書, p.24.

그 외에 Pfeiffer 와 Dunlap 은 「教授改善을 爲한 教師와의 相互作用 過程」<sup>10)</sup> 이라 하였다.

서울 師大 教育研究所는 「學習 指導의 改善을 爲하여 提供되는 指導助言을 비롯하여 教育 活動 全般에 걸쳐 教育 目標 達成의 效果를 얻기 爲하여 專門的 · 技術的 奉仕活動 내지 참모 活動으로서 獎學은 教育 活動의 計劃 · 研究 · 行政管理 · 學習指導 및 生活指導를 包含하여 여러 영역에 걸친 일련의 奉仕活動이며, 教師와 學生이 자기 成長을 이룩할 수 있도록 助長하고 誘導하는 學校 行政 當局자들의 계속적이고 지속적인 努力의 총체」<sup>11)</sup> 라 하였으며, 教育學 辭典 編纂 委員會는 「教師와 學生간의 教育 作用을 한층 더 效果的으로 하기 爲하여 指導 助言하는 專門的 技術奉仕」<sup>12)</sup> 라 하고 19 세기까지의 獎學을 舊式獎學으로 規定 하는 한편 民主主義의 影響을 받은 20 세기의 獎學을 新式獎學이라 하여 <表I-1> 과 같이 區別하였다.

<表 I - 1> 新 · 舊 獎學의 比較

新 式 獎 學	舊 式 獎 學
① 問題의 所材를 明確히 하고 그 解決策을 示唆 한다.	① 獎學士의 指示대로 실천하고 있는 가를 시찰한다.
② 教育 目標, 材料, 方法, 教師, 學生 - 切가 對象이 된다.	② 教師의 勤務態度, 指導方法, 교실관리만이 對象이 된다.
③ 教育 改善 및 진보를 목적으로 한다.	③ 教師의 勤務 評定이 목적이다.
④ 現場 問題를 중심으로 協力的이다.	④ 권위적 · 일방적 命令의 形式이다.
⑤ 여러 가지 技術이 使用된다.	⑤ 訓示的 批評에 그친다.
⑥ 組織的 計劃的이다.	⑥ 無計劃的이다.
⑦ 現場의 教師 專門家 등이 協力한다.	⑦ 시찰자 한 사람의 活動에 그친다.

註 : 10) Isobel L. Pfeiffer and Jane B. Dunlap, *Supervision of Teachers* (Canada : The Oryx Press, 1982), p.5.

11) 서울 師大 教育研究所 編, 「教育學用語辭典」 (서울 : 培英社, 1981), p.455.

12) 教育學辭典 編纂委員會 編, 「教育學辭典」 (서울 : 教育科學社, 1977), pp.819~820.

이상 거론한 諸學者들의 견해를 대별하면 대체로 다음과 같다.

a. Wiles, Acheson 과 Gall 그리고 Alfonso, Firth 및 Neville 은 「學習 增進을 爲하여 노력하는 것」

b. 金鍾喆과 Harris 는 「學校 運營 全般에 걸쳐 包括적으로 關係를 가지는 것」

c. 白賢基와 Briggs 및 Justman 은 「教師에게 問題 解決力을 길러 주고 成長을 爲해 노력하는 것」

d. 서울師大 教育研究所와 教育學 辭典編纂委員會는 「教育活動 全般에 걸친 技術的 奉仕活動」

e. Pfeiffer 와 Dunlap 은 「教授改善을 爲한 相互作用」이라 하였다.

本 研究者는 獎學이란 「學生의 學習 增進과 教師의 成長을 爲하여 教育活動 全般에 걸쳐 指導 助言을 주로 하는 技術的 奉仕活動」이라 定義하고자 한다.

## 2. 獎學의 機能

獎學 指導의 目的이 教授 學習의 改善과 學生의 成長發達에 影響을 미치는 諸般與件의 정비로 볼 때 教育의 기능과 獎學의 기능은 궁극적으로 동일하다고 하겠다.

獎學의 기능에 對한 정의로 白賢基는 다음 네 가지를 들었다.<sup>13)</sup>

a. 教師의 自主性을 涵養시킨다.

獎學 擔當者는 教師가 자기들 集團 속에서 자신의 지도성을 發見하고 소질을 啓發하여 創意性과 自主性을 充分히 發揮할 수 있도록 協力하여야 한다.

b. 教師들이 당면한 問題를 分析하고 處理할 수 있는 能力을 길러 준다.

獎學 擔當者는 교사가 당면한 문제의 해결을 위한 최선의 방법을 發見할 수 있도록 용기를 북돋우고 스스로 처리할 수 있도록 能力을 길러 낸다.

c. 教師들에게 安全感을 준다.

教師들의 신분상의 불안이 教授學習指導는 勿論 生活指導에까지 그 影響이 크게 미치게 되므로 一身上 關聯되는 全領域에 걸쳐 安全感을 주고자 한다.

---

註：13) 白賢基, 前掲書, pp. 47~50.

d. 地域社會에 對하여 學校 프로그램을 소개하는 동시에 地域社會의 全 資源을 學校 教育에 다양하게 活用할 수 있도록 도와 줌으로써 教育의 效果的 向上을 期한다.

學校는 地域社會의 發展을 爲하여 地域社會 問題의 解決과 要求事項을 考慮하여 教育計劃을 樹立하고 地域社會의 人的, 物的 資源을 學校 教育에 利用하도록 최선을 다해야 한다.

한편, McKean과 Mills가 정의한 내용은 다음과 같다.<sup>14)</sup>

a. 指導性を 發揮하게 하는 일이다.

獎學 擔當者는 자신의 指導性を 發揮하여야 하지만 教師가 指導性を 發揮할 수 있도록 도와 주어야 한다. 獎學 擔當者는 자신의 努力과 示範을 通하여 教師들이 높은 生産性を 發揮하도록 조력하고 創意성과 指導성이 發揮되도록 留意해야 한다.

b. 調整 하는 일이다.

教育機關內에 있는 教育資源을 찾아 조직화한 후 원하는 사람에게 유용하게 하는 것으로서 教職員에게 協同하게 한다던가 학부모들이 學校일에 貢獻하도록 助長하는 일이다.

c. 資源과 奉仕하는 일이다.

獎學 擔當者 자신이 資源으로서 그의 經驗 訓練 技術을 學校가 利用할 수 있고 學校 計劃의 目的, 節次, 結果를 地域社會에 소개함과 동시에 地域社會 資源을 活用할 수 있도록 도와 준다.

d. 評價하는 일이다.

改善과 發展은 現 狀況의 評價에서 비롯되므로 教授 學習과 授業 節次를 評價한다.

그리고, Acheson은 獎學의 機能으로 다음 다섯 가지를 들었다.<sup>15)</sup>

---

註: 14) Robert C. McKean and H. H. Mills, *The Supervisor* (New York: Center for Applied Research in Education, 1964), pp.8~9.  
15) Acheson and Gall, 朱三煥 譯, 前掲書, pp.28~30

a. 教師의 授業狀態를 客觀的으로 環流 시켜 준다.

教師가 가르치고 있는 동안 實際 무엇을 하고 있는지를 자신이 볼 수 있게 하여 自己改善 過程을 主導하도록 자극한다.

b. 授業의 問題點을 診斷하고 解決하는 것이다.

教師가 教授 目標와 實際 教授 사이의 差異를 正確하게 찾아낼 수 있고, 學生도 學習中 問題를 自己 診斷할 수 있게 하여 그 診斷 情報에 따라 處方 段階를 取할 수 있다.

c. 教師의 授業 戰略 사용 기능을 개발할 수 있도록 조력하는 것이다.

有能한 獎學士는 學習을 促進하고 學生의 動機 誘發을 시키고 學級 管理에 效果的인 行動 樣式 即, 교수 전략을 개발하는데 협의회를 개최하여 관찰 자료를 사용한다.

d. 教師의 승진 임기보장 또는 어떤 설정을 爲하여 教師를 評價하는 것이다.

教師의 專門的 發展과 人事를 爲한 能力 評價는 獎學士의 딜렘마에 속한다. 이 때 評價 基準 또는 標準은 教師와 함께 결정하는 것이 좋다.

e. 教師에게 繼續的, 專門的 發展에 대한 肯定的 態度를 發展시킨다. 即 教師가 自發的인 努力으로 自我 發展과 技術 訓練을 하도록 하는 것이다.

또 橋本勝三은 다음 네 段階를 들었다.<sup>16)</sup>

a. 診斷: 學校 教育의 實態 把握으로서 장점과 결점을 평가하고 연구하는 것이다.

b. 治療: 診斷 結果 밝혀진 결함을 제거하기 爲한 獎學 指導로서 診斷 治療的 獎學 指導라고 한다.

c. 豫防: 장래 治療가 必要하다고 생각되는 곳에 예방적 治療 수단의 강구가 效果的인 것으로서 이를 豫防的 獎學이라 한다.

---

註: 16) 橋本勝三, 「指導助言」(東京: 岩崎書店, 1953), p.52.

d. 改善 : 예방의 積極的인 面은 改善에 속한다.

以上에서 거론한 獎學의 機能에 對한 여러 견해를 요약하면,

a. 白賢基는 ; • 自主性 涵養 • 問題 解決力 培養 • 安全感 賦與  
• 地域社會와 유대 강화라 하였으며,

b. McKean 과 Mills 는 ; • 指導性 發揮 • 教育 資源의 조정 • 資源  
과 奉仕 • 評價하는 일이라 하였고,

c. Acheson 은 ; 주로 교수 개선에 중점을 두어 ; • 수업 狀況의 環流  
• 수업의 問題 診斷 • 수업 전략 사용 기능의 개발 • 教師의 態度 發展을  
들었고,

d. 橋本勝三은 ; 과정면에 초점을 두고 • 診斷 • 治療 • 豫防 • 改善  
이라 하였다.

Acheson 과 橋本勝三은 獎學의 기능을 教授 學習 過程의 改善에 초점을 두고  
있는 反面 白賢基와 McKean 및 Mills 의 논의는 유사점이 많으며 보다 包括的  
이다.

本 研究者는 McKean 과 Mills 의 견해에 동감하며 獎學의 기능을 ; a. 指導性  
發揮 b. 問題 解決力의 培養 c. 資源과 奉仕 d. 教育資源을 조정하는 것으  
로 보고자 한다.

### 3. 獎學의 課業

Harris가 教授 關係를 中心으로 明細化한 獎學의 과업은 다음과 같다.<sup>17)</sup>

a. 教育過程의 개발 : 누구가, 언제, 어디에 어떤 形態로 가르치는 가를  
設計하는 것이다. 여기에는 教育 過程 개발안의 標準 設定, 교수 단원의 計劃,  
새로운 過程의 設置 등이 包含된다.

b. 教授를 爲한 組織 : 學生, 職員, 空間, 物資 등이 調整되어 效果的으

---

註 : 17) Harris, op. cit., pp.11~12.

로 시간과 教授 目標에 關聯되게 準備한다.

c. 職員의 確保: 教授에 必要한 적정수의 유자격 教授 要員을 確保한다.

d. 施設의 準備: 教授를 爲해 必要한 施設을 計劃하고 設置하는 것.

e. 資料의 準備: 教育過程 計劃의 遂行에 적절한 資料를 選擇하고 마련하는 것.

f. 現職 教育을 爲한 準備: 教授 分野에서 職員의 遂行을 增進시킬 수 있는 學習 經驗을 計劃하고 組織하는 것.

g. 職員의 指導: 賦與된 業務 遂行에 必須的인 基本情報를 職員들이 갖도록 하는 것.

h. 學生을 爲한 關聯業務 調整: 教授 過程에서 최적의 지원이 이루어 질 수 있도록 학생을 爲한 業務를 調整한다.

i. 公衆 關係의 改善: 教授의 增進을 爲해 教授 問題에 근란성을 적절히 유지하고 公衆關係와 教授問題에 대하여 의사 소통이 자유롭도록 하는 것.

j. 教授의 評價: 教授를 爲한 計劃, 施設, 資料의 蒐集 및 解釋節次 教授 增進을 爲해 이루어지는 의사 결정을 評價한다.

위의 교수관계를 중심으로 본 獎學의 과업을 요약하면; a. 教育過程을 개발하고 b. 教授를 爲해 人的, 物的 資源을 準備하여 組織하며 c. 現職教育을 準備하고 d. 教授의 增進을 爲해 公衆關係의 發展과 評價를 遂行하는 것이다.

## B. 獎學士의 行爲

### 1. 社會體制

人間의 行爲는 그가 속해 있는 社會體制內의 規範, 集團, 文化等의 影響을 받아 일어나는 現象이므로 社會體制的 側面에서 人間行爲의 理解가 必要하다.

#### a. 社會體制的 意義

社會體制 理論의 基本概念은 Parson이 案出하여 Getzels가 이를 行政에 適

하게 되면서 그 기틀이 잡혔다.

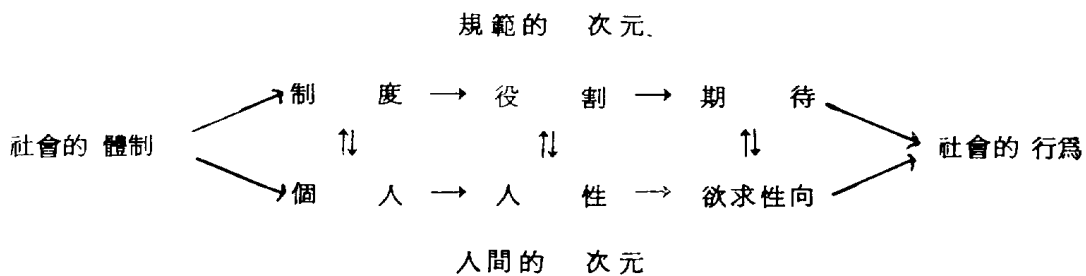
社會 體制的 定義로 Parson 은 「物理的 또는 環境的 側面을 가진 狀況에서 相互 作用하는 多數의 活動者들이 滿足의 最適化 傾向에 의하여 動機가 賦與되며 文化的으로 組織되고 共有된 象徴을 가진 體制」<sup>18)</sup>라 하였으며, Carr 는 「社會 秩序를 永續化한 組織單位로서 多樣하게 相互 依存하며 認知할 수 있는 地理的 位置에 있는 個人의 集團이며 제도적 組織」<sup>19)</sup> 이라 하였다.

社會 體制는 그 體制的 目的을 充足시킬 수 있는 制度와 體制를 維持하고 있는 個人들로 構成되며 社會的 行爲는 規範的 次元의 制度·役割·期待와 人間的 次元의 個人·人性·欲求性向에 依하여 나타나는 것으로 보인다.

b. 社會體制的 模型

① 基本模型(The basic Model) - Getzels - Guba 模型<sup>20)</sup>

社會的 行動의 한 장면은 規範的 次元과 人間的 次元에서 同時에 獲得되며 社會 體制內的 行爲는 役割에 부가되는 期待에 依하여 規定되는 制度的 役割과 欲求性向에 依하여 規定되는 特殊한 役割 義務를 가진 個人의 人性 사이의 相互作用에 依하여 일어나며 <圖 II - 1> 과 같다.



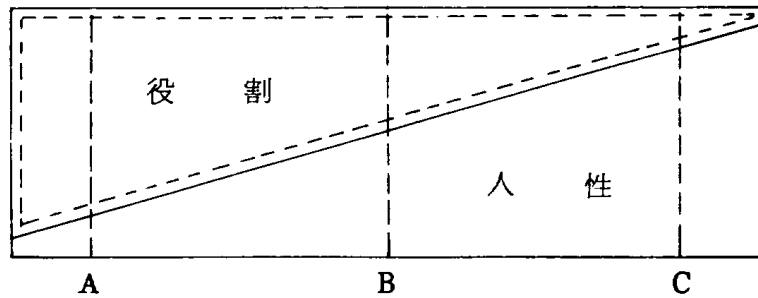
<圖 II - 1> 社會的 行爲의 規範的·人間的 次元

資料: J. W. Getzels and E. G. Guba, "Social Behavior and Administrative Process, School review 65(1957), p.249.

註: 18) James M. Lipham and James A. Hoeh Jr. *The Principalsip: Foundations and Functions* (New York: Harper & Row Publishers, 1974), p.48. quoting Talcott Parson, *The Social System* (New York: Free Press, 1951).  
 19) Ibid, p.49. quoting Lowell J. Carr, *Analytical Sociology: Social Situations and Social Problems* (New York: Harper & Row, 1955), p.167.  
 20) Clarence A. Newell, *Human Behavior in Educatiional Administration* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, 1978), p.33.



어떤 特定の 制度·役割 및 人性에 따라 作用하는 役割과 人性의 비는 달라진다. 例로써 <圖Ⅱ-2>의 A는 軍隊組織처럼 役割에 큰 비중을 두는 境遇이고 B는 學校 組織에서 보는 바와 같이 役割과 人性에 비슷한 비중을 두는 境遇이며 C는 合奏團에서 보는 바와 같이 人性에 보다 크게 비중을 두는 境遇이다.<sup>21)</sup>



<圖Ⅱ-2> 社會的 行爲에서 役割과 人性間의 比

資料: J. W. Getzels and E. G. Guba, *Ibid.*, p. 430.

## ② 操作的 模型

어떤 制度内에서 行爲에 對한 期待는 制度와 社會 體制의 要求와 社會 體制의 背景인 文化價値로부터 由來한다.

Kluckhohn과 Spindler의 定義에 依하면 價値는 文化를 規定지을 뿐만 아니라 個體를 規定한다<sup>22)</sup>고 하였다. 그리고, 個人의 人性은 有機體가 자라나는 文化 價値에 本質的이며 끊을 수 없는 關係를 가진다.

制度的 役割期待와 個人的 欲求 性向은 어느 程度 體制가 작동하는 文化에 源泉을 가지거나 關係되기 때문에 價値의 範圍内에서 役割과 人性의 相互 作用이 일어난다고 본다.

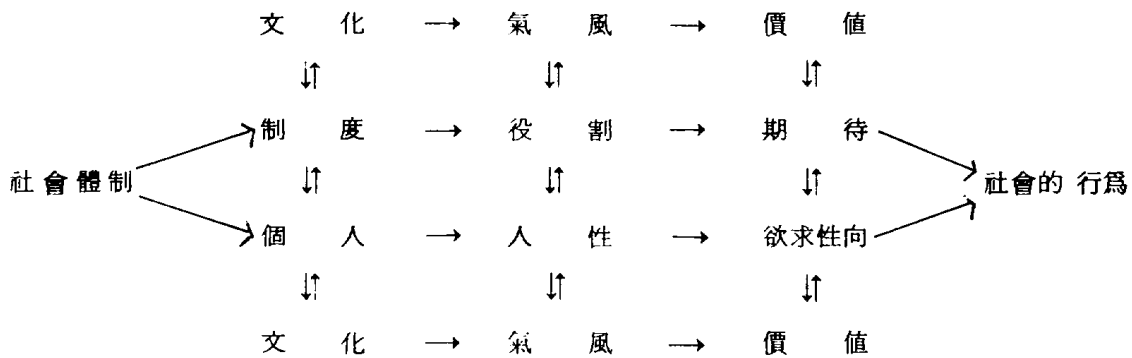
Getzels는 價値를 神聖한 價値(Sacred Values)와 世俗的 價値(Secular Values)로 나누고 神聖한 價値로는 基本的이고 分離할 수 없는 信念을 構成하

註: 21) Lipham and Hoeh, *Op. cit.*, pp.53~54. quoting Getzels and Guba, *Loc. cit.*

22) *Ibid.*, p.56.

는 民主主義 · 個人主義 · 平等主義 · 人間의 完全性을 들었으며, 세속적 가치로는 地域間 都農間 社會 階層間이나 其他 다른 차이에 의하여 수 많은 衝突과 紛爭로 特徵지워지는 價値라 하였다.<sup>23)</sup>

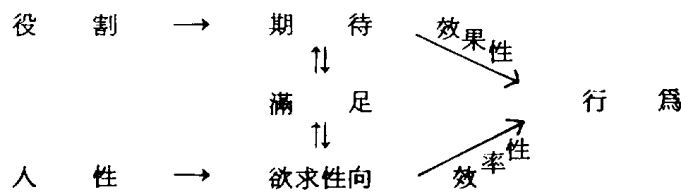
文化와 社會的 行爲 사이의 關係를 나타내는 <圖 II - 3>는 指導性的 役割을 밝힘과 同時에 葛藤을 해명하는데 寄與하며 組織에서 行爲를 調査하는 基礎를 提 供해 준다.<sup>24)</sup>



<圖 II - 3> 社會的 行爲에서 主要次元의 作動 模型

資料: J. W. Getzels, "Conflict and Role Behavior in the Educational Setting"

<圖 II - 4>는 行爲의 效率性, 效果性, 滿足의 差異와 社會 體制 模型의 基本 要素 사이의 關係를 나타내고 있다.<sup>25)</sup>



<圖 II - 4> 役割期待 및 欲求性向과 效果性, 效率性, 滿足의 關係

資料: Getzels and Guba, "Social Behavior and the Administrative Forces"

註: 23) Ibid., p.55.  
24) Ibid., p.59.  
25) Ibid., p.63.

○ 效果性(Effectiveness) : 觀察된 行爲가 役割에 對해 품고 있던 期待와 調和를 이루고 있는 程度를 나타낸다. 效果性を 測定할 때 단지 그 行爲 하나만의 測定은 不充分하며 같은 行爲라도 評價者가 다르면 그 行爲에 對한 期待가 다르기 때문에 效果的으로 보이기도 하고 非效果的으로 보이기도 한다.

○ 效率性(Efficiency) : 觀察된 行爲가 個人的 欲求性向과 調和를 이루고 있는 程度를 나타낸다. 그 行爲가 欲求를 따르게 되면 최소의 緊張感을 가지게 되고 心的 에너지가 줄어들어 유쾌하여 진다.

○ 滿足(Satisfaction) : 制度的 役割 期待가 個人的 欲求性向과 調和를 이루고 있는 程度를 나타낸다. 이것은 어떤 役割이 個人에게 적합한지를 나타내지만 實際로 제도적 기대와 個人的 欲求가 完全히 합치되는 것은 거의 不可能하다. 人性과 役割의 葛藤이 낮은 滿足을 가져올지도 모르며 滿足과 사기를 혼동하기도 한다. 그러나 Chase는 「業務循還의 概念化」<sup>26)</sup>에서 分明하게 區分하였다.



〈圖Ⅱ-5〉 일의 순환도 (The Work Cycle)

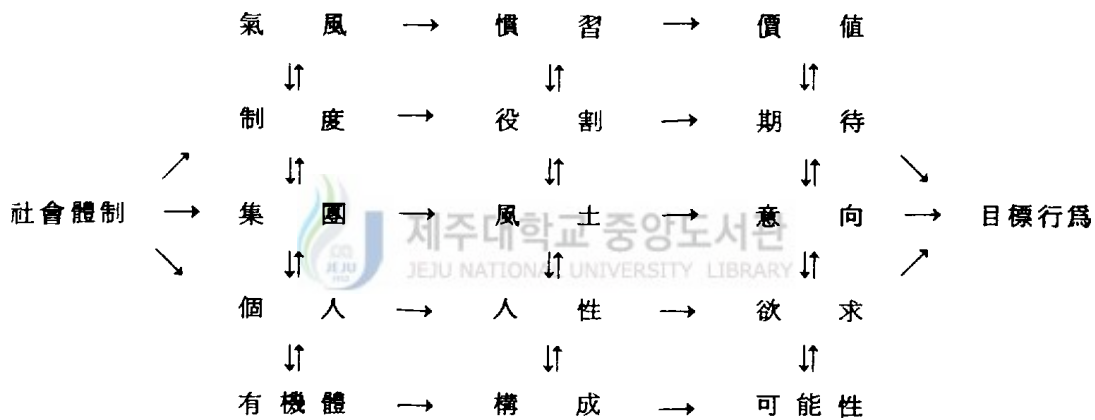
資料 : Francis S. Chase, "The Administrator as Implementor of the Goals of Education for Our Time."

註 : 26) Ibid., p.64.

③ Getzels - Guba - Thelen의 完全 模型

Getzels - Guba 및 Thelen은 集團을 包含하여 5개 次元으로 構成된 社會 體制를 서술하였다. 그 社會 體制 속에는 • 人性과 欲求를 가진 個人 • 風土와 意向을 가진 集團 • 役割과 期待를 가진 制度를 들고 人間的 次元에 密接한 關聯性을 가진 것으로는 有機體 · 構成 · 可能性을 包含시키고 制度에 密接한 關聯性을 가진 것에는 氣風 慣習 價値를 넣었다.

이와 같은 關係를 나타낸 <圖Ⅱ-6>은 社會 體制的 概念을 個人·集團 및 制度의 具體的 事實에 根據하여 만들었으며 지금까지 開發된 것 中에서 가장 有用한 것으로 示唆된다.<sup>27)</sup>



<圖Ⅱ-6> Getzels - Guba - Thelen의 社會的 行爲 模型

이상에서 본 사회 체제 속에서 일어나는 人間 行爲는 그가 속한 集團의 風土와 生活 周邊의 유기체와의 상호 관계 및 現在의 制度가 複合的으로 作用하여 人間 行爲로 表現된다. 그리고, 어떤 行爲의 效果性 · 效率性 및 滿足度는 그 行爲에 對한 期待나 欲求性向에 따라 다르게 나타나기 때문에 객觀적인 行爲 評價가 어렵다.

註: 27) Newell, Op. cit., p.34. quoting Getzels and Thelen, *The Classroom Group*, p.80.

## 2. 獎學士의 行爲類型

教師와 獎學士가 만날 때 두 사람 사이에 일시적으로 작은 社會 體制가 形成된다.

이 社會 體制 속에서 獎學士는 權威와 權力으로 相互作用의 雰囲気를 통제한다. 그는 하나의 상위 體制를 代表하고 評價의 役割을 遂行하므로 그의 行爲가 相互作用의 風土를 造成하고 教師에게 注意를 기울이도록 하는 社會的 情緒的 信號를 보내고 教師들은 注意를 기울인다.

獎學의 社會 過程은 教師를 刺戟하여 專門的 成長을 하도록 하며 評價의 手段이 된다. 이 때 相互作用의 形態는 狀況에 따라 상이해야 한다.

Blumberg와 Amidon(1965)은 獎學士와 教師의 相互作用 研究에서 獎學士의 行爲 形態에 對한 知覺은 行爲 自體 보다 重要하다<sup>28)</sup>고 하였다.

Combs(1959)는 「人間은 他人이 보는 것과 똑 같은 事實에 依하여 支配되는 것이 아니고 자신이 사실을 어떻게 보느냐에 따라 行動한다」<sup>29)</sup>고 하였다.

### a. 指導者의 行爲類型

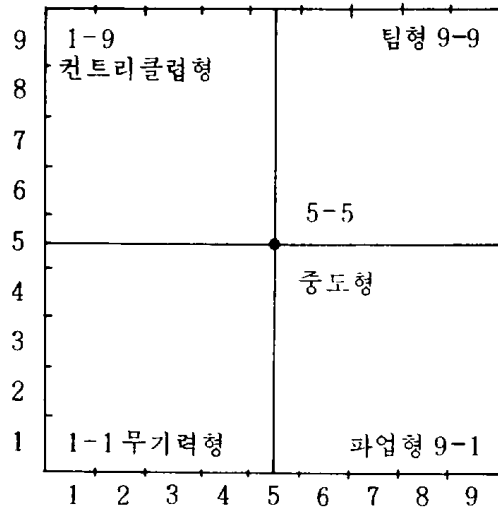
Blake와 Mouton은 그의 管理格子 模型의 과업과 人間 要素라는 두 가지 側面에서 基本이 되는 다섯 가지 지도자의 模型을 만들었다.<sup>30)</sup>

---

註: 28) Arthur Blumberg, *Supervisors and Teachers: A Private Cold War* (Berkeley, Calif.: McCutchan Publishing Co., 1974), p.44.

29) 崔正薰, 「知覺心理學: 人間行爲의 理解」 (서울: 乙酉文化社, 1982), p. 28.

30) Robert R. Blake and Jane S. Mouton, *The Managerial Grid* (Houston: Gulf Publishing Co., 1964), pp. 6~10.



〈圖Ⅱ-7〉 管理的 格子圖에 依한 指導者의 模型

① 1-1 (무기력)型 : 과업이나 성원에 대한 關心度가 최저이고 성원은 주어진 일을 최소한으로 하여도 조직의 일원이 된다.

② 1-9 (컨트리클럽)型 : 과업에 대한 關心은 낮으나 성원에 對해서는 最高의 關心을 가지며 성원의 欲求에 대하여 깊은 配慮와 注意를 기울인다.

③ 9-1 (과업)型 : 과업에 대한 關心은 매우 높으나 성원에 對해서는 매우 關心이 낮다.

④ 5-5 (중도)型 : 과업과 성원에 對하여 모두 중간 정도의 關心을 가지며 適當히 일을 進行하고 성원의 사기를 滿足한 水準에 維持해 두는 것이 必要하다고 생각한다.

⑤ 9-9 (팀)型 : 과업과 성원의 양면에 최고의 關心을 보이는 이상형이다.

Likert 는 指導者가 부하를 信賴하는 程度와 의사 결정 水準에 따라 다음과 같이 네 가지 體制로 區分하였다.<sup>31)</sup>

註: 31) Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill Book Co., 1967), p.12.

① 제 1 체제 : 성원을 信賴하지 않으며 의사 결정은 指導者가 한다.

② 제 2 체제 : 성원을 相當히 信賴하는 듯 하나 대부분의 의사 결정은 指導者가 한다.

③ 제 3 체제 : 성원을 實質的으로 信賴하나 完全히 信賴하지 않으며 의사 결정에서 대체적인 方針은 指導者가 決定하고 具體的 問題는 성원에게 맡긴다.

④ 제 4 체제 : 성원을 完全히 信賴하고 의사 결정을 성원에게 맡긴다.

Lewin 과 Lippitt(1959)는 指導者의 類型을 專制型, 民主型, 自由放任型의 세 가지로 分類하였다.<sup>32)</sup>

① 專制型 : 指導者가 政策을 決定하고 칭찬이나 批評 說明을 個人的으로 한다.

② 民主型 : 集團에 依해 政策을 決定하고 說明은 客觀的 立場에서 한다.

③ 自由放任型 : 아무런 통제도 가하지 않으며 各自 自力으로 하도록 許容한다.

한편 Ghiselli 와 Brown은 다음과 같이 專制型和 民主型으로 나누었다.<sup>33)</sup>

① 專制型 : 성원의 意見을 무시하고 성원에게 服從을 강요하며 命令과 指示의 實行만 強調한다.

② 民主型 : 성원의 集團討議를 통하여 각자의 能力과 創造力을 最高度로 發揮하고자 努力한다.

以外에 民主型和 專制型에 對한 다음과 같은 견해가 있다.

① 專制型

○ Gibb 에 依하면 성원의 사기는 고려하지 아니하고 恐怖와 위협으로 지휘하고 의사 소통을 최대한 抑除한다.<sup>34)</sup>

註: 32) Liody A. Cook & Elain F. Cook, *A Sociological Approach to Education* (New York : McGraw - Hill Book Co., 1950), pp.314~321.

33) E. Ghiselli and C. Brown, *Personal and Industrial Psychology* (New York : McGraw-Hill, 1955), 金明勳, 「리이더쉽論」(서울: 大旺社, 1980), p.112. 再引用

34) Cecil A. Gibb, *Leadership* (England Harmondsworth : Penguin books, 1969), 金明勳, 前掲書, p.114. 再引用

○ Adorno 에 依하면 思考나 行動에 融通性이 없고 완고하여 자신의 獨單的 견해를 他人에게 강요한다.<sup>35)</sup>

② 民主型

○ Gibb 에 依하면 個人의 人格을 尊重하고 成원의 能力을 認知 調整하여 成원의 活動 意欲을 鼓吹시키며 의사 소통 통로를 最大한 개방한다.<sup>36)</sup>

○ Terry 에 依하면 成원의 行動 意欲을 鼓吹시키고 “우리 함께 일합시다” 라는 共同體 意識을 갖게 한다.<sup>37)</sup>

한편, 教育에서 指示性和 非指示性을 中心으로 하여 최초로 연구한 Flanders 와 그 協力者(1954 ~ 1962)들은 教室의 社會 風土 研究를 爲하여 言語的 意思 疏通을 定量化하는 상호 작용 분석 척도를 開發하였다.<sup>38)</sup>

〈表Ⅱ-2〉 Flanders 의 教室內 相互作用 分析 尺度

非指示的 行爲 (Indirect Behavior)	指示的 行爲 (Direct Behavior)
<p>① 감정의 수용: 위협적이 아닌 態度로 學生의 感情과 霧圍氣를 수용하고 명료화 한다. 그 感情은 肯定的일 수도 否定的일 수도 있으며 感情의 예기나 회상이 包含된다.</p> <p>② 칭찬 또는 激勵: 學生의 行動 또는 行위를 칭찬하거나 격려한다. 여기에는 수긍하거나 말을 繼續하라는 뜻의 動作도 包含된다.</p> <p>③ 學生의 아이디어의 사용 또는 受用: 學生이 제시한 아이디어를 明瞭化하거나 改造하기도 하고 發展시키는 것</p> <p>④ 質問: 學生이 대답하고자 하는 內容이나 節次를 質問한다.</p>	<p>① 講議: 內容이나 節次에 關하여 事實이나 견해를 제공하는 것. 卽 자신의 아이디어를 發表하거나 修辭疑問을 提示한다.</p> <p>② 指示: 學生이 遂行해야 할 것을 指示나 命令하는 것.</p> <p>③ 權威의 批評 또는  정당화: 學生의 行爲를 마음에 안드는 形態에서 마음에 드는 形態로 變化시키려고 말하는 것.</p>

資料: Ned Flanders, *Teacher Influence* (Washington D. C. : U, S, Government Printing Office, 1965), p.20.

註: 35) T. W Adorno et al, *The Authoritarian Personality* (New York: Harper & Row, 1950), p.111.  
 36) Cecil A. Gibb, *Op. Cit.*, p.234. 金明勳, 前掲書, p.115. 再引用  
 37) George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood, Ill.: Rechar. D. Irwin, 1960), p.450.  
 38) Allan C. Ornstein and Daniel U. Levine, *Foundations of Education*, 2nd ed. (Boston: Houghton Mifflin, 1981), p.75.



한편, 金承華는 非指示的 行動과 指示的 行動을 다음 〈表Ⅱ-3〉과 같이 區別하였다.<sup>39)</sup>

〈表Ⅱ-3〉 非指示的 行動과 指示的 行動의 特性

非 指 示 的 行 動	指 示 的 行 動
① 溫情的, 受容的 態度로 學生의 感情을 잘 받아 들인다.	① 권위적 態度로 緊張狀態를 持續시킨다.
② 칭찬과 激勵로 刺戟하고, 學生의 思考의 아이디어를 明瞭化한다.	② 學生 行動에 對해 不滿을 表示한다.
③ 개인차를 認定한다.	③ 學生을 全體로 보며  편애적 態度가 많다.
④ 多樣한 質問을 하며 問題에 接近한다.	④ 教師의 知識을 바로 傳達하려고 努力한다.
⑤ 學生의 자발적인 發言을 造成한다.	⑤ 學生의 發言을 抑除 또는 비난한다.
⑥ 學生의 아이디어를 살려서 誘導한다.	⑥ 일방적인 지시를 한다.
⑦ 學生의 判斷을 중시한다.	⑦ 教師 위주의 判斷과 評價를 한다.
⑧ 농담도 하고 健全한 대인관계를 유지하려고 努力한다.	⑧ 批判과 勸戒를 자주한다.

b. 獎學士의 行爲類型

Blumberg 는 Flanders 가 開發한 指示的, 非指示的 行爲의 特性을 바탕으로 獎學士의 行爲를 다음 네 가지로 類型化 하였다.<sup>40)</sup>

① A型: 높은 指示的 行爲, 높은 非指示的 行爲(命令하고 批評하고 또한 묻고 경청한다.)

② B型: 높은 指示的 行爲, 낮은 非指示的 行爲(命令과 批評은 많이

註: 39) 金承華, 「教師의 知覺이 教授行爲에 미치는 影響에 關한 研究」 (碩士學位論文, 延世大學校 教育大學院, 1974), p.19.

40) Blumberg, op. cit., pp.44~49.

하나 묻거나 경청은 거의 않는 行爲)

③ C型: 낮은 指示的 行爲, 높은 非指示的 行爲(命令과 批評은 거의 하지 않으나 대신에 質問과 경청에 강조점을 두고 교사의 아이디어나 감정을 받아 들인다.)

④ D型: 낮은 指示的 行爲, 낮은 非指示的 行爲(수동적이어서 아무 것도 別로 하지 않는다.)

위의 指導者와 獎學士의 行爲에서 그 유사성에 따라 分類하면,

① 專制型: Blake와 Mouton의 과업형, Likert의 제 1 체제, Flanders의 指示的 行爲 및 Blumberg의 B型

② 民主型: Blake와 Mouton의 중도형, Likert의 제 4 체제, Flanders의 非指示的 行爲 및 Blumberg의 C型

③ 自由放任型: Blake와 Mouton의 무기력형 Blumberg의 D型

이상의 分類 外에 獎學士의 行爲 類型에는 專制型和 民主型の 折衷으로 볼 수 있는 Blumberg의 A型을 包含시켜 分類하는 것이 더 적절할 것으로 생각된다.

### C. 教師의 業務

學生은 教師의 도움으로 배우고 教師는 가르치는 相互 作用이 教室에서 이루어 진다.

教師들은 變化에 對한 저항성이 크고 자신들을 專門家로 생각하여 行政家가 教室內的 教師의 行動 方式이나 教授 方式을 指導할 때 저항하는 傾向이 있다. 그러나, 教師가 學級內에서 自律的 存在라는 것은 神話的이며, 官僚적 국가의 體制에서는 教授의 素材 教師의 行爲까지 行政家の 影響을 받는다.<sup>41)</sup>

---

註: 41) David W. Johnson, *The Social Psychology of Education*  
(New York: Holt, Rineholt and Winston, 1970), p.51.

## 1. 教師의 役割

教師職이 생겨난 後 지금까지 教師의 役割은 대체로 다음 세 가지로 보고 있다. 첫째는 가르치는 일로서 學生의 能力과 必要性을 참작하여 알맞은 知識을 傳達하거나 技能을 익히게 하며,

둘째는 學生의 社會化를 도와 주기 爲하여 學生을 社會의 生活 方式에 參與시켜 주며,

셋째는 教育의 水準과 能力의 可能性을 評價하여 주는 것으로서 學生의 成就 度를 評價해 주고 選別하여 준다.

鄭宇鉉에 依하면 教職을 專門職, 聖職, 單純職의 어느 面으로 보느냐에 따라 教師의 役割이 달라진다. 現代 社會에서는 教職을 專門職으로 보는 것이 합당하며 이 때에는 教師의 役割은 同一한 內容을 갖지 않는다. 即, 外部 世界의 期待와 自己의 主觀이 크게 作用하여 教師는 각기 일치하지 않는 行동을 外部에 보이게 된다.<sup>42)</sup>

學校內에서 教師가 遂行하는 役割은 方法的인 役割과 規範的인 役割로 大別할 수 있다. 方法的인 役割은 가르치는 일, 社會化 시키는 일, 評價하는 일이며, 規範的인 役割은 學生을 인도하여 주고, 배울 수 있는 環境을 만들어 주는 일이다.

Beck와 그의 協力者들은 學級內에서 教師가 遂行할 役割로 다음 세 가지를 들었다.<sup>43)</sup>

a. 學生들이 講議를 듣게 하고 讀書를 하며, 프로그램化된 學習을 하게 하고 필름이나 教育 TV를 보게 한다.

b. 教育 過程 計劃에 따라 活動하도록 刺戟하고 學習 資料를 提供한다.

c. 學級環境을 構成한다.

위에서 밝혀 본 教師의 役割에서 教師는 學生 活動이 活性化되도록 刺戟하고

---

註: 42) 鄭宇鉉, 「現代教師論」 教育現場 全書 I (서울: 培英社, 1977), p.222.

43) Johnson, Loc. cit.

環境을 構成해 주는 等 보조적 役割을 遂行하는 것이 바람직한 것으로 생각된다.

## 2. 教師의 業務

教師의 業務는 多樣하여 教授 準備를 하고 教授 結果를 評價하여 알릴 수 있도록 準備하여야 한다. 그 뿐 아니라 끊임없는 연구를 통해 자신의 知識을 늘리고 추리력을 豊富하게 하는 等 自己成長을 꾀해야 하며 同僚와 地域社會 人士들과 대인 관계도 發展시켜야 한다.

教師의 業務를 McNergney와 Carrier는 人間的 要求와 教授的 要求, 單純한 活動과 複合的인 活動을 基準으로 네 가지 범주로 區分하였다.<sup>44)</sup>

	인간적 요구	교수적 요구
단순활동	제 1 범 주	제 2 범 주
복합활동	제 3 범 주	제 4 범 주

a. 제 1 범주 : 단기간 동안에 教師가 몇 가지 行爲를 하도록 要求되는 單純한 人間的 業務를 包含한다.

b. 제 2 범주 : 單純한 教授 活動을 包含하며 教授 技術 및 方法의 開發에 關한 것이 包含된다.

c. 제 3 범주 : 複合的 人間 業務를 包含하며 教師는 學生의 人間 開發을 爲하여 수 많은 示範을 보여 주어야 하고 個個 學生의 態度 改善을 爲한 努力을 기출해야 한다.

d. 제 4 범주 : 複合的 教授 業務가 包含되며 多樣한 教授 活動이 必要하고 教師는 教授 方法과 技術의 改善을 爲해 努力해야 한다.

註: 44) Robert F. McNergney and Carol A. Carrier, *Teacher Development* (New York : Macmillan Publishing Co., 1981), pp.22~23.

Cressman 과 Benda 는 教師의 業務를 다음 세 가지 領域으로 나누었다.<sup>45)</sup>

a. 校內的 業務

○ 教授 領域： 學習 指導를 準備하고 實施하며 學生의 成就度를 評價한다.

○ 非教授 領域： 學級管理, 相談 等 其他 活動을 한다.

b. 地域 社會 關係 業務

○ 地域 社會 團體와 함께 活動한다.

○ 사친회의 組織에 參與한다.

c. 教師 組織에 參與

專門性 提高를 爲하여 州協議會, 地域協議會 및 世界的인 組織에 參與한다.

위에 열거한 教師의 業務에 대하여 McNergney 와 Carrier 의 分類는 明白히 인위적이어서 教師가 業務 遂行 中 그 범주를 넘어 설 수도 있어 區分이 曖昧하고 Cressman 과 Benda 가 地域社會 關係를 強調하고 教職團體의 活動에 力點을 둔 것은 美國의 社會상을 반영한 것으로 본다.

本 研究者는 教師의 業務를 다음 다섯 가지 領域으로 나누고자 한다.

a. 研究

教師는 自身の 品性陶冶와 더불어 學生들의 教育에 直接的으로나 間接적으로 影響을 미치는 分野에 對한 꾸준한 研究가 必要하다.\*

b. 教授學習 指導

教師에게 賦課된 業務 中 第一 重要한 것은 教授 學習 指導로서 學生들에게 知識과 技術을 習得시켜 民主 公民의 基本資質을 가지도록 도와 주어야 하며<sup>46)</sup> 教師는 學校 生活의 大部分을 이 分野의 研究와 奉仕에 할애하고 있다.

註： 45) George R. Cressman and Harold W. Benda, *Public Education in America* (New York : Appleton Century Crofts, 1966), pp.105~115.

46) 金永敦, 「民主的 學級經營」 (서울 : 教育科學社, 1978), p.43.

\* 教育法 第38條 第1項 參照

### c. 生活指導

教師의 業務中 教授 學習指導 다음으로 중시되는 分野는 生活指導이다. 이 領域에는 人性指導, 健康指導, 社會性指導, 餘暇善用指導, 職業指導, 追隨指導 等 實로 廣範한 活動이 必要하다.<sup>47)</sup>

### d. 管 理

學校는 恒시 環境을 整備 調整해서 바람직한 刺戟을 주도록 해야한다. 人間이 環境과 交互作用을 맺음으로써 自然的 生命을 維持하는 것을 「生活한다」 「經驗한다」 「學習한다」라고 하는데 環境은 다음과 같은 힘이 있기 때문이다.<sup>48)</sup>

① 環境은 人間에게 어떤 行動을 誘發하는 힘을 가지고 있다.

② 環境은 人間 形成과 學習 活動에 큰 影響力을 가지고 있다.

그러므로, 教師는 教室內의 備品과 設備 教室整備 뿐만 아니라 學級內의 社會的 環境에도 特別한 關心을 가져야 한다.

Dougherty는 學級の 環境 整備 원리로 다음 세 가지를 들었다.<sup>49)</sup>

① 學習 能率을 올릴 수 있어야 하고,

② 教育的이어야 하며,

③ 學生 個人的 必要에 適合해야 하며 學級內의 社會的 環境이 바람직한 人間關係가 이루어지도록 해야 한다.

### e. 地域社會 關係

學校와 地域社會의 共同 問題 解決에 協同하는 能力과 社會的 態도의 배양을 위해 教育의 地域化가 必要하다. 學校는 地域 社會의 축소판이라 볼 수 있으므로 地域 社會의 文化現象을 中心으로 教育 過程을 運營하고 地域 社會에 貢獻할 수 있는 人材를 양성해야 한다. 이와 같은 目的을 達成하기 爲하여 教師는 地域

---

註: 47) 金永敦, 前掲書, p.233.

48) 金永敦, 前掲書, p.110.

49) J. H. Dougherty et al, *Elementary School Organization and Management* (New York: Macmillan Company, 1950), pp.48~53. 金永敦, 前掲書, p.118. 再引用

---

社會 人事와 紐帶를 強化하고 地域內에 있는 教育 資源의 獲得에 힘쓰며 社會 改善의 奉仕者가 되어야 한다.<sup>50)</sup>



---

註: 50) 金鳳守, 「學校行政」 (서울: 學文社, 1978), pp.154~158.

### Ⅲ. 研究의 方法

#### A. 測定 道具

本 研究는 質問紙를 使用하였으며, 質問紙는 다음 두 部分으로 構成하였다.

1. 獎學士의 行爲類型의 期待와 現實的 知覺에 關한 質問은 Blumberg 가 使用한 類型을 一部 變形하여 다음 네 가지로 하였다.

A 型: 命令하고 批評하며 質問도 하고, 선생님의 말에 경청하고 激勵도 하여 준다.

B 型: 命令하고 批評은 하지만, 거의 質問이나 경청은 하지 않는다.

C 型: 命令이나 批評은 적지만, 거의 質問이나 경청도 하지 않는다.

D 型: 命令이나 批評은 적고, 대신에 質問과 경청에 힘써 教師의 아이디어를 수용하고 감정을 이해하려 한다.

2. 教師의 業務 領域에 關한 問項은 평소 學校에서 教師들의 當面 問題로서 獎學士의 指導助言을 必要로 하는 것을 擇하였다.

문항은 각 業務領域別로 4 個씩으로 하고 그 배열은 研究(문항번호 1, 6, 11, 16), 教授學習(2, 7, 12, 17), 生活指導(3, 8, 13, 18), 管理(4, 9, 14, 19) 및 地域 社會 關係(5, 10, 15, 20) 順으로 하였다.

3. 獎學士의 行爲 類型에 對한 選擇은 A, B, C, D 중 어느 하나를 擇하도록 하였으며, 獎學士의 助言度는 다음 5 段階 評定 尺度를 使用하였다.

- 매우 도움이 된다. .... 5
- 약간 도움이 된다. .... 4
- 그저 그렇다. .... 3
- 별로 도움이 안된다. .... 2
- 전혀 도움이 안된다. .... 1



## B. 標 集

本 研究를 爲한 標集 對象은 國民學校 및 中·高等學校 教師를 類層 無選 標集하였으며, 그 內譯은 <表Ⅲ-4>와 같다.

<表Ⅲ-4> 標集狀況

配付· 回數 設立別 學校別	配 付						有 效 回 數				備考
	公 立		私 立		計		公 立	私 立	計	比 率 (%)	
	學校數	教師數	學校數	教師數	學校數	教師數					
國民學校	10	142			10	142	116		116	81.7	
中 學 校	10	120	6	86	16	206	89	69	158	76.7	
高 等 學 校	7	123	4	81	11	204	102	63	165	80.9	
計	27	385	10	167	37	552	307	132	439	79.5	



## C. 資料의 處理

蒐集된 資料를 다음 두 部分으로 나누어 處理하였다.

1. 獎學士의 行爲 類型에 對한 期待나 現實的 知覺은 教師의 屬性別로 比較 分析하였으며, 獎學士에 依한 指導 助言의 程度는 教師의 業務領域과 教師의 屬性別로 分析하였다.

2. 獎學士의 行爲 類型間 또는 教師의 屬性間 比較에는 百分率(%)과 助言度(平定尺度值 1과 5 사이의 값)를 使用하였다.

## IV. 資料의 分析 및 解釋

本 研究에 使用한 資料의 分析 및 解釋은 두 部分으로 나누어 다음과 같이 하였다.

1. 獎學士의 行爲類型에 對한 期待와 現實 知覺은 教師의 屬性에 따라 性, 經歷, 勤務學校 및 設立別로 分析하였으며,

2. 獎學士의 指導 助言 程度(助言度)는 教師의 業務 領域인 研究, 教授 學習, 生活 指導, 管理 및 地域 社會 關係 分野와 教師의 屬性에 따라 性, 經歷, 勤務學校 및 設立別로 分析하였다.

### A. 獎學士의 行爲類型

獎學士의 行爲 類型에 對한 期待와 現實의 知覺하고 있는 實相을 밝혀 期待와 現實의 差異를 最小化 함으로써 獎學 指導의 效率性이 提高될 것으로 생각된다.

#### 1. 總 括

獎學士의 行爲 類型에 對한 期待와 現實을 總括的으로 分析한 것이 <表IV-5>이다.

<表IV-5> 獎學士의 類型에 對한 反應

期待·現實 類 型	期 待		現 實	
	N	%	N	%
A	107	24.4	127	28.9
B	24	5.4	152	34.6
C	39	8.9	113	25.8
D	269	61.3	47	10.7
計	439	100	439	100

〈表Ⅳ-5〉에 依하면 行爲 類型을 期待하는 比率은 D型 61%, A型 24%, C型 9%, B型 6% 順을 보여 주고 있으며, 現實은 B型 34%, A型 29%, C型 26%, D型 11% 順으로 漸次 낮게 知覺하고 있다.

가장 많은 教師가 期待하는 D型은 現實에서 가장 낮게 知覺하고 있으며, 가장 낮게 期待하는 B型은 現實에서 가장 높게 知覺하고 있는 實情이다.

期待와 現實의 差異를 보면 D型은 期待가 50% 程度 높으며, B型은 28%, C型은 17% 程度 現實이 높게 나타났다.

이와 같이 教師가 期待하는 獎學士 類型과 現實적으로 知覺하는 類型 사이에는 높은 差異를 보여 주고 있다.

## 2. 男 女 別

教師들이 期待하는 獎學士 類型과 現實적으로 知覺하는 類型을 男·女別로 分析한 것이 〈表Ⅳ-6〉이다.

〈表Ⅳ-6〉 獎學士 類型의 男 女 別 反應

期待現實 類型 區分	期 待										現 實									
	A		B		C		D		計		A		B		C		D		計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
男 子	71	24.7	17	5.9	28	9.8	171	59.6	287	65.4	73	25.4	102	35.5	77	26.8	35	12.2	287	65.4
女 子	36	23.7	7	4.6	11	7.2	98	64.5	152	34.6	54	35.5	50	32.9	36	23.7	12	7.9	152	34.6
計	107	24.4	24	5.4	39	8.9	269	61.3	439	100	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100

〈表Ⅳ-6〉에 依하면 男教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 59%, A型 25%, C型 10%, B型 6% 順으로 보여 주고 있으며, 現實적으로 知覺한 比率은 B型 36%, C型 27%, A型 25%, D型 12% 順으로 나타났다.

期待가 現實보다 높으면서 가장 큰 差異를 보여 주는 것은 D型 47%이며,

現實이 期待보다 높으면서 가장 큰 차이를 보여 주는 것은 B型 30 %이다.

한편, 女教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 64 %, A型 24 %, C型 7 %, B型 5 % 순으로 밝혀 주고 있으며, 現實적으로 知覺한 比率은 A型 35 %, B型 33 %, C型 23 %, D型 9 % 順으로 나타났다. 期待가 現實보다 높으면서 가장 큰 차이를 보여 주는 것은 D型 55 %이고, 現實이 期待보다 높으면서 가장 큰 차이를 보여 주는 것은 B型 28 %이다.

男·女 教師를 比較하여 보면 期待하는 獎學士 類型에서 가장 높은 比率을 보여준 D型은 男教師 59 %, 女教師 64 %로 男教師보다 女教師가 높으며, 現實에서 가장 높은 比率을 보여 준 B型은 男教師 36 %, 女教師 33 %로 女教師가 낮게 知覺하고 있는 것을 볼 때 女教師는 감정을 이해하여 주는 相互作用을 男教師보다 더 바라고 있으며, 獎學 指導 現實은 命令이나 批評이 女教師에게는 약간 낮게 行하여 지는 것으로 보여 진다.

### 3. 經 歷 別

教師들이 期待하는 獎學士 類型과 現實적으로 知覺하는 類型을 經歷別로 分析한 것이 <表Ⅳ-7>이다.

<表Ⅳ-7> 獎學士 類型의 經歷別 反應

期待現實 類型	期 待										現 實									
	A		B		C		D		計		A		B		C		D		計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5年未滿	34	22.4	6	3.9	8	5.3	104	68.4	152	34.6	42	27.6	59	38.8	36	23.7	15	9.9	152	34.6
5 ~ 10	29	23.0	5	4.0	11	8.7	81	64.3	126	28.7	39	31.0	42	33.3	34	27.0	11	8.7	126	28.7
10 ~ 20	32	27.6	10	8.6	14	12.1	60	51.7	116	26.4	33	28.4	38	32.8	30	25.9	15	12.9	116	26.4
20年以上	12	26.7	3	6.7	6	13.3	24	53.3	45	10.3	13	28.9	13	28.9	13	28.9	6	13.3	45	10.3
計	107	24.4	24	5.4	39	8.9	269	61.3	439	100	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100

〈表Ⅳ-7〉에 依하면 經歷 5年未滿의 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 68%, A型 22%, C型 5%, B型 4% 順으로 밝혀 주고 있으며, 現實적으로 知覺하는 獎學士 類型의 比率은 B型 39%, A型 27%, C型 24%, D型 10% 順으로 減小 傾向이 나타났다. 期待가 現實보다 높으면서 가장 큰 差異를 보여 주는 것은 D型 58%이며, 現實이 期待보다 높으면서 차이를 보여 주는 것은 B型 35%, C型 19%이다.

經歷 5~10年의 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 64%, A型 23%, C型 9%, B型 4%로 밝혀 주고 있으며, 現實적으로 知覺한 類型의 比率은 B型 33%, A型 31%, C型 27%, D型 9% 順으로 나타났다. 期待가 現實보다 높으면서 가장 큰 差異를 보여 주는 것은 D型 55%이며, 現實이 期待보다 높으면서 差異를 나타낸 것은 B型 29%, C型 18%이다.

經歷 10~20年의 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 52%, A型 27%, C型 12%, B型 9% 順으로 보여 주고 있으며, 現實은 B型 33%, A型 28%, C型 26%, D型 13%로 밝혀 주고 있다. 期待가 現實보다 높으면서 가장 큰 差異를 보여 주는 것은 D型 39%이고, 現實이 期待보다 높으면서 差異를 보여 주는 것은 B型 24%, C型 14%이다.

經歷 20年 以上の 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 53%, A型 27%, C型 13%, B型 7% 順이었으며, 現實은 A, B, C型이 各各 29%이고 D型 13%를 보여 주고 있다.

期待가 現實보다 높은 D型은 40%의 差異를 보여 주고 있으며, 現實이 期待보다 높은 B型은 22%의 差異를 나타내었다.

經歷別로 比較하여 보면 期待에서 經歷 10年未滿의 教師는 經歷 10年 以上の 教師보다 D型이 10% 以上 높고 A型과 C型에서 약간 낮게 나타나고 있음을 볼 때 經歷이 적은 教師가 대체로 命命과 批評을 더 싫어하고 그 대신에 이해를 바탕으로 한 상호작용을 더 바라는 것으로 分析된다.

#### 4. 學校別

教師들이 期待하는 獎學士 類型과 現實적으로 知覺하는 類型을 學校別로 分析한 것이 <表Ⅳ-8>이다.

<表Ⅳ-8> 獎學士 類型의 學校別 反應

期待 現實 類型	期 待										現 實									
	A		B		C		D		計		A		B		C		D		計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
國民學校	28	24.1	7	6.0	7	6.0	74	63.7	116	26.4	42	36.2	33	28.4	33	28.4	8	6.9	116	26.4
中學校	43	27.2	7	4.4	20	12.7	88	55.7	158	36.0	42	26.6	68	43.0	31	19.6	17	10.8	158	36.0
高等學校	36	21.8	10	6.1	12	7.3	107	64.8	165	37.6	43	26.1	51	30.9	49	29.7	22	13.3	165	37.6
計	107	24.4	24	5.4	39	8.9	269	61.3	439	100	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100

<表Ⅳ-8>에 依하면 國民學校 教師는 期待하는 獎學士의 類型의 比率은 D型 64%, A型 24%, B型과 C型이 各各 6%를 보여 주고 있으며, 現實에서는 A型 36%, B型과 C型을 各各 28%, D型 7%로 知覺하고 있다. 期待가 現實보다 높은 D型은 47% 程度의 差異를 보여 주고 있으며, 現實이 期待보다 높게 나타난 B型과 C型은 各各 22%의 差異를 나타내고 있다.

中學校 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 56%, A型 27%, C型 13%, B型 4%로 밝혀 주고 있으며, 現實은 B型 43%, A型 27%, C型 20%, D型 11%를 나타내고 있다. 期待가 現實보다 높은 D型은 45%의 差異를 보여 주고 있으며 現實이 期待보다 높은 B型은 39%의 差異를 나타내고 있다.

高等學校 教師가 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 65%, A型 22%, C型 7%, B型은 6% 順으로 밝혀 지고 있으며, 現實은 B型 31%, C型 30%로 비슷하고 A型 26%, D型 13%를 보여 주고 있다.

期待가 現實보다 높은 D型은 52%의 差異를 보여 주고 있으며, 現實이 期待보다 높은 B型은 25%, C型은 23% 差異를 나타내고 있다.

初·中·高等學校를 比較하여 보면 期待에서 國民學校 教師는 대체로 高等學校 教師와 비슷한 傾向을 보여 주고 있으며, 中學校 教師는 國民學校 教師와 高等學校 教師에 比하여 D型에서 약간 낮은 56%를 나타내고 있다. 한편, 現實에서 國民學校 教師는 A型 36%로 가장 높고 中學校 教師는 B型 43%로 가장 높으며 高等學校 教師는 D型을 國民學校 教師나 中學校 教師보다 약간 높게 知覺하는 것으로 보여 진다. 이와 같은 資料의 分析에 依하면 獎學指導의 現實은 國民學校에서는 命令과 批評도 하지만 質問도 하고 激勵도 하여 주는 傾向성이 높으며, 中學校에서는 命令과 批評을 주로 하는 傾向이며, 高等學校에서는 理解를 바탕으로 한 相互作用이 더 活潑한 것으로 나타났다.

### 5. 設 立 別

教師들이 期待하는 獎學士 類型과 現實적으로 知覺하는 類型을 設立別로 分析한 것이 <表Ⅳ-9>이다.

<表Ⅳ-9> 獎學士 類型의 設立別 反應

期待 現實 類型	期 待										現 實									
	A		B		C		D		計		A		B		C		D		計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
公 立	72	23.5	20	6.5	28	9.1	187	60.9	307	69.9	90	29.3	108	35.2	77	25.1	32	10.4	307	69.9
私 立	35	26.5	4	3.0	11	8.3	82	62.1	132	30.1	37	28.0	44	33.3	36	27.3	15	11.4	132	30.1
計	107	24.4	24	5.4	39	8.9	269	61.3	439	100	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100

<表Ⅳ-9>에 依하면 公立學校 教師들이 期待하는 獎學士의 行爲 類型은 D型 61%, A型 24%, C型 9%, B型 7% 順으로 밝혀 지고 있으며, 現實은

B型 35%, A型 29%, C型 25%, D型 10% 順으로 나타났다. 期待가 現實보다 높은 比率을 보인 D型은 51%의 差異가 나타났으며, 現實이 期待보다 높은 比率을 보여 주고 있는 B型은 28%의 差異를 나타내고 있다.

私立學校 教師들이 期待하는 獎學士 類型의 比率은 D型 62%, A型 27%, C型 8%, B型 3%로 밝혀지고 있으며, 現實은 B型 33%, A型 28%, C型 27%, D型 11% 順으로 나타났다. 期待가 現實보다 높은 比率을 보인 D型은 51%의 差異를 보여 주고 있으며, 現實이 期待보다 높은 比率을 보인 B型은 30%의 差異를 나타내었으며, C型도 19% 差異가 나왔다.

따라서, 公立學校 教師와 私立學校 教師를 比較하여 볼 때 期待하는 獎學士 類型은 대체로 비슷한 傾向이며, 現實은 公立學校 教師가 A型和 B型을 약간 높게 知覺하는 反面 私立學校 教師는 C型和 D型을 조금 높게 知覺하는 것으로 밝혀지고 있어 公立學校의 獎學 指導에서 命令과 批評을 더 많이 하는 것으로 생각된다.



## B. 獎學士의 助言度

獎學士로부터 받는 指導 助言이 教師의 業務 遂行에 주는 도움이 어느 程度 인가를 알아보는 것은 獎學 現實을 反省하고 改善을 爲해 有用하다고 하겠다.

獎學士로부터 받는 도움은 教師의 必要性, 獎學士의 能力, 教師와 獎學士 사이의 相互作用의 質에 따라 다를 수 있다.

### 1. 教師의 業務 領域別 助言度

#### a. 總 括

教師의 業務 領域은 多樣하게 分類할 수 있지만 本 研究者는 研究, 教授學習 指導, 生活指導, 管理 및 地域 社會 關係의 다섯 領域으로 分類하고 이 領域에 대한 獎學士의 助言度를 總括한 것이 <表Ⅳ-10>이다.



〈表Ⅳ-10〉 獎學士의 助言度 總括

類型 領域	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
研究	55	43.3	3.2	49	32.2	2.9	37	32.7	3.0	26	55.4	3.4	167	38.1	3.1
教授學習	62	48.8	3.3	46	30.3	2.9	46	40.7	3.1	28	59.6	3.5	182	41.4	3.2
生活指導	30	23.6	2.8	22	14.5	2.5	23	20.4	2.7	18	38.3	3.1	93	21.2	2.7
管理	36	28.3	2.9	24	15.8	2.5	26	23.0	2.7	20	42.6	3.1	106	24.1	2.7
地域社會關係	24	18.9	2.6	16	10.5	2.3	16	14.2	2.4	11	23.4	2.7	67	15.2	2.5
計	207	32.6	3.0	157	20.7	2.6	148	22.3	2.8	103	43.8	3.2	615	28.0	2.8

(頻度 및 %는 약간 도움이 된다고와 매우 도움이 된다고의 反應이고 助言度는 全體의 것임)

〈表Ⅳ-10〉에 依하면 總括的인 助言度는 2.8로 낮은 水準을 보여 주고 있으나 教師의 全業務 領域에서 平均 28%의 教師가 도움이 된다고 反應을 보여 주고 있다.

領域別로 본 獎學士의 助言度는 教授學習指導 3.2, 研究 3.1, 管理 2.7, 生活指導 2.7, 地域 社會 關係 2.5를 보여 주고 있으며, 獎學士로부터 도움을 받는다는 教師의 比率은 教授 學習指導 41%, 研究 38%, 管理 24%, 生活指導 21%, 地域 社會 關係 15%로 나타났다.

위의 資料에 依하면 總括的으로 獎學士의 助言度는 낮은 편이며, 業務 領域別로 研究와 教授 學習 指導에는 獎學 指導力이 比較的 높게 미치고 있으나 地域 社會 關係 領域에는 별로 미치지 않은 것 같다.

#### b. 研究 領域

知識과 技術의 急速한 變化는 教師의 부단한 研究를 必要로 하며 이 때 獎學士의 指導 助言이 教師에게 많은 도움을 주게 된다.

本 研究에 使用한 質問紙의 內容 中 研究計劃 樹立, 研究의 推進, 研究報告書

作成 및 校内 練修에 對한 獎學士의 助言度を 分析한 것이 <表Ⅳ-11>이다.

<表Ⅳ-11> 研究領域에 對한 獎學士의 助言度

類型 程度	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
매우 도움이 된다	5	3.9	3.2	7	4.6	2.9	6	5.3	3.0	6	12.8	3.4	24	5.5	3.1
약간 도움이 된다	50	39.4		42	27.6		31	27.4		20	42.6		143	32.6	
그저 그렇다	43	33.9		50	32.9		41	36.3		11	23.4		145	33.0	
별로 도움이 안된다	24	18.9		38	25.0		24	21.3		5	10.6		91	20.7	
전연 도움이 안된다	5	3.9		15	9.9		11	9.7		5	10.6		36	8.2	
計	127	28.9		152	34.6		113	25.8		47	10.7		439	100	

<表Ⅳ-11>에 依하면 研究領域 全體에서 獎學士의 助言度は 3.1을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 教師의 研究領域 業務遂行에 도움이 된다고 反應한 教師는 38%이다.

教師의 研究業務 遂行에 獎學士의 類型別 助言度は D型 3.4, A型 3.2, C型 3.0, B型 2.9 順으로 밝혀지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 55%, A型 43%, C型 33%, B型 32% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 D型은 助言度 및 도움이 된다고 反應한 比率이 높고, B型은 助言度 및 도움이 된다고 反應한 比率이 낮음을 볼 때 命令이나 批評을 적게 하고 教師의 말을 경청하고 감정을 理解하여 주는 등 活潑한 相互作用이 效果的인 獎學指導 方法인 것 같다.

### c. 教授 學習指導 領域

教授 學習指導는 教師가 遂行해야 할 業務中 가장 重要한 領域이다. 이 領域

에 대한 獎學士의 指導 助言은 教授 장면의 參觀과 評價를 바탕으로 하여 이루어진다.

教授 學習에 대한 質問紙의 內容은 學習指導 改善, 學習 資料, 教室 改革 및 評價로 構成하였으며, 이 分野에 대한 獎學士의 助言度를 分析한 것이 <表Ⅳ-12>이다.

<表Ⅳ-12> 教授 學習指導 領域에 대한 獎學士의 助言度

類型 程度	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
매우도움이 된다	10	7.9	3.3	5	3.3	2.9	5	4.4	3.1	6	12.8	3.5	26	5.9	3.2
약간 도움이 된다	52	40.9		41	27.0		41	36.3		22	46.8		156	35.5	
그저 그렇다	41	32.3		58	38.2		36	31.9		11	23.4		146	33.3	
별로도움이 안된다	19	15.0		37	24.3		23	20.4		7	14.9		86	19.6	
전연도움이 안된다	5	3.9		11	7.2		8	7.0		1	2.1		25	5.7	
計	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100					

<表Ⅳ-12>에 의하면 教授 學習 領域 全體에서 獎學士의 助言度는 3.2를 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 教師의 教授 學習 領域 業務 遂行에 도움이 된다고 反應한 教師는 41%로 教師의 業務 領域 中 가장 높게 나타났다.

教師의 教授 學習 領域 業務 遂行에 獎學士의 類型別 助言度는 D型 3.5, A型 3.3, C型 3.1, B型 2.9를 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 60%, A型 49%, C型 41%, B型 30%로 나타났다.

위의 資料에서 D型과 B型の 助言度 및 도움이 된다고 反應한 比率을 볼 때 命令과 批評만 하는 指導 行爲는 教師에게 별로 도움을 주지 못하는 것으로 생각된다.

d. 生活指導 領域

學校에서 生活 指導는 教授 學習 指導 다음으로 중시되고 있으며 相談 進路 指導, 健康指導, 情緒指導 等 實로 廣範하고 教師와 學校行政家 사이에 緊密한 協助가 要求된다.

生活指導에 대한 質問紙 內容은 相談技術, 進路指導, 自律性 伸張, 情緒 醇化 等으로 하였으며, 이 領域에 對한 獎學士의 助言度를 分析한 것이 <表Ⅳ-13> 이다.

<表Ⅳ-13> 生活指導 領域에 對한 獎學士의 助言度

類型 程度	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
매우 도움이 된다	4	3.1	2.8	3	2.0	2.5	3	2.7	2.7	2	4.3	3.1	12	2.7	2.7
약간 도움이 된다	26	20.5		19	12.5		20	17.7		16	34.0		81	18.5	
그저 그렇다	58	45.7		53	34.9		41	36.3		16	34.0		168	38.2	
별로 도움이 안된다	23	18.1		56	36.8		36	31.8		10	21.3		125	28.5	
전혀 도움이 안된다	16	12.6		21	13.8		13	11.5		3	6.4		53	12.1	
計	127	28.9		152	34.6		113	25.8		47	10.7		439	100	

<表Ⅳ-13>에 依하면 生活指導 領域 全體에서 獎學士의 助言度는 2.7을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 教師의 生活 指導 領域 業務遂行에 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 21%로 比較的 낮다.

教師의 生活指導 領域 業務遂行에 獎學士의 類型別 助言度는 D型 3.1, A型 2.8, C型 2.7, B型 2.5 順으로 밝혀 지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師는 D型 38%, A型 24%, C型 20%, B型 15% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 D型和 A型的 助言度 및 도움이 된다고 反應한 比率을 볼 때 教師에게 質問도 하고 激勵하며 감정을 이해하여 주는 等の 相互作用이 이루어

질 때 效果的인 獎學 指導가 될 것 같다.

e. 管理 領域

學校의 環境은 學生의 發達을 刺戟하여 成長을 促進시키게 되므로 學級 管理를 위시하여 教具나 施設物의 適切한 組織 管理는 疎忽히 할 수 없으며, 學級內의 調和로운 社會的 環境을 構成하여 學生들의 社會性 發達을 提高하여야 한다.

管理 領域에 對한 質問紙 內容은 學級 管理, 學級 診斷, 環境 構成, 學生會 運營 等으로 하였으며, 이 領域에 對한 獎學士의 助言度를 分析한 것이 <表Ⅳ-14> 이다.

<表Ⅳ-14> 管理領域에 對한 獎學士의 助言度

程度 \ 類型	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
매우 도움이 된다	4	3.1	2.9	2	1.3	2.5	2	1.8	2.7	3	6.4	3.1	11	2.5	2.7
약간 도움이 된다	32	25.2		22	14.5		24	21.2		17	36.2		95	21.6	
그저 그렇다	48	37.8		57	37.5		40	35.4		15	31.9		160	36.5	
별로 도움이 안된다	28	22.1		46	30.3		32	28.3		8	17.0		114	26.0	
전연 도움이 안된다	15	11.8		25	16.4		15	13.3		4	8.5		59	13.4	
計	127	28.9		152	34.6		113	25.8		47	10.7		439	100	

<表Ⅳ-14>에 依하면 管理 領域 全體에서 獎學士의 助言度는 2.7을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 教師의 管理 領域 業務 遂行에 도움이 된다고 反應한 教師는 24%를 나타내었다.

教師의 管理 領域 業務 遂行에 獎學士의 類型別 助言度는 D型 3.1, A型 2.9, C型 2.7, B型 2.5 順으로 밝혀 지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 43%, A型 28%, C型 23%, B型 16% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 獎學士의 助言度와 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率을 A型과 B型, B型과 C型 사이에 比較하여 볼 때 命令과 批評은 獎學 指導의 效果를 낮게 하는 것 같다.

f. 地域社會 關係 領域

地域社會는 學校 運營을 後援해 주고 教育資源을 提供하여 준다.

教師는 地域社會가 必要로 하는 人材를 育成하여 地域 發展에 寄與하고 地域 發展을 爲한 活動에 能動的으로 參與하며 學父母를 包含한 地域 人士들과 緊密한 紐帶를 가질 必要가 있다.

地域社會 關係 領域에 對한 質問紙 內容은 郷土 教育 資料, 奉仕活動, 地域 開發, 學父兄 關係 等으로 하였으며, 이 領域에 對한 獎學士의 助言度를 分析한 것이 <表Ⅳ - 15>이다.

<表Ⅳ - 15> 地域社會 關係 領域에 對한 獎學士의 助言度

類型 程度	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
매우 도움이 된다	2	1.6	2.5	2	1.3	2.3	2	1.8	2.4	1	2.1	2.7	7	1.6	2.5
약간 도움이 된다	22	17.3		14	9.2		14	12.4		10	21.3		60	13.6	
그저 그렇다	49	38.6		52	34.2		38	33.7		19	40.4		158	36.0	
별로 도움이 안된다	32	25.2		50	32.9		37	32.7		10	21.3		129	29.4	
전혀 도움이 안된다	22	17.3		34	22.4		22	19.5		7	14.9		85	19.4	
計	127	28.9	152	34.6	113	25.8	47	10.7	439	100					

<表Ⅳ - 15>에 依하면 地域 社會 領域 全體에서 獎學士의 助言度는 2.5 를 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 教師의 地域 社會 關係 領域 業務 遂行에 도움이 된다고 反應한 教師는 15%를 나타내었다.

教師의 地域社會 關係 領域 業務遂行에 獎學士의 類型別 助言度는 D型 2.7 A型 2.5, C型 2.4, B型 2.3 順을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 23%, A型 19%, C型 14%, B型 11% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 獎學士의 助言度가 2.3~2.7이고, 教師가 도움이 된다고 反應한 比率이 11~23%임을 볼 때 地域社會關係 領域에는 獎學士의 指導力이 낮게 미치는 것 같다.

## 2. 教師의 屬性에 따른 獎學士의 助言度

教師의 屬性에 따라 獎學士의 指導 助言을 期待하거나 要請하는 程度가 다를 수 있으며, 獎學士들의 指導 助言의 方法과 程度가 달라질 수 있다.

### a. 男女別

男教師와 女教師는 期待感이나 成就慾이 다를 수 있기 때문에 獎學士의 指導 助言을 다르게 期待하기도 하고 知覺할 수도 있다.

教師의 業務 領域에 對한 獎學士의 助言度를 男女別로 分析한 것이 <表Ⅳ-16> 이다.

<表Ⅳ-16> 男女別 教師에 對한 獎學士의 助言度

程度 \ 類型 性別	A		B		C		D		計	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子
매우 도움이 된다	3 (4.1)	2 (3.7)	3 (2.9)	1 (2.0)	2 (2.6)	2 (5.6)	3 (8.6)	1 (8.3)	11 (3.8)	6 (3.9)
약간 도움이 된다	22 (30.1)	15 (27.8)	19 (18.6)	8 (16.0)	16 (20.8)	10 (27.8)	12 (34.3)	5 (41.7)	69 (24.0)	38 (25.0)
그저 그렇다	26 (35.6)	22 (40.7)	37 (36.3)	18 (36.0)	27 (35.1)	12 (33.4)	11 (31.4)	4 (33.4)	101 (35.2)	56 (36.8)
별로 도움이 안된다	15 (20.5)	10 (18.5)	29 (28.4)	16 (32.0)	22 (28.6)	9 (25.0)	6 (17.1)	2 (16.7)	72 (25.1)	37 (24.3)
전연 도움이 안된다	7 (9.6)	5 (9.3)	14 (13.7)	7 (14.0)	10 (13.0)	3 (8.3)	3 (8.6)		34 (11.8)	15 (9.9)
計	73	54	102	50	77	36	35	12	287	152
助言度	3.0	3.0	2.7	2.6	2.7	3.0	3.2	3.4	2.8	2.9

〈表Ⅳ-16〉에 依하면 全體的으로 男女別 教師에 對한 獎學士의 助言度는 男教師 2.8, 女教師 2.9를 보여 주고 있으며, 教師가 業務를 遂行하는데 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 比率은 男教師 28%, 女教師 29%로 비슷한 傾向을 보여 주고 있다.

男·女 教師別로 보면 男教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.2, A型 3.0, B型和 C型이 各各 2.7 順으로 밝혀 지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 43%, A型 34%, C型 23%, B型 22% 順으로 나타났다.

女教師가 業務 遂行時 獎學士에게 받은 助言度는 D型 3.4, A型 3.0, C型 3.0, B型 2.6을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 50%, C型 33%, A型 32%, B型 18% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 女教師는 男教師보다 D型에서 助言度 및 도움이 된다는 比率이 높으며, B型에서는 助言度 및 도움이 된다는 比率이 낮은 것을 볼 때 女教師는 命令과 批評을 적게 하고 質問도 하고 敬청도 하여 주며 감정을 이해하여 줄 때 더 도움이 되는 것으로 判斷된다.

#### b. 經 歷 別

教師들은 教育 經歷에 따라 經驗이 다르기 때문에 獎學士의 指導 助言을 期待하거나 要求하는 程度가 다를 수 있다.

教師의 業務 領域에 對한 獎學士의 助言度를 經歷別로 分析한 것이 〈表Ⅳ-17〉이다.



〈表Ⅳ-17〉 經歷別 教師에 對한 獎學士의 助言度

程度	A				B				C				D				計			
	~5	5~10	10~20	20~	~5	5~10	10~20	20~	~5	5~10	10~20	20~	~5	5~10	10~20	20~	~5	5~10	10~20	20~
매우 도움이 된다	2 (4.8)	1 (2.6)	2 (6.1)		1 (1.7)	1 (2.4)	2 (2.6)		1 (2.8)	1 (2.9)	1 (3.3)	1 (7.7)	1 (6.7)	1 (9.1)		1 (16.7)	5 (3.3)	4 (3.1)	5 (3.4)	2 (6.7)
약간 도움이 된다	11 (26.2)	10 (25.6)	10 (30.3)	6 (46.1)	9 (15.3)	8 (19.0)	7 (18.4)	3 (23.1)	8 (22.2)	6 (17.6)	8 (26.7)	4 (30.8)	3 (20.0)	4 (36.4)	8 (53.3)	2 (33.3)	31 (20.4)	28 (22.2)	33 (26.4)	15 (33.3)
그저 그렇다	16 (38.2)	16 (41.0)	12 (36.4)	4 (30.8)	22 (37.3)	14 (33.3)	13 (34.2)	6 (46.2)	13 (36.1)	11 (32.4)	11 (36.7)	4 (30.8)	6 (40.0)	3 (27.2)	4 (26.7)	2 (33.3)	57 (37.5)	44 (34.9)	40 (34.5)	16 (35.6)
별로 도움이 안된다	9 (21.4)	8 (20.5)	6 (18.2)	2 (15.4)	18 (30.5)	13 (31.0)	11 (28.9)	3 (23.1)	10 (27.8)	12 (35.3)	7 (23.3)	2 (15.3)	4 (26.6)	2 (18.2)	2 (13.3)	1 (16.7)	41 (27.0)	34 (27.0)	26 (22.4)	8 (17.8)
전혀 도움이 안된다	4 (2.4)	4 (10.3)	3 (9.1)	1 (7.7)	9 (15.3)	6 (14.3)	5 (13.3)	1 (7.7)	4 (11.1)	4 (11.8)	3 (10.0)	2 (15.3)	1 (6.7)	1 (9.1)	1 (6.7)		18 (11.8)	15 (11.8)	12 (10.4)	4 (8.9)
計	42	39	33	13	59	42	38	13	36	34	30	13	15	11	15	6	152	126	116	45
조 언 도	3.0	2.9	3.1	3.2	2.6	2.6	2.7	2.8	2.8	2.6	2.9	3.0	2.9	3.2	3.3	3.5	2.8	2.8	2.9	3.1

〈表Ⅳ-17〉에 依하면 全體的으로 經歷別 教師에 對한 獎學士의 助言度는 經歷 20年 以上の 教師 3.1, 10~20年 教師 2.9, 5年 未滿 教師 2.8, 5~10年 教師 2.8을 보여 주고 있으며, 教師가 業務를 遂行하는데 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 比率은 20年 以上 教師 40%, 10~20年 32%, 5~10年 教師 25%, 5年 未滿 教師 24% 順으로 나타났다.

經歷別로 보면 經歷 5年 未滿의 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 A型, 3.0, D型 2.9, C型 2.8, B型 2.6을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應을 보인 教師의 比率은 A型 31%, D型 27%, C型 25%, B型 17% 順으로 나타났다.

經歷 5~10年の 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.2, A型 2.9, B型과 C型이 各各 2.6 順으로 밝혀 지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應을 보인 教師의 比率은 D型 46%, A型 28%, B型과 C型이 各各 21%를 나타내고 있다.

經歷 10 ~ 20 年 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.3, A型 3.1, C型 2.9, B型 2.7을 보여 주고 있으며, 獎學士로부터 도움이 된다고 反應을 보인 教師의 比率은 D型 53%, A型 36%, C型 30%, B型 21% 順으로 나타났다.

經歷 20 年 以上の 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.5, A型 3.2, C型 3.0, B型 2.8 順으로 밝혀 지고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應을 보인 教師의 比率은 D型 50%, A型 46%, C型 39%, B型 23% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 獎學士의 助言度가 經歷 10 年 未滿의 教師는 A型 2.9 ~ 3.0, B型 2.6, C型 2.6 ~ 2.8, D型 2.9 ~ 3.2를 보여 주는 反面, 經歷 10 年 以上の 教師는 A型 3.1 ~ 3.2, B型 2.7 ~ 2.8, C型 2.9 ~ 3.0, D型 3.3 ~ 3.5를 나타내어 經歷 10 年 未滿의 教師에게 助言度는 낮게 知覺되고 있다.

c. 學校 別

學校別에 따라 獎學士에게 도움을 期待하는 内容이나 水準이 다를 수 있어 같은 類型의 獎學指導 方式이 다르게 知覺될 수 있다.

教師의 業務 領域에 對한 獎學士의 助言度를 學校別로 分析한 것이 <表Ⅳ-18>이다.

<表Ⅳ-18> 學校別 教師에 對한 獎學士의 助言度

程度	A			B			C			D			計		
	初	中	高	初	中	高	初	中	高	初	中	高	初	中	高
매우 도움이 된다	3 (7.1)	1 (2.4)	1 (2.3)	1 (3.0)	2 (2.9)	1 (2.0)	1 (3.0)	2 (6.5)	1 (2.0)	1 (12.5)	1 (5.9)	2 (9.1)	6 (5.2)	6 (3.8)	5 (3.0)
약간 도움이 된다	13 (31.0)	12 (28.6)	12 (27.9)	8 (24.2)	11 (16.2)	8 (15.7)	9 (27.3)	7 (22.6)	10 (20.4)	3 (37.5)	7 (41.2)	7 (31.8)	33 (28.4)	37 (23.4)	37 (22.4)
그저 그렇다	16 (38.1)	17 (40.4)	15 (34.9)	11 (33.3)	27 (39.7)	17 (33.3)	11 (33.3)	11 (35.5)	17 (34.7)	2 (25.0)	6 (35.3)	7 (31.8)	40 (34.5)	61 (38.6)	56 (33.9)
별로 도움이 안된다	7 (16.7)	9 (21.4)	9 (20.3)	9 (27.3)	20 (29.4)	16 (31.4)	8 (24.2)	8 (25.8)	15 (30.6)	1 (12.5)	2 (11.7)	5 (22.7)	25 (21.6)	39 (24.7)	45 (27.3)
전연 도움이 안된다	3 (7.1)	3 (7.1)	6 (14.0)	4 (12.1)	8 (11.8)	9 (17.6)	4 (12.1)	3 (9.6)	6 (12.3)	1 (12.5)	1 (5.9)	1 (4.6)	13 (10.3)	15 (9.5)	22 (13.4)
計	42	42	43	33	68	51	33	31	49	8	17	22	116	158	165
助言度	3.1	3.0	2.8	2.8	2.7	2.5	2.8	2.9	2.7	3.3	3.3	3.2	3.0	2.9	2.7

〈表Ⅳ-18〉에 依하면 全體的으로 學校別 教師에 對한 獎學士의 助言度는 國民學校 3.0, 中學校 教師 2.9, 高等學校 教師 2.7 順으로 보여 주고 있으며, 教師가 業務를 遂行하는데 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 比率은 國民學校 教師 34%, 中學校 教師 27%, 高等學校 教師 25% 順으로 나타났다.

學校別로 보면 國民學校 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.3, A型 3.1, B型 2.8, C型 2.8 을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應을 보인 教師의 比率은 D型 50%, A型 38%, C型 30%, B型 27% 順으로 나타났다.

中學校 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.3, A型 3.0, C型 2.9, B型 2.7 順으로 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 47%, A型 31%, C型 29%, B型 19% 順으로 나타났다.

高等學校 教師가 業務遂行時 獎學士의 助言度는 D型 3.2, A型 2.8, C型 2.7, B型 2.5 를 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 41%, A型 30%, C型 22%, B型 18% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 獎學士의 助言度가 國民學校 教師 2.9, 中學校 教師 2.8, 高等學校 教師 2.7 이며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 國民學校 教師 32%, 中學校 教師 29%, 高等學校 教師 25%인 것을 볼 때 上級學校 教師일수록 獎學士의 도움을 낮게 知覺하고 있는 것 같다.

#### d. 設 立 別

現代 社會의 教育이 公的 性格이 漸次 커지고 있음에도 不拘하고 公立學校 教師와 私立學校 教師 사이에는 獎學指導에 對한 認識 差가 있는 것 같다. 그러므로, 公立學校 教師와 私立學校 教師가 期待하거나 知覺하는 獎學士의 助言度가 다를 수 있다.

教師의 業務 領域에 對한 獎學士의 助言度를 設立別로 分析한 것이 〈表Ⅳ-19〉이다.

〈表Ⅳ - 19〉 設立別 教師에 對한 獎學士의 助言度

程度 設 立 類 型	A		B		C		D		計	
	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立	私立	公立	私立
매우 도움이 된다	5 ( 5.6)		3 ( 2.8)	1 ( 2.3)	3 ( 3.8)	1 ( 2.8)	2 ( 6.3)	2 (13.3)	13 ( 4.2)	4 ( 3.0)
약간 도움이 된다	25 (27.8)	12 (32.4)	21 (19.4)	6 (13.6)	18 (23.4)	8 (22.2)	12 (37.5)	5 (33.3)	76 (24.8)	31 (23.5)
그저 그렇다	33 (36.7)	15 (40.5)	37 (34.3)	18 (40.9)	27 (35.1)	12 (33.3)	11 (34.4)	4 (26.7)	108 (35.2)	49 (37.1)
별로 도움이 안된다	17 (18.9)	8 (21.6)	32 (29.6)	13 (29.6)	20 (30.0)	11 (30.6)	5 (15.6)	3 (20.0)	74 (24.1)	35 (26.5)
전연 도움이 안된다	10 (11.1)	2 ( 5.4)	15 (13.9)	6 (13.6)	9 (11.7)	4 (11.1)	2 ( 6.3)	1 ( 6.7)	36 (11.7)	13 ( 9.9)
計	90	37	108	44	77	36	32	15	307	132
助 言 度	3.0	3.0	2.7	2.6	2.8	2.8	3.2	3.3	2.9	2.8



〈表Ⅳ - 19〉에 依하면 全體的으로 設立別 教師에 對한 獎學士의 助言度は 公立學校 教師는 2.9, 私立學校 教師는 2.8 을 보여 주고 있으며, 教師가 業務를 遂行하는데 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 公立學校 教師 29%, 私立學校 教師 27%를 나타내었다.

設立別로 보면 公立學校 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度は D型 3.2, A型 3.0, C型 2.8, B型 2.7 順으로 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 44%, A型 32%, C型 27% B型 22% 順으로 나타났다.

私立學校 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度は D型 3.3, A型 3.1, C型 2.8, B型 2.6 順으로 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 47%, A型 32%, C型 25%, B型 16% 順으로 나타났다.

위의 資料에서 公立學校 教師와 私立學校 教師에 對한 獎學士의 助言度와 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 私立學校 教師는 公立學校 教師 보다 D型을 높게, B型을 낮게 知覺하는 것으로 볼 때 獎學指導時 命令과 批評이 私立學校 教師에게는 도움이 덜 되는 것으로 分析된다.

## V. 要約 및 結論

### A. 要約

教育現場問題의 改善을 爲하여 指導 助言하는 獎學 指導에서 教師들이 知覺하는 獎學士의 指導 助言의 形態는 어떠한가 期待되는 獎學士의 行爲는 어떤 것인지 또 그와 같은 지도 形態들은 教師의 業務 遂行에 얼마나 도움이 되고 있는지에 대한 研究를 通하여 바람직한 獎學活動이 遂行될 수 있는 獎學 指導 形態를 模索하고자 獎學 指導 效果에 支大한 影響을 미치고 있는 獎學士의 行爲에 對하여,

1. 教師가 期待하는 行爲 特性을 가진 獎學士의 行爲類型과 現實的으로 教師가 知覺하는 行爲類型에 對한 實相을 알아보고
2. 獎學士가 行하는 指導 助言이 教師의 業務遂行에 어느 程度 도움이 되는지를 밝히며
3. 教師의 屬性에 따라 獎學士의 助言度가 어떠한가를 究明하는 것을 目的으로 하였다.

이와 같은 目的을 達成하기 爲하여 研究에서 究明하고자 하는 問題는 다음 세 가지로 하였다.

1. 獎學士의 行爲 類型에 對한 教師들이 知覺과 期待는 어떠한가?
2. 獎學士의 行爲 類型別 指導助言이 教師의 業務遂行에 주는 도움은 어느 程度인가?
3. 教師의 屬性에 따라 獎學士의 指導助言 效果는 어떠한가 等이다.

위의 研究 問題를 解決하기 爲하여 使用한 道具는 質問紙였으며, 그 質問紙는 다음 두 부분으로 되었다.

1. 獎學士의 行爲 特性을 指示性和 非指示性的의 높고 낮음에 따라 分類한 獎

學士의 行爲類型(A, B, C, D型)에 對한 것

2. 教師의 業務(研究, 教授學習 指導, 生活 指導, 管理, 地域社會 關係) 領域에 관한 것이었다.

獎學士의 行爲類型에 對한 것은 期待와 現實로 나누어 各各 擇하도록 하였으며, 教師의 業務遂行에 주는 獎學士의 指導 助言은 5段階 評定 尺度에 表示(V)하도록 하였다.

本 研究를 爲한 標集은 濟州道內의 初等 및 中等 教師 552名에 對한 類層別 無選 標集을 實施하여 그 中 有效한 439名(79.5%)을 研究의 對象으로 하였다.

위와 같이 蒐集된 資料는 다음 두 부분으로 나누어 處理 하였다.

1. 獎學士의 類型에 對한 것은 教師의 屬性別로 比較 分析하였으며, 獎學士에 依한 指導 助言의 程度는 教師의 業務 領域과 教師의 屬性別로 分析하였다.

2. 獎學士의 行爲類型間 또는 教師의 屬性間 比較에는 百分率(%)과 助言度(平定尺度值 1 과 5 사이의 값)를 使用하였다.

質問紙의 分析에서 얻어진 結果를 總括하면,

1. 獎學士의 行爲 類型

類 型	期 待		現 實	
	N	%	N	%
A	107	24.4	127	28.9
B	24	5.4	152	34.6
C	39	8.9	113	25.8
D	269	61.3	47	10.7
計	439	100	439	100

위 表에 依하면 教師들이 現實에서 높게 知覺한 B型和 C型은 期待에서 매우 낮게 나타났으며 現實에서 가장 낮은 比率로 知覺한 D型이 期待에서 매우 높은

比率을 보이고 있어 現實的으로 知覺하는 獎學士의 行爲 類型이 教師의 期待와는 너무 遊離되어 있음을 보여 주고 있다.

屬性別로 보면 女教師는 男教師보다 D型을 더 높게 期待하고 現實은 B型을 男教師보다 낮게 知覺하고 있다.

經歷別로 보면 經歷 5年 未滿의 教師는 D型을 높게 期待하고 現實은 B型을 가장 높게 知覺하고 있으며, 經歷 10年 以上の 教師는 期待에서 A型과 C型을 經歷 10年 以下の 教師보다 높게 나타냈다.

學校別로는 國民學校 教師는 期待에서 D型을 高等學校 教師와 비슷한 程度로 높게 나타내고 있으며, 現實에서 A型을 比較的 높게 知覺하고 있다. 그리고, 中學校 教師는 現實에서 B型을 매우 높게 知覺하고 있으며, 高等學校 教師는 期待와 現實에서 D型이 比較的 높게 分析되었다.

設立別로는 私立學校 教師는 公立學校 教師에 比하여 期待에서 A型과 D型을 높게 보여 주고 있으며, 現實에서는 B型은 낮고 C型은 높게 나타냈다.

## 2. 教師의 業務에 對한 獎學士의 助言度

獎學士의 指導 助言의 程度는 教師의 業務 領域과 屬性別로 分析하였다.

### a. 教師의 業務 領域別

教師의 全業務 領域에 對한 助言度를 總括하면 아래와 같다.

領 域 \ 類 型	A			B			C			D			計		
	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度	N	%	助言度
研 究	55	43.3	3.2	49	32.2	2.9	37	32.7	3.0	26	55.4	3.4	167	38.1	3.1
教授學習指導	62	48.8	3.3	46	30.3	2.9	46	40.7	3.1	28	59.6	3.5	182	41.4	3.2
生活指導	30	23.6	2.8	22	14.5	2.5	23	20.4	2.7	18	38.3	3.1	93	21.2	2.7
管 理	36	28.3	2.9	24	15.8	2.5	26	23.0	2.7	20	42.6	3.1	106	24.1	2.7
地域社會關係	24	18.9	2.6	16	10.5	2.8	16	14.2	2.4	11	23.4	2.7	67	15.2	2.5
計	207	32.6	3.0	157	20.7	2.6	48	22.3	2.8	103	43.8	3.2	615	28.0	2.8

(頻度 및 %는 약간 도움이 된다는 매우 도움이 된다는 反應이고 助言度는 全體의 것임)



教師의 業務 遂行에 주는 獎學士의 全體的인 助言度는 2.8, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 28%를 보였다.

教師의 業務 領域別 助言度는 教授學習指導 3.2, 研究 3.1, 管理 2.7, 生活指導 2.7, 地域社會 關係 2.5 順으로 밝혀지고 있으며, 業務 遂行時 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 教授學習指導 41%, 研究 38%, 管理 24%, 生活指導 21%, 地域社會 關係 15%로 分析되었다.

教師의 業務 遂行時 獎學士의 行爲 類型別 助言度는 D型 3.2, A型 3.0, C型 2.8, B型 2.6 順으로 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 D型 44%, A型 33%, C型 22%, B型 21% 順으로 나타났다.

#### b. 教師의 屬性에 따른 獎學士의 助言度

男·女別 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 男教師 2.8, 女教師 2.9를 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 男教師 28%, 女教師 29%로 비슷한 傾向이 나타났다. 獎學士의 助言度와 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 女教師는 D型은 높고 B型은 낮게 分析되었다.

經歷別 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 經歷 20年 以上 教師 3.1, 10~20年 教師 2.9, 5年 未滿 教師와 5~10年 教師가 各各 2.8 順으로 보여 주고 있으며 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 經歷 20年 以上 教師 40%, 10~20年 教師 32%, 5~10年 教師 25%, 5年 未滿 教師 24% 順으로 나타났다. 獎學士의 助言度와 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 經歷 10年 未滿 教師가 더 낮게 나타났다.

學校別 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 國民學校 教師 3.0, 中學校 教師 2.9, 高等學校 教師 2.7 順으로 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 國民學校 教師 34%, 中學校 教師 27

%, 高等學校 教師 25 % 順으로 나타났다. 獎學士의 助言度와 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 上級學校일수록 낮게 把握되었다.

設立別 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度는 公立學校 教師 2.9, 私立學校 教師 2.8 을 보여 주고 있으며, 獎學士의 指導 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率은 公立學校 教師 29 %, 私立學校 教師 27 %로 나타났다. 獎學士의 助言度 및 獎學士의 助言이 도움이 된다고 反應한 教師의 比率이 私立學校 教師는 公立學校 教師 보다 D型은 높게 B型은 낮게 究明되었다.

## B. 結 論

本 研究에서 資料의 分析 結果 얻어진 結論은 다음과 같다.

1. 獎學士의 指導 助言 形態는 命令과 批評을 주로 하는 類型이 많은 것으로 教師들은 知覺하고 있다.
2. 教師들이 가장 많이 期待하는 獎學士의 行爲 類型은 命令이나 批評을 적게 하고 대신에 教師에게 質問도 하고 教師의 말을 경청하여 감정을 이해하여 주는 類型이다.
3. 教師가 業務 遂行時 獎學士의 助言度가 높게 나타나는 境遇는 教師를 激勵하고 質問도 하며 教師의 감정을 이해하여 주는 等 活潑한 相互作用이 일어날 때이다.
4. 教師의 業務 遂行時 獎學士의 助言度가 가장 높은 分野는 教授 學習指導와 研究 領域이고 가장 낮은 分野는 地域社會 關係 領域이다.
5. 女教師에게 助言度가 높게 나타나는 獎學 指導 類型은 命令과 批評은 적고 대신에 理解를 바탕으로 한 相互作用이 이루어질 때이다.
6. 經歷 10年 未滿 教師에게는 獎學士의 助言度가 낮게 知覺되었다.
7. 學校別로는 上級學校일수록 助言度가 낮게 知覺되었다.
8. 私立學校 教師는 命令이나 批評을 적게 하고 教師의 말을 경청하여 감정을 理解하여 주면서 相互 理解를 바탕으로 한 獎學指導 類型이 助言度가 높게 나타났다.

## 參 考 文 獻

- 橋本勝三. 「指導・助言」. 東京：岩崎書店，1953.
- 教育學辭典編纂委員會編. 「教育學辭典」. 서울：教育出版社，1977.
- 金明勳. 「리이더십論」. 서울：大旺社，1980.
- 金鳳守. 「學校行政」. 서울：學文社，1978..
- 金承華. “教師의 知覺이 教授行動에 미치는 影響에 關한 研究”. 碩士學位論文，  
延世大學校 教育大學院，1974.
- 金永敦. 「民主的 學級經營」. 서울：教育科學社，1978.
- 金鍾喆. 「教育行政의 理論과 實際」. 서울：教育出版社，1981.
- 白賢基. 「獎學論」. 서울：乙酉文化社，1961.
- 서울 師大 教育研究所編， 教育學 用語辭典1. 서울：培英社，1981.
- 鄭宇鉉. 「現代教師論」 教育現場全書I. 서울：培英社，1977.
- 崔正薰. 「知覺心理學：人間行動의 理解」. 서울：乙酉文化社，1982.
- Acheson, Keith A. and Gall, Meredith Damien. *Techniques in the Crinical  
Supervision of Teachers*. 朱三煥 譯. 「獎學論」. 서울：學研社，1983.
- Alfonso, Robert J., Firth, Gerald R. and Neville, Richard F.  
*Instructional Supervision: A Behavior System*. Boston: Allyn  
and Bacon, 1975.
- Blake, Robert R. and Mouton Jane S. *The Managerial Grid*.  
Houston : Gulf publishing Co., 1964.
- Blumberg, Arthur .*Supervisors and Teachers: A Private Cold War*.  
Berkley Calif.: McCutchan Publishing Co., 1974.
- Briggs, Thomas H. and Justman, Joseph Jr. *Improving Instruction*

- through Supervision. New York: Macmillan Co., 1952.
- Cook, Liody A. and Cook, Elain F. A Sociological Approach to Education. New York: McGraw - Hill Book Co., 1950.
- Cressman, George R. and Benda, Harold W. Public Education in America. New York : Appleton Century Crofts, 1966.
- Johnson, David W. The Social Psychology of Education. New York: Holt, Rineholt and Winston, 1970.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw - Hill Book Co., 1967.
- Harris, Ben N. Supervisory Behavior in Education. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1975.
- Lipham, Jams M. and Hoeh Jr, James A. The principalship : Foundations and Educations. New York: Harper & Row Publishers, 1974.
- McKean, Robert C. and Mills, H. H. The Supervisor. New York : Center for Applied Reaserch in Education, 1964.
- McNergney, Robert F. and Carrier, Carol A. Teacher Development. New York : Macmillan Publishing Co., 1981.
- Newell, Clarence A. Human Behavior in Educational Administration. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1978.
- Ornstein, Allan C. and Levine, Daniel U. Foundations of Education, 2nd ed. Boston : Houghton Mifflin, 1981.
- Pfeiffer, Isobel L. and Dunlap, Jane B. Supervision of Teachers : A Guide to Improving Instruction. Canada : The Oryx Press, 1982.
- Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Robert J. Supervision : Human

- Perspectives. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Book Co, 1979.
- Terry, George R. Principles of Management. Homewood, Ill.: Rechar D. Irwin, 1960.
- Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1967.
- Wiles, Kimball and Lovell, John T. Supervision for Better schools. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1975.



## 질 문 지

### 부 탁 의 말 씀

바쁘신 시간을 할애해 주시도록 부탁을 드리게 되어 대단히 송구스럽게 생각합니다.

부탁드리는 이 질문지는 「교사가 지각한 장학사의 행위유형 및 그 조연도에 관한 연구」로서 교사들이 기대하는 바람직한 장학 활동이 수행될 수 있는 장학 지도의 형태를 모색하고자 마련한 것입니다.

이 질문지는 연구 목적 이외에는 일절 사용하지 않을 것을 약속드리며 이에 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.



제 주 대 학 교 교 육 대 학 원

교육행정 전공 권 중 목 드림

### 선생님과 선생님의 학교는?

1. 성 별 : 남(            ), 여(            )
2. 교육경력 :            5년 미만(            ), 5~10년 미만(            )  
                  10~20년 미만(            ),    20년 이상(            )
3. 근무학교 : 국민학교(            ), 중학교(            ), 고등학교(            )
4. 학교설립 : 공립(            ), 사립(            )

[ 예 ]

교 사 의 업 무	전연도움이안된다	별로도움이안된다	그 령 저그 령 다	약간도움이 된다	매우도움이 된다
1. 연구 계획을 수립한다.	_____	_____	_____	V	_____

교 사 의 업 무	전연도움이안된다	별로도움이안된다	그 령 저그 령 다	약간도움이 된다	매우도움이 된다
1. 연구 계획을 수립한다.	_____	_____	_____	_____	_____
2. 학습 지도 개선 방안을 강구한다.	_____	_____	_____	_____	_____
3. 진로 지도의 자료를 수집 활용한다.	_____	_____	_____	_____	_____
4. 학교나 학급관리의 문제점을 해결한다.	_____	_____	_____	_____	_____
5. 지역 사회의 교육 자료를 활용한다.	_____	_____	_____	_____	_____
6. 연구 추진중 문제를 해결한다.	_____	_____	_____	_____	_____
7. 새로운 학습자료의 정보를 수집하고 제작한다.	_____	_____	_____	_____	_____
8. 자율화에 따른 학생지도의 새로운 방향을 모색한다.	_____	_____	_____	_____	_____
9. 학생회나 학급회 운영의 활성화 방안을 강구한다.	_____	_____	_____	_____	_____
10. 학부모 및 지역사회 인사와 유대강화를 도모한다.	_____	_____	_____	_____	_____
11. 연구보고서를 작성한다.	_____	_____	_____	_____	_____
12. 교실개혁의 구체적 방안을 탐색한다.	_____	_____	_____	_____	_____
13. 상담 기술을 터득한다.	_____	_____	_____	_____	_____
14. 학교나 학급관리의 기초자료 수집을 위하여 진단 한다.	_____	_____	_____	_____	_____
15. 봉사활동의 실효를 거두고 교육적 기능을 높인다.	_____	_____	_____	_____	_____
16. 교내 연수의 내실화 방안을 찾는다.	_____	_____	_____	_____	_____
17. 교수 학습의 평가 방법을 개선한다.	_____	_____	_____	_____	_____
18. 학생의 정서 순화 방안을 수립하여 추진한다.	_____	_____	_____	_____	_____
19. 학급환경 구성의 사회적, 공학적 측면을 모색한다.	_____	_____	_____	_____	_____
20. 학교주변의 환경을 정화하고 자연보호 운동의 자발성을 제고한다.	_____	_____	_____	_____	_____

## ABSTRACT

### A Study on the behavioral styles of supervisors and their helpfulness perceived by teachers

Kwon Joong-Mok

*Educational Administration Major*  
*Graduate School of Education Cheju National University,*  
*Cheju Korea.*

Supervised by Professor Kang Chang - Hyu

#### 1. Purpose

The purpose of this study is to provide some information needed in order to understand the supervision better and to seek helpful style of supervisory behavior for teachers' effective activities

The concrete problems to be studied for this purpose are as follows:

- a. To examine the difference between teachers' expectations of the behavioral styles of supervisors and their perception of the styles.
- b. To examine the degree to which teachers' activities correspond to a certain behavioral style of supervisors.
- c. To examine the degree to which the helpfulness of supervision corresponds to a certain stratum of teachers.

#### 2. Procedures

- a. Two forms of questionnaire made by the reseacher were employed. One was the questionnaire about the teachers' perception of the behavioral style of



their supervisors. To distinguish four groups of teachers in the population that corresponded to the four behavioral styles (Styles A, B, C, and D), a rating scale based on a concept of 'direct and indirect behavior' of supervisors was employed. Another questionnaire was central to the helpfulness of supervisors to teachers' job performance and was also measured by rating scales. This was composed of twenty items dealing with teachers' jobs such as research activities, instruction, guidance, business management, and school-community relationships.

b. Random sample population of four hundred and thirty-nine teachers of primary and secondary schools in Cheju-do province was asked to respond to both the questionnaire.

### 3. Coclusions



a. A large number of teachers perceived the supervisor as doing a great deal of telling and criticizing.

b. Most of teachers expected the supervisor to do a great deal of asking, listening and understanding but very little telling or criticizing.

c. A large number of teachers perceived the supervisor's behavior as highly helpful to their job performance when they were asked, understood, and encouraged.

d. Teachers perceived the supervisor's behavior as highly helpful to their instruction but very lowly helpful to their community relationships.

e. Women teachers perceived the supervisor's behavior as highly helpful when they were understood but very lowly helpful when they were told and criticized.

f. Most of teachers with less than ten years' teaching experience perceived the supervisor's as being lowly helpful to their job.

g. Primary school teachers perceived the supervisor's behavior as being more helpful to their job than secondary school teachers.

h. Private school teachers perceived the supervisor's behavior as being highly helpful when they were listened and understood, but lowly helpful when they were told and criticized.

