

석사학위논문

교원연수학점제 인식과 활용 방안

- 제주도 중등학교 교원을 중심으로 -

지도교수 양 진 건



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

전 영 순

2002년 8월

교원연수학점제 인식과 활용방안

- 제주도 중등학교 교원을 중심으로 -

지도교수 양진건

이 논문을 교육학 석사학위 청구논문으로 제출함

2002년 4월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정전공



전영순의 교육학 석사학위논문을 인준함.

2002년 7월 일

심사위원장_____인

심사위원_____인

심사위원_____인

교원연수학점제 인식과 활용방안

- 제주도 중등학교 교원을 중심으로 -

전 영 순

제주대학교 교육대학원 교육행정전공
지도교수 양진건

교원연수학점제란 교사들의 재직 중 이수한 각종 연수 등 자기 연찬의 결과를 일정한 기준에 따라 학점화된 점수를 누적 관리하고, 소정의 점수에 도달할 경우 인센티브를 받을 수 있게 함으로써 종전에 비해 자율적인 연수 문화의 정착을 유도할 것으로 기대하고 있는 일종의 교원성장제도를 말한다.

본 연구는 교원연수학점제에 관한 제주도 중등학교 현직교사들의 인식을 수렴하여 나아가 이 제도의 활용방안을 모색하고자 하는 것이 목적이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

① 교원연수학점제의 도입·실시에 관한 의견

교원연수학점제에 대한 인지도는 전체적으로 '잘 알고 있었다'라는 응답이 높게 나타났다. 연수 학점제의 도입에 대한 선호도도 전체적으로 찬성하는 편이 반대하는 편보다 높은 것으로 나타났다. 연수 학점의 이수 정도는 전체적으로 25학점 미만, 50학점 미만, 75학점 미만, 100학점 미만, 100학점 이상 순으로 나타났다. 연수 학점제 실시시 관심 분야는 '프로그램의 종류의 다양성과 질적 내실화' 항목에 가장 많은 반응을 나타냈고 다음으로 '승진 보수의 반영 정도'에 관심을 나타냈다. 그 다음으로 '연수 참여 확대' 순으로 응답하였다.

연수 학점제 실시에 따른 효과는 '교수 방법의 다양화', '유인가 증대', '교직의 전문성 신장', '현직 연수의 질적 내실화' 순으로 응답하였다. 연수 학점제 실시에 따

른 역기능에서는 ‘점수 위주의 교직 풍토’, ‘현장 교육 소홀’, ‘연수 시간만 늘려 연수 효과 저하’ 순으로 나타났다.

② 교원연수학점제의 시행 방안에 관한 인식 비교

교원연수학점제의 기준시간으로 ‘10시간 기준 1학점’이 현행의 ‘15시간 기준 1학점’(29.5%)보다 높게 나타났다. 이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행의 1학점 기준으로 15시간이 지나치게 높게 책정되어 있다고 생각하고 있었다. 이는 1호봉을 승급하는데 소요되는 누가 학점이 100학점(1500시간)으로 지나치게 높기 때문에 이에 도달하기 위해서는 기준 학점이 적을수록 유리하다는 인식을 나타내 주고 있다. 잔여 시간의 학점 환산 방법은 ‘잔여 시간을 누계하여 인정’ 항목에 응답이 가장 높게 나타났다. 일정주기 의무연수제도 도입 방안은 긍정적인 응답이 부정적인 응답보다 훨씬 높았다.

기연수 소급 적용은 ‘증빙자료 첨부하면 모두 인정’, ‘학위, 자격증에 한해 부분 인정’, ‘인사기록카드에 등재된 것만 인정’ 순으로 응답하였다. 학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함 여부는 ‘불인정’, ‘교과연구회 연수만 학점 부여’, ‘교과연구회와 교내자율연수 모두 학점부여’, ‘교내연수 학점 부여’ 순으로 응답하였다. 연수활동 학점의 적정성에서는 전체적으로 ‘적당한 편’이 가장 빈도수가 많았다. 연수 비용 자기 부담에 찬성하는 이유로는 ‘자신의 능력 개발 위해’와 ‘승진이나 보수에 반영 되므로’ 순으로 응답하였다.

연수 비용 자기 부담에 반대하는 이유에서는 ‘국가나 지방자치단체가 책임져야’와 ‘본인 비용부담’ 순으로 응답하였다. 원격 연수의 운영 효과로는 ‘연수 참여의 기회가 확대될 수 있다.’는 항목에 가장 높은 반응을 나타냈다. 원격 연수시 당면 해결 과제에서는 ‘지도 체제 구축’, ‘교재자료 개발’, ‘공정한 평가’ 관리 순으로 응답하였다.

③ 교원연수학점제의 유인·보상 체제에 관한 인식 비교

연수 학점의 유인가 방법으로는 ‘호봉 승급과 승진 가산점에 모두 반영’, ‘호봉 승급에 반영’ 순으로 응답하였다. 호봉 승급의 기준으로는 ‘25학점’, ‘50학점’, ‘100학점’, ‘75학점’ 순으로 응답하였다. 승진 연구 가산점의 기준으로는 ‘25학점’, ‘50학점’

순으로 높게 응답하였다. 교원연수학점제 제도와 교직 전문성 신장과의 관계에서는 긍정적인 반응이 부정적인 반응보다 높게 나타났다.

④ 교원연수학점제에 대하여 의견

공정한 관리 체제를 구축하고 결과는 어느 정도 반영시키는 것이 교사의 전문성 신장에 다소라도 보탬이 된다. 평가와 학점에 상관없이 교원의 전문성 신장을 위한 연수가 우선 되는 방안이 필요하다. 교육청이나 학교 단위로 필요한 연수 프로그램들을 다양하게 전문가들에게 의뢰하여 교육의 전문성 향상은 물론 자기개발의 기회를 가질 수 있도록 해야 한다, 점수를 위한 연수가 아니라 교원의 전문성 신장을 위한 연수 내용과 과정이 필요하다, '교원 휴식년제'를 도입하여 이 기간을 통하여 필요한 부분을 연수토록 하고 전문성 제고를 위해 질 높은 프로그램개발과 연수 주관 부서의 전문성이 절대적으로 필요하다는 등과 같은 긍정적인 의견이 개진되었다.

그런가하면 도시와 농촌간 연수기회의 불공평 문제가 야기될 가능성이 있다거나 교직사회의 황폐화를 가져올 것이다. 연수와 점수 사이에 형평성이 어긋난다, 승진과 관련한 연수는 교직사회에서 학교교육을 소홀히 한다는 등의 부정적인 의견도 개진되었다.

* 본 논문은 2002년 7월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구의 문제	3
3. 연구의 제한점	5
II. 이론적 배경	6
1. 교원연수의 개념과 기본 원리	6
2. 교원연수학점제의 구조와 특징	13
3. 교원연수제도의 현황	17
III. 연구 방법	22
1. 표집 대상	22
2. 조사 도구	23
3. 자료 처리와 분석	25
IV. 조사 결과 및 분석	26
1. 교원연수학점제 도입 실시에 대한 의견	26
2. 교원연수학점제 시행 방안에 관한 인식 비교	35
3. 교원연수학점제 유인·보상 체제 인식 비교	49
V. 요약·결론 및 개선 방안	59
1. 요약	59
2. 결론	61
3. 개선 방안	62
참고문헌	64
abstract	67
부록 1 : 설문지	71
부록 2 : 도 표	78

< 표 목 차 >

<표 II-1> 교원연수에 대한 접근 모델	12
<표 III-1> 기초 조사	22
<표 III-2> 집단의 구분 및 사례수	23
<표 III-3> 설문지의 영역별 문항 구성	24
<표 IV-1> 교원연수학점제의 인지도	26
<표 IV-2> 교원연수학점제의 도입에 대한 선호도	28
<표 IV-3> 연수 학점의 이수 정도	29
<표 IV-4> 교원연수학점제 실시시 관심 분야	31
<표 IV-5> 교원연수학점제 실시에 따른 효과	32
<표 IV-6> 교원연수학점제 실시에 따른 역기능	34
<표 IV-7> 학점 부여의 기준 시간	36
<표 IV-8> 잔여 시간의 학점 환산 방법	37
<표 IV-9> 일정 주기 의무 연수 제도 도입 방안	38
<표 IV-10> 기연수 소급 적용	40
<표 IV-11> 학교단위 자율연수 학점화 대상 포함 여부	41
<표 IV-12> 연수활동 학점의 적정성	43
<표 IV-13> 연수 비용 자기 부담에 찬성하는 이유	44
<표 IV-14> 연수 비용 자기 부담에 반대하는 이유	46
<표 IV-15> 원격 연수의 운영 효과	47
<표 IV-16> 원격 연수시 당면 해결 과제	48
<표 IV-17> 교원연수학점제 유인가 방법	50
<표 IV-18> 호봉 승급의 기준	51
<표 IV-19> 승진연구 가산점의 기준	53
<표 IV-20> 연수학점제 제도와 교직전문성 신장과의 관계	54
<표 IV-21> 교육 프로그램의 연수 학점화 방안	55

I. 서 론

1. 연구 필요성과 목적

오늘날 교사들의 지속적인 전문적 성장을 위해 교원연수의 필요성은 점차 증대되고 있다. 교육의 맥락에서 교사들의 직업적 성장은 학생들의 전인적 성장의 기초가 된다. 교육의 과정은 가르침과 배움의 주체인 교사와 학생의 인격적 만남을 매개로 해서 이루어지는 상호성장의 과정이다. 흔히 교육은 학생의 지적인 성장과 인격적 완성을 추구하는 활동으로 이해되고 있다. 그러나 교육의 본연에 있어서 교사와 학생은 성장의 형식과 보폭은 다를지라도 인간적 성장이라는 점에서 동일한 궤도에 놓여있다. 교육의 맥락에서 한 세대의 성장은 다른 세대의 성장을 이끌고, 교사의 성장은 학생의 성장을 선도한다. 이런 의미에서 볼 때 교사의 성장은 교육의 맥락에서 근본 문제로 인식되어야 한다.

따라서 교원의 성장을 위해 필요한 것이 교사 양성—임용—연수—승진 등 일련의 과정과 관련한 교원 행정이다. 교원 행정이란 유능하고 좋은 교사를 양성하는 것으로부터 출발하여 교사로서의 자질을 가리는 엄격한 선발 임용 과정을 통하여 지속적인 전문적 성장을 추구하며 승진·인사 제도를 통하여 성장을 가속화시키는 일련의 활동으로 교육행정의 중심 영역이다.

특히 이 과정에서 교원연수제도는 교육이 실제로 이루어지고 있는 교육현장에서 발생하는 다양한 형태의 성장 욕구와 문제 사태에 맞추어 교직수행에 수반되는 차원 높은 실제적 전문성을 육성시킨다는 데 의미가 있다. 요컨대, 교원의 자질과 능력 및 그 수준을 한 차원 끌어올리는 실제적 전문성은 교육행위와 제도 운영을 이끌어 가는 원동력이라는 점에서 중요성을 지니며, 교원연수제도는 교육의 성장에너지를 이끌어내는 제도적 장치로서 의미를 지니

고 있다.

교원은 항상 師表가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰며, 학문의 研鑽과 교육의 원리와 방법을 탐구 연마하며, 국민교육에 전심전력해야 한다고 한 교육법 제74조는 교원의 연수 의무를 규정하고 있다. 특히 교육공무원법 38조 1항, 40조 1항, 41조 1항, 42조 1항에서도 “교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 부단히 연구와 노력에 수양하여야 하고 국가 또는 지방자치단체는 정기 또는 수시로 그 소속공무원의 재교육 및 연수를 실시하고 그 성과 근무 성적을 평정하여 인사관리에 반영하여야 한다.”에 규정하고 있다. 이에서 알 수 있듯이 교직은 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 장기적이고 지속적인 교육과 研鑽이 필요하고, 엄격한 자격기준이 필요할 뿐만 아니라 교직종사자들의 권익보다 학생들의 권익이 우선하는 사회 공공적 및 윤리적 책임이 수반되는 직종임을 강력히 시사하고 있다.

그러나 이와 같은 교원연수의 중요성에도 불구하고 한국교육의 현실에서는 이에 대한 관심이 매우 결여되어 있다. 특히 교원연수를 보는 관점이 왜곡되어 있을 뿐만 아니라 제도적 수준에서 교원연수라는 것이 인적자원의 개발 기능을 지니고 있음에도 불구하고 이에 대한 관심과 지원은 매우 미미한 수준이다.

이러한 현실은 단위학교 수준에서 이루어지는 교육활동의 질을 낮추는 요인으로 작용할 뿐만 아니라, 국가수준에서 교육체제의 경쟁력 약화의 구조적 배경이 된다. 학생과 학부모의 입장에서 교원연수의 취약성은 보다 좋은 교육을 받음으로써 각각의 좋은 삶을 영위하는 안목과 능력을 형성할 수 있는 기회를 제약하게 되는 것이다. 따라서 교원성장이 소외되고 위축된다는 것은 학생성장의 저해 요소로 작용한다는 점에서 교육적으로 문제시 되는 현상으로 보아야 한다.

특히 교육현장에서는 연수제도 운영 과정과 관련하여 여러 가지 문제점들이 야기되고 있어 교원연수제도 운영의 틀을 검토하고 교원연수학점제의

개선 방안을 모색해야 할 필요성이 시급하다.

따라서 본 연구에서는 교사들의 재직 중 이수한 각종 연수 등 자기 연찬의 결과를 일정한 기준에 따라 학점화된 점수를 누적 관리하고, 소정의 점수에 도달할 경우 인센티브를 받을 수 있게 함으로써 종전에 비해 자율적인 연수 문화의 정착을 유도할 것으로 기대되고 있는 교원연수학점제에 대한 제주도 중등학교 교사들의 인식을 알아보고자 한다. 아울러 그것을 토대로 해서 개선 방안을 마련하는 것이 본 연구의 목적이다.

2. 연구의 문제

교원연수 환경의 변화와 열악한 조건에서 운영되는 교원연수의 현실을 고려할 때 교원들의 지속적인 전문성을 지향하며 연수평가에 대한 새로운 제도적·정책적 구축이 필요하다. 이를 위해 정부는 1998년 ‘교원연수·연구실적 학점제’를 도입하여 교원들의 사기를 진작시키고 직무에 전념할 수 있도록 하였다.

따라서 이 제도에 관하여 제주도 중등학교 현직교사들의 여론을 수렴하여 현장의 중등학교 교사 다수가 보편적으로 생각하고 있는 ‘교원연수 학점제’의 기준과 운영방안을 알아보고 나아가 이 제도의 활용방안을 모색하려는 것이 논의의 목적이다.

이를 위해 다음과 같은 연구 문제들을 제시하고 조사·분석하였다.

1 영역 : 교사들은 교원연수학점제 도입·실시에 대하여 어떤 인식을 하고 있는가?

- 연수학점제에 대한 인지도
- 연수학점제의 도입에 대한 선호도
- 연수학점의 이수 정도
- 교원연수학점제 실시시 관심 분야

- 연수학점제 실시에 따른 효과에 대한 인식
- 연수학점제 실시에 따른 역기능에 대한 인식

2 영역 : 교사들은 연수학점제의 시행 방안에 대해서 어떤 인식을 하고 있는가?

- 학점부여의 기준 시간에 대한 인식
- 잔여 시간의 학점 환산 방법에 대한 인식
- 일정주기 의무연수제도 도입에 대한 인식
- 기연수 소급적용에 대한 인식
- 학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함에 대한 인식
- 연구활동 학점의 적정성에 대한 인식
- 연수비용 자기부담에 찬성하는 이유에 대한 인식
- 연수비용 자기부담에 반대하는 이유에 대한 인식
- 원격연수의 운영 효과에 대한 인식
- 원격연수 실시시 해결 과제에 대한 인식

3 영역 : 교사들은 연수학점제의 유인·보상체제에 대해서 어떤 견해를 갖고 있는가?

- 연수학점의 유인에 대한 인식
- 호봉승급의 기준에 대한 인식
- 연구가산점의 기준에 대한 인식
- 연수학점제 실시와 교직 전문성 신장과의 관계에 대한 인식
- 대학이나 일반 사회단체의 연수 인식

4 영역 : 개선 방안은 어떠한가?

- 연수학점제에 대한 조언

3. 연구의 제한점

이 연구에서 나타난 연구의 제한점을 정리하면 다음과 같다.

(1) 본 연구의 표집 대상은 제주도 소재 중등학교 교사를 대상으로 했으며, 여기에서 나타난 연구 결과들을 전국 수준으로 일반화하기에는 한계가 있다.

(2) 조사 방법은 질문지만 사용함으로써 면접·관찰법 등 다양한 자료수집 방법을 동원하지 못한 한계를 가지고 있다.

(3) 교원연수의 변천 과정은 법적 근거에 의하여 실시되기 시작한 광복 이후의 변천 과정만을 다루었다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 교원연수의 개념과 기본 원리

1) 교원연수의 개념

일반적으로 우리 나라에서 “교원 현직연수”, “교원 현직교육”, “교원연수” 등의 용어들은 특별한 구별없이 같은 의미를 갖는 것으로 상호 교환 적으로 사용된다. 외국에서도 현직교육(inservice development), 현직교육-훈련(inservice education and training of teachers/INSET), 교직원 개발(staff development), 전문적 개발(professional development), 교원 계속교육(continuing education) 등의 유사어들이 명확한 구별없이 다양하게 사용되고 있는 실정이다. 이러한 용어들은 ‘모두 교원이 가르치는 과정 중에 보다 전문성을 높이기 위해 계속적으로 재교육을 받아야 함’을 나타내는 용어들이다.¹⁾

OECD는²⁾ 경제 발전을 위해서는 높은 전문성을 갖추고 있는 교원의 확보를 위한 교원 현직 교육이 필수적이라고 인식하였다. 교원연수에 대해서 OECD는 현직 교육을 초·중등학교의 교사 및 교장이나 교감들이 그들의 자격증 취득 이후에, 학생들을 보다 효과적으로 교육하기 위하여 주로 그들의 전문적 지식과 기능 및 태도를 증진·발전시킬 목적으로 참여하는 교육·훈련 활동으로 정의하고 있다.

노종희는³⁾ 현직 교육이란 “ 일정한 자격을 가지고 임용된 교육 직원에게 해당 직무에 대한 적용 능력을 길러 주기 위해 의무적으로 부과되는 교

1) 한국교육개발원(1993), 『교원연수제도 개선방안 연구』, 방문사, p.19.

2) 조병윤(2000), “교원 연수 연구실적 학점제에 관한 중등학교 교사들의 인식”, 인천대 교육대학원 석사학위논문, p.5에서 재인용.

3) 조병윤(2000), 상계논문, p.6에서 재인용.

육·훈련과 재직 중 교육 직원의 전문적 능력을 배양하고 일반적 자질을 향상시키기 위해 자발적으로 또는 의무적으로 이루어지는 제반 교육·훈련 활동을 말한다”라고 개념을 제시하였다.

이윤식은⁴⁾ 교원 연수를 “현직에 임용된 교육직원을 대상으로, 그들의 전문적 능력과 일반적 자질을 배양하기 위해, 다양한 장소에서 다양한 방법을 통해, 공식적 또는 비공식적으로, 의무적 또는 자발적으로 이루어지는 각종 교육·훈련 활동”을 의미하는 것으로 보았다.

한편 민윤기⁵⁾는 “현직교육에는 교사 자신이 전문직으로서 스스로 향상하기 위한 연구가 주가 되며 장학 당국은 이들의 자기 성장을 위한 광범위한 장려와 협조 및 조력의 방향으로 도와주는 일과 전혀 새로이 훈련시키는 일의 양면을 포함한다고 볼 수 있다. 전자의 경우는 지도 조언을 포함한 학교 행정의 광범위한 영역에서 그때그때 수시로 진행될 수 있는 성격을 뜻하며, 후자의 경우는 조직적이며, 목적적 훈련이 시행되는 것을 의미한다.”고 하였다.

김중서(1976)와 김종철(1977)은 “현직교육이라는 용어는 개인적으로나 집단적으로 가질 수 있는 교직에 관한 연수활동을 광범위하게 포함하는 개념으로 해석된다. 즉, 그것은 독서, 청강, 연구조사, 참관·견학, 저술, 연구협의회, 강습회, 각종 위원회, 직원회, 교직단체 회합 등 모든 연구와 수양의 기회를 활용하여 교사가 자기수양과 발전을 도모하는 것을 말한다.”고 하였다. 박용헌은 “일정한 자격을 가지고 임용된 교육직원에게 해당직무에 대한 적응능력을 길러주기 위해 의무적으로 부과되는 교육·훈련과 재직 중 교육직원의 전문적 능력을 배양하고 일반적 자질을 향상시키기 위해 자발적 또는 의무적으로 이루어지는 제반교육·훈련 활동을 말한다.”라고 규정하

4) 조병운(2000), 상계논문, p.6에서 재인용.

5) 김정자(1996), “교원연수제도에 관한 연구”, 고려대 교육대학원 석사학위논문, pp.6-7에서 재인용.

고 있다.

이상 국내학자들의 개념 정의에 의하면⁶⁾, 현직교육의 개념 중 실시 시기, 교육 내용, 장소, 주관, 대상, 목적, 방법 등의 견해가 일치하지 않고 있다. 이는 현직교육의 개념에 대해 서로 다른 관점이 많이 있을 수 있기 때문에 합의를 구하기 어렵다는 것을 뜻한다.

또한 교원연수 또는 현직교육의 개념에 대하여 서로 다른 관점이 많이 있을 수 있어, 그 만큼 합의된 개념을 도출하기가 어렵다는 것을 의미하기도 한다.

그러나 일반적으로 현직교육은 주로 개인적, 전문적 측면에서 교사들에게 도움을 주는 개인적, 집단적 활동으로 정의되고 있음을 알 수 있다. 즉 교직은 전문직이기 때문에 전문적 성장은 주로 현직교육이라는 방법으로 이루어져야 하며 교사들의 직무를 성공적으로 수행하고 교직에서의 지도력을 발휘하기 위해서는 지속적인 교육이 필요하다는 것이다.⁷⁾



2) 교원연수의 기본 원리

교원연수학점제의 이론적 배경을 살펴보기 위해서 교원연수에 대한 접근 시각을 분석해 보는 것은 교원연수의 실천과 관련하여 그 바탕에 깔려있는 기본 철학이나 원리를 이해하는데 도움이 된다.

Jackson은 교원연수에 대한 몇 가지 접근 시각이 있음을 제시하였다. 대표적인 것으로 결핍모델과 성장모델을 들 수 있다.⁸⁾

첫째, 결핍모델은 교사들이 무용한 존재이며, 비효율적 존재라는 것을 전제로 한 모델이다. 교사들은 경우에 따라서는 무용한 존재로 인식되기도 한다는 것이다. 왜냐하면 그들은 교사양성기관에서 극히 제한된 기초훈련 받

6) 김정자(1996), 상계논문, p.7.

7) 이윤식(2000), “교원 연수제도의 개선”, 『교직발전 종합방안검토』, 교육부, pp.61-78.

8) 교육부(2000), 『교직발전종합방안의 보완을 위한 정책과제 탐색』, pp.70-73.

에 못 받았으며, 그들이 지도해야 할 교과내용을 충분히 알지 못하고, 특히 교육발전의 추세와 전망에 대해서 거의 모르기 때문이라는 것이다. 교사들은 또한 그들의 교수기술이 비효율적이라고 인식되기도 한다는 것이다. 교사들의 교수기술이 적절치 못하기 때문에 학생들의 학습동기와 학업 성취가 저하된다는 것이다.

교사들의 무용성은 대학에서 전통적인 강의를 통해 개선될 수 있다고 본다. 또한 교사들의 비효율성은 장학지도, 능력중심 교사교육, 또는 학생들에 대한 성취도 검사(검사결과가 나쁘면 교사를 해고시킬 수도 있다는 조건을 전제로 한 검사)를 통해 개선될 수 있다고 본다. 전형적으로 ‘결핍’모델은 교원연수에 있어서 행동주의적 관점을 견지하며, 교사들에게 구체적인 기술을 습득시키는 것을 중요시한다.

둘째, 성장모델은 가르치는 일이 복잡하고 다면적인 활동임을 전제로 한 모델이다. “가르치는 일은 알면 알수록 더욱 알아야 할 것이 많은 활동이다”, “가르치는 일에 대하여 배우고자 하는 동기는 교사로서 비효율성을 개선하려는 것이 아니라 교직 종사자로서의 최선의 성취를 이루려고 하는데서 기인한다”, “완전무결한 교사는 있을 수 없다.” “가르치는 일에서 원숙함에 이르는 길은 많다.” 등의 전제를 바탕으로 한다. 그리고 가르치는 일에 대한 지식의 주된 출처는 외부전문가가 아니라 교수경험 그 자체라고 본다. 그러나 교수경험 그 자체만으로는 교사들의 성장·발달을 촉진하지 못한다는 것이다. 교수경험에 대한 반성적 사고가 요구된다는 것이다. 성장모델을 옹호하는 사람들은 교사들의 성장이 종종 결여되어 있다는 것을 부인하지 않는다. 그러나 그들은 그 문제가 교사 자신들의 결함이나 학교체제의 결함에서 기인한다고 본다.

결핍모델과 성장모델은 “가르치는 일에 관한 타당한 지식이 무엇인가?”에 관한 기본 가정, 즉 인식론에 관한 기본 가정에서 차이가 있다. 이러한 가정들은 교육에 관련되어 있는 여러 이해집단간의 정치적인 이해관계를

내포하고 있다. 대학교수 및 전문연구자들의 입장은 결핍모델의 관점에 가까운 듯하다. 즉 교사들이 좋은 교수활동을 하기에는 부족한 점이 많아 지속적으로 교육을 받아야 한다는 입장이다.

그러나 교사들이나 학교행정가들은 결핍모델을 옹호하는 대학교수들이나 전문연구자 등 학교 외부의 전문가들이 무엇이 좋은 교수활동을 구성하는가에 대한 구체적인 연구 결론이 없음에도 불구하고 그들이 마치 그것을 잘 알고 있는 것처럼 행동하고 있다고 비난하고 있다. 교사들의 입장은 성장모델의 관점을 지지하고 있는 듯하다. 그러나 교육현장의 여러 현실적인 조건들이 성장모델의 신뢰성을 제한하게 된다.

지금까지 결핍모델과 성장모델을 간단히 언급하였다. 그러나 이 두 모델로 설명될 수 없는 교원연수의 모델도 있다. 정부나 지역사회가 나름의 필요와 요구에 기초하여 추진하는 교육에서의 개혁 또는 변화를 위한 교원연수 모델이 있다는 것이다.⁹⁾

셋째, 변화모델이 그것이다. 이 모델의 정당성은 교육체제가 교육체제 외부의 변화에 맞추어 가야 하며, 학교가 지역사회에서의 변화에 적절히 대처해 나가야 할 필요성이 있다는 점에 근거한다. 교육체제 외부 및 학교 외부에서의 변화가 모든 교사들에 의해 인식되거나, 이해되거나, 요구되는 것은 아니다. 그러나 그러한 변화는 장차 사회속에서 살아가야 할 학생들에게는 매우 중요하다. 따라서 학생들의 교육을 담당하는 교사들도 그러한 변화에 대하여 필요한 연수를 받아야 한다는 것이다. 변화모델의 기본 가정은 다음과 같다. 즉 교육체제는 사회의 문화적, 경제적, 공학적 변화에 따라서 시시각각으로 그 운영 방향을 재정립할 필요가 있으며, 이러한 방향 재정립은 관련집단들 간의 정치적 과정을 통하여 이루어지게 된다는 것이다.

사회변화에 따른 교육체제의 방향 정립이 성장모델 하나에만 의해서 성취될 수 있다고 주장하는 것은 교육자들에게 사회진단가로서 부적절하게

9) 교육부(2000), 상계서, p.74.

과도한 정치적인 영향력을 부여하는 것이라고 볼 수 있다. 반면에 사회변화에 따른 교육체제의 방향 정립에 결핍모델을 적용하는 것은 바람직한 사회변화를 위해 교사들의 협조가 필수적이라는 것을 간과하고 그들의 전문적인 지식을 과소 평가하는 것이라 하겠다. 결핍모델이 포괄적인 인식이나 관점보다는 세세한 기술을 강조하고 있는바 이는 바람직한 변화를 추구하는데 적합하지 않은 듯하다.

결핍모델과 변화모델은 교사가 연수를 받도록 유도하는 자극이 교사 자신 또는 학교 내부에서 기인하는 것이 아니라, 교사 또는 학교 외부로부터 주어진다든 점에 공통점이 있다. 결핍모델은 개선을 목표로 하며, 변화모델은 방향재정립을 목적으로 한다.

넷째, 또 다른 모델로서 문제해결 모델이 있다. 이는 교사나 학교 내부로부터의 자극에 기인하여 내부적으로 진단된 문제의 개선에 목적을 두고 연수를 추진하는 것이다. 문제해결 모델에서는, 교육은 본질적으로 어렵고 복잡한 과정이며, 환경이 끊임없이 변화하기 때문에 개개 학교 및 교실에서 불가피하게 문제가 유발됨을 가정하고 있다. 이러한 문제들은 학교·교실 및 학생들의 상황을 잘 알고 있는 교사들에 의해 가장 잘 진단된다는 것이다. 물론 문제해결을 위해서 외부전문가가 활용될 수도 있으나, 효과적인 개선은 직접적인 당사자가 문제의 진단 및 해결에 참여하게 될 때에만 가능하다는 입장이다. 교원연수활동은 이러한 문제들에 대한 연구 및 해결 방안과 긴밀히 연계되어야 한다는 것이다.

성장모델과 문제해결 모델은 교사가 연수를 받도록 유도하는 자극이 교사 자신 또는 학교 내부로부터 기인하는 것이라는 점에 공통점이 있다. 성장모델은 방향재정립을 목적으로 하며, 문제해결모델은 개선을 목적으로 한다.

이상에서 논의된 교원연수에 대한 접근모델을 표로 정리하면¹⁰⁾ <표 II-1>과 같다.

10) 교육부(2000), 『교직발전종합방안의 보완을 위한 정책과제 탐색』, p.73에서 재인용.

<표 II-1 > 교원연수에 대한 접근 모델

구 분		자 극	
		내부로부터의 자극	외부로부터의 자극
목 적	개 선	문제해결모델	결 췌 모 델
	방향제정립	성 장 모 델	변 화 모 델

3) 교원연수의 현실적 문제

교원연수의 이론적인 논의에도 불구하고 현실적인 측면에서 그 문제점은 여러 가지 측면에서 조정되고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교원연수가 자율적인 성장기제로써 활용되는 본연의 가치보다 승진을 위한 점수관리 위주의 수단적 가치추구에 얽매어 있다는 점이다. 따라서 교원들의 성장 욕구나 스스로의 변화를 추구하는 과정과 유리되어 있다는 점이다.

둘째, 현재의 교원연수제도는 교사들이 다양한 연수 수요와 학교 교육현장의 변화된 교육환경을 충분히 수용하지 못하고 있다는 점이다. 21세기 지식 기반의 사회에서는 학생들이 공유하는 문화와 정서, 그리고 교육적 욕구는 이전의 전통적인 사회와는 급속히 달라지고 있다. 이러한 변화는 연수제도 운영의 틀과 연수프로그램의 내용과 방법상의 변화동인으로 작용하고 있으나 교원연수의 현실은 전통적 틀에서 크게 달라지지 않고 있다는 것이다.

셋째, 발달된 정보기술체제가 교육에 광범위하게 도입되고 있어 교수학습의 형태와 방법적 원리가 변화되고 있다. 교육행위와 제도 운영의 과정에서 형성되는 다양한 수준의 만남의 형태도 복합화되고 있다. 국가수준에서 구축된 지식정보 인프라를 기초로 내트워킹화된 전방향의 상호관계가 교육적 인간관계의 새로운 유형으로 형성되고 있다. 변화되는 교육문화와 환경구조 속에서 학교체제는 평생학습사회의 교육 패러다임과 상응하는 형태로 재구조화될 것이다. 이와 같이 교육의 환경과 학생이 달라지면 교사의 성장욕구

와 교육현장의 연수 수요도 달라지게 될 것이다. 연수 환경의 변화는 연수 방법과 운영체제의 변화를 요구하고 있다.

넷째, 다양한 유형의 연수기관들이 변화된 역할 수행 및 책무성을 제고하고 연수 프로그램 운영상의 특성을 추구하며 나아가 교원 연수의 질적성장을 고무시키는 인센티브 및 평가체제가 미흡하다는 점을 지적할 수 있다.

이러한 교원연수 환경의 변화와 열악한 조건에서 운영되는 교원연수의 현실을 고려할 때 교원들이 지속적으로 전문성을 지향하며 연수평가에 대한 새로운 제도적·정책적 구축이 필요한 것이다.

2. 교원연수학점제의 구조와 특징

1) 교원연수학점제의 내용

교원연수학점제는 1998년 3월 27일 교육부가 “교원연수학점화 업무처리 요령”을 발표하면서 본격적으로 실시되었는데 교원의 전문성을 유도·촉진하고 합리적인 교원 임용 및 보수체계 확립의 바탕을 마련하였다는 점에서 큰 의의를 찾을 수 있다.

교원연수학점제가 실시됨으로써 이제 교사들은 재직 중 이수한 각종 연수 등 자기 연찬의 결과를 일정한 기준에 따라 학점화된 점수를 누적 관리하고, 소정의 점수에 도달할 경우 인센티브를 받을 수 있게 됨에 따라 종전에 비해 자율적인 연수 문화가 정착될 것으로 기대되었다.

이러한 교원연수학점제는 그동안 교육행정학계 차원에서 논의되던 “교원연수 이수시간제”를 교육부 측에서 현실화한 안이라 할 수 있다. “교원연수 이수시간제”란 상위자격연수를 받기 위해 반드시 이수해야 할 연수시간을 설정하자는 논의로써 프로그램의 최소 기본 시간 수를 3시간으로 설정하고 기관별로 프로그램에 따라 3시간에서 60시간짜리까지 다양하게 개설하도록 하자는 것이다.

또한 “연수시간 누가합산제”를 도입하여 연수를 이수할 때마다 연수시간을 누가적으로 합산해 나가도록 하자는 것이다. 이렇게 하여 상위자격을 획득하기 위해서는 적어도 180시간 정도의 연수시간을 확보하도록 하고 개인별로 사정과 희망에 따라 프로그램 또는 특정과목의 선택, 이수시기 등을 자율적으로 조절할 수 있도록 하자는 것이다.¹¹⁾

교원연수시간제 또는 교원연수시간 누가합산제를 교원연수학점제라는 제도로 현실화한 이유는 다른 무엇보다 교원연수의 지속화를 위한 조치라고 할 수 있다. 교원연수의 지속화를 위해서는 교사들의 주변에 항상 연수프로그램이 운영되고 있어서 이들이 원하면 쉽게 접근할 수 있어야 하며 그리고 무엇보다도 교사들이 연수에 참여하는 것이 누가 기록될 수 있도록 개인별로 연수관리를 체계화하여야 하는데 이를 위한 노력이 곧 교원연수학점제라고 할 수 있다.



2) 교원연수학점제의 실행

(1) 교원연수 실적 학점화에 따른 관련 근거

교원의 임용권자는 교원연수에 관한 규정 제8조의 2 (대통령), 동 시행규칙 제8조(교육인적자원부령), 교육공무원 인사기록 및 인사사무처리규칙 제8조(교육부령), 교원 연수 연구 실적 학점화 시행에 따른 업무처리 요령(교육부예규)에 의하여 교원의 임용권자는 소속 교원의 연수 이수 실적을 학점화하여 기록 관리하여야 하며 교육공무원이 신규채용, 승진, 전직, 전보, 강임, 면직 징계, 휴직, 직위해제, 복직, 국내외연수, 국외출장, 겸임, 파견, 승급, 전출, 전입되었거나 포상을 받을 때, 대학원에서 학위 취득, 자격취득, 또는 연구 실적이 있는 때에는 인사 담당관은 지체없이 이를 인사 기록 카드에 등재하여야 한다.¹²⁾

11) 노종희(1982), 교원현직교육의 발전방향과 과제, 한국교육개발원,

(2) 교원 연수·연구 학점화 대상 및 학점인정 기준

① 대학원 학위 취득자

국내 외 및 주·야간, 계절제 대학원에서 취득한 학점을 인정하며 등록 학과의 교육과정이 당해 교원의 직무와 직접 관련된 경우에는 취득학점의 전부를 직접 관련되지 아니할 때는 취득학점의 2분의1를 인정하며, 1998. 2. 28. 이전 학위 취득자는 인사기록 카드에 등재된 실적만을 1998. 3. 1. 이후 학위 취득자는 연수 실적을 증빙 서류와 함께 신청 받아 기록·관리한다.

② 자격취득

국가 기술 자격법 및 동 시행령, 동시행 규칙에 관련 시행되어 취득한 기능사, 기사, 기능장, 기술사 및 서비스계 기술자격증을 대상으로 1998. 2. 28. 이전에 취득한 등재된 자격증 중 인정 학점이 가장 많은 자격증 하나만을 학점화한다. 1998. 3. 1 이후 취득한 자격증은 취득한 자격증 모두를 학점화하여 기록, 관리하나 동일 종목은 상위 등급자격증만을 학점화한다. 또한 교육부장관이 정하는 직무능력 인증자격에 대해서는 영어권 관련 능력 검정인 TOEFL 500점 이상이어야 한다. 서울대, 한국외대, 부산외대에서 시행하는 LATT 어학검정 55점 이상이어야 한다. IELTS 5점 이상, G - Telp 60점 이상, TOEIC 590 점 이상이어야 한다. 비영어권은 서울대, 한국외대, 부산외대에서 시행하는 어학능력검정 55점 이상으로 1998. 3. 1. 이후 검정 실적을 등재하게 되나 동일 언어에 대해서는 1회만 인정한다.¹³⁾

③ 연수 이수

교원연수에 관한 규정 및 동시행 규칙 규정에 의하여 국립 대학, 사범대

12) 최무산(1999), 『교원과 교직실무』, 한국교육신문사, pp.236-241

13) 교육법전편찬회(2002), 『교육법전』 개정판, 교학사, pp.870.-872.

학 및 교육대학에 부설한 연구기관과 교육부 장관이 인가한 공·사립 대학 및 사범대학 부설연수기관, 교육부 장관 또는 교육감이 지정한 특수분야 연수기관, 기타 교육부 및 시·도 교육청 소속 연수기간에서 시행된 연수로 15시간마다 1학점으로 계산하고 잔여 시간은 인정하지 않는다

연수·실적 기록·관리는 1998. 2. 28. 이전 완료된 실적은 인사기록 카드에 등재된 실적만을 학점화하고 연수시간 기록이 없는 실적은 1일 6시간으로 계산하며 1998.3.1 이후 일괄 통보된 실적은 증빙서류 없이 학점화 하여 기록·관리한다.

④ 연구활동실적

교육에 관한 연구대회로써 전국규모, 시·도규모의 입상 실적, 연수·시범·실험학교, 참여 실적, 시·도교육청에서 주관한 연구교사 입상 실적, 과학발명품 전시회에 입상, 저작물 또는 학회지에 발표한 개인 연구 보고서 등의 활동 실적으로 연구대회 입상작이 2인 공동작인 경우는 인정점의 7할, 3인 공동작은 5할, 4인 이상 공동작의 경우 3할을 인정한다. 저작물 또는 개인 보고서가 2인 공동작인 경우 인정학점의 6할, 3인의 경우 4할, 4인 이상의 경우 3할을 인정하게 된다.

(3) 연수 및 연구활동 기록 요령

교육공무원 인사기록 및 인사 사무 처리 규칙이 개정됨에 따라 연수 및 연구 활동 실적 기록을 위한 교육 공무원 인사기록 카드 양식이 변경되어 기존의 인사 기록 카드와 합본하여 기록·보관하며 학점화 대상 연구활동 종류가 다양하여 일률적인 적용이 어려우므로 연구제목, 연구기관, 연수기간 등을 연구활동 종류 별로 실적과악이 가능하도록 적절하게 기록·관리하고 있다.

(4) 연수 및 연구 활동 실적 기록부 기록·관리자

기록자는 인사 기록 담당자, 확인자는 차 상급자로 하는 것을 원칙으로 하되, 시·도 교육청 및 기관별로 실정에 맞게 운영한다.

(5) 심의(자문)기구 구성 운영

각 시·도 교육감 및 국립학교 등의 장은 필요한 경우 자체 심의(자문)기구를 구성하여 연수이수 학점화 사항에 따른 학점화 대상여부, 부여학점의 적정성 여부, 기타 시행 상의 문제점 등에 대해 심의(자문)를 받아 운영한다.

3. 교원연수제도의 현황

1) 외국의 교원연수제도

외국의 교육제도에 대한 올바른 이해가 없다는 것은 자기 나라의 교육제도의 진상에 대한 올바른 이해 인식이 없다는 것과도 같은 것이다. 따라서 우리나라의 교원연수제도를 정확하게 이해하고 올바르게 파악하고자 외국의 교원연수제도를 살펴보았다.¹⁴⁾

미국에서는¹⁵⁾ 교육구에서 자체적으로 시행하는 다양한 워크샵, 강습회 등이 있고, 대학이 주관하는 계절제 강좌, 야간강좌, 주말강좌, 통신교육 등 다양한 방법이 있으며, 대학의 사회교육원이 교육구 등과의 협약 아래 여러 가지 프로그램을 운영하기도 한다.(특히 미국에서는 교육대학원에서 학점 및 학위를 취득하는 것을 중요한 현직교육활동으로 간주된다) 또한 미국에서는 주에 따라 현직교육의 양태가 각기 다르기 때문에 일률적으로 이야기하기는 어렵지만, 일반적으로 자격증의 유효 기간을 정하고 이 기간 안에 대학원 과정을 통해 필요한 학점과 학위를 취득하도록 하고 있으며, 이 규

14) 김정자(1996), 전계논문, pp.45-58에서 재인용.

15) 김은영(1999), “우리나라와 미국의 유치원 교사 양성제도 비교”, 이화여대대학원 석사학위논문.

정을 이행하지 않을 경우 봉급 인상이 중단되는 등 불이익이 수반된다. 이러한 과정을 통하여 현직교사들 자신이 전문적 능력의 신장을 위해 스스로 노력하도록 제도적으로 유도하고 있다. 교사 자격증의 유효기간은 주에 따라 3~10년으로 되어 있으며, 이 기간 중에 일정한 양의 학점(예 : 6학점)을 취득함으로써 자신의 자격증을 갱신해야 한다. 또는 각 교육구가 제공하는 교원연수 프로그램 중에서 주정부로부터 평가 인정을 받은 프로그램을 선택하여 몇 회에 걸쳐서 180시간의 연수를 받은 실적이 있으면 교사 자격증을 갱신할 수 있도록 정하고 있는 주(예 : 위스콘신)도 있다. 요즘에는 평생자격증제를 채택하고 있는 주도 많이 있으나 이것도 처음부터 종신이 아니라 대개 10년 근속 이상으로 석사과정의 단위를 이수하도록 하는 것이 조건으로 되어 있다. 대학원에서 취득한 학점은 자격갱신 뿐만 아니라 급여 상승에도 동시에 영향을 미치기 때문에 현직교사들은 대학원 진학에 많은 관심을 기울인다. 또 주에 따라서 연수학점제를 채택하여 운영하고 있으며, 각 교육구의 연수프로그램은 시간수에 따라 연수학점이 부여되고, 주 교육부에 의해서 이에 대한 인정 여부가 결정된다. 승급에 필요한 연수의 경우 위스콘신 주에서는 10시간의 연수를 1학점으로 계산하고 있다. 1960년대 중반 영국에서 건너 온 교원센터(teacher center)가 급속하게 보급되고 있으며, 이를 통해서 교원연수가 이루어지기도 한다. 교원센터는 교사들이 자유롭게 출입하며 무엇이든지 이야기할 수 있는 휴게장소이고 교류장소이며 또 상호연수의 장소이다. 교사들을 위해서, 그리고 교사들에 의해서 운영되고 있으며 교사들의 참여가 보장된다. 또 최근에 교원센터에 따라서는 승진·승급에 대응하는 프로그램을 개설하여 운영하기도 하고 대학·교육구의 협조 아래 학위취득과 연결시키고 있는 곳도 있다.

영국 교원연수의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.¹⁶⁾

16) 한국교육개발원·주한영국문화원(1998), 『한·영 교육정책 공동세미나』 자료집, 연구보고 RM 98-23.

영국에서는 현직교육-연구학부(School of Inservice and Research)를 Bulmershe 고등교육대학(College of High Education)내에 하나의 독립된 학부로 설치하여 운영하고 있다. 이 대학은 제임스 위원회가 제안한 양성교육, 도입교육(induction education)에 이어지는 새로운 개념에 따른 것으로 고등교육과 교사 양성 및 현직교육을 연결시키는 주요한 기틀이 되었다. 또한 양성교육을 도입 교육 및 현직교육으로부터 분리시키지 않고 하나의 일관된 과정으로 묶어 주는 계기가 되었다. 여기에는 현직교사들이 야간, 주말 또는 방학중에 자유롭게 이용할 수 있는 도서관과 자료실이 마련되어 있다. 또 이 대학에는 자격 또는 학위를 수여하는 과정을 개설하고 있다. 특히 여기서는 교장이나 중견교사들을 대상으로 하는 학교경영에 관한 과정을 개설하고 있으며, 다른 고등교육 대학과의 협력 아래 대학원 수준의 경영학 수료증도 수여하고 있다.

뿐만 아니라 현직교육·연구학부는 양성교육과 현직교육 사이에 교량역할을 하는 도입교육에도 실질적으로 관여한다. 일선학교와 계속적으로 접촉을 가지면서 정기적으로 학교를 방문하고 새로 채용된 신입교사의 도입교육을 책임 맡아 지도하기도 한다. 자격이나 학위와 관련된 과정 이외에도 현장에서 급히 해결되어야 할 문제에 대하여 도움을 주기 위해서 단기간의 비공식적인 코스를 개설하여 교사들로 하여금 쉽게 이용하도록 한다. 이를 위해서 워크샵, 세미나, 강연 등 여러 가지 방법이 활용된다.

1960년대 중반부터 영국 각지에 설치·운영되어 온 교사 센터(teacher center)는 오늘날 수백 개소를 넘고 있으며 미국, 이스라엘과 같은 나라에 까지 크게 확산되고 있다. 교사 센터는 교육과정 개발과 현직교육이 이루어지는 장이며, 동시에 교육에 관심을 가진 사람들이 모여 토론하는 장이기도 하다. 다시 말하면, 신입교사와 고참교사, 교장과 평교사, 초등교사와 중등교사, 초·중등교사와 대학교수가 무엇을 어떻게 가르칠 것인가에 대하여 스스로 해답을 구해 가는 전문가들의 토론 장소이다. 교사 센터는 초·중등학교 내에 설치되거나 교원양성대학 내에 설치되며 또 센터로서 독립된 기

능을 가지기도 한다. 센터의 규모도 수십명에서 수천명에 이르는 등 매우 다양하다. 교사 센터의 활동에는 교육군체에 관한 논의, 교육과정개발을 위한 코스, 비공식적인 소집단 회의, 새로운 교재와 학생 작품의 전시, 도서 및 자료의 대여 등이 포함된다. 교사 센터를 활성화하기 위해 재정 보조, 높은 전문성을 가진 리더의 발굴, 개방적 분위기 조성 등에 많은 관심을 기울이고 있다.

그리고 영국에서는 방송·통신매체를 이용한 현직교육이 이루어진다. BBC는 교사들이 학급에서 사용할 수 있는 수천 편의 라디오 및 TV 방송 프로그램도 제작·방영한다. 또 1969년에 설립된 개방대학(Open University)은 교원 현직교육을 제공하는 주요한 기관이 되고 있다. 문학사 학위과정이 현직교사들을 위해서 정시제로 운영되며, 교사들의 전문성을 높이기 위한 여러 가지 연수 프로그램이 비학위과정으로 제공되고 있다. 또 학교중심의 현직교육이 강조된다. 학교 중심의 현직교육은 단위 학교를 교육과정 개발의 중심지로 보며, 교사의 핵심적인 역할이 교육과정의 개선에 있다는 기본 가정에서 출발한다. 학교 중심 현직교육은 학교마다 그 운영실태가 다 다르기 때문에 일률적으로 기술하기 어려우나, 주로 자료실을 통한 비공식적인 연수, 팀티칭, 교사 세미나(staff conference), 외래 강사 초빙, 집단 통의, 지도 교사 주도의 현직교육 등이 여기에 속한다.

일본의 교원연수는 국가 공무원법, 지방공무원법, 교육공무원 특별조치법 등의 법률에 명시되어 있다.¹⁷⁾ 일본의 교원연수는 일단 국가단위와 都·道·府·縣 교육위원회(우리나라의 교육청)단위로 나뉘 볼 수 있다. 국가가 실시하는 일반연수에는 해상연수, 중앙연수, 해외파견연수의 3가지가 있다.

일반연수와 달리 교과영역 중에서 국가가 실시하는 연수에는 “지도 재강좌”, “양성 강좌”, “연구협의회”, “연구대회” 등이 있다. 이외에도 교원의 자발적인 연수를 적극 권장하고 있는데 여기에는 근무시간을 면제받아 자

17) ED 390816 In-service Training of teacher in the european union and the EFTA/EEA Countries.

주적으로 행하는 “職專免연수”와 근무시간 이외에 자주적으로 행하는 “자주연수”가 있고, 대학·대학원에 대한 파견연수와 교사가 대학에 등록해 연구할 수 있는 학위연수의 기회를 제공하고 있다.

각 교육위원회별 연수는 먼저 기간·형태에 따라 공립학교의 교직원을 대상으로 “교직원 연수 안내”에 의해 3~7일 정도 실시하는 단기연수, 컴퓨터·정보처리·교육지도자를 양성하기 위해 교육센터에서 3~12개월 정도 실시하는 장기연수, 교직원이 자율적으로 연구할 수 있도록 교육센터 시설을 개방하는 자유연수 등이 있다.

교외연수는 1주일 정도 교육센터 등에서 강의, 연습, 실기지도 외에 타 학교, 사회교육시설 등의 참관, 자원봉사활동 등의 체험을 하며 연간 30일 이상 실시하고 있다.

이상 일본의 교원연수제도의 주요 특징을 살펴보면, 초임교사의 현직 연수 과정을 1년으로 의무화하여 시행하여 초임교사 연수를 매우 강조하고 있으며, 교사 연수과정의 운영에 있어서 학교현장에서의 직무 및 경험을 중시하고 있고, 대학원을 이용한 연수, 교직경력별 연수과정, 연수 참여를 위한 유급제도 등을 다양하게 운영하고 있다.

2) 제주도교육청 및 지정기간 교원연수 현황

제주도 교육청에서는 탐라교육원, 교육과학연구원, 교육청지정기관에서 교원연수를 실시하고 있다.

이중 탐라교육원에서는 자격연수 3개 과정, 직무연수 12개 과정을, 교육과학연구원에서는 교원 주중반, 주말반, 12개 과정, 교원하게 방학반, 10개 과정, CEO(교감, 교장, 전문직) 2개 과정이 있다. 또 교육청이 지정한 도 단위 특수 분야연수는 직무연수를 17곳의 연수기간에서 17개 과정의 연수를 실시하고 있다. 이는 교원 연수실적 학점화 이후부터 많은 관심을 갖고 연수에 임하고 있다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 표집 방법

이 연구의 대상은 제주도에 근무하는 중·고등학교 교사집단을 대상으로 하였다. 이 연구의 수행을 위한 표집은 제주도 지역을 시 지역과 읍·면 지역으로 나눈 뒤 시지역 중학교 4개교, 고등학교 6개교, 읍·면 지역 중학교 2개교, 고등학교 2개교를 비례층화 표본 추출 방법으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 기초조사는 다음의 <표Ⅲ-1>이다.

<표 Ⅲ-1> 기초조사

집단	변인	사례수	집단	변인	사례수
성별	남자	188 (100.0)	교직경력별	0-10년	35 (100.0)
	여자	114 (100.0)		10-20년미만	172 (100.0)
연령별	30세미만	11 (100.0)		학교급별	20년이상
	30-50세미만	249 (100.0)	중학교		129 (100.0)
	50세이상	42 (100.0)	고등학교		173 (100.0)
직위별	일반교사	221 (100.0)	지역별	시지역	220 (100.0)
	보직교사	81 (100.0)		읍면지역	82 (100.0)

선정된 14개교에 각 25부씩 총 350부의 설문지를 배부하여 이중 315부를 회수하였는데(회수율 90.3%), 이중에서 잘못 응답하였거나 5문항 이상 응답하지 않아 처리가 곤란한 14부를 분석 대상에서 제외시켜, 실제 자료처리에

사용된 설문지는 총302부(사용율 86.3%)이다. 설문지의 배부 및 회수 현황은 다음의 <표Ⅲ-2>과 같다

<표 Ⅲ- 2> 집단의 구분 및 사례수

학교급별	지역	대상학교	배부부수	회수부수	회수율(%)	유효부수	사용율(%)
중학교	시지역	서중	25	23	92	20	80
		부중	25	24	96	24	96
		동여중	25	23	92	22	88
		서귀중	25	23	92	22	88
	읍면	한림중	25	21	84	20	80
		대정중	25	22	88	21	84
고등학교	시지역	서귀고	25	23	92	23	92
		서산고	25	24	96	24	96
		일고	25	25	100	22	88
		부고	25	24	96	24	96
		중앙여고	25	16	64	15	60
		여상	25	25	100	24	96
	읍면	한림고	25	22	88	21	84
		해양고	25	21	84	20	80
		계		350	316	90.3	302

2. 조사 도구

이 연구의 수행을 위해 사용한 측정도구는 설문지로 문헌연구 및 선행연구의 내용 분석¹⁸⁾을 토대로 하여 연구자가 연구 목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 설문지의 신뢰도 및 타당성을 높이기 위해 연구자가 재직중인 학교의 교사들을 대상으로 하여 1차 예비조사를 거친 후 지도교수의 지도를 받아 수정·보완하였다. 설문지는 3개 영역과 영역에 따른 문항수를 보면 교원연수학점제의 도입·실시에 관한 인식(6문항), 연수학점제의 시행 방안

18) 조병윤(2000), “교원 연수 연구실적 학점제에 관한 중등학교 교사들의 인식”, 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

에 대한 인식(10문항), 교원연수학점제의 유인·보상체제에 관한 인식(6문항) 등이며 이들에 대한 구체적인 내용은 <표Ⅲ-3>과 같다.

<표 Ⅲ-3> 설문지의 영역별 하위문항내용과 문항수

연구문제설정내용	구 성 내 용	문항 번호	비 고
교원 연수 학점제 도입· 실시에 관한 인식 은 어떠한가	교원연수학점제에 대한 인지도	1	6
	연수학점제의 도입에 대한 선호도	2	
	연수 학점의 이수정도	3	
	교원연수학점제 실시시 관심분야	4	
	교원연수학점제 실시에 따른 효과에 대한 인식	5	
	교원연수학점제 실시에 따른 역기능에 대한 인식	6	
교원연수학점제의 시행방안에 관한 인식은 어떠 한가	학점 부여의 기준시간에 대한 인식	7	10
	잔여시간의 학점 환산 방법에 대한 인식	8	
	일정주기 의무연수제도 도입에 대한 인식	9	
	기연수 소급 적용에 관한 인식	10	
	학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함에 대한 인식	11	
	연구 활동 학점의 적정성에 대한 인식	12	
	연수 비용 자기부담에 찬성하는 이유에 대한 인식 (무응답 가능)	13	
	연수 비용 자기부담에 반대하는 이유에 대한 인식 (무응답 가능)	14	
	원격 연수의 운영효과에 대한 인식	15	
	원격 연수 실시시 해결과제에 대한 인식	16	
연수학점제의 유인·보상체제에 관한 인식은 어떠 한가	연수 학점의 유인에 대한 인식	17	6
	호봉승급의 기준에 대한 인식	18	
	연구 가산점의 기준에 대한 인식	19	
	교원연수학점제 실시와 교직 전문성 신장과의 관계에 대한 인식	20	
	대학이나 일반사회단체의 연수인식	21	
	연수학점제에 대한 조인	22	

3. 자료 처리와 분석

이 연구에서는 연구문제를 해결하기 위해 설문조사를 통해 얻은 자료를 백분율과 χ^2 검증방법을 사용하여 분석하였다.

1) 응답자들로부터 수집된 자료는 성별(남,여), 직위별(일반교사, 보직교사), 경력별(10년이하, 11년 이상, 20년 미만), 학교급별(중학교, 고등학교)로 분류하여 각 문항의 반응 빈도수를 전체 및 집단간의 경향성을 분석하였다.

2) 변인별(교사의 성별, 직위별, 경력별, 학교급별) 차이의 검증방법으로는 χ^2 (chi-square) 검증방법을 적용하여 교차 분석을 수행하였다. 단 빈도수가 5명 미만인 항목은 χ^2 검증이 곤란하여 빈도수와 백분율만 산출하였다.

3) 문항 22번은 자유반응형으로 응답자의 제언을 요약·정리하여 서술하였다.

4) 통계적 차이의 검증의 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다.




IV. 조사결과 및 분석

현행 ‘교원 연수·연구실적 학점제’에 대한 중·고등학교 교사들의 인식을 토대로 하여 효율적인 교원연수학점제 목적을 달성하기 위하여 이루어진 조사 결과를 분석하여 보면 다음과 같다.

1. 교원연수학점제의 도입·실시에 관한 의견

1) 연수학점제에 대한 인지도

“교원연수학점제에 관하여 얼마나 알고 계십니까”를 묻는 질문에 대하여 변인별에 따른 반응결과는 <표 IV-1>과 같다.


 <표 IV-1> 교원연수학점제의 인지도
 JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

변인		내용	잘 알고 있었다	그저 그렇다	잘 모르고 있다	계 (백분율)	χ^2 분석
성별	남자		79 (42.0)	100 (53.2)	9 (4.8)	188 (100.0)	$\chi^2=16.495$ df=2 *p=0.000
	여자		23 (20.2)	79 (69.3)	12 (10.5)	114 (100.0)	
연령별	30세 미만		0 (0.0)	9 (81.8)	2 (18.2)	11 (100.0)	$\chi^2=16.998$ df=4 * p=0.002
	30-50세 미만		79 (31.7)	151 (60.6)	19 (7.6)	249 (100.0)	
	50세 이상		23 (54.8)	19 (45.2)	0 (0.0)	42 (100.0)	
직위별	일반교사		65 (29.4)	140 (63.3)	16 (7.2)	221 (100.0)	$\chi^2=7.052$ df=2 * p=0.029
	보직교사		37 (45.7)	39 (48.1)	5 (6.2)	81 (100.0)	
교직경력별	0-10년		3 (8.6)	23 (65.7)	9 (25.7)	35 (100.0)	$\chi^2=46.445$ df=4 *p=0.000
	10-20년 미만		48 (27.9)	116 (67.4)	8 (4.7)	172 (100.0)	
	20년 이상		51 (53.7)	40 (42.1)	4 (4.2)	95 (100.0)	

학교급별	중학교	44 (34.1)	79 (61.2)	6 (4.7)	129 (100.0)	$\chi^2=1.872$ df=2 p=0.392
	고등학교	58 (33.5)	100 (57.8)	15 (8.7)	173 (100.0)	
지역별	시지역	75 (34.1)	132 (60.0)	13 (5.9)	220 (100.0)	$\chi^2=1368$ df=2 p=0.505
	읍면지역	27 (32.9)	47 (57.3)	8 (9.8)	82 (100.0)	
계		102 (33.8)	179 (59.3)	21 (7.0)	302 (100.0)	

<표 IV-1>에 의하면 전체적으로 ‘그저 그렇다’라는 응답이 59.3%로 가장 많았고 ‘잘 알고 있었다’라는 응답이 33.8%로, ‘잘 모르고 있다’ 라는 응답 7.0% 순으로 나타났다. 성별, 경력별로는 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 있었다.

성별로는 남자가, 연령별로는 50세 이상, 직위별로는 보직교사, 교직 경력별로는 20년 이상이 교원연수학점제에 대한 인지도가 높게 나타나고 있으며 학교급별, 지역별 인지도의 차이는 나타나고 있지 않다. 이 결과를 놓고 보면, 50세 이상으로 교직 경력 20년 이상의 보직교사가 이 제도에 대해 잘 인식하고 있는 것으로 분석된다. 이는 교원연수학점제가 보수와 승진에 반영되므로 상대적으로 이 집단의 관심도가 높기 때문인 것으로 판단된다.

2) 교원연수학점제의 도입에 대한 선호도

‘학점제의 실시에 대하여 어떻게 생각하고 있습니까’라는 질문에 대한 반응결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 교원연수학점제의 도입에 대한 선호도

변인		내용	적극 찬성	다소 찬성	그저 그렇다	다소 반대	적극 반대	계 (백분율)	χ^2 분석
성 별	남자		28 (14.9)	64 (34.0)	52 (27.7)	22 (11.7)	22 (11.7)	188 (100.0)	$\chi^2=13.608$ df=4 *p=0.009
	여자		8 (7.0)	31 (27.2)	38 (33.3)	28 (24.6)	9 (7.9)	114 (100.0)	
연령별	30세 미만		2 (18.2)	5 (45.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=13.922$ df=8 p=0.084
	30-50세 미만		24 (9.6)	75 (30.1)	76 (30.5)	46 (18.5)	28 (11.2)	249 (100.0)	
	50세 이상		10 (23.8)	15 (35.7)	12 (28.6)	2 (4.8)	3 (7.1)	42 (100.0)	
직위별	일반교사		17 (7.7)	71 (32.1)	70 (31.7)	39 (17.6)	24 (10.9)	221 (100.0)	$\chi^2=14.321$ df=4 *p=0.006
	보직교사		19 (23.5)	24 (29.6)	20 (24.7)	11 (13.6)	7 (8.6)	81 (100.0)	
교직 경력별	0-10년		2 (5.7)	16 (45.7)	5 (14.3)	9 (25.7)	3 (8.6)	35 (100.0)	$\chi^2=17.305$ df=8 *p=0.027
	10-20년 미만		16 (9.3)	48 (27.9)	57 (33.1)	30 (17.4)	21 (12.2)	172 (100.0)	
	20년 이상		18 (18.9)	31 (32.6)	28 (29.5)	11 (11.6)	7 (7.4)	95 (100.0)	
학교급별	중학교		11 (8.5)	40 (31.0)	40 (31.0)	29 (22.5)	9 (7.0)	129 (100.0)	$\chi^2=9.445$ df=4 p=0.051
	고등학교		25 (14.5)	55 (31.8)	50 (28.9)	21 (12.1)	22 (12.7)	173 (100.0)	
지역별	시지역		25 (11.4)	74 (33.6)	63 (28.6)	36 (16.4)	22 (10.0)	220 (100.0)	$\chi^2=1.877$ df=4 p=0.758
	읍면지역		11 (13.4)	21 (25.6)	27 (32.9)	14 (17.1)	9 (11.0)	82 (100.0)	
계			36 (11.9)	95 (31.5)	90 (29.8)	50 (16.6)	31 (10.3)	302 (100.0)	

<표 IV-2>에 의하면 전체적으로 찬성하는 편(43.4%)이 반대하는 편(26.9%)보다 높은 것으로 나타났다. 따라서 연수학점제의 시행이 필요한 것으로 나타났다. 성별, 직위별, 학교급별로 유의미한 차이가 있었다.

성별 변인에서, 남교사는 ‘찬성하는 편’(48.9%), ‘반대하는 편’(23.4%)이고, 여교사는 ‘찬성하는 편’(34.2%)과 ‘반대하는 편’(32.5%)에 응답하여 찬성의 견은 남교사가, 반대 의견은 여교사가 다소 높은 것으로 나타났다. 직위 변

인에서, ‘찬성하는 편’에 대한 비율이 보직교사(53.1%)가 일반교사(39.8%)보다 높게 응답하였다. 학교급별 변인에서, 중학교, 고등학교 모두 ‘다소 찬성’을 첫번째로 높게 반응하였다.

이러한 반응으로 보아 교원연수학점제의 도입에 남교사, 보직교사, 중학교 교사들의 집단에서 찬성하는 의견이 다소 높았음을 알 수 있다. 이는 교원연수학점제가 보수와 승진에 반영되므로 이 집단의 선호도가 다소 높은 것으로 판단되며, 고등학교 교사의 선호도가 중학교 교사보다 낮은 이유는 이 제도의 시행에 따른 부작용에 대한 고려가 높은 것으로 판단된다. 그러나, 전체적으로는 긍정적인 반응과 부정적인 반응이 엇비슷하여 이 제도의 시행에 대해서 공감대 형성이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 현재의 교원연수학점제 방안의 시행에 대하여 다시금 신중하게 재고하고, 폭넓은 의견을 수렴하여 보다 합리적이고 긍정적인 방안을 마련할 필요가 있음을 시사하고 있다.



3) 연수 학점의 이수 정도

‘현재 선생님이 이수한 수가 학점은 얼마입니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV- 3>과 같다.

<표 IV-3> 연수 학점의 이수 정도

변인		내용						χ^2 분석
		25 미만	50 미만	75 미만	100 미만	100 이상	전체 (백분율)	
성별	남자	59 (32.8)	56 (31.1)	31 (17.2)	25 (13.9)	9 (5.0)	180 (100.0)	$\chi^2=31.672$ df=4 * p=0.000
	여자	68 (66.0)	22 (21.4)	7 (6.8)	4 (3.9)	2 (1.9)	103 (100.0)	
연령별	30세 미만	11 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=50.144$ df=8 *p=0.000
	30-50세 미만	110 (47.6)	69 (29.9)	29 (12.6)	17 (7.4)	6 (2.6)	231 (100.0)	
	50세 이상	6 (14.6)	9 (22.0)	9 (22.0)	12 (29.3)	5 (12.2)	41 (100.0)	

직위별	일반교사	111 (53.6)	53 (25.6)	20 (9.7)	16 (7.7)	7 (3.4)	207 (100.0)	$\chi^2=27.629$ df=4 *p=0.000
	보직교사	16 (21.1)	25 (32.9)	18 (23.7)	13 (17.1)	4 (5.3)	76 (100.0)	
교직경력별	0-10년	29 (87.9)	1 (3.0)	2 (6.1)	0 (0.0)	1 (3.0)	33 (100.0)	$\chi^2=44.194$ df=8 *p=0.000
	10-20년 미만	75 (46.9)	49 (30.6)	18 (11.3)	13 (8.1)	5 (3.1)	160 (100.0)	
	20년 이상	23 (25.6)	28 (31.1)	18 (20.0)	16 (17.8)	5 (5.6)	90 (100.0)	
학교급별	중학교	54 (45.0)	37 (30.8)	18 (15.0)	6 (5.0)	5 (4.2)	120 (100.0)	$\chi^2=6.834$ df=4 p=0.145
	고등학교	73 (44.8)	41 (25.2)	20 (12.3)	23 (14.1)	6 (3.7)	163 (100.0)	
지역별	시지역	89 (43.0)	59 (28.5)	27 (13.0)	23 (11.1)	9 (4.3)	207 (100.0)	$\chi^2=1.922$ df=4 p=0.750
	읍면지역	38 (50.0)	19 (25.0)	11 (14.5)	6 (7.9)	2 (2.6)	76 (100.0)	
계		127 (44.9)	78 (27.6)	38 (13.4)	29 (10.2)	11 (3.9)	283 (100.0)	

<표 IV-3>에 의하면 전체적으로 25학점 미만(44.9%), 50학점 미만(27.6%), 75학점 미만(13.4%), 100학점 미만(10.2%), 100학점 이상(3.9%) 순으로 응답하였다. 경력 변인과 이수 학점수는 대체로 비례하는 것으로 판단되며 보직교사가 일반교사보다 학점수가 많은 것도 교직 경력이 많기 때문인 것으로 판단된다. 그리고 남교사가 여교사보다 학점수가 높은 것도 교직 경력과 연수 참여도가 다소 높기 때문인 것으로 판단된다.

이러한 반응으로 보아 교직원발전종합방안에서 제시한 연수 가산점의 기준(50학점), 호봉 승급의 기준(100학점)을 충족할 수 있는 교사의 수는 적은 것으로 보인다. 그러므로 기준 학점의 선정에 현실적인 고려가 필요한 것으로 판단된다.

4) 교원연수학점제 실시시 관심 분야

‘교원연수학점제의 실시와 관련하여 어떤 면에 관심을 가장 많이 가지고

계십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV- 4>와 같다.

<표 IV-4> 교원연수확점제 실시시 관심 분야

변인		내용	연수 참여 확대					계 (백분율)	χ^2 분석
			연수 참여 확대	승진 보수 반영	프로그램의 다양성	행정 재정 지원	기타		
성별	남자	34 (18.5)	69 (37.5)	62 (33.7)	16 (8.7)	3 (1.6)	184 (100.0)	$\chi^2=22.684$ df=4 * p=0.000	
	여자	20 (18.0)	18 (16.2)	65 (58.6)	5 (4.5)	3 (2.7)	111 (100.0)		
연령별	30세 미만	2 (18.2)	2 (18.2)	7 (63.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=6.166$ df=8 p=0.629	
	30-50세 미만	46 (19.0)	70 (28.9)	105 (43.4)	17 (7.0)	4 (1.7)	242 (100.0)		
	50세 이상	6 (14.3)	15 (35.7)	15 (35.7)	4 (9.5)	2 (4.8)	42 (100.0)		
직위별	일반교사	41 (19.1)	59 (27.4)	96 (44.7)	15 (7.0)	4 (1.9)	215 (100.0)	$\chi^2=1.994$ df=4 p=0.737	
	보직교사	13 (16.3)	28 (35.0)	31 (38.8)	6 (7.5)	2 (2.5)	80 (100.0)		
교직경력별	0-10년	7 (20.6)	3 (8.8)	21 (61.8)	3 (8.8)	0 (0.0)	34 (100.0)	$\chi^2=11.186$ df=8 p=0.191	
	10-20년 미만	30 (18.0)	51 (30.5)	71 (42.5)	12 (7.2)	3 (1.8)	167 (100.0)		
	20년 이상	17 (18.1)	33 (29.5)	35 (37.2)	6 (6.4)	3 (3.2)	94 (100.0)		
학교급별	중학교	22 (17.7)	34 (27.4)	56 (45.2)	8 (6.5)	4 (3.2)	124 (100.0)	$\chi^2=2.198$ df=4 p=0.699	
	고등학교	32 (18.7)	53 (31.0)	71 (41.5)	13 (7.6)	2 (1.2)	171 (100.0)		
지역별	시지역	41 (19.0)	61 (28.2)	91 (42.1)	17 (7.9)	6 (2.8)	216 (100.0)	$\chi^2=3.623$ df=4 p=0.459	
	읍면지역	13 (16.5)	26 (32.9)	36 (45.6)	4 (5.1)	0 (0.0)	79 (100.0)		
계		54 (18.3)	87 (29.5)	127 (43.1)	21 (7.1)	6 (2.0)	295 (100.0)		

<표 IV- 4>에 의하면 ‘프로그램 종류의 다양성과 질적 내실화’(43.1%)의 항목에 가장 많은 반응을 나타냈고 다음으로 ‘승진 보수의 반영 정도’(29.5%)에 관심을 나타냈다. 그 다음으로 ‘연수 참여 확대’(18.3%) 순으

로 응답하였다. 성별, 직위별, 경력별로 유의미한 차이를 보였다. 성별 변인에서, 남교사는 ‘승진보수 반영’(37.5%) 항목을 여교사는 ‘프로그램의 다양성과 질적 내실화’(58.6%)를 첫 번째로 많이 응답하였으나, 여교사의 응답비율이 훨씬 높았다. 직위 변인에서, 일반교사와 보직교사의 반응이 ‘프로그램의 질적 내실화’, ‘승진 보수의 반영 정도’ 순으로 일치하였지만, 빈도수는 ‘프로그램 종류의 다양성과 질적 내실화’ 항목에서 일반교사(44.7%)가 부장교사(38.8%)보다 높게 응답하였다. 경력 변인에서, ‘프로그램의 다양성’ 항목을 첫 번째로 높게 응답했지만 10년 이하(61.8%) 경력 교사가 11년 이상(42.5%) 경력 교사보다 높게 응답하였다.

이상의 반응으로 보아 교원연수학점제의 실시시 관심 분야로 중등학교 교사들은 현직 연수의 다양성과 내실화에 가장 많은 응답을 나타내었고, 이는 교원연수학점제가 교직의 전문성 신장이나 자기 研鑽에 기여하리라는 긍정적인 전망을 보여주고 있다.



5) 교원연수학점제 실시에 따른 효과

‘교원연수학점제의 운영으로 기대되는 효과는 무엇이라고 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 교원연수학점제 실시에 따른 효과

변인		내용						χ^2 분석
		전문성 신장	유인가 증대	연수 방법의 다양화	연수의 내실화	기타	계 (백분율)	
성별	남자	51 (28.0)	50 (27.5)	48 (26.4)	20 (11.0)	13 (7.1)	182 (100.0)	$\chi^2=5.213$ df=4 p=0.266
	여자	23 (21.1)	26 (23.9)	32 (29.4)	21 (19.3)	7 (6.4)	109 (100.0)	

연령별	30세 미만	6 (54.5)	2 (18.2)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=12.416$ df=8 p=0.134
	30-50세 미만	58 (24.3)	63 (26.4)	61 (25.5)	39 (16.3)	18 (7.5)	239 (100.0)	
	50세 이상	10 (24.4)	11 (26.8)	16 (39.0)	2 (4.9)	2 (4.9)	41 (100.0)	
직위별	일반교사	47 (22.1)	62 (29.1)	59 (27.7)	32 (15.0)	13 (6.1)	213 (100.0)	$\chi^2=7.448$ df=4 p=0.114
	보직교사	27 (34.6)	14 (17.9)	21 (26.9)	9 (11.5)	7 (9.0)	78 (100.0)	
교직경력별	0-10년	13 (38.2)	7 (20.6)	7 (20.6)	5 (14.7)	2 (5.9)	34 (100.0)	$\chi^2=5.003$ df=8 p=0.757
	10-20년 미만	36 (22.0)	45 (27.4)	46 (28.0)	24 (14.6)	13 (7.9)	164 (100.0)	
	20년 이상	25 (26.9)	24 (25.8)	27 (27.5)	12 (12.9)	5 (5.4)	93 (100.0)	
학교급별	중학교	26 (21.5)	30 (24.8)	33 (27.3)	22 (18.2)	10 (8.3)	121 (100.0)	$\chi^2=4.454$ df=4 p=0.348
	고등학교	48 (28.2)	46 (27.1)	47 (27.6)	19 (11.2)	10 (5.9)	170 (100.0)	
지역별	시지역	50 (23.6)	52 (24.5)	62 (29.2)	31 (14.6)	17 (8.0)	212 (100.0)	$\chi^2=4.323$ df=4 p=0.364
	읍면지역	24 (30.4)	24 (30.4)	18 (22.8)	10 (12.7)	3 (3.8)	79 (100.0)	
계		74 (25.4)	76 (26.1)	80 (27.5)	41 (14.1)	20 (6.9)	291 (100.0)	

<표 IV-5>에서 ‘연수 방법의 다양화’(27.5%), ‘유인가 증대’(26.1%), ‘교직의 전문성 신장’(25.4%), ‘현직 연수의 질적 내실화’(14.1%) 순으로 응답하였다. 이 논문에서는 항목이 없는 경우 응답자의 의견을 직접 반영할 수 있도록 기타 의견을 제시하였는데, 기타 의견으로는 ‘노력하는 교사가 늘어남’, ‘기대효과에 부정적임’, ‘지나친 경쟁으로 역효과 우려’ 등이 제시되었다. 배경 변인(성별, 직위별, 경력별, 학교급별)에서 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이는 없었다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 교원연수학점제의 운영을 통하여 현직 연수의 유인가가 높아져 각종 연수에의 자발적인 참여도가 높아질 것으로 예측할 수 있었다.

6) 교원연수학점제 실시에 따른 역기능

‘교원연수학점제의 운영 결과 나타날 수 있는 심각한 역기능은 무엇이라고 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 교원연수학점제 실시에 따른 역기능

변인		내용	현장 교육 소홀	점수 위주 풍토	학문 중심 운영	연수 효과 저하	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
성별	남자		73 (40.1)	91 (50.0)	6 (3.3)	11 (6.0)	1 (0.5)	182 (100.0)	$\chi^2=10.096$ df=4 *p=0.039
	여자		32 (29.1)	73 (66.4)	0 (0.0)	5 (4.5)	0 (0.0)	110 (100.0)	
연령별	30세 미만		4 (36.4)	7 (63.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=13.615$ df=8 p=0.092
	30-50세 미만		85 (35.6)	139 (58.2)	5 (2.1)	9 (3.8)	1 (0.4)	239 (100.0)	
	50세 이상		16 (38.1)	18 (42.9)	1 (2.4)	7 (16.7)	0 (0.0)	42 (100.0)	
직위별	일반교사		76 (35.3)	123 (57.2)	4 (1.9)	11 (5.1)	1 (0.5)	215 (100.0)	$\chi^2=0.947$ df=4 p=0.918
	보직교사		29 (37.7)	41 (53.2)	2 (2.6)	5 (6.5)	0 (0.0)	77 (100.0)	
교직경력별	0-10년		10 (28.6)	23 (65.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	35 (100.0)	$\chi^2=11.303$ df=8 p=0.185
	10-20년 미만		63 (38.0)	95 (57.2)	2 (1.2)	5 (3.0)	1 (0.6)	166 (100.0)	
	20년 이상		32 (35.2)	46 (50.5)	3 (3.3)	10 (11.0)	0 (0.0)	91 (100.0)	
학교급별	중학교		47 (37.9)	66 (53.2)	2 (1.6)	8 (6.5)	1 (0.8)	124 (100.0)	$\chi^2=2.489$ df=4 p=0.647
	고등학교		58 (34.5)	98 (58.3)	4 (2.4)	8 (4.8)	0 (0.0)	168 (100.0)	
지역별	시지역		76 (35.8)	122 (57.5)	3 (1.4)	10 (4.7)	1 (0.5)	212 (100.0)	$\chi^2=3.005$ df=4 p=0.557
	읍면지역		29 (36.3)	42 (52.5)	3 (3.8)	6 (7.5)	0 (0.0)	80 (100.0)	
계			105 (36.0)	164 (56.2)	6 (2.1)	16 (5.5)	1 (0.3)	292 (100.0)	

<표 IV-6>에서 ‘점수 위주의 교직 풍토’(56.2%), ‘현장 교육 소홀’(36.0%), ‘연수 시간만 늘려 연수 효과 저하’(5.5%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로는 ‘형식에 치우치게 된다’, ‘교직 경력 순으로 연수 기회가 부여되는 경우가 많다’ 등이 있었다. 배경 원인에서 직위별로 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보였다. 직위 변인에서, 일반교사와 부장교사 모두 ‘점수 위주의 교직 풍토’와 ‘현장 교육 소홀’을 첫 번째와 두 번째로 높게 응답하였으나, ‘학문 중심으로 운영’과 ‘연수 시간만 늘려 연수 효과 저하’ 항목의 응답 비중에서 부장교사가 일반교사 보다 높았다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 교원연수학점제의 심각한 역기능으로 ‘점수따기식’ 교단 풍토를 들고 있다. 그리고 최근 교직발전종합방안을 마련하기 위한 지역 공청회에서도 연수학점제의 문제점을 연수나 연구가 전문성을 신장시키기보다는 승진을 위한 도구로 전락하고 있다는 지적이 제기되고 있다. 이는 현직 연수가 승진 제도 및 보수에 지나치게 깊은 연관을 맺고 있을 때 전통적인 ‘점수따기’ 연수 관행을 심화시킬지 모른다는 부정적인 전망을 시사해 주고 있다.

2. 교원연수학점제의 시행 방안에 관한 인식

1) 학점 부여의 기준 시간

‘교원연수학점제에서는 15시간을 기준으로 1학점으로 계산하고 있습니다. 가장 적당한 기준 시간에 대하여 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 학점 부여의 기준 시간

변인		내용	10 시간	15 시간	20 시간	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
성별	남자		92 (49.2)	60 (32.1)	28 (15.0)	7 (3.7)	187 (100.0)	$\chi^2=1.274$ df=3 p=0.735
	여자		53 (48.2)	41 (37.3)	13 (11.8)	3 (2.7)	110 (100.0)	
연령별	30세 미만		5 (45.5)	3 (27.3)	3 (27.3)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=3.104$ df=6 p=0.796
	30-50세 미만		117 (48.0)	84 (34.4)	34 (13.9)	9 (3.7)	244 (100.0)	
	50세 이상		23 (54.8)	14 (33.3)	4 (9.5)	1 (2.4)	42 (100.0)	
직위별	일반교사		98 (45.2)	77 (35.5)	35 (16.1)	7 (3.2)	217 (100.0)	$\chi^2=5.928$ df=3 p=0.115
	보직교사		47 (58.8)	24 (30.0)	6 (7.5)	3 (3.8)	80 (100.0)	
교직경력별	0-10년		15 (45.5)	11 (33.3)	7 (21.2)	0 (0.0)	33 (100.0)	$\chi^2=5.657$ df=6 p=0.463
	10-20년 미만		80 (47.1)	60 (35.3)	25 (14.7)	5 (2.9)	170 (100.0)	
	20년 이상		50 (53.2)	30 (31.9)	9 (9.6)	5 (5.3)	94 (100.0)	
학교급별	중학교		64 (51.6)	42 (33.9)	17 (13.7)	1 (0.8)	124 (100.0)	$\chi^2=4.488$ df=3 p=0.213
	고등학교		81 (46.8)	59 (34.1)	24 (13.9)	9 (5.2)	173 (100.0)	
지역별	시지역		102 (46.6)	78 (35.6)	30 (13.7)	9 (4.1)	219 (100.0)	$\chi^2=2.870$ df=3 p=0.412
	읍면지역		43 (55.1)	23 (29.5)	11 (14.1)	1 (1.3)	78 (100.0)	

<표 IV-7>에서 교원연수학점제의 기준 시간으로 ‘10시간 기준 1학점’(55.1%)이 현행의 ‘15시간 기준 1학점’(29.5%)보다 높게 나타났다. 다음으로 ‘20시간 기준 1학점’(14.1%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로는 ‘시간 수보다 학습 결과의 도달치 평가로’, ‘100학점 채우기 위해서 5시간 기준 1학점이 타당’, ‘학점화 제도 반대’ 등이 제시되었다. 배경 변인별로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행의 1학점 기준으로 15시간

이 지나치게 높게 책정되어 있다고 생각하고 있었다. 이는 1호봉을 승급하는 데 소요되는 누가 학점이 100학점(1,500시간)으로 지나치게 높기 때문에 이에 도달하기 위해서는 기준 학점이 적을수록 유리하다는 인식을 나타내 주고 있다.

2) 잔여 시간의 학점 환산 방법

‘교원연수학점제에서는 잔여 시간을 인정하지 않고 있습니다. 잔여 시간의 학점 환산에 대하여 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 잔여 시간의 학점 환산 방법

변인		내용					χ^2 분석
		불인정	누계	반올림	기타	계 (백분율)	
성별	남자	34 (18.3)	109 (58.6)	38 (20.4)	5 (2.7)	186 (100.0)	$\chi^2=10.138$ df=3 *p=0.017
	여자	7 (6.3)	82 (73.9)	19 (17.1)	3 (2.7)	111 (100.0)	
연령별	30세 미만	2 (18.2)	9 (81.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=4.575$ df=6 p=0.599
	30-50세 미만	31 (12.7)	156 (63.9)	50 (20.5)	7 (2.9)	244 (100.0)	
	50세 이상	8 (19.0)	26 (61.9)	7 (16.7)	1 (2.4)	42 (100.0)	
직위별	일반교사	29 (13.4)	144 (66.7)	39 (18.1)	4 (1.9)	216 (100.0)	$\chi^2=3.383$ df=3 p=0.366
	보직교사	12 (14.8)	47 (58.0)	18 (22.2)	4 (4.9)	81 (100.0)	
교직경력 별	0-10년	4 (12.1)	24 (72.7)	4 (12.1)	1 (3.0)	33 (100.0)	$\chi^2=4.404$ df=6 p=0.622
	10-20년 미만	21 (12.4)	112 (66.3)	33 (19.5)	3 (1.8)	169 (100.0)	
	20년 이상	16 (16.8)	55 (57.9)	20 (21.1)	4 (4.2)	95 (100.0)	
학교급별	중학교	9 (7.1)	84 (66.7)	30 (23.8)	3 (2.4)	126 (100.0)	$\chi^2=9.735$ df=3 *p=0.021
	고등학교	32 (18.7)	107 (62.6)	27 (15.8)	5 (2.9)	171 (100.0)	

지역별	시지역	32 (14.7)	137 (63.1)	40 (18.4)	8 (3.7)	217 (100.0)	$\chi^2=3.882$ df=3 p=0.275
	읍면지역	9 (11.3)	54 (67.5)	17 (21.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	
계		41 (13.8)	191 (64.3)	57 (19.2)	8 (2.7)	297 (100.0)	

<표 IV- 8>에서 ‘잔여 시간을 누계 하여 인정’(64.3%) 항목에 응답이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘잔여 시간을 반올림하여 인정’(19.2%), ‘불인정’(13.8%) 순으로 응답하였다. 배경 변인별 유의미한 차이는 없었다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행의 교원연수학점제에서 잔여시간 처리에 대한 개선 방안이 필요함을 보여주고 있다.

3) 일정주기 의무 연수 제도 도입 방안

‘일정 주기마다 의무 연수 제도를 실시하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?’ 라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 일정 주기 의무 연수 제도 도입 방안

변인		내용						χ^2 분석
		매우 필요	다소 필요	그저 그렇다	다소 불필요	매우 불필요	계 (백분율)	
성별	남자	27 (14.4)	73 (38.8)	45 (23.9)	28 (14.9)	15 (8.0)	188 (100.0)	$\chi^2=2.834$ df=4 p=0.586
	여자	11 (9.6)	52 (45.6)	27 (23.7)	18 (15.8)	6 (5.3)	114 (100.0)	
연령별	30세 미만	4 (36.4)	4 (36.4)	1 (9.1)	2 (18.2)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=12.991$ df=8 p=0.112
	30-50세 미만	26 (10.4)	104 (41.8)	61 (24.5)	37 (14.9)	21 (8.4)	249 (100.0)	
	50세 이상	8 (19.0)	17 (40.5)	10 (23.8)	7 (16.7)	0 (0.0)	420 (100.0)	
직위별	일반교사	25 (11.3)	89 (40.3)	57 (25.8)	35 (15.8)	15 (6.8)	221 (100.0)	$\chi^2=2.853$ df=4 p=0.583
	보직교사	13 (16.0)	36 (44.4)	15 (18.5)	11 (13.6)	6 (7.4)	81 (100.0)	

교직경력별	0-10년	5 (14.3)	15 (42.9)	7 (20.0)	6 (17.1)	2 (5.7)	35 (100.0)	$\chi^2=2.991$ df=8 p=0.935
	10-20년 미만	18 (10.5)	70 (40.7)	44 (25.6)	26 (15.1)	14 (8.1)	172 (100.0)	
	20년 이상	15 (15.8)	40 (42.1)	21 (22.1)	14 (14.7)	5 (5.3)	95 (100.0)	
학교급별	중학교	9 (7.0)	58 (45.0)	31 (24.0)	24 (18.6)	7 (5.4)	129 (100.0)	$\chi^2=8.759$ df=4 p=0.067
	고등학교	29 (16.8)	67 (38.7)	41 (23.7)	22 (12.7)	14 (8.1)	173 (100.0)	
지역별	시지역	32 (14.5)	84 (38.2)	54 (24.5)	36 (16.4)	14 (6.4)	220 (100.0)	$\chi^2=5.752$ df=4 p=0.218
	읍면지역	6 (7.3)	41 (50.0)	18 (22.0)	10 (12.2)	7 (8.5)	82 (100.0)	
계		38 (12.6)	125 (41.4)	72 (23.8)	46 (15.2)	21 (7.0)	302 (100.0)	

<표 IV-9>에서 전체적으로는 긍정적인 응답(54.0%)이 부정적인 응답(22.2%)보다 훨씬 높았다. 즉, ‘다소 필요’(41.4%), ‘매우 필요’(12.6), ‘그저 그렇다’(23.8%), ‘다소 불필요’(15.2%), ‘매우 불필요(7.0%)’ 순으로 응답하였다. 배경 변인간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 교직의 전문성을 높이기 위해서는 일정 주기마다 의무 연수 시간을 이수하는 것이 바람직한 것으로 인식하고 있었다. 이는 교직의 전문성을 신장시키기 위해 현직 연수가 계속 교육의 차원에서 이루어져야 한다는 시사점을 주고 있다.

4) 기연수 소급 적용

‘1998년 3월 이전에 실시한 기연수에 대한 소급 학점 부여를 어떻게 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?’ 라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 기연수 소급 적용

변인		내용		증빙 자료 모두	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
		인사 카드만	학위 자격 증도				
성별	남자	31 (16.5)	56 (29.8)	93 (49.5)	8 (4.3)	188 (100.0)	$\chi^2=1.473$ df=3 p=0.688
	여자	19 (16.8)	40 (35.4)	51 (45.1)	3 (2.7)	113 (100.0)	
연령별	30세 미만	1 (9.1)	10 (90.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=20.758$ df=6 *p=0.002
	30-50세 미만	41 (16.5)	77 (31.0)	120 (48.4)	10 (4.0)	248 (100.0)	
	50세 이상	8 (19.0)	9 (21.4)	24 (57.1)	1 (2.4)	42 (100.0)	
직위별	일반교사	35 (15.9)	73 (33.2)	101 (45.9)	11 (5.0)	220 (100.0)	$\chi^2=5.355$ df=8.193 p=0.148
	보직교사	15 (18.5)	23 (28.4)	43 (53.1)	0 (0.0)	81 (100.0)	
교직경력별	0-10년	6 (17.1)	20 (57.1)	8 (22.9)	1 (2.9)	35 (100.0)	$\chi^2=16.666$ df=6 *p=0.011
	10-20년 미만	28 (16.4)	55 (32.2)	81 (47.4)	7 (4.1)	171 (100.0)	
	20년 이상	16 (16.8)	21 (22.1)	55 (57.9)	3 (3.2)	95 (100.0)	
학교급별	중학교	24 (18.8)	32 (25.0)	67 (52.3)	5 (3.9)	128 (100.0)	$\chi^2=4.914$ df=3 p=0.178
	고등학교	26 (15.0)	64 (37.0)	77 (44.5)	6 (3.5)	173 (100.0)	
지역별	시지역	38 (17.3)	72 (32.7)	100 (45.5)	10 (4.5)	220 (100.0)	$\chi^2=3.142$ df=3 p=0.370
	읍면지역	12 (14.8)	24 (29.6)	44 (54.3)	1 (1.2)	81 (100.0)	
계		50 (16.6)	96 (31.9)	144 (47.8)	11 (3.7)	301 (100.0)	

<표 IV-10>에서 ‘증빙자료 첨부하면 모두 인정’(47.8%), ‘학위, 자격증에 한해 부분 인정’(31.9%), ‘인사기록카드에 등재된 것만 인정’(16.6%) 순으로 응답하였다. 집단 변인간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행 교원연수학점제에서 1998년 이전의 기연수의 소급 적용에 대하여 확인 절차의 번거로움을 이유로

학위, 자격증에 한해 인정하는 현행 방안과 비슷한 인식을 갖고 있었으나, '증빙자료 첨부하면 모두 인정' 방안에 대해서도 높게 반응하여 기연수의 소급 적용에 대한 개선 방안이 필요함을 보여주고 있다.

5) 학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함 여부

'학교단위 자율 연수와 교과연구회 주관 직무 연수의 학점화 대상에 대하여 어떻게 생각하십니까?'라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함 여부

변인		내용						χ^2 분석
		불인정	교과연구회만	교내연수만	모두인정	기타	계(백분율)	
성 별	남 자	88 (47.8)	45 (24.5)	23 (12.5)	26 (14.1)	2 (1.1)	184 (100.0)	$\chi^2=16.560$ df=4 * p=0.002
	여 자	30 (26.5)	35 (31.0)	14 (12.4)	31 (27.4)	3 (2.7)	113 (100.0)	
연령별	30세 미만	2 (18.2)	3 (27.3)	4 (36.4)	2 (18.2)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=15.174$ df=8 p=0.056
	30-50세 미만	94 (38.5)	71 (29.1)	25 (10.2)	49 (20.1)	5 (2.0)	244 (100.0)	
	50세 이상	22 (52.4)	6 (14.3)	8 (19.0)	6 (14.3)	0 (0.0)	42 (100.0)	
직위별	일반교사	82 (37.8)	62 (28.6)	25 (11.5)	44 (20.3)	4 (1.8)	217 (100.0)	$\chi^2=2.749$ df=4 p=0.601
	보직교사	36 (45.0)	18 (22.5)	12 (15.0)	13 (16.3)	1 (1.3)	80 (100.0)	
교직경력별	0-10년	4 (12.1)	8 (24.2)	7 (21.2)	13 (39.4)	1 (3.0)	33 (100.0)	$\chi^2=24.031$ df=8 *p=0.002
	10-20년 미만	69 (40.8)	50 (29.6)	15 (8.9)	33 (19.5)	2 (1.2)	169 (100.0)	
	20년 이상	45 (47.4)	22 (23.2)	15 (15.8)	11 (11.6)	2 (2.1)	95 (100.0)	
학교급별	중학교	45 (35.4)	41 (32.3)	10 (7.9)	30 (23.6)	1 (0.8)	127 (100.0)	$\chi^2=10.456$ df=4 *p=0.033
	고등학교	73 (42.9)	39 (22.9)	27 (15.9)	27 (15.9)	4 (2.4)	170 (100.0)	

지역별	시지역	93 (42.9)	56 (25.8)	27 (12.4)	36 (16.6)	5 (2.3)	217 (100.0)	$\chi^2=7.049$ df=4 p=0.133
	읍면지역	25 (31.3)	24 (30.0)	10 (12.5)	21 (26.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	
계		118 (39.7)	80 (26.9)	37 (12.5)	57 (19.2)	5 (1.7)	297 (100.0)	

<표 IV-11>에서 ‘불인정’(39.7%), ‘교과연수회 연수만 학점 부여’(26.9%), ‘교과연구회와 교내자율연수 모두 학점부여’(19.2%), ‘교내연수 학점 부여’(12.5%) 순으로 응답하였다. 배경 변인간 유의도 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이는 직위와 경력에서 나타났다. 직위 변인에서, 일반교사, 보직교사 모두 ‘불인정’ 항목에 첫 번째로 높게 응답하였다. 경력 변인에서, 11년 이상 경력 교사는 ‘불인정’을, 10년 이하 경력 교사는 ‘교과연수회 연수 학점 부여’를 첫 번째로 높게 응답하고 있다. 이는 보직교사와 11년 이상 경력 교사들은 기존의 일반 연수와 자격 연수처럼 교육행정기관에서 주관하는 연수에 비해 학교 단위나 교과연구회 주관의 자율 연수가 객관적인 준거 체제가 부족한 것으로 인식하기 때문인 것으로 판단된다.

이상의 반응으로 보아 학점을 인정하는 연수 기관의 지정은 현행처럼 교육감이 인정하는 기관으로 제한하는 방안이 높았지만, 교과연구회 주관의 직무 연수도 학점을 부여받을 수 있기를 바라는 의견도 같은 비율로 높아서 연수 기관의 확대 방안도 검토해 볼 필요성이 있음을 시사하고 있다.

6) 연수활동 학점의 적정성

‘각종 연구대회 입상 실적과 연수 이수 학점과의 형평성에 대하여 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 연수활동 학점의 적정성

변인	내용	내용			계 (백분율)	χ^2 분석
		많은 편	적당	낮은 편		
성 별	남 자	51 (29.1)	82 (46.9)	42 (24.0)	175 (100.0)	$\chi^2=3.142$ df=2 p=0.208
	여 자	33 (33.0)	52 (52.0)	15 (15.0)	100 (100.0)	
연령별	30세 미만	2 (22.2)	5 (55.6)	2 (22.2)	9 (100.0)	$\chi^2=2.458$ df=4 p=0.652
	30-50세 미만	73 (32.3)	109 (48.2)	44 (19.5)	226 (100.0)	
	50세 이상	9 (22.5)	20 (50.0)	11 (27.5)	40 (100.0)	
직위별	일반교사	64 (32.2)	97 (48.7)	38 (19.1)	199 (100.0)	$\chi^2=1.540$ df=2 p=0.463
	보직교사	20 (26.3)	37 (48.7)	19 (25.0)	76 (100.0)	
교직경력별	0-10년	7 (25.0)	14 (50.0)	7 (25.0)	28 (100.0)	$\chi^2=1.915$ df=4 p=0.751
	10-20년 미만	53 (33.5)	73 (46.2)	32 (20.3)	158 (100.0)	
	20년 이상	24 (27.0)	47 (52.8)	18 (20.2)	89 (100.0)	
학교급별	중학교	40 (34.5)	55 (47.4)	21 (18.1)	116 (100.0)	$\chi^2=1.756$ df=2 p=0.416
	고등학교	44 (27.7)	79 (49.7)	36 (22.6)	159 (100.0)	
지역별	시지역	61 (29.9)	94 (46.1)	46 (24.0)	204 (100.0)	$\chi^2=5.377$ df=2 p=0.068
	읍면지역	23 (32.4)	40 (56.3)	8 (11.3)	71 (100.0)	
계		84 (30.5)	134 (48.7)	57 (20.7)	275 (100.0)	

<표 IV-12>에서 전체적으로 ‘적당한 편’(48.7%)이 가장 빈도수가 많았고, ‘많은 편’(30.5%)과 ‘적은 편’(20.7%)의 순서로 나타났다. 배경 변인간의 차이는 직위별, 경력별, 학교급별로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 직위 변인에서 ‘적당한 편’과 ‘많은 편’에 일반교사(80.9%)가 보직교사(75.0%)보다 다소 높게 반응을 나타내고 있었다. 경력 변인에서, 10년 이하 교사와 11년 이상 교사가 모두 ‘적당한 편’에 가장 높은 반응을 나타냈지만, 10년 이하

교사와 20년 이상 교사는 ‘많은 편’에 두 번째로 높게 응답하였다. 학교급별 변인에서도, 첫 번째로 ‘적당한 편’을 모두 많이 들고 있다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 대다수가 현행의 연구 활동 기준학점이 적당하다라고 인식하고 있었다.

7) 연수 비용 자기 부담에 찬성하는 이유

‘연수 비용의 자기 부담에 찬성하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 연수 비용 자기 부담에 찬성하는 이유

변인		내용	승진 보수 반영	전문성 신장	능력 개발	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
성 별	남 자		10 (37.0)	5 (18.5)	12 (44.4)	0 (0.0)	27 (100.0)	$\chi^2=8.149$ df=3 *p=0.043
	여 자		3 (10.3)	3 (10.3)	22 (75.9)	1 (3.4)	29 (100.0)	
연령별	30세 미만		1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	$\chi^2=4.308$ df=6 p=0.635
	30-50세 미만		10 (22.2)	5 (11.1)	29 (64.4)	1 (2.2)	45 (100.0)	
	50세 이상		2 (22.2)	3 (33.3)	4 (44.4)	0 (0.0)	9 (100.0)	
직위별	일반교사		7 (17.9)	4 (10.3)	27 (69.2)	1 (2.6)	39 (100.0)	$\chi^2=4.965$ df=3 p=0.174
	보직교사		6 (35.3)	4 (23.5)	7 (41.2)	0 (0.0)	17 (100.0)	
교직경력별	0-10년		1 (16.7)	0 (0.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	6 (100.0)	$\chi^2=5.192$ df=6 p=0.519
	10-20년 미만		5 (18.5)	3 (11.1)	18 (66.7)	1 (3.7)	27 (100.0)	
	20년 이상		7 (30.4)	5 (21.7)	11 (47.8)	0 (0.0)	23 (100.0)	
학교급별	중학교		4 (14.3)	3 (10.7)	20 (71.4)	1 (3.6)	28 (100.0)	$\chi^2=4.482$ df=3 p=0.214
	고등학교		9 (32.1)	5 (17.9)	14 (50.0)	0 (0.0)	28 (100.0)	

지역별	시지역	7 (19.4)	4 (11.1)	25 (69.4)	0 (0.0)	36 (100.0)	$\chi^2=4.394$ df=3 p=0.222
	읍면지역	6 (30.0)	4 (20.0)	9 (45.0)	1 (5.0)	20 (100.0)	
계		13 (23.2)	8 (14.3)	34 (60.7)	1 (1.8)	56 (100.0)	

<표 IV-13>에서 ‘자신의 능력 계발 위해’(60.7%)와 ‘승진이나 보수에 반영되므로’(23.2%) 순으로 응답하였다. 그 다음으로 ‘교직의 전문성 신장’(14.3%) 순으로 응답하였다. 성별, 직위별, 경력별로 유의미한 차이가 나타났다. 기타 의견으로는 ‘바람직하지 않다’, ‘자기 부담이 크다’, ‘연수 비용 과다’ 등으로 제시되었다. 성별 변인에서, ‘자신의 능력 계발 위해’ 항목에 여교사(75.9%)가 남교사(44.4%)보다 높게 응답하여 유의미한 차이가 있었다. 직위별 변인에서도, ‘자신의 능력 계발을 위해’, ‘승진이나 보수에 반영되므로’ 순으로 응답이 높은 것은 일치하지만 일반교사의 ‘자신의 능력계발 위해’ 응답 비율(69.2%)이 보직교사의 응답 비율(41.2%)보다 높게 나타나 유의미한 차이가 있었다. 경력별 변인에서, ‘자신의 능력 계발 위해’ 항목에서 10년 이하(83.3%) 교사가 11년 이상(66.7%)교사보다 높게 응답하여 유의미한 차이를 나타냈다. 한편 이 설문에서는 무응답이 106명이었는데 이는 연수 비용 자기 부담에 반대하는 의사가 강했기 때문인 것으로 분석된다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 자신의 능력 계발을 위해서는 연수 비용을 부담할 수 있다는 적극적인 의사가 있음을 시사하고 있다.

8) 연수 비용 자기 부담에 반대하는 이유

‘연수 비용의 자기 부담에 반대하는 경우, 가장 큰 이유는 무엇입니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 연수 비용 자기 부담에 반대하는 이유

변인		내용	국가 지방 책임	전문성 신장과 무관	연수 효과 적음	본인 비용 부담	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
성별	남자		34 (35.8)	8 (8.4)	9 (9.5)	32 (33.7)	12 (12.6)	95 (100.0)	$\chi^2=2.814$ df=4 p=0.589
	여자		21 (35.6)	5 (8.5)	8 (3.6)	22 (37.3)	3 (5.1)	59 (100.0)	
연령별	30세 미만		0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	$\chi^2=11.299$ df=8 p=0.185
	30-50세 미만		49 (36.3)	13 (9.7)	19 (9.7)	47 (35.1)	12 (9.0)	134 (100.0)	
	50세 이상		6 (40.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	4 (26.7)	3 (20.0)	15 (100.0)	
직위별	일반교사		37 (31.4)	12 (10.2)	14 (11.9)	43 (36.4)	12 (10.2)	118 (100.0)	$\chi^2=5.150$ df=4 p=0.272
	보직교사		18 (50.0)	1 (2.8)	3 (8.3)	11 (30.6)	3 (8.3)	36 (100.0)	
교직경력별	0-10년		3 (17.6)	0 (0.0)	3 (17.6)	9 (52.9)	2 (11.8)	17 (100.0)	$\chi^2=8.655$ df=8 p=0.372
	10-20년 미만		34 (35.4)	11 (11.5)	10 (10.4)	33 (34.4)	8 (8.3)	96 (100.0)	
	20년 이상		18 (43.9)	2 (4.9)	4 (9.8)	12 (29.3)	5 (12.2)	41 (100.0)	
학교급별	중학교		23 (35.4)	6 (9.2)	3 (4.6)	27 (41.5)	6 (9.2)	65 (100.0)	$\chi^2=5.665$ df=4 p=0.226
	고등학교		32 (36.0)	7 (7.9)	14 (15.7)	27 (30.3)	9 (10.1)	89 (100.0)	
지역별	시지역		42 (35.9)	8 (6.8)	14 (12.0)	40 (34.2)	13 (11.1)	117 (100.0)	$\chi^2=2.914$ df=4 p=0.572
	읍면지역		13 (35.1)	5 (13.5)	3 (8.1)	14 (37.8)	2 (5.4)	37 (100.0)	
계			55 (35.7)	13 (8.4)	17 (11.0)	54 (35.1)	15 (9.7)	154 (100.0)	

<표 IV-14>에서 ‘국가나 지방자치단체가 책임져야’(35.7%)와 ‘본인 비용 부담’(35.1%) 순으로 응답하였다. 그 다음으로 ‘연수 효과 적음’(11.0%), ‘전문성 신장과 관련이 적으므로’(8.4%) 순으로 응답하였다. 배경 변인간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 한편 이 설문에서 무응답이 106명이었는데 이는 연수 비용 자기 부담에 찬성하는 의사를 표현한 것으로 분석된다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현직 연수 비용을 행정적·재

정적으로 지원을 받기를 희망하는 것으로 판단된다. 따라서 연수 비용의 부담을 계속해서 국가나 지방 교육청에서 부담하는 방안도 고려해 볼 필요가 있는 것으로 판단된다.

9) 원격 연수의 운영 효과

‘원격 연수의 학점제 운영에 대하여 어떻게 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 원격 연수의 운영 효과

변인		내용	연수	참여	도서	출석	연수	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
			부담 감소	기회 확대	기회 제공	부담 감소	다양화			
성 별	남 자	30 (16.5)	82 (45.1)	25 (13.7)	21 (11.5)	17 (9.3)	7 (3.8)	182 (100.0)	$\chi^2=12.029$ df=5 *p=0.034	
	여 자	12 (10.7)	41 (36.6)	23 (20.5)	26 (23.2)	8 (7.1)	2 (1.8)	112 (100.0)		
연령별	30세 미만	2 (18.2)	2 (18.2)	4 (36.4)	1 (9.1)	2 (18.2)	0 (0.0)	11	$\chi^2=12.851$ df=10 p=0.232	
	30-50세 미만	35 (14.5)	98 (40.7)	37 (15.4)	44 (18.3)	20 (8.3)	7 (2.9)	241 (100.0)		
	50세 이상	5 (11.9)	23 (54.8)	7 (16.7)	2 (4.8)	3 (7.1)	2 (4.8)	42 (100.0)		
직위별	일반교사	31 (14.4)	87 (40.5)	34 (15.8)	38 (17.7)	21 (9.8)	4 (1.9)	215 (100.0)	$\chi^2=7.197$ df=5 p=0.206	
	보직교사	11 (13.9)	36 (45.6)	14 (17.7)	9 (11.4)	4 (5.1)	5 (6.3)	79 (100.0)		
교직경력별	0-10년	4 (11.4)	8 (22.9)	11 (31.4)	5 (14.3)	5 (14.3)	2 (5.7)	35 (100.0)	$\chi^2=18.388$ df=10 *p=0.049	
	10-20년 미만	27 (16.3)	66 (39.8)	22 (13.3)	30 (18.1)	16 (9.6)	5 (3.0)	166 (100.0)		
	20년 이상	11 (11.8)	49 (52.7)	15 (16.1)	12 (12.9)	4 (4.3)	2 (2.2)	93 (100.0)		
학교급별	중학교	17 (13.6)	50 (40.0)	20 (16.0)	22 (17.6)	11 (8.8)	5 (4.0)	125 (100.0)	$\chi^2=1.264$ df=5 p=0.939	
	고등학교	25 (14.8)	73 (43.2)	28 (16.6)	25 (14.8)	14 (8.3)	4 (2.4)	169 (100.0)		
지역별	시지역	34 (15.7)	95 (44.0)	25 (11.6)	36 (16.7)	20 (9.3)	6 (2.8)	216 (100.0)	$\chi^2=14.361$ df=5 *p=0.013	
	읍면지역	8 (10.3)	28 (35.9)	23 (29.5)	11 (14.1)	5 (6.4)	3 (3.8)	78 (100.0)		
계		42 (14.3)	123 (41.8)	48 (16.3)	47 (16.0)	25 (8.5)	9 (3.1)	294 (100.0)		

<표 IV-15>에서 ‘연수 참여의 기회가 확대될 수 있다.’(41.8%) 항목에 가장 높은 반응을 나타냈다. 그 다음으로 ‘도서·벽지 교원의 기회 제공’(16.3%), ‘출석 부담 감소’(16.0%) 순으로 응답하였다. 배경 변인간의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

이러한 반응으로 보아 원격 연수에 의한 학점 이수가 상당히 증가할 것으로 보여진다. 이는 중등학교 교사들의 교원연수학점제에 대한 참여 의사가 상당히 높음을 알 수 있고, 통신에 의한 원격 연수가 연수 기간의 선택의 폭을 넓혀 자율 연수의 기반을 넓히는데 기여할 수 있으리라는 전망을 나타내 주고 있다.

10) 원격 연수시 당면 해결 과제

‘원격연수를 실시할 때, 가장 우선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 원격 연수시 당면 해결 과제

변인		내용							χ^2 분석
		컴퓨터 교육	통신 기반	지도 체제 구축	교재 자료 개발	평가 관리 체제	기타	계 (백분율)	
성 별	남 자	16 (8.6)	24 (12.8)	71 (38.0)	41 (21.9)	32 (17.1)	3 (1.6)	187 (100.0)	$\chi^2=1.222$ df=5 p=0.943
	여 자	7 (6.1)	15 (13.2)	46 (40.4)	23 (20.2)	22 (19.3)	1 (0.9)	114 (100.0)	
연령별	30세 미만	1 (9.1)	0 (0.0)	4 (36.4)	2 (18.2)	4 (36.4)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=7.766$ df=10 p=0.652
	30-50세 미만	18 (7.3)	34 (13.7)	98 (39.5)	55 (22.2)	39 (15.7)	4 (1.6)	248 (100.0)	
	50세 이상	4 (9.5)	5 (11.9)	15 (35.7)	7 (16.7)	11 (16.2)	0 (0.0)	42 (100.0)	
직위별	일반교사	19 (8.6)	24 (10.9)	90 (40.7)	47 (21.3)	38 (17.2)	3 (1.4)	221 (100.0)	$\chi^2=4.815$ df=5 p=0.439
	보직교사	4 (5.0)	15 (18.8)	27 (33.8)	17 (21.3)	16 (20.0)	1 (1.3)	80 (100.0)	

교직경력별	0-10년	3 (8.6)	2 (5.7)	13 (37.1)	7 (20.0)	9 (25.7)	1 (2.9)	35 (100.0)	$\chi^2=9.381$ df=10 p=0.496
	10-20년 미만	13 (7.6)	24 (14.0)	74 (43.3)	30 (17.5)	28 (16.4)	2 (1.2)	171 (100.0)	
	20년 이상	23 (7.6)	13 (13.7)	30 (31.6)	27 (28.4)	17 (17.9)	1 (1.1)	95 (100.0)	
학교급별	중학교	9 (7.0)	15 (11.7)	50 (39.1)	26 (20.3)	26 (20.3)	2 (1.6)	128 (100.0)	$\chi^2=1.259$ df=5 p=0.939
	고등학교	14 (8.1)	24 (13.9)	67 (38.7)	38 (22.0)	28 (16.2)	2 (1.2)	173 (100.0)	
지역별	시지역	13 (5.9)	32 (14.6)	87 (39.7)	43 (19.6)	41 (18.7)	3 (1.4)	219 (100.0)	$\chi^2=6.195$ df=5 p=0.288
	읍면지역	10 (12.2)	7 (8.5)	30 (36.6)	21 (25.6)	13 (15.9)	1 (1.2)	301 (100.0)	
계		23 (7.6)	39 (13.0)	117 (38.9)	64 (21.3)	54 (17.9)	4 (1.3)		

<표 IV-16>에서 ‘지도 체제 구축’(38.9%) 순으로 응답하였다. 그 다음으로 ‘교재자료 개발’(21.3%), ‘공정한 평가 관리’(17.9%) 순으로 응답하였다. 집단 변인에서는 성별로 유의미한 차이가 있었다. 성별 변인에서, 남자 교사와 여자 교사 모두 “지도체제 구축” 항목에 높게 반응하여 일치하였다.

이러한 반응으로 보아 효율적인 원격 교원연수학점제를 운영하기 위해서는 교사들이 인터넷에 쉽게 접속할 수 있는 초고속 정보통신 환경이 구축되어야 하며 이를 위한 정책적 배려가 필요함을 시사하고 있다.

3. 교원연수학점제의 유인·보상 체제에 관한 인식

1) 연수 학점의 유인가 방법

‘교원연수학점제의 이수 결과를 보상하는 적절한 방법은 무엇이라고 생각합니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 교원연수학점제 유인가 방법

변인		내용		호봉 승급 반영	승진 가산점 반영	호봉 가산점 반영	상급 자격 부여	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
		호봉 승급 반영	승진 가산점 반영	호봉 가산점 반영	상급 자격 부여	기타	계 (백분율)			
성 별	남 자	43 (23.2)	50 (27.0)	42 (22.7)	29 (15.7)	21 (11.4)	185 (100.0)	$\chi^2=5.039$ df=4 p=0.283		
	여 자	28 (25.0)	32 (28.6)	17 (15.2)	26 (23.2)	9 (8.0)	112 (100.0)			
연령별	30세 미만	2 (20.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	$\chi^2=8.503$ df=8 p=0.386		
	30-50세 미만	61 (24.8)	64 (26.0)	45 (18.3)	47 (19.1)	29 (11.8)	246 (100.0)			
	50세 이상	8 (19.5)	14 (34.1)	12 (29.3)	6 (14.6)	1 (2.4)	41 (100.0)			
직위별	일반교사	52 (24.0)	61 (28.1)	37 (17.1)	42 (19.4)	25 (11.5)	217 (100.0)	$\chi^2=5.199$ df=4 p=0.267		
	보직교사	19 (23.8)	21 (26.3)	22 (27.5)	13 (16.3)	5 (6.3)	80 (100.0)			
교직경력별	0-10년	6 (18.2)	9 (27.3)	9 (27.3)	7 (21.2)	2 (6.1)	33 (100.0)	$\chi^2=7.319$ df=8 p=0.503		
	10-20년 미만	44 (25.9)	43 (25.3)	28 (16.5)	34 (20.0)	21 (12.4)	170 (100.0)			
	20년 이상	21 (22.3)	30 (31.9)	22 (23.4)	14 (14.9)	7 (7.4)	94 (100.0)			
학교급별	중학교	34 (27.0)	37 (29.4)	20 (15.9)	23 (18.3)	12 (9.5)	126 (100.0)	$\chi^2=2.948$ df=4 p=0.567		
	고등학교	37 (21.6)	45 (26.3)	39 (22.8)	32 (18.7)	18 (10.5)	171 (100.0)			
지역별	시지역	50 (22.9)	61 (28.0)	43 (19.7)	40 (18.3)	24 (11.0)	218 (100.0)	$\chi^2=1.054$ df=4 p=0.902		
	읍면지역	21 (26.6)	21 (26.6)	16 (20.3)	15 (19.0)	6 (7.6)	79 (100.0)			
계		71 (23.9)	82 (27.6)	59 (19.9)	55 (18.5)	30 (10.1)	297 (100.0)			

<표 IV-17>에서 전체적으로 반응한 것을 보면 ‘호봉 승급과 승진 가산점에 모두 반영’(27.6%), ‘호봉 승급에 반영’(23.9%) 순으로 응답하였다. 그 다음으로 ‘호봉 가산점 부여’(19.9%), ‘상급 자격 부여’(18.5%) 순으로 응답하였다. 기타 의견으로는 ‘일정 주기 의무 연수가 바람직’, ‘승진과 연계에 반대’등이 제시되었다. 배경변인에서는 성별로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 남자 교사와 여자 교사 모두 ‘승진 가산점에 반영’, ‘호봉 승급 반영’ 상급자

격부여 순으로 높은 반응을 나타내고 있지만 이 세가지 항목에서 여자가 남자보다 높게 반응하고 있다. 그러나 호봉 가산점에 반영평가로의 항목은 남자가 여자보다 높은 반응을 나타내고 있다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행 교원연수학점제에서 유보된 누가 학점의 보상 체계에 대하여 호봉 승급을 승진 가산점 부여보다 더욱 선호하는 경향을 보여주고 있다. 이는 교원연수학점제에 대한 부정적인 인식을 가진 교사들 중에서 상당수가 호봉 승급보다는 승진 가산점을 부여하는 방안을 더욱 반대하기 때문인 것으로 분석된다.

2) 호봉 승급의 기준

‘연수 이수 결과를 호봉 승급에 반영할 경우, 호봉 승급의 기준을 어떻게 정하는 것이 합리적이라고 생각합니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-18>과 같다.



<표 IV-18> 호봉 승급의 기준

변인		내용						χ^2 분석
		25 학점	50 학점	75 학점	100 학점	기타	계 (백분율)	
성별	남자	63 (36.4)	46 (26.6)	19 (11.0)	25 (14.5)	20 (11.6)	173 (100.0)	$\chi^2=5.165$ df=4 p=0.271
	여자	34 (34.7)	31 (31.6)	4 (4.1)	19 (19.4)	10 (10.2)	98 (100.0)	
연령별	30세 미만	4 (36.4)	4 (36.40)	1 (9.1)	8 (18.2)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=3.575$ df=8 p=0.893
	30-50세 미만	79 (35.4)	63 (28.3)	18 (8.1)	35 (15.7)	28 (12.6)	223 (100.0)	
	50세 이상	14 (37.8)	10 (27.0)	4 (10.8)	7 (18.9)	2 95.4	37 (100.0)	
직위별	일반교사	77 (38.9)	51 (25.8)	11 (5.6)	35 (17.7)	24 (12.1)	198 (100.0)	$\chi^2=12.908$ df=4 * p=0.012
	보직교사	20 (27.4)	26 (35.6)	12 (16.4)	9 (12.3)	6 (8.2)	73 (100.0)	

교직경력별	0-10년	13 (40.6)	7 (21.9)	3 (9.4)	6 (18.8)	3 (9.4)	32 (100.0)	$\chi^2=2.958$ df=8 p=0.937
	10-20년 미만	56 (36.1)	43 (27.7)	11 (7.1)	26 (16.8)	19 (12.3)	155 (100.0)	
	20년 이상	28 (33.3)	27 (32.1)	9 (10.7)	12 (14.3)	8 (9.5)	84 (100.0)	
학교급별	중학교	40 (35.7)	37 (33.0)	7 (6.3)	18 (16.1)	10 (8.9)	112 (100.0)	$\chi^2=3.356$ df=4 p=0.500
	고등학교	57 (35.8)	40 (25.2)	16 (10.1)	26 (16.4)	20 (12.6)	159 (100.0)	
지역별	시지역	74 (37.2)	54 (27.1)	17 (8.5)	34 (17.1)	20 (10.1)	199 (100.0)	$\chi^2=1.875$ df=4 p=0.759
	읍면지역	23 (31.9)	23 (31.9)	6 (8.3)	10 (13.9)	10 (13.9)	72 (100.0)	
계		97 (35.8)	77 (28.4)	23 (8.5)	44 (16.2)	30 (11.1)	271 (100.0)	

<표 IV-18>에서 ‘25학점’(35.8%), ‘50학점’(28.4%), ‘100학점’(16.2%), ‘75학점’(8.5%) 순으로 응답하였다. 배경 변인에서는 경력별로 유의미한 차이를 보였다. 경력별 변인에서, 10년 이하 교사, 11년 이상 교사 모두 ‘25학점’을 첫 번째로 응답하였다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 시안에서 제시한 ‘100학점 도달 시 1호봉 승급’ 방안과는 다른 의견을 갖고 있는 것으로 나타나 여론 수렴 과정에서 호봉 승급의 기준에 대해서 검토가 필요한 것으로 분석된다. 즉, 100학점을 이수하기 위해서는 대학원 과정 8년 이상(1학기 6학점 기준)이 소요되며, 일반 연수로는 12년 이상(1학기 60시간 일반연수(4학점) 1회 기준)이 소요되므로 지나치게 기준을 높게 잡은 것으로 조정이 필요함을 시사하고 있다.

3) 승진 연구 가산점의 기준

‘연수 이수 결과를 연수 성적 가산점에 반영할 경우, 가산점의 기준을 어떻게 정하는 것이 합리적이라고 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 승진 연구 가산점의 기준

변인		내용	25 학점	50 학점	75 학점	100 학점	기타	계 (백분율)	χ^2 분석
성 별	남 자		71 (39.2)	49 (27.1)	18 (9.9)	25 (13.8)	18 (9.9)	181 (100.0)	$\chi^2=6.986$ df=4 p=0.137
	여 자		45 (46.4)	31 (32.0)	3 (3.1)	13 (13.4)	5 (5.2)	97 (100.0)	
연령별	30세 미만		5 (45.5)	6 (54.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=9.355$ df=8 p=0.313
	30-50세 미만		99 (43.2)	61 (26.6)	17 (7.4)	31 (13.5)	21 (9.2)	229 (100.0)	
	50세 이상		12 (31.6)	13 (34.2)	4 (10.5)	7 (18.4)	2 (5.3)	38 (100.0)	
직위별	일반교사		91 (45.3)	51 (25.4)	12 (6.0)	29 (14.4)	18 (4.0)	201 (100.0)	$\chi^2=8.233$ df=4 p=0.083
	보직교사		25 (32.5)	29 (37.7)	9 (11.7)	9 (11.7)	5 (6.5)	77 (100.0)	
교직경력별	0-10년		15 (45.5)	11 (33.3)	1 (3.0)	4 (12.1)	2 (6.1)	33 (100.0)	$\chi^2=6.722$ df=8 p=0.567
	10-20년 미만		70 (44.9)	37 (23.7)	12 (7.7)	22 (14.1)	15 (9.6)	156 (100.0)	
	20년 이상		31 (34.8)	32 (36.0)	8 (9.0)	12 (13.5)	6 (6.7)	89 (100.0)	
학교급별	중학교		53 (45.3)	39 (33.3)	7 (6.0)	11 (9.4)	7 (6.0)	117 (100.0)	$\chi^2=6.708$ df=4 p=0.152
	고등학교		63 (39.1)	41 (25.5)	14 (8.7)	27 (16.8)	16 (9.9)	161 (100.0)	
지역별	시지역		87 (42.0)	56 (27.1)	17 (8.2)	30 (14.5)	17 (8.2)	207 (100.0)	$\chi^2=1.726$ df=4 p=0.786
	읍면지역		29 (40.8)	24 (33.8)	4 (5.6)	8 (11.3)	6 (8.5)	71 (100.0)	
계			116 (41.7)	80 (28.8)	21 (7.6)	38 (13.7)	23 (8.3)	287 (100.0)	

<표 IV-19>에서 ‘25학점’(41.7%)과 ‘50학점’(28.8%) 순으로 높게 응답하였다. 그 다음으로 ‘100학점’(13.7%), ‘75학점’(7.6%) 순으로 응답하였다. 경력별 변인에서 유의미한 차이가 있었다. 10년 이상의 교사는 ‘25학점’을, 20년 이상 교사는 ‘50학점’을 첫 번째로 응답하여 유의미한 차이를 보였다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 시안에서 제시한 ‘50학점 도달 시 가산점 0.5점 부여’ 방안보다는 다소 완화된 기준의 다른 의견을 갖고

있는 것으로 나타나 여론 수렴 과정에서 연수 성적 가산점의 기준에 대해서 검토가 필요한 것으로 분석된다.

4) 교원연수학점제 제도와 교직 전문성 신장과의 관계

‘교원연수학점제가 실시되면 교직의 전문성이 신장될 것이라고 생각하십니까?’라는 질문에 대한 반응 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 교원연수학점제 제도와 교직 전문성 신장과의 관계

변인		내용						χ^2 분석
		매우 그렇다	다소 그렇다	그저 그렇다	매우 그렇지 않다	기타	계 (백분율)	
성 별	남 자	17 (9.3)	72 (39.3)	59 (32.20)	13 (7.1)	22 (12.0)	183 (100.0)	$\chi^2=4.406$ df=4 p=0.354
	여 자	6 (5.4)	42 (37.8)	39 (35.1)	14 (12.6)	10 (9.0)	111 (100.0)	
연령별	30세 미만	2 (18.2)	6 (54.5)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=10.197$ df=8 p=0.251
	30-50세 미만	17 (7.0)	87 (36.0)	85 (35.1)	23 (9.5)	30 (12.4)	242 (100.0)	
	50세 이상	4 (9.8)	21 (51.2)	10 (24.4)	4 (9.8)	2 (4.9)	41 (100.0)	
직위별	일반교사	13 (6.0)	80 (37.2)	77 (35.8)	19 (8.8)	26 (12.1)	215 (100.0)	$\chi^2=6.390$ df=4 p=0.172
	보직교사	10 (12.7)	34 (43.0)	21 (26.6)	8 (10.1)	6 (7.6)	79 (100.0)	
교직경력별	0-10년	2 (5.9)	20 (58.8)	9 (26.5)	1 (2.9)	2 (5.9)	34 (100.0)	$\chi^2=15.219$ df=8 p=0.055
	10-20년 미만	13 (7.7)	51 (30.4)	63 (37.5)	18 (10.7)	23 (13.7)	168 (100.0)	
	20년 이상	8 (8.7)	43 (46.7)	26 (28.3)	8 (8.7)	7 (7.6)	92 (100.0)	
학교급별	중학교	3 (2.4)	52 (41.6)	45 (36.0)	15 (12.0)	10 (8.0)	125 (100.0)	$\chi^2=12.627$ df=4 *p=0.013
	고등학교	20 (11.8)	62 (36.7)	53 (31.4)	12 (7.1)	22 (13.0)	169 (100.0)	
지역별	시지역	18 (8.4)	85 (39.7)	68 (31.8)	19 (8.9)	24 (11.2)	214 (100.0)	$\chi^2=1.260$ df=4 p=0.868
	읍면지역	5 (6.3)	29 (36.3)	30 (37.5)	8 (10.0)	8 (10.0)	80 (100.0)	
계		23 (7.8)	114 (38.8)	98 (33.3)	27 (9.2)	32 (10.9)	294 (100.0)	

<표 IV-20>에서 매우 그렇다, 다소 그렇다 이 둘을 합한 긍정적인 반응(46.6%)이 매우 그렇지 않다와 기타를 합한 부정적인 반응(20.1%)보다 높게 나타났다. 즉, ‘다소 그렇다’(38.8%), ‘그저 그렇다’(33.3%), ‘매우 그렇지 않다’(9.2%), ‘매우 그렇다’(7.8%) 순으로 응답하였다.

이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 대체로 교원연수학점제가 교직의 전문성 신장에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 인식을 갖고 있었으며, 남자 교사들과 여교사들보다 보직교사 집단이 일반교사보다 상대적으로 더욱 긍정적인 반응을 보여주고 있다.

5) 연수 학점화 방안

‘대학이나 일반 사회단체에서 제공하는 각종 교육 프로그램의 연수 학점화 방안에 대해 어떻게 생각하십니까’ 라는 질문에 대한 응답결과는 <표 IV-21>과 같다.



<표 IV-21> 교육프로그램의 연수 학점화 방안

변인		내용						χ^2 분석
		매우 필요	다소 필요	그저 그렇다	다소 불필요	매우 불필요	계 (백분율)	
성별	남자	17 (9.2)	70 (38.0)	60 (32.6)	12 (6.5)	25 (13.6)	184 (100.0)	$\chi^2=6.219$ df=4 p=0.183
	여자	16 (14.4)	49 (44.1)	31 (27.9)	8 (7.2)	7 (6.3)	111 (100.0)	
연령별	30세 미만	2 (18.2)	7 (63.6)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	$\chi^2=7.797$ df=8 p=0.454
	30-50세 미만	27 (11.1)	91 (37.4)	79 (32.5)	17 (7.0)	29 (11.9)	243 (100.0)	
	50세 이상	4 (9.8)	21 (51.2)	10 (24.4)	3 (7.3)	3 (7.3)	41 (100.0)	
직위별	일반교사	26 (12.0)	86 (39.8)	69 (31.9)	13 (6.0)	22 (10.2)	216 (100.0)	$\chi^2=1.907$ df=40.753 p=0.753
	보직교사	7 (8.9)	33 (41.8)	22 (27.8)	7 (8.9)	10 (12.7)	79 (100.0)	
교직경력별	0-10년	5 (14.3)	19 (54.3)	9 (25.7)	1 (2.9)	1 (2.9)	35 (100.0)	

교직경력별	10-20년 미만	19 (11.3)	58 (34.5)	58 (34.5)	11 (6.5)	22 (13.1)	168 (100.0)	$\chi^2=10.160$ df=8 p=0.254
	20년 이상	9 (9.8)	42 (45.7)	24 (26.1)	8 (8.7)	9 (9.8)	92 (100.0)	
학교급별	중학교	14 (11.1)	50 (39.7)	40 (31.7)	14 (11.1)	8 (6.3)	126 (100.0)	$\chi^2=10.271$ df=4 *p=0.036
	고등학교	19 (11.2)	69 (40.8)	51 (30.2)	6 (3.6)	24 (14.2)	169 (100.0)	
지역별	시지역	25 (11.7)	88 (41.1)	62 (29.0)	14 (6.5)	25 (11.7)	214 (100.0)	$\chi^2=1.744$ df=4 p=0.783
	읍면지역	8 (9.9)	31 (38.3)	29 (35.8)	6 (7.4)	7 (8.6)	81 (100.0)	
계		33 (11.2)	119 (40.3)	91 (30.8)	20 (6.8)	32 (10.8)	295 (100.0)	

전체적으로 보면 긍정적인 응답(51.5%)이 부정적인 응답(17.6%)보다 매우 높게 나타났다. 각 배경별 응답에서도 유사한 반응을 보이는 것으로 보아 향후 정책적인 고려가 요구된다.

5) 교원연수학점제에 대한 조언

‘교원연수학점제에 대하여 제안하고 싶은 의견을 적어 주십시오’ 라는 질문에 대한 반응 결과를 요약하여 정리하면 다음과 같다.

첫째, 공정한 관리 체제를 구축하고 결과는 어느 정도 반영시키는 것이 교사의 전문성 신장에 다소라도 보탬이 된다고 생각한다는 의견이 많았다. 그러나 연수학점제를 통해 교원의 전문성 신장을 위한다면 학교교육과의 안배를 위한 장치가 필요하다는 의견도 있었다. 아울러 지나치게 연수에만 집착하여 학교교육이 소홀해질 염려가 있다는 지적도 나왔다.

둘째, 평가와 학점에 상관없이 교원의 전문성 신장을 위한 연수가 우선되는 방안이 필요할 것이라는 의견도 나왔다. 또한 전공 교과에 대한 보수 교육 형태로 학생지도의 수월성 차원에 실시되어야 하며 승진에 필요한 ‘연수학점제’ 상한 점수를 1.25보다 높게 하는 것이 적당할 것 같다는 의견도 적지 않았다.

셋째, 교육청이나 학교 단위로 필요한 연수 프로그램들을 다양하게 전문가들에게 의뢰하여 교육의 전문성 향상은 물론 자기개발의 기회를 가질 수 있도록 하고 학점은 그에 대한 보상으로 주어졌으면 좋겠다고 하며 전문성을 높이기 위하여 경비를 국가 또는 교육청에서 지원하는 자율 연수가 도입되어야 한다는 지적도 나왔다.

넷째, 전공교과와 관련하여 대학원 과정을 이수하거나 학점 취득을 위해 연수를 받을 경우 동료 교사나 맡고 있는 업무, 학생관리에 소홀하게 되어 선의의 민폐를 끼친다. 그러므로 학점제를 폐지하고 호봉 승급시마다 연수를 의무화하여 교원의 전문성 증대에 노력해야 한다. 또한 교원연수학점제에 따른 호봉 승급과 승진 점수 반영이 빨리 시행되고 지금까지의 모든 연수에 대한 학점제가 반영되었으면 한다는 지적도 있었다.

다섯째, 점수를 위한 연수가 아니라 교원의 전문성 신장을 위한 연수 내용과 과정이 필요하다. 왜냐하면 교사의 질에 따라 교육 내용이 달라지므로 결국 교사의 질을 향상하는 데는 개인적 문제가 아니라 국가적, 교육적 문제이기 때문이다라는 것이다.

여섯째, ‘교원 휴식년제’를 도입하여 이 기간을 통하여 필요한 부분을 연수토록 하고 전문성 제고를 위해 질 높은 프로그램개발과 연수 주관 부서의 전문성이 절대적으로 필요하다는 의견도 있었다.

이와 같이 교사의 전문성 신장을 위한 연수학점제에 대해 긍정적인 의견이 있는 반면 다음과 같은 부정적인 답변도 적지 않았다.

첫째, 도시와 농촌간 연수기회의 불공평 문제가 야기될 가능성이 있으며 학교 현장에서 내실을 기하기보다 학점 관리가 주가 될 우려가 많은 관계로 적극 반대한다는 것이다.

둘째, 교직사회의 황폐화를 가져올 것이라라는 것이다. 교직사회가 승진과 점수로 점철된다면 학교는 학원으로 변할 개연성을 가지고 있다고 보아진다는 것이다.

셋째, 교원연수학점제로 인해 교사간 경쟁이 치열해져서 교직원 사회가 삭막해지고 있다는 우려도 있었다.

넷째, 연수와 점수 사이에 형평성이 어긋난다. 즉 연수 점수가 승진 가산 점에 연구 점수에 비해 너무 적게 책정되어 있다는 지적도 있었다.

다섯째, 승진과 관련한 연수는 교직사회에서 학교교육을 소홀히 하고 교사들의 인격형성에 문제를 야기시킨다는 부정적인 의견도 있었다.

여섯째, 교사들이 연수학점제에 신경이 쓰여서 학교 현장에서 소홀한 부분이 많다는 지적도 있었다.



V. 결 론

1. 요 약

이 연구는 교육인적자원부의 ‘교원연수·연구 실적 학점제 방안’과 ‘교직 발전종합방안’이 제시한 교원연수학점제의 보상체제에 관한 중·고등학교 교사들의 인식을 분석하고 이를 토대로 해서 중등교원 연수제의 개선 방안을 모색해 보고자 하는 것이다. 이 연구를 위해 제주도에 근무하는 중·고등학교 교사집단을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

이 연구의 주요 결과를 간추려 요약하면 다음과 같다.

① 교원연수학점제의 도입·실시에 관한 의견

연수학점제에 대한 인지도는 전체적으로 ‘잘 알고 있었다’라는 응답이 높게 나타났다. 교원연수학점제의 도입에 대한 선호도도 전체적으로 찬성하는 편이 반대하는 편보다 높은 것으로 나타났다. 연수 학점의 이수 정도는 전체적으로 25학점 미만, 50학점 미만, 75학점 미만, 100학점 미만, 100학점 이상 순으로 나타났다.

교원연수학점제 실시시 관심 분야는 ‘프로그램 종류의 다양성과 질적 내실화’ 항목에 가장 많은 반응을 나타냈다. 다음으로 ‘승진 보수의 반영 정도’에 관심을 나타냈다. 그 다음으로 ‘연수 참여 확대’ 순으로 응답하였다.

교원연수학점제 실시에 따른 효과는 ‘교수 방법의 다양화’, ‘유인가 증대’, ‘교직의 전문성 신장’, ‘현직 연수의 질적 내실화’ 순으로 응답하였다. 이 반응으로 보아 중등학교 교사들은 교원연수학점제의 운영을 통하여 현직 연수의 유인가가 높아져 각종 연수에의 자발적인 참여도가 높아질 것으로 예측할 수 있었다.

교원연수학점제 실시에 따른 역기능에서는 ‘점수 위주의 교직 풍토’, ‘현

장 교육 소홀’, ‘연수 시간만 늘려 연수 효과 저하’ 순으로 나타났다. 이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 교원연수학점제의 심각한 역기능으로 ‘점수따기식’ 교단 풍토를 들고 있었다. 그리고 최근 교직발전종합방안을 마련하기 위한 지역 공청회에서도 연수학점제의 문제점을 연수나 연구가 전문성을 신장시키기보다는 승진을 위한 도구로 전락하고 있다는 지적이 제기되고 있다 이는 현직 연수가 승진 제도 및 보수에 지나치게 깊은 연관을 맺고 있을 때 전통적인 ‘점수따기’ 연수 관행을 심화시킬지 모른다는 부정적인 전망을 시사해 주고 있다.

② 교원연수학점제의 시행 방안에 관한 인식 비교

교원연수학점제의 기준시간으로 ‘10시간 기준 1학점’이 현행의 ‘15시간 기준 1학점’보다 높게 나타났다. 이상의 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행의 1학점 기준으로 15시간이 지나치게 높게 책정되어 있다고 생각하고 있었다. 이는 1호봉을 승급하는데 소요되는 누가 학점이 100학점(1,500시간)으로 지나치게 높기 때문에 이에 도달하기 위해서는 기준 학점이 적을수록 유리하다는 인식을 나타내 주고 있다.

잔여 시간의 학점 환산 방법은 ‘잔여 시간을 누계하여 인정’ 항목에 응답이 가장 높게 나타났다. 이 반응으로 보아 중등학교 교사들은 현행의 교원연수학점제에서 잔여시간 처리에 대한 개선 방안이 필요함을 보여주고 있다.

일정주기 의무연수제도 도입 방안은 긍정적인 응답이 부정적인 응답보다 훨씬 높았다.

기연수 소급 적용은 ‘증빙자료 첨부하면 모두 인정’, ‘학위, 자격증에 한해 부분 인정’, ‘인사기록카드에 등재된 것만 인정’ 순으로 응답하였다.

학교단위 자율연수의 학점화 대상 포함 여부는 ‘불인정’, ‘교과연수회 연수만 학점 부여’, ‘교과연구회와 교내자율연수 모두 학점부여’, ‘교내연수 학점 부여’ 순으로 응답하였다.

연수활동 학점의 적정성에서는 전체적으로 ‘적당한 편’이 가장 빈도수가 많았다.

연수 비용 자기 부담에 찬성하는 이유로는 ‘자신의 능력 계발 위해’와 ‘승진이나 보수에 반영되므로’ 순으로 응답하였다.

연수 비용 자기 부담에 반대하는 이유에서는 ‘국가나 지방자치단체가 책임져야’와 ‘본인 비용 부담’ 순으로 응답하였다. 따라서 연수 비용의 부담을 계속해서 국가나 지방 교육청에서 분담하는 방안도 고려해 볼 필요가 있는 것으로 판단된다.

원격 연수의 운영 효과로는 ‘연수 참여의 기회가 확대될 수 있다.’는 항목에 가장 높은 반응을 나타냈다.

원격 연수시 당면 해결 과제에서는 ‘지도 체제 구축’, ‘교재자료 개발’, ‘공정한 평가 관리’ 순으로 응답하였다.

③ 교원연수학점제의 유인·보상 체제에 관한 인식 비교

연수 학점의 유인가 방법으로는 ‘호봉 승급과 승진 가산점에 모두 반영’, ‘호봉 승급에 반영’ 순으로 응답하였다. 호봉 승급의 기준으로는 ‘25학점’, ‘50학점’, ‘100학점’, ‘75학점’ 순으로 응답하였다. 승진 연구 가산점의 기준으로는 ‘25학점’, ‘50학점’ 순으로 높게 응답하였다.

교원연수학점제 제도와 교직 전문성 신장과의 관계에서는 긍정적인 반응이 부정적인 반응보다 높게 나타났다.

2. 결 론

제주도 중등학교에서 교원교원연수학점제가 활성화되려면 다음과 같은 점에 역점을 두어 전개시켜가야 할 것이다.

- 연수기관의 프로그램, 강사진, 평가 방법이 공정하고 합리적이어야 한다.

- 정부의 재정적 지원을 더욱 늘려야 한다.
- 학점화보다는 경력별 의무연수로 내실을 기해야 한다.
- 자기부담이 크므로 원격 연수를 확대해야 한다.
- 각종 시민단체에서 하는 프로그램도 공식적으로 인정해야 한다.
- 교직의 전문성 신장을 위해 다양한 프로그램을 개발해야 한다.
- 누가 학점 기록제도는 연수 부담만 줄 뿐 연수자에게 아무런 혜택이 없어 연수자에게 인센티브가 주어질 수 있는 정책적 대안을 모색해야 한다.
- 공정한 관리 체제를 구축하고 결과는 적극적으로 반영시키는 것이 교사의 전문성 신장에 다소라도 보탬이 된다
- 평가와 학점에 상관없이 교원의 전문성 신장을 위한 연수를 우선 하는 방안이 필요하다.
- 교육청이나 학교 단위로 필요한 연수 프로그램들을 다양하게 전문가들에게 의뢰하게 하여 교육의 전문성 향상은 물론 자기개발의 기회를 가질 수 있다.
- 연수 경비를 국가 또는 교육청에서 지원하는 자율 연수를 도입해야 한다
- 학점제를 폐지하고 호봉 승급시마다 연수를 의무화하여 교원의 전문성 증대에 노력해야 한다.
- ‘교원 휴식년제’를 도입하여 이 기간을 통하여 필요한 부분을 연수토록 하고 전문성 제고를 위해 질 높은 프로그램개발과 연수 주관 부서의 전문성이 절대적으로 필요하다.

3. 개선 방안

- 공정한 관리 체제를 구축하고 결과는 어느 정도 반영시키는 것이 교사의 전문성 신장에 다소라도 보탬이 되어야 한다.

- 연수학점제를 통해 교원의 전문성 신장을 위해서는 학교교육과의 안배를 위한 장치가 필요하다. 아울러 지나치게 연수에만 집착하여 학교교육이 소홀해져서는 안된다.
- 평가와 학점에 상관없이 교원의 전문성 신장을 위한 연수를 우선 하는 방안이 필요하다.
- 전공 교과에 대한 보수교육 형태로 학생지도의 수월성 차원에서 실시되어야 하며 승진에 필요한 ‘연수학점제’ 상한 점수를 1.25보다 높게 하는 것이 적당할 것 같다.
- 교육청이나 학교 단위로 필요한 연수 프로그램들을 다양하게 전문가들에게 의뢰하여 교육의 전문성 향상은 물론 자기개발의 기회를 가질 수 있도록 하고 학점은 그에 대한 보상으로 주어져야 한다.
- 전문성을 높이기 위하여 경비를 국가 또는 교육청에서 지원하는 자율 연수가 도입되어야 한다.
- 점수를 위한 연수가 아니라 교원의 전문성 신장을 위한 연수 내용과 과정이 필요하다. 왜냐하면 교사의 질에 따라 교육의 내용이 달라지므로 결국 교사의 질을 향상하는 데는 개인적 문제가 아니라 국가적, 교육적 문제이기 때문이다.
- ‘교원 휴식년제’를 도입하여 이 기간을 통하여 필요한 부분을 연수토록 하고 전문성 제고를 위해 질 높은 프로그램개발과 연수 주관 부서의 전문성이 절대적으로 필요하다.

참 고 문 헌

- 교육법전편찬위원회(2002), 『교육법전』 개정판, 교학사.
- 교육법전편찬회(1996), 『교육법전』, 교육주보사.
- 교육부 교직국 교원연수과(1993), 『교원연수 실무편람』.
- 교육부 국제교육협력관실(1996), 『한국교육신문』.
- 교육부(1995), 『교육월보』(9월호).
- 교육부(1998), 『고등교육법 및 동법시행령 해설자료』.
- 교육부(1999), 『교원양성·연수교육 체제개선방안』.
- 교육부(1999), 『한·OECD 교원 정책 국제 세미나』, 교육부&한국교육개발원 연구자료.
- 교육부(2000), 『교직발전종합방안』.
- 교육부(2000), 『교직발전종합방안에 관한 제2회 국민의견 수렴공청회』.
- 교육부(2000), 『대학원 정책 및 정원조정 기본계획』, 교육부 대학원지원과.
- 교육부(2001), 『교육관계법령법』.
- 교육부교원정계재심위원회(1992), 『결정문집』, 제2집.
- 김영원(1992), 『교원연수제도의 개선에 관한 연구』, 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김요열(1995), 『교사의 교육권과 법적지위에 관한 연구』, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은영(1999), 『우리나라와 미국의 유치원 교사 양성제도 비교』, 이화여대학교 석사학위논문.
- 김정기(2000), 『21세기 지식기반사회에 대비하는 교직발전종합방안』, 교육부.
- 김정자(1996), 『교원연수제도에 관한 연구』, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김종철외 5인(1995), 『최신 교사론』, 교육과학사.
- 나정·정명립(1995), 『유치원 교원 자격연수 교육과정 개발 연구』, 한국교육개발원.
- 노중희 외(1996), 『교육제도론』 (교육행정학전문서 2), 한국교육행정학회.

- 박승재 외(1996), 『중등 교원양성 교육과정 연구』, 교육부 정책과제.
- 서정화(1989), 『교육인사행정』, 세영사.
- 송광용(2000) “교육전문대학원 Ed.D. 학위과정 설치·운영 방안”, 『Ed.D. 학위과정 설치·운영 방안을 위한 공청회 자료집』.
- 송덕수(1996), 『광복교육 50년 : 미군정기편』.
- 송순재(2000), 『유럽의 아름다운 학교와 교육개혁운동』, 내일을 여는 책.
- 안기성(1994), 『교육법학연구』, 고려대학교 출판부.
- 양열모(2001), “교원연수관련법규 및 규정”, 교육행정연수원.
- 윤팔중(1991), 『교원연수 변천과정』 (새교육 441).
- 윤환중(1992), 『국민학교교사의 현직연수에 관한 연구』, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이도인(1995), 『교원현직교육론』, 학지사.
- 이돈희(1995), 『원격교육을 통한 교원연수체재 개발』, 한국교육개발원.
- 이상금외(1995), 『교육대학원 실태분석을 통한 발전방향 연구』, 한양대학교 한국교육문제연구소.
- 이윤식(2000), “교원 연수제도의 개선”, 『교직발전 종합방안검토』, 교육부.
- 이윤식(2000), “교원이 연수강화방안”, 『교직발전종합방안의 보완을 위한 정책과제 탐색』, 교육부.
- 정광희외(1998), 『대학원 학위제도 개선을 위한 국제비교연구』, 한국교육개발원.
- 정운상(1992), 『교원연수의 실태와 개선책에 관한 연구』, 수원대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정일환·권상혁(1995), 『교사론』, 교육출판사.
- 정진곤(1991), “현행 사범대학 교육과정의 문제점과 개선방향” 『한국 교사교육의 당면과제와 개선방안』, 한양대학교.
- 조병윤(2000), “교원연수 연구실적 학점제에 관한 중등학교 교사들의 인식”, 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조병효(1990), 『교원현직연수제도의 체계화에 관한 고찰』(한국교사교육제1호~제7호), 한국교사교육연구협의회.

- 조연순·황규호·박은혜(1997), 『전문성 제고를 위한 교원양성 교육과정 개선방안 연구』, 이화여자대학교 교육과학연구소.
- 최무산(), 『교원과 교직실무』, 한국교육신문사.
- 하임 기너트(2000), 『교사와 학생 사이』, 김순희(역), 서울: 종로서적.
- 한국교육개발원(1993), 『교원 연수제도 개선방안 연구』, 방문사.
- 한국교육개발원(1999), “외국의 교원연수 동향”, 『교원연수기관 평가인증 방안연구』 .
- 한국교육개발원·주한영국문화원(1998), 『한·영 교육정책 공동세미나』 자료집, 연구보고 RM 98-23.
- 한국판례연구원(1989), 『판례총람』 (문교편24-1(A)).
- 한명희(1991), “교사양성 교육과정의 전문성 확보”, 『교사양성 교육과정의 전문성 확보』, 한국교육학회.
- 황규호외(1999), 『교원양성·연수교육 체제 개선 방안』, 교육부 교원양성·연수체제개선연구위원회.
- Centre for Educational Research and Innovation(2000) 『Knowledge Management in Learning Society』 OECD
ED 390816 In-service Training of teacher in the european union and the EFTA/EEA Countries.
- Furlong, J. & Smith R.(1996) 『The Role of Higher Education in Teacher Training』 London: Kogan Page.
- Lieberman, Ann(2000), “Transforming Teaching and Schooling in the Twenty-first Century” 『학교변화와 교사의 역할』 제 1회 애마학술강좌
- Palmer Parker(1999) 『Courage to Teach』 Jossey-Bass
- Zigarmi(1978), “Teacher centers:a model for teacher-intiated staff development”, Teacher College Record.

Abstract

Recognition and Practical Planing for the Teacher's In-Service Training Credit System -Centered on Secondary School Teachers of Jeju Province-

Jun, Young-Soon,

Major in Educational Administration
Graduate School of Education, Cheju National University
Jeju, Korea

 제주대학교 중앙도서관
Supervised by Professor Yang, Jin-Geon,
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

The teacher's in-service training is a kind of 'teacher's growth system' that is expected to induce the settlement of autonomic culture of in-service training for promotion when a teacher accumulates and manages 'credits' according to the fixed standard while they are completing various in-service.

This study is to collect information of current secondary school teachers of Jeju province about The teacher's in-service training credit system, and to search for a practical plan of this system.

*A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education.

Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in July, 2002.

The results of this study are as follows:

- ① Opinion about the introduction and execution of the teacher's in-service training credit system.

The response of the questionnaire for the teacher's in-service training credit system was generally, "know well about it." The preference for the introduction of the teacher's in-service training credit system received high approval. Most questioned felt under 25 credits was optimal, followed by 50 credits, 75 credits, and 100 credits and over 100 credits respectively. The study showed teachers wanted a variety good quality programs. Also, the grade received upon completion of the in-service should be reflected in the promotion. Finally, many felt participation for study and training should be expanded.

The effectiveness of the teacher's in-service training credit system would create: 'the variety of teaching method,' 'The increasing inducement,' 'the expansion of speciality of teaching profession' and 'The quality of present study and training.' Dysfunctions with the operation of in-service training credit are in the order of 'credit-centered teaching atmosphere,' 'negligence of field study,' 'drop of efficiency of in-service training because of increasing hours of training.'

- ② Contrasts about recognition of practical plan of in-service training credit system.

A modification of the current the teacher's in-service training credit system to 1 credit per 10 hours was hoped for rather than 1 credit per 15 hours as is the current standard(29.5%). According to the above responses, secondary school teachers thought that 1 credit per 15 hours is too much. 100 accumulative credits(1,500 hours) for promotion to the next salary level takes too long to reach. The method of converting remaining credit hours shows the highest response of 'the approval of

accumulative credits.' The introduction of the regular periodic system of compulsory in-service training has more positive than negative response.

About the retroactive application of the past studies, those questioned felt 'all courses if accompanied with documentary evidence' should be accepted followed by 'the partial authorization within degree or certificate' and 'authorization only for registration of the personnel record card.' Free in-service training in school units was disapproved of by those questioned, and the credits should only be granted for 'a regular course of Subject Research Association,' and 'Granting credits for both Subject Research Association, and intramural free study and training' and 'intramural free in-service training.' 'Appropriate standard' is the highest rated answer about the appropriateness of activity of study and training. Reasons for assent of self-charge of in-service training are in the order of responses for improving self-ability and influencing the promotion or pay.

Reasons for objection to self-charge of study and training are in the following order of responses: 'it is responsible for Government or Local Authorities' and next is 'self-charge.' The highest answer is that it would expand the chance to participate for in-service training about the effects of administration of remote in-service training. Solutions of urgent problem are answered in the order of: 'building of guidance plan', 'development of teaching materials' and 'management of fair evaluation'

- ③ Contrast of recognition about the system of inducement and compensation of in-service training credit system.

The methods of inducement of the in-service training responses are, first, that granted for 'the grade of increase in salary and additional points for promotion' and 'the grade of increase in salary'. The standards of the grade of increase in salary are answered in the order,

first, of 25 credits, 50 credits, 100 credits and 75 credits. The standard of additional points for promotion are 25 credits and 50 credits. Relationship between the teacher's in-service training credit system and expansion of teacher's speciality is more positive than negative response.

④ Opinion about the teacher's in-service training credit system.

Those questioned felt it would be helpful for a fair management system to be constructed and as a result influence the expansion of Teacher's speciality. Nevertheless, in-service training without any relation to evaluation and credit, for the expansion of teacher's speciality, is a necessary priority. Necessary programs of in-service training should be developed by various specialists not only for improving the speciality of education, but also having the chance for self-improvement in education administration or school units. Namely, the course and quality of in-service training is necessary not for points but to have the chance for improving self-development. It is stated that teachers would like to in-service train through the introduction of a "Rest Year System." It is absolutely necessary to develop high quality program and speciality of division of management.

On the other hand, the chance of unfairness of study and training between urban and rural communities would bring about the devastation of the Teachers' society. The balance between study and training versus credits related to promotion would be a negative factor such as negligence of School Education in Teachers' Society.

<부록 1>

교원 교원연수학점제에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 어려운 부탁을 드려서 죄송합니다. 저는 제주대학교 교육대학원 교육행정을 전공하고있는 교사로서 「중등교원교원연수학점제 활성화 방안 연구」라는 논문을 준비하고 있습니다.

이 설문지는 교원 현직 연수 활성화에 기여하고 교원의 전문적 능력을 신장시키기 위한 제도로써 교육부 예규 제 259호(98. 3. 27)로 확정된 ‘교원 연수 실적 학점화 방안’에 대한 선생님들의 인식을 조사·분석하여 활성화 방안을 모색하고자 선생님의 의견을 듣고자 합니다. 바쁘시더라도 설문에 응해 주시면 대단히 고맙겠습니다. 선생님께서 응답해 주신 결과는 이 논문의 통계자료로만 분석처리하고 연구 목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

끝으로 선생님의 땀내 행운과 축복이 함께 하시기를 바라며 이 연구를 위하여 적극 협조하여 주신데 대하여 다시 한 번 진심으로 감사드립니다.

2002년 3월

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

지도교수 : 양진건

조사자 : 전영순

===== <<기초 조사>> =====

=

♣ 해당 번호에 “V”표를 해주시기 바랍니다.

1. 성 별 : ___① 남자 ___② 여자
2. 연 령 : ___① 30세 미만 ___② 30-50세 미만 ___③ 50세 이상
3. 직 위 별 : ___① 일반교사 ___② 보직교사
4. 교직경력 : ___① 10-10년 ___② 10-20년 미만 ___③ 20년 이상
5. 학교급별 : ___① 중학교 ___② 고등학교
6. 지 역 별 : ___① 시지역 ___② 읍면지역

=====

♣ 다음은 교원 교원연수학점제 방안(이하 교원연수학점제)에 관한 교원의 의식을 탐색하기 위한 질문입니다. 아래의 각 항목을 잘 읽으시고 선생님의 견해와 일치하거나 가장 근접한 것이 있으면 한 가지만 ___에 “V”표하여 주시기 바랍니다. 그리고 다른 의견이 있으시면 기타란에 적어 주시기 바랍니다.



I. 교원 교원연수학점제 도입·실시에 관한 의견

[문1.] 교원연수학점제에 관하여 얼마나 알고 계십니까?

- ___1) 잘 알고 있다.
- ___2) 그저 그렇다.
- ___3) 모르고 있다.

[문2.] 교원연수학점제의 실시에 대하여 어떻게 생각하고 있습니까?

- ___1) 적극 찬성한다 .
- ___2) 다소 찬성한다.
- ___3) 그저 그렇다.
- ___4) 다소 반대한다.
- ___5) 적극 반대한다.

[문3.] 현재 선생님이 이수한 수가 학점은 얼마입니까?

- ___1) 25학점 미만

- ___2) 50학점 미만
- ___3) 75학점 미만
- ___4) 100학점 미만
- ___5) 100학점 이상

[문4.] 교원연수학점제의 실시와 관련하여 어떤 면에 관심을 많이 가지고 계십니까?

- ___1) 현직 연수 참여 기회의 확대에 대하여
- ___2) 교원연수학점제에 따른 승진·보수의 반영 정도에 대하여
- ___3) 현직 연수의 프로그램 종류의 다양성과 질적 내실화에 대하여
- ___4) 현직 연수의 행정·재정적 지원 체제에 대하여
- ___5) 기타 ()

[문5.] 교원연수학점제의 운영으로 기대되는 효과는 무엇이라고 생각하십니까?

- ___1) 교직의 전문성이 신장된다.
- ___2) 교원 현직 연수의 유인가가 증대된다.
- ___3) 현직 연수의 방법이 다양화된다.
- ___4) 현직 연수의 내용이 질적으로 내실화가 이루어진다.
- ___5) 기타 ()

[문6.] 교원연수학점제의 운영 결과 나타날 수 있는 심각한 역기능은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___1) 학점 이수에 치중하여 현장 교육을 소홀히 할 수 있다.
- ___2) 교원의 전문적능력 신장보다 점수위주의 교직풍토를 만들 수 있다.
- ___3) 현직 연수가 학문 중심으로 운영 될 소지가 있다.
- ___4) 연수 시간만 늘려 연수 효과가 저하될 수 있다.
- ___5) 기타 ()

II. 교원 교원연수학점제의 시행 방안에 관한 의견

[문7.] 교원연수학점제에서 적당한 기준 시간에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 10시간을 기준으로 1학점
- ___2) 15시간을 기준으로 1학점
- ___3) 20시간을 기준으로 1학점
- ___3) 기타()

[문8.] 교원연수학점제에서 잔여 시간의 학점 환산에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 계속 잔여 시간을 인정할 필요가 없다.
- ___2) 잔여시간을 누계 하여 15시간에 이르면 1학점으로 인정해야 한다.
- ___3) 잔여시간을 반올림하여 1학점으로 인정해야 한다.
- ___4) 기타 ()

[문9.] 일정 주기마다 의무 연수 제도를 실시하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 매우 필요하다.
- ___2) 다소 필요하다.
- ___3) 그저 그렇다.
- ___4) 다소 불필요하다
- ___5) 매우 불필요하다

[문10.] 98년 3월 이전에 실시한 기 연수에 대한 소급 학점 부여를 어떻게 하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까?

- ___1) 인사 기록카드에 등재된 것만 인정하고 모두 인정하지 않는다.
- ___2) 증빙자료를 첨부하면 학위와 자격증에 한하여 일부 인정한다.
- ___3) 증빙자료를 첨부하면 전부 인정한다.
- ___4) 기타 ()

[문11.] 학교단위 자율 연수와 교과연구회 주관 직무 연수의 학점화 대상에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 현행처럼 교육감이 인정하고 연수결과가 나온 연수만 인정하는 것이 바람직하다.
- ___2) 교과 연구회도 연수기관으로 지정하여 학점으로 인정해야 한다..
- ___3) 학교장이 인정한 교내 연수 프로그램도 학점으로 인정해야 한다.
- ___4) 2) .3) 모두 학점으로 인정해야 한다.
- ___5) 기타 ()

[문12.] 각종 연구대회 입상 실적과 연수 이수 학점과의 형평성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 연구활동 기준 학점이 연수활동 학점에 비해 많은 편이다.
- ___2) 연구활동 기준 학점이 연수활동 학점에 비해 적당한 편이다.
- ___3) 연구활동 기준 학점이 연수활동 학점에 비해 낮은 편이다

※찬성과 반대에 따라 13과 14문항 중 택 1하여 표시해 주시기 바랍니다.

[문13.] 연수 비용의 자기 부담에 찬성하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ___1) 승진이나 보수에 반영되므로
- ___2) 교직의 전문성을 신장시키기 위한 것이므로
- ___3) 자신의 능력 계발을 위한 것이므로
- ___4) 정부 예산에도 한계가 있으므로
- ___5) 기타 ()

[문14.] 연수 비용의 자기 부담에 반대하는 경우, 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ___1) 교원 연수는 국가나 지방자치단체가 주관하므로
- ___2) 전문성 신장과 관련이 적으므로
- ___3) 연수는 연수 자체로 끝나는 경우가 많으므로
- ___4) 본인의 비용 부담이 크므로
- ___5) 기타 ()

[문15.] 원격 연수의 학점제 운영에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___1) 연수에 대한 부담을 줄일 수 있다.

- ___2) 연수 참여의 기회가 확대될 수 있다.
- ___3) 도서·벽지 지역 교원의 연수 기회 부족을 해소할 수 있다.
- ___4) 출석 시간의 부담을 줄일 수 있다.
- ___5) 연수 내용을 다양화 할 수 있다.
- ___6) 기타 ()

[문16.] 원격 연수를 실시할 때, 우선해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ___1) 컴퓨터 교육 확대 실시
- ___2) 초고속 정보 통신 기반 조성
- ___3) 효과적인 원격 연수 지도 체제 구축
- ___4) 연수교재 및 영상 자료의 개발, 보급
- ___5) 공정한 평가 관리 체제의 마련
- ___6) 기타 ()

Ⅲ. 교원 연수·연구실적 학점제의 유인체제와 합리적 운영방안에 관한 의견



[문17.] 교원연수학점제의 이수 결과를 보상하는 적절한 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___1) 연수 학점을 누가 하여 호봉 승급에 반영한다.
- ___2) 연수 학점을 누가 하여 승진 가산점에 반영한다.
- ___3) 연수 학점을 누가 하여 호봉 승급과 승진 가산점에 모두 반영한다.
- ___4) 연수 과정의 단계에 따라 상급 자격증을 준다.
- ___5) 기타 ()

[문18.] 연수 이수 결과를 호봉 승급에 반영할 경우, 호봉 승급의 기준을 어떻게 정하는 것이 합리적이라고 생각하십니까?

- ___1) 25학점을 단위로 이수할 때마다 1호봉 승급
- ___2) 50학점을 단위로 이수할 때마다 1호봉 승급
- ___3) 75학점을 단위로 이수할 때마다 1호봉 승급
- ___4) 100학점을 단위로 이수할 때마다 1호봉 승급
- ___5) 기타 ()

[문19.] 연수 이수 결과를 연수 성적 가산점에 반영할 경우, 가산점의 기준을 어떻게 정하는 것이 합리적이라고 생각하십니까?

- 1) 25학점을 단위로 이수할 때마다 0.5점씩 가산점 부여
- 2) 50학점을 단위로 이수할 때마다 0.5점씩 가산점 부여
- 3) 75학점을 단위로 이수할 때마다 0.5점씩 가산점 부여
- 4) 100학점을 단위로 이수할 때마다 0.5점씩 가산점 부여
- 5) 기타 ()

[문20.] 교원연수학점제가 실시되면 교직의 전문성이 신장될 것이라고 생각하십니까?

- 1) 매우 그렇다
- 2) 다소 그렇다.
- 3) 그저 그렇다.
- 4) 다소 그렇지 않다.
- 5) 매우 그렇지 않다.

[문21.] 대학이나 일반사회단체에서 제공하는 각종 교육 프로그램의 연수 학점화 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 매우 필요하다.
- 2) 다소 필요하다.
- 3) 그저 그렇다.
- 4) 다소 불필요하다.
- 5) 매우 불필요하다.

[문22.] 교원연수학점제에 대하여 제언하고 싶은 의견을 적어 주십시오.

◆ 본 설문조사와 관련하여 궁금하신 사항이 있으면 아래의 연락처로 문의하여 주십시오.
전화 : 711-2412
주소 : 제주시 제주대학교사범대학부설고등학교 전 영 순

☒ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

<부록 2>

도 표

1) 탐라교육원

구분	연수 과정	연수 대상	예정 인원	연수 기간		담당자
				예정 기간	시수	
자격 연수	중등교감 자격연수	교사·전문직	28	"	183	
	중등 교장 자격연수	교감·전문직	14	"	30	
	부전공 과목연수	중 등 교 사	40	2002.07.22~2002.08.31 2002.12.23~2003.02.26	457	
소계	3개 과정		78			
직무 연수	중등신규교사 임용전 직무연수	예정교사	33	2002.02.01~2002.02.15	61	
	행정관리실무자과정 직무연수	일반직6~9급	50	2002.05.13~2002.05.24	63	
	회계실무자과정 직무연수	일반직6~9급	50	2002.06.10~2002.06.15	38	
	통합표시과목 직무연수	중등교사	40	2002.07.25~2002.08.25	122	
	중등 통일교육 직무연수	중등교사	40	2002.07.25~2002.08.07	62	
	교육전문직양성과정 직무연수	초·중등교사	40	2002.08.05~2002.08.16	63	
	학교보건위생전문과정 직무연수	식품위생직 간호직6~9급	71	2002.08.13~2002.08.27	63	
	중등 전문상담과정 직무연수	중등교사	40	2002.12.26~2003.01.10	63	
	중등 신규교사 추수연수	중등교사	33	2002.12.27~2003.01.13	62	
	중등 교육평가 직무연수	중등교사	40	2002.12.27~2003.01.13	62	
	부전공 심화 연수	중등교사	20	2002.12.27~2003.01.30	180	
	중등영어 자율연수	중등교사	60	2002.09.24~2002.11.12	63	
소계	12개 과정		잘 못 된 계산 식			
합계	15개 과정		595			

2) 교육과학연구원

▣ 2002년도 전반기 교육정보화 연수 일정표

▲ 교원 주중·주말 반 과정

연번	장 소	과정 코드	과 정	시간	기 간	대상 인원	이수 인원
1	정보교육 1실	E11	ICT 활용을 위한 엑셀 과정(주중)	18	5. 6 ~ 5. 20	40	
2	정보교육 2실	G11	ICT 활용을 위한 그래픽 과정(주중)	18	5. 6 ~ 5. 20	28	
3	정보교육 3실	P11	ICT 활용을 위한 파워포인트 과정(주중)	18	5. 6 ~ 5. 20	29	
4	정보교육 1실	S11	ICT 활용을 위한 서버 운영 과정(주말)	30	5. 17 ~ 6. 15	26	
5	정보교육 3실	I11	ICT 활용을 위한 인터넷 기초 과정(주말)	60	5. 17 ~ 7. 20	26	
6	정보교육 3실	B11	ICT 활용을 위한 방송아카데미 과정(주중)	30	5. 27 ~ 6. 20	34	
7	정보교육 2실	H11	ICT 활용을 위한 홈페이지 제작 과정(주중)	30	5. 27 ~ 6. 20	39	
8	정보교육 1실	F11	ICT 활용을 위한 플래시 과정(주중)	30	5. 27 ~ 6. 20	40	
9	정보교육 2실	N11	ICT 활용을 위한 네트워크 관리 과정(주말)	30	6. 21 ~ 7. 20	36	
10	정보교육 4실	H21	ICT 활용을 위한 홈페이지 제작 과정 1반(주말)	30	6. 21 ~ 7. 20	36	
11	정보교육 4실	H22	ICT 활용을 위한 홈페이지 제작 과정 2반(주말)	30	6. 21 ~ 7. 20	36	
12	한 름 고	H31	ICT 활용을 위한 홈페이지 제작 과정(주말)	30	4.13 ~ 7. 27	37	
소 계						3	

▲ 교원 하계 방학반 과정

연번	장 소	과정 코드	과 정	시간	기 간	대상 인원	이수 인원
1	정보교육 1실	I21	ICT 활용을 위한 인터넷 기초 과정 1반(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	38	
2	정보교육 1실	I22	ICT 활용을 위한 인터넷 기초 과정 2반(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	37	
3	정보교육 2실	C11	ICT 활용을 위한 컴퓨터 기초 과정(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	40	
4	제주여상	I23	ICT 활용을 위한 인터넷 기초 과정 3반(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	38	
5	제주여상	I24	ICT 활용을 위한 인터넷 기초 과정 4반(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	38	
6	서귀 산과고	M31	ICT 활용을 위한 멀티미디어 과정(하계1차)	60	7. 29 ~ 8. 7	20	
7	정보교육 1실	M21	ICT 활용을 위한 멀티미디어 과정(하계2차)	60	8. 12 ~ 8. 22	40	
8	정보교육 2실	IP11	ICT 활용을 위한 인터넷일반 과정(하계2차)	60	8. 12 ~ 8. 22	40	
9	정보교육 3실	D11	ICT 활용을 위한 자료처리 과정 1반(하계2차)	60	8. 12 ~ 8. 22	35	
10	정보교육 3실	D21	ICT 활용을 위한 자료처리 과정 2반(하계2차)	60	8. 12 ~ 8. 22	33	
소 계						13	

▲ CEO(교장, 교감·전문직) 과정

순번	과 정	기 간	시간	대상 인원	이수 인원
1	ICT 활용을 위한 교감·전문직반	7. 29 ~ 8. 7	60	40	
2	ICT 활용을 위한 교장반	8. 12 ~ 8. 16	20	20	
소 계				60	

3) 2002 도단위 특수분야 연수

▲ 제주도교육청 지정기관

연 수 번	연 수 종 별	연수기관	연 수 과 정	연수기간	연 수 시 간	대 상	인 원
1	직 무	제주문화예술 연구센터 (064-723-5552)	-단소/대금 기능연수	2002.02.19 - 04.11 (화,목18:00-20:00)	30	유초중등 교사	40
			-장구/쟁가리 기능연수	2002.02.22 - 04.13 (금,토18:00-20:00)	30		40
2	"	한국해양소년단 제주연맹 (064-722-0608)	-해양소년단지도자 초급훈련과정	2002.03.23 - 03.24	16	초중등교원 및 전문직	40
3	"	한국청소년 제주도연맹 (064-721-8342)	-전임지도자 기본과정	2002.03.30 - 03.31	15	초중등교사 및 교감	40
4	"	한국스카우트 제주연맹 (064-742-4234)	-대지도자 대장연수	2002.03.30 - 03.31	17	유초중등 교원	48
			-대지도자 훈련 중급과정	2002.04.06 - 04.07	22		48
5	"	한국걸스카우 트 제주연맹 (064-746-2063)	걸스카우트 지도자 기본 연수	2002.06.01 - 06.02	16	유초중고 교원 및 전문직	50
6	"	제주문화예술 연구센터 (064-723-5552)	-단소/대금 기능연수 (매주 월,목 18:30-20:30)	2002.5.20 - 7.11	30	유초중등 교사	40
			-장구/쟁가리 기능연수 (매주 금 18:30-20:30, 매주 토 14:00-16:00)	2002.10.7 - 11.28	30		40
			-민요기능연수 (매주 화,수 18:30-20:30)	2002.5.24 - 7.13	30		40
				2002.10.11 - 11.30	30		40
				2002.5.21 - 7.10	30		40
				2002.10.8 - 11.27	30		40

연 번	연 수 종 별	연수기관	연 수 과 정	연수기간	연 수 시 간	대 상	인 원
7	직 무	제주대학교 체 육진흥센터 체 육과학연구부 (064-754-2285)	해양레저스포츠 지도자훈련과정 -스킨·스쿠버과정 -원드서핑과정	2002.7.20 -7.29 (도내교원대상) 2002.8.1 - 8.10 (전국교원대상)	60 60	초·중등 교원 및 전문직	각 30 (도내) 각 40 (전국)
8	직 무	제주대학교 자연과학대학 정보수학과 (064-754-2141)	컴퓨터와 수학 초·중등교원 연수	2002.7.29-8.9	60	초·중등 교원	40
9	직 무	제주도학생발 명교육연구회 (064-796-7135)	초·중등 교원 발명 연수	기초:2002.6.21-7.19	30	초·중등 교원	30
10	직 무	제주도학생발 명교육연구회 (064-796-7135)	초·중등 교원 발명 연수	심화:2002.11.1-11.29	30	초·중등 교원	30
11	직 무	(사)한국체력향 상협회 한국음 악즐넘기연구회 (02-874-7341)	유·초·중등 음악즐넘기 지 도교사 연수	1기:2002.8.1-8.7	36	유초중고 교원 및 전문직	50
12	직 무	(사)한국체력향 상협회 한국음 악즐넘기연구회 (02-874-7341)	유·초·중등 음악즐넘기 지 도교사 연수	2기:2003.1.2-1.8	36	유초중고 교원 및 전문직	50
13	직 무	제주관광대학 (064-740-8818)	• 관광사진 영상기초 • UNIX/LINUX 활용과정 • 발관리&스포츠마사지 • 댄스스포츠	하계:2002.7.29-8.9	60 60 30 30	초·중등 교원 및 전문직	40 40 40 40

연 수 번	연 수 종 별	연수기관	연 수 과 정	연수기간	연 수 시 간	대 상	인 원
14	직 무	제주관광대학 (064-740-8818)	<ul style="list-style-type: none"> • 관광사진 영상기초 • UNIX/LINUX 활용과정 • 발관리&스포츠마사지 • 댄스스포츠 	동계:2003.1.6-1.17	60 60 30 30	초·중등 교원 및 전문직	40 40 40 40
15	직 무	제주산업정보 대학 (064-754-0222)	<ul style="list-style-type: none"> • 컴퓨터 입문과정 • 홈페이지 제작과정 • 도자기 공예과정 • 골프과정 	2002.7.29~8. 9 2002. 8. 1~ 8. 15	60 60 60 60	유초중등 교원	40 40 30 20
16	직 무	제주산업정보 대학 (064-754-0222)	<ul style="list-style-type: none"> • 컴퓨터 입문과정 • 홈페이지 제작과정 • 도자기 공예과정 	2003. 1. 6~ 1. 17	60 60 60	유초중등 교원	40 40 30
17	직 무	제주지역사회 교육협의회 (064-744-6026)	교사와 학생의 효과적인 대화기법	1기:2002.7.25-7.27 2기:2003.1.2-1.4	18 18	유초중등 교사	40 40