

석사학위논문

교원 자육연수의 발전방안 연구

지도교수 박 종 필



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

고 정 숙

2005년 8월

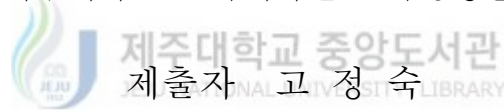
교원 자육연수의 발전방안 연구

지도교수 박 종 필

이 논문을 교육학 석사학위논문으로 제출함.

2005년 4월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정전공



고정숙의 교육학 석사학위논문을 인준함.

2005년 6월 일

심사위원장 _____ (인)

심사위원 _____ (인)

심사위원 _____ (인)

<국문 초록>

교원 자율연수의 발전방안 연구

고 정 숙

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

지도교수 박 종 필

본 연구는 현재 제주도내 초등학교 교사들의 자율연수의 필요성과 목적에 대한 인식 및 현행 자율연수의 문제점을 파악하여 교원 자율연수의 발전방안을 제시하고자 하였다.

위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구내용으로는 첫째, 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 교사들의 인식정도를 파악하고 둘째, 현행 자율연수의 실태와 현황은 어떠한지 조사하고 셋째, 자율연수의 문제점과 발전방안은 어떤 것이 있는지 밝히고자 하였다.

본 논문에서 설정한 연구문제를 해결하기 위한 연구방법은 설문지 조사를 통한 통계분석 방법을 사용하였다. 본 연구의 대상은 제주도에 근무하는 초등학교 교사 500명에게 설문지를 배부하고 그 중 성실하게 응답한 265부의 설문지를 유효자료로

※ 본 논문은 2005년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

사용하였으며, 통계처리는 SPSS 10.0을 이용하여 분석하였고 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교사들의 자율연수가 교직의 전문성 함양과 인성·생활지도 및 교사의 교양을 함양하는데 기여하고 있고, 자율연수가 전체적으로 필요하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 자율연수는 교사들이 자발적으로 참여할 때 효과가 극대화된다. 따라서 검증된 상설 연수기관을 지정하여 연수 후 만족도가 높은 충실한 연수가 이루어지도록 하여야 할 것이다.

셋째, 교사들이 많이 참여하고 있는 부분은 정보화 소양교육이다. 따라서 이 분야의 프로그램을 학력과 연령이 다양한 교사집단의 특성에 맞게 단계적이고 다양한 내용으로 개설하여야 할 것이다.

넷째, 자신이 받고 싶은 연수가 있어도 강좌의 인원수가 제한되어 있어서 받지 못하고 다른 연수를 받게 되는 경우 연수의 효율성이 떨어지게 된다. 자율연수 프로그램을 개설하고자 할 경우 연수를 희망하는 교사들의 의견을 수렴하여 실질적으로 필요한 연수에 참여할 수 있도록 하여야 할 것이다.

다섯째, 교사들이 자율연수를 희망하면서도 가정 사정이나 자녀교육문제로 인하여 연수수강에 제약이 따르게 되는 경우가 많다. 원격연수의 확대 실시 및 방과 후 시간을 자율 활용하도록 하여 대학원 진학이나 기타 연수 수강 시 편안한 마음으로 연수를 수강할 수 있도록 하는 제도적 뒷받침이 있어야 할 것이다.

여섯째, 해외 연수의 필요성은 인식하면서도 기회가 주어지지 않아서 가지 못하는 교사가 대부분이다. 교육경력에 따라 점차적으로 기회를 주어 해외의 견문을 넓힐 수 있는 제도적 뒷받침이 필요하다 하겠다.

일곱째, 강사의 선정은 이론과 실재를 겸비하고 교사 집단의 특성을 잘 이해하는 강사 선정이 이루어져서 만족스럽고 효과적인 연수가 이루어지도록 하여야 하고, 자율연수의 문제점으로 지적한 연수비의 재정적 지원을 확대하여 질

높은 연수를 수강할 수 있도록 한다면 자율연수는 활성화되고 많은 효과를 거둘 수 있을 것이다.

이상에서 살펴보았듯이 자율연수는 교사들이 자율적으로 참여하여야 효과가 극대화된다. 점수를 따기 위해서 억지로 받는 연수가 아니라 교사들이 필요로 해서 자율적으로 연수를 받을 수 있도록 제도적으로 뒷받침이 이루어져야 하겠고, 교사들 또한 교육기관에서 주어지는 연수를 마지못해 받는 자세를 벗어나서 스스로 자신을 연마해 갈 때, 21세기를 주도 할 인재교육의 앞날은 희망적이라 할 수 있겠다.



목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 문제	3
II. 이론적 배경	4
1. 자율연수	4
2. 자율연수의 필요성	6
3. 자율연수의 유형	8
4. 자율연수의 방향	10
5. 외국의 교원연수 제도	11
III. 연구 방법	16
1. 연구의 대상	16
2. 연구의 도구	17
3. 자료의 처리	18
IV. 연구의 결과 및 해석	19
1. 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 인식	19
2. 자율연수의 실태와 현황	31
3. 자율연수의 문제점 및 개선방안에 대한 분석	60
V. 요약 및 결론	63
1. 요약	63
2. 결론	65
참고문헌	68
<Abstract>	71
<부록: 설문지>	73

표 목 차

<표 II-1> 자율연수의 유형	10
<표 III-1> 연구의 대상	16
<표 III-2> 설문지의 문항 구성내용	17
<표 IV-1> 자율연수의 교직의 전문성 신장 기여	20
<표 IV-2> 자율연수의 교수-학습지도 기여도	22
<표 IV-3> 자율연수의 인성·생활지도 기여도 비교	24
<표 IV-4> 자율연수의 교양함양에 대한 기여도	26
<표 IV-5> 자율연수의 학교행정 업무 처리 기여도	28
<표 IV-6> 자율연수의 지식 정보화 사회의 시대적 요구부응	30
<표 IV-7> 가장 필요한 자율연수 내용에 대한 교사들의 반응	31
<표 IV-8> 주로 받는 자율연수의 내용	33
<표 IV-9> 주로 받는 자율 연수의 시간 비교	35
<표 IV-10> 주로 받는 자율연수의 방법	37
<표 IV-11> 주로 받는 자율연수의 시기	39
<표 IV-12> 자율연수에 소요되는 연간 비용	41
<표 IV-13> 원격연수 실시 확대에 대한 의견	43
<표 IV-14> 원격연수를 받은 경험	45
<표 IV-15> 해외 연수의 필요성	47
<표 IV-16> 해외 연수를 받은 경험	49
<표 IV-17> 해외 연수가 주어졌을 때의 참여 선택	51
<표 IV-18> 연수프로그램의 다양성	53
<표 IV-19> 자율연수 강사 선정의 적절성	55
<표 IV-20> 자율연수의 교육시설 및 환경에 대한 만족도	57
<표 IV-21> 자율연수 후 결과에 대한 만족도 비교	59
<표 IV-22> 자율연수의 문제점 중 심각하다고 느끼는 것	60
<표 IV-23> 자율연수제도의 개선을 위해 필요한 것	61
<표 IV-24> 자율연수의 활성화 방안	62

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날의 사회는 과학기술의 발달로 인하여 인간사회의 모든 면에서 급속한 변화를 겪고 있으며 이러한 변화와 함께 새로운 지식과 기술이 폭발적으로 급증하고 있다. 또한 21세기는 개인의 창의성과 자율성이 가장 중시되는 문화사회가 될 것으로 전망해 볼 때, 이러한 새로운 상황에 직면하여 자라나는 새로운 세대들의 교육을 담당하는 교원의 자질 문제는 크나큰 과제가 아닐 수 없다.

교육의 질은 교원의 질을 능가할 수 없다는 말이 있다. 이는 교육의 질과 성과에 영향을 미치는 요소가 많이 있지만 무엇보다도 교원의 자질과 능력이 가장 중요한 요소라는 것을 의미한다. 일반적으로 교원의 질을 결정하는 요인으로는 직전교육과 현직교육을 생각할 수 있으나 직전교육만으로는 성숙된 전문교사가 양성되었다고 보기 어렵다. 그리고 현재는 완벽하고 유능한 교원이라도 급변하는 미래사회에 대응하는 지식과 기술을 수시로 획득하여 연찬해야 하므로 각종 연수를 통하여 부단한 연구와 수양에 노력하여야 한다.

그러나 우리나라의 현행 연수 중 자격연수나 일반 연수는 주로 승진을 위한 점수 따기와 같은 외적 동기에 의해 이루어지고 있어서, 교원들 스스로의 필요에 의해 이루어지는 자율연수의 제도 및 과정의 개선이 이루어질 때 “유능한 교원”이 육성될 수 있고 교육의 질이 향상될 것이다.

최상근(1993: 73)은 교원연수는 학교나 국가(교육행정기관)가 주도하여 타

을적으로 차출·참여시킬 것이 아니라, 교원들의 참여를 조성·촉진시켜 나가야 하며, 교사 개인이 자율적으로 참여하도록 한다. 다시 말해서 교원연수는 전적으로 국가의 책무사항이라는 인식에서 벗어나 교사 개인의 자율성이 강조되어야 할 것이며, 평생교육 의지의 확립이 요구되고 있다고 하여 자율연수의 중요성을 지적하고 있다.

교육공무원법의 제37조에도 ‘교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등히 부여되어야 한다.’라고 명시되어 있으며, 제38조에서는 ‘교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 부단히 연구와 수양에 노력하여야 한다.’라고 규정하고 있다. 또한 한국교원단체연합회가 제정한 「사도헌장」에서도 ‘폭넓은 교양과 부단한 연찬으로 교직의 전문성을 높여 국민의 사표가 된다.’고 규정하고 있어 이는 교사의 자질과 소양을 높이도록 교사들 스스로의 적극적인 노력을 강조하고 있는 것이다.

이러한 현직에서의 자율연수의 필요성과 관련하여 김종철(1994: 349)은 ‘직전교육의 미비나 결함을 보완할 필요가 있고, 사회적 문화적 변동에 따라서 새로이 요구되는 지식과 기능과 태도를 습득하여야 하며, 교직자는 그 직무의 본질상 새로운 가치의 추구자이며 자강불식 하는 진리 탐구자로서 부단한 수양과 연구’등의 필요성을 제기하고 있다.

또한 Hopkins(1986: 26)는 ‘첫째, 교원들의 교육자로서의 전문성을 계속적으로 신장시키기 위하여, 둘째, 오늘날의 급속한 기술적, 경제적, 문화적, 사회적, 정치적 변화에 적응하기 위하여, 셋째, 교원의 질적 수준의 안정을 유지하기 위하여 교사의 현직 교육이 필요하다.’고 말하고 있다

따라서 본 연구는 교사들이 자율연수의 필요성 및 목적에 대하여 어떻게 생각하고 있는지를 파악하고, 교사들의 자율연수 참여 실태와 현황을 파악하

고, 현행 자율연수의 문제점과 발전방안에 대하여 파악하고자 한다.

2. 연구의 문제

21세기 인재양성을 책임질 교사들의 자율연수의 필요성과 목적에 대한 인식을 파악하고, 자율연수의 참여 실태와 문제점 및 개선방안을 모색하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 교사들의 인식정도는 어떠한가?

둘째, 교사들의 자율연수의 실태와 현황은 어떠한가?

셋째, 현행 자율연수에 대한 문제점과 발전방안은 어떤 것이 있는가?



II. 이론적 배경

1. 자율연수

자율연수는 교사들이 자발적이며 능동적으로 자신의 필요에 따라 수시로 연수활동에 참여하여 자신의 자질향상과 자기완성을 위하여 개인수준에서 이루어지는 현직연수를 의미한다. 수업이 없는 방학을 이용하거나 수업종료 후나 퇴근 후에 대학원 진학의 방법과 개인적인 의도에 따라 각종 연수에 참가하거나 학회 활동의 방법 등을 들 수 있다.

학자들은 대부분 자율연수를 교원연수의 개념 속에 포함하여 논의하고 있는데 개인연수, 자기연수 등의 용어로 쓰이고 있다.

정태범(1992: 38)은 자율연수와 자기연수라는 용어를 사용하고, 연수기관에서 실시하는 기관연수와 학교 조직 내에서 하는 자체연수만 갖고는 교원이 그 직무를 수행하기에는 충분하지 못해서 교사가 시간과 장소 등의 제약을 초월하여 학생을 연구한다든지 자기의 전공과 관련되는 내용을 부단히 학습하거나 각종의 직무수행에 필요한 지식을 얻는 활동과 교양, 지식을 연마하는 활동을 자율연수라고 정의하고 있다.

김종철(1985: 164)은 교사가 평상적인 업무를 수행해 나가면서 자율적으로 하는 연수는 특정한 시기나 방법 등을 기준으로 하여 논의될 수는 없다. 따지고 보면 가르치는 일 그 자체가 자기연수이기도 한 것이다. 교재를 연구하여 학습 보도 안을 마련하는 일, 학교에서 지정하는 책이나 논문을 읽는 일, 각종 문헌을 읽는 일, 교육부로부터 주어지는 각종 시책 또는 홍보 자료를 읽는 일은 모두가 자기연수라 할 수 있다.

더구나 학교에서 계획을 세워서 외부의 강사를 초빙하여 강연을 듣거나 세미나를 여는 경우도 있을 수 있으며, 같은 동료의 연구결과를 발표하게 하고 그것을 주제로 하여 토론을 벌이는 일도 모두 자기연수의 좋은 기회다.

또한 개인연수의 의의와 방법에 대하여 첫째, 자율연수는 가장 순수하고 자발적인 것이기 때문에 내적 보상이 크다. 물론 외적인 보상, 즉 상급자격 취득 등과 연결되어지는 수가 있기는 하나 그것은 어디까지나 부수적이고 결과일 따름이며 자아실현의 원초적인 욕구에서 발달되는 것이 자율연수이다.

둘째, 교사의 평상적인 일과 동떨어지지 않으므로 특별한 시간을 내야 하는 등의 부담이 없어서 좋다. 매일 매일의 정상적인 근무조건 이외에 가해지는 일은 긴장감을 안겨주고 피로하게 하지만 이 자율연수는 그 자체가 가장 모범적인 교사에게 하므로 심리적인 안정감을 갖게 하는 일종의 상승작용으로 자기발전을 가속화 할 수 있다. 즉, 심리적 안정감과 같은 보상은 교직을 만족스럽게 생각하게 되고 이런 만족감은 다시 자기연수를 촉진하게 된다.

셋째, 방법과 기회가 무한정 하다. 즉 독서, 서클활동, 시범수업 참관, 각종 학습 자료원 탐방, 외부인사 초청강연, 진학, 현장연구 등이 모두 자율연수방법이고 기회이다.

넷째, 자율연수가 경우에 따라서는 상위자격 취득 등과 같은 결과로 연결되어 생애계획과도 통합된다. 그러므로 동기가 강력하여 갈등을 빚을 염려가 없으며 효율성도 높게 된다고 하여 자율연수의 의의를 설명하고 있다.

이와 같이 교사들이 가장 힘써야 할 연수는 자기연수라 하겠다. 왜냐하면 기관중심의 현직연수 및 학교중심의 현직연수는 남에 의하여 마련되는 것이고 특정기회에 한하여 한다고 보면 자기연수는 자발적인 참여와 노력으로

가능하다는 장점이 있다(정석범, 1998).

이상에서 살펴본 바와 같이 자율연수는 자발적인 동기에서 이루어지므로 효율성의 극대화를 이룰 수 있는 것으로 자율연수의 특성, 즉 비제도적·자발적이며 형식에 구애를 받지 않는 연수라 할 수 있다.

2. 자율연수의 필요성

시대의 변화는 지식과 정보의 양적·질적 변화를 초래하여 지속적인 자기연수 없이는 급변하는 사회에 적응할 수 없을뿐더러 선도적 위치에서 교육의 사명을 다할 수 없을 것이다. 이러한 시대적 사명이 곧 교사의 사명이요, 의무이기에 꾸준한 자기 연찬은 필수 불가결한 과제라 하겠다.

교육부의 교원연수 운영방안에서도 자율연수의 기반조성 및 활성화를 위해 단위학교, 학교 또는 지역 간 학습 조직화로 연구 분위기를 조성하고, 교원연수·연구실적 학점제 활성화를 통한 자율연수의 기반을 구축한다고 되어있다(교육부, 2001).

정태범(1992: 15-16)은 급격한 사회발전에 능동적으로 대처하기 위한 교원의 자기 연찬 필요성에 대해 교육이 목적으로 사회에 공헌하든, 수단으로서 역할을 수행하든, 교육은 모든 사회의 안정과 발전에 가장 큰 기초가 되므로 교원은 항상 인격을 연마하고, 지적 수월성을 견지하며, 학생에 대한 지도 기술을 향상시켜야 하며 산업사회, 지식사회, 정보사회, 학습사회라고도 불리우는 오늘날의 환경은 교육환경에서도 엄청난 변화를 초래하였으며 교육의 내용이나 방법의 변화로 인한 자기 연찬을 권장하고 장려하며 적극적으로 지원되어야 할 것이라고 자율연수의 중요성을 언급하고 있다.

또한 자율연수 등 현직교육의 중요성에 대하여 서정화(1995: 188-189)는 첫째, 직전교육의 미비 내지 결함을 보완한다는 점에서, 우리의 양성교육은 허다한 문제점들을 안고 있으며, 따라서 이를 보완하기 위해서는 자율연수 등 현직연수가 강조되어야 한다. 둘째, 새로운 지식과 기능, 그리고 태도를 습득한다는 측면에서, 현대사회 발전의 속도가 빠르고 이에 따라 새로운 지식과 기술이 폭발적으로 증가하므로 교사는 급변하는 사회에 적응, 발전하는 이론과 기술, 정보 등을 습득하여 교육상황에 임해야 한다. 셋째, 교육전문가로서의 지속적인 연찬이 요구된다. 교사는 풍부한 지식과 교수기술과 함께 독창적인 방법을 활용하여 학생의 성장발달을 돕는 능력을 가져야 한다. 따라서 교사는 부단한 자기 수양과 연구, 연찬을 통하여 노력하는 자세를 가져야 한다고 하여 현직연수의 중요성을 설명하고 있다.

이상의 내용을 종합해 보면, 자율연수와 같은 현직교육의 중요성은 직무 특성과 시대성이라는 두 측면에서 강조되고 있음을 알 수 있다. 첫째, 교직은 전문직이기 때문에 지속적인 자기 성장이 있어야 한다.

둘째, 급변하는 시대 상황에 적응하기 위해서는 교원의 현직연수가 필요하다. 또한 고학력 사회로의 변화에 따라 학부모의 학력이 교사 보다 높은 경우가 많아 교사의 학력보충이라는 측면에서도 자율연수는 강력히 요구되고 있다.

전반적으로 자율연수 등의 현직연수는 사회변화에 적응하고 직전교육의 미비점을 보충하며 개인의 성장을 위하여 그 필요성을 제시하고 있다.

김종철(1985: 233-234)은 교원의 자질 향상을 위한 교원연수의 필요성에 대해 첫째, 직전교육 자체가 불완전하며 이를 보완하고 결손을 해소할 필요가 있다.

둘째, 교직이나 사무관리직을 막론하고 보다 전문적 능력과 자질이 요구되고 있으며 새로운 시대와 사회의 요구에 부응하여야 한다.

셋째, 급격한 사회변화로 지식과 기술이 폭발적으로 증대하고 있으며 낡은 것은 새로운 것으로 계속 대체되어야 한다.

넷째, 평생교육의 사조와 더불어 특히 교직자들은 스스로 부단한 연찬을 수범함으로써 사회의 기대에 부응할 뿐만 아니라 사회에 대한 선도적, 시범적 역할을 수행해야 한다.

다섯째, 개인의 잠재적 발전 가능성은 개인의 보다 높은 자기실현과 사회의 계속적 발전을 위하여 신장되어야 한다고 하여 직전교육의 보완과 새로운 사회의 요구에 부응하는 자신의 연찬으로 교원연수의 필요성을 지적하고 있다.



3. 자율연수의 유형

교사가 평상적으로 학교의 업무를 수행하면서 개인적으로 하는 자율연수의 유형은 다양하다.

진경설(1995: 8-11)은 교재를 연구하고 학습지도안을 마련하며 교육 관련 서적이나 이론을 탐독하고 연구하는 일, 현장교육 연구 활동이나 수업자료를 제작하는 일 모두가 자율연수라 할 수 있다. 또한 학교를 떠나 각 교과 연구회나 동호인 및 씨클 활동에 참여하는 일, 상급 학교에 진학하여 연구 활동을 하는 일, 강연에 참석하여 듣고 토의 활동에 참여하는 일련의 모든 활동이 모두 자율연수에 포함된다고 하여 자율연수의 다양한 유형에 대하여 설명하고 있다.

조병호(1991: 155)는 자기연수의 유형을 학습지나 교양지를 읽는 독서방

식과 상급학교의 진학으로 나누고 있다. 상급학교에 진학하는 것은 저 학력을 가진 교사가 고학력을 얻기 위하여 상급학교에 진학하거나 교사가 가진 전공과 다른 전공을 얻기 위하여 대학이나 대학원 과정 및 기타 연수과정을 받는 경우를 말한다고 하였고, 정재철(1987: 98)은 자기연수의 유형에는 개인 연수 활동, 상급학교 진학, 학회나 연구 활동 참여, 각종 씨클 활동, 독자적 학습 등이 있으며, 개인연수 활동 중 독서활동의 분야는 교과 전공영역의 심화를 위한 독서와 일반 교육학에 관한 독서활동이 있으며, 교육학에 관한 서적으로는 교육의 이념을 이해하기 위하여 교육사상의 책과 교사의 자질을 함양하기 위하여 훌륭한 교사들의 행적에 관한 도서, 교수기술을 향상시키기 위한 서적, 교육의 현 시점을 파악하기 위한 교육의 문제에 관한 서적 등이 있다고 말하여 독서활동을 통한 자기연마를 강조하고 있다.

김세기(1988: 32-33)는 연수의 형태를 학교 외형과 학교 내형으로 크게 분류하고 다시 실천적 형태로 세분하여 제시하였다. 학교 밖에서 주로 하는 연수형은 집단연수와 개인연수가 있으며 집단연수로는 전달강습, 보고서 제출, 상설연구회 참가, 시범학교 참관, 학교간 교과 씨클 활동 등이 있고 개인연수로는 상급학교 진학, 현장연구 등을 들 수 있다.

학교를 장소로 하는 연수형은 전교연수, 집단연수, 개인연수 등으로 나눌 수 있으며 전교연수로는 교양연수, 직장훈련 등이 있고 집단연수로는 학년별, 교과별, 교무별, 직급별, 경력별 연수 등이 있다. 개인연수로는 문헌연구 발표, 1인1연구, 자료제작, 특수교육 등을 들 수 있는데 이러한 다양한 연수 유형과 방법이 있음에도 불구하고 일선 현장의 연수방법은 아직도 천편일률적이고 고정되어 있음은 많은 학자들이 지적하고 있다고 말하고 있다.

이상에서 고찰해 본 자율연수의 유형을 정리해 보면<표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 자율연수의 유형

유 형	활 동 내 용
상급학교 진학 독서활동 교육연구 활동	통신대학교, 개방대학교, 교육대학교 및 대학원, 기타 교육전문서적, 교육 관계 잡지, 일반교양서적, 기타 현장연구, 자료제작연구, 교육과정 및 이론연구, 인성 교육 실천 연구, 기타
씨클 활동	학습지도 분야, 교사 자질 함양 분야, 교과교육연구회, 동호 인, 기타
실기 연수	영어회화, 컴퓨터, 예체능분야, 과학실험실기, 취미활동, 기타

4. 자율연수의 방향

교육부는 2001년도 교원연수의 운영방향에서 자율연수의 기반조성과 활성화 유도를 위하여 다음과 같은 방안을 제시하고 있다.

첫째, 단위학교 또는 지역 간 학습조직화로 연구 분위기를 조성하기 위하여 교과교육연구회 활동을 지원 확대하고 학교단위 자체연수를 활성화시키며 지역단위 교과 자율연수를 강화하고 연수기관 장소 활용을 다변화시킨다.

구체적인 내용을 보면 공모를 통하여 선정된 교과교육연구회 등에 대한 연구비를 지급하고 심사결과 우수 연구팀에게는 연수학점을 부여하며 각종 교과동호회의 세미나, 워크샵, 학술발표 등 연구 활동을 활성화시킨다. 학교 운영계획에 '교원연수의 날'을 반영·실시하고 교육청 및 학교운영위원회의 행·재정적 지원을 강화하기 위해 학교별 자체 연수가 활성화되도록 예산이 허용되는 범위 안에서 소요예산을 지원한다. 지역별 학교들끼리 지역특성에

맞는 연수프로그램을 개발·운영하고 지역 내 학교간 협력 체제를 구축하여
방과 후 연수를 활성화시킨다.

둘째, 교원연수 학점제 활성화를 통한 자율연수 기반을 구축하기 위하여
다양한 연수기관 지정 및 연수프로그램을 운영하고 대학원 진학, 특별연수
등 각종 연수를 적극 권장한다고 자율연수의 방향을 제시하고 있다.

5. 외국의 교원연수 제도

가. 미국

미국의 교원연수제도는 학교가 각각의 정체성을 가지고 학교운영 및 교
사교육에 관한 사항을 자율적으로 운영하는 전통을 가지고 있었으나, 최근에는
효율성 제도 측면에서 이에 상응하는 책임이 커지는 추세이다.

미국 Cincinnati 주의 경우에는 동료장학을 강화한 이후 보다 많은 교사
들이 도움을 받았을 뿐만 아니라 교육 당국의 평가에 의한 것보다 두 배나
많은 수의 교사들이 교직을 그만두게 하였다.

Texas 주의 경우 학교현장 실정에 기초한 현직연수 및 현장연구, 교원평
정시스템 개발, 성적불량자 재 연수, 연수비용은 무료인 프로그램도 있으나
보통 1회 워크숍 참가비로 30-50달러를 징수하고 있다.

초임교사들에 대한 특별지도를 강화하기 위한 전임 지도교사를 두어 초
임 교사들이 실질적인 학생지도와 학급운영에 대한 현장경험을 배우게 하며
21개 이상의 주가 초임교사에 대한 연수 프로그램을 운영하고 있다.

나. 영국

Austin 교육구는 교육청에 직원 연수 국을 두고 교원연수원의 직제는 교원 연수과, 컴퓨터교육과, 교육재정과가 있으며 전체 교원에게 일정수준의 컴퓨터 교육을 실시하고 있다. 미래의 이상적인 교원 상을 학습자, 지식의 해설자, 협동적 행위자, 의사 소통가, 지원하는 전문가, 혁신·모험가, 학습 촉진자, 평가자, 적용가, 의사 결정가, 문제 해결자, 동기 유발자 등으로 설정하고 있다.

교원연수 비용은 교원 1인당 84달러로 교장이 여비, 수강료, 식비 등으로 집행하고 있으며 연수의 종류를 보면 일반교원연수, 협동연구, 개인발전, 단위학교 집단연수, 비평가 지원, 신입교사 취임프로그램 등이 있다. 연수프로그램은 대개 3시간 내외로 워크숍 2-5개 단위로 구성하여 운영하고 있으며 초·중학교 교원은 연간 6일의 교원연수를 실시하고 있다.

정일환과 권상혁(1995: 220-221)은 영국의 교원연수는 현직교육의 의무화나 제도화가 되어 있지 않고도 교직의 전문화가 잘 되어 있기 때문에 교원센터가 잘 운영되어 어느 나라 못지 않게 교사의 자기 달성에 큰 성과를 나타내고 있으며 연수과정이 세분화되어 연수생을 충족시키고 일정기간을 시보기간으로 설정하여 직전교육과 현직교육을 유기적으로 결합하여 양자를 일관된 과정으로 파악하고 있다. 또한 교육의 기회도 다양하게 제공되고 있어 단기과정, 장기과정 그리고 학위과정으로 나누어진다.

다. 독일

독일에 있어서 교원 교육은 양성교육, 시보교육과 더불어 교사교육의 전

체 테두리를 형성하며 평생교육의 의미를 지닌다.

노종희(1996: 416-417)는 독일의 교원연수의 특징을 교원연수는 각 주 정부의 주관 아래 운영되고 있으며 이를 위해 교원연수원을 설치하고 있고 교원 연수원에서는 다양한 연수프로그램과 그 결정을 정기적으로 교사들에게 알린다. 그러면 교사들 스스로가 관심 있는 과정을 선택하여 참여하는데 이들 과정은 대개 오후나 야간에 특정한 학교에서 이루어지며 장기적인 프로그램의 경우는 지역 연수원에서 이루어진다고 독일의 교원연수의 특징을 말하고 있다.

이상을 요약하면 독일의 교원 연수는 법적으로 의무화 된 것이 아니라 권장 사항에 해당하는 것이며, 전반적인 계획은 국가가 수립한다고 할지라도 각 주에는 독자적인 연수센터가 세워져 나름대로 지역적 특성이나 적성을 고려하여 연수를 실시함으로써 교원연수에 있어서의 지방 분권적인 성격이 강하며 현장중심의 연수를 강조하고 있다.

라. 일본

일본의 교원들의 자질은 대체로 교원양성제도, 교원 면허장 제, 교원채용 시험과 교원초임자 연수제에 의해서 결정된다고 할 수 있다. 일본에서는 교원양성과정의 개방되어 있는 반면 교원이 되기 위해서는 교원면허장을 획득하는 과정이 매우 어려울 뿐만 아니라 까다로운 채용시험을 거치지 않으면 안 된다. 공립 초·중·고등학교 교사 채용시험에서 다루어지는 내용을 보면 작문, 논문, 실기시험과 사회봉사활동이나 클럽활동의 경험을 평가하는 한편 면접시험을 실시하는데 두 번씩 실시하는 시·도가 많다.

초등교사는 수영 등의 실기시험을 치러야 하고 중등교사는 영어회화시험

을 치르기도 한다. 면허장을 획득하고 이처럼 까다로운 채용시험에 합격하더라도 당장 교단에 설 수는 없다. 법령으로 정해져 있는 초임자 연수과정을 거치지 않으면 안 되기 때문이다. 그밖에 연수의 일환으로 선상연수, 숙박연수도 포함되어 있는데 선상연수는 배를 타고 외국항구를 드나들면서 국제적인 시야를 넓히는 것이고 숙박연수는 다른 학교와 사회의 여러 현장과 민간 기업에 이르기까지 참관 견학을 하며 사회봉사활동에도 직접 참여하는 경험을 가지게 한다.

계속 교육의 일환으로 실시하는 연수는 교내연수, 교원양성대학원, 수사과정, 대학, 연구소 등의 파견, 공개강좌 수강 권장, 방송대학 시청, 자주적 연구그룹에 대한 장려금 지급, 교육센터의 시설개방, 자택연수 등이 이루어지고 있다.



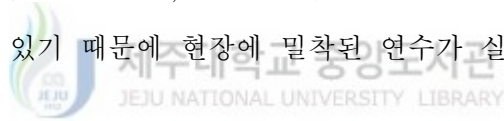
마. 프랑스

프랑스의 교원 연수는 기본적으로 1972년에 마련된 평생교육 계획의 기본 취지에 따라 교직의 전 과정을 통하여 자기 발전을 도모하기 위한 의무 요구임을 명시한 ‘교원현직연구 정관’(Protocole E'accord La Formation Continue De L'education Nationale)에 기초한다.

1982년 4월에 교육부 장관 령에 의해 제정되어 같은 해 6월부터 효력을 발생한 국가적 차원의 플랜(MAFPEN)에 의해 각 아카데미는 그 지역에 맞는 교원연수를 실시하게 된다. 여기에는 교사들이 연수에 관한 내용뿐만 아니라 각 아카데미에 있는 대학의 교수와 교육행정기관, 그리고 교원들이 어떠한 협력관계를 유지해야 할 것인가에 대하여 포괄적으로 언급하고 있다.

노종희(1996: 421-422)는 프랑스 교원연수의 특징을 초등교사 연수의 경우 상위자격을 취득하기 위한 연수는 없고 교사 자신들의 교육적 필요에 의해서 연수를 받게 된다. 교육현장에 바로 활용할 수 있는 새로운 교육이론이나 방법의 시행을 위한 연수가 주어진다. 새로운 이론이나 방법은 실험교실(pilot class) 또는 특수교실(special class)운영과 관련된 것들이다. 다만 상담교사와 같은 전문교사 자격증 취득을 위한 연수는 별도로 제공된다고 요약하여 설명하고 있다.

서정화(1994: 200)는 프랑스 교원연수 제도의 장점으로 첫째, 교원연수가 교원 자신이 진지한 교육적 필요에 의해 이루어지고 있고 둘째, 각 아카데미 요구에 따라 각기 특색 있는 교원연수를 실시함으로써 교원연수의 지역적 자율성이 보장되어 있다. 셋째, 연수가 이론에 치우치기보다는 일선 학교의 실습위주가 되고 있기 때문에 현장에 밀착된 연수가 실시되고 있다는 점을 들고 있다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구의 대상

본 연구는 21세기를 이끌어 나갈 인재 교육을 담당하는 교원 자육연수의 목적과 필요성에 대한 교원들의 인식정도를 알아보고, 수강실태 및 문제점, 발전방안에 대하여 모색해 보는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 설문조사 및 통계자료 분석에 의존한 양적 접근방식을 사용하였으며, 그 대상으로는 제주도내의 초등학교 13곳을 무선 표집 하여 교원 500명에게 설문지를 배포, 326부를 회수하였고, 그 중 불성실한 응답을 한 62부를 제외한 265부를 유효 표본 집단으로 선정하였다. 표본 집단의 일반적 특성은 <표 Ⅲ-1>과 같다.



<표 Ⅲ-1> 연구의 대상

변 인	구 분	빈도수	%
성 별	남교사	36	13.6
	여교사	229	86.4
현직위	부장교사	50	18.9
	교사	215	81.1
경 력	5년 미만	86	32.5
	5 - 10년	64	24.2
	10 - 20년	41	15.5
	20년 이상	74	27.9
학 력	초대졸	38	14.3
	대 졸	184	69.4
	대학원졸	43	16.2
계		265	100

2. 연구의 도구

교사의 자율연수 실태 및 개선방안에 대한 제주도내 초등학교 교사의 실태를 파악하기 위한 설문지는 송지석(2001)이 사용한 설문지를 지도교수의 자문을 얻어 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 문항 구성내용은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문지의 문항 구성내용

영역	번호	설문 내용	문항수
자율연수의 필요성, 목적에 대한 교사들의 인식파악	1	자율연수와 교직의 전문성 신장에 대한 기여	7
	2	자율연수와 교수-학습지도 활동에 대한 기여	
	3	자율연수와 인성·생활지도에 대한 기여	
	4	자율연수와 교사의 교양 함양에 대한 기여	
	5	자율연수와 학교행정 업무 처리에 대한 기여	
	6	자율연수와 지식정보화 사회의 시대적 요구에 대한 기여	
	7	자율연수의 필요성	
자율연수의 실태와 현황파악	8	자율연수의 내용	14
	9	자율연수의 시간	
	10	자율연수의 방법	
	11	자율연수를 받는 시기	
	12	자율연수 비용	
	13	원격연수 실시 확대에 대한 의견	
	14	원격연수에 대한 경험	
	15	해외연수에 대한 인식	
	16	해외연수에 대한 경험	
	17	해외연수 참여 의견	
	18	자율연수의 프로그램에 대한 의견	
	19	자율연수의 강사진에 대한 의견	
	20	자율연수의 교육시설 및 환경에 대한 의견	
	21	자율연수의 결과에 대한 의견	
문제점 및 발전방안모색	22	자율연수의 문제점	3
	23	자율연수 제도 개선에 대한 의견	
	24	자율연수 활성화에 대한 의견	

3. 자료의 처리

본 연구의 자료처리 방법은 다음과 같다.

각각의 수집된 설문지는 코딩작업을 거쳐 SPSS 10.0 프로그램을 이용, 배경변인별 분포를 알아보기 위한 빈도분석을 실시하였고, 성별, 경력별, 직위별, 학력별에 따른 실태를 살펴보기 위하여 χ^2 통계량을 이용한 교차분석을 실시하였다.



IV. 연구의 결과 및 해석

1. 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 인식

가. 자율연수의 교직의 전문성 신장 기여도

자율연수가 교직의 전문성 신장에 어느 정도 기여하였는지에 대한 성별, 경력별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1>의 비교에서 남녀별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로 나타났고, 남자인 경우 77.8%, 여자인 경우는 82%로 나타나서 남자교사 보다는 여자교사가 전문성 신장에 기여한다고 응답하였으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교에서는 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%, 경력 5년 미만인 75.3%, 5-10년인 87.5%, 10-20년 85.4%, 20년 이상이 81.4%로 나타나서 경력 5-10년 집단이 전문성 신장에 기여한다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교에서 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로 나타났고, 부장교사는 78%, 교사인 경우는 82.3%로 나타나서 부장교사 보다는 교사가 전문성 신장에 기여를 한다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교에서 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로, 초대 졸이 76.4%, 대졸이 83.1%로, 대학원 졸이 81.4%로 나타나서 대졸 집단이 전문성 신장에 기여한다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수의 교직의 전문성 신장 기여에 대한 응답

은 전체로는 긍정적인 것으로 나타났으며, 남자보다는 여자가, 경력 5-10년 인 경우가, 부장교사보다는 교사가, 학력별로는 대졸이 전문성 신장에 기여 하는 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 자율연수의 교직의 전문성 신장 기여

구분		전문성 신장에 기여				전체	χ ²
		매우 그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로 그렇지않다		
성별	남	6 (16.7%)	22 (61.1%)	7 (19.4%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	2.03
	여	27 (11.8%)	160 (70.2%)	39 (17.1%)	2 (.9%)	228 (100.0%)	
	전체	33 (12.5%)	182 (68.9%)	46 (17.4%)	3 (1.1%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	4 (4.7%)	60 (70.6%)	20 (23.5%)	1 (1.2%)	85 (100.0%)	13.83
	5-10년	14 (21.9%)	42 (65.6%)	7 (10.9%)	1 (1.6%)	64 (100.0%)	
	10-20년	4 (9.8%)	31 (75.6%)	6 (14.6%)	1 (1.4%)	41 (100.0%)	
	20년 이상	11 (14.9%)	49 (66.2%)	13 (17.6%)	13 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	33 (12.5%)	182 (68.9%)	46 (17.4%)	3 (1.1%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사	8 (16.0%)	31 (62.0%)	11 (22.0%)		50 (100.0%)	2.47
	교사	25 (11.7%)	151 (70.6%)	35 (16.4%)	3 (1.4%)	214 (100.0%)	
	전체	33 (12.5%)	182 (68.9%)	46 (17.4%)	3 (1.1%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	2 (5.3%)	27 (71.1%)	8 (21.1%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	4.07
	대졸	25 (13.7%)	127 (69.4%)	29 (15.8%)	2 (1.1%)	183 (100.0%)	
	대학원졸	6 (14.0%)	28 (65.1%)	9 (20.9%)		43 (100.0%)	
	전체	33 (12.5%)	182 (68.9%)	46 (17.4%)	3 (1.1%)	264 (100.0%)	

나. 자율연수의 교수-학습지도의 기여도

자율연수가 교수-학습지도에 어느 정도 기여하였는지에 대한 성별, 경력별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 자율연수의 교수-학습지도에 기여도 비교에서 성별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 67.8%, 남자 61.1%, 여자 68.9%로 나타나서 남자보다는 여자교사가 자율연수가 교수-학습지도에 기여를 하였다고 응답하였으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 보면, ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 68.8%, 5년 미만 58.8%, 5-10년 71.8%, 10-20년 70.7%, 20년 이상 73%로 나타나서 20년 이상 경력인 경우가 가장 높게 나타나서 경력이 높을수록 연수가 필요함을 알 수 있으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면, ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 67.8%, 부장교사가 70%로, 교사가 67.2%로 부장교사가 높게 나타났으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면, ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 67.8%, 초대 졸이 71.1%로, 대졸이 66.2%로, 대학원 졸이 72.1%로 나타나서 대학원 졸인 경우가 다른 집단보다 약간 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수가 교수-학습 지도에 어느 정도 기여하였는지에 대한 응답으로는 전체적으로 긍정적인 것으로 나타났으며, 남자보다는 여자교사가, 20년 이상 경력인 경우가, 교사보다는 부장교사가, 학력별로

는 초대 졸업 경우가 긍정적인 응답의 비율이 높게 나타났다.

<표 IV-2> 자율연수의 교수-학습지도 기여도

구분		교수-학습지도에 기여					전체	χ^2
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로 그렇지않다		
성별	남		4 (11.1%)	18 (50.0%)	11 (30.6%)	3 (8.3%)	36 (100.0%)	10.30
	여	3 (1.3%)	18 (7.9%)	139 (61.0%)	68 (29.8%)	2 (.9%)	228 (100.0%)	
	전체	3 (1.3%)	22 (8.3%)	157 (59.5%)	79 (29.9%)	5 (1.9%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만		5 (5.9%)	45 (52.9%)	33 (38.8%)	2 (2.4%)	85 (100.0%)	12.96
	5-10년	1 (1.6%)	7 (10.9%)	39 (60.9%)	17 (26.6%)	1 (1.6%)	64 (100.0%)	
	10- 20년		3 (7.3%)	26 (63.4%)	12 (29.3%)	1 (1.4%)	41 (100.0%)	
	20년 이상		7 (9.5%)	47 (63.5%)	17 (23.0%)	3 (4.1%)	74 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	22 (8.3%)	157 (59.5%)	79 (29.9%)	5 (1.9%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		5 (10.0%)	30 (60.0%)	13 (26.0%)	2 (4.0%)	50 (100.0%)	2.20
	교사	1 (.5%)	17 (7.9%)	127 (59.3%)	66 (30.8%)	3 (1.4%)	214 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	22 (8.3%)	157 (59.5%)	79 (29.9%)	5 (1.9%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸		2 (5.3%)	25 (65.8%)	10 (26.3%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	6.49
	대졸	1 (.5%)	14 (7.7%)	107 (58.5%)	59 (32.2%)	2 (1.1%)	183 (100.0%)	
	대학 원졸		6 (14.0%)	25 (58.1%)	10 (23.3%)	2 (4.7%)	43 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	22 (8.3%)	157 (59.5%)	79 (29.9%)	5 (1.9%)	264 (100.0%)	

다. 자율연수의 인성·생활지도 기여도 결과 비교

자율연수가 인성·생활지도에 어느 정도 기여하였는지에 대한 성별, 경력

별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 자율연수의 인성·생활지도 기여도 비교에서 성별 비교를 보면, '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 60.2%로, 남자 53.8%, 여자 61.4%로 나타나서 남자보다는 여자교사가 자율연수가 인성·생활지도에 기여를 하였다고 응답하였으며, 통계상으로도 유의미한 차이가 나타났다($p < .05$).

경력별 비교를 보면, '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 60.2%로, 5년 미만인 63.5%로, 5-10년이 62.0%로, 10-20년이 58.6%, 20년 이상이 55.1%로 나타나서 경력이 낮을수록 자율연수가 필요함을 알 수 있으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면, '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 60.2%로, 부장교사가 52%로, 교사가 62.1%로 나타나서 부장교사보다는 교사가 자율연수의 인성·생활지도 기여도가 높다고 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 60.2%로, 초대졸이 60.6%, 대졸이 57.9%, 대학원 졸이 69.8%로 나타나서 대학원 졸인 경우가 자율연수의 인성·생활지도 기여도가 높다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수가 인성·생활지도에 얼마나 기여하였는지에 대한 응답으로는 전체적으로는 긍정적인 것으로 나타났으며, 남자보다는 여자교사가, 5년 미만 경력인, 부장교사 보다는 교사가, 대학원 졸인 경우가 긍정적인 응답의 비율이 높게 나타났으며 성별 비교에서는 통계상으로도 유의한 차이를 보였다($p < .05$).

<표 IV-3> 자율연수의 인성·생활지도 기여도 비교

구분		인성·생활지도에 기여					전체	χ ²	
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로 그렇지않다			전혀그렇 지않다
성별	남		4 (11.4%)	15 (41.7%)	14 (38.9%)	3 (8.3%)	36 (100.0%)	4.83*	
	여	3 (1.3%)	13 (5.7%)	127 (55.7%)	75 (32.9%)	9 (3.9%)	1 (.4%)		228 (100.0%)
	전체	3 (1.1%)	17 (6.4%)	142 (53.8%)	89 (33.7%)	12 (4.5%)	1 (.4%)		264 (100.0%)
경력별	5년 미만		5 (5.9%)	49 (57.6%)	273 (31.8%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)	85 (100.0%)	8.80
	5-10년	1 (1.6%)	4 (6.3%)	36 (56.3%)	18 (28.1%)	5 (7.8%)		64 (100.0%)	
	10- 20년	1 (2.4%)	23 (4.9%)	22 (53.7%)	15 (36.6%)	31 (41.1%)		41 (100.0%)	
	20년 이상	1 (1.4%)	6 (8.1%)	35 (47.3%)	29 (39.2%)	3 (4.1%)		74 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	17 (6.4%)	142 (53.8%)	89 (33.7%)	12 (4.5%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		6 (12.0%)	26 (52.0%)	16 (32.0%)	2 (4.0%)		50 (100.0%)	4.45
	교사	2 (.9%)	28 (13.1%)	126 (58.9%)	51 (23.8%)	6 (2.8%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	152 (57.6%)	67 (25.4%)	8 (3.8%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸		2 (5.3%)	21 (55.3%)	12 (31.6%)	2 (5.3%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	10.0*
	대졸	2 (1.1%)	11 (6.0%)	95 (51.9%)	67 (36.6%)	8 (4.4%)		183 (100.0%)	
	대학 원졸	1 (2.3%)	4 (9.3%)	26 (60.5%)	10 (23.3%)	2 (4.7%)		43 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	17 (6.4%)	142 (53.8%)	89 (33.7%)	12 (4.5%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

*p<.05

라. 자율연수의 교양함양에 대한 기여도

자율연수가 교양함양에 어느 정도 기여하였는지에 대한 성별, 경력별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 자율연수의 교양함양에 대한 기여도 비교에서 성별비교를 보면, ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체 83.4%로, 남자 75%, 여자 58.7%로 나타나서 여자보다는 남자교사가 자율연수가 교양을 쌓는데 기여한다고 응답을 하였으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 70.5%로, 5년 미만인 72.9%, 5-10년이 75%로, 10-20년이 65.8%, 20년 이상이 66.3%로 나타나서 경력 5-10년인 경우가 가장 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체 70.5%로, 부장교사가 64%로, 교사가 72%로 나타나서 부장교사 보다는 교사가 자율연수가 교양을 함양하는데 기여한다고 응답하였으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 70.5%로, 초대 졸이 71.1%로, 대졸이 68.9%로, 대학원 졸이 76.8%로 나타나서 대학원 졸인 경우가 자율연수의 교양함양기여도가 높다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수가 교양함양에 어느 정도 기여하였는가에 대한 응답으로는 전체적으로 긍정적인 것으로 나타났으며, 여자보다는 남자교사가, 5-10년 경력인 경우가, 부장교사 보다는 교사가, 대학원 졸인 경우가 긍정적인 응답의 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-4> 자율연수의 교양함양에 대한 기여도

구분		교양을 쌓은데 기여						전체	χ ²
		무응답	매우 그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
성별	남		8 (22.2%)	19 (52.8%)	8 (22.2%)	1 (2.8%)		36 (100.0%)	3.63
	여	2 (.9%)	26 (1.4%)	133 (58.3%)	59 (25.9%)	7 (3.1%)	1 (.4%)	228 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	152 (57.6%)	67 (25.4%)	8 (3.0%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만		11 (12.9%)	51 (60.0%)	20 (23.5%)	2 (2.4%)	1 (1.2%)	85 (100.0%)	13.12
	5-10년	2 (3.1%)	9 (14.1%)	39 (60.9%)	12 (18.8%)	2 (3.1%)		64 (100.0%)	
	10-20년		3 (7.3%)	24 (58.5)	13 (31.7%)	1 (2.4%)		41 (100.0%)	
	20년 이상		11 (14.9%)	38 (51.4%)	22 (29.7%)	3 (4.1%)		74 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	152 (57.6%)	67 (25.4%)	8 (3.0%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		6 (12.0%)	26 (52.0%)	16 (32.0%)	2 (4.0%)		50 (100.0%)	2.32
	교사	2 (.9%)	28 (13.1%)	126 (58.9%)	51 (23.8%)	6 (2.8%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	152 (57.6%)	67 (25.4%)	8 (3.8%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸		3 (7.9%)	24 (63.2%)	9 (23.7%)	2 (5.3%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	4.04
	대졸	2 (1.1%)	25 (13.7)	101 (55.2%)	49 (26.8%)	5 (2.7%)		183 (100.0%)	
	대학원졸		6 (14.0%)	27 (62.8%)	9 (20.9%)	1 (2.3%)		43 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	152 (57.6%)	67 (25.4%)	812 (3.0%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

마. 자율연수의 학교행정 업무 처리 기여도 결과 비교

자율연수가 학교행정업무 처리에 어느 정도 기여하였는지에 대한 성별, 경력별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 자율연수의 학교행정 업무 처리 기여도 비교에서 성별 비교

를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체 40.9%로, 남자가 38.9%, 여자가 41.2%로 나타나서 남자보다는 여자교사가 자율연수가 학교행정 업무 처리에 기여한다고 응답을 하였으나 전체적으로 낮은 응답이 나타났고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체적으로는 40.9%로 낮은 응답을 보였고, 5년 미만이 38.8%, 5년-10년이 32.8%, 10년-20년이 39.0%, 20년 이상이 51.3%로 나타나서 낮은 응답 중 경력이 높은 집단이 자율연수가 학교행정 업무 처리에 기여를 하고 있다고 응답하였고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체 41.7%로 나타났으며 부장교사 42%, 교사 40.7%로 나타나서 교사보다는 부장교사가 자율연수가 학교행정 업무 처리에 기여하고 있다고 응답했고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체 40.9%, 초대 졸 36.8%, 대졸 43.2%, 대학원졸 34.9%로 낮게 나타났으며, 긍정적인 응답 중 대졸 집단이 가장 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수가 학교행정 업무 처리에 어느 정도 기여하였는가에 대한 응답으로는 긍정적인 응답의 비율이 낮게 나타났으며, 긍정적인 응답을 한 경우 남자보다는 여자교사가, 20년 이상 경력인 경우가, 교사보다는 부장교사가, 대졸인 경우가 긍정적 응답의 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-5> 자율연수의 학교행정 업무 처리 기여도

구분		학교행정 업무처리에 기여					전체	χ ²
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇지 않다		
성별	남		(5.6%)	(33.3%)	(41.7%)	(13.9%)	(5.6%)	6.18
	여	2 (.9%)	6 (2.6%)	88 (38.6%)	104 (45.6%)	269 (11.4%)	.9 (.4%)	
	전체	2 (.8%)	8 (3.0%)	100 (37.9%)	119 (45.1%)	31 (11.7%)	4 (1.5%)	
경력별	5년 미만		(3.5%)	(35.3%)	(42.4%)	(18.8%)		16.56
	5-10년	1 (1.6%)	3 (4.7%)	18 (28.1%)	33 (51.6%)	7 (10.9%)	2 (3.1%)	
	10-20년			16 (39.0%)	20 (48.8%)	5 (12.2%)		
	20년 이상	1 (1.4%)	2 (2.7%)	36 (48.6%)	30 (40.5%)	3 (4.1%)	2 (2.7%)	
	전체	2 (.8%)	8 (3.0%)	100 (37.9%)	1197 (45.1%)	31 (11.7%)	4 (1.5%)	
직위별	부장 교사	1 (2.0%)	1 (2.0%)	20 (40.0%)	23 (46.0%)	4 (8.0%)	1 (2.0%)	2.38
	교사	1 (.5%)	7 (3.3%)	80 (37.4%)	96 (44.9%)	27 (12.6%)	3 (1.4%)	
	전체	2 (.8%)	8 (3.0%)	100 (37.9%)	119 (45.1%)	31 (11.7%)	4 (1.5%)	
학력별	초대졸			14 (36.8%)	17 (44.7%)	6 (15.8%)	1 (2.6%)	5.61
	대졸	2 (1.1%)	6 (3.3%)	73 (39.9%)	79 (43.2%)	21 (11.5%)	2 (1.1%)	
	대학 원졸		2 (4.7%)	13 (30.2%)	23 (53.5%)	4 (9.3%)	1 (2.3%)	
	전체	2 (.8%)	8 (3.0%)	100 (37.9%)	119 (45.1%)	31 (11.7%)	4 (1.5%)	

바. 자율연수의 지식 정보화 사회의 시대적 요구 부응도 결과 비교

자율연수가 지식 정보화 사회의 시대적 요구에 어느 정도 부응하였느냐에 따른 성별, 경력별, 직위별, 학력별 결과를 비교하면 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 자율연수의 지식 정보화 사회의 시대적 요구 부응도에서 성별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 73.1%로, 남자가 69.4%, 여자가 73.7%로 나타나서 남자보다는 여자교사가 자율연수가 정보화 사회의 시대적 요구에 부응한다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 73.1%로, 경력 5년 미만이 63.5%, 5-10년이 75%로, 10-20년이 82.9%로, 20년 이상이 77.1%로 나타나서 경력이 10년-20년 된 경우가 자율연수가 정보화 사회의 시대적 요구에 부응한다고 응답하였으며, 경력이 높을수록 긍정적인 응답을 하였고 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 73.1%로, 부장교사가 70%로, 교사가 73.8%로 나타나서 부장교사보다는 교사가 긍정적인 응답 비율이 높았으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 73.1%로, 초대 줄이 57.9%로, 대줄이 74.4%로, 대학원 줄이 81.4%로 나타나서 학력이 높을수록 긍정적인 응답 비율이 높게 나타났으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수가 지식 정보화 사회의 시대적 요구에 어느 정도 부응하였는가에 대한 응답에서 전체적으로는 긍정적인 것으로 나타났고, 남자보다는 여자교사가, 10-20년 경력인 경우가, 부장교사 보다는 교사가, 학력별로는 대학원 줄인 경우가 긍정적인 응답의 비율이 높게 나타났으

며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-6> 자율연수의 지식 정보화 사회의 시대적 요구 부응도

구분	정보화 사회의 시대적 요구에 기여					전체	χ ²	
	무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇지 않다			
성별	남		9 (25.0%)	162 (44.4%)	10 (27.8%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	7.40
	여	2 (.9%)	25 (11.0%)	143 (62.7%)	55 (24.1%)	3 (1.3%)	228 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	159 (60.2%)	65 (24.6%)	4 (1.5%)	264 (100.0%)	
경력 별	5년 미만		8 (9.4%)	46 (54.1%)	29 (34.1%)	2 (2.4%)	85 (100.0%)	16.56
	5-10년	1 (1.6%)	13 (20.3%)	35 (54.7%)	14 (21.9%)	1 (1.6%)	64 (100.0%)	
	10- 20년		2 (4.9%)	32 (78.0%)	7 (17.1%)		41 (100.0%)	
	20년 이상	1 (1.4%)	11 (14.9%)	46 (62.2%)	15 (20.3%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	159 (60.2%)	65 (24.6%)	4 (1.5%)	264 (100.0%)	
직위 별	부장 교사	1 (2.0%)	9 (18.0%)	26 (52.0%)	14 (28.0%)		50 (100.0%)	4.42
	교사	1 (.5%)	25 (11.7%)	133 (62.1%)	51 (23.8%)	4 (1.9%)	214 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	159 (60.2%)	65 (24.6%)	4 (1.5%)	264 (100.0%)	
학력 별	초대졸		3 (7.9%)	19 (50.0%)	15 (39.5%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	8.00
	대졸	2 (1.1%)	25 (13.7%)	111 (60.7%)	42 (23.0%)	3 (1.6%)	183 (100.0%)	
	대학 원졸		6 (14.0%)	29 (67.4%)	8 (18.6%)		43 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	34 (12.9%)	159 (60.2%)	65 (24.6%)	4 (1.5%)	264 (100.0%)	

2. 자율연수의 실태와 현황

가. 자율연수의 필요성에 대한 분석

<표 IV-7>에서는 가장 필요한 자율연수의 내용을 중요하다고 생각되는 순서대로 나타낸 교사들의 반응이다.

<표 IV-7> 을 살펴보면 교사들이 가장 필요로 하는 자율연수의 내용으로는 ‘각 교과목의 실험·실기’가 16.0%로 나타났고, ‘생활·인성지도 방법’이 16.0%, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 16.0%로, ‘정보화 소양교육’이 15.5%로, ‘취미 교양함양’이 15.4%로, ‘학교행정 처리 업무’ 14.1%로 나타나서 학교생활 현장에서 실질적으로 필요한 연수에 참여하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-7> 가장 필요한 자율연수 내용에 대한 교사들의 반응

설문지 내용	빈도	%
교수-학습지도 이론 방법	254	16.03
각 교과목의 실험, 실기	256	16.08
취미.교양 함양	246	15.46
생활.인성 지도 방법	255	16.05
학교행정 처리 업무	231	14.16
정보화 소양교육	248	15.58
무응답	99	6.64
전체	1590	100

<표 IV-8>은 주로 받는 자율연수의 내용을 나타낸 것이다. <표 IV-8>의 주로 받는 자율연수의 내용에서 성별 비교를 살펴보면, 남자 교사의 경우 ‘정보화 소양교육’이 50.0%로 가장 높게 나타났고, ‘교수-학습 이론 방법’이 16.7%로 나타났으며, 여자 교사의 경우는 ‘정보화 소양교육’이 37.7%로 가장

높게 나타났으며, ‘교수-학습이론 방법’이 20.2%로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교에서는 5년 미만인 경우 ‘정보화 소양교육’이 28.2%로 가장 높게 나타났으며, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 22.4%로 나타났다. 5년-10년 인 경우 ‘정보화 소양교육’이 53.1%로, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 18.8%로 나타났다. 10년-20년 인 경우 ‘정보화 소양교육’이 41.5%로, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 24.4%로 나타났고, 20년 이상인 경우 ‘정보화 소양교육’이 39.2%로 ‘취미·교양 함양’이 21.6%로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교에서는 부장교사가 ‘정보화 소양교육’이 38.0%로 ‘교수-학습지도 이론 방법’이 20.0%로 나타났으며, 학력별 비교에서는 초대 줄이 ‘정보화 소양교육’ 42.1%, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 18.4%로 나타났고, 대졸인 경우 ‘정보화 소양교육’이 38.3%로, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 20.2%로 나타났고, 대학원 졸업인 경우 ‘정보화 소양교육’ 41.9%, ‘교수-학습지도 이론 방법’이 18.6%로 나타나서 ‘정보화 소양교육’과 ‘교수-학습지도 이론 방법’에 대한 자율연수를 가장 많이 받고 있는 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 전체적으로 ‘정보화 소양교육’에 많은 교사들이 참여하고 있음을 알 수 있으며, 다음으로는 ‘교수-학습 지도 이론 방법’, ‘취미·교양함양’ 순으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-8> 주로 받는 자율연수의 내용

구분	주로받는 자율연수의 내용								χ ²	
	무응답	교수-학 습지도 이론방법	각교과의 실험실기	취미교양 함양	생활인성 지도방법	학교행정 처리업무	정보화 소양교육	전체		
성 별	남	1 (2.8%)	6 (16.7%)	3 (8.3%)	5 (13.9%)	2 (5.6%)	1 (2.8%)	18 (50.0%)	36 (100.0%)	7.12
	여	2 (.9%)	46 (20.2%)	29 (12.7%)	30 (13.2%)	34 (14.9%)	1 (.4%)	86 (37.7%)	228 (100.0%)	
	전 체	3 (1.1%)	52 (19.7%)	31 (12.1%)	35 (12.3%)	36 (13.6%)	2 (.2%)	104 (39.4%)	264 (100.0%)	
경 력 별	5년 미 만	2 (2.4%)	19 (22.4%)	16 (18.8%)	13 (15.3%)	11 (12.9%)		24 (28.2%)	85 (100.0%)	31.06
	5- 10 년	1 (1.6%)	12 (18.8%)	3 (4.7%)	4 (6.3%)	9 (14.1%)	1 (1.6%)	34 (53.1%)	64 (100.0%)	
	10- 20 년		10 (24.4%)	8 (19.5%)	2 (4.9%)	4 (9.8%)		17 (41.5%)	41 (100.0%)	
	20 이 상		11 (14.9%)	5 (6.8%)	16 (21.6%)	12 (13.6%)	1 (1.4%)	29 (39.2%)	74 (100.0%)	
	전 체		3 (1.1%)	52 (19.1%)	32 (12.1%)	35 (13.3%)	36 (13.6%)	2 (.8%)	264 (100.0%)	
직 위 별	부 장		10 (20.0%)	3 (6.0%)	9 (18.0%)	8 (16.0%)	1 (2.8%)	19 (38.0%)	50 (100.0%)	5.19
	교 사	3 (1.4%)	42 (19.6%)	29 (13.6%)	26 (12.1%)	28 (13.1%)	1 (.5%)	85 (39.7%)	214 (100.0%)	
	전 체	3 (1.1%)	53 (19.7%)	32 (12.1%)	35 (13.3%)	36 (13.6%)	2 (.8%)	104 (39.4%)	264 (100.0%)	
학 력 별	초 대	1 (2.6%)	7 (18.4%)	4 (10.5%)	7 (18.4%)	2 (5.3%)	1 (2.6%)	16 (42.1%)	38 (100.0%)	9.42
	대 졸	2 (1.1%)	37 (20.2%)	23 (12.6%)	23 (12.6%)	28 (15.3%)		70 (38.3%)	183 (100.0%)	
	대 학 원		8 (18.6%)	5 (11.6%)	5 (11.6%)	6 (14.0%)	1 (2.3%)	18 (41.9%)	43 (100.0%)	
	전 체	3 (1.1%)	53 (19.7%)	33 (12.1%)	36 (13.3%)	36 (13.3%)	2 (.8%)	104 (39.4%)	264 (100.0%)	

<표 IV-9>는 교사들이 주로 받는 자율연수의 시간을 나타낸 것이다. <표 IV-9>에서 성별 비교를 살펴보면 남자인 경우 30시간 이하가 27.8%로 가장 높게 나타났고, 60시간 이하와 90시간 초과가 22.2%로 같게 나타났고, 여자인 경우 30시간 이하로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 5년 이하인 경우 30시간 이하가 38.3%로 가장 높게 나타났으며, 5년-10년인 경우 60시간 이하가 32.8%로 가장 높게 나타났으며, 10년-20년인 경우 60시간 이하가 41.5%로 나타났으며, 20년 이상인 경우 30시간-60시간이 28.8%로 같게 나타나서 경력이 높을수록 자율연수를 많이 수강하고 있는 것을 알 수 있고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교에서 부장교사는 90시간 초과가 28.0%로 가장 높게 나타났으며, 교사는 30시간 이하가 33.6%로 나타나서 부장교사가 자율연수 수강에 더 많은 시간이 소요됨을 알 수 있고, 통계상으로도 유의미한 차이를 보이고 있다($p < .05$).

학력별 비교를 살펴보면 초대 졸업인 경우 30시간과 60시간 이하가 31.6%로 같게 나타났으며 15시간 이하도 28.9%로 나타났다. 대졸인 경우 30시간 이하가 35.5%로 가장 높게 나타났으며, 대학원 졸업인 경우 90시간 초과가 37.2%로 가장 높게 나타나서 학력이 높을수록 자율연수에 많은 시간이 소요됨을 알 수 있으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 교사들이 자율연수에 참여하는 시간은 대체적으로 30-60시간이 가장 많았으며, 남자교사와 부장교사, 학력에 따라서 90시간을 초과하는 경우도 있음을 알 수 있다.

<표 IV-9> 주로 받는 자유편수의 시간 비교

구분		주로받는 자유편수의 시간							χ ²
		무응답	15시간 이하	30시간 이하	60시간 이하	90시간 이하	90시간 초과	전체	
성별	남	1 (2.8%)	6 (16.7%)	10 (27.8%)	8 (22.2%)	3 (8.3%)	8 (22.2%)	36 (100.0%)	4.90
	여	2 (.9%)	34 (14.9%)	74 (32.5%)	70 (30.7%)	22 (9.6%)	26 (11.4%)	228 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	40 (15.2%)	84 (31.8%)	78 (29.5%)	25 (9.5%)	34 (12.9%)	264 (100.0%)	
경력 별	5년 미만	1 (1.24%)	16 (18.8%)	33 (38.8%)	19 (22.4%)	7 (8.2%)	9 10.6%	85 (100.0%)	23.06
	5- 10년	2 (3.1%)	12 (18.8%)	17 (26.6%)	21 (32.8%)	8 (12.5%)	4 (6.3%)	64 (100.0%)	
	10- 20년			13 (31.7%)	17 (41.5%)	4 (9.8%)	7 (17.1%)	41 (100.0%)	
	20년 이상		12 (16.2%)	21 (28.4%)	21 (28.4%)	6 (8.1%)	14 (18.9%)	74 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	40 (15.2%)	84 (31.8%)	78 (29.5%)	25 (9.5%)	34 (12.9%)	264 (100.0%)	
직위 별	부장 교사		6 (12.0%)	12 (24.0%)	12 (24.0%)	6 (12.0%)	14 (28.0%)	50 (100.0%)	14.30*
	교사	3 (1.4%)	34 (15.9%)	72 (33.6%)	66 (30.8%)	19 (8.9%)	20 (9.3%)	214 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	40 (15.2%)	84 (31.8%)	78 (29.5%)	25 (9.5%)	34 (12.9%)	264 (100.0%)	
학력 별	초대 졸	2 (5.3%)	11 (28.9%)	12 (31.6%)	12 (31.6%)		1 (2.6%)	38 (100.0%)	47.23
	대졸	1 (.5%)	26 (14.2%)	65 (35.5%)	55 (30.1%)	19 (10.4%)	17 (9.3%)	183 (100.0%)	
	대학 원졸		3 (7.0%)	7 (16.3%)	11 (25.6%)	6 (14.0%)	16 (37.2%)	43 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	40 (15.2%)	84 (31.8%)	78 (29.5%)	25 (9.5%)	34 (12.9%)	264 (100.0%)	

*p < .05

<표 IV-10>은 주로 받는 자율연수의 방법을 나타낸 것이다. <표 IV-10>을 살펴보면 성별비교에서 전체로는 60.6%가, 남자교사는 52.8%가 여자교사는 61.8%가 기관에서 실시하는 연수를 가장 많이 수강하고 있는 것으로 나타났으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교에서는 전체로는 60.6%가 기관에서 실시하는 연수를, 5년 미만인 경우 43.5%가, 5-10년인 경우 67.2%가, 10-20년인 경우 70.3%가 기관에서 실시하는 연수를 가장 많이 수강하고 있는 것으로 나타나서 10-20년인 경우가 기관에서 실시하는 연수 수강을 선호하는 것으로 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

직위별 비교에서는 전체로는 60.8%가, 부장교사가 68.0%로, 교사가 58.9%로 기관에서 실시하는 연수를 많이 수강하고 있음이 나타났으며, 교사보다는 부장교사의 비율이 더 높았고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교에서는 전체로는 60.6%가, 초대 졸업 학교 내에서의 자율연수와 개인 자율연수를 각 31.6%로 수강하고 있음이 나타났으며, 대졸인 경우 개인자율연수를 35.5%, 대학원 졸업인 경우 25.6%가 개인 자율연수를 수강하고 있음이 나타났으며, 학력이 높을수록 개인자율연수를 많이 수강하고 있음이 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 교사들은 전체적으로 주로 기관에서 실시하는 자율연수를 많이 수강하고 있음을 알 수 있으며, 남자보다는 여자교사가, 경력이 높을수록, 교사보다는 부장교사가 기관에서 실시하는 자율연수를 많이 수강하고 있으며, 학력이 높을수록 개인자율 연수를 수강하는 비율이 높게 나타났다.

<표 IV-10> 주로 받는 자유편수의 방법

구분		주로받는 자유편수의 방법				χ^2
		기관에서 실시하는연수	학교내에서의 자유편수	개인자유편수	전체	
성별	남	19 (52.8%)	6 (16.7%)	11 (30.6%)	36 (100.0%)	4.90
	여	141 (61.8%)	22 (9.6%)	65 (28.5%)	228 (100.0%)	
	전체	160 (60.6%)	28 (10.6%)	76 (28.8%)	264 (100.0%)	
경력별	5년미만	37 (43.5%)	12 (14.1%)	36 (42.4%)	85 (100.0%)	22.59**
	5-10년	43 (67.2%)	4 (6.3%)	17 (26.6%)	64 (100.0%)	
	10-20년	28 (68.3%)	1 (2.4%)	12 (29.3%)	41 (100.0%)	
	20년이상	52 (70.3%)	11 (14.9%)	11 (14.9%)	74 (100.0%)	
	전체	160 (60.6%)	28 (10.6%)	76 (28.8%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사	34 (68.0%)	6 (12.0%)	10 (20.0%)	50 (100.0%)	2.32
	교사	126 (58.9%)	22 (10.3%)	56 (30.8%)	214 (100.0%)	
	전체	160 (60.8%)	27 (16.6%)	76 (28.8%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	11 (28.9%)	12 (31.6%)	12 (31.6%)	38 (100.0%)	5.67
	대졸	26 (14.2%)	65 (35.5%)	55 (30.1%)	183 (100.0%)	
	대학원졸	3 (7.0%)	7 (16.3%)	11 (25.6%)	43 (100.0%)	
	전체	160 (60.6%)	28 (10.6%)	76 (28.8%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-11>은 주로 받는 자율연수의 시기를 나타낸 것이다. <표 IV-11>에서 성별 비교를 살펴보면 전체로는 73.9%가 방학중에 자율연수를 받는다는 비율이 나타났으며, 남자는 72.2%, 여자 74.1%가 방학중에 주로 자율연수를 받는 것으로 나타났고 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교에서는 전체가 73.9%로 방학 중 연수를 받고 있는 비율이 높게 나타났으며, 경력이 5년 미만인 경우 62.4%, 5-10년인 경우 78.1%, 10-20년인 경우 80.5%, 20년 이상인 경우는 79.7%로 나타나서 경력이 높을수록 방학중에 자율연수를 받는 비율이 높게 나타났고, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

직위별 비교를 보면 전체로는 73.9%가, 부장교사 74.0%로, 교사의 73.9%가 자율연수를 주로 방학중에 받는 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 전체로는 73.9%로, 초대 졸업이 71.8%, 대졸이 78.9%가 방학중에 자율연수를 받는 것으로 나타났으며, 대학원 졸업인 경우 방학중에 받는 비율이 55.8%이고, 퇴근 후 20.0%, 수업종료 후 20.9%로 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

이상에서 살펴본 결과 자율연수를 받는 시기는 주로 방학중에 받는다는 비율이 높게 나타났으며 남자보다는 여자가, 경력별로는 경력이 높을수록 방학 중 연수를 많이 수강하고 있음을 알 수 있고, 직위별로는 부장교사와 교사가 비슷한 비율을 보였으며, 학력별 비교에서는 대학원 졸업인 경우 퇴근 후나 수업종료 후 자율연수 수강이 비슷한 비율로 나타났다.

<표 IV-11> 주로 받는 자율연수의 시기

구분		주로받는 자율연수의 시기						χ ²
		무응답	퇴근 후	방학중	공휴일	수업종료후	전체	
성별	남		4 (11.1%)	26 (72.2%)		6 (16.7%)	36 (100.0%)	2.34
	여	2 (.9%)	33 (14.5%)	169 (74.1%)	2 (.9%)	22 (9.6%)	228 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	37 (14.0%)	195 (73.9%)	2 (.8%)	28 (10.6%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만		17 (20.0%)	53 (62.4%)		15 (17.6%)	85 (100.0%)	26.59**
	5-10년	2 (3.1%)	10 (15.6%)	50 (78.1%)		2 (3.1%)	64 (100.0%)	
	10-20년		5 (12.5%)	33 (80.5%)		3 (7.3%)	41 (100.0%)	
	20년 이상		5 (6.8%)	59 (79.7%)	2 (2.7%)	8 (10.8%)	74 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	37 (14.0%)	195 (73.9%)	2 (.8%)	28 (10.6%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		7 (14.0%)	37 (74.0%)		6 (12.0%)	50 (100.0%)	1.048
	교사	3 (.9%)	39 (14.0%)	158 (78.8%)	2 (.9%)	22 (10.3%)	214 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	37 (14.0%)	195 (73.9%)	2 (.8%)	28 (10.6%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	1 (2.6%)	6 (15.8%)	27 (71.8%)		4 (10.5%)	38 (100.0%)	47.23**
	대졸	1 (.5%)	22 (12.9%)	144 (78.9%)	1 (.5%)	15 (8.2%)	183 (100.0%)	
	대학원 졸		9 (20.0%)	24 (55.8%)	1 (2.3%)	6 (20.9%)	43 (100.0%)	
	전체	2 (.8%)	37 (14.0%)	195 (73.9%)	2 (.8%)	28 (10.6%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-12>는 자율연수에 소요되는 연간 비용을 나타낸 것이다. <표 IV-12>에서 성별 비교를 살펴보면 전체로는 10만원 이내가 53.0%로 나타났고, 남자는 52.8%가 10-30만원을, 여자는 55.3%가 10만원 이내가 소요된다는 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 전체로는 53.0%로 10만원이내가 소요된다는 비율이 높게 나타났고, 경력 5년 미만인 경우 47.1%가 10만원 이내를, 10-30만원 이내가 31.8%로 나타났고, 5-10년인 경우 53.1%가 10만원 이내가 소요된다는 비율이 나왔으며, 10-20년 경력인 경우 53.7%가 10만원 이내, 20년 이상은 59.5%가 10만원 이내의 자율연수 비용이 소요됨을 알 수 있고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 전체로는 73.7%가, 부장교사가 56.9%, 교사가 52.3% 10만원 이내의 자율연수 비용이 소요됨을 알 수 있고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 살펴보면 전체로는 54.0%가 10만원 이내의 비용이, 초대졸인 경우 73.7%, 대졸인 경우 53.0%가 10만원 이내의 비용이 소요됨을 알 수 있고, 대학원 졸인 경우 10-30만원 이내가 41.9%, 10만원 이내의 비용이 34.9%, 100만원 초과가 14.0%로 나타나서 학력이 높을수록 자율연수 비용이 많이 소요됨을 알 수 있으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

이상에서 살펴본 결과 자율연수에 소요되는 비용은 전체적으로 10만원 이내가 가장 많았으며, 학력이 높을수록 자율연수 비용이 많이 소요됨을 알 수 있다.

<표 IV-12> 자출연수에 소요되는 연간 비용

구분		자출연수에 소요되는 연간 비용								χ ²
		무응답	10만원이내	10-30만원	31-50만원	51-100만원	100만원초과	자출연수	전체	
성별	남		14 (38.9%)	19 (52.8%)	1 (2.8%)		1 (2.8%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	15.05
	여	1 (.4%)	126 (55.3%)	70 (30.7%)	5 (2.2%)	10 (4.4%)	16 (7.0%)		228 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	140 (53.0%)	89 (33.7%)	6 (2.3%)	10 (3.8%)	17 (6.4%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년미만		40 (47.1%)	27 (31.8%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)	11 (12.9%)		85 (100.0%)	23.15
	5-10년	1 (1.6%)	34 (53.1%)	22 (35.4%)		3 (4.7%)	4 (6.3%)		64 (100.0%)	
	10-20년		22 (53.7%)	18 (43.9%)		1 (2.4%)			41 (100.0%)	
	20년이상		44 (59.5%)	22 (29.7%)		2 (2.7%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	140 (53.0%)	89 (33.7%)	3 (4.1%)	10 (3.8%)	17 (6.4%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장교사		28 (56.9%)	18 (36.0%)	1 (2.0%)	1 (2.3%)	2 (4.0%)		50 (100.0%)	1.77
	교사	1 (.5%)	112 (52.3%)	71 (32.2%)	5 (2.3%)	9 (4.2%)	5 (7.5%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	140 (53.0%)	89 (33.1%)	6 (2.3%)	10 (3.8%)	17 (6.4%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	1 (2.6%)	28 (73.7%)	4 (10.5%)		2 (5.3%)	2 (5.3%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	32.44**
	대졸		96 (53.0%)	67 (36.6%)	5 (2.7%)	5 (2.7%)	9 (4.9%)		183 (100.0%)	
	대학원졸		15 (34.9%)	18 (41.9%)	1 (2.3%)	3 (7.3%)	6 (14.0%)		43 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	140 (54.0%)	89 (33.7%)	2 (2.3%)	10 (3.8%)	17 (6.4%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-13>은 원격연수 확대 실시에 대한 교사들의 의견을 나타낸 것이다. <표 IV-13>에서 경력별 비교를 살펴보면 ‘매우 찬성’과 ‘대체로 찬성’의 긍정적인 응답이 전체가 58.7%로 나타났고, 남자가 63.9%로, 여자가 65.9%로 나타났고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 ‘매우 찬성’과 ‘대체로 찬성’의 긍정적인 반응이 전체로는 58.7%로 나타났고, 5년 미만 경력인 경우 65.9%로, 5-10년인 경우 48.5%로, 10-20년인 경우 61.3%, 10-20년인 경우 51.3%, 20년 이상인 경우 63.5%로 나타났으며, 통계상으로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 살펴보면 ‘매우 찬성’과 ‘대체로 찬성’의 긍정적인 반응이 전체로는 58.7%로, 부장교사가 62%, 교사가 57.9%로 부장교사가 원격연수 확대 실시에 대한 긍정적인 응답이 교사보다 높게 나타났으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 살펴보면 ‘매우 찬성’과 ‘대체로 찬성’의 긍정적인 반응이 전체로는 58.7%로, 초대 줄이 47.3%, 대줄이 59.1%, 대학원 졸업인 경우 67.4%로 나타나서 학력이 높을수록 원격연수 확대 실시에 대하여 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

상에서 살펴본 결과 원격연수실시에 대한 교사들의 인식은 긍정적인 것으로 나타났으며, 남자보다는 여자가 긍정적인 것으로 나타나서 자율연수에 따른 시간 제약이 여자교사가 많음을 알 수 있고, 경력별로는 5년 미만 경력인 경우가 가장 높게 나타났고, 직위별로는 교사보다는 부장교사가 원격연수의 확대에 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 원격연수 실시 확대에 대한 의견

구분		원격연수 실시 확대에 대한 의견							χ ²
		무응답	매우 찬성	대체로 찬성	보통이다	별로 찬성하지 않음	전혀 찬성하지 않음	전체	
성별	남		2 (5.6%)	21 (58.3%)	11 (30.6%)	1 (2.8%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	8.36
	여	1 (.4%)	17 (7.5%)	115 (58.4%)	76 (33.3%)	19 (8.3%)		228 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	19 (7.2%)	136 (51.5%)	87 (33.0%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	1 (1.2%)	5 (5.9%)	51 (60.0%)	22 (25.9%)	6 (7.1%)		85 (100.0%)	14.99
	5-10년		4 (6.3%)	27 (42.2%)	25 (39.1%)	8 (12.5%)		64 (100.0%)	
	10-20년		4 (9.8%)	17 (41.5%)	17 (41.5%)	3 (7.3%)		41 (100.0%)	
	20년 이상		6 (8.1%)	41 (55.4%)	23 (31.1%)	3 (4.1%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	19 (7.2%)	136 (51.5%)	87 (33.0%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장교사		4 (8.0%)	27 (54.0%)	18 (36.0%)	1 (2.0%)		50 (100.0%)	3.30
	교사	1 (.5%)	15 (7.0%)	109 (50.9%)	69 (32.2%)	19 (8.9%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	19 (7.2%)	136 (51.5%)	87 (33.0%)	20 (7.0%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸		1 (2.6%)	17 (44.7%)	16 (42.1%)	3 (7.9%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	13.36
	대졸	1 (.5%)	14 (7.7%)	94 (51.4%)	57 (31.1%)	7 (9.3%)		183 (100.0%)	
	대학원졸		4 (9.3%)	25 (58.1%)	14 (32.6%)			43 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	19 (7.2%)	136 (51.5%)	87 (33.0%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

<표 IV-14>는 교사들의 원격연수를 받은 경험 여부를 묻는 것으로 <표 IV-14>에서 성별 비교를 살펴보면 전체로는 36.7%가 원격연수의 경험이 있다고 하였고, 남자 30.6%가, 여자 37.7%가 원격 연수의 경험이 있다고 응답하였으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 살펴보면 전체로는 36.7%가, 5년 미만인 경우 17.6%, 5-10년인 경우 39.1%, 10-20년인 경우 48.8%, 20년 이상인 경우 50.0%가 원격연수의 경험이 있다고 응답하였으며, 경력이 낮을수록 원격연수의 경험이 낮은 것으로 나타났고, 경력이 높을수록 원격연수의 경험이 높은 것을 알 수 있으며 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

직위별 비교를 살펴보면 전체로는 36.7%가, 부장교사가 56.0%, 교사가 32.23% 원격연수의 경험이 있다고 응답하여서 교사보다는 부장교사가 원격연수의 경험이 높게 나타났고, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

학력별 비교를 살펴보면 전체로는 36.7%가 원격연수의 경험이 있다고 응답하였으며, 초대 졸이 34.2%, 대졸이 32.2%, 대학원 졸이 58.1%가 원격연수의 경험이 있다고 응답하여서 학력이 높은 경우가 원격연수의 경험도 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 성별로는 여자교사가, 경력별로는 경력이 낮을수록, 직위별로는 교사보다 부장교사보다 원격연수의 경험이 높게 나타났고, 학력별 비교에서는 학력이 높을수록 원격연수의 경험이 높게 나타나서, 여교사를 위한 방과후의 원격연수 프로그램이나 경력이 낮은 교사를 위한 다양한 형태의 원격연수 프로그램이 필요하다고 하겠다.

<표 IV-14> 원격연수를 받은 경험

구분		원격연수를 받은 경험				χ^2
		무응답	있다	없다	전체	
성별	남	1 (2.8%)	11 (30.6%)	24 (66.7%)	36 (228%)	6.86
	여		86 (37.7%)	142 (62.3%)	228 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	97 (36.7%)	166 (62.9%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	1 (1.2%)	15 (17.6%)	69 (81.2%)	85 (100.0%)	23.19**
	5-10년		25 (39.1%)	39 (60.9%)	64 (100.0%)	
	10-20년		20 (48.8%)	21 (51.2%)	41 (100.0%)	
	20년 이상		37 (50.0%)	37 (50.0%)	74 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	97 (36.7%)	166 (62.9%)	264 (100.0%)	
	부장 교사		28 (56.0%)	22 (44.0%)	50 (100.0%)	
직위별	교사	1 (.5%)	69 (32.2%)	144 (67.3%)	214 (100.0%)	9.95**
	전체	1 (.4%)	97 (36.7%)	166 (62.9%)	264 (100.0%)	
	초대졸		13 (34.2%)	25 (65.8%)	38 (100.0%)	
학력별	대졸	1 (.5%)	59 (32.2%)	123 (67.2%)	183 (100.0%)	10.49
	대학 원졸		25 (58.1%)	18 (41.9%)	43 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	97 (36.7%)	166 (62.9%)	264 (100.0%)	

**<.01

<표 IV-15>는 해외 연수의 필요성에 대한 교사들의 인식을 나타낸 것이다. <표 IV-15>에서 성별 비교를 살펴보면, ‘매우 필요하다’와 ‘대체로 필요

하다'의 긍정적인 응답이 전체로는 68.9%로 나타났고, 남자가 58.4%, 여자가 70.6%로 나타나서 남자보다는 여자가 해외 연수의 필요성에 대하여 긍정적인 것으로 나타났고, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

경력별 비교를 살펴보면 '매우 필요하다'와 '대체로 필요하다'의 긍정적인 응답이 전체로는 68.9%로, 5년 미만인 경우 71.7%, 5-10년인 경우 65.6%, 10-20년인 경우 61%, 20년 이상인 경우 73%로 나타나서 경력이 낮은 교사와 경력이 높은 교사들이 해외 연수의 필요성에 대하여 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 '매우 필요하다'와 '대체로 필요하다'의 긍정적인 응답이 전체로는 68.9%로, 부장교사가 72%로, 교사가 68.4%로 나타나서 교사보다는 부장교사가 해외 연수의 필요성에 대하여 긍정적인 것으로 나타났고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 '매우 필요하다'와 '대체로 필요하다'의 긍정적인 응답이 전체로는 68.9%로 나타났고, 초대 졸업인 경우 65.8%로, 대졸인 경우 68.9%로, 대학원 졸업인 경우 58.5%로 나타나서 학력이 높은 경우보다 낮은 경우가 해외 연수의 필요성에 대하여 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과, 해외연수의 필요성에 대하여 남자교사 보다는 여자교사가, 경력이 낮은 교사보다는 높은 교사가, 교사보다는 부장교사가, 학력이 높은 경우보다는 낮은 경우가 해외 연수의 필요성에 대하여 긍정적인 것으로 나타나서 여교사들이 해외연수에 많은 관심을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-15> 해외 연수의 필요성

구분		해외연수의 필요성						χ ²
		매우 필요 하다	대체로 필요하다	보통이다	별로 필요치않다	전혀 필요치않다	전체	
성별	남	6 (16.7%)	15 (41.7%)	8 (22.2%)	6 (16.7%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	23.07**
	여	53 (23.2%)	108 (47.4%)	62 (27.2%)	5 (2.2%)		228 (100.0%)	
	전체	59 (22.3%)	123 (46.6%)	70 (26.5%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력 별	5년 미만	20 (23.5%)	41 (48.2%)	23 (27.1%)	1 (1.2%)		85 (100.0%)	11.45
	5-10년	16 (25.0%)	26 (40.6%)	18 (28.1%)	4 (6.3%)		64 (100.0%)	
	10-20년	4 (9.8%)	21 (51.2%)	13 (31.7%)	3 (7.3%)		41 (100.0%)	
	20년 이상	19 (25.7%)	35 (47.3%)	16 (21.6%)	3 (4.1%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	59 (22.3%)	123 (46.6%)	70 (26.5%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위 별	부장 교사	8 (18.0%)	27 (54.0%)	10 (20.2%)	3 (6.0%)	1 (2.0%)	50 (100.0%)	7.01
	교사	50 (23.5%)	96 (44.9%)	60 (28.9%)	8 (3.7%)		214 (100.0%)	
	전체	59 (22.3%)	123 (46.6%)	70 (26.5%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력 별	초대졸	6 (15.8%)	19 (50.0%)	10 (26.3%)	3 (7.9%)		38 (100.0%)	8.84
	대졸	47 (25.7%)	79 (43.2%)	51 (20.9%)	5 (2.7%)	1 (.5%)	183 (100.0%)	
	대학원졸	6 (.4%)	25 (58.1%)	9 (20.9%)	3 (7.0%)		43 (100.0%)	
		59 (22.3%)	123 (46.6%)	70 (26.5%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-16>은 해외 연수를 받은 교사들의 경험을 나타낸 것이다. <표 IV-16>에서 성별 비교를 보면 전체로는 15.2%가 해외 연수를 받은 것으로 나타났고, 남자 16.7%, 여자 14.9%로 나타나서 해외 연수를 받은 경험이 거의 없고, 남자보다는 여자교사가 해외 연수의 경험이 적은 것을 알 수 있으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 보면 전체로는 15.2%가 경험이 있다고 응답하였고, 경력이 5년 미만인 경우 10.6%, 5-10년인 경우 6.3%, 10-20년인 경우 14.6%, 20년 이상인 경우 28.4%로 나타나서 대부분의 교사들이 해외연수의 경험이 낮은 것을 알 수 있고, 경력이 낮을수록 경험이 적고, 높을수록 해외연수의 경험이 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

직위별 비교를 보면 전체로는 15.2%가, 부장교사 28.0%, 교사가 2.1%로 나타나서 교사들은 거의 경험이 없는 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

학력별 비교를 보면 전체로는 15.2%가, 초대 졸업인 경우 23.7%, 대졸인 경우 11.5%, 대학원 졸업인 경우 23.3%로 나타나서 학력이 높은 경우가 해외연수의 경험이 높은 것을 알 수 있으며 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과, 해외연수의 경험은 남자교사 보다는 여자교사가, 경력별로는 5-10년인 경우가 가장 낮았고, 경력이 낮을수록, 부장교사보다는 교사가, 학력별에서는 대졸인 경우가 해외연수의 경험이 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 해외 연수를 받은 경험

구분		해외 연수를 받은 경험				χ^2
		무응답	있다	없다	전체	
성별	남		6 (16.7%)	30 (83.3%)	36 (100.0%)	.22
	여	1 (.4%)	34 (14.9%)	193 (84.6%)	228 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	40 (15.2%)	223 (84.5%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만		9 (10.6%)	76 (89.4%)	85 (100.0%)	20.86**
	5-10년		4 (6.3%)	60 (93.8%)	64 (100.0%)	
	10-20년	1 (2.4%)	6 (14.6%)	34 (82.9%)	41 (100.0%)	
	20년 이상		21 (28.4%)	53 (71.6%)	74 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	40 (15.2%)	223 (84.5%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		14 (28.0%)	36 (72.0%)	50 (100.0%)	8.09
	교사	1 (.5%)	26 (2.1%)	187 (87.4%)	214 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	40 (15.2%)	223 (84.6%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸		9 (23.7%)	29 (76.3%)	38 (100.0%)	6.63
	대졸	1 (.5%)	21 (11.5%)	161 (88.0%)	183 (100.0%)	
	대학 원졸		10 (23.3%)	33 (22.3%)	43 (100.0%)	
	전체	1 (.4%)	40 (15.2%)	223 (84.5%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-17>은 해외 연수가 주어졌을 때의 참여 선택에 대한 교사들의 반응을 나타낸 것이다. <표 IV-17>에서 성별 비교를 살펴보면 ‘적극 참여하겠다’와 ‘참여하겠다’의 긍정적인 응답이 전체가 81.4%로, 남자가 66.7%, 여자가 83.8%로 나타나서 해외연수에 대한 긍정적인 생각이 높은 것으로 나타났고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 보면 ‘적극 참여하겠다’와 ‘참여하겠다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로 나타났고, 경력이 5년 미만인 경우가 88.3%, 5-10년인 경우가 73.4%로, 10-20년인 경우가 68.2%로, 20년 이상인 경우가 87.8%로 나타나서 경력이 5년 미만인 경우와 20년 이상인 경우가 해외연수에 대한 높은 관심을 갖고 있음을 알 수 있고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘적극 참여하겠다’와 ‘참여하겠다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로 나타났고, 부장교사가 84%로, 교사가 80.8%로 나타났고, 교사보다는 부장교사가 해외연수에 대한 긍정적인 생각이 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘적극 참여하겠다’와 ‘참여하겠다’의 긍정적인 응답이 전체로는 81.4%로 나타났고, 초대 졸업인 경우 64.1%로, 대졸인 경우 82.9%로, 대학원 졸업인 경우 88.4%로 나타나서 학력이 높은 경우가 해외 연수 참여에 대하여 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 해외연수의 참여에 대한 교사들의 반응은 매우 높은 것으로 나타났으며, 남자보다는 여자가, 경력이 낮을수록, 교사보다는 부장교사가, 학력이 높은 경우가 참여의욕이 높은 것을 알 수 있다.

<표 IV-17> 해외 연수가 주어졌을 때의 참여 선택

구분		해외연수의 기회가 주어졌을 때의 참여선택					χ ²
		적극참여 하겠다	참여하겠다	생각해보겠 다	참여하지 않겠다	전체	
성별	남	11 (30.6%)	13 (36.1%)	11 (30.6%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	1.10
	여	96 (42.1%)	95 (41.7%)	37 (16.2%)		228 (100.0%)	
	전체	107 (40.5%)	108 (40.9%)	48 (18.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	40 (47.1%)	35 (41.2%)	10 (11.8%)		85 (100.0%)	16.71
	5- 10년	24 (37.5%)	23 (35.9%)	17 (26.6%)		64 (100.0%)	
	10- 20년	14 (34.1%)	14 (34.1%)	13 (31.7%)		41 (100.0%)	
	20년 이상	29 (39.2%)	36 (48.6%)	8 (10.8%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	107 (40.5%)	108 (40.9%)	48 (18.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사	17 (38.0%)	23 (46.0%)	7 (14.0%)	1 (2.0%)	50 (100.0%)	5.31
	교사	88 (41.1%)	85 (39.7%)	41 (19.2%)		214 (100.0%)	
	전체	107 (40.5%)	108 (40.9%)	48 (18.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	9 (23.7%)	18 (40.4%)	11 (28.9%)		38 (100.0%)	8.37
	대졸	76 (42.5%)	74 (40.4%)	32 (17.5%)	1 (.5%)	183 (100.0%)	
	대학 원졸	23 (51.2%)	26 (37.2%)	5 (11.6%)		43 (100.0%)	
	전체	107 (40.5%)	108 (40.9%)	48 (18.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

<표 IV-18>은 자율연수 프로그램의 다양성에 대하여 알아본 결과를 나타낸 것이다. <표 IV-18>에서 경력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적

그렇다'의 긍정적인 응답을 보면 전체로는 42.1%로 나타났고, 남자 55.5%로, 여자 38.2%로 나타나서 연수프로그램의 다양성에 대한 교사들의 반응은 남자교사보다 여자교사가 부정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .05$).

경력별 비교를 살펴보면, '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답을 보면 전체로는 42.1%로 낮게 나타났고, 경력5년 미만인 경우 41.1%로, 5-10년인 경우는 32.8%로, 10-20년인 경우는 51.2%로 20년 이상인 경우는 46%로 나타나서 자율연수 프로그램의 다양성에 대한 반응이 경력이 높은 경우보다 낮은 경우가 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 42.1%로, 부장교사인 경우 48%로, 교사가 40.7%로 나타나서 부장교사가 긍정적인 것으로 나타났고, 통계상으로는 유의미한 차이가 나지 않았다.

학력별 비교를 보면 '매우 그렇다'와 '비교적 그렇다'의 긍정적인 응답이 전체로는 42.1%로 나타났고, 초대 졸인 경우 39.4%로 대졸인 경우 43.2%로, 대학원 졸인 경우 51.4%로 나타나서 학력이 높을수록 자율연수 프로그램의 다양성에 대하여 긍정적인 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상의 결과에서 살펴보면, 교사들은 전체적으로는 긍정적인 응답이 낮게 나타났고, 긍정적이라고 응답한 경우는 남자가, 경력이 높을수록, 교사보다는 부장교사가, 학력이 높을수록 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 연수프로그램의 다양성

구분		연수프로그램의 다양성						χ^2
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇지 않다	전체	
성별	남		3 (8.3%)	17 (47.2%)	1 (30.6%)	5 (13.9%)	36 (100.0%)	11.74*
	여	3 (1.3%)	3 (1.3%)	88 (36.9%)	116 (50.9%)	18 (7.9%)	228 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	6 (2.3%)	105 (39.8%)	127 (48.1%)	23 (8.7%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	1 (1.2%)	3 (3.5%)	32 (37.6%)	40 (47.1%)	9 (10.6%)	85 (100.0%)	9.82
	5- 10년	1 (1.6%)		21 (32.8%)	37 (57.8%)	5 (7.8%)	64 (100.0%)	
	10- 20년			21 (51.2%)	17 (41.5%)	3 (7.3%)	41 (100.0%)	
	20년이 상	1 (.4%)	3 (4.1%)	31 (41.9%)	33 (44.6%)	6 (8.1%)	74 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	6 (2.3%)	105 (39.8%)	127 (48.1%)	23 (8.7%)	264 (100.0%)	
	직위별	부장교 사		2 (4.0%)	22 (44.0%)	21 (42.0%)	5 (10.0%)	
교사	3 (1.4%)	4 (1.9%)	83 (38.8%)	106 (49.5%)	18 (8.4%)	214 (100.0%)		
전체	3 (1.1%)	6 (2.3%)	105 (39.8%)	127 (48.1%)	23 (8.7%)	264 (100.0%)		
학력별	초대졸		1 (2.6%)	14 (36.8%)	19 (50.0%)	4 (10.5%)	38 (100.0%)	3.55
	대졸	3 (1.6%)	4 (2.2%)	71 (38.8%)	91 (49.7%)	14 (7.7%)	183 (100.0%)	
	대학원 졸		1 (2.3%)	20 (49.1%)	17 (39.5%)	5 (11.6%)	43 (100.0%)	
	전체	3 (1.1%)	6 (2.3%)	105 (39.8%)	127 (48.1%)	23 (8.7%)	264 (100.0%)	

*p<.05

<표 IV-19>는 강사진 선정의 적절성에 대한 교사들의 반응을 나타낸 것이다. <표 IV-19>에서 성별비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’

의 긍정적인 응답이 전체로는 40.5%로, 낮게 나타났고, 남자가 50.2%로, 여자가 39.0%로 나타나서 여자보다는 남자 교사가 자율연수 시 강사선정이 적절하다고 응답하였으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다($p < .01$).

경력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 40.5%로 나타났고, 경력별로는 5년 미만인 47.1%로, 5-10년이 28.1%로, 10-20년이 53.7%로, 20년 이상이 36.5%로 나타나서 경력이 10-20년인 경우가 자율연수의 강사진 선정이 적절하다고 인식하는 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 40.5%로 나타났고, 부장교사가 38.0%로, 교사가 41.1%로 나타나서 부장교사 보다는 교사들이 강사진 선정이 적절하다고 인식하는 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 40.0%로, 학력별로는 초대 졸이 34.2%로, 대졸이 40.4%로, 대학원 졸이 46.5%로 나타나서 학력이 높을수록 강사진 선정이 적절하다고 인식하는 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수의 강사진 선정의 적절성에 관한 교사들의 인식은 여자교사 보다는 남자교사가, 경력이 10년-20년인 경우가, 부장교사 보다는 교사가, 학력별로는 대학원 졸인 경우가 강사진 선정이 적절하다고 인식하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 자유훈수 강사 선정의 적절성

구분		강사진 선정의 적절성					전체	χ^2
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇지 않다		
성별	남		4 (11.1%)	14 (38.9%)	14 (38.9%)	4 (11.1%)	36 (100.0%)	28.75**
	여	5 (2.2%)		89 (39.0%)	121 (53.1%)	13 (5.7%)	228 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	103 (39.0%)	135 (51.1%)	17 (6.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	1 (1.2%)	1 (1.2%)	39 (45.9%)	39 (45.9%)	5 (5.9%)	85 (100.0%)	17.38
	5- 10년	2 (3.1%)	2 (3.1%)	16 (25.0%)	36 (56.3%)	8 (12.5%)	64 (100.0%)	
	10- 20년			22 (53.7%)	18 (43.9%)	1 (2.4%)	41 (100.0%)	
	20년 이상	2 (2.7%)	1 (1.4%)	26 (35.1%)	42 (56.8%)	3 (4.1%)	74 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	103 (39.0%)	75 (51.1%)	17 (6.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장 교사		1 (2.0%)	18 (36.0%)	28 (56.0%)	3 (6.0%)	50 (100.0%)	1.71
	교사	5 (2.3%)	3 (1.4%)	85 (39.7%)	107 (50.0%)	14 (6.5%)	214 (100.0%)	
	전체	5 (1.5%)	4 (1.5%)	103 (39.0%)	136 (51.6%)	17 (6.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	1 (2.6%)		13 (34.2%)	21 (55.3%)	3 (7.9%)	38 (100.0%)	2.81
	대졸	4 (2.2%)	3 (1.6%)	71 (38.8%)	94 (51.4%)	11 (16.0%)	183 (100.0%)	
	대학원 졸		1 (2.3%)	19 (44.2%)	20 (46.5%)	3 (7.0%)	43 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	103 (39.0%)	135 (51.1%)	17 (6.4%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-20>은 자율연수의 교육시설 및 환경에 대한 만족도에 대한 교사들의 인식을 나타낸 것이다. <표 IV-20>에서 성별비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 38.7%로, 남자가 41.7%로 낮게 나타났고, 남자교사가 여자교사보다 교육시설 및 환경에 만족하다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이를 보였다 ($p<.01$).

경력별 비교를 살펴보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 39.3%로 나타났고, 경력이 5년 미만인 경우 45.9%로, 5-10년인 경우 42%로, 10-20년인 경우가 39.0%로, 20년 이상인 경우가 19.2%로 낮게 나타났고, 경력이 낮을수록 만족하다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 38.6%로 나타났고, 부장교사인 경우가 40%로, 교사가 38.3%로 낮게 나타났고, 교사보다는 부장교사가 만족하다는 응답의 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체로는 38.6%로 나타났고, 초대 졸업인 경우가 29.5%로, 대졸인 경우가 38.2%로 나타났고, 대학원 졸업인 경우가 39.5%로 낮게 나타났으며, 대학원 졸업인 경우가 만족하다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수의 교육시설 및 환경에 대한 만족도는 낮게 나타났으며, 만족하다는 응답은 여자보다는 남자가, 경력이 낮을수록, 교사보다는 부장교사가, 학력이 높은 경우가 만족도가 높게 나타났다.

<표 IV-20> 자율연수의 교육시설 및 환경에 대한 만족도

구분		교육시설 및 환경만족도							χ ²
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇 지않다	전혀그 렇지않 다	전체	
성별	남		4 (11.1%)	11 (30.6%)	14 (38.9%)	4 (11.1%)	1 (2.8%)	36 (100.0%)	23.12**
	여	5 (2.2%)		87 (38.2%)	121 (53.1%)	13 (5.7%)		228 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	98 (37.2%)	135 (51.1%)	17 (6.4%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년 미만	1 (1.2%)	2 (2.4%)	37 (43.5%)	39 (45.9%)	6 (7.1%)		85 (100.0%)	10.13
	5-10 년	2 (3.1%)	1 (1.6%)	17 (26.6%)	39 (60.9%)	5 (7.8%)		64 (100.0%)	
	10-20 년			16 (39.0%)	22 (53.7%)	3 (7.3%)		41 (100.0%)	
	20년이 상	2 (3.7%)	1 (1.4%)	28 (17.8%)	36 (48.6%)	6 (8.1%)	1 (1.4%)	74 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	98 (37.8%)	136 (51.5%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위 별	부장 교사		1 (2.0%)	19 (38.0%)	24 (48.0%)	6 (12.0%)		50 (100.0%)	3.25
	교사	5 (2.3%)	3 (1.4%)	79 (36.9%)	112 (52.3%)	14 (6.5%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	98 (37.1%)	136 (51.5%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력 별	초대 졸	1 (2.6%)		15 (29.5%)	18 (47.4%)	3 (7.9%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	8.66
	대졸	4 (2.2%)	3 (1.6%)	67 (36.6%)	94 (51.4%)	15 (8.2%)		183 (100.0%)	
	대학 원졸		1 (2.3%)	16 (37.2%)	24 (55.8%)	2 (4.7%)		43 (100.0%)	
	전체	5 (1.9%)	4 (1.5%)	98 (37.1%)	136 (51.5%)	20 (7.6%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

**p<.01

<표 IV-21> 자율연수 후 결과에 대한 교사들의 만족도를 나타낸 것이다. <표 IV-21>에서 성별 비교를 살펴보면 성별 비교에서 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 보통정도로 나타났으며, 전체적으로는 44.9%로 나타났고, 남자가 47.3%로, 여자가 45.2%로 나타나서 여자보다는 남자가 자율연수 후 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

경력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체적으로는 45.5%로 나타났고, 경력이 5년 미만인 경우가 48.6%로 5-10년인 경우가 39.1%로, 10-20년인 경우가 46.3%로, 20년 이상인 경우가 44.6%로 나타나서 경력이 낮을수록 연수 후 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

직위별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체적으로는 45.5%로 나타났고, 부장교사가 52%로, 교사가 45.5%로 나타나서 교사보다는 부장교사가 연수 후 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

학력별 비교를 보면 ‘매우 그렇다’와 ‘비교적 그렇다’의 긍정적인 응답이 전체적으로는 45.5%로 나타났고, 초대 졸인 경우가 34.2%로, 대졸인 경우가 45.9%로, 대학원 졸인 경우가 53.5%로 나타나서 학력이 높을수록 자율연수 후 결과에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 통계상으로도 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 살펴본 결과 자율연수 후 결과에 대한 교사들의 만족도는 보통정도로 나타났으며, 만족하다는 응답은 남자교사가, 경력이 낮을수록, 부장교사가, 학력이 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 자율연수 후 결과에 대한 만족도 비교

구분		연수결과에 대한 만족도							χ ²
		무응답	매우그렇다	비교적 그렇다	보통이다	별로그렇 지않다	전혀그 렇지않 다	전체	
성별	남		2 (5.6%)	15 (41.7%)	15 (41.7%)	4 (11.1%)		36 (100.0%)	9.23
	여	6 (2.6%)	3 (1.3%)	100 (43.9%)	111 (48.7%)	7 (3.1%)	1 (.4%)	228 (100.0%)	
	전체	6 (2.3%)	5 (1.9%)	45 (43.0%)	126 (47.7%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
경력별	5년미 만	1 (1.2%)	2 (2.4%)	41 (48.2%)	37 (43.5%)	4 (4.7%)		85 (100.0%)	9.70
	5-10년	3 (4.7%)		25 (39.1%)	34 (53.1%)	2 (3.1%)		64 (100.0%)	
	10-20 년		1 (2.4%)	18 (43.9%)	21 (51.2%)	1 (2.4%)		41 (100.0%)	
	20년이 상	2 (2.7%)	2 (2.7%)	31 (41.9%)	34 (45.9%)	4 (5.4%)	1 (.4%)	74 (100.0%)	
	전체	6 (2.3%)	5 (1.9%)	115 (43.6%)	126 (47.7%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
직위별	부장교 사		3 (6.0%)	23 (46.0%)	22 (44.0%)	2 (4.0%)		50 (100.0%)	7.39
	교사	6 (2.8%)	2 (.9%)	92 (43.0%)	104 (48.6%)	9 (4.2%)	1 (.5%)	214 (100.0%)	
	전체	6 (2.3%)	5 (1.9%)	115 (43.6%)	126 (47.7%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	
학력별	초대졸	2 (5.3%)		13 (34.2%)	19 (50.0%)	3 (7.9%)	1 (2.6%)	38 (100.0%)	18.37*
	대졸	4 (2.2%)	2 (1.1%)	82 (44.8%)	88 (48.1%)	7 (3.8%)		183 (100.0%)	
	대학원 졸		3 (7.0%)	20 (46.5%)	19 (44.2%)	1 (2.3%)		43 (100.0%)	
	전체	6 (2.3%)	5 (1.9%)	115 (43.6%)	126 (47.7%)	11 (4.2%)	1 (.4%)	264 (100.0%)	

*p<.05

3. 자율연수의 문제점 및 개선방안에 대한 분석

가. 자율연수의 문제점에 대한 분석

<표 IV-22>에서는 자율연수의 문제점 중 가장 심각하다고 생각되는 내용을 순서대로 나타낸 교사들의 반응이다.

<표 IV-22>는 자율연수의 문제점 중 중요한 것 3가지를 선택하는 문항의 교사들의 응답을 살펴보면, 교사들이 자율연수의 문제점으로 생각하는 가장 1순위는 ‘연수환경 및 자료의 부실’이 20.8%, ‘연수내용·교육과정의 부실’ 16.8%, ‘행정적 지원 부족’ 12.2%로 나타났다. 이는 연수환경의 개선 및 연수내용에 따른 철저한 자료 준비로 연수목적에 이를 수 있는 사전 준비가 필요하다고 하겠다. 또한 연수희망자들의 일반적인 특징을 파악하여, 각 대상에 적합한 수준별 연수가 필요함을 알 수 있다.



<표 IV-22> 자율연수의 문제점 중 심각하다고 느끼는 것

설문 내용	빈도	%
경제적인 부담	83	10.43
연구기관 및 장소	69	8.66
연수환경 및 자료의 부실	166	20.86
행정적 지원 부족	97	12.2
연수내용·교육과정의 부실	98	16.86
강사진의 선정	78	9.8
연수기회 부족	61	7.7
연수시간의 부적절	93	11.7
무응답	14	1.7
전체	759	100

<표 IV-23>는 자율연수 제도의 개선을 위해 필요한 것을 순서대로 나타낸 교사들의 반응이다.

<표 IV-23>를 살펴보면 ‘연수내용의 다양화’가 29.0%, ‘연수비용 지원’이 24.5%, ‘방과 후 시간 자율 활용’이 24.4%로 나타나서 자율연수가 연수 희망자의 특성에 따라 다양한 내용으로 깊이 있고 폭 넓은 연수가 되기를 바라고 있음을 알 수 있으며, 자율연수에 대한 경제적 부담을 느끼고 있으며, 연수시간에 대한 제약이 많이 따르고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-23> 자율연수제도의 개선을 위해 필요한 것

설문지 내용	빈도	%
연수비용 지원	195	24.5
방과 후 시간 자율 활용	194	24.4
연구실적 평정점 부여	31	3.93
연수내용의 다양화	231	29.03
승급의 혜택	14	1.76
상설기관 운영	119	15
무응답	11	1.4
전체	795	100

<표 IV-24> 자율연수의 활성화 방안에 대하여 중요하다고 생각하는 순으로 나타낸 교사들의 반응이다.

<표 IV-24>을 살펴보면 교사들은 자율연수의 활성화 방안으로 ‘연수 내용의 다양화’ 27.4%, ‘연수비용 지원’이 21.4%로, ‘연수 기관의 확대’가 12.3%로 나타나서 자율연수를 개선하는 방안으로는 연수 대상자에 따른 다양한 내용의 프로그램을 개발하여 질 높은 연수가 되도록 하여야 할 것이며, 연수

비용 지원으로 경제적 부담을 줄여주고, 연수기관의 확대로 연령과 경력에 따른 맞춤형 연수를 할 수 있는 방안을 마련하여야 할 것이다.

<표 IV-24> 자율연수의 활성화 방안

설문지 내용	빈도	%
연수비용 지원	170	21.4
학점제 실시를 통한 혜택	46	5.76
연수 내용의 다양화	218	27.43
전보시 혜택 부여	7	1.36
연수기관의 확대	98	12.3
상설 연수기관 운영	75	9.46
원격연수의 실시 확대	34	4.26
해외 연수기회 확대	90	11.33
자율연수 휴직제 도입	50	6.3
무응답	7	0.86
전체	795	100



V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 현재 제주도내의 초등학교 교사들을 대상으로 자율연수의 필요성과 목적에 대한 인식 및 현행 자율연수의 실태와 문제점을 파악하여, 교원 자율연수의 발전방안을 제시하는데 그 목적을 두고 있다.

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 연구 내용으로는 첫째, 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 교사들의 인식을 파악하고 둘째, 현행 자율연수의 실태와 현황을 파악하여 교원 자율연수의 발전방안에 대하여 밝히고자 하였다.

본 논문에서 설정한 연구목적과 연구 문제를 해결하기 위한 연구방법은 설문지 조사를 통한 통계분석방법을 사용하였다. 본 연구에서 사용된 설문지는 송지석(2001)이 사용한 설문지를 지도교수의 자문을 받아 수정하여 사용하였다. 설문지의 문항은 자율연수의 필요성 및 목적에 대한 교사들의 인식 파악, 자율연수의 실태와 현황, 자율연수의 문제점과 개선방안에 대한 24문항으로 하였다.

작성된 설문지는 무선 표집을 통해 선정된 제주도내에 근무하는 초등학교 교사 500명에게 배포하였고, 회수된 설문지 중 불성실한 반응을 보인 것을 제외한 265부의 설문지를 유효자료로 삼았다. 각각의 수집된 설문지는 코딩작업을 거쳐 SPSS 10.0을 이용하여 빈도분석을 실시하였고, 카이제곱 통계량을 이용한 교차분석을 실시하였다.

교사들은 자율연수가 교직의 전문성 함양과 인성·생활지도 및 교사의 교양을 함양하는데 기여하고 있다고 생각하고 있는 것으로 나타났고, 자율연수가 전체적으로 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

자율연수의 실태와 현황에 대한 분석에서 교사들이 가장 필요로 하는 내용으로는 ‘각 교과목의 실험·실기’, ‘생활·인성지도 방법’ ‘교수-학습지도 이론 방법’이 16.0%로, ‘정보화 소양교육’이 15.5%로, ‘취미 교양함양’이 15.4%로, ‘학교행정 처리 업무’가 14.1%로 나타났으며, 성별, 경력별, 직위별, 학력별 비교에서는 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

자율연수의 주된 내용으로는 정보화 소양교육과 교수-학습 지도 이론 분야였으며, 주로 받는 자율연수의 시간으로는 30-60시간인 것으로 나타났고, 직위나 학력에 따라서 90시간을 초과하는 경우도 나타났다.

자율연수의 방법으로는 기관에서 실시하는 연수를 선호하는 것으로 나타났고, 학력이 높을수록 개인 자율연수를 수강하는 비율이 높게 나타났으며, 자율연수의 시기로는 방학중이나 퇴근 후이고, 자율연수에 소요되는 연간 비용은 전체적으로 10만원 이내가 가장 많았고, 학력이 높을수록 자율연수 비용이 많이 소요되는 것으로 나타났다.

원격연수 실시 확대에는 찬성한다는 의견이 많았고, 원격연수의 경험에 대한 결과로는 낮은 것으로 나타나서, 시간적 제약이 많은 여교사의 방과 후 프로그램이나, 다양한 형태의 원격연수 프로그램을 개발하여야 할 것으로 나타났다.

해외연수의 필요성에는 필요하다고 생각하는 것으로 나타났으며, 그 중 여러 가지 제약으로 연수를 받기 어려웠던 여교사들과 교육경력이 높은 교사들이 해외연수가 필요하다고 응답한 비율이 높아서, 경력이나 성별에 따른 질 높은 해외 연수 프로그램이 필요함을 알 수 있다.

해외연수에 대한 경험은 적은 것으로 나타났고, 기회가 주어진다면 적극 참여하겠다고 하여 해외 연수에 대한 높은 의욕이 있음을 알 수 있었다.

프로그램의 다양성에 대해서는 긍정적인 응답이 보통정도로 나타나서 성별, 경력별, 직위별, 학력별에 따른 다양한 자율연수프로그램이 필요한 것으로 나타났고, 강사진 선정과 연수 후 결과의 만족도는 보통정도로 나타나서 연수시설이나 연수 내용의 개선이 필요함을 알 수 있다.

자율연수의 문제점으로는 ‘연수환경 및 자료의 부실’과 ‘연수내용·교육과정의 부실’ 및 ‘행정적 지원 부족’으로 나타나서 쾌적한 연수환경과 연수 희망자의 배경에 따른 다양한 연수 프로그램이 개발되어야 할 것으로 나타났고, 자율연수의 개선을 위해 필요하다고 생각하는 내용으로는 ‘연수 내용의 다양화’와 ‘연수비용 지원’ 및 ‘방과 후 시간 자율 활용’으로 나타나서 다양한 내용의 프로그램으로 교사들이 적극적인 연수가 되도록 하여야 하겠고, 자율연수에 따르는 경제적인 부담을 줄여주며, 방과 후 시간을 자율적으로 운영하여 방학중에만 참여할 수 있는 프로그램이 아니라 실제로 교육현장에 필요한 연수를 학기 중에 받을 수 있는 제도가 필요하다고 하겠다.

자율연수의 활성화 방안으로는 ‘연수내용의 다양화’와 ‘연수비용 지원’ 및 ‘연수 기관의 확대’로 나타나서, 다양한 연수 프로그램과 연수 수강에 따르는 경제적인 부담을 줄여주고, 믿을 수 있는 다양한 연수기관을 선정하여 효과적이고 효율적인 자율연수가 이루어지도록 하여야 할 것으로 나타났다.

2. 결론

자율연수의 필요성 및 목적에 대한 인식을 파악하고, 자율연수의 실태와 현황 및 문제점과 개선방안을 찾기 위한 본 연구에서의 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 제시하고자 한다.

첫째, 교사들의 자율연수가 교직의 전문성 신장이나 교수-학습지도

방법, 인성·생활지도, 교양함양에 기여하고 있는 것으로 나타났고, 자율 연수가 전체적으로 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났으나, 연수의 내용 면에서는 지금까지의 연수 프로그램보다 좀 더 다양하고 실질적인 연수 프로그램을 실시하여야 할 것으로 여겨진다. 교사들은 사실상 연수 학점화에 따른 부담으로 연수를 신청하는 경우가 있다. 교사들의 전문성 신장에 도움을 주는 다양한 연수 프로그램의 개발이 필요하다고 하겠다.

둘째, 자율연수는 교사들이 자발적으로 참여하여야 그 효과가 커진다. 점수를 따기 위한 연수가 되기 이전에 검증된 상설 연수 기관을 운영하여 질 높은 자율연수가 이루어지도록 제도적인 뒷받침이 있어야 하겠다.

셋째, 교사들이 가장 관심을 많이 가지고 참여하는 연수는 ‘정보화 소양교육’과 ‘교수-학습지도 이론 방법’ 부분이다. 따라서 이 분야의 프로그램을 학력과 연령이 다양한 교사 집단의 특성에 맞게 단계적이고 다양한 내용의 프로그램을 개설하여야 할 필요가 있다.

넷째, 자신이 받고 싶은 연수가 있어도 경력 순으로 차례가 오거나 또는 강좌의 인원수가 제한되어 있어서, 또는 다른 이유로 연수를 받지 못하게 되는 경우가 있다. 이렇게 될 때 연수 수강의 비율은 높으나 결과는 만족스럽지 못하게 되는 원인이 된다. 따라서 연수 과정을 개설할 때 사전에 수요자와 희망하는 과정의 비율을 맞출 수 있도록 다양한 경력에 따른 연수 프로그램을 개설하여야 할 필요가 있다고 하겠다.

다섯째, 여교사들인 경우 자율연수를 희망하면서도 가정사정이나 자녀교육문제 등으로 받지 못 할 경우가 많다. 원격연수의 확대실시로 다양하고 질 높은 연수를 가정에서 받을 수 있도록 하는 제도적 뒷받침이

있어야 할 것으로 생각된다. 또한 자율연수 수강이 대부분 방학중에 이루어지고 있음은 학기 중에는 학교 사정 등 기타사정으로 시간을 내기가 어렵기 때문이다. 대학원 진학 등으로 시간에 쫓기는 교사들을 위하여 방과 후 시간을 자율적으로 활용하여 보다 많은 교사들이 자신을 연마할 수 있는 기회가 주어지도록 하여야 할 것이다.

여섯째, 해외연수의 필요성은 인정하면서도 연수의 경험은 아주 낮게 나타났다. 이는 참여는 하고 싶으나 기회가 주어지지 않아서 못 가고 있기 때문이다. 경력별로 해외연수의 기회가 주어져서 해외의 교육시설 및 교육관련 프로그램의 장단점을 알고 우리나라에 접목할 수 있는 전문을 넓히는 기회가 주어져야 할 것으로 생각된다.

일곱째, 자율연수의 강사선정은 신중을 기하여서 이론과 실제에 능하고, 다양한 교사 집단의 특성을 잘 이해하여 효과적인 연수가 될 수 있도록 하여야 할 것이다.

마지막으로 질 높은 연수를 받고 싶어도 연수비용 때문에 좋은 프로그램을 수강하지 못하게 되는 경우가 있다. 자율연수의 활성화 방안으로 지적된 연수비의 재정적인 지원을 하여 질 높은 프로그램을 수강할 수 있다면 자율연수는 더욱 활성화되고 많은 효과를 거둘 수 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

- 강기수(2000). 유치원 초등학교 교사를 위한 교사교육론. 서울: 세종출판사
- 강기수(1990). 교육사상사. 서울: 세종출판사
- 권상혁 외(1996). 교사론. 서울: 교육출판사
- 김정환(1983). 전인교육론. 서울: 세영사
- 김중서 외(1994). 최신교사론. 서울: 교육과학사
- 노종희(1982). 교원 현직교육의 발전방향과 과제. 서울: 한국교육 개발원
- 손인수(1992). 한국교육사(Ⅰ, Ⅱ). 서울: 문음사
- 심진구(1996). 초등교사론. 서울: 교육과학사
- 안창선(1999). 교사론. 서울: 교육과학사
- 오천석(1953). 한국교육사. 서울: 현대교육총서
- 윤종건 외(1993). 교사론. 서울: 정민사
- 이병진(1998). 현장교사론. 서울: 양서원
- 이찬교외(1996). 교직과 교사. 서울: 한국방송통신대학 출판부
- 이칭찬(1996). 교사론. 서울: 동문사
- 이종재(1983). 교권과 교사의 자율성. 서울: 서울특별시 교육위원회
- 이홍우 외(1994). 서양교육사. 서울: 교육과학사
- 임채현(1998). 유아교사론. 서울: 세종출판사
- 장상호(1992). 인간주의교육. 서울: 미래사
- 정우현(1996). 교사론. 서울: 배영사

- 진쾌현 외(1995). **교육사 교육철학 신강**. 동아대학교 출판부
- 노종희 외(1996). **교육제도론**. 서울: 한국교육행정학회
- 서정화(1994). **교육인사행정**. 서울: 세영사
- 백현기(1983). **교육행정학**. 서울: 을유문화사
- 김종철(1985). **교육행정학신강**. 서울: 세영사
- 김종철(1994). **교육행정의 이론과 실제**. 서울: 교육과학사
- 김세기(1988). **현직연수의 의의와 방향**. 교육연수(7). 교육부교육행정연수원. pp.32-33
- 서정화(1994). **교육인사 행정**. 서울: 세영사
- 교육부(2001). **2001년도 교원연수 운영방향**. 교원양성 연수과 내부자료
- 이도인(1993). **교원현직교육론**. 대구: 학사원
- 이윤식(1997). **교원의 전문성 제고와 현직연수**. 서울교육, 통권150호. 서울시 교육과학연구원. p.36
- 노종희와 한만길(1982). **교원 현직교육의 발전방향과 과제**. 서울: 한국교육개발원
- 조병효(1991). **교원현직 연수의 문제점과 개선방향**. 서울: 중앙교육연수원.
- 김형립(1984). **교원 현직교육의 쇄신방안**. 서울: 서강대학교
- 교육부(2000). **2000년도 교원연수 운영방향**. 교원양성 연수과. 내부자료
- 정태범(1992). **전문성 향상을 위한 교원의 자기연찬**. 교육연구 제287호. 한국교육개발원. pp.63-64
- 진경설(1995). **교사의 자기연수 저해요인 분석**. 전남대학교교육대학원. 석사학위논문
- 이석윤(1999). **교원현직 연수의 운영실태와 개선방안에 대한 연구**. 전북대학

교교육대학원. 석사학위논문.

송지석(2001). **초등학교 교사의 자율연수에 관한 연구**. 홍익대학교경영관리대학원. 석사학위논문.

정일환과 권상혁(1995). **교사론**. 서울: 교육출판사

한국교육개발원(1993). **교사연수제도 개선방안 연구**. 서울: 한국교육개발원.

황복수(1987). **현직연수제도의 쇄신**. 교육개혁심의회 세미나 자료. p69

최상근(1993). **교원연수의 유인 및 관련제도 개선 방안**. 교육월보(8월호)
pp.72-77

Burrello, L. C., & Orbaugh, T.(1982). *Reducing the Direpancy Between the knownang the Unkno in Inserviced Education. Phi Delta Kappn*

Hopkins, D. (Ed.)(1986). *In service education development: An international survey*. London : Croon Heim.



<Abstract>

**A Study on the Ways to Activate Self-directed
On-the-job Training**

Ko, Jeong Suk

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

Supervised by Professor Park, Jong Pil

The purpose of the study is to examine the problems and elementary school teachers' perception on the necessity and the purpose of the self-directed on-the-job training. For the purpose of the study, the researcher used a quantitative research method. The questionnaire used in this study was originally made by Song, Ji Seok(2001) and made some corrections with the advice of academic advisor. The questionnaire was distributed at randomly selected 13 elementary schools in Jeju and 326 copies of the questionnaire was returned, but 264 copies was used in this study.

The result of the study suggests that teachers think that self-directed on-the-job training has been contributed to increase teachers' expertise and that self-directed on-the-job training is necessary.

Second, the effect of self-directed on-the-job training is the greatest when teachers voluntarily participate in the self-directed on-the-job training. Thus, the district office needs to select accredited agencies for successful self-directed on-the-job training.

Third, teachers want to participate in IT programs. Thus, various IT programs need to be opened based on careers and experiences of

※ 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 August, 25, 2005.

teachers.

Fourth, the effect of self-directed on-the-job training is minimized when teachers cannot take courses which they want. Thus, when opened self-directed on-the-job training programs, teachers' opinions should be collected and reflected.

Fifth, even if they want to participate in self-directed on-the-job training programs, teachers cannot do that because of family-related matters or child-caring. Thus, some measures needs to be taken for them, for example increasing on-line programs and after-school programs.

Sixth, teachers think that oversea training is needed, but due to various reasons, they cannot participate in oversea training programs. Thus, it needs to be provided teachers with oversea training programs for widening their knowledge.

Finally, for maximizing the effect of the self-directed on-the-job training, the lecturer of training programs should be the person who understand teachers and teaching profession, and have both theory and practice.



<부록 >

설문지

교사의 자율연수에 관한 설문

안녕하십니까?

어려운 교육여건 속에서 교육 발전을 위해 노력하고 계시는 선생님께 경의를 표하며 항상 건강하시고 무궁한 발전이 있기를 기원합니다.

여러 가지 바쁘신 가운데 부탁을 드리게 됨을 죄송스럽게 생각하며 선생님의 고견을 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

본 설문지는 교육발전을 위해 항상 노력을 아끼지 않으시는 선생님들의 자율연수에 대한 실태를 분석하여 바람직한 연수의 방향을 제시해 주는 기초자료로 삼고자 작성한 것입니다.

선생님의 응답내용은 연구자료 이외의 어떤 목적으로도 사용하지 않을 것을 약속드리며 성의 있는 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.



2005년 4월
제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

제주대학교 교육대학원

교육행정전공 고 정 숙 올림

응답 안내

1. 선생님의 의견과 일치하는 것을 골라 해당란에 “√”표를 해 주시기 바랍니다.
2. 기타란에 응답하실 때는 내용을 자세히 기록하여 주시면 감사하겠습니다.

●다음 내용은 자료처리에 필요한 배경 변인들입니다

1. 성 별: __남 __여
2. 경 력: 1) __ 0-5년미만 2) __5-10년미만
3) __10-20년미만 4) __20년 이상
3. 현직위: 1) __부장교사 2) __교사
4. 학 력: 1) __초대졸(사범포함) 2) __대학교 졸업 3) __대학원 졸업

본 설문지에서 자율연수(개인영수)는 학교, 사회교육단체, 기관에서 실시하는 연수, 학원, 교과연구회, 동호회 등에서 개인적으로 수강하는 교육활동 및 자질함양과 관련된 연수를 말합니다.

문 항	질 문	매우그 렇다	비교적 그렇다	보통이 다	별로그 렇지않 다	전혀그 렇지않 다
1	자율연수가 교직원 전문성 신장에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?					
2	자율연수가 교수-학습지도 활동에 어느정도 기여한다고 생각하십니까?					
3	자율연수가 인성.생활지도에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?					
4	자율연수가 교양을 쌓는데 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?					
5	자율연수가 학교행정 업무처리에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?					
6	자율연수가 지식.정보화 시대적 요구에 부응 한다고 생각하십니까?					

7. 자율연수 중 가장 필요하다고 생각되는 내용을 순서대로 번호를 써 주십시오.

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1)_교수-학습지도 이론·방법 | 2)_각 교과목의 실험·실기 |
| 3)_취미·교양 함양 | 4)_생활·인성 지도 방법 |
| 5)_학교행정 처리 업무 | 6)_정보화 소양 교육 |

8. 선생님께서 주로 받으시는 자율연수의 내용은 무엇입니까?

- 1)_교수-학습지도 이론·방법
- 2)_각 교과목의 실험·실기
- 3)_취미·교양 함양
- 4)_생활·인성 지도 방법
- 5)_학교행정 처리 업무
- 6)_정보화 소양 교육

9. 선생님께서는 연간 몇 시간 정도 자율연수를 받으십니까?

- 1)_15시간 이하
- 2)_30시간 이하
- 3)_60시간 이하
- 4)_90시간 이하
- 5)_90시간 초과

10. 선생님께서 주로 받으시는 자율연수 방법은 무엇입니까?

- 1)_기관에서 실시하는 연수
- 2)_학교 내에서의 자율연수(연구수업, 연구발표 등)
- 3)_개인 자율연수(개인 연구, 대학·대학원 진학, 자격취득)

11. 선생님께서는 주로 언제 자율연수를 받으십니까?

- 1)_퇴근 후
- 2)_방학 중
- 3)_공휴일
- 4)_수업 종료 후

12. 선생님께서 자율연수를 받는데 연간 드는 비용은 얼마입니까?

- 1)_10만원 이내
- 2)_10만원- 30만원
- 3)_31만원- 50만원
- 4)_51만원- 100만원
- 5)_100만원 초과

13. 원격연수의 실시 확대에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1)_매우 찬성한다
- 2)_대체로 찬성한다
- 3)_보통이다
- 4)_별로 찬성하지 않는다
- 5)_전혀 찬성하지 않는다.

14. 원격연수를 받으신 경험이 있습니까?

- 1)_있다
- 2)_없다

15. 자율연수 중 해외연수가 필요하다고 생각하십니까?

- 1)_매우 필요하다
- 2)_대체로 필요하다
- 3)_보통이다
- 4)_별로 필요하지 않다
- 5)_전혀 필요하지 않다



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

16. 해외 연수를 받으신 경험이 있으십니까?

- 1)_있다
- 2)_없다

17. 해외 연수의 기회가 주어진다면 어떻게 하시겠습니까?

- 1)_적극 참여하겠다
- 2)_참여하겠다
- 3)_생각해 보겠다
- 4)_참여하지 않겠다

18. 자율연수의 프로그램이 다양하다고 생각하십니까?

- 1)_매우 그렇다
- 2)_비교적 그렇다
- 3)_보통이다
- 4)_별로 그렇지 않다
- 5)_전혀 그렇지 않다

5)_승급의 혜택

6)_상설기관 운영

24. 자율연수의 활성화 방안으로 가장 우선되어야 할 순서대로 1번부터 3번
까지 번호를 써 주십시오.

1)_연수비용 지원

2)_학점제 실시를 통한 혜택

3)_연수내용의 다양화

4)_전보 시 혜택 부여

5)_연수기관의 확대

6)_상설 연수기관 운영

7)_원격연수의 실시 확대

8)_해외연수 기회 확대

9)_자율연수 휴직제 도입



◆수고하셨습니다. 감사합니다.