

부산지역 중등교사의 현직교육 요구 분석

장 한 기[†]

(부경대학교)

In-service Education Needs Analysis of secondary school Teachers in Busan City

Han-Kee CHANG[†]

Pukyong National University

(Received September 27, 2005 / Accepted October 10, 2005)

Abstract

To reveal secondary teachers' in-service education needs, in-depth interviews were conducted with 15 individual teachers based on semi-structured questions and qualitative data analysis procedures were adopted.

They wanted to have; a. **more knowledge** of one's subject, subject related information, culture and common sense, counseling psychology, foreign language, and the 7th curriculum, b. **better skills** of student-centered teaching-learning methods, guidance and class management, good use of computers, and educational evaluation, c. **improved attitudes** regarding democratic problem solution processes, conversation with and service to students from their viewpoints, commitment to preparations for teaching, educational innovation and improvement, elimination of impropriety, and pride of teaching job.

Key Words : In-service education need, Teacher's knowledge, Teacher's skills, Teacher's attitudes

I. 서론

우리나라에 이른바 근대적 교육이 실시된 이래에 교사들에 대한 현직연수의 필요성이 오늘날만큼 강조된 적이 없었다. 물론 종래에도 현직연수가 실시되어 왔지만 거의 형식적인 통과의례에 지나지 않는 것이었고, 성적이 좋은 한두 번썹의

연수 결과를 승진을 위해서 필요로 하는 정도였다. 그래서 교사들은 얼마간의 출장비가 주어지기도 하는 연수교육을 회피하기까지 해 온 것이다. 이는 현장에서의 고식적인 교육실제와 안일한 관행 속에서 개별 교사나 교육 조직이 교사들에 대한 현직교육에 대한 절실한 요구(need)가 부족했기 때문이었다.

그러나 이제 사정은 크게 바뀌었다. 교육개혁

[†] Corresponding author : 051-620-6163, hkchang@pknu.ac.kr

※ 이 연구는 1999년 부경대학교 기성회연구비 지원에 의하여 이루어졌음.

의 기치 아래 우리의 교육 일선이 숨 가쁜 변화를 겪고 있는 가운데, 교사들은 한편으로는 개혁의 대상으로 몰리면서 다른 한편으로는 교육개혁을 수행하는 주체가 될 것을 요구받고 있다. 그리고 또 다른 한편으로는 끊임없이 새롭게 등장하는 열린 교육, 수준별 학습, 수행평가 등을 비롯하여, 그들이 교사로 양성되는 과정에서는 물론 현직 경험을 통해서도 거의 접해 본적이 없는 수업 또는 교육 활동의 방식들을 당장 현장에 적용할 것을 요구받고, 또한 눈부신 교육공학의 발전을 신속히 교육현장에 도입할 것을 요구받는다.

그러면서 지금까지 형식적으로만 이루어지던 평가가 교육활동 전반에 걸쳐 강화되고 있다. 개별교사들에 대한 평가를 강화하여 그 결과에 따라서 보수뿐만 아니라 교직신분을 결정하겠다고 하고, 학교평가, 지역교육청평가, 교육청평가는 이미 해마다 실시되어 그 결과에 따른 재정적 보상이 실시되는 것을 경험해 오고 있다. 이 역시 현직연수를 교사들에게 있어서 기피해도 좋을 성과신 부담이 아니고 교직생활의 핵심적 부분으로 만들고 있다.

또 한편으로는 공교육의 위기로까지 불리는 오늘의 교육현장에서 교사들이 현직교육을 어떻게 받아들이고 있는지를 아는 것이 중요하다. 그 교육을 받을 사람들의 요구(needs)에 대해 알지 못하는 상황에서 교육 공급자 측에서 일방적으로 기획된 현직교육 프로그램으로 소기의 성과를 거두기란 어렵기 때문이다. 즉, 현재의 교육 실제(practice)에 대해서 어떻게 생각하는지, 그 교육 실제에 대한 변화를 원하는지, 또 어떤 시스템이나 테크놀로지의 도입을 원하는지, 그리고 새로운 것에 대해 자신감을 가지고 있는지, 그들이 그 새로운 교육을 받음으로써 문제상황에 변화를 가져올 수 있다고 생각하는지, 그러한 교육에 가까이 참여할 의사가 있는지 등에 관해 알아야 한다.

교사의 현직교육(in-service education) 요구분석(need analysis)을 하는 목적 중의 하나는 교육/훈련에 대한 요구가 존재하는지 분석하는 것이

다. 이러한 분석을 하는 목적은 진정한 교육의 필요성이 존재한다는 합리적인 자료나 증거, 즉, “교사가 현재 가지고 있지 않은 지식, 기술 및 태도를 교육/훈련을 통해서 습득하지 않으면 주어진 과업을 적절히 수행할 수 없다”는 근거에 의하여 교육 프로그램이 개발되도록 확인하는 데 있다. 즉 요구분석의 의의는 교육에 대한 진정한 요구가 없는 한 교육 프로그램을 개발하고 실시하는데 쓸데없는 노력과 시간과 비용을 낭비하지 않도록 확인하는 것이고, 진정한 요구가 있다면 그에 부응하는 프로그램의 개발을 위한 자료를 수집하는 것이다.

이렇게 현직교육에 대한 요구의 존재 여부, 그 요구의 내용과 성격 등 교사들의 요구를 정확하게 파악하는 것은 현재 우리 중등교육이 직면하고 있는 어려움을 덜고 교육 현장을 개선하는데 필요한 현직교육 프로그램을 개발, 시행하기 위한 선행과제로서 매우 중요하다. 이러한 연구는 차후에 교육 요구에 대한 조사연구를 통해서 흔히 탁상행정, 줄속행정으로 매도되는 교육행정의 합리적 개선의 사례를 확립하는데도 결정적으로 기여할 것이다. 뿐만 아니라 이러한 관점에서의 선행연구를 거의 찾아볼 수 없는 현실에서는 이러한 연구사례를 확립하는 것 자체로도 의미가 있다.

이 연구의 중점은 교사들이 생각하는 바람직한 교육활동을 하는데 필요한 직무 관련 지식(knowledge), 기술(skills), 태도(attitudes) 및 그와 관련한 ‘현재의 교육 요구’(아래 <물음 1>)와, 급격하게 변화하는 세계 속에서 더욱 급격히 변화함으로써 장기적 전망을 어렵게 하는 교육 현장을 고려하여 5년 뒤를 예상한 ‘중단기적 교육 요구’(아래 <물음 2>) 및 현직교육 전반을 알아보는 것이었다. 이를 위해서 이 연구는 다음과 같은 물음을 중심으로 진행되었다.

1. 현재의 상황에서 기대되는 바람직한 교육활동은 어떤 것이며 이를 위하여 교사가 갖추

어야 할 중요한 지식(knowledge), 기술 (skills), 태도(attitudes)는 무엇인가?

2. 5년 뒤에 예상되는 바람직한 교육활동은 어떤 것이며 이를 위하여 교사가 갖추어야 할 중요한 지식, 기술, 태도는 무엇인가?
3. 교육의 장면에서 현재로서는 예상이 곤란하지만 발생 가능한 상황은 어떤 것이며 이를 위하여 교사가 갖추어야 할 중요한 지식, 기술, 태도는 무엇인가?
4. 개인적으로 획득하거나 향상시키고 싶은 지식, 기술, 태도는 무엇인가?
5. 현직교육을 위하여 어떠한 교육기관, 교육방법, 교육운영을 선호하는가?
6. 현직교육을 위하여 어떠한 교육기관 및 교육 프로그램을 실제로 선택하는가?
7. 현직교육 이수에 장애가 되는 요인은 무엇인가?

그리고 수집된 자료의 분석 결과는 크게 '교육 내용 요구'와 '교육 운영 요구', '교육 개선 요구'의 세 영역으로 묶어졌다.

II. 문헌고찰

1. 교육 요구 분석

Owens(2001)는 (학교)교육의 성과와 목적은 학생들의 1. 지적 및 수공 능력, 2. 추리력과 분석력, 3. 가치, 태도와 동기, 4. 창의력과 발명능력, 5. 의사소통 기능, 6. 문화 감상력, 7. 세계에 대한 이해, 8. 사회적 책임감을 증진시켜서 자신과 사회에 더 많이 공헌 할 수 있는 개인들로 만드는 것이라고 했다 (p. 75). 그리고 Darling-Hammond (1997)는 교사의 전문성이야말로 학생의 성취수준을 결정짓는데 가장 중요하고 유일한 결정인자이라고 하고, 자질 있는 교사를 임용하여 그들의 지식과 기술을 심화시키는데 드는 돈이야말로 교육세를 다른 용도로 쓰는 것보다 훨씬 큰 순이익을 거두어들이는 사실이 최근 연구에서 거듭 밝혀지고 있다고 했다 (p. 1; Beerens, 2000, p. 6에서

재인용).

그리고 McGreal(1993)에 의하면 훌륭한 가르침을 위해서는 1. 특정한 영역의 내용에 관한 지식, 2. 그 특정한 내용을 가르치는 방법, 3. 일반적인 교수법, 4. 학생에 대한 이해가 필요하다. 물론 학생에 대한 이해에는 학생에게 적절히 동기를 부여해 주는 방법을 아는 것도 포함 된다 (Beerens, 2000, p. 7에서 재인용). 최근에 Bransford 외 (2005)는 모든 교사가 갖추어야 할 지식 (knowledge), 기술(skills), 성향(dispositions)의 세 가지 일반적 영역을 다음과 같이 제시하였다:

1. 학생들에 관한 지식 및 그들이 사회의 맥락 속에서 어떻게 학습하고 발전하는가에 대한 지식. 학습, 인간 발달, 언어
2. 교육과정의 내용과 목표에 대한 개념, 즉 교육의 사회적 목적이라는 관점에서의 교육과정 내용과 기술(skills), 교과별 내용.
3. 교육 내용과 학습자에 비추어 본 교수 (teaching)에 대한 이해, 즉 교과 내용과 교과 교육학, 다양한 학습자 가르치기, 평가, 학급 경영 (pp. 10-11).

이에 전문교사의 조건은 1. 가르치는 방법에 관한 지식과 기술, 2. 교과목에 관한 전문지식과 효과적인 교수기법, 3. 인간행동발달과 학습에 관한 지식을 갖추는 것이라고 유형화할 수 있을 것이다. **가르치는 방법에 관한 지식과 기술**은 수업을 쉽고 명료하게 한다든가, 학습과제의 성격에 따라 수업방법을 다양하게 한다든가, 항상 평가 지향적인 수업을 전개한다든가, 학생들의 생각을 주로 활용한다든가, 구조적이며 체계적인 설명을 한다든가, 그리고 문제 제기적인 질문을 자주 한다든가 하는 것이다. **교과목에 관한 전문지식**은 어떤 내용이 핵심적인 내용이고 어떤 내용이 주변적인 내용인지를 판단할 수 있으며 어떤 내용이 학생에게 유용한 내용이며 판단, 취사선택하여 가르칠 수 있는 것이다. **인간행동발달과 학습에 관한 지식**은 인간의 인지적, 정서적, 심체운동기능이 어떻게 연령의 증가에 따라 발달하며, 각 연령 단계

마다의 발달 과업으로서의 인간행동의 특성에 대한 지식을 포함한다. 그리고 이 모든 조건들이 **사회의 맥락 속에서 사회적 목적이라는 관점에서** 의미 있게 연관되어야 하는 것이다.

한편 Glickman(2004)은 교장, 교감을 포함하는 개념으로의 장학담당자(supervisor)로서 필요한 전문성에 대해서, 지식, 대인관계 기술, 전문적 기술의 세 가지를 들었다. 지식은 학교의 현실과 이를 개선하는데 필요한 본질적 내용, 즉 효과적인 교사 및 이와 관련된 성인교육 관련지식을 말한다. 대인관계 기술은 교사에 대한 동기 유발 및 리더쉽 관련 기술을 뜻하고, 전문적 기술은 관찰, 평가하는 기술, 현장연구 기술 등을 포함한다. 이러한 개념을 학생들의 발달을 돕는 교사들에 준용하는 것도 무리가 없을 것으로 보인다.

그런데 어떤 경우에는, 경영상에서 확인한 문제가 훈련문제가 아닐 수도 있다. 그래서 훈련시간, 돈, 다른 자원들을 낭비하지 않기 위해, 기술(skills), 지식(knowledge), 태도(attitudes)들이 교육/훈련 문제와 관련되어 있는지 어떤지를 결정하기 위해 사람들의 기술, 지식, 태도(SKAs)들을 결정할 필요가 있다. 따라서 요구 분석을 할 때 기술, 지식, 태도를 조사하는 것은 아주 중요하다(McArdle, 1998, p. 42).

흔히 교수와 조직적인 학습을 교육(education)과 훈련(training)으로 구분하기도 한다. 그래서 어떤 교육의 형태(예를 들어 학문적인 향상, 장기적인 직업상의 향상)에 의해 가장 잘 충족되어질 수 있는 요구를 확인했다면, 이것들은 교육요구(education needs)일 것이다. 그리고 여기서 착수한 훈련 요구 분석 과정의 구조상에서는 훈련 요구 확인 단계에서 '다른 요구들'로 확인되어 질 수도 있을 것이다. 그러나 이것이 이 훈련 요구들을 중요하지 않은 것으로 만들지는 않는다. 단지 순수한 의미에서의 훈련 요구와 차이가 나게 할 뿐이다. 또한 어떤 교육 요구(education needs)들은 교육과 훈련 사이의 경계가 너무 가까워서 여과 과정이나 정제 과정을 거쳐 결국 훈련요구

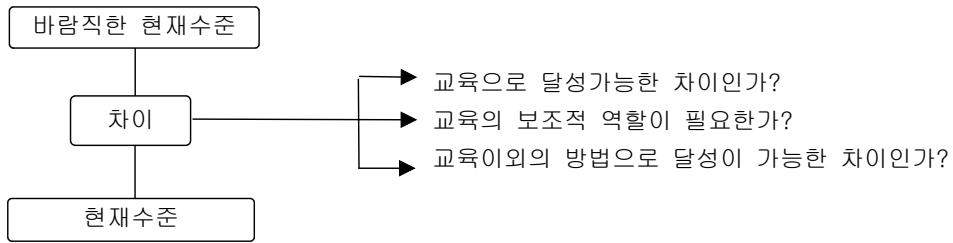
(training needs)로 불리게 될 수도 있다(Peterson, 1998, p. 83). 그러나 이 연구에서는 이 두 가지를 따로 구분하지 않고 그냥 '교육 요구'로 사용하였다.

교육 요구가 무엇인지 확인하는 것은 개인 또는 조직적인 차원에서의 교육요구들을 탐색하고 구체화하기 위해 요구되어지는 과정이다. 사실상, 이 과정은 필요로 하는 요구를 분류해내고 그런 다음 발견되어진 요구들 중에서 어느 것이 실제로 훈련 요구들이지를 명확히 하기 위해 만들어진 정보 여과와 같은 형태를 포함한다. 교육 요구의 분석은 교육 요구가 어떻게 가장 잘 충족되어질 수 있는가를 결정하기 위해서 훈련 요구들을 조사하는 과정이다(Peterson, 1998, p. 8).

요구(needs)는 두 가지 층위로 나뉘어질 수 있다: 마이크로 와 매크로로 나뉘어 진다. 마이크로 요구(need)는 단 한 사람이나 소수의 사람들을 위해 존재하는 것이다. 매크로 요구(need)는 다수의 사원들이나 종종 같은 일 분류에 속하는 전체 사원들을 위해 존재한다(McArdle, 1998, p. 16). 그리고 이 연구에서는 위에 살펴 본 바와 같이 교직의 특성과 관련된 듯 지식(knowledge)이 기술(skills)보다 선행되고 있으므로 대체로 지식, 기술, 태도의 순으로 서술하였다.

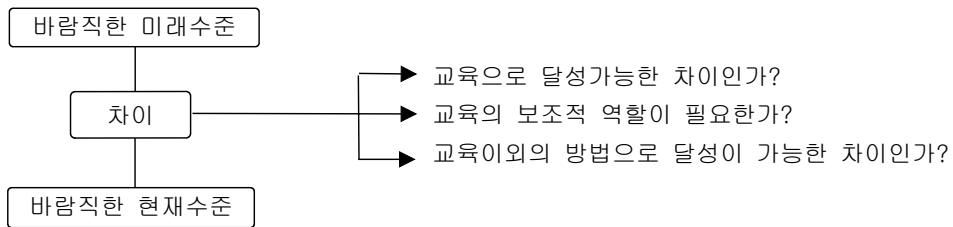
그리고 교육요구에는 '현재의 상태'와 '현재의 바람직한 상태'와의 차이로 인한 '현재문제해결형 요구'와 현재가 최적의 상태임에도 불구하고 미래를 준비하기 위하여 필요로 하는 '미래창조형 요구'가 있다. '현재문제해결적 요구'는 과거나 현재의 문제를 타결해야 하는 문제해결형 요구(그림 1)인데 비하여, '미래창조적 요구'는 미래창조형 요구이다(권대봉 1998, p.179). 이를 명료하게 개념화 한 것이 <그림 1>과 <그림 2>이다.

그러나 '바람직한 현재수준'과 '바람직한 미래수준'을 비교하는 하는 것은 변화가 급격하지 않은 가운데 조직의 과제와 목표가 보다 구체적이고 명료하며 응답자들이 보다 정교한 반응을 보일 수 있는 가능성이 높을 경우에 더욱 의미 있는



<그림 1> 현재문제해결형 요구

출처: 권대봉 1998, p. 180



<그림 2> 미래창조형 요구

출처: 권대봉 1998, p.180

결과를 얻을 수 있을 것으로 보여, 이를 중등교육에 적용하기에 덜 적합하게 여겨지므로 이 연구에서는 권대봉이 제시한 ‘바람직한 현재수준’과 ‘바람직한 미래수준’을 비교하는 대신에 ‘현재수준’과 ‘중단기적(5년 뒤) 미래수준’을 비교하였다.

2. 질적 연구와 면접법

질적 연구(qualitative research)는 일반적으로 자료의 수집과 분석에 시간과 노력이 엄청나게 소요되기는 하지만, 특정 분야나 관점에서의 선행연구가 흔하지 않아서 탐사적(exploratory)이고 기술적(descriptive)인 성격을 띠게 되게 되는 경우에는 질적 연구가 유용하게 이용될 수 있다. 질적 연구법(qualitative research design)은 “관찰하고, 면접하고, 문건(document)들을 분석함으로써 사람들이 무엇을 하고, 무엇을 알고, 무엇을 느끼는가를 알아내는 방법”(Patton, 1990, p.94)이다.

그리고 필요로 하는 정보를 모으기 위해 사용하기 쉬운 가장 흔한 의사소통 형태 중의 하나는

인터뷰이다 (Peterson, 1998, p. 111). 숙련된 면접자에 의해 다루어 질 때 기술의 부족, 지식, 태도, 감정, 문제의 원인, 해결책에 대한 방대한 양의 자료를 보여줄 수 있다는 이점을 가지고 있다 (Bee & Bee, 1994. p.84)

개별 면접법(personal interview)은 여러 분야에서 가장 널리 사용되는 정보수집 방법이다 (Zemke & Kramlinger 1982). 면접법(interview)의 장점은 정보를 제공할 뿐만 아니라, 느낌, 의견들과 예상치 않은 통찰이나 제안, 문제에 대한 가능한 해결까지도 드러낼 수 있는 것이다. 이 방법을 사용하는 데 있어서의 단점은 시간과 노동이 소요된다는 것이다. 게다가 좋은 결과는 대담을 잘 듣고, 판단하지 않고, 끼어들지 않고, 왜곡하지도 않는 편견을 갖지 않는 면담자일 때만 기대할 수 있다는 것이다 (McArdle, 1998, p.34).

그런데 반구조화 면접법(semi-structured interview)은 응답자가 주어진 질문에 대해서 비교적 자유롭게 반응할 수 있고 다양한 심화질문(probe question)을 통한 심층면접을 통하여 연구결과

타당성을 높일 수 있기 때문에 자주 사용된다. 이 경우에 피면접자(interviewee, 이하 질적 연구법에서 주로 쓰는 용어인 participant를 참여자로 옮겨 쓰기로 한다.)가 가장 중요한 자료원(data source)이 되므로 적절한 참여자의 선정은 아주 중요하다. “정보의 질은 출처의 수가 많다고 자동적으로 올라가는 것이 아니라 … 요구 분석을 시작하는 좋은 방법은 소수의 현명한 사람들을 면담대상으로 선정하는 것이다” (허운나, 1993, p. 150).

3. 선행연구

유능한 중등교사를 확보하기 위한 노력의 일환인 연구들은 근래에 이르러 활발하다. 교원양성기관 평가인정제 실시방안 연구 (최희선, 정영수, 정진곤, 1997), 중등교원양성 교육과정 연구 (박승재 외, 1996), 교사양성 교육과정의 전문성 확보 (한명희, 1997), 교사양성에 있어서 교양과목의 본질과 발전과제 (박아청, 1997), 교사양성에 있어서 교육학의 본질과 발전과제 (정진곤, 1997) 등이 그 예들이다. 그러나 양성교육에 대한 관심에 비해서 중등교사의 현직교육, 특히 그에 대한 요구분석에 관한 선행연구나 문헌을 찾아보기가 어렵다. 이러한 경향은 외국의 경우에도 상당히 유사한 것 같다. 교사 양성교육에 관한 노력은 많지만 (Murray, 1996; Sikula, Buttery & Guyton, 1996), 중등교사의 현직교육과 관련된 논의는 (Mosenthal & Ball, 1992; Gullatt, & Tollett, 1997; Lakerveld & Nentwig, 1996; Centre for Educational Research and Innovation, 1998) 많으나 현직교육 요구분석에 관한 선행연구나 문헌을 찾아보기 쉽지 않다. 그것은 교육 요구분석이란 개념이 산업교육 쪽에서 훈련 요구분석(training needs analysis)으로 발전하기 시작한 개념이기 때문에 산업교육에서는 활발하지만 (Rumler, 1987; 허운나, 1993) 아직 교사교육에 도입하는 노력이 충분히 이루어지지 않은 때문일 수도 있을 것이다.

Ⅲ. 연구방법

이 연구는 교사들의 현직교육과 관련하여 최적, 실제, 느낌, 원인, 해결에 대한 현장 교사들의 요구와 의견을 알아보기 위하여 부산광역시 소재 중등학교에 근무하는 교사들을 대상으로 한 심층면접(Spradley, 1979)으로 수행되었다. 방대한 녹취록의 분석에 따르는 부담을 줄이기 위하여 미리 반구조화 질문서(semi-structured protocol)를 사용하였다.

국내외의 관련 문헌들을 통하여 최적의 교육활동을 하기 위하여 교사들에게 필요한 지식, 기술, 태도 등에 관하여 조사하고, 특히 국내외 산업계에서 이루어진 교육 요구분석 관련 연구들을 참고하였다. 이들 결과는 심층면접을 위한 반구조화 질문서(semi-structured protocol)의 작성 및 심화질문(probe question)시에 참고자료로 사용하고, 자료 분석과 해석에 이용하였다.

그리고 교직경력, 성별, 담당교과, 학력(대학원 포함) 등을 고려하여 15명의 정보제공자(informant)를 선택하였다 <부록 1>. 다만 본 연구가 교사양성교육(pre-service education)과의 연관을 멀리하면서 현직교육 요구(in-service education)에 중점을 둔만큼 양성교육 과정의 영향이 상당히 희석될 수 있을 정도의 교직경력이 있는 교사를 대상으로 하고자 하였다.

선정된 정보제공자에게 사전에 전화를 통하여 양해를 구하고 어느 정도의 신뢰를 구축한 후 면접시간과 장소를 약속하였다. 질문 사항들을 유인물로 만들어 면담 전에 건너 주어 질문의 내용을 명료하게 알 수 있게 하였다. 면접 장소는 정보제공자가 근무하는 학교를 방문하여 교사 연구실 등 대체로 정보제공자가 원하는 곳을 선택하였다.

먼저 각 질문별로 녹취록을 만들어 응답 내용에 있어서의 공통점 및 차이점, 유사점들을 중심으로 일차적으로 부호화(coding)되었다. 영역별로 구성요소들을 비교, 유형화한 다음에 최종적으로 크게 ‘교육내용 요구’와 ‘교육운영 요구’, ‘교육개

선 요구'의 세 영역으로 묶어졌다. 심화질문(probe question)이 다양하게 이루어지는 연구방법의 속성상 하나의 질문에 대한 반응이 모두 하나의 영역에 포함되는 경우는 없지만, 대체로 <물음 3>에 대한 반응이 <물음 1, 2>에 대한 반응과 별 차이 없이 중복되었고 <물음 4>에 대한 반응은 참여자 간 차이가 적으면서 비교적 간단하여, 이들은 주로 '교육내용 요구' 영역에서 '현재의 교육 요구'와 '중단기적 교육 요구'에 포함되었다. 그리고 모든 물음에 대한 심화질문(probe question)을 통하여 광범하게 드러난 현행 현직교육에 대한 다양한 개선 의견들과 주로 <물음 7>에 대한 반응이 '운영개선 요구'로 정리되었다.

IV. 본 론

21세기 지식·정보화시대에 적절히 대처하고 성공적인 이세 교육을 수행하기 바람직한 교육활동을 위하여 요구되는 교육활동과 이를 위하여 교사가 갖추어야 할 지식, 기술, 태도에 대한 부산지역 중등교사들의 생각과, 이러한 자질을 갖추기 위한 그들의 현직교육 요구를 분석하였다. 그 결과는 아래와 같이 교육 내용 요구, 교육 운영 요구, 교육 개선 요구의 세 영역으로 정리되었다.

1. 현직교육 내용 요구

참여자들이 생각하는 현직교육 요구를 **현재의 교육요구와 중장기(5년 뒤) 교육요구**로 나누어 정리하면 다음과 같았다.

가. 현재의 교육 요구

부산지역 중등교사들이 생각하는 **현재의 상황에서 기대되는 바람직한 교육활동**은 “학생중심의 교수학습이 되어야 하며 7차 교육과정의 충실한 수행을 통한 학생들의 적성 및 소질을 개발할 수 있는 교육”이었다. 이에 따른 바람직한 수업과 교

육활동에 필요한 교사의 바람직한 자질로는 “해박한 교과지식, 교수·학습과정과 학생에 대한 충분한 이해, 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 교수기술, 교사로서의 책무감, 그리고 교육에 대한 소명의식 및 헌신적 태도 등의 조화”로 요약되었다.

이러한 자질의 교사가 갖추어야 할 지식(knowledge), 기술(skills), 태도(attitudes)에 대한 참여자들의 인식을 간단히 요약하면 다음과 같았다.

1. 전공교과에 대한 지식과 그 관련된 내용 및 공동체 생활과 관련된 지식을 갖추어야 한다.
2. 학생들의 적성과 수준에 맞추어 학생중심의 교수·학습과정을 효과적으로 수행할 기술, 컴퓨터 활용 능력이 필요하다.
3. 교직을 사랑하고 학생을 사랑하며 교육 개선 의지를 가지는 태도가 필요하다.

이와 관련하여 정태호(가명)는 다음과 같이 말했다.

좋은 수업을 하기 위하여 필요한 지식, 기술, 태도 세 가지 부분으로 나누어 보면 먼저, 지식은 전공교과에 대한 이해, 공동체에 대한 이해, 미래 사회에 대한 이해라고 봅니다. 그 이유는 교사는 공동체를 유지시키고, 공동체가 앞으로 나아갈 길을 예비하는 사람이기 때문입니다. 기술은 교과를 효과적으로 전달할 수 있는 능력, 학생들과 의사소통하기 위한 능력, 교사들 사이에서 정보 교류를 원활하게 할 수 있는 능력입니다. --- 태도는 학생들과 같은 눈높이에서 대화하는 태도, 민주적인 절차에 따라 문제를 처리하는 태도, 학생들에게 봉사하는 태도, 각종 부조리한 것들을 혁신시켜 가는 태도가 되겠습니다.

이에 따라서 교사들은 1. 교과 내용, 교육학, 교육과정, 공동체와 미래사회에 대한 지식, 2. 동기 유발, 수업 및 생활지도, 의사소통의 기술, 3. 교육 개혁, 학생에 대한 사랑, 교직에의 자긍심 등의 태도가 필요하다고 하였다. 이러한 참여자들의 반응

<표 1> 현재의 교육 요구

지식 (knowledge)	기술 (skills)	태도(attitudes)
<ul style="list-style-type: none"> · 전공 교과에 관한 해박한 지식 · 전공교과 내용의 구조화 · 통합교과에 대비한 전공교과 유관 지식 · 교육학, 심리학, 상담이론 등 교육관련 지식 · 일반교양과 상식 · 외국어 · 7차 교육과정 이해 · 공동체에 대한 이해 · 미래 사회에 대한 이해 	<ul style="list-style-type: none"> · 학습동기 유발 능력 · 학생중심의 수준별 교수 방법 · 학생중심의 수업 기술 · 자기주도적 학습, 협동학습 등의 수업방법 · ICT수업 방법의 개발 및 적용 · 교육 기자재 활용 기술 · 효과적인 교과 전달 기술 · 학생들과의 의사소통 기술 · 교사들 간 정보 교류 능력 · 학생 생활지도 기술 	<ul style="list-style-type: none"> · 가르치는 것을 즐거워함 · 학생을 사랑하는 마음 · 학생과의 눈높이에서의 대화 및 봉사 · 민주적인 문제 처리 · 교재연구, 연수 전념 · 교육 혁신 및 개선 · 부조리 정화 · 교직에 대한 자긍심

을 종합한 것이 아래의 <표 1>이다.

그러나 현재의 교육현장은 ‘학생중심의 교수학습’이나 ‘학생들의 적성 및 소질을 개발하는 교육’과는 멀다는 것이었다. 우선 학교와 교사들이 주도하는 대로 학생들은 피동적이고 획일적인 방법에 의해, 학생들의 적성이나 특성, 개인적인 차이나 학습의욕에 대한 고려보다는 입시 준비에만 매달리는 상황이라는 것이었다.

그리고 학생의 입장보다는 학교의 사정이나 교사의 수급을 중심으로 운영되는 측면은 선택과목 교육, 자율학습이나 특기·적성교육에서 더욱 두드러진다고 했다. 예를 들면, 어느 학생이 제2외국어로 불어를 공부하기를 원해도 독어교사가 많을 경우는 독어를 선택할 수밖에 없게 되기도 하고, 학생들의 적성과 능력에 맞는 수업을 하기엔 학생의 수와 시설의 부족문제가 있어 어떤 특기·적성반은 많은 학생들이 희망하더라도 시설과 강사의 부족으로 개설되지 못하기도 한다고 했다. 현장 사정은 무시한 채 충분한 준비 없이 교육행정을 펴기 때문이라는 것이었다. 이러한 문제들이 이 근래에 조금 나아지고는 있지만 아직도 대체로 여전한 형편이라는 것이었다. 이명희(가명)는 다음과 같이 말했다.

우리의 열악한 교육적 현장은 무시한 채 이상론적인 교육행정만을 추구하는 교육학자들의 탁

상공론적인 발상과 일관성과 지속성이 없이 자주 바뀌는 교육행정 정책 때문입니다. 또한 변화하는 현실에 맞는 교육투자의 부족과 현실과 동떨어진 교육정책 수립 시행 때문이며, 학교 현장에서도 일과 운영시간표에 인성지도 시간이나 생활지도 시간이 없고 주로 교과활동시간 위주로 일과가 운영되기 때문이라고 생각합니다.

거기에는 장래의 직업과 관련하여 명문대학이나 인기학과 선호가 너무 강하기 때문에 합격만을 목적으로 대학입시 위주 또는 성적위주의 교과학습 지도만이 주된 과업이 되고, 특기·적성 및 인성지도나 생활지도에 대한 관심은 부수적인 것이 되고, 그나마도 진학을 위한 내신 성적을 위하여 운영되고 있는 형편이라는 것이었다. 이는 일선 학교의 행정가나 학부모와 학생들의 요구에 의한 것으로, 전체 사회의 의식이 바뀌어 학벌 위주의 사회구조를 벗어나기 전에는 크게 달라지기 어렵다는 것이었다. 임정식은 다음과 같이 말했다.

아직까지도 사회전반의 인식의 전환이 미비하고 무엇보다 학벌 위주의 사회구조가 계속되고 있기 때문입니다. 다시 말해 사회 전체가 아직 일류학교를 선호하고, 일류대학을 나온 사람이 출세를 하는 경향은 변함이 없습니다. 그러므로 학교만 변한다고 되는 일이 아니라 사회와 국민 의식의 전환이 먼저 되어야 한다고 봅니다. 학생

이나 학부모들이 여전히 학생들의 특기 적성의 개발보다는 장래의 직업과 관련된 경제적인 문제 즉 인기 직종으로 갈 수 있는 학과를 선호하는 것이 문제입니다.

이러한 상황에서 현재의 교사 자질 수준에 대해서는, 이러한 지식, 기술, 태도 세 가지 영역 모두에서 부족함을 느끼지만 태도에 대해서 더 미흡하다는 반응을 보였다. 주로 지식 면에서는 통합교과 교육을 중요시하는 상황에서 자기 전공외의 **관련교과에 대한 지식이 부족함**을 느끼고 있으며, 기술 면에서는 학생들의 **특기·적성을 개발 할 수 있는 능력**, 자기주도적 학습, 협동학습 등 다양한 수업 능력의 부족을 꼽았다. 태도 면에서는 아직까지 가르치는 것이 즐겁고 학생을 사랑하는 마음은 변함없다는 반응을 보이는 가운데 소수의 참여자들은 좀 더 비판적인 시각을 보였다. 요컨대 새로운 교육 환경에 적응하지 못하고 아직도 전통적인 강의 위주의 주입식 교수기술이 최고라 생각하거나 학생중심의 교육혁신 추세에 따라오지 못하는 교사들이 아직도 많다는 것이었다.

전체적으로 각 영역에서 교사들의 자질이 만족스럽지 못한 수준으로 된 것은 교사의 의욕과 사기 저하가 가장 큰 근본적 원인이지만, 한편으로는 다른 직업에 비해 안정성이 높기에 쉽게 매너리즘에 빠져 자기개발, 자기연마를 소홀히 하는 측면에 대해서도 지적하였다. 김영철(가명)이 가장 대표적인 반성적 입장이었다.

교사의 권위 또한 수업의 질에 따라 결정됩니다. 그러나 대부분의 교사들은 매너리즘에 빠져 있습니다. 보다 나은 교육을 위해 교육을 개혁하고자 하는 일에는 별 관심도 없고 변화되는 것을 두려워하고 있습니다. 틀에 박힌 일상 속에서, 편한 업무, 보다 나은 대우만을 바라고 있습니다. 심지어 자기 발전을 위하여 노력하고 있는 동료교사를 비방하기도 합니다. ... 잡무를 핑계로, 시설 여건 등을 핑계로, 교과단원에 대한 구체적이고 체계적인 교재연구와 수업지도안 없이

그냥 시간 때우기식 수업으로만 급급해한다면, 교실 안은 쓰레기가 나뒹굴고 수업시간에는 학생들은 엎드려 자거나 잠담을 하고 있는 가운데 교사 혼자서만 교과서와 분필로 씨름한다면, 학교가 그야말로 붕괴될 것입니다.

이렇게 지식, 기술, 태도의 각 영역에서 교사들의 자질이 만족스럽지 못한 수준으로 유지되고 있는 원인에 대해서는 다음의 아홉 가지로 요약되었다.

첫째, 교육의 본질에서 벗어나 성적위주, 입시 위주의 교육에 치중,

둘째, 수시로 바뀌는 입시제도와 탁상행정애 따른 비효율과 업무 과중.

셋째, 거기에도 형식적 짜 맞추기 식의 공문 처리 업무의 과중으로 교재연구, 자기연찬 및 교육 본연의 업무가 소홀해진다.

넷째, 교원을 주 대상으로 한 일방적이며 하향식으로 이루어진 교육개혁 정책에 공감대를 형성하지 못하여 행정가의 독단에 대한 일종의 거부 반응이 만연해 있다.

다섯째, 사회적인 교원 경시 풍조로 교사들의 사기 및 사명감이 저하돼 있다.

여섯째, 직업 안정성 속에 안주하는 매너리즘의 문제도 상당하다.

일곱째, 다양한 자료와 부족과 시설의 미비로 사례 등으로 수업 능력향상에 어려움을 겪는다.

여덟째, 학부모들의 자기 자녀에 대한 이기적인 과보호와 학생들의 무절제한 요구에 대해 대응할 대책이 뒷받침되지 못했기 때문이다.

아홉째, 교사수급 문제로 인한 과중한 수업시수, 타 교과 수업 부담, 통합교과의 경우 전공외의 인접과목 수업 담당 등의 문제가 겹치면 상황은 더욱 어려워진다.

그러나 이 문제들의 대부분이 교사들에 대한 교육으로 개선할 수 있는 문제가 아니고 교육요구는 1. 교사의 자긍심 향상을 위한 교육, 2. 교사 부전공 자격연수 등 이었다. 즉 교과에 대한 전문

지식과 교수학습방법 뿐만 아니라 교사로서 자부심을 가질 수 있는 다양하고 전문적인 연수 프로그램, 교사양성 단계 및 현직연수에 부전공 자격 연수의 적극 도입이 그것이었다.

교사들의 **개인적 흥미나 관심 분야**에 대해서는 건강과 취미생활, 학생들의 단체 활동 지도력 배양, 교육 관련 및 실용적 영역으로 구분할 수 있었다. 건강과 취미생활을 위한 댄스 스포츠, 테니스, 수지침, 기공 훈련법 등을 들었고, 학생들의 단체 활동 지도력 배양을 위해 보이스카우트, 해양소년단 지도자 과정 연수, 레크리에이션 강습 등을 들었다. 그리고 교육 관련 및 실용적인 것으로 질 높은 컴퓨터 활용능력 기술, 교과 프로그램 제작 기술, 생활영어 활용능력 등을 바랐다.

나. 중장기(5년 뒤) 교육 요구

사회적, 경제적, 문화적 변화 추이로 보아서 **5년 뒤의 바람직한 교육활동을 현재의 바람직한 교육활동에** 비추어 교사가 갖추어야 할 중요한 지식, 기술, 태도가 어떻게 다를 것인가에 대해서는, 상당히 다를 것이라는 견해와 그리 다르지 않을 것이라는 견해로 나뉘는 듯 보였다. 전자의 경우는 정보 활용 능력이 현재보다 상당히 더 요구될 것이라는 것이고, 후자의 경우는 바람직한 교사상이란 사회의 변화와 교육적 상황에 관계없이 기본적 요소이기 때문에 큰 차이는 없을 것이며, 교사가 기본적 요소를 갖추고 있다면 상황에 맞게 적절하게 자신의 교육 방식을 변화시킬 수 있기 때문에 크게 달라질 수 없다는 것이었다. 그러나 그것은 다만 그 ‘차이’를 “‘이질적인 것’으로 인식하는가” 아니면 그저 “‘정도의 다름’으로 인식하는가” 문제일 뿐, 양측 모두 5년 뒤에는 ‘달라질’ 것을 인정하는 것은 같았고 그 중심적 개념은 ‘정보화’ 이었다. 즉,

1. 지식, 정보에 대한 학생들의 접근성이 확대되어 교사들은 전공에 대한 더 넓은 전문적인 지식을 갖추어야 할 것이고,
2. 정보화 시대에 맞추어 컴퓨터를 활용한 원격

- 수업이나 재택수업의 등장도 예견되며,
 3. 학생들의 특기·적성 교육이 더욱 강화될 것이고,
 4. 7차 교육과정과 함께 창의력 사고와 자기주도적 학습 및 수준별 수업이 강조되며,
 5. 교사 중심 강의식 수업 중심에서 철저한 학생 중심의 개별화 교육 중시,
 6. 인성교육의 중요성 증가,
- 등의 경향에 대한 대비가 필요하다는 데 대체로 의견을 같이 하였다. 박지영(가명)은 다음과 같이 말하였다.

지식 면으로는, 기자재가 첨단 화 되어가고 정보가 하루가 다르게 쏟아지고 있어 학생들도 어렵지 않게 많은 지식을 습득할 기회가 많아 교사들이 여기에 발맞추어 가려면 자기 전공에 대한 부단한 노력이 있어야 하겠고 관련 교과에 대해서도 많은 정보를 가질 수 있도록 해야 하며, **기술** 면으로는 바람직한 교수활동 기법의 개발과 첨단 교육 기자재 활용 기술에 대한 꾸준한 연구 노력이 필요하다고 봅니다. **태도** 면에서는 과학의 눈부신 발달에 반해 인간적인 윤리나 심성의 피폐가 가속화 되고 인간적 유대감이 더욱 약화될 것이므로 교사 상호간의 친화적인 면이나, 학생과 교사간의 인간적이고 상호적인 자아 정체감을 가질 수 있도록 인성교육에 대해 많은 관심과 노력이 필요할 것으로 봅니다.

이에 따라서 5년 뒤의 교사에게 필요한 지식, 기술, 태도에 대해서는 정보화 추세에 따른 변화에 중점이 주어지면서, 컴퓨터 활용 관련 내용과 인간관계적인 측면이 부각되었다. 그리고 5년 뒤를 대비하여 이수하고 싶은 교육에 대해서 대체로 유사한 견해를 보였다. 즉,

1. 컴퓨터를 중심으로 한 고급의 정보화 관련 능력,
2. 심화된 전공 및 관련 교과 지식,
3. 개별화, 수준별 수업 능력,
4. 학급경영 및 학생생활지도, 상담 능력,
5. 특기·적성 교육 능력 등의 향상을 위한 교

육과
영어회화 및 외국어 연수를 바랐다 <표 2>.

비싸 학교 예산으로 교사의 요구대로 구입
하기가 어려운 것도 문제입니다.

그러나 일선 교육현장에서는 이에 대비하는 활동이 거리가 있다는 것이었다. 정보화 기술은 나날이 발전하는 반면 다양한 프로그램이 부족하고, 학교에 보급되어 있는 컴퓨터 등 시설은 그 기능이 충분하지 않아서 “꼭 필요하다면 개인용 노트북을 가져와서 수업을 한다 (한순희, 가명).” ICT수업 활용 등 다양한 수업 형태의 적용이 어려워 심화·보충형 수준별 수업을 정착화하지 못하고 있다는 것이었다. 이에 대하여 노동철(가명)은 다음과 같이 말했다.

아직도 학교에서 사용하고 있는 컴퓨터는 학생들이 (개인적으로) 사용하고 있는 것에 비하여 훨씬 낙후된 것이 많고, 부품 파손, 도난 등 관리 문제에 대한 대책이 미흡할 뿐만 아니라 학생들이 사용 중 바이러스 침투 등에 의한 고장 시 수리할 수 있는 예산확보가 미비하여 학생들에게 학교 컴퓨터실 개방마저 소극적이며, 현재의 데스크탑 컴퓨터로는 ... 실제 활용이 어려운 형편입니다. 또한 교육용 프로그램 개발이 부족하고 시중에 개발된 프로그램은 가격이

2. 현직교육 운영 요구

교사들의 경험을 토대로 한 현행 현직교육의 선호를 **교육기관, 교육내용 유형, 교육방법, 교육운영**의 순으로 살펴보면 다음과 같았다.

가. 현직교육을 실시하는 기관

현직교육을 실시하는 기관에 대해서는 대학기관에서의 연수를 가장 선호하였다. 그 이유는 학구적인 분위기와 새로운 지식과 기술을 접할 수 있고, 주차시설과 식당, 휴게실 등의 편의시설이 좋기 때문이라고 하였다.

그 다음으로는 인터넷을 활용한 원격연수, 재택연수를 선호하였다. 시간문제, 교통(주차)문제와 식사문제로부터 자유롭기 때문이었다.

그런데 컴퓨터 관련 교육에 있어서는 시설이 잘 갖추어진 실업계 고등학교, 특히 전자공업고등학교를 가장 선호하였다. 그 이유는 주차 공간 등 교통편의성, 지역에 따른 안배로 연수 장소의 선택의 폭이 크고 강사진도 동료교사들로 구성되어 일선 교육현장을 잘 알고 있으므로 이론보다는 실제로 활용도가 높은 내용을 배울 수 있고 친절

<표 2> 중장기(5년 뒤) 교육 요구

지식 (knowledge)	기술 (skills)	태도(attitudes)
<ul style="list-style-type: none"> · 정보화 교육에 필요한 지식 · 자기 전공에 대한 심화 지식 · 관련 교과에 대한 심화 지식 · 심화된 상담 심리학 · 진로상담 지식 · 학급경영, 생활지도 관련 지식 · 특기·적성교육 관련 지식 · 영어 및 외국어 	<ul style="list-style-type: none"> · 정보화 관련 능력이 더 요구 · 수준 높은 컴퓨터 활용 능력 · 컴퓨터를 활용한 교육 기술 · RAN망을 통한 재택교육기술 · 컴퓨터를 이용한 사이버 강의 · 멀티미디어 수업활성화 기술 · 첨단 교육 기자재 활용 기술 · 교수활동 기법의 개발 · 개별화, 수준별 수업 기술 · 특기·적성 지도 능력 · 학생과의 의사소통 능력 · 학생 잠재력 개발 능력 · 생활지도 및 진로 상담 기술 	<ul style="list-style-type: none"> · 총체적인 정보 마인드 · 부단한 자기연구 및 개발, · 민주적인 문제처리, · 원만한 대인관계 형성 · 교사 상호간의 친화적인 면 · 학생과 교사간의 상호적 인간 관계 · 인성교육에 대해 많은 관심과 노력 · 창의적 사고로의 전환을 위한 노력 · 합리적 사고,

하며, 잘 훈련된 학생 도우미를 활용한 적극적인 지도가 있기 때문이라고 하였다.

한편 (부산광역시교육청)교육연수원 연수를 기피하는 것으로 나타났는데, 이는 연수원이 많은 노력을 하고 있지만 그 위치가 대중교통수단 이용에 불편하며, 승용차 이용에도 어려움이 따르고, 많은 연수인원으로 인해 중식시간이 되면 줄을 서서 기다리는 등의 불편이 그 원인이었다.

전체적으로 보아 교육을 담당하는 강사진이나 내용 못지않게 시간의 효율성과 교통의 편리성이 교육기관 선호에 중요한 영향요소가 되었다.

나. 현직교육의 내용 유형

교사들의 선호하는 현직교육은 다음의 네 가지의 유형으로 요약되었다. 즉,

1. 전공교과에 도움이 되는 연수,
2. 학생들의 생활지도 및 인성교육의 효율화를 위한 교직 소양 함양 연수,
3. 교직 업무 수행 능력 향상에 도움 되는 연수,
4. 교양, 취미, 건강을 증진하는 연수, 등이었다.

교사들이 **최근 1년 이내에 이수하였거나 이수 중 또는 이수 예정인 교육프로그램과 그 선택 동**기는 다음과 같은 유형으로 요약되었다.

1. 교육활동에 실질적인 도움 및 승진을 위한 연수성적을 위해서 특기·적성교육 지도 연수와 보이스카우트 지도자 과정,
2. 실질적 필요에 의한 컴퓨터 활용 연수,
3. 의무할당으로 차례에 따른 전공교과 직무연수,
4. 인터넷을 통한 상담지도자 과정 원격연수,
5. 생활의 활력과 건강 증진을 위한 댄스 스포츠 연수

특히 상담관련 연수는 경력교사 및 진로·상담부보직 교사 위주로 연수대상자가 선정되기에 교육원 연수 기회가 쉽지 않으므로 원격연수를 선택하는 경향이 많다는 것이었다.

다. 교육 방법 또는 교육 유형

교사들이 선호하는 현직교육의 방법 및 유형은 의무 즉 강요에 의한 연수가 아닌 자기 자신이 필요로 하여 자발적으로 참여하는 연수이며, 마구잡이식 인원 편성보다 교육경력이 비슷한 다시 말해 수준이 비슷한 또래 집단 교사들로 구성된 연수이었다. 자율연수는 교사 스스로 필요한 과목 및 일정 등을 고려하여, 교육 현장에서 직접적으로 활용할 수 있는 내용의 프로그램을 자기가 선택할 수 있기 때문에 상당히 선호되었다.

라. 교육 시기 및 기간

교사들이 선호하는 교육 시기 및 기간과 관련하여서는 방학 기간의 연수, 인터넷을 통한 채택 연수를 꼽았고, 업무 중의 오후 연수를 기피하였다. 수업을 오전으로 앞 당겨 하고 연수를 이수하려 가야하기 때문에 업무 부담이 과중하여 수업 및 교무 등의 근무에도 불충실해 질 수 있을 뿐만 아니라 수업조정으로 다른 교사들에게 지장을 주고, 시간에 제약을 받아 연수도 효율적으로 받을 수 없기 때문이었다.

3. 현직교육 개선 요구

가. 현행 연수에 대한 인식

현재의 현직교육의 문제점에 대한 분석은 최근 2년 이내에 이수한 연수 프로그램에 대한 만족 불만족 여부와 그 이유, 연수를 받지 않았다면 그 이유를 본인이 연수를 원하였던가의 여부로 나누어 그 이유를 알아보는 방식으로 이루어 졌다.

먼저 교사들이 최근 2년 이내 이수한 연수 프로그램은 1. 컴퓨터 관련 연수, 2. 전공 관련 연수, 3. 7차 교육과정에 따른 전공 연수들이 주종을 이루고 있었고, 대체로 유익했다고 했다. 이수과정에서의 불만으로는 교통문제가 가장 많이 지적되었고, 식사 문제와 연수성적에 대한 스트레스가 많이 지적되었다. 그리고 다음과 같이, 연수대상자 차출 방식 및 수업 방식의 개선을 바랐다.

(부산광역시교육청)교육연수원은 짧은 시간에 한꺼번에 너무 많은 인원으로 주차 문제, 중식시간 식사 문제 등으로 연수생들이 스트레스를 엄청나게 받습니다. 전공분야 연수의 경우는 교육 경력의 차가 너무 많이 나기 때문에 동일한 강의 내용 및 수준으로 하는 연수는 효율성에서 떨어질 수밖에 없습니다. 그리고 무엇보다도 연수성적 부담에서 탈피되어야 하며, 강사위주의 강의식 수업보다 참여한 교사들의 토론 및 세미나 위주의 연수가 된다면 더 바람직한 연수가 되지 않을까 생각합니다 (최기식, 가명).

그리고 대상자 선정 및 반 편성의 문제에 관해서는 “예를 들어, 컴퓨터 기본과정 연수에 컴퓨터를 잘 아는 교사들이 좋은 성적 획득을 위하여 참여하는 사례까지도 가능하다 (한대식, 가명).”는 것이었다.

연수를 받지 않은 것이 **본인이 희망하지 않았기 때문인** 경우에 희망하지 않은 이유들은 다음과 같이 요약되었다.

1. 본인에게 별로 도움이 되지 않는 프로그램이다.
2. 학교의 과도한 업무, 육아, 대학원 공부 등 시간적 여유가 없다.
3. 자신에게 필요한 프로그램이지만 연수성적 때문에 자신이 없는 과목은 기피한다.
4. 승진에 관심이 없기 때문에 연수에 관심이 없다.
5. 희망하여도 경력, 직책 등의 이유로 차례가 오지 않는다.

한편 **본인은 연수를 희망하였지만** 연수를 받지 못한 이유 또는 장애 요인들은 다음과 같았다.

1. 많은 교사가 선호하는 연수는 대체로 교직경력 순 선발 등으로 젊은 교사에게는 기회가 잘 오지 않으며, 점수관리를 위해 중복하여 신청하는 경우가 많아 상황이 더 어렵다.
2. 컴퓨터 연수 등은 업그레이드를 하여야 하나 한번 이수하고 나면 상당 기간이 경과되지

않으면 연수 차출이 어렵다.

3. 대학 등에서 실시하는 자율연수인 경우는 자비로 경제적인 부담이 크다.

반대로 자기의 차례가 되어 어쩔 수 없이 의무적으로 참가한 연수와 점수 따기를 위해 참가한 연수는 자질 향상에 별 도움이 되지 못했으며, 무엇보다도 20대 교사에서 50대 교사까지 한자리에 모아 같은 내용의 교육을 시키고 있는 전공연수는 개인차가 커 효율성에서 문제가 있다는 것이었다. 컴퓨터 연수의 강사가 승진 점수를 위하여 기본과정에 참가하는 것까지도 가능하다는 것이었다. 강영길(가명)의 말이 이를 잘 나타내고 있었다.

연수 점수를 의식하여 신청한 경우 큰 도움이 되지 못했고 시간과 노력, 경비의 낭비가 컸다고 봅니다. 전공 연수의 경우, 연수 대상자의 능력 범위가 제한되어 있지 않아 제대로 된 교육이 이루어지지 못했습니다. 교사간의 수준 차이가 큰데, 같은 장소에서 한꺼번에 교육을 하니 제대로 따라오지 못하는 선생님들도 계시고 너무 쉬워 필요를 느끼지 못하는 선생님들도 계시는 것이 문제였습니다.

나. 현직교육의 개선 방향

현직교육의 개선 방향에 대한 의견과 바램은 현직교육 운영 시스템에 관한 문제에서부터 구체적, 세부적인 면에 이르기 까지 다양했다. 원인이 어떤 것이든 현행의 현직교육에 대한 다양한 불만이나 아쉬움과 함께 그에 대한 개선의 필요성과 개선 방향, 방안들이 참여자마다 인터뷰의 대목마다 제시되었고, 많은 경우에 동일하거나 비슷한 내용들이었다. 이들은 다음과 같이 정리 되었다.

- (1) 사전에 충분한 조사를 실시하여 교사들이 필요로 하고 선호하는 프로그램을 개발, 선정하여 강요가 아닌 자발적인 연수가 될 수 있도록 한다.

- (2) 개별교사들의 연수 계획을 교직원활동 기간 동안 종합적이고 장기적인 관점에서 체계적으로 실시, 관리 한다. 이는 개별 교사에 대한 합리적 성장을 도울 수 있을 뿐만 아니라 다음과 같은 실천을 가능하게 하는 기초가 되기도 한다.
- . 컴퓨터 연수 등 희망자가 많은 교육프로그램도 상급 단계 또는 다른 관련 연수 기회가 주어지도록 한다.
 - . 연수대상자를 교육 경력 및 활용 능력 등 단계별 수준별로 편성하여 연수의 효율성을 높인다.
 - . 승진을 위한 점수따기식 연수가 되지 않도록 한다.
- (3) 교사들이 필요로 하는 교육프로그램의 종류와 숫자를 확대하여 희망자들을 수용할 수 있도록 연수기회를 확대한다.
- (4) 많은 현직교육 프로그램이 운영되는 교육연수원의 주차 공간 등 편의시설 개선, 확충한다.
- (5) 유관기관이나 대학을 중심으로 교육기관을 확대 지정하고 기존의 교육시설을 개선, 확충하여 연수 기회를 확대한다. 시설이 갖추어진 초·중등학교를 적극 활용할 수도 있다.
- (6) 현실적 상황에서 교직 사명감 증대를 위한 내실 있는 교육프로그램을 개발하고 중점적으로 실시하여 교사의 자기성장 동기를 고취한다.
- (7) 연수·연구활동 의욕을 고취할 수 있도록 연수·연구 학점제를 실질적으로 운영한다.
- (8) 이론위주, 형식위주 연수 탈피하고, 특히 기능(skill)교육의 경우에는 수준별 소그룹단위의 실습 위주가 되도록 한다.
- (9) 많은 교사들이 원하는 PC활용 연수 및 첨단기자재 활용연수와 학생들의 인성지도를 위한 상담 기술 및 생활지도 방법 연수를 우선적으로 강화하고 기회도 확대한다.
- (10) 기자재 활용을 중심으로 하는 수업 연구 기

회를 많이 가져 교사들의 부단한 노력을 필요로 하는 분위기를 조성한다.

- (11) 컴퓨터 연수와 관련하여 적절한 컴퓨터 관련 자격증 취득 시 연수학점으로 인정하는 제도가 합리적으로 운영되도록 한다.
- (12) 교사들이 교과관련 프로그램을 직접 제작할 수 있는 기술을 위한 연수 기회를 확대하고 재정적 지원을 한다.
- (13) 공문서 작성 등의 교무 부담을 줄임으로써 학기 중에도 현직연수에 참여할 수 있는 시간과 노력의 여유를 확보할 수 있게 한다.
- (14) 학교 간의 교과관련 프로그램 개발에 대한 정보의 교환, 공동 개발 등 교사들의 활발한 교류를 통한 자발적 자율적 기량 향상을 지원한다.
- (15) 자율연수 시 보조금의 지급 회수와 액수를 실질 경비에 근접할 수 있도록 상향한다.
- (16) 30대 이하의 젊은 교사는 바람직한 교사상의 정립에 필요한 연수, 40대 이상의 교사에게는 PC활용 연수 및 첨단기자재 활용 연수에 더 중점을 두는 등 경력별 연령대 별 차별화 전략도 필요하다.

V. 결 론

심층면접을 통하여 나타난, 바람직한 교육활동을 위하여 요구되는 교육활동과 이를 위하여 필요한 자질을 갖추기 위한 부산지역 중등교사들의 현직교육 요구가 1. 교육 내용 요구, 2. 교육 운영 요구, 3. 교육 개선 요구의 세 영역으로 정리되었다.

우선 바람직한 교육활동은 “학생중심의 교수학습”과 “적성 및 소질을 개발하는 교육”이라고 보았다. 그러나 현재의 교육현장은 이와는 거리가 멀고, 학교와 교사들이 주도하는 대로 학생들은 피동적이고 획일적인 방법에 의해, 학생들의 적성이나 특성, 개인적인 차이나 학습의욕에 대한 고려보다는 입시 준비에만 매달리는 상황으로 파악

하고 있었다.

이러한 상황에서 바람직한 수업과 교육활동에 필요한 교사의 바람직한 자질로는 “해박한 교과 지식, 교수-학습과정과 학생에 대한 충분한 이해, 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 교수기술, 교사로서의 책무감, 그리고 교육에 대한 소명의식 및 헌신적 태도 등의 조화”를 들었다. 이러한 자질의 교사가 갖추어야 할 지식(knowledge), 기술(skills), 태도(attitudes)에 대한 참여자들의 인식은, 1. 전공교과에 대한 지식과 그 관련된 내용 및 공동체 생활과 관련된 지식, 2. 학생들의 적성과 수준에 맞추어 학생중심의 교수-학습과정을 효과적으로 수행할 기술, 컴퓨터 활용 능력, 3. 교직을 사랑하고 학생을 사랑하며 교육 개선의지로 요약되었다.

첫째, **교육 내용 요구**와 관련하여 1. 교과, 교육학, 교육과정, 공동체와 미래사회에 대한 지식, 2. 동기유발, 수업 및 생활지도, 의사소통의 기술, 3. 교육 개혁, 학생에 대한 사랑, 교직에의 자긍심 등의 태도의 향상이 필요하다고 하였다. 전체적으로 각 영역에서 교사들의 자질이 만족스럽지 못한 수준으로 된 것은 교사의 의욕과 사기 저하가 가장 큰 근본적 원인이지만, 한편으로는 다른 직업에 비해 안정성이 높기에 쉽게 매너리즘에 빠져 자기개발, 자기연마를 소홀히 하는 측면에 대해서도 지적하였다.

교사들의 **개인적 흥미나 관심 분야**에 대해서는 건강과 취미생활, 학생들의 단체 활동 지도력 배양, 교육 관련 및 실용적 영역으로 구분할 수 있었다. 건강과 취미생활을 위한 댄스 스포츠, 테니스, 수지침, 기공 훈련법 등을 배우고 싶어 하였다.

중단기적으로 **5년 뒤**에는 ‘달라질’ 것의 중심적 개념은 ‘정보화’ 이었다. 그에 따라서, 1. 지식, 정보에 대한 학생들의 접근성이 확대 되어 교사들은 전공에 대한 더 넓은 전문적인 지식을 갖추어야 할 것이고, 2. 정보화 시대에 맞추어 컴퓨터를 활용한 원격수업이나 재택수업의 등장도 예견되

며, 3. 학생들의 특기·적성 교육이 더욱 강화될 것이라고 하였다. 따라서 컴퓨터를 중심으로 한 고급의 정보화 관련 능력을 기를 수 있는 교육을 바랐다.

둘째, **교육 운영 요구** 영역에서, **현직교육을 실시하는 기관**에 대해서는 학구적인 분위기와 새로운 지식과 기술을 접할 수 있고, 주차시설과 식당, 휴게실 등의 편의시설이 좋은 대학기관에서의 연수를 가장 선호하였다. 그 다음으로는 인터넷을 활용한 원격연수, 재택연수를 선호하였다. 시간문제, 교통(주차)문제와 식사문제로부터 자유롭기 때문이었다. (부산광역시교육청)교육연수원 연수는 기피하는 것으로 나타났는데, 주차 문제와 교통 불편, 편의시설 부족이 그 원인이었다.

현직교육의 내용 유형에 대한 교사들의 선호는 1. 전공교과에 도움이 되는 연수, 2. 학생들의 생활지도 및 인성교육의 효율화를 위한 교직 소양 함양 연수, 3. 교직 업무 수행 능력 향상에 도움이 되는 연수, 4. 교양, 취미, 건강을 증진하는 연수 등이었다. 그리고 **선호하는 교육 방법 또는 교육 유형**은 의무 즉 강요에 의한 연수가 아닌 자기 자신이 필요로 하여 자발적으로 참여하는 연수이며, 마구잡이식 인원 편성보다 교육경력이 비슷한 다시 말해 수준이 비슷한 또래 집단 교사들로 구성되는 연수이었다. **선호하는 교육 시기 및 기간과 관련하여서는 방학 기간**의 연수, 인터넷을 통한 재택연수를 꼽았고, 업무 중의 오후 연수를 기피하였다.

셋째, **현직교육 개선 요구**와 관련한 반응은 모든 참여자로부터 모든 질문에 걸쳐서 나타났다. 우선 최근 2년동안 연수를 받지 않은 것이 **본인이 희망하지 않았기 때문**인 경우에 희망하지 않은 이유들은 1. 본인에게 별로 도움이 되지 않는 프로그램이기 때문에, 2. 과도한 학교 업무, 육아, 대학원 공부 등 시간적 여유가 없어서, 3. 자신에게 필요한 프로그램이지만 연수성적 때문에 자신이 없는 과목은 기피했기 때문에, 4. 승진에 관심이 없기 때문에, 5. 신청한다 해도 경력, 직책 등

의 이유로 차례가 오지 않을 것이니까 포기한 것이라고 했다.

한편 **본인은 연수를 희망하였지만** 연수를 받지 못한 이유 또는 장애 요인들은 1. 교직경력 순 선발 등으로 선발되지 못했거나, 2. 컴퓨터 연수 등은 업그레이드를 하여야 하나 한번 이수하고 나면 상당 기간이 경과되지 않으면 아예 기회가 주어지지 않고, 3. 대학 등에서 실시하는 자율연수인 경우는 자비 부담이어서 경제적인 부담이 크기 때문이라고 했다. 반대로 자기의 차례가 되어 어쩔 수 없이 의무적으로 참가한 연수와 점수 따기를 위해 참가한 연수는 자질 향상에 별 도움이 되지 못했다고 했다.

현직교육의 개선 방향에 대한 의견과 바램은 현직교육 운영 시스템에 관한 문제에서부터 구체적, 세부적인 면에 이르기 까지 다양했다. 가장 많이 거론하는 것은 충분한 사전 조사를 통하여 교사들이 필요로 하고 선호하는 프로그램을 개발, 선정하여 강요가 아닌 자발적인 연수가 될 수 있도록 할 필요성이었다. 바로 교육요구분석의 필요성이었다. 그리고 개별교사들의 합리적 성장을 도울 수 있도록 개인별 연수 계획을 교직활동 기간 동안 종합적이고 장기적인 관점에서 체계적으로 실시, 관리하는 방안이었다. 이렇게 되면, 컴퓨터 연수 등 희망자가 많은 교육프로그램도 상급 단계 연수기회를 불합하게 차단하지 않아도 되고, 연수대상자를 교육 경력 및 활용 능력 등 단계별 수준별로 편성하여 연수의 효율성을 높일 수도 있고, 승진을 위한 점수따기식 연수를 막을 수도 있다는 것이었다.

또 다른 큰 관점은 연수기회의 확대였다. 이는 교사들이 필요로 하는 교육프로그램의 종류와 숫자의 확대와 연수 기관 및 시설의 확대, 개선을 포함하는 것이었다. 그리고 현실적 상황에서 교직 사명감 증대를 위한 내실 있는 교육프로그램을 개발하고 중점적으로 실시하여 교사의 자기성장 동기를 고취할 필요성도 제기되었다.

여기에서 Bransford 외(2005)가 제시한 모든 교

사가 갖추어야 할 지식(knowledge), 기술(skills), 성향(dispositions)의 세 가지 일반적 영역을 되짚어 볼 필요가 있었다. 즉, 1. 학생들에 관한 지식 및 그들이 사회의 맥락 속에서 어떻게 학습하고 발전하는가에 대한 지식. 학습, 인간 발달, 언어; 2. 교육과정의 내용과 목표에 대한 개념, 즉 교육의 사회적 목적이라는 관점에서의 교육과정 내용과 기술(skills), 교과별 내용; 3. 교육 내용과 학습자에 비추어 본 교수(teaching)에 대한 이해, 즉 교과 내용과 교과 교육학, 다양한 학습자 가르치기, 평가, 학급 경영 등이 그것이었다. 이에 비추어 보면, 부산지역 중등교사들의 현직교육 요구는 두 번째 항목 후반부의 “교육과정 내용과 기술(skills), 교과별 내용”에 치중되어 있는 것으로 보였다.

또한 Owens(2001)가 제시한 (학교)교육의 성과와 목적, 즉 학생들의 1. 지적 및 수공 능력, 2. 추리력과 분석력, 3. 가치, 태도와 동기, 4. 창의력과 발명능력, 5. 의사소통 기능, 6. 문화 감상력, 7. 세계에 대한 이해, 8. 사회적 책임감을 증진시켜서 자신과 사회에 더 많이 공헌 할 수 있는 개인들로 만드는 것에 비추어 보아도 아쉬움이 있었다. 주로 “학생들의 지적 및 수공 능력의 증진”에 맞추어져 있는 것으로 보이기 때문이었다.

이렇게 부산지역 중등교사들은 그들의 명시적 진술을 통하여 다양하고 진지한 교육 요구를 드러내면서, 또한 묵시적으로 교육의 목적과 교사의 자질에 관한 그들의 교육 요구를 내 보였다. 비록 학벌중시 사회에서 ‘입시위주의 수업’이 바로 교육 그 자체인 것이 사회적 맥락이라 할지라도 이상적인 교육의 목적과 교사의 자질에 관한 인식 자체가 많이 부족한 것은 곤란하지 않을 수 없다. 따라서 이 묵시적인 교육 요구가 더 근본적이고 더 시급한 것으로 보였다.

참고 문헌

권대봉, 산업교육론. 문음사, 1998

- 박승재 외 40명, 중등교원양성 교육과정 연구. 1996년도 교육부정책과제, 미출판보고서, 1996.
- 박아청, 교사양성에 있어서 교양과목의 본질과 발전과제. 교사양성 교육과정의 전문성 확보. 1997년도 한국교육학회 연차학술대회 논문집, pp.23~39, 1997.
- 정진곤, 교사양성에 있어서 교육학의 본질과 발전과제. 교사양성 교육과정의 전문성 확보. 1997년도 한국교육학회 연차학술대회 논문집, pp.47~62, 1997.
- 최희선, 정영수, 정진곤, 교원양성기관 평가인정제 실시방안 연구. 1996년도 교육부 정책과제, 미출판 보고서, 1997.
- 한명희, 교사양성 교육과정의 전문성 확보. 교사양성 교육과정의 전문성 확보. 1997년도 한국교육학회 연차학술대회 논문집, pp. 1~22, 1997.
- 허운나, 산업교육 요구분석. 박영사, 1993.
- Bee, Frances and Roland, Training Needs Analysis and Evaluation. Exeter UK: Institute of Personnel and Development, . 1999.
- Beerens, Daniel R., Evaluating teachers for professional growth: Creating a culture of motivation and learning. CA: Corwin Press, 2000.
- Bransford, John; Darling-Hammond, Linda & LePage, Pamela, Instruction to preparing teachers for a changing world. In Linda Darling-Hammond & John Bransford (Eds) Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do (pp.1~39). CA: Jossey-Bass, 2005.
- Centrer for Eduational Research and Innovation, Staying ahead: In-service training and teacher professional development. Organisation for Economic Co-operation and Development, 1998.
- Darling-Hammond, Linda, Quality teaching: The critical kee to learning [On-line]. Available: <http://www.naesp.org/comm/p9077a.htm>. In Daniel R. Beerens, Evaluating teachers for professional growth: Creating a culture of motivation and learning, 2000, CA: Corwin Press, 1997.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., & Ross-Gordon, Jovita M., Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach (6th Ed.). MA: Pearson, 2004.
- Gullatt, David E. & Tollett, John R., Educational Law: A Requisite course for preservice and inservice teacher education programs. Journal of Teacher Education, 48(2), 129-135, 1997.
- Lakerveld, Jaap Van & Nentwig, Peter., School-based inservice education. Educational Leadership, 53(6), 68-70, 1996.
- McArdle, Geri E, H., Conducting a Needs Analysis. CA: Crisp Publications, 1998.
- McGreal, T. L., Redesigning your teacher evaluation system. Paper presented at the Michigan institute for Educational Management. In Daniel R. Beerens, Evaluating teachers for professional growth: Creating a culture of motivation and learning, 2000, CA: Corwin Press, 1993.
- Mosenthal, James H. & Ball, Deborah Loewenberg, Constructing new forms of teaching: Subject matter knowledge in inservice teacher education. Journal of Teacher Education, 43(5), 347-356, 1992.
- Murray, Frank B. (Ed.), The Teacher educator's handbook: Building an

- knowledge base for the preparation fo teachers. CA: Jossey-Bass, 1996.
- Owens, Robert G., Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform 8th ed. NY: Pearson Education, 2001.
- Patton, Michael Quinn, Qualitative evaluation and research methods. CA: Sage, 1990.
- Peterson, Robyn, Training Needs Assessment: Meeting the training needs for quality performance (2nd ed.), Practical Trainer Series. VA: Kogan Page, 1998.
- Rumler. G. A., Determining needs. In Craig, R. L. (Ed.). Training and development handbook (3rd ed.). NY: McGraw-Hill, 1987.
- Sikula, John; Buttery, Thomas J. & Guyton, Edith (Ed.), Handbook of research on teacher education: A prokect of the Association of 'Teacher Educators (2nd ed.). NY: Prentice Hall, 1996.
- Spradley, James P., The Ethnographic Interview. NY: Holt, Rinehart and Winston,, 1979.

<부록 1> 참여자 프로필

연번	성명	경력	자격증	학력	학위	근무교
1	정태호	32	중등상업1정	A대학교 D대학원 경영학	석사	고교
2	최기식	30	중등화학1정	B대학교 사범대학	학사	고교
3	임정식	28	중등물리1정	B대학교 사범대학 E교육대학원 과학교육과	석사	고교
4	이영식	27	중등국어1정	B교육대학교 A교육대학원 국어교육학	석사	중학
5	노동철	27	중등영어 1정	C대학교 A교육대학원 교육행정학	석사	고교
6	장준영	26	중등수학1정	B대학교 사범대학 D교육대학원 교육행정학	석사	고교
7	강영길	25	중등수학1정	B대학교 사범대학 B교육대학원 수학교육학	석사	중학
8	김선희	24	중등국사1정	A대학교 문리과대학	학사	고교
9	한대식	22	중등영어1정	B대학교 사범대학 B교육대학원 영어교육학	석사	고교
10	장성우	22	중등독어 1정	G대학교 사범대학	학사	고교
11	이명희	20	중등윤리 1정	F대학교 사범대학 F대학교 대학원 교육학	석사	중학
12	한순희	15	중등영어 1정	B교육대학교	학사	중학
13	허영식	12	중등체육 1정	G대학교 사범대학	학사	고교
14	김영철	10	중등과학 1정	B대학교 사범대학	학사	고교
15	박지영	8	중등국어 1정	A대학교 사범대학	학사	중학

※ 1. 성명은 모두 가명 임.

2. 대학명이 동일한 문자이면 같은 학교이지만, 발음이나 어떤 의미와도 관계없이 연구자가 임의로 부여한 것임.

3. 대학교와 교육대학교 간에는 동일한 문자이어도 같은 학교가 아님.