제15회 교육현장 연구논문

주5일수업제 운영에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안

2012. 8.

과제연구자 : 서울대방초등학교
교 감 이 경 희

【목　　차】

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 연구의 문제 ····· 4
3. 연구의 제한점 ····· 5
4. 용어 정의 ····· 5

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 7
1. 주5일수업제의 개념과 의의 ····· 8
2. 교육공동체의 필요성과 의의 ····· 14
3. 학교의 돌봄 기능 강화의 의의 ····· 15

Ⅲ. 연구 설계 ····· 17
1. 연구 대상 ····· 17
2. 연구 기간 ····· 17
3. 연구 도구 ····· 18
4. 자료처리 ····· 19

Ⅳ. 결과 분석 ····· 20
1. 기초조사 ····· 20
2. 주5일수업제에 대한 인식 ····· 21
3. 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황 ····· 25
4. 주5일수업제에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안 ··· 32

Ⅴ. 문제점 및 공동체 구축방안 ····· 41
1. 문제점 ····· 41
2. 공동체 구축방안 ····· 44

Ⅵ. 결론 및 제언 ····· 52
1. 결론 ····· 52
2. 제언 ····· 54

▣ 참고문헌
▣ 부록

【표 목 차】

<표Ⅲ-1> 교원용 조사 도구 내용 ····· 18
<표Ⅲ-1> 학부모용 조사 도구 내용 ····· 18
<표Ⅲ-1> 지역사회 관련자용 조사 도구 내용 ····· 19
<표Ⅳ-1> 주5일수업제 실시에 대한 인식 ····· 21
<표Ⅳ-2> 주5일수업제 시행에 따른 토요방과후학습의 필요성에 대한 인식 ····· 22
<표Ⅳ-3> 주5일수업제 시행에 따른 필요한 지원에 대한 인식 ····· 23
<표Ⅳ-4> 주5일수업제 시행에 따른 토요일 학생들의 활동에 대한 인식 ····· 23
<표Ⅳ-5> 주5일수업제 시행에 따른 학교의 지원활동에 대한 인식 ····· 24
<표Ⅳ-6> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램에 대한 인식 ····· 26
<표Ⅳ-7> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램의 학생 참여 여부에 대한 인식 ····· 26
<표Ⅳ-8> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램의 학생 참여에 대한 인식 ···· 27
<표Ⅳ-9> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램 지원에 대한 충분성 인식 ····· 28
<표Ⅳ-10> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램에 학교 지도에 대한 인식 ····· 28
<표Ⅳ-11> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램 종류에 대한 인식 ····· 29
<표Ⅳ-12> 주5일수업제 시행에 따른 학교 시설 개방에 대한 인식 ····· 30
<표Ⅳ-13> 주5일수업제 시행에 따른 학교 시설 개방에 따른 관리와 지도에 대한 인식 ····· 31
<표Ⅳ-14> 주5일수업제 시행에 따른 '나홀로학생' 지도에 대한 인식 ····· 32
<표Ⅳ-15> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능에 대한 공동체 구축 대한 인식 ····· 33
<표Ⅳ-16> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 전제에 대한 인식 ····· 34
<표Ⅲ-17> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능의 어려운 점에 대한 인식 ····· 35
<표Ⅲ-18> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄 프로그램의 연계 운영 효과성에 대한 인식 ····· 36
<표Ⅲ-19> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 전제 조건에 대한 인식 37
<표Ⅳ-20> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축의 방해 요인에 대한 인식 ····· 38
<표Ⅳ-21> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 협력부분에 대한 인식 ·· 39
<표Ⅳ-22> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 역할분담에 대한 인식 ·· 39

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

교육과학기술부에서는 2011년 7월부터 주40시간 근무제가 5인 이상 사업장으로 확대 적용됨에 따라 모든 학교에서 주5일수업제를 전면 도입하기로 하였다.

『이로 인하여 '부모와 자녀가 함께하는 시간이 늘어남으로써 가정과 사회의 교육기능이 더욱 강화될 것으로 기대'하고 있으나 한편에서는 이에 따른 우려의 목소리도 높다.

2011.7. 현재 주5일 대상이 아닌 사업장에 다니는 노동자는 전체의 19%수준이고 여기에 비정규직이나 자영업자를 포함하면 토요일에 일해야 하는 학부모는 더 많을 것으로 예상된다.

하지만 교육과학기술부가 대안으로 내놓은 토요돌봄 교실은 의무가 아닌데다 초등학교 3학년부터는 추가 비용을 부담해야 한다. 매주 토요일 집이나 학원에서 시간을 때워야 하는 학생들이 속출할 수 있다는 점에서 당국의 철저한 준비가 필요해 보인다.』

주 5일수업제는 학교 교육의 창의성과 자율성을 확대하고, 학생들의 취미생활, 능력개발, 휴식, 가족애 신장 등을 위하여 주 5일 근무제를 전제로 학생들이 일주일에 5일만 학교에 등교하여 학습을 하고, 매주 토요일은 휴업일로 정하여 등교를 하지 않는 학교 운영 형태로써, 2002년부터 시범도입 한 이래 '책가방 없는 날, 자유 등교일, 체험학습의 날' 등 다양한 형태로 운영되다가 토요휴업일로 정착되면서 주5일 수업제를 실시하고 있다.

'지식기반 사회', '평생학습 사회'등으로 표현되는 21세기 사회의 특성은 '보다 자기 주도적이고 창의적 문제해결 능력이 강한 주체적인 학습자의 육성'을 요구하고 있다. 학교는 이러한 요구에 따라 적극적으로 변화할 필요가 있으며, 주5일수업제는 이러한 사회 변화와 요구의 핵심적 과제라고 할 수 있다. 주5일수업제는 학생들

에게 학교 교실이라는 제한된 공간의 범위를 벗어나 능동적이고 다양한 활동을 할 수 있는 심리적·공간적 여유를 제공함은 물론, 여유 있는 시간을 제공하여 삶의 질을 향상시키고 학습자가 스스로 판단하여 행동할 수 있는 자기주도적 학습력을 신장시킴으로써, 교육의 국가경쟁력을 길러야 한다는 취지와 일맥상통하고 있다. 왜냐하면, 주5일수업제는 단순히 토요일을 휴업일로 한다는 학교교육 범주의 문제만이 아니라, 가정·학교·지역사회의 교육에 대한 자세와 수용능력을 평가하고, 어린이들의 바람직한 인간형성을 꾀하는데 커다란 의의가 있기 때문이다.

즉, 주5일수업제는 교육의 목적과 방향에서부터 지식의 문제, 가정과 사회의 교육적 역할에의 문제 등에 이르는 교육 전반의 문제를 포함하고 있으며, 이는 교육이 단지 학생 교육이 학교에서만 이루어지며 교육의 책임이 학교 관계자에게만 있는 것이 아니라 가정과 사회, 학부모 및 지역사회 주민들도 학생 교육에 책임감을 가지고 공동체를 이루어야 한다는 것을 의미한다.

또한 주5일수업제 전면 실행은 단순하게 수업일수가 준다는 차원이 아니라 교육의 양적 측면보다는 질적 측면에서의 접근이 요구된다는 것이다. 미래사회는 개인의 역량이 중요시됨과 동시에 더불어 살아갈 수 있는 힘을 요구한다. 이는 미래사회에서 요구되는 '창의성, 소통, 배려, 나눔' 등의 역량을 기르는 것과도 맥을 같이 한다. 이는 대대적인 교육개혁의 계기가 될 수 있는 것이다. 급변하고 있는 사회현상은 교육에서도 많은 변화를 요구하고 있다. 그동안 주기적으로 이루어졌던 교육과정 개정도 2007년부터는 급변하는 사회에 맞추어 교육이 적극적이고 능동적으로 대처하기 위하여 개정교육과정으로 대처하고 있으며 미래사회에 요구되는 역량에 맞추어 단위학교의 자율성 확보를 위한 노력을 기울이고 있다. 또한 학교 교육의 책임도 정규 교육과정뿐 아니라 방과후 교육까지 확대되고 있으며 수요자 중심의 교육이 강조되고 여성의 사회참여 확대에 따른 사회 변화로 돌봄 기능까지 담당해야 하는 실정이다. 방과후 교육과 돌봄은 교육의 확대적인 측면에서보다 공교육의 질적 제고 학부모의 요구에 따른 사교육비 경감, 교육격차 해소 등의 문제와 맥을 같이 한다. 방과후 교육은 학생들의 적성과 특기를 살리고 학습을 지원하기 위하여 학교에서 어느 정도 정착되어 있으나 돌봄은 학교의 여건에 따라 매우 다양한 형태로 운영되고 있다. 돌봄은 보육과 비슷한 용어이지만 보육의 개념이 학교에서 정규 교육과정을 마치고 난 이후 부모를 만날 때까지 돌보아 줄 성인이 없는 학생을 위하여 가족 지원과 아동 복지 차원에서 비영리적으로 제공되는 보육 서비스로 정

의하는 반면, 돌봄은 보육의 기능과 더불어 교육의 기능까지도 담보하는 전인적 발달에 도모하고 있다. 따라서 돌봄은 보육적 지원, 학습 지원, 특기교육 지원, 문화체험 지원 등 학생의 전인적 성장을 도모할 수 있는 지원이 되어야 하며 아침 6시부터 저녁 10시까지 열어놓고 있는 실정이다. 그러나 학교에서는 아직까지 이에 대한 인적·물적 자원을 충분하게 확보하지 못하고 있을 뿐 아니라 이로 인한 질 높고 다양한 프로그램을 확보하지 못하고 있다. 또한 현재 학교에서 운영되는 돌봄 기능은 저학년 중심이고 학교의 정규교육과정 일정과 같이 운영하고 있다. 즉 토요휴업일이나 자율휴업일, 방학 동안은 운영되고 있지 못하고 있기 때문에 주5일수업제가 전면 실시되면 토요휴업일과 전 학년을 대상으로 돌봄 기능이 확대되어 운영되어야 할 당위성을 가진다.

주5일수업제의 전면 시행은 단위학교 중심의 교육에서 학교, 가정, 지역사회의 공동체적 교육 관점으로의 변화를 의미한다. 즉 학교 중심의 교육에서 벗어나 가정 및 지역사회와의 연계, 체험중심의 교육, 평생학습 체제라는 관점에서 접근될 필요가 있다. 이런 점에서 주5일수업제 전면 실시에 따른 학교 내외의 교육 인프라 및 지원 체제 구축 문제는 주5일수업제 성패를 가늠할 수 있는 중요한 사안이다. 특히 학교 교육과정 운영을 위한 수업 일수 등의 조정과 변화를 넘어 가정과 지역사회의 역할이 이전에 비해 보다 증대되어야 한다는 점에 주목해야 할 것이다. 더욱이 맞벌이가정 자녀와 보육과 교육, 사회적 배려 대상 자녀의 보호와 양육 문제 등을 해결하기 위해서는 사회적 관심과 협의에 기반을 둔 구체적이고 실질적인 지원 방안이 모색될 필요가 있다.

즉, 주5일수업제의 전면 시행은 교육의 장과 기회, 교육지원자가 확대되어 학교에서만 경험할 수 있는 교육 내용을 벗어나 다양한 교육 대상과의 만남, 타인과의 만남, 자기 자신과의 만남을 통하여 평생 학습 사회에서의 배움을 경험하고 창의성, 소통, 배려 등 미래사회에서 요구되는 역량을 기를 수 있는 기회 또한 확대될 것이다. 그러나 저소득층 가정 및 맞벌이가정 자녀는 상대적으로 교육적 지원을 받지 못하고 소외되는 학생들에 대한 지원책이 더욱 절실하게 요구되고 있다. 특히 여성노동력 수요의 증가로 인하여 맞벌이가정이 증가되고 있는 상황을 고려할 때 본 연구의 필요성을 찾을 수 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 주5일수업제의 전면 시행과 함께 제기되는 '나홀로학생' 등 저소득층 및 맞벌이가정 자녀 등 소외계층 학생에 대한 지원 대책에 대한 요구와 필요성이 절실한 사회적 현상에 따라 현재 주5일수업제 시행에 대한 교육관계자의 인식에 대하여 살펴보고 단위학교와 지역사회에서 아루어지고 있는 돌봄기능 현황을 파악한 다음 돌봄기능 강화를 위하여 교육공동체 구축의 문제점을 찾아 이에 대한 개선방안을 모색하는 데 주안점을 두었으며, 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 주5일수업제 전면 시행에 대한 교원, 학부모, 지역사회 관련자들의 인식도를 파악한다. 즉, 주5일수업제의 전면 실시로 인하여 필요한 소회계층 학생에 대한 지원 대책 및 방과후활동에 대한 교육공동체에 대한 인식을 살펴보고 주5일수업제 전면 시행으로 인하여 발생할 수 있는 소외계층 학생을 위한 대비책을 어떻게 세우고 있는지 살펴보고 그 문제점을 찾는다.

둘째, 주5일수업제 전면 시행으로 지역공동체의 실태를 파악한다. 즉, 주5일수업제 실행으로 토요일에 학생들이 어떻게 활용하고 있으며 지역사회와의 공동체 현황을 파악하여 이에 따른 문제점을 분석한다.

셋째, 주5일수업제 전면 시행으로 인하여 돌봄기능이 더욱 강화되어야 하는 점에 대한 교육공동체의 인식을 살펴보고 교육공동체 구축에 있어 문제점을 분석하고 그에 대한 개선 방안을 제시하여, 소외계층 학생들에게 돌봄기능을 강화하여 더욱 질 높은 교육을 제공하는데 있다.

3. 연구문제

본 연구에서는 위와 같은 학교의 역할 확대에 따라 학교·가정·지역사회를 연계한 교육공동체를 구축함으로써 모든 학생들이 소외됨 없이 주5일수업제를 운영할 수 있도록 다음과 같은 연구문제를 설정하여 연구를 진행하고자 한다.

첫째, 돌봄기능 강화를 위한 학교·가정·지역사회의 교육공동체 구축을 위한 전제조건은 무엇인가?

둘째, 돌봄기능 강화를 위한 학교·가정·지역사회의 효율적인 역할분담은 어떻게 해야 하는가?

셋째, 돌봄기능 강화를 위한 학교·가정·지역사회와 함께 하는 바람직한 지원체제는 무엇인가?

4. 연구의 제한점

본 연구는 돌봄이 중점적으로 필요한 초등학교를 대상으로 제한하였으며 지역사회 또한 학생의 돌봄 기능과 관련이 있는 지자체(구청 및 주민자치센터), 지역공부방, 청소년수련관, 교회 등 종교단체에서 운영하는 보육시설기관 등으로 대상을 한정하였다.

5. 용어 정의

가. 주5일수업제

학생이 원칙적으로 일주일에 6일을 등교하되, 5일만 교과 수업을 하고 나머지 하루를 휴일대비 비교과 수업을 진행하는 교육제도이다. 본 연구에서는 주5일은 교과 수업을 하고, 토요일에 자기 주도적인 계획에 의거하여 다양한 체험학습 활동을 하는 것을 말한다.

용어에 있어서도 변화가 많았다. 2001학년도에는 『주5일제수업』으로 불리었는데, 2002학년도부터 2003년도까지는 「주5일수업」으로 변동되었다. 다시 2004학년도부터는 주5일 수업제로 교육인적자원부에서 공통 용어로 통일하였다.

2012학년도부터 주5일수업제가 전면 시행되면서 주5일수업제는 주5일은 정규교육과정을 운영하고 토요일은 휴업일의 의미로 정착되었으며, 본 연구에서는 주5일수업제의 완전한 정착이 있기까지 토요휴업일이지만 소외계층학생이나 토요일 학생 활동을 위한 방과후학교 운영을 지원하는 프로그램 운영을 전제로 하고 있다.

나. 돌봄기능 강화

돌봄기능은 맞벌이가정의 증대, 저소득층 및 차상위계층 자녀 등 소외계층가정 자녀를 위하여 가정의 돌봄을 받을 수 없는 초등학교 학령기 아동을 위해 허가 받은 안정된 공간에서 보육 전문가가 학령기 아동의 발달에 적합한 활동을 하며 정규적으로 일전 시간 동안 돌보는 공적 활동이다 본 연구에서의 돌봄기능 강화는 방과후학교의 개념을 단순히 보육의 기능을 넘어서 채움, 보탬, 살림, 만듦 등을 포함하고 있다. 보육은 부모를 대신하여 학생들을 안전하게 보호하는 것이며, 채움은 학교교육의 기대수준에 미치지 못하는 부분에 대한 보충학습으로, 보탬은 학교교육의 기대수준에 미치지 못하는 부분에 대한 보충학습을 지원하는 것이다. 또한 보탬은 학교 정규교육과정에서 다루어지지 않는 다양한 문화, 예술, 체육활동의 기회 제공을, 살림은 상담, 심리치료를 통한 지원을, 만듦은 학교가 지역사회의 교육 및 문화센터로서의 역할을 수행하여 살기 좋은 지역공동체를 만드는데 기여하는 것을 말한다.

다. 교육공동체

단위학교에서 학교, 가정, 지역사회가 함께 교육적 활동을 지원하고 협력하는 체제를 말하며 지역에 있는 지역아동센터, 청소년수련시설, 공공수련시설, 청소년 방과후 아카데미, 문화기반시설 등에 대한 운영 지원 협조 체제를 구축하는 것이다. 본 연구에서는 물적 자원 뿐 아니라 지역사회의 인적 자원을 포함하고 있다.

Ⅱ. 이론적 배경

학교 주5일제 논의 및 그 현실화 가능성에 직접적으로 영향을 주고 있는 교육 외적 요인[1)]은 주5일 근무제의 도입으로 촉발되어 왔으며 금번 주5일 수업제 전면 시행 또한 5인 이상의 사업장에 주5일제 근무가 실시되는 2011년 7월을 기점으로 모든 사업장의 90% 이상의 사업장에서 주5일제 근무 실시에 따른 것이다. 이 주5일 근무제는 노동시간 단축의 차원에서 분명히 국민 전체의 삶의 질을 높이는 일과 연관되어 있으며, 기본적 노동 권리 실현의 일부로서 사회적 민주화와 맥락을 함께 하는 것이기도 하다. 경제 성장 일변도의 논리를 벗어나 국민들이 여가를 활용하고 삶의 여유를 가지게 된다는 면에서 경제적 측면에서만이 아니라 사회문화적 측면에서 상당히 근본적인 변화를 의미하는 것일 수 있다. 그러나 앞의 내용에서도 지적한 것처럼 국가적 차원에서의 정규직 노동자의 경우에 해당하는 것으로 10%의 정규직 노동자와 이보다 더 많은 수를 차지하고 있는 비정규직 노동자 및 일용직 노동자의 수를 감안한다면 주5일수업제를 실시하기에 앞서 교육적 지원을 받지 못하는 학생들에 대한 지원책이 있어야 할 것이다.

따라서 주5일수업제는 단순하게 사회의 변화와 요구에 따른 외적 요인에서가 아닌 교육의 내적 측면에서 논의되어야 한다. 다시 말해서 주5일수업제가 사회·경제적인 이유로 시행되는 것인데 교육적 문제가 따라오게 되므로 그에 대해 고민한다는 소극적인 차원에서가 아니라, 교육 외적 요인들에 의해 시행될 학교 주5일수업제라는 제도가 이제까지의 교육적 요구의 상당 부분을 해결할 수 있는 좋은 계기가 되므로 보다 적극적으로 준비·활용하려는 태도가 바람직하다는 것이다.

이제 교육을 지나치게 학교에만 의존하던 시대는 지났으며, 학교만의 힘으로 교육적 효과를 거두는 시대도 지났다. 학생은 학교·가정·지역사회를 생활의 장으로 하고 있지만, 급변하는 사회현상은 이 삼자가 가진 교육기능이 충분히 발휘되지 않는 상황이 많이 나타난다. 학교는 학교폭력, 집단따돌림, 체벌금지, 인성교육의 부

1) 정광희 외, 새로운 학교 운영 방안 연구, 학교 주5일제 도입과 실행 방안, 한국교육개발원, 2000, p. 21.

재 등 교육의 문제가 크게 나타나 더 이상 학교가 '인성교육의 장'이 아니며 그 역할을 제대로 수행할 수 없게 되었고, 가정은 맞벌이 가정, 가족해체 증가 등으로 가정에서 담당해야 할 교육적 지원의 격차가 더 심해지고 있는 실정이다. 또한 지역사회는 교육적 지원에 대한 관심과 지원은 늘고 있으나 학교와 연계된 프로그램이 부재하고 체계적이지 못한 문제점을 안고 있다. 따라서 주5일 수업제가 전면 실시를 앞두고 있는 시점에서 주5일수업제의 근본 취지에 맞게 운영될 수 있기 위해서는 모든 학생들이 교육적 지원에서 소외되지 않도록 학교·가정·지역사회와의 교육공동체를 구축하는 것이 필요할 것이다. 특히 돌봄 기능이 점차 중요한 학교 역할로 요구되는 시점에서 정규교육과정뿐 아니라 방과후까지 학교에서 책임져야 할 교육적 요구와 학교가 더 이상 학생만을 위한 공간이 아닌 열린 공간으로서의 역할을 담당해야 하는 학교에서는 무엇보다도 교육공동체를 구축함으로써 효과적인 역할분담으로 질 높은 교육을 제공해야 할 것이다.

1. 주5일 수업제의 개념과 의의

가. 주5일수업제의 개념

주5일 수업제란 일주일에 5일만 학교에 등교하여 정규교과 수업을 하는 것을 의미한다. 주5일 수업제는 5일간은 학교에서 수업을 하고 2일은 가정에서 다양한 체험으로 학교 학습을 심화·보충하는 학교 운영 방법이다.

즉 학교의 교사만이 아닌 가족 구성원, 사회 구성원 등이 상호 연계 속에 교육에 참여하는 것이 중시되며, 주5일수업제는 효율적인 학교 운영 방안 또는 교육과정의 효율적인 운영 방식의 하나로 보고 근본 취지는 학생들에게 주체적 학습 능력과 자질을 길러주어서 가족과의 유대 증진과 지역에서의 사회 체험을 통해 바람직한 인간성을 형성시켜 주는 데 있는 것이다. 주5일 수업을 통하여 가정 및 지역사회에서의 여러 가지 놀이, 여가활동, 자연체험, 사회체험, 생활체험 등을 통하여 학교의 교과활동에서 배운 내용을 보다 심화시켜 나갈 수 있는 기회를 확대해 준다고 생각한다. 그러므로 주 5일 수업은 학생들에게 시간의 여유를 주고 부모와 유대관계를 더욱 깊게 해 주며 궁극적으로 삶의 여유를 제공해 줄 수 있다.

주5일수업제는 한편으로 교육에 있어서 학교의 부담을 덜어 줄 수 있을 것이고, 다른 한편으로는 학생들의 바람직한 인간성의 형성에 마땅히 있어야 할 가정과 지역사회의 교육적 역할과 역량을 복원시켜 줄 수 있는 계기를 마련해 줄 수 있을 것이다.

교육인적자원부에서는 주5일수업제를 '학교 교육 과정 운영 기간을 주 6일에서 주5일로 줄임으로써 가정과 사회에서의 다양한 학습 기회를 확대하고, 자기 주도적 학습 능력을 향상시켜 궁극적으로는 개인의 행복과 삶의 질을 제고할 수 있는 미래 지향적 교육제도'라고 정의하고 있다(교육인적자원부, 2001).

나. 주5일수업제의 의의

미래 사회는 자주적이고 창의적인 인간을 요구함과 동시에 평생학습 사회를 지향하고 있다, 따라서, 평생학습 사회에서 생활인과 직업인으로서 필요한 자질과 기능을 익히는 것은 필수불가결한 과제로 대두되었고, 주5일수업제는 이러한 사회에서 살아갈 다양한 체험을 할 수 있는 기회를 제공할 수 있다는 장점이 있다(한윤택. 2006).

21세기는 정보화 사회로 지식의 축척이 아니라 다른 지식과 그 활용 능력을 요구하는 사회로 무엇보다 창의성이 요구되는 사회라는 생각이 지배적이다, 따라서 제한된 기간의 제도권 교육을 통하여 이루어지는 교육만으로는 부족하며, 학습은 평생 이루어져야 한다는 평생 학습의 중요성이 보다 강조되고 있다. 미래 사회가 요구하는 능력이란 ''몇 년간 학교를 다녔는가, 혹은 얼마나 많은 양의 지식을 알고 있는가'가 아니다. 상황을 얼마나 정확하게 예견하고 바르게 판단할 수 있는지, 그리고 문제를 얼마나 잘 해결할 수 있는 지와 같은 상황 판단력, 체득된 지식의 적용력, 의사소통능력, 협동력 그리고 창의력 등 주체적으로 자기의 삶을 살아가는데 필요한 능력과 더불어 살아가는 힘인 것이다. 이러한 능력은 기존의 일방적인 전달식 교수 방법이나 교실이라고 하는 제한된 학습 공간에서보다는 확대된 교육의 장 속에서 다양한 체험활동을 통해 보다 풍부하게 체득될 수 있다.

이런 점에서 학교 이외의 활동이 갖는 교육적 의미를 재검토해야 한다는 주장은 매우 설득력을 갖는다. 주5일수업제는 이러한 움직임들이 의도하는 교육의 변화 요구에 적절하게 대응할 수 있는 여지가 많은 제도이다(정광희, 2000; 한윤택,2006). 이와 함께 학교는 지역사회에서 평생학습을 수용하는 장의 하나로서 새로운 역할

을 맡아야 하는 것이 시대적인 요청이다. 또, 가정이나 지역사회가 함께 어린이를 기르고 함께 배워간다는 관점에 입각하여, 부모나 지역주민의 기대에 부흥할 것을 요청 받고 있다, 이는 주5일수업제를 시행하는 동안 학교는 모든 사람들에게 알려진 학습공간이 되어야 한다는 것을 의미하는 것이기도 하다.

2001년부터 진행되어 온 주5일수업제에 대한 연구학교 및 각종 연구에서 제시하고 있는 주5일수업제의 용어 규정은 앞으로의 주5일 수업제의 방향 정립과 실행에 많은 시사점을 주고 있으며, 그 내용은 다음과 같다(정광희 외. 2000; 한윤택,2006).

첫째, 주5일수업제는 시간 측면에서 학교 운영을 어떻게 할 것이냐의 문제를 포함한다. 즉, 학교 운영을 주6일이 아닌 주5일로 한다는 의미이다,

둘째, 학습 활동을 교육적인 의미에서 주목하고자 한다. 1주일의 5일간은 학교가 중심이 되어 교육 활동을 전개하고, 나머지 2일간은 학교 외 교육 역할자, 예컨대 가족, 친구, 지역인과 함께 생활함으로써 학습 활동의 범위와 내용을 풍부히 하고 약화된 가정과 사회가 교육력 회복을 통해 주7일의 교육을 실현한다는 의미를 포함한다.

셋째, 주5일수업제는 어디까지나 학생을 중심으로 생각한다는 것이다.

넷째, 교육의 장을 학교만으로 국한하지 않고 학교 밖으로 확대한다는 의미를 포함하고 있다.

다섯째, 학교의 교사에서 가정의 부모와 형제 등 가족, 사회의 지역인들과의 다양한 만남을 통한 활동을 중시한다.

여섯째, 상기 교육자들의 역할과 상호간의 연계를 중시한다는 관점을 포함한다.

일곱째, 학교 외의 학습 공간에서 활용 가능한 학습 자료를 활용하면서 삶의 다양한 체험을 통해 생생한 학습을 한다는 관점 등을 포함하고 있다.

위의 내용들을 종합해 볼 때, 주5일수업제는 '1주일에 5일간은 학교에서, 2일간은 가정과 지역사회에서 학생 중심의 다양한 교육과정과 의도된 프로그램에 의해 교육 활동을 하는 것'이라고 정의 할 수 있다.

다. 주5일수업제 도입의 영향-긍정적 효과 및 부정적 효과

주5일근무제의 정착을 전제로 할 때 주5일수업제는 우리들의 교육적 삶에 상당한 변화를 가져올 것으로 예상된다. 앞서 지적했듯이 그간 학교교육의 문제점을 보

완할 수 있는 긍정적인 효과도 있겠지만 역기능도 우려된다. 여기서는 주5일수업제 도입에 따라 예상되는 결과를 검토해 봄으로써 향후 주5일 수업제 정착을 위한 기초 자료로 확보하고자 한다. 이와 관련하여 김민호(2007), 이도인(2003), 조현(2003)의 선행 연구에서 논의된 주5일수업제의 긍정적 효과와 문제점을 정리하면 다음과 같다.

먼저 주5일수업 시 도입을 통해 얻을 수 있는 효과로 첫째는 무엇보다 학생과 교사 그리고 학부모에게 시간적, 공간적 여유를 제공한다. 지금까지 치열한 입시 경쟁과 학생에게 자유시간은 방황과 비행을 낳는다는 낡은 사고방식으로 인해 학생들의 인간으로서의 누려야 할 최소한의 자유시간이 무시되어 왔다.

주5일근무제, 주5일수업제 도입은 여가 활동의 중요성을 재인식하고 특히 청소년기에 더없이 중요한 전인적 교육 활동임을 인식하게 하는 계기가 될 것이다.

둘째, 여유 시간의 증대로 개개인 안에 잠재되어 있는 자질이나 소질 계발을 위한 활동이 많아질 것이다. 사실 교육은 주어진 교육과정을 가르치고 배우는 데 한정되지 않는다. 학습자 개개인의 흥미와 여건 및 수준 등에 따라 학습활동의 양상은 매우 다채로울 수 있다. 주5일수업제는 다양한 학습과 체험의 깊이를 확대시킬 것이다.

셋째, 주5일수업제는 가족간의 유대 증진을 도모할 것이다. 청소년 문제, 이혼가정의 증가와 같은 현대 사회의 가족 문제는 가족간의 대화 부족 및 유대를 도모할 시간적, 공간적 기회의 부재에 따른 결과라 생각한다. 노동과 학업으로부터 벗어나 시간적 여유가 생기면 많은 사람들은 가족과 함께 그 시간을 보내려는 경우가 증가할 것이다. 부모와 자녀가 함께 지낼 수 있는 시간이 증가함에 따라 부모와 자녀의 의사소통은 한 층 깊게 되고 가족 단위의 활동 및 교육 프로그램들이 증가할 것이다.

넷째, '나는 누구인가' '이 세계는 무엇인가' '나는 이 세계와 과연 어떤 관계에 있는가 등에 대한 성찰이 더욱 중요해질 것이며, 그 결과 여하에 따라 우리의 문화는 더욱 풍요로워 질 수 있을 것이다. 사실 물리적 시간(clock time)이 아무리 많이 주어진다 해도 주어진 시·공간에서 삶의 의미를 찾지 못한다면 소용없는 일이다. 이미 스콜라주의자들이 교육의 본질을 실재에 대한 관조와 그에 따른 지복에서 찾은 바 있듯이, 주5일수업제를 단지 공부하지 않는 자유시간(free time)의 증대가 아니라, 우리의 활동의 내재적 가치를 추구하는 일종의 정신적, 영적 태도인 여가(leisure) 곧 '스콜라'(schola)의 실현 차원에서 접근한다면, 학교 밖 교육은 물론이

고 학교 교육조차 그 성격이 크게 달라질 것이다(김민호, 2002).

다섯째, 학생의 자주성과 자립심이 길러지게 될 것이다. 7차 교육 과정의 핵심은 학생들이 자신의 학습 욕구와 기호에 따른 자기 주도적 학습 능력을 기르고, 이에 교사는 학생의 학습 활동에 조력자가 되어야 함을 강조한다. 주5일수업제는 7차 교육과정을 통해 교육적 가능성과 지평을 더욱 확대하고 있다고 본다. 가정과 학교에서 부모와 교사에 의해 짜여진 교육 계획에서 벗어나 학생은 자신의 학습 욕구와 소질 및 능력에 적합한 교육 내용과 방법을 탐색하게 될 것이다.

여섯째, 교사들에게 있어서도 주5일수업제는 휴일이 증가함으로써 자기 발전의 기회 및 문화생활의 영위, 사회봉사 활동의 참여 등 풍부한 인간성 함양과 자질 · 능력의 제고에 힘을 쏟을 수 있는 시간적 여유를 제공할 것이다.

이렇게 주5일수업제를 통해 학생이 가정과 지역 사회 교육에 적극 참가하고 학교 교육만으로는 충족될 수 없는 다양한 활동과 경험의 기회를 가질 수 있다. 즉 학생은 학교라는 인위적이고 구속적 경향을 가진 장소에서 벗어나 다양한 체험 활동에 주체적이고 적극적으로 참여함을 통해 자신의 개성과 소질을 발견하고, 지역 사회에 대한 이해 및 사회성, 협조성을 보다 효과적으로 기를 수 있다. 또 교사에게 있어서도 삶의 여유를 통해 삶을 보다 질적으로 풍요롭게 하여 직무에 대한 만족은 물론 학생들을 교육함에 있어서도 향상된 교육 서비스를 제공할 것이다. 따라서 학교는 주5일 수업제의 이러한 의의를 학부모는 물론 지역 사회에 알리고 적극적인 협조 체제를 구축하도록 해야 한다.

위에서 언급된 여러 교육적 차원의 긍정적 효과를 기대하는 한편, 현재 우리의 교육 여건과 사회적 인프라에 대한 구축 없이 주5일수업제가 전면적으로 실시될 경우 여러 가지 교육적·사회적 문제점이 대두될 가능성도 있다.

먼저, 맞벌이 부부의 증가와 함께 사회의 교육적 인프라가 미비할 경우 주6일 수업제에서 주5일 수업으로의 전환은 오히려 교육의 질적·양적 문제를 가져올 수도 있다. 결국, 주6일 수업제로 꾸며져 있는 교육과정(curriculum)을 5일간으로 만들어가야 하기 때문에 교육수준을 유지해 가는 일이 현재와 같은 평범한 준비로는 달성하기 어렵다. 특히 학교 교육을 교육의 끝으로 인식해 온 우리 교육적 상황에서 주5일수업제는 공부 시간의 절대적 감소를 뜻한다. 또한 지금까지 우리 교육은 지식을 나열하고 암기하여 우수한 교과 성적을 받는 것으로 학력을 평가해왔으며, 좋은 성적을 받아 좋은 대학에 진학하는 것을 교육의 목표로 삼아왔다. 이와 같은

의식 속에서 주5일수업제가 실시될 경우, 학부모들은 학력이 저하된다고 생각하기 때문에 오히려 학생들은 지금보다 더 많은 사교육을 받아야 할 것이며 이에 따라 공교육의 위상은 더욱 추락할 소지가 있다. 그러나 근본적으로 이러한 학력 저하에 대한 우려는 우리 교육의 정보화시대의 변화된 시대적 요구에 부응하지 못하는 학력관에 기인하는 것이라 생각된다. 정보화 사회에서 요구되는 능력은 단순히 많은 지식을 암기하는 것에서 머물지 않고 , 지식을 상황에 맞게 적용하고 응용하며 재구성하는 능력을 요구한다. 또 무엇보다 학습의 의욕과 사회의 변화에 주체적으로 대응할 수 있는 능력을 중시한다. 따라서 학력이란 지식·기능도 중요하지만, 지식의 양만이 아니라 배우고자 하는 의욕, 사고력, 판단력, 표현력 등까지 포함한 개념으로 받아들일 필요가 있다.

둘째, 주5일수업제를 도입하면 학생들의 비행 등의 문제가 증가할 것을 우려하고 있다. 학생들의 건전한 육성에 대해서는 앞으로도 관계자들이 지속적인 노력을 해야 하는 문제이지만, 주5일수업제를 도입하는 데 즈음해서는 아이가 자유로운 시간을 십분 활용하여 자신의 장점을 신장시키거나, 다양한 생활체험이나 사회체험 등을 쌓아갈 수 있도록 하는 것이 중요하다. 그리고 무엇보다도 사전에 비행 등의 문제 행동이 유발되지 않도록 하는 것이 요구되고 있다. 지금, 우리나라의 교육 상황이 이러한 것에 대응할 수 있는 조건을 갖추고 있는지 우선 사정을 살펴볼 필요가 있다. 맞벌이 가정이 늘어가고 있음에 따라 자녀교육에 적극적으로 대처하지 못하는 지역 및 집단도 있고, 여러 곳의 학원 수강이나 TV보기 및 불량 만화책 읽기나 PC게임 그리고 빈둥빈둥 노는 아이들의 증가를 예상할 수 있을 것이다. 고교생들이 주로 자유시간을 보내는 장소는 노래방이나 탁구장, 볼링장 등인데 그것 자체가 나쁘다고 하는 것은 아니지만, 때로는 흡연과 약물사용으로 연결될 위험성 등 부작용을 염려하지 않을 수 없다(이도인, 2003).

셋째, 주5일수업제가 시행됨에 따라 지역 및 계층 간의 교육적 불평등 현상을 초래 할 수 있다. 일주일에 2일을 가정과 사회에서 보내야 하는 학생 중에는 주5일수업제가 시행됨에 따라 보다 다양한 환경에서 다양한 학습 경험을 쌓고 여가 및 문화 활동을 향유할 수 있는 학생이 있는가 하면, 상대적으로 교육적 여건이 좋지 않아 주6일 수업제에 비하여 도리어 미흡한 교육 경험을 할 수 있다. 즉 교육에서 빈익빈 부익부 현상이 초래됨으로써 교육 소외집단이 나타날 수 있음을 배제해서는 안 된다. 특히 농어촌이나 산간. 읍면 지역 및 도시의 저소득층 자녀들의 경우 주5일수업제로 늘어난 휴업일에 혼자서 집을 보거나 비교육적인 장소에서 시간을

허비할 지도 모른다(김민호, 2002).

따라서 주5일수업제의 전면 시행에 앞서 이러한 교육적 불평등 현상을 최소화할 수 있는 방안을 시급히 마련해야 한다.

2. 교육공동체의 필요성과 의의

사회의 급격한 변화는 가정과 학교, 학교의 교육적 기능의 약화를 초래하고 있으며, 이에 따라 전인교육을 위해 가정과 학교가 상호보완적인 역할을 수행해야하며 교육적 문제를 함께 해결해 나가야 한다.

학교교육은 가정이나 지역사회와 단절되거나 분리해서 생각할 수 없으며 학생을 교육함에 있어 학교와 가정, 지역사회가 그 책임을 공동으로 져야 한다는 당위성에 비추어보더라도 학부모와 지역사회인은 학교를 운영하는데 참여해야 한다. 학교교육의 관여 세력으로서 학부모 및 지역사회인의 학교교육 참여의 필요성에 대해(김태영, 2004) “부모는 공동 교육의 큰 자원으로서 거대한 지식의 장소로 남아있다. 학교가 부모를 무시하고 부모의 교육적 관심과 태도를 개발하지 못하여 부모가 학교교육에 무관심하고 참여하지 않으면 결과적으로 학생의 성취는 저지된다.”고 하였다.

학부모, 지역사회인이 학교를 움직여 나가는 주된 세력으로서의 역할을 제대로 이행하기 위해서는 지속적인 학교 교육 홍보, 학부모에 대한 정기적인 교육, 지역인들에 대한 학교 개방 등을 통하여 학부모, 지역사회인으로 하여금 학교교육의 중요성을 인식할 수 있는 안목을 넓혀 학교교육에 관심을 갖도록 하는 것이다. 학부모들은 오랫동안의 가정생활을 통하여 자녀와의 관계를 갖게 되므로 학교교육을 위한 최선의 기회와 방법을 가져야 하며 학교교육과정 운영, 학교 후원 조직체 등에 다양하게 참여하여 학교와의 협력을 증진시켜야 한다. 또한 지역사회인들은 과거 또는 미래의 학부모로써 학교와 전혀 무관하지 않다.

이제까지 학교의 교사가 담당했던 학생과 사회에 대한 교육 기능과 역할이 약화됨에 따라 학교교육의 효율성과 효과성에 심각한 의문이 제기되고 그 한계성이 논의되는 상황에 이르자 지금까지 학교교육에만 의존해 오던 교육체제에서 이제는 사회 전체가 능동적으로 교육에 참여하고 지원하는 체제 전환이 필요하게 되었다.

즉 아동의 성장 발달을 돕고 사회 발전의 책임을 학교를 포함한 사회 구조 그

자체에 우선적으로 묻고 해결책을 사회 구성원 모두와 더불어 사회 정치적, 집단적으로 모색하려는 노력이 필요하게 된 것이다. 이러한 맥락에서 볼 때, 급변하는 사회의 변화 발전에 능동적으로 대처하기 위해서는 가정과 사회, 학교가 상호보완적 기능을 통한 협력체제의 구축이 요청된다고 하겠다. 또한 열악한 교육 환경과 학교교육의 제약성 내지는 한정성 때문에 학생들에게 다양한 학습 경험과 효과적인 교수 활동을 전개하지 못하고 있기 때문에 학부모, 지역사회인의 학교교육 참여의 필요성이 더욱 절실해 진다.

학부모, 지역사회인의 학교교육 참여의 필요성은 그들이 가지고 있는 전문적 재능과 시간을 학교 안으로 유인하여 교육의 효과성을 증대시킨다는 측면에서도 그 필요성이 요구된다고 하겠으며, 사회적으로 나눔과 봉사 문화가 확산됨에 따라 학부모, 지역사회인들도 자신들의 전문적 재능을 살려 학교교육 활동에 참여하고자 하는 수요도 점차 많아지고 있다. 따라서 학부모, 지역사회인을 학교교육 현장에 투입시키는 것은 교육의 효과성과 다양성의 증대를 의미한다.

학교는 내부에서만 변화가 가능한 곳이지만 내부로부터의 변화는 외부의 지원 없이는 지속하기 어렵다. 21세기의 학교교육은 학교의 교육 주체, 학부모, 지역의 교육행정가, 전문가, 주민들이 폭넓게 연대하여 협력해 나가야 발전될 수 있다.

학교공동체는 단순하게 학교교육의 참여자가 확대되는 것이 아니라 교육의 질적 제고를 위한 연대를 형성하는 것이며 이는 학생들의 생활의 장이 학교·가정·지역사회이기 때문이기도 하다.

3. 학교의 돌봄 기능 강화의 의의

보육은 학교에서 정규 교육과정을 마치고 난 이후 부모를 만날 때까지 돌보아 줄 성인이 없는 학령기 아동을 위하여 가족 지원과 아동 복지 차원에서 비영리적으로 제공되는 보육 서비스로 정의할 수 있는 반면, 돌봄은 보육의 개념을 넘어서 학생의 전인적 성장을 도모하기 위하야 보육, 교육, 체험을 포함하고 있다. 여성의 사회 진출은 경제적 이유뿐 아니라 자아실현이라는 측면에서 이루어지고 있으며 이러한 현상은 증가추세에 있다. 그러나 아동의 양육을 책임질 수 있는 성인이 부재한 경우가 많아 많은 아동들은 성

인의 적절한 감독과 지도를 받지 못한 채 홀로 지내고 있다. 전통적인 사회에서는 친척이나 이웃 등의 보살핌이 일반적이었으나 사회의 변화는 자녀양육에서도 철저하게 개별화 되어 가정의 책임으로 취급되고 있었으나 우리 사회의 저출산 고령화 사회의 가속으로 인하여 더 이상 양육의 책임을 가정에만 부담지울 것은 아닐 것이다. 따라서 사회적인 측면에서도 양육과 보육에 대한 책임을 분담하려는 노력을 기울이고 있다. 이에 모든 초등학교에 돌봄 교실을 설치하도록 권장하고 있으며 현재 아침6시부터 저녁 10시까지 돌봄 기능을 안고 있는 실정이다. 그러나 돌봄 교실은 저학년 중심으로 이루어지고 있으며 학교 정규 교육과정에 따라 운영되고 있어 많은 학교에서는 토요휴업일, 학교자율휴업일, 방학 기간 동안은 제공되지 않는 실정이다 그러다 보니 학생들은 이 학원 저 학원으로 옮겨 다니거나 혼자 방치되게 되는 경우 범죄에 대상이 되거나 과도한 TV 시청, 적절치 않은 VCR 시청, 과도한 컴퓨터 게임 등으로 인한 문제가 심각해지고 있을 뿐 아니라 비행에의 참여가 성인의 보호 아래에 있는 학생동보다 상대적으로 용이하다는 면에서 이들을 보호할 필요가 날로 높아지고 있다.

특히 주5일수업제 전면 실시를 앞두고 방치될 수밖에 없는 소외계층 학생에 대한 전면적 지원이 필요하며 이는 학교의 역량만으로는 부족할 것이다. 따라서 학교·가정·지역사회와 연계한 교육공동체 구축은 매우 절실한 일이며 미래사회의 인재 육성과 함께 더불어 사는 사회를 실현할 수 있을 것이다. 학생의 전인적 성장을 도모하기 위한 지원으로는 안전한 보육, 학습지원, 특기적성지원, 문화체험 지원 등 다양한 영역에 걸쳐 이루어져야 할 것이며, 아울러 학생의 수준과 요구에 따른 다양한 프로그램이 제시되어야 할 것이다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 연구 대상

본 연구는 주5일수업제의 운영에 따라 초등학교에서 '나홀로학생'에 대한 '돌봄기능이 강조되고 있는바, 현재 운영되고 있는 돌봄 실태를 파악하고, 돌봄기능강화를 위하여 교육공동체 구축 방안을 제시하기 위하여 서울특별시내 토요돌봄을 운영하고 있는 학교 중 시범학교를 운영한 경험이 있는 4교와 일반학교 10교의 교원과 학부모 및 설문 학교와 관련 있는 지역사회의 지자체, 지역공부방 등 지역사회 관련자를 대상으로 설문을 하였으며 교사 215명, 학부모 280, 지역사회 관계자 106명으로 부터 응답을 받았다.

2. 연구 기간

가. 기간 : 2011년 9월 ~ 2012년 7월

나. 추진 일정

단 계	추진내용	2011				2012						
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
계 획	◦ 정책연구	←	—	—	—	→						
	◦ 선행연구, 참고문헌 탐색	←	—	—	—	→						
조사 및 분 석	◦ 기초 조사					←	—	—	→			
	◦ 연구 설문지 제작						←	—	—	→		
	◦ 설문지 발송									←	→	
	◦ 설문지 회수									←	→	
개선방안	◦ 설문지 분석										↔	
	◦ 문제점 도출										↔	
	◦ 개선방안 마련										↔	
	◦ 개선방안에 대한 의견 수렴										↔	
정 리	◦ 결과 검토											↔
	◦ 보고서 작성											↔

3. 연구 도구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 연구자는 설문지를 작성하였으며, 이를 통해 주5일수업제의 운영과 학생들의 자기시간 관리 실태 및 자기 주도적 학습능력 신장을 위한 인식 등을 조사하였다. 설문지는 교사용과 학부모, 지역사회 관련자용 등 세 가지 유형으로 작성하였으며, 그 내용은 <표Ⅲ-1>, <표Ⅲ-2>, <표Ⅲ-3>과 같다.

가. 교원용 도구

<표Ⅲ-1> 교원용 조사 도구 내용

도구 내용	문 항 수
기초조사	5
주5일수업제에 대한 인식	6
주5일수업제에 따른 지역공동체 실태	8
돌봄기능 강화를 위한 지역공동체 구축 방안	10
계	29

나. 학부모용 도구

<표Ⅲ-2> 학부모용 조사 도구 내용

도구 내용	문 항 수
기초조사	6
주5일수업제에 대한 인식	6
주5일수업제에 따른 지역공동체 실태	8
돌봄기능 강화를 위한 지역공동체 구축 방안	10
계	30

다. 지역사회 관련자용 도구

<표Ⅲ-3> 지역사회 관련자용 조사 도구 내용

도구 내용	문 항 수
기초조사	3
주5일수업제에 대한 인식	6
주5일수업제에 따른 지역공동체 실태	8
돌봄기능 강화를 위한 지역공동체 구축 방안	10
계	27

4. 자료 처리

설문지는 교원용 300매, 학부모용 400매, 지역사회 관련자용 200매 등 총 900매를 작성하여 서울시내 초등돌봄교실 시범운영학교 4개 학교 및 일반학교 10교를 선정하여 발송하였고, 지역사회관련자는 학교 및 지자체의 협조를 받아 관악, 동작, 영등포, 구로, 금천, 용산, 중구 등 11개 구청을 대상으로 200매를 발송하였으며 그 중 교원용 228매, 학부모용 298매, 지역사회 관련자용 118매의 설문을 회수할 수 있었다. 회수된 설문지에 대한 자료는 다음과 같이 처리하였다.

가. 설문분석 자료의 정확도를 기하기 위하여 질문 내용에 대한 대답이 빠졌거나 응답자의 응답이 성실하지 못한 설문지는 참고로만 하였고, 성실하게 응답한 교원 215명과 학부모 280명, 지역사회 관련자 106명 등 총 601명의 응답을 분석하였다.

나. 설문 내용은 각 영역별 백분율(%)로 산출하여 주5일수업제 운영에 대한 인식, 지역공동체 실태, 돌봄기능에 대한 운영 현황과 교원, 학부모, 지역사회 관련자들의 교육공동체적에 대한 인식의 정도를 살펴보았다.

다. 분석된 결과를 토대로 하여 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축에 대한 문제점을 도출하고, 그 개선방안을 모색하는데 근거로 삼았다.

Ⅳ. 결과 분석

1. 기초조사

2012년부터 전면실시하고 있는 주5일수업제에 따라 맞벌이가정 및 저소득층가정 자녀의 교육격차 해소를 위한 지원이 요구되고 있으며 특히 초등학교 저학년 아동의 경우 돌봄기능 강화가 더욱 절실해 지고 있는 상황에서 단위학교에서는 초등돌봄교실을 운영하고 있다. 돌봄교실은 현재 서울시내 562개 초등학교 중 527개교에서 700학급이 운영되고 있으며 운영되고 있으며 저소득층가정 자녀에게는 무상지원이 되고 있다. 반면 지역사회에서 돌봄기능을 담당하고 있는 기관으로는 지역사회 아동센터, 방과후보육시설, 청소년수련관 등이 운영되고 있으나 이들 모두는 대부분 대상자가 저소득층가정 및 차상위계층 자녀로 중복되어 있으며 재정이 열악함, 인적자원의 전문성 부족, 프로그램의 유사성 등 각 기관이 운영에 어려움을 겪고 있음에도 불구하고 각각의 국가 부처의 재원이 달라 협력체제 및 통합적 운영 체계가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 본 연구에서는 단위학교를 중심으로 지역사회에 서 돌봄기능을 담당하고 있는 기관과의 교육공동체 구축은 교육격차 해소를 위해 매우 절실한 문제이다. 본 연구의 기초조사에서 14교 중 복지학교로 지정되어 있는 학교는 6개교이고 14교 모두가 주5일수업제 운영에 따른 토요돌봄교실 및 토요프로그램을 운영하고 있었다. 학부모의 경우 응답자 중 맞벌이가정은 38.0%로 전체 응답자 280명 중 106명이 맞벌이를 하고 있었으며 토요돌봄교실에 자녀를 보내는 학부모는 10% 정도이지만 토요방과후학교에 자녀를 보내는 학부모는 35% 정도였다. 토요일에 근무를 하는 맞벌이가정이지만 자녀를 토요돌봄교실에 보내지 않는 가정에서는 대부분 사교육기관에 의존하거나 방과후학교 프로그램를 이용하는 것으로 나타났다. 반면 지역사회 관련자의 경우에는 토요돌봄을 운영하고 있었으면서 토요프로그램을 운영하고 있는 기관은 응답자의 70%정도였다.

2. 주5일수업제에 대한 인식

주5일수업제 운영 현황에 대한 전반적인 것을 알아보기 위하여 설문을 하였는바, 현재 주5일수업제를 실시하는 것에 대해서는 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

<표Ⅳ-1>은 주5일수업제를 실시하는 것에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-1> 주5일수업제 실시에 대한 인식

항 목	그렇다	그렇지않다	총 계
주5일수업제 시행이 바람직한가	464(77.2%)	137(32.8%)	601(100%)
교 원	200(93.0%)	15(7.0%)	215(100%)
학 부 모	179(63.4%)	101(36.6%)	280(100%)
지역사회 관련자	85(80.2%)	21(19.8%)	106(100%)

위에서 살펴본 바와 같이, 주5일수업제에 대하여 전체 77.2%가 찬성하는 긍정적인 응답을 하였다. 좀 더 세밀하게 살펴보면, 교원의 경우 93.0%가 찬성을 하였는데 그렇지 않다고 응답한 교원은 교장과 교감 등 관리자로 나타났는데 이는 토요휴업일에 관리자가 학교를 근무해야 하는 부담 때문인 것으로 추측된다. 반면 학부모의 경우에는 교원이나 지역사회 관련자와 달리 긍정적으로 응답하는 비율이 63.4%로 가장 낮았다. 이러한 응답은 맞벌이가정이나 저소득층가정자녀 뿐 아니라 일반가정에서도 토요일 학생지도에 대한 부담이 있는 것으로 추측된다. 긍정적으로 반응하는 학부모의 경우에도 토요일에 가족과 함께하는 활동보다는 자녀들이 스스로 자신의 시간을 관리하거나 사교육에 의존하는 것으로 나타났다.

주5일수업제 시행은 사회적인 요구에 의하여 삶의 질 향상을 위한 근로시간 축소에 따라 가정교육의 중요성, 가족이 함께 공유하는 삶을 통해 행복을 추구하는 사회적 요구에 따른 바, 시행에 대한 부정적인 인식을 하고 있는 학부모에 대한 지속적인 이해제고를 비롯하여 지역사회 모두가 참여하는 다양한 프로그램들이 제공되고 소외계층자녀에 대한 돌봄기능 강화가 더욱 필요할 것으로 보인다.

<표Ⅳ-2>는 주5일수업제 시행에 따라 토요방과후 학습의 필요성에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-2> 주5일수업제 시행에 따른 토요방과후학습의 필요성에 대한 인식

항 목	그렇다	그렇지않다	총 계
토요방과후학습의 필요성	449(74.7%)	152(25.3%)	601(100%)
교 원	154(71.6%)	61(28.4%)	215(100%)
학 부 모	205(73.2%)	75(26.8%)	280(100%)
지역사회 관련자	80(75.5%)	26(24.5%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 토요방과후 프로그램 운영에 대한 반응은 교원, 학부모, 지역사회 관련자 모두 토요방과후 프로그램에 대한 필요성을 가지고 있었다. 그러나 기초조사에서 나타난 것과 같이 학부모들 가운데 토요방과후에 자녀를 참가시키는 비율은 25%정도이고 교육과학기술부에서 조사한 토요휴업일에 학교에서 방과후학교를 참여하는 학생의 비율은 10% 정도로 집계되고 있다. 그러나 사교육기관에서는 토요휴업일을 위한 학습프로그램을 운영하고 있어 상당수의 학생들이 주5일수업제의 원래의 취지와는 달리 학습부담에서 벗어나다양한 체험과 스스로의 시간 관리를 위해 활용되지 못하고 있는 실정이다. 교육공동체들이 토요 프로그램에 대한 수요 요구는 단순하게 특기적성이나 학습 프로그램뿐 아니라 다양한 체험활동, 스포츠 등 정규교육과정에서 충분하게 제공하지 못하는 프로그램에 대한 수요 때문인 것으로 추측된다. **따라서 토요방과후학교 프로그램은 단위학교에서만 아니라 지역사회의 다양한 물적·인적 자원을 활용하여 스포츠, 문화, 예술 등 다양한 체험프로그램이 마련되어야 할 것이다.**

<표Ⅳ-3>은 주5일수업제 시행에 따라 학생들에게 가장 필요한 지원에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-3> 주5일수업제 시행에 따른 필요한 지원에 대한 인식

항 목	돌봄	방과후 프로그램	체험활동	기타	총 계
필요한 지원	207(34.0%)	155(26.0%)	182(30.0%)	62(10.0%)	601(100%)
교 원	95(44.5%)	64(29.8%)	46(21.4%)	10(4.6%)	215(100%)
학 부 모	64(21.7%)	75(26.8%)	98(35.0%)	43(15.3%)	280(100%)
지역사회 관련자	48(45.0%)	16(15.0%)	38(36.0%)	4(4.0%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 학생들에게 가장 필요한 지원은 교원, 학부모, 지역사회 관련자가 응답이 조금씩 차이가 있었다. 교원과 지역사회관계자는 돌봄의 중요성을 응답하였는데 이는 돌봄의 기능이 단순하게 보육기능을 포함한 좀 더 넓은 의미로 인식하고 있는 반면, 학부모의 경우에는 돌봄은 보육의 개념이 더 크게 자리하고 있는 것으로 보인다. 학부모는 체험활동을 비롯하여 기타의 경우 학교도서관프로그램, 스포츠클럽, 재배를 비롯한 노작활동 등의 프로그램을 요구하였다. 지역사회 관련자는 방과후 프로그램의 경우에는 학교 시설을 활용한 프로그램에 대한 요구와 다양한 체험활동의 필요성을 요구하였다. **주5일수업제 시행에 따른 필요한 지원은 '나홀로학생'에 대한 돌봄은 모든 교육공동체가 필요하다고 하였으며 주5일수업제 운영이 목적에 맞게 내실 있게 운영되기 위해서는 소외계층 학생에 대한 돌봄은 물론 단위학교와 지역사회와 협력하여 다양한 방과후 프로그램, 체험활동 프로그램이 마련되어야 하며 학교시설을 활용한 도서관프로그램, 스포츠클럽 활성화에 대한 지원이 필요할 것이다.**

<표Ⅳ-4>는 주5일수업제 시행에 따라 학생들의 토요일 활동에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-4> 주5일수업제 시행에 따른 토요일 학생들의 활동에 대한 인식

항 목	가족과활동	특기적성활동	학습보충	체험활동	놀기	총계
학생활동	118(19.6%)	92(15.3%)	175(29.2%)	62(10.3%)	154(25.6%)	601(100%)
교 원	60(27.9%)	46(21.3%)	51(23.7%)	25(11.7%)	33(15.4%)	215(100%)
학 부 모	43(15.4%)	32(11.4%)	98(35.0%)	28(10.0%)	79(28.2%)	280(100%)
지역사회 관련자	15(14.0%)	14(13.0%)	26(24.0%)	9(8.0%)	42(40.0%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 학생들은 토요일에 무엇을 하면서 지낼 것인지에 대한 설문에서 교원, 학부모, 지역사회 관련자가 응답이 각각 차이가 있었다. 교원의 경우 가족과 함께 보내는 학생이 가장 많은 것으로 나타났으나 학부모의 경우에는 학습보충의 응답이 가장 많았다. 또 지역사회 관련자들은 놀기에 가장 많은 응답을 보였다. 그러나 세 집단 모두 체험활동에 가장 낮은 응답을 보였는데 특기 지역사회 관련자의 응답이 교원이나 학부모와 비교해 볼 때 현저하게 낮은 것은 이들이 주로 저소득층가정 자녀들과 긴밀한 관계를 맺고 있기 때문에 소외계층 학생들이 어른들의 보살핌을 제대로 받고 있지 못하는 저소득층가정의 사정을 잘 알기 때문인 것으로 보인다. 학부모의 경우 많은 학부모들이 자녀를 사교육기관에 보내고 있음을 알 수 있다. **위의 결과는 토요휴업일에 체험학습에 대한 수요는 있으나 실질적으로 체험활동을 경험하는 학생이 매우 적음을 추측할 수 있다. 따라서 가족과 함께, 또는 학생들이 쉽게 체험활동을 할 수 있는 교육적 인프라구축이 매우 필요한 것을 알 수 있다.**

<표Ⅳ-5>는 주5일수업제 시행에 따라 학교에서 지원되어야 할 것에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-5> 주5일수업제 시행에 따른 학교의 지원활동에 대한 인식

항 목	교육과정	토요프로그램	교육공동체 구축	나홀로 학생대책	학생생활 지도	총계
학교지원활동	118(19.6%)	92(15.3%)	175(29.1%)	62(10.4%)	154(25.6%)	601(100%)
교 원	43(20.0%)	25(11.6%)	89(41.4%)	42(19.5%)	16(7.5%)	215(100%)
학 부 모	45(16.1%)	74(26.5%)	46(16.5%)	97(34.5%)	18(6.4%)	280(100%)
지역사회 관련자	10(9.4%)	24(22.7%)	49(46.2%)	18(17.0%)	5(4.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 학교에서 지원되어야 할 것들에 대하여 교원과 지역사회 관련자는 교육공동체구축에 가장 많은 응답한 반면, 학부모는 '나홀로학생'에 대한 대책에 가장 많은 응답을 하였으며, 세 집단 모두 학생 생활지도에

대한 응답 비율이 가장 낮았다. 또한 학부모와 지역사회 관련자는 토요프로그램에 대한 지원에 대한 수요가 높았으나 교원은 낮은 반응을 보였다. 이 같은 결과를 볼 때 학교관계자는 학부모와 지역사회 관련자의 요구에 대하여 귀 기울여야 할 필요가 있다. 요즈음 학교경영에서 학부모의 수요조사를 하여 교육과정을 편성하는 데 적극적으로 반영하고 있다. 수요자 중심의 교육에 대한 요구가 점차 높아지고 있으며 학교의 교육과정 운영이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 옮겨가고 있는 시대적 흐름을 인지하여야 할 것이다. 주5일수업제 운영으로 단위학교에서는 교원도 토요일이 휴일과 같이 쉬는 날이기는 하지만 교육의 특수성을 감안할 때 학부모의 요구와 학생지도라는 측면을 고려할 때 토요휴업일에 대한 지원이 필요할 것이다.

장기적으로 볼 때 '나홀로학생'이나 토요프로그램을 단위학교에서 모두 다 책임져야 할 것은 아니지만 학생을 중심으로 볼 때 단위학교가 주축이 되어야 할 필요와 근거는 분명이 있음을 볼 때 학교에서는 교육공동체 구축에 적극적인 자세가 있어야 할 것이다. 지역사회 관련자 역시 교육공동체에 대한 필요성을 요구하고 있는 바, 학부모의 이해를 끌어내고 적극적인 홍보를 통하여 교육공동체를 구축하여 주5일수업제에 따른 소외계층의 학생들뿐 아니라 모든 학생들에게 질 높은 토요일을 보낼 수 있도록 지원해야 할 것이다.

3. 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황

주5일수업제 실행에 따른 지역공동체 실태 현황에 대한 전반적인 것을 알아보기 위하여 설문을 하였는바, 현재 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황에 대해서는 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

<표Ⅳ-6>은 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-6> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램에 대한 인식

항 목	잘 알고 있다	조금 알고있다	잘모른다	전혀모른다	총계
지역사회프로그램	118(19.7%)	92(15.3%)	175(31.7%)	62(10.3%)	601(100%)
교 원	23(10.7%)	95(44.2%)	68(31.6%)	29(13.5%)	215(100%)
학 부 모	44(15.8%)	125(44.6%)	99(35.4%)	37(13.2%)	280(100%)
지역사회 관련자	32(30.2%)	42(39.6%)	23(21.7%)	9(8.5%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 대하여 교원의 경우 잘 모르거나 전혀 모른다라는 응답이 학부모나 지역사회관련자보다 낮다. 특히 교육복지특별지원학교 운영학교 교원들이 지역사회 프로그램에 대하여 잘 알고 있는 반면 일반학교 교원들의 경우 지역사회 프로그램에 대하여 전혀 모른다고 응답한 교원들이 비율이 높았다. 반면 학부모나 지역사회 관련자들이 지역사회 프로그램에 대하여 알고 있는 비율이 높았다. 학부모의 경우 직접 자녀를 참여시키기 위하여 관심을 가지고 지역사회 프로그램에 대하여 수요자의 입장에서 알고자 하는 입장이며 지역사회 관련자의 경우에는 직접 프로그램을 운영하거나 프로그램을 이용해야 하는 보다 적극적인 수요자이기 때문이기도 하다. 이 설문의 결과 특히 **학교 관계자는 지역공동체 구축에 대한 필요성을 인식하고 있으면서 지역공동체의 주축이 되어야하는 입장에서 볼 때 지역사회 프로그램에 대한 보다 관심을 가지고 적극적인 자세가 필요할 것이다**

<표Ⅳ-7>은 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 학생 참여 여부에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-7> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램의 학생 참여 여부에 대한 인식

항 목	참여하고 있다	참여하고 있지 않다	잘 모른다	총계
지역사회프로그램 학생 참여	98(16.3%)	116(19.3%)	387(64.4%)	601(100%)
교 원	25(11.6%)	35(16.3%)	155(72.1%)	215(100%)
학 부 모	39(13.9%)	45(16.1%)	196(70.0%)	280(100%)
지역사회 관련자	34(32.1%)	37(34.9%)	35(33.0%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 학생들이 참여하고 있는지에 대하여 교원과 학부모는 잘 모른다에 대한 응답비율이 가장 높았으나 지역사회 관련자의 응답이 가장 낮았다. **단위학교 관계자는 지역사회 프로그램에 대하여 관심을 가지고 소속학교 학생들이 토요일에 어떤 활동을 하면서 지내는지에 대하여 파악하고 있어야 할 것이다.**

<표Ⅳ-8>은 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 학생 참여에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-8> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램의 학생 참여에 대한 인식

항 목	꼭 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	필요하지 않다	기타의견	총계
지역사회 프로그램 참가	118(19.6%)	92(15.3%)	175(29.2%)	62(10.3%)	154(25.6%)	601(100%)
교 원	105(44.8%)	72(33.5%)	28(13.0%)	0(0%)	10(4.7%)	215(100%)
학 부 모	86(30.8%)	114(40.7%)	65(23.2%)	2(0.7%)	13(4.6%)	280(100%)
지역사회 관련자	53(50.0%)	39(36.8%)	12(11.3%)	0(0%)	2(1.9%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램 참여 필요성에 대하여 세 집단 모두필요하다고 응답하였다. 다만 학부모의 경우 현재 단위학교에서 운영하고 있는 방과후 프로그램에 참여하는 경우 학교 프로그램에 대한 만족도가 높아 지역사회 프로그램 필요성에 대한 요구가 상대적으로 낮았다. 그러나 **학교에서 운영하는 프로그램이 다양성이나 운영 지원의 어려움을 감안할 때 지역사회 프로그램에 대한 확대가 요구된다.**

<표Ⅳ-9>는 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램 지원에 대하여 교사와 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-9> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램 지원에 대한 충분성 인식

항 목	그렇다	대체로 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지않다	잘 모르겠다	총계
지역사회 프로그램 지원의 충분성	68(11.3%)	123(20.5%)	252(41.9%)	83(13.8%)	75(12.5%)	601(100%)
교 원	23(10.7%)	57(26.5%)	84(39.1%)	12(5.6%)	39(18.1%)	215(100%)
학 부 모	32(11.4%)	45(16.1%)	125(44.6%)	52(18.6%)	26(9.3%)	280(100%)
지역사회 관련자	13(12.3%)	21(19.8%)	43(40.6%)	19(17.9%)	10(9.4%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램 지원에 대한 세 집단의 인식은 <표Ⅳ-8>에서 응답한 필요성에 대하여 모두 필요하지만 프로그램 지원에 대한 인식은 그렇지 않다고 응답하였다. 학부모와 지역사회 관련자는 지역사회 프로그램지원에 대하여 충분하지 않다고 응답한 반면 교원의 경우 상대적으로 부정적인 응답이 낮았다. 이는 직접적인 수요자가 아니기 때문인 이유도 있지만 관심도가 낮은 이유도 작용한 것으로 추축된다. 단위학교 **관계자들의 경우 지역사회에서 운영하는 여러 가지 프로그램에 대하여 관심을 가질 필요가 있으며 학부모나 지역사회 관련자의 좀 더 구체적인 요구에 대하여 관심을 가질 필요가 있다.**

<표Ⅳ-10>은 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 학교의 지도에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-10> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램에 학교 지도에 대한 인식

항 목	적극찬성	대체로 찬성	그저 그렇다	필요하지 않다	총계
지역사회프로그램 학교지도	168(28.0%)	146(24.3%)	225(37.4%)	62(10.3%)	601(100%)
교 원	12(5.6%)	32(14.9%)	59(27.4%)	112(52.1%)	215(100%)
학 부 모	45(16.1%)	86(30.7%)	78(27.9%)	71(25.3%)	280(100%)
지역사회 관련자	21(19.8%)	31(29.3%)	42(39.6%)	12(11.3%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램에 대하여 학교의 지도의 효과성을 위해 학교의 지도에 대하여 교원들의 경우 52.0%가 필요하지 않다고 응답한 반면 학부모의 47.0%, 지역사회 관련자 49.0%가 찬성으로 응답하였다. 교원의 경우 토요일 역시 휴일인 데 교원들에게는 업무과중으로 인식되어 다른 대체인력이 지원되어야 할 것으로 요구하고 있다. 그러나 관리자의 경우에는 학교의 지도가 있어야 한다고 응답하여 관리자와 교사간의 인식 차이를 보였는데 만약 지역사회 프로그램이 학교 시설을 활용하여 실시한다면 학교에서도 관리를 해야 할 것이다. 특히 **학부모와 지역사회 관련자들의 요구도 반영되어야 할 필요가 있다. 따라서 지역사회에서 운영하는 프로그램이라고 하더라도 학급단위로 이루어지는 프로그램이나 학교시설을 활용한 프로그램의 경우에는 학교의 지도가 원활하게 이루어질 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.**

<표Ⅳ-11>은 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램 종류에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-11> 주5일수업제 시행에 따른 지역사회 프로그램 종류에 대한 인식

항 목	특기 프로그램	스포츠활동	실습,견학 등 체험활동	영화 등 문화활동	기타	총계
지역사회프로그램 종류	68(11.3%)	123(20.5%)	252(41.9%)	83(13.8%)	75(12.5%)	601(100%)
교 원	43(20.0%)	62(28.8%)	58(27.0%)	34(15.8%)	18(8.4%)	215(100%)
학 부 모	60(21.4%)	79(28.2%)	68(24.3%)	56(20.0%)	17(6.1%)	280(100%)
지역사회 관련자	12(11.3%)	28(26.4%)	29(27.4%)	27(25.5%)	10(9.4%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 지역사회 프로그램 종류에 대하여 교원과 학부모의 경우 스포츠활동에 대한 응답이 가장 높은 반면 지역사회 관련자는 실습, 견학 등 체험학습에 대한 응답이 가장 높았다. 스포츠활동에 대한 요구가 많은 것은 단위학교에서는 체육관을 갖추고 있는 학교가 많지 않은 관계로 실내에서 이루어지는 다양한 스포츠활동을 할 수 있는 여건이 갖춰지지 않고 있으며 지도할 수 있는 전문가 확보에도 어려움이 있기 때문이며 학부모의 입장에서는 주중에 학습부담을 갖는 자녀에게 토요일에는 스포츠활동에 대한 요구가 높았고 체육시설 인프라가 구축되어 있지 않아 개인적으로 운동기능을 습득하기가 어렵기 때문이기도 하다. 반면 지역사회관계자들은 비교적 프로그램에 대한 요구가 골고루 응답하였으

며 그 가운데 실습, 견학 등 체험활동에 대한 요구가 많았다. 이는 지역사회 아동센터나 방과후공부방의 운영이 매우 열악하여 체험활동을 할 수 있는 재정적 지원이나 인적 자원이 매우 부족하기 때문인 것으로 추측된다. 기타 의견에서는 교원의 경우 진로교육을 지원할 수 있는 진로체험프로그램, 학부모는 가족이 모두 함께 참여하는 프로그램과 영화나 연극을 쉽게 접할 수 있는 프로그램에 대한 요구가 있었다. 그리고 지역사회 관련자는 공연장협력 프로그램 등에 대한 요구가 있었다. **컴퓨터 등 온라인 학습이나 핸드폰의 상용화에 따른 우리 학생들의 체력 저하에 대한 우려와, 기초체력 형성이 초등학교 단계에서 이루어져야 평생건강의 기초가 됨을 감안할 때 지역사회 프로그램은 단위학교에서 지원하기 어려운 스포츠활동이 활성화 될 수 있는 다양한 프로그램이 운영될 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해 지역사회에 있는 중고등학교의 체육관, 청소년수련관, 공원, 주민자체센터 공간 등을 활용한 다양한 스포츠활동이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 지역사회 기관이나 시설을 활용한 실습이나 견학 등 체험활동 프로그램 마련에 노력해야 할 것이다.**

<표Ⅳ-12>는 주5일수업제 시행에 따라 학교 시설 개방에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-12> 주5일수업제 시행에 따른 학교 시설 개방에 대한 인식

항 목	운동장	강당(체육관)	컴퓨터실	도서관	기타	총계
학교 시설 개방	68(11.3%)	123(20.5%)	252(41.9%)	83(13.8%)	75(12.5%)	601(100%)
교 원	55(25.6%)	66(30.7%)	14(6.5%)	55(25.6%)	25(11.6%)	215(100%)
학 부 모	63(22.5%)	89(31.8%)	13(4.6%)	86(30.7%)	29(10.4%)	280(100%)
지역사회 관련자	20(18.9%)	39(36.8%)	20(18.8%)	21(19.8%)	6(5.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 학교의 시설 개방과 관련하여 세 집단 모두 강당(체육관)에 대한 수요가 가장 많았다. 그러나 학교 관리자의 경우에는 강당(체육관) 개방에 따른 시설관리 및 소요되는 재정적 부담(냉난방 및 청소, 보수 등) 때문에 필요성을 인식하면서도 개방에는 응답 비율이 매우 낮았다. 특이한 것은 교

원이나 학부모는 컴퓨터실 개방에 대하여 수요가 매우 적었으나 지역사회 관련자는 상대적으로 응답 비율이 높았다.

이는 지역사회 아동센터나 방과후공부방은 시설이 열악하여 상대적으로 컴퓨터 관련 활동에 대한 요구가 높았고 특히 저소득층가정 자녀를 담당하고 있기 때문에 가정에서도 컴퓨터를 보유하지 않고 있거나 있더라도 교육적이기 보다는 게임 등 비교육적으로 이용되고 있기 때문인 것으로 추측된다. 기타 의견에서는 대부분의 응답자가 학교의 모든 시설이 이제는 지역사회를 위해 개방되어야 한다는 의견이었다.

지역사회와의 공동체 구축을 위하여 학교시설 개방은 자연스럽게 이루어져야 할 것이다. 단지 시설관리에 따른 인적·물적 자원 확보와 책임에 따른 문제가 해결되어야 할 것이다. 단위학교에서 학교시설 책임이 학교장에게 있어 시설 개방은 학교장에게 부담이 가장 크며, 특별실 중심으로 개방을 할 경우 담당교사의 업무 부담이 해결되어야 할 것이다. 따라서 학교시설관리를 전문 업체에 위탁하여 운영할 수 있는 사회적 인식제고와 대책이 마련되어야 할 것이다.

<표Ⅳ-13>은 주5일수업제 시행에 따라 학교 시설 개방에 따른 관리와 지도에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-13> 주5일수업제 시행에 따른 학교 시설 개방에 따른 관리와 지도에 대한 인식

항 목	별도인력 (수요자부담)	지원교사 (수당지급)	기간제교사 고용	자원봉사	총계
학교시설 관리와 지도	170(28.3%)	208(34.6%)	108(18.0%)	115(19.1%)	601(100%)
교 원	115(53.5%)	45(20.9%)	20(9.3%)	35(16.3%)	215(100%)
학 부 모	40(14.3%)	128(45.7%)	72(25.7%)	40(14.3%)	280(100%)
지역사회 관련자	15(14.2%)	35(33.0%)	16(15.1%)	40(37.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 학교 시설 개방과 관련하여 시설의 관리와 지도에 대하여 교원은 별도 인력 채용을 요구하고 있지만 학부모와 지역사회 관련자는 지원교사에 대한 응답이 높았다. 또한 자원봉사자에 의존하자는 응답에서는 교사들이 가장 낮은 응답비율을 보인 반면 지역사회 관련자의 응답 비율은 높았다.

이는 학교와 관련되어 있기 때문에 자원봉사를 모집하여 운영하는 것이 쉽지 않음을 상대적으로 말해주는 것으로 볼 수 있다. 이 문제는 단위학교에 전적으로 분담해야 하기에는 여러 가지 문제점을 가지고 있다. 먼저 인력확보를 위한 재원이 마련되어야 하는 데 수익자 부담일 경우 학부모의 부담이 증가되어 교육격차 해소라는 취지에서 볼 때 쉽지 않다. 또한 별도의 인력을 채용하거나 기간제교사 고용을 위해서는 학교 관리자는 또 다른 인력 채용이라는 부담이 있으며, 지원교사를 활용하는 것 또한 지원교사가 없을 경우 관리자는 누군가에게 부탁하여 업무를 맡겨야 한다. 자원봉사 역시 쉽지 않다. 따라서 **이 부분은 단위학교에서 해결할 문제가 아니라 상부기관이나 정부차원에서 대책이 마련되어야 할 것이다. 현재 서울시에서 지워하고 있는 학교보완관처럼 학교 시설 개방에 따른 대체 인력지원과 더불어 소요되는 비용에 대한 재정적 지원책도 마련되어야 할 것이다.**

4. 주5일수업제에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안

주5일수업제 실행에 따른 돌봄기능 강화를 위하여 교육공동체 구축 방안에 대한 문제점과 해결방안에 대한 전반적인 것을 알아보기 위하여 설문을 하였는바, 현재 주5일수업제에 따른 교육공동체 구축과 관련하여 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

<표Ⅳ-14>는 주5일수업제 시행에 따라 '나홀로학생'의 지도에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-14> 주5일수업제 시행에 따른 '나홀로학생' 지도에 대한 인식

항 목	학교가 대책수립	지역사회가 대책수립	가정이 책임져야	학교와 지역사회의 협력	총계
'나홀로학생' 지도	170(28.3%)	208(34.6%)	108(18.0%)	115(19.1%)	601(100%)
교 원	36(16.7%)	38(17.7%)	35(16.3%)	106(49.3%)	215(100%)
학 부 모	128(45.6%)	42(15.0%)	35(12.5%)	95(33.9%)	280(100%)
지역사회 관련자	15(14.2%)	12(11.3%)	11(10.4%)	68(64.1%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 '나홀로학생'에 대한 대책 마련에 대하여 교원의 경우 학교와 지역사회가 협력하여 대책을 수립해야 하다는 응답이 49.0%로 높은 반면 학부모의 경우에는 학교가 대책을 수립해야 하다는 응답이 45.6%였다. 이는 학교에서는 주5일수업제 시행함에 있어 '나홀로학생'에 대하여 지역사회와 공동으로 대책을 수립해야 한다는 인식이 높은 반면 학부모는 학교교육의 연장선에서 학교가 대책을 마련해야 한다고 인식하고 있는 것은 알 수 있다. 또한 지역사회 관련자 역시 '나홀로학생'에 대한 지도는 학교와 지역사회가 협력하여 대책을 마련해야 한다고 하였다.

'나홀로학생'에 대한 대책은 수립되어야 하고 교육격차해소 및 생활지도 측면에서도 반드시 돌봄이 지원되어야 한다. 돌봄기능을 담당하고 있는 중요한 두 주체인 학교와 지역사회 관련자들이 협력의 필요성을 인식하고 있다는 것은 교육공동체 구축에 매우 고무적이다. 다만 교육공동체 구축의 주체적 역할을 해야 하는 학교와 지역사회 관련자들이 원활한 협력 관계를 유지하고 교육 수요자인 학부모의 이해 제고 및 협력을 이끌어내어 교육공동체를 구축하는데 있어 세 집단 모두가 지혜를 모아야 할 것이다.

<표Ⅳ-15>는 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능에 대한 지역사회와의 공동체 구축의 필요성에 대하여 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-15> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능에 대한 공동체 구축 대한 인식

항 목	꼭 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	필요하지 않다	총계
공동체 구축의 필요성	231(38.4%)	203(33.8%)	151(25.1%)	16(2.7%)	601(100%)
교 원	98(45.6%)	85(39.5%)	25(11.6%)	7(3.3%)	215(100%)
학 부 모	56(20.0%)	97(34.6%)	118(42.1%)	9(3.3%)	280(100%)
지역사회 관련자	77(72.6%)	21(19.8%)	8(7.6%)	0(0.0%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능에 대하여 지역사회와의 공동체 구축의 필요성에 대하여 지역사회 관련자가 73.0%로 가장 높게 응답한 반면 학부모의 경우에는 20.0%로 비교적 낮은 응답을 보였다. 교사의 경우에는 꼭 필요하다는 응답이 45.6%이지만 필요성은 85.1%가 응답하여 <표Ⅳ-14>의 설문 결과와 맥락

을 같이 하고 있다. 다만 학부모의 경우에는 학교에 대한 의존도가 높아 지역사회보다는 학교에 대한 신뢰와 의존이 높기 때문으로 추측된다. 따라서 **돌봄기능 강화를 위해서는 학교와 지역사회가 함께 대상, 프로그램, 시설 등을 공유하며 인적·물적 지원 확보의 공동노력을 통하여 소외계층자녀 학생들의 교육격차 해소 및 질 높은 돌봄 지원을 위해 공동으로 노력해야 할 것이다. 이를 위해 단위학교에서 교육공동체 구축을 위한 인식 개선 및 관리자 및 모든 교사들이 함께 지해를 모아 주체적인 역할을 해야 할 것이다.**

<표Ⅳ-16>은 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위해 전재되어야 할 것에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-16> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 전제에 대한 인식

항 목	시설 확충	교육적 프로그램	인적자원확보	기타	총계
전제조건	273(45.4%)	126(21.0%)	174(29.0%)	28(4.6%)	601(100%)
교 원	74(34.4%)	36(16.7%)	87(40.5%)	18(8.4%)	215(100%)
학 부 모	142(50.7%)	79(28.2%)	51(18.2%)	8(2.9%)	280(100%)
지역사회 관련자	57(53.8%)	11(10.3%)	36(34.0%)	2(1.9%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위해서 전제되어야 할 조건에 대하여 교원은 인적자원확보를 가장 많이 응답한 반면 학부모와 지역사회 관련자는 시설 확충을 요구하였다. 특히 지역사회 관련자의 경우에는 53.8%가 시설확충에 응답한 것은 현재 지역사회에서 운영하는 돌봄시설이 매우 열악함에 대한 반증으로 볼 수 있다. 지역사회 돌봄기능을 담당하고 있는 대표적인 기관인 지역사회아동센터는 2004년 1월에 '아동복지법'을 개정하여 기존의 공부방을 '지역아동센터;'로 합법화하였다. '아동복지법' 제16조에 의하면 지역아동센터는 지역사회 아동의 보호·교육, 안전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설로 되어 있다. 지역아동센터 중 정부나 지자체의 지원을 받고 운영하는 지역아동센터는 70% 정도이며 나머지는 공동모금회의 지원을 받고 있거나 지원을 받지 못하고 미신고시설이나 개인이 운영하는 곳도 상당수가 있다. 따라서 시설면에서 단위학교의 돌봄교실에 비해 매우 열악하다. 그러나 단위학교에서 운영하는 돌봄교실 시설 또한 열악하다.

원래 규정은 일반 교실 1.5배 크기의 교실에 20명의 학생을 수용하도록 하고 있으나 대대분의 학교에서는 교실 한 칸 크기이며 여기에 조리시설, 학습공간, 쉬는공간을 갖추고 있어 협소할 뿐 아니라 조리시설이 함께 있어 안전문제도 있다. 인적자원 확보와 관련해서는 단위학교에서는 아침돌봄, 주간돌봄, 야간돌봄, 토요돌봄 등 지원되는 인력이 각각 달라 이에 따른 인적자원 확보의 문제를 안고 있다. 특히 토요돌봄교실의 경우 인적자원의 전문성과 지속적 고용에 대한 문제를 안고 있다. **돌봄기능 강화를 위하여 단위학교와 지역사회 아동센터 등 돌봄기능을 담당하고 있는 기관의 역할 분담과 재원의 합리적인 배분을 통하여 상급기관 및 정부 차원에서의 정비가 필요하다.**

<표Ⅳ-17>은 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄기능의 어려운 부분에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-17> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능의 어려운 점에 대한 인식

항 목	시설	업무과중	예산확보	안전문제	프로그램 부족	총계
돌봄기능의 어려운 문제	162(27.0%)	179(29.8%)	60(10.0%)	136(22.6%)	64(10.6%)	601(100%)
교 원	36(16.7%)	112(52.1%)	10(4.7%)	50(23.3%)	7(3.2%)	215(100%)
학 부 모	88(31.4%)	47(16.8%)	21(7.5%)	73(26.1%)	51(18.2%)	280(100%)
지역사회 관련자	38(35.8%)	20(18.8%)	29(27.4%)	13(12.3%)	6(5.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능의 어려운 점에 대하여 교원은 업무과중에 52.1%로 가장 많은 반면 학부모는 시설과 안전문제를 어려운 점으로 응답하였다. 지역사회 관련자는 시설과 예산확보의 어려움을 제시하고 있다. 이는 세 집단의 입장 차이를 명확하게 드러내고 있다. 교원은 정규교육과정 이외에 업무를 담당하는 교사는 전담 인력 채용 및 관리, 예산 계획 및 집행, 프로그램 계획 및 관리, 입급학생 선발 및 변동 관리, 학생·학부모 만족도 조사 등 돌봄교실에 따른 관련된 업무가 매우 많다. 관리자 또한 전반적인 운영에 대한 책임과 안전관리, 학생·학부모 관리도 해야 한다. 따라서 단위학교에서는 돌봄교실 업무가 학교 업무 가운데 매우 큰 업무로 자리하고 있어 정규교육과정운영이나 일반학생지도에 전념하기에 큰 걸림으로 자리하고 있다. 학부모의 경우에는 교육당사자인 학교에 대해

서 구체적으로 잘 알지 못하는 관계로 교육 수요자 입장에서 시설과 안전문제에 응답한 것을 볼 수 있다. **돌봄기능이 강화되기 위해서는 현재 관계자인 교원, 학부모, 지역사회 관련자의 인식에 대하여 분석해보고 서로의 입장에서 이해를 하는 과정을 통해 장기적으로는 보다 큰 차원에서 돌봄기능 강화 방안이 강구되어야 할 것이다.**

<표Ⅳ-18>은 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄 프로그램의 연계 운영의 효과성 부분에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-18> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄 프로그램의 연계 운영 효과성에 대한 인식

항 목	매우 효과적	효과적	효과적이지 못함	매우 효과적이지 못함	잘 모르겠다	총계
프로그램의 연계 운영의 효과성	129(21.4%)	182(30.3%)	86(14.3%)	49(8.2%)	155(25.8%)	601(100%)
교 원	31(14.4%)	78(36.3%)	42(19.5%)	12(5.6%)	52(24.2%)	215(100%)
학 부 모	42(15.0%)	79(28.2%)	32(11.4%)	30(10.7%)	97(34.7%)	280(100%)
지역사회 관련자	56(52.8%)	25(23.6%)	12(11.3%)	7(6.6%)	6(5.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄 프로그램 운영을 학교와 지역사회가 연계에서 운영의 효과성에 대하여 세 집단 모두 효과적으로 인식하고 있으며 지역사회 관련자의 기대가 76.4%로 가장 높았으며 학부모는 43.2%로 비교적 낮은 응답을 보였다. 이는 학부모의 경우 학교에서 운영하는 프로그램에 대한 만족도가 높은 경우 연계 운영의 필요성에 대한 요구가 낮고 상대적으로 기대치도 낮은 것으로 추측된다. 그러나 **장기적인 안목에서 돌봄기능을 단위학교나 지역사회 한 군데서 전담하기에는 여러 가지 어려움이 있는 바 단위학교와 지역사회가 협력하여 프로그램을 운영하기 위한 인적·물적 자원 확보를 위한 노력을 한다면 보다 질 높은 돌봄을 학생들에게 제공할 수 있을 것이며 이는 교육의 질을 한 단계**

높여 국민의 삶의 질 향상에도 기여할 것으로 예측할 수 있다.

<표Ⅳ-19>는 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄기능을 더욱 강화를 위해 교육공동체 구축에서 전제되어야 할 조건에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-19> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 전제 조건에 대한 인식

항 목	학부모의 인식	협의체 구축	예산 확보	지자체협조	총계
전제조건	124(20.6%)	197(32.8%)	109(18.1%)	171(28.5%)	601(100%)
교 원	35(16.3%)	79(36.7%)	29(13.5%)	72(33.5%)	215(100%)
학 부 모	74(26.4%)	79(28.2%)	57(20.4%)	70(25.0%)	280(100%)
지역사회 관련자	13(12.3%)	49(46.2%)	15(14.2%)	29(27.3%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위해 전제 조건에 대한 인식은 세 집단 모두 협의체 구축이 우선되어야 한다는 응답이지만 집단별로 지역사회 관련자들의 응답이 46.2%로 가장 높고 교원은 36.7%로 응답하였으며 학부모는 28.2%에 머무르고 있다. 학부모의 경우 협의체 구성, 지자체협조, 학부모인식에서 골고루 응답율을 보이고 있으며 예산확보는 세 집단 모두 가장 낮은 응답율을 보이고 있다. 따라서 **교육공동체 구축을 위해서는 먼저 협의체 구축을 해야 하는데 그 전에 단위학교에서는 지자체의 협조를 이끌어 낼 수 있는 노력이 필요하며 지자체 역시 학교의 협조를 이끌어 내기 위해서 학교에서 운영되고 있는 돌봄교실의 운영체계, 프로그램 등 현황에 대한 관심을 가져야 할 것이다. 학부모 또한 현재 단위학교 돌봄교실 의존에서 지역사회에 관심을 가질 필요가 있으며 무엇보다도 돌봄이 일부 저소득층학생을 대상으로 하는 시설이라는 인식에서 맞벌이가정 자녀 및 돌봄이 필요한 학생들에게 지원되는 질 높은 교육활동이라는 인식전환이 있어야 할 것이다.**

<표Ⅳ-20>은 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄기능 강화를 위

한 교육공동체 구축의 방해 요인에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-20> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축의 방해 요인에 대한 인식

항 목	타기관의 이해부족	교류부족	소관부처의 다름	역할분담의 합의부족	기타	총계
교육공동체 구축의 방해 요인	139(23.1%)	202(33.6%)	116(19.3%)	87(14.5%)	57(9.5%)	601(100%)
교 원	51(23.7%)	78(36.3%)	42(19.5%)	27(12.6%)	17(7.9%)	215(100%)
학 부 모	72(25.7%)	79(28.2%)	52(18.6%)	42(15.0%)	35(12.5%)	280(100%)
지역사회 관련자	16(15.1%)	45(42.5%)	22(20.8%)	18(17.0%)	5(4.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위하여 교육공동체 구축에 방해되는 요인으로는 세 집단 모두 기관과의 교류부족을 응답하였으며, 특히 지역사회 관련자는 42.5%로 가장 높은 응답율을 보였으며 상대적으로 교원은 36.3%, 학부모는 28.2%로 비율이 낮은 편이었다. 이와 관련하여 타기관의 이해부족 또한 높은 응답율을 보이고 있으나 지역사회 관련자는 소과부처의 다름에 대하여 교원과 학부모보다 17.0%로 교원의 응답비율12.6%, 학부모의 응답비율 15.0%보다 높은 응답비율을 보였다. **위 응답결과를 볼 때 교육공동체 구축을 위해서는 먼저 기관과의 교류를 보다 활발하게 하는 정기적인 모임을 추진해야 할 필요가 있으며 이전에 타기관에 대한 이해 제고를 위한 노력도 필요하다. 또한 소관부처의 다름은 상급기관이나 정부에서 노력해야 하며 역할분담에 대한 합의는 그 다음에 추진되어야 할 부분일 것으로 보인다.**

<표Ⅳ-21>은 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄기능을 더욱 강화를 위해 교육공동체 구축에서 협력해야 할 부분에 대한 교원과 학부모, 지역사회 관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-21> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 협력부분에 대한 인식

항 목	보육기능분담	프로그램 공동운영	협의체구성 및 지속적운영	시설사용 협약	총계
협력부분	85(14.1%)	212(35.3%)	171(28.5%)	133(22.1%)	601(100%)
교 원	22(10.2%)	84(39.1%)	68(31.6%)	41(19.1%)	215(100%)
학 부 모	49(17.5%)	92(32.9%)	74(26.4%)	65(23.2%)	280(100%)
지역사회 관련자	14(13.2%)	36(33.9%)	29(27.4)	27(25.5%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위해 교육공동체 구축을 위해 협력해야 할 부분에 대하여 교원은 협의체 구성 및 지속적 운영에 31.6%로 가장 많은 응답율을 보인 반면 학부모와 지역사회 관련자는 프로그램 공동운영에 각각 32.9%와 33.9%의 응답율을 보였다. 지역아동센터에 대한 운영지원 및 관리는 보건복지부 소관으로 기초생활수급자를 포함한 차상위계층 학생이 대부분 참여하고 있으나 정부 및 지자체의 예산 지원 부족으로 인해 양질의 프로그램 운영이 미흡한 것으로 지적되고 있다. 따라서 **단위학교에서는 교육공동체와의 협의체를 구성하고 지속적인 운영을 통하여 프로그램의 공동 운영방안을 모색하고 지역사회에 있는 시설을 활용할 수 있는 방안을 함께 모색해야 할 것이다.**

<표Ⅳ-22>는 주5일수업제 시행에 따라 현재 운영하고 있는 돌봄기능을 더욱 강화를 위해 교육공동체간의 돌봄기능에 대한 역할 분담에 대한 교원과 학부모, 지역사회관련자에게 질문하여 응답받은 것이다.

<표Ⅳ-22> 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 역할분담에 대한 인식

항 목	보육지역 사회방과후 학교	돌봄지역사회 학교시설제공	정규교육 과정 방과후활동	돌봄학교 인적물적 자원지역	예산전환 지역사회전 담	총계
역할분담	173(28.8%)	132(22.0%)	137(22.8%)	123(20.5%)	36(5.9%)	601(100%)
교 원	51(23.7%)	61(28.4%)	66(30.7%)	17(7.9%)	20(9.3%)	215(100%)
학 부 모	84(30.0%)	36(12.9%)	52(18.6%)	98(35.0%)	10(3.5%)	280(100%)
지역사회 관련자	38(35.8%)	35(33.0%)	19(17.9%)	8(7.6%)	6(5.7%)	106(100%)

위 표에서 주5일수업 시행에 따라 돌봄기능 강화를 위해 학교와 지역사회의 역할 분담에 대하여 세 집단간의 의견 차이가 분명하게 드러나고 있다. 교원의 경우에는 돌봄기능을 방과후로 인식하여 정규교육과정은 학교에서 책임지되 방과후활동은 지역사회가 주축이 되어 운영해야 하며 돌봄을 지역사회에서 분담하되 학교는 시설을 제공하는 데 많이 응답하였다. 학부모의 경우에는 돌봄기능은 여전히 학교에서 담당하고 인적·물적 자원을 지역사회에서 지원받아 운영하는 것을 선호하는 응답비율이 35.0%로 가장 높았고 다음으로 보육은 지역사회에서 담당하고 그 밖의 방과후 프로그램은 학교에서 담당하는 것을 원하는 학부모가 30.0%로 이르렀다. 반면 지역사회 관련자는 보육은 지역사회에서 책임지고 방과후활동은 학교에서 하기를 원하는 응답비육이 36.0%로 가장 높았으며 돌봄은 지역사회에서 담당하고 학교는 시설을 제공하는 역할을 해야 한다는 응답이 33.0%로 응답율이 높았다. 위의 결과로 볼 때 돌봄기능의 중요성은 모든 교육공동체가 합의하고 있으며 교육격차 해소를 위해 교육공동체 구축에 대한 필요성 및 지속적인 추진에 대한 합의도 있지만 구체적으로 추진하는 데는 여러 가지 문제점도 가지고 있다. 특히 교원들은 돌봄기능이 지역사회에서 분담해야 한다고 인식하지만 학부모는 학교에 대한 의존이 더 높게 나타났다.

따라서 단위 학교에서는 학부모의 인식전환을 위한 지속적인 홍보와 협의가 있어야 하며 장기적인 차원에서는 현재 학교에서 이루어지고 있는 돌봄기능이 지역사회로 이관되기 위해서는 기관과의 협의 및 협약, 재정적지원의 재분배, 인적자원의 합리적 배분 등 해결해야 할 문제가 한두 가지가 아닐 것이다. 이러한 문제는 단위학교의 노력만으로는 어렵다. 사회적 분위기 조성과 함께 상부기관 및 정부차원에서 적극적인 관심과 노력이 필요할 것이다. 여기에는 학부모의 역할도 크다. 무엇보다도 교육수요자인 학부모들이 모든 학생들이 교육적 혜택을 받을 수 있는 교육적 환경을 요구하고 교육공동체 구축에 적극적으로 동참해야 할 것이다. **이를 위해 단위학교에서는 학부모교육을 지속적으로 학부모교육에 힘써야 하며, 교육공동체에 주체적으로 학부모들의 참여 권장, 재능기부 등을 통하여 교육활동에 참여할 수 있는 기회 확대 등 다양한 노력을 해야 할 것이다. 지역사회 관련자의 참여를 이끌어 내기 위하여 지속적인 협의체 운영, 협력 프로그램 운영 등 지역사회와의 교류를 적극적으로 추진해야 할 것이다.**

Ⅴ. 문제점 및 공동체 구축방안

1. 문제점

현재 서울시 초등학교에서 공립학교 562교 중 527교에서 700학급의 운영하고 있는 돌봄교실은 기본의 교육과학기술부에서 지원하는 엄마품 온종일 돌보교실과 서울시교육청에서 운영하는 초등 돌봄교실을 온종일 돌봄교실로 일원화하여 운영하고 있는데, 재원은 교육과학기술부와 서울시가 각각 25%, 서울시교육청에서 50%를 지원하고 있는바, 초기 설치비는 학급당 4,000만원, 인건비 1,200만원, 운영비 1,000만 원 정도 지원되고 있으며 저소득층가정 자녀에게는 전면 무상지원이 되고 있다. 현재 돌봄교실에 입급하고 있는 학생들은 주로 맞벌이가정 및 저소득층가정 자녀로 아침돌봄, 오후돌봄, 야간돌봄의 주중돌봄교실과 토요돌봄교실로 운영되고 있다. 초등학교에서 운영되고 있는 돌봄교실 운영상의 문제로는 전담 강사 부족 및 재정 지원 제한을 인해 교육적 운영보다는 보육에 한정될 수 밖에 없는 점, 돌봄교실 운영에 따른 학교 안전 및 관리 부담 등을 들 수 있으며, 단위학교 이외에 지역사회에서 운영하고 있는 돌봄기능을 담당하고 있는 여러 기간도 오히려 학교보다도 열악한 교육환경과 재원부족을 겪고 있는 실정이다. 이들 기관들의 소관 부처가 교육과학기술부, 여성가족부, 문화체육관광부, 보건복지부 등으로 지원 체제가 다원화됨에 따라 돌봄교실 운영의 체계적 지원 및 관리 미흡 등이 문제점으로 제기되고 있다. 주5일수업제 전면 시행에 따라 교육격차 해소의 측면에서 보면 단순하게 보육의 기능을 넘어서 학습, 특기교육, 체험활동 등 다양한 활동이 지원되어야 하는 바, 이러한 다양한 활동을 지원하기 위해서는 돌봄기능강화가 요구되고 있으나 현재 단위학교, 지역사회 아동센터, 방과후보육시설, 청소년수련관 등 학생의 방과후학교 기능을 담당하고 있는 기관과의 협력체제가 긴밀하게 이루어져야 함에도 불구하고 각 기관별로 독자적으로 이루어지고 있는 실정으로 교육격차해소를 위한 돌보기능강화를 위한 교육공동체 구축을 위해서 다음과 같은 문제점을 제기할 수 있다.

가. 돌봄기능을 담당하고 있는 기관 중복과 관련된 문제이다.

현재 우리나라에서 방과후 아동보육과 관련하여 제도화된 방과후 아동보육관련 시설은 교육인적지원부에서 지원하는 돌봄교실(방과후학교포함), 보건복지부 산하 지역아동센터, 여성가족부에서 지원하고 있는 방과후보육, 그리고 국가청소년위원회의 청소년아카데미와 청소년공부방 등이 있다. 4개 부처 5개 사업의 아동의 연령대와 대상이 중복이 되고 있다. 아동의 연령대가 중복된다는 것은 아동별 프로그램과 이용아동이 중복된다는 것을 의미한다. 기본적으로 각기 다른 특성을 가지고 있지만, 이용아동의 연령대의 중복은 또한 서비스의 유사성을 나타날 수 있을 뿐 아니라, 이용아동을 선정할 때에도 저소득층 중심으로 우선 선발하기 때문에 저소득층에는 속해 있지 않지만, 보살핌을 받지 못하는 차상위계층이나 맞벌이 가정의 아동들은 우선순위에서 밀리고, 중산층의 경우 사회성 발달을 위하여 이용을 원할 경우에도 이용하기가 어려울 뿐만 아니라 저소득층 아동에게는 서비스의 중복으로 나타날 수 있기 때문에 일반아동을 포함한 보편적 서비스로 확대되기에 한계를 가지고 있다. 또한 현재 저학년 중심으로 운영되고 있는 고학년 학생들은 혜택을 받지 못하고 있으므로 고학년을 위한 교내 공부방 운영도 검토해볼 필요가 있다. 현재 단위학교에서 운영하고 있는 토요돌봄교실에 참여하는 학생이 소수이기 때문에 단위학교마다 토요돌봄교실을 설치, 운영하는 것보다는 지역별로 거점학교를 지정하여 운영하거나 주민자치센터 및 지역아동센터 등과 연계하여 운영하는 방안도 고려되어야 한다.

나. 돌봄시설의 부족과 열악함의 문제이다.

단위학교에서 운영하고 있는 돌봄교실은 기본적으로 20명 기준으로 교실의 1.5배의 크기에 조리시설, 휴식, 학습, 놀이 공간 등을 확보해야 하는데도 불구하고 대부분의 학교에서는 교실 한 칸 크기에 위의 시설을 갖추고자 하기 때문에 공간이 충분하지 못하다. 또한 지역사회에 있는 지역아동센터나 방과후 보육시설, 공부방 등은 사회복지사 자격을 가진 운영자들의 영세성으로 인하여 환경이 매우 열악한 편이다. 이는 운영기관을 관리하는 부처에서 예산을 지원받아 운영하고 있기 때문에 일반적으로 임대건물에 위치하고 있고 주로 저소득층가정 자녀들을 대상으로 하고 있기 때문에 지원금 또는 후원금으로 운영되고 있는 실정이므로 열악한 시설과 운영에 있어서도 열악할 수밖에 없는 실정이다.

다. 종사자의 전문성 결여의 문제이다.

IMF 이후 정부는 공공근로사업 자금을 방과후 교육활동에 투입하였다. 따라서 방과후 돌봄종사자들은 부분적으로 공공부문 고용확충 성격을 띠며, 대부분 비정규적으로 채용하여 신분이 불안정 할 뿐 아니라 이러한 신분의 불안정은 곧 종사자들의 전문성을 떨어뜨리는 결과를 낳고 있다. 초등학교 돌봄교실 강사의 경우 보육교사나 유치원, 초·중등교사 자격증, 방과후 아동지도사 등의 자격요건을 요구하고 있으며 급여 또한 월 60만원~150만 원 정도이다. 특히 방과후보육의 경우 보육교사 자격증 소지자가 초등학생을 지도하는 문제가 있고, 지역아동센터 종사자들의 경우 무자격자가 자격자보다 많은 점도 문제이다. 방과후 아동보육교사 교육은 민간 법인, 대학부설 평생교육원 등에서 임의로 자격을 규정하고 교육하여 자격증을 부여하고 있다. 그러나 이들을 지속적으로 훈련하고, 교육하는 것은 부족한 실정이며, 지속적인 훈련과 교육을 한다고 해도 국가주도에 의하여 운영되고 있다. 대다수의 방과후보육시설이 현직교원, 외부강사, 자원봉사자 등 다양한 인력을 활용하고 있으나 학습지도나 특기·적성을 위한 인력이며, 아동들의 상담 등을 위한 인력은 적은 편으로 보다 질 높은 돌봄기능을 제공하기 위해서는 방과후돌봄 종사자들의 전문성확보가 절실하다.

라. 지역사회 인적·물적 자원 활용 부족의 문제이다.

돌봄기능 강화를 위해서는 보육뿐 아니라 학습, 특기적성, 체험 활동 등 다양한 활동이 지원되어야 하는 바 지역사회의 자원 활용이 매우 필요하다. 지역사회 연계는 물적자원의 활용뿐 아니라 자원봉사자의 발굴, 다양한 활동을 지원할 전문성을 확보한 강사의 확보등도 매우 중요한 자원 확보의 일환이라 할 수 있다. 그러나 지역자원 활용에서는 종사자, 프로그램 등에서 기관과의 연계체계가 미흡하고, 학교 및 정부부처, 민간간의 연계 체계도 미약하다. 단위학교는 관리자, 업무담당자의 이해와 의지에 따라 유관기관 및 정부의 각종 단체, 대학교, 민간 거버넌스 기관과의 협조가 이루어질 수 있는 반면에 지역아동센터나 방과후공부방 등은 지역사회 자원을 활용할 수 있는 여건이 조성되어 있지 않는 실정이다. 방과후 보육시설에서 외부의 전문성 있는 강사를 활용하거나 교내 교원을 적절하게 활용하기 위해, 또는 자원봉사자를 적절히 구할 수 있기 위해서는 인력풀이나 기관풀이 마련되어야 함에도 불구하고 이러한 국가적 지원이 미흡하다. 지역아동센터의 경우는 지역아동센

터협의체 등을 만들어서 이러한 인력을 공유하려는 노력들을 하고 있지만 방과후 아동보육을 실시하고 있는 기관을 통합하여 기관 간에 서로 필요한 인적·물적 자원을 공유할 수 있는 시스템이 필요하다.

마. 돌봄 프로그램의 체계성 및 다양성의 문제이다.

돌봄에서 가장 필요로 하는 프로그램의 내용에 대하여 학부모들 학습지도(숙제 및 학습보충지도), 방과후학교(특기적성지도), 체험활동 등의 순으로 선호하고 있는데, 이는 가정에서 학생을 돌봐줄 여력이 없는 맞벌이가정 또는 저소득층가정으로 상대적으로 교육적 돌봄이 부족하기 때문이다. 또한 맞벌이가정보다는 저소득층 가정의 경우에 급식과 간식 등 보육에 대한 수요가 높았다. 뿐만 아니라 프로그램의 내용면에서 각 기관별 차별성이 별로 없고 내용이 중복되어 수혜자인 아동은 어느 기관을 이용할 것인지에 대한 혼란이 있고 운영기관에서는 서비스의 중복으로 자원낭비가 될 수 있어 아동의 연령에 따른 프로그램 개발 및 지역사회 시설을 활용한 다양한 프로그램 개발이 획기적으로 이루어져야 한다.

바. 지역공동체 구축을 위한 주제적 역할에 대한 문제이다.

돌봄기능 강화를 위해 교육공동체 구축에 대해서는 모든 관계자들이 합의하면서도 주체적인 역할을 담당하는 데는 아직 적극적인 움직임이 없다. 단위학교 학교장이 주체가 되어 지역유관기관과의 적극적인 네트워크 구축을 위한 노력을 해야 함에도 불구하고 학교에 돌봄은 정규교육과정외의 방과후의 개념으로 현재 정책으로 돌봄이 단위 학교에서 책임지도록 하고 있으나 학교장으로서는 책임에 대한 부담감이 있고 장기적인 측면에서 돌봄기능을 학교보다는 지역사회에서 담당해야 한다고 생각하고 있다. 또한 소관 부처가 다르기 때문에 운영 예산, 지침 등에서 차이가 있어 공동으로 운영하는 것이 용이하지 않기 때문이다.

2. 공동체 구축 방안

현 주5일제수업제의 안정적 정착을 위해서는 무엇보다도 지역사회의 교육인프라 구축이 절실하게 요구된다. 이는 돌봄기능강화의 측면도 있지만 일반학생들에게도

토요일을 알차게 보낼 수 있도록 하기 위해서는 교육공동체 구축은 매우 중요하다.

지역사회 인프라라는 크게 관련 시설 및 공간 활용에 해당하는 하드웨어적 인프라와 관련 프로그램 운영 및 인적 자원 활용에 해당하는 소프트웨어적 인프라로 구분할 수 있다.

가. 지역사회 기관 및 시설 활용

주5일수업제에 따라 활용 가능한 지역사회 유관기관 및 시설은 공공기관인 학교를 비롯하여 도서관, 박물관, 역사관, 미술관 등의 국공립 문화기반시설이 있으며, 구청, 소방서, 경찰서, 청소년수련시설, 지역아동센터 등 공공기관과 사설이 있다.

청소년수련시설은 다양한 수련활동, 직업체험, 문화·예술 등에 필요한 시설과 설비를 갖춘 종합수련시설로 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년 문화의 집, 청소년야영장, 유스호스텔, 청소년 특화시설 등으로 다양하다. 청소년수련시설에서 운영하고 있는 프로그램 또한 운영 기간, 대상, 주제, 장소 등 매우 다양하여 시설 인근 학교의 토요프로그램의 목적과 필요에 따라 활용도가 높을 것으로 예상된다. 따라서 시설 및 설비의 주체 및 운영 방식, 프로그램 운영 기간, 대상, 주제, 장소 등에서 차이가 있고 다양하게 향후 체계적 질 관리를 위한 표준이 마련될 필요가 있다. 또한 지역별 학교와 학생 수에 비추어 볼 때 청소년시설 수가 얼마나 적정한 지 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 지역아동센터는 전국적으로 분포되어 있으며 운영 주체는 개인, 종교단체, 사회복지법인, 재단법인, 사단법인, 시민단체, 지자체 등에서 운영하고 있다. 지역아동센터에 대한 운영 지원 및 관리는 보건복지부 소관으로 주로 기초생활수급 대상자를 포함한 차상위계층 학생들이 대부분 참여하고 있으며 미취학아동부터 고등학생에 이르기까지 다양하다. 정부 및 지자체의 예산 지원 부족으로 인해 양질의 프로그램 운영 미흡, 주6일 근무에 따른 센터 종사자 업무 가중 및 이직률 심각 등의 문제점이 지적되고 있다. 또한 학교 현장의 인식 부족으로 센터와 학교 간의 연계 교육이 원활하지 않다는 점도 문제이다. 사회복지시설은 보건복지부, 방과후학교 교육시설은 교육과학기술부, 청소년 시설 및 단체는 여성가족부, 문화·예술·체육 시설은 문화체육관광부 소관으로 되어 있어 이들 시설과 단체에 대한 예산 중복 지원 등 운영 지원 및 관리에 문제가 있다고 볼 수 있다. 주5일수업제의 지역사회 인프라 구축 및 운영을 통한 관련 기관과 시설 활용에 따른 원활한 지원과 관리를 위해 관련 시설 등에 대한 정부 및 지자체 차원의 예산 지원 증대가 우

선적으로 필요하며, 유관 부처 간 통합 조정 및 역할 분담도 요청된다.

또한 학교 시설은 주5일수업제 전면 실시에 따라 학생들의 접근 용이성과 활용 기능성 측면에서 매우 중요한 지역사회 기반 시설이라고 볼 수 있다. 학교 운동장을 포함하여 체육관, 강당, 다목적실, 도서관, 과학실, 컴퓨터실, 음악실, 미술실, 일반 교실 등 개방 가능한 학교 시설의 활용도 제고를 위해서는 방과후 및 토요휴업일의 학교 관리 및 학생 안전에 대한 방안이 검토되어야 할 것이다. 그러나 학교 시설 활용과 관련된 학교 보안 및 안전 문제, 시설 활용에 따른 관련 비용 문제 등을 해결할 수 있는 학교운영 관련 제도 정비가 필요할 것이다.

도서관, 박물관, 미술관, 과학관 등의 지역 문화기반시설 현황을 파악하여 돌봄 기능강화 및 토요프로그램 운영 시 적극적으로 활용하는 방안을 마련할 필요가 있다. 문화기반 시설을 운영하거나 관리하는 부처 및 지자체에서는 공공시설의 이용 비용 부담을 줄여 이들 시설을 보다 적극적으로 활용할 수 있도록 할 필요가 있으며, 저소득층 가정 자녀 등이 공공시설을 이용할 경우 비용을 지자체에서 지원하거나 무료로 이용할 수 있도록 하는 등 사회적 배려 대상 아동에 대한 지원 정책을 강화해야 한다.

주5일수업제에 따른 방과후 또는 주말 학생들의 학습과 체험활동을 위해 기존의 지역사회 시설을 파악하여 양질의 교육적 활동을 지원할 수 있도록 지역사회 시설 활용에 대한 종합적 대책이 마련되어야 한다. 이를 위해 학교관계자뿐 아니라 지자체, 유관기관 등 기관적 차원의 노력을 국가적인 차원에서 지원해야 할 것이다. 지역사회 시설 활용 종합 계획에 따라 관련 시설들을 점진적으로 정비해 나가는 노력을 통해 그 활용도를 극대화 할 필요가 있다. 아동들이 이용 가능한 지역 기반 시설과 공간을 파악하여 체계적으로 관리하고 주5일수업제에 따른 활용도가 높은 시설 부분에 대해서는 필요한 인력과 예산 지원을 점진적으로 확대해 나갈 수 있는 방안도 정부 차원에서 마련되어야 할 것이다.

나. 지역사회의 다양한 인적 자원 및 정보 공유 네트워크

주5일수업제 전면 시행에 따라 소외계층학생에 대한 지원이 더욱 필요하며 학생의 돌봄에 단위학교에서 담당해야 하거나 지역사회에 산재되어 있는 돌봄기능 담당 기관에 맡김으로서 해결될 것이 아니다. 주5일수업제 전면 시행에 따라 지역사회의 다양한 인적 자원 및 정보 공유 네트워크를 구축하는 것은 매우 중요하다.

돌봄기능이나 토요프로그램이 보다 질 높게 제공되기 위해서는 학부모, 지역인사, 다양한 분야의 전문가 등이 자발적으로 참여할 수 있도록 개방되어야 하고 보다 체계적으로 인적 자원을 관리하고 활용하기 위해서는 단위학교, 지역사회, 상급기관 별 등 수준에 따라 활용 가능한 인력풀을 구성하여 운영할 필요가 있다. 주5일수업제에 따른 돌봄 및 토요프로그램을 운영하는 데는 학부모를 비롯한 지역사회에 있는 다양한 분야의 전문가를 비롯하여 유휴 인력들을 발굴하여 참여할 수 있도록 인적 자원의 확보는 필수적인 요건이다. 2009 개정교육과정에서는 각 시·도교육청에서는 해당 지역의 활용 가능한 '지역자원목록'을 작성하여 관내 학교에 제공하도록 하고 있다. 지역자원목록은 지역사회 유관기관, 시설, 활동 프로그램, 지역사회 인력풀 등 다양한 정보를 제공하고 있으나 학교와 지역사회에서 활용하기 위해서는 이를 기반으로 재조직을 하여야 할 것이다. 또한 정보 공유 네트워크도 중요한 자원이다. 이는 교육수요자인 학생과 학부모에게 토요일을 보다 유용하게 활용할 수 있는 좋은 정보를 제공해 줄 수 있을 뿐 아니라 프로그램의 다양성과 질을 담보할 수 있는 방안이기도 하다. 또한 지역사회의 인적 자원 및 정보는 토요휴업일을 유용하게 보내기 위한 기본적인 자료가 되기 때문에 활용도를 높이기 위해서는 정보의 제공 방법에 대한 방안 모색도 요구된다. 지역자원 관련 정보는 장소별 정보(광역별, 지역별, 지구별 등), 참여단위별 정보(개인, 그룹, 가족단위 등), 내용별 정보(문화, 스포츠, 예능, 취미 등) 등 수요자의 관심과 요구에 따라 정보의 유형과 특성을 상세하게 구분하여 제공할 필요가 있다. 현재 정부차원 이외의 관련 단체들은 대체로 홈페이지를 통하여 정보를 각 기관에 제공하고 있다. 서울시교육청, 지역아동정보센터, 보육정보센터, 청소년수련시설협의회, 초등방과후 교사연합회 등의 홈페이지를 통해 각 기관의 소개, 운영 프로그램, 구인구직, 자료 등을 다루고 있고, 청소년 공부방의 경우 관련 단체가 없다. 지역아동센터의 경우 지역에 따라 센터가 밀집되어 있는 곳에서는 구별 협회가 결성되어 있어 활발하게 교류하는 곳도 있지만 이러한 지역아동센터도 단위학교와의 교류는 잘 이루어지고 못하고 있는 실정이다. 따라서 정보 공유 네트워크 구축은 매우 필요하다. 다만 어떤 기관에서 주축이 되어 추진해야 하는 부분이 과제로 남아있다. 이는 네트워크의 기술적 부문은 정부차원에서 산재되어 있는 소관 부처 가운데 구심점 역할을 분담할 수 있는 부처가 결정되면 구체적인 내용 측면에서는 지역협의체에서 기관간의 협의를 거치면 충분히 가능할 문제이다. 또한 상급부처에서 주관 부처가 결정된다고 하더라도 지역협의체는 지역별로 맞춤형 네트워크가 구축되어야 할 것이다.

다. 지역공동체 프로그램 개발 및 운영

돌봄기능은 보육, 교육, 체험, 문화 등 다양한 영역에서 지원이 있어야 한다. 즉 돌봄이 학교수업의 보충이나 특별교육 프로그램이 아니라 가정에서의 부모에 의해 보살핌을 일정시간 대신해 주는 활동으로 아동의 건강한 성장과 발달을 도모하는 프로그램이어야 할 뿐 아니라 핵가족화와 저출산으로 인한 한 자녀 가정인 경우 가족 이기주의적 분위기에서 자기중심적으로 자라기 쉬운 아동들에게 협력을 통해 공동체적 삶의 가치를 터득할 수 있고 소외계층의 학생들에게는 따뜻한 분위기와 배려와 공감의 장을 마련해 주어야 할 것이다. 따라서 아동들이 이러한 프로그램을 통하여 이웃과의 교류활동과 지역주민의 자원봉사, 공동참여 활동들을 경험하도록 해야 할 것이다.

이를 위해 기존의 프로그램 운영 실태를 점검하고 각 기관에서 산재되어 운영되고 있는 프로그램들을 통합하고 재구성하여 보다 질 높은 프로그램을 개발해야 한다. 이 과정에서 각 기관에서 운영하고 있는 프로그램의 목적, 대상, 방법, 효과성 등을 면밀하게 점검하여 연계프로그램으로 활용할 수 있는지에 대한 가능성도 타진해봐야 할 것이다. 특히 지역사회 기관이나 시설에서 운영하고 있는 프로그램의 특성을 고려하여 운영지원 체제를 마련하고 해당 프로그램을 연계하여 운영하는 방안도 강구해야 할 것이다. 현재 지역사회 시설에서 운영하고 있는 프로그램으로는 어학· 학습보충 및 심화 프로그램이 주축이 되는 학습 프로그램과 음악· 미술활동 등의 예능 프로그램, 스포츠· 댄스·요가 등 체육 프로그램, 지역문화체험·독서·문학 등 문화프로그램, 각종체험·축제참가 등 체험프로그램, 가족요리·가족신문만들기·놀이치료 등 정서 프로그램 등 매우 다양하다. 이들 프로그램의 특성과 활용 목적에 따라 유목화하고 체계화하여 프로그램 풀을 구축하여 제공해야 한다.

프로그램 유형을 유목화하면

첫째, 학습 프로그램으로 단위학교나 지역시설과 인적 자원을 활용한 학습 부진 영역 보충, 교과별 심화학습 반 등을 구성한다.

둘째, 특기·취미 등 여가프로그램이다.

셋째, 악기연주·노래 등 음악활동 및 그리기·만들기 등 미술활동이다.

넷째, 건강, 스포츠 관련 프로그램이다.

다섯째, 지역 내 학교간 협력, 지역간 학교 협력 등을 통해 시설의 공동 활용,

이적 자원의 협력적 활용, 활동 프로그램의 협력적 활동 등으로 구성하는 학교간 협력 프로그램이다.

여섯째, 지역의 시설 활용 프로그램, 지역문화체험, 전통문화체험, 지역단위 공공시설을 중심으로 한 프로그램 개발, 각종 시설의 체험프로그램, 다양한 직업 체험 등 지역 프로그램 이다.

일곱째, 연령별 교류, 지역사회와의 교류, 당양한 직업인과의 교류, 과학자・문학인・예능인・체육인・스포츠 인사와의 교류로 구성할 수 있는 인적자원교류 프로그램이다.

여덟째, 자연보호 등 환경 관련 프로그램, 다양한 자연체험 프로그램, 농어촌 체험 프로그램 등으로 구성된 자연체험 프로그램이다.

아홉째, 노인정, 고아원, 지역기관봉사활동으로 구성된 봉사활동 프로그램 등으로 구분할 수 있다. 또한 이들 프로그램은 학생들이 직접 체험이나 학습을 통해 참여하는 방법이 있으며 시・공간의 제약으로 인해 직접 체험활동이 어려운 경우에는 인터넷 등을 활용한 학습의 기회를 갖도록 다양한 방식으로 운영하는 방법도 강구할 필요가 있다.

교육과학기술부에서는 지역사회 시설 및 단체 프로그램에 대한 기획, 운영, 평가 및 개선 등을 주관하는 부서를 담당하고 프로그램 이외의 시설 운영에 따른 인력, 예산 등 지원 업무는 소관 부처별 그 역할을 담당하게 해야 한다. 단위학교에서는 지역주민센터, 지역주민회관, 지역아동센터 등의 지역사회 시설과 관련 프로그램에 대한 현황을 면밀하게 파악하여 교육적 활용 가능성을 검토하고 교육공동체의 주체적인 역할을 담당할 필요가 있다.

라. 돌봄인력의 전문성 확보

지역아동센터 실태조사(2007)에 의하면 지역아동센터에 근무하고 있는 대표자의 경우 사회복지사, 교사자격증소지자, 보육교사, 간호사 등의 순이었고 자격증이 없는 경우도 45%에 이르렀으며, 실무자의 경우 사회복지사, 교사자격증, 보육교사, 간호사, 영양사 등의 순이었고 39.8%는 어떤 자격도 없었다. 방과후보육교사이 경우에는 보육교사교육원에서 실시하는 방과후 보수교육과정(40시간)을 이수한 교사로 채용한다는 점에서 전문성이 낮다는 비판을 받고 있다. 방과후학교의 경우 현직교원, 외부강사, 자원봉사자 등 다양한 지역사회 인적 자원(교사, 학원 강사, 원어

민 강사, 국내 체류 외국인, 학부모, 지역사회 인사 등)을 최대한 활용하고 있으나 전문성을 확보하는 데는 어려움이 있다. 청소년 공부방은 운영책임자, 상근교사, 자원봉사자 약간 명이고 재정이 취약한 민간공부방은 상근교사가 공공근로요원이나 자원봉사자로 충당하기도 한다. 운영책임자와 상근교사의 학력은 대졸이상이 주류이고 사회복지사, 교사자격증, 청소년지도자자격증 등 법정 자격증을 갖춘 사람이 과반수이상이다(국가청소년위원회, 2008). 그러나 운영요원은 전반적으로 자원봉사자가 많으며 이들은 학습지도, 생활지도, 환경정리 등을 담당하고 있으나 전문성을 담보하기 어려운 것 역시 다른 기관과 같은 실정이다.

방과후 아동지도 담당자(보육과 방과후지도)는 전문성 면에서 다른 아동대상 프로그램과 구분되어야 한다. 현재 방과후 보육담당자는 사회복지사(생활복지사), 보육교사, 방과후아동지도사, 초·중등학교 교사, 청소년지도사, 특별활동 지도교사, 자원봉사자 등으로 주관하는 부처별로 담당인력의 지위와 자격기준이 다르다. 교육인적자원부에 따르면 초등학교 방과후학교는 여전히 많은 프로그램을 현직교사가 운영하고 있으나 현직교사에게는 과중한 부담을 주고 있는 것은 개선되어야 한다. 많은 초등교사들은 배려가 필요한 학생들에게 방과후학교는 매우 유용한 것으로 평가하고 있으나 운영주체에 대해서는 교사의 업무 부담이 가중되므로 외부의 비영리 기관에 위탁하는 것이 바람직하다는 의견과 교육적인 차원에서 힘들지만 학교가 운영을 맡아야 한다는 주장이 공존하고 있다. 외국의 경우 대학에서 여가센터 교사로 훈련받은 사람들이 교사로 채용되는 것은 시사 하는 바가 크다. 현재 우리나라 방과후 아동지도사는 대학의 평생교육원 등에서 양성과정을 운영하고 있으나, 각 시행주체마다 자격기준이 다르다.

방과후 아동지도사가 초등학생들의 방과후 학습지도를 포함한 생활관리를 하려면 체계적인 교육을 받은 자격증 있는 방과후 담당교사로 육성하도록 법규화해야 할 것이며 현작교가는 가장 전문성 있는 집단이지만 정규교육과정 운영 내실화를 위해서는 대책이 강구되어야 한다. 또한 채용된 방과후돌봄강사를 비롯한 방과후담당 강사들의 지속적인 후속교육지원이 필요하다. 이를 위해 교원연수기관이나 지여문화센터를 이용하여 정기적인 연수와 교육이 이루어져야 하고 방과후 아동을 지도하는 모든 강사들은 의무적으로 년간 필수 교육이수시간을 받도록 해야 하며 이들의 이력을 지속적으로 관리할 수 있는 시스템도 구축되어야 한다. 무엇보다도 강사들의 급여 및 처우개선이 우선되어야 할 것이다. 이를 위해 예산확보와 불안전한 고용불안 해소 및 초등학교에서 이루어지는 방과후강사의 경우에는 분기별로 재계

약을 함에 따른 행정력 낭비 해소 등 행·재정적 지원이 필요하다.

마. 방과후학교와 토요프로그램 연계 운영

교육과학기술부에서는 현행 방과후학교 운영 및 행정 지원 체제를 정비하여 방과후학교 운영에 따른 단위학교와 교원의 업무 부담을 경감시키고, 사회적 배려 대상 학생들에 대한 실질적인 지원에 중점을 두고 있다. 주5일수업제 전면시행에 따라 주중 방과후학교 운영을 토요휴업일까지 연장, 확대하여 교과심화, 보충학습이나 다양한 체험활동, 문·예·체 활동 등을 희망하는 학생을 대상으로 토요방과후학교를 운영할 필요가 있다. 주중에 이루어지는 방과후학교 프로그램에 참여하는 학생들에게는 보다 심화된 학습경험의 기회를 갖도록 하고, 맞벌이가정자녀나 '나홀로학생'들에게는 교과 관련 심화·보충 학습과 다양한 문화·예술·체육활동을 할 수 있는 기회가 될 수 있어야 한다. 교육과학기술부에서는 일부 학교에서 예체능 중심으로 운영 중인 토요방과후학교를 전체학교로 확대하고 지역사회와 연계한 방과후학교도 적극적으로 계발할 예정이다. 이에 따라 문화체육관광부, 여성가족부 등에서 운영하고 있는 토요 스포츠클럽과 교육·문화 프로그램을 주5일수업제 토요 프로그램으로 적극 활용할 필요가 있다. 또한 박물관, 미술관, 과학관 등 문화기반시설과 청소년 수련시설, 지역아동센터 등 관련 시설과 연계하여 다양한 체육·예술 체험학습 프로그램을 개발, 제공함으로써 저소득층 가정 자녀, 맞벌이가정 자녀 등 주말 학습과 체험활동에 소외될 수 있는 학생들을 대상으로 한 토요 프로그램을 활성화해야 한다. 이를 위해 방과후학교 프로그램 운영에 필요한 인력, 프로그램 개설을 위한 시설 및 재원 확보 등 토요프로그램 운영을 위한 인적, 물적 지원을 비롯한 종합적 대책이 마련되어야 할 것이다. 토요프로그램 운영에 대한 정부 및 지자체의 구체적인 지원 방안과 단위학교 차원의 운영지원 방안도 강구되어야 한다. 또한 수익자 부담 원칙과 같은 현행 주중 방과후학교 프로그램과 토요방과후학교 프로그램은 운영 목적과 방식에서 차별화가 필요한 지 검토하고, 지역사회 시설 및 프로그램을 활용하는 경우의 지자체 협력 및 예산 지원 등 행·재정 관련 제도 정비도 마련되어야 한다.

Ⅵ. 결론 및 제언

1. 결론

주5일수업제 전면 시행에 따라 이에 대비한 초등학교 돌봄교실 운영 지원, 방과후학교와 토요 프로그램의 연계 및 지원, 지역사회 인프라구축 등 지원정책을 시행하고 있으나 '나홀로학생' 등 상대적으로 교육적 보살핌에서 소외된 학생들을 위한 돌봄기능이 현재보다 강화되어야 할 것이다. 특히 초등학교에서 운영하고 있는 돌봄교실 운영 내실화를 위해서 보육과 교육의 통합 프로그램이 마련되어야 하며 특히 토요 돌봄교실은 지역별 주민자치센터, 지역아동센터 등과 연계하여 운영하여야 하며 장기적으로는 돌봄교실은 지방자치단체와 민간 기업에 위탁하는 방식으로 전환하여 돌봄교실 운영의 내실화를 도모할 필요가 있다.

주5일수업제 전면 시행으로 '나홀로학생' 및 저소득층가정 자녀 등의 소외계층의 학생들을 위한 돌봄기능을 더욱 강화하여 교육적격차 해소를 위한 지원이 더욱 필요한 상황에서 돌봄기능 강화를 위해 교육공동체 구축은 매우 시급하고 절실한 문제이다. 이는 단위학교 중심의 교육에서 학교-가정-지역사회의 공동체적 교육 관점으로의 변화를 의미하며 주5일수업제에 따라 학교 중심의 교육에서 벗어나 가정 및 지역사회와의 연계, 체험중심 교육, 평생학습 체제라는 관점에서 접근할 필요가 있으며 이러한 점에서 학교 내외의 교육 인프라 및 지원 체제 구축 문제는 주5일수업제의 성패를 가늠할 수 있는 중요한 사안이다. 더욱이 맞벌이가장 자녀의 보육과 교육, 사회적 배려 대상 자녀의 보호와 양육 문제 등을 해결하기 위해서는 사회적 관심과 합의에 기반한 구체적으로 실질적인 지원 방안이 모색되어야 할 필요가 있다. 따라서 지역사회 인프라 구축을 비롯한 학교 내 시설 활용 및 기존 프로그램과의 연계, 유관 기관 및 지방자치단체의 협력 및 지원, 관련 정부 부처 간 역할 분담 및 지원, 관련 제도 개선 등이 검토되어야 할 것이다.

본 연구에서 살펴본 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안은 현재 단위학교와 지역사회에서 이루어지고 있는 돌봄기관과 방과학교 프로그램이 유기적으로 통합되고 재정비될 수 있도록 소관부처의 역할 분담을 명확하게 구분하고 현재 저

소득층가정 자녀를 대상으로 중복적으로 지원되고 있는 대상에 대한 정리도 필요하다. 단위학교를 비롯한 지역아동센터, 청소년수련시설, 지역공부방 등 현재의 지역사회 유관 기관과 시설을 적극 활용하고 이들 기관과 시설에 대한 정부 및 지방자치단체의 적극적인 예산 지원이 있어야 하며, 지역사회 유관 기관, 시설, 활동 프로그램, 인사 등의 다양한 자원 풀(pool)과 정보 공유 네트워크를 구성하여 체계작인 관리와 활용하고, 관계 부처 간 협의체를 구성하여 지역사회 시설 및 프로그램을 통합하여 인프라 관리 체제를 개선하고 부서별 역할 분담을 명료화해야 할 것이다. 이를 위해 무엇보다도 지역사회와의 교육공동체를 구축하여 인적·물적 인프라를 기반으로 지역네트워크를 구축하여 보다 질 높은 교육적 지원을 통하여 교육격차 해소 및 국민의 삶이 질 향상을 도모를 위해 다음과 같은 방안이 필요하다.

첫째, 토요돌봄교실 운영의 내실화를 통해 교육 복지의 사각지대에 놓여 있는 저소득층, 차상위계층 및 맞벌이가장 자녀에 대한 실질적인 지원 대책이 마련되어야 한다.

주말학습 및 체험활동, 문화·예술활동 등에서 소외될 가능성이 있는 저소득층 및 맞벌이가정 자녀 등을 대성으로 한 토요프로그램 운영을 활성화하여 이들의 학습과 체험활동이 원활하게 이우러질 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 사회적 배려대상 학생에 대해 공공시설 이용료를 지원하거나 무료로 이용이 가능하도록 행·재정적 지원을 강화해야 하고 현재 지역사회에서 운영 중인 지역아동센터, 청소년수련시설, 문화기반시설 등의 기존 프로그램을 주말까지 연장, 학대함으로서 소외계층 학생들에 대한 질적 돌봄 서비스를 제공해야 한다.

둘째, 토요프로그램을 학생, 학교, 지역여건 등을 종합적으로 고려하여 세밀하게 설계해야 한다.

학생, 학부모의 요구를 적극적으로 수용하여 다양한 토요프로그램을 신설·확대하여 학생과 학부모의 선택의 폭을 넓혀주고 주5일수업제 전면 시행에 따라 교육기회의 격차, 교육수혜의 격차로 이어지지 않도록 해야 할 것이다.

셋째, 주5일수업제 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위해 지역사회의 인력, 시설, 프로그램에 대한 정보 공유 네트워크를 구성하여 운영해야 한다.

지역사회 정보 고유 네트워크 구성은 주5일수업제 전면 시행에 따라 돌봄교실

운영, 방과후학교운영, 토요프로그램 운영 등을 위해 반드시 필요하다. 이를 통해 지역 사회의 인력, 유관시설, 활동 프로그램 등을 체계적으로 분석, 종합함으로써 지역사회의 인력과 시설, 프로그램에 대한 정보 공유 시스템을 구축해야 한다. 정부차원에서는 교육과학기술부, 문화체육관광부, 보건복지부, 여성가족부 등 유관 부처별로 지원하고 있는 지역아동센터, 청소년수련시설, 공공수련시설, 청소년 방과후 아카데미, 문화기반시설 등에 대한 운영 지원 협조 체제를 구축하고, 현재의 운영 지원 시스템을 개선하여 소관 부처 간의 역할을 보다 명확하게 설정해야 한다. 특히 한국교육개발원에 설치, 운영할 예정인 '주5일수업제 지원센터'에 대한 책임과 역할을 분명하게 부여하고, 주5일수업제의 성공적 정착을 위해 지자체와 행정 당국의 적극적 관심과 지원 노력이 요청된다. 주5일수업제 지원센터에서는 지역사회 인프라구축을 위해 정부 창원의 종합적 방안을 마련함과 동시에 지역별, 학교별 정보 고유 및 확산 방안을 강구해야 한다.

2. 제언

주5일수업제 전면 시행으로 인한 돌봄기능 강화는 소외계층 학생의 교육격차 해소 및 국민의 삶의 질 향상을 도모하는 측면에서도 매우 중요한 과제이며 현재 단위학교나 지역사회에 산재되어 있는 돌봄기관들의 실태를 분석해 본 결과 각각의 기관들이 충분한 인적·물적 지원을 받지 못하면서도 나름대로 프로그램을 운영하고 있으나 대상의 중복, 열악한 시설 및 프로그램의 부족, 소관부처의 다름 등으로 인하여 만족할만한 교육적 지원이 이루어지지 않고 있는 상황에서 이제 교육이 단위 학교 중심에서 학교-가정-지역사회의 공동체적 관점으로 변화되어야 하는 이 시점에서 교육공동체 구축은 매우 의미 있고 시급한 문제이다. 정부나 소관부처 차원에서 역할 분담과 행·재정적 지원이 있어야 하지만 무엇보다도 단위학교가 주축이 되어 지역사회 관련 기관과 교육공동체를 구축하여 긴밀하게 협조함으로써 소외계층학생에게 질 높은 교육서비스를 가능하게 할 수 있을 것이다.

본 연구자는 주5일수업제 전면 시행에 따른 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축에 대한 연구 과정에서 도출된 사항을 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 주5일수업제의 지역사회 인프라 구축 및 운영을 통한 관련 기관과 사설 활용에 따른 원활한 지원과 관리를 위해 관련 시설 등에 대한 정부 및 지자체 차원의 예산 지원 증대가 우선적으로 필요하며, 유관 부처 간 통합 조정 및 역할 분담이 있어야 한다.

둘째, 현재 공공시설은 늘어나는 수요에 대응하기에 절대적으로 부족한 상황에 있으므로 지자체 및 단위학교에서는 방과후학교 활동을 할 수 있는 공간 구축이 필요하다. 지역사회에서는 공원이나 주민자치센터 등 짜투리 공간을 활용하여 체육공간이나 학생들에게 제공할 공간을 마련하고 단위학교에서는 운동장, 도서관, 체육관(강당), 일반교실 등 학교시설을 적극적으로 개방해야 할 것이며, 학교시설관리와 개방에 따른 재정적 지원은 제공되어야 할 것이다.

셋째, 지역사회의 인력, 시설, 프로그램에 대한 정보 공유 네트워크 구축을 위해 시·도교육청, 지역교육청, 단위학교 중심으로 체계적이고 유기적인 교육공동체가 구축되어야 하며 이를 위해 교육기관이 주축이 되어 공동체 구축에 노력해야 할 것이다.

넷째, 주5일수업제 전면 신행에 따른 시·도교육청의 교육과정 편성·운영 지침은 교육과학기술부의 주5일수업제 시행 계획에 따라 학교의 자율성을 최대한 존중하고 후속 지원 체제를 강구하는 방향으로 마련되어야 한다.

주5일수업제의 성공적인 정착을 위해서는 모든 학생들이 교육적 소외가 되지 않도록 지원해야 하며 무엇보다도 소외계층 학생들에게 돌봄기능을 강화하고 이를 위해 단위학교, 학부모, 지역사회 모두가 교육공동체를 구축하여 보육과 교육, 체험 등 채움의 교육지원을 통해 삶의 질 향상을 위해 노력해야 할 것이다. 또한 이 중심에 단위학교의 적극적인 관심과 노력이 있어야 할 것이다.

□ 참 고 문 헌 □

교육과학기술부(2008). 방과후학교 성과분석. 교육과학기술부

_____(2010) 2009개정교육과정 해설. 교육과학기술부.

김광섭(1994). “모든 교육 학교가 독점할 수 없다”. 새교육 3월호.

김민호(2007). 초등학교방과후 보육 어떻게 발전시킬 것인가?. 한국방과후 아동지도학회 추계 학술대회 자료집.p11~27.

김소영(2000). 근로시간 단축의 쟁점과 과제, 우리나라에 있어서의 근로시간 단축 도입 방안과 정책과제. 한국노동연구원.

김영화(1992). “일본, 학교 주5일제 실시”. 교육개발 제 15권 1호.

김재복 외 (2006). 초등학교 교육과정 해설, 교육과학사.

김재인 외(2000).「방과후 아동보육 실태분석 및 정책수립을 위한 연구」. 서울 : 여성부.

김태영(2004). 학교 교육활동 참여에 대한 학부모들의 의식 조사를 통한 학부모 공동체 문화형성 연구. 서울교육연구정보원.

서영숙(2006). 뱡과후활동 운영시스템 개선방안. 기획예산처.

서영숙·이남정·안소영(1996) “종합사회복지관과 보육기관에서의 방과후 프로그램, 아동 연구”, 「아동연구」. 제10권 . pp153-214.

서울고은초등하교(2001). 토요자유등교일 모형Ⅱ. 서울특별시지정 연구학교 보고서.

서울신기초등학교(2001). 월1회 토요휴업일 모형Ⅲ. 서울특별시지정 연구학교 보고서.

서울창림토등학교(2001). 토요종합학습일 모형Ⅰ. 서울특별시지정 연구학교 보고서.

서울특별시교육청(2010). 초등돌봄교실 운영현황. 서울 : 서울특별시교육청.

_____ (2011). 2009 개정교육과정연수교재. 서울 : 서울특별시교육청.

서울한양초등학교(2001). 월2회 토요휴업일 운영 모형Ⅳ. 서울특별시교육청지정 연구학교 보고서.

여성가족부(2007). 국공립보육시설 확충 및 기능 강화방안. 공청회 자료집.

이도인(2003), 주5일수업제의 단계적 실시방향에 관한 연구 : 월1회 실시 및 관련법령 분석을 중심으로. 한국주5일수업제 연구회.

이옥(1997). 학력기 아동을 위한 방과후 프로그램 국제비교“. 「아동관리연구 」. 제1권 2호. pp105-124.

이옥·노성향(1996). 방과후 아동보육론. 창지사.

이옥(2002). 방과후 아동지도. 서울 : 양서원.

전신표(2004). 효율적인 學生 自己 時間 管理를 위한 주5일수업제 運營 實態分析 및 改善方案. 서울 : 서울교육연구정보원.

정광희 외(2000). 새로운 학교 운영 방안 연구. 학교 주5일제 도입과 실행 방안. 한국교육개발원.

조은교(2011). 한국 방과후 보육정책의 비교 분석 및 발전방안에 관한 연구. 인하대학교, 박사학위논문.

한국교육개발원(2002).「한국교육의 종합이해와 미래 구상」서울 : 한국교육개발원

_____(2002).「교육자치제에 따른 학교경영체제 개선방안 연구」. 서울 : 한국교육개발원.

_____(2005).「학교운영위원회 구성 및 운영방안 연구」. 서울 : 한국교육개발원.

_____(2007).「방과후학교 성과분석」. 서울 : 한국교육개발원.

한국교원단체총연합회(2008).「학교경영 자율성 신장 방안」. 서울 : 한국교원단체총연합회.

한인택(2006). 학교 주5일수업제의 발전 방안에 관한 연구. 서울 : 교육연구정보원.

홍광희(1996). 초등학부모의 학교경영에 대한 참여욕구와 학교의 수용태도 연구, 석사 학위논문, 한국교원대학교.

Anne t. Henderson(1987). Listening to Parents: an approach to the improvement of home-school relations, Londen: Croom Helm, Ltd.

Gestwicki. C. D(1987). Include parents and teacher in reform, Social Policy, Vol. 22. Winter, 25-30.

F. S. Breed(1983). Communities and their school. Routledge : New York.

Schikedanz. J. A(1994). Parents, Teacher and Early Education, In Early Childhood, edited by B. Persky & L. L. Colubcheck, Wayne, N. J.: 15-20

(관련사이트)

교육과학기술부 http://www.mest.go.kr

서울특별시 교육연구정보원 http://www.serii.re.kr/

여성가족부 http://www.mogef.go.kr/

한국교육개발원 http://www.kedi.re.kr/

□ 부 록

주5일 수업제에 관한 설문지 (학교용)

안녕하십니까?

본인은『주5일수업제 실시에 따른 학교 돌봄 기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안』이란 주제로 연구를 수행하고 있습니다. 삶의 질 향상을 위한 주5일수업제 전면 시행에 따라 상대적으로 소외계층 학생에 대한 돌봄 기능이 강화되고 있을 뿐 아니라 지자체와의 협력 강화가 요구되는 시점에서 본 연구를 통하여 교육공동체 구축 방안을 마련하고자 합니다.

본 설문지는 연구목적 이외에 다른 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 가운데 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 7월

서울대방초등학교 교감 이 경 희 드림

▣ 기초조사

1. 직위

_____① 관리자(교장 또는 교감) _____② 업무담당교사 ____③ 일반교사

2. 교육복지특별학교 여부

____① 운영하고 있다 ____② 운영하고 있지 않다

3. 돌봄교실 운영 여부

____① 운영하고 있다 ____② 운영하고 있지 않다

4. 주5일수업제에 따른 토요돌봄교실 운영 여부

____① 운영하고 있다 ____② 운영하고 있지 않다

5. 주5일수업제에 따른 토요프로그램운영여부

____① 운영하고 있다 ____② 운영하고 있지 않다

▣ 주5일수업제에 대한 인식

1. 주5일수업제 시행이 바람직하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

2. 주5일수업제 시행에 따라 토요방과후학습이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

3. 주5일수업제 시행에 따라 맞벌이가정 등 나홀로학생에 대하여 학교에서 돌봄기능이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

4. 주5일수업제 시행에 따라 학생들에게 가장 필요한 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 돌봄 ____② 방과후프로그램 ____③ 체험활동 ____④ 기타

5. 현재 귀교의 학생들은 토요 휴업일을 주로 어떻게 보낸다고 생각하십니까?

_____① 주로 부모와 함께 하는 활동을 한다.

_____② 취미 · 소질을 키울 수 있는 활동을 한다.

_____③ 부진한 과목의 학습을 보충한다.

_____④ 친척 방문, 여행, 견학 및 체험활동을 한다.

_____⑤ 놀거나 무의미하게 보낸다.

6. 주5일수업제에 따라 학교에서 지원되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 교육과정 편성 및 운영에 대한 홍보

_____② 토요휴업일 프로그램 운영 및 홍보

_____③ 학부모 및 지역사회 공동체 구축

_____④ '나홀로 학생' 에 대한 대책 수립

_____⑤ 학생 생활 지도 대책 수립

▣ 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황

1. 토요 휴업일에 선생님께서는 지역사회 프로그램에 대하여 알고 있으십니까?

_____① 잘 알고 있다. _____② 조금 알고 있다.

_____③ 잘 모른다. _____④ 전혀 모르고 있다.

2. 토요 휴업일에 귀교의 학생들은 지역사회 프로그램에 참여하고 있으십니까?

_____① 참여하고 있다. _____② 참여하고 있지 않다.

_____③ 잘 모른다.

3. 토요 휴업일에 학생들이 지역사회 프로그램에 참가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

4. 토요 휴업일에 학생들이 참여할 수 있는 지역사회 프로그램이 충분하게 지원되고 있다고 생각하십니까?

_____① 그렇다. _____②대체로 그렇다.

_____③ 그렇지 않다. _____④전혀 그렇지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

5. “토요 휴업일에 지역사회에서 제공하는 프로그램에 학생이 참여하게 된다면 학교에서 적극 지도해야 효과가 있을 것으로 기대합니다.”이에 대한 선생님의 생각은 어떠하십니까?

_____① 적극 찬성하며 함께 노력하겠다.

_____② 대체로 찬성하며 함께 노력하겠다.

_____③ 그저 그렇다.

_____④ 필요하지 않다고 보아 반대한다.

6. 토요 휴업일에 지역사회가 제공하는 프로그램은 어떤 것이 적합하다고 생각하십니까?(중복가능)

_____ ① 음악, 미술, 글짓기 등 다양한 특기를 기를 수 있는 활동

_____② 심신을 단련할 수 있는 스포츠 활동

_____③ 실습·견학 등 체험 활동

_____ ④ 영화 , 독서 등 문화 활동

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

7. 토요 휴업일에 학교 시설 개방이 요구된다면 우선 개방해야할 시설은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 운동장 _____② 강당(체육관) _____③ 컴퓨터실

_____④ 도서관 _____⑤ 기 타 ( )

8. 위 7번의 시설을 개방할 경우 관리와 지도는 어떻게 이루어져야 한다 고 생각하십니까?

_____① 수요자 부담에 의한 별도 인력 고용

_____② 지원 교사 (수당 지급)

_____③ 기간제 교사 고용

_____④ 학부모 및 지역사회 인사의 자원 봉사

▣ 주5일수업제에 따른 돌봄기능강화를 위한 교육공동체 구축 방안

1. 토요 휴업일에 돌보아 주는 사람이 없는 '나 홀로 학생' 지도에 대한 선생님의 견해는 어떻습니까?

_____① 학교가 대책을 수립하여야 한다.

_____② 지역사회가 대책을 수립하여야 한다.

_____③ 모든 것을 가정에 맡겨야 한다.

_____④ 학교와 지역사회가 함께 지원해야 한다.

2. 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능이 지역사회와의 공동체 구축이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

3. 돌봄기능 기능 가운데 전제되어야 할 우선 순위는 어떻게 생각하십니까?

_____① 시설확충 _____② 교육적 프로그램

_____③ 인적자원확보(보육교사포함) _____④ 기타

4. 돌봄기능에서 필요한 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까?(중복가능)

_____① 보육 _____② 방과후활동(특기지도)

_____③ 학습지도 _____④ 체험활동

_____⑤ 기타의견 ( )

5. 현재 학교에서 운영되고 있는 돌봄기능에 대하여 가장 어려운 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 열악한 시설

_____② 업무 과중

_____③ 예산확보의 어려움

_____④ 안전문제

_____⑤ 프로그램의 부족

_____⑥ 학생확보

6. 선생님께서는 돌봄기능에서 지역사회와 연계하여 프로그램 운영하는 것이 효과적인라고 생각하십니까?

_____① 매우 효과적이다. _____② 효과적인다.

_____③ 효과적이지 않다. _____④ 매우효과적이지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

7. 교육공동체 구축을 위해 가장 전제되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 학부모의 인식 _____② 협의제구축

_____③ 예산확보 _____④ 지자체협조

8. 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축을 방해하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 타기관에 대한 이해 부족

_____② 기관과의 교류 부족

_____③ 소관부처의 다름

_____④ 역할분담에 대한 합의 부족

_____⑤ 기 타 ( )

9. 현재 학교에서 운영하고 있는 돌봄기능 강화를 위하여 지역사회와 협력해야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 보육기능의 분담

_____② 프로그램 공동 운영

_____③ 협의체 구성 및 지속적 운영

_____④ 시설사용에 대한 협약

10. 만약 돌봄기능 강화를 위해 현재 학교에서 운영되고 있는 돌봄기능이 어떻게 분담해야 한다고 생각하십니까?

_____① 보육기능은 지역에서 분담하고 학교에서는 방과후프로그램을 분담한다

_____② 전반적인 돌봄기능을 지역사회에서 분담하되 학교 시설을 제공한다.

_____③ 정규교육과정과 방과후교육과정을 분리하여 분담한다.

_____④ 돌봄기능을 학교에서 분담하되 지역사회의 인적물적자원을 지원받는다.

_____⑤ 학교에 지원되는 예산을 지역사회로 전환하여 돌봄기능은 지역사회에서 담당한다.

_____⑥ 기타( )

주5일 수업제에 관한 설문지 (학부모용)

안녕하십니까?

본인은『주5일수업제 실시에 따른 학교 돌봄 기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안』이란 주제로 연구를 수행하고 있습니다. 삶의 질 향상을 위한 주5일수업제 전면 시행에 따라 상대적으로 소외계층 학생에 대한 돌봄 기능이 강화되고 있을 뿐 아니라 지자체와의 협력 강화가 요구되는 시점에서 본 연구를 통하여 교육공동체 구축 방안을 마련하고자 합니다.

본 설문지는 연구목적 이외에 다른 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 가운데 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 7월

서울대방초등학교 교감 이 경 희 드림

▣ 기초조사

1. 학부모 성별

_____①남 _____②여

2. 자녀학년

_____①저학년 _____②중학년 _____③ 고학년

3. 맞벌이 여부

_____①그렇다 _____②아니다

4. 토요일 근무 여부

_____①근무한다 _____②휴일이다

5. 주5일수업제에 따른 토요돌봄교실 참여 여부

_____①참여하고 있다 _____②참여하고 있지 않다

6. 주5일수업제에 따른 토요프로그램 참여 여부

_____①참여하고 있다 _____②참여하고 있지 않다

▣ 주5일수업제에 대한 인식

1. 주5일수업제 시행이 바람직하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

2. 주5일수업제 시행에 따라 토요방과후학습이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

3. 주5일수업제 시행에 따라 맞벌이가정 등 나홀로학생에 대하여 학교에서 돌봄기능이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

4. 주5일수업제 시행에 따라 학생들에게 가장 필요한 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 돌봄 _____② 방과후프로그램

_____③ 체험활동 _____④ 기타

5. 현재 귀교의 학생들은 토요 휴업일을 주로 어떻게 보낸다고 생각하십니까?

_____① 주로 부모와 함께 하는 활동을 한다.

_____② 취미 · 소질을 키울 수 있는 활동을 한다.

_____③ 부진한 과목의 학습을 보충한다.

_____④ 친척 방문, 여행, 견학 및 체험활동을 한다.

_____⑤ 놀거나 무의미하게 보낸다.

6. 주5일수업제에 따라 학교에서 지원되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 교육과정 편성 및 운영에 대한 홍보

_____② 토요휴업일 프로그램 운영 및 홍보

_____③ 학부모 및 지역사회 공동체 구축

_____④ '나홀로 학생' 에 대한 대책 수립

_____⑤ 학생 생활 지도 대책 수립

▣ 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황

1. 토요 휴업일에 학부모님께서는 지역사회 프로그램에 대하여 알고 있으십니까?

_____① 잘 알고 있다. _____② 조금 알고 있다.

_____③ 잘 모른다. _____④ 전혀 모르고 있다.

2. 토요 휴업일에 귀교의 학생들은 지역사회 프로그램에 참여하고 있으십니까?

_____① 참여하고 있다. _____② 참여하고 있지 않다.

_____③ 잘 모른다.

3. 토요 휴업일에 학생들이 지역사회 프로그램에 참가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

4. 토요 휴업일에 학생들이 참여할 수 있는 지역사회 프로그램이 충분하게 지원되고 있다고 생각하십니까?

_____① 그렇다. _____②대체로 그렇다.

_____③ 그렇지 않다. _____④전혀 그렇지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

5. “토요 휴업일에 지역사회에서 제공하는 프로그램에 학생이 참여하게 된다면 학교에서 적극 지도해야 효과가 있을 것으로 기대합니다.”이에 대한 학부모님의 생각은 어떠하십니까?

_____① 적극 찬성하며 함께 노력해야 한다.

_____② 대체로 찬성하며 함께 노력해야 한다.

_____③ 그저 그렇다.

_____④ 필요하지 않다고 보아 반대한다.

6. 토요 휴업일에 지역사회가 제공하는 프로그램은 어떤 것이 적합하다고 생각하십니까?(중복가능)

_____ ① 음악, 미술, 글짓기 등 다양한 특기를 기를 수 있는 활동

_____② 심신을 단련할 수 있는 스포츠 활동

_____③ 실습·견학 등 체험 활동

_____ ④ 영화 , 독서 등 문화 활동

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

7. 토요 휴업일에 학교 시설 개방이 요구된다면 우선 개방해야할 시설은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 운동장 _____② 강당(체육관) _____③ 컴퓨터실

_____④ 도서관 _____⑤ 기 타 ( )

8. 위 7번의 시설을 개방할 경우 관리와 지도는 어떻게 이루어져야 한다 고 생각하십니까?

_____① 수요자 부담에 의한 별도 인력 고용 _____② 지원 교사 (수당 지급)

_____③ 기간제 교사 고용 _____④ 학부모 및 지역사회 인사의 자원 봉사

▣ 주5일수업제에 따른 돌봄기능강화를 위한 교육공동체 구축 방안

1. 토요 휴업일에 돌보아 주는 사람이 없는 '나 홀로 학생' 지도에 대한 학부모님의 견해는 어떻습니까?

_____① 학교가 대책을 수립하여야 한다.

_____② 지역사회가 대책을 수립하여야 한다.

_____③ 모든 것을 가정에 맡겨야 한다.

_____④ 학교와 지역사회가 함께 지원해야 한다.

2. 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능이 지역사회와의 공동체 구축이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

3. 돌봄기능 기능 가운데 전제되어야 할 우선 순위는 어떻게 생각하십니까?

_____① 시설확충 _____② 교육적 프로그램

_____③ 인적자원확보(보육교사포함) _____④ 기타

4. 돌봄기능에서 필요한 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까?(중복가능)

_____① 보육 _____② 방과후활동(특기지도)

_____③ 학습지도 _____④ 체험활동

_____⑤ 기타의견 ( )

5. 현재 학교에서 운영되고 있는 돌봄기능에 대하여 가장 어려운 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 열악한 시설 _____② 업무 과중

_____③ 예산확보의 어려움 _____④ 안전문제

_____⑤ 프로그램의 부족 _____⑥ 학생확보

6. 학부모님께서는 돌봄기능에서 지역사회와 연계하여 프로그램 운영하는 것이 효과적인라고 생각하십니까?

_____① 매우 효과적이다. _____② 효과적인다.

_____③ 효과적이지 않다. _____④ 매우효과적이지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

7. 교육공동체 구축을 위해 가장 전제되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 학부모의 인식 _____② 협의제구축

_____③ 예산확보 _____④ 지자체협조

8. 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축을 방해하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 타기관에 대한 이해 부족

_____② 기관과의 교류 부족

_____③ 소관부처의 다름

_____④ 역할분담에 대한 합의 부족

_____⑤ 기 타 ( )

9. 현재 학교에서 운영하고 있는 돌봄기능 강화를 위하여 지역사회와 협력해야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 보육기능의 분담

_____② 프로그램 공동 운영

_____③ 협의체 구성 및 지속적 운영

_____④ 시설사용에 대한 협약

10. 만약 돌봄기능 강화를 위해 현재 학교에서 운영되고 있는 돌봄기능이 어떻게 분담해야 한다고 생각하십니까?

_____ ① 보육기능은 지역에서 분담하고 학교에서는 방과후프로그램을 분담한다

_____② 전반적인 돌봄기능을 지역사회에서 분담하되 학교 시설을 제공한다.

_____③ 정규교육과정과 방과후교육과정을 분리하여 분담한다.

_____ ④ 돌봄기능을 학교에서 분담하되 지역사회의 인적물적자원을 지원받는다.

_____⑤ 학교에 지원되는 예산을 지역사회로 전환하여 돌봄기능은 지역사회에서 담당한다.

_____⑥ 기타( )

주5일 수업제에 관한 설문지 (지역사회관련자용)

안녕하십니까?

본인은『주5일수업제 실시에 따른 학교 돌봄 기능 강화를 위한 교육공동체 구축 방안』이란 주제로 연구를 수행하고 있습니다. 삶의 질 향상을 위한 주5일수업제 전면 시행에 따라 상대적으로 소외계층 학생에 대한 돌봄 기능이 강화되고 있을 뿐 아니라 지자체와의 협력 강화가 요구되는 시점에서 본 연구를 통하여 교육공동체 구축 방안을 마련하고자 합니다.

본 설문지는 연구목적 이외에 다른 용도로 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 가운데 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2012년 7월

서울대방초등학교 교감 이 경 희 드림

▣ 기초조사

1. 지역사회기관

_____①지자체(구청) 및 지역주민센터

_____②지역공부방

_____③청소년수련관

_____④교회

_____⑤ 기타( )

2. 토요일 학생 지원 여부

_____①지원하고 있다

_____②지원하고 있지 않다

3. 토요프로그램 운영 여부

_____①그렇다

_____②아니다

▣ 주5일수업제에 대한 인식

1. 주5일수업제 시행이 바람직하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

2. 주5일수업제 시행에 따라 토요방과후학습이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

3. 주5일수업제 시행에 따라 맞벌이가정 등 나홀로학생에 대하여 학교에서 돌봄기능이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 그렇다 _____② 그렇지않다

4. 주5일수업제 시행에 따라 학생들에게 가장 필요한 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 돌봄 _____② 방과후프로그램

_____③ 체험활동 _____④ 기타

5. 현재 지역사회의 학생들은 토요 휴업일을 주로 어떻게 보낸다고 생각하십니까?

_____① 주로 부모와 함께 하는 활동을 한다.

_____② 취미 · 소질을 키울 수 있는 활동을 한다.

_____③ 부진한 과목의 학습을 보충한다.

_____④ 친척 방문, 여행, 견학 및 체험활동을 한다.

_____ ⑤ 놀거나 무의미하게 보낸다.

6. 주5일수업제에 따라 학교에서 지원되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 교육과정 편성 및 운영에 대한 홍보

_____② 토요휴업일 프로그램 운영 및 홍보

_____③ 학부모 및 지역사회 공동체 구축

_____④ '나홀로 학생' 에 대한 대책 수립

_____⑤ 학생 생활 지도 대책 수립

▣ 주5일수업제에 따른 지역공동체 실태 현황

1. 토요 휴업일에 선생님께서는 학교 프로그램에 대하여 알고 있으십니까?

_____① 잘 알고 있다. _____② 조금 알고 있다.

_____③ 잘 모른다. _____④ 전혀 모르고 있다.

2. 토요 휴업일에 지역사회의 학생들은 학교 프로그램에 참여하고 있으십니까?

_____① 참여하고 있다. _____② 참여하고 있지 않다.

_____③ 잘 모른다.

3. 토요 휴업일에 학생들이 지역사회 프로그램에 참가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

4. 토요 휴업일에 학생들이 참여할 수 있는 지역사회 프로그램이 충분하게 지원되고 있다고 생각하십니까?

_____① 그렇다. _____②대체로 그렇다.

_____③ 그렇지 않다. _____④전혀 그렇지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

5. “토요 휴업일에 지역사회에서 제공하는 프로그램에 학생이 참여하게 된다면 학교에서 적극 지도해야 효과가 있을 것으로 기대합니다.” 이에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까?

_____① 적극 찬성하며 함께 노력하겠다.

_____② 대체로 찬성하며 함께 노력하겠다.

_____③ 그저 그렇다.

_____④ 필요하지 않다고 보아 반대한다.

6. 토요 휴업일에 지역사회가 제공하는 프로그램은 어떤 것이 적합하다고 생각하십니까?(중복가능)

_____ ① 음악, 미술, 글짓기 등 다양한 특기를 기를 수 있는 활동

_____② 심신을 단련할 수 있는 스포츠 활동

_____③ 실습·견학 등 체험 활동

_____④ 영화 , 독서 등 문화 활동

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

7. 토요 휴업일에 학교 시설 개방이 요구된다면 우선 개방해야할 시설은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 운동장 _____② 강당(체육관) _____③ 컴퓨터실

_____④ 도서관 _____⑤ 기 타 ( )

8. 위 7번의 시설을 개방할 경우 관리와 지도는 어떻게 이루어져야 한다고 생각하십니까?

_____① 수요자 부담에 의한 별도 인력 고용

_____② 지원 교사 (수당 지급)

_____③ 기간제 교사 고용

_____④ 학부모 및 지역사회 인사의 자원 봉사

▣ 주5일수업제에 따른 돌봄기능강화를 위한 교육공동체 구축 방안

1. 토요 휴업일에 돌보아 주는 사람이 없는 '나 홀로 학생' 지도에 대한 귀하의 견해는 어떻습니까?

_____① 학교가 대책을 수립하여야 한다.

_____② 지역사회가 대책을 수립하여야 한다.

_____③ 모든 것을 가정에 맡겨야 한다.

_____④ 학교와 지역사회가 함께 지원해야 한다.

2. 주5일수업제 시행에 따라 돌봄기능이 지역사회와의 공동체 구축이 필요하다고 생각하십니까?

_____① 꼭 필요하다. _____② 대체로 필요하다.

_____③ 그저 그렇다. _____④ 필요하지 않다.

_____⑤ 기 타 의 견 ( )

3. 돌봄기능 기능 가운데 전제되어야 할 우선 순위는 어떻게 생각하십니까?

_____① 시설확충 ____② 교육적 프로그램

_____③ 인적자원확보(보육교사포함) ____④ 기타

4. 돌봄기능에서 필요한 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까?(중복가능)

_____① 보육 _____② 방과후활동(특기지도)

_____③ 학습지도 _____④ 체험활동

_____⑤기타의견 ( )

5. 현재 귀 기관에서 운영되고 있는 돌봄기능에 대하여 가장 어려운 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____ ① 열악한 시설 _____② 업무 과중

_____③ 예산확보의 어려움 _____④ 안전문제

_____⑤ 프로그램의 부족 _____⑥ 학생확보

6. 귀하께서는 돌봄기능에서 지역사회와 연계하여 프로그램 운영하는 것이 효과적인라고 생각하십니까?

_____① 매우 효과적이다. _____② 효과적인다.

_____③ 효과적이지 않다. _____④ 매우효과적이지 않다.

_____⑤ 잘 모르겠다.

7. 교육공동체 구축을 위해 가장 전제되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 학부모의 인식 _____② 협의제구축

_____③ 예산확보 _____④ 지자체협조

8. 돌봄기능 강화를 위한 교육공동체 구축을 방해하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 타기관에 대한 이해 부족

_____② 기관과의 교류 부족

_____③ 소관부처의 다름

_____④ 역할분담에 대한 합의 부족

_____⑤ 기 타 ( )

9. 현재 학교에서 운영하고 있는 돌봄기능 강화를 위하여 지역사회와 협력해야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

_____① 보육기능의 분담

_____② 프로그램 공동 운영

_____③ 협의체 구성 및 지속적 운영

_____④ 시설사용에 대한 협약

10. 만약 돌봄기능 강화를 위해 현재 학교에서 운영되고 있는 돌봄기능이 어떻게 분담해야 한다고 생각하십니까?

_____ ① 보육기능은 지역에서 분담하고 학교에서는 방과후프로그램을 분담한다

_____② 전반적인 돌봄기능을 지역사회에서 분담하되 학교 시설을 제공한다.

_____③ 정규교육과정과 방과후교육과정을 분리하여 분담한다.

_____ ④ 돌봄기능을 학교에서 분담하되 지역사회의 인적물적자원을 지원받는다.

_____⑤ 학교에 지원되는 예산을 지역사회로 전환하여 돌봄기능은 지역사회에서 담당한다.

_____⑥ 기타( )

서울상록과학학술재단 연구비지원 보고서

논리 가지(Logical Branch) 활용 협동학습을 통한 과학 관련 태도 신장

(2012. 8. 31.)

과제연구자 : 서울 창일중학교

교사 윤 병 육

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 2
3. 용어의 정의 ····· 2
4. 연구의 범위 및 제한점 ····· 3

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 4
1. 관련 이론 탐색 ····· 4
가. 논리 가지(Logical Branch) 학습 도구 ····· 4
나. 협동 학습 구조 ····· 6
다. 과학 관련 태도 ····· 8
라. 논리 가지 활용 협동 학습과 관련 태도와의 관계 ····· 9
2. 선행 연구의 고찰 ····· 10
3. 연구자의 논의 ····· 11

Ⅲ. 실태 분석 및 실천 과제 설정 ····· 12
1. 실태 분석 내용 및 방법 ····· 12
2. 실태 분석 결과 ····· 12
가. 교사 실태조사 결과 ····· 12
나. 학생 실태조사 결과 ····· 13
3. 실천 과제 설정 ····· 15

Ⅳ. 연구의 설계 ····· 16
1. 연구 대상 및 기간 ····· 16
2. 연구 처치 ····· 16
3. 연구 절차 ····· 17
4. 검증 방법 ····· 18

Ⅴ. 연구의 실천 ····· 19
1. 실천과제 ‘1’의 실천 ····· 19
2. 실천과제 ‘2’의 실천 ····· 28
3. 실천과제 ‘3’의 실천 ····· 45

Ⅵ. 연구 결과의 검증 ····· 66
1. 검증 항목 및 내용 ····· 66
2. 검증 결과 및 해석 ····· 66

Ⅶ. 요약 및 결론 ····· 73
1. 요약 ····· 73
2. 결론 ····· 77
3. 제언 ····· 77

참고문헌 ····· 78
부 록 ····· 79

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 고찰한 선행 연구 목록 ····· 9
<표 Ⅲ-1> 실태 분석 내용 및 방법 ····· 12
<표 Ⅲ-2> 논리 가지 활용에 대한 의견 조사 ····· 12
<표 Ⅲ-3> 과학 관련 태도 조사 결과 ····· 13
<표 Ⅳ-1> 연구 처치 ····· 16
<표 Ⅳ-2> 연구 추진 절차 ····· 17
<표 Ⅳ-3> 검증 방법 ····· 18
<표 Ⅴ-1> 8학년 과학과 교육과정 분석안 ····· 20
<표 Ⅴ-2> 단원 지도 계획 ····· 24
<표 Ⅴ-3> 개발 학습 자료 ····· 36
<표 Ⅵ-1> 검증 내용 및 방법 ····· 66
<표 Ⅵ-2> 성취도 평가 1 ····· 67
<표 Ⅵ-3> 성취도 평가 2 ····· 67
<표 Ⅵ-4> 과학에 대한 흥미 연구 전·후, 좌·우 비교 ····· 68
<표 Ⅵ-5> 과학에 대한 자신감 연구 전·후, 좌·우 비교 ····· 69
<표 Ⅵ-6> 논리적 사고력 전·후, 좌·우 비교 ····· 70
<표 Ⅵ-7> 주도적 문제해결 능력 연구 전·후, 좌·우 비교 ····· 71
<표 Ⅵ-8> 만족도 검사 결과 ····· 72

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] TOC 사고 프로세스 ····· 4
[그림 Ⅱ-2] TOCfE 사고 도구 ····· 5
[그림 Ⅱ-3] 충분 조건 논리 ····· 6
[그림 Ⅱ-4] 논리 가지 모형 ····· 6
[그림 Ⅴ-1] 좌석 배치도 ····· 26
[그림 Ⅴ-2] 논리 가지 모형 ····· 28
[그림 Ⅴ-3] 충분 조건 논리 ····· 28
[그림 Ⅴ-4] 충분 조건 논리의 표현 형식 ····· 29
[그림 Ⅴ-5] 충분 조건 논리 활용 모습 ····· 29
[그림 Ⅴ-6] 논리 가지 만들기 단계 ····· 30
[그림 Ⅴ-7] 문제 파악 사례 ····· 30
[그림 Ⅴ-8] 시작점 찾기 사례 ····· 31
[그림 Ⅴ-9] 기본 줄기 세우기 사례 ····· 31
[그림 Ⅴ-10] 논리 근거 설명 및 완성된 논리 가지 ····· 32
[그림 Ⅴ-11] 논리 가지 만들기 모습 ····· 32
[그림 Ⅴ-12] 긍정적 가지와 부정적 가지 ····· 33
[그림 Ⅴ-13] 가지치기 ····· 33
[그림 Ⅴ-14] 아이디어 잇점 찾기 ····· 34
[그림 Ⅴ-15] 부작용 찾기 ····· 34
[그림 Ⅴ-16] 해결책 찾기 ····· 35
[그림 Ⅴ-17] 논리 가지 활용 학습 장면 ····· 35
[그림 Ⅴ-18] 부정적 행동 예방 사례 ····· 36
[그림 Ⅴ-19] 논리 가지 활용 수업모형 ····· 45
[그림 Ⅴ-20] 유창한 가지 만들기 과정 ····· 46
[그림 Ⅴ-21] 정교한 가지 만들기 과정 ····· 47
[그림 Ⅴ-22] 유창성 교수-학습 결과물 ····· 52
[그림 Ⅴ-23] 정교성 교수-학습 결과물 ····· 58

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성

“2007년 개정 교육과정은 지식 기반의 미래 사회를 대비하기 위한 과학과 교육과정 개정의 기본 방향으로 **창의적으로 문제를 해결할 수 있는 사람, 모험심이 있고 변화에 적극적으로 대처할 수 있는 사람, 호기심과 관심을 가지고 당면한 문제를 끈기 있게 해결할 수 있는 사람**을 기를 수 있도록 과학 교육의 방향을 설정하였다.”(과학과 개정 교육과정 해설, 2010)

새 교육 과정에서는 ‘과학적 소양 함양’과 ‘창의성 교육’이 강조되었고, ‘자유 탐구’를 새로 도입하여 학생들의 탐구력과 창의적 문제 해결력을 기르도록 하였다.

중학교에서는 2010학년도에 각 학교에서 ‘자유 탐구’를 시작하였으나 탐구력 신장이나 창의적 문제 해결력의 신장에 대한 효과도 검증하지 못한 채 현장에서 사라지게 될 처지가 되었다. 이는 2010학년도 중학교 1개 학년 교과 과정 중 6시간을 ‘자유 탐구’시간으로 확보하여 시행하였으나, 2011학년도에 와서 교과 집중이수제 도입으로 1개 학기에 1년 과정을 이수해야 하는 상황에서 ‘자유 탐구’를 할 수 있는 시간을 확보하기 어렵기 때문이다.

새 교육과정에서 강조하는 ‘창의성 교육’이 이루어지기 위해서는 단순한 기억이나 암기와 같은 수동적인 사고에서 벗어나 학습자가 다양한 탐구방법을 활용하여 스스로 문제를 해결하고 토의·토론을 바탕으로 상호 질문, 설명, 해석, 비판하면서 합리적이고 창의적인 대안을 찾는 의사결정과정의 경험을 통해서 훈련되고 습득될 수 있어야 한다. 따라서 ‘창의성 교육’을 위한 수업의 과정에서 학생 주도적 문제 해결, 의사 결정 등과 같은 통합된 사고 기능을 활용할 수 있는 학습 전략이 필요하다.

그러나 이러한 요청과는 달리 학교 현장에서 과학과 수업은 약간의 탐구 실험과 지식 전달 위주의 설명식 수업이 주를 이루고 있다. 물론 예전에 비해 발표 등과 같은 표현의 기회가 많아지긴 했으나 이미 알려진 지식을 표현하는 수준에서 벗어나지 못하기 때문에 변형된 암기식 수업으로 진행되는 경우가 많다.

이렇듯 토의 토론을 수반하는 협동 학습 형태의 과학 수업이 교육 현장에서 실천되지 않는 이유는 사고력, 창의력 훈련을 위한 프로그램이나 교수-학습 자료가 부족하기 때문이다. 이에 더하여 설명식 수업에 익숙한 교사들의 자신감 부족도 한 이유가 될 것이다.

따라서 **훈련되지 않은 교사들도 쉽게 활용할 수 있는 사고력, 창의력 신장을 위한 적절한 교수·학습 방법의 모색이 필요**하다.

이에 본 연구자는 학생들에게 이스라엘 물리학자 골드렛(Eliyahu. Goldratt) 박사에 의해 개발된 TOCfE 사고 도구 중 하나인 **논리 가지(Logical Branch)를 활용하여 토의·토론하는 협동학습을 전개함으로써 학습 과정에서 과학에 대한 흥미와 사고력 및 창의적 문제해결 능력을 제공하여 학생들의 과학 관련 태도를 신장**시키고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간단한 그래픽으로 표현되는 논리 가지(Logical Branch)를 활용하는 협동학습을 통하여 학생들의 과학 관련 태도를 신장시키는데 있으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 논리 가지(Logical Branch) 활용 협동학습을 위한 과학과 학습 여건을 조성하고,
둘째, 논리 가지(Logical Branch) 활용의 기초 다지기 및 학습 자료를 개발하며,
셋째, 논리 가지(Logical Branch) 활용 협동학습을 위한 수업모형을 구안·적용하여 학생들의 과학 관련 태도를 신장시킨다.

3. 용어의 정의

가. 논리 가지

논리 가지(Logical Branch)는 TOCfE 3가지 사고 도구(Thinking Tools) 중 하나로 인과 관계 논리를 이용하는 그래픽 다이어그램이다.

TOCfE는 Theory of Constraints for Education의 약어로 '교육을 위한 제약이론'을 말한다. 제약 이론인 TOC(Theory of Constraints)는 이스라엘의 물리학자인 골드랫(Eliyahu Goldratt) 박사에 의하여 개발된 사고도구를 중심으로 한 경영혁신 철학과 방법론이다. 이를 교육 현장에 맞도록 단순화 시킨 것이 TOCfE이다. TOCfE는 간단한 3가지 사고도구를 활용하여 직관적인 생각을 보다 명확하고 논리적으로 재창조하여 의사소통을 원활하게 하고 갈등을 해소하는 능력을 키워준다. 논리 가지를 이용하면 행동의 결과를 예상함으로써 책임감 있는 의사결정을 할 수 있게 되며, 교과 내용을 더욱 깊게 이해할 수 있게 된다.

나. 협동 학습

협동 학습은 2명 이상의 학생들이 한 팀이 되어 공동의 학습 목표가 주어지고, 학생들이 서로 협력하여 이를 달성할 수 있도록 고안된 교수-학습 방법이라고 할 수 있다. 즉, 학생들 자신들이 주체가 되어 서로 협력 또는 경쟁적 관계를 유지하면서 학습 계획을 세우고 역할을 분담하여 상호작용하면서 학습 과제 수행 활동을 하여 결론을 내리게 하는 학습방법이다.

다. 과학 관련 태도

과학에 관련된 태도는 크게 '과학에 대한 태도'와 '과학적 태도'로 구분된다. '과학에 대한 태도'는 과학을 좋아하거나 싫어하는 것과 같은 정서적인 면인 반면, '과학적 태도'는 과학적으로 사고하고 행동하려는 경향성의 인지적 요소이다. 본 연구에서는 과학을 좋아하는 것과 과학에 대한 자신감, 논리적 사고력, 창의적 문제해결 능력 등과 관련한 태도를 말한다.

4. 연구의 범위 및 제한점

본 연구를 실천하는데 있어서 다음과 같은 제한점을 둔다.

첫째, 본 연구는 중학교 2학년 과학 교과서(천재교육 유준희 외)를 단원별 교육과정을 분석하여 논리 가지(Logical Branch) 활용 협동학습이 효과적인 단원 내용에 한하여 재구성하여 지도하였다.

둘째, 본 연구의 효과 검증은 과학관련 태도 검사(TOSRA)를 본 연구에 맞게 수정 보완한 검사지와 연구자가 개발한 평가지, 연구자의 관찰에 국한한다는 점에서 검증의 한계가 있다.

셋째, 본 연구는 연구자가 수업하는 중학교 2학년 교과 과정 중 2학기 9월에서 12월까지 5~10 차시 연구반에 투입하여 그 효과를 검증하였다.

넷째, 논리 가지(Logical Branch) 활용의 기초를 다지기 위하여 과학교과 수업 외 논리 가지(Logical Branch) 만들기, 생활 속에서의 활용, 방과후 활동 등을 추가하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

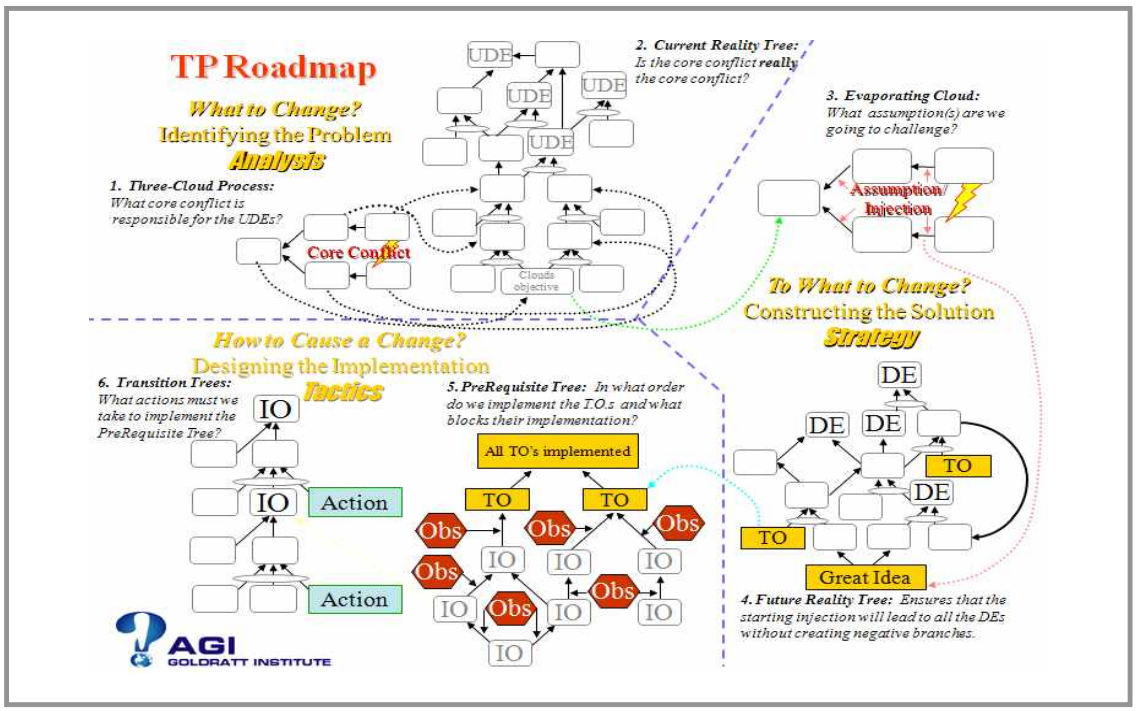
1. 관련 이론 탐색

가. 논리 가지(Logical Branch) 학습 도구

(1) TOC(제약이론) 사고 프로세스

TOC(Theory of Constraints, 제약이론)는 이스라엘의 물리학자 Eliyahu M. Goldratt 박사에 의하여 개발된 경영 이론이다. 제약이론에서 '제약'이란 기업이나 조직의 성과를 저해하는 핵심 문제를 말한다. 예를 들어 사슬을 이용하여 물건을 들어 올리려 할 때 이 사슬이 들어 올릴 수 있는 물건의 최대량은 사슬의 가장 약한 부분이 들어 올릴 수 있는 양에 의하여 결정된다. 이때 사슬의 가장 약한 부분을 제약이라고 하며 이 제약을 찾아내어 해소하면서 전체 시스템을 관리하여야 기업이나 조직의 성과를 올릴 수 있다는 것이다. 이 제약을 찾아내고 관리하는데 활용되는 것이 바로 TOC 사고 프로세스이다.

TOC 사고 프로세스는 해결방안을 찾아내는 것뿐만 아니라 해결방안을 성공적으로 실행하는 데에 필요한 의사소통과 협력의 문제도 해결할 수 있는 통합적 문제해결 방법론이다.



〔그림 Ⅱ-1〕 TOC 사고 프로세스

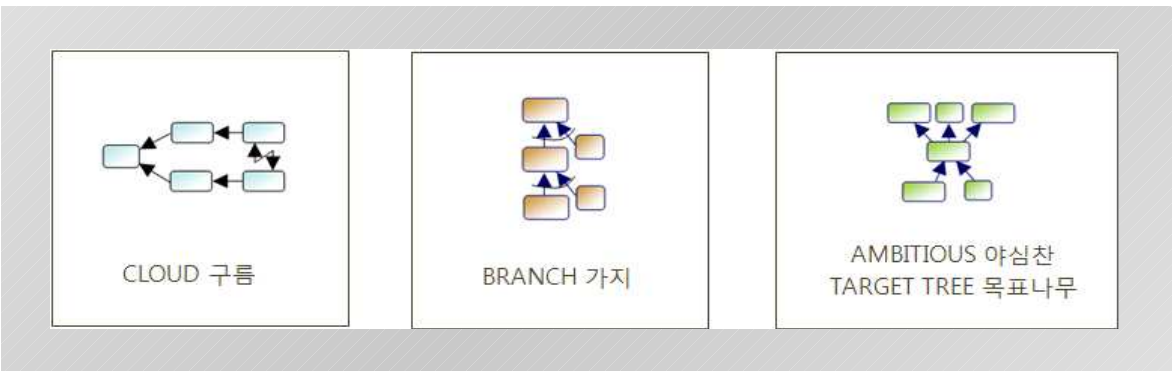
(2) TOCfE 사고 도구(Thinking Tools)

TOCfE(Theory of Constraints for Education) 사고 도구(Thinking Tools)는 기업 경영에 사용하는 TOC 사고 프로세스를 단순화시켜서 교육 부문에 적용한 것이다. 스스로 문제를 해결하고 책임 있는 의사결정을 하며 계획을 작성하고 자신의 아이디어를 소통하는데 어려움을 겪고 있는 많은 학생들에게 어떻게 하면 평생 자신의 삶을 스스로 책임지고 올바른 시민의식을 함양한 인간으로 살아갈 수 있게 할 수 있을까에 대한 해답으로서 제시된 도구이다.

따라서 TOCfE 사고도구를 활용하면 ① 논리적이고 창의적으로 생각할 수 있게 되고 ② 갈등 상황을 이해하고 해결하는 Win-Win 능력을 키울 수 있으며 ③ 자신의 생각을 상대방에게 효과적으로 전달할 수 있는 능력을 키우고 ④ 스스로 책임감 있게 사고하고 행동하게 되며 ⑤ 교과에서 중심 개념을 쉽게 찾아내어 이해할 수 있게 되고 ⑥ 지속적인 개선 능력이 배양된다.

(3) TOCfE 사고 도구의 종류

TOCfE 사고도구는 다음과 같이 3가지 종류가 있으며 간단명료한 그래픽(다이아그램)을 사용하여 나타낸다. 구름은 갈등해소, 논리 가지는 문제의 원인 분석, 목표 나무는 야심찬 목표 달성을 위한 도구로 활용된다.

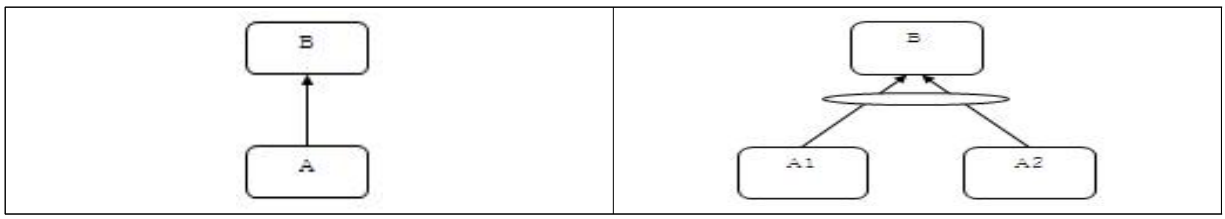


〔그림 II-2〕 TOCfE 사고 도구

(4) 논리 가지(Logical Branch)

논리 가지는 인과 관계를 이용하는 사고 도구이다. 논리 가지를 이용하면 행동의 결과를 예상함으로써 책임감 있는 의사결정을 할 수 있게 된다. 문제의 원인 분석, 사고력 신장, 독서 능력 신장 등의 프로그램에 활용되고 있으며 교과 내용을 암기하지 않고 더욱 깊게 이해할 수 있게 된다.

인과 관계는 '만약 A라면, B이다'와 같이 원인과 결과를 표현할 수 있다. 논리 가지는 이것을 〔그림 Ⅱ-3〕의 왼쪽 그림과 같이 나타낸다.

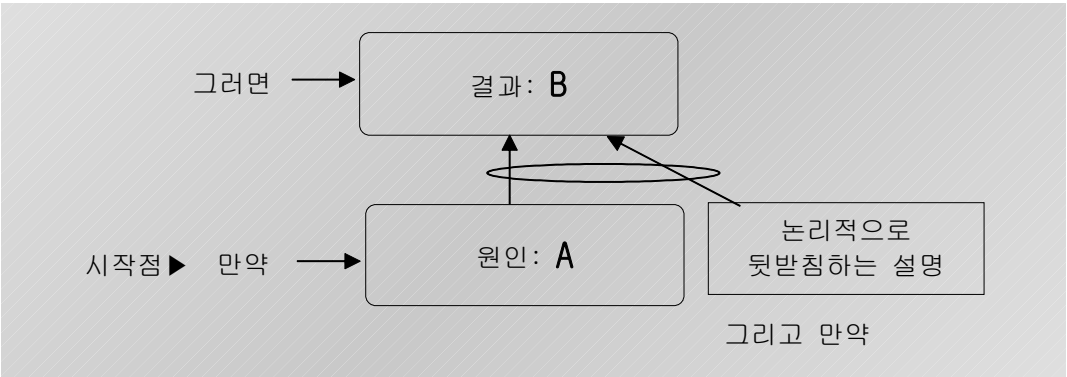


〔그림 Ⅱ-3〕 충분 조건 논리

인과 관계 논리는 충분조건 논리라고도 불린다. 원인으로 제시된 것이 결과를 유발하기에 충분하다는 것을 나타낸다는 의미이다. 그런데 하나의 원인이 결과를 유발하기에 충분하지 않고 또 다른 원인과 함께 작용해야만 결과를 얻을 수 있음을 보장할 수 있는 경우도 있다. 이럴 경우 다른 원인을 같이 나타낼 필요가 있다. A1과 A2가 함께 작용하여 결과 B를 유발한다면 〔그림 Ⅱ-3〕의 오른쪽 그림과 같이 나타낸다.

여기에서 ⬭ 은 AND의 의미를 갖는다.

일반적으로 사용하는 논리 가지의 모형은 다음 〔그림 Ⅱ-4〕와 같다.



〔그림 Ⅱ-4〕 논리 가지 모형

나. 협동 학습 구조

(1) 협동 학습이란?

공동의 학습 목표를 이루기 위해 학습 능력이 각기 다른 학생들이 팀을 이루어 학생 상호간의 활발한 상호 작용을 통하여 학습 효과를 극대화시키는 교수 전략이다. 학습자의 학습수준을 그대로 인정하면서도 서로가 협동하여 학습목표를 이룸으로써 학습의 효과를 극대화시킨다. 학생들이 서로가 협동하여 공부할 수 있도록 상호 유기적인 학습구조를 만들어 수업을 진행하는 방식이다.

최근 협동학습은 학생들의 흥미를 최대로 유발하고 다인수 학급에서도 적용하기 쉽다는 것, 그리고 특별한 도구가 필요하지 않고 적은 비용으로 운영할 수 있다는 것, 공동체 주의 강조 등으로 인해 많은 사람들로부터 각광을 받고 있다. 협동학습은 기존 조별 학습이 가지고 있는 여러 가지 문제점(일벌레 학생과 무임 승차자 학생, 모둠간 학습 격차 등)을 보완한 수업 모형이다(이상우, 2011).

⑵ 학습 구조

학습 구조란 교사와 학생, 학생과 학생 사이의 상호 작용 방식의 틀을 의미하고 학습 활동은 내용과 구조의 상호 작용으로 이루어진다(이상우, 2011).

(가) 개별 학습 구조

개별화 구조란 학생과 학생 사이에서 서로 영향을 주고 받지 않는 관계로서 교사가 학습자의 학습 수준에 따라 개별적으로 학습시키는 구조를 의미한다.

(나) 경쟁 학습 구조

경쟁학습 구조란 학습 집단 내에 모둠이나 개인간에 경쟁을 유발시키는 구조를 의미한다.

(다) 협동 학습 구조

협동학습 구조란 '나의 성공이 너의 성공이고, 너의 성공이 나의 성공인 것'으로 긍정적인 상호 관계에서 학습할 수 있도록 하는 것이다. 협동 학습 구조는 학습자 상호간의 유기적 관계를 유지하면서 학습자가 협동을 하여 공동의 학습 목표를 이루는 구조이다.

(라) 일제 학습 구조

일제 학습 구조란 교사(매체)가 일방적으로 지식이나 정보를 전달해 주는 구조를 말한다.

⑶ 협동 학습의 기본 원리

협동학습의 기본 원리를 잘 이해해야 기존 조별 학습과의 근본적인 차이점을 잘 이해할

수 있다. 협동학습의 기본 원리는 긍정적인 상호 의존, 개인적인 책임, 동등한 참여, 동시다발적인 상호 작용이다.(스펜스 케이건, 2010)

(가) 긍정적인 상호 의존(Positive Interdependence)

다른 사람의 성과가 나에게 도움이 되고 나의 성과가 다른 사람에게도 도움이 되게 하여 각자가 서로 의지하는 관계로 만드는 것이다.

(나) 개인적인 책임(Individual Accountability)

구성원간의 협동을 중시하면서도 동시에 구성원 개인에 대한 책임을 분명히 한다. 개인적인 책임이란 학습과정에 있어서 집단 속에 자신을 감추는 일이 없도록 개인에 대한 구체적인 역할을 제시하고 그에 대한 책임을 묻는 것이다.

(다) 동등한 참여(Equal Participation)

동등한 참여란 학습자 일부에 의해 독점되거나 반대로 참여하지 못하는 일이 없도록 하고, 학습자 모두가 적극적으로 참여할 수 있도록 유도하는 것이다.

(라) 동시다발적인 상호 작용(Simultaneous Interaction)

동시다발적인 상호작용이란 학습 활동이 동시다발적으로 여기저기서 이루어 질 수 있도록 하는 것이다.

다. 과학 관련 태도

(1) 과학 관련 태도란?

과학 관련 태도는 크게 과학에 대한 태도와 과학적 태도로 구분된다. 과학에 대한 태도는 과학을 좋아하거나 싫어하는 것과 같은 정서적인 면인 반면, 과학적 태도는 과학적으로 사고하고 행동하려는 경향성의 인지적 요소이다.

과학적 태도는 과학자가 과학하는 과정에서 습관적으로 보여주는 비판적 사고나 객관적 판단 기타 여러 가지 과정의 특징과 관련지어지는 마음가짐이나 행동의 경향성을 말한다. 과학자들은 일에 임해서는 언제나 비판적으로 사고하고 실증적인 근거를 소중히 여기며 선입관이난 독단을 피하고 충분한 근거에 의해 객관성 있는 결론을 도출하는 일체 습관적으로 행동한다. 이와 같은 태도를 과학적 태도라고 한다(김지선, 2003).

김효남(1998)은 과학적 태도란 과학교육을 통하여 함양하고자 하는 것으로 편견 없이 데이터에 바탕을 두고 논리적으로 문제를 해결하려는 태도라고 정의한다. 그 구성 요소로

호기심, 개방성, 비판성, 협동성, 자진성, 끈기성, 창의성으로 구분하여 제시하고 있다.

(2) 과학적 태도의 중요성

과학적 태도는 문제해결을 위한 필수적 조건으로 과학적 탐구과정을 통해 길러지는 과학 학습의 원동력이다. 다음과 같이 과학적 태도의 중요성에 대한 이유를 제시하였다.(김찬종, 2004)

첫째, 과학적 태도는 저적 상태의 준비도를 구동할 수 있다. 긍정적인 과학적 태도를 가지면 사물, 주제, 활동, 사람들을 긍정적으로 지각한다.

둘째, 과학적 태도는 선천적인 것이 아니라 경험을 통해 변화될 수 있다.

셋째, 과학에 대한 긍정적 경험과 긍정적인 과학적인 태도가 조성이 되면 과학에 대해 더 개방적이고 유용한 아이디어를 축적할 수 있다.

라. 논리 가지 활용 협동 학습과 과학 관련 태도의 관계

논리 가지는 인과 관계 논리를 나타내는 간단한 그래픽 도구이다. “A이면 B이다.” 또는 “A 때문에 B이다.”와 같은 논리에서 A라는 원인 때문에 B가 발생한다는 것이다. 이것은 자연 과학의 인과 논리와 같다. “중력 때문에 물체가 떨어진다.”라든가 “수소와 산소가 반응하면 물이 합성된다.”에서 중력이 원인이 되어 그 결과로 물체가 떨어진다. 수소와 산소의 반응이 원인이 되어 그 결과로 물이 합성되는 것이다. 이와 같이 인과 논리를 바탕으로 논리 가지를 작성하면 어떤 과학적 현상의 원인과 결과 관계를 쉽게 이해할 수 있다. 또한 과학적 현상에 대하여 암기하고 않고 논리적으로 이해할 수 있다.

최근에 와서 교실 수업의 변화과정에서 협동 학습 모형을 채택하는 경우가 늘어나고 있다. 협동 학습이 수업의 구조적인 의미로서는 서로 도우면서 함께하는 수업의 과정으로 인식되고 있지만 협동 학습 모형은 매우 다양한 형태를 가지고 있다. 게임처럼 구조화 되어 있는 TGT라든가 STAD 등은 모형을 이해하는 데도 어려운 면이 있고, 스펜스 케이건의 구조중심 협동 학습은 조각조각으로 이루어져 활용하기에는 용이하지만 대체로 암기 숙달이라든지 의사 교환을 주로 하는 사회과 학습 모형으로 적합하다. 반면에 간단한 그래픽 구조로 이루어져 있는 논리 가지는 교사와 학생 모두 쉽게 접근할 수 있는 잇점이 있다.

2. 선행연구의 고찰

본 연구의 방향을 정립하고 연구방법, 연구내용을 수립하기 위해 참고한 선행 연구는 김은주(2003)의 “과학발자취 따라 잡기 프로그램의 구안·적용이 과학 관련태도에 미치는 영향”이라는 현장 연구 논문과 황현숙(2012)의 “중학교 1학년 과학에서 서술형 수행평가가 자기 주도적 학습 능력과 과학적 학습 태도에 미치는 효과”라는 학위 논문 등 6편의 연구물을 살펴보았다.

<표 Ⅱ-1> 고찰한 선행 연구 목록

연구자	년도	연구 주제	연구 내용
김은주	2003	과학발자취 따라 잡기 프로그램의 구안·적용이 과학 관련태도에 미치는 영향	·교과 외 일반 프로그램을 구안·적용하여 과학관련 태도 신장 모색
홍은중학교 교실수업 개선팀	2006	TOCFE를 활용한 문제해결력 신장 방안	·TOCfE를 활용한 교수·학습 모형 개발 ·학생 주도적 문제해결 능력 신장
최주현	2011	협동학습 구조를 활용한 신문제 해결학습 경제수업 구안	·신문제 해결을 위해 JigsawⅡ 모형 활용 ·케이건의 협동 학습 구조 중 의사소통기술, 의삭결정기술 활용
김윤정	2011	STAD 협동학습이 과학 학습 부진 유형에 따라 고등학생의 학업성취도와 과학에 대한 태도에 미치는 효과	·STAD 협동 학습이 과학 성취도에 미치는 효과 ·STAD 협동 학습이 과학적 태도에 미치는 효과
황중숙	2011	TOCfE 사고도구 활용학습을 통한 고급사고력 신장	·TOCfE 활용 수업을 위한 학습 환경 조성 ·TOCfE를 활용한 교수·학습 모형을 개발·적용
황현숙	2012	중학교 1학년 과학에서 서술형 수행평가가 자기 주도적 학습 능력과 과학적 학습 태도에 미치는 효과	·서술형 수행 평가가 자기주도적 학습능력에 미치는 효과 ·서술형 수행 평가가 과학적 학습태도에 미치는 효과

3. 연구자의 논의

선행 연구를 살펴본 결과 시사받은 점은 다음과 같다.

첫째, 학생들의 과학 교육에 있어서 올바른 과학 관련 태도를 기르는 것이 매우 중요하고, 이를 위해 여러 가지 방법이 있음을 시사받았다.

둘째, 선행 연구에서는 여러 가지 과학도구 활용이나 다양한 교수·학습 방법을 통해 과학 관련 태도를 신장시키기 위해 노력하였으나, 본 연구자가 의도한 '논리 가지'를 활용한 과학 관련 태도 신장에 대한 연구는 찾아 볼 수가 없었다.

셋째, 협동 학습 모형으로 Jigsaw, TGT, STAD, 구조 중심 협동 학습 등은 암기 숙달이나 의사 소통 구조에 적합하므로 논리적 사고를 요구하는 과학과 교수-학습에 적합한 새로운 협동 학습 모형이 필요하다.

넷째, 홍은중학교 교실 수업 개선팀 연구보고서(2006)에서 활용한 TOCfE 사고 도구는 연구자가 활용한 논리 가지를 포함하고 있으나 TOCFE 사고 도구의 전반적인 활용 방법과 범교과적으로 접근하여 자기 주도적 학습 능력 신장을 모색한 연구이므로 논리 가지를 활용하여 과학 관련 태도 신장을 의도한 연구가 필요하다.

다섯째, 논리 가지를 협동 학습 도구로 활용하여 과학과 교수-학습에 투입하면 학생들의 과학 관련 태도를 신장 수 있음을 시사받았다.

Ⅲ. 실태 분석 및 실천 과제 설정

1. 실태 분석 내용 및 방법

본 연구의 기초 자료를 얻기 위하여 교사와 학생에 대하여 다음 <표 Ⅲ-1>과 같은 내용과 방법으로 실태를 분석하였다. 과학 관련 태도 검사지는 Fraser(1981)가 개발한 TOSRA(Test of Science-Related Attitudes) 중 12문항을 취해 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다.

<표 Ⅲ-1> 실태 분석 내용 및 방법

구분	실태 분석 및 내용	도구	분석 방법	대상	시기
교사	·논리 가지 활용에 대한 실태조사	자작 설문지를 통한 분석	반응 빈도수를 %로 환산	교사 12명	2011. 9.
학생	·과학적 태도에 대한 실태조사	TOSRA 검사지를 통한 분석	반응 빈도수를 %로 환산	연구 집단(37명)	2011. 9.

2. 실태 분석 결과

가. 교사 실태조사 결과

본교와 본교 주변에 있는 과학교사를 대상으로 교수-학습 방법과 학생들의 과학 관련 태도에 대한 실태를 조사한 결과는 <표 Ⅲ-2>와 같다.

<표 Ⅲ-2> 논리 가지 활용에 대한 의견 조사 결과 N= 12

문 항	설문 내용		그렇다	보통	그렇지 않다
1	선생님께서는 교과서를 재구성하여 수업하십니까?	f	2	6	4
		%	16.7	50.0	33.3
2	학생들이 좋아하는 교수-학습 방법에 대해 생각해보신 적이 있나요?	f	8	4	0
		%	66.7	33.3	0.0
3	선생님의 수업에 학생들이 재미있게 참여하	f	1	7	4

	나요?	%	8.3	58.4	33.3

문 항	설문 내용		그렇다	보통	그렇지 않다
4	학생들이 자신 있게 표현하나요?	f	4	5	3
		%	33.3	41.7	25.0
5	학생 스스로 문제를 찾아내고 해결하기 위해 노력하나요?	f	1	6	5
		%	8.3	50.0	41.7

교사를 대상으로 실시한 설문 조사 결과를 분석해 보면 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다.

첫째, '교과서를 재구성하여 수업을 하는지'에 대한 응답으로 '그렇다' 16.7%로 '그렇지 않다' 33.3% 보다 적게 나타났다. 이는 다수의 교사들이 교과서를 재구성하여 지도하기보다 교과서대로 지도하고 있음을 알 수 있다.

둘째, '학생들이 좋아하는 교수-학습 방법에 대해 생각하는지'에 대한 물음에 '그렇다' 66.7%인 반면 '그렇지 않다'는 응답이 없었다. 이는 교사들이 학생들에게 흥미 있는 수업을 진행하기 위하여 노력하고 있음을 보여준다.

셋째, '수업에 학생들이 재미있게 참여하는지'에 대한 응답으로 '그렇다'가 8.3%인 반면 '그렇지 않다' 33.3%로 학생들은 수업이 재미없음을 알 수 있다.

넷째, '학생들이 자신 있게 표현하는지'에 대한 응답은 '그렇다'가 33.3%인 반면 '그렇지 않다' 25.0%로 대체로 표현은 잘 하고 있음을 알 수 있다.

다섯째, '학생 스스로 문제를 찾고 해결하는지'에 대한 응답은 '그렇다'가 8.3%인 반면 '그렇지 않다' 41.7%로 학생들의 주도적 태도가 요구되고 있다.

따라서 **과학 수업에 흥미가 없고 스스로 문제를 해결하려는 태도가 부족한 학생들에게 교과서를 재구성하여 재미있게 수업해야 함을 시사해 준다.**

나. 학생 실태조사 결과

학생들의 과학 관련 태도에 대한 실태 조사 결과는 <표 Ⅲ-3>과 같다.

<표 Ⅲ-3> 과학 관련 태도 조사 결과 N=37

태도 영역	문항	설문 내용		그렇다	보통	그렇지 않다
과학에 대한 흥미	1	과학에 대한 텔레비전 프로그램을 좋아한다.	f	18	10	9
			%	48.7	27.0	24.3
	2	과학과 관계있는 책읽기를 좋아한다.	f	18	7	12
			%	48.7	18.9	32.4
	3	과학 수업이 재미있다.	f	11	15	11

			%	29.7	40.5	29.7
과학에 대한 자신감	4	과학 실험할 때 주로 내가 한다.	f	16	15	6
			%	43.2	40.5	16.2
	5	나는 과학 시간에 발표를 잘 한다.	f	7	13	17
			%	18.9	35.1	46.0
	6	다른 과목에 비하여 과학을 더 잘한다.	f	8	14	15
			%	21.6	37.8	40.5
논리적 사고력	7	다른 학생이 생각 못하는 것을 잘 생각해낸다.	f	10	17	10
			%	27.0	46.0	27.0
	8	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다.	f	16	11	10
			%	43.2	29.7	27.0
	9	나는 과학관련 문제를 잘 분석한다.	f	10	16	11
			%	27.0	43.2	29.7
주도적 문제 해결 능력	10	나는 과학 수업 시간이 지루하다.	f	12	15	10
			%	32.4	40.5	27.0
	11	수업 마치고 귀가하면 할 일이 계획되어 있다.	f	18	9	10
			%	48.7	24.3	27.0
	12	나는 숙제를 미루지 않고 스스로 한다.	f	17	11	9
			%	46.0	29.7	24.3

<표 Ⅲ-3>의 내용을 분석해 보면 다음과 같다.

과학에 대한 흥미 실태 조사로 '과학에 대한 텔레비전 프로그램을 좋아하는지'에 대하여 '그렇다' 가 48.7%, '그렇지 않다' 24.3%보다 많이 나타났지만 대체로 텔레비전 프로그램을 좋아하기 때문인 것으로 생각된다. '과학 수업이 재미있는지'에 대해 긍정과 부정이 같이 나타났다. 아파트 단지 속에 있는 본교 학생의 특성을 감안할 때 부정적 영향이 크게 생각된다.

과학에 대한 자신감 실태 조사로 '과학 시간에 발표를 잘 하는지'에 대하여 '그렇다'가 18.9%인 반면 '그렇지 않다' 46.0%로 매우 부정적으로 나타났다.

논리적 사고력에 대한 실태 조사로 '다른 학생이 생각 못 하는 것을 잘 생각해 내는지'에 대해 '그렇다'와 '그렇지 않다' 모두 27.0%로 같이 나타났다. '과학 문제를 잘 분석하는지'에 대하여 '그렇다' 27.0%, '그렇지 않다' 29.7%로 부정적으로 나타났다.

주도적 문제 해결 능력에 대한 실태 조사로 '과학 시간이 지루한지'에 대하여 '그렇다' 32.4%, '그렇지 않다' 27.0%보다 크게 나타났다.

위에서 분석한 내용을 종합해보면 학생들이 텔레비전 프로그램은 좋아하지만 과학에 대해 흥미는 낮은 편이며, 과학 시간에 대한 자신감은 매우 낮다. 논리적 사고력도과 주도적

해결 능력도 부정적으로 나타났다.

따라서 **이를 보완해주는 교수-학습이 필요하다는 시사를 받았다.**

3. 실천 과제의 설정

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경과 실태 분석한 결과를 바탕으로 다음과 같이 실천 과제를 설정하고 실천하였다.

실천 과제 '1'

논리 가지 활용학습을 위한 과학과 학습 여건을 조성한다.

- 교육과정 분석
- 논리 가지 활용 학습 단원 선정 및 지도계획 수립
- 협동학습을 위한 소집단 조직 운영

실천 과제 '2'

논리 가지 활용의 기초를 다지고 학습 자료를 개발한다.

- 논리 가지 익히기
- 논리 가지 활용의 기초 다지기
- 논리 가지 활용 위한 학습 자료 개발

실천 과제 '3'

논리 가지 활용학습의 수업 모형을 구안하고 적용한다.

- 논리 가지 활용학습의 수업 모형 구안
- 논리 가지 활용 교수·학습 실천
- 논리 가지 활용 워크북 제작

Ⅳ. 연구의 설계

1. 연구 대상 및 기간

가. 연구 대상

본 연구의 대상은 S시에 위치한 C중학교 2학년 p반 37명과 비교반 2학년 k반 학생 37명을 대상으로 본 연구를 추진하였다.

구분	학교명	학년 반	여	남	계	비고
연구반	C중학교	2학년 p반	17	20	37	
비교반	〃	2학년 k반	18	19	37	

나. 연구 기간

본 연구의 기간은 2011년 8월부터 2012년 8월까지 약 13개월 실시하였다.

2. 연구 처치

본 연구는 동질 통제 집단 전후, 좌우 비교 검사 설계로서 2학년 학생을 연구·비교집단의 두 집단으로 편성하여 <표 Ⅳ-1>과 같이 연구를 실천한 결과 $O_1 < O_3$, $O_2 < O_4$되기를 기대하나, 특히 통계적으로 유의미하게 $O_3 > O_4$ 되기를 기대한다.

<표 Ⅳ-1> 연구 처치

집단	사전검사(학년초) →	처치 →	사후검사(학기말)
G_1	O_1	X_1	O_3
G_2	O_2	X_2	O_4

G_1 : 연구집단, G_2 : 비교집단
O_1, O_2 : 사전 검사
O_3, O_4 : 사후 검사
X_1 : 논리 가지 활용 협동학습 적용
X_2 : 일반적인 학습 방법 적용

3. 연구 절차

본 연구를 실천하기 위하여 다음과 같이 연구의 방법과 절차를 설계하여 효과적인 연구가 되도록 <표 Ⅳ-2>와 같이 실천하였다.

<표 Ⅳ-2> 연구 추진 절차

단계	연구 내용	세부 실천 내용	연구기간(2011.8.~2012.8.)												
			8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
계획	주제 설정	문헌 연구	♣	♣											
		선행 연구 분석	♣	♣											
	연구 계획	목적, 목표 설정	♣	♣											
		실행 방법 설정	♣	♣											
		세부 계획 수립	♣	♣											
준비	기초 조사	설문지 제작	♣												
		실태 조사		♣	♣										
		설문 조사 및 분석		♣			♣								
실행	연구 실천	문제해결 '1'의 실행		♣	♣	♣	♣								
		문제해결 '2'의 실행		♣	♣	♣	♣								
		문제해결 '3'의 실행		♣	♣	♣	♣								
		문제해결 보완									♣	♣			
		수행 능력 검사				♣	♣								
		결과 분석 검증						♣	♣						
정리	보고서 작성	자료 정리								♣	♣	♣			
		연구보고서 작성											♣	♣	♣
		연구 정리													♣

4. 검증 방법

가. 검증 내용

본 연구에서는 다음 <표 Ⅳ-3>와 같은 방법으로 검증하였다.

<표 Ⅳ-3>검증 방법

대상	검증 내용	사용 도구	검증요소	실시 시기	자료처리 방법
연구집단 비교집단	성취도 평가	자작 평가지	*본 프로그램 활용한 집단의 문제 해결 능력 *본 프로그램 활용하지 않은 집단의 문제 해결 능력	2011.9. 2011.12.	점수 좌우 비교
	태도 변화 검사	TOSRA 수정 보완한 검사지	*과학에 대한 태도 *과학 교과서에 대한 태도 *과학 수업에 대한 태도 *창의적 문제 해결 능력	2011.9. 2011.12.	전·후 좌우 통계 비교
	만족도	설문지	*본 프로그램의 유용성	2011.12.	설문지 분석

나. 자료 처리

① 과학 성취도 평가는 관련 교과 단원 학습 후 동일한 형성 평가지로 연구반과 비교반의 정답률을 비교하였다.

② 태도 변화 검사는 Likert 방식의 5단계 척도를 사용하였으며 태도 영역별로 평균을 산출하여 자료를 처리하고 paired-samples T-Test를 실시하여 전·후 비교하였다.

③ 만족도 검사는 자작 설문지로 반응 빈도수 백분율을 검사하였다.

Ⅴ. 연구의 실천

1. ‘실천과제 1’의 실천

실천 과제 ‘1’ **논리 가지 활용학습을 위한 과학과 학습 여건을 조성한다.**

가. 교육과정 분석
나. 논리 가지 활용 학습 단원 선정 및 지도계획 수립
다. 협동학습을 위한 소집단 조직 운영

가. 과학과 교육 과정 분석

(1) 중학교 과학 교과의 특성

(가) 과학과의 성격

과학과는 주위의 사물이나 자연 현상에 대하여 관심과 흥미를 가지고 탐구하게 함으로써, 과학의 기본 지식을 체계적으로 이해시키고, 창의적인 사고력과 합리적인 판단력을 기르게 하며, 일상생활에서 일어나는 문제를 과학적인 방법으로 해결하려는 태도와 능력을 기르는 교과이다.

과학과 학습에서 다룰 내용은 주로 과학 지식과 과학적 탐구 과정이며, 과학이 기술의 발달과 사회의 발전에 미치는 영향까지도 대상이 된다. 과학과 학습은 탐구 과정을 통하여 주요 사실, 개념 등의 지식을 얻기 때문에 탐구 활동을 중요시해야 한다.

학생들의 지적 발달을 고려하여 추상적인 언어를 통한 학습지도보다는 구체적인 사물이나 현상의 관찰, 조작활동 및 경험을 토대로 과학과 학습이 이루어지도록 하며. 일상 생활에서 일어나는 문제를 스스로 발견하고 해결하려는 태도가 길러지게 해야 한다.

또한 과학과 학습 지도에서는 단편적인 지식의 전달보다는 기본 개념을 유기적이고 통합적으로 이해하도록 하며, 아울러 개방성, 창의성, 증거 존중 및 협동심을 기르는 데에도 주안점을 둔다.(교육과학기술부. 2007)

(나) 과학 교육의 기본 이념

궁극적으로 과학 교육은 과학을 통하여 과학적 진리를 터득하고 지적 충족, 자기 발전, 과학적 생활 태도 등을 확립하고 건강하고 자주적이며 창조적이고 도덕적인 사람을 기르는데 기여하여 인류 사회 발전에 이바지할 수 있도록 하는데 기본 이념이 있다고 하겠다. (교육과학기술부. 2007)

⑵ 교육 과정 분석안

“창의적으로 문제를 해결할 수 있는 사람, 모험심이 있고 변화에 적극적으로 대처할 수 있는 사람, 호기심과 관심을 가지고 당면한 문제를 끈기 있게 해결할 수 있는 사람”을 기를 수 있도록 하는 과학 교육의 기본 방향 설정에 따른 8학년 2학기 과학과 교육과정을 분석하여 다음 <표 Ⅴ-1>과 같이 나타내었다.

<표 Ⅴ-1> 8학년 과학과 교육과정 분석안

단원	소단원	학습 내용	실태 및 문제점
Ⅴ. 태양계	영화를 타고 우주에 가다	*공상 과학 영화의 제작 방법과 우리에게 주는 유익한 점 *화성을 주제로 한 공상 과학 영화의 시나리오를 작성하기	매체 활용 일제식 강의로 교사 중심의 교수-학습
	지구는 어떤 모양일까?	*지구가 둥근 증거들을 이해	강의식 탐구자료 분석
	지구의 크기는 어떻게 잴까?	*에라토스테네스의 지구 크기 측정 방법 *지구 모형을 이용한 지구의 크기 측정	제시한 실험 방법에 따른 교사 중심의 탐구 실험
	태양과 달의 크기는 얼마나 될까?	*태양의 크기 측정 *달의 크기 측정 *태양, 지구, 달의 크기 비교	제시한 실험 방법에 따른 교사 중심의 탐구 실험
	태양계 가족들	*태양계 구성 천체의 종류와 특징	교사 중심의 탐구 자료 분석
	행성은 언제 뜨고, 언제 질까?	*내행성의 관측 시기와 관측 위치 *외행성의 관측 시기	영상 자료를 활용한 강의
	지구와 비슷한 행성을 찾아라!	*지구형 행성과 목성형 행성의 특징	탐구 자료 분석 및 강의
	태양계 행성들의 이야기	*태양계 행성의 특징	다른 행성에 생명체의 존재 유무를 알아보는 탐구 자료 활용 강의
	지구를 도는 하나뿐인 달	*달의 물리적 특성 *달의 표면 특징	아폴로의 달 탐사 동영상 강의
	달을 좀 더 잘 보려면?	*망원경을 이용한 달의 표면 관측 *망원경의 설치와 조작법	망원경으로 달 표면 관찰 낮에 하는 수업 문제
	태양이라는 이름의 별	*태양의 표면에서 나타나는 현상 *태양의 대기에서 나타나는 현상	태양의 흑점 관측 제한된 망원경의 수
	태양 활동의 영향	*태양풍이 지구에 미치는 영향	태양 활동의 영향 강의
	태양계의 비밀을 밝혀낸 우주 탐사선	*태양계 천체의 탐사 방법	우주 탐사선의 여행 동영상 강의
	단원 정리하기	개념 관련짓기 / 내용 설명하기 / 문제 해결하기	문제 풀이

Ⅵ. 빛	사라진 보석을 찾아라!	*물질의 반사와 굴절	두 개의 탐구 과정 강의
	가짜 달, 진짜 달	*상의 의미 *반사의 법칙 *정반사와 난반사 *평면거울에서의 반사	물에 비친 상을 활용한 강의
	반사하는 빛	*광선의 의미 *평면거울에 의한 상의 작도	교사 중심의 상을 작도하는 실습
	휘어진 거울 속 세상	*오목 거울과 볼록 거울에서의 상의 모습과 작도 *오목 거울과 볼록거울의 이용	작도한 상의 모습으로 강의
	물체를 지나면서 꺾어지는 빛	*빛의 굴절과 굴절 현상 *굴절률이 다른 물질에서의 빛의 굴절	빛의 굴절 강의
	렌즈로 보는 세상	*볼록 렌즈와 오목 렌즈에서의 상의 모습 *볼록 렌즈와 오목 렌즈의 특징과 초점의 의미 *렌즈를 이용한 물건	렌즈로 보는 세상, 자료 활용한 일제식 강의
	상은 어디에 생길까?	*렌즈에 의한 상의 작도	렌즈에 의한 상의 작도 실습 학생들이 어려워 함
	본색을 드러낸 빛	*백색광의 의미 *빛의 분산의 의미와 색에 따른 빛의분산 *빛의 분산에 의한 현상	햇빛의 색깔 찾기 자료 활용 강의
	색을 모아 꾸미는 세상	*빛의 삼원색 *빛의 합성 *물체의 색	실험 순서에 따른 탐구 실험
	단원 정리하기	개념 관련짓기 / 내용 설명하기 / 문제 해결하기	문제 풀이
Ⅶ. 소리와 파동	소리 풍경 그리기	소리에 의한 정보 전달	소리 자료 활용 강의
	파도를 만들어 줘!	*물결파의 모양 관찰 *파동의 발생과 전파	탐구 자료 활용 강의
	종파와 횡파	*종파와 횡파	용수철로 파동 실험
	파동 기록하기	*파동의 표시 *파동의 그래프와 명칭	파동 자료 활용 강의
	사람이 들을 수 있는	*소리의 발생	소리의 발생 원리 강의

	진동: 소리		
	소리는 어떻게 전달될까?	*소리의 전달 과정	소리의 전달을 눈으로 볼 수 있는 자료 활용 강의
	사람은 진동수가 다른 소리를 어떻게 인식할까?	*소리의 높이와 진동수	탐구 자료 활용 강의
	낙엽 떨어지는 소리를 들을 수 있을까?	*소리의 크기와 진폭 *소리의 맵시와 파형	소리의 소요 강의
	우리에게 영향을 주는 소리	*소음의 정의와 기준 *소음이 생활에 미치는 영향	소리 지도 만들기 탐구 자료 활용
	소음을 부탁해	*소음을 줄이기 위한 방법	소음 줄이기 실천
	단원 정리하기	개념 관련짓기 / 내용 설명하기 / 문제 해결하기	문제 풀이
Ⅸ. 별 과 우주	밤하늘의 아름다운 모습	*광공해의 개념 이해하기 *광공해를 줄이기 위한 홍보 문구 만들기	광공해 자료 활용한 강의
	자로 재지 않고 거리를 아는 방법	*시차의 개념 이해하기 *시차와 거리와의 관계 알기	시차의 원리 탐구 자료 활용
	어느 별이 더 멀리 있을까?	*연주 시차의 개념 이해하기 *연주 시차와 별까지의 거리 관계 알기	연주시차와 별까지의 거리 탐구 자료 활용
	거리에 따라 달라지는 별의 밝기	*별의 거리에 따라 달라지는 밝기 변화 이해하기	별의 밝기와 거리 탐구 자료 활용
	어두운 별과 밝은 별	*겉보기 등급과 절대 등급을 비교하기 *겉보기 등급과 절대 등급을 통해 별까지의 거리 이해하기	밝기가 다른 별 탐구자료 활용
	별의 색깔 속에 숨겨진 비밀	*별의 색깔과 표면 온도의 관계 이해하기 *별의 스펙트럼형	별의 색깔과 표면 온도의 관계 탐구 자료 활용 강의
	별이 있는 곳을 말해줘!	*방위각과 고도를 통해 별의 위치 알기	별의 위치 나타내기 탐구 자료
	별자리판과 함께 떠나는 별자리 여행	*방위각과 고도를 통해 별의 위치 알기	별자리판 만들기 실험
	태양계를 너머 우주로	*우주 내의 천체의 규모 비교하기 *외부 은하를 분류하기	은하의 분류

	우리 은하는 어떤 모양일까?	*우리 은하의 모습 이해하기	은하의 모습 동영상 자료 활용 강의
	우리 은하는 무엇으로 이루어져 있을까?	*성단의 종류와 특징 비교하기 *성운의 종류와 특징 비교하기	성운과 성단 그림 자료 활용
	팽창하는 우주	*우주의 팽창과 팽창 우주론	우주의 팽창 원리 이해 강의
	단원 정리하기	*개념 관련짓기 *내용 설명하기 *문제 해결하기	문제 풀이

(3) 분석 결과 논의

중학교 8학년 2학기 교육 과정을 분석한 결과 다음과 같은 문제를 알게 되었다.

첫째, 대부분의 교과 내용이 교사 중심의 강의에 초점이 맞추어져 있다. 이로 인해 학생들은 가만히 앉아서 듣기만 하면 된다. 교사가 자료를 많이 준비하여 다양한 매체를 따라서 지루하고 산만해 진다.

둘째, 많은 단원에서 탐구 실험을 제시하고 있으나 탐구 주제나 과정을 학생이 설계하지 않는다. 따라서 학생은 수동적으로 교사의 지시대로 실험하고 결과를 확인하다.

셋째, 거의 모든 단원에서 제시한 탐구 자료는 학생들로 하여금 주도적으로 학습하기에 불충분하다. 교사들은 강의 자료로 활용한다.

나. 논리 가지 활용 학습 단원 선정 및 지도계획 수립

위의 교육과정 분석안을 바탕으로 논리 가지를 투입할 소단원을 선정하였다.

<표 Ⅴ-2> 단원 지도 계획

대단원	소단원	목표	논리 가지 활용 방법
Ⅴ. 태양계	8. 태양계 행성들의 이야기	- 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다. - 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.	문제 파악 문제 해결
	9. 지구를 도는 하나뿐인 달	- 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다. - 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. - 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.	문제 파악 문제 해결
Ⅵ. 빛	9. 색을 모아 꾸미는 세상	- 여러 가지 색의 빛을 합성하여 다양한 색깔을 만들 수 있다. - 물체의 고유한 색깔의 원인을 논리 가지로 표현할 수 있다.	문제 파악 문제 해결 학습 정리
Ⅶ. 소리와 파동	9. 우리에게 영향을 주는 소리	- 소음의 정의와 기준을 설명할 수 있다. - 소음이 우리 생활이나 인체에 미치는 영향이 크다는 것을 설명할 수 있다.	문제 파악 문제 해결
Ⅸ. 별과 우주	4. 거리에 따라 달라지는 별의 밝기	- 광원으로부터 멀어질수록 단위 면적당·단위 시간당 입사하는 빛의 양이 감소한다는 원리를 설명할 수 있다. - 별까지의 거리가 멀어질수록 별의 밝기가 감소한다는 것을 설명할 수 있다.	문제 파악 문제 해결 학습 정리
	6. 별의 색깔 속에 숨겨진 비밀	- 별의 색깔이 다른 이유를 설명할 수 있다. - 별의 색깔이 표면 온도에 따라 다르게 나타난다는 것을 논리 가지로 표현할 수 있다.	문제 파악 문제 해결
	12. 팽창하는 우주	- 우주가 팽창하고 있음을 설명할 수 있다. - 우주에서 대폭발이 일어나 현재에 이르렀다는 대폭발설(빅뱅 이론)의 기본 개념을 설명할 수 있다. - 우주 대폭발의 원인과 결과 관계를 논리 가지로 나타낼 수 있다.	문제 파악 학습 전개

다. 협동학습을 위한 소집단 조직 운영

논리 가지 활용 협동학습은 모둠원간 많은 의사 소통과 의사 결정 과정이 따르는 수업 모형이다. 이를 효과적으로 운영하기 위해서 협동학습 운영 방법을 구조화하여 전개하였다.

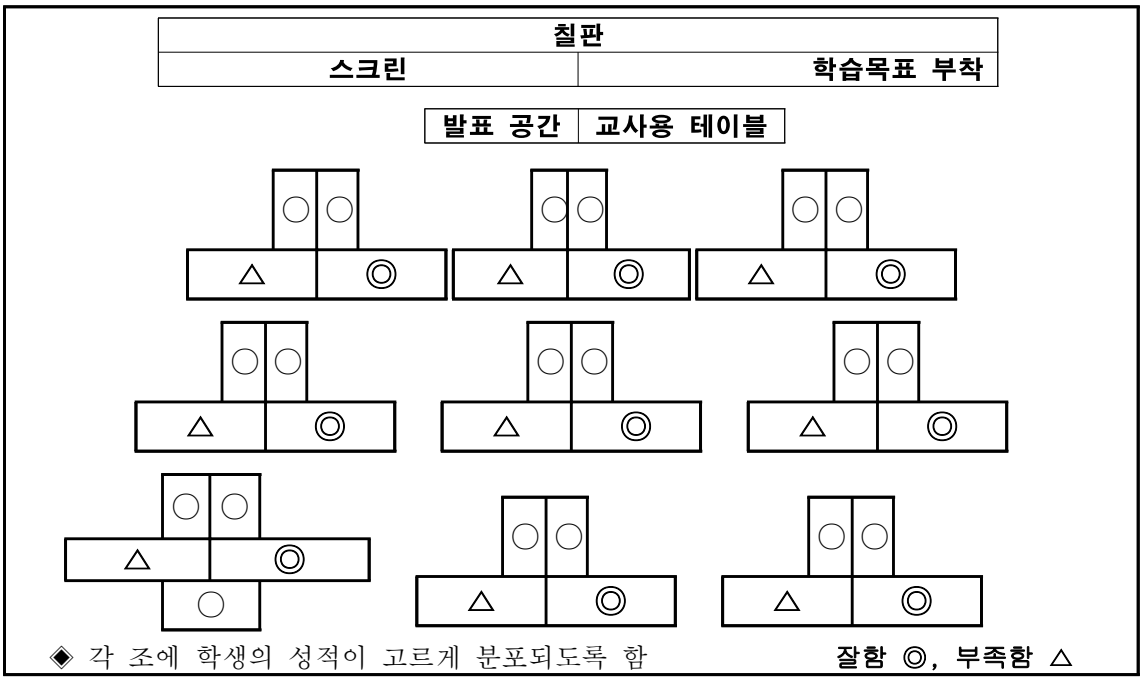
(1) 소집단 조직

(가) 모둠 편성 방법

① 1학기 기말 고사 결과를 기준으로 모둠을 편성하였다.
② 상급아 1명, 중급아 2명, 하급아 1명 등 4명 1조를 원칙으로 편성하였다.
③ 학생의 성적, 교우 관계, 성별, 등을 고려하여 이질 집단으로 조직하였다.
④ 상급아와 하급아가 인접되게 배치하여 짝 모둠 활동이 용이하도록 하였다.
⑤ 중간고사 결과를 기준으로 모둠을 재편성하였으며 학습 활동이 진행되면서 차이가 나게 침체되는 모둠이 있으면 부분적으로 구성원을 교체하여 모둠간의 균형을 유지하도록 하였다.

(나) 자리 배치

소집단 편성은 4~5 인이 1개조로 하여 9개조로 편성하였다. 각 조에 학생의 성적이 고르게 분포되도록 하여 협동학습이 가능하도록 편성하였다.



〔그림 Ⅴ-1〕 좌석 배치도

⑵ 소집단 운영

(가) 모둠 운영 방침

① 정보를 교환하는 구조를 숙지하게 하여 이끔이가 리더하게 하였다.
② 이끔이는 '돌아가면서 말하기' 구조에 따라 모둠을 운영하게 하였다.
③ 브레인스토밍, 브레인라이팅으로 아이디어를 창출하여 의사 결정하도록 하였다.
④ 모둠내 맡은 책무를 성실하게 수행하도록 하였다.
⑤ 1~2개월 단위로 모둠을 재편성하여 모둠 세우기로 소통이 원활하도록 하였다.
⑥ 혼자 생각해보기, 짝 학습, 4인 모둠 활동, 학급 전체 활동 등 다양한 활동이 이루어지도록 운영하였다.
⑤ 논리 가지 작성 결과 발표를 하지 않을 경우 '암기 숙달 구조'를 활용하여 OX퀴즈로 모둠내 소통 결과를 평가하였다.
⑥ 모둠원의 역할은 이끔이, 알림이, 기록이, 칭찬이, 나눔이로 나누어 일을 하며, 역할 결정은 모둠원의 협의로 자율적으로 선택하도록 하였다.

(나) 모둠 내에서의 역할

① 이끔이 : 모둠 활동에 대한 교사의 설명을 잘 듣고, 다른 학생들이 모둠 활동을 잘 할 수 있도록 이끄는 역할을 한다.
② 알림이 : 모둠 활동 결과를 정리하고 발표하는 역할을 한다.
③ 기록이 : 모둠활동 시 필요한 경우, 동료 학생들의 의견을 모둠활동지에 적고 정리하는 역할을 한다.
④ 나눔이 : 모둠활동지, 화이트보드판 등 수업에 필요한 물품들을 교사로부터 모둠 학생 들에게 나누어주는 역할을 한다.

2. ‘실천과제 2’의 실천

실천 과제 ‘2’ 논리 가지 활용의 기초를 다지고 학습 자료를 개발한다.

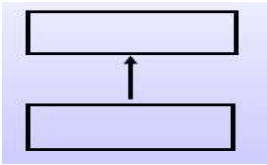
가. 논리 가지 익히기
나. 논리 가지 활용의 기초 다지기
다. 논리 가지 활용 위한 학습 자료 개발

가. 논리 가지 익히기

(1) 충분 조건 논리 학습

(가) 인과 관계의 표현

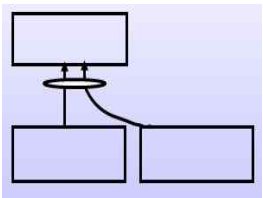
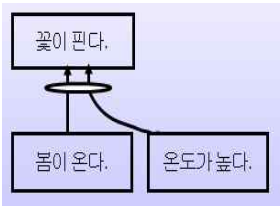
논리 가지의 기본 모형을 다음과 같이 학습하였다.

모 형	활 용	의 미
		“만약 봄이 온다면 그러면 꽃이 핀다.”는 의미로 “봄이 온다.”가 원인이 되어 그 결과 “꽃이 핀다.”는 것을 의미한다.

〔그림 Ⅴ-2〕 논리 가지 모형

(나) 충분 조건 논리의 표현

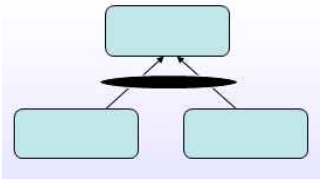
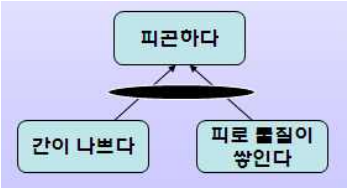
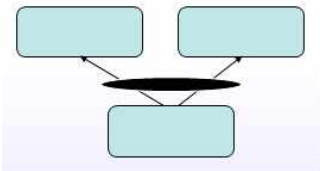
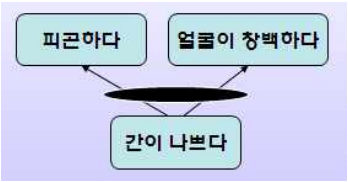
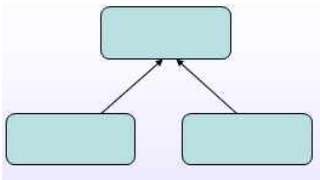
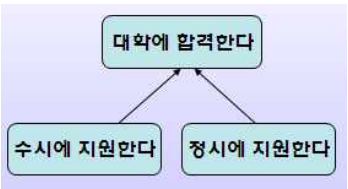
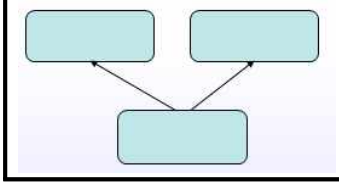
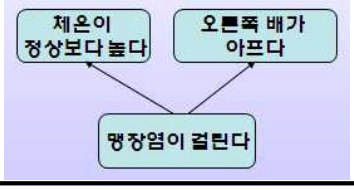
위와 같은 모형에서 꽃이 피는 원인이 봄이 왔기 때문이 아니라 온도가 높기 때문이다. 이와 같이 논리적으로 불완전할 때 추가 설명으로 논리를 보완한다. 이와 설명으로 보완하여 조건을 충족시킬 때 ‘충분 조건 논리’라고 한다. 그 표현 모형은 다음과 같다.

모 형	활 용	의 미
		“만약 봄이 온다면 그리고 온도가 높아 진다면 그러면 꽃이 핀다.”는 의미로 충분 조건 논리가 된다. 여기서 ⬭는 ‘그리고’(and)를 의미하는 기호이다. 또한, 같은 의미의 다른 표현으로 “봄이 오면 꽃이 핀다. 왜냐하면 온도가 높아지기 때문이다.”와 같이 표현할 수 있다.

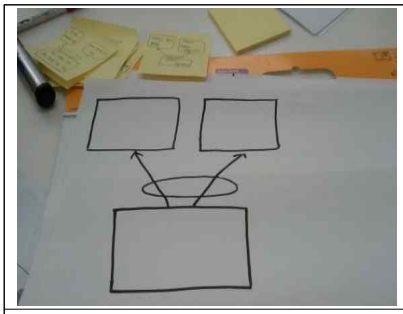
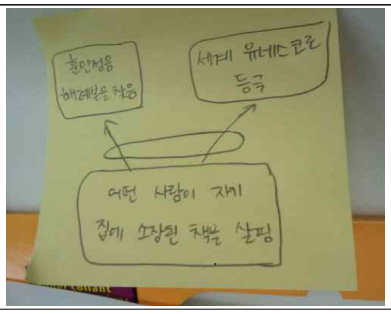
〔그림 Ⅴ-3〕 충분 조건 논리

(다) 충분 조건 논리의 여러 가지 표현 형식

충분 조건 논리는 여러 가지 형식으로 표현할 수 있다. 하나의 현상에 대한 원인이나 결과가 여러 가지 일수도 있고 또한 원인이나 결과가 여러 가지 동시에 충족되어야 할 수도 있다. 다음과 같은 형식의 논리를 학습하였다.

표현 형식	활 용	의 미
		간이 나쁘면 피곤하다. **왜냐하면** 피로 물질이 쌓였기 때문이다.
		간이 바쁘면 **피곤하고** 얼굴이 창백해진다.
		수시에 **지원하거나** 정지에 지원하면 대학에 합격한다.
		맹장염에 걸리면 체온이 정상보다 **높거나** 오른쪽 배가 아프다.

〔그림 Ⅴ-4〕 충분 조건 논리의 표현 형식

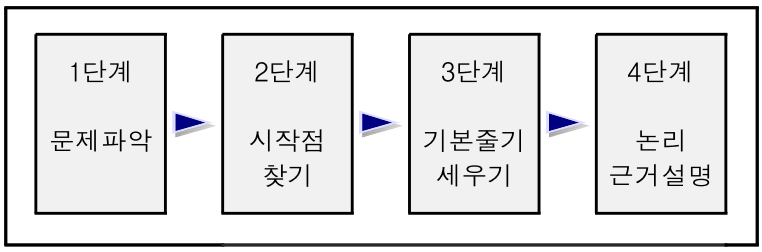
		
모 형	모형 활용	학습 모습

〔그림 Ⅴ-5〕 충분 조건 논리 활용 모습

⑵ 가지 만들기

(가) 가지 만들기 순서

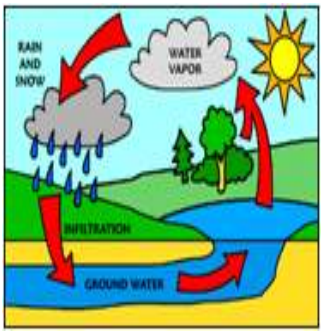
논리 가지는 다음과 같이 4단계로 만든다.



〔그림 Ⅴ-6〕 논리 가지 만들기 단계

① 1단계: 문제 파악

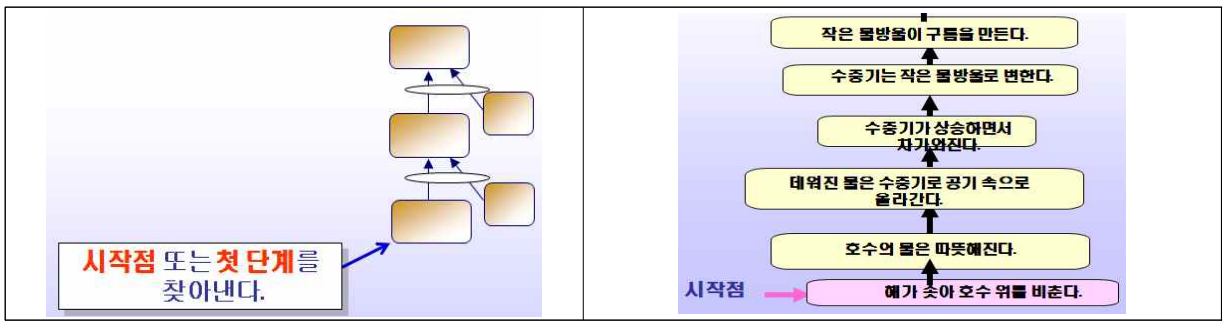
논리 가지는 교과 학습 뿐만 아니라 생활 속에서도 다양하게 활용된다. 교과서 지문을 살펴 내용을 파악하거나 그림이나 영상의 내용을 이해하는 등과 같이 주어지는 문제를 파악하는 것이다.

	태양이 솟아 그 호수의 물을 데웁니다. 물이 데워지면 어떠한 일이 발생할까요? 그렇지요. 물은 수증기로 변하여 공기 속으로 올라갑니다. 이 물이 올라감에 따라 공기는 식게 되고 그래서 수증기는 차가워집니다. 이제 수증기가 차가워지면 수증기는 물로 다시 변합니다. 그래서 수증기는 작은 물방울이 됩니다. 당신은 이러한 작은 물방울이 무엇을 만드는지 아십니까? 맞습니다. 구름이지요. 구름 속에서 이러한 물방울들은 서로 결합하기 시작합니다. 그것들은 점점 무거워집니다. 그래서 결국은 너무 무거워져 그것들은 비, 눈 또는 진눈깨비로 땅에 다시 떨어지게 됩니다.

〔그림 Ⅴ-7〕 문제 파악 사례

② 2단계: 시작점 찾기

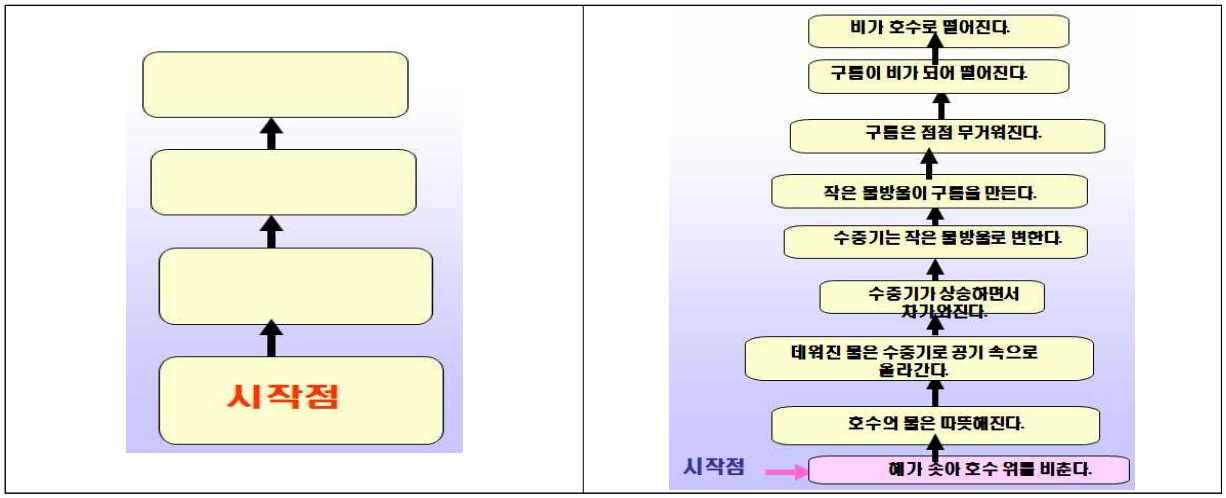
논리 가지를 만들기 위해서는 시작점을 바로 잡아야 한다. 학생들이 대체로 시작점 찾기에 어려움을 겪는다. 논리의 전개의 출발점을 찾는다.



〔그림 Ⅴ-8〕 시작점 찾기 사례

③ 3단계: 기본 줄기 세우기

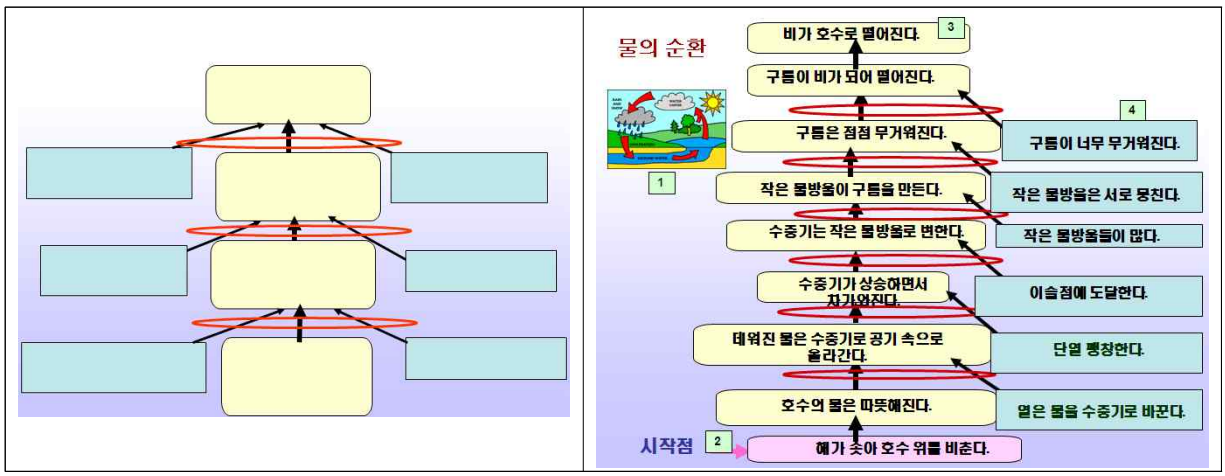
지문의 주요 내용들을 단문으로 발췌하여 순서대로 정리한다. 인과 논리에 부합하는지를 문장으로 만들어 확인하고 논리적 오류가 발생하지 않도록 한다. 이 때 가지를 문장으로 정리하면 오류 발견시 수정에 불편함이 있으므로 포스트잇을 활용하면 편리하다.



〔그림 Ⅴ-9〕 기본 줄기 세우기 사례

④ 4단계: 논리 근거 설명

기본 줄기가 작성되면 시작점에서부터 출발하여 원인-결과 관계의 논리를 설명해주는 근거를 찾는다. 아래서부터 차례대로 찾아 정리한다.



〔그림 Ⅴ-10〕 논리 근거 설명 및 완성된 논리 가지

문제 제시	협동 학습	발표 준비

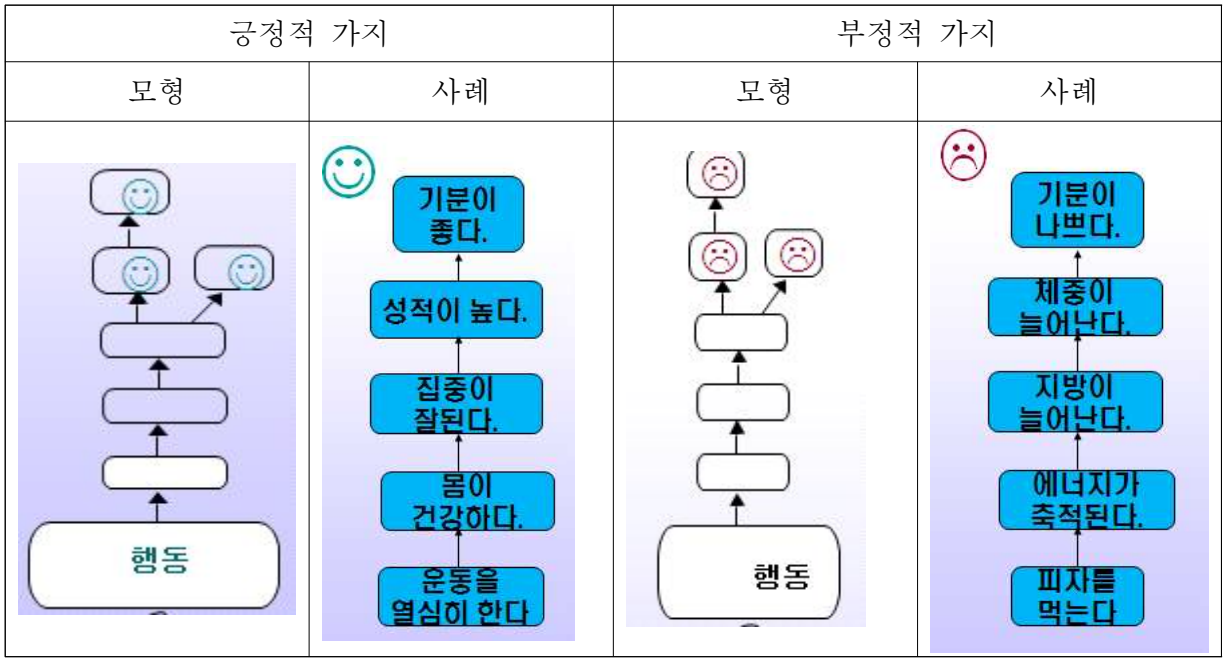
〔그림 Ⅴ-11〕 논리 가지 만들기 모습

나. 논리 가지 활용의 기초 다지기

(1) 부정적 가지와 가지치기

(가) 긍정적 가지와 부정적 가지

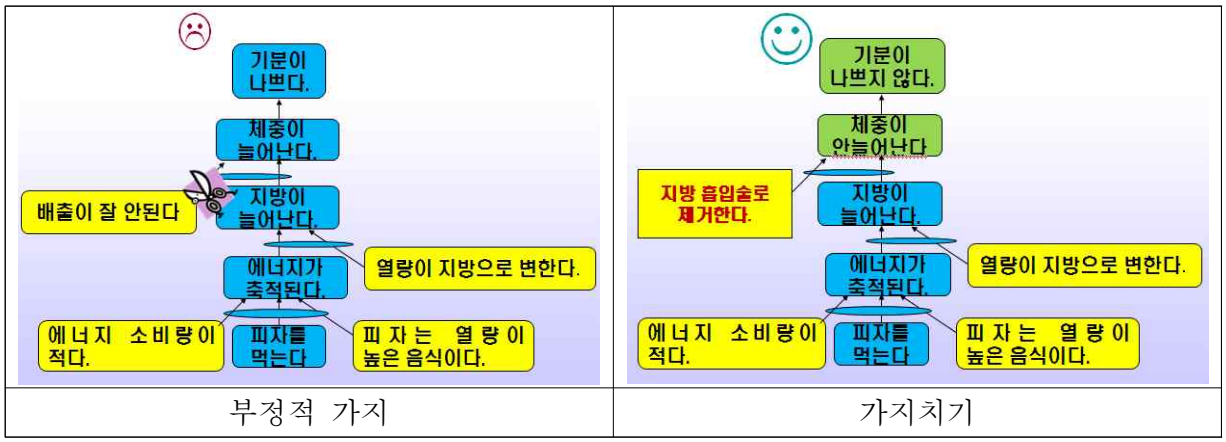
가지에서 어떤 결과는 긍정적, 부정적, 중립적으로 분류할 수 있다. 최종적인 결과가 긍정적일 때 이 가지를 긍정적 가지, 부정적일 때 이 가지를 부정적 가지라고 한다.



〔그림 Ⅴ-12〕 긍정적 가지와 부정적 가지

(나) 가지치기

어떤 행동의 결과로 부정적 가지가 생길 때 부정적 결과를 긍정적 결과로 바꿀 수 있다. 부정적 결과가 나타나는 위치 이전에 어떠한 변화를 주어 부정적 결과를 예방하는 새로운 방안을 도입하는 것을 가지치기라고 부른다.



〔그림 Ⅴ-13〕 가지치기

(2) 가지치기 활용(아이디어 다루기)

가지치기의 방법을 이용하여 정책이나 아이디어를 제안하면 이를 건설적으로 비판할 수 있다. 제안한 아이디어가 좋기는 하지만 완전하지 않아 의사 결정하기 망설여질 때, 가지치기 방법으로 부정적인 결과를 초래하는 부정적 가지를 긍정적 가지로 바꾸면 제안한 아

이디어의 부작용을 막고 긍정적 효과만 얻을 수 있다.

건설적으로 비판하기 위해 가지를 활용하는 과정은 다음과 같이 3단계를 거친다.

(가) 1단계: 아이디어 잇점 찾기

누군가가 아이디어를 제안하면 먼저 그 아이디어를 실행했을 때 얻어지는 잇점이 무엇인지 찾아낸다.

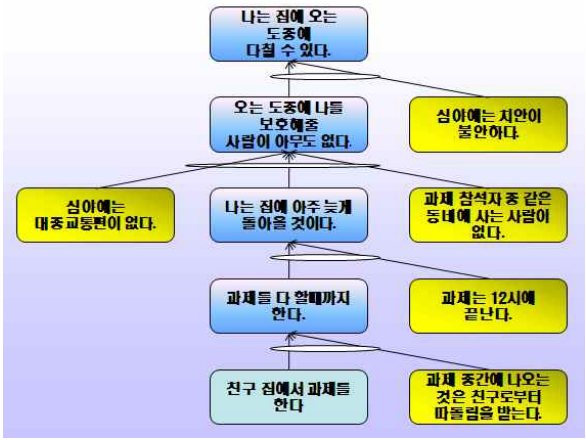
친구 집에 가서 숙제를 한다.	* 분담하면 빨리 한다 * 발표 준비도 함께 한다. * 친구를 사귄다. * 친구들이 기뻐한다.
아이디어	실행했을 때의 잇점

〔그림 Ⅴ-14〕 아이디어 잇점 찾기

(나) 2단계: 부작용 찾기

아이디어가 개선되어야 하는 이유를 이해한다.

이 아이디어로 인해 무엇이 나빠질 수 있는지 확인한다. 감정이 상하지 않는 명확한 방법으로 부정적 가지를 작성하여 이 과정을 진행한다.

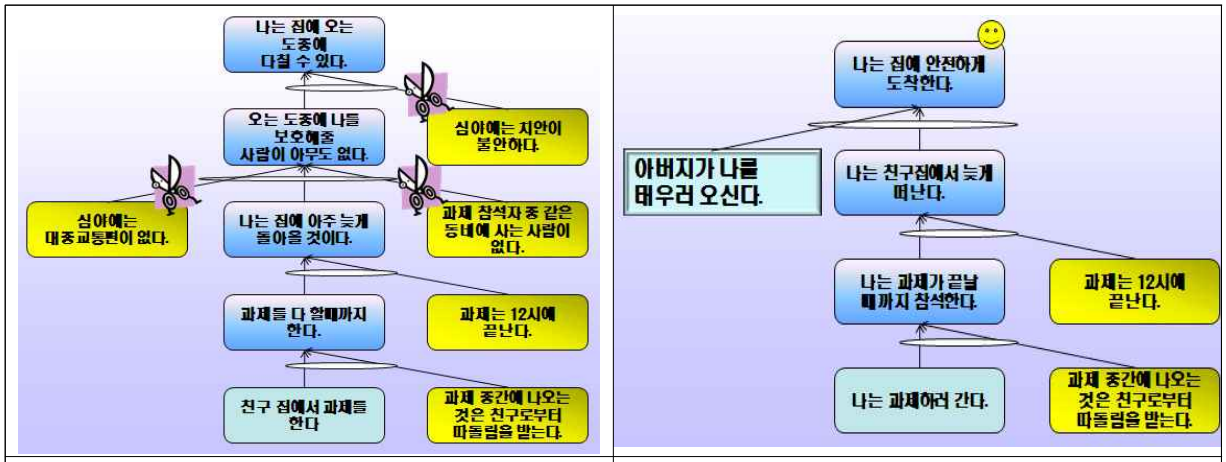


부정적 가지 그리기	가지치기 위한 설명문 작성

〔그림 Ⅴ-15〕 부작용 찾기

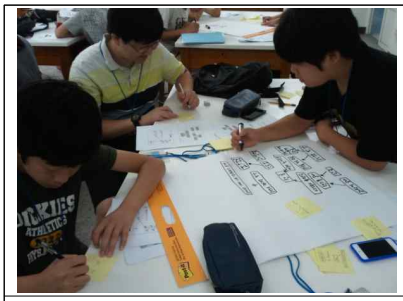
(다) 3단계: 해결책 찾기

아이디어를 개선하는 방법을 이해한다. 아이디어의 적용에 따른 부정적인 결과를 방지할 방법을 찾는다. 긍정적인 결과를 얻을 대안을 찾는다. 각 단계가 그 다음 단계의 결과를 낳는 이유를 이해하면서 가지치기할 방법을 찾는다.

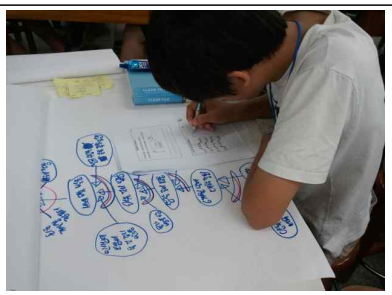


가지치기	해결책 찾기

〔그림 Ⅴ-16〕 해결책 찾기



가지치기



해결책 찾기

발표 준비

〔그림 Ⅴ-17〕 논리 가지 활용 학습 장면

(3) 생활 속의 문제 해결

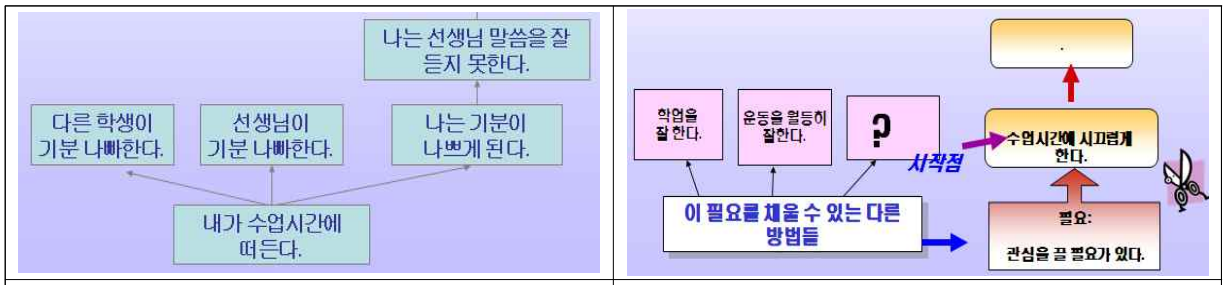
(가) 문제 행동 예방

학생들이 자신의 행동이 어떤 결과를 초래하는지 생각하지 않고 충동적으로 행동하는 경향이 있다. 이를 예방하기 위하여 행동하기 전에 행동의 결과를 생각하게 한다. 즉, 부정적 가지를 생각해 본다.

(나) 바르지 않는 행동의 필요 갖기

학생들이 바르지 않은 행동을 할 때에 그 행동을 하게 된 어떤 필요가 있다. 이 필요를 찾아주거나 스스로 찾게 하면 문제 행동을 예방할 수 있다.

이와 같은 방법으로 학습 분위기를 나쁘게 하는 행동을 예방할 수 있다.



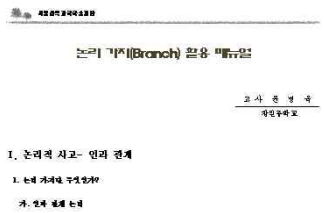
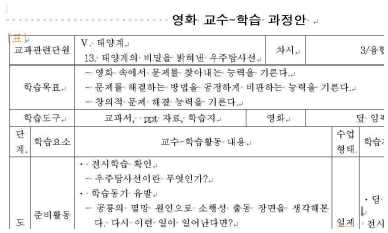
부정적 행동 예방	필요 찾기

〔그림 Ⅴ-18〕 부정적 행동 예방 사례

다. 논리 가지 활용 위한 학습 자료 개발

논리 가지 활용 방법을 익히고 수업에 적용하기 위하여 필요한 교재와 안내용 프레젠테이션 자료, 워크시트, 학습지 등을 제작 활용하였다.

<표 Ⅴ-3> 개발 학습 자료

자료	표지	내용
논리 가지 활용 매뉴얼		논리 가지를 이해· 활용할 수 있도록 구성하였다.
프레젠테이션 자료		논리 가지를 설명하고 연습을 할 수 있도록 구성하였다.
워크시트		논리 가지를 이해 적용할 수 있도록 구성하였다.
영화 활용 논리 가지 만들기		교과 내용과 일치하는 영화를 활용하여 논리 가지 작성 수업을 하였다. 공개 수업하였다.

(1) 논리 가지 활용 매뉴얼

(가) 목적

논리 가지 활용 방법을 안내하는 자료이다. 논리 가지를 수업에 활용하기 전에 먼저 논리 가지가 무엇인지, 어떻게 활용하는 것인지 알고 있어야 한다. 수업 시간에 간단한 구조로 부분적 설명은 할 수 있었지만 전체적인 이해를 도울 수 있는 자료가 필요하였다. 따라서 논리 가지를 전체적으로 이해하고 활용할 수 있도록 제작하였다.

(나) 내용

① 인과 관계 논리, 충분 조건 논리

② 충분 조건 논리의 검증

③ 논리 가지 작성법

④ 긍정적 가지와 부정적 가지
⑤ 가지치기
⑥ 부정적 행동 개선
⑦ 아이디어(제안) 비판
⑧ 생활 영역 활용
⑨ 교과 영역 활용

(2) 프레젠테이션 자료

논리 가지를 활용할 수 있도록 교수-학습용 PPT 자료로 제작하였다.

(3) 워크시트

논리 가지 학습 과정에 연습 활동, 문제 해결 협동 학습을 할 수 있도록 구성하였다.

(4) 영화 활용 논리 가지 만들기

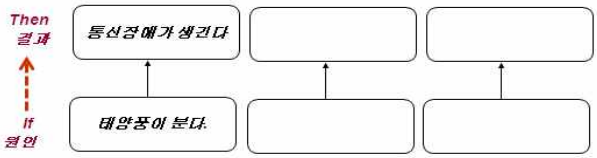
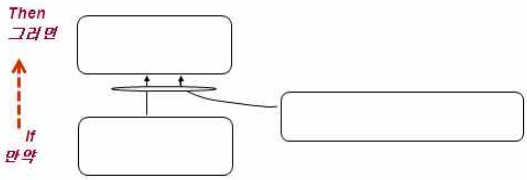
(가) 목적

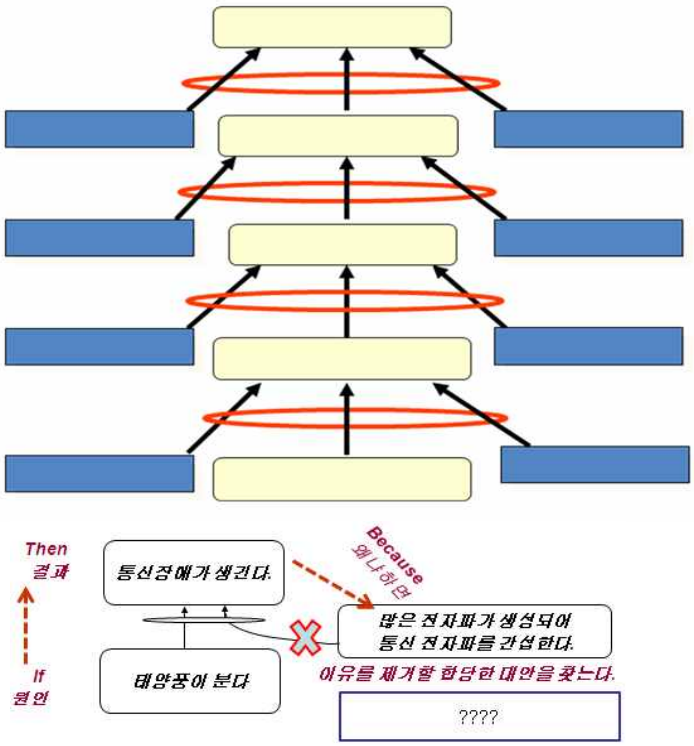
논리 가지를 활용하여 영화 내용을 효과적으로 이해한다. 영화를 보고나서 내용을 재생하기는 쉬운 일이 아니다. 단순히 암기하게 되므로 시간이 지남에 따라 쉽게 잊어먹게 된다. 그러나 논리 가지를 활용하면 논리적으로 기억할 수 있게 된다. 또한, 영화 속에서 문제를 찾아내고, 이 문제에 대한 해결책을 찾아나가는 도구로 활용함으로써 논리적 사고력을 더할 수 있다.

(나) 교수-학습 과정안

영화 교수-학습 과정안

<table>
<tr><td colspan="2">교과관련단원</td><td colspan="2">Ⅴ. 태양계
13. 태양계의 비밀을 밝혀낸 우주탐사선</td><td>차시</td><td colspan="2">3/융합3</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습목표</td><td colspan="5">- 영화 속에서 문제를 찾아내는 능력을 기른다.
- 문제를 해결하는 방법을 공정하게 비판하는 능력을 기른다.
- 창의적 문제 해결 능력을 기른다.</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습도구</td><td colspan="2">교과서, ppt 자료, 학습지</td><td>영화</td><td colspan="2">딥 임팩트</td></tr>
<tr><td>단계</td><td>학습요소</td><td colspan="3">교수-학습활동 내용</td><td>수업형태</td><td>학습자료 및 유의점</td></tr>
<tr><td>도입</td><td>준비활동
3분</td><td colspan="3">· 전시학습 확인
- 우주탐사선이란 무엇인가?
· 학습동기 유발</td><td>일제학습</td><td>·딥 임팩트 영화
전시학습 내용 상</td></tr>
</table>

		- 공룡의 멸망 원인으로 소행성 출동 장면을 생각해본다. 다시 이런 일이 일어난다면? · 학습목표 제시 - 영화 속에서 문제를 찾아내는 능력을 기른다.. - 문제를 해결하는 방법을 공정하게 비판하는 능력을 기른다. - 창의적 문제 해결 능력을 기른다.		기 및 본시 학습에 대한 흥미를 유도한다.
전개	문제파악 2분	· 영화의 줄거리를 나누어주고 읽고 이야기 한다. - 만약에 소행성 같이 떠돌이 천체가 지구와 충동한다면 우리는 어떻게 할지 발표하게 한다.	일제학습	· 논리가지 원리 이해
	개별학습 20분	· 영화를 보고, 발생하는 여러 가지 문제들을 찾아 논리가지를 만들어 본다.. · 빈칸 채우기 활동을 통해 인과관계의 원리를 설명한다. 1. 인과 관계 찾기: 영화 내용을 생각하여 발생한 문제를 찾아내고, 문제의 원인과 결과(문제)가 인과 관계인지 검토한다.  2. 인과 관계 논리를 뒷받침하는 이유를 찾아 설명한다. 	개별학습	· 논리 가지의 시작점을 제시하여 실마리를 풀어나가게 한다. · 학습지, · ppt파일 · 논리가지의 구성방법을 충분히 숙지하게 한다.
전개	협동학습 10분	1.조별로 토의 토론하여 논리적으로 연결한다. 2. 가지치기 프로세스를 활용하여 문제 해결책을 찾는다.	협동학습	·학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		 3. 조별로 공통된 논리가지를 전지(발표용)에 작성하여 논리가지를 확장한다.		
	발표 5분	· 조별작업을 거쳐 정리한 내용을 발표하고 다양한 관점의 의견과 비판을 교환한다. · 문제 해결책을 발표하고 더 좋은 해결책이 있는지 토론한다.	발표 학습	조원들 모두 나와서 발표하고 열띤 토론이 되게 한다.
정리	평가 및 학습 정리 5분	· 논리 비약이나 오류를 찾아내어 영화의 줄거리를 환기한다. · 보다 많은 문제를 찾아내게 하고 해결책을 비판하면서 새로운 해결책을 제시하도록 지도한다.	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

(다) 학습지

문제 해결책 찾기 학습지

창일중학교 2학년 반 번 성명:

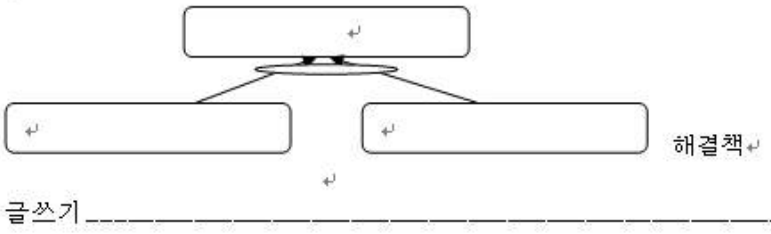
1. 영화를 보고 어떤 문제가 있는지 찾아 설명해보시오.

가._____

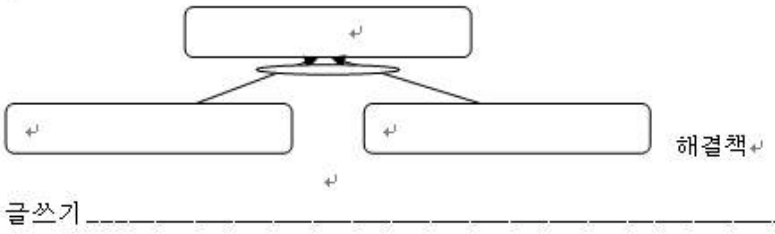
나._____

다._____

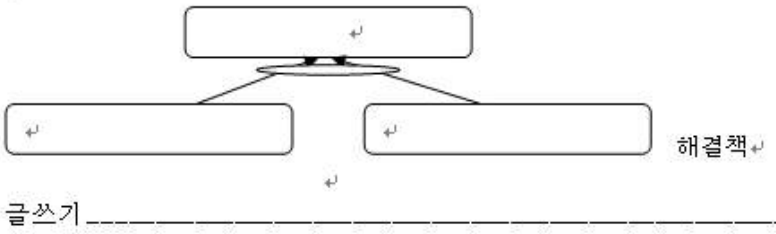
2. 위에서 설명한 문제를 논리 가지로 나타내고 해결책을 제시하시오



글쓰기_____



글쓰기_____



글쓰기_____

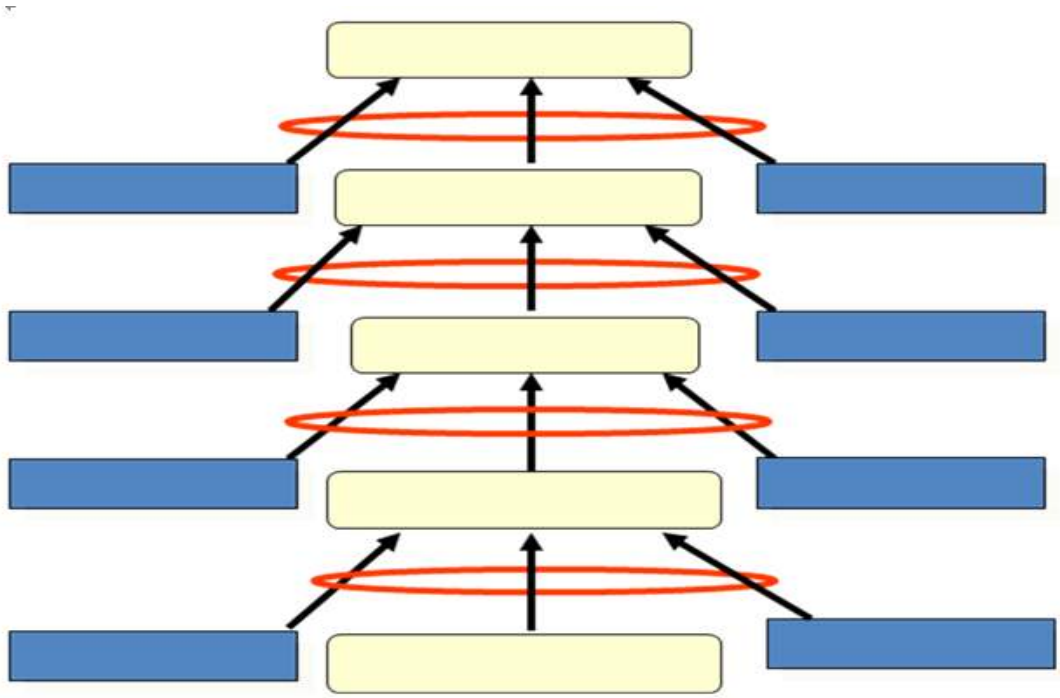
3. 창의적 문제 해결책 찾기

가. 위의 논리 가지에서 토론하여 해결할 문제를 고른다.

나. 문제의 시작점을 찾아 넣는다.

다. 인과관계를 활용하여 위쪽 방향으로 채워나간다.(1사람씩 돌아가면서)

라. 인과관계를 설명해주는 이유를 찾아 적는다.(1사람씩 돌아가면서)



4. 문제의 해결책을 제시하시오.(가장 많이)

가._____

나._____

다._____

5. 해결책을 실행했을 때 부작용(새로 발생하는 문제)이 가장 작고 현실적으로 가장 타당한 방법을 설명하시오.

(라) 학습 결과

문제 해결책 찾기

창일중학교 2 학년4반 5번 성명: 서현진

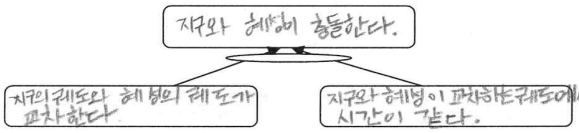
1. 영화를 보고 어떤 문제가 있는지 찾아 설명해보시오.

가. 지구가 멸망한다. 혜성과 지구가 충돌한다.

나. 혜성이 두조각 났다.

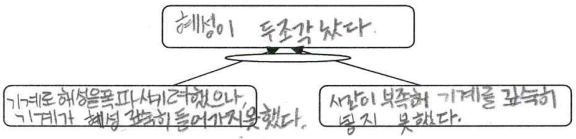
다. 미사일 작전이 실패했다.

2. 위에서 설명한 문제를 논리 가지로 나타내고 해결책을 제시하시오.



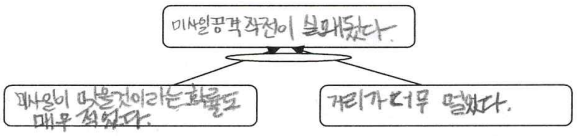
해결책 기계로 혜성을 폭파시키거나 혜성의 궤도를 변화시킨다.

글쓰기



해결책 둘중 큰조각을 폭파시켜야한다.

글쓰기



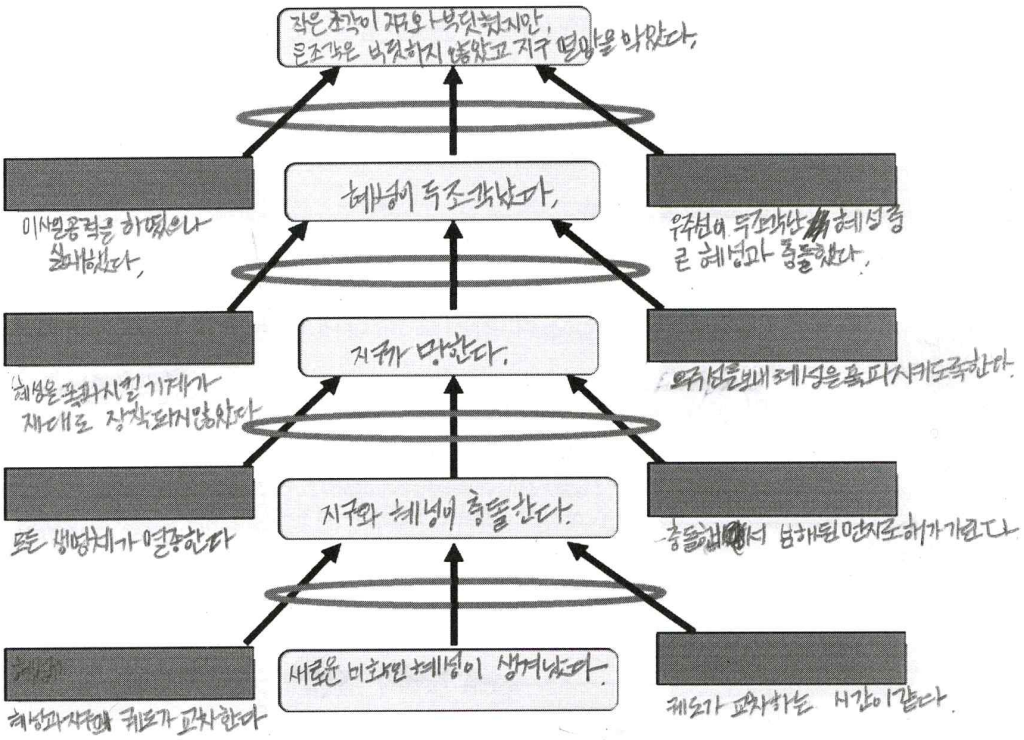
해결책 우주선이 직접충돌하는등 다른 방법을 찾아야한다.

글쓰기

1

3. 창의적 문제 해결책 찾기

가. 위의 논리 가지에서 토론하여 해결할 문제를 고른다.
나. 문제의 시작점을 찾아 넣는다.
다. 인과관계를 활용하여 위쪽 방향으로 채워나간다.(1 사람씩 돌아가면서)
라. 인과관계를 설명해주는 이유를 찾아 적는다.(1 사람씩 돌아가면서)



4. 문제의 해결책을 제시하시오.(가장 많이)

가. 미사일을 장착한 우주선을 만들어 우주밖으로 보낸다.

나. 혜성을 폭파시킬 기계를 많이 만들어 놓는다. (혜성을 빨리 발견해야 많이 폭파시킬수있고, 안전하다)

다.

5. 해결책을 실행했을 때 부작용(새로 발생하는 문제)이 가장 작고 현실적으로 가장 타당한 방법을 설명하시오.

2

나. 혜성을 폭파시킬 기계를 많이 만들어 놓는다.

3. ‘실천과제 3’의 실천

실천 과제 ‘3’ 논리 가지 활용학습의 수업 모형을 구안하고 적용한다.

가. 논리 가지 활용학습의 수업 모형 구안
나. 논리 가지 활용 교수·학습 실천
다. 논리 가지 활용 워크북 제작

가. 논리 가지 활용학습의 수업 모형 구안

(1) 논리 가지 수업 모형 구안

논리 가지는 인과관계를 이용하는 TOCfE 사고도구 중의 하나로 ‘만약 A라면, B이다’와 같이 원인과 결과의 관계를 말한다. 자연 과학의 원리는 원인-결과의 인과관계로 이루어져있다. 따라서 논리 가지를 이용하면 자연 과학의 원리를 논리적으로 이해할 수 있고 교과 내용을 더욱 깊게 이해할 수 있다. 논리 가지를 활용한 수업모형은 다음과 같다.

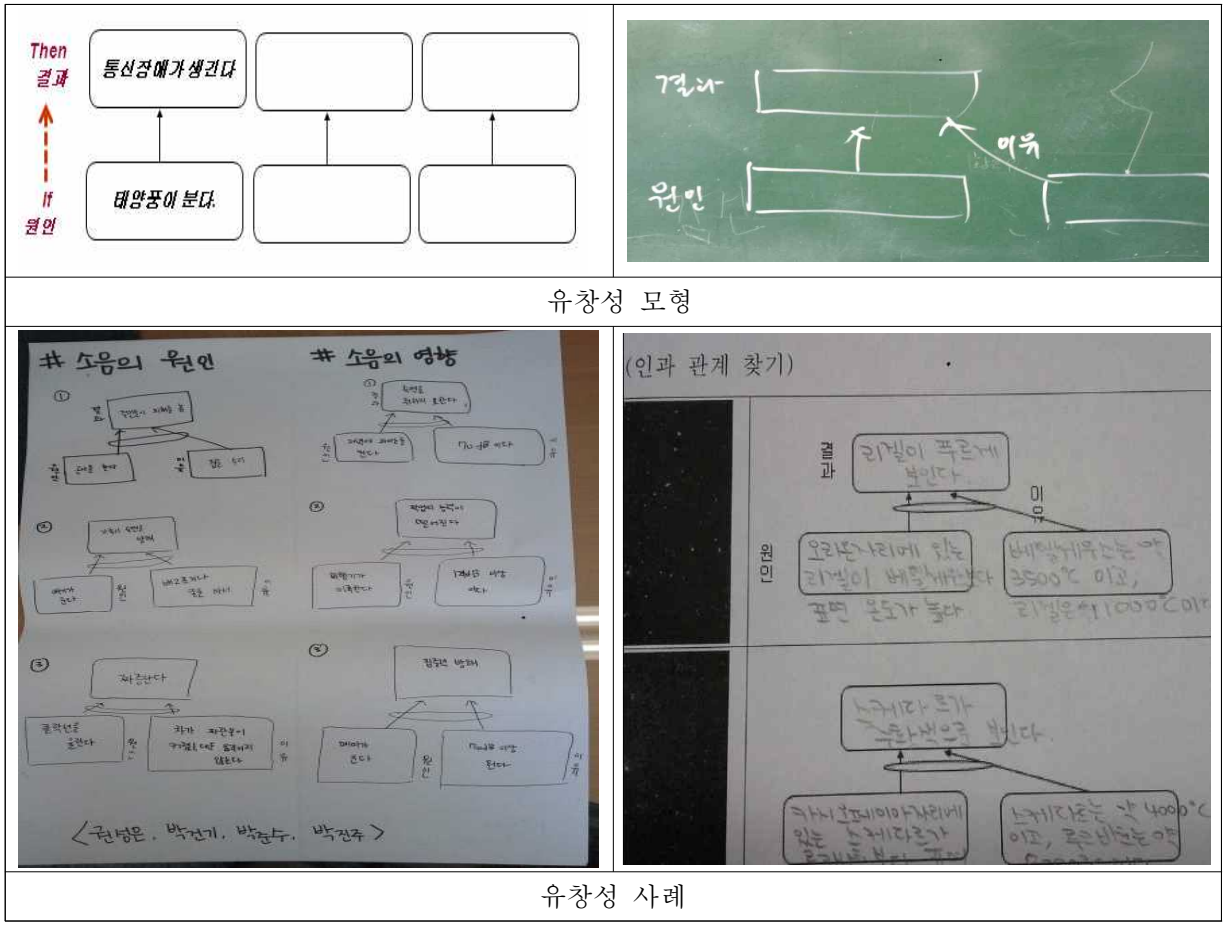
단계	학습 요소	학습 내용	학습 형태	태도 관련 요소
도입	준비 활동	· 분위기 조성 · 동기유발 · 학습목표확인 · 지문의 내용 파악	· 전체	· 흥미 유발
전개	문제 제시 문제 해결	· 주어진 문제 파악 · 단원 학습 · 시작점 찾기 · 기본줄기 작성하기 · 문제 해결책 찾기 · 발표하기	· 전체 · 개인 · 모둠	· 탐구력 · 분석력 · 창의력 · 문제 해결력 · 논리적 사고력
정리	학습 정리	· 학습내용 정리 · 평가 · 차시예고	· 전체	· 의사소통력

〔그림 Ⅴ-19〕 논리 가지 활용 수업모형

(2) 논리 가지 활용 문제 해결 과정

(가) 유창한 가지 만들기 과정

유창한 가지 만들기는 논리 가지를 많이 만드는 과정이다. 제시된 문제 상황에서 많은 양의 가지를 창출할 수 있도록 구성되어 있다.



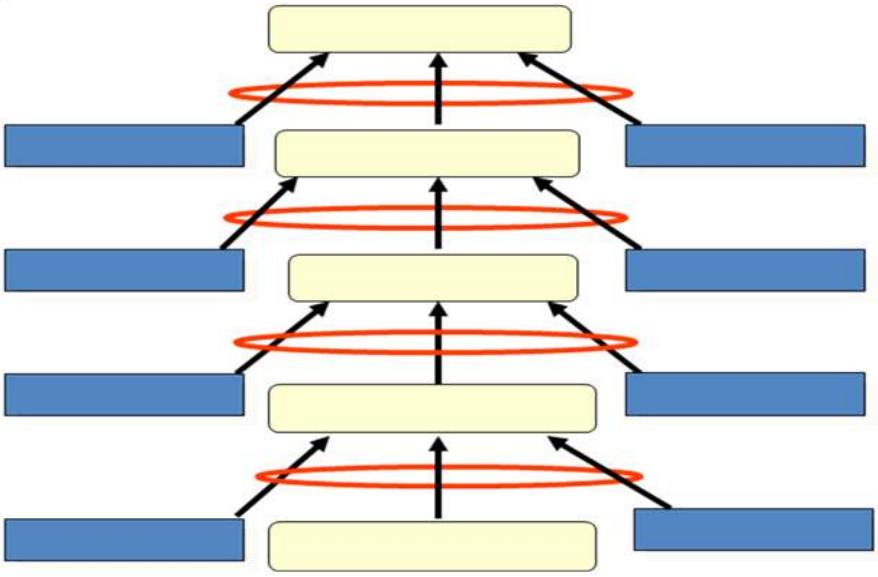
유창성 모형

유창성 사례

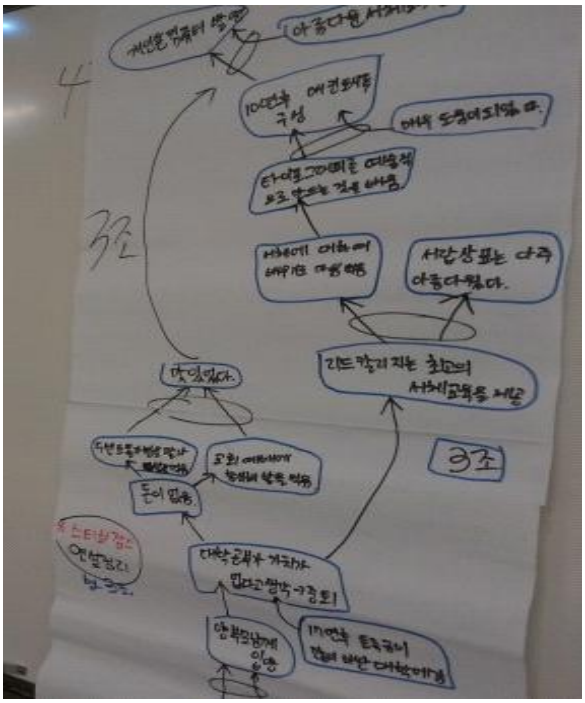
〔그림 Ⅴ-20〕 유창한 가지 만들기 과정

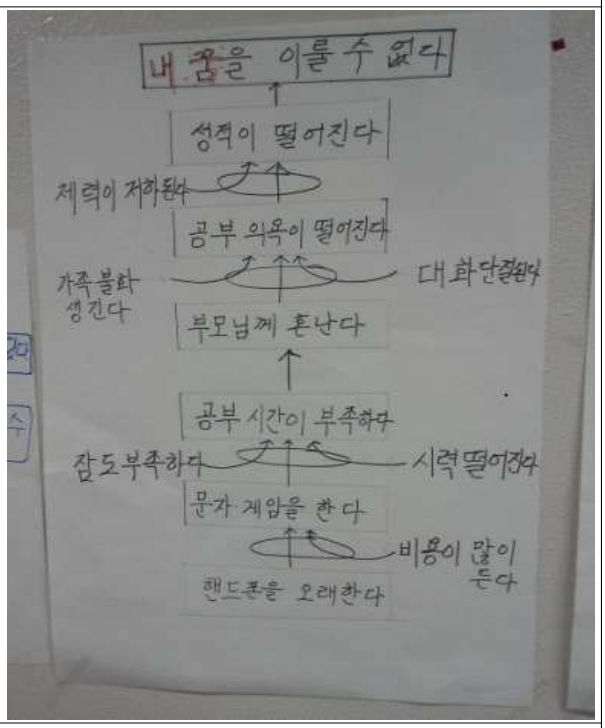
(나) 정교한 가지 만들기 과정

정교한 가지 만들기는 논리 가지를 정교하게 다듬어 인과 논리에 맞게 큰 가지를 만들어 가는 과정이다. 제시된 문제 상황에서 논리를 전개하여 크게 확장할 수 있도록 구성되어 있다.



정교성 모형





정교성 사례

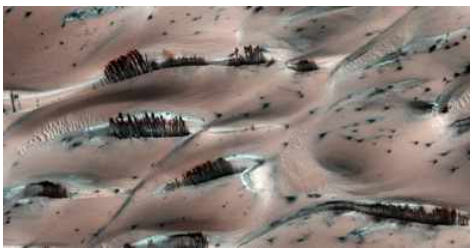
[그림 Ⅴ-21] 정교한 가지 만들기 과정

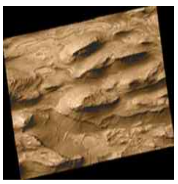
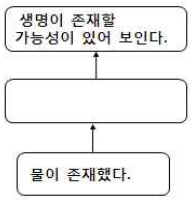
나. 논리 가지 활용 교수·학습 실천

(1) 유창성 교수-학습 과정안(예시)

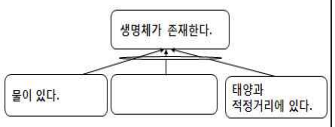
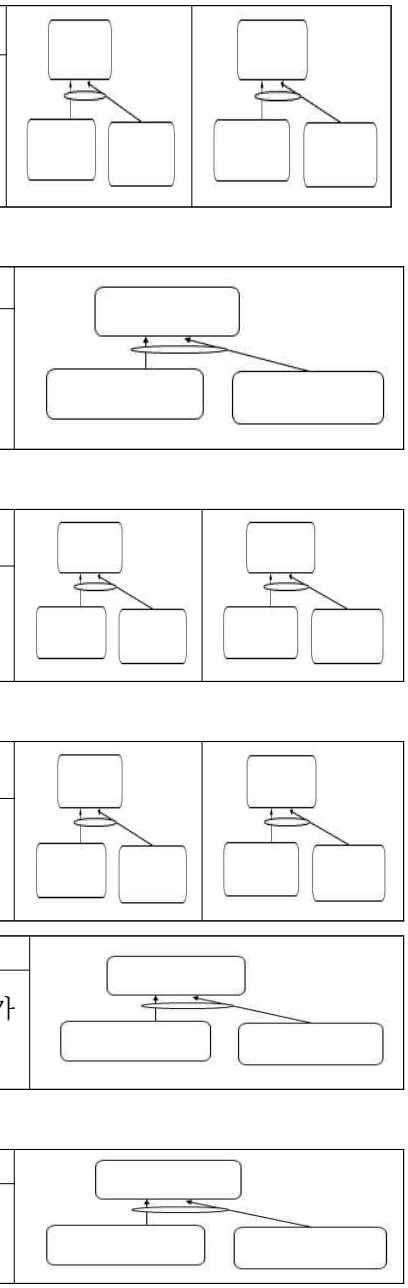
(가) 교수-학습 과정안

<table>
<tr><td colspan="2">단원</td><td colspan="2">Ⅴ. 태양계
8. 태양계 행성들의 이야기</td><td>차시</td><td>8/14차시</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습목표</td><td colspan="4">1. 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다.
2. 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.</td></tr>
<tr><td colspan="2">학습도구</td><td>교과서, 지도안, ppt 자료</td><td>교과서</td><td colspan="2">과학2 천재교육(유준희 외)</td></tr>
<tr><td>단계</td><td>학습요소</td><td colspan="2">교수-학습활동 내용</td><td>수업형태</td><td>학습자료 및 유의점</td></tr>
<tr><td>도입</td><td>준비활동</td><td colspan="2">· 전시학습 확인
- 지구형 행성과 목성형 행성의 특징을 물어본다.

· 학습동기 유발
- 태양계 다른 행성에도 생명체가 살 수 있을까?
- 화성 생명체에 대한 영상물을 시청한다.
 
· 학습목표 제시
- 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다.
- 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.</td><td>일제학습</td><td>·화성 생명체 동영상

·ppt파일</td></tr>
<tr><td rowspan="2">전개</td><td>문제제시</td><td colspan="2">· 인과 관계 찾기: 화성 표면에 나타난 물의 흔적을 보고 원인 결과 관계를 알아본다.
- 인과 관계를 논리 가지로 나타낸다.
 
  </td><td>일제학습</td><td>· 인과 관계 이해</td></tr>
<tr><td>문제해결1</td><td colspan="2">·지구의 환경을 나타낸 것이다. 인과 관계를 이용하여 논리 가지를 그려보자.</td><td>일제학습</td><td>· 개별학습지
· ppt파일

논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.</td></tr>
</table>

		• 지구의 온도는 액체 상태의 물이 존재하기에 알맞다. • 지구에는 질소와 산소 등의 대기 성분이 존재한다. • 태양 에너지는 지구의 주요 에너지원이다. 		
	문제 해결2	1. 행성이 가진 특징의 인과 관계를 논리 가지로 나타내어 보자. 행성명: 수성 특징: - 표면에 운석구가 많이 분포한다. - 일교차가 500℃이상이다. 행성명: 금성 특징: - 온실 효과가 매우 크다. - 표면 온도가 행성 중 가장 높다. 행성명: 화성 특징: - 물이 흘렀던 흔적이 있다. - 흰색의 극관이 있다. 행성명: 목성 특징: - 표면에 가로줄 무늬가 있다. - 대적점이 관측된다. 행성명: 토성 특징: - 뚜렷한 고리가 발달되어 있다. 행성명: 천왕성 특징: - 녹색으로 관측된다. 	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		행성명 / 해왕성 특징 / - 대흑점이 있다.		
정리	학습 정리	· 빛의 삼 원색과 합성 - 지구보다 태양에 더 가까운 수성과 금성에 생명체가 존재하지 못하는 이유를 생각해 보자. - 목성형 행성에는 생명체가 존재할 수 있을까? 생명체가 존재하지 못한다면 그 이유를 생각해보자. - 생명체가 존재할 가능성이 가장 큰 행성은 어느 것인가? 또, 그렇게 생각한 이유는 무엇인지 물의 존재, 대기 성분, 평균 온도 등으로 설명해 보자. · 차시 예고	일제 학습	

(나) 학습지

<개별학습지> 8. 태양계 행성들의 이야기

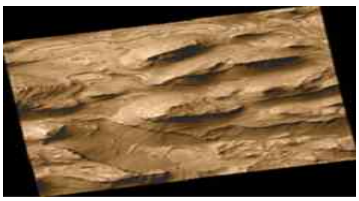
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

1. 학습목표

- 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다.
- 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.

2. 학습활동

가. 인과 관계 찾기: 화성의 표면 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.



생명이 존재할 가능성이 있어 보인다.

물이 존재했다.

나. 다음은 지구의 환경을 나타낸 것이다. 인과 관계를 이용하여 논리 가지를 그려보자.

- 지구의 온도는 액체 상태의 물이 존재하기에 알맞다.
- 지구에는 질소와 산소 등의 대기 성분이 존재한다.
- 태양 에너지는 지구의 주요 에너지원이다.

생명체가 존재한다.

물이 있다.

태양과 적정거리에 있다.

다. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3. 정리하기

가. 지구보다 태양에 더 가까운 수성과 금성에 생명체가 존재하지 못하는 이유를 생각해 보자.

나. 목성형 행성에는 생명체가 존재할 수 있을까? 생명체가 존재하지 못한다면 그 이유를 생각해보자.

다. 생명체가 존재할 가능성이 가장 큰 행성은 어느 것인가? 또, 그렇게 생각한 이유는 무엇인지 물의 존재, 대기 성분, 평균 온도 등으로 설명해 보자.

<협동학습지> 8. 태양계 행성들의 이야기

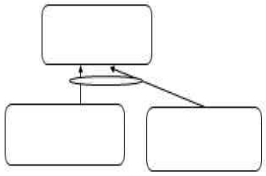
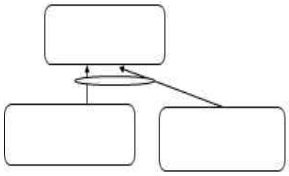
( )반 ( )조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

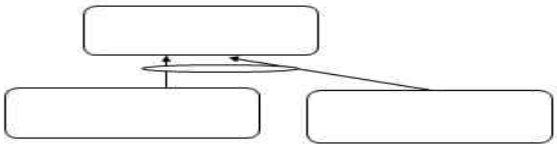
1. 행성이 가진 특징의 인과 관계를 논리 가지로 나타내어 보자.

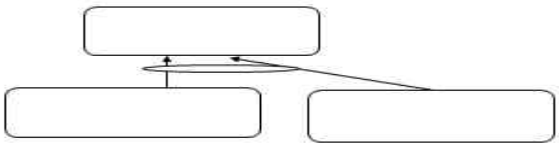
행성명	수성		
특징	- 표면에 운석구가 많이 분포한다. - 일교차가 500℃이상이다.		

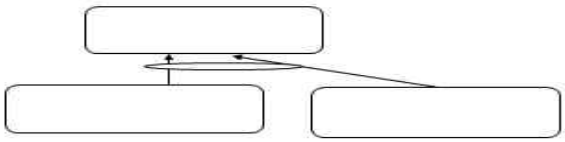
행성명	금성	
특징	- 온실 효과가 매우 크다. - 표면 온도가 행성 중 가장 높다.	

행성명	화성		
특징	- 물이 흘렀던 흔적이 있다. - 흰색의 극관이 있다.		

행성명	목성		
특징	- 표면에 가로줄 무늬가 있다. - 대적점이 관측된다.		

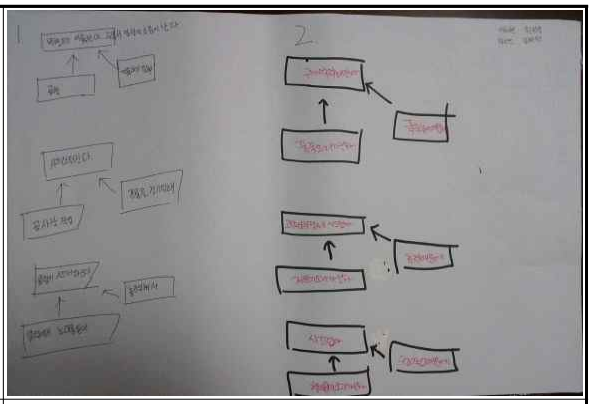
행성명	토성	
특징	- 뚜렷한 고리가 발달되어 있다.	

행성명	천왕성	
특징	- 녹색으로 관측된다.	

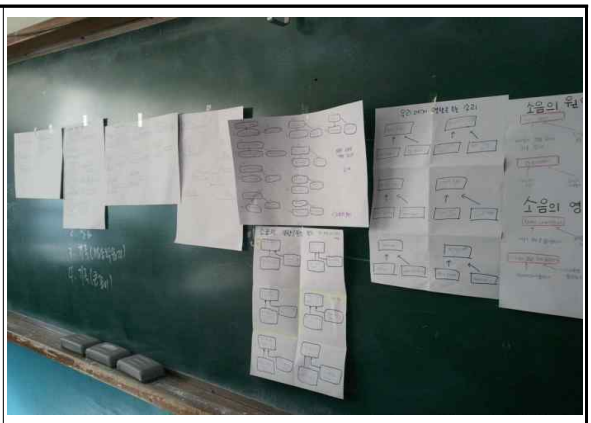
행성명	해왕성	
특징	- 대흑점이 있다.	

(다) 교수-학습 결과

논리 가지 협동학습 장면



작성한 논리 가지

	
논리 가지 발표	모둠별 작성 결과물

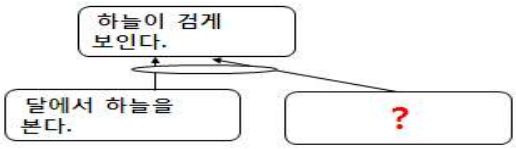
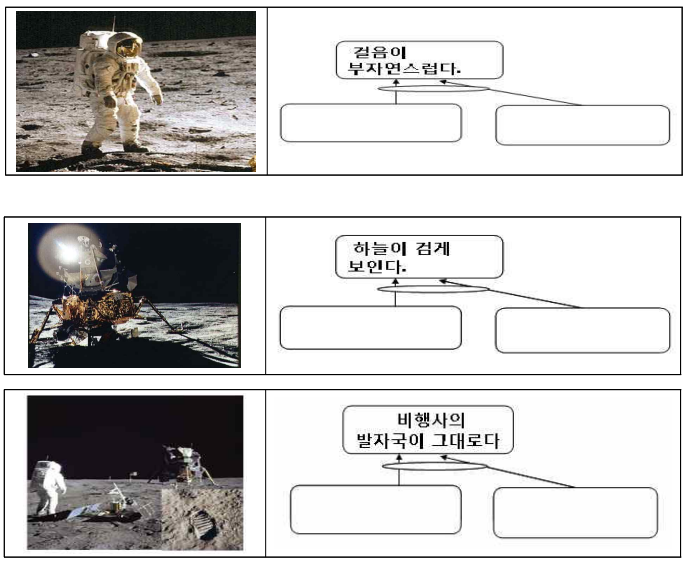
〔그림 Ⅴ-22〕 유창성 교수-학습 결과물

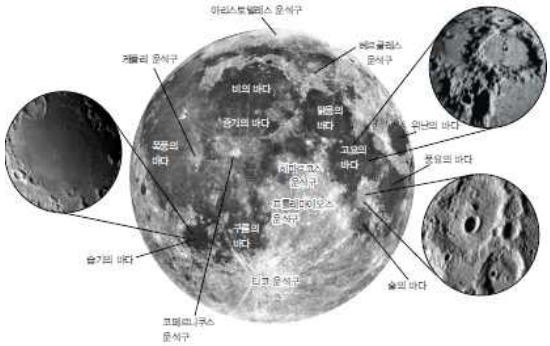
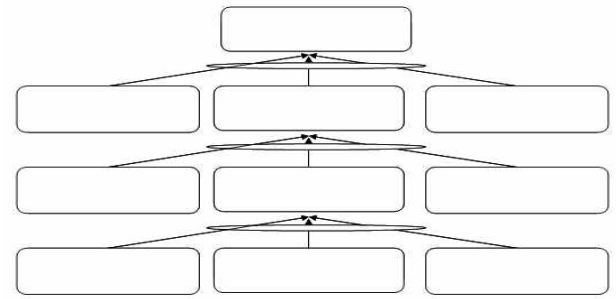
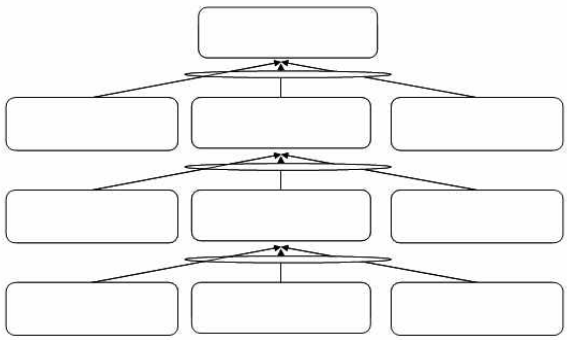
(2) 정교성 교수-학습 과정안(예시)

(가) 교수-학습 과정안

단원	Ⅴ. 태양계 9. 지구를 도는 하나뿐인 달	차시	9/14차시
학습목표	1. 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다. 2. 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. 3. 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 다른 행성에서 생명체가 존재하기 위해서 어떤 조건이 필요한가? · 학습동기 유발 - 달의 표면이 지구의 표면과 다른 점은 무엇인가? - 달의 표면을 보여주는 동영상을 본다. · 학습목표 제시 - 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다.	일제학습	·달의 표면 동영상 ·ppt파일

		- 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. - 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
전개	문제 제시	· 그림은 달에 착륙한 우주인의 모습이다. 달의 표면과 하늘이 그림과 같이 나타나기 위해서 어떤 조건이 필요할까? - 하늘이 까맣게 보이는 이유와 그 결과를 인과 관계로 나타내어 보자 	일제 학습	· 인과 관계 이해
	문제 해결1	· 그림의 현상을 인과 관계를 나타내는 논리 가지를 그린다. 	일제 학습	· 개별학습지 · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
		· 달의 표면을 관찰한다.	협동 학습	·협동학습지

	문제 해결2 문제 해결2	 ·협동 학습으로 논리 가지를 그린다. -운석구는 왜 생기는가?  - 지구는 운석구가 거의 없다. 그 까닭을 논리 가지로 나타내어 보자. 		논리 가지를 확장하여 사고력을 기른다. 시작점에서 출발하여 원인-결과로 연결해 나간다.
정리	학습 정리	· 학습 정리 - 만일 우주 비행사가 달에서 높이뛰기를 한다면 지구에서보다 더 높이 뛰어오를 것이다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자. - 태양이 떠 있는 낮이지만 하늘이 검은색으로 보이는 이유를 설명해 보자. - 달에 있는 우주 비행사의 발자국은 오랜 시간이 지나도	일제 학습	

		선명하게 남아 있다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자. · 차시 예고		

(나) 학습지

<개별학습지> 9. 지구를 도는 하나뿐인 달

2학년 ( )반 ( )번 이름( )

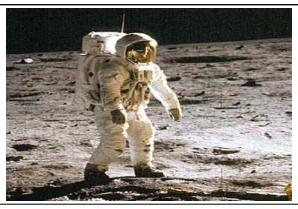
1. 학습목표

- 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다.

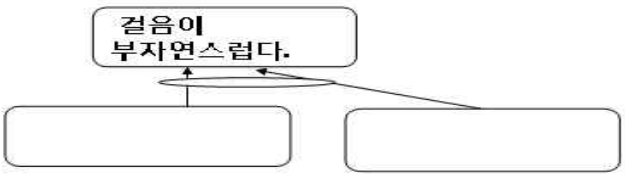
- 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다.
- 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.

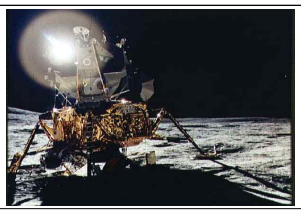
2. 학습활동

가. 다음 그림은 1969년부터 1972년까지 아폴로 우주선이 달 표면을 탐사하는 모습이다. 이 사진을 보고 달의 특징을 보여주는 논리 가지를 그려 보자.

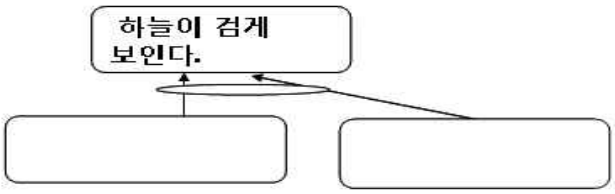


달은 지구보다 중력이 작아서 마치 물속에서 걷는 것처럼 부자연스럽다.





달에 착륙한 탐사선 위쪽으로 검은 하늘과 태양이 보인다.



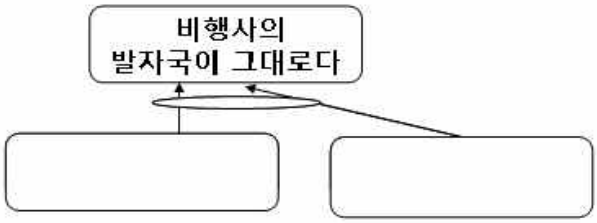
다. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3. 정리하기

가. 만일 우주 비행사가 달에서 높이뛰기를 한다면 지구에서보다 더 높이 뛰어오를 것이다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자.

나. 태양이 떠 있는 낮이지만 하늘이 검은색으로 보이는 이유를 설명해 보자.

착륙 지점 주위는 검은색의 암석으로 되어 있으며, 우주 비행사의 발자국이 그대로 남아 있다.

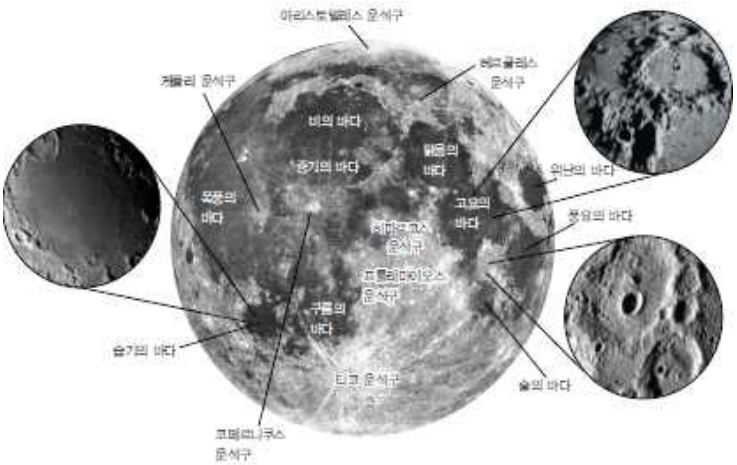


다. 달에 있는 우주 비행사의 발자국은 오랜 시간이 지나도 선명하게 남아 있다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자.

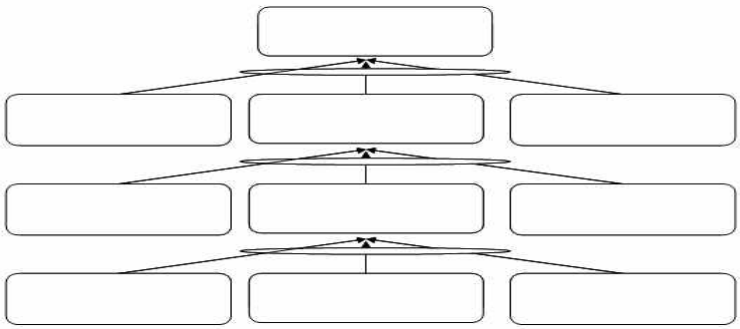
<협동학습지> 9. 지구를 도는 하나뿐인 달

(　)반 (　)조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

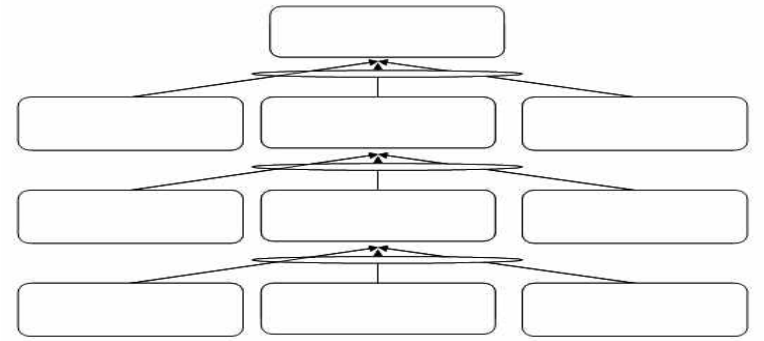
1. 달 표면의 지형도(월면도)를 보고 달 표면의 바다와 운석구의 이름을 써 보자.



2. 달의 표면에서 운석구는 달의 바다와 고지대 중 어느 지역에 많이 분포하는지 비교하고, 그 이유를 논리 가지로 나타내어라.

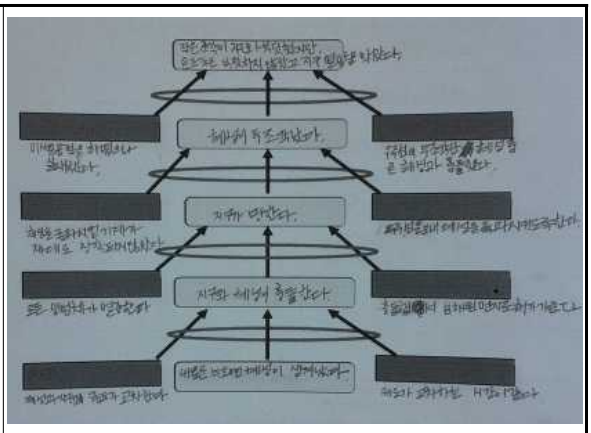


3. 지구는 달보다 운석구가 매우 적다. 그 이유를 논리 가지로 나타내어라.



(다) 교수-학습 결과

논리 가지 협동학습 장면



작성한 논리 가지

논리 가지 발표

〔그림 Ⅴ-23〕 정교성 교수-학습 결과물

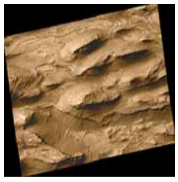
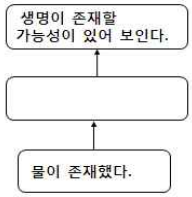
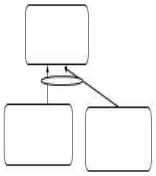
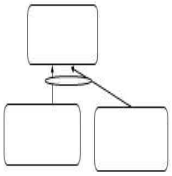
다. 논리 가지 활용 워크북 제작

(1) 제작 목적

논리 가지는 학생 스스로 생각하여 만들어 낼 수 있는 단순한 학습 도구이다. 논리 가지를 만들어 가는 과정은 간단한 그래픽 도구를 채우는 것이므로 학생 개인이 작성하기에 용이하다. 또한 각 개인의 생각을 모아 협동하여 논리 가지를 만들어 가면 더욱 폭넓은 도구를 만들 수 있다. 그러나 논리 가지가 간단한 그래픽 도구이지만 교과에 적용하기에는 생소한 면이 있다. 따라서 수업에 적용한 내용을 미리 확인하고 준비한다면 더욱 쉽게 접근할 수 있을 것이다.

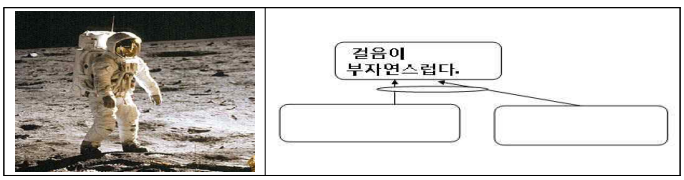
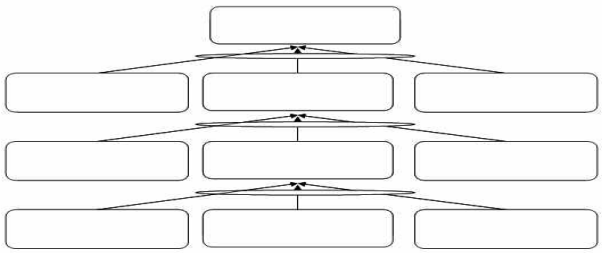
(2) 워크북 활용안

단원	Ⅴ. 태양계 8. 태양계 행성들의 이야기	차시	8/14차시
학습목표	1. 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다. 2. 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

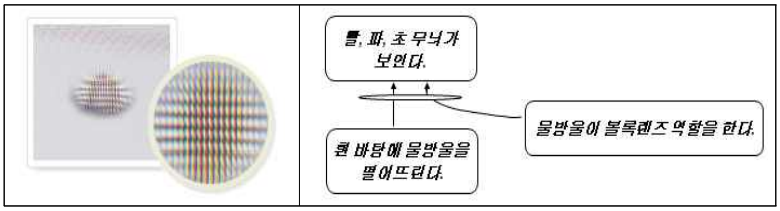
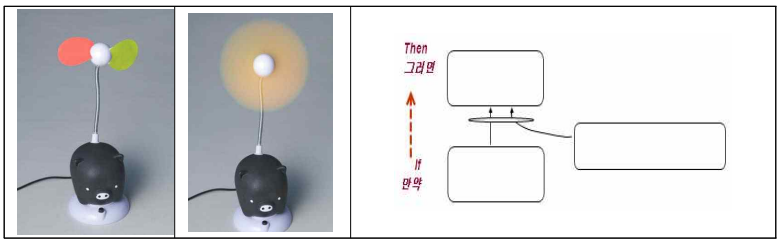
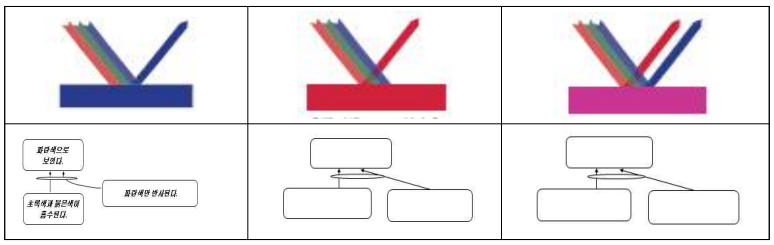
문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 화성 표면에 흐른 물의 흔적으로 인과 관계를 나타낸다.   	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 지구의 환경으로 인과 관계 논리 가지를 그린다. • 지구의 온도는 액체 상태의 물이 존재하기에 알맞다. • 지구에는 질소와 산소 등의 대기 성분이 존재한다. • 태양 에너지는 지구의 주요 에너지원이다. 	여러 가지 논리 가지 구성 방법 숙지
3. 문제 해결2: 행성의 특징을 인과 관계 논리로 나타낸다. 행성명: 수성 특징: - 표면에 운석구가 많이 분포한다. - 일교차가 500℃이상이다.  	가능한 많은 가지를 만들 수 있도록 지도

수업자 반성	* 문제 제시할 때 논리 가지를 이해할 수 있도록 한다. 빈 칸을 채우고 아래서 위로 읽어 본다. “아래 때문에 위이다.” 또는 “아래 이면 위이다.”로 읽어 봐서 의미가 통하는지 확인한다. * 논리 가지에서 원인이 여러 개 일수도 있고 또한 하나의 원인에 결과가 여러 개 나올 수도 있다. 읽어 보아 적당한 개수로 가지를 만들되 원인-결과 관계가 충분한지 점검한다. * 가능한 많은 논리 가지를 작성하게 하여 유창성을 더한다. 처음에는 인과 논리가 명확하지 않을 수도 있다. 학생들에게 부담이 되지 않도록 적당한 선에서 격려해준다.

단원	Ⅴ. 태양계 9. 지구를 도는 하나뿐인 달	차시	9/14차시
학습목표	1. 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다. 2. 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. 3. 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

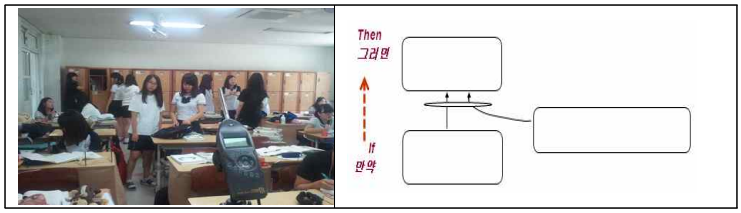
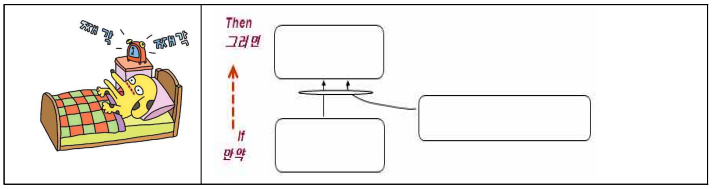
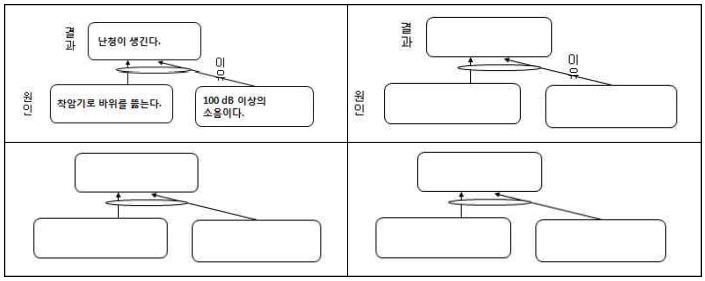
문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 달에 착륙한 우주인의 모습이다. 하늘이 까맣게 보이는 이유와 그 결과를 인과 관계로 나타낸다. 	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 논리 가지 그리기  	충분 조건 논리 이해
3. 문제 해결2: 운석구가 생기는 까닭을 인과 관계 논리로 나타낸다. 	가능한 크게 만들기
수업자 반성	* 문제 제시: “달에서 하늘을 보면 하늘이 검게 보인다. 왜냐하면 달에는 대기가 없기 때문이다.” 대기가 없는 달에서 하늘을 보면 검게 보인다. 따라서 “달에서 하늘을 보는 것”과 “대기가 없는 것” 둘 다 원인이 된다. * 문제 해결1: 두 개의 원인으로 충분 조건 논리를 만든다. * 문제 해결2: 시작점을 찾는 것이 매우 중요하다. 다음으로 기본 줄기를 작성하고 이 때 논리적 비약이나 오류가 생기지 않도록 유의한다. 설명문을 붙여 논리 가지를 완성한다.	

단원	Ⅵ. 빛 9. 색을 모아 꾸미는 세상	차시	9/10차시
학습목표	1 여러 가지 색의 빛을 합성하여 다양한 색깔을 만들 수 있다. 2 물체의 고유한 색깔의 원인을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: TV나 컴퓨터 모니터에 하얀색 배경의 화면을 만들고서 화면 위에 물을 한 방울 떨어뜨려 보자. 여러 색깔의 무늬가 보이는 까닭을 논리 가지로 나타낸다.  	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 빨간색과 초록색의 합성으로 인과 관계 논리 가지를 그린다.  	충분 조건 논리 확인
3. 문제 해결2: 백색광을 반사하여 여러 가지 색을 나타내는 것으로 논리 가지를 작성한다.  	가능한 많은 가지를 만들 수 있도록 지도

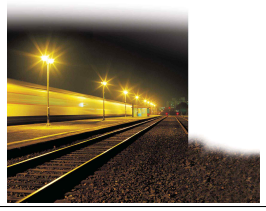
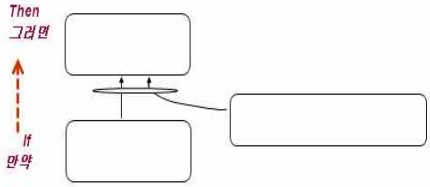
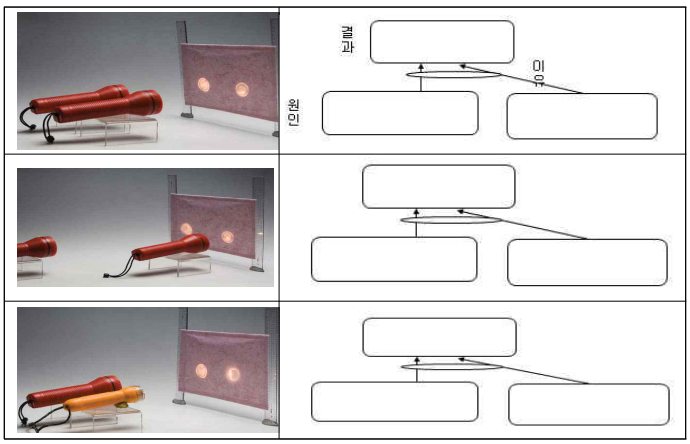
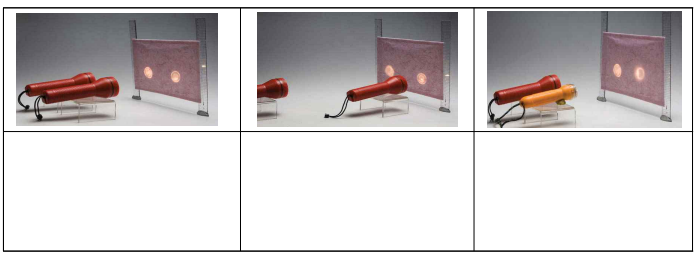
수업자 반성	* 문제 제시: 모니터의 흰 바탕에 물을 떨어뜨리고 물방울이 렌즈 역할을 하면 빨, 파, 초 무늬가 보인다. 이것을 논리 가지로 나타낸다. * 문제 해결1: 빨간색과 초록색을 합성하면 노란색이 된다. “빨간색과 초록색을 합성”하는 것이 원인이 되고 “그 결과 노란색이 된다.”는 논리 가지이다. * 문제 해결2: 시간이 부족할 수 있다. 주어진 시간 내에서 최대한 많은 가지를 그리도록 지도한다.

단원	Ⅶ. 소리와 파동 9. 우리에게 영향을 주는 소리	차시	9/10차시
학습목표	- 소음의 정의와 기준을 설명할 수 있다. - 소음이 우리 생활이나 인체에 미치는 영향이 크다는 것을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

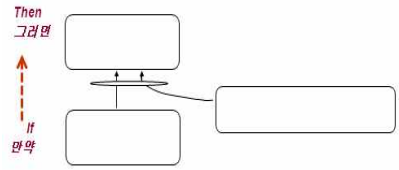
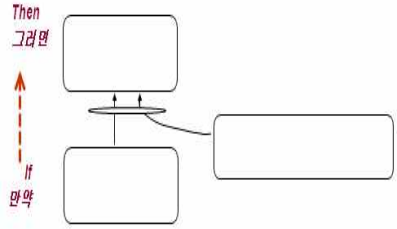
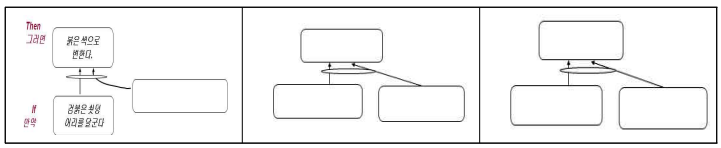
문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 소음이 나는 원인과 그 결과 관계로 논리 가지를 작성한다.  	논리 가지 작성
2. 문제 해결1: 쾌종 시계 소리가 나는 원인과 결과를 논리 가지로 나타낸다.  	충분 조건 논리 이해
3. 문제 해결2: 소음의 원인과 결과를 인과 관계 논리로 나타낸다.  	가능한 많이 작성

수업자 반성	* 문제 제시: 교실에서 소음이 많이 난다. 학생들은 그 원인이 어디에 있는지 알고 있다. 이 때 원인과 결과의 관계를 이용하여 논리 가지를 만든다. * 문제 해결1: 시계 가는 소리가 새벽에는 크게 들린다. 주변에서 소리의 간섭을 덜 받기 때문이다. 이것을 인과 관계로 나타낸다. * 문제 해결2: 우리 생활 주변에서 소음이 발생하는 원인은 매우 많다. 학교 교실을 비롯하여 운동장이나 자동차 경적 소리등 소음이 많이 발생한다. 그 결과도 난청이 생기거나 신경증 등 많은 소음 영향이 있다. 이것을 논리 가지로 나타낸다.

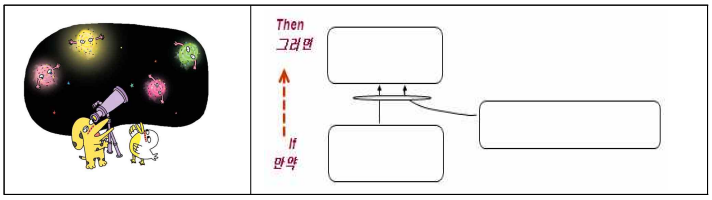
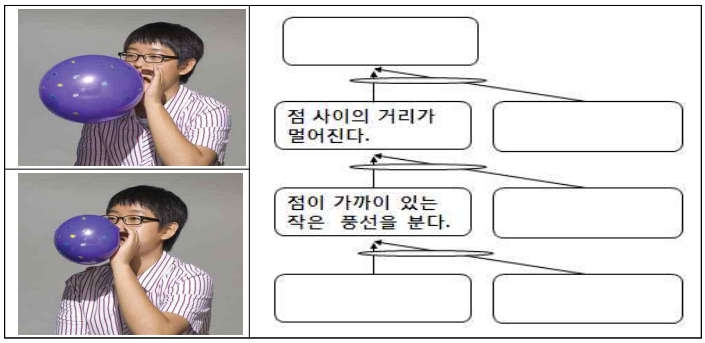
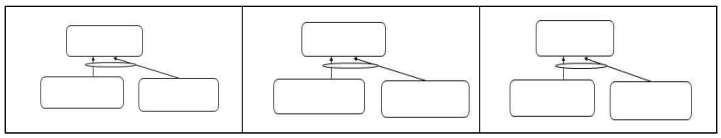
단원	Ⅸ. 별과 우주 4. 거리에 따라 달라지는 별의 밝기	차시	4/12차시
학습목표	1 광원으로부터 멀어질수록 단위 면적당·단위 시간당 입사하는 빛의 양이 감소한다는 원리를 설명할 수 있다. 2 별까지의 거리가 멀어질수록 별의 밝기가 감소한다는 것을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 가로등이 멀어질수록 어둡게 보이는 이유와 그 결과를 인과 관계로 나타낸다.  	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 거리와 밝기 관계를 논리 가지로 나타낸다. 	충분 조건 논리 이해
3. 문제 해결2: 손전등을 별이라고 할 때 밝기 관계를 설명한다. 	비교하여 설명하기
수업자 반성	* 문제 제시: 간단한 예를 들어 설명한다. 원인: 착암기 소리가 난다. 결과 : 청력이 떨어진다. 이유 : 과다한 진동이 고막을 망가뜨린다. * 문제 해결1: 진지한 수업 태도가 이루어지도록 사전에 학습 규정을 정하고 원칙에 따르도록 지도한다. 논리 가지 작성 과정에서 진지한 태도가 요구된다. * 문제 해결2: 실험 결과를 실제 별 과의 관계로 설명할 수 있도록 유도한다.	

단원	Ⅸ. 별과 우주 6. 별의 색깔 속에 숨겨진 비밀	차시	6/13차시
학습목표	- 별의 색깔이 다른 이유를 설명할 수 있다. - 별의 색깔이 표면 온도에 따라 다르게 나타난다는 것을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 불꽃의 색깔이 다르게 보이는 이유와 그 결과를 인과 관계로 나타낸다. 	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 색깔의 차이로 논리 가지 작성 	충분 조건 논리 이해
3. 문제 해결2: 온도가 달라서 나타나는 현상들 	가능한 많이 만들기
수업자 반성	* 문제 제시: 불꽃의 온도가 낮으면 붉은색을 나타낸다. 원인은 “온도가 낮기 때문이고 결과는 붉은색을 띤다.”이다. * 문제 해결1: 빨강, 주황, 노랑, 흰색으로 온도가 높다. * 문제 해결2: 온도가 달라서 나타나는 현상들이 많다. 생활 주변에서 발견할 수 있는 것을 찾아내어 논리 가지로 나타낸다.	

단원	Ⅸ. 별과 우주 12. 팽창하는 우주	차시	12/13차시
학습목표	- 우주가 팽창하고 있음을 설명할 수 있다. - 우주에서 대폭발이 일어나 현재에 이르렀다는 대폭발설(빅뱅 이론)의 기본 개념을 설명할 수 있다. - 우주 대폭발의 원인과 결과 관계를 논리 가지로 나타낼 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

문제 해결 과정	유의 사항
1. 문제 제시: 은하의 점들이 점점 멀어진다면 우주는 팽창한다. 이를 인과 관계로 나타낸다.  	인과 관계의 이해
2. 문제 해결1: 논리 가지 그리기  	인과 관계 확장
3. 문제 해결2: 은하사이의 거리 변화로 발생하는 현상들을 이용하여 논리 가지를 작성한다. 	가능한 많이 만들기
수업자 반성	* 문제 제시: 은하의 점들이 점점 멀어진다면 우주는 팽창한다. 이 때 “은하의 점들이 점점 멀어지면”이 원이이고 “우주는 팽창한다.”가 결과이다. * 문제 해결1: 가능한 논리 가지를 연결하여 큰 가지를 만들어본다. * 문제 해결2: 은하 사이의 거리 변화로 나타나는 현상들을 찾아서 논리 가지로 나타낸다. 가능한 많이 찾는다. 유창성(창의성) 신장에 도움이 된다.	

Ⅵ. 연구 결과의 검증

1. 검증 항목 및 내용

본 연구는 논리 가지 활용 협동 학습한 연구 집단이 전통적 수업 방식을 적용한 비교집단에 대하여 과학 관련 태도변화 정도에 어떤 영향을 미쳤는지를 알아보기 위하여 검증한 내용과 방법은 <표 Ⅵ-1>과 같다.

<표 Ⅵ-1>검증 내용 및 방법

대상	검증 내용	사용 도구	검증요소	실시 시기	자료처리 방법
연구집단 비교집단	성취도 평가	자작 평가지	*본 프로그램 활용한 집단의 문제 해결 능력 *본 프로그램 활용하지 않은 집단의 문제 해결 능력	2011.11. 2011.12.	점수 좌우 비교
	태도 변화 검사	TOSRA 수정 보완한 검사지	*과학에 대한 흥미 *과학에 대한 자신감 *논리적 사고력 *주도적 문제 해결 능력	2011.9 2011.12	전·후 좌·우 통계 비교 (평균값)
연구집단	만족도 검사	자작 설문지	*활용 효과	2011.12.	사후 (빈도)

2. 검증 결과 및 해석

가. 성취도 평가

(1) 적용 방법

본 연구에서 논리 가지를 과학과 교수-학습에 투입한 결과를 알기 위하여 본 연구자가 수업을 맡고 있는 2학년 p반을 연구반으로 하여 2011년 11월과 12월에 자체 제작한 평가지로 평가하였다. 이에 대한 비교반으로 학업 성취도 및 학급 풍토가 유사한 2학년 k반에 기존의 교수-학습을 실시하고 같은 평가지로 평가하였다.

(2) 적용 결과 및 분석

2011년 11월 평가한 연구반과 비교반의 성취도 평가의 결과는 다음 <표 Ⅵ-2>와 같다.

<표 Ⅵ-2>성취도 평가 1 (%) (N=37)

구분 / 평가항목	연구반의 정답률		비교반의 정답률		연구반과 비교반의 차이	
	f	%	f	%	f	%
소음의 정의	28	75.7	27	73.0	1	2.7
소음을 줄이는 방법	25	67.6	19	51.4	6	16.2
소음의 대책	27	73.0	21	56.8	6	16.2

<표 Ⅵ-2>를 분석하면 다음과 같다. '소음에 대한 설명으로 옳은 것'에 대한 정답률은 연구반이 28명(75.7%)이고, 비교반이 27명(73.0%)으로 1명(2.7%) 더 많았다. '소음을 줄이는 방법 비교'에 대한 정답률은 연구반이 25명(67.6%)이고, 비교반이 19명(51.4%)으로 6명(16.2%) 높게 나타났다. '소음이 우리에게 어떤 영향을 주는지'와 우리가 '어떻게 해야 하는지'에 대한 정답률은 연구반이 27명(73.0%)이고, 비교반이 21명(56.8%)으로 6명(16.2%) 높게 나타났다. 이것은 지식 영역인 '소음의 정의'에서는 별 차이가 없지만 '소음을 줄이는 방법'처럼 비교 대상은 사고력이 작용해야 하므로 16.2%의 차이를 보인다. '소음의 대책'과 같은 서술형 문항에 대한 정답률의 차이보다 내용 면에서 현격한 차이를 보인다. 연구반에서 '소음의 영향으로 청각 장애', '정신적 피해' 등과 같이 구체적으로 진술하는 반면 비교반에서는 '나쁜 영향을 준다.'와 같이 추상적으로 진술하는 경우가 많다. 이로 볼 때 논리 가지는 사고력 신장에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

2011년 12월 평가한 연구반과 비교반의 성취도 평가 결과는 다음 <표 Ⅵ-3>과 같다.

<표 Ⅵ-3>성취도 평가 2 (%) (N=37)

구분 / 평가항목	연구반의 정답률		비교반의 정답률		연구반과 비교반의 차이	
	f	%	f	%	f	%
별의 색깔	35	94.6	34	91.9	1	2.7
별의 색깔과 표면 온도 관계	33	89.2	29	78.4	4	10.8

위 <표 Ⅵ-3>을 분석하면 '별의 색깔'에 대한 평가에서 연구반의 정답률은 35명(94.6%)인 반면 비교반은 34명(91.9%)으로 1명(2.7%) 더 많았다. '별의 색깔과 온도 관계'에 대한 평가에서 연구반의 정답률은 33명(98.2%)인 반면 비교반의 정답률은 26명(78.4%)으로 4명(10.8%) 높게 나타났다.

나. 태도 변화 검사

과학 관련 태도 변화를 알아보기 위하여 연구 전(2011. 9.)과 연구 후(2011. 12.)에 TOSRA 검사지를 통하여 연구반과 비교반을 대상으로 비교 검증하였다.

과학 관련 태도 검사지는 영역별(①과학에 대한 흥미도, ②과학에 대한 자신감, ③논리적 사고력, ④주도적 문제 해결 능력)로 3문항씩 전체 12문항으로 구성하였다.

(1) 과학에 대한 흥미

학생들의 과학에 대한 흥미 변화 비교는 다음 <표 Ⅵ-4>과 같다.

<표 Ⅵ-4> 과학에 대한 흥미 연구 전·후, 좌·우 비교 (N=37)

태도영역	문항	검증 내용	대상	사전		사후		t	p
				M1	SD	M2	SD		
과학에 대한 흥미	1	과학에 대한 텔레비전 프로그램을 좋아한다.	연구반	3.16	1.28	3.24	1.19	.176	.392
			비교반	3.03	1.19	3.08	1.30	.183	.428
	2	과학과 관계있는 책읽기를 좋아한다.	연구반	2.97	1.19	3.16	1.09	.713	.240
			비교반	3.03	1.12	2.78	1.11	-.867	.196
	3	과학 수업이 재미있다.	연구반	2.95	1.05	3.08	1.06	.588	.280
			비교반	2.68	1.38	2.86	1.23	.572	.285

위 <표 Ⅵ-4>의 내용을 분석해 보면 1, 2, 3문항 모두 통계적 유의미한 차이는 없다. 그러나 평균값의 변화를 비교해보면 근소한 차이가 있다. 연구반인 경우 문항 1번의 “과학에 대한 텔레비전 프로그램을 좋아한다.”에서 0.18점 증가한 반면 비교반은 0.05점 증가에 그쳤다. 문항 2번의 “과학과 관계있는 책읽기를 좋아한다.”에 대하여 연구반에서는 0.19점 증가한 반면 비교반은 -0.25점 감소하였다. 문항 3의 “과학 수업이 재미있다.”에 대하여 연구반은 0.13점 증가하였고 비교반도 0.18점 증가하였다.

따라서 **‘과학에 대한 흥미’는 통계적으로 유의미한 변화는 없지만 연구반과 비교반의 평균값 변화를 비교해 때 연구반에 변화가 크게 나타나는 것으로 보아 논리 가지가 영향을 미친다고 볼 수 있다.**

(2) 과학에 대한 자신감

학생들의 과학에 대한 자신감의 변화 비교는 다음 <표 Ⅵ-5>과 같다.

<표 Ⅵ-5> 과학에 대한 자신감 연구 전·후, 좌·우 비교 (N=37)

태도영역	문항	검증 내용	대상	사전		사후		t	p
				M1	SD	M2	SD		
과학에 대한 자신감	4	과학 실험할 때 주로 내가 한다.	연구반	3.49	1.07	3.41	0.96	-.333	.370
			비교반	3.30	1.20	3.16	1.09	-.519	.304
	5	나는 과학 시간에 발표를 잘 한다.	연구반	2.44	1.00	2.92	1.11	1.935*	**.030**
			비교반	2.19	1.17	2.30	0.81	.549	.293
	6	다른 과목에 비하여 과학을 더 잘한다.	연구반	2.44	1.13	2.75	1.02	1.319	.098
			비교반	2.35	1.27	2.57	1.19	.713	.240

* $p < 0.05$

<표 Ⅵ-5>의 내용을 분석해 보면 문항 5번에서 사후검사 평균은 사전검사 평균보다 통계적으로 $p < 0.05$ 수준에서 유의하게 높았다. ($t=1.94$, $df=35$, $p=0.0305$)

좌·우로 비교해보면 문항 4번의 "과학 실험을 할 때 주로 내가 한다."에 대하여 연구반에서는 -0.08점 감소하였다. 비교반에서도 -0.14 감소하였다. 이것은 학기말로 갈수록 실험에 대한 긴장감이 떨어진 것으로 생각된다. 문항 5번의 "나는 과학 시간에 발표를 잘 한다."에 대하여 연구반의 평균값 변화는 0.48점 증가하였고, 반면 비교반에서는 0.11점 증가에 그쳤다. 문항 6번의 "다른 과목에 비하여 과학을 더 잘한다."에 대하여 연구반에서의 변화는 0.31점 증가한 반면 비교반에서는 0.22점 증가하였다.

따라서 **"과학 시간에 발표를 잘 한다."에 통계적으로 유의미한 증가를 보였으며 좌·우 비교에서도 연구반이 비교반에 비하여 평균값이 많이 증가한 것으로 보아 논리 가지가 '과학에 대한 자신감' 신장에 영향을 미쳤음을 알 수 있다.**

(3) 논리적 사고력

학생들의 논리적 사고력 변화에 대한 연구 비교는 다음 <표 Ⅵ-6>과 같다.

<표 Ⅵ-6> 논리적 사고력 연구 전·후, 좌·우 비교 (N=37)

태도영역	문항	검증 내용	대상	사전		사후		t	p
				M1	SD	M2	SD		
논리적 사고력	7	다른 학생이 생각 못하는 것을 잘 생각해낸다.	연구반	3.03	0.91	3.28	0.88	1.158	.127
			비교반	2.68	1.03	2.73	0.96	.221	.413
	8	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다.	연구반	2.97	1.07	3.51	0.99	2.338*	.012
			비교반	3.05	1.08	3.84	5.04	.900	.187
	9	나는 과학관련 문제를 잘 분석한다.	연구반	2.78	1.13	3.00	0.85	1.071	.145
			비교반	2.86	1.13	2.97	1.87	.320	.375

* $p < 0.05$

<표 Ⅵ-6>의 논리적 사고력 변화에 대한 내용을 분석해 보면 문항 8번에서 사후검사 평균은 사전검사 평균보다 통계적으로 $p < 0.05$ 수준에서 유의하게 높았다. ($t=2.34$, $df=36$, $p=0.0125$)

좌·우 변화를 비교해보면 문항 7번의 “다른 학생이 생각 못하는 것을 잘 생각해낸다”에 대하여 연구반에서는 0.25점 증가하였고 비교반에서는 0.05점 증가하였다. 문항 8번의 “나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다”에 대하여 연구반에서는 0.54점 증가하였고 비교반에서는 0.79점 증가하였다. 문항 9번의 “나는 과학 문제를 잘 분석한다.”에 대하여 연구반에서는 0.22점 증가한 반면 비교반에서는 0.11점 증가에 그쳤다.

따라서 **“나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다.”에 대하여 통계적으로 유의미한 증가를 보였으며 좌·우 평균값의 변화에도 근소한 변화의 차이를 보여 논리 가지는 ‘논리적 사고력’ 신장에 영향을 미쳤음을 알 수 있다.**

(4) 주도적 문제해결 능력

학생들의 주도적 문제 해결 능력에 대한 연구 비교는 다음 <표 Ⅵ-7>과 같다.

<표 Ⅵ-7> 주도적 문제해결 능력 연구 전·후, 좌·우 비교 (N=37)

태도영역	문항	검증 내용	대상	사전		사후		t	p
				M1	SD	M2	SD		
주도적 문제해결 능력	10	나는 과학 수업 시간이 지루하다.	연구반	2.89	1.14	2.56	1.08	-1.306	.099
			비교반	2.05	0.94	2.38	1.09	1.582	.061
	11	수업 마치고 귀가하면 할 일이 계획되어 있다.	연구반	4.42	7.05	4.56	6.83	.080	.468
			비교반	3.58	1.2	4.78	6.98	.996	.163
	12	나는 숙제를 미루지 않고 스스로 한다.	연구반	3.31	1.04	3.31	1.01	.000	.500
			비교반	3.34	1.14	3.43	1.14	.337	.368

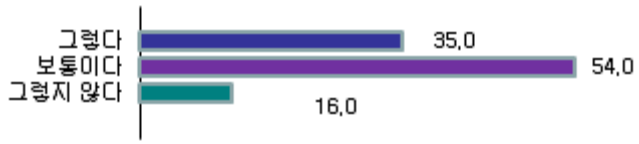
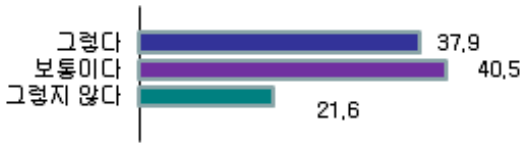
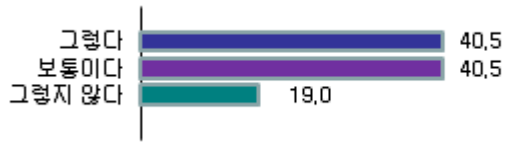
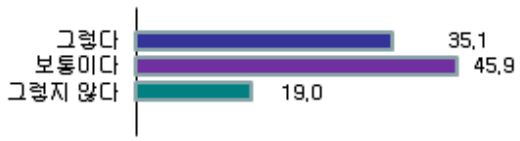
<표 Ⅵ-7>의 주도적 문제 해결 능력에 대한 내용을 분석해 보면 문항 10번의 “나는 과학 수업 시간이 지루하다.”는 부정적 질문에 대하여 연구반에서 -0.33 감소한 반면 비교반에서는 0.33점 증가하였다. 문항 11번의 “귀가하여 할 일이 계획되어 있다.”에 대하여 연구반에서는 0.14점 증가하였고 비교반에서는 1.2점 증가하였다. 이것은 귀가 후 학원과 같은 사교육을 이용하는 학생이 많아 나타낸 현상으로 생각된다. 문항 12번의 “숙제를 미루지 않고 스스로 한다.”에 대하여 연구반에서는 0.00점으로 점수 변화가 없으며 비교반에서는 0.09점 증가하였다.

따라서 **주도적 문제 해결 능력 변화에는 통계적 유의미한 변화가 없으며 또한 평균값 변화에도 좌·우 변화의 차이가 없음으로 논리 가지가 이 영역에는 영향을 미치지 않았다고 생각된다. 이로 인해 주도적 문제 해결 능력 신장을 위한 교수-학습 방법 연구가 보완되어야 함을 알게 되었다.**

다. 만족도 검사

논리 가지를 활용하고 난 후 학생들의 반응을 알아보기 위하여 연구자가 제작한 설문지로 학생들의 반응을 조사하였으며 그 결과는 다음과 같다.

<표 Ⅵ-8> 만족도 검사 결과

문 항	설문 내용	응답률(단위: %)
1	협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 과학이 재미있게 해준다.	
2	협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 과학적 사고력을 높여준다.	
3	협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 문제를 이해하는데 도움이 된다.	
4	협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 문제 해결에 도움이 된다.	
5	협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 창의력 신장에 도움이 된다.	

<표 Ⅵ-8>를 분석하면 다음과 같다. “논리 가지는 과학이 재미있게 해준다.”에 대하여 긍정적으로 응답한 학생수가 37.9%인 반면 부정적 응답은 16.0%이었다. 이것으로 볼 때 논리 가지가 비교적 긍정적 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. “과학적 사고력을 높여준다.”에 대하여 긍정적으로 응답한 학생수가 37.9%인 반면 부정적 응답은 19.0%이었다. 이것으로 논리 가지가 사고력 신장에 영향이 있음을 알 수 있다. “문제를 이해하는데 도움이 된다.”에 대하여 긍정적 응답이 많았다. “문제 해결에 도움이 된다.”에도 35.1%의 학생이 긍정적 응답을 하였다. “창의력 신장에 도움이 된다.” 에 대한 응답도 다른 항목에 비해 다소 긍정적 반응이 낮은 편이지만 비교적 긍정적 영향으로 볼 수 있다.

Ⅶ. 요약 및 결론

1. 요약

가. 연구의 개요면

과학과 개정 교육과정의 기본 방향은 ‘창의적으로 문제를 해결할 수 있는 사람’, ‘모험심이 있고 변화에 적극적으로 대처할 수 있는 사람’, ‘호기심과 관심을 가지고 당면한 문제를 끈기 있게 해결할 수 있는 사람’을 기르는데 있다.

‘창의적 문제 해결력’을 기르기 위해서는 단순한 기억이나 암기와 같은 수동적인 사고에서 벗어나 학습자가 다양한 탐구방법을 활용하여 스스로 문제를 해결하고 토의·토론을 바탕으로 상호 질문, 설명, 해석, 비판하면서 합리적이고 창의적인 대안을 찾는 의사결정과정의 경험을 통해서 훈련되고 습득될 수 있어야 한다. 따라서 ‘창의적 문제 해결력’을 기르기 위한 수업의 과정에서 학생 주도적 문제 해결, 의사 결정 등과 같은 통합된 사고 기능을 활용할 수 있는 학습 전략이 필요하다.

그러나 이러한 요청과는 달리 학교 현장에서 과학과 수업은 약간의 탐구 실험과 지식 전달 위주의 설명식 수업이 주를 이루고 있다. 물론 예전에 비해 발표 등과 같은 표현의 기회가 많아지긴 했으나 이미 알려진 지식을 표현하는 수준에서 벗어나지 못하기 때문에 변형된 암기식 수업으로 진행되는 경우가 많다.

이렇듯 토의·토론을 수반하는 협동 학습 형태의 과학 수업이 교육 현장에서 실천되지 않는 이유는 사고력, 창의력 훈련을 위한 프로그램이나 교수-학습 자료가 부족하기 때문이다. 또한 설명식 수업에 익숙한 교사들의 자신감 부족도 한 이유가 될 것이다. 따라서 훈련되지 않은 교사들도 쉽게 활용할 수 있는 사고력, 창의력 신장을 위한 적절한 교수·학습 방법의 모색이 필요하다.

이에 본 연구자는 학생들에게 이스라엘 물리학자 골드렛(Eliyahu. Goldratt) 박사에 의해 개발된 TOCfE 사고 도구 중 하나인 논리가지(Logical Branch)를 활용하여 토의·토론하는 협동 학습을 전개함으로써 학습 과정에서 과학에 대한 흥미와 사고력 및 창의적 문제 해결 능력을 제공하여 학생들의 과학 관련 태도를 신장시키고자 본 연구를 추진하게 되었다.

나. 연구의 설계면

본 연구는 간단한 그래픽 도구인 논리 가지를 활용하여 협동 학습을 전개시킴으로써 과

학에 대한 흥미나 호기심, 분석력과 사고력 등과 같은 과학적 태도를 신장시키는 데 근본 목적이 있으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 논리 가지(Logical Branch) 활용 협동 학습을 위한 과학과 학습 여건을 조성하고,
둘째, 논리가지(Logical Branch) 활용의 기초 다지기 및 학습 자료를 개발하며,
셋째, 논리가지(Logical Branch) 활용 협동학습을 위한 수업모형을 구안·적용하여 학생들의 과학 관련 태도를 신장시킨다.

다. 연구의 실천면

(1) '실천과제 1'의 실천

논리 가지 활용학습을 위한 과학과 학습 여건을 조성한다.

(가) 교육과정 분석

논리 가지 활용학습이 가능한 단원을 선정하기 위하여 8학년 과학과 2학기 교육과정을 분석하였다.

(나) 논리 가지 활용 학습 단원 선정 및 지도계획 수립

교육과정 분석안을 바탕으로 논리 가지를 투입할 소단원을 선정하여 지도 계획을 수립하였다.

(다) 협동 학습을 위한 소집단 조직 운영

논리 가지 활용 협동학습은 모둠원간 많은 의사 소통과 의사 결정 과정이 따르는 수업 모형이다. 이를 효과적으로 운영하기 위하여 소그룹 조직, 운영 방법, 역할 등을 구조화하여 전개하였다.

⑵ '실천과제 2'의 실천

논리 가지 활용의 기초를 다지고 학습 자료를 개발한다.

(가) 논리 가지 익히기

논리 가지 활용 방법을 익히기 위하여 충분 조건 논리, 논리 가지 만들기를 단계를 따라 학습하였다.

(나) 논리 가지 활용의 기초 다지기

논리 가지를 교과 학습 뿐 만 아니라 생활 속에서 다양하게 활용하기 위하여 긍정적 가지와, 부정적 가지, 가지치기, 가지치기의 활용 등으로 가지의 활용도를 넓혔다.

(다) 논리 가지 활용 위한 학습 자료 개발

논리 가지 활용 방법을 익히고 수업에 적용하기 위하여 필요한 교재와 안내용 프레젠테이션 자료, 워크시트, 학습지, 영화 학습 자료 등을 제작 활용하였다.

⑶ '실천과제 3'의 실천

논리 가지 활용학습의 수업 모형을 구안하고 적용한다.

(가) 논리 가지 활용학습의 수업 모형 구안

- 논리 가지 활용 수업 모형은 도입(준비 활동)→ 전개(문제 제시, 문제 해결)→정리(학습 정리) 단계로 구안하였다.
- 문제 해결 과정에서 '유창한 가지' 만들기와 '정교한 가지' 만들기로 학생들의 사고력 및 창의력 신장을 위한 모형을 제작하였다.

(나) 논리 가지 활용 교수·학습 실천

- '유창한 가지' 만들기 과정은 교과서 내용과 교과 관련 주변에서 일어나는 일들에 대하여 많은 양의 논리 가지를 만드는 과정으로 운영하였다.
- '정교한 가지' 만들기 과정은 기본적인 논리 가지를 정교하게 다듬어 논리와 논리 사이 끼워 넣어 논리를 치밀하게 만들거나 논리의 원인과 결과를 더하여 논리 가지가 풍성해지게 만드는 과정으로 운영하였다.

(다) 논리 가지 활용 워크북 제작

수업에 적용한 후 일어났던 사항들을 기록하여 다음 수업 기회에 준비할 수 있도록 안내한 자료를 묶어 '활용안'을 제작하였다.

라. 연구의 결과면

논리 가지를 교수-학습에 적용한 결과를 알아보기 위하여 성취도 평가, 과학 관련 태도 변화, 만족도 검사로 투입 효과를 검증하였다.

(1) 성취도 비교

2011년 11월 평가한 연구반과 비교반의 성취도 평가 결과로 연구반의 정답률이 3개 항목 평균 11.7% 더 높게 나타났다. 2011년 12월 평가한 연구반과 비교반의 성취도 평가 결과로 연구반의 정답률이 2개 항목 평균 6.75% 더 높게 나타났다.

따라서 논리 가지를 활용한 수업으로 성취도가 높아짐으로 과학에 자신감이 향상 될 수 있다고 생각할 수 있다.

(2) 과학 관련 태도 변화

논리 가지를 교수-학습에 적용한 연구반과 전통적인 교수-학습 방법을 적용한 비교반에 대하여 과학 관련 태도가 변한 정도를 수정한 TOSRA 검사지로 검증하였다.

① 과학에 대한 흥미

평균값의 변화를 연구반과 비교반을 비교해보면 근소한 차이가 있다. 3개 문항 평균 연구반은 0.17점 증가한 반면 비교반 -0.01점 감소하였다.

② 과학에 대한 자신감

“나는 과학 시간에 발표를 잘 한다.”에서 사후검사 평균이 사전검사 평균보다 통계적으로 $p < 0.05$ 수준에서 유의하게 높았다. ($t=1.94$, $df=35$, $p=0.0305$)

③ 논리적 사고력

논리적 사고력 변화에 대한 내용을 분석한 결과 “나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다.”에서 사후검사 평균은 사전검사 평균보다 통계적으로 $p < 0.05$ 수준에서 유의하게 높았다. ($t=2.34$, $df=36$, $p=0.0125$)

④ 주도적 문제 해결 능력

주도적 문제 해결 능력 변화에는 통계적 변화 및 평균값 좌·우 변화에 유의미한 차이가 없었다.

따라서 논리 가지 활용 학습이 학생들의 과학 관련 태도 신장에 긍정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

(3) 만족도 검사 결과

“논리 가지는 과학이 재미있게 해준다.”에 대하여 긍정적으로 응답한 학생수가 37.9%인 반면 부정적 응답은 16.0%이었다. “과학적 사고력을 높여준다.”에 대하여 긍정적으로 응답한 학생수가 37.9%인 반면 부정적 응답은 19.0%이었다. “문제를 이해하는데 도움이 된다.”에 대하여 긍정적 응답이 많았다. “문제 해결에 도움이 된다.”에도 35.1%의 학생이 긍정적 응답을 하였다.

2. 결론

본 연구는 충분 조건 논리의 인과 관계를 나타내는 논리 가지를 교수-학습에 적용함으로서 과학 관련 태도를 신장시키고자 하였다. 그 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 논리 가지를 협동 학습 도구로 활용하기에 효과적이었다.

둘째, 논리 가지를 활용한 협동 학습으로 학생들의 사고력을 요구하는 영역에서 학업 성취도를 높여 주었다.

셋째, 논리 가지를 활용한 협동 학습이 학생들의 과학에 대한 흥미를 높여 주었다.

넷째, 논리 가지를 활용한 협동 학습이 발표하는 능력을 길러주어 과학에 대한 자신감을 높여 주었다.

다섯째, 논리 가지를 활용한 협동 학습이 어떤 일의 원인과 결과를 알아내는 능력을 길러주어 논리적 사고력을 신장시켜 주었다.

이상의 연구 결과를 종합해 보면 논리 가지를 활용한 협동 학습이 과학과 성취도를 높여주며 흥미도, 자신감, 논리적 사고력 등으로 표현되는 과학적 태도 신장에 효과적이었다.

3. 제언

본 연구의 결과를 기초로 하여 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 협동 학습 모형으로 케이건의 구조중심 협동 학습 모형을 많이 활용하였는데 다른 협동 학습 모형을 적용하는 연구가 있어야 하겠다.

둘째, 본 연구에서는 논리 가지를 활용한 협동 학습으로 과학 관련 태도 신장 효과를 검증해 보았는데 이를 다른 교과에서도 적용해 보는 연구가 있어야 하겠다.

셋째, 본 연구에서 적용한 논리 가지는 TOCfE 사고 도구 중 하나로 이 도구의 활용에 관한 교사 연수 프로그램 개설과 워크숍 기회가 마련되도록 행·재정적인 지원이 있어야 하

겠다.

< 참고 문헌>

김윤정(2011). STAD 협동학습이 과학 학습 부진 유형에 따라 고등학생의 학업성취도와 과학에 대한 태도에 미치는 효과. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

김은주(2003). 과학발자취 따라 잡기 프로그램의 구안·적용이 과학 관련태도에 미치는 영향. 현장교육연구보고서.

김찬종(2004). 국제 과학 성취도 연구의 전망과 과제. 한국교육과정평가원. pp. 1-50.

김효남, 정완호, 정진우(1998). 국과수준의 과학에 관련된 정의적 특성의 평가제개발. 한국과학교육학회지, 18(3). 357-369.

김지선(2003). 과학적 탐구수업이 유아의 과학적 태도 및 문제해결력에 미치는 영향. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.

성열관 외(2011). 서울학교 수업혁신 방안. 서울특별시교육청.

스펜스 케이건(2010). 협동학습. 디모데. pp. 66-75.

유준희 외(2011). 중학교 과학2. 천재교육.

유준희 외(2011). 중학교 과학2 교사용 지도서. 지학사.

윤덕균(2006). 논리적 사고도구 TOCFE를 통한 학생사고능력향상 방안

윤병육(2007). TOCfE 사고도구(Thinking tools)활용을 통한 과학 관련 태도 신장. 서울상록과학학술재단.

이상우(2011). 살아있는 협동학습. 시그마프레스. pp. 28-41.

이연재(2005). 전통 생활과학 탐구학습」프로그램의 구안·적용이 과학 탐구능력과 과학적 태도에 미치는 영향. 현장교육연구보고서.

정문성(2012). 정문성 교수와 함께하는 수업 모형 따라잡기. 경인교대부설 교육대학원격연수지원센터.

최원재(2004), 심화·보충형 수준별 탐구실험 활동을 통한 자기 주도적 학습능력 신장, 현장교육연구보고서.

최주현(2011). 협동학습 구조를 활용한 신문제해결학습 경제수업 구안. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

홍은중학교 교실수업 개선팀(2006). TOCFE를 활용한 문제해결력 신장 방안. 서울특별시교육청.

황현숙(2012). 중학교 1학년 과학에서 서술형 수행평가가 자기주도적 학습능력과 과학적 학습태도에 미치는 효과. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

Khaw Choon Ean(2006). TOCFE 사고력 혁명. 동양문고.

http://www.toc-gk.org

http//www.tockorea.org

부 록

부록 1. 평가지 80
<형성 평가지1>
<형성 평가지2>

부록 2. 설문지 82
<교사 설문지>
<학생 평가지>
<논리 가지 효과에 대한 설문지>

부록 3. 워크북 85

<부록 1> 형성 평가지 1

형성 평가

2학년 (　　)반 (　　)번　이름(　　)

1. 알맞은 말에 0 표를 하시오.
방음벽을 설치하는 것은 소음을 줄이는 방법 중에 (소음원을 없애거나 개선하는 방법 / 소음이 전달되는 경로를 차단하는 방법 / 능동적으로 소음을 제거하는 방법)이다.

2. 다음 중 가정에서 소음을 줄이기 위한 방법으로 옳지 않은 것은? (　　)
① 거실 바닥에 카펫을 깐다.
② 창을 이중창으로 바꾼다.
③ 방문을 세게 닫지 않는다.
④ 피아노 연주 시간을 밤 10시 이후로 바꾼다.
⑤ 세탁기의 수평을 맞추어 흔들리지 않도록 한다.

3. 소음에 대한 설명으로 옳은 것은? (　　)
① 헤비메탈 음악은 소음이다.
② 우리는 익숙한 소리일수록 소음으로 인식한다.
③ 사람은 소음으로 인해 정신적 피해는 받지만 신체적인 피해는 받지 않는다.
④ 국가에서는 시간대나 장소와는 상관없이 55dB이상의 소리를 소음으로 간주한다.
⑤ 소음의 정도가 심해지면 사람과 가축, 농작물까지도 심각한 영향을 받는다.

4. 다음은 소음을 줄이는 여러 가지 방법이다.

<보기>

ㄱ. 고속도로 주변에 설치한 방음벽
ㄴ. 주택가 거실의 두꺼운 커튼
ㄷ. 철도 선로 아래에 덧댄 탄성 물체
ㄹ. 소음 제거 장치를 장착한 자동차

성격이 비슷한 것끼리 모은 것은? (　　)
① ㄱ. ㄴ
② ㄱ. ㄷ
③ ㄴ. ㄹ
④ ㄱ, ㄴ, ㄹ
⑤ ㄱ, ㄷ, ㄹ

5. 소음이 우리에게 어떤 영향을 주는지와 우리가 어떻게 해야하는지를 설명하시오.

형성 평가2

형성 평가

2학년 (　　)반 (　　)번　이름(　　)

1. 다음 빈 칸에 알맞은 말을 넣어 문장을 완성하시오.
   (1) 별의 색깔로 별의 (　　)(을)를 알 수 있다.
   (2) 밤하늘의 별 A와 B를 관측하였더니 두 별의 밝기는 같지만 별 A는 붉은색으로, 별 B는 파란색으로 보였다. 두 별 중 표면 온도가 더 높은 별을 별 (　　)이다.
   (3) 별들의 스펙트럼형이 모두 다르게 나타나는 이유는 별의 (　　)가 서로 다르기 때문이다.
   (4) 표면 온도가 가장 높은 별의 스펙트럼형은 (　　)이다.

3. 별의 색깔로 알 수 있는 것은 무엇인가?
① 별의 크기　② 별까지의 거리　③ 별의 밝기
④ 별의 온도　⑤ 별의 위치

4. 다음 표는 별의 분광형과 색, 표면 온도와의 관계를 나타낸 것이다. (단, 태양은 노란색의 G형 별이다.)

스펙트럼형	O	B	A	F	G	K	M
별의 색깔	파란색	청백색	흰색	황백색	노란색	주황색	붉은색
표면 온도	25000℃ 이상	11000～25000℃	7500～11000℃	6000～7500℃	5000～6000℃	3500～5000℃	3500℃ 이하

(1) 태양의 표면 온도가 현재의 1/2배로 되면 태양은 어떤 색으로 보이게 될지 쓰시오.

(2) 태양의 표면 온도가 현재의 2배로 높아지면 태양은 어떤 색으로 보이게 될지 쓰시오.

(3) 태양의 표면 온도가 현재의 5배로 높아지면 태양은 어떤 색으로 보이게 될지 쓰시오.

<부록 2> 교사 설문지

본 설문지는 논리 가지 학습 도구 활용에 대한 기초 조사입니다. 여러분의 응답 내용은 연구 추진을 위하여 소중하게 활용될 자료이오니 평소 생각하고 계시는 대로 솔직하고 성의 있게 응답해 주시기 바랍니다. 여러분의 응답 자료는 통계자료로만 이용될 것을 약속드립니다.

학교 : _____

성별 : 남 , 여

전공과목 : _____

※ 다음 각 문항의 해당 영역에 √ 표를 해 주시기 바랍니다.

1. 선생님께서는 교과서를 재구성하여 수업하십니까?
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

2. 학생들이 좋아하는 교수-학습 방법에 대해 생각해보신 적이 있나요?
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

3. 선생님의 수업에 학생들이 재미있게 참여하나요?
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

4. 학생들이 자신 있게 표현하나요?
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

5. 학생 스스로 문제를 찾아내고 해결하기 위해 노력하나요?
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

학생 설문지

본 설문지의 목적은 여러분의 과학에 대한 전반적인 태도를 알아보고자 작성된 것입니다. 이것은 시험이 아니므로 정답과 오답이 없습니다. 따라서 각 문항을 읽고 여러분의 생각을 빠짐없이 그대로 표현해 주시기 바랍니다. 이 설문의 내용은 순수하게 연구 목적에만 사용되며 그 외에는 공개되지 않습니다.

학교 :　　학년　　반

성별 :　　남　　,　　여

※ 다음 각 문항의 해당 영역에 √ 표를 해 주시기 바랍니다.

1. 과학에 대한 텔레비전 프로그램을 좋아한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

2. 과학과 관계있는 책읽기를 좋아한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

3. 과학 수업이 재미있다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

4. 과학 실험할 때 주로 내가 한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

5. 나는 과학 시간에 발표를 잘 한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

6. 다른 과목에 비하여 과학을 더 잘한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

7. 다른 학생이 생각 못하는 것을 잘 생각해낸다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

8. 나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 알아낸다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

9. 나는 과학관련 문제를 잘 분석한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

10. 나는 과학 수업 시간이 지루하다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

11. 수업 마치고 귀가하면 할 일이 계획되어 있다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

12. 나는 숙제를 미루지 않고 스스로 한다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

논리 가지 효과에 대한 설문지

1. 협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 과학이 재미있게 해준다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

2. 협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 과학적 사고력을 높여준다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

3. 협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 문제를 이해하는데 도움이 된다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

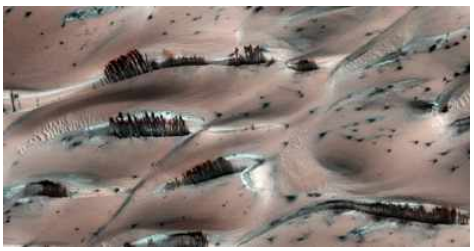
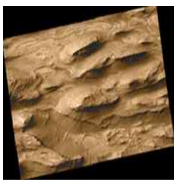
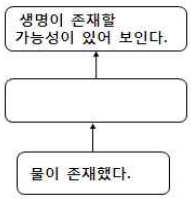
4. 협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 문제 해결에 도움이 된다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

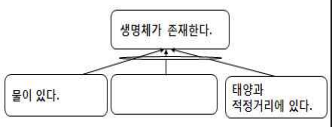
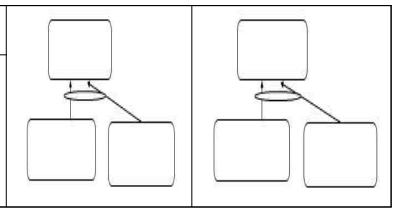
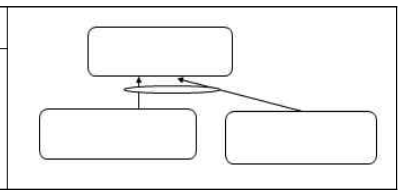
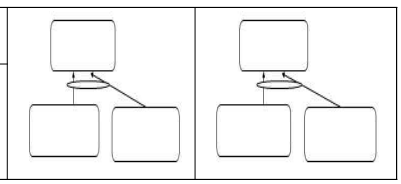
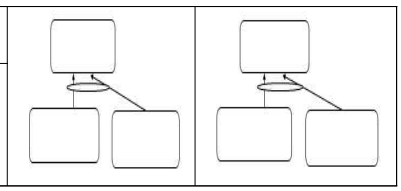
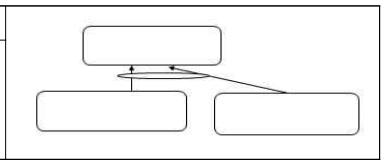
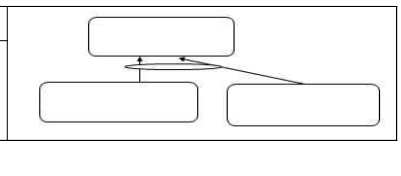
5. 협동학습용으로 사용한 그림 도구(논리 가지)는 창의력 신장에 도움이 된다.
① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 보통이다. ④ 그렇지 않다. ⑤ 전혀 그렇지 않다.

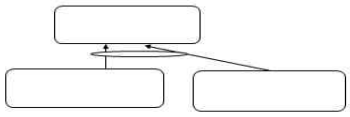
<부록 3> 워크북

협동학습 지도안 -태양계 행성

단원	Ⅴ. 태양계 8. 태양계 행성들의 이야기	차시	8/14차시
학습목표	1. 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다. 2. 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 지구형 행성과 목성형 행성의 특징을 물어본다. · 학습동기 유발 - 태양계 다른 행성에도 생명체가 살 수 있을까? - 화성 생명체에 대한 영상물을 시청한다.  · 학습목표 제시 - 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다. - 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.	일제학습	·화성 생명체 동영상 ·ppt파일
전개	문제제시	· 인과 관계 찾기: 화성 표면에 나타난 물의 흔적을 보고 원인 결과 관계를 알아본다. - 인과 관계를 논리 가지로 나타낸다.   	일제학습	· 인과 관계 이해
	문제해결1	·지구의 환경을 나타낸 것이다. 인과 관계를 이용하여 논리 가지를 그려보자.	일제학습	· 개별학습지 · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙

		• 지구의 온도는 액체 상태의 물이 존재하기에 알맞다. • 지구에는 질소와 산소 등의 대기 성분이 존재한다. • 태양 에너지는 지구의 주요 에너지원이다. 		지하게 한다.
	문제 해결2	1. 행성이 가진 특징의 인과 관계를 논리 가지로 나타내어 보자. 행성명: 수성 특징: - 표면에 운석구가 많이 분포한다. - 일교차가 500℃이상이다.  행성명: 금성 특징: - 온실 효과가 매우 크다. - 표면 온도가 행성 중 가장 높다.  행성명: 화성 특징: - 물이 흘렀던 흔적이 있다. - 흰색의 극관이 있다.  행성명: 목성 특징: - 표면에 가로줄 무늬가 있다. - 대적점이 관측된다.  행성명: 토성 특징: - 뚜렷한 고리가 발달되어 있다.  행성명: 천왕성 특징: - 녹색으로 관측된다. 	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>행성명</td><td>해왕성</td><td rowspan="2">  </td></tr><tr><td>특징</td><td>- 대흑점이 있다.</td></tr></table></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>정리</td><td>학습 정리</td><td>· 빛의 삼 원색과 합성
- 지구보다 태양에 더 가까운 수성과 금성에 생명체가 존재하지 못하는 이유를 생각해 보자.

- 목성형 행성에는 생명체가 존재할 수 있을까? 생명체가 존재하지 못한다면 그 이유를 생각해보자.

- 생명체가 존재할 가능성이 가장 큰 행성은 어느 것인가? 또, 그렇게 생각한 이유는 무엇인지 물의 존재, 대기 성분, 평균 온도 등으로 설명해 보자.

· 차시 예고</td><td>일제 학습</td><td></td></tr>
</table>

<개별학습지> 8. 태양계 행성들의 이야기

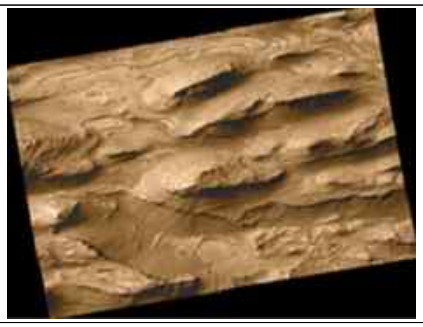
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

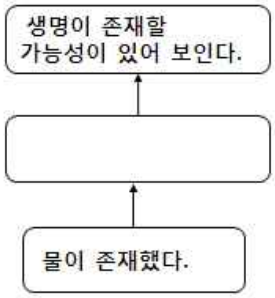
1. 학습목표

- 행성에 생명체가 존재하는 조건을 논리 가지로 표현할 수 있다.
- 태양계를 구성하는 각 행성의 특징을 설명할 수 있다.

2. 학습활동

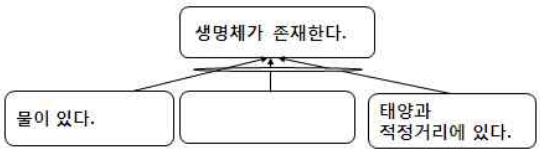
가. 인과 관계 찾기: 화성의 표면 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.





나. 다음은 지구의 환경을 나타낸 것이다. 인과 관계를 이용하여 논리 가지를 그려보자.

• 지구의 온도는 액체 상태의 물이 존재하기에 알맞다.
• 지구에는 질소와 산소 등의 대기 성분이 존재한다.
• 태양 에너지는 지구의 주요 에너지원이다.



다. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3. 정리하기

가. 지구보다 태양에 더 가까운 수성과 금성에 생명체가 존재하지 못하는 이유를 생각해 보자.

나. 목성형 행성에는 생명체가 존재할 수 있을까? 생명체가 존재하지 못한다면 그 이유를 생각해보자.

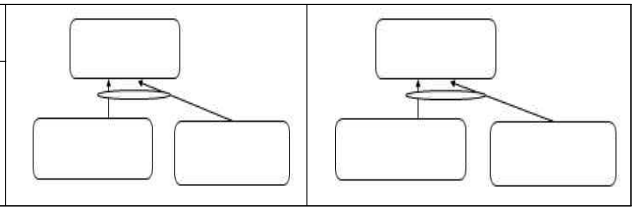
다. 생명체가 존재할 가능성이 가장 큰 행성은 어느 것인가? 또, 그렇게 생각한 이유는 무엇인지 물의 존재, 대기 성분, 평균 온도 등으로 설명해 보자.

<협동학습지> 8. 태양계 행성들의 이야기

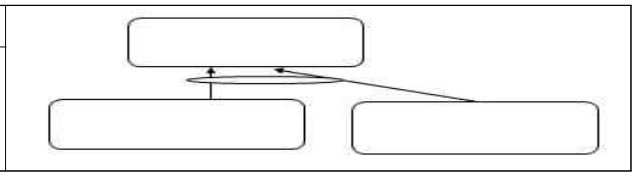
( )반 ( )조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

1. 행성이 가진 특징의 인과 관계를 논리 가지로 나타내어 보자.

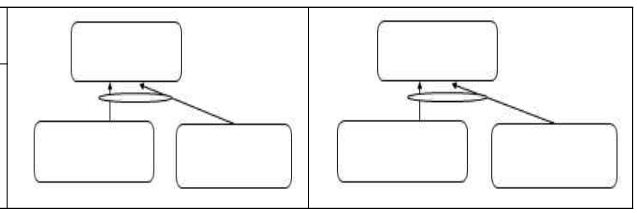
행성명	수성
특징	- 표면에 운석구가 많이 분포한다. - 일교차가 500℃이상이다.



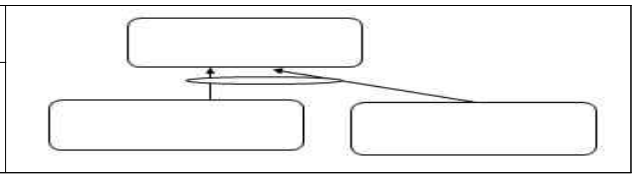
행성명	금성
특징	- 온실 효과가 매우 크다. - 표면 온도가 행성 중 가장 높다.



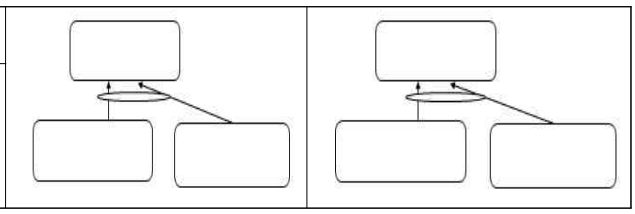
행성명	화성
특징	- 물이 흘렀던 흔적이 있다. - 흰색의 극관이 있다.



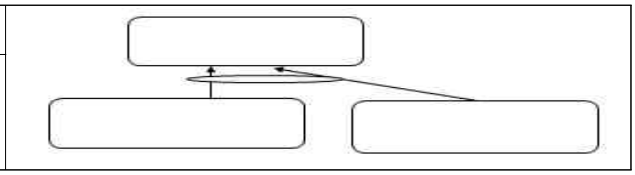
행성명	토성
특징	- 뚜렷한 고리가 발달되어 있다.



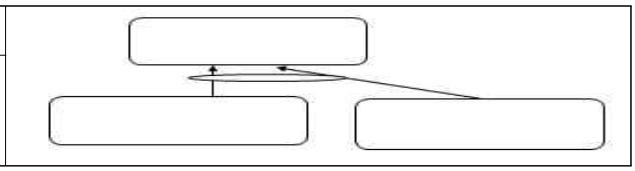
행성명	목성
특징	- 표면에 가로줄 무늬가 있다. - 대적점이 관측된다.



행성명	천왕성
특징	- 녹색으로 관측된다.



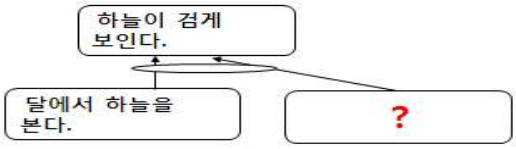
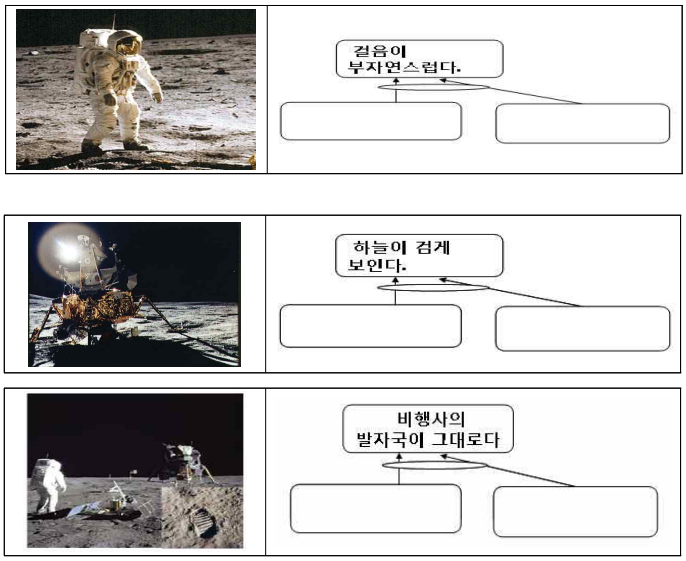
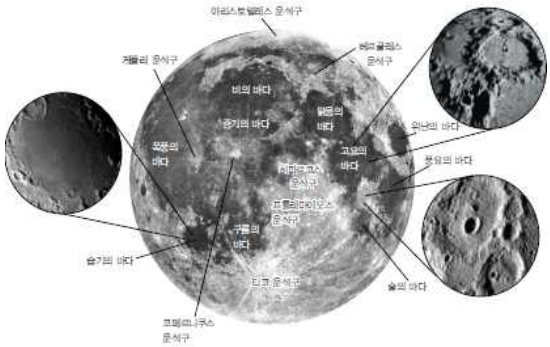
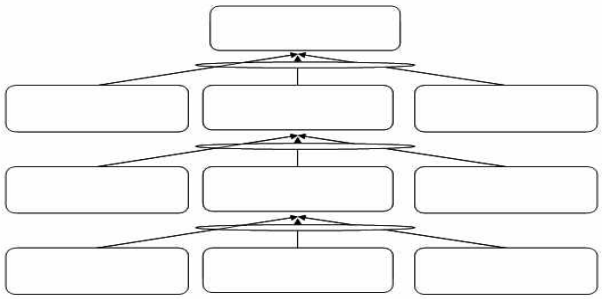
행성명	해왕성
특징	- 대흑점이 있다.

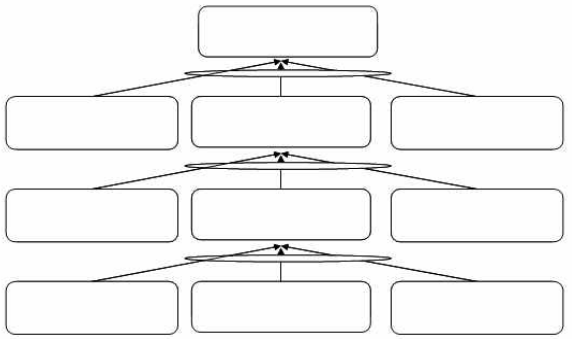


협동학습 지도안 -달

단원	Ⅴ. 태양계 9. 지구를 도는 하나뿐인 달	차시	9/14차시
학습목표	1. 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다. 2. 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. 3. 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 다른 행성에서 생명체가 존재하기 위해서 어떤 조건이 필요한가? · 학습동기 유발 - 달의 표면이 지구의 표면과 다른 점은 무엇인가? - 달의 표면을 보여주는 동영상을 본다. · 학습목표 제시 - 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다. - 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다. - 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.	일제학습	·달의 표면 동영상 ·ppt파일
전개	문제제시	· 그림은 달에 착륙한 우주인의 모습이다. 달의 표면과 하늘이 그림과 같이 나타나기 위해서 어떤 조건이 필요할까? - 하늘이 까맣게 보이는 이유와 그 결과를 인과 관계로 나타내어 보자	일제학습	· 인과 관계 이해

				
	문제 해결1	· 그림의 현상을 인과 관계를 나타내는 논리 가지를 그린다. 	일제 학습	· 개별학습지 · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
	문제 해결2	· 달의 표면을 관찰한다.  ·협동 학습으로 논리 가지를 그린다. -운석구는 왜 생기는가? 	협동 학습	·협동학습지 논리 가지를 확장하여 사고력을 기른다. 시작점에서 출발하여 원인-결과로 연결해 나간다.

	문제 해결2	- 지구는 운석구가 거의 없다. 그 까닭을 논리 가지로 나타내어 보자. 		
정 리	학습 정리	· 학습 정리 - 만일 우주 비행사가 달에서 높이뛰기를 한다면 지구에서보다 더 높이 뛰어오를 것이다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자. - 태양이 떠 있는 낮이지만 하늘이 검은색으로 보이는 이유를 설명해 보자. - 달에 있는 우주 비행사의 발자국은 오랜 시간이 지나도 선명하게 남아 있다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자. · 차시 예고	일제 학습	

<개별학습지> 9. 지구를 도는 하나뿐인 달

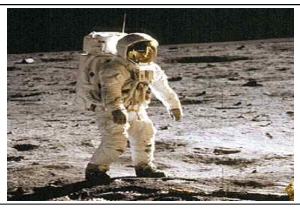
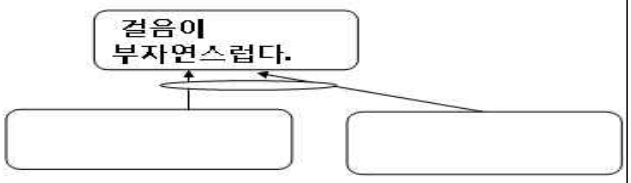
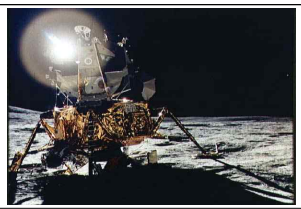
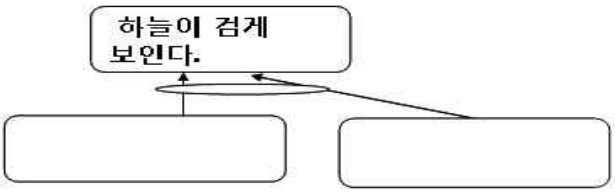
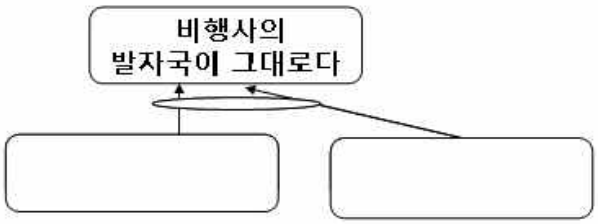
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

1. 학습목표

- 달의 표면과 물리적 특성을 설명할 수 있다.
- 달의 바다와 고지대의 차이점을 설명할 수 있다.
- 달 표면에 나타나는 현상을 논리 가지로 표현할 수 있다.

2. 학습활동

가. 다음 그림은 1969년부터 1972년까지 아폴로 우주선이 달 표면을 탐사하는 모습이다. 이 사진을 보고 달의 특징을 보여주는 논리 가지를 그려 보자.

 달은 지구보다 중력이 작아서 마치 물속에서 걷는 것처럼 부자연스럽다.	
 달에 착륙한 탐사선 위쪽으로 검은 하늘과 태양이 보인다.	
 착륙 지점 주위는 검은색의 암석으로 되어 있으며, 우주 비행사의 발자국이 그대로 남아 있다.	

다. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3. 정리하기

가. 만일 우주 비행사가 달에서 높이뛰기를 한다면 지구에서보다 더 높이 뛰어오를 것이다.

그 이유는 무엇인지 설명해 보자.

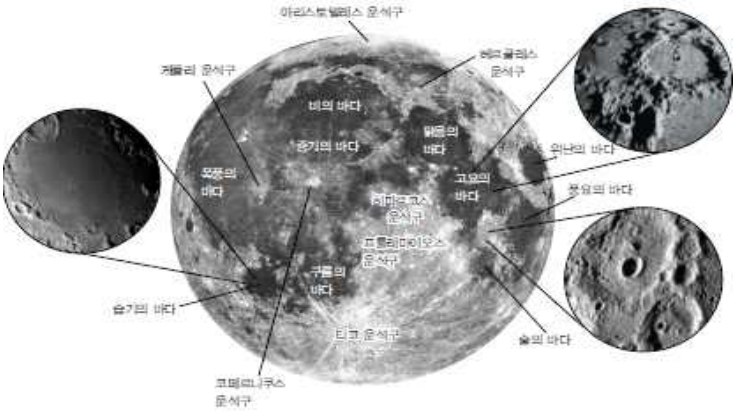
나. 태양이 떠 있는 낮이지만 하늘이 검은색으로 보이는 이유를 설명해 보자.

다. 달에 있는 우주 비행사의 발자국은 오랜 시간이 지나도 선명하게 남아 있다. 그 이유는 무엇인지 설명해 보자.

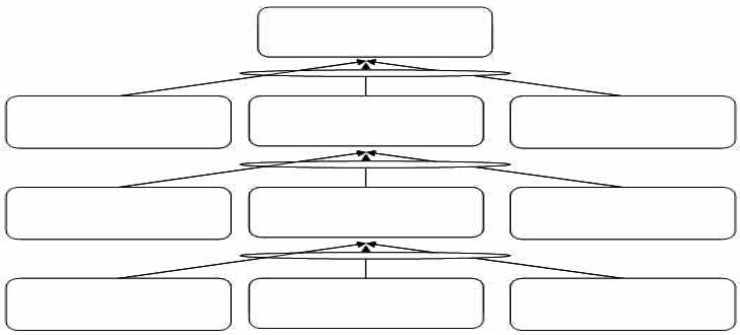
<협동학습지> 9. 지구를 도는 하나뿐인 달

( )반 ( )조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

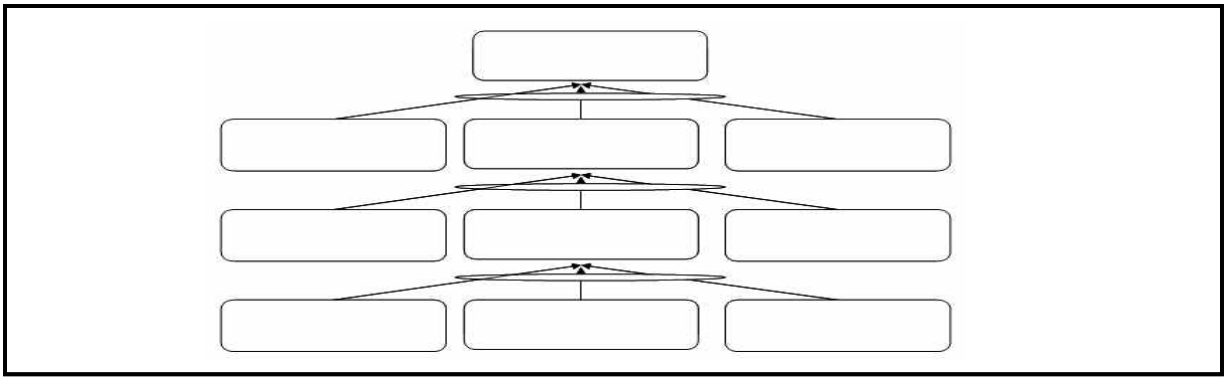
1. 달 표면의 지형도(월면도)를 보고 달 표면의 바다와 운석구의 이름을 써 보자.



2. 달의 표면에서 운석구는 달의 바다와 고지대 중 어느 지역에 많이 분포하는지 비교하고, 그 이유를 논리 가지로 나타내어라.



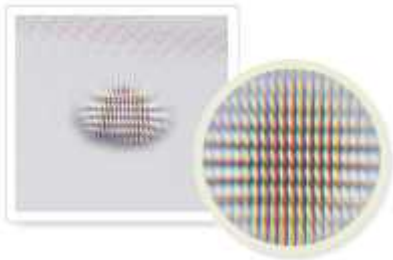
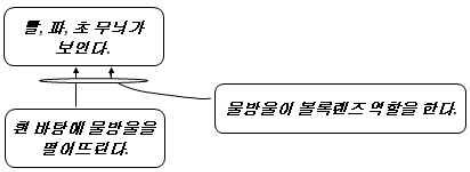
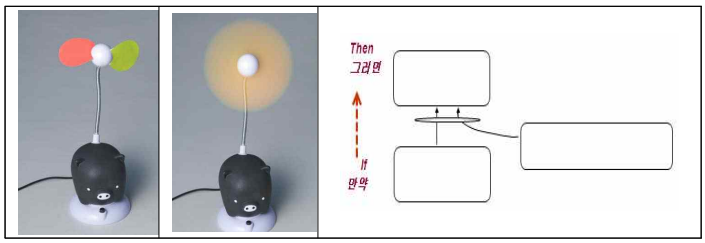
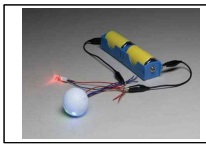
3. 지구는 달보다 운석구가 매우 적다. 그 이유를 논리 가지로 나타내어라.

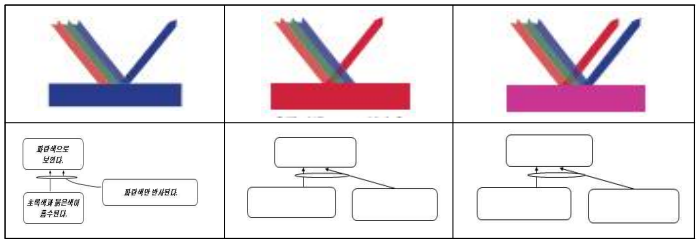
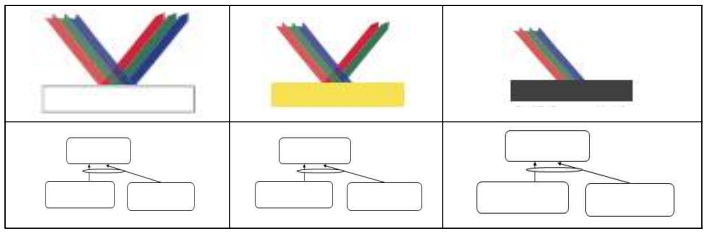
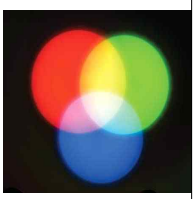
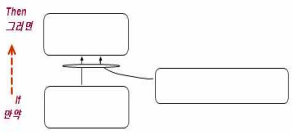


협동학습 지도안 -빛

단원	Ⅵ. 빛 9. 색을 모아 꾸미는 세상	차시	9/10차시
학습목표	1 여러 가지 색의 빛을 합성하여 다양한 색깔을 만들 수 있다. 2 물체의 고유한 색깔의 원인을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 백색광이 나누어지면 어떻게 될까? · 학습동기 유발 - 여러 가지 꽃들이 다른 색깔을 띠는 이유를 생각해본다. · 학습목표 제시 - 여러 가지 색의 빛을 합성하여 다양한 색깔을 만들 수 있다. - 물체의 고유한 색깔의 원인을 논리 가지로 표현할 수 있다.	일제학습	·여러 가지 꽃 ·흥미 유발
전개	문제제시	· TV나 컴퓨터 모니터에 하얀색 배경의 화면을 만들고서 화면 위에 물을 한 방울 떨어뜨려 보자.	일제학습	· 인과 관계 이해

		 - 여러 색깔의 무늬가 보이는 까닭은 무엇인가?  		
문제 해결1	· 빨간색과 초록색을 합성하면 어떤 색으로 보일까?  · 빈칸 채우기 활동을 통해 인과관계 원리를 이용하여 논리 가지 작성하는 방법을 설명한다.	일제 학습	· 개별학습지 · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
문제 해결2	· 여러 가지 빛을 섞어 색을 만들어 본다.  흰 탁구공 속에 각각R, G, B 색의 고휘도 LED를 넣어서 색을 합성한다. - 빨강, 파랑, 초록 세 가지 색의LED 전구로 만들 수 있는 색은 모두 몇 종류인가? - 더 다양한 색을 만들려면 어떻게 해야 할까? · 여러 가지 색의 조명으로 물체의 색이 어떻게 변하는 알아본다. 조명의 색을 바꿔가며 빛을 비추어 물체의 색을 확인한다	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		· 백색광을 반사하여 여러 가지 색을 내는 원리를 논리 가지로 설명한다.  		
정리	학습 정리	· 빛의 삼 원색과 합성 - 빨간색, 파란색, 초록색 빛은 서로 섞여 다른 색의 빛을 냄을 설명한다. - 논리 가지로 빛이 합성한 결과를 표현한다.  빨간색 빛, 초록색 빛, 파란색 빛은 서로 섞여 다른 색의 빛을 낸다.  · 차시 예고	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

<개별학습지> 9. 색을 모아 꾸미는 세상

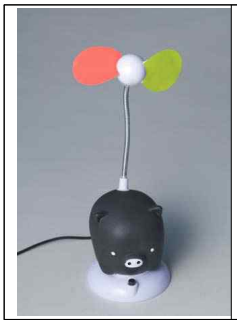
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

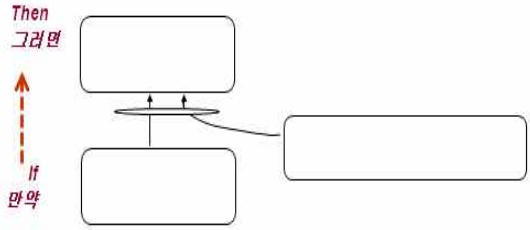
1. 학습목표

- 여러 가지 색의 빛을 합성하여 다양한 색깔을 만들 수 있다.
- 물체의 고유한 색깔의 원인을 논리 가지로 표현할 수 있다.

2. 학습활동

가. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.

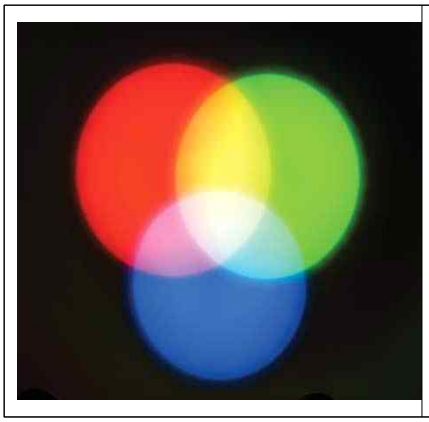
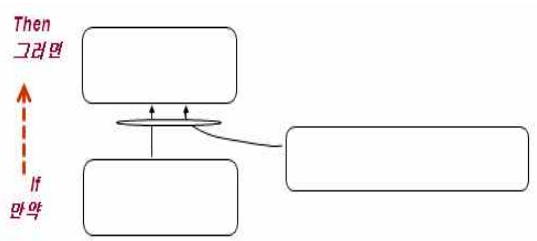




나. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3.. 정리하기

가. 빛의 삼원색과 합성

	빨간색 빛, 초록색 빛, 파란색 빛은 서로 섞여 다른 색의 빛을 낸다. 

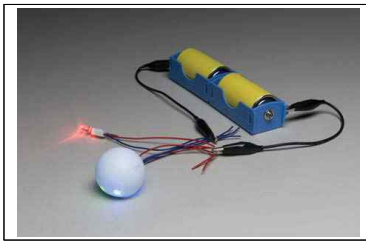
나. 확인하기

검정색을 내는 물체는 어떤 색의 빛을 반사하고 어떤 색의 빛을 흡수할까?

<협동학습지> 9. 색을 모아 꾸미는 세상

( )반 ( )조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

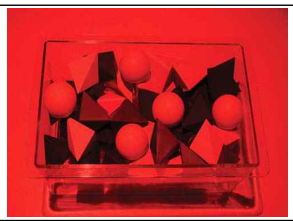
1. 빛을 섞어 색 만들기

	흰 탁구공 속에 각각R, G, B 색의 고휘도 LED를 넣어서 색을 합성한다.

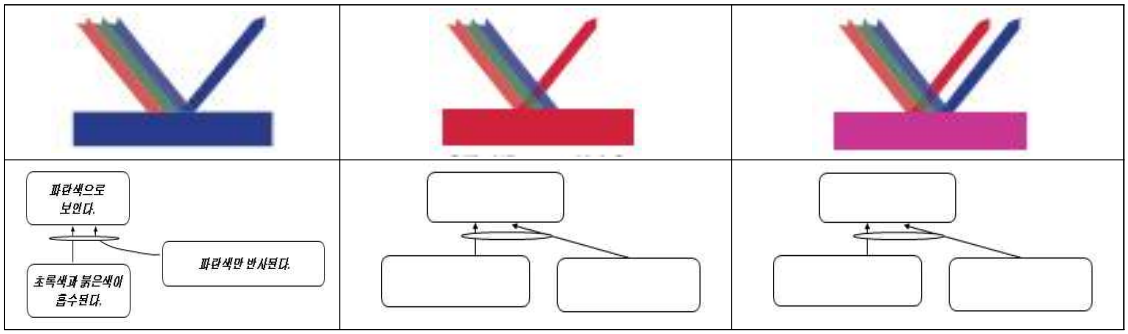
가. 빨강, 파랑, 초록 세 가지 색의LED 전구로 만들 수 있는 색은 모두 몇 종류인가?

나. 더 다양한 색을 만들려면 어떻게 해야 할까?

2. 물체의 색 찾기

		조명의 색을 바꿔가며 빛을 비추어 물체의 색을 확인한다

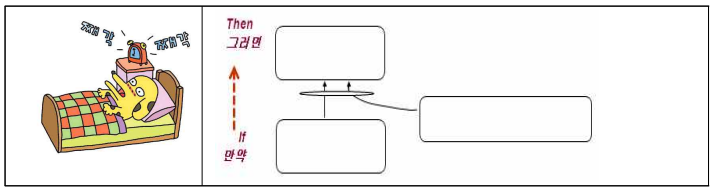
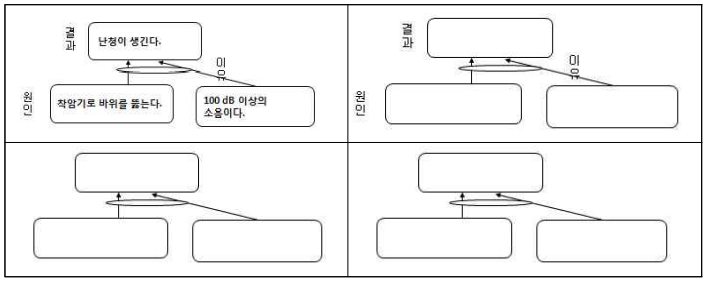
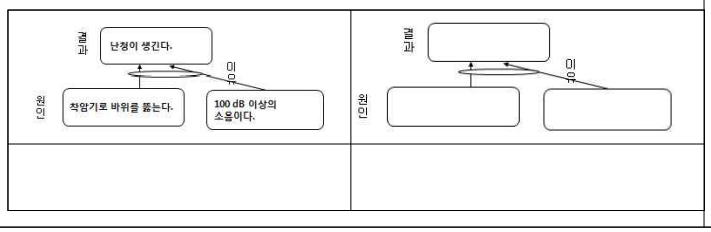
3. 물체의 색

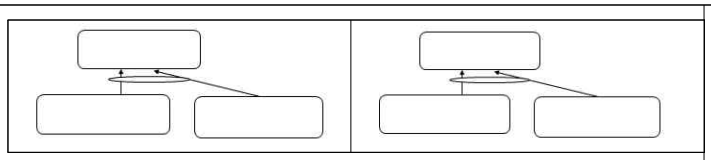


협동학습 지도안

단원	Ⅶ. 소리와 파동 9. 우리에게 영향을 주는 소리	차시	9/10차시
학습목표	- 소음의 정의와 기준을 설명할 수 있다. - 소음이 우리 생활이나 인체에 미치는 영향이 크다는 것을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	준비물 및 유의사항
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 소리의 3요소에 대하여 질문한다. · 학습동기 유발 - 교실 소음에 대한 영상물을 보고 원인과 그 영향을 생각해본다. · 학습목표 제시 - 소음의 정의와 기준을 설명할 수 있다. - 소음이 우리 생활이나 인체에 미치는 영향이 크다는 것을 설명할 수 있다.	일제학습	·교실 소음 동영상 전시학습 내용 상기 및 본시 학습에 대한 흥미를 유도한다.
	문제제시	- 그림을 보고 교실 소음의 원인과 영향에 대하여 발표하게 한다. · 다음	일제학습	· 논리가지 원리 이해

전개		- 교실 소음을 줄일 수 있는 방법을 발표하게 한다.		
	문제 해결1 문제 해결1	· 쾌종 시계 소리의 원인과 결과 관계로 생각해보게 하면서 개별학습지의 논리가지를 채우게 한다. · 빈칸 채우기 활동을 통해 인과관계의 원리를 설명한다.  1. 교과서 탐구 활동을 참고하여 우리 학교 소음지도를 그리게 한다. A 위리 학교에서 주로 생활하는 장소 B. 우리 학교에서 소음이 심한 곳:(10곳)과 소음 정도는? 2. 우리학교에서 소음이 심한 곳을 찾아낸다.	개별 학습	· 개별학습지, · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
전개	문제 해결2	1. 소음의 원인 찾기(가장 많이 찾기) - 소음 때문에 나타나는 현상을 결과 상자에 기록하고 그 원인과 이유를 작성한다.  2. 소음의 영향 - 소음으로 발생하는 현상을 원인 상자에 작성하고 그 결과와 이유설 찾아 적는다.  	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		 3. 가능한 많이 찾도록 한다. - 전지에 작성하여 칠판에 붙인다.		
	발표	· 조별작업을 거쳐 정리한 내용을 발표하고 다양한 관점의 의견과 비평을 교환한다. · 문제 해결책을 발표하고 더 좋은 해결책이 있는지 토론한다.	발표 학습	알림이가 발표한다. 모둠원 모두 나와서 참여한다.
정리	학습 정리	· 논리 비약이나 오류를 찾아내어 교과 내용을 환기한다. - 글쓰기 프로세스를 이용하여 작성한 논리가지를 같이 읽으면서 전체를 정리한다. · 차시 예고	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

<개별학습지> 9. 우리에게 영향을 주는 소리

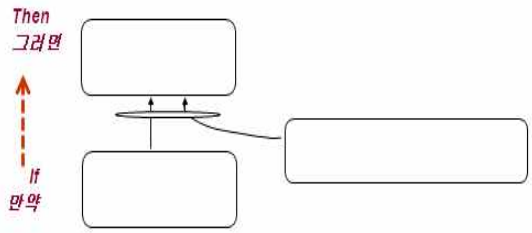
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

1. 학습목표

- 소음의 정의와 기준을 설명할 수 있다.
- 소음이 우리 생활이나 인체에 미치는 영향이 크다는 것을 설명할 수 있다.

2. 학습활동

가. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.

나. 탐구 활동

1) 아래 빈 칸에 우리 학교의 소음 지도를 그려보자.

체육관	A 위리 학교에서 주로 생활하는 장소

운동장 본관 후관	B. 우리 학교에서 소음이 심한 곳:(10곳)과 소음 정도는?

2) 정리하기

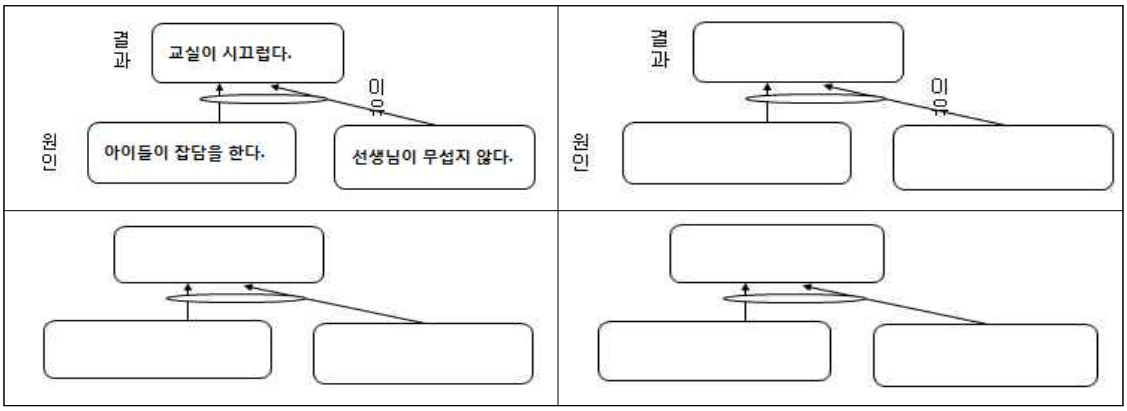
가. 우리 학교에서 가장 조용한 지점과 시끄러운 지점은 어디인가?

나. 시끄러운 지점의 원인은 무엇인가?

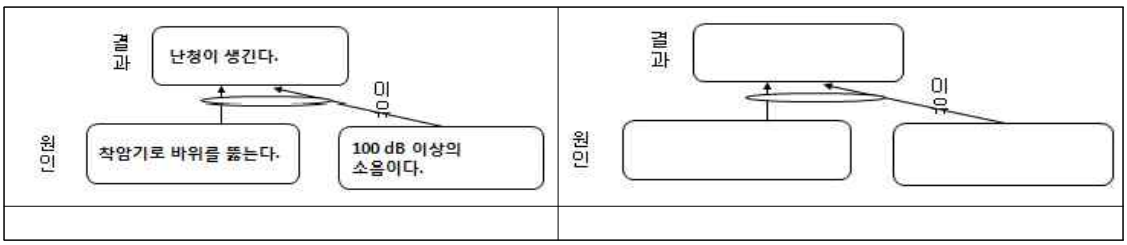
<협동학습지> 9. 우리에게 영향을 주는 소리

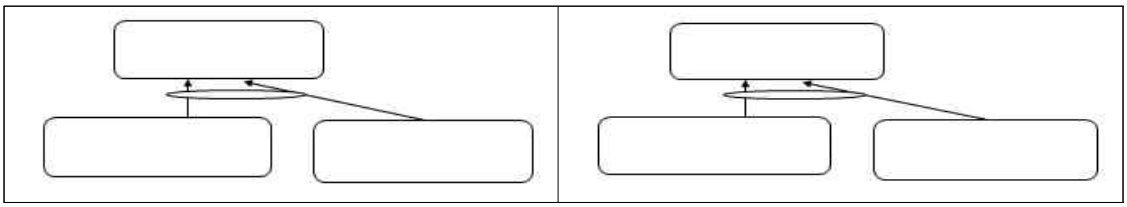
2학년 ( )반 ( )조 조원(, , ,)

1. 소음의 원인 찾기(가장 많이 찾기)



2. 소음의 영향





3. 확인해보기

가. 다음 중 가정에서 소음을 줄이기 위한 방법으로 옳지 않은 것은? (　　)

① 거실 바닥에 카펫을 깐다. ② 창을 이중창으로 바꾼다. ③ 방문을 세게 닫지 않는다.

④ 피아노 연주 시간을 밤 10시 이후로 바꾼다. ⑤ 세탁기의 수평을 맞추어 흔들리지 않도록 한다.

나. 소음에 대한 설명으로 옳은 것은? (　　)

① 헤비메탈 음악은 소음이다. ② 우리는 익숙한 소리일수록 소음으로 인식한다.

③ 사람은 소음으로 인해 정신적 피해는 받지만 신체적인 피해는 받지 않는다.

④ 국가에서는 시간대나 장소와는 상관없이 55dB이상의 소리를 소음으로 간주한다.

⑤ 소음의 정도가 심해지면 사람과 가축, 농작물까지도 심각한 영향을 받는다.

다. 다음은 소음을 줄이는 여러 가지 방법이다. 성격이 비슷한 것끼리 모으면? (　　)

<보기>

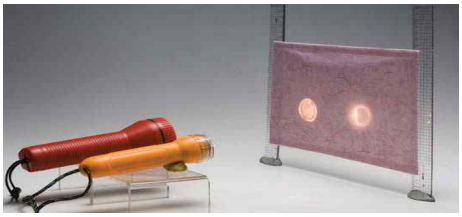
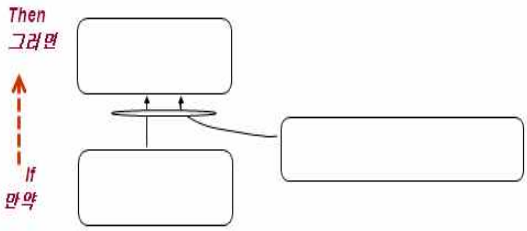
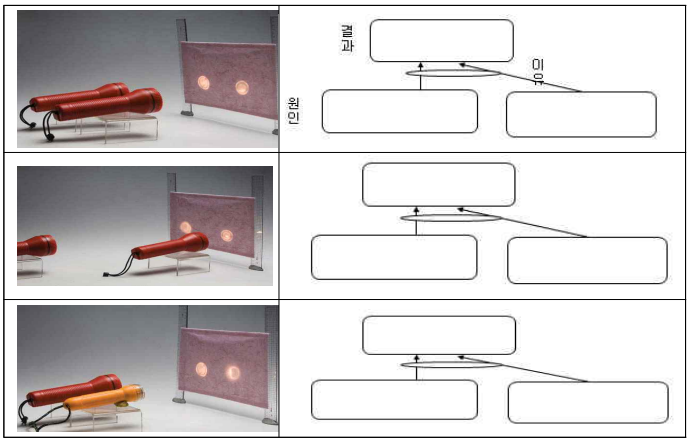
ㄱ. 고속도로 주변에 설치한 방음벽　　ㄴ. 주택가 거실의 두꺼운 커튼

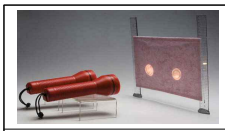
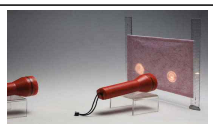
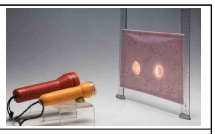
ㄷ. 철도 선로 아래에 덧댄 탄성 물체 ㄹ. 소음 제거 장치를 장착한 자동차

협동학습 지도안 -별의 밝기

단원	Ⅸ. 별과 우주 4. 거리에 따라 달라지는 별의 밝기	차시	4/12차시
학습목표	1 광원으로부터 멀어질수록 단위 면적당·단위 시간당 입사하는 빛의 양이 감소한다는 원리를 설명할 수 있다. 2 별까지의 거리가 멀어질수록 별의 밝기가 감소한다는 것을 설명할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 별까지의 거리를 어떻게 나타낼까? · 학습동기 유발 - 별의 밝기가 다른 하늘의 많은 별들의 영상물을 보고 그 밝기가 다른 원인을 생각해본다. · 학습목표 제시 - 광원으로부터 멀어질수록 단위 면적당·단위 시간당 입사하는 빛의 양이 감소한다는 원리를 설명할 수 있다. - 별까지의 거리가 멀어질수록 별의 밝기가 감소한다는	일제학습	·별의 밝기 동영상 전시학습 내용 상기 및 본시 학습에 대한 흥미를 유도한다.

		것을 설명할 수 있다.		
전개	문제파악	· 밝기가 같은 손전등 2개를 거리를 변화시키면서 밝기가 어떻게 변하게 될지를 발표하게 한다.  - 밝기가 변하는 원인은 무엇인가?	일제 학습	· 인과 관계 이해
	개별학습	· 멀리 있는 가로등이 왜 어두울까? · 빈칸 채우기 활동을 통해 인과관계의 원리를 설명한다. 1. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 멀리 있는 가로등불이 어두운 이유 즉 그 원인이 무엇인지를 인과 관계 논리로 표현한다. 2. 인과 관계 논리를 뒷받침하는 이유를 찾아 설명한다. 	개별 학습	· 개별학습지, · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
	협동학습	1.교과서 탐구 과정을 분석하여 논리 가지를 작성한다. 	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		2. 결과를 분석한다. 손전등이 별이라면 이 실험의 결과로 무엇을 알 수 있는지를 알아본다.    3. 새로운 실험 방법을 구상하게 한다.		
	발표	· 조별작업을 거쳐 정리한 내용을 발표하고 다양한 관점의 의견과 비평을 교환한다. · 문제 해결책을 발표하고 더 좋은 해결책이 있는지 토론한다.	발표 학습	조원들 모두 나와서 열띤 토론이 되게한다.
정리	학습 정리	· 논리 비약이나 오류를 찾아내어 교과 내용을 환기한다. - 글쓰기 프로세스를 이용하여 작성한 논리가지를 같이 읽으면서 전체를 정리한다. · 차시 예고	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

<개별학습지>

4. 거리에 따라 달라지는 별의 밝기

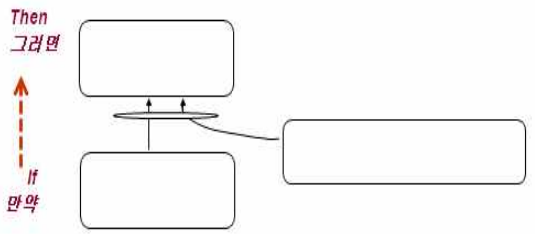
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

1. 학습목표

- 광원으로부터 멀어질수록 단위 면적당 입사하는 빛의 양이 감소함을 알 수 있다.
- 별까지의 거리가 멀어질수록 별의 밝기가 감소한다는 것을 알 수 있다.

2. 학습활동

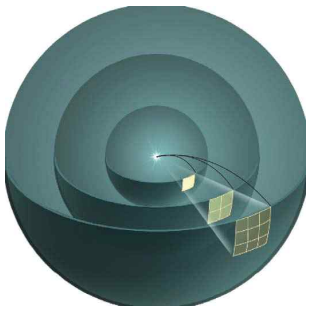
가. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.

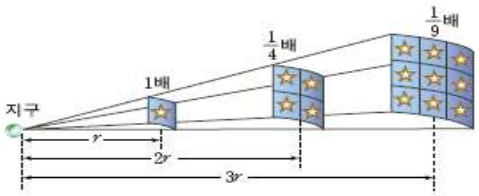


나. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3.. 정리하기

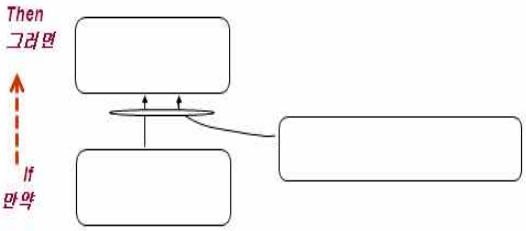
가. 거리에 따른 별의 밝기





A 거리가 2배 멀어지면 밝기는 몇 배가 되는가?

이것은 거리가 멀어지면 빛이 비치는 면적이 증가하여 단위 면적에 도달하는 빛의 양이 감소하기 때문이다.



나. 확인하기

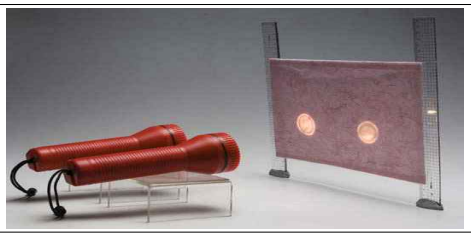
전구에서 멀어질수록 빛이 비치는 면적은 (　　)하고 단위 면적에 도달하는 빛의 양은 (　　)한다.

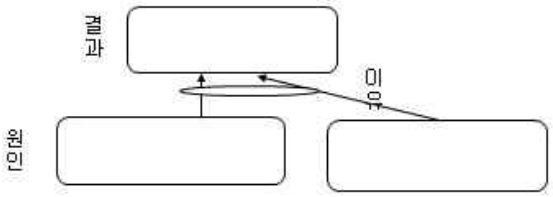
<협동학습지>

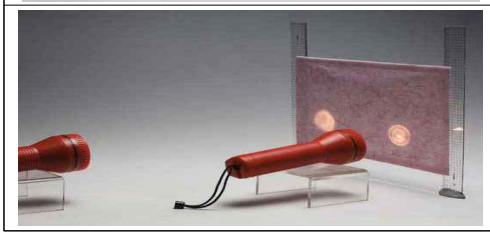
4. 거리에 따라 달라지는 별의 밝기

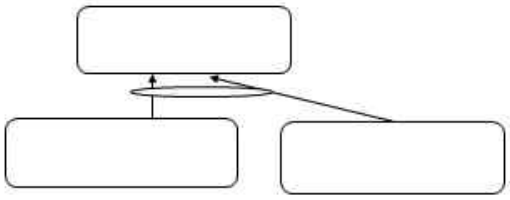
(　)반 (　)조　진행:　　,학습지기록:　　,보드기록:　　,발표:

1. 교과서 탐구 과정 분석(인과 관계 찾기)

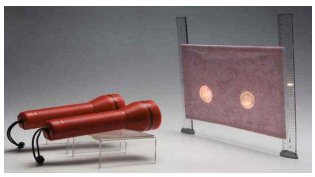
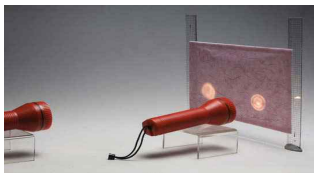
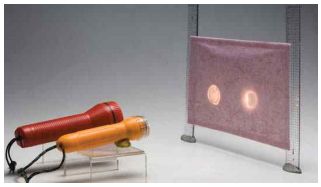






2. 결과 분석: 손전등이 별이라면 이 실험의 결과로 알 수 있는 사실은?

3. 새로운 실험 방법

가. 위의 실험은 결과를 얻기에 만족한가?

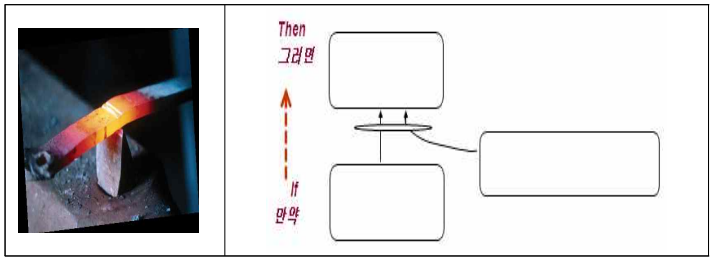
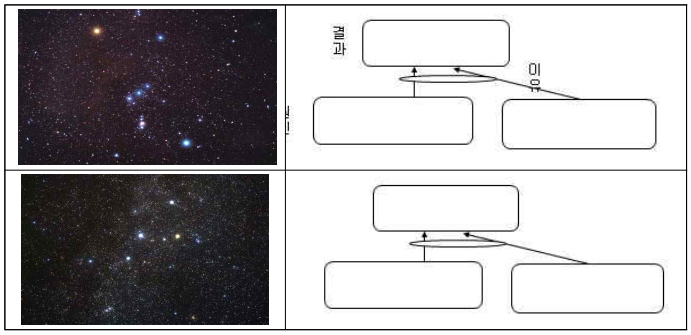
나. 어떤 문제를 개선할 수 있을까?

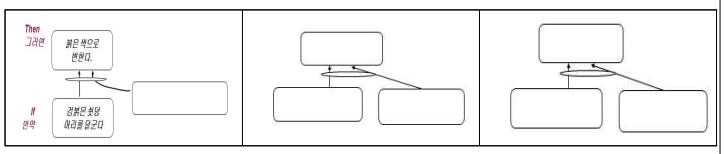
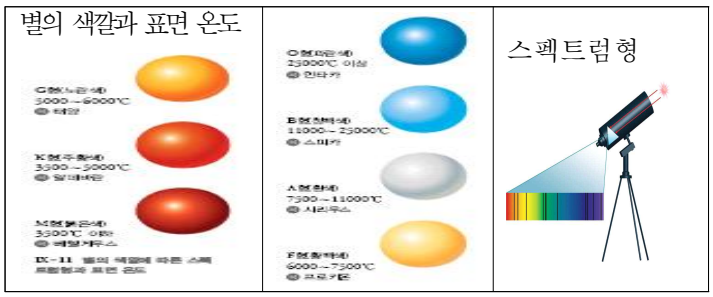
다. 새로운 실험 방법은?

협동학습 지도안- 별의 색깔

단원	Ⅸ. 별과 우주 6. 별의 색깔 속에 숨겨진 비밀	차시	6/13차시
학습목표	- 별의 색깔이 다른 이유를 설명할 수 있다. - 별의 색깔이 표면 온도에 따라 다르게 나타난다는 것을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도입	준비활동	· 전시학습 확인 - 별의 밝기가 다른 까닭은 무엇인가? · 학습동기 유발 - 별의 색깔이 다양한 영상물을 보고 원인을 생각해본다. · 학습목표 제시 - 별의 색깔이 다른 이유를 설명할 수 있다. - 별의 색깔이 표면 온도에 따라 다르게 나타난다는 것	일제학습	·별의 색깔 동영상 전시학습 내용 상기 및 본시 학습에 대한 흥미를 유도한다.

		을 논리 가지로 표현할 수 있다.		
전개	문제제시	· 촛불을 켜서 불꽃을 관찰하게 하고 불꽃의 색깔이 다른 까닭을 물어본다. 	일제 학습	· 별의 색깔이 다른 이유를 이해한다.
	문제 해결1	· 그림을 보고 쇠의 색깔이 다른 까닭에 대하여 인과 관계 논리로 빈칸을 채워 넣도록 한다. - 색깔의 차이를 인과 관계 논리로 나타내게 한다.  1. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채운다. 2. 인과 관계 논리를 뒷받침하는 이유를 찾아 설명한다.	개별 학습	· 개별학습지, · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
	문제 해결2	1. 교과서 탐구 과정 분석을 분석한다. - 별자리를 구성하는 별들의 색깔이 다르게 보이는 현상에 대한 원인과 이유를 논리 가지로 나타내게 한다.  2. 결과 분석을 통해 별들의 색깔이 다른 이유와 색깔이 비슷한 별의 온도를 알아볼 수 있는 여러 방법을 구상하게 한다.	협동 학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		- 온도가 달라서 나타나는 현상에 대하여 여러 가지 현상들을 생각하게 하고 이것을 논리 가지로 표현하게 한다.  		
	형성평가 OX 퀴즈	· 형성 평가지를 돌아가며 풀기(케이건의 구조중심 협동학습 참고)로 풀게 한다. · OX퀴즈로 성취도를 평가한다.	발표 학습	OX퀴즈판 준비 (PPT)
정 리	학습 정리	·표를 보고 정리를 한다.  · 차시 예고	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

<개별학습지>

6. 별의 색깔 속에 숨겨진 비밀

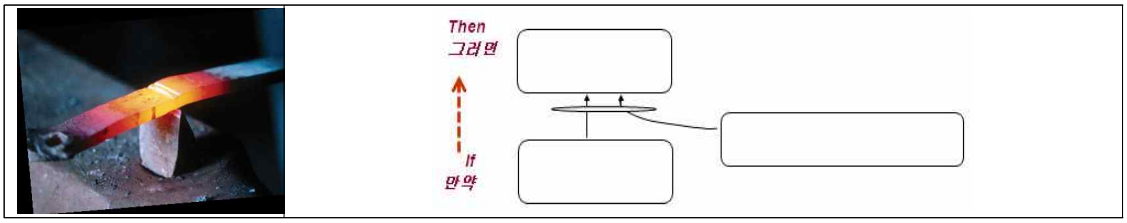
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

1. 학습목표

- 별은 밝기(크기) 뿐만 아니라 색깔이 다르다는 것을 이해할 수 있다.
- 별의 색깔은 별의 표면 ( )에 따라 다르게 나타난다는 것을 이해할 수 있다.

2. 학습활동

가. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.

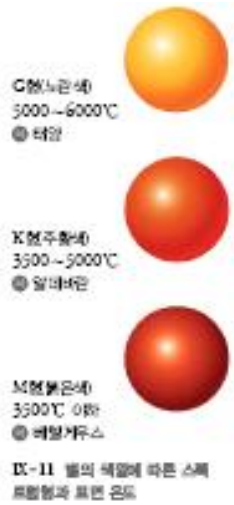
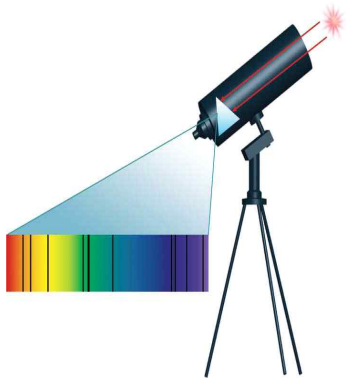


나. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시

오.

3. 정리하기

가. 별의 색깔과 표면 온도 및 스펙트럼형

별의 색깔과 표면 온도		스펙트럼형
		

나. 확인하기

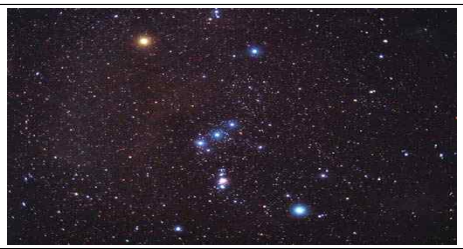
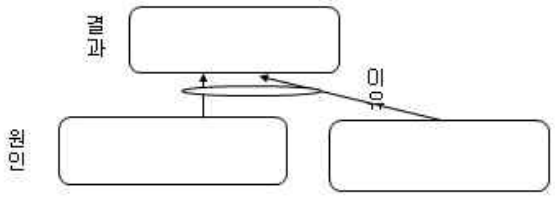
1) 온도가 높은 별일수록 어떤 색으로 나타나는가?

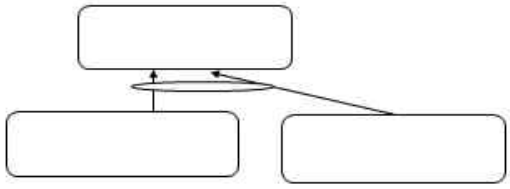
2) 우리가 매일 보는 태양의 스펙트럼형을 말해 보자.

<협동학습지> **6. 별의 색깔 속에 숨겨진 비밀**

(　)반 (　)조 진행: ,학습지기록: ,보드기록: ,발표:

1. 교과서 탐구 과정 분석(인과 관계 찾기)



2. 결과 분석:

가. 별들이 왜 다른 색을 띠고 있을까?

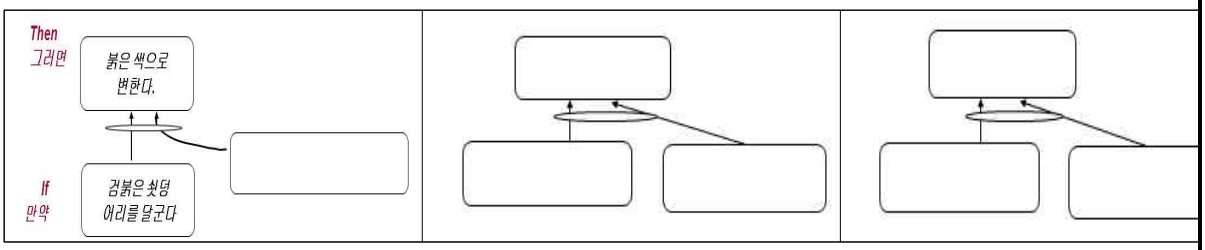
나. 색깔이 비슷한 별의 온도를 구별할 수 있는 방법을 설명하시오.(많은 방법을 제시하시오.)

1)

2)

3)

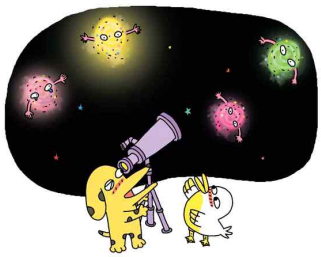
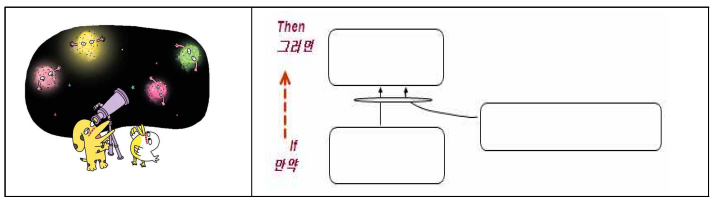
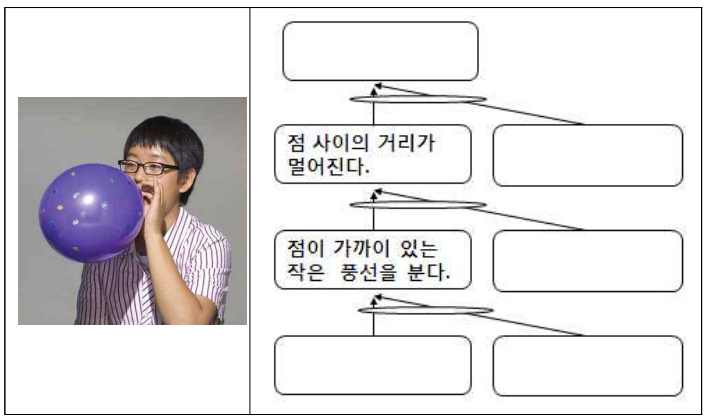
다. 온도가 달라서 나타나는 현상에는 어떤 것이 있는지 논리 가지로 나타내시오.

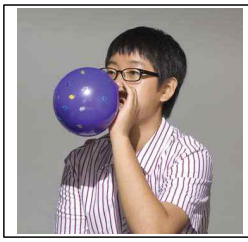
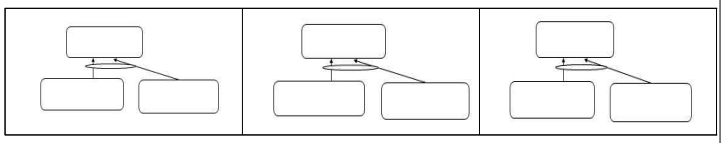
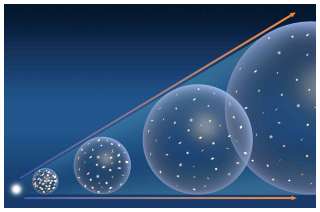


협동학습 지도안-팽창하는 우주

단원	Ⅸ. 별과 우주 12. 팽창하는 우주	차시	12/13차시
학습목표	- 우주가 팽창하고 있음을 설명할 수 있다. - 우주에서 대폭발이 일어나 현재에 이르렀다는 대폭발설(빅뱅 이론)의 기본 개념을 설명할 수 있다. - 우주 대폭발의 원인과 결과 관계를 논리 가지로 나타낼 수 있다.		
학습도구	교과서, 지도안, ppt 자료	교과서	과학2 천재교육(유준희 외)

단계	학습요소	교수-학습활동 내용	수업형태	학습자료 및 유의점
도	준비활동	· 전시학습 확인	일제	·대폭발 동영상

입		- 우리 은하를 구성하는 천체들에 대하여 질문한다. · 학습동기 유발 - 우주 대폭발을 다루는 영상물을 보고 원인-결과 관계를 생각해본다. · 학습목표 제시 - 우주가 팽창하고 있음을 설명할 수 있다. - 우주에서 대폭발이 일어나 현재에 이르렀다는 대폭발설(빅뱅 이론)의 기본 개념을 설명할 수 있다. - 우주 대폭발의 원인과 결과 관계를 논리 가지로 나타낼 수 있다.	학습	전시학습 내용 상기 및 본시 학습에 대한 흥미를 유도한다.
전개	문제제시	· 다음 그림을 보고 외부 은하가 우리 은하로부터 자꾸 멀어지고 있다면 이전의 모습과 이후의 모습에 대하여 발표한다.  - 아주 옛날에는 은하들이 어떤 모습이었을까?	일제학습	· 팽창하는 우주
	문제해결1	· 은하들이 점점 멀어지고 있다면 그 원인은 무엇일까? · 빈칸 채우기 활동을 통해 인과관계의 원리를 설명한다. 	개별학습	· 개별학습지, · ppt파일 논리가지의 구성 방법을 충분히 숙지하게 한다.
	문제해결2	1.풍선에 점을 찍고 풍선을 불면서 점들 사이의 거리를 비교해본다. - 인과 관계를 논리 가지로 표현한다. 	협동학습	·협동학습지 인과관계 논리가 맞는지 소리내어 읽어 보게 한다.

		 2. 결과 분석: - 풍선이 점점 커질수록 은하 사이의 간격은? - 은하의 움직임 설명 - 은하 사이의 거리가 변하는 까닭은? - 은하 사이의 거리변화에서 인과 관계를 논리 가지로 나태내어 보자. 		
	형성평가 OX퀴즈	· 형성 평가지로 협동 학습 구조로 문제를 푼다. · OX퀴즈로 성취도 평가를 한다.	발표 학습	OX퀴즈판 준비
정 리	학습 정리	· 다음 그림으로 팽창하는 우주를 빅뱅이론으로 정리한다.  · 차시 예고	일제 학습	암기하지 않고 논리적으로 이해하도록 지도한다.

<개별학습지> 12. 팽창하는 우주

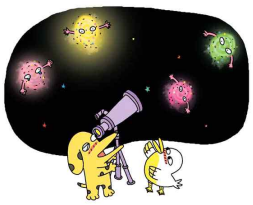
2학년 ( )반 ( )번 이름( )

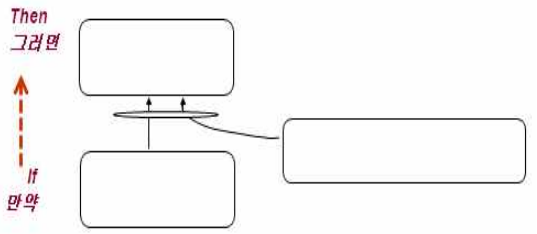
1. 학습목표

- 우주가 팽창하고 있음을 이해하도록 한다.
- 우주에서 대폭발이 일어나 현재에 이르렀다는 대폭발설(빅뱅 이론)의 기본 개념을 이해하도록 한다.

2. 학습활동

가. 인과 관계 찾기: 그림을 보고(교과서 참고) 인과 관계를 찾아 빈칸을 채우시오.

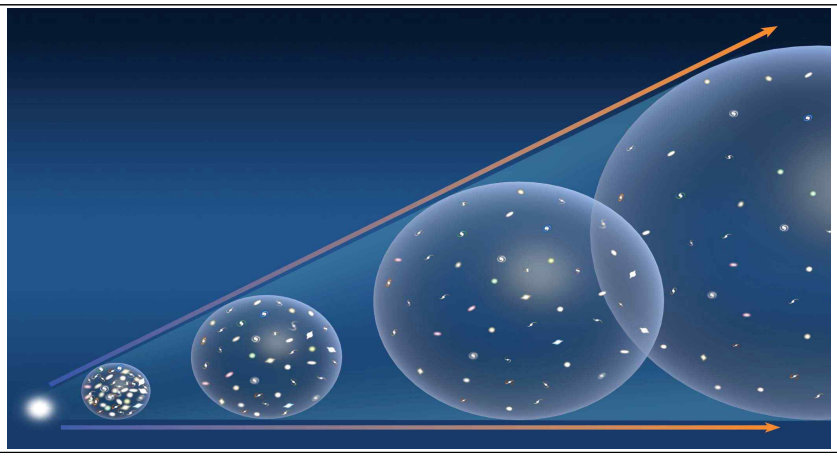




나. 협동 학습 : 협동학습지와 학습 보드에 토론하여 얻어진 결과를 제시하고 발표하시오.

3. 정리하기

우주가 팽창하면 은하 사이의 거리는 점점 어떻게 변하겠는가?



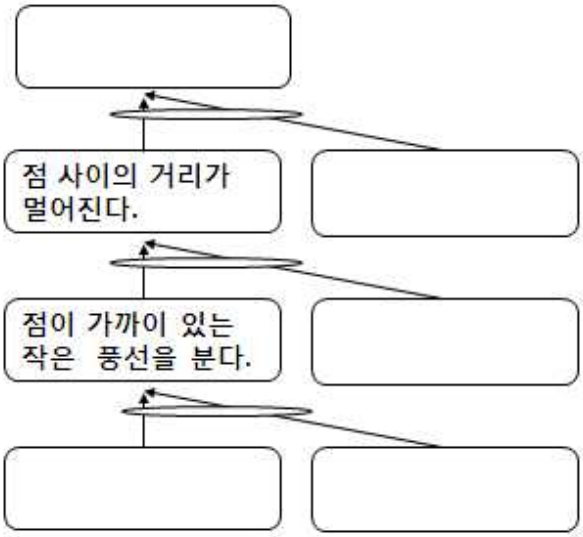
가. 우주 팽창의 원인은 무엇인가?

나. 원래 우주의 모습은 어떠했을까?

<협동학습지> 12. 팽창하는 우주

( )반 진행:( )번 ( ) 기록: ( )번 ( )

1. 교과서 탐구 과정 분석(인과 관계 찾기)



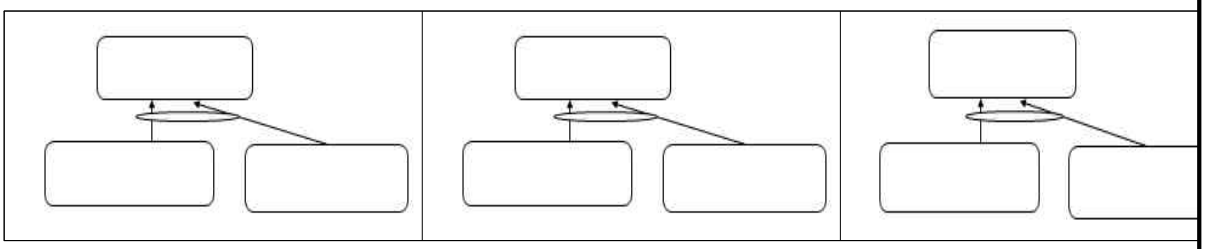
2. 결과 분석:

가. 풍선이 점점 커질수록 은하 사이의 간격은 어떻게 변하는가?

나. 은하A를 중심이라고 생각할 때 풍선을 불면 은하B와C는 은하A에 대해 어떻게 움직이는가? 또, 은하B, C를 각각 중심이라고 생각할 때는 어떠한가?

다. 풍선이 우주이고, 풍선 위에 그린 은하 모양이 실제 우주에 분포하는 은하라고 가정할 때, 은하 사이의 거리가 서로 멀어지는 이유가 무엇 때문이라고 할 수 있는지 설명해 보자.

라. 인과 관계를 찾아보자.



서울상록과학학술재단 연구비지원 보고서

지방공무원의 교육훈련 개선방안에 관한 연구

- 서울특별시교육청을 중심으로 -

2012. 8. 31.

과제연구자 : 서울특별시교육연수원

지방교육행정사무관 한창화

서울시울과학학술재단 연구비지원 보고서

지방공무원의 교육훈련 개선방안에 관한 연구

서울특별시교육연수원 지방교육행정사무관 한창화

차 례

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구의 배경 목적 ····· 1
2. 연구범위와 방법 ····· 2
가. 연구의 기본방향 ····· 2
나. 연구범위 ····· 3
다. 연구의 방법 ····· 3

Ⅱ. 교육훈련의 이론적 고찰 ····· 4
1. 교육훈련의 의의 ····· 4
2. 교육훈련의 목적 및 필요성 ····· 4
가. 교육훈련의 목적 ····· 4
나. 교육훈련의 필요성 ····· 6
3. 교육훈련의 종류와 방법 ····· 8
가. 교육훈련의 종류 ····· 8
나. 교육훈련의 방법 ····· 9

Ⅲ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 ····· 12
1. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 현황 ····· 12
가. 서울시교육청 지방공무원 정원 현황 ····· 12
나. 교육훈련(상시학습 포함) 현황 분석 ····· 12
2. 타 기관과의 교육훈련 현황 비교 ····· 17
가. 시・도청 교육훈련 현황과의 비교 ····· 17
나. 타 시・도교육청 교육훈련 현황과의 비교 ····· 19
3. 서울시교육연수원의 교육훈련기관 분석 ····· 22
가. 교육훈련 추진 목적 및 추진 내용 ····· 22
나. 조직・인력・예산 현황 ····· 23
다. 교육과정 운영 현황 ····· 25
라. 서울시교육연수원의 문제점 ····· 26

Ⅳ. 교육훈련에 대한 설문조사 및 결과 분석 ····· 28
1. 설문조사 개요 ····· 28

가. 조사방법 및 분석방법 ····· 28
나. 설문지 구성 ····· 28
다. 표본의 특성 ····· 29
2. 실증적 분석 사례 ····· 30
가. 교육훈련 계획 ····· 30
나. 교육훈련 과정 ····· 46
다. 교육훈련 평가 및 기타 ····· 62
3. 설문분석 결과 시사점과 논의 ····· 72
가. 교육훈련 계획의 시사점과 논의 ····· 72
나. 교육훈련 과정의 시사점과 논의 ····· 74
다. 교육훈련 평가 및 기타의 시사점과 논의 ····· 76
라. 종합 논의 ····· 77

Ⅴ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 문제점 ····· 79
1. 교육훈련 계획의 문제점 ····· 79
2. 교육훈련에 대한 인식의 문제점 ····· 80
3. 교육훈련 과정의 문제점 ····· 81

Ⅵ. 결 론 ····· 82
1. 요약 ····· 82
2. 결론 ····· 83
가. 교육훈련 계획 ····· 83
나. 교육훈련 과정 ····· 84
다. 교육훈련 평가 및 기타 ····· 85

Ⅶ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 개선방향 및 정책제언 ····· 86
1. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 개선방향 ····· 86
가. 교육훈련 활성화를 위한 기본방향 ····· 86
나. 교육훈련제도의 발전적 변화 ····· 86
다. 효율적인 조직운영체제 ····· 87
라. 교육수요조사 기능강화 ····· 88
마. 교육과정의 효율적 운영 ····· 88
2. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 제도개선 정책제언 ····· 89
가. 계급별 체계적인 기본교육 실시 ····· 89

나. 리더십 역량 강화를 통한 조직의 핵심역량 제고 ····· 90
다. 수요자 위주의 다양한 전문교육과정 개설 ····· 92
라. 찾아가는 맞춤형 현장교육 확대 운영 ····· 93
마. 교수(강사)요원 양성을 위한 전문교육과정 운영 ····· 94
바. 연수 효과의 질 제고를 위한 현장연수 활성화 ····· 95
사. 교육연수원의 교육훈련 역량 강화 ····· 95

참고문헌 ····· 97
설문지 ····· 98

표 차례

<표 2-1> 교육훈련의 중요성 ····· 7
<표 3-1> 서울시교육청 지방공무원 정원 현황 ····· 12
<표 3-2> 교육훈련 프로그램 ····· 13
<표 3-3> 2010년 교육훈련 실적 ····· 14
<표 3-4> 서울시교육청 지방공무원 전체에 필요한 교육훈련(상습학습) 시간 ····· 15
<표 3-5> 직급별로 연간 최저 이수해야할 교육훈련(상시학습) 시간 ····· 15
<표 3-6> 2011년 교육훈련 계획 ····· 16
<표 3-7> 2011년도 교육훈련 학습시간 ····· 16
<표 3-8> 2010년도 시・도청별 집합 교육훈련 실시현황 ····· 17
<표 3-9> 2011년도 시・도청별 교육과정 개설현황 ····· 18
<표 3-10> 시・도청과의 교육훈련 비교・분석 ····· 19
<표 3-11> 교육훈련 부족인원(시・도청 평균실시율과 비교) ····· 19
<표 3-12> 2010년도 시・도교육청별 집합 교육훈련 실시현황 ····· 20
<표 3-13> 2011년도 시・도교육청별 교육과정 개설현황 ····· 21
<표 3-14> 시・도교육청과의 교육훈련 비교・분석 ····· 22
<표 3-15> 교육훈련 부족인원(시・도교육청 평균실시율과 비교) ····· 22
<표 3-16> 2011년도 서울시교육연수원 예산 현황 ····· 24
<표 3-17> 년도별 지방공무원 연수 운영 예산 ····· 24
<표 3-18> 2011년도 교육과정 개설 현황 ····· 25
<표 3-19> 2011년 집합 교육과정 연수시간 구성 ····· 25
<표 3-20> 2011년 집합교육 과정별 강사 현황 ····· 26
<표 4-1> 설문지 문항 구성 ····· 28
<표 4-2> 표본의 일반적 특성 ····· 29
<표 4-3> 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적 ····· 31
<표 4-4> 2010년에 교육훈련(상시학습 포함) 이수시간 ····· 33
<표 4-5> 향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야 ····· 34
<표 4-6> 수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기 ····· 36
<표 4-7> 서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부 ····· 38

<표 4-8> 교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도 ····· 40
<표 4-9> 효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부 ····· 41
<표 4-10> 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단·장기적인 직무교육 프로그램 필요여부 ····· 43
<표 4-11> 교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가 ····· 45
<표 4-12> 기본교육과정(신규 임용자)의 바람직한 기간 ····· 47
<표 4-13> 전문교육과정의 바람직한 교육기간 ····· 48
<표 4-14> 전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도 ····· 50
<표 4-15> 앞으로 원하는 바람직한 교육방법 ····· 52
<표 4-16> 앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형 ····· 54
<표 4-17> 교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정검정 ····· 56
<표 4-18> 기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법 ····· 57
<표 4-19> 이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법 ····· 59
<표 4-20> 전문교육과정을 강의하는 강사의 강의 전문성 ····· 61
<표 4-21> 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도 ····· 62
<표 4-22> 만족도에서 [①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유 ····· 64
<표 4-23> 만족도에서 [④(불만족) ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유 ··· 66
<표 4-24> 기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견 ····· 67
<표 4-25> 기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수 시기 ····· 69
<표 4-26> 기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견 ····· 71

그림 차례

<그림 3-1> 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 운영체계 ····· 13
<그림 3-2> 서울시교육연수원의 조직도 ····· 23
<그림 6-1> 교육행정연수부 조직 확충 ····· 96

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 배경 목적

지식경제사회의 전개와 함께 현대는 세계화·정보화에 이어 지방화의 시대를 맞고 있다. 세계화는 국가간의 무한경쟁체제를, 정보화는 지식사회를 가져와 지식인 즉 지적능력의 개발을 요구하고 있다. 지방화는 새로운 거버넌스 체제의 변화를 가져오는 기제로 세계화와 정보화를 촉진 발전시키는 시발점이 되고 있다. 정보화는 세계의 지방화와 지방의 세계화를 촉진하고 있으며, 한 국가 내에서도 중앙정부의 지방화, 지방정부의 자체적 중앙화가 중요시됨에 따라 지방정부의 인적자원개발 기능에 관한 중요성이 증대되고 있다.

오늘날 지방행정은 정보화·지방화에 적극 대응하고 지속적인 발전을 도모하기 위해 지방의 경쟁력을 강화하는데 초점을 두고 있다. 지방분권의 정착은 지방자치단체에 부여된 권한과 역할을 스스로 수행할 수 있을 때 비로소 달성되고, 지방자치단체의 자율적 결정과 집행은 지방공무원의 인적 역량에 좌우된다.

또한, 현대사회는 국가간, 지역간 경쟁이 심화될 뿐만 아니라, 점차 복잡·다양한 사회로 발전함에 따라 공직사회에도 종합적인 사고를 바탕으로 창의와 혁신적 사고를 두루 갖춘 인재를 요구하고 있다.

지방자치단체가 다양화, 고급화하는 주민들의 행정수요에 능동적으로 대응하고 특히 지방분권의 추진으로 확대되는 책임과 권한을 효율적으로 행사하며 '성과향상과 고객만족'의 지방행정혁신을 추진하기 위해서는 우수 인적자원 확보의 중요성이 무엇보다도 중요한 시대적 과제가 되고 있다. 선진 각국 역시 지식·정보화 사회에서는 인재가 국가와 기업의 경쟁력을 좌우하는 핵심요인으로 인식, 지속적인 교육훈련을 통하여 구성원에게 동기를 부여하고 역량을 개발, 조직의 성과창출로 이어질 수 있도록 교육훈련에 대한 투자를 확대하고 있는 실정이다. 그러나 우리나라 지방공무원의 경우에는 아직 교육훈련에 대한 관심이나 투자가 부족하고 교육훈련시스템도 합리성이 미흡하여 효율적인 교육훈련이 이루어지지 못하고 있다. 따라서 지금까지의 교육훈련시스템을 획기적으로 개선할 필요성이 대두되었다.(행정자치부, 2006)

우리는 지금의 경쟁력이 내일에는 보장되지 못하는 정보화와 국제화 시대에 살고 있다. 국정을 운영하는 공무원의 능력이 다른 어느 때보다 더 요구되는 시점이다. 그러나 분야에 따라서는 일반 국민의 전문성, 정보력, 국제화 정도가 해당 공무원의 능력보다 월등히 앞서고 있다. 법규만을 가지고 행정을 집행하는 공무원보다 변화하는 환경에 맞는 공무원의 역량이 필요한 것이다. 공무원의 역량을 강화하기 위해서는 지식·정보화 사회에서의 교육

훈련 방법이 모색되어야 할 것이다. 예를 들어, 사회학습망(Social Learning Net) 구축을 통하여 공무원의 평생능력개발을 가능하게 하여야 할 것이다.(한국일보. 2007.3.12)

우리나라의 경우 공무원들이 능력면에 있어서 채용시에는 사기업체에 입사하는 사람보다 뛰어나지만 어느 정도 기간이 지나면 사기업체의 종사자에 비해 뒤진다고 한다. 이러한 사실은 사기업체에 비해 행정조직의 효율성이 떨어지는 것에 원인이 있으며 우수한 인력을 채용하는 것보다 채용후 조직 구성원의 능력을 계속 발전시켜 나가는 것이 조직의 생존과 효율적인 기능을 위해 보다 중요한 과제임을 시사하는 것이라 할 수 있다.(류제원, 1994)

21세기 급변하는 행정환경 하에서 공무원이 국민에게 제대로 된 서비스를 제공하고 관련 업무에서 성과를 내기 위해서는, 우수인재의 유치뿐 아니라 이들이 계속 공직에 근무하면서 자기능력을 개발 할 수 있는 체계적인 능력발전 프로그램이 필요하다.

공공조직에서는 이미 훈련을 받은 인재를 선발하고자 하지만 공공조직에서 요구하는 관리능력이나 태도를 완전히 갖춘다는 것은 거의 불가능하다. 따라서 공무원들에 대한 교육훈련의 필요성이 대두되는 이유는 다음과 같다.

첫째, 본질적으로 완벽한 공무원은 있을 수 없으며, 장기적으로 변동되는 미래 상황에 모두 대처할 수 있는 능력을 갖춘 사람은 드물다. 둘째, 공무원의 능력은 의식적인 노력을 통해서 개발될 수 있다. 셋째, 공무원의 능력발전은 자신은 물론 자신이 속해 있는 조직을 위하여 바람직하다. 넷째, 우수한 인재를 확보하였다고 할지라도 공무원의 능력개발을 하지 않는다면 채용당시의 역량을 발휘하기가 어렵다.(강성철, 2001)

지방화와 분권화가 정착된 현재는 중앙정부와 차별화된 지방자치단체의 자율적인 정책수립과 정책집행을 위한 지방자치단체 전문인력의 중요성이 증대되었다. 지방정부의 자율성과 독창성을 확보할 수 있도록 정책 담당자의 창의성을 우선시하는 교육훈련체제가 필요하게 되었다.

본 연구에서는 새롭게 변화하는 서울교육에 전문역량을 갖춘 창의적, 미래 지향적인 서울시교육청 지방공무원을 양성할 수 있도록, 서울시교육청의 지방공무원 교육훈련 운영실태와 문제점을 분석하고 효과적인 교육훈련 제도개선 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구범위와 방법

가. 연구의 기본방향

본 연구는 지방공무원의 교육훈련에 대한 기본적인 이론적 배경을 정리하고 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 실제 운영 실태와 문제점, 이에 대한 개선방안 등으로 구성되어 있다.

나. 연구범위

연구의 대상범위는 서울시교육청 지방공무원에 대한 교육훈련을 대상으로 서울시교육연수원, 서울시교육청 자체·위탁 교육훈련 등 서울시교육청에서 이루어지고 있는 모든 교육훈련을 대상으로 한다. 내용적 범위는 서울시교육연수원의 피교육적 경험자와 잠재적 교육훈련수요자에 대해 교육훈련의 효과성에 대한 분석 및 개선방안을 모색한다. 그리고 시간적 범위는 2010년 교육훈련 실적과 2011년 교육훈련 계획을 활용한다.

다. 연구의 방법

본 연구의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 서울시교육청과 서울시교육연수원에서 생산된 교육훈련 자료, 교육훈련 관련기관에서 발간한 자료 및 기존 문헌연구와 서울시교육청 지방공무원을 대상으로 설문조사를 하며 교육훈련 담당공무원들과의 면담 등을 통해 연구의 실효성을 갖고자 하였다.

(1) 문헌연구

공무원 교육훈련과 관련된 기존 연구의 검토를 위하여 단행본, 연구보고서, 연구논문을 조사하였다. 또한, 서울시교육청 관련부서의 행정문서·통계자료 등을 수집, 분석하여 이론적 기반을 구축하고 교육훈련 개선 방안에 대한 시사점을 모색하였다.

(2) 설문조사

설문조사 항목은 본 연구자가 문헌조사와 교육훈련 담당공무원과의 면담을 바탕으로 작성하였다. 설문대상은 서울시교육청 소속 지방공무원 전체(6,787명)를 대상으로 하고, 설문조사 방법은 서울시교육청 총무과 인사팀의 협조를 받아 서울시교육청 내부전산망을 통하여 전자설문으로 실시하였다. 결과분석은 SPSS 프로그램을 활용하여 각 문항별 반응빈도를 조사한 후 백분비를 산출하여 대비하고 문항별로 종합 분석하였다.

(3) 관계자 면담

문헌조사와 설문조사의 한계를 보완하기 위해 서울시교육청 인사팀 교육훈련담당 공무원과 서울시교육연수원 교육훈련담당 공무원들을 대상으로 심층 면담을 실시하여 교육훈련의 문제점과 개선방안에 대한 연구의 실효성을 갖고자 하였다.

Ⅱ. 교육훈련의 이론적 고찰

1. 교육훈련의 의의

교육이란 개인의 잠재력을 종합적으로 개발하는 것을 뜻하며, 훈련은 직무를 위한 능력을 연습에 의해 발전시키는 것을 의미한다. 즉, 교육이란 특정한 직책과는 직접적인 관련성을 갖지 않는 개인의 일방적인 잠재능력을 종합적으로 개발하는 것을 말하며, 훈련이란 어떠한 사람이 자기가 맡은 바 직책을 수행하는 데 있어 그 직책이 요구하는 자격을 구비하고 있지 못한 경우 그 부족한 능력이 무엇인가를 파악하고 보충하는 것을 의미한다.(박동서, 1989)

교육훈련이란 "공무원에게 직무 수행상 필요한 지식과 기술을 연마시키고 가치관과 태도를 발전 지향적으로 개선시키고자 하는 인사기능"이라고 할 수 있다.(강성철, 2001) 교육훈련은 "직무수행능력을 향상시킬 목적으로 지식, 기술, 태도, 가치관의 변화를 촉진하는 계획된 활동"이다.(유민봉, 2007) 공무원 교육훈련이란 "일반적으로 공무원의 능력과 기본소양을 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키며, 가치관과 태도를 바람직한 방향으로 변화시키기 위한 활동"이라고 할 수 있다.(오석홍, 2005) 직무 수행상 필요한 지식과 기술을 습득시키고, 가치관과 태도를 발전적으로 지향시키고자 하는 인사기능으로 교육훈련을 정의하기도 한다.(김중양, 2005)

즉, "공무원의 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하거나 발전시키고 바람직한 가치관과 태도를 갖추도록 촉진하는 의도적인 활동"(교육훈련정보, 2002)이라고 정의할 수 있다. 그러므로 교육훈련이란 미래의 바람직한 목표를 달성하기 위한 공무원의 능력과 소양을 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키는 활동으로 볼 수 있다.

따라서 공무원 교육은 변화하는 행정환경을 신속하게 파악하여 조직과 구성원들을 효율적으로 대응시킬 수 있는 관리능력, 공무원 개개인의 바람직한 가치관과 리더십의 계발, 지식과 정보를 효율적으로 구축·관리·활용할 수 있는 디지털 마인드 등의 능력에 21세기 공무원 교육의 중점을 두어야 할 것이다.

2. 교육훈련의 목적 및 필요성

가. 교육훈련의 목적

우리나라 공무원교육훈련법 제1조에서는 "이 법은 교육훈련을 통하여 국가공무원에게 국민 전체의 봉사자로서 갖추어야 할 정신적 자세와 맡은 바 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 배양시키는 것을 목적으로 한다."라고 정해 놓고 있다.

이와 같이 교육훈련의 궁극적인 목적은 조직 구성원의 지식과 기술, 업무에 임하는 태도 등을 향상시킴으로써 조직을 유지·발전시키는데 있다. 조직의 측면에서 본 교육훈련은 업무능률을 향상시키고 그것이 지속적으로 발휘될 수 있도록 인재를 육성하는 것이다.

조직구성원의 측면에서 보면 교육훈련을 통해 개인의 능력을 개발하고 이를 바탕으로 조직의 목표에 기여하는 것이라고 할 수 있다. 또한 교육훈련은 조직전략의 목표를 달성하

기 위한 수단으로 필요하며, 인적자원의 수준을 예측하고, 장래에 예상되는 높은 수준의 직무수행이 가능하도록 구성원의 자질과 능력을 개발하며, 미래의 조직을 관리할 유능한 인재를 양성하는 것을 그 목적으로 한다.(김기석・변상태, 2001)

이에 따른 교육훈련의 목적과 일반적인 가치를 분석하면 다음과 같다.

첫째, 교육훈련은 생산성을 향상시킨다. 훈련을 통해 공무원의 지식과 기술이 향상되면 직무수행의 생산성이 높아진다.

둘째, 공무원의 사기진작에 기여한다. 교육훈련을 통해 지식과 기술을 습득하면서 직무에 대한 자신감을 갖게 되고, 이는 공무원의 근무 의욕의 향상과 직결되는 것이다. 훈련이 경력발전의 기회와 연결될 때 공무원의 사기는 진작되며 공무원들은 자기발전의 동기를 얻게 된다.

셋째, 통제와 조정에 대한 필요의 감소이다. 교육훈련을 받은 공무원은 이를 바탕으로 직무에 대하여 빠르게 이해하고 적응하므로 과실이 감소하고, 따라서 그에 대한 통제와 조정의 필요가 줄어들게 된다. 이를 통해 통제와 조정에 드는 비용이 감소되며 자율적인 행정활동이 증대된다.

넷째, 행정발전에 기여한다. 교육훈련은 공무원에 있어 빠르게 변화하는 행정환경에 적응하도록 하지만, 또는 교육훈련이 행정의 침체를 방지하고 변화를 주도할 수 있다. 즉, 교육훈련이 행정발전을 유도할 수 있는 것이다.

다섯째, 조직의 안정성과 융통성 향상이다. 훈련이 잘 된 직원의 확보는 조직의 안정성을 높인다. 유능한 인력은 업무변동에 쉽게 적응하며, 이러한 인력을 확보하고 있는 조직은 융통성 있게 조직을 운영할 수 있다. 즉 교육훈련을 통해 공무원의 능력을 향상시키면 공조직(정부)의 안정성과 융통성을 향상시킬 수 있다.

여섯째, 교육훈련을 통해 공무원의 경력을 발전시킬 수 있다. 교육훈련은 공무원의 능력을 향상시키고 경력발전을 촉진한다. 즉, 공무원의 교육훈련을 통해 지위 향상을 물론, 자아실현을 도모하는 동시에 내적 만족감을 충족시킬 수 있는 것 역시 훈련의 목적이다. 전통적인 훈련에서는 현 직무에 관한 능력 향상만이 강조되어 왔으나 오늘날 우리가 보는 훈련의 목적에는 공무원의 장래를 향한 유용성 확대가 포함되어 있는 것이다(이영흔, 2010).

결과적으로 공무원들에게 교육훈련을 시키는 목적은 공무원으로 하여금 주어진 행정업무에 대한 긍정적인 인식을 통하여 한편으로는 정신적인 품위를 지속적으로 유지하게 하고, 다른 한편으로는 기본적으로 이와 관련된 제반 지식 및 기술을 습득케 함을 주요 목적으로 한다. 또한 교육훈련은 국민전체의 봉사자인 공무원에게 맡은 바 업무를 효과적으로 수행할 수 있는 새로운 지식, 기술, 능력을 효과적으로 습득・활용하게 하는데 있다. 따라서 공무원은 교육훈련을 통하여 공무원의 일반능력으로 개발하고 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키며 가치관과 태도의 발전적 변화를 촉진하는데 있다.

나. 교육훈련의 필요성

날로 치열해지는 경쟁시대 속에서 공무원들은 새로운 환경에 능동적으로 대처하고, 다양화되고 증가하는 국민들의 서비스 요구에 대응하기 위하여 자신들의 능력과 소양을 개발할 필요가 있다. 특히 새로운 행정의 환경변화에 적합한 공무원을 육성하기 위한 교육훈련이 절실히 필요하다. 적극적이고 능동적으로 새로운 환경에 대처하고 지방자치단체의 발전에 이바지하기 위해서는 이들에 대한 지속적이고 체계적인 재교육이 필수적이다. 이들이 임용될 때 필요로 했던 지식과 기술 및 자질과 소양은 일정기간이 지난 시점에서는 다시 한번 점검하고 새로운 환경이 요구하는 기술과 소양에 대한 재교육이 필요하다.

우리나라의 경우 폐쇄적이며 계급제에 바탕을 둔 인사관리제도를 채택하고 있기 때문에 전문적인 지식과 기술이 요구되는 직위에 대한 수요가 발생할 경우, 이를 외부인의 충원에 의하지 않고 내부 공무원의 승진에 의해 해결하려는 경향이 높다. 비록 최근 들어 개방형 임용제나 계약직 공무원 채용이 확대되고 있으나 아직까지 공무원 충원의 기본방향 및 골격은 변하지 않고 있다.

이러한 상황은 우리나라 공무원에 대한 교육훈련의 필요성을 더욱 높이고 있다. 행정을 둘러싼 환경이 산업화, 정보화, 세계화로 인해 급격히 변화하는 상황 속에서 적절히 대응할 수 있는 능력을 갖추기 위해서는 많은 학습이 요구된다. 즉, 뛰어난 지식과 기술을 소유한 공무원이 임용되었더라도 일정 시점이 흐른 뒤, 그의 능력은 시대적으로 상당히 뒤처지는 상황이 발생되기 때문이다.

그동안 우리나라 공무원들은 국가 발전의 견인차로써 핵심적 역할을 수행해 왔다. 그들이 이러한 중요한 역할을 지속적으로 수행하기 위해서는 새로운 지식과 기술의 습득에 상당한 관심을 가져야만 하며, 변화하는 시대에 맞는 의식의 전환이 요구된다. 이를 위한 공무원에 대한 교육훈련은 직무수행에 필요한 지식, 기술 그리고 의식의 발전적 변화를 유도할 뿐만 아니라 자기개발을 위한 기회를 제공한다는 측면에서 그 요구와 필요성이 점차 증가하고 있다.(김양현, 2009)

훈련이 필요하게 되는 가장 근본적인 이유는 직무요건 등 조직 내외의 요청에 비추어 완벽한 공무원이 있기 어렵다는 사실에서 찾을 수 있다. 설령 한때 완벽한 것으로 판단되는 공무원이 있더라도 미래에 부과될 새로운 임무에 까지 완전무결하게 대응할 수 있는 사람은 드물 것이다. 그러므로 공무원들은 연찬시켜 그들을 발전시키려고 하는 훈련의 필요는 정부 내에 언제나 있다고 보아야 한다.(오석홍, 2005)

한편, 교육훈련은 다른 인사활동과의 관계 외에도 일반 관리과정에서 매우 중요한 기여를 하고 있다. 특히, 폐쇄형 충원에 의존하는 우리나라와 같은 경우 기술과 환경의 변화에 대응하여 내부 인력의 능력발전을 위한 노력은 더욱 중요한 의미를 갖게 된다. 특히, 교육훈련은 조직차원에서는 생산성, 인사관리, 통제와 조정에 기여한다고 볼 수 있으며, 개인적

인 차원에서는 직무만족과 경력발전차원에서 기여한다고 볼 수 있다.(유민봉, 2001) 교육훈련의 중요성을 요약하면 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 교육훈련의 중요성

차원	기여측면	내 용
조직 차원	생산성	- 교육훈련은 직무수행능력을 향상시키는 것으로 근무실적의 개선에 기여한다. 능력의 향상은 양적인 측면뿐만 아니라 업무의 정확도를 높여 서비스에 대한 국민의 만족도를 높일 수 있다. - 태도와 의식의 변화를 통해 국민에 대한 행정서비스의 신속성이나 친절성 등 질적 수준을 높일 수도 있다.
	인사관리	- 이직이나 인사이동 등에 의해 생긴 빈자리에 대해 내부인력의 신축적 운용을 가능하게 함으로써 인사관리 업무의 지속성을 유지할 수 있다. - 결원에 대한 인력 지원이 항상 가능하도록 예비 인력을 확보할 수 있다.
	통제·조정	- 교육훈련이 잘 되어 있을수록 자율적으로 직무를 수행할 수 있기 때문에 상관이 개입할 필요성이 줄어들고 다른 사람과의 업무 협조도 용이해 진다.
개인 차원	직무 만족도	- 교육훈련을 통한 능력향상은 직무수행에 대한 자신감을 길러 주어 근무의욕을 고취시킬 수 있다. - 정규 교육기관에의 위탁교육은 이를 통해 학위를 취득할 수 있어 성취감을 느낄 수 있다.
	경력발전	- 전통적으로 교육훈련의 조직의 현재적 필요에 의해서 실시되어 왔으나, 현대에는 개인의 장기적인 생애 목표 내지는 경력목표 달성에도 기여할 수 있다. - 교육훈련은 조직의 목표달성 뿐만 아니라 개인의 경력발전을 동시에 충족시킬 수 있는 수단적 역할을 한다.

자료 : 유민봉·임도빈, (2007)

3. 교육훈련의 종류와 방법

가. 교육훈련의 종류

지방공무원에 대한 교육훈련의 종류는 지방공무원 교육훈련법 및 같은법 시행령, 교육과학기술부의 지방공무원교육훈련지침에 의하여 다음과 같이 분류할 수 있다.

(1) 교육훈련 실시기관에 따른 분류

첫째, 교육훈련기관에 의한 교육으로 중앙정부와 시·도교육감 소속하에 설치되어 있는 교육훈련기관에서 실시하는 교육이다. 5급 이상 지방공무원에 대해서는 교육과학기술부장관 또는 중앙행정기관의장 소속하에 설치되어 있는 전문교육훈련기관에서 실시하며, 6급 이하 지방공무원에 대한 교육훈련은 시·도교육감 소속하에 설치된 교육연수원에서 실시한다.

둘째, 외부 연수기관에 의한 위탁교육으로 지방공무원의 직무에 대한 전문성과 효율성을 높이기 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체 소속의 공무원 교육훈련기관 또는 국내의 민간교육기관 등에 파견·위탁하여 일정기간 교육훈련을 받게 하거나 외국 대학에 파견하여 교육하는 국외 교육훈련이 있다.

셋째, 시사성 있는 정부 또는 지방자치단체의 시책교육 및 소속공무원의 정신자세 확립과 직무수행능력의 향상을 위하여 지방자치단체의 장이 실시하는 직장교육이 있다.

(2) 교육훈련 목적에 따른 분류

교육훈련은 지방공무원 교육훈련법 시행령 제4조의 2에 의해 기본교육훈련, 전문교육훈련 및 기타교육훈련으로 구분한다.

첫째, 기본교육훈련은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진후보자 또는 승진자에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련이다. 교육연수원에서의 7급과 9급 신규채용자에 대한 기본교육은 종합적인 업무능력 향상에 중점을 두고 실시하고, 지방 5급 승진후보자는 교육과학기술연수원에서 5급 승진임용 후보자 과정을 운영하고 있는데 정책형성 및 관리능력의 함양에 중점을 두고 실시한다.

둘째, 전문교육훈련은 공무원이 현재 담당하고 있거나 앞으로 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 기술을 함양하는 교육훈련으로 직렬·분야별 업무능력 향상을 통한 실무 전문인력 양성과 시대흐름과 변화에 부응한 지식, 경험 등 역량강화에 중점을 두고 실시하는 교육훈련이다.

셋째, 기타교육훈련은 기본교육훈련과 전문교육훈련에 속하지 아니한 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 의하거나 공무원 스스로 행하는 직무관련 학습 및 연구활동을 말한다.

나. 교육훈련의 방법

교육훈련을 효과적으로 실시하기 위하여는 피교육자의 직급별 수준, 교육훈련의 목적, 교육기관 등을 고려하여 가장 적절한 방법을 택하여야 한다.(김중양, 1999)

우리나라의 경우 아직도 주로 강의방식에 의존하고 있는 실정이며, 부분적으로 사례연

구, 분임토의, 실무수습 및 시청각교육 등의 방법이 이용되고 있다.

주요 교육훈련방법의 장단점을 요약하면 아래와 같은데, 이러한 여러 방법 중 1개 또는 수개를 선택하여 사용함에 있어서는 유능한 교수요원의 확보여부, 시설 및 재원의 뒷받침 여하가 중요하게 작용한다.

첫째, 강의는 한사람의 강사가 여러 사람을 대상으로 지식을 전달하는 것으로서 일반적으로 가장 보편화된 교육훈련의 방법이다. 강의의 장점은 일정한 짧은 시간에 많은 정보를 체계적이고 논리적인 방법으로 정보의 전달이 가능하다는 점이다. 또한 피교육생 1인당 소요되는 비용도 저렴하여 신규 채용자의 기초 교육훈련 등에 널리 이용되는 방법이다. 그러나 일방적 전달 교육이 되기 쉽고 흥미를 유발하기가 어려워 교육의 효과에 있어서는 개선의 여지가 많은 훈련의 형태라고 할 수 있다. 그러나 이러한 단점에도 불구하고 교육훈련에 있어서의 강의는 여전히 큰 비중을 차지하고 있다. 최근에는 교육훈련으로서의 강의의 단점을 보완하기 위한 기법들이 개발되고 있다.

둘째, 현장훈련(On-the-Job Training)이란 실제 직무를 수행하면서 감독자 또는 선임자로부터 직무수행에 관한 지식과 기술을 배우는 것을 의미한다. 지도가 이 훈련의 핵심이며, 따라서 현장훈련의 성과는 감독자의 지도기술 여하에 많이 의존한다. 직업의 성격이 고도의 기술·전문성·정밀성을 요구하는 경우의 훈련에 적합하여 실무적 훈련에 유리하나, 많은 시간에 적은 수의 인원을 훈련할 수밖에 없다는 단점이 있다.

셋째, 순환보직·전보는 장기적이고 체계적인 사전계획을 기초로 피교육훈련자를 일정한 시일을 두고 직무 간에 또는 조직단위 간에 근무처를 옮기면서 훈련시키는 방법이다. 순환보직 훈련은 여러 가지 보직을 담당하는 과정에서 공무원의 안목을 넓히고 관리능력을 향상시키는 장점이 있는 반면에, 전보가 빈번히 이루어지는 경우 행정의 계속성과 업무의 전문성 및 능률성에 다소 저해를 초래할 우려도 있다.

넷째, 회의는 어떤 주요 과제에 관한 논의 또는 토의가 이루어지는 공식적인 모임을 말한다. 회의는 여러 사람이 가지고 있는 지식과 정보, 생각 등을 한 데 모으는데 효과적이고 참가자들의 능동적 참여에 따른 결론이 도출되었을 경우 직무수행에 적용 의욕이 강해지는 효과를 기대할 수 있다. 각 참여자가 그들의 생각을 명백히 할 수 있고 다른 사람의 의사를 신중히 생각할 수 있다. 효과적으로 회의가 이루어지는 경우 해답이 알려지지 않은 문제의 검토와 공동으로 추구해야 할 새로운 방침이나, 접근방법의 개척에 특히 유용한 훈련 방법이다.

다섯째, 사례연구는 피훈련자들 스스로가 특정사례에 기술된 상황을 분석·연구하고 이에 대한 질문·비판 및 제안을 받으면서 그 사례 속에 제시된 문제에 대한 최선의 해결책을 모색해 가는 방법이다. 사례연구의 이점은 참여자가 정확한 상황을 다룰 수 있다는 점과 사례를 토론함으로써 이 문제를 어떻게 하면 더 잘 다룰 것인지의 의견을 교환할 수 있다는 점이다.

여섯째, 역할연기는 참가자 중 일부가 어떠한 사례를 그대로 보여주고 나머지 사람들은 관중이 되어 연기에 있어 각 요소들을 비판적인 안목으로 관찰한 다음 모두가 다 같이 그것에 관해 토론하게 하는 훈련방법이다. 이 방법은 인간관계훈련, 감독능력향상에 유용한 방법이 된다.

일곱째, 모의훈련은 피교육자들은 주의 깊게 설계된 상황 속에 놓여지고, 설정된 목적을 달성하거나 혹은 특정계획을 수행하도록 요청받는다. 즉 피훈련자가 업무수행 중에 직면하게 될 어떠한 상황을 가정해 놓고 피훈련자가 거기에 대처하도록 하는 훈련 방법을 말한다. 이 방법의 이점은 이론과 실제 간의 간격을 줄이고, '팀워크'와 의사소통의 중요성을 인식케 하여 현실상황에의 적응능력과 분석능력을 향상시킬 수 있다는 점이다.

여덟째, 감수성 훈련은 10~20명 정도의 피훈련자들이 이전의 모든 집단귀속관계를 벗어나 인간관계를 매개로 하여 타인에 대한 자신의 태도와 행위의 영향에 대하여 자유롭게 조사하고 좀 더 효과적인 서로의 인격형을 개발하려 노력함으로써 관리능력을 개발하는 방법이다. 조직내의 행위의 변화를 가져 오는 데 유용한 방법이며, 조직구성원의 신뢰·감정·태도에 있어 형태적 변화를 강조하고, 궁극적으로는 형태의 변화에 의해 보강되고 조장되는 공식적 구조의 재편성을 강조한다.

아홉째, 분임연구는 영국의 관리자 학교에서 관리자 훈련을 위해 개발한 집단적 과제연구의 한 형태이다. 피훈련자를 약 10인 정도의 소집단으로 나누고, 각 집단별로 동일한 문제를 토의하여 그 문제에 대한 해결방안을 작성하고, 다시 전체가 모인 자리에서 각 집단별로 작성한 문제해결방안을 발표하고 토론하여 하나의 합리적인 문제해결방안을 모색하는 방안이다. 분임연구의 이점은 최적의 의사결정을 할 수 있는 능력을 기르고, 다른 사람의 지식과 능력을 동원하는 기술을 습득할 수 있다는 점이다.

열 번째, 실무수습은 공무원이 되려고 준비하는 자에게 정부기관의 실무를 실습케 하는 훈련방법이다. 실무수습 훈련방법은 학문적인 것과 실무를 연결하는 교량적 구실을 한다. 실무수습은 단일한 훈련방법이라기 보다는 현장훈련, 순환보직 등 여러 가지 방법을 복합한 훈련방법이다.

Ⅲ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련

1. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 현황

가. 서울시교육청 지방공무원 정원 현황

서울시교육청에는 교원 및 교육전문직으로 조직된 국가직 공무원과 교육행정과 교육활동 지원을 담당하는 일반직공무원 및 기능직공무원으로 구성되어 서울교육·학예에 관한 교육행정을 담당하는 지방공무원이 있으며 지방공무원의 정원은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 서울시교육청 지방공무원 정원 현황

2011. 3. 1 현재

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급	계
일반직	1	11	42	259	1,037	990	528	-	-	2,868
기능직	-	-	-	-	117	313	587	1,294	1,608	3,919
계	1	11	42	262	1,156	1,318	1,120	1,299	1,608	6,787

나. 교육훈련(상시학습 포함) 현황 분석

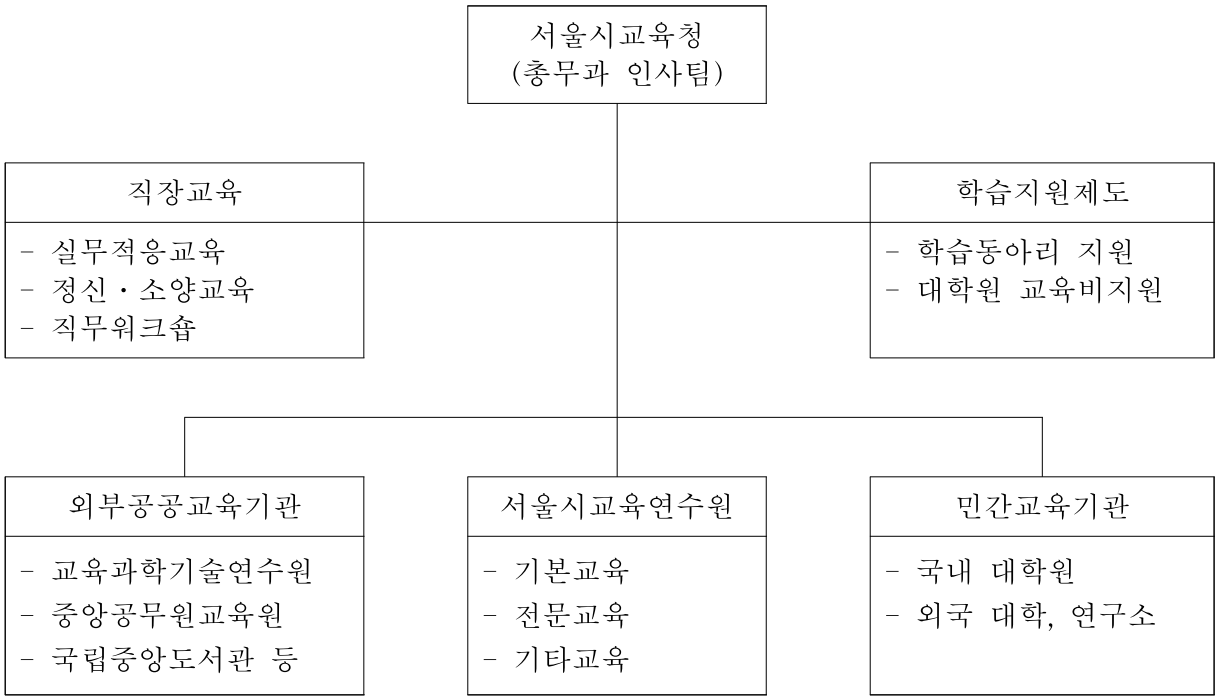
(1) 교육훈련 운영체계

지방공무원의 교육훈련은 지방공무원법, 지방공무원 교육훈련법 및 같은 법 시행령과 지

방공무원 교육훈련지침에 의하여 중앙행정기관의 장 소속하에 설치된 교육훈련기관과 시·도교육청 교육연수원에서 실시하고 있으며, 시·도교육감은 소속공무원의 정신자세 확립과 직무수행 향상을 위하여 직장훈련을 실시하고 있다.

또한 지방공무원의 전문성과 효율성을 높이기 위하여 국내·외의 다른 교육기관에 위탁하여 교육훈련을 실시하고 있다. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 운영체계는 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 운영체계



(2) 교육훈련 프로그램

서울시교육청 지방공무원에게 실시하는 교육훈련 프로그램은 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 교육훈련 프로그램

구분		대상	내용	기간	교육기관
기본 교육		신임자	- 공직사회 적응에 필요한 기본지식 습득	9・7급신임, 2주	서울교육연수원
		승진자	- 승진임용 직위에 필요한 역량 습득	5급승진, 2주	교육과학기술 연수원
전문 교육		4급 이하	- 직무관련 전문지식 및 기술 습득 (사이버과정 포함)	1일~5일	서울교육연수원, 시교육청 전산실 등
기타	국내 장기 위탁 교육	4급	- 창의적인 고급관리자 양성	1년	교육과학기술 연수원
		5급	- 역량을 갖춘 핵심인재 양성	1년	한국교원대학교
	국외 훈련	4급 이하	- 외국의 선진행정이론 및 국제화 마인드 습득	2년	외국 대학교

(3) 2010년 교육훈련 실적

서울시교육청 지방공무원 2010년도 교육훈련 실적은 연인원 12,060명에게 총 178,631시

간을 실시하였다. 이중에서 자체 연수기관인 서울시교육연수원에서 8,070명에게 101,819시간, 자체 직장교육으로 1,395명에게 34,972시간, 외부기관 위탁교육으로 2,595명에게 41,840시간을 실시하였다. 2010년 교육훈련 실적은 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 2010년 교육훈련 실적

연수기관명		이수인원	이수시간
합 계		**12,060**	**178,631**
서울시교육연수원		8,070	101,819
자체 직장 교육	소 계	1,395	34,972
	총무과(기능직 공고위탁교육)	150	15,000
	총무과(기록관)	32	32
	예산정보담당관(정보화교육)	1,213	19,940
외부 기관 위탁 교육	소 계	2,595	41,840
	교육과학기술연수원	50	3,202
	국립중앙도서관	776	11,809
	지식경제부	629	9,435
	국민권익위원회	546	6,736
	지방행정연수원	197	1,793
	행안부 정보화교육센터	122	2,811
	통일교육원	88	968
	감사교육원	79	680
	조달인력개발센터	56	1,267
	국립환경인력개발원	19	169
	국토해양인재개발원	16	1,487
	통계교육원	7	133
	한국자치경영평가원	2	70
	한국교원대 교육정책대학원	5	800
	국외훈련	3	480

(4) 2011년 교육훈련 수요 현황

지방공무원 교육훈련법(제4조의3), 같은 법 시행령(제4조의4, 제4조의5) 및 지방공무원 교육훈련 운영지침에 따라 지방공무원은 매년 자기개발계획을 수립하고 일정 시간 이상의 교육훈련을 이수하여야 한다. 서울시교육청 지방공무원의 경우 2011년부터는 매년 5급이하 일반직 공무원은 80시간이상, 기능직 공무원(사무직)은 30시간이상의 교육훈련(상시학습)을 이수하도록 되어 있다.

2011년도 서울시교육청 지방공무원 전체에 필요한 교육훈련(상시학습) 시간은 총 311,790시간이다. 이중에서 교육훈련부서 주관 민·관 교육훈련기관에서 이수한 교육 실적이 30%이상 확보되어야 한다. 즉 서울시교육연수원 등 민·관 교육훈련기관에서 개설된 연수 이수시간이 총 93,537시간이상 확보되어야 한다.

서울시교육청 지방공무원 전체에 필요한 교육훈련(상습학습) 시간 산출은 <표 3-4>와 같으며 직급별로 연간 최저 이수해야할 교육훈련(상시학습) 시간은 <표 3-5>와 같다.

<표 3-4> 서울시교육청 지방공무원 전체에 필요한 교육훈련(상습학습) 시간

구분	정원(A)	상시학습 기준시간(B)	총학습시간 (C=A*B)	교육훈련기관 이수시간 30% (D=C*30%)
일반직	2,868	80	229,440	68,832
기능직(사무직)	1,571	30	47,130	14,139
기능직(조무직 등)	2,348	15	35,220	10,566
합 계	6,787	-	311,790	93,537

<표 3-5> 직급별로 연간 최저 이수해야할 교육훈련(상시학습) 시간

구 분	연간 교육 시간				
	2~3급	4급	5급이하	사무직	조무직 등
시 간	30시간 이상	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	15시간 이상

(5) 2011년 교육훈련 계획

(가) 서울시교육연수원 교육훈련 계획

서울시교육연수원 2011년 교육훈련은 기본교육과정, 전문교육과정으로 운영되는데 40개 과정 8,260명에게 113,890시간을 계획하고 있으며, 2011년 교육훈련 계획은 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 2011년 교육훈련 계획

종류	방법	과정	인원	총시간
기본	출석	2	310	18,190
전문	출석	21	2,050	37,200
	원격	17	5,900	58,500
계		40	8,260	113,890

※ 서울시교육연수원 2011년 교육훈련계획 인용

(나) 서울시교육청 교육훈련계획

지방공무원 교육훈련법(제4조) 및 같은 법 시행령(제4조)에 의한 종합적인 교육훈련계획은 수립되어 있지 않고, 필요시 서울시교육연수원 교육훈련, 교육청 자체직장교육 및 외부기관에 위탁교육훈련을 시행하고 있으나 2010년 실적과 비슷한 상황이다.

(6) 서울시교육청 교육훈련(상시학습 포함) 종합 분석

서울시교육청 지방공무원이 이수해야 할 2011년 교육훈련 학습시간은 311,790시간이고, 이중에서 교육훈련기관에서 이수해야 할 대상 시간은 93,537시간으로 2011년도 교육훈련 학습시간은 <표 3-7>과 같다.

2010년 교육훈련기관에서 이수하였던 총 교육훈련 학습시간은 178,631시간인데, 2011년 계획은 종합적이고 체계적인 계획은 없으나 2010년도 실적과 비슷할 것으로 예상된다.

서울시교육청 지방공무원의 직무관련 개인학습은 전체적으로 집계할 수 없으나, 2010년 교육훈련 실적으로 분석해보면, 총 학습시간 대비 약 57.3% 정도밖에 확보되지 않아 교육훈련기회가 절대적으로 부족한 실정임을 알 수 있다.

<표 3-7> 2011년도 교육훈련 학습시간

교육훈련(상시학습) 대상시간	2011년 교육훈련 계획시간(2010년 실적)	교육훈련(상시학습) 부족시간
311,790	178,631	133,159

2. 타 기관과의 교육훈련 현황 비교

가. 시・도청 교육훈련 현황과의 비교

(1) 2010년도 시・도청별 집합 교육훈련 실시현황

시・도청 지방공무원에 대한 2010년도 집합 교육훈련을 살펴보면 공무원 총 정원은 평균 18,131명이고 집합교육은 평균 8,613명에게 실시하였고 교육실시율은 70.1%이다. 2010년도 시・도청별 집합 교육훈련 실시현황은 <표 3-8>과 같다.

<표 3-8> 2010년도 시・도청별 집합 교육훈련 실시현황

번호	기관명	공무원 총정원(A)	집합 교육과정			교육 실시율 (B/A*100)
			과정 수	교육 기수	교육 인원(B)	
1	서울	46,342	104	283	15,505	33.5
2	부산	15,980	106	207	8,030	50.6
3	인천	12,968	60	116	9,720	75.0
4	대구	10,802	76	145	4,555	42.2
5	광주	6,539	71	141	6,794	103.9
6	대전	6,784	61	171	5,301	78.1
7	경기	42,909	62	210	7,411	17.3
8	강원	15,939	94	163	7,202	45.2
9	충북	12,015	101	193	8,755	72.9
10	충남	16,488	76	149	5,477	33.2
11	전북	15,568	69	128	5,760	37.0
12	전남	19,554	104	187	9,935	50.8
13	경북	23,524	62	182	9,655	41.0
14	경남	21,579	94	213	8,605	39.9
15	제주	4,979	66	157	16,492	331.2
평균		18,131	80	176	8,613	70.1

※ 1) 공무원 총정원은 『행정안전통계연보(2010)』 인용

2) 집합교육 인원은 시・도연수원 2010년 교육훈련실적을 인용

3) 울산광역시는 자료 미확보로 본 통계에서 제외

(2) 2011년도 시・도청별 교육과정 개설현황

시・도청 지방공무원에 대한 2011년도 교육과정 개설은 평균 195개 교육과정에 23,183명에게 교육훈련을 실시할 계획이다. 2011년도 시・도청별 교육과정 개설현황은 <표 3-9>와 같다.

<표 3-9> 2011년도 시·도청별 교육과정 개설현황

번호	기관명	교육과정 수(과정/기)						연수 인원
		기본	전문	장기	기타	사이버	합계	
1	서울	8/21	89/196	1/2	10/51	80/288	188/558	116,068
2	부산	2/28	95/183	·	13/21	27/41	137/273	12,032
3	인천	1/3	92/455	3/3	4/16	40/360	140/836	23,400
4	대구	1/3	68/142	1/1	5/5	63/133	138/264	12,200
5	광주	1/3	63/130	1/1	10/19	45/55	120/208	8,311
6	대전	1/2	40/138	1/1	3/6	15/15	60/162	7,108
7	경기	18/114	44/95	1/1	·	825/825	888/1035	52,411
8	강원	2/3	50/70	1/1	8/11	41/70	102/155	7,972
9	충북	1/3	44/132	1/1	6/10	40/53	92/199	9,225
10	충남	1/6	75/122	1/1	3/3	104/104	184/236	19,090
11	전북	3/11	81/131	1/1	4/13	53/115	142/271	13,544
12	전남	2/5	98/177	1/2	3/3	50/84	154/271	19,935
13	경북	3/8	58/173	1/1	·	45/155	107/337	13,845
14	경남	2/4	58/97	1/1	22/106	77/182	160/390	16,800
15	제주	1/1	49/75	3/3	28/70	296/306	377/455	15,805
평균		4/14	66/134	1/1	8/22	121/171	195/338	23,183

※ 1) 교육과정 개설 현황 등 본 자료는 시·도연수원 2011년 교육훈련계획을 인용
2) 울산광역시는 자료 미확보로 본 통계에서 제외

(3) 시·도청과의 교육훈련 비교·분석

2010년 시·도청의 공무원 총 정원 대비 집합 교육훈련 실시율은 시·도청은 평균 70.1%이나 서울시교육청은 27.0%로 타 시·도청에 비해 집합교육훈련 실적이 저조하였다.

2011년 시·도청의 교육과정 개설과 연수인원은 시·도청 평균 195개 과정, 23,183명으로 공무원 총 정원 대비 교육실시율은 시·도청 평균 127.9%이나 서울시교육청은 121.7%으로 교육실시율은 시·도청 평균과 비슷하게 나타났다. 시·도청과의 교육훈련 비교·분석은 <표 3-10>과 같다.

<표 3-10> 시·도청과의 교육훈련 비교·분석

시·도청 평균 교육인원(A)	시·도청 공무원 평균 정원(B)	시·도청 평균 교육실시율(A/B×100)
23,183명	18,131명	127.9%
서울시교육청 교육인원(A)	서울시교육청 공무원 정원(B)	서울시교육청 교육실시율(A/B×100)
8,260명	6,787명	121.7%

시·도청 집합 교육실시율과 비교해보면 서울시교육청에서는 공무원 총 정원 대비 2,926명 부족하게 교육훈련을 실시하고 있으며 전체교육실시율과 비교시 421명을 부족하게 교육훈련을 실시하고 있다. 교육훈련 부족인원은 <표 3-11>과 같다.

<표 3-11> 교육훈련 부족인원(시·도청 평균실시율과 비교)

구 분	시·도청 평균(B)	서울시교육청 (C)	부족인원 [(A×B)-(A×C)]	서울시교육청 공무원정원(A)
집합교육실시율	70.1%	27.0%	2,926	6,787
전체교육실시율 (사이버 포함)	127.9%	121.7%	421	

나. 타 시·도교육청 교육훈련 현황과의 비교

(1) 2010년도 시·도교육청별 집합 교육훈련 실시현황

시·도교육청 지방공무원에 대한 2010년도 집합 교육훈련을 살펴보면 공무원 총 정원은 평균 3,942명이고 집합교육은 평균 1,465명에게 실시하였고 교육실시율은 40.3%이다. 2010년도 시·도교육청별 집합 교육훈련 실시현황은 <표 3-12>와 같다.

<표 3-12> 2010년도 시·도교육청별 집합 교육훈련 실시현황

번호	기관명	공무원 총정원(A)	집합 교육과정			교육 실시율 (B/A*100)
			과정 수	교육 기수	교육 인원(B)	
1	서울	6,787	23	35	1,834	27.0
2	부산	3,495	25	34	1,773	50.7
3	인천	3,073	14	24	957	31.1
4	대구	2,455	11	20	1,100	44.8
5	광주	1,601	16	23	861	53.7
6	대전	1,711	17	17	629	36.7
7	울산	1,542	9	10	657	42.6
8	경기	12,247	11	12	1,920	15.6
9	강원	3,591	18	20	726	20.2
10	충북	2,918	14	18	1,630	55.8
11	충남	3,959	21	21	1,384	34.9
12	전북	3,783	16	35	1,589	42.0
13	전남	4,610	18	27	1,730	37.5
14	경북	4,882	29	33	3,627	74.2
15	경남	5,158	28	32	2,700	52.3
16	제주	1,260	9	9	329	26.1
평균		3,942	17	23	1,465	40.3

※ 1) 공무원 총정원은 『교육통계연보(2010)』 인용

2) 집합교육 인원은 시・도 교육연수원 2010년 교육훈련실적을 인용

(2) 2011년도 시・도교육청별 교육과정 개설현황

시・도교육청 지방공무원에 대한 2011년도 교육과정 개설은 평균 26개 교육과정에 2,981명에게 교육훈련을 실시할 계획이다. 2011년도 시・도교육청별 교육과정 개설현황은 <표 3-13>과 같다.

<표 3-13> 2011년도 시・도교육청별 교육과정 개설현황

번호	기관명	교육과정 수(과정/기)					연수 인원
		기본	전문	장기	사이버	합계	
1	서울	2/2	21/35		17/19	40/56	8,260
2	부산	1/1	22/28		14/14	37/43	4,409
3	인천	·	13/23		·	13/23	920
4	대구	1/1	15/26		·	16/27	1,292
5	광주	1/1	15/22		7/7	23/30	4,060
6	대전	1/1	16/16		11/11	28/28	620
7	울산	2/2	10/11		·	12/13	780
8	경기	2/4	10/18		·	12/22	2,720
9	강원	2/2	17/23		·	19/25	1,106
10	충북	2/2	17/17		1/2	20/21	1,697
11	충남	1/1	16/25	1/1	32/33	50/60	7,956
12	전북	2/2	28/42		6/8	36/52	1,820
13	전남	·	19/30		·	19/30	1,775
14	경북	·	24/26		12/12	36/38	4,770
15	경남	2/2	24/32		12/12	38/46	4,998
16	제주	·	5/5		12/12	17/17	520
평균		1/1	17/24		8/8	26/33	2,981

※ 1) 공무원 총정원은 『교육통계연보(2010)』 인용
2) 집합교육 인원은 시・도 교육연수원 2010년 교육훈련실적을 인용
3) 인천・대구・울산・경기・강원・충북・전남교육청 사이버연수의 경우 교원과 통합운영으로 본수에서 제외

(3) 시・도교육청과의 교육훈련 비교・분석

2010년 시・도교육청의 공무원 총 정원 대비 집합 교육훈련 실시율은 시・도교육청은 평균 40.3%이고, 부산광역시교육청의 경우 50.7%이나 서울시교육청은 27.0%로 타 시・도교육청 평균 집합교육훈련 실적에도 못 미치고 있다. 2011년 시・도교육청의 교육과정 개설과 연수인원은 시・도교육청 평균 26개 과정, 2,981명으로 공무원 총 정원 대비 교육실시율은 시・도교육청 평균 75.0%이고, 부산광역시교육청의 경우 126.2%이나 서울시교육청은 121.7%로 시・도교육청 평균보다는 높으나 부산광역시교육청과는 비슷하게 나타났다. 시・도교육청과의 교육훈련 비교・분석은 <표 3-14>와 같다.

<표 3-14> 시・도교육청과의 교육훈련 비교・분석

시・도교육청 평균 교육인원(A)	시・도교육청 공무원 평균 정원(B)	시・도교육청 평균 교육실시율(A/B×100)
2,981명	3,942명	75.6%
서울시교육청 교육인원(A)	서울시교육청 공무원 정원(B)	서울시교육청 교육실시율(A/B×100)
8,260명	6,787명	121.7%

시・도교육청 집합 교육실시율과 비교해보면 서울시교육청에서는 공무원 총 정원 대비 903명 부족하게 교육훈련을 실시하고 있으며 전체교육실시율과 비교시 3,129명 많게 교육훈련을 실시하고 있다. 교육훈련 부족인원은 <표 3-15>와 같다.

<표 3-15> 교육훈련 부족인원(시・도교육청 평균실시율과 비교)

구 분	시・도교육청 평균(B)	서울시 교육청(C)	부족인원 〔(A×B)-(A×C)〕	서울시교육청 공무원정원(A)
집합교육실시율	40.3%	27.0%	903	6,787
전체교육실시율 (사이버 포함)	75.6%	121.7%	△3,129	

3. 서울시교육연수원의 교육훈련기관 분석

가. 교육훈련 추진 목적 및 추진 내용

서울시교육연수원의 교육훈련 추진 목적은 지방공무원의 업무 수행 및 능력 발전을 위한 전문적 지식・역량을 강화하고 급변하는 환경에 따른 여러 교육시책의 효과적인 현장 정착을 돕고 조직성과를 극대화하는 행정전문가를 체계적으로 양성하기 위함이다.

추진 목적을 달성하기 위해 전문성 강화 교육과정 개발과 전문성 함양 과정 및 교과에 대한 지속적 연구를 추진하고 있다.

전문성 강화 교육과정 개발하기 위해 첫째, 교육과정 등 교육 전반에 대한 이해를 통해 원활한 교무행정지원을 위한 교육전문성 향상과정 개발하고 둘째, 행정의 신뢰성, 능률성 확보 및 Legal mind 형성을 위한 법 지식 습득과정을 개발하며 셋째, 서울형 혁신학교, 문화・예술・체육 활동 활성화 등 각종 교육정책의 이해로 무리 없이 현장에 자리 잡게 하는 서울교육정책 정착 과정 개발하고 있다.

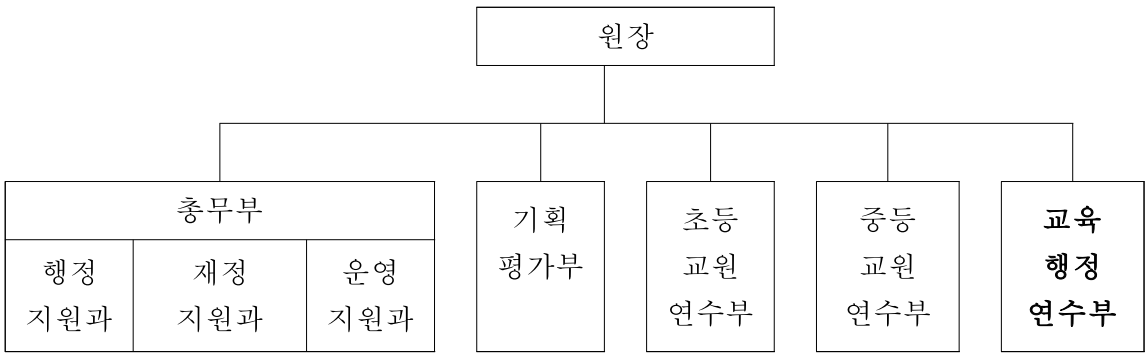
전문성 함양 과정 및 교과에 대한 지속적 연구를 위해서는 첫째, 연수운영 분석 및 수요조사 결과 적극 반영하고 둘째, 연수협력기관(교육지원청 및 직속기관)과의 연수협력체제 강화를 통한 특색과정을 적극 발굴하고 있다.

나. 조직・인력・예산 현황

(1) 조직・인력 현황

서울시교육연수원은 5부 3과로 조직되었으며 교육전문직 26명, 일반직 22명, 기능직 17명, 총 65명으로 구성되어 있으며, 지방공무원의 교육훈련을 담당하는 부서는 교육행정연수부(부장 4급)로 5명의 지방공무원이 전담하고 있다. 서울시교육연수원의 조직도는 <그림 3-2>와 같다.

<그림 3-2> 서울시교육연수원의 조직도



(2) 예산 현황

중앙부처 교육훈련기관에서는 예산의 일정부분은 수입대체경비로 편성하고 있으나, 서울시교육연수원은 예산 전액을 서울특별시교육비특별회계로 편성 운영하고 있다. 2011년도 예산은 7,282,341천원이며 이중 지방공무원 교육훈련비 예산은 318,192천원이다. 2007년도부터 2010년까지는 지방공무원 교육훈련비가 매년 증가되었으나 2011년도는 전년도 보다 61,560천원이 감액되었다. 2011년도 서울시교육연수원 예산 현황은 <표 3-16>, 년도별 지방공무원 연수 운영 예산은 <표 3-17>과 같다.

<표 3-16> 2011년도 서울시교육연수원 예산 현황

단위 : 천원

구 분	연수사업					
	교원 연수운영	원어민 교사배치	방과후 학교	독서・토론	지방 공무원	소계

			생활지도 학부모 지원	논술교육 지원	연수운영	
예산액	3,215,161	460,530	46,030	59,184	318,192	4,099,097
비율(%)	44.15	6.32	0.63	0.81	4.37	56.29
구 분	기본 운영비	합계				
예산액	3,183,244	7,282,341				
비율(%)	43.71	100				

※ 2011년 서울시교육연수원 주요업무계획 인용

<표 3-17> 년도별 지방공무원 연수 운영 예산

단위 : 천원

년도별	2007	2008	2009	2010	2011
전체 예산	6,835,570	6,929,689	6,733,147	6,501,423	7,282,341
지방공무원 연수 예산	279,946	355,384	415,832	379,752	318,192
비율(%)	4.1	5.1	6.2	5.8	4.37

※ 2007 ~ 2011년 서울시교육연수원 주요업무계획 인용

다. 교육과정 운영 현황

(1) 2011년 교육과정 개설 현황

지방공무원 8,260명을 대상으로 2011년도 기본교육 2개 과정, 전문교육 38개 과정을 개설하여 운영할 예정이다. 또한, 서울시교육연수원에서 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 수요를 최대한 충족시키기 위해 11개 교육지원청을 포함 14개 기관을 교육행정연수 협력기관으로 지정하여 운영하고 있다. 2011년도 교육과정 개설 현황은 <표 3-18>과 같다.

<표 3-18> 2011년도 교육과정 개설 현황

종류	방법	과정	인원	총시간
기본	출석	2	310	18,190
전문	출석	22	2,050	37,200
	원격	16	5,900	58,500
계		40	8,260	113,890

(2) 2011년 집합 교육과정 연수시간 현황

서울시교육연수원에 개설된 집합교육과정 연수시간은 1일부터 6일 이상으로 다양하게 구성되어 있다. 2011년 집합 교육과정 연수시간 구성은 <표 3-19>와 같다.

<표 3-19> 2011년 집합 교육과정 연수시간 구성

시간(일)	1일	2일	3일	4일	5일	6일이상	계
과정 수	1	7	5	9	-	2	24

(3) 2011년 집합교육 과정별 강사 현황

교육훈련에 중요한 요소를 이루는 강사 운영은 교육대상자의 직무 내용과 관련된 혁신지향적이고 정책에 대한 이해도와 실천 의지가 높은 강사로 현장 경험이 풍부한 현직 공무원을 주로 활용하고 있다. 2011년 집합교육 과정별 강사 현황은 <표 3-20>과 같다.

<표 3-20> 2011년 집합교육 과정별 강사 현황

번호	연수 종별	과정명	강사 현황			
			외부 강사	공무원	연수원 자체직원	계
1	기본	신규임용공무원	13	25	8	46
2	”	신규임용예정자 공직적응과정	2	6	·	8
3	전문	학교 행정관리자 문예체과정	2	5	8	15
4	”	복직자 업무적응과정	6	1	·	7
5	”	리더십 향상과정	7	·	·	7
6	”	서울형 혁신학교 교육	3	7	4	14
7	”	보수실무 향상과정	1	6	8	15
8	”	법무전문성 향상과정	5	4	8	17
9	”	실용영어 회화과정	1	·	·	1
10	”	기능직 업무능력 향상과정	5	1	4	10
11	”	교육전문성 향상과정	5	3	3	11
12	”	계약실무 향상과정	·	8	8	16
13	”	세입실무 향상과정	1	6	8	15
14	”	교육재정운영능력 향상과정	2	5	7	14
15	”	평생교육	2	3	·	5
16	”	회의진행능력 향상과정	4	3	4	11
17	”	복식부기실무 향상과정	3	3	8	14
18	”	협력기관 연수과정(7개 과정)	7	·	2	9
	”	계	69	86	80	235

라. 서울시교육연수원의 문제점

(1) 교육훈련기관의 지위와 위상

서울시교육연수원은 다른 공무원 교육훈련기관과 비슷하게 서울시교육청 지방공무원 교육훈련에 대한 독점적인 지위를 유지함으로써 행정수요에 탄력적으로 대응하지 못하고 있다. 교육훈련 담당공무원이 교육수요에 비해 부족하여 당면업무 처리에 급급하며 자체혁신 노력에 여력이 없으며 교육훈련 담당인력의 잦은 순환전보 등에 따른 전문성 부족으로 교육서비스 품질 저하를 초래하고 있다.

(2) 형식적이고 획일적인 교육훈련 수요분석

교육훈련이 의도한 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 무엇보다 교육훈련 수요를 정

확하게 파악하는 것이 중요하나, 체계적이고 과학적인 교육훈련 수요조사가 이루어지지 못하고 있으며, 교육훈련의 계획수립이나 대상자 선정도 교육훈련의 고객인 공무원으로부터 괴리된 채 일방적으로 실시되고 있다.

(3) 교육 프로그램 및 교육방법의 문제

체계적이고 적실성 높은 직무교육과정편성에 한계가 있다. 교육훈련 수요에 입각한 교과과정을 편성하기 보다는 교육기관의 편의에 의해 다양한 교과목을 백화점식으로 나열하고 개인의 선택의 여지를 부여하지 않은 채, 모든 교과목에 대해 강제적 교육을 실시하고 있다. 교수방법에서도 토의, 발표, 실기, 역할연기 등 참여식 교육방법 보다는 강의식 교육방법이 주종을 이루고 집합교육 위주로 편성되고 있으며 전문교육과정의 교과목 편성이 일반교과목, 시책교과목 등이 편성되어 전문성이 다소 부족하다.

(4) 교육기관 운영상의 문제점

효율적인 조직 및 체계가 미비하여 교육훈련을 추진하기에는 현재의 조직으로는 한계가 있다. 지방공무원 교육훈련담당 공무원이 5명으로 교육훈련을 활성화하기에는 한계가 있으며 자체 교수요원이 없고 대부분 현직 공무원과 외래강사에 의존하고 있는데 외래강사의 섭외 등 프로그램 운영상의 매뉴얼 및 지침 작성에도 한계가 있다.

(5) 교육훈련의 평가상 문제점

교육과정 종료 직후에 학습내용을 형식적으로 측정하고 있는 관계로 장기적인 교육훈련의 효과를 측정할 수 없는 한계가 있으며, 인사관리와의 체계적인 연계를 통한 전이효과의 확보가 필요하나 현재는 교육훈련 결과를 인사 운용에 적절히 활용하지 못하고 있다. 교육훈련 전에 대상자의 지식이나 기술 수준에 대한 사전평가를 실시하지 않고 있기 때문에 교육훈련의 순효과를 측정할 수 없는 문제점도 나타나고 있다.

단순한 만족도 차원의 평가 외에 교육훈련 프로그램 자체의 적실성 및 질적 평가는 거의 이루어지지 않고 있음으로 교육프로그램에 대한 만족도는 매우 높은 수준이나 실제로 교육기관의 교육내용에 대한 불만은 상존하고 있다.

Ⅳ. 교육훈련에 대한 설문조사 및 결과 분석

1. 설문조사 설계

가. 조사방법 및 분석방법

이 설문조사는 논문 작성자가 참여한 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 제도개선 TF팀에서 2011년 5월 24일부터 5월 30일까지 서울시교육청 지방공무원 전체를 대상으로 홈페이지 설문조사 프로그램을 이용한 전자설문을 실시한 자료를 협조 받아서 분석하였다.

이 설문조사 자료의 분석을 위하여 SPSS(Statistical Package for Social Science) 통계 프로그램을 이용하여 수집된 자료를 각 문항별로 분석하여 응답자의 사례수에 따라 백분율로 산출하였다. 또한 응답자의 인식의 차이를 검증하기 위해 χ^2(Chi - square test) 검증 방법을 사용하였다.

나. 설문지 구성

본 연구에서는 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 문제점을 분석하여 교육훈련 발전방안에 대한 시사점을 제시하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문지는 일반적 사항, 교육훈련 계획, 교육훈련 과정, 교육훈련 평가의 4개 영역 31문항으로 구성하였다. 각 영역의 내용에 관하여 간략히 제시하면 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 설문지 문항 구성

영역	세부 측정 지표	문항수
일반적 사항	소속, 성별, 연령, 직급, 공무원 총 경력	5
교육훈련 계획	교육훈련 이수목적, 이수시간 수요조사 실시시기 교육훈련 기회 집합교육의 필요성	9
교육훈련 과정	교육훈련 기간 학습방법과 직무연관성	9

영역	세부 측정 지표	문항수
	바람직한 교육방법, 교육과정 교수의 유형 기능직 전문성 신장 방법	
교육훈련 평가, 기타	교육훈련 프로그램의 만족도 교육이수 시기 기능직 기본교육과정 개설	8

다. 표본의 특성

본 연구의 설문대상자 일반적 특성은 <표 4-2>와 같다. 설문응답자 총 1,171명의 인구사회학적 특성을 살펴보면 소속기관별로 본청이 4.9%, 교육지원청이 14.4%, 직속기관이 9.8%, 초등학교가 44%, 중학교가 17.5%, 고등학교가 9.4%로 나타났으며, 성별로 남자가 48.8%, 여자가 51.2%로 나타났으며, 연령별로 29세 이하가 2.3%, 30~39세가 25.5%, 40~49세가 44%, 50세 이상이 28.2%로 나타났으며, 직급별로 5급 이상이 5.5%, 6급이 24.9%, 7급이 19.7%, 8·9급이 30.5%, 기능직이 19.5%로 나타났으며, 총 경력별로 5년 미만이 11.3%, 5년 이상~10년 미만이 16.9%, 10년 이상~15년 미만이 15.8%, 15년 이상~20년 미만이 17.3%, 20년 이상이 38.7%로 나타났다.

<표 4-2> 표본의 일반적 특성

구 분		빈도	백분비
소속기관	본청	57	4.9%
	교육지원청	169	14.4%
	직속기관	115	9.8%
	초등학교	515	44.0%
	중학교	205	17.5%
	고등학교	110	9.4%
성별	남	572	48.8%
	여	599	51.2%
연령	29세 이하	27	2.3%
	30 ~ 39세	299	25.5%
	40 ~ 49세	515	44.0%
	50세 이상	330	28.2%

구 분		빈도	백분비
직급	5급 이상	64	5.5%
	6급	291	24.9%
	7급	231	19.7%
	8·9급	357	30.5%
	기능직	228	19.5%
총 경력	5년 미만	132	11.3%
	5년 이상 ~ 10년 미만	198	16.9%
	10년 이상 ~ 15년 미만	185	15.8%
	15년 이상 ~ 20년 미만	203	17.3%
	20년 이상	453	38.7%
	전체	1,171	100.0%

2. 실증적 분석 사례

가. 교육훈련 계획

(1) 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적

교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-3>과 같이 상시학습 의무시간 충족 37.5%(439명)로 가장 많았으며, 다음으로는 직무에 도움 34.4%(403명), 자기개발 27.9%(327명), 상급자의 지시 0.2%(2명) 순으로 나타났다.

소속기관, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적으로 여성공무원은 상시학습 의무시간 충족에 41.1%로 응답하였고, 남성공무원은 자기개발에 34.3%로 응답하여 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적으로 29세 이하, 30~39세, 40~49세는 상시학습 의무시간 충족에 가장 높게 응답하였고, 50세 이상은 자기개발에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적으로 7급, 8·9급, 기능직은 상시학습 의무시간 충족에 가장 높게 응답하였고, 6급은 직무에 도움, 5급 이상은 자기개발에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별, 연령대 및 직급에 따르면 교육훈련을 이수하는 목적에 차이가 나타나고 있는데, 이는 공무원 개인의 업무수행, 승진 등과 관련한 경력관리를 와 관련된 것으로 해석된다. 공무원 개인에게 맞는 맞춤형 교육프로그램의 개발과 보급이 확대되어야 할 것이다.

<표 4-3> 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적

빈도(%)

구 분		교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적					
		직무에 도움	자기 개발	상시학습 의무시간 충족	상급자의 지시	합계	
소속기관	본청	20(35.1)	18(31.6)	19(33.3)	0(0)	57(100)	χ^2=7.015 p=.957
	교육지원청	57(33.7)	46(27.2)	66(39.1)	0(0)	169(100)	
	직속기관	34(29.6)	34(29.6)	47(40.9)	0(0)	115(100)	
	초등학교	184(35.7)	132(25.6)	198(38.4)	1(0.2)	515(100)	
	중학교	71(34.6)	62(30.2)	71(34.6)	1(0.5)	205(100)	
	고등학교	37(33.6)	35(31.8)	38(34.5)	0(0)	110(100)	
성별	남	181(31.6)	196(34.3)	193(33.7)	2(0.3)	572(100)	χ^2=24.881 p=.000***
	여	222(37.1)	131(21.9)	246(41.1)	0(0)	599(100)	
연령	29세 이하	11(40.7)	5(18.5)	11(40.7)	0(0)	27(100)	χ^2=30.687 p=.000***
	30~39세	102(34.1)	60(20.1)	137(45.8)	0(0)	299(100)	
	40~49세	184(35.7)	143(27.8)	188(36.5)	0(0)	515(100)	
	50세 이상	106(32.1)	119(36.1)	103(31.2)	2(0.6)	330(100)	
직급	5급 이상	23(35.9)	28(43.8)	13(20.3)	0(0)	64(100)	χ^2=28.699 p=.004**
	6급	111(38.1)	86(29.6)	94(32.3)	0(0)	291(100)	
	7급	74(32)	48(20.8)	109(47.2)	0(0)	231(100)	
	8·9급	116(32.5)	97(27.2)	143(40.1)	1(0.3)	357(100)	
	기능직	79(34.6)	68(29.8)	80(35.1)	1(0.4)	228(100)	
총경	5년 미만	53(40.2)	24(18.2)	55(41.7)	0(0)	132(100)	χ^2=15.239 p=.229
	5년 이상~10년 미만	63(31.8)	52(26.3)	82(41.4)	1(0.5)	198(100)	

구 분		교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적					
		직무에 도움	자기 개발	상시학습 의무시간 충족	상급자 의 지시	합계	
력	10년 이상~15년 미만	68(36.8)	49(26.5)	68(36.8)	0(0)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	72(35.5)	55(27.1)	76(37.4)	0(0)	203(100)	
	20년 이상	147(32.5)	147(32.5)	158(34.9)	1(0.2)	453(100)	
전 체		403(34.4)	327(27.9)	439(37.5)	2(0.2)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01

(2) 2010년도 교육훈련(상시학습 포함) 이수시간

2010년도 교육훈련(상시학습 포함) 이수시간에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-4>와 같이 20~50시간 40.7%(477명)로 가장 많았으며, 다음으로는 51~80시간 26.1%(306명), 81시간 이상 17.7%(207명), 19시간 이하 12.3%(144명), 이수하지 않음 3.2%(37명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 통계적으로 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 본청, 초등학교, 중학교, 고등학교에서는 20~50시간 가장 높게 응답하였고, 교육지원청에서는 51~80시간, 직속기관에서는 81시간 이상에 가장 높게 응답하여 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별에 따르면 20~50시간에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 42.2%, 남성공무원은 39.2%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 30~39세, 40~49세, 50세 이상이 20~50시간에 가장 높게 응답하였고, 29세 이하는 81시간 이상에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 7급, 8·9급, 기능직은 20~50시간에 가장 높게 응답하였고, 6급, 5급 이상은 51~80시간에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서는 모두 20~50시간에 가장 높게 응답하였으나 5년 이상 10년 미만은 49%, 20년 이상은 36.4% 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

소속기관, 경력, 성별, 연령대, 직급 및 총 경력 모든 측면에서 연수 이수 시간에서 차이를 보이고 있는 것으로 보아 소속기관의 근무여건, 승진 등과 관련한 경력관리 및 개인적인 여건에 따라서 이수 시간에 차이가 나타나고 있어 공무원의 개인의 여건을 반영한 교육 프로그램 운영이 필요한 것으로 보인다.

<표 4-4> 2010년에 교육훈련(상시학습 포함) 이수시간

빈도(%)

구 분		2010년에 교육훈련(상시학습 포함) 이수시간						
		19시간 이하	20 ~ 50시간	51 ~ 80시간	81시간 이상	이수 하지 않음	합계	
소속기관	본청	7(12.3)	24(42.1)	15(26.3)	9(15.8)	2(3.5)	57(100)	χ^2=59.954 p=.000***
	교육지원청	16(9.5)	56(33.1)	59(34.9)	37(21.9)	1(0.6)	169(100)	
	직속기관	6(5.2)	35(30.4)	33(28.7)	38(33)	3(2.6)	115(100)	
	초등학교	65(12.6)	238(46.2)	112(21.7)	79(15.3)	21(4.1)	515(100)	
	중학교	36(17.6)	82(40)	53(25.9)	25(12.2)	9(4.4)	205(100)	
	고등학교	14(12.7)	42(38.2)	34(30.9)	19(17.3)	1(0.9)	110(100)	
성별	남	94(16.4)	224(39.2)	153(26.7)	85(14.9)	16(2.8)	572(100)	χ^2=21.886 p=.000***
	여	50(8.3)	253(42.2)	153(25.5)	122(20.4)	21(3.5)	599(100)	
연령	29세 이하	4(14.8)	8(29.6)	3(11.1)	10(37)	2(7.4)	27(100)	χ^2=27.59 p=.006**
	30~39세	46(15.4)	134(44.8)	68(22.7)	38(12.7)	13(4.3)	299(100)	
	40~49세	51(9.9)	212(41.2)	139(27)	98(19)	15(2.9)	515(100)	
	50세 이상	43(13)	123(37.3)	96(29.1)	61(18.5)	7(2.1)	330(100)	
직급	5급 이상	2(3.1)	9(14.1)	30(46.9)	23(35.9)	0(0)	64(100)	χ^2=123.244 p=.000***
	6급	24(8.2)	86(29.6)	110(37.8)	62(21.3)	9(3.1)	291(100)	
	7급	22(9.5)	92(39.8)	68(29.4)	43(18.6)	6(2.6)	231(100)	
	8 · 9급	55(15.4)	170(47.6)	69(19.3)	51(14.3)	12(3.4)	357(100)	
	기능직	41(18)	120(52.6)	29(12.7)	28(12.3)	10(4.4)	228(100)	
총경력	5년 미만	21(15.9)	54(40.9)	30(22.7)	22(16.7)	5(3.8)	132(100)	χ^2=41.698 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	18(9.1)	97(49)	45(22.7)	29(14.6)	9(4.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	35(18.9)	84(45.4)	37(20)	20(10.8)	9(4.9)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	24(11.8)	77(37.9)	59(29.1)	37(18.2)	6(3)	203(100)	
	20년 이상	46(10.2)	165(36.4)	135(29.8)	99(21.9)	8(1.8)	453(100)	
전 체		144(12.3)	477(40.7)	306(26.1)	207(17.7)	37(3.2)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, ** : $p<0.01$

(3) 향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야

향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야에 대해 인식을 살펴본 결과 <표 4-5>와 같이 직무관련 교육 62.6%(733명)로 가장 많았으며, 다음으로는 기본소양 교육 12.4%(145명), 정보화 교육 12.2%(143명), 외국어 교육 10.1%(118명), 기타 2.7%(32명) 순으로 나타났다.

소속기관에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 직무관련 교육에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 64.9%, 남성공무원은 60.1%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령대에서 직무관련 교육에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 77.8%, 50세 이상에서는 54.2%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모든 직급에서 직무관련 교육에 가장 높게 응답하였으나 7급에서는 69.3%, 5급 이상에서는 46.9%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 직무관련 교육에 가장 높게 응답하였으나 5년 미만은 75%, 20년 이상은 55.6%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

경력, 성별, 연령대 및 총 경력에서 직무관련 연수 분야를 원하고 있으며 소속기관에 차이가 없다는 것은 공통적으로 직무 관련 연수의 필요성을 실감하고 있다고 해석할 수 있어 직무능력 향상 시킬 수 있는 실무위주의 직무관련 연수프로그램을 확장 운영하여야 한다.

<표 4-5> 향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야

빈도(%)

구 분		향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야						
		기본소양 교육	직무관련 교육	외국어 교육	정보화 교육	기타	합계	
소속기관	본청	4(7)	37(64.9)	10(17.5)	6(10.5)	0(0)	57(100)	χ^2=25.191 p=.194
	교육지원청	26(15.4)	95(56.2)	15(8.9)	29(17.2)	4(2.4)	169(100)	
	직속기관	13(11.3)	72(62.6)	14(12.2)	14(12.2)	2(1.7)	115(100)	
	초등학교	58(11.3)	340(66)	52(10.1)	51(9.9)	14(2.7)	515(100)	
	중학교	32(15.6)	121(59)	16(7.8)	26(12.7)	10(4.9)	205(100)	
	고등학교	12(10.9)	68(61.8)	11(10)	17(15.5)	2(1.8)	110(100)	
성별	남	79(13.8)	344(60.1)	47(8.2)	84(14.7)	18(3.1)	572(100)	χ^2=13.065 p=.011*
	여	66(11)	389(64.9)	71(11.9)	59(9.8)	14(2.3)	599(100)	

구 분		향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야						
		기본소양 교육	직무관련 교육	외국어 교육	정보화 교육	기타	합계	
연령	29세 이하	1(3.7)	21(77.8)	2(7.4)	3(11.1)	0(0)	27(100)	X^2=52.117 p=.000***
	30~39세	19(6.4)	206(68.9)	36(12)	31(10.4)	7(2.3)	299(100)	
	40~49세	57(11.1)	327(63.5)	60(11.7)	61(11.8)	10(1.9)	515(100)	
	50세 이상	68(20.6)	179(54.2)	20(6.1)	48(14.5)	15(4.5)	330(100)	
직급	5급 이상	16(25)	30(46.9)	9(14.1)	5(7.8)	4(6.3)	64(100)	X^2=59.641 p=.000***
	6급	46(15.8)	170(58.4)	34(11.7)	36(12.4)	5(1.7)	291(100)	
	7급	17(7.4)	160(69.3)	36(15.6)	17(7.4)	1(0.4)	231(100)	
	8 · 9급	37(10.4)	222(62.2)	27(7.6)	55(15.4)	16(4.5)	357(100)	
	기능직	29(12.7)	151(66.2)	12(5.3)	30(13.2)	6(2.6)	228(100)	
총경력	5년 미만	7(5.3)	99(75)	13(9.8)	12(9.1)	1(0.8)	132(100)	X^2=45.993 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	15(7.6)	131(66.2)	28(14.1)	20(10.1)	4(2)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	18(9.7)	122(65.9)	21(11.4)	21(11.4)	3(1.6)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	22(10.8)	129(63.5)	19(9.4)	28(13.8)	5(2.5)	203(100)	
	20년 이상	83(18.3)	252(55.6)	37(8.2)	62(13.7)	19(4.2)	453(100)	
전 체		145(12.4)	733(62.6)	118(10.1)	143(12.2)	32(2.7)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, * : $p<0.05$

(4) 수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기

수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-6>과 같이 과정별 교육실시 1개월 전이 48.8%(572명)로 가장 많았으며, 다음으로는 과정별 교육실시 2~3개월 전 23.5%(275명), 과정별 교육실시 15일전 17.6%(206명), 과정별 교육실시 6개월 전 5.2%(61명), 전년도 말 4.9%(57명) 순으로 나타났다.

소속기관, 연령, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 과정별 교육실시 1개월 전에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 51.8%, 남성공무원은 45.8%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급별에서는 6급 이하 공무원은 과정별 교육실시 1개월 전에 가장 높게 응답하였으며 5급 이상 공무원은 과정별 교육실시 2~3개월 전에 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 따라서 상시적으로 공무원들의 수요 조사를 바탕으로 맞춤형 교육프로그램을 제공할 수 있는 교육운영체제를 구축하여야 한다.

<표 4-6> 수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기

빈도(%)

구 분		수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기						
		과정별 교육실시 15일 전	과정별 교육실시 1개월 전	과정별 교육실시 2~3개월 전	과정별 교육실시 6개월 전	전년도 말	합계	
소속기관	본청	7(12.3)	23(40.4)	19(33.3)	2(3.5)	6(10.5)	57(100)	χ^2=30.373 p=.064
	교육지원청	26(15.4)	79(46.7)	43(25.4)	15(8.9)	6(3.6)	169(100)	
	직속기관	12(10.4)	55(47.8)	31(27)	10(8.7)	7(6.1)	115(100)	
	초등학교	105(20.4)	251(48.7)	118(22.9)	22(4.3)	19(3.7)	515(100)	
	중학교	35(17.1)	106(51.7)	44(21.5)	8(3.9)	12(5.9)	205(100)	
	고등학교	21(19.1)	58(52.7)	20(18.2)	4(3.6)	7(6.4)	110(100)	
성별	남	84(14.7)	262(45.8)	161(28.1)	33(5.8)	32(5.6)	572(100)	χ^2=19.728 p=.001**
	여	122(20.4)	310(51.8)	114(19)	28(4.7)	25(4.2)	599(100)	
연령	29세 이하	7(25.9)	14(51.9)	4(14.8)	1(3.7)	1(3.7)	27(100)	χ^2=13.056 p=.365
	30~39세	65(21.7)	153(51.2)	57(19.1)	13(4.3)	11(3.7)	299(100)	
	40~49세	83(16.1)	245(47.6)	133(25.8)	28(5.4)	26(5)	515(100)	
	50세 이상	51(15.5)	160(48.5)	81(24.5)	19(5.8)	19(5.8)	330(100)	
직급	5급 이상	6(9.4)	22(34.4)	28(43.8)	4(6.3)	4(6.3)	64(100)	χ^2=30.886 p=.014*
	6급	47(16.2)	136(46.7)	77(26.5)	14(4.8)	17(5.8)	291(100)	

구 분		수요자 맞춤식 교육과정 운영을 위한 교육훈련 수요조사의 바람직한 시기						
		과정별 교육실시 15일 전	과정별 교육실시 1개월 전	과정별 교육실시 2~3개월 전	과정별 교육실시 6개월 전	전년도 말	합계	
	7급	38(16.5)	115(49.8)	51(22.1)	17(7.4)	10(4.3)	231(100)	
	8・9급	77(21.6)	180(50.4)	68(19)	18(5)	14(3.9)	357(100)	
	기능직	38(16.7)	119(52.2)	51(22.4)	8(3.5)	12(5.3)	228(100)	
총 경력	5년 미만	30(22.7)	67(50.8)	25(18.9)	5(3.8)	5(3.8)	132(100)	χ^2=20.992 p=.179
	5년 이상~10년 미만	35(17.7)	95(48)	46(23.2)	11(5.6)	11(5.6)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	46(24.9)	91(49.2)	36(19.5)	5(2.7)	7(3.8)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	29(14.3)	96(47.3)	53(26.1)	15(7.4)	10(4.9)	203(100)	
	20년 이상	66(14.6)	223(49.2)	115(25.4)	25(5.5)	24(5.3)	453(100)	
전 체		206(17.6)	572(48.8)	275(23.5)	61(5.2)	57(4.9)	1,171(100)	

** : p<0.01, * : p<0.05

(5) 서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부

서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-7>과 같이 '보통이다' 42.8%(501명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '그렇다' 26.5%(310명), '그렇지 않다' 19.8%(232명), '매우 그렇다' 6.1%(72명), '전혀 그렇지 않다' 4.8%(56명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 직급에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 모든 연령대에서 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 51.9%, 50세 이상에서는 39.7%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 10년 이상~15년 미만은 51.4%, 20년 이상은 38.0%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

전반적으로 교육기회 제공여부가 보통이 많이 나타나고 있다면, 첫째로 교육프로그램을 이수하고자 하는 공무원들이 모두 교육을 이수할 만큼 교육기회가 많지 않다고 볼 수 있으며, 두 번째의 경우는 교육기회가 많은데도 불구하고 '보통이다'는 문항에 많은 반응을 보였다면, 이는 소속기관에서 느끼는 업무 부담 등으로 인한 것으로 판단할 수 있다. 집합교육의 경우는 더 많은 인원을 수용할 수 있도록 교육연수 제공 횟수를 확장하거나, 이에 대한 대안으로 공무원들이 선호하는 교육은 사이버 교육으로 제공할 수 있는 체제를 구축

하여야 할 것이다.

<표 4-7> 서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부

빈도(%)

구 분		서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부						
		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
소속기관	본청	4(7)	11(19.3)	24(42.1)	13(22.8)	5(8.8)	57(100)	χ^2=30.926 p=.056
	교육지원청	11(6.5)	52(30.8)	66(39.1)	37(21.9)	3(1.8)	169(100)	
	직속기관	2(1.7)	25(21.7)	54(47)	28(24.3)	6(5.2)	115(100)	
	초등학교	36(7)	128(24.9)	237(46)	90(17.5)	24(4.7)	515(100)	
	중학교	11(5.4)	60(29.3)	85(41.5)	42(20.5)	7(3.4)	205(100)	
	고등학교	8(7.3)	34(30.9)	35(31.8)	22(20)	11(10)	110(100)	
성별	남	37(6.5)	147(25.7)	231(40.4)	123(21.5)	34(5.9)	572(100)	χ^2=6.715 p=.152
	여	35(5.8)	163(27.2)	270(45.1)	109(18.2)	22(3.7)	599(100)	
연령	29세 이하	0(0)	8(29.6)	14(51.9)	4(14.8)	1(3.7)	27(100)	χ^2=47.752 p=.000***
	30~39세	12(4)	67(22.4)	130(43.5)	60(20.1)	30(10)	299(100)	
	40~49세	40(7.8)	119(23.1)	226(43.9)	113(21.9)	17(3.3)	515(100)	
	50세 이상	20(6.1)	116(35.2)	131(39.7)	55(16.7)	8(2.4)	330(100)	
직급	5급 이상	5(7.8)	29(45.3)	19(29.7)	9(14.1)	2(3.1)	64(100)	χ^2=43.685 p=.000
	6급	21(7.2)	92(31.6)	116(39.9)	55(18.9)	7(2.4)	291(100)	
	7급	11(4.8)	54(23.4)	100(43.3)	53(22.9)	13(5.6)	231(100)	
	8・9급	18(5)	92(25.8)	172(48.2)	61(17.1)	14(3.9)	357(100)	
	기능직	17(7.5)	43(18.9)	94(41.2)	54(23.7)	20(8.8)	228(100)	
총경력	5년 미만	2(1.5)	37(28)	51(38.6)	31(23.5)	11(8.3)	132(100)	χ^2=55.955 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	9(4.5)	37(18.7)	85(42.9)	48(24.2)	19(9.6)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	14(7.6)	35(18.9)	95(51.4)	32(17.3)	9(4.9)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	15(7.4)	50(24.6)	98(48.3)	34(16.7)	6(3)	203(100)	
	20년 이상	32(7.1)	151(33.3)	172(38)	87(19.2)	11(2.4)	453(100)	

구 분	서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부						
	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
전 체	72(6.1)	310(26.5)	501(42.8)	232(19.8)	56(4.8)	1,171(100)	

*** : p<0.001

(6) 교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도

교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-8>과 같이 '부담 된다' 45.2%(529명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '보통이다' 30.3%(355명), '매우 부담 된다' 14.9%(175명), '부담 없다' 7.9%(92명), '전혀 부담 없다' 1.7%(20명) 순으로 나타났다.

소속기관에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 '부담 된다'에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 48.7%, 남성공무원은 41.4%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령대에서 '부담 된다'에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 59.3%, 50세 이상에서는 40.6%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상과 기능직은 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으며 6급, 7급, 8·9급은 '부담 된다'에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 '부담 된다'에 가장 높게 응답하였으나 5년 이상~10년 미만은 51.5%, 20년 이상은 41.5%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

행정업무에 대한 부담이 많을수록 교육기회에 대한 접근성은 떨어진다고 할 것이다. 직급에 따라서 행정업무에 대한 부담이 다르게 나타나고 있으므로 실무를 담당하는 직급과 경력관리 또는 기타 사유로 연수를 이수하는 공무원들이 원하는 교육을 상시적으로 접근할 수 있도록 사이버 교육프로그램을 운영하여야 할 것이다.

<표 4-8> 교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도

빈도(%)

구 분		교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도						
		전혀 부담 없다	부담 없다	보통 이다	부담 된다	매우 부담 된다	합계	
소속기관	본청	0(0)	3(5.3)	11(19.3)	30(52.6)	13(22.8)	57(100)	χ^2=26.047 p=.164
	교육지원청	3(1.8)	12(7.1)	50(29.6)	76(45)	28(16.6)	169(100)	
	직속기관	1(0.9)	11(9.6)	28(24.3)	65(56.5)	10(8.7)	115(100)	
	초등학교	11(2.1)	40(7.8)	149(28.9)	232(45)	83(16.1)	515(100)	
	중학교	4(2)	15(7.3)	78(38)	81(39.5)	27(13.2)	205(100)	
	고등학교	1(0.9)	11(10)	39(35.5)	45(40.9)	14(12.7)	110(100)	
성별	남	13(2.3)	61(10.7)	201(35.1)	237(41.4)	60(10.5)	572(100)	χ^2=40.208 p=.000***
	여	7(1.2)	31(5.2)	154(25.7)	292(48.7)	115(19.2)	599(100)	
연령	29세 이하	0(0)	0(0)	4(14.8)	16(59.3)	7(25.9)	27(100)	χ^2=46.544 p=.000***
	30~39세	3(1)	12(4)	72(24.1)	154(51.5)	58(19.4)	299(100)	
	40~49세	10(1.9)	37(7.2)	166(32.2)	225(43.7)	77(15)	515(100)	
	50세 이상	7(2.1)	43(13)	113(34.2)	134(40.6)	33(10)	330(100)	
직급	5급 이상	0(0)	8(12.5)	27(42.2)	25(39.1)	4(6.3)	64(100)	χ^2=60.485 p=.000***
	6급	6(2.1)	22(7.6)	82(28.2)	131(45)	50(17.2)	291(100)	
	7급	2(0.9)	9(3.9)	41(17.7)	134(58)	45(19.5)	231(100)	
	8 · 9급	6(1.7)	32(9)	110(30.8)	162(45.4)	47(13.2)	357(100)	
	기능직	6(2.6)	21(9.2)	95(41.7)	77(33.8)	29(12.7)	228(100)	
총경력	5년 미만	3(2.3)	7(5.3)	34(25.8)	66(50)	22(16.7)	132(100)	χ^2=27.797 p=.033*
	5년 이상~10년 미만	2(1)	10(5.1)	52(26.3)	102(51.5)	32(16.2)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	4(2.2)	8(4.3)	56(30.3)	86(46.5)	31(16.8)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	4(2)	21(10.3)	54(26.6)	87(42.9)	37(18.2)	203(100)	
	20년 이상	7(1.5)	46(10.2)	159(35.1)	188(41.5)	53(11.7)	453(100)	
전 체		20(1.7)	92(7.9)	355(30.3)	529(45.2)	175(14.9)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, * : $p<0.05$

(7) 효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부

효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-9>와 같이 '그렇다' 53.5%(626명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '매우 그렇다' 19.0%(223명), '보통이다' 16.5%(193명), '그렇지 않다' 9.2%(108명), '전혀 그렇지 없다' 1.8%(21명) 순으로 나타났다.

성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 소속기관, 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 모두 '그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 직속기관은 55.7%, 본청 42.1%로 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령대에서 '그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 40~49세에서는 54.2%, 29세 이하에서는 51.9%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모든 직급에서 '그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 5급 이상은 59.1%, 6급은 44.3%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 '그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 5년 미만은 59.1%, 5년 이상~10년 미만은 50.0%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

행정업무에 대한 부담에도 불구하고 집합교육의 필요하다고 하는 응답자가 많이 나타나고 있는데, 소속기관별 근무여건 등을 반영하여 공무원들이 기관별로 적절한 시기의 교육을 받을 수 있도록 지원할 수 있는 교육프로그램 운영관리의 개선이 필요하다.

<표 4-9> 효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부

빈도(%)

구 분		효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부						
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
소속기관	본청	19(33.3)	24(42.1)	12(21.1)	2(3.5)	0(0)	57(100)	χ^2=48.042 p=.000***
	교육지원청	23(13.6)	92(54.4)	34(20.1)	17(10.1)	3(1.8)	169(100)	
	직속기관	17(14.8)	64(55.7)	17(14.8)	13(11.3)	4(3.5)	115(100)	
	초등학교	103(20)	286(55.5)	81(15.7)	36(7)	9(1.7)	515(100)	
	중학교	31(15.1)	101(49.3)	33(16.1)	35(17.1)	5(2.4)	205(100)	
	고등학교	30(27.3)	59(53.6)	16(14.5)	5(4.5)	0(0)	110(100)	
성별	남	105(18.4)	296(51.7)	99(17.3)	61(10.7)	11(1.9)	572(100)	χ^2=3.976 p=.409
	여	118(19.7)	330(55.1)	94(15.7)	47(7.8)	10(1.7)	599(100)	
연	29세 이하	6(22.2)	14(51.9)	7(25.9)	0(0)	0(0)	27(100)	χ^2=28.934

구 분		효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부						
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
령	30~39세	67(22.4)	157(52.5)	55(18.4)	13(4.3)	7(2.3)	299(100)	p=.004**
	40~49세	103(20)	279(54.2)	75(14.6)	49(9.5)	9(1.7)	515(100)	
	50세 이상	47(14.2)	176(53.3)	56(17)	46(13.9)	5(1.5)	330(100)	
직급	5급 이상	10(15.6)	38(59.4)	10(15.6)	5(7.8)	1(1.6)	64(100)	χ^2=36.74 p=.002**
	6급	52(17.9)	129(44.3)	56(19.2)	48(16.5)	6(2.1)	291(100)	
	7급	48(20.8)	127(55)	39(16.9)	13(5.6)	4(1.7)	231(100)	
	8・9급	61(17.1)	204(57.1)	60(16.8)	25(7)	7(2)	357(100)	
	기능직	52(22.8)	128(56.1)	28(12.3)	17(7.5)	3(1.3)	228(100)	
총경력	5년 미만	26(19.7)	78(59.1)	25(18.9)	1(0.8)	2(1.5)	132(100)	χ^2=44.501 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	54(27.3)	99(50)	28(14.1)	14(7.1)	3(1.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	32(17.3)	105(56.8)	33(17.8)	10(5.4)	5(2.7)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	36(17.7)	116(57.1)	31(15.3)	16(7.9)	4(2)	203(100)	
	20년 이상	75(16.6)	228(50.3)	76(16.8)	67(14.8)	7(1.5)	453(100)	
전 체		223(19.0)	626(53.5)	193(16.5)	108(9.2)	21(1.8)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01

(8) 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단・장기적인 직무교육 프로그램 필요여부

전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단・장기적인 직무교육 프로그램 필요여부에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-10>과 같이 ‘그렇다’ 52.8%(618명)로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘매우 그렇다’ 31.7%(371명), ‘보통이다’ 12.0%(141명), ‘그렇지 않다’ 2.9%(34명), ‘전혀 그렇지 없다’ 0.6%(5명) 순으로 나타났다.

소속관, 성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 직급, 총경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 29세 이하에서는 '매우 그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 나머지 연령대에서는 '그렇다'에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에서는 모두 '그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 5급 이상은 59.4%, 7급은 47.6%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서는 5년 미만과 5년 이상~10년 미만은 '매우 그렇다'에 가장 높게 응답하였으나 10년 이상은 '그렇다'에 가장 높게 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

전문성 신장을 시키기 위해서는 우선적으로 공무원들의 현재의 능력을 진단할 수 있어야 할 것이다. 현재의 능력 중 부족한 분야에 대해서는 단기 교육프로그램을 통해서 부족한 능력을 보완하고, 장기의 경우는 향후에 수행하게 될 업무에 대한 개괄적인 내용 등을 학습할 수 있게 하여 인사이동 또는 승진 시에 업무 수행에 어려움이나 차질을 겪지 않도록 하여야 할 것이다. 따라서 최우선적으로 공무원 개개인에 대한 자가 진단을 할 수 있는 방안이 마련되고 이에 대한 데이터를 바탕으로 단기 및 장기 교육프로그램을 구축하여야 한다.

<표 4-10> 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단·장기적인 직무교육 프로그램 필요여부

빈도(%)

구 분		전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단기,장기적인 직무교육 프로그램 필요여부						
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
소속기관	본청	21(36.8)	28(49.1)	7(12.3)	0(0)	1(1.8)	57(100)	χ^2=27.647 p=.118
	교육지원청	59(34.9)	91(53.8)	14(8.3)	5(3)	0(0)	169(100)	
	직속기관	29(25.2)	70(60.9)	12(10.4)	4(3.5)	0(0)	115(100)	
	초등학교	163(31.7)	272(52.8)	66(12.8)	10(1.9)	4(0.8)	515(100)	
	중학교	55(26.8)	104(50.7)	33(16.1)	11(5.4)	2(1)	205(100)	
	고등학교	44(40)	53(48.2)	9(8.2)	4(3.6)	0(0)	110(100)	
성별	남	175(30.6)	292(51)	80(14)	20(3.5)	5(0.9)	572(100)	χ^2=7.345 p=.119
	여	196(32.7)	326(54.4)	61(10.2)	14(2.3)	2(0.3)	599(100)	
연령	29세 이하	14(51.9)	8(29.6)	4(14.8)	1(3.7)	0(0)	27(100)	χ^2=50.941 p=.000***
	30~39세	122(40.8)	140(46.8)	30(10)	5(1.7)	2(0.7)	299(100)	
	40~49세	172(33.4)	274(53.2)	56(10.9)	12(2.3)	1(0.2)	515(100)	
	50세 이상	63(19.1)	196(59.4)	51(15.5)	16(4.8)	4(1.2)	330(100)	
직급	5급 이상	19(29.7)	38(59.4)	3(4.7)	4(6.3)	0(0)	64(100)	χ^2=29.268 p=.022*
	6급	76(26.1)	167(57.4)	32(11)	14(4.8)	2(0.7)	291(100)	

구 분		전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단기,장기적인 직무교육 프로그램 필요여부						
		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	합계	
	7급	91(39.4)	110(47.6)	23(10)	5(2.2)	2(0.9)	231(100)	
	8・9급	114(31.9)	191(53.5)	45(12.6)	6(1.7)	1(0.3)	357(100)	
	기능직	71(31.1)	112(49.1)	38(16.7)	5(2.2)	2(0.9)	228(100)	
총 경력	5년 미만	59(44.7)	59(44.7)	12(9.1)	2(1.5)	0(0)	132(100)	χ^2=56.243 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	90(45.5)	89(44.9)	16(8.1)	1(0.5)	2(1)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	52(28.1)	101(54.6)	24(13)	7(3.8)	1(0.5)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	62(30.5)	117(57.6)	21(10.3)	3(1.5)	0(0)	203(100)	
	20년 이상	108(23.8)	252(55.6)	68(15)	21(4.6)	4(0.9)	453(100)	
전 체		371(31.7)	618(52.8)	141(12.0)	34(2.9)	7(0.6)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, * : $p<0.05$

(9) 교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가

교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-11>과 같이 '불편하다' 37.1%(434명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '보통이다' 28.3%(332명), '매우 불편하다' 22.7%(266명), '불편하지 않다' 8.9%(104명), '전혀 불편하지 않다' 3.0%(35명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 통계적으로 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 모두 '불편하다'에 가장 높게 응답하였으나 본청 47.4%, 중학교 35.1%로 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별에 따르면 모두 '불편하다'에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 37.6%, 남성공무원은 36.5%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령대에서 '불편하다'에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 44.4%, 50세 이상에서는 33.6%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급, 7급, 8・9급에서는 '불편하다'에 가장 높게 응답하였으나 기능직은 '보통이다'에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 '불편하다'에 가장 높게 응답하였으나 5년 이상~10년 미만은 43.4%, 15년 이상~20년 미만은 32.5%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할

수 있다.

소속기관 및 기타 구분에 따르면 대부분 50%이상의 응답자가 불편하다는 응답이 많이 나타나고 있다. 교육연수원의 교통, 접근성을 단기간에 향상시키기는 어려우므로 교육프로그램 중 통합교육은 서울시교육연수원에서, 통합교육이 필요하지 않은 경우는 지역별로 교육시설을 이용하여 교육을 시행하는 분담 체제를 형성하고 교육연수원에서 교육을 시행하는 경우에도 교육시간 등을 조정하여 교통과 접근성에 대한 불편함을 해소할 필요가 있다.

<표 4-11> 교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가

빈도(%)

구 분		교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가						
		전혀 불편하지 않다	불편하지 않다	보통이다	불편하다	매우 불편하다	합계	
소속기관	본청	2(3.5)	6(10.5)	17(29.8)	27(47.4)	5(8.8)	57(100)	χ^2=35.148 p=.019*
	교육지원청	1(0.6)	16(9.5)	44(26)	70(41.4)	38(22.5)	169(100)	
	직속기관	2(1.7)	12(10.4)	34(29.6)	47(40.9)	20(17.4)	115(100)	
	초등학교	14(2.7)	39(7.6)	139(27)	178(34.6)	145(28.2)	515(100)	
	중학교	9(4.4)	18(8.8)	63(30.7)	72(35.1)	43(21)	205(100)	
	고등학교	7(6.4)	13(11.8)	35(31.8)	40(36.4)	15(13.6)	110(100)	
성별	남	20(3.5)	66(11.5)	186(32.5)	209(36.5)	91(15.9)	572(100)	χ^2=39.587 p=.000***
	여	15(2.5)	38(6.3)	146(24.4)	225(37.6)	175(29.2)	599(100)	
연령	29세 이하	0(0)	2(7.4)	9(33.3)	12(44.4)	4(14.8)	27(100)	χ^2=21.548 p=.043*
	30~39세	6(2)	23(7.7)	83(27.8)	124(41.5)	63(21.1)	299(100)	
	40~49세	13(2.5)	39(7.6)	140(27.2)	187(36.3)	136(26.4)	515(100)	
	50세 이상	16(4.8)	40(12.1)	100(30.3)	111(33.6)	63(19.1)	330(100)	
직급	5급 이상	6(9.4)	11(17.2)	18(28.1)	19(29.7)	10(15.6)	64(100)	χ^2=28.876 p=.025*
	6급	10(3.4)	30(10.3)	71(24.4)	110(37.8)	70(24.1)	291(100)	
	7급	5(2.2)	18(7.8)	60(26)	88(38.1)	60(26)	231(100)	
	8・9급	7(2)	30(8.4)	103(28.9)	139(38.9)	78(21.8)	357(100)	
	기능직	7(3.1)	15(6.6)	80(35.1)	78(34.2)	48(21.1)	228(100)	
총경	5년 미만	1(0.8)	15(11.4)	45(34.1)	56(42.4)	15(11.4)	132(100)	χ^2=30.599 p=.015*
	5년 이상~10년 미만	5(2.5)	11(5.6)	54(27.3)	86(43.4)	42(21.2)	198(100)	

구 분		교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가						
		전혀 불편하지 않다	불편하지 않다	보통이다	불편하다	매우 불편하다	합계	
력	10년 이상~15년 미만	7(3.8)	15(8.1)	48(25.9)	66(35.7)	49(26.5)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	3(1.5)	15(7.4)	63(31)	66(32.5)	56(27.6)	203(100)	
	20년 이상	19(4.2)	48(10.6)	122(26.9)	160(35.3)	104(23)	453(100)	
전 체		35(3.0)	104(8.9)	332(28.3)	434(37.1)	266(22.7)	1,171(100)	

*** : p<0.001, * : p<0.05

나. 교육훈련 과정

(1) 기본교육과정(신규임용자)의 바람직한 기간

기본교육과정(신규 임용자)의 바람직한 기간에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-12>와 같이 2주 39.9%(467명)로 가장 많았으며, 다음으로는 4주 28.5%(334명), 3주 23.2% (272명), 6주 이상 6.2%(72명), 5주 2.2%(26명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 30~39세, 40~49세, 50세 이상이 2주에 가장 높게 응답하였고, 29세 이하는 4주에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모든 직급에서 2주에 가장 높게 응답하였으나 기능직에서는 47.4%, 7급에서는 34.6%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서는 5년 미만을 제외하고는 2주에 가장 높게 응답하였으나, 5년 미만은 4주에 37.1%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

소속기관의 응답자 문항을 살펴보면, 기본교육과정의 바람직한 기간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 직속기관 및 각급학교의 경우는 교육기간 2주에 응답을 가장 많이 하였는데, 이는 소속기관의 업무 부담과 업무를 대체할 인력의 부재와 관련한 것으로 해석할 수 있다. 그러나 직급에 따른 응답자 문항을 살펴보더라도 최근에 신규자 교육을 마친 8·9급의 경우도 2주가 바람직한 기간으로 응답하고 있는 것으로 보아 현재 이루어지고 있는 교육에는 현재 담당하고 있는 업무 외에 향후에 맡게 될 교육프로그램이 구성되어 있다고 볼 수 있으므로, 업무와의 연계성을 분석한 후 신규공무원들이 맡는 업무 위주로 교육프로그램과 일정을 조정할 필요가 있을 것이다.

<표 4-12> 기본교육과정(신규 임용자)의 바람직한 기간

빈도(%)

구 분		기본교육과정(신규 임용자)의 바람직한 기간						
		2주	3주	4주	5주	6주 이상	합계	
소속기관	본청	16(28.1)	17(29.8)	17(29.8)	2(3.5)	5(8.8)	57(100)	χ^2=17.812 p=.600
	교육지원청	57(33.7)	42(24.9)	49(29)	7(4.1)	14(8.3)	169(100)	
	직속기관	51(44.3)	27(23.5)	29(25.2)	2(1.7)	6(5.2)	115(100)	
	초등학교	210(40.8)	124(24.1)	142(27.6)	10(1.9)	29(5.6)	515(100)	
	중학교	86(42)	41(20)	62(30.2)	2(1)	14(6.8)	205(100)	
	고등학교	47(42.7)	21(19.1)	35(31.8)	3(2.7)	4(3.6)	110(100)	
성별	남	233(40.7)	133(23.3)	159(27.8)	12(2.1)	35(6.1)	572(100)	χ^2=0.488 p=.975
	여	234(39.1)	139(23.2)	175(29.2)	14(2.3)	37(6.2)	599(100)	
연령	29세 이하	2(7.4)	7(25.9)	13(48.1)	2(7.4)	3(11.1)	27(100)	χ^2=28.376 p=.005**
	30~39세	110(36.8)	64(21.4)	89(29.8)	9(3)	27(9)	299(100)	
	40~49세	211(41)	118(22.9)	146(28.3)	10(1.9)	30(5.8)	515(100)	
	50세 이상	144(43.6)	83(25.2)	86(26.1)	5(1.5)	12(3.6)	330(100)	
직급	5급 이상	23(35.9)	22(34.4)	17(26.6)	0(0)	2(3.1)	64(100)	χ^2=31.164 p=.013*
	6급	104(35.7)	80(27.5)	88(30.2)	2(0.7)	17(5.8)	291(100)	
	7급	80(34.6)	61(26.4)	64(27.7)	8(3.5)	18(7.8)	231(100)	
	8·9급	152(42.6)	70(19.6)	99(27.7)	12(3.4)	24(6.7)	357(100)	
	기능직	108(47.4)	39(17.1)	66(28.9)	4(1.8)	11(4.8)	228(100)	
총경력	5년 미만	28(21.2)	32(24.2)	49(37.1)	6(4.5)	17(12.9)	132(100)	χ^2=50.219 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	77(38.9)	38(19.2)	61(30.8)	5(2.5)	17(8.6)	198(100)	

구 분		기본교육과정(신규 임용자)의 바람직한 기간						
		2주	3주	4주	5주	6주 이상	합계	
	10년 이상~15년 미만	87(47)	40(21.6)	43(23.2)	6(3.2)	9(4.9)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	74(36.5)	48(23.6)	66(32.5)	3(1.5)	12(5.9)	203(100)	
	20년 이상	201(44.4)	114(25.2)	115(25.4)	6(1.3)	17(3.8)	453(100)	
전 체		467(39.9)	272(23.2)	334(28.5)	26(2.2)	72(6.2)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01

(2) 전문교육과정의 바람직한 교육기간

전문교육과정의 바람직한 기간에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-13>과 같이 5일 45.3%(530명)로 가장 많았으며, 다음으로는 3일 31.1%(364명), 6일 이상 11.3%(133명), 4일 6.4%(75명), 2일 이내 5.9%(69명) 순으로 나타났다.

소속기관, 연령, 직급에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 5일에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 46.7%, 남성공무원은 43.7%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 5일에 가장 높게 응답하였으나 15년 이상~20년 미만은 52.2%, 5년 미만은 44.9로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

전반적으로 전문교육과정의 바람직한 기간에서는 5일이 가장 많은 응답자가 나타났다. 기본교육과정의 바람직한 기간과는 대조를 보이고 있는데, 전문 교육과정의 경우는 공무원이 교육내용을 숙지하고 익숙해지기 위해서 충분한 교육기간을 원하고 있는 것으로 판단된다. 교육기간은 5일로 재조정 할 필요가 있다.

<표 4-13> 전문교육과정의 바람직한 교육기간

빈도(%)

구 분		전문교육과정의 바람직한 교육기간						
		2일 이내	3일	4일	5일	6일 이상	합계	
소속기관	본청	2(3.5)	15(26.3)	3(5.3)	29(50.9)	8(14)	57(100)	χ^2=28.422 p=.1
	교육지원청	7(4.1)	48(28.4)	6(3.6)	91(53.8)	17(10.1)	169(100)	
	직속기관	8(7)	24(20.9)	7(6.1)	64(55.7)	12(10.4)	115(100)	
	초등학교	33(6.4)	178(34.6)	35(6.8)	217(42.1)	52(10.1)	515(100)	
	중학교	13(6.3)	70(34.1)	18(8.8)	79(38.5)	25(12.2)	205(100)	
	고등학교	6(5.5)	29(26.4)	6(5.5)	50(45.5)	19(17.3)	110(100)	

구 분		전문교육과정의 바람직한 교육기간						
		2일 이내	3일	4일	5일	6일 이상	합계	
성별	남	35(6.1)	161(28.1)	37(6.5)	250(43.7)	89(15.6)	572(100)	χ^2=21.186 p=.000***
	여	34(5.7)	203(33.9)	38(6.3)	280(46.7)	44(7.3)	599(100)	
연령	29세 이하	1(3.7)	6(22.2)	0(0)	13(48.1)	7(25.9)	27(100)	χ^2=20.452 p=.059
	30~39세	20(6.7)	104(34.8)	16(5.4)	123(41.1)	36(12)	299(100)	
	40~49세	26(5)	152(29.5)	28(5.4)	253(49.1)	56(10.9)	515(100)	
	50세 이상	22(6.7)	102(30.9)	31(9.4)	141(42.7)	34(10.3)	330(100)	
직급	5급 이상	5(7.8)	22(34.4)	3(4.7)	32(50)	2(3.1)	64(100)	χ^2=20.16 p=.213
	6급	11(3.8)	87(29.9)	19(6.5)	145(49.8)	29(10)	291(100)	
	7급	17(7.4)	68(29.4)	18(7.8)	109(47.2)	19(8.2)	231(100)	
	8・9급	22(6.2)	114(31.9)	24(6.7)	147(41.2)	50(14)	357(100)	
	기능직	14(6.1)	73(32)	11(4.8)	97(42.5)	33(14.5)	228(100)	
총경력	5년 미만	8(6.1)	46(34.8)	7(5.3)	50(37.9)	21(15.9)	132(100)	χ^2=29.121 p=.023*
	5년 이상~10년 미만	8(4)	61(30.8)	6(3)	89(44.9)	34(17.2)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	14(7.6)	58(31.4)	13(7)	81(43.8)	19(10.3)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	12(5.9)	47(23.2)	17(8.4)	106(52.2)	21(10.3)	203(100)	
	20년 이상	27(6)	152(33.6)	32(7.1)	204(45)	38(8.4)	453(100)	
전 체		69(5.9)	364(31.1)	75(6.4)	530(45.3)	133(11.3)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, * : $p<0.05$

(3) 전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도

전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-14>와 같이 '보통이다' 46.2%(541명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '높다' 37.2%(436명), '낮다' 7.5%(88명), '매우 높다' 6.7%(78명), '매우 낮다' 2.4%(28명) 순으로 나타났다.

소속기관, 연령, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 남성공무원은 47.2%, 여성공무원은 45.2%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급에서는 '높다'에 가장 높게 응답하였으나 7급, 8・9급, 기능직은 '보통이다'에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 따른 응답자 문항을 살펴보면, 6급 이상을 제외한 직급에서는 '보통이다'라는 문항에 가장 많은 응답을 하였다. 단위학교에서 실무를 담당하는 직급은 7급 이하의 공무원들이 실무를 담당하고 있어, 전문교육과정과 담당직무와 연관성을 높여서 직무능력을 향상시켜야 업무의 질 또한 개선될 수 있을 것이다.

<표 4-14> 전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도

빈도(%)

구 분		전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도						
		매우 높다	높다	보통이다	낮다	매우 낮다	합계	
소속기관	본청	6(10.5)	20(35.1)	21(36.8)	9(15.8)	1(1.8)	57(100)	χ^2=26.087 p=.163
	교육지원청	14(8.3)	53(31.4)	83(49.1)	14(8.3)	5(3)	169(100)	
	직속기관	4(3.5)	35(30.4)	62(53.9)	10(8.7)	4(3.5)	115(100)	
	초등학교	39(7.6)	198(38.4)	231(44.9)	35(6.8)	12(2.3)	515(100)	
	중학교	8(3.9)	81(39.5)	100(48.8)	14(6.8)	2(1)	205(100)	
	고등학교	7(6.4)	49(44.5)	44(40)	6(5.5)	4(3.6)	110(100)	
성별	남	30(5.2)	196(34.3)	270(47.2)	56(9.8)	20(3.5)	572(100)	χ^2=19.672 p=.001**
	여	48(8)	240(40.1)	271(45.2)	32(5.3)	8(1.3)	599(100)	
연령	29세 이하	4(14.8)	10(37)	9(33.3)	3(11.1)	1(3.7)	27(100)	χ^2=19.84 p=.070
	30~39세	23(7.7)	100(33.4)	145(48.5)	20(6.7)	11(3.7)	299(100)	
	40~49세	40(7.8)	193(37.5)	228(44.3)	41(8)	13(2.5)	515(100)	
	50세 이상	11(3.3)	133(40.3)	159(48.2)	24(7.3)	3(0.9)	330(100)	
직급	5급 이상	4(6.3)	30(46.9)	27(42.2)	2(3.1)	1(1.6)	64(100)	χ^2=43.458 p=.000***
	6급	16(5.5)	134(46)	118(40.5)	21(7.2)	2(0.7)	291(100)	
	7급	21(9.1)	94(40.7)	100(43.3)	13(5.6)	3(1.3)	231(100)	
	8・9급	21(5.9)	116(32.5)	182(51)	28(7.8)	10(2.8)	357(100)	
	기능직	16(7)	62(27.2)	114(50)	24(10.5)	12(5.3)	228(100)	
총경력	5년 미만	7(5.3)	37(28)	69(52.3)	13(9.8)	6(4.5)	132(100)	χ^2=23.168 p=.109
	5년 이상~10년 미만	18(9.1)	69(34.8)	90(45.5)	13(6.6)	8(4)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	15(8.1)	61(33)	90(48.6)	16(8.6)	3(1.6)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	13(6.4)	85(41.9)	87(42.9)	12(5.9)	6(3)	203(100)	
	20년 이상	25(5.5)	184(40.6)	205(45.3)	34(7.5)	5(1.1)	453(100)	
전 체		78(6.7)	436(37.2)	541(46.2)	88(7.5)	28(2.4)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01

(4) 앞으로 원하는 바람직한 교육방법

앞으로 원하는 바람직한 교육방법에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-15>와 같이 다양한 강의 41.2%(483명)로 가장 많았으며, 다음으로는 체험관련 38.7%(453명), 사례 연구 13.9%(163명), 모두가 참여하는 토론 4.9%(57명), 기타 1.3%(15명) 순으로 나타났다.

소속기관에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 남성공무원은 체험 관련에 45.1%로 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 다양한 강의에 45.2%로 가장 높게 응답하여 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 29세 이하, 30세~39세에서는 체험 관련에 가장 높게 응답하였으나 40~49세, 50세 이상에서는 다양한 강의에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급, 7급에서는 다양한 강의에 가장 높게 응답하였으나 8·9급, 기능직에서는 체험 관련에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 5년 미만, 5년 이상~10년 미만은 체험 관련에 가장 높게 응답하였으나 10년 이상~15년 미만, 15년 이상~20년 미만, 20년 이상에서는 다양한 강의에 가장 높게 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

바람직한 교육방법에 대한 응답에서 차이가 발생하고 있는 것은 선호하는 교육방법에 있어서 차이가 나고 있다고 할 수 있다. 직급에 맞추어서 공무원의 선호를 반영한 교육프로그램 운영이 필요하다. 예를 들면 신규교육은 다양한 강의 위주로 의사결정과 관련된 업무 분야는 토론 또는 사례 연구 위주로 교육프로그램을 구성할 수 있을 것이다.

<표 4-15> 앞으로 원하는 바람직한 교육방법

빈도(%)

구 분		앞으로 원하는 바람직한 교육방법						
		다양한 강의	모두가 참여하는 토론	사례 연구	체험 관련	기타	합계	
소속기관	본청	28(49.1)	1(1.8)	9(15.8)	19(33.3)	0(0)	57(100)	χ^2=29.862 p=.072
	교육지원청	71(42)	9(5.3)	30(17.8)	57(33.7)	2(1.2)	169(100)	
	직속기관	45(39.1)	10(8.7)	11(9.6)	49(42.6)	0(0)	115(100)	
	초등학교	210(40.8)	25(4.9)	68(13.2)	204(39.6)	8(1.6)	515(100)	
	중학교	81(39.5)	8(3.9)	27(13.2)	89(43.4)	0(0)	205(100)	
	고등학교	48(43.6)	4(3.6)	18(16.4)	35(31.8)	5(4.5)	110(100)	
성별	남	212(37.1)	29(5.1)	67(11.7)	258(45.1)	6(1)	572(100)	χ^2=21.134 p=.000***
	여	271(45.2)	28(4.7)	96(16)	195(32.6)	9(1.5)	599(100)	
연령	29세 이하	8(29.6)	0(0)	1(3.7)	18(66.7)	0(0)	27(100)	χ^2=38.601 p=.000***
	30~39세	101(33.8)	13(4.3)	56(18.7)	121(40.5)	8(2.7)	299(100)	
	40~49세	232(45)	19(3.7)	73(14.2)	186(36.1)	5(1)	515(100)	
	50세 이상	142(43)	25(7.6)	33(10)	128(38.8)	2(0.6)	330(100)	
직급	5급 이상	32(50)	4(6.3)	10(15.6)	18(28.1)	0(0)	64(100)	χ^2=78.819 p=.000***
	6급	145(49.8)	21(7.2)	51(17.5)	73(25.1)	1(0.3)	291(100)	
	7급	88(38.1)	7(3)	51(22.1)	82(35.5)	3(1.3)	231(100)	
	8 · 9급	132(37)	12(3.4)	39(10.9)	168(47.1)	6(1.7)	357(100)	
	기능직	86(37.7)	13(5.7)	12(5.3)	112(49.1)	5(2.2)	228(100)	
총경력	5년 미만	43(32.6)	2(1.5)	21(15.9)	63(47.7)	3(2.3)	132(100)	χ^2=46.657 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	59(29.8)	7(3.5)	27(13.6)	100(50.5)	5(2.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	73(39.5)	7(3.8)	34(18.4)	69(37.3)	2(1.1)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	88(43.3)	13(6.4)	27(13.3)	72(35.5)	3(1.5)	203(100)	
	20년 이상	220(48.6)	28(6.2)	54(11.9)	149(32.9)	2(0.4)	453(100)	
전 체		483(41.2)	57(4.9)	163(13.9)	453(38.7)	15(1.3)	1,171(100)	

*** : p<0.001

(5) 앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형

앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-16>과 같이 민간분야 저명강사 46.9%(549명)로 가장 많았으며, 다음으로는 현직 공무원 37.7%(441명), 연수원 전임교수 7.9%(92명), 대학교수 4.9%(58명), 퇴직 공무원 2.6%(31명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 통계적으로 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 본청, 교육지원청, 직속기관, 중학교, 고등학교에서는 민간분야 저명강사에 가장 높게 응답하였고, 초등학교에서는 현직 공무원에 가장 높게 응답하여 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별에 따르면 남성공무원은 민간분야 저명강사에 51.9%로 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 현직 공무원에 45.2%로 가장 높게 응답하여 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 29세 이하, 30~39세는 현직 공무원에 가장 높게 응답하였고, 40~49세, 50세 이상은 민간분야 저명강사에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급, 기능직은 민간분야 저명강사에 가장 높게 응답하였고, 7급, 8·9급은 현직 공무원에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서는 5년 미만, 10년 이상~15년 미만은 현직 공무원에 가장 높게 응답하였으나 15년 이상~20년 미만, 20년 이상은 민간분야 저명강사에 가장 높게 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

바람직한 강사 유형에서 응답자별로 차이가 발생한다는 것은 선호도의 문제로 파악할 수 있다. 직급별로 선호하는 강사 유형을 선별한다면 교육 만족도가 향상될 수 있을 것으로 보인다.

<표 4-16> 앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형

빈도(%)

구 분		앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형						
		대학 교수	현직 공무원	민간분야 저명강사	연수원 전임교수	퇴직 공무원	합계	
소속기관	본청	2(3.5)	20(35.1)	33(57.9)	2(3.5)	0(0)	57(100)	χ^2=53.736 p=.000***
	교육지원청	8(4.7)	67(39.6)	82(48.5)	10(5.9)	2(1.2)	169(100)	
	직속기관	14(12.2)	20(17.4)	68(59.1)	7(6.1)	6(5.2)	115(100)	
	초등학교	21(4.1)	217(42.1)	209(40.6)	51(9.9)	17(3.3)	515(100)	
	중학교	10(4.9)	77(37.6)	102(49.8)	13(6.3)	3(1.5)	205(100)	
	고등학교	3(2.7)	40(36.4)	55(50)	9(8.2)	3(2.7)	110(100)	
성별	남	34(5.9)	170(29.7)	297(51.9)	50(8.7)	21(3.7)	572(100)	χ^2=32.538 p=.000***
	여	24(4)	271(45.2)	252(42.1)	42(7)	10(1.7)	599(100)	
연령	29세 이하	0(0)	17(63)	8(29.6)	2(7.4)	0(0)	27(100)	χ^2=59.012 p=.000***
	30~39세	7(2.3)	155(51.8)	121(40.5)	13(4.3)	3(1)	299(100)	
	40~49세	27(5.2)	178(34.6)	245(47.6)	49(9.5)	16(3.1)	515(100)	
	50세 이상	24(7.3)	91(27.6)	175(53)	28(8.5)	12(3.6)	330(100)	
직급	5급 이상	6(9.4)	10(15.6)	44(68.8)	2(3.1)	2(3.1)	64(100)	χ^2=48.66 p=.000***
	6급	18(6.2)	92(31.6)	140(48.1)	30(10.3)	11(3.8)	291(100)	
	7급	11(4.8)	103(44.6)	99(42.9)	16(6.9)	2(0.9)	231(100)	
	8·9급	13(3.6)	158(44.3)	143(40.1)	31(8.7)	12(3.4)	357(100)	
	기능직	10(4.4)	78(34.2)	123(53.9)	13(5.7)	4(1.8)	228(100)	
총경력	5년 미만	2(1.5)	72(54.5)	49(37.1)	8(6.1)	1(0.8)	132(100)	χ^2=63.716 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	6(3)	91(46)	91(46)	8(4)	2(1)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	5(2.7)	82(44.3)	81(43.8)	15(8.1)	2(1.1)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	17(8.4)	70(34.5)	91(44.8)	19(9.4)	6(3)	203(100)	
	20년 이상	28(6.2)	126(27.8)	237(52.3)	42(9.3)	20(4.4)	453(100)	
전 체		58(4.9)	441(37.7)	549(46.9)	92(7.9)	31(2.6)	1,171(100)	

*** : p<0.001

(6) 교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정

교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표

4-17>과 같이 현장 중심의 문제해결형 교육 42.3%(495명)로 가장 많았으며, 다음으로는 직무와 연계된 특화된 전문교육 35.3%(413명), 수요자 중심의 고객 지향적 맞춤교육 18.5%(217명), 공직자로서의 기본 가치를 함양하는 교육 3.9%(46명) 순으로 나타났다.

성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 소속기관, 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 본청, 교육지원청, 직속기관, 고등학교에서는 직무와 연계된 특화된 전문교육에 가장 높게 응답하였고, 중학교, 초등학교에서는 현장 중심의 문제해결형 교육에 가장 높게 응답하여 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 29세 이하는 직무와 연계된 특화된 전문교육에 가장 높게 응답하였고, 나머지 연령대에서는 현장 중심의 문제해결형 교육에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 8·9급은 직무와 연계된 특화된 전문교육에 가장 높게 응답하였고, 6급, 7급, 기능직은 현장 중심의 문제해결형 교육에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서는 5년 미만은 직무와 연계된 특화된 전문교육에 가장 높게 응답하였으나 5년 이상 경력자들은 현장 중심의 문제해결형 교육에 가장 높게 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 따른 응답자 현황을 살펴보면 6급이하는 현장 중심의 문제해결형 교육을 가장 선호하고 5급 이상의 공무원들은 직무와 연계된 특화된 전문교육을 선호하고 있어 직급에 따른 맞춤형 교육프로그램을 구성하여야 할 것이다.

<표 4-17> 교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정검정

빈도(%)

구 분		교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정					
		직무와 연계된 특화된 전문교육	수요자 중심의 고객 지향적 맞춤교육	현장 중심의 문제해결형 교육	공직자로서의 기본 가치를 함양하는 교육	합계	
소속기관	본청	29(50.9)	13(22.8)	13(22.8)	2(3.5)	57(100)	χ^2=29.627 p=.013*
	교육지원청	62(36.7)	37(21.9)	62(36.7)	8(4.7)	169(100)	
	직속기관	44(38.3)	24(20.9)	41(35.7)	6(5.2)	115(100)	
	초등학교	183(35.5)	79(15.3)	235(45.6)	18(3.5)	515(100)	
	중학교	53(25.9)	40(19.5)	104(50.7)	8(3.9)	205(100)	
	고등학교	42(38.2)	24(21.8)	40(36.4)	4(3.6)	110(100)	
성별	남	195(34.1)	119(20.8)	232(40.6)	26(4.5)	572(100)	χ^2=5.417 p=.144
	여	218(36.4)	98(16.4)	263(43.9)	20(3.3)	599(100)	
연령	29세 이하	16(59.3)	1(3.7)	10(37)	0(0)	27(100)	χ^2=42.56 p=.000***
	30~39세	113(37.8)	34(11.4)	148(49.5)	4(1.3)	299(100)	
	40~49세	186(36.1)	114(22.1)	195(37.9)	20(3.9)	515(100)	
	50세 이상	98(29.7)	68(20.6)	142(43)	22(6.7)	330(100)	
직급	5급 이상	23(35.9)	20(31.3)	16(25)	5(7.8)	64(100)	χ^2=37.296 p=.000***
	6급	87(29.9)	64(22)	129(44.3)	11(3.8)	291(100)	
	7급	87(37.7)	29(12.6)	113(48.9)	2(0.9)	231(100)	
	8 · 9급	134(37.5)	62(17.4)	149(41.7)	12(3.4)	357(100)	
	기능직	82(36)	42(18.4)	88(38.6)	16(7)	228(100)	
총경력	5년 미만	60(45.5)	18(13.6)	54(40.9)	0(0)	132(100)	χ^2=29.93 p=.003**
	5년 이상~10년 미만	79(39.9)	28(14.1)	86(43.4)	5(2.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	56(30.3)	35(18.9)	89(48.1)	5(2.7)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	76(37.4)	35(17.2)	83(40.9)	9(4.4)	203(100)	
	20년 이상	142(31.3)	101(22.3)	183(40.4)	27(6)	453(100)	
전 체		413(35.3)	217(18.5)	495(42.3)	46(3.9)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05

(7) 기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법

기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-18>과 같이 실습 위주의 현장교육 61.9%(725명)로 가장 많았으며, 다음으로는 강의 위주의 직무교육 14.0%(164명), 공고 및 기술계 위탁교육 12.3%(144명), 전국 선진학교 현장 답사교육 11.8%(138명) 순으로 나타났다.

소속기관, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 실습 위주의 현장교육에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 64.4%, 남성공무원은 59.3%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령대에서 실습 위주의 현장교육에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 81.5%, 40~49세에서는 56.7%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모든 직급에서 실습 위주의 현장교육에 가장 높게 응답하였으나 6급에서는 71.8%, 기능직에서는 51.8%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

가장 효율적인 교육방법에 대한 직급별 응답자 문항을 살펴보면 실습위주의 현장교육을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 실습위주의 현장교육 위주로 교육내용을 구성하되 이론적 바탕이 뒷받침되는 교육내용을 제공할 수 있어야 할 것이다.

<표 4-18> 기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법

빈도(%)

구 분		기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법					
		강의 위주의 직무 교육	공고 및 기술계 위탁교육	실습위주의 현장교육	전국 선진학교 현장답사 교육	합계	
소속기관	본청	5(8.8)	6(10.5)	43(75.4)	3(5.3)	57(100)	χ^2=22.598 p=.093
	교육지원청	25(14.8)	13(7.7)	112(66.3)	19(11.2)	169(100)	
	직속기관	14(12.2)	14(12.2)	77(67)	10(8.7)	115(100)	
	초등학교	87(16.9)	63(12.2)	306(59.4)	59(11.5)	515(100)	
	중학교	22(10.7)	29(14.1)	124(60.5)	30(14.6)	205(100)	
	고등학교	11(10)	19(17.3)	63(57.3)	17(15.5)	110(100)	
성별	남	57(10)	82(14.3)	339(59.3)	94(16.4)	572(100)	χ^2=38.582 p=.000***
	여	107(17.9)	62(10.4)	386(64.4)	44(7.3)	599(100)	
연	29세 이하	4(14.8)	1(3.7)	22(81.5)	0(0)	27(100)	χ^2=24.498

구 분		기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법					
		강의 위주의 직무 교육	공고 및 기술계 위탁교육	실습위주의 현장교육	전국 선진학교 현장답사 교육	합계	
령	30~39세	37(12.4)	24(8)	202(67.6)	36(12)	299(100)	p=.004**
	40~49세	83(16.1)	82(15.9)	292(56.7)	58(11.3)	515(100)	
	50세 이상	40(12.1)	37(11.2)	209(63.3)	44(13.3)	330(100)	
직급	5급 이상	10(15.6)	5(7.8)	44(68.8)	5(7.8)	64(100)	χ^2=75.413 p=.000***
	6급	27(9.3)	42(14.4)	209(71.8)	13(4.5)	291(100)	
	7급	28(12.1)	27(11.7)	164(71)	12(5.2)	231(100)	
	8・9급	60(16.8)	47(13.2)	190(53.2)	60(16.8)	357(100)	
	기능직	39(17.1)	23(10.1)	118(51.8)	48(21.1)	228(100)	
총경력	5년 미만	14(10.6)	12(9.1)	92(69.7)	14(10.6)	132(100)	χ^2=15.135 p=.234
	5년 이상~10년 미만	25(12.6)	23(11.6)	127(64.1)	23(11.6)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	26(14.1)	20(10.8)	117(63.2)	22(11.9)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	27(13.3)	38(18.7)	111(54.7)	27(13.3)	203(100)	
	20년 이상	72(15.9)	51(11.3)	278(61.4)	52(11.5)	453(100)	
전 체		164(14.0)	144(12.3)	725(61.9)	138(11.8)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01

(8) 이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법

이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-19>와 같이 강의식 37.4%(438명)로 가장 많았으며, 다음으로는 현장학습 34.6%(405명), 사례발표 16.8%(197명), 토론식 11.2%(131명) 순으로 나타났다.

연령, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 소속기관, 성별, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 본청, 교육지원청, 직속기관, 중학교, 고등학교에서는 현장학습에 가장 높게 응답하였고, 초등학교에서는 강의식에 가장 높게 응답하여 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별에 따르면 남성공무원은 현장학습 45.6%, 여성공무원은 강의식 45.4%에 가장 높게 응답하여 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급, 7급은 강의식에 가장 높게 응답하였고, 8・9급, 기능직

은 현장학습에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 따른 가장 만족스러운 교육방법은 강의식을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 신규 교육의 경우는 강의식으로 구성하는 것이 적합한 방안으로 볼 수 있으나, 다른 직급에서도 강의식을 가장 선호하고 있어 소극적인 교육 형태를 선호하고 있어 교육의 질과 참여를 높이기 위해서는 토론과 사례발표 위주의 교육으로 교육방법이 개선될 수 있어야 할 것이며, 이를 위한 개선책을 강구하여야 할 것이다.

<표 4-19> 이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법

빈도(%)

구 분		이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법					
		강의식	토론식	사례발표	현장학습	합계	
소속기관	본청	16(28.1)	9(15.8)	10(17.5)	22(38.6)	57(100)	χ^2=26.447 p=.034*
	교육지원청	53(31.4)	23(13.6)	39(23.1)	54(32)	169(100)	
	직속기관	37(32.2)	14(12.2)	20(17.4)	44(38.3)	115(100)	
	초등학교	223(43.3)	57(11.1)	75(14.6)	160(31.1)	515(100)	
	중학교	72(35.1)	14(6.8)	34(16.6)	85(41.5)	205(100)	
	고등학교	37(33.6)	14(12.7)	19(17.3)	40(36.4)	110(100)	
성별	남	166(29)	60(10.5)	85(14.9)	261(45.6)	572(100)	χ^2=63.488 p=.000***
	여	272(45.4)	71(11.9)	112(18.7)	144(24)	599(100)	
연령	29세 이하	10(37)	1(3.7)	2(7.4)	14(51.9)	27(100)	χ^2=14.317 p=.111
	30~39세	100(33.4)	35(11.7)	53(17.7)	111(37.1)	299(100)	
	40~49세	213(41.4)	54(10.5)	91(17.7)	157(30.5)	515(100)	
	50세 이상	115(34.8)	41(12.4)	51(15.5)	123(37.3)	330(100)	
직급	5급 이상	23(35.9)	13(20.3)	16(25)	12(18.8)	64(100)	χ^2=33.245 p=.001**
	6급	117(40.2)	35(12)	53(18.2)	86(29.6)	291(100)	
	7급	94(40.7)	28(12.1)	43(18.6)	66(28.6)	231(100)	
	8 · 9급	119(33.3)	35(9.8)	58(16.2)	145(40.6)	357(100)	
	기능직	85(37.3)	20(8.8)	27(11.8)	96(42.1)	228(100)	
총경	5년 미만	49(37.1)	9(6.8)	19(14.4)	55(41.7)	132(100)	χ^2=11.012 p=.528
	5년 이상~10년 미만	69(34.8)	20(10.1)	31(15.7)	78(39.4)	198(100)	

구 분		이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법					
		강의식	토론식	사례발표	현장학습	합계	
력	10년 이상~15년 미만	66(35.7)	20(10.8)	37(20)	62(33.5)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	81(39.9)	24(11.8)	32(15.8)	66(32.5)	203(100)	
	20년 이상	173(38.2)	58(12.8)	78(17.2)	144(31.8)	453(100)	
전 체		438(37.4)	131(11.2)	197(16.8)	405(34.6)	1,171(100)	

*** : p<0.001, ** : p<0.01, * : p<0.05

(9) 전문교육과정을 강의하는 강사의 강의 전문성

전문교육과정을 강의하는 강사의 강의 전문성에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-20>과 같이 '높다' 46.1%(540명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '보통이다' 44.8%(525명), '매우 높다' 5.6%(65명), '낮다' 2.8%(33명), '매우 낮다' 0.7%(8명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 연령, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직급에 있어서는 5급 이상, 6급에서는 '높다'에 가장 높게 응답하였으나 7급, 8·9급, 기능직은 '보통이다'에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 따른 강사 전문성 응답 문항을 보면 7급 이하의 직급에서는 '보통이다'라는 문항에 가장 많은 응답을 한 것으로 나타났다. 일선 기관에서 대부분 실무를 담당하는 공무원들의 직무능력을 향상시키기 위해서는 교육내용을 전달하는 강사 또한 실무자들의 입장과 사정을 반영한 교육을 할 수 있어야 한다. 교육을 시행하기 사전에 실무자들의 현황과 문제점을 파악하고 교육을 하여야 효과적인 교육프로그램이 될 수 있을 것이다.

<표 4-20> 전문교육과정을 강의하는 강사의 강의 전문성

빈도(%)

구 분		9. 전문교육과정을 강의하는 강사의 강의 전문성						
		매우 높다	높다	보통이다	낮다	매우 낮다	합계	
소속기관	본청	1(1.8)	24(42.1)	31(54.4)	1(1.8)	0(0)	57(100)	χ^2=24.658 p=.215
	교육지원청	6(3.6)	81(47.9)	79(46.7)	3(1.8)	0(0)	169(100)	
	직속기관	4(3.5)	43(37.4)	64(55.7)	3(2.6)	1(0.9)	115(100)	
	초등학교	38(7.4)	237(46)	225(43.7)	12(2.3)	3(0.6)	515(100)	
	중학교	10(4.9)	97(47.3)	86(42)	9(4.4)	3(1.5)	205(100)	
	고등학교	6(5.5)	58(52.7)	40(36.4)	5(4.5)	1(0.9)	110(100)	
성별	남	38(6.6)	257(44.9)	255(44.6)	18(3.1)	4(0.7)	572(100)	χ^2=3.194 p=.526
	여	27(4.5)	283(47.2)	270(45.1)	15(2.5)	4(0.7)	599(100)	
연령	29세 이하	4(14.8)	13(48.1)	10(37)	0(0)	0(0)	27(100)	χ^2=18.918 p=.091
	30~39세	19(6.4)	123(41.1)	142(47.5)	13(4.3)	2(0.7)	299(100)	
	40~49세	29(5.6)	235(45.6)	232(45)	13(2.5)	6(1.2)	515(100)	
	50세 이상	13(3.9)	169(51.2)	141(42.7)	7(2.1)	0(0)	330(100)	
직급	5급 이상	1(1.6)	42(65.6)	19(29.7)	2(3.1)	0(0)	64(100)	χ^2=36.618 p=.002**
	6급	11(3.8)	148(50.9)	124(42.6)	8(2.7)	0(0)	291(100)	
	7급	7(3)	107(46.3)	108(46.8)	6(2.6)	3(1.3)	231(100)	
	8・9급	22(6.2)	148(41.5)	173(48.5)	12(3.4)	2(0.6)	357(100)	
	기능직	24(10.5)	95(41.7)	101(44.3)	5(2.2)	3(1.3)	228(100)	
총경력	5년 미만	8(6.1)	57(43.2)	60(45.5)	6(4.5)	1(0.8)	132(100)	χ^2=24.327 p=.083
	5년 이상~10년 미만	16(8.1)	90(45.5)	86(43.4)	4(2)	2(1)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	14(7.6)	66(35.7)	97(52.4)	5(2.7)	3(1.6)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	12(5.9)	98(48.3)	88(43.3)	4(2)	1(0.5)	203(100)	
	20년 이상	15(3.3)	229(50.6)	194(42.8)	14(3.1)	1(0.2)	453(100)	
전 체		65(5.6)	540(46.1)	525(44.8)	33(2.8)	8(0.7)	1,171(100)	

** : $p<0.01$

다. 교육훈련 평가 및 기타

(1) 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도

서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-21>과 같이 '보통이다' 51.7%(606명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '만족하다' 40.6%(475명), '매우 만족하다' 4.2%(47명), '불만족하다' 2.7%(32명), '매우 불만족하다' 0.8%(9명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 직급, 총 경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 50세 이상에서 '만족하다'에 가장 높게 응답하였으나 나머지 연령대에서는 '보통이다'에 가장 높게 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 기능직은 57.9%, 6급은 47.8%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 20년 이상은 '만족하다'에 가장 높게 응답하였으나 나머지 직급은 '보통이다'에 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

전반적으로 교육프로그램을 이수하는 공무원의 만족도 향상은 교육의 효과성과 직·간접적으로 연계되어 있다고 할 수 있을 것이므로 교육생들의 만족·불만족 요인을 파악하여 교육효과를 제고할 수 있는 상시적인 피드백 체제를 구축하여야 한다.

<표 4-21> 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도

빈도(%)

구 분		교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도						
		매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족 하다	매우 불만족하다	합계	
소속기관	본청	3(5.3)	20(35.1)	29(50.9)	4(7)	1(1.8)	57(100)	χ^2=20.974 p=.399
	교육지원청	6(3.6)	71(42)	87(51.5)	5(3)	0(0)	169(100)	
	직속기관	2(1.7)	50(43.5)	61(53)	1(0.9)	1(0.9)	115(100)	
	초등학교	27(5.2)	199(38.6)	273(53)	11(2.1)	5(1)	515(100)	
	중학교	7(3.4)	83(40.5)	109(53.2)	6(2.9)	0(0)	205(100)	
	고등학교	4(3.6)	52(47.3)	47(42.7)	5(4.5)	2(1.8)	110(100)	
성별	남	24(4.2)	214(37.4)	307(53.7)	20(3.5)	7(1.2)	572(100)	χ^2=8.937 p=.063
	여	25(4.2)	261(43.6)	299(49.9)	12(2)	2(0.3)	599(100)	

구 분		교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도						
		매우 만족하다	만족하다	보통이다	불만족 하다	매우 불만족하다	합계	
연령	29세 이하	0(0)	9(33.3)	16(59.3)	2(7.4)	0(0)	27(100)	χ^2=49.08 p=.000***
	30~39세	17(5.7)	84(28.1)	179(59.9)	16(5.4)	3(1)	299(100)	
	40~49세	24(4.7)	213(41.4)	267(51.8)	7(1.4)	4(0.8)	515(100)	
	50세 이상	8(2.4)	169(51.2)	144(43.6)	7(2.1)	2(0.6)	330(100)	
직급	5급 이상	1(1.6)	43(67.2)	17(26.6)	3(4.7)	0(0)	64(100)	χ^2=47.805 p=.000***
	6급	11(3.8)	138(47.4)	139(47.8)	2(0.7)	1(0.3)	291(100)	
	7급	11(4.8)	83(35.9)	125(54.1)	8(3.5)	4(1.7)	231(100)	
	8・9급	13(3.6)	140(39.2)	193(54.1)	10(2.8)	1(0.3)	357(100)	
	기능직	13(5.7)	71(31.1)	132(57.9)	9(3.9)	3(1.3)	228(100)	
총경력	5년 미만	3(2.3)	34(25.8)	86(65.2)	9(6.8)	0(0)	132(100)	χ^2=52.153 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	13(6.6)	67(33.8)	105(53)	10(5.1)	3(1.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	11(5.9)	65(35.1)	102(55.1)	5(2.7)	2(1.1)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	7(3.4)	93(45.8)	99(48.8)	2(1)	2(1)	203(100)	
	20년 이상	15(3.3)	216(47.7)	214(47.2)	6(1.3)	2(0.4)	453(100)	
전 체		49(4.2)	475(40.6)	606(51.7)	32(2.7)	9(0.8)	1,171(100)	

*** : p<0.001

(2) 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도에서 [①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유

서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도에서 [①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-22>와 같이 교수요원 55.8%(654명)로 가장 많았으며, 다음으로는 교육내용 31.5%(369명), 교육방법 6.2%(72명), 교육환경 6.2%(72명), 기타 0.3%(4명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 직급, 총경력에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 모든 연령대에서 교수요원에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하에서는 70.4%, 50세 이상에서는 47.6%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상은 교육내용에 가장 높게 응답하였고, 나머지 직급에서는 교수요원에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 교수요원에 가장 높게 응답하였으나 5년 미만은 72.0%, 20년 이상은 50.3%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

전반적으로 교수요원, 교육내용에 비해서 교육방법과 교육환경에 대해서 만족도가 작게 나타나고 있는데, 교육방법에 대해서는 사전 조사를 통해서 효과적인 교육방법을 직급 등에 따라 파악하여 교육을 시행하도록 하고 교육환경은 단기적인 조치가 가능한 것부터 우선적으로 요구를 반영하여 교육만족도를 향상시켜야 할 것이다.

<표 4-22> 만족도에서 [①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유

빈도(%)

구 분		만족도에서[①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유						
		교육 내용	교육 방법	교수 요원	교육 환경	기타	합계	
소속기관	본청	12(21.1)	4(7)	36(63.2)	5(8.8)	0(0)	57(100)	χ^2=23.424 p=.268
	교육지원청	52(30.8)	9(5.3)	94(55.6)	12(7.1)	2(1.2)	169(100)	
	직속기관	32(27.8)	8(7)	66(57.4)	9(7.8)	0(0)	115(100)	
	초등학교	170(33)	34(6.6)	286(55.5)	23(4.5)	2(0.4)	515(100)	
	중학교	56(27.3)	14(6.8)	118(57.6)	17(8.3)	0(0)	205(100)	
	고등학교	47(42.7)	3(2.7)	54(49.1)	6(5.5)	0(0)	110(100)	
성별	남	157(27.4)	38(6.6)	339(59.3)	36(6.3)	2(0.3)	572(100)	χ^2=8.683 p=.070
	여	212(35.4)	34(5.7)	315(52.6)	36(6)	2(0.3)	599(100)	
연령	29세 이하	6(22.2)	0(0)	19(70.4)	2(7.4)	0(0)	27(100)	χ^2=39.057 p=.000***
	30~39세	70(23.4)	9(3)	195(65.2)	25(8.4)	0(0)	299(100)	
	40~49세	173(33.6)	31(6)	283(55)	25(4.9)	3(0.6)	515(100)	
	50세 이상	120(36.4)	32(9.7)	157(47.6)	20(6.1)	1(0.3)	330(100)	
직급	5급 이상	30(46.9)	4(6.3)	24(37.5)	6(9.4)	0(0)	64(100)	χ^2=26.35 p=.049*
	6급	103(35.4)	16(5.5)	152(52.2)	18(6.2)	2(0.7)	291(100)	
	7급	70(30.3)	10(4.3)	137(59.3)	14(6.1)	0(0)	231(100)	
	8・9급	101(28.3)	29(8.1)	199(55.7)	26(7.3)	2(0.6)	357(100)	
	기능직	65(28.5)	13(5.7)	142(62.3)	8(3.5)	0(0)	228(100)	

구 분		만족도에서[①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유						
		교육 내용	교육 방법	교수 요원	교육 환경	기타	합계	
총 경력	5년 미만	24(18.2)	2(1.5)	95(72)	11(8.3)	0(0)	132(100)	χ^2=47.82 p=.000***
	5년 이상~10년 미만	55(27.8)	6(3)	118(59.6)	19(9.6)	0(0)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	55(29.7)	16(8.6)	108(58.4)	6(3.2)	0(0)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	76(37.4)	15(7.4)	105(51.7)	6(3)	1(0.5)	203(100)	
	20년 이상	159(35.1)	33(7.3)	228(50.3)	30(6.6)	3(0.7)	453(100)	
전 체		369(31.5)	72(6.2)	654(55.8)	72(6.2)	4(0.3)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, * : $p<0.05$

(3) 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도에서 [④(불만족), ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유

서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도에서 [④(불만족), ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-23>과 같이 교수요원 98.8%(518명)로 가장 많았다.

소속기관, 성별, 연령, 직급, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

불만족의 대부분의 이유는 교수요원과 관련이 있는 것으로 나타났다. 교수요원에 대해서 전반적으로 만족도가 나타났음에도 불구하고 교수요원에 대한 불만족 또한 높게 나타난 것으로 보아 교육전달 방법이나 교육생들의 실정 등과 괴리된 교육내용 진행으로 인하여 교육생들이 불만족을 표시한 것으로 판단된다. 교수요원들에 대한 교육전달 방법과 교육생들의 근무여건 현황을 사전에 조사하여 교육생들이 공감하고 실효성 있다고 느낄 수 있는 교육프로그램을 제공하여야 할 것이다.

<표 4-23> 만족도에서 [④(불만족) ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유

빈도(%)

구 분		만족도에서 [④(불만족) ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유						
		교육 내용	교육 방법	교수 요원	교육 환경	기타	합계	
소속기관	본청	0(0)	0(0)	23(100)	0(0)	0(0)	23(100)	χ^2=11.469 p=.719
	교육지원청	0(0)	0(0)	77(100)	0(0)	0(0)	77(100)	
	직속기관	0(0)	0(0)	52(100)	0(0)	0(0)	52(100)	
	초등학교	2(0.9)	0(0)	221(97.8)	0(0)	3(1.3)	226(100)	
	중학교	0(0)	1(1.1)	89(98.9)	0(0)	0(0)	90(100)	
	고등학교	0(0)	0(0)	56(100)	0(0)	0(0)	56(100)	
성별	남	2(0.8)	1(0.4)	234(98.3)	0(0)	1(0.4)	238(100)	χ^2=3.794 p=.285
	여	0(0)	0(0)	284(99.3)	0(0)	2(0.7)	286(100)	
연령	29세 이하	0(0)	0(0)	9(100)	0(0)	0(0)	9(100)	χ^2=3.501 p=.941
	30~39세	0(0)	0(0)	101(100)	0(0)	0(0)	101(100)	
	40~49세	1(0.4)	0(0)	234(98.7)	0(0)	2(0.8)	237(100)	
	50세 이상	1(0.6)	1(0.6)	174(98.3)	0(0)	1(0.6)	177(100)	
직급	5급 이상	0(0)	0(0)	44(100)	0(0)	0(0)	44(100)	χ^2=20.312 p=.061
	6급	0(0)	1(0.7)	148(99.3)	0(0)	0(0)	149(100)	
	7급	0(0)	0(0)	94(100)	0(0)	0(0)	94(100)	
	8 · 9급	0(0)	0(0)	150(98)	0(0)	3(2)	153(100)	
	기능직	2(2.4)	0(0)	82(97.6)	0(0)	0(0)	84(100)	
총경력	5년 미만	0(0)	0(0)	37(100)	0(0)	0(0)	37(100)	χ^2=7.535 p=.820
	5년 이상~10년 미만	1(1.3)	0(0)	79(98.8)	0(0)	0(0)	80(100)	
	10년 이상~15년 미만	0(0)	0(0)	76(100)	0(0)	0(0)	76(100)	
	15년 이상~20년 미만	0(0)	0(0)	100(100)	0(0)	0(0)	100(100)	
	20년 이상	1(0.4)	1(0.4)	226(97.8)	0(0)	3(1.3)	231(100)	
전 체		2(0.4)	1(0.1)	518(98.8)	0	3(0.6)	524(100)	

(4) 기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견

기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-24>와 같이 '보통이다' 61.9%(725명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '늦다' 21.9%(257명), '매우 늦다' 9.6%(112명), '빠르다' 5.1%(60명), '매우 빠르다' 1.5%(17명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 연령, 직급, 총 경력에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속기관에 따른 분류에서는 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 직속기관 67.8%, 본청 43.9%로 소속기관에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

성별에 따르면 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 남성공무원은 67.1%, 여성공무원은 56.9%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 29세 이하에서는 '늦다', '매우 늦다'에 가장 높게 응답하였고 나머지 연령대에서는 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 50세 이상은 66.7%, 30~39세 이하에서는 55.9%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 모든 직급에서 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 기능직은 71.5%, 5급 이상은 56.3%로 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

총 경력에 있어서도 모두 '보통이다'에 가장 높게 응답하였으나 10년 이상~15년 미만은 68.1%, 5년 미만은 47.0%로 응답하여 총 경력에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

기본교육 이수시기에 대해서 전반적으로 긍정적인 의견보다 부정적인 의견 위주로 반응이 나타나고 있는 것으로 보아 교육시기를 조정할 필요가 있는 것으로 보여 구성원들의 의견 수렴을 통하여 교육시기를 앞당겨야 할 것으로 보인다.

<표 4-24> 기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견

빈도(%)

구 분		기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견						
		매우 빠르다	빠르다	보통이다	늦다	매우 늦다	합계	
소속기관	본청	0(0)	3(5.3)	25(43.9)	23(40.4)	6(10.5)	57(100)	χ^2=47.355 p=.001**
	교육지원청	0(0)	1(0.6)	102(60.4)	44(26)	22(13)	169(100)	
	직속기관	1(0.9)	3(2.6)	78(67.8)	23(20)	10(8.7)	115(100)	
	초등학교	13(2.5)	25(4.9)	329(63.9)	102(19.8)	46(8.9)	515(100)	
	중학교	3(1.5)	17(8.3)	124(60.5)	46(22.4)	15(7.3)	205(100)	
	고등학교	0(0)	11(10)	67(60.9)	19(17.3)	13(11.8)	110(100)	
성별	남	11(1.9)	36(6.3)	384(67.1)	101(17.7)	40(7)	572(100)	χ^2=26.726 p=.000***
	여	6(1)	24(4)	341(56.9)	156(26)	72(12)	599(100)	

구 분		기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견						
		매우 빠르다	빠르다	보통이다	늦다	매우 늦다	합계	
연령	29세 이하	0(0)	1(3.7)	8(29.6)	9(33.3)	9(33.3)	27(100)	χ^2=38.125 p=.000***
	30~39세	3(1)	15(5)	167(55.9)	74(24.7)	40(13.4)	299(100)	
	40~49세	10(1.9)	26(5)	330(64.1)	108(21)	41(8)	515(100)	
	50세 이상	4(1.2)	18(5.5)	220(66.7)	66(20)	22(6.7)	330(100)	
직급	5급 이상	0(0)	3(4.7)	36(56.3)	21(32.8)	4(6.3)	64(100)	χ^2=31.24 p=.013*
	6급	4(1.4)	21(7.2)	168(57.7)	67(23)	31(10.7)	291(100)	
	7급	4(1.7)	7(3)	132(57.1)	63(27.3)	25(10.8)	231(100)	
	8 · 9급	4(1.1)	15(4.2)	226(63.3)	77(21.6)	35(9.8)	357(100)	
	기능직	5(2.2)	14(6.1)	163(71.5)	29(12.7)	17(7.5)	228(100)	
총경력	5년 미만	0(0)	10(7.6)	62(47)	39(29.5)	21(15.9)	132(100)	χ^2=34.565 p=.005**
	5년 이상~10년 미만	5(2.5)	12(6.1)	123(62.1)	35(17.7)	23(11.6)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	1(0.5)	5(2.7)	126(68.1)	43(23.2)	10(5.4)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	4(2)	10(4.9)	117(57.6)	51(25.1)	21(10.3)	203(100)	
	20년 이상	7(1.5)	23(5.1)	297(65.6)	89(19.6)	37(8.2)	453(100)	
전 체		17(1.5)	60(5.1)	725(61.9)	257(21.9)	112(9.6)	1,171(100)	

*** : $p<0.001$, ** : $p<0.01$, * : $p<0.05$

(5) 기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수 시기

기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수시기에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-25>와 같이 신규임용 전 53.1%(622명)로 가장 많았으며, 다음으로는 신규임용 후 6개월 이내 38.0%(445명), 신규임용 후 6개월~1년 이내 6.8%(80명), 신규임용 후 1년 이후 2.1%(24명) 순으로 나타났다.

소속기관, 직급, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 성별, 연령에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따르면 모두 신규임용 전에 가장 높게 응답하였으나 여성공무원은 57.4%, 남성공무원은 48.6%로 성별에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

연령대별로는 모든 연령에서 신규임용 전에 가장 높게 응답하였으나 29세 이하는 70.4%, 50세 이상은 48.2%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

소속기관과 직급에 따른 응답자 문항을 살펴보면, 가장 많은 응답자들이 신규 임용 전에 기본교육을 이수하는 것이 바람직하다고 응답하였다. 업무의 공백이나 혼선 없이 적절한

업무 수행이 이루어지기 위해서는 임용 전에 교육이 이루어져야 한다. 하지만 공무원의 급여·근무기관과 연관된 문제로 제도적인 정비가 필요하며, 단기적으로는 교육기간을 상반기와 하반기 연2회 교육을 실시하는 방안 등을 생각해 볼 수 있다.

<표 4-25> 기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수 시기

빈도(%)

구 분		기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수 시기					
		신규임용 전	신규임용 후 6개월 이내	신규임용 후 6개월~1년이내	신규임용 후 1년 이후	합계	
소속기관	본청	34(59.6)	20(35.1)	3(5.3)	0(0)	57(100)	χ^2=20.347 p=.159
	교육지원청	93(55)	67(39.6)	7(4.1)	2(1.2)	169(100)	
	직속기관	56(48.7)	44(38.3)	11(9.6)	4(3.5)	115(100)	
	초등학교	272(52.8)	201(39)	31(6)	11(2.1)	515(100)	
	중학교	109(53.2)	76(37.1)	13(6.3)	7(3.4)	205(100)	
	고등학교	58(52.7)	37(33.6)	15(13.6)	0(0)	110(100)	
성별	남	278(48.6)	233(40.7)	43(7.5)	18(3.1)	572(100)	χ^2=13.829 p=.003**
	여	344(57.4)	212(35.4)	37(6.2)	6(1)	599(100)	
연령	29세 이하	19(70.4)	8(29.6)	0(0)	0(0)	27(100)	χ^2=22.792 p=.007**
	30~39세	174(58.2)	107(35.8)	15(5)	3(1)	299(100)	
	40~49세	270(52.4)	205(39.8)	32(6.2)	8(1.6)	515(100)	
	50세 이상	159(48.2)	125(37.9)	33(10)	13(3.9)	330(100)	
직급	5급 이상	40(62.5)	17(26.6)	7(10.9)	0(0)	64(100)	χ^2=14.365 p=.278
	6급	162(55.7)	107(36.8)	19(6.5)	3(1)	291(100)	
	7급	126(54.5)	89(38.5)	13(5.6)	3(1.3)	231(100)	
	8·9급	176(49.3)	144(40.3)	25(7)	12(3.4)	357(100)	
	기능직	118(51.8)	88(38.6)	16(7)	6(2.6)	228(100)	
총경력	5년 미만	76(57.6)	48(36.4)	7(5.3)	1(0.8)	132(100)	χ^2=19.338 p=.081
	5년 이상~10년 미만	117(59.1)	71(35.9)	7(3.5)	3(1.5)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	89(48.1)	80(43.2)	13(7)	3(1.6)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	115(56.7)	68(33.5)	12(5.9)	8(3.9)	203(100)	
	20년 이상	225(49.7)	178(39.3)	41(9.1)	9(2)	453(100)	

구 분	기본교육(신규 임용자)의 바람직한 이수 시기					
	신규임용 전	신규임용 후 6개월 이내	신규임용 후 6개월~1년이내	신규임용 후 1년 이후	합계	
전 체	622(53.1)	445(38.0)	80(6.8)	24(2.1)	1,171(100)	

** : p<0.01

(6) 기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견

기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견에 대해 인식을 살펴 본 결과 <표 4-26>과 같이 '필요이다' 45.6%(534명)로 가장 많았으며, 다음으로는 '매우 필요하다' 38.9%(455명), '보통이다' 13.2%(154명), '필요없다' 2.1%(25명), '매우 필요없다' 0.2%(3명) 순으로 나타났다.

소속기관, 성별, 총 경력에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나 연령, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

연령대별로는 모두 '필요하다'에 가장 높게 응답하였으나 30~39세에서는 46.8%, 29세 이하는 44.4%로 응답하여 연령에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

직급에 있어서는 5급 이상과 기능직은 '매우 필요하다'에 가장 높게 응답하였고 6급, 7급, 8·9급은 '필요하다'에 가장 높게 응답하여 직급에 따라 차이가 있다고 해석할 수 있다.

소속기관 및 직급에 따른 응답자 문항에 따르면, 소속기관 및 직급 모든 응답자들이 70%이상 기본교육과정이 필요하다고 응답하였다. 일선 기관에서 업무를 원활히 수행할 수 있기 위해서 기능직 공무원의 기본교육과정 개설과 적절한 교육기간에 대한 검토하여 신속히 기본교육과정을 도입하여야 한다.

<표 4-26> 기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견

빈도(%)

구 분		기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견						
		매우 필요하다	필요하다	보통이다	필요없다	매우 필요없다	합계	
소속기관	본청	16(28.1)	34(59.6)	5(8.8)	1(1.8)	1(1.8)	57(100)	χ^2=29.074 p=.086
	교육지원청	63(37.3)	72(42.6)	31(18.3)	3(1.8)	0(0)	169(100)	
	직속기관	42(36.5)	58(50.4)	10(8.7)	5(4.3)	0(0)	115(100)	
	초등학교	196(38.1)	245(47.6)	64(12.4)	9(1.7)	1(0.2)	515(100)	
	중학교	86(42)	85(41.5)	29(14.1)	5(2.4)	0(0)	205(100)	
	고등학교	52(47.3)	40(36.4)	15(13.6)	2(1.8)	1(0.9)	110(100)	
성별	남	235(41.1)	246(43)	74(12.9)	15(2.6)	2(0.3)	572(100)	χ^2=4.745 p=.314
	여	220(36.7)	288(48.1)	80(13.4)	10(1.7)	1(0.2)	599(100)	
연령	29세 이하	6(22.2)	12(44.4)	8(29.6)	1(3.7)	0(0)	27(100)	χ^2=21.29 p=.046*
	30~39세	103(34.4)	140(46.8)	44(14.7)	10(3.3)	2(0.7)	299(100)	
	40~49세	218(42.3)	234(45.4)	54(10.5)	9(1.7)	0(0)	515(100)	
	50세 이상	128(38.8)	148(44.8)	48(14.5)	5(1.5)	1(0.3)	330(100)	
직급	5급 이상	29(45.3)	24(37.5)	10(15.6)	1(1.6)	0(0)	64(100)	χ^2=70.463 p=.000***
	6급	100(34.4)	153(52.6)	31(10.7)	7(2.4)	0(0)	291(100)	
	7급	67(29)	127(55)	31(13.4)	5(2.2)	1(0.4)	231(100)	
	8·9급	122(34.2)	164(45.9)	60(16.8)	9(2.5)	2(0.6)	357(100)	
	기능직	137(60.1)	66(28.9)	22(9.6)	3(1.3)	0(0)	228(100)	
총경력	5년 미만	37(28)	65(49.2)	26(19.7)	3(2.3)	1(0.8)	132(100)	χ^2=18.113 p=.317
	5년 이상~10년 미만	89(44.9)	84(42.4)	20(10.1)	5(2.5)	0(0)	198(100)	
	10년 이상~15년 미만	67(36.2)	84(45.4)	29(15.7)	4(2.2)	1(0.5)	185(100)	
	15년 이상~20년 미만	80(39.4)	96(47.3)	24(11.8)	3(1.5)	0(0)	203(100)	
	20년 이상	182(40.2)	205(45.3)	55(12.1)	10(2.2)	1(0.2)	453(100)	
전 체		455(38.9)	534(45.6)	154(13.2)	25(2.1)	3(0.2)	1,171(100)	

*** : p<0.001, * : p<0.05

3. 설문분석 결과 시사점과 논의

가. 교육훈련 계획의 시사점과 논의

(1) 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적

교육훈련을 이수하는 가장 주된 목적은 상시학습 의무시간 충족이라고 응답하고 있는데, 이는 교육훈련의 목적이 자기개발이나 직무능력 향상을 위한 것이 아닌 경력관리를 위해서 교육훈련을 이수하는 것으로 나타났다. 즉 교육훈련을 통한 직무능력 향상과 자기 능력 개발을 통한 공무원 본인과 조직에 기여하는 양의 되먹임(Positive Feedback) 구조가 나타나지 않고 소극적인 행태를 보이고 있다고 할 수 있다. 이런 행태를 개선하기 위해서는 우선적으로 교육훈련 프로그램이 현장 중심적이어야 한다. 현장과 괴리된 교육프로그램은 실무에 적용할 수 없어 의무적으로 교육훈련시간을 충족하는 데에만 활용될 뿐이므로 실무에 활용할 수 있는 교육프로그램을 확대·보급하여야 한다.

(2) 향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하는 분야

교육훈련에서 중점적으로 이수하기를 원하는 분야는 모든 공무원이 직무관련 교육을 가장 많이 이수하기를 원하는 것으로 나타났다. 교육연수원 교육과정 편성 시 다양한 직무관련 교육 프로그램을 마련하여야 하며, 교육내용에 있어서도 직무와 관련성을 높이기 위해 교육내용을 실무위주로 편성하여야 한다. 공무원들을 대상으로 자가 진단을 통해 부족한 직무능력 분야를 파악하고 이를 집계하여 수요가 많은 교육프로그램부터 순차적으로 확장해 나가야 할 것이다.

(3) 서울시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부

서울시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부는 '보통이다'와 '그렇다'가 약 70%이나 교육연수원에서 실시하고 있는 집합교육의 기회는 타 시·도 자치단체에 비해 훨씬 부족한 것으로 나타났다. 단기적으로 교육기회를 확장하기 어렵다면 지역 교육지원청별로 교육을 시행할 수 있는 교육장소를 섭외하고 교육 프로그램을 분담하여 운영하여야 한다. 교육연수원은 교통 및 접근기회에 불편함을 호소하는 공무원들이 많으므로 서울시교육청 차원에서 통합적으로 시행할 필요가 있는 교육은 교육연수원에서, 통합적인 교육이 필요하지 않은 경우는 교육 프로그램은 교육지원청차원에서 교육이 시행하는 방안을 모색하고 아울러서 교육연수원의 접근성과 교통 차원에서 불편함은 교육 시간 등을 조정할 필요가 있다.

(4) 교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도

교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담 정도는 '부담 된다'와 '매우 부담 된다'가 60.1%로 나타났는데 여성, 직급 및 경력이 낮은 공무원일수록 더 부담을 느끼는 것으로 나타나 소속기관에서의 적절한 행정업무 부담 해소가 있어야 교육훈련 참여가 높을 것으로 나타났다. 행정 업무에 부담을 느끼고 있는 공무원들이 교육 훈련을 충실히 수행하기에는 어려우므로 직무교육 내용에 대한 사이버 교육프로그램 제공이 확대되어야 할 것이다.

(5) 효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부

효율적인 교육을 위한 최소한의 집합교육 필요성 여부에 대해서는 '그렇다'와 '매우 그렇다'가 72.5%로 집합교육의 필요성은 상당히 높게 나타났다. 사이버 교육을 확대하는 요즘 추세에서 집합교육의 효율성도 제고해 볼 필요가 있는 것으로 나타났다. 적절한 집합교육과 사이버 교육 프로그램 간에 비중 배분을 위해서 서울시 교육청 공무원들을 대상으로 선호하는 교육 프로그램을 사전 조사하여 교육프로그램 운영 방안을 제고할 필요가 있다.

(6) 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단·장기적인 직무교육 프로그램 필요 여부

전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 장·단기적인 직무교육 프로그램 필요여부에 대해서는 '그렇다'와 '매우 그렇다'에 84.5% 응답하였고 특히, 29세 이하와 10년 미만 저 경력자들은 '매우 그렇다'에 가장 높게 필요성을 공감하고 있는 것으로 나타났다. 단기적으로는 실무 위주에 교육프로그램을 제공함으로써 공무원들의 직무능력 향상을 꾀하고, 장기적으로는 공무원들의 자가 진단을 통해서 향후에 맡게 될 업무에 대한 교육을 시행하여 업무의 공백 및 혼란을 해소할 수 있어야 할 것이다.

(7) 교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대한 평가

교육연수원의 위치, 교통 접근성에 대한 평가에서는 '불편 하다'와 '매우 불편하다'에 59.8% 응답하여 교육연수원 교통 접근성 개선을 위한 대안이 매우 필요한 것으로 나타났다.

(8) 시사점과 논의

교육프로그램은 공무원들이 실무와 관련성이 높은 실용성 있는 교육을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 또한 행정 업무 부담으로 인해서 집합교육을 이수하는 것에 부담을 갖는 공무원들은 교육이수를 하기에 어려움이 있으며, 집합교육 장소의 지리적인 위치로도 불편함을 응답자들이 60%에 근접하고 있어 교육기회를 확장할 수 있는 직무관련 사이버 교육과 집합교육 장소를 다원화하여야 할 것이다. 공무원들의 교육훈련 이수 현황과 향후 희망

하는 교육프로그램에 대한 데이테 베이스를 구축하고 이를 바탕으로 실무중심의 교육기회를 확장하여야 한다. 집합교육은 장소를 교육지원청별로 다원화 하여 운영할 수 있는 교육프로그램은 구역별로 운영을 하도록 하고 교육연수원에서도 통합교육을 시행하여 교통상의 불편함을 경감하도록 하여야 한다. 또한 실무중심의 교육프로그램에 대해서 접근할 수 없는 공무원들에게는 사이버 교육프로그램을 운영하여 교육기회를 확장하고 직무능력을 향상시킬 수 있어야 한다.

나. 교육훈련 과정의 시사점과 논의

(1) 기본교육과정(신규임용자)의 바람직한 기간

신규임용자의 기본교육과정의 바람직한 기간에 대한 문항에서 2주를 가장 많이 응답하고 그 다음으로 4주라고 응답하였다. 이는 소속기관의 업무 부담과 업무를 대체할 인력의 부재로 업무처리의 어려움으로 인해 2주로 응답한 것으로 해석할 수 있다. 그러나 직급에 따른 응답자 문항을 살펴보더라도, 8·9급공무원들이 2주가 바람직한 기간으로 응답하고 있는 것으로 보아 현재 이루어지고 있는 교육프로그램은 현재 담당하고 있는 업무 외에 향후에 맡게 될 교육프로그램이 포함된 것으로 보인다. 신규 교육과정과 신규공무원들이 담당하는 업무와의 연계성을 분석하여 신규 공무원이 실질적으로 담당하게 되는 업무 등을 2주 기간의 교육프로그램으로 구성하고 그 외에 교육내용은 상시적으로 교육훈련기회를 운영하여 이수하도록 하여 직무능력을 확장할 수 있을 것이다.

(2) 전문교육과정의 바람직한 교육기간

전문교육과정의 바람직한 교육기간에서는 5일에 가장 높게 응답하였는데, 현행 교육연수원의 전문교육과정 교육기간이 주로 2일~4일로 운영되고 있는 현실에서 1주일(5일) 단위로 교육기간을 편성하기를 원하는 것으로 나타났다. 전문교육과정의 경우 공무원들이 교육내용을 숙지하고 익숙해 질 수 있도록 교육기간을 확장하여야 할 것이다.

(3) 전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성 정도

전문교육과정의 수강과목과 담당 직무성의 연관성 정도에서는 '높다'와 '매우 높다'에 43.9% 응답하여 대체로 만족하고 있으나 본청 소속, 29세 이하, 기능직, 5년 미만의 경력 공무원들은 상대적으로 연관성이 낮은 것으로 나타났다. 특히 7급이하의 공무원들이 실무를 담당하고 있는 데, 이들의 응답이 '보통이다'라는 문항이 다수를 이루고 있어 전문교육과정과 담당직무와 연관성을 높여야 업무의 질 개선과 연결될 수 있을 것이다.

(4) 앞으로 원하는 바람직한 교육방법

앞으로 원하는 바람직한 교육방법으로는 다양한 강의와 체험관련 교육에 79.9% 응답하였는데, 이는 기존의 교육방법에 익숙한 것과 교육훈련에 대해 소극적으로 임하는 행태와 관련이 있는 것으로 판단되어 진다. 교육생들의 특성을 반영하여 교육프로그램을 구성하되 신규 공무원의 경우는 배경 지식과 업무에 대한 이해도가 부족하기 때문에 강의식 교육방법에 비중을 두고 경력직 공무원들은 참여도와 이해도를 높이기 위해 토론형과 사례위주의 교육방법으로 구성하여 운영하여야 할 것이다.

(5) 앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형

앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형으로는 민간분야 저명강사와 현직 공무원에 84.6% 응답하였는데, 교양과목에서는 민간분야 저명강사를 직무분야에서는 현장 경험이 풍부한 현직 공무원을 선호하는 것으로 나타났다. 교육연수원 2011년도 집합교육 강사로 연수원 직원이 33.3%를 차지하는데 전문성과 경험이 풍부한 강사로 전문교육을 담당하도록 개선할 필요가 있다.

(6) 교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정

교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정으로 현장 중심의 문제 해결형 교육 42.3%, 직무와 연계된 특화된 전문교육 35.3% 응답하였는데, 대체로 소속기관에 따라 원하는 교육과정이 다르게 응답하였다. 교육과정 개설시 교육대상자를 본청, 교육지원청 등 교육행정기관 소속은 직무와 연계된 특화된 전문교육을 학교 소속은 현장 중심의 문제 해결형 교육을 위주로 개설할 필요가 있다.

(7) 기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법

기능직 공무원의 전문성 신장을 위한 효율적인 교육방법으로는 실습 위주의 현장교육에 61.9% 응답하여 기능직 공무원에게는 강의 위주의 직무교육보다는 실습 위주의 현장교육을 확대 할 필요가 있다.

(8) 이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법

이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법으로 강의식 37.4%, 현장학습 34.6% 비슷하게 응답하였고 토론식 교육방법은 11.2%밖에 응답하지 않았는데, 앞으로 원하는 바람직한 교육방법으로 토론식 수업에 대해서는 4.9% 응답하여 소극적인 것에 비해 토론식 교육방법의 만족도는 상대적으로 높게 응답한 것은 토론식 교육방법의 선호도는 프로그램에 따라 달라질 수 있다는 것으로 판단된다.

(9) 시사점과 논의

교육프로그램 운영 과정상에서는 우선적으로 교육생의 필요와 여건에 맞게 교육 기간과 수업 진행 방식을 다양화하여야 한다. 다음으로 교육과정 운영에서 구성원들의 선호와 수요를 바탕으로 맞춤형 교육 프로그램을 운영할 수 있어야 할 것이다. 신규공무원의 기본교육과정은 교육기간을 단축하여 현재 담당하고 있는 직무 위주로 교육을 시행하며 향후에 담당하게 될 업무에 대한 교육은 상시적으로 접근할 수 있는 체제를 마련하여야 한다. 전문교육과정의 경우는 교육기간을 연장하여 교육생들의 이해도와 숙련도를 향상시켜야 할 것이다. 다음으로 교육프로그램을 수강한 교육생과 잠재적인 수강생들의 요구와 선호를 파악하고 이에 대응하는 맞춤형 강좌와 강의방식, 강사를 선정할 수 있는 교육프로그램 체제와 강사 인력 풀을 구축하여야 한다.

다. 교육훈련 평가 및 기타의 시사점과 논의

(1) 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도

서울시교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도는 ‘보통이다’를 포함한 ‘만족하다’이상이 96.5%로 대체로 만족하고 있으나 교육 프로그램 만족도에서 만족으로 교수요원을, 교육 프로그램 불만족도에서도 불만족으로 교수요원에 대해 가장 많이 응답하여 교육연수원의 프로그램 운용에서 교수요원이 가장 중요한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다. 불만족에 대한 이유는 일선 학교의 실정과 괴리된 교육내용을 강의하였기 때문으로 보인다. 따라서 교수요원 선정 시에는 교육생들의 근무현황을 사전에 충분히 파악하여야 하며 효율적인 방법으로 교육을 전달할 수 있어야 하고 효과적인 교육 프로그램 운영을 위한 교수요원 확보 및 운영계획을 수립하여야 할 것이다.

(2) 기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 의견

신규 임용자의 기본교육 이수시기에 대한 의견은 '보통이다'를 포함한 '늦다'이상이 93.4%로 응답하였고, 신규 임용자의 기본교육의 바람직한 이수 시기는 신규 임용전 53.1%, 신규 임용 후 6개월 이내 38.0% 응답하여 신규임용자의 기본교육은 최소한 신규 임용 전에 기본교육을 이수할 수 있도록 할 필요가 있다.

(3) 기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대한 의견

기능직 공무원의 기본교육과정은 기능직 공무원의 직무 능력 향상을 위하여 필요한 것으로 나타나고 있어 연간단위로 정기적으로 운영할 수 있는 교육 프로그램을 조속히 시행하여야 할 것이다.

(4) 시사점과 논의

교육과정 평가에서 가장 영향력 있는 요소는 교수요원으로 나타났다. 즉 교육에 대한 만족도가 높은 경우에도 그리고 불만족하는 경우에도 교수요원이 중요한 역할을 하고 있어 교수요원에 중점을 둔 교육 프로그램 운영이 필요하다. 신규 공무원이 임용 후에 교육을 이수하게 될 경우, 소속기관의 업무부담으로 인해 임용 전 교육을 원하고 있는 것으로 나타나서 교육프로그램의 시기를 변경할 필요가 있으며, 기능직 공무원의 경우도 직무능력 향상을 위해 교육프로그램 확대가 필요한 것으로 나타났다. 교수요원은 교육생들의 특성과 선호를 바탕으로 실용적인 현장 중심의 강의를 진행할 수 있어야 할 것이며, 교수요원의 인력 풀(Pool) 구축과 교육 수강생들의 교육과정 평가 등과 같은 모니터링 과정을 통해서 교육프로그램 운영상의 문제점을 파악하여 교육 프로그램의 품질을 개선해 나가야 할 것이다. 신규 공무원의 경우는 소속기관으로 임용 전에 교육 이수 후 임용하는 방안 도입을 추진하여 소속기관의 업무 부담을 최소화 할 수 있어야 할 것이며, 기능직 공무원들이 각급 학교에서 수행하는 업무를 위주로 정기적인 교육 프로그램 운영과 사이버 교육 프로그램을 개설하여 직무능력을 향상시킬 수 있도록 하여야 한다.

라. 종합 논의

이상과 같이 교육프로그램은 공무원의 필요와 선호, 업무 부담, 교육프로그램의 운영방식 등을 고려하여 운영하여야 할 것이다. 첫째로 교육프로그램은 공무원의 특성, 필요 및 수요를 반영한 현장 중심의 맞춤형 강좌를 제공할 수 있어야 할 것이다. 소속기관의 업무부담, 교육장소의 지리적인 위치, 개인적인 사정 등과 같은 이유로 교육기회가 제한되어 있는 경우에도 사이버 교육을 통해 실무 중심의 교육프로그램을 통해서 교육생들의 역량

을 강화하여야 할 것이다.

둘째, 교육 프로그램의 운영은 집합교육의 경우도 교육장소를 다원화하여 교통상의 불편함으로 발생하는 문제를 경감하고 교육기회를 확대하는 방안을 모색하여야 할 것이다. 이와 함께 공무원들의 교육수요와 희망교육 분야에 대한 데이터를 구축하여 현장에 능동적으로 대응할 수 있는 실무중심의 교육 프로그램과 교수요원 인력 풀(Pool)을 형성하고, 교육 프로그램의 모니터링을 통해서 교육 프로그램의 품질을 개선해 나가야 한다.

Ⅴ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 문제점

1. 교육훈련 계획의 문제점

첫째, 교육훈련 기본계획의 수립 부재 및 체계적인 교육훈련이 미흡하다. 지방공무원 교육훈련법 제4조의2(교육훈련 기본계획의 수립)에 의한 지방공무원의 체계적인 능력개발을 위하여 행정수요의 변화 등을 고려한 중장기적 인적자원개발의 관점에서 5년 단위의 교육훈련 기본계획을 수립하여야 한다. 교육훈련 기본계획에는 교육훈련의 목표, 중장기 인력수요 및 소속 지방공무원의 역량분석, 중장기 교육훈련 수요예측, 교육훈련의 실시, 교육훈련기관의 개선·발전, 교육훈련에 관한 중장기 투자계획, 그 밖에 교육훈련을 위하여 필요한 사항이 포함하여야 한다. 또한, 교육훈련 기본계획에 입각한 연도별 시행계획에 따라 교육훈련을 실시하여야 한다. 그동안 서울시교육청은 교육훈련이 중장기적인 계획·수립에 의해 운영하는 것이 아니라 매년 단일년도 위주의 인력관리 및 교육훈련계획을 수립함으로써 필요한 교육수요와 인력을 적절한 예측을 하지 못하고 있다. 즉, 서울교육행정 인재육성을 위한 장기적인 인력관리 정책수립의 부재이다. 인적자원관리 및 인력자원개발이 연계된 통합적인 중·장기 정책이 없고, 서울교육을 주도할 공무원의 역량 분석과 이에 따른 인적자원수급계획 미흡하다. 교육훈련이 의도한 목적을 효과적으로 달성하기 위해 교육훈련수요를 정확하게 파악하는 것이 중요하나 교육수요조사는 공급자인 교육훈련기관에서 수립한 교육과정에 따라 훈련대상자를 선발하고, 해당 교과목, 교육시기, 교수요원의 선정 등 과정운영을 일방적으로 실시하고 있다. 교육훈련에 대한 합리적이고 체계적인 교육수요조사가 부족하다보니 질적인 내용보다 양적으로 교육훈련 대상인원을 파악하는 것에 초점을 둔 수요조사로 시행되고 있어 결과적으로 교육훈련과 인사제도와의 연계가 없어지고 교육성과의 활용이 곤란해지는 한계에 봉착하고 있다. 모든 공무원이 직무관련 교육을 중점적으로 원하였고 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 장·단기적인 직무교육 프로그램 필요성에 대해 매우 높게 공감하고 있으나 현재의 교육 프로그램은 수요를 따르지 못하고 있다.

둘째, 공급자 중심의 획일적인 교육이다. 기관 또는 개인은 필요한 다양한 분야의 업무관련 신지식과 기술을 자발적·적극적으로 학습계획을 수립하고 이를 실행하기보다는 공무원 교육훈련기관에서 제공하는 교육과정에 의존하고 있다. 교육훈련기관에서는 단순한 지식 전달 위주의 이론 강의식 교육기법을 사용하고 현 수요에 대응하는 것에 급급하여 특화된 교육프로그램 개발이 어려운 실정이다. 또한 현업 중심적 교육훈련에 대한 경험이 공유되지 못하고 있다.

셋째, 교육수요에 부응하지 못하고 교육훈련 지원체계가 부족하다. 지방공무원 교육훈련법 제4조의3(자기개발계획의 수립)에 의해 지방공무원은 매년 자기개발계획을 수립하고 일정 시간 이상의 교육훈련을 이수하여야 한다. 이에 따라 서울시교육청 지방공무원은 일정 시간(일반직 5급이하 80시간 이상, 기능직 사무원 30시간이상) 자기개발(상시학습)이 필요하나 업무 공백에 대한 우려로 상시학습제도를 소극적으로 참여하고 있는 실정으로 공무원의 역량 향상이라는 기본 취지에 부합하지 못하는 제도로 전락할 우려가 있다. 교육연수원 교육행정연수부의 교육훈련 담당 5명으로 6,787명의 지방공무원 교육훈련을 담당하기에는 역부족이며 교육훈련 담당공무원의 잦은 순환 전보 등에 따른 전문성 부족으로 교육 서비스 품질 저하를 초래하고 있다. 또한, 2007년 지방공무원 교육훈련법 개정으로 서울시교육연수원에서도 5급이상 지방공무원에 대한 교육훈련의 실시가 제도적으로 가능하나, 서울시교육연수원의 기반과 역량, 인프라가 부족하기 때문에 5급이상 지방공무원에 대한 교육과 특화된 교육프로그램을 개발하는데 어려움이 있다. 따라서 업무 공백을 최소화하면서 자기개발 욕구를 충분히 반영할 수 있는 다양한 직무 관련 교육 프로그램 개발과 교육훈련체계의 구축이 필요하다.

2. 교육훈련에 대한 인식의 문제점

첫째, 서울시교육연수원 지방공무원 연수 운영예산은 2007년부터 2009년까지는 약간씩 증액되었으나 2010년부터 오히려 감액되어 2011년 예산은 2008년 예산보다도 적게 확보된 경우와 같이 교육훈련에 대한 투자를 단순한 비용으로 간주하여 장기적이고 체계적인 공무원 교육훈련에 대한 투자와 지원이 부족하다. 설문조사 분석결과에서 나타난 바와 같이 교육훈련을 '역량강화'라는 적극적 의미보다는 상시학습의 시간 채우기를 위해 수강하여야 할 과목정도로 인식하고 있다. 필요 최소 교육훈련시간을 이수하는 관행이 존재함으로 인해 공무원 개개인은 직무수행에 실질적으로 필요한 교육훈련에 대한 관심이 부족하다. 또한, 교육훈련의 기회가 부족하다. 집합교육 실시율이 시・도청은 평균 70.1%, 타 시・도교육청은 평균 40.3%이나 서울시교육청은 평균 27.0%로 타기관 집합교육 실적에 훨씬 미치지 못하고 있는 것은 교육청 차원에서 교육훈련 인식에 대한 문제점이 있다고 보여 진다.

둘째, 교육훈련 대상자 선발시 소속기관(부서) 차원에서는 승진을 위해 필요한 최소한의 교육훈련 기회 및 시간을 부여하는 방향으로 접근하고 있다. 공무원 교육훈련은 능력발전이라는 교육훈련 본연의 의미보다는 상시학습 이수시간 확보를 위한 수단으로 전락하고 있어 단기적이고 가시적인 교육훈련 성과 도출의 한계로 체계적인 능력발전 프로그램을 수립하지 못하는 결과를 초래하고 있다.

3. 교육훈련 과정의 문제점

첫째, 교육연수원의 전문교육과정 교육기간이 주로 2~4일의 단기간, 강의식 위주로 운영되고 있어 업무의 전문성 향상을 위한 교육시간의 부족과 참여도와 이해도를 높이기 위한 토론형, 체험위주의 교육훈련이 미흡하다.

둘째, 개별화된 맞춤식 교육과 다양한 교육과정이 부족하다. 교육내용에 있어서도 교육훈련 대상자의 소속기관 직무와 연계된 특화된 전문교육과정 개설이 부족하다. 전문교육과정의 내용이 공급자 중심으로 편성·운영되고 있고 수요자가 원하는 다양한 교육과정이 부족하고 기본교육과정도 직급별로 필요한 역량교육이 충분히 실시되지 않고 있으며 특히 4급 이상의 교육훈련은 거의 없는 실정이다.

셋째, 교육내용에 있어 이론 중심의 강의에 중점을 둔 결과 교육의 결과가 행정실무에 영향을 미치는데 있어서 관련 부서별로 주요업무의 추진, 관련된 연구방법·공통교육이나 상호간의 정보 교류가 미흡하다. 또한, 축적된 업무지식이 관련부서나 해당부서 후임 직원에게 연결되지 않는 면이 있다. 교육훈련 담당공무원의 빈번한 순환보직으로 인해 교육과정 운영 전문성 개발에 한계가 있다. 다양한 지식을 갖춘 행정가의 양성을 목표로 한 순환보직제도는 전문능력의 향상과는 직접 관계없이 인력을 배치하기 때문에 특정 전문분야에 필요한 전문가형 공무원의 개발에는 한계가 있다.

Ⅵ. 결 론

1. 요약

현대사회는 국가간, 지역간 경쟁이 심화될 뿐만 아니라, 점차 복잡·다양한 사회로 발전함에 따라 공직사회에서도 종합적인 사고를 바탕으로 창의와 혁신적 사고를 두루 갖춘 인재를 요구하고 있다. 지방화와 분권화가 정착된 현재는 중앙정부와 차별화된 지방자치단체의 자율적인 정책수립과 정책집행을 위한 지방자치단체 전문인력의 중요성이 증대되었다. 지방정부의 자율성과 독립성을 확보할 수 있도록 정책 담당자의 창의성과 역량을 중요시하는 교육훈련체계가 필요하게 되었다.

최근 교육훈련의 추세는 제공하는 공급자 중심의 교육서비스가 아닌 학습하는 사람 중심의 수요자 중심의 교육서비스로 교육패러다임의 변화와 평생학습 시대, 고령화 시대 및 여성 공무원이 대폭 증가한 현대의 공무원 사회에서는 교육훈련 학습 수요에 많은 변화가 있어 왔지만 공무원 교육훈련의 내용은 크게 변화하지 않고 있다. 지금까지의 지방공무원 교육훈련은 형식적이고 획일적인 교육, 단기성과를 위한 교육, 승진 요건 충족을 위한 교육에서 벗어나지 못하고 있는 것이 현실이다.

본 연구에서는 서울시교육청 지방공무원의 교육훈련에 대한 발전방안을 강구할 수 있는 기틀을 제공하기 위해 교육훈련의 결과가 교육후 현업 직무수행과정에서 확산되고 적용되어 교육 효과성을 높이기 위해서 무엇이 필요한지를 분석하여 새롭게 변화하는 서울교육에 전문역량을 갖춘 창의적, 미래 지향적인 교육훈련 제도개선 방안을 제시하는 것을 목적으로 하였다.

연구범위와 방법으로는 서울시교육청 지방공무원에 대한 교육훈련을 대상으로 서울시교육청과 서울시교육연수원에서 생산된 교육훈련 자료, 교육훈련 관련기관에서 발간한 자료 및 기존 문헌연구와 서울시교육청 지방공무원을 대상으로 설문조사를 하며 교육훈련 담당 공무원들과의 면담 등을 통해 연구의 실효성을 갖고자 하였다.

서울시교육청 교육훈련에 대한 문제점으로 첫째, 서울교육행정 인재육성을 위한 중·장기적인 교육훈련 기본계획의 수립 부재 및 체계적인 교육훈련이 미흡하다. 둘째, 기관 또는 개인은 다양한 분야의 업무관련 신지식과 기술을 자발적·적극적으로 학습계획을 수립하고 이를 수행하기보다는 교육훈련기관에서 제공하는 교육과정에 의존하고 있다. 셋째, 교육수요에 부응하지 못하고 교육훈련 지원체계가 부족하다. 교육연수원 교육훈련 담당 5명이 6,800여명의 서울시교육청 지방공무원 교육훈련을 담당하기에는 역부족이며 잦은 순환전보 등에 따른 전문성 부족으로 교육서비스 품질저하를 초래하고 있다. 넷째, 교육훈련의 기회가 부족하다. 2011년도 서울시교육청 지방공무원이 이수해야 할 교육훈련(상시학

습)시간은 311,790시간이나 178,631시간 정도밖에 계획되지 않아 총 학습시간 대비 약 57.3% 정도로 교육훈련 기회가 절대적으로 부족하다. 이는 2010년도 집합교육 실시율을 타 기관과 비교해 보면 시·도청은 평균 70.1%, 타 시·도교육청은 평균 40.3%이나 서울시교육청은 27.0%로 타 기관 집합교육 실적에 훨씬 미치지 못하고 있다. 다섯째, 교육훈련 본연의 의미보다는 상시학습 이수시간 확보를 위한 수단으로 전락하는 등 교육훈련의 중요성에 대한 인식이 부족하다. 여섯째, 교육연수원에 개설된 교육과정이 개별화된 맞춤식 교육과 다양한 교육과정이 부족하였다.

2. 결론

가. 교육훈련 계획

교육훈련을 이수하는 가장 주된 목적은 상시학습 의무시간 충족이라고 응답하고 있는데, 이는 교육훈련의 목적이 자기개발이나 직무능력 향상을 위한 것이 아닌 경력관리를 위해서 교육훈련을 이수하는 것으로 나타났다. 즉 교육훈련을 통한 직무능력 향상과 자기 능력 개발을 통한 공무원 본인과 조직에 기여하는 양의 되먹임(Positive Feedback) 구조가 나타나지 않고 소극적인 행태를 보이고 있다고 할 수 있다. 이런 행태를 개선하기 위해서는 우선적으로 교육훈련 프로그램이 현장 중심적이어야 한다. 현장과 괴리된 교육프로그램은 실무에 적용할 수 없어 의무적으로 교육훈련시간을 충족하는 데에만 활용될 뿐이므로 실무에 활용할 수 있는 교육프로그램을 확대·보급하여야 한다.

교육훈련에서 중점적으로 이수하기를 원하는 분야는 모든 공무원이 직무관련 교육을 가장 많이 이수하기를 원하는 것으로 나타났다. 공무원들을 대상으로 자가 진단을 통해 부족한 직무능력 분야를 파악하고 이를 집계하여 수요가 많은 교육프로그램부터 순차적으로 확장해 나가야 할 것이다. 이와 더불어서, 각 기관의 행정업무 부담으로 인해 집합교육이 어려운 공무원들이 교육훈련을 이수할 수 있도록 집합교육 프로그램을 사이버 교육으로도 접근할 수 있는 프로그램 운영체제를 구축하여야 한다. 한편, 행정업무 부담 등을 이유로 실제로 집합교육을 접하지 못하는 공무원이 상당수 있음에도 불구하고 집합교육이 필요하다고 응답하였는바, 사이버교육과 집합교육 간의 인적 및 물적 자원의 효율적인 자원 배분을 바탕으로 소속기관별 특성에 맞도록 집합교육의 기회도 확장하여야 한다.

또한 직무관련 교육 프로그램을 다양하게 개설하되, 현장에 즉각적으로 적용할 수 있도록 교육내용은 실무위주로 편성하여야 한다. 교육 프로그램에 대한 만족도에서 불만을 나타내는 응답자가 많이 나타나는 유형 중에 하나로 교수요원을 지목하였는데, 이는 일선 학교의 실정과 괴리된 교육내용을 강의하였기 때문으로 보인다. 따라서 교수요원 선정 시에

는 교육생들의 근무현황을 사전에 충분히 파악하여야 하며 효율적인 방법으로 교육을 전달할 수 있어야 할 것이다.

서울시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회 충분여부는 '보통이다'와 '그렇다'가 약 70%이나 교육연수원에서 실시하고 있는 집합교육의 기회는 타 시·도 자치단체에 비해 훨씬 부족한 것으로 나타났다. 단기적으로 교육기회를 확장하기 어렵다면 교육지원청별로 교육을 시행할 수 있도록 교육장소를 섭외하고 교육 프로그램을 분담하여 운영하는 것도 한 방법이 될 수 있을 것이다. 교육연수원은 교통 및 접근기회에 불편함을 호소하는 공무원들이 많으므로 서울시교육청 차원에서 통합적으로 시행할 필요가 있는 교육은 교육연수원에서, 통합적인 교육이 필요하지 않은 경우는 교육 프로그램은 교육지원청 차원에서 교육이 시행하는 방안을 모색하고 아울러서 교육연수원의 접근성과 교통 차원에서 불편함은 교육시간 등을 조정할 필요가 있다.

나. 교육훈련 과정

신규임용자의 기본교육과정의 바람직한 기간에 대한 문항에서 2주를 가장 많이 응답하고 그 다음으로 4주라고 응답하였다. 이는 소속기관의 업무 부담과 업무를 대체할 인력의 부재로 업무처리의 어려움으로 인해 2주로 응답한 것으로 해석할 수 있다. 그러나 직급에 따른 응답자 문항을 살펴보더라도, 8·9급공무원들이 2주가 바람직한 기간으로 응답하고 있는 것으로 보아 현재 이루어지고 있는 교육프로그램은 현재 담당하고 있는 업무 외에 향후에 맡게 될 교육프로그램이 포함된 것으로 보인다. 신규 교육과정과 신규공무원들이 담당하는 업무와의 연계성을 분석하여 신규 공무원이 실질적으로 담당하게 되는 업무 등을 2주 기간의 교육프로그램으로 구성하고 그 외에 교육내용은 상시적으로 교육훈련기회를 운영하여 이수하도록 하여 직무능력을 확장할 수 있을 것이다.

전문교육과정의 바람직한 교육기간은 공무원들이 교육내용을 숙지하고 익숙해 질 수 있도록 교육기간을 5일로 확장하여야 할 것이다. 전문교육과정의 수강과목과 담당 직무성의 연관성 문항에 대한 응답에서, 7급 이하의 실무를 담당하는 공무원들은 전문교육과정과 담당직무와 연관성이 부족한 것으로 인식하고 있어 현장에 적용할 수 있는 교육프로그램 개발·보급에 주력하여야 할 것이다.

바람직한 교육방법으로는 다양한 강의와 체험관련 교육에 79.9%가 응답하였는데, 현장에 적용할 수 있는 유연한 교육프로그램을 운영하기 위해서는 토론과 사례 중심의 교육과정으로 교육프로그램 운영을 개선하여야 할 것이다. 한편 신규 공무원의 경우는 배경지식과 업무에 대한 이해도가 부족하기 때문에 강의식 교육을 위주로 프로그램을 구성하여 운영할 수 있을 것이다. 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형 중 직무분야에서는 현장경험이 풍부한 현직 공무원을 선호하는 것으로 나타났다. 교육연수원 2011년도 집합교육

강사로 연수원 직원이 33.3%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있어 전문성과 경험이 풍부한 강사를 더 많이 확보할 수 있는 강사인력 수급계획을 수립·운영해야 한다.

기능직 공무원의 직무능력 향상을 위해서는 이론 위주의 교육보다 현장에 즉각적으로 적용할 수 있는 사례 중심의 실습교육을 시행하여야 할 것이다.

다. 교육훈련 평가 및 기타

서울시교육연수원의 교육 프로그램 만족도에서 만족하는 원인으로 교수요원을, 교육 프로그램 불만족도에서도 불만족으로 교수요원에 대해 가장 많이 응답하고 있어 교수요원이 교육내용 프로그램의 만족도에 가장 중요한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타나고 있어 효과적인 교육 프로그램 운영을 위한 우수한 교수요원 확보 및 운영계획을 수립하여야 할 것이다.

신규 임용자의 기본교육 이수시기에 대한 의견은 '늦다'고 보는 부정적인 의견이 많은 것으로 나타나고 있으므로 교육시기를 앞당겨야 할 것이며, 신규 공무원 교육시기를 상반기 및 하반기 인사이동 시기와 연계하여 교육훈련과정을 운영해야 한다. 기능직 공무원의 기본교육과정은 기능직 공무원의 직무능력 향상을 위하여 필요한 것으로 나타나고 있어 연간 단위로 정기적으로 운영할 수 있는 교육 프로그램을 조속히 시행하여야 할 것이다.

Ⅶ. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 개선방향 및 정책 제언

1. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련의 개선방향

가. 교육훈련 활성화를 위한 기본방향

(1) 수요자중심의 교육과정운영

공무원 교육훈련은 성인을 대상으로 하는 것이므로 교육대상자의 자발적 참여가 교육의 효과성 강화를 위해서 필요하다. 교육과정에 대한 수요자의 선택권이 강화되어야 한다. 이는 다양한 교육과정을 개설하고 교육대상자로 하여금 자신에게 맞는 교육훈련을 선택하게 하는 것이다. 교육대상자 선정에서부터 교과목 편성과 운영, 추수교육에 이르기까지 교육의 수요자인 공무원들의 요구와 필요를 반영하여야 하며, 교육훈련이 개인의 능력을 향상시킬 수 있는 자발적이고 순수한 기회로 활용될 수 있도록 해야 한다.

(2) 미래지향적인 교육운영체제 확립

지방화, 국제화 등 행정환경의 변화는 물론 지역의 여건과 특성을 반영하여, 서울교육에 필요한 인력을 양성할 수 있는 서울시교육연수원의 미래지향적인 교육운영체제 확립이 필요하다. 교육연수원의 자율성 확보와 서울교육행정에 부합하는 교육과정을 설정하고 교육방법에 있어서도 체험학습, 사례연구, 토론 등 참여식 교육방법으로의 전환이 필요하다. 공무원 교육훈련을 단기적인 직무능력의 수단으로만 활용할 것이 아니라 국민으로서의 평생학습 차원에서의 기회로 활용토록 하는 것도 필요하다.

나. 교육훈련제도의 발전적 변화

(1) 교육훈련에 대한 인식의 변화

교육훈련을 국민평생교육차원에서 이해하고 공무원을 위한 하나의 권리로 천명 필요가 있다. 공무원이 원할 경우 부담없이 자유롭게 교육을 받을 수 있는 공직풍토가 조성되어야 한다. 또한 간부급 공무원들의 인식의 전환이 무엇보다도 중요하다. 교육훈련을 형식상의 비용이 아닌 실질적 투자로 인식하여야 한다. 교육훈련은 인사관리를 위한 의무라기보다는 능력발전을 위한 수단으로 인식되어야 하며 자발적으로 교육받고자 하는 공무원들에게 교육의 기회가 개방되어야 한다.

(2) 전문교육의 강화

전문교육은 사회현상의 고도화로 인해 나타나는 복잡·다양한 행정수요에 적절하게 대응하기 위해 공무원의 분야별 직무수행에 따른 전문성을 강화하기 위한 목적으로 실시되고 있다. 이를 위해 먼저, 전문교육이 분야별로 심층적으로 이루어지도록 해야 한다. 둘째, 교육과정은 단기, 순수 전문교육과정으로 개편하여 단위업무 위주의 교육과정을 편성·운영하여야 한다. 셋째, 교육대상자의 수요와 특성을 반영함과 동시에 기관의 수요에 따라 시행하는 주문형 프로그램 교육방식을 도입할 필요가 있다.

다. 효율적인 조직운영체제

(1) 교육연수원 조직 확충

교육훈련을 담당하는 부서는 통상적으로 교육과정 설계 및 운영 기능, 교육생 평가 및 교수요원의 자질향상과 관련되는 업무로 나누어 수행하고 있다. 교육연수원의 조직도 교육훈련 전문성을 확보하고 효율적으로 운영하기 위해서는 교육훈련 전담조직을 확충해야 한다.

(2) 전임교수요원제의 도입

행정수요가 날로 고도화되어 가는 시대적 상황에 비추어 볼 때 공무원 교육훈련을 담당하고 있는 교수요원이 유능해야 하는 것은 당연하다. 아무리 훌륭한 교육내용과 교육체계가 갖추어 진다고 해도 교수요원의 성품이나 교양 및 전문성 등 자질이 낮은 경우에는 좋은 교육적 효과를 기대할 수 없다. 교육훈련의 질은 담당 교수들의 능력에 좌우되는 바도 크기 때문에 우수한 교수요원을 확보하도록 해야 한다. 전문교육과정은 직무와 밀접히 연관된 내용을 주로 교육함으로 외부 강사나 내부 공무원의 1회성 강사로 운영하기에는 한계가 있다. 이에 대한 각 업무분야에서 우수한 업적을 쌓은 전문지식과 실무를 겸비한 내부 공무원 중에서 전임 교수요원제를 적극 도입해야 한다.

(3) 교육훈련담당 전문직위제 도입

교육훈련의 전문성 확보를 위해 담당공무원의 필요한 능력과 자질을 미리 구체화하고 일정기간 교육훈련 업무에만 전념할 수 있도록 한다. 신분이 안정된 바탕에서 지속적인 능력향상의 기회를 제공하여 교육훈련 업무의 전문성과 계속성을 유지할 수 있도록 전문직위제를 도입한다.

라. 교육수요조사 기능강화

(1) 질적 수요조사 실시

기존교육과정의 연수희망인원 만을 파악하는 양적수요조사를 지양하고, 공급자 중심의 차출식 교육을 벗어나 업무단위 중심의 질적 수요조사가 보장되도록 한다. 질적 수요조사를 실시하기 위해서는 수요조사의 적정시기에 있어서 과학화가 선행되어야 하며 과학적인 수요조사에 의한 교육계획수립은 전문교육에 대한 수요자 중심의 열린교육을 실시할 수 있게 될 것이다. 즉 교육대상자의 입장에서 교육과정입안에 참여할 수 있도록 한다. 교육훈련과 업무 현장과의 연계를 통한 교육훈련의 효과성을 제고하기 위해서는 교육훈련의 우선순위를 설정하여 교육과정을 신설하고 교과목을 편성함으로써 새로운 교육수요에 대응해야 한다.

수요자 중심의 교육프로그램을 운영하기 위해 교육수요자가 자기평가와 교육훈련 수요에 대한 자기분석을 기초로 교육훈련 내용과 교육훈련 기관을 자율적으로 선택할 수 있도록 전년도말까지 교육수요조사를 실시한다.

(2) 교육생의 동질성 확보

형식적인 수요조사로 인한 교육대상자의 선정은 결국 과정 내 교육생 간의 능력편차의 심화로 연결되어 교과목 선정 등 교육의 성과를 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다. 전문교육의 효과를 제고하기 위해서는 교육생간의 동질성 확보가 요구 된다. 동질성 확보는 교수의 학습기준설정을 용이하게 하고 교육생 상호간에 유용한 정보교환을 가능하게 한다. 교육계획 수립시 교육대상을 직급별로 나누고, 교육과정도 세분화하며 교육계획상의 과정별 인원수에 얽매이지 않도록 한다.

마. 교육과정의 효율적 운영

(1) 참여식 교육의 확대

공무원 교육훈련이 지향해야 할 가장 중요한 방향은 참여형 교육훈련이다. 즉 교육대상자가 원하는 교육을 원하는 시기에 가장 효과적인 방법으로 제공하여 교육훈련의 실효성을 제고함으로써 교육훈련이 개인의 능력발전은 물론 조직의 성과 향상으로 연결될 수 있는 교육훈련체계의 확립이 절실하다. 강의식 교육에서 벗어나 참여형 문제해결식 기법을 도입하는 방법에는 현장학습과 실천학습이 있다.

전문교육과정은 교육과 동시에 현장에서 바로 활용할 수 있는 교육이 되어야 하기 때문에 강사와 교육생이 함께 어우러진 참여식 교육으로 전환하여 교육운영의 질적 향상을 도모한다. 강의실을 벗어나 현장의 접촉을 통하여 강의실 교육내용을 보충 심화할 수 있는 현장체험학습도 중시해야 한다.

(2) 교과목의 적절한 편성

교육운영계획 수립시 각급기관에서 필요로 하는 교육분야, 교육대상자의 의견수렴, 전년도 교육평가 및 설문조사 결과를 반영하여 즉시 활용 가능한 업무 위주의 교과목으로 편성한다.

(3) 교육전문기관 위탁교육기관 확대

급격히 분화되고 전문화되는 사회에서 공무원에게 필요한 지식을 교육연수원에서 독점적으로 공급하는 것은 불가능하다. 특히, 전문성을 요구하는 소수직렬의 교육훈련은 민간교육훈련기관이나 타행정기관의 교육훈련기관으로의 위탁 등 다각적인 방안을 강구해야 한다.

2. 서울시교육청 지방공무원 교육훈련 제도개선 정책제언

가. 계급별 체계적인 기본교육 실시

(1) 신규임용자(7급/9급) 교육과정

구분	내용
교육시기	선 교육 후 보직(의무 이수)
교육내용	공직사회 적응에 필요한 기본지식 습득
교육기간	- 7급 : 집합 4주, 사이버 20시간 - 9급 : 집합 3주, 사이버 20시간
교육방법	- 사례중심의 실습·참여식 수업 구성 - 이론교과목은 사전 사이버학습으로 대체

(2) 승진자(6급/7급) 교육과정

구분	내용
교육시기	승진 임용 후 6개월 이내
교육내용	승진 후 달라지는 직급별 역할 수행에 필요한 능력 및 가치관 습득
교육기간	- 6급 : 집합 2주, 사이버 20시간 - 7급 : 집합 2주, 사이버 20시간

교육방법	- 사례중심의 실습·참여식 수업 구성 - 이론교과목은 사전 사이버학습으로 대체

(3) 기능직 신규임용자(사무원/조무원) 교육과정

구분	내용
교육시기	선교육 후보직(의무 이수)
교육내용	공직사회 적응에 필요한 기본지식 습득
교육기간	집합 2주, 사이버 20시간
교육방법	- 현장중심의 실습·참여식 수업 구성 - 이론교과목은 사전 사이버학습으로 대체

나. 리더십 역량 강화를 통한 조직의 핵심역량 제고

(1) 6급 핵심인재 양성과정 신설

급변하는 교육환경과 다양한 교육행정수요에 능동적·적극적으로 대응할 수 있는 교육행정 전문가 양성과 미래 서울교육에 대한 통찰력을 갖춘 창의적·변혁적 중견관리자의 전략적 육성을 통한 고품질 교단 지원 행정서비스 창출로 희망 서울교육 실현을 위해 6급 일반직공무원을 대상으로 직무와 관련된 체계적이고 전문적인 교육을 이수하게 하여 조직의 전문역량을 강화하고 서울교육을 이끌어 갈 핵심 인재를 양성하기 위함이다.

(가) 추진배경 및 필요성

o 실천적 문제해결력 및 직무전문성 등을 갖춘 서울교육행정의 발전을 이끌어 갈 중견 핵심인재 양성

o 경력개발 및 관리를 위한 전문교육 과정 제공으로 혁신적인 서울교육정책을 기획·집행할 수 있는 역량있는 교육행정 전문가양성

o 교육행정환경의 변화를 주도할 미래의 필요역량 진단 및 교육

o 5급 승진제도 변경으로 인한 집중교육과정 필요

(나) 6급 핵심인재 양성과정 개요

o 교육기간 : 2012. 1. 1 ~ 6.30(6개월)

o 교육대상 및 인원 : 6급 일반직 공무원(36명, 소수직렬 포함)

o 교육방법 및 기관 : 비합숙 집합교육, 서울시교육연수원

(2) 직급별 역할인식 및 경쟁력 강화를 위한 리더십과정 신설

과정명	교육대상	교육시간	교육목표
전략적 변화 관리자과정	5급	3일 (21시간)	- 정책 환경의 변화를 통찰하고 조직의 가치를 창출하는 변화리더십 개발
현장 실무리더십과정	6급, 7급	5일 (35시간)	- 중견 리더로서 대인관계 및 의사소통능력 강화 - 상사 관리 및 부하직원 동기부여를 통한 행정성과 창출
셀프 리더십과정	8급, 9급	5일 (35시간)	- 창의적 아이디어 발상 및 문제해결 역량 강화 - 지속적 자기개발과 전문성 강화의 셀프리더 육성

다. 수요자 위주의 다양한 전문교육과정 개설

(1) 선택과 집중에 따른 교육프로그램의 운영

- o 교육훈련 프로그램 일몰제 도입 : 매년 전과정을 원점에서 진단, 실효성이 적은 과정은 폐지
- o 핵심 교육프로그램 기획 개발 능력 제고
- o 인적자원개발의 관점에서 교육훈련 프로그램 개발
- o 교육기간 다양화(1일 ~ 3일, 전일제, 오후제, 야간제 교육과정 도입)로 학습효과 제고 및 업무부담 경감

(2) 업무친화형 및 교육과정 수요자 맞춤형 주문교육과정 확대

- o 에듀파인 사용자교육, 차세대나이스 사용자교육
- o 체험・실습 위주의 현장 교육
- o 변화하는 교육환경과 학교현장의 행정수요를 고려한 직무역량 강화 콘텐츠 마련
- o 최신 IT 트렌드에 맞는 시의성 있는 전문교육과정 운영

(3) Blended Learning 교육과정 도입

- o 집합교육에 상응하는 사이버교육 효과성 극대화 방안 강구
- o 혼합과정(Blended Learning, 사이버교육 + 집합교육)의 신설
- o 집합교육 전에 사이버 사전 학습 실시
- o 기본교육과정 실시후 전문교육과정으로 점차 확대

(4) 참여식 교육 강화 및 다양한 교육기법 개발

- o 현장중심의 실습 및 연구・토의식 교육
- o 문제해결 위주의 체험식 교육
- o 선진교육시설의 현장답사식 교육
- o 세미나, 사례연구, 워크숍, 실습 등을 통한 교육과정에 직접적으로 참여할 수 있는 교육방법 개발

라. 찾아가는 맞춤형 현장교육 확대 운영

(1) 교육연수원의 교육행정 협력기관 확대 운영

구분	기존	개편
실시기관	- 11개 교육지원청, - 교육시설사업소 - 마포평생학습관 - 남산도서관	- 11개 교육지원청 - 교육시설사업소 - 마포평생학습관 - 도서관, 전문계고등학교
교육대상	기능직, 학교회계직	일반직, 기능직, 학교회계직, 사립학교 교직원
교육시간	12시간 ~ 16시간	12시간 ~ 16시간
실시횟수	연간 1회	연간 2회 이상
교육내용	- 보수실무 - 세입실무 - 시설기능 - 독서치료 - 평생교육	- 보수·세입 실무 - 시설관리 실무 - 예산 회계 실무 - 공무원 노사협력 - 계약·행정 실무 - 민원처리 실무

o 접근성을 고려한 근무지 주변에서 전문교육 실시
o 교육출장으로 인한 업무공백과 교통 불편을 최소화
o 교육생, 교육장소는 해당 교육지원청에서 제공
o 교수와 교재는 교육연수원에서 제공
o 교육훈련 강사 : 실무를 담당하였던 현직 공무원으로 위촉하여 현장 중심의 교육 실시

(2) 기능직 자격증 취득과정 지속적 운영

구분	내용
교육기관	- 서울북공업고등학교 - 휘경공업고등학교
교육대상	기능직 공무원으로 자격증 취득 희망자
교육형태	집합교육(이론, 실기)
교육내용	- 전기사업기사 과정 - 가스기능사 과정

구분	내용
	- 전기기능사 과정 - 건축기능사 과정

마. 교수(강사)요원 양성을 위한 전문교육과정 운영

o 교수(강사)요원 양성 전문교육과정

구분	내용	
교육 목표	- 지방공무원 교육훈련 강화를 위해 유능한 자체강사 양성 - 교수자가 갖추어야 할 자세와 역할 이해 및 역량 배양 - 최신 교육훈련이론 및 교수기법의 습득과 활용	
교육 대상	교수(강사)요원을 희망하는 우리교육청 소속 공무원	
교육 시간	집합 2주(70시간)	
교육 내용	- 강의스킬 향상	- 교수이론 - 창의적 교수설계 - 효과적인 강의기법 - 분임토의 기법
	- 프리젠테이션	- 프리젠테이션 제작 - 프리젠테이션 발표
	- 스피치 커뮤니케이션 스킬	- 스피치 기법 - 논리적 사고와 표현 - 상황별 스피치 전략 - 스피치 실습
	- 우리말 바로알기	- 공문서 바로쓰기 - 보고서 작성실무 - 한글맞춤법과 외래어 표기법
	- 이미지 메이킹	- 좋은 이미지를 위한 표정과 자세 - 패션코디네이션과 칼라이미지컨설팅

o 본 교육과정을 이수한 공무원만을 교육연수원 강사로 활용

바. 연수 효과의 질 제고를 위한 현장연수 활성화

o 창의적 체험활동 강화에 따른 체험학습 전문성 신장

o 연수참여도 제고를 위한 현장체험연수 필요성 증대

o 학교시설관리 전문지식 함양을 위한 선진교육시설 견학기회 확대

o 전문교육과정에 일정시간을 현장방문 연수시간으로 편성

- 선진학교 방문 및 문화체험 프로그램(예시)

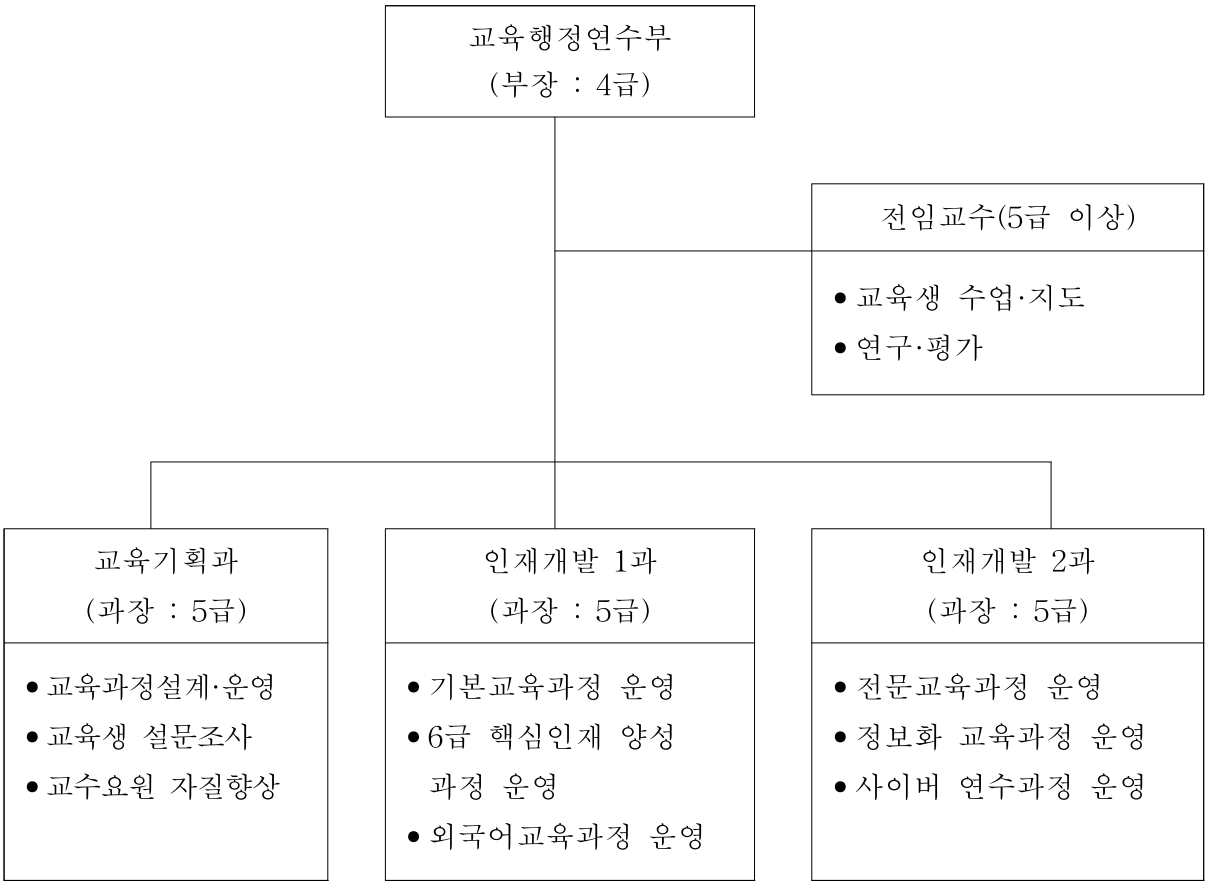
권역별		내용	소요시간
서울권		서울선진학교, 경복궁, 인사동, 한옥마을, 서울성곽	7시간
경기권		경기선진학교, DMZ・임진각, 수원화성, 강화도	7시간
강원권		강원선진학교, 설악산, 고성 통일전망대	14시간
충청권	Ⅰ	충북선진학교, 수안보, 단양8경	14시간
	Ⅱ	충남・대전선진학교, 부여(백제문화단지, 부소산성)	14시간
전라권	Ⅰ	전북선진학교, 익산 미륵사지, 새만금, 변산반도	21시간
	Ⅱ	전남・광주선진학교, 순천만, 나로우주센터, 여수(향일암)	21시간
경상권	Ⅰ	경북・대구선진학교, 경주(불국사, 석굴암지), 포항제철	21시간
	Ⅱ	경남・부산선진학교, 한려해상국립공원, 거제 외도	21시간

사. 교육연수원의 교육훈련 역량 강화

(1) 교육연수원 조직 확충

교육훈련의 전문성을 확보하고 효율적으로 운영하기 위해서는 교육연수원 교육행정연수부를 <그림 6-1>과 같이 확충해야 한다.

<그림 6-1> 서울시교육연수원의 조직도



(2) 교육훈련담당 전문직위제 도입

o 전문직위제 지정과 장기근무를 유도하고, 교육훈련 기관에 우수인력 배치

(3) 전임교수요원제의 도입

o 연구・강의 전문 파견공무원제 도입 : 국외훈련 이수자 또는 석사학위를 소지한 5급 이상 공무원을 2 ~ 3년간 교육연수원에 파견하여 교수요원으로 활용

o 겸임교수제 활용 : 대학 및 연구기관 종사자 시간제 겸임근무

(4) 교육훈련 네트워크 구축

o 교육과학기술연수원, 지방행정연수원 등 교육훈련 기관과의 지식・정보 공유체제 확립

o 서울시인재교육원, 자치단체연수원과 업무협약으로 연수기회 확대

o 민간교육기관등과의 전략적 제휴나 외부자원의 활용능력 극대화

참 고 문 헌

<단행본>

강성철 외(2001),「신인사행정론」, 서울:대영문화사

김기석·변상태(2001),「인적자원시스템론」, 서울:총목출판사

김중양(1999),「한국인사행정론」, 서울:법문사

박동서(2002),「인사행정론」, 서울:법문사

오석홍(2005),「인사행정론」, 서울:박영사

유민봉(2001),「인사행정론」, 서울:문영사

유민봉·임도빈(2007),「인사행정론」, 서울:박영사

<논문>

이영흔(2010),「지방공무원의 교육훈련 개선방안에 관한 연구」, 전북대학교 행정대학원 석사학위 논문

김양현(2009),「지방공무원 교육훈련체제 실태 및 발전방안 연구 : 경기도를 중심으로」, 경기대학교 행정대학원 석사학위 논문

임군자(2003),「지방공무원 전문교육 활성화 : 서울특별시교육청 교육행정직 중심으로」, 중앙대학교 행정대학원 석사학위 논문

윤정수(2009), 「지방공무원 교육훈련제도 개선방안에 대한 연구 : 충청북도자치연수원을 중심으로」, 충북대학교 경영대학원 석사학위 논문

김복자(2008),「지방공무원 교육훈련의 실태와 활성화 방안에 관한 연구 : 경기도를 중심으로」, 아주대학교 경영대학원 석사학위 논문

<기타>

교육훈련정보, 제44호 중앙공무원교육원, 2002

류제원 “관리직 공무원의 교육훈련 수요 측정”(KIPA 연구보고 94-05, 1994)

한국일보(2007.3.12)

행정자치부(2006년), 행정자치백서

설 문 지

안녕하십니까?

이 설문은 『서울특별시교육청 지방공무원의 교육훈련에 관한 개선방안』을 연구하기 위한 기초 자료로 활용하고자 마련한 것입니다.

여러분의 소중한 의견은 지방공무원의 교육훈련을 개선하는데 보탬이 되는 귀중한 자료가 될 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 무기명으로 통계처리 되며 다른 목적으로 사용되지 않을 것입니다. 바쁘신 가운데 다소 시간이 걸리시더라도 솔직한 의견을 제시하여 주시면, 그 의견을 잘 정리하여 정책건의에 적극 반영하도록 하겠습니다. 감사합니다.

2011년 5월

【공통】

1. 귀하의 소속기관은 어디입니까?

① 본청 ② 교육지원청 ③ 직속기관(평생학습관, 도서관 포함)
④ 초등학교 ⑤ 중학교 ⑥ 고등학교(각종・특수학교 포함)

2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남 ② 여

3. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 29세 이하 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50세 이상

4. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까?

① 5급 이상 ② 6급 ③ 7급 ④ 8・9급 ⑤ 기능직

5. 귀하의 공무원 총 경력은 몇 년 입니까?

① 5년 미만 ② 5년이상~10년 미만 ③ 10년 이상~15년 미만
④ 15년이상~20년 미만 ⑤ 20년 이상

【교육훈련 계획 분야】

6. 귀하가 교육훈련을 이수하는 가장 큰 목적은 무엇입니까?

① 직무에 도움　② 자기개발　③ 상시학습 의무시간 충족　④ 상급자의 지시

7. 귀하는 2010년에 교육훈련(상시학습 포함)을 몇 시간 정도 이수하였습니까?
① 19시간 이하　② 20 ~ 50시간　③ 51 ~ 80시간
④ 81시간 이상　⑤ 이수하지 않음

8. 귀하는 향후 교육훈련을 어느 분야에 중점적으로 이수하기를 원하십니까?
① 기본소양교육　② 직무관련 교육　③ 외국어교육
④ 정보화교육　⑤ 기타

9. 서울특별시교육청에서 제공하는 교육훈련 기회가 충분하다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다　② 그렇다　③ 보통이다
④ 그렇지 않다　⑤ 전혀 그렇지 않다

10. 교육훈련을 이수하기에 소속기관에서의 행정업무 부담은 어느 정도입니까?
① 전혀 부담없다　② 부담없다　③ 보통이다
④ 부담된다　⑤ 매우 부담된다

11. 효율적인 교육이 이루어지도록 하기 위해서는 최소한의 집합교육이 필요하다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다　② 그렇다　③ 보통이다
④ 그렇지 않다　⑤ 전혀 그렇지 않다

12. 전문성 신장과 직무에 활용할 수 있는 단기·장기적인 직무교육 프로그램이 필요하다고 생각하십니까?
① 매우 그렇다　② 그렇다　③ 보통이다
④ 그렇지 않다　⑤ 전혀 그렇지 않다

13. 서울교육연수원의 위치, 교통, 접근성에 대해 어떻게 생각하십니까?
① 전혀 불편하지 않다　② 불편하지 않다　③ 보통이다
④ 편리하다　⑤ 매우 편리하다

【교육훈련 과정 분야】

14. 기본교육과정(신규 임용자)의 기간은 어느 정도가 바람직합니까?
① 2주 ② 3주 ③ 4주 ④ 5주 ⑤ 6주 이상

15. 전문교육과정의 교육기간은 어느 정도가 바람직합니까?
① 2일 이내 ② 3일 ③ 4일 ④ 5일 ⑤ 6일 이상

16. 전문교육과정의 수강과목과 귀하의 담당직무의 연관성은 어느 정도입니까?
① 매우 높다 ② 높다 ③ 보통이다 ④ 낮다 ⑤ 매우 낮다

17. 앞으로 귀하가 원하는 바람직한 교육방법은 무엇이라 생각하십니까?
① 다양한 강의 ② 모두가 참여하는 토론 ③ 사례연구
④ 체험관련 ⑤ 기타 ( )

18. 앞으로 전문교육을 담당할 강사의 바람직한 유형은 무엇이라 생각하십니까?
① 대학교수 ② 현직 공무원 ③ 민간분야 저명강사
④ 연수원 전임교수 ⑤ 퇴직 공무원

19. 교육연수원에서 중점적으로 개설하여야 할 교육과정은 무엇이라고 생각하십니까?
① 직무와 연계된 특화된 전문교육 ② 수요자 중심의 고객 지향적 맞춤교육
③ 현장 중심의 문제해결형 교육 ④ 공직자로서의 기본가치를 함양하는 교육

20. 기능직 공무원의 전문성 신장을 위해 가장 효율적인 교육방법은 무엇이라고 생각하십니까?
① 강의 위주의 직무 교육 ② 공고 및 기술계 위탁교육
③ 실습위주의 현장교육 ④ 전국 선진학교 현장답사 교육

21. 귀하가 이수한 집합 교육과정 중에서 가장 만족하게 생각한 교육방법은 무엇입니까?
① 강의식 ② 토론식 ③ 사례발표 ④ 현장학습

【교육훈련 평가·기타 분야】

22. 서울교육연수원의 교육 프로그램에 대한 만족도는 어느 정도입니까?
① 매우 만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족 ⑤ 매우 불만족

23. 22번에서[①(매우 만족), ②(만족)]으로 응답한 가장 큰 이유는 무엇입니까?
① 교육내용 ② 교육방법 ③ 교수요원 ④ 교육환경 ⑤ 기타

24. 22번에서 [④(불만족) ⑤ (매우 불만족)]으로 응답한 가장 큰 이유는 무엇입니까?
① 교육내용 ② 교육방법 ③ 교수요원 ④ 교육환경 ⑤ 기타

25. 기본교육(신규 임용자) 이수시기에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까?
① 매우 빠르다 ② 빠르다 ③ 보통이다 ④ 늦다 ⑤ 매우 늦다

26. 기능직공무원의 기본교육과정 개설에 대해 귀하의 생각은 어떠하십니까?
① 매우 필요하다 ② 필요하다 ③ 보통이다
④ 필요 없다 ⑤ 매우 필요 없다