

교육학석사 학위논문

연구학교 운영실태에 대한
중학교 교원의 인식

지도교수 장 한 기

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함



2003년 2월

부경대학교 교육대학원

교육행정전공

박 순 중

박순종의 교육학석사 학위논문을 인준함

2002년 12월 일

주 심 교육학박사 원 효 현



위 원 교육학박사 장 한 기



위 원 공학박사 박 종 운



목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구의 문제	3
4. 연구의 제한점	3
5. 용어의 정의	3
II. 이론적 배경	4
1. 연구학교	4
2. 선행 연구 고찰	25
III. 연구의 방법	29
1. 연구의 대상	29
2. 연구의 도구 및 내용	30
3. 자료의 처리	31
IV. 연구결과 및 해석	32
1. 설문지에 대한 신뢰도 검증	32
2. 연구학교의 선정과 계획에 대한 인식 차이 검증	32
3. 연구학교 운영의 실천 단계에 대한 인식 차이 검증	41

4. 연구학교 운영 결과 보고 및 일반화 단계에 대한 인식 차이 검증	53
V. 요약 및 결론	73
1. 요약	73
2. 결론 및 제언	77
참 고 문 헌	80
연구학교 운영에 관한 설문지	82

표 차 례

<표 1> 정책연구·실험·시범학교의 운영 방향의 비교	10
<표 2> 정책연구·실험·시범 학교 운영 절차	12
<표 3> 연구학교의 지원 업무 분담	13
<표 4> 운영 협의 추진 유형	15
<표 5> 계획적 조직 변화의 모형	20
<표 6> 혁신의 계획과 기법에서의 연구, 개발, 보급의 개념	21
<표 7> 조사대상자에 대한 배경변인별 특성	29
<표 8> 설문지 구성 내용	30
<표 9> 연구학교의 필요성에 대한 인식	33
<표 10> 연구학교의 연구기간에 대한 인식	34
<표 11> 연구학교의 선정 절차에 대한 인식	35
<표 12> 연구학교 선정방법의 개선방안	37
<표 13> 연구학교 지정에 대한 교원들의 반응	38
<표 14> 연구주제 설정의 주체에 대한 인식	40
<표 15> 정상적인 교육활동에 미치는 영향에 대한 인식	41
<표 16> 교직원의 참여 및 협조 유도 방안에 대한 인식	43
<표 17> 연구학교 추진과정상의 난관에 대한 인식	44
<표 18> 전문가의 중점적 지도시기에 대한 인식	45
<표 19> 지도위원의 운영지도의 효과성에 대한 인식	47
<표 20> 지도위원의 운영지도의 문제점에 대한 인식	48
<표 21> 운영결과의 현장교육의 효과성에 대한 인식	49
<표 22> 연구결과의 현장교육의 효과성에 대한 인식-도움이 되는 면	51
<표 23> 연구학교의 수 감소추세에 대한 인식	52

<표 24> 연구보고회에 대한 인식	54
<표 25> 효과적인 운영결과 보고회 방안에 대한 인식	55
<표 26> 운영결과 보고회의 개선사항에 대한 인식	57
<표 27> 결과 보고회 참관 후 도움된 점에 대한 인식	58
<표 28> 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식	59
<표 29> 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식(1)	61
<표 30> 연구 결과의 활용에 대한 인식	62
<표 31> 연구 결과의 활용을 저해하는 요인	63
<표 32> 결과물의 현장 활용을 위한 제작형태에 대한 인식	65
<표 33> 연구 결과의 현장 활용을 돕는 방안에 대한 인식	66
<표 34> 일반화를 위한 노력에 대한 인식	67
<표 35> 연구학교 운영평가에 대한 인식	69
<표 36> 연구학교 평가 시 중점적인 평가항목에 대한 인식	70
<표 37> 가산점 제도에 대한 인식	72

Middle School Teachers' Cognition of Research School Operation

Soon-jong Park

Educational Administration major
Graduate School of Education
Pukyong National University

Abstract

This study sought to formulate a scheme for a more effective and reasonable operation of research schools by identifying the problems and proposing countermeasures, upon investigation and analysis of the cognition of middle school teaching staff regarding the overall operation of research schools operated by general schools. Specifically, investigations were conducted on the following subjects:

1. What are the differences among the cognition of the manager, executive teacher, and teachers of middle school regarding the selection and design of research schools?
2. What are the differences among the cognition of the manager, executive teacher, and teachers of middle school regarding the operation of research schools?
3. What are the differences among the cognition of the manager, executive teacher, and teachers of middle school regarding the briefing on the operations and generalization of research schools?

This study considered as subjects schoolmasters, assistant schoolmasters, and 430 teachers of 43 middle schools in Busan Metropolitan City from research schools designated by the Ministry of Education & Human Resources Development and the Busan Metropolitan City Office of Education in 2001. Ten teachers were selected from each of the middle schools depending on their educational

attainment, position, and gender and asked to complete questionnaires.

Collected responses were processed after classifying their types based on their frequency noted in percentages, with differences of opinions among groups validated using the chi square test.

Results of this study showed that most of the teachers recognized the need for research schools. They believed that research schools should run for two years. Similarly, most teachers were not opposed to the idea of research schools selected based on the recommendations of the teacher concerned and manager. Nonetheless, they believed that research schools should be selected only after consulting all the school staff who could take an active part in the operation of research schools starting from the early stages.

On the other hand, most of the respondents expressed dissatisfaction with the designation of research schools. They believed that research schools hinder the regular activities of general schools instead of contributing to the activities.

In addition, the respondents claimed that the assignment of roles based on capabilities and periodical conferences or discussions are the two most desirable methods for encouraging the involvement of school staff in the operation of research schools. The most difficult task in promoting research schools is the overburden of study. Similarly, the lack of participation from teachers and too many requirements from their superiors posed problems. While most teachers claimed that the advisory committee is helpful in teaching, other teachers believed the opposite.

They felt that the committee members lacked professionalism and appropriate professional experiences.

More teachers believed that briefings on the progress are nothing more than a one-time opportunity for showing off compared to teachers who regarded them as true briefings. Varied modes of briefings based on the characteristics of subjects were recognized as more effective than uniform-type ones. Things to be improved in relation to briefings

include the excessive renovations of environments, mobilization of students parents, and exaggerated reports of achievements. Most respondents claimed that exaggerated facts of the study are more frequently reported in briefings rather than facts. Teachers have very negative views on briefings, which are focused on matching to preset practical subjects or getting more scores in evaluation.

Moreover, most respondents claimed that study results are utilized for teaching. Factors hindering the utilization of the results include the low possibility of application due to environmental dissimilarities, indifference, and lack of fidelity. Teachers believed that the results should be uploaded to the Internet and reproduced in diskettes and CD-ROMs for distribution.

On the other hand, more respondents claimed that research schools contribute to the improvement of educational quality compared to those who believed the opposite. Development of various teaching materials and on site classes were considered as major contributing factors. Respondents believed that the appropriateness and ease of applying the study results to field education are critical to the operation of research schools.

Finally, most respondents maintained that the number of research schools should be significantly reduced. They also believed that proper compensation should be provided for those operating the research schools. In particular, more respondents were in favor of the additional points system compared to those who were opposed or indifferent to the system.

I. 서론

1. 연구의 필요성

21세기는 지식·세계화·정보화 시대이다. 시시각각 수많은 정보가 생성되고, 전 세계로 전파되고 있는 정보의 홍수 속에서 미래 지향적이고 창의적인 인간을 육성하는 교육이야말로 생존의 열쇠 역할을 할 것이다. 이러한 창조적인 기능 수행을 위하여, 그리고 교육의 질적 개선을 위하여 학교는 지속적인 연구와 실험을 통해 완전한 교육의 장이 될 수 있도록 노력해야 한다. 이러한 노력의 하나로 지난 50여 년 간 교육인적자원부를 비롯하여 시·도 교육청에서는 많은 연구학교를 지정하여 운영함으로써 현장 교육 문제 해결과 교육 수준의 향상을 위해 지속적으로 노력해 오고 있다.

그 동안 우리는 우리의 교육 현실에서는 검증되지도 않은 수많은 외국의 교육 이론을 일선 교육 현장에 적용함으로써 교육 이론의 본질을 실현하기에 어려움이 있었고, 또 외국의 교육 여건 속에서 개발한 이론이기 때문에 우리의 교육 현실과는 많은 점에서 상이하여 일선 교육 현장에서는 교육과정의 목표나 지침과는 유리된 교육이 진행될 수밖에 없었다. 이렇게 볼 때 연구학교의 본래 목적인 '연구학교를 지정하여 교육정책·교육과정·교육방법 및 교육자료 등과 관련된 문제를 연구하고 그 결과를 보급·활용함으로써 교육발전에 기여함(교육인적자원부령 제779호, 2001. 연구학교에 관한 규칙 제1조)'을 달성할 수만 있다면 우리의 교육 현실에 적합한 현장 교육 이론을 개발·보급한다는 점에서 연구학교 제도는 매우 바람직한 것이라 할 수 있겠다.

그간 연구학교의 지정·운영은 교사들의 연구 의욕을 고취하고 연구 기회를 제공하였으며, 그 결과는 교육의 질을 개선하고 향상시켜 왔다는 점을

부인할 수는 없다(신용준, 1981. p. 63). 따라서 현실에 맞는 현장 교육 이론을 개발하여 교육 문제를 해결하고 교육의 질적 향상을 도모하기 위해서 연구학교는 반드시 필요한 제도라고 할 수 있겠다.

그러나 이러한 제도가 본래의 취지를 벗어나 행사 위주와 실적 위주의 제도나 승진의 발판으로 이용되는 제도로 전락되거나, 어렵게 개발된 자료가 일반화되지 않고, 개발·보급된 자료가 현장에서 활용되지 못하고 폐기되어 버리는 한시적인 연구로 전락되고 있다는 것은 안타까운 일이다.

그러므로 연구학교의 운영이 본래의 목적을 달성할 수 있도록, 연구학교 운영의 전반에 관한 중학교 교원들의 인식을 분석하고 장·단점을 파악하여, 효율적인 연구학교 운영을 위한 개선 방안을 찾는 것은 매우 의미 있고 필요한 일이라 할 수 있겠다. 더욱이 교육의 민주화와 자율화로 인해 학교 교육의 질적 변화가 요구되고 있고, 질 높은 교육을 위한 교육 개혁이 추진되고 있어, 더 이상 연구학교가 전시적이고 형식적으로 운영되지 않도록 하기 위한 대책 마련이 시급한 형편이다. 이에 지금까지의 연구학교 운영 전반에 대한 반성과 함께, 앞으로 연구학교의 운영이 보다 과학적으로 이루어지고, 교육의 질적 개선에 이바지하는 방향으로 이루어질 수 있는 발전적인 방안 모색을 위해 본 연구를 시도하게 되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 연구학교 운영 전반에 대한 중학교 교원의 직위별, 경력별 인식의 차이를 분석하고, 연구학교 운영 과정에서 인식의 차이로 인해 일어나는 제반 문제점 및 연구 결과를 일반화하는 데 따르는 문제점을 밝혀 그 개선 방향을 제시함으로써 보다 합리적이고 효율적인 연구학교 운영을 위한 방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

3. 연구의 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

가. 연구학교의 선정 방법 및 계획에 대한 중학교의 교장 및 교감, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

나. 연구학교의 실천 단계에 대한 중학교의 교장 및 교감, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

다. 연구학교 운영 결과 보고회 및 일반화 단계에 대한 중학교의 교장 및 교감, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

4. 연구의 제한점

본 연구는 문헌 및 선행 연구물을 참고하여 연구자가 직접 제작한 설문지로 의견 조사를 실시하였으며 연구학교에 근무하고 있거나 근무한 경험이 있는 부산광역시 소재 중학교의 교원을 대상으로 하는 연구이기 때문에 다음과 같은 제한점이 있다.

가. 본 연구는 표집 대상을 부산광역시 소재 중학교에 근무하는 교원으로 한정하였기에 전국의 각급 학교에 일반화시키는 데는 어려움이 있다.

나. 본 연구의 의견 조사는 설문지에만 의존하였으며 조사 범위도 설문지 내용에 한정하였다.

5. 용어의 정의

연구학교는 ‘교육정책·교육과정·교육방법 및 교육자료 등과 관련된 문제를 연구하고 그 결과를 보급·활용함으로써 교육발전에 기여함’의 규정과 ‘교육감은 연구학교의 장의 요청에 따라 연구수행에 필요한 교원을 연구학

교에 우선 배치할 수 있고(상게서, 제6조), 교육인적자원부장관 또는 교육감은 연구에 필요한 교재·교구·도서의 구입비, 교육자료 개발·제작비 및 인쇄비 등 필요한 운영비를 예산의 범위 안에서 연구학교에 지원할 수 있다(상게서, 제7조).’는 규정에 근거하여 운영되는 학교로서 교육 정책, 교육 과정, 교육 방법 및 교육 자료 등과 관련된 문제를 연구하고, 그 결과를 보급·활용함으로써 교육 발전에 기여하기 위한 목적으로, 설정된 기간 동안 연구 업무를 수행하는 학교를 말한다. 이 연구학교는 정책연구학교(교육 과정·방법 및 교육 자료 등의 연구·개발을 목적으로 하는 연구학교), 실험학교(교과용 도서 등의 검증을 목적으로 하는 연구학교), 시범학교(교육 관련 연구 결과의 일반화를 목적으로 하는 연구학교)로 구분한다. 본 연구에서는 정책연구학교, 실험학교, 시범학교를 통틀어 ‘연구학교’라 칭하며, 부산광역시 교육청 산하에 있는 중학교로서 교육부 및 부산광역시 교육청 지정을 받은 연구학교를 말한다.

II. 이론적 배경

1. 연구학교

가. 연구학교 운영의 목표

연구학교 지정·운영의 1차적 목표는 학교 단위 교육 활동 수준의 향상에 있다. 학교라는 경영조직이 연구학교라는 이름 하에 연구과제를 중심으로 조직의 응집력을 높이고, 교직원과 학생의 자세를 자극함은 물론, 학부모와 지역민의 협조 및 교육 행정력을 집중적으로 투입해서 학교 경영 여건 등에서 시범적이고 선도적인 모델을 조성한 다음, 전국 또는 시·도, 시·군 단위 지역 내의 다른 학교가 이를 쉽게 수용하여 그 효과를 확산시

키고 결국은 그 지역 전체 학교의 교육 수준을 높인다는 교육 행정적 전략이라 할 수 있다(강팔중, 1992. pp. 28~29).

또 다른 목표는 교원의 질 향상에 있다. 연구학교가 연구과제를 실행하는 과정에서 교원은 더 많은 문제의식을 갖게 되고, 더 많은 연구와 고민을 하게 되며, 그것이 곧 교원의 교육 이론과 교수 기술을 향상시키는 자원이 되는 것이다. 여기서 얻어진 성취감은 개인적으로는 교직 생활의 활력소가 되고, 집단적으로는 협동의 경험과 기쁨을 나누고, 학교 조직의 건강을 자극하여 응집력과 교직원의 사기를 높여, 결과적으로 교육의 질 향상을 가져오는, 수준 높은 교사 자원을 공급하는 장치가 되고 있다. 따라서 연구학교는 연구 과제 해결 외에 교직원의 응집력 제고, 교사의 긍정적 교직관의 정립, 교사의 교육 연구 기술의 축적, 건전한 교직 풍토 조성의 기회 제공, 학교 집단의 사기 증진 등에서 타 학교에 대한 시범적 역할을 요구받게 된다.

연구학교 운영의 핵심 목표는 역시 현장 교육 문제의 해결과 연구 결과의 현장 적용의 실험, 그리고 교육 행정 기관의 시책에 관한 시범에 있다. 연구학교는 급변하는 사회 구조와 교육 여건 속에서의 교육 목표, 교수 이론과 체제 등에 관한 현장 연구와 현장 투입 전 교육이론의 현장 적용성의 신중한 검토를 통해 교육의 질적 향상의 첨병 역할을 하게 된다. 그리고 각급 교육 행정 기관은 교육 행정의 야심적 시책을 시범학교를 통하여 일반화함으로써 교육의 효율성을 기대할 수 있다. 따라서 연구학교는 연구 과제 해결 과정의 긍정적, 부정적 결과가 타 학교에 직접적인 영향을 미친다는 데 대한 책임의식을 요구받게 된다. 또한 교육의 질적 개선과 교육의 당면 과제 해결, 새롭고 참신한 교육 이론 및 방법의 일선 교육 현장 적용·연구를 통해 연구 결과가 학생들의 능력, 태도, 인성 등을 기르는 데 결정적으로 기여하게 하고, 이를 각급 학교에 확산, 일반화하여, 궁극적으로는 잘 가르치고 잘 배울 수 있는 여건 형성을 기대할 수 있다(부산광역시 교육과학

연구원, 2001. p. 9).

나. 연구학교의 종류

교육부나 시·도교육청이 지정한 연구학교에서는, 현장에서 해결되어야 할 문제 연구를 위해 주제 선정이나 계획, 실천 과정에서 장학진과 교육 연구진들의 지도를 받아, 주로 학교 교수 - 학습 방법 개선이나 당면 과제 등을 해결하여 왔다(김학근, 1992. pp. 6~7). 연구학교를 기능별로 분류해 보면 다음과 같다(부산광역시 교육과학연구원 연구학교 관계자 협의자료, 2001. pp. 1~2).

첫째, 정책연구학교는 교육의 현안 과제를 해결하고 교육의 질적 향상을 도모하기 위하여 관련 교육 이론과 교육 방법 및 교육 자료 등을 연구·개발하고, 검증된 교육 이론이나 방법을 당해 학교의 실정에 맞게 적용·실천하여 그 학교에 합당한 실천 모형을 연구한다. 새로운 교육 이론의 개발보다는 당면한 교육 문제를 해결할 수 있는 실천적인 개선 방안을 모색하는 교육 현장 적용 중심의 실천 연구 또는 현장 연구에 주안점을 둔다.

둘째, 실험학교는 개발된 교육 이론이나 방법을 실험적으로 운영하여 가설의 가능성과 효율성을 검증하고, 가설 단계의 개발 또는 연구된 교육 방법을 현장 실험을 통하여 실현 가능성을 검증하게 된다. 대체로 실험적인 연구 방법을 적용하며, 교육 정책 과제의 개선 방안을 실험적으로 검증하는데 주안점을 둔다.

셋째, 시범학교는 정책연구학교와 실험학교의 연구 결과에 대한 일반화 가능성 검토 및 선도적 실천을 통한 확산에 중점을 두고 시범 과제를 운영하는 기능과 실천 연구를 통하여 개선된 교육의 모습을 그 모형이 현장에 정착될 때까지 일정 기간 동안 계속적으로 추진하는 기능을 지닌다. 대체로 연구학교의 실천 연구를 통하여 확인된 연구 결과의 일반화에 중점을 두고

역할을 수행하는 기능을 갖고 있으며, 시범 과제의 실천 과정 또는 실행 절차를 중시하고 성취도는 일반적으로 전후 비교의 방법으로 처리한다.

다. 연구학교 운영

(1) 운영 방침

연구학교의 운영 방침은 다음과 같다(부산광역시 연구학교 운영 관계자 협의 자료, 2001. p. 1).

(가) 연구학교는 교육 현장의 현안 과제 해결 방안을 연구·모색하고 새로운 교육 이론과 방법을 교육 현장에 적용·연구·실험한다.

(나) 연구학교의 지정 운영 기간은 주로 0.5년~3년 범위이며 종결 연도에 공개 보고회를 개최한다.

(다) 연구학교는 연구 교과(영역)의 편중 운영을 지양하고 교육 과정을 정상적으로 운영하면서 연구 과제를 해결한다.

(라) 연구학교는 외형적이고 형식적인 면보다는 교육내용이나 교육방법 등 교육의 본질 연구에 충실을 기한다.

(마) 연구 과제의 해결은 전 교직원의 공동 참여로 추진한다.

(바) 연구학교는 연구의 질을 높이기 위하여 교육 연구 기관 및 유관 연구 기관과의 긴밀한 협조 하에 연구를 추진한다.

(사) 연구학교 연구 결과의 일반화 방안을 강구하여 교육의 균형적 발전을 촉진한다.

위와 같은 연구학교의 운영 방침에 맞게 연구학교의 임무를 수행하는 것이 연구학교의 역할이다.

(2) 운영 방향

학교 현장은 해결해야 할 많은 교육 문제를 안고 있다. 교육 이념을 바람

직하게 정립하는 문제, 가치관의 문제, 교육 내용, 교육 방법, 교육 평가, 교육 제도, 학교 행정과 관리 등, 연구하고 해결해야 할 교육 문제들이 산적해 있다. 이러한 제반 교육 문제들은 대부분 현장 교육 연구에 의해 해결되어야 할 문제들이다. 지금까지 많은 교원들이 개인 연구를 통해서 이들 문제 해결을 위해 노력해 왔고, 각급 교육 기관에서도 연구학교 지정·운영을 통해 이들 문제 해결을 위해 노력해 왔다(부산광역시 교육과학연구원, 2001. p. 56).

정책연구학교는 당면한 교육 정책 과제의 수행이나 교육의 질적 향상을 기하기 위해 실천 프로그램이나 실천 사례 및 교육 자료 등을 연구·개발하게 된다. 따라서 연구의 실천이 매우 구체성을 지니게 된다. 실험학교는 새로운 교육 이론이나 방법을 실험적으로 운영하여 현장 적용의 가능성과 효용성을 검증해야 하므로 다른 연구학교와는 달리 연구 방법상의 차이를 지니게 된다. 그리고 시범학교는 실험학교나 정책연구학교의 연구 결과에 대한 일반화 가능성 검토 및 선도적인 실천을 통한 일반화에 중점을 두고 있다. 따라서 각 연구학교는 연구학교의 역할 기능에 따라 연구, 실천 과제가 달라지므로 이의 선정에 유의해야 한다(이경환, 1999. pp. 90~92).

(가) 정책연구학교의 운영 방향

정책연구학교의 운영은 현장 실천의 성격을 지니게 되므로 문제의 발견, 자료의 수집, 새로운 방안을 위한 모형 설정, 효과적인 대안의 제시 등과 같은 체계적인 절차를 거치며, 논리적이고 과학적인 방법에 의한 '연구의 실제'를 중시하게 되므로 추상적인 이론이나 형식적인 틀에 얽매이기보다는 학교에서 직접 실천한 구체적인 방안, 과정, 절차를 있는 그대로 제시하여야 한다. 연구 결과는 구체적인 실천을 근거로, 검증보다는 평가를 하게 되며, 유추 해석보다는 나타난 사실 그대로를 제시함으로써 일반화 가능성을

탐색해야 한다. 결국, 정책연구학교는 교육 과정의 정상 운영을 통해 수업 개선을 위한 새로운 실천 방안이나 대안을 제시해 주기를 기대하는 것이며, 연구 계획서나 보고서 작성도 이와 같은 관점에서 재인식되어야 한다.

(나) 실험학교의 운영 방향

실험학교의 운영 방법은 대체로 실험 집단과 통제 집단을 선정하여 실험적인 방법을 적용하게 되고, 그 결과는 지정 기관에 보고하며 정책 결정의 기초 자료로 활용하게 된다. 주로 교육 연구 기관, 대학의 교육연구소 같은 곳에서 검증되지 않은 가설 단계의 어떤 교육 방법을 실천적으로 적용하여 성과를 검증해 보는 경우가 많으며, 대상을 표집하여 추진한 결과가 실패하는 경우도 있을 수 있고, 성공하는 경우도 있을 수 있다. 특정 가설 검증을 위하여 통제 집단과 실험 집단을 선정하고, 독립 변인과 종속 변인을 명확히 하여야 하며, 실험 처치의 과정을 체계적으로 조직해야 한다. 보고서의 체제는 주로 실험 보고서의 체제에 맞춘다.

(다) 시범학교의 운영 방향

시범학교는 정책연구학교나 실험학교와는 매우 다른 운영 목적과 운영 방법을 갖고 있다. 우리 현장 교육이 발전되고 향상되기 위해서는 정책연구학교에서 교육 문제의 해결 방안을 연구·개발하고, 이 방안을 시범학교에서 시범적으로 실천하고, 그 결과에서 교육 문제 해결 방안의 성과(성취도)가 확인되면, 그 방안을 일반 학교에 널리 보급해야 할 것이다. 보고서는 실천 과정이나 절차를 중시하게 되며, 적용한 방안이 효율적인지 비효율적인지를 밝히는 성취 기준을 명확히 제시함으로써 일반화 가능성이 있는지의 여부를 공개하여야 한다. 시범학교는 결국 검증된 연구 결과를 각급 학교에 일반화하여 적용하고 연구 결과를 널리 보급시키는 역할을 해야 한다.

(라) 정책연구·실험·시범학교의 비교

정책연구·실험·시범학교의 특성과 운영 목적, 운영 방법 및 결과 보고를 종합적으로 비교·정리하면 다음과 같다.

<표 1> 정책연구·실험·시범학교의 운영 방향의 비교

내 용 학 교	정책연구학교	실험학교	시범학교
운영 목적	· 교육 과정· 교육 방법 및 교육 자료 등의 연구· 개발	· 교과용 도서 등의 검증	· 교육 관련 연구 결과의 일반화
특징	· 교육 정책 과제 해결에 관한 연구 · 제반 교육 여건의 투입 내용과 효율성 진단	· 교육 이론과 방법의 현장 적용에 관한 실험 · 교육 현장의 문제점 개선 방안 탐색	· 선행 연구 결과의 학교 적용 시범 · 일반화 가능성 및 적용상의 문제점 추출 보완
주제 선정	· 관계 기관(교육부, 시·도교육청)의 정책 과제 부여	· 자율적 협의 선정 또는 관계 기관에서 부여된 과제	· 관계 기관과 협의 · 시달된 과제
운영방법	· 과학적 사고 과정에 따라 조사 단계, 기획 단계, 실천 단계, 검증 단계를 거치는 입안 실천 연구로서 일반적인 현장 연구법 적용	· 과학적 사고 과정에 따라 실험 집단과 통제 집단, 독립 변인과 종속 변인을 설정한 실험적 방법을 중시하는 현장 실험 연구법 적용	· 연구 개발된 교육 과제의 개선 방안을 도입하여 시범적인 실행 과정을 중시하는 현장 실천 연구법 적용

보고 방법	· 정책 결정 기관에 서면 보고 · 연구 결과의 공개 보고	· 서면 보고 또는 실험 결과에의 공개 보고	· 시범 운영 결과의 공개보고
----------	---	-----------------------------	---------------------

(3) 정책연구 · 실험 · 시범학교의 운영 절차

일반적으로 교육 연구는 ① 이론 연구와 ② 현장 연구로 구분할 수 있고, 현장 교육 연구는 ① 조사 연구 ② 기획 연구 ③ 실험 연구 ④ 실천 연구 ⑤ 사례 연구로 구분할 수 있다. 이러한 연구 유형에 따라 각기 상이한 연구 체제와 연구 방법을 갖게 된다. 그러나 여기에서는 정책연구학교, 실험 학교, 시범학교의 운영 절차를 그 지정 특성에 따라 연구 유형과 연계하여 살펴보기로 하자.

먼저, 정책연구학교의 운영 절차를 살펴보자. 우리는 연구학교를 지정받아 추진할 때, 조사 연구와 기획 연구 그리고 실천 연구나 사례 연구를 종합한 연구 절차와 연구 방법을 따르지 않을 수 없게 된다. 따라서 연구학교의 운영은 다른 어떤 형태의 연구보다도 다양하다. 즉, 여러 가지 기초 조사도 하고, 효율적인 지도 방안을 입안하고 기획해야 하며, 학교 교육 현장에서 실제로 연구를 실행하고 검증에 거쳐야 한다. 그래서 연구학교는 한번에 두 세 가지 연구 주제를 설정하여 실행하고 검증에 거쳐지며, 2~3년에 걸쳐 계속 연구를 추진해야 성과를 높일 수 있다.

실험학교의 운영 절차는 조사 연구와 기획 연구 그리고 실험 연구의 절차와 방법을 거친다. 실험학교에서는 기초 조사를 면밀히 실시하고, 실험 설계를 수립하여, 엄격한 통제 상황 속에서 실험 · 처치하여 결과를 검증하게 된다.

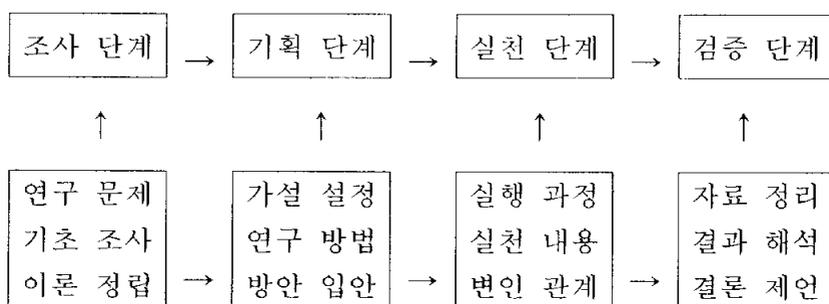
시범학교의 운영 절차는 실천 연구의 유형에 따르게 된다. 정책연구학교

에서 먼저 조사·기획·실천 연구를 통해 검증한 연구 성과 내용을 시범적으로 실천 연구를 하게 되기 때문이다. 그러나 시범학교에서도 자기 학교의 여건과 상황에 따라 기초 조사 단계를 거치고 정책연구학교에서 입수한 문제 해결 방안을 수정·보완하는 단계를 거쳐야 한다. 그리고 시범 과제를 실천하는 단계와 검증하는 단계도 갖게 된다.

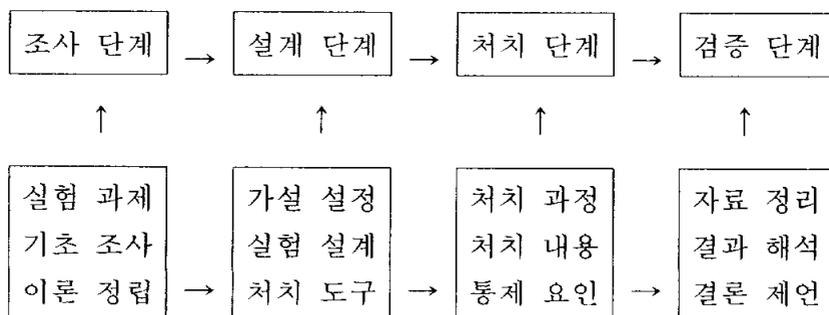
여기에서 논의한 정책연구·실험·시범학교의 운영 절차를 요약하여 제시하면 아래와 같다.

<표 2> 정책연구·실험·시범 학교 운영 절차

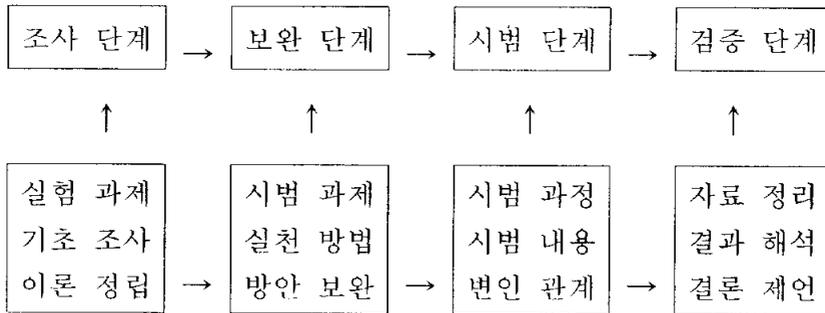
<정책연구학교의 운영 절차>



<실험학교의 운영 절차>



<시범학교의 운영 절차>



위에서 제시한 정책연구·실험·시범학교의 운영 절차는 ① 조사 단계 ② 기획 단계 ③ 실천 단계 ④ 검증 단계로 구분하여 제시한다(부산광역시 교육과학연구원, 2001. p. 69). 이러한 절차 구분은 문제 선정과 자료 수집은 조사 단계, 가설 설정과 방법 수립은 기획 단계, 가설 실행은 실천 단계, 결과 검증은 검증 단계에 해당됨을 보여 주고 있다.

(4) 연구·시범학교 운영 지원

(가) 지원 업무

연구학교의 운영 지원을 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 3> 연구학교의 지원 업무 분담

구 분	분 담 업 무	협조기관
초·중등 교육국 관련과	<ul style="list-style-type: none"> ● 연구·시범학교 지정 ● 연구·시범학교 운영비 배정 ● 연구·시범학교 운영 추진 행정 지원 ● 연구(운영)추진 유공교원 표창 ● 연구(운영)결과 일반화 확인·점검 	교육과학연구원

교육과학 연구원	<ul style="list-style-type: none"> ● 계획서 및 보고서 작성 지도 ● 연구 내용·방법·절차 및 문제점 협의 ● 연구·시범학교 교원 현직 연수 ● 연구·시범학교 연구 결과의 일반화 ● 연구·시범학교 추수 지도 	초·중등 교육국 관련과
관리국	<ul style="list-style-type: none"> ● 연구·시범학교 재정 지원 ● 연구·시범학교 운영비 집행 	관련과
지역 교육청	<ul style="list-style-type: none"> ● 연구·시범학교 운영 추진 행·재정적 지원 ● 보고회 개최 업무 지원 ● 연구 결과의 일반화 	초·중등교육국 교육과학연구원 관련과

위의 표에서 보는 바와 같이 연구학교의 지원 업무 분담을 보면, 초·중등 교육국에서는 연구학교의 지정, 연구학교의 운영비 배정, 연구학교의 운영 추진 행정 지원, 연구(운영) 추진 유공교원 표창, 연구(운영) 결과의 일반화 확인·점검 업무를 하며, 교육과학연구원에서 협조한다.

교육과학연구원에서는 계획서 및 보고서의 작성 지도, 연구 내용·방법·절차 및 문제점 협의, 연구학교 교원에 대한 현직 연수, 연구학교 연구 결과의 일반화, 연구학교의 추수 지도 업무를 하고, 초·중등교육국에서 협조한다.

관리국에서는 연구학교의 재정 지원, 연구학교의 운영비 지원 업무를 한다. 역시 초·중등교육국에서 협조한다.

지역 교육청은 연구학교 운영 추진을 위한 행·재정적 지원, 보고회 개최 업무에 관한 지원, 연구 결과 일반화 업무를 하고, 초·중등교육국, 관련과, 교육과학연구원에서 협조한다.

(나) 운영 협의 추진

연구학교의 운영을 위한 협의를 유형별로 살펴보면 아래 표와 같다.

<표 4> 운영 협의 추진 유형

형태 구분	정기 협의	비정기 협의	내원 협의	통신 협의
시 기	<ul style="list-style-type: none"> · 광역시 교육청 및 연구원 계획에 따른 계획·추진 · 보고 단계 	<ul style="list-style-type: none"> · 학교 또는 연구원에서 필요하다고 인정될 때 	<ul style="list-style-type: none"> · 학교의 필요에 따라 연구원 방문시 	<ul style="list-style-type: none"> · 학교 또는 연구원의 필요에 따라 수시로 협의
방 법	<ul style="list-style-type: none"> · 광역시 교육청장학사, 연구원 교육연구사, 지역청장학사 공동 협의 	<ul style="list-style-type: none"> · 담당 전문직 방문 협의 	<ul style="list-style-type: none"> · 학교 연구담당자와 담당 전문직 협의 	<ul style="list-style-type: none"> · 학교 연구담당자와 담당 전문직과 협의
자 료	<ul style="list-style-type: none"> · 연구·시범학교 운영 회의록 · 연구(운영) 계획서 · 참고 문헌 및 선행 연구물 	<ul style="list-style-type: none"> · 연구·시범학교 운영 협의록 · 연구·시범학교 운영 추진 사항 · 참고 문헌, 선행 연구물, 각종 자료 	<ul style="list-style-type: none"> · 연구·시범학교 운영 협의록 · 연구·시범학교 운영 추진 사항 	<ul style="list-style-type: none"> · 연구·시범학교 운영 추진 사항
결 과 처 리	<ul style="list-style-type: none"> · 협의록 작성 비치 · 협의록 작성 복명 	<ul style="list-style-type: none"> · 협의록 작성 비치 · 협의록 작성 복명 	<ul style="list-style-type: none"> · 협의록 작성 비치 · 협의록 작성 복명 	

표에서 보는 바와 같이 연구학교를 운영·추진하는 데 있어서 그 운영 협의 추진 형태로는 정기 협의, 비정기 협의, 내원 협의, 통신 협의가 있다.

(5) 운영상의 유의점

연구학교는 일반학교에 귀감이 되고 교육 현장 전반의 질적 향상에 기여하도록 운영되어야 하나, 실제 운영상에는 어려운 점이 많다. 운영상의 유의점을 알아보면 다음과 같다(최호창, 1999. pp. 24~27).

첫째, 무리한 기획을 해서는 안 된다. 지정 학교 운영에 있어, 연구의 범위를 지나치게 막연하고 넓게 설정하거나, 학교의 제반 실정을 고려하지 않고 방대한 예산이나 노력을 요하는 연구 기획을 하였다면, 실효성을 거두기 어렵고 일반화도 곤란하다.

허경철(1989)은 '현장 교육 연구의 중요한 특징은 연구의 협동성, 공동성이며, 현장 교육 연구의 전형적인 모습은 교사들이 팀을 이루어 협동적으로 연구를 수행하는 것(p. 97)'이라고 하였다. 또, 조주형(2000)은 '연구 주체는 연구의 전부라고 말할 수 있으며, 연구자에게 연구하고자 하는 욕구를 주는 에너지다(pp. 24~27).'이라고 하였다.

연구의 주제 설정이나 실천 내용 등 운영 과정에서, 전 교직원이 연구 과제를 이해하고 그 해결 및 달성의 초점을 충분히 이해하여, 서로 유기적인 연계성을 가지고 상호 협력의 바탕 위에서 각기 책임을 분담할 때 성공적인 운영이 가능할 것이다. 또한 누가 무엇을 분담할 것인가의 문제에 핵심을 두고 조직 구성원의 능력 등을 고려하여 연구 위원회 조직도 분업 체계화해야 한다. 따라서 연구의 주제는 실천 가능한 범위를 설정하는 것이 능률적일 것이다.

둘째, 운영 결과의 공개 발표를 위한 경비는 최소한도로 하고 계획 단계와 실천 과정을 중시하며 운영하여야 한다. 연구 활동 과정보다 결과의 전

시 효과나 화려한 보고서를 더 중시하여, 외적 장식과 보고서 부피에 집착하거나 환경 정리에 막대한 예산을 투입하는 등 형식적인 활동에 치중하면 그 운영은 실패로 끝날 것이다.

셋째, 연구학교 운영은 학교 경영의 혁신, 즉 선진화를 위한 것이므로 학교 경영과 연구의 운영이 일원화되어야 한다. 연구학교 운영이 학교 교육 계획에 의한 교육 과정 속에 포함되어 합리적인 학교 경영이 이루어질 때, 그 결과가 일반학교에도 확산되고 일반화될 수 있을 것이다.

넷째, 연구 결과는 지속적으로 교육 현장에 적용시켜 운영해야 한다. 많은 인력과 예산이 투입되어 얻어진 연구학교의 운영 결과는 공개가 끝난 뒤에도 교육 현장에 일반화될 수 있도록 하기 위한 효율적인 시책을 강구하여 추진해야 한다.

특히, 각급 학교에서의 일반화를 주목적으로 하는 시범학교의 경우는, 발표회를 마친 후 1~2년 정도의 일정 기간을 중심학교로 지정하고 일반화를 위한 행정 지원을 계속하는 것이 바람직하다 하겠다.

다섯째, 가식 없는 정직한 운영이 되어야 한다. 교육은 특별히 과정을 중시하는 것이므로, 일반학교의 모범이 되고 시범을 보여야 할 연구학교의 운영에 있어서 그 과정의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 그만큼 연구 결과에서도 정직성이 요구된다. 실천을 통해 얻은 결과를 지나치게 미화하지 않아야 하며, 만약 시행착오가 있더라도 사실 그대로 공개하여 연구학교 지정·운영의 본래 목적을 달성할 수 있도록 해야 할 것이며, 결코 과장해서는 안 된다.

여섯째, 정책연구·실험학교의 보고서는 ‘무엇이 어떻게 변했나?’, ‘실행(연구나 실험) 이전과 실행 이후의 차이는 무엇인가?’와 같이 투입과 산출의 상관 관계 위주로 내용이 마련되어야 한다. 그러나 시범학교의 보고서는 공개할 때의 상태가 ‘이것이 정상적이다.’, ‘이것이 가장 좋은 현상이다.’, ‘이

것이 일반화됨으로써 교육 실천 정상화가 이루어진다.’라고 하는 상태를 담아야 하므로, 운영 도중에도 최선의 아이디어를 찾아 계속적으로 바꾸어 가다가 공개 때 가장 정상적인 최선의 상태를 보여야 한다.

일곱째, 공개 보고회는 핵심 지향, 간소화 지향으로 이루어져야 하며, 보고서가 중심이 되어야 한다. 각종 차트나 VTR의 지나친 사용, 꽃 장식, 보고서 장식, 학부모 동원, 음식 대접 등의 걸치레는 과감히 버려야 한다.

정책연구·시범학교는 공개 보고회를 하는 것이 원칙이고, 실험학교는 공개 보고회를 하지 않는 것이 원칙이다.

여덟째, 연구학교의 경우는 독립 변인이 종속 변인에 관여되는 상황이 뚜렷한 단계를 보이는 수업을 공개하는 것이 좋고, 시범학교의 경우 시범 주제가 가장 정상적으로 다루어지는 상황을 보여주는, 학생 활동 중심의 수업을 공개하는 것이 좋다.

(6) 운영 평가

연구학교 운영이 끝나면 보고서를 제출하고, 그 결과의 일반화를 위하여 운영 보고회를 갖고 일반화 자료를 수집하여 장학자료로 편찬하여 보급한다. 하지만 연구 결과를 포함한 전반적인 운영의 평가에 대해서는 아직까지 확고한 평가 체제를 갖추지 못하고 있다. 그러므로 연구학교의 연구 결과를 포함한 전반적인 운영 결과에 대한 평가 체제를 구축하여 제시해야만 연구학교 운영이 더욱 활성화될 것이다.

라. 교육 이론의 일반화 과정

Owens와 Steinhoff는 ‘교육 분야에서는 이론을 배척하는 경향이 강하며, 교육 경영자는 오히려 혁신을 위한 실천 사례를 기술하는 일에 관심이

있다(유영국, 1987. p. 37).’라고 교육현장에서의 이론 경시 현상을 지적하면서 이론의 중요성을 다음과 같이 역설하고 있다.

‘이론은 쓸모 없는 꿈이 아니다. 즉 이론은 현실을 보다 잘 이해하고, 가일층 정확히 기술하여, 현실을 다루는 방법을 개선할 수 있도록 하는, 현실에 대한 실제적인 사고방법인 것이다. 조직의 문제에 대한 이론적인 접근을 개념화한다면 그것은 실로 현실에 관한 정확한 모형을 형성하려고 하는 노력이라 하겠다. 조직에 관한 유효한 이론적 개념이 몸에 배게 된다면 특정의 상황을 논리 정연한 술어로 분석하기도 하고 제안된 경영 행위의 성과를 예측할 수도 있게 될 것이다(상계서, p. 37).’

따라서 교육의 당면 과제 해결 및 교육의 질적 수준을 향상시키기 위해서는 부단한 교육 이론의 연구 개발이 요구된다 하겠다.

그러나 새로운 교육 이론이 연구 개발의 단계를 거쳐 보급·확산되어 일선 교육 현장에 일반화되는 데는 많은 시간과 노력이 요구된다. Owens와 Steinhoff가 여러 연구 결과를 종합하여 제시한 바에 의하면 학교에서의 새로운 이론의 보급·확산은 매우 많은 시간을 요한다. ‘전형적으로 학교에서 새로운 이론이 실천되는 데는 추가로 10년이 걸린다(확산 보급 기간). 이 10년의 보급 기간 속에 3%의 학교가 그 혁신을 채택하는 데 약 3~5년이 걸린다. 그 후 4년의 기간에 혁신이 선전되고 급속히 일반화되어 간다. 그 후는 많은 학교에서 조용히 채택되어 실천된다(상계서, p. 38).’

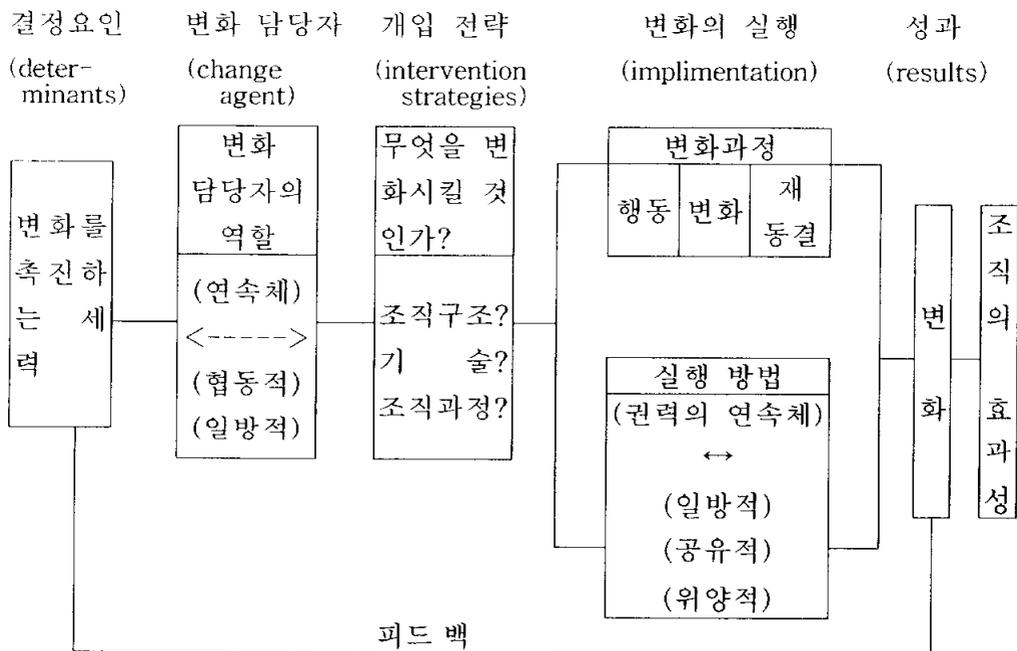
연구학교의 운영은 일종의 계획된 변화 과정의 운영이라 할 수 있다. 왜냐하면 교육의 당면 과제를 인식하고 당면 과제 해결과 교육의 질적 향상을 위한 계획적 노력의 과정이기 때문이다. 여기서 먼저 계획된 변화의 과정을 살펴보기로 하자.

계획된 변화의 과정은 기본적으로 문제를 진단하고, 변화 전략을 세우며, 변화 계획을 수행하고, 결과를 평가하는 단계를 거친다. Robbins는 이와 같

이 계획된 변화의 과정을 다음과 같이 설명하고 있다. ‘계획된 변화는 변화 담당자에 의해 추진되며 변화 담당자는 자신의 역할지각에 따라 개입 전략을 선택하게 된다. 그리고 변화 실행은 변화 과정과 실행 방법의 두 부분으로 구성되는데 변화 과정은 현상의 행동, 변화, 재 동결을 통해 변화된 내용의 제도화 등 세 가지 단계의 국면을 거친다(상계서, p. 38).’

실행 방법은 변화 작업을 실행하기 위해 변화 담당자가 선택하여 사용하는 방법이다. 그런데 조직의 어떤 한 영역에서의 변화는 또 다른 변화를 위한 새로운 변화의 세력을 주도하게 된다. 따라서 변화의 필요성은 불가피한 것이고 계속적인 것이다. 이와 같은 계획적 변화의 과정을 그림으로 나타내면 다음과 같다.

<표 5> 계획적 조직 변화의 모형



지금까지 논의한 계획적 변화 과정의 모델을 연구학교에 적용해서 설명한다면 다음과 같다.

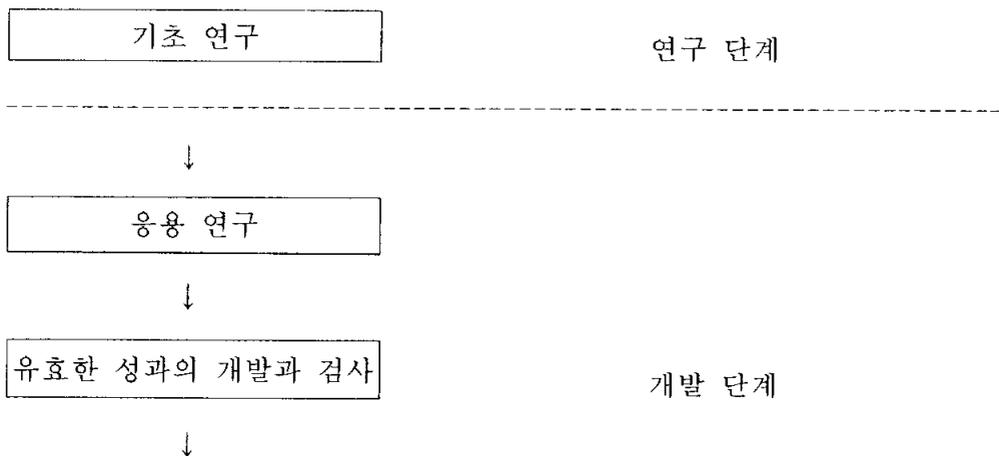
현재 학교의 당면 과제가 무엇인가를 파악하고 이와 같은 당면 과제를 해결하기 위해서 기존의 지식과 교육 방법이 더 이상 유용하지 않다고 생각할 때 새로운 교육 이론, 교육 방법, 교육 자료의 개발에 착수하게 된다.

연구학교를 운영하는 교육부, 교육청이 변화 담당자가 될 수도 있지만 실제로 연구학교의 운영 실무를 담당하는 학교장 또는 교사가 변화 담당자가 된다. 이때 변화 담당자는 자신의 역할을 인식하고 변화를 실행하게 된다.

즉, 연구학교의 실무 담당자 또는 학교장이 연구를 실제로 담당하게 된다. 이러한 연구 결과를 이제 일반화하는 것은 사실상 연구학교 운영의 주부부서인 교육부 또는 교육청의 임무라 하겠다.

Owens와 Steinhoff는 지식 활용으로써의 교육 혁신, 즉 새로운 교육 이론의 연구·개발·보급·확산을 통한 교육 혁신의 과정을 다음 그림과 같이 설명하고 있다(상게서, p. 39).

<표 6> 혁신의 계획과 기법에서의 연구, 개발, 보급의 개념



성과의 패키지와 제공



성과의 계획적 보급



성과의 채택과 활용

보급 단계

새로운 교육 이론이 실제 교육 현장에서 즉시 이용될 수 있는 형태로 최종 채택자에게 제공되기 위해서는, 상호 관련을 갖고 있지만 확실히 구별되는, 몇 개의 단계로 구분되는 복잡한 망을 필요로 한다. 여기서 연구를 실제에 연결하는 쇄사슬의 어딘가가 끊기게 되면 그 계획을 성공시키는 데 장애가 생긴다. 즉 새로운 이론을, 그것이 창출될 곳으로부터 사용될 최종 위치에 전달하는 데는 연구 - 개발 - 보급이라는 혁신을 위한 계획이 필요하다(상계서, p. 40).

일반화 연구 단계의 기초 연구는 연구 기관이나 학자들에 의해서 수행된다. 그러나 개발 단계의 응용 연구, 유효한 성과의 개발과 검사, 성과의 패키지와 제공 등은 연구학교에서 개발해야 할 과제라 하겠다. 그리고 보급 단계의 계획적 보급과 성과의 채택·활용을 위해서는 교육부와 교육청이 그 역할을 수행해야만 한다. 사실상 현행 연구학교의 운영은 교육부와 교육청의 연구학교 운영 방침에 의해 운영되고 있으므로 연구의 개발 단계에서부터 교육부와 교육청의 역할이 매우 크다 하겠다.

결론적으로 학교의 혁신을 위해서는 Owens와 Steinhoff 등이 말하고 있는 정책 문제와 지식 문제가 함께 해결될 수 있어야만 한다(상계서, p. 41). 여기서 정책 문제는 학교 현장에서 개혁하고자 하는 문제가 공공성을 지니

고 있어 여러 사람의 지지를 얻을 수 있는 것이어야 한다.

지식 문제는 확립된 목표의 달성 방법에 관한 지식, 즉 이론의 개발을 뜻한다. 다시 말해 연구학교가 그 운영의 목표를 새로운 이론의 개발·보급·확산에 두고 있을 때, 이러한 목표 달성이 적합하다는 공공의 지지를 받아야 하고, 이에 따른 적절한 이론의 개발이 수반되고, 체계적인 보급 채널을 통해 이를 조직적으로 보급시키려는 노력이 병행될 때 비로소 소기의 목적을 달성할 수 있다. 이와 같은 관점에 입각하여 현행 연구학교의 운영에 따른 문제점과 그 과제를 알아보고자 한다.

(1) 연구학교 운영의 문제점

현재 우리의 연구학교 운영에는 다음과 같은 문제점을 가지고 있다.

첫째, 보급을 위한 제 단계의 운영이 제대로 이루어지지 않고 있다.

어떤 연구가 보급·확산까지의 성공적 수행을 위해서는 공공의 지지를 얻어야 한다. 그런데 앞의 연구학교 연구 수행 과정에서 지적인 바와 같이 동료 교사들의 무관심 속에 연구학교가 운영되고, 또한 정책연구·실험·시범학교의 구분이 분명하지 못한 상태에서 연구학교가 운영되기 때문에 일반화 단계의 첫 단계에서부터 우리의 연구학교는 문제점을 지니고 있다.

둘째, 성과의 계획적 보급이 제대로 이루어지지 않고 있다.

우리의 연구학교 운영 성과의 보급은 보고회 및 교육 실천 사례집의 발간·배포가 전부라고 해도 지나친 말은 아니다. 이러한 과정만으로 연구 결과를 일선 학교에 성공적으로 보급할 수 있다고 생각한다면 지나친 기대가 아닌가 한다.

셋째, 연구 결과를 보급할 수 있는 각종 통신 매체 및 기관의 유기적 연대 관계가 전혀 고려되지 않고 있다.

넷째, 연구학교 운영 결과의 일반화를 위한 현직 연수가 제대로 이루어지

지 않고 있다.

연구학교 운영 결과의 일반화를 위해 가장 중요한 것은 현직 연수이다. 그러나 우리는 교육 재정 여건이 열악하여, 5년마다 개정되는 새로운 교육 과정에 따른 교과서 개편 후조차도 현직 교육(연수)을 받지 못하고 있는 실정이다. 이렇게 볼 때 현실적으로 연구학교 운영 결과의 일반화를 위한 현직 연수는 제대로 이루어질 리가 없다. 따라서 우리들의 연구학교 운영은 일반화 과정과는 먼 거리에 있다고 할 수밖에 없다.

끝으로, 연구학교의 개선 과제 중의 하나는 가산점의 부과 방식이다.

교육부 지정과 시·도교육청 지정 연구학교의 가산점이 다른 점, 연구학교 유공교원에 대한 가산점 부과 규정이 완화·조치됨에 따라 동일한 영역의 연구를 수행하는 동급 학교간의 인원이 다른 점 등의 문제가 제기되고 있어, 연구학교의 성공적인 운영을 위해서는 반드시 개선되어야 할 과제이다. 아울러 가산점의 역기능에 대해서도 심각하게 논의되어야 한다.

(2) 일반화를 위한 과제

일반화의 과정에서는 현행 연구학교 운영은 다음과 같은 해결 과제를 안고 있다. 일반적으로 새로운 이론을 일반화하기 위해서는 개발된 이론을 보급하는 과정이 필요하다. Owens와 Steinhoff는 이러한 보급 과정은 다음과 같이 5단계를 거친다고 하였다(상게서, p. 45).

제 1단계는 지식의 보급과 이용을 인식하는 단계이다. 이 단계는 일반적으로 해당 당사자의 사회적 가치와 태도, 조직의 특성, 생활 경제 상태 등에 의해 크게 좌우된다.

제 2단계는 혁신을 채택할 가능성이 있는 사람이 관심을 표시하는 단계이다. 아무리 훌륭한 이론이라도 해당 당사자가 그 이론이 자신에게는 유용하지 않다고 판단한다면 그와 같은 이론은 보급되기 어렵다.

제 3단계는 평가 단계이다. 이 단계에서는 그 이론을 채택하려고 생각한 사람이 자기의 특정 문제 상황에 비추어 비교적 상세히 그 제안된 이론을 연구한다. 제시된 이익과 예상되는 장애 사이의 손익을 평가하는 단계이다.

제 4단계는 적은 규모로 새로운 이론을 실험해 보는 단계이다.

제 5단계는 새로운 이론을 표준적으로 실천할 수 있게 하는 단계이다. 또한 그것을 조직 전체에 적용하는 단계이다. 특히 교육에 있어서는 새로운 이론의 채택이 분명히 성취된 후에도 일정 기간 동안 그것을 육성·지원하고 들불 때 생동감 있게 계속될 수 있는 것이다.

미국에서는 실제로 1960년대부터 교육 혁신 이론의 보급을 위해 연구 개발 센터, 지역 연구소, 교육 연구 정보 체제, 신문, TV, 전문적 회합 및 회의, 현직 연수 등을 꾸준히 활용해오고 있다.

2. 선행 연구 고찰

연구학교에 관한 연구는 지금까지 많은 연구자의 관심 속에 지속적으로 이루어지고 있다.

본 연구와 관련된 선행 연구인, 연구학교 운영 및 개선 방향에 관한 조사 연구를 고찰해 봄으로써 본 연구의 방향 설정에 참고가 될 수 있을 것이다.

임승길(1988)은 ‘연구학교 운영 실태 분석 및 개선 방안’에서 연구 영역의 선정은 하향식을 지양하고 해당 학교와 협의하여 결정하고, 연구 주제의 선정은 교육 현장의 절실한 문제를 전 직원 공동 협의 하에 결정해야 한다고 하였다. 또한 연구학교 운영 보고회는 전시 위주의 공개를 지양하고 협의 중심의 충실한 보고회가 되도록 자료 개발·제공과 알찬 협의 진행 과정의 공개가 기대되고 있으며, 일반화 자료 발간은 보급에만 그치지 말고 일반화를 위한 연수회 개최, 적극적인 현장 교육 활용을 위한 자료 제작 및 배부,

장학 기능의 강화, 예산 지원 등의 지원이 뒤따라야 한다고 밝히고 있다.

장철수(1988)는 '연구학교 운영에 관한 연구'에서 연구학교가 교육의 질 향상에 커다란 영향을 미치고 있으며, 교원의 질적 향상, 학교의 시설 확충, 학교 운영의 자율화가 바람직한 연구학교 운영의 중요한 요인임을 밝혔다.

또한 연구학교가 교육의 질 향상, 교수-학습 방법 및 자료의 개발, 일반 학교의 중심학교 역할 등의 기능을 충분히 수행하기 위해서는 연구학교의 인적 자원 확충, 지정 및 주제 설정 과정의 민주적 절차, 운영 절차와 평가 및 보급 방법의 적절성, 행·재정적 지원 등이 절실히 필요하다고 하였다.

김학근(1992)은 '연구학교 연구 주제의 변천과 문제점'에서, 연구학교의 지정에 있어서는 행정청이 일방적으로 지정하였으며, 교육 과정의 정상적인 운영 면을 고려한 균형적인 지정이 아니라는 점, 연구학교의 영역 결정에 있어서는 연구 영역이 교과 영역에 너무 치우치는 경향이 강하고, 영역 결정 시 지역의 특수성이나 교원의 조직, 연구의 희망 사항 등이 고려되지 않고 정부의 정책이나 시·도 교육감의 시책 추진을 위해 결정된다는 점 등을 들어 현실과 거리가 있는 연구가 많았다고 지적하였다.

강혜연(1996)은 '경기도 초등 연구학교 운영에 관한 조사 연구'에서 연구 주제는 연구학교 교사들의 연구 과제에 관련된 연수를 통한 공동 협의와 공동 연구 체제에 의해 추진되어야 하며, 연구학교의 추진으로 인해 교육 과정의 정상적인 운영이 소홀히 되어서는 안 된다고 하였다. 또한, 연구 시간 확보를 위한 상설 연구 시간 설정·운영과 더욱 적극적인 연구학교의 지원이 이루어져야 하고, 전문적인 연구 능력을 신장시키는 연수의 기회가 확대되어야 한다고 하였다. 아울러 연구 결과의 일반화 방안을 모색하여야 하고 보고회 이후의 후속 연구가 지속되어야 한다고 하였다. 연구학교 운영은 일선 학교 교육 현장 개선에 크게 공헌하므로 연구학교 운영 개선을 위한 연구도 계속 도모되어야 한다고 하였다.

신동헌(1998)은 '연구학교 운영의 문제점과 개선 방안에 관한 연구'에서 연구학교의 운영은 학교의 여러 교육 활동(시설 개선, 수업 기술 향상, 환경 정리)에 도움을 주어 전문성을 신장시켰으나, 연구학교 운영으로 인하여 다른 교육 활동에 지장을 주고 있어 개선할 점이 많다고 하였다. 또한 연구학교 운영을 항상 개방하여 누구나 참관할 수 있는 열린 체제로의 전환되어야 하고, 연구학교 운영에 대한 평가가 형식적으로 이루어지고 있으므로 다양한 방법의 평가가 실시되어야 한다고 하였다. 끝으로 연구학교 결과물이 일반화되기 위해서는 교육 과정 분석을 통해 정선된 자료를 작성하고, 현장 투입을 통한 검증 과정을 거쳐 일반화 가치가 인정된 자료만 PC통신 및 인터넷에 올려야 한다고 하였다.

이정기(1999)는 '연구학교 운영의 활성화에 관한 연구'에서 연구학교 운영은 교육 현장 개선 특히 학교 시설 확충 및 교육 환경 정비 등 시설 면이 개선된다는 점과 학교 단위 연구력이 증진되고 지역 정보 센터로서의 역할이 증대된다는 점에서 긍정적으로 평가하였다. 그러나 연구학교의 과도한 업무 추진으로 교육 과정 운영이 정상적으로 이루어지지 못하고 있는 점과 아직도 전시 효과나 행사 위주의 형식적인 운영에 치우치고 있는 점 등의 부정적인 면도 지적하였다. 또한 연구학교의 운영 공개 보고회에 참석하여서는 연구의 내용 및 학습 지도 면에 관심을 보이거나 정작 연구 결과의 공개 보고회 종료와 동시에 사장되어 교육 현장에 활용되지 않고 있으므로 적극적인 일반화 방안을 모색해야 한다고 제시하였다.

신상철(2000)은 '연구학교 운영에 관한 분석 연구'에서 연구학교 운영의 필요성에 대해 부정적이며 근무 의욕도 저하되어 있어 연구학교 본연의 성과를 거두기 위해서는 연구 영역이나 연구 과제를 엄선하여 연구학교의 수를 축소하고, 지정된 연구학교에 재정 및 행정적 지원을 대폭 확대하여야 할 것이며, 연구학교에 부과하는 과제를 명세화하여 연구학교 업무가 학교

본연의 수업에 영향을 주지 않도록 해야 하고, 부과된 과제에 대해서는 분명한 결론을 도출할 수 있도록 연구학교 업무를 체계화하여야 한다고 하였다.

연구학교의 지정 절차는 현행 방식에 대체로 동의하고 있으나, 계획 및 추진 과정에서 전문가의 지도가 부족한 실정이므로 연구학교의 지도는 초기 단계인 연구 문제의 설정 및 계획의 수립 단계에서 집중적으로 시행되어야 하며, 연구 결과 보고회는 현행보다 대폭 축소하거나 폐지하는 것이 타당하다고 하였다. 평가도 연구학교 평가 기법을 도입하여 연구 성과를 공정하게 평가하거나 학교를 중심으로 한 자기 평가 방식이 요구된다고 하였다.

이상의 선행 연구가 본 연구에 주는 시사점은 다음과 같다.

연구학교 운영에 관한 선행 연구의 내용을 분석해 보면, 현재까지는 연구학교 지정 및 영역, 주제 선정 과정에서부터 교사들의 의견 수렴이 부족하다고 하였으므로 운영 과정에서도 전 교사가 동참할 수 있는 분위기의 조성이 필요함을 알 수 있다. 또한 교사들의 업무 과중으로 인해 연구학교 운영 기간 동안 교육 과정 운영이 파행적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 연구학교 운영에 대한 공개 보고회도 전시 위주, 행사 위주로 실시되므로 좀 더 다양하고 실질적인 운영 결과 보고회가 필요함을 알 수 있었다. 연구 주제 선정에 있어서는 선행 연구를 답습하거나, 현장에서 절실하게 요구되는 문제가 아닌 주제로 연구를 실행하였으며, 교사들의 태도도 적극적이지 않아 참여도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 연구학교 운영이 본래의 목적을 달성하지 못하고 있는 실정을 반영한 것이며, 연구학교의 운영에서 거의 모든 학교가 비슷한 결론이 도출되는 것으로 보아 더욱 충실하고 현실적 연구학교의 운영이 필요함을 알 수 있다. 따라서 본 연구는 연구학교 보고회에 참석한 교사 또는 연구학교에 근무하거나 근무한 경험이 있는 교원들을 중심으로 일선 현장의 문제점을 찾아 개선 방향을 제시함으로써 연구

학교 본연의 목적이 수행될 수 있도록 하고자 한다.

Ⅲ. 연구의 방법

1. 연구의 대상

본 연구의 모집단은 부산광역시에 소재하고 있는 2001학년도 교육부 및 교육청 지정 연구학교 중 43개 중학교에 근무하고 있는 교장, 교감, 교사들이다. 표본은 교장, 교감 86명 전원과 43개 중학교에 근무하고 있는 교사들 중 교육 경력, 직위, 성별을 고려하여 각 학교당 10명씩 430명을 임의 할당 표집하여 설문지를 배부하였다.

회수된 287부 중 사용 가능한 263부를 유효 자료로 사용하였으며, 표본집단의 구성은 아래 <표 7>과 같다.

<표 7> 조사 대상자에 대한 배경 변인별 특성

구 분	표본(명)	%	
성별	남	88	33.5
	여	175	66.5
직위	교사	149	56.7
	부장교사	70	26.6
	관리자	44	16.7
교육경력	10년 미만	46	17.5
	10년 - 20년	114	43.4
	20년 이상	103	39.1
역할	유공교사	94	35.7
	비유공교사	129	49.1
	관리자	40	15.2
계	263	100	

조사 대상자를 배경 변인별로 살펴보면 여자 교원 66.5%, 남자 교원 33.5%로 구성되어 있으며, 일반교사 56.7%, 부장교사 26.6%, 관리자 16.7%로 구성되어 있음을 알 수 있다. 교육 경력별로 살펴보면 17.5%가 10년 미만, 10년 이상 20년 미만이 43.3%, 20년 이상이 39.1%로 분포되어 있으며, 연구학교를 운영하는 선생님의 역할별로 살펴보면 유공교사 35.7%, 비유공교사 49.1%, 관리자 15.2%로 구성되어 있음을 알 수 있다.

2. 연구의 도구 및 내용

본 연구에 사용된 도구는 연구학교 운영에 대한 중학교 교원의 직위별, 경력별, 역할별 인식의 차이를 알아보고 문제점을 파악하여, 그 개선 방안을 마련하기 위한 것이다. 이 설문지는 선행 연구의 설문지를 바탕으로 본 연구자가 직접 제작한 것으로, 문항별 구성 및 내용은 아래와 같다.

<표 8> 설문지 구성 내용

영역	질문내용	문항번호
연구학교 선정과 계획단계 에 대한 인식	연구학교의 필요성에 대한 인식	1
	연구학교의 연구 기간에 인식	1-1
	연구학교의 선정 절차에 대한 인식	2
	연구학교 선정 방법의 개선 방안	2-1
	연구학교 지정에 대한 교원들의 반응	3
	연구주제 설정의 주체에 대한 인식	4

연구학교 운영 실 천단계에 대한 인 식	정상적인 교육 활동에 미치는 영향에 대한 인식	5
	교직원의 참여 및 협조 유도 방안에 대한 인식	6
	연구학교 추진 과정상의 난관에 대한 인식	7
	전문가(지도위원)의 중점적 지도 시기에 대한 인식	8
	지도위원의 운영 지도의 효과성에 대한 인식	9, 9-1
	운영 결과의 현장 교육의 효과성에 대한 인식	15, 16
	연구학교의 수 감소 추세에 대한 인식	24
연구학교 운영결과 보고 및 일반화 단계에 대한 인 식	운영 결과 보고회에 대한 인식	10
	효과적인 운영 결과 보고회 방안에 대한 인식	11
	운영 결과 보고회의 개선 사항에 대한 인식	12
	운영 결과 보고회 참관 후 도움된 점에 대한 인식	13
	연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식	14, 14-1
	연구 결과의 활용에 대한 인식	17, 18
	결과물의 현장 활용을 위한 제작 형태에 대한 인식	19
	연구 결과의 현장 활용을 돕는 방안에 대한 인식	20
	일반화를 위한 노력에 대한 인식	21
	연구학교 운영 평가에 대한 인식	22
	연구학교 평가 시 중점적인 평가 항목에 대한 인식	23
가산점 제도에 대한 인식	25	

3. 자료의 처리

수집된 자료의 처리는 PC 통계 처리 프로그램인 SPSS/PC+를 이용하며 응답 내용을 유형별로 묶어서 백분율에 의한 빈도수로 처리하고 집단 상호간의 의견 차이는 χ^2 검증을 실시하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

1. 설문지에 대한 신뢰도 검증

본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도 추정을 위해 Cronbach's α 계수를 산출한 결과 설문지에 대한 전체 신뢰계수가 0.765로 신뢰할 만하다고 할 수 있다.

2. 연구학교의 선정과 계획에 대한 인식 차이 검증

가. 연구학교 운영의 필요성에 대한 인식

연구학교 운영의 필요성에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 9>와 같다.

연구학교 운영의 필요성에 대하여, '필요하다'고 응답을 한 경우가 56.7%로 가장 많아 대체로 연구학교에 대하여 긍정적인 반응을 보이고 있음을 알 수 있다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자 교원의 20.5%, 여자 교원의 1.7%가 '매우 필요하다'고 생각을 하고 있으며 직위별로 살펴보면, '매우 필요하다'고 응답을 한 경우가 관리자(30%), 부장교사(2.9%), 일반교사(4.0%)로 나타났다. 교육 경력이 20년 이상인 경우 '매우 필요하다'(14.6%), '필요하다'(64.1%)로 나타났다. 연구학교에서의 역할별 변인에서 살펴보면, '필요하다'고 응답을 한 경우가 관리자(62.5%), 유공교사(69.2%), 비유공교사(45.7%)로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 보면, 전체적으로 연구학교의 운영에 긍정적인 인식을 가지고 있으며, 남자 교원이며 교육경력이 많고 직위가 높을수록, 그리고 연구학교에 직접 참여한 교사일수록 필요성을 더 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표 9> 연구학교의 필요성에 대한 인식

구 분		매우 필요하다	필요하다	필요없다	전혀 필요없다	계	χ^2 값
성별	남	18(20.5)	55(62.5)	15(17.1)	0(0.0)	88(100)	41.03***
	여	3 (1.7)	94(53.7)	64(36.6)	14(8.0)	175(100)	
직위	교사	6 (4.0)	75(50.3)	57(38.3)	11(7.4)	149(100)	48.40***
	부장교사	2 (2.9)	46(65.7)	19(27.1)	3(4.3)	70(100)	
	관리자	13(30.0)	28(63.6)	3 (6.8)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2 (4.4)	31(67.4)	13(28.3)	0(0.0)	46(100)	30.58***
	10년 - 20년	4 (3.5)	52(45.6)	47(41.2)	11(9.7)	114(100)	
	20년 이상	15(14.6)	66(64.1)	19(18.5)	3(2.9)	103(100)	
역할	유공교사	6 (6.4)	65(69.2)	21(22.3)	2(2.1)	94(100)	68.30***
	비유공교사	2 (1.6)	59(45.7)	56(43.4)	12(9.3)	129(100)	
	관리자	13(32.5)	25(62.5)	2 (5.0)	0(0.0)	40(100)	
계		21 (8.0)	149(56.7)	79(30.0)	14(5.3)	263(100)	

*** p<.001

나. 연구학교의 운영 기간에 대한 인식

연구학교를 운영함에 있어서 적당한 연구 기간에 대한 인식을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 10>과 같다.

우선 전체적인 반응 분포를 보면, 연구학교의 적당한 연구 기간에 대하여, '2년이 적당하다'고 응답을 한 경우가 41.2%로 가장 많았으며, 다음으로

34.7%의 교원이 '연구 주제에 따라 결정을 해야한다'고 응답하고 있음을 알 수 있다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별과 교육 경력별 변인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 직위별, 역할별 변인에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 연구학교의 연구 기간에 대한 인식

구 분		1년	2년	3년	학교 자체 실정에 따라	연구주 제에 따라	계	χ^2 값
성별	남	4 (5.5)	38(52.1)	3(4.1)	6 (8.2)	22(30.1)	73(100)	9.16
	여	15(15.5)	32(33.0)	2(2.1)	11(11.3)	37(38.1)	97(100)	
직위	교사	16(19.8)	27(33.3)	3(3.7)	10(12.4)	25(30.9)	81(100)	18.88*
	부장교사	2 (4.2)	20(41.7)	0(0.0)	5(10.4)	21(43.8)	48(100)	
	관리자	1 (2.4)	23(56.1)	2(4.9)	2 (4.9)	13(31.7)	41(100)	
교육경력	10년 미만	7(21.2)	12(36.4)	2(6.1)	4(12.1)	8 (24.2)	33(100)	11.44
	10년 - 20년	8(14.3)	23(41.1)	0(0.0)	4 (7.1)	21(37.5)	56(100)	
	20년 이상	4 (4.9)	35(43.2)	3(3.7)	9(11.1)	30(37.0)	81(100)	
역할	유공교사	7 (9.9)	34(47.9)	1(1.4)	4 (5.6)	25(35.2)	71(100)	19.42*
	비유공교사	11(18.0)	15(24.6)	2(3.3)	11(18.0)	22(36.1)	61(100)	
	관리자	1 (2.6)	21(55.3)	2(5.3)	2 (5.3)	12(31.6)	38(100)	
계		19(11.2)	70(41.2)	5(2.9)	17(10.0)	59(34.7)	170(100)	

* p<.05

'1년이 적당하다'는 경우는 교사(19.8%), 부장교사 (4.2%), 관리자(2.4%)로 나타났으며, '2년이 적당하다'는 경우는 교사(33.3%), 부장교사(41.7%), 관리자(56.1%)로 나타났다. 연구학교에서의 역할별 변인에서 살펴보면, '1년이 적당하다'는 경우는 유공교사(9.9%), 비유공교사(18.0%), 관리자(2.6%) 순으

로 나타났으며, '2년이 적당하다'는 경우는 관리자(62.5%), 유공교사(69.2%), 비유공교사(45.7%) 순으로 나타났다. 이를 종합해 보면 직위와 경력이 높을 수록, 그리고 연구학교에 직접 참여한 교원일수록 연구 기간은 '2년이 더 적당하다'라고 생각하는 경향이 있음을 알 수 있다.

다. 연구학교의 선정 절차에 대한 교원들의 인식

'연구학교 선정 절차에 대해 교원들은 어떻게 인식하고 있는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래의 <표 11>과 같다.

<표 11> 연구학교의 선정 절차에 대한 인식

구 분		전 교직 원의 협의를 통한 요청	일부 주무 교사와 관리자 의 요청	관리자 의 요청	상급기 관과 관리자 와의 협의	상급기 관의 정책적 고려	학교교 육평가 우수 학교 순으로	공모제 를 통하여	계	χ^2 값
성별	남	11(12.5)	41(46.6)	5 (5.7)	16(18.2)	6 (6.8)	0(0.0)	9(10.2)	88(100)	17.00**
	여	13 (7.4)	71(40.6)	23(13.1)	54(30.9)	9 (5.1)	1(0.6)	4 (2.3)	175(100)	
직위	교사	15(10.1)	57(38.3)	17(11.4)	48(32.2)	7 (4.7)	1(0.7)	4 (2.7)	149(100)	30.80**
	부장교사	4 (5.7)	37(52.3)	9(12.9)	15(21.4)	4 (5.7)	0(0.0)	1 (1.4)	70(100)	
	관리자	5(11.4)	18(40.9)	2 (4.6)	7(15.9)	4 (9.1)	0(0.0)	8(18.2)	44(100)	
교육 경력	10년 미만	5(10.9)	17(37.0)	7(15.2)	14(30.4)	3 (6.5)	0(0.0)	0 (0.0)	46(100)	21.49*
	10년 - 20년	10 (8.8)	43(37.7)	11 (9.7)	40(35.1)	6 (5.3)	1(0.9)	3 (2.6)	114(100)	
	20년 이상	9 (8.7)	52(50.5)	10 (9.7)	16(15.5)	6 (5.8)	0(0.0)	10 (9.7)	103(100)	
역할	유공교사	9 (9.6)	48(51.1)	10(10.6)	20(21.3)	3 (3.2)	0(0.0)	4 (4.3)	94(100)	38.60***
	비유공교사	10 (7.8)	48(37.2)	16(12.4)	45(34.9)	8 (6.2)	1(0.8)	1 (0.8)	129(100)	
	관리자	5(12.5)	16(40.0)	2 (5.0)	5(12.5)	4(10.0)	0(0.0)	8(20.0)	40(100)	
계		24(9.1)	112(42.6)	28(10.7)	70(26.6)	15 (5.7)	1(0.4)	13 (4.9)	263(100)	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

연구학교가 '일부 주무교사와 관리자의 요청에 의하여 선정된다'고 응답을 한 경우가 42.6%로 가장 많았으며, '상급 기관에서 관리자와의 협의를 통해 선정된다'고 응답을 한 경우가 26.6%로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 통계적으로 유의한 수준의 차이가 있는지에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'상급 기관에서 관리자와의 협의를 통해 선정된다'고 응답을 한 경우가 교사(32.2%), 부장교사(21.4%), 관리자(15.9%)로 나타났으며, 교육 경력이 10년 미만일 때 30.4%, 10년 이상 20년 미만일 때 35.1%, 20년 이상일 때 15.5%로 나타났다. '일부 주무교사와 관리자의 요청에 의해 선정된다'는 경우가 교육 경력이 10년 이하일 때 37.0%, 11년 이상 20년 이하일 때 37.7%, 21년 이상일 때 50.5%로 나타났다. 즉, 교육 경력이 많을수록 '상급 기관에서 관리자와의 협의를 통해 선정된다'고 생각하는 것보다 '일부 주무교사와 관리자의 요청에 의해 선정된다'고 생각하는 경우가 많음을 알 수 있다.

라. 연구학교 선정 방법에 대한 개선 방안

연구학교 선정 방법에 대한 개선 방안에 대한 응답자의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 12>와 같다.

연구학교가 '전 교직원의 협의를 통한 요청에 의하여 선정되어야 한다'고 응답을 한 경우가 58.4%로 가장 많았으며, '공모제를 통하여 선정되어야 한다'고 응답을 한 경우가 34.4%로 나타났다. 변인별 하위 집단간 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력별 변인에서는 .05 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 역할별 변인에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

로 나타났다.

<표 12> 연구학교 선정 방법의 개선 방안

구 분		전 교직원 협의 를 통한 요청	일부 주무 교사와 관리자 의 요청	관리자 의 요청	상급 기관과 관리자 와의 협의	상급 기관의 정책적 고려	학교교 육평가 우수 학교 순으로	공모제 를 통하여	계	χ^2 값
성별	남	48(54.6)	3(3.4)	0(0.0)	3(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	34(38.6)	88(100)	3.76
	여	105(60.3)	10(5.8)	0(0.0)	2(1.2)	0(0.0)	1(0.6)	56(32.2)	174(100)	
직위	교사	93(62.8)	5(3.4)	0(0.0)	1(0.7)	0(0.0)	1(0.7)	48(32.4)	148(100)	12.76
	부장교사	41(58.6)	5(7.1)	0(0.0)	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	23(32.9)	70(100)	
	관리자	19(43.2)	3(6.8)	0(0.0)	3(6.8)	0(0.0)	0(0.0)	19(43.2)	44(100)	
교육경력	10년 미만	30(65.2)	1(2.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	15(32.6)	46(100)	7.62
	10년 - 20년	71(62.8)	5(4.4)	0(0.0)	2(1.8)	0(0.0)	1(0.9)	34(30.1)	113(100)	
	20년 이상	52(50.5)	7(6.8)	0(0.0)	3(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	41(39.8)	103(100)	
역할	유공교사	52(55.3)	5(5.3)	0(0.0)	1(1.1)	0(0.0)	0(0.0)	36(38.3)	94(100)	16.70*
	비유공교사	85(66.4)	5(3.9)	0(0.0)	1(0.8)	0(0.0)	1(0.8)	36(28.1)	128(100)	
	관리자	16(40.0)	3(7.5)	0(0.0)	3(7.5)	0(0.0)	0(0.0)	18(45.0)	40(100)	
계		153(58.4)	13(5.0)	0(0.0)	5(1.9)	0(0.0)	1(0.4)	90(34.4)	262(100)	

* p<.05

'전 교직원의 협의를 통한 요청으로 선정되어야 한다'는 경우가 유공교사(55.3%), 비유공교사(66.4%), 관리자(40.0%)로 나타났으며, '공모제를 통하여 선정되어야 한다'는 경우가 유공교사(38.3%), 비유공교사(28.1%), 관리자(45.0%)로 나타났다. 이는 일반교사의 경우 '전 교직원의 협의를 통한 요청'을 선호하는 반면 관리자의 경우 '공모제'를 더 선호하고 있음을 알 수 있다.

마. 연구학교 지정에 대한 교원들의 반응

'연구학교로 지정된 후 교원들의 반응은 어떠했는가'에 대한 응답자의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 13>과 같다.

연구학교 지정에 대하여 교원 중 '대체로 불만을 가지고 있는 경우'가 63.5%로 가장 높았으며, '매우 불만이 많은 경우'가 16.4%, '대체로 환영하는 경우'가 10.3%로 나타났다.

이는 연구학교 지정에 대해 대부분의 교원이 불만을 가지고 있다고 인식하고 있음을 보여주고 있다.

<표 13 > 연구학교 지정에 대한 교원들의 반응

구 분		매우 환영	대체로 환영	대체로 불만	매우 불만	무관심	계	χ^2 값
성별	남	0(0.0)	20(22.7)	51(60.0)	10(11.4)	7 (8.0)	88(100)	23.15***
	여	0(0.0)	7 (4.0)	116(66.3)	33(18.9)	19(10.9)	175(100)	
직위	교사	0(0.0)	7 (4.7)	103(69.1)	30(20.1)	9 (6.0)	149(100)	34.88***
	부장교사	0(0.0)	7(10.0)	39(55.7)	12(17.1)	12(17.1)	70(100)	
	관리자	0(0.0)	13(30.0)	25(56.8)	1 (2.3)	5(11.4)	44(100)	
교육경력	10년 미만	0(0.0)	4 (8.7)	35(76.1)	6(13.0)	1 (2.2)	46(100)	14.19*
	10년 - 20년	0(0.0)	8 (7.0)	73(64.0)	24(21.1)	9 (7.9)	114(100)	
	20년 이상	0(0.0)	15(14.6)	59(57.3)	13(12.6)	16(15.5)	103(100)	
역할	유공교사	0(0.0)	11(11.7)	57(60.6)	14(14.9)	12(12.8)	94(100)	25.76***
	비유공교사	0(0.0)	5 (3.9)	86(66.7)	28(21.7)	10 (7.8)	129(100)	
	관리자	0(0.0)	11(27.5)	24(60.0)	1(2.5)	4(10.0)	40(100)	
계		0(0.0)	27(10.3)	167(63.5)	43(16.4)	26 (9.9)	263(100)	

* p<.05 *** p<.001

각 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면, '대체로 환영하고 있는 경우'가 남자 교원은 22.7%, 여자 교원은 4.0%로 남자 교원이 여자 교원보다 긍정적인 반응을 보이고 있음을 알 수 있다.

직위별로 살펴보면 '대체로 환영하는 경우'가 교사(4.7%), 부장교사(10.0%), 관리자(30.0%)로 관리자가 가장 긍정적임을 알 수 있으며, 교육 경력이 10년 미만일 때 8.7%, 10년 이상 20년 미만일 때 7.0%, 20년 이상일 때 14.6%로 나타났다. 무관심한 경우는 교육 경력이 10년 미만일 때 2.2%, 10년 이상 20년 미만일 때 7.9%, 20년 이상일 때 15.5%로 경력이 길수록 대체로 환영하고 있는 반면 무관심의 정도도 높음을 알 수 있다.

역할별 변인에서 살펴보면 유공교사의 경우의 11.7%, 비유공교사의 경우의 3.9%가 대체로 환영하고 있는 것으로 나타나 유공교사가 비유공교사 보다 더 긍정적임을 알 수 있다.

바. 연구 주체의 설정 주체에 대한 인식

'연구 주제를 누가 어떻게 정하는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사, 분석한 결과는 <표 14>와 같다.

연구 주제가 '일부 부장교사에 의해 선정된다'고 생각하는 경우가 37.3%로 가장 높았으며, '상급 기관과 관리자의 협의를 통한 선정'(25.5%), '관리자에 의한 선정'(17.7%)순으로 나타났다. 이는 연구학교의 운영이 초기단계부터 교원의 일부에 의해 주도되고 있음을 나타내고 있다.

각 변인별 하위집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .001 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'전 교직원의 협의를 통해 선정된다'고 생각하는 경우가 남자 교원

(22.0%), 여자 교원(1.1%)로 나타났으며, 교육경력이 10년 미만일 때 0%, 10년 이상 20년 미만일 때 2.6%, 20년 이상일 때 17.5%로 나타났다.

이는 여자 교원보다 남자 교원이, 교육경력이 많을수록 전 교직원의 협의를 통해 선정된다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 14> 연구 주제 설정의 주체에 대한 인식

구분		전 교직원의 협의	일부 부장교사 에 의해	관리자에 의해	상급기관 과 관리자의 협의	상급기관 의 일방적 선정	계	χ^2 값
성별	남	19(22.0)	36(40.9)	8 (9.1)	15(17.1)	10(11.4)	88(100)	40.53***
	여	2 (1.1)	62(35.4)	39(22.3)	52(29.7)	20(11.4)	175(100)	
직위	교사	3 (2.0)	49(32.9)	31(20.8)	44(29.5)	22(14.8)	149(100)	63.0***
	부장교사	3 (4.3)	28(40.0)	15(21.4)	18(25.7)	6 (8.6)	70(100)	
	관리자	15(34.1)	21(47.7)	1 (2.3)	5(11.4)	2 (4.6)	44(100)	
교육경력	10년 미만	0 (0.0)	17(37.0)	9(19.6)	13(28.3)	7(15.2)	46(100)	29.16***
	10년 - 20년	3 (2.6)	37(32.5)	27(23.7)	33(29.0)	14(12.3)	114(100)	
	20년 이상	18(17.5)	44(42.7)	11(10.7)	21(20.4)	9 (8.7)	103(100)	
역할	유공교사	4 (4.3)	46(48.9)	15(16.0)	18(19.2)	11(11.7)	94(100)	79.76***
	비유공교사	2 (1.6)	34(26.4)	30(23.3)	46(35.7)	17(13.2)	129(100)	
	관리자	15(37.5)	18(45.0)	2 (5.0)	3 (7.5)	2 (5.0)	40(100)	
계		21 (8.0)	98(37.3)	47(17.9)	67(25.5)	30(11.4)	263(100)	

*** p<.001

‘상급기관에 의해 일방적으로 선정된다’고 생각하는 경우는 교사(14.8%), 부장교사(8.6%), 관리자(4.6%)로 각각 나타났다. 역할별 변인에서 보면 유공교사의 4.3%, 비유공교사의 1.6%, 관리자의 37.5%가 ‘전 교직원의 협의를

통해 선정된다'고 생각을 하고 있는 것으로 나타났다.

3. 연구학교 운영의 실천 단계에 대한 인식 차이 검증

가. 정상적인 교육 활동에 미치는 영향에 대한 인식

'연구학교의 운영으로 정상적인 교육활동에 어떤 영향을 미치는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래<표 15>와 같다.

<표 15> 정상적인 교육 활동에 미치는 영향에 대한 인식

구 분		많은 도움을 줌	다소 도움을 주는 편임	상관이 없음	다소 지장을 주는 편임	많은 지장을 줌	계	χ^2 값
성별	남	3(3.4)	44(50.0)	5 (5.7)	26(29.6)	10(11.4)	88(100)	25.37***
	여	6(3.4)	36(20.6)	25(14.3)	83(47.4)	25(14.3)	175(100)	
직위	교사	6(4.0)	26(17.5)	19(12.8)	68(45.6)	30(20.1)	149(100)	63.75***
	부장교사	0(0.0)	22(31.4)	7(10.0)	36(51.4)	5 (7.1)	70(100)	
	관리자	3(6.8)	32(72.7)	4 (9.1)	5(11.4)	0 (0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2(4.4)	9(19.6)	6(13.0)	23(50.0)	6(13.0)	46(100)	30.03***
	10년 - 20년	3(2.6)	22(19.3)	17(14.9)	49(43.0)	23(20.2)	114(100)	
	20년 이상	4(3.9)	49(47.6)	7 (6.8)	37(35.9)	6 (5.8)	103(100)	
역할	유공교사	5(5.3)	38(40.4)	7 (7.5)	34(36.2)	10(10.6)	94(100)	76.46***
	비유공교사	1(0.8)	13(10.1)	20(15.5)	70(54.3)	25(19.4)	129(100)	
	관리자	3(7.5)	29(72.5)	3 (7.5)	5(12.5)	0 (0.0)	40(100)	
계		9(3.4)	80(30.4)	30(11.4)	109(41.4)	35(13.3)	263(100)	

*** p<.001

연구학교의 운영이 정상적인 교육 활동에 '다소 지장을 주는 편'이라고

생각하는 경우가 41.4%로 가장 높았으며, '다소 도움을 주는 편'이라고 생각하는 경우는 30.4%로 나타났다. 각 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .001 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'다소 도움을 주는 편'이라고 생각하는 경우가 남자 교원(50.0%), 여자 교원(20.65%)로 나타났으며, 교사(17.5%), 부장교사(31.4%), 관리자(72.7%)로 나타났다. 역할별 변인에서 보면 유공교사(40.4%), 비유공교사(10.1%), 관리자(72.5%)로 나타났다. 이는 여자 교원에 비해 남자 교원이, 직위가 높을수록, 비유공교사 보다 유공교사가 정상적인 교육활동에 미치는 영향을 긍정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

'다소 지장을 주는 편'이라고 생각하는 경우가 교육 경력이 10년 미만일 때 50.0%, 10년 이상 20년 미만일 때 43.0%, 20년 이상일 때 35.9%로 나타나고 있어 교육 경력이 짧을수록 부정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있다.

나. 교직원의 참여 및 협조 유도 방안에 대한 인식

'연구학교의 운영에 전 교직원이 참여하고 협조할 수 있도록 하는 방안은 무엇이라고 생각하는가'에 대한 응답자의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 16>과 같다.

교직원의 참여 및 협조 유도 방안으로 '능력에 맞는 역할 분담'이 68.4%로 가장 높았으며, '정기 협의회나 토론회'를 가져야 한다는 경우가 22.8%로, '참여 정도에 대한 개인별 평가'(6.0%), '참여 독려를 위한 의도적 개별 접촉'(2.8%)으로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .05 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 모든 배경 요인에 대하여, 교직원의 참여 및 협조 유도 방안에 대한 인식의 정도가

같음을 알 수 있다.

<표 16> 교직원의 참여 및 협조 유도 방안에 대한 인식

구 분		능력에 맞는 역할분담	참여독려 를 위한 개별접촉	정기협의 회나 토론회	참여정도 에 대한 개인별 평가	계	χ^2 값
성별	남	56(68.3)	1(1.2)	20(24.4)	5 (6.1)	82(100)	1.23
	여	115(68.5)	6(3.6)	37(22.0)	10 (6.0)	168(100)	
직위	교사	97(67.8)	6(4.2)	33(23.1)	7 (4.9)	143(100)	8.13
	부장교사	41(62.1)	1(1.5)	17(25.8)	7(10.6)	66(100)	
	관리자	33(80.5)	0(0.0)	7(17.1)	1 (2.4)	41(100)	
교육경력	10년 미만	27(60.0)	2(4.4)	12(26.7)	4 (8.9)	45(100)	4.08
	10년 - 20년	73(68.2)	4(3.7)	25(23.4)	5 (4.7)	107(100)	
	20년 이상	7(72.5)	1(1.0)	20(20.4)	6 (6.1)	98(100)	
역할	유공교사	61(70.1)	4(4.6)	18(20.7)	4 (4.6)	87(100)	7.45
	비유공교사	81(64.3)	3(2.4)	31(24.6)	11 (8.7)	126(100)	
	관리자	29(78.4)	0(0.0)	8(21.6)	0 (0.0)	37(100)	
계		171(68.4)	7(2.8)	57(22.8)	15 (6.0)	250(100)	

다. 연구학교 추진 과정상의 난관에 대한 인식

'연구학교를 운영함에 있어서 가장 어려운 점은 무엇이라고 생각하는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사 분석한 결과는 아래의 <표 17>과 같다.

먼저 전체적인 분포를 보면 연구학교 추진 과정상의 어려운 점으로 '연구업무량의 과다'가 50.8%로 가장 높았으며, '참여 의식의 결여'(30.9%), '상급기관의 무리한 요구'(8.4%)순으로 나타났다.

이는 연구학교의 업무량 과다가 연구학교에 근무하는 교사들에게 가장

어려움을 주는 요인임을 인식하고 있다는 것을 보여주고 있다.

<표 17> 연구학교 추진 과정상의 난관에 대한 인식

구 분		연구 업무량의 과다	운영비 부족	참여의식 결여	관리자의 인식부족	상급기관 의 부리한 요구	계	χ^2 값
성별	남	32(36.4)	9(10.2)	39(44.3)	3 (3.4)	5 (5.7)	88(100)	24.43***
	여	101(58.1)	3 (1.7)	42(24.1)	11 (6.3)	17 (9.8)	174(100)	
직위	교사	91(61.1)	4 (2.9)	30(20.1)	9 (6.0)	15(10.1)	149(100)	53.18***
	부장교사	30(43.5)	0 (0.0)	27(39.1)	5 (7.3)	7(10.1)	69(100)	
	관리자	12(27.3)	8(18.2)	24(54.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	30(65.2)	2 (4.4)	5(10.9)	5(10.9)	4 (8.7)	46(100)	33.22***
	10년 - 20년	67(59.3)	2 (1.8)	28(24.8)	4 (3.5)	12(10.6)	113(100)	
	20년 이상	36(35.0)	8 (7.8)	48(46.6)	5 (4.9)	6 (5.8)	103(100)	
역할	유공교사	46(49.5)	2 (2.2)	32(34.3)	7 (7.5)	6 (6.5)	93(100)	45.23***
	비유공교사	76(58.9)	2 (1.6)	29(22.5)	7 (5.4)	15(11.6)	129(100)	
	관리자	11(27.5)	8(20.0)	20(50.0)	0 (0.0)	1 (2.5)	40(100)	
계		133(50.8)	12 (4.6)	81(30.9)	14 (5.3)	22 (8.4)	262(100)	

*** p<.001

각 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .001 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자 교원의 36.4%, 여자 교원의 58.1%가 '연구 업무량의 과다'로 생각하고 있고, '참여 의식의 결여'로 생각하는 경우가 교사(20.1%), 부장교사(39.1%), 관리자(54.6%)로 나타났으며, 교육경력이 10년 미만(10.9%), 10년 이상 20년 미만(24.8%), 20년 이상(46.6%)순으로 나타났다.

교육 경력이 많을수록 '참여 의식 결여'로 생각하는 경우가 많음을 알 수 있다. 역할별로 살펴보면 유공교사의 6.5%, 비유공교사의 11.6%가 '상급기관의 부리한 요구'라고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합해 보면 연구학교 운영 추진상 가장 어려운 점으로 '업무량 과다'를 들고 있으며, 이러한 인식은 남자 교원보다 여자 교원이, 경력이 적을수록 더 심한 것을 알 수 있다.

라. 전문가의 중점적 지도 시기에 대한 인식

'연구학교 운영 과정에서 전문가(지도위원)의 지도가 가장 필요한 단계는 무엇이라고 생각하는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사 분석한 결과는 아래 <표 18>과 같다.

<표 18> 전문가의 중점적 지도시기에 대한 인식

구 분		주제설정 단계	연구계획 단계	연구실행 단계	자료처리 단계	계	χ^2 값
성별	남	11(12.5)	61(69.3)	14(15.9)	2(2.3)	88(100)	6.83
	여	23(13.2)	97(55.8)	52(29.9)	2(1.2)	174(100)	
직위	교사	19(12.8)	83(56.1)	43(29.1)	3(2.0)	148(100)	5.51
	부장교사	7(10.0)	47(67.1)	15(21.4)	1(1.4)	70(100)	
	관리자	8(18.2)	28(63.6)	8(18.2)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	7(15.2)	23(50.0)	15(32.6)	1(2.2)	46(100)	5.28
	10년 - 20년	13(11.5)	71(62.8)	26(23.0)	3(2.7)	113(100)	
	20년 이상	14(13.6)	64(62.1)	25(24.3)	0(0.0)	103(100)	
역할	유공교사	10(10.8)	60(64.5)	22(23.7)	1(1.1)	93(100)	2.85
	비유공교사	18(14.0)	73(56.6)	35(27.1)	3(2.3)	129(100)	
	관리자	6(15.0)	25(62.5)	9(22.5)	0(0.0)	40(100)	
계		34(13.0)	158(60.3)	66(25.2)	4(1.5)	262(100)	

전문가의 중점적 지도 시기로 '연구 계획 단계'(68.4%)가 가장 높았으며, '연구 실행 단계'(22.8%), '주제 설정 단계'(13.0%)순으로 나타났다. 각 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .05 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

모든 배경 요인에 대하여, 전문가의 중점적 지도 시기에 대한 인식의 정도가 같음을 알 수 있으며, 교원들의 대부분이 전문가의 중점적 지도 시기를 연구 계획 단계로 인식하고 있음을 알 수 있다.

마. 전문가(지도위원)의 지도의 효과성에 대한 인식

'전문가(지도위원)들이 운영과정에서 실시한 지도에 대해 어떻게 생각하는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 다음 <표 19>와 같다.

교원의 68.8%가 지도위원의 운영 지도가 '매우 도움이 된다.' '어느 정도 도움이 된다'고 응답하였으며, '별로 도움이 안 된다' '전혀 도움이 안된다'고 생각하는 경우가 31.2%로 나타났다. 이는 교원의 대부분이 지도위원의 도움이 효과가 있다고 인식하고 있음을 나타내고 있다.

각 변인별 하위집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 모든 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'매우 도움이 된다', '어느 정도 도움이 된다'는 반응이 남자 교원의 85.2%, 여자 교원의 60.6%이며, 남자 교원 14.8%, 여자 교원 39.4%가 '별로 도움이 안 된다' '전혀 도움이 안된다'고 응답하였으며, '별로 도움이 안된다'고 응답한 경우는 남자 교원 11.4%, 여자 교원 31.4%로 나타났다. 이는 남자 교원이 여자 교원에 비해 운영 지도의 효과성에 대하여 긍정적인 생각을 하고 있음을 알 수 있다. '매우 도움이 된다'고 생각하는 경우가 직위

별로 보면 교사 2.7%, 부장교사 2.2%, 관리자 22.7%로 나타났으며, 역할별로 살펴보면 유공교사 7.5%, 비유공교사 0.8%, 관리자 20.0%로 나타났다.

<표 19> 지도위원의 운영 지도의 효과성에 대한 인식

구 분		매우 도움이 됨	어느 정도 도움이 됨	별로 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨	계	χ^2 값
성별	남	11(12.5)	64(72.7)	10(11.4)	3(3.4)	88(100)	22.50***
	여	5 (2.9)	101(57.7)	55(31.4)	14(8.0)	175(100)	
직위	교사	4 (2.7)	78(52.4)	54(36.2)	13(8.7)	149(100)	53.16***
	부장교사	2 (2.9)	56(80.0)	8(11.4)	4(5.7)	70(100)	
	관리자	10(22.7)	31(70.5)	3 (6.8)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	1 (2.2)	25(54.4)	17(40.0)	3(6.5)	46(100)	18.89**
	10년 - 20년	5 (4.4)	65(57.0)	36(31.6)	8(7.0)	114(100)	
	20년 이상	10 (9.7)	75(72.8)	12(11.7)	6(5.8)	103(100)	
역할	유공교사	7 (7.5)	70(74.5)	12(12.8)	5(5.3)	94(100)	52.00***
	비유공교사	1 (0.8)	65(50.4)	51(39.5)	12(9.3)	129(100)	
	관리자	8(20.0)	30(75.0)	2 (5.00)	0(0.0)	4(100)	
계		16 (6.1)	165(62.7)	65(24.7)	17(6.5)	263(100)	

** p<.01 *** p<.001

유공교사가 비유공교사에 비해, 관리자가 유공교사에 비해 긍정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

‘매우 도움이 된다’고 생각하는 경우, 교육 경력이 10년 미만일 때 2.2%, 10년 이상 20년 미만일 때 4.4%, 20년 이상일 때 9.7%로 나타났다. 교육경력이 짧을수록 부정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있다.

바. 지도위원의 운영 지도의 문제점에 대한 인식

'지도위원의 연구학교 운영지도가 도움이 되지 않는다면 그 이유는 무엇이라고 생각하는가'에 대한 응답자들의 반응을 조사 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 20> 지도위원의 운영 지도의 문제점에 대한 인식

구분		전문성 부족	경력 및 현장경험 부족	협의회 시간 부족	지도위원에 대한 불신	계	χ^2 값
성별	남	6(50.0)	6 (50.0)	0 (0.0)	0(0.0)	12(100)	1.76
	여	30(43.5)	30 (43.5)	9(13.0)	0(0.0)	69(100)	
직위	교사	29(43.9)	28 (42.4)	9(13.6)	0(0.0)	66(100)	6.07
	부장교사	7(58.3)	5 (41.7)	0 (0.0)	0(0.0)	12(100)	
	관리자	0 (0.0)	3(100.0)	0 (0.0)	0(0.0)	3(100)	
교육경력	10년 미만	7(35.0)	10 (50.0)	3(15.0)	0(0.0)	20(100)	4.32
	10년 ~ 20년	21(48.8)	16 (37.2)	6(14.0)	0(0.0)	43(100)	
	20년 이상	8(44.4)	10 (55.6)	0 (0.0)	0(0.0)	18(100)	
역할	유공교사	10(58.8)	5 (29.4)	2(11.8)	0(0.0)	17(100)	4.33
	비유공교사	26(41.9)	29 (46.8)	7(11.3)	0(0.0)	62(100)	
	관리자	0 (0.0)	2(100.0)	0 (0.0)	0(0.0)	2(100)	
계		36(44.4)	36 (44.4)	9(11.2)	0(0.0)	81(100)	

지도위원의 운영 지도의 문제점으로는 '전문성 부족'(44.4%), '경력 및 현장 경험 부족'(44.4%), '협의회 시간 부족'(11.2%) 순으로 반응하였다.

각 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

사. 연구학교 운영 결과의 현장 교육에의 효과성에 대한 인식

‘연구학교의 운영 결과가 교육의 질을 향상시키는 데 도움이 된다고 생각하느냐’에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 21>과 같다.

<표 21> 운영 결과의 현장 교육의 효과성에 대한 인식

구 분		매우 도움이 됨	약간 도움이 됨	별로 도움이 되지 않음	전혀 도움이 되지 않음	계	χ^2 값
성별	남	8 (9.1)	53(60.2)	23(26.1)	4(4.6)	88(100)	14.35**
	여	4 (2.3)	80(45.7)	79(45.1)	12(6.9)	175(100)	
직위	교사	6 (4.0)	59(39.6)	71(47.7)	13(8.7)	149(100)	30.81***
	부장교사	1 (1.4)	41(58.6)	25(35.7)	3(4.3)	70(100)	
	관리자	5(11.4)	33(75.0)	6(13.6)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2 (4.4)	23(50.0)	19(41.3)	2(4.4)	46(100)	20.36**
	10년 - 20년	4 (3.5)	43(37.7)	56(49.1)	11(9.7)	114(100)	
	20년 이상	6 (5.8)	67(65.1)	27(26.2)	3(2.9)	103(100)	
역할	유공교사	6 (6.4)	55(58.5)	28(29.8)	5(5.3)	94(100)	40.78***
	비유공교사	1 (0.8)	48(37.2)	69(53.5)	11(8.5)	129(100)	
	관리자	5(12.5)	30(75.0)	5(12.5)	0(0.0)	40(100)	
계		12 (4.6)	133(50.6)	102(38.8)	16(6.1)	263(100)	

** p<.01 *** p<.001

운영 결과가 현장 교육에 ‘약간 도움이 된다’고 생각하는 경우가 50.6%로 가장 높았으며, ‘별로 도움이 되지 않는다’(38.8%), ‘전혀 도움이 되지 않는다’(6.1%)로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으

로 나타났다.

‘매우 도움이 된다’고 응답한 경우가 남자 교원 9.1%, 여자 교원 2.3%로 나타났으며, ‘별로 도움이 되지 않는다’고 응답한 경우가 남자 교원 26.1%, 여자 교원 45.1%로 나타났다. 남자 교원이 여자 교원에 비해, 운영 결과의 현장 교육에의 효과성에 대하여 긍정적인 생각을 하고 있음을 알 수 있다.

‘매우 도움이 된다’고 생각하는 경우가 직위별로 보면 교사(4.0%), 부장교사(1.4%), 관리자(11.4%)로 나타났으며, 역할별로 살펴보면 유공교사(6.4%), 비유공교사(0.8%), 관리자(12.5%)로, 교육 경력별로는 교육 경력이 10년 미만일 때 4.4%, 10년 이상 20년 미만일 때 3.5%, 20년 이상일 때 5.8%로 나타났다. 따라서 관리자가 교사에 비해, 유공교사가 비유공교사에 비해 효과성에 대해 더 긍정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

아. 연구 결과의 현장 교육에의 효과성에 대한 인식

‘연구학교의 운영이 도움이 된다면 주로 어떤 면이라고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 조사 분석한 결과는 아래 <표 22>와 같다.

연구학교의 운영이 ‘교육 환경의 개선에 도움이 된다’고 응답을 한 경우가 47.4%로 가장 높았으며, 이는 연구학교 본연의 임무와 다소 차이가 있으며, 다음으로 ‘수업 기술 향상’(23.7%), ‘연구학교 근무 가산점’(23.3%) 순으로 나타났다. 변인별 하위집단간 반응분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별과 교육 경력별 하위 집단은 .05 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직위별, 역할별 하위 집단에서는 .001 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

‘수업 기술 향상’에 남자 교원의 28.2%, 여자 교원의 21.4%가 반응하였으며, ‘연구학교 근무 가산점’ 항목은 남자 교원이 14.1%, 여자 교원이 28.1%

로 나타났다.

<표 22> 연구 결과의 현장 교육의 효과성에 대한 인식 - 도움이 되는 면

구 분		수업 기술 향상	교육환경 개선	연구 의욕의 신장	연구학교 근무 가산점	계	χ^2 값
성별	남	24(28.2)	44(51.8)	5 (5.9)	12(14.1)	85(100)	6.37
	여	34(21.4)	72(45.0)	9 (5.6)	45(28.1)	160(100)	
직위	교사	26(19.1)	66(48.5)	7 (5.2)	37(27.2)	136(100)	24.98***
	부장교사	10(15.4)	36(55.4)	3 (4.6)	16(24.6)	65(100)	
	관리자	22(50.0)	14(31.8)	4 (9.1)	4 (9.1)	44(100)	
교육경력	10년 미만	14(30.4)	20(43.5)	1 (2.2)	11(23.9)	46(100)	7.96
	10년 - 20년	17(17.4)	51(52.0)	4 (4.1)	26(26.5)	98(100)	
	20년 이상	27(26.7)	45(44.6)	9 (8.9)	20(19.8)	101(100)	
역할	유공교사	20(22.7)	48(54.6)	7 (8.0)	13(14.8)	88(100)	33.56***
	비유공교사	19(16.1)	55(46.6)	3 (2.5)	41(34.8)	118(100)	
	관리자	19(48.7)	13(33.3)	4(10.3)	3 (7.7)	39(100)	
계		58(23.7)	116(47.4)	14 (5.7)	57(23.3)	245(100)	

*** p<.001

교육 경력별로는 교육경력 10년 미만 30.4%, 10년 이상 20년 미만에는 17.4%, 20년 이상은 26.7%가 ‘수업 기술 향상’으로 응답하였다. 또 유공교사의 22.7%, 비유공교사의 16.1%가 ‘수업기술 향상’으로 생각하고 있으며, ‘연구학교 가산점’으로는 유공교사 14.8%, 비유공교사 34.8%로 나타났다. 비유공교사의 경우 유공교사에 비해 연구 가산점이 더 많은 도움을 주었다고 인식하고 있어 연구학교 본연의 임무보다 승진의 도구로 인식하고 있음을 알 수 있다.

자. 연구학교의 수 감소 추세에 대한 인식

연구학교의 수가 점차 줄어들고 있는 것에 대한 교원들의 인식을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 23>과 같다.

연구학교 수의 감소 추세에 대하여 '많이 줄어야 한다'(35.4%), '조금 더 줄어야 한다'(33.8%)로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별을 제외한 직위별, 교육 경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 23> 연구학교의 수 감소 추세에 대한 인식

구분		더 늘려야 함	현재수준 이 좋음	조금 더 줄어야 함	많이 줄어야 함	필요에 따라 늘리거나 줄임	계	χ^2 값
성별	남	2(2.3)	16(18.2)	31(35.2)	22(25.0)	17(19.3)	88(100)	8.25
	여	3(1.7)	17 (9.7)	58(33.1)	71(40.6)	26(14.9)	175(100)	
직위	교사	1(0.7)	15(10.1)	46(30.9)	63(42.3)	24(16.1)	149(100)	25.99**
	부장교사	1(1.4)	7(10.0)	23(32.9)	25(35.7)	14(20.0)	70(100)	
	관리자	3(6.8)	11(25.0)	20(45.5)	5(11.4)	5(11.4)	44(100)	
교육경력	10년 미만	0(0.0)	8(17.4)	16(34.8)	12(26.1)	10(21.7)	46(100)	22.02**
	10년 - 20년	1(0.9)	8 (7.0)	34(29.8)	56(49.1)	15(13.2)	114(100)	
	20년 이상	4(3.9)	17(16.5)	39(37.9)	25(24.3)	18(17.5)	103(100)	
역할	유공교사	2(2.1)	13(13.8)	32(34.0)	32(34.0)	15(16.0)	94(100)	23.41**
	비유공교사	1(0.8)	9 (7.0)	40(31.0)	56(43.4)	23(17.8)	129(100)	
	관리자	2(5.0)	11(27.5)	17(42.5)	5(12.5)	5(12.5)	40(100)	
계		5(1.9)	33(12.6)	89(33.8)	93(35.4)	43(16.4)	263(100)	

** p<0.01

'더 늘려야 한다'의 경우 교사일 때 0.7%, 부장교사 1.4%, 관리자 6.8%로

나타났으며, '많이 줄여야 한다'의 경우 교사일 때 42.3%, 부장교사 35.7%, 관리자 11.4%로 나타났다. 즉, 관리자는 연구학교 수를 늘려야 한다고 생각하고 있으며, 일반교사는 많이 줄여야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

'현행 수준이 좋다'고 생각하는 경우가 교육경력이 10년 미만일 때 17.4%, 10년 이상 20년 미만일 때 7.0%, 20년 이상일 때 16.5%로 나타났으며, '많이 줄여야 한다'고 생각하는 경우가 교육경력이 10년 미만일 때 26.1%, 10년 이상 20년 미만일 때 49.1%, 20년 이상일 때 24.3%로 나타났다.

4. 연구학교 운영 결과 보고 및 일반화 단계에 대한 인식 차이 검증

가. 연구학교 운영 결과 보고회에 대한 인식

'연구학교를 운영한 결과를 보고하는 회의에 참석한 후 받은 인상은 어떠했습니까'라는 질문에 대한 응답자들의 반응을 조사, 분석한 결과는 아래와 같다.

연구결과 보고회가 '일회성 보고회였다'고 생각하는 경우가 54.2%로 가장 높았으며, '참된 보고회였다'고 생각하는 경우는 21.2%로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

'참된 보고회'라고 생각하는 경우가 남자 교원 39.5%, 여자 교원 12.1%로 나타났으며, '일회성 보고회'라고 생각하는 경우가 남자 교원 39.5% 여자 교원 61.5%로 나타났다.

여자 교원이 남자 교원에 비해 부정적인 시각을 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 24> 연구학교 운영 결과 보고회에 대한 인식

구 분		참된 보고회	전시효과를 위한 일회성의 보고회	형식적으로 수행하는 보고회	계	χ^2 값
성별	남	34 (39.5)	34 (39.5)	18 (21.0)	86 (100)	26.35***
	여	21 (12.1)	107 (61.5)	46 (26.4)	174 (100)	
직위	교사	16 (10.7)	98 (65.8)	35 (23.5)	149 (100)	63.32***
	부장교사	12 (17.4)	32 (46.4)	25 (36.2)	69 (100)	
	관리자	27 (64.3)	11 (26.2)	4 (9.5)	42 (100)	
교육경력	10년 미만	6 (13.0)	31 (67.4)	9 (19.6)	46 (100)	22.73***
	10년 20년	13 (11.5)	67 (59.3)	33 (29.2)	113 (100)	
	20년 이상	36 (35.6)	43 (42.6)	22 (21.8)	101 (100)	
역할	유공교사	18 (19.4)	46 (49.5)	29 (31.1)	93 (100)	53.19***
	비유공교사	13 (10.1)	83 (63.3)	33 (25.6)	129 (100)	
	관리자	24 (63.2)	12 (31.6)	2 (5.3)	38 (100)	
계		55 (21.2)	141 (54.2)	64 (24.6)	260 (100)	

*** p<.001

직위별로 보면 ‘참된 보고회’라고 생각하는 경우가 교사 10.7%, 부장교사 17.4%, 관리자 64.3%로 나타나, 관리자가 더 긍정적인 생각을 하고 있음을 알 수 있다. 교육 경력이 많을수록 참된 보고회라고 생각하고 있으며, 짧을수록 전시적이 효과를 위한 일회성 보고회라고 생각하는 경향이 강함을 알 수 있다. 역할별로 살펴보면, 유공교사가 비유공교사에 비해 참된 보고회라고 생각하는 경향이 강함을 알 수 있다.

나. 효과적인 운영 결과 보고회 방안에 대한 인식

‘연구학교 운영 결과를 보고할 때 가장 효과적인 보고회 방안은 무엇이

라고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 25>와 같다.

<표 25> 효과적인 운영 결과 보고회 방안에 대한 인식

구 분		수업공개 를 병행한 공개 보고회	분과별 협의회와 공개 보고회	서면보고	구두보고 및 관계자 토론회	운영주체 특성에 따른 다양한 형식 보고회	계	χ^2 값
성별	남	15(17.1)	12(13.6)	8 (9.1)	3 (3.4)	50(56.8)	88(100)	5.78
	여	23(13.1)	19(10.9)	7 (4.0)	13 (7.4)	113(64.6)	175(100)	
직위	교사	18(12.1)	16(10.7)	8 (5.4)	11 (7.4)	96(64.4)	149(100)	19.18*
	부장교사	7(10.0)	7(10.0)	7(10.0)	5 (7.1)	44(62.9)	70(100)	
	관리자	13(29.6)	8(18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	23(52.3)	44(100)	
교육경력	10년 미만	8(17.4)	6(13.0)	0 (0.0)	7(15.2)	25(54.4)	46(100)	23.67**
	10년 - 20년	10 (8.8)	10(8.8)	12(10.5)	5 (4.4)	77(67.5)	114(100)	
	20년 이상	20(19.4)	15(14.6)	3 (2.9)	4 (3.9)	61(59.2)	103(100)	
역할	유공교사	6 (6.4)	9(9.6)	8 (8.5)	5 (5.3)	66(70.2)	94(100)	25.85**
	비유공교사	19(14.7)	14(10.9)	7 (5.4)	11 (8.5)	78(60.5)	129(100)	
	관리자	13(32.5)	8(20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19(47.5)	40(100)	
계		38(14.5)	31(11.8)	15 (5.7)	16 (6.1)	163(61.9)	263(100)	

* p<.05 ** p<0.01

연구학교 운영 결과 보고회의 효과적인 방안으로 ‘운영 주체에 따른 다양한 형식의 보고회 방법’이 가장 효과적이라고 응답한 경우가 61.9%로 가장 높게 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별을 제외한 직위별, 교육 경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

‘수업 공개를 병행한 공개 보고회 방법’에 교사 12.1%, 부장교사 10.0%, 관리자 29.6%가 반응하였으며, 교육 경력이 10년 미만일 때 17.4%, 10년 이상 20년 미만일 때 8.8%, 20년 이상일 때 19.4%로 각각 나타났다. 또 역할별로는 ‘수업공개를 병행한 공개 보고회 방법’을 유공교사 6.4%, 비유공교사 14.7%, 관리자 32.5%가 선호하고 있으며, ‘서면 보고 방법’은 유공교사 8.5%, 비유공교사 5.4%가 선호하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 유공교사는 비유공교사에 비해 공개 보고회 보다는 서면 보고를 더 선호하고 있음을 알 수 있다.

다. 운영 결과 보고회 시 개선 사항에 대한 인식

‘연구학교 운영 결과 보고회 시 시급히 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래와 같다.

운영 결과 보고회의 시급한 개선 사항으로는 ‘과다한 환경미화 및 학부모 동원’이 39.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘과장된 보고 내용’(36.2%), ‘기자재 과잉 동원’(14.2%) 순으로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 직위별, 교육 경력별과 역할별에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 성별에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

‘기자재의 과잉 동원’을 개선 사항으로 생각하는 경우는 남자 교원의 23%, 여자 교원의 9.8%가 반응하였으며, ‘과다한 유인물 제작’을 개선 사항으로 생각하는 경우는 남자 교원의 8.1%, 여자 교원 9.3%가 반응하였다.

또, 남자 교원의 29.9%, 여자 교원의 39.3%가 과장된 보고 내용에 응답하여 남자 교원보다 여자 교원이 더 부정적임을 나타내고 있다.

<표 26> 운영 결과 보고회의 개선 사항에 대한 인식

구 분		기자재 과잉동원	과장된 보고내용	다과 및 중식제공	과다한 환경미화 및 학부모 동원	과다한 유인물 제작	계	χ^2 값
성별	남	20(23.0)	26(29.9)	2(2.3)	32(36.8)	7 (8.1)	87(100)	10.32*
	여	17 (9.8)	68(39.3)	1(0.6)	71(41.0)	16 (9.3)	173(100)	
직위	교사	19(12.8)	53(35.6)	2(1.3)	63(42.3)	12 (8.1)	149(100)	5.65
	부장교사	9(13.2)	28(41.2)	0(0.0)	23(33.8)	8(11.8)	68(100)	
	관리자	9(20.9)	13(30.2)	1(2.3)	17(39.5)	3 (7.0)	43(100)	
교육경력	10년 미만	8(17.4)	19(41.3)	0(0.0)	18(39.1)	1 (2.2)	46(100)	5.59
	10년 - 20년	14(12.4)	41(36.3)	1(0.9)	44(38.9)	13(11.5)	113(100)	
	20년 이상	15(14.9)	34(33.7)	2(2.0)	41(40.6)	9 (8.9)	101(100)	
역할	유공교사	12(12.9)	31(33.3)	1(1.1)	40(43.0)	9 (9.7)	93(100)	5.29
	비유공교사	17(13.3)	52(40.6)	1(0.8)	46(35.9)	12 (9.4)	128(100)	
	관리자	8(20.5)	11(28.2)	1(2.6)	17(43.6)	2 (5.1)	39(100)	
계		37(14.2)	94(36.2)	3(1.2)	103(39.6)	23 (8.8)	260(100)	

* p<.05

개선 사항에 대한 인식에서는 남자 교원이 여자 교원에 비해 기자재 과잉 동원을 더 심각하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

라. 연구학교 운영 결과 보고회 참관 후 도움이 된 점에 대한 인식

'연구학교 운영 보고회를 참관한 후 가장 도움이 되었던 점은 무엇이라고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 <표 27>과 같다.

<표 27> 결과 보고회 참관 후 도움된 점에 대한 인식

구 분		연구 보고서	현장 수업장면	개발된 각종 학습자료	교육환경 구성	생활지도	계	χ^2 값
성별	남	8 (9.8)	12(14.6)	49(59.8)	11(13.4)	2(2.4)	82(100)	5.66
	여	12 (7.1)	28(16.6)	112(66.3)	17(10.1)	0(0.0)	169(100)	
직위	교사	7 (5.0)	24(17.1)	91(65.0)	18(12.9)	0(0.0)	140(100)	12.10
	부장교사	6 (9.0)	10(14.9)	42(62.7)	7(10.5)	2(3.0)	67(100)	
	관리자	7(15.9)	6(13.6)	28(63.6)	3 (6.8)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2 (4.6)	8(18.2)	27(61.4)	7(15.9)	0(0.0)	44(100)	7.11
	10년 - 20년	7 (6.7)	15(14.3)	67(63.8)	15(14.3)	1(1.0)	105(100)	
	20년 이상	11(10.8)	17(16.7)	67(65.7)	6 (5.9)	1(1.0)	102(100)	
역할	유공교사	8 (8.7)	19(20.7)	50(54.4)	13(14.1)	2(2.2)	92(100)	16.87*
	비유공교사	5 (4.2)	18(15.1)	84(70.6)	12(10.1)	0(0.0)	119(100)	
	관리자	7(17.5)	3 (7.5)	27(67.5)	3 (7.5)	0(0.0)	40(100)	
계		20(8.0)	40(15.9)	161(64.1)	28(11.2)	2(0.8)	251(100)	

* p<.05

결과 보고회 참관 후 ‘개발된 각종 학습 자료’가 가장 도움이 되었다고 생각하는 경우가 64.1%로 가장 높았으며, ‘현장 수업 장면’은 15.9%, ‘교육 환경 구성’은 11.2%, ‘연구 보고서’ 8.0% 순으로 각각 나타났다.

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력별 변인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나 역할 변인에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

‘연구 보고서’라고 생각하는 경우가 유공교사 8.7%, 비유공교사 4.2%, 관리자 17.5%로 나타났으며, ‘현장 수업 장면’이 가장 도움이 되었다고 생각하는 경우는 유공교사 20.7%, 비유공교사 15.1%, 관리자 7.5%로 나타났다.

관리자는 교사들과 달리 연구 보고서를 중히 여김을 알 수 있으며, 유공교사가 비유공교사에 비해 현장 수업 장면에 더 많은 도움을 받은 것으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

마. 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식

'연구학교 운영 결과 보고회 시 운영된 결과가 진실되게 보고되고 있다고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 28>과 같다.

<표 28> 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식

구 분		사실대로 보고됨	사실대로 보고되는 편일	과장되게 보고됨	사실과 다르게 보고됨	계	χ^2 값
성별	남	3(3.4)	50(56.8)	32(36.4)	3(3.4)	88(100)	22.47***
	여	9(5.1)	48(27.4)	113(64.6)	5(2.9)	175(100)	
직위	교사	7(4.7)	42(28.2)	95(63.8)	5(3.4)	149(100)	27.37***
	부장교사	3(4.3)	25(35.7)	39(55.7)	3(4.3)	70(100)	
	관리자	2(4.6)	31(70.5)	11(25.0)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	3(6.5)	16(34.8)	27(58.7)	0(0.0)	46(100)	7.70
	10년 - 20년	5(4.4)	36(31.6)	67(58.8)	6(5.3)	114(100)	
	20년 이상	4(3.9)	46(44.7)	51(49.5)	2(1.9)	103(100)	
역할	유공교사	7(7.5)	43(45.7)	41(43.6)	3(3.2)	94(100)	43.43***
	비유공교사	3(2.3)	27(20.9)	94(72.9)	5(3.9)	129(100)	
	관리자	2(5.0)	28(70.0)	10(25.0)	0(0.0)	40(100)	
계		12(4.6)	98(37.3)	145(55.1)	8(3.0)	263(100)	

*** p<.001

‘연구 결과가 과장되게 보고되고 있다’고 생각하는 경우가 55.1%로 가장 높으며, ‘사실대로 보고되고 있는 편’이라고 생각하는 경우는 37.3%로 나타났다.

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 교육 경력을 제외한 성별, 직위별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자 교원은 ‘사실대로 보고되고 있는 편’이라고 생각하는 경우가 56.8%, 여자 교원은 27.4%로 나타났으며, ‘과장되게 보고되고 있다’고 생각하는 경우가 남자 교원은 36.4% 여자 교원은 64.6%로 나타났다. 여자 교원이 남자 교원에 비해 부정적임을 알 수 있다.

‘과장되게 보고되고 있다’는 응답의 경우를 직위별로 보면 교사 63.8%, 부장교사 55.7%, 관리자 25.0%로 나타났으며, 교육 경력이 10년 미만일 때 58.7%, 10년 이상 20년 미만일 때 58.8%, 20년 이상일 때 49.5%로 나타났다. 즉, 직위가 낮을수록 교육 경력이 짧을수록 과장되게 보고되고 있다고 생각하는 경우가 많음을 알 수 있다.

바. 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식(1)

‘연구 결과가 진실되게 보고되지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 분석한 결과는 아래 <표 29>와 같다.

연구 결과 보고가 진실되게 보고되지 않는 이유로 ‘평가의 중점이 운영 보고회 행사 진행 중심’(40.5%), ‘설정된 실천 과제에 짜 맞추기 위해’(31.4%), ‘형식적인 보고회가 일반적으로 용인되기 때문’(19.6%) 순으로 응답하였다.

배경 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 .05수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 29> 연구 결과 보고의 진실성에 대한 인식(1)

구분		계획 및 실천과정에 대한 평가 불이행	평가의 중점이 운영 보고회 행사 진행중심	형식적인 보고회가 용인됨	예산부족 으로 인한 내실있는 운영불가	설정된 실천과제 에 적합추기 위해	계	χ^2 값
성별	남	2 (5.7)	13(37.1)	6(17.1)	0(0.0)	14(40.0)	35(100)	2.28
	여	8 (6.8)	49(41.5)	24(20.3)	3(2.5)	34(28.8)	118(100)	
직위	교사	4 (4.0)	41(41.4)	24(24.2)	1(1.0)	29(29.3)	99(100)	11.64
	부장교사	4 (9.3)	15(34.9)	5 (1.6)	2(4.7)	17(39.5)	43(100)	
	관리자	2(18.2)	6(54.6)	1 (9.1)	0(0.0)	2(18.2)	11(100)	
교육경력	10년 미만	0 (0.0)	15(55.6)	7(25.9)	1(3.7)	4(14.8)	27(100)	14.09
	10년 - 20년	4 (5.5)	25(34.3)	16(21.9)	0(0.0)	28(38.4)	73(100)	
	20년 이상	6(11.3)	22(41.5)	7(13.2)	2(3.8)	16(30.2)	53(100)	
역할	유공교사	3 (6.7)	18(40.0)	7(15.6)	1(2.2)	16(35.6)	45(100)	5.47
	비유공교사	5 (5.1)	39(39.8)	22(22.5)	2(2.0)	30(30.6)	98(100)	
	관리자	2(20.0)	5(50.0)	1(10.0)	0(0.0)	2(20.0)	10(100)	
계		10(6.5)	62(40.5)	30(19.6)	3(2.0)	48(31.4)	153(100)	

사. 연구학교 연구 결과물의 활용에 대한 인식

'연구학교 운영 보고회가 끝난 후, 연구 결과는 어느 정도 활용된다고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 30>과 같다.

'연구 결과가 별로 활용되지 않는다'가 55.9%로 가장 많으며, '다소 활용되는 편이다'(33.8%), '전혀 활용되지 않는다'(8.4%), '잘 활용된다'(1.9%) 순으로 나타났다.

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 교육 경력을 제외한 성별, 직위별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 30> 연구 결과의 활용에 대한 인식

구 분		잘 활용됨	다소 활용되는 편임	별로 활용되지 않음	전혀 활용되지 않음	계	χ^2 값
성별	남	2(2.3)	42(47.7)	36(40.9)	8 (9.1)	88(100)	13.03**
	여	3(1.7)	47(26.9)	111(63.4)	14 (8.0)	175(100)	
직위	교사	3(2.0)	39(26.2)	92(61.7)	15(10.1)	149(100)	22.18**
	부장교사	0(0.0)	24(34.3)	39(55.7)	7(10.0)	70(100)	
	관리자	2(4.6)	26(59.1)	16(36.4)	0 (0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2(4.4)	18(39.1)	25(54.4)	1 (2.2)	46(100)	11.98
	10년 - 20년	1(0.9)	29(25.4)	70(61.4)	14(12.3)	114(100)	
	20년 이상	2(1.9)	42(40.8)	52(50.5)	7 (6.8)	103(100)	
역할	유공교사	3(3.2)	40(42.6)	43(45.7)	8 (8.5)	94(100)	32.34***
	비유공교사	1(0.8)	25(19.4)	89(69.0)	14(10.9)	129(100)	
	관리자	1(2.5)	24(60.0)	15(37.5)	0 (0.0)	40(100)	
계		5(1.9)	89(33.8)	147(55.9)	2 (8.4)	263(100)	

** p<0.01 *** p<.001

'다소 활용되는 편'인 경우에 남자 교원 47.7% 여자 교원 26.9%로 나타났으며, '별로 활용되지 않는 경우'에 남자 교원 40.9% 여자 교원은 63.4%로 나타났다. 남자 교원이 여자 교원에 비해 연구결과 활용에 대하여 긍정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다.

'다소 활용되는 편인 경우'에 교사 26.2%, 부장교사 34.3%, 관리자 59.1%로 나타났으며, '별로 활용되지 않는 경'우에 교사 61.7%, 부장교사 55.7%, 관리자 36.4%로 나타났다. 즉, 직위가 높을수록 활용에 대하여 긍정적인 생

각을 갖고 있음을 알 수 있다.

아. 연구 결과의 활용을 저해하는 요인

'연구학교 운영의 결과물의 활용을 저해하는 요인은 주로 무엇이라고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 31>과 같다.

<표 31> 연구 결과의 활용을 저해하는 요인

구분		적용가능 성 낮음	활용하기 불편함	정보를 집합 기회가 없음	진실성 결여	무관심	계	χ^2 값
성별	남	52(59.1)	7 (8.0)	6 (6.8)	5 (5.7)	18(20.5)	88(100)	17.11**
	여	68(39.3)	26(15.0)	12 (6.9)	38(22.0)	29(16.8)	173(100)	
직위	교사	67(45.6)	22(15.0)	10 (6.8)	26(17.7)	22(15.0)	114(100)	9.96
	부장교사	29(41.4)	9(12.9)	5 (7.1)	14(20.0)	13(18.6)	70(100)	
	관리자	24(54.6)	2 (4.6)	3 (6.8)	3 (6.8)	12(27.3)	44(100)	
교육경력	10년 미만	21(46.7)	7(15.6)	5(11.1)	4 (8.9)	8(17.8)	45(100)	5.25
	10년 - 20년	49(43.4)	15(13.3)	7 (6.2)	23(20.4)	19(16.8)	113(100)	
	20년 이상	50(48.5)	11(10.7)	6 (5.8)	16(15.5)	20(19.4)	103(100)	
역할	유공교사	44(47.3)	6 (6.5)	8 (8.6)	14(15.1)	21(22.6)	93(100)	18.94*
	비유공교사	54(42.2)	25(19.5)	7 (5.5)	26(20.3)	16(12.5)	128(100)	
	관리자	22(55.0)	2 (5.0)	3 (7.5)	3 (7.5)	10(25.0)	40(100)	
계		120(46.0)	33(12.6)	18 (6.9)	43(16.5)	47(18.0)	261(100)	

* p<.05 ** p<0.01

연구 결과의 활용을 저해하는 요인으로 '학교마다 환경이 달라서 적용 가

능성이 낮기 때문'이라고 응답을 한 경우가 46%로 가장 많았으며, '무관심하기 때문'(18%), '진실성의 결여'(16.5%) 등으로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 직위별과 교육 경력별 변인에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 성별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자 교원의 경우 '적용 가능성이 낮기 때문'(59.1%), '무관심'(20.5%), '활용하기가 불편하기 때문'(8.0%) 순으로 나타났으며, 여자 교원의 경우 '적용 가능성이 낮기 때문'(39.3%), '진실성 결여'(22.0%), '무관심'(16.8%) 순으로 나타났다.

'적용 가능성이 낮기 때문인 경우'는 유공교사(47.3%), 비유공교사(42.2%), 관리자(55.0%)로 나타났으며, '활용하기가 불편한 경우'는 유공교사(6.5%), 비유공교사(19.5%), 관리자(5.0%)로 나타났다. 대부분의 교원들이 연구결과의 현장 활용의 저해 요인으로 적용 가능성이 낮기 때문으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

자. 결과물의 현장 활용을 위한 제작 형태에 대한 인식

'연구의 결과물을 현장에서 원활히 활용하기 위해서는 어떻게 제작하는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 32>와 같다.

결과물의 효과적인 현장 활용을 위한 제작 형태로 '인터넷 탑재'(45.6%), '디스켓 및 CD 제작'(37.4%), '직원 연수'(12.75%), '인쇄물 제작'(4.3%) 순으로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별과 교육 경력별 변인에서는 .05수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 직위별과 역할별 변인에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 32> 결과물의 현장 활용을 위한 제작 형태에 대한 인식

구 분		인쇄물 제작배부	디스켓 및 CD제작	인터넷 탑재	직원연수	계	χ^2 값
성별	남	3(3.5)	32(36.8)	41(47.1)	11(12.6)	87(100)	0.28
	여	8(4.7)	65(37.8)	77(44.8)	22(12.8)	172(100)	
직위	교사	7(4.8)	60(41.1)	62(42.5)	17(11.6)	146(100)	15.20*
	부장교사	2(2.9)	18(26.1)	43(62.3)	6 (8.7)	69(100)	
	관리자	2(4.6)	19(43.2)	13(29.6)	10(22.7)	44(100)	
교육경력	10년 미만	2(4.4)	18(40.0)	18(40.0)	7(15.6)	45(100)	7.57
	10년 - 20년	6(5.4)	40(35.7)	58(51.8)	8 (7.1)	112(100)	
	20년 이상	3(2.9)	39(38.2)	42(41.2)	18(17.7)	102(100)	
역할	유공교사	4(4.3)	27(29.0)	55(59.1)	7 (7.5)	93(100)	16.57*
	비유공교사	5(3.9)	56(44.1)	50(39.4)	16(12.6)	127(100)	
	관리자	2(5.1)	14(35.9)	13(33.3)	10(25.6)	39(100)	
계		11(4.3)	97(37.4)	118(45.6)	33(12.7)	259(100)	

* p<.05

‘인터넷 및 CD제작 형태’를 선택한 교원을 직위별로 보면 교사의 41.1%, 부장교사 26.1%, 관리자 43.2%로 나타났으며, ‘인터넷 탑재’의 경우 교사 (42.5%), 부장교사(62.3%), 관리자(29.6%)로 나타났다. 역할별로 살펴보면 ‘디스켓 및 CD제작’을 선택한 경우 유공교사(29.0%), 비유공교사(44.1%), 관리자(35.9%)로 나타났으며, ‘인터넷 탑재’를 선택한 경우 유공교사(59.1%), 비유공교사(39.4%), 관리자(33.3%)로 나타났다. 즉, 비유공교사는 ‘디스켓 및 CD제작’을 선호하며, 유공교사는 ‘인터넷 탑재’를 선호하고 있음을 알 수 있다.

차. 연구 결과의 현장활용을 돕는 방안에 대한 인식

'연구학교의 운영 결과를 현장에서 활용할 수 있도록 돕는 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 33>과 같다.

<표 33> 연구 결과의 현장 활용을 돕는 방안에 대한 인식

구분		교사의 연구회 발표회 참석	직원연수 시 전달 및 토론	연구내용 일부 실제 활용해봄	상학지도 시 소개받음	연구지배부 받음	계	χ^2 값
성별	남	21(23.9)	14(15.9)	44(50.0)	1(1.1)	8 (9.1)	88(100)	2.62
	여	40(23.3)	22(12.8)	82(47.7)	7(4.1)	21(12.2)	172(100)	
직위	교사	33(22.5)	14 (9.5)	79(53.7)	3(2.0)	18(12.2)	147(100)	15.12
	부장교사	16(23.2)	11(15.9)	29(42.0)	5(7.3)	8(11.6)	69(100)	
	관리자	12(27.3)	11(25.0)	18(40.9)	0(0.0)	3 (6.8)	44(100)	
교육경력	10년 미만	11(24.4)	3 (6.7)	27(60.0)	0(0.0)	4 (8.9)	45(100)	8.35
	10년 - 20년	22(19.60)	17(15.2)	53(47.3)	4(3.6)	16(14.3)	112(100)	
	20년 이상	28(27.2)	16(15.5)	46(44.7)	4(3.9)	9 (8.7)	103(100)	
역할	유공교사	26(28.3)	10(10.9)	43(46.7)	5(5.4)	8 (8.7)	92(100)	11.81
	비유공교사	25(19.5)	16(12.5)	66(51.6)	3(2.3)	18(14.1)	128(100)	
	관리자	10(25.0)	10(25.0)	17(42.5)	0(0.0)	3 (7.5)	40(100)	
계		16(23.5)	36(13.9)	126(48.5)	8(3.0)	29(11.1)	260(100)	

연구 결과의 현장 활용을 돕는 방안으로 '연구 내용 일부를 실제 활용해봄'(48.5%), '가능한 한 많은 교사가 연구발표회에 참석하는 것'(23.5%), '직원 연수 시 전달 및 토론을 함'(13.9%)으로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육 경력별과 역할별 변인

에서 연구 결과의 현장 활용을 돕는 방안에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

카. 연구 결과물의 일반화를 위한 노력에 대한 인식

‘연구학교 운영 보고회 후, 연구 결과의 일반화를 위한 노력이 어느 정도 이루어지고 있다고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과 <표 34>와 같다.

<표 34> 일반화를 위한 노력에 대한 인식

구 분		지속적인 추진진행	필요에 따른 추진	잘 추진되고 있지않음	전혀 추진되고 있지않음	잘 모르겠다	계	χ^2 값
성별	남	7(8.0)	31(35.2)	35(39.8)	13(14.8)	2(2.3)	88(100)	12.26*
	여	3(1.7)	41(23.4)	84(48.0)	40(22.9)	7(4.0)	175(100)	
직위	교사	6(4.0)	29(19.5)	68(45.6)	40(26.9)	6(4.0)	149(100)	30.93***
	부장교사	1(1.4)	19(27.1)	35(50.0)	12(17.1)	3(4.3)	70(100)	
	관리자	3(6.8)	24(54.6)	16(36.4)	1 (2.3)	0(0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	3(6.5)	10(21.7)	24(52.2)	6(13.0)	3(6.5)	46(100)	27.35***
	10년 - 20년	3(2.6)	24(21.1)	46(40.4)	38(33.3)	3(2.6)	114(100)	
	20년 이상	4(3.9)	38(36.9)	49(47.6)	9 (8.7)	3(2.9)	103(100)	
역할	유공교사	5(5.3)	31(33.0)	39(41.5)	17(18.1)	2(2.1)	94(100)	35.65***
	비유공교사	3(2.3)	19(14.7)	65(50.4)	35(27.1)	7(5.4)	129(100)	
	관리자	2(5.0)	22(55.0)	15(37.5)	1 (2.5)	0(0.0)	40(100)	
계		10(3.8)	72(27.4)	119(45.2)	53(20.2)	9(3.4)	263(100)	

* p<.05 *** p<.001

연구 결과의 일반화를 위한 노력이 ‘잘 추진되고 있지 않다’고 응답을 한

경우가 45.2%로 가장 많으며, '필요에 따라 추진되고 있다'(27.4%), '전혀 추진되고 있지 않다'(20.2%)순으로 나타났다.

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 직위별, 교육 경력별과 역할별에서는 .001 수준에서, 성별에서는 .05 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자 교원의 경우 '필요에 따라 추진되고 있다'(35.2%), '잘 추진되고 있지 않다'(39.8%), '전혀 추진되고 있지 않다'(14.8%)로 나타났으며, 여자 교원의 경우 '필요에 따라 추진되고 있다'(23.4%), '잘 추진되고 있지 않다'(48.0%), '전혀 추진되고 있지 않다'(22.9%)로 나타났다. 남자 교원이 여자 교원에 비해 연구 결과의 일반화를 위한 노력에 긍정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다.

직위별로 살펴보면 '필요에 따라 추진되고 있다'고 응답을 한 경우가 일반교사(19.5%), 부장교사(27.1%), 관리자(54.6%)로 나타났으며, '전혀 추진되고 있지 않다'고 응답을 한 경우가 일반교사(26.9%), 부장교사(17.1%), 관리자(2.3%)로 나타났다. 즉, 교사보다 관리자가 일반화를 위한 노력에 긍정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다. 교육 경력이 10년 이상 20년 미만인 경우가 경력이 10년 미만이나 20년 이상인 경우에 비해 부정적인 생각을 갖고 있으며, 비유공교사가 유공교사에 비해 부정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다.

타. 연구학교 운영 평가에 대한 인식

'연구학교 운영 결과의 평가는 주로 어떻게 하는 것이 가장 효율적이라고 생각하십니까'에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과 <표 35>와 같다.

연구학교 운영의 효과적인 평가 방안으로 ‘평가단에 의한 평가’가 효율적이라고 생각을 하는 경우가 40.6%로 가장 많으며, ‘보고서 및 현장 확인 평가’ 31.4%, ‘학교장 중심 자체 평가’ 13.8%의 순으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 35> 연구학교 운영 평가에 대한 인식

구 분		운영 보고회로 평가	보고서 및 현장확인 평가	학교장 중심 자체평가	참관자 위주의 실문지 평가	평가단에 의한 평가	계	χ^2 값
성별	남	6 (6.8)	32(36.4)	15(17.1)	5(5.7)	30(34.1)	88(100)	3.77
	여	13(7.5)	50(28.9)	21(12.1)	13(7.5)	76(43.9)	173(100)	
직위	교사	8 (5.4)	44(29.9)	23(15.7)	10(6.8)	62(42.2)	147(100)	15.21
	부장교사	3 (4.3)	20(28.6)	8(11.4)	6(8.6)	33(47.1)	70(100)	
	관리자	8(18.2)	18(40.9)	5(11.4)	2(4.5)	11(25.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	5(11.1)	15(33.3)	4 (8.9)	4(8.9)	17(37.8)	45(100)	6.47
	10년 - 20년	4 (3.5)	34(30.1)	18(15.9)	9(8.0)	48(42.5)	113(100)	
	20년 이상	10 (9.7)	33(32.0)	14(13.6)	5(4.9)	41(39.8)	103(100)	
역할	유공교사	6 (6.5)	29(31.2)	13(14.0)	8(8.6)	37(39.8)	93(100)	13.99
	비유공교사	5 (3.9)	39(30.5)	19(14.8)	8(6.3)	57(44.5)	128(100)	
	관리자	8(20.0)	14(35.0)	4(10.0)	2(5.0)	12(30.0)	40(100)	
계		19 (7.3)	82(31.4)	36(13.8)	18(6.9)	106(40.6)	261(100)	

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육경력별과 역할별 변인에서 .05 수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이는 연구학교 평가 방법에 대한 인식의 차이가 없음을 알 수 있다.

파. 연구학교 평가 시 중점적인 평가 항목에 대한 인식

‘연구학교 운영 결과 평가 시 가장 중점적으로 평가되어야 할 항목은 무엇이라고 생각하십니까’에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 아래 <표 36>과 같다

<표 36> 연구학교 평가 시 중점적인 평가 항목에 대한 인식

구분		계획서 및 보고서 작성	연구학교 의 운영과정	실내의 환경구성 및 시설 개선	운영결과 보고회	현장적용 의 타당성 및 용이성	계	χ^2 값
성별	남	3(3.4)	24(27.3)	1(1.1)	2(2.3)	58(65.9)	88(100)	2.38
	여	3(1.7)	38(21.7)	4(2.3)	3(1.7)	127(72.6)	175(100)	
직위	교사	1(0.7)	29(19.5)	5(3.4)	3(2.0)	111(74.5)	149(100)	18.49*
	부장교사	3(4.3)	16(22.9)	0(0.0)	0(0.0)	51(72.9)	70(100)	
	관리자	2(4.6)	17(38.6)	0(0.0)	2(4.6)	23(52.3)	44(100)	
교육경력	10년 미만	0(0.0)	9(19.6)	2(4.4)	2(4.4)	33(71.7)	46(100)	9.05
	10년 - 20년	2(1.8)	24(21.1)	1(0.9)	1(0.9)	86(75.4)	114(100)	
	20년 이상	4(3.9)	29(28.2)	2(1.9)	2(1.9)	66(64.1)	103(100)	
역할	유공교사	2(2.1)	23(24.5)	1(1.1)	0(0.0)	68(72.2)	94(100)	19.66*
	비유공교사	2(1.6)	22(17.1)	4(3.1)	3(2.3)	98(76.0)	129(100)	
	관리자	2(5.0)	17(42.5)	0(0.0)	2(5.0)	19(47.5)	40(100)	
계		6(2.3)	62(23.6)	5(1.9)	5(1.9)	185(70.3)	263(100)	

* p<.05

연구학교 평가 시 중점적으로 평가되어야 할 항목으로 ‘현장 적용의 타당성 및 용이성’이 70.3%로 가장 많았으며, ‘연구학교의 운영 과정’이 23.6%로 나타났다. 변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별과 교육 경력별 변인에서는 .05수준에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났

으나, 직위별과 역할별 변인에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

‘연구학교의 운영 과정’을 중점적으로 평가되어야 할 항목으로 선택한 경우가 교사 19.5%, 부장교사 22.9%, 관리자 38.6%로 나타났다. 교사보다 관리자가 연구학교의 운영 과정을 더 중히 여기고 있음을 알 수 있다. 역할별로 살펴보면 유공교사의 24.5%, 비유공교사의 17.1%가 연구학교의 운영 과정이 중점적으로 평가되어야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

하. 가산점 제도에 대한 인식

‘연구학교 운영의 유공교원에 대한 가산점 제도에 대한 응답자들의 반응을 조사하여 분석한 결과는 <표 37>과 같다

가산점 제도에 대하여 ‘대체로 찬성한다’고 응답을 한 경우가 48.3%으로 가장 많았으며, ‘대체로 반대함’(22.8%), ‘관심 없음’(1.8%)순으로 나타났다.

변인별 하위 집단간 반응 분포에 대한 χ^2 검증 결과 성별, 직위별, 교육경력별과 역할별 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

남자 교원의 경우 ‘적극 찬성함’(20.5%), ‘대체로 찬성함’(56.8%), ‘대체로 반대함’(15.9%)으로 나타났으며, 여자 교원의 경우 ‘대체로 찬성함’(44.0%), ‘대체로 반대함’(26.3%), ‘관심 없음’(16.6%)순으로 나타났다. 남자 교원이 여자 교원에 비해 가산점 제도에 대하여 긍정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다.

직위별 변인에서 살펴보면 ‘적극 찬성한다’고 응답을 한 경우가 교사(2.7%), 부장교사(4.3%), 관리자(38.6%)로 나타났으며, ‘대체로 찬성한다’고 응답을 한 경우가 교사(45.6%), 부장교사(47.1%), 관리자(59.1%)로 나타났다. 그리고 ‘대체로 반대한다’고 응답을 한 경우가 교사(24.8%), 부장교사(31.4%), 관리자(2.3%)로 나타났다.

<표 37> 가산점 제도에 대한 인식

구 분		적극 찬성함	대체로 찬성함	대체로 반대함	매우 반대함	관심없음	계	χ^2 값
성별	남	18(20.5)	50(56.8)	14(15.9)	4 (4.6)	2 (2.3)	88(100)	35.47***
	여	6 (3.4)	77(44.0)	46(26.3)	17 (9.7)	29(16.6)	175(100)	
직위	교사	4 (2.7)	68(45.6)	37(24.8)	16(10.7)	24(16.1)	149(100)	75.27***
	부장교사	3 (4.3)	33(47.1)	22(31.4)	5 (7.1)	7(10.0)	70(100)	
	관리자	17(38.6)	26(59.1)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	44(100)	
교육경력	10년 미만	1 (2.2)	22(47.8)	13(28.3)	4 (8.7)	6(13.0)	46(100)	35.38***
	10년 - 20년	4 (3.5)	47(41.2)	31(27.2)	10 (8.8)	22(19.3)	114(100)	
	20년 이상	19(18.5)	58(56.3)	16(15.5)	7 (6.8)	3 (2.9)	103(100)	
역할	유공교사	8 (8.5)	48(51.1)	24(25.5)	5 (5.3)	9 (9.6)	94(100)	71.25***
	비유공교사	1 (0.8)	55(42.6)	35(27.1)	16(12.4)	22(17.1)	129(100)	
	관리자	15(37.5)	24(60.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	40(100)	
계		24 (9.1)	127(48.3)	60(22.8)	21 (8.0)	31(11.8)	263(100)	

*** p<.001

즉, 교사보다 관리자가 가산점 제도에 대해 더 긍정적인 생각을 갖고 있음을 알 수 있다. 교육 경력이 10년 이상 20년 미만인 경우가 경력이 10년 미만이거나 20년 이상인 경우에 비해 부정적인 생각을 갖고 있거나, 관심이 없는 것으로 나타났다. 유공교사의 경우 ‘적극 찬성함’(8.5%), ‘대체로 찬성함’(51.1%), ‘대체로 반대함’(25.2%), ‘관심 없음’(9.6%)로 나타났으며 비유공교사의 경우 ‘적극 찬성함’(0.8%), ‘대체로 찬성함’(42.6%), ‘대체로 반대함’(27.1%), ‘관심없음’(17.1%)로 나타났다. 즉, 유공교사에 비해 비유공교사가 가산점 제도에 대하여 부정적이거나 관심이 없는 것으로 나타났다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 연구학교 운영 실태에 대한 중학교 교원의 인식의 차이를 조사하고 인식의 차이로 인해 야기되는 제반 문제점과 연구 결과를 일반화하는 데 따르는 문제점을 밝혀, 보다 합리적이고 효율적인 연구학교를 운영하기 위한 방안을 모색하는 데 목적이 있으며 연구의 문제는 다음과 같다.

가. 연구학교의 선정 방법 및 계획에 대한 중학교의 관리자, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

나. 연구학교의 실천 단계에 대한 중학교의 관리자, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

다. 연구학교 운영 결과 보고회 및 일반화 단계에 대한 중학교의 관리자, 부장교사, 교사간의 인식의 차이는 어떠한가?

이러한 연구 문제를 해결하기 위하여 본 연구는 연구자가 제작한 설문지를 사용하였다. 연구 대상은 2001년도 교육인적자원부 및 부산광역시교육청 지정 연구학교 중 부산광역시 소재 43개 중학교에 근무하고 있는 교장, 교감 전원과 교사 430명을 임의 할당 표집하여 질문지를 배부한 후 응답한 263명이다.

수집된 자료의 처리는 PC 통계 처리 프로그램인 SPSS/PC+를 이용하여 응답 내용을 유형별로 묶어서 백분율에 의한 빈도수로 처리하고 집단 상호간의 의견 차이는 χ^2 검증을 실시하였다.

연구 대상의 성별, 직위별 분포에 있어서 성별은 여자 교원(66.5%)으로 편중되어 있고, 직위별로는 교사(56.7%), 부장교사(26.6%), 관리자(16.7%) 순으로 나타났으며, 경력별로는 10년 이상 20년 미만(43.4%)가 가장 많이

응답한 것으로 나타났다. 역할별로는 연구학교에 실질적으로 참여한 유공교사가 35.7%, 비유공교사가 49.1%, 관리자가 15.2%이다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 다수의 교원이 연구시범학교 운영이 필요하다고 인식(56.7%)하고 있으며, 연구학교 운영의 적정 기간으로는 2년(41.2%), 연구 주제에 따라(34.7%) 순으로 나타났다.

성별, 교육 경력별 집단간에는 유의미한 차이가 없으나, 직위별, 역할별 집단간에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 연구학교의 선정 절차에 대해 대부분의 교원들이 일부 주무교사와 관리자의 요청으로 선정(42.6%)되거나, 상급 기관에서 관리자와 협의를 통해 선정(26.6%)되는 것으로 인식하고 있으며, 상대적으로 전 교직원이 협의를 통하여 연구학교를 선정(9.1%)한다는 인식은 낮게 나타났다. 바람직한 선정 절차로는 전 교직원의 협의를 통한 요청으로 선정(58.4%)되거나 선정 위원회를 구성하여 공모제(34.4%)를 통한 선정으로, 연구학교 운영의 초기 단계부터 전 교직원의 적극적인 참여가 전제되어야 함을 나타내었다.

셋째, 연구학교로 지정된 후의 교원들의 반응에 대하여 대체로 불만(63.5%), 매우 불만(16.4%)으로 대부분 연구학교 운영에 대하여 불만이라는 응답이 79.9%로 대다수를 차지하고 있다. 또, 연구학교의 운영이 정상적인 교육 활동에 미치는 영향에 대한 반응에서는 지장을 준다(54.7%)는 응답이 지장을 주지 않는다(33.8%)는 응답에 비해 월등히 높게 나타났으며, 성별, 직위별, 경력별로 유의미한 차이를 나타내고 있다.

넷째, 연구학교 운영 시 교직원의 참여도를 높이는 바람직한 방법으로는 능력에 맞는 역할 분담(68.4%), 정기 협의회나 토론회(22.8%) 순으로 나타났으며, 연구학교 추진상의 어려운 점으로는 연구 업무량의 과다(50.8%),

교사들의 참여 의식 부족(30.9%), 상급 기관의 무리한 요구(8.4%) 순으로 나타났다. 전문가의 중점적인 지도 시기로는 연구 계획 단계(60.3%), 연구 실행 단계(25.2%) 순으로 나타났다. 지도위원의 지도에 대한 효과성에 대한 반응에서는 대부분의 교원이 도움이 된다(68.8%)고 응답하였으나 도움이 되지 않는다는 응답도 31.2%나 되며, 그 이유는 지도위원들의 전문성 부족(44.4%), 지도위원들의 경력 및 현장 경험 부족(44.4%)으로 나타났다.

다섯째, 결과 보고회 및 결과 보고 방법에 관한 인식에서는 전시 효과를 위한 일회성 보고회(54.2%), 형식적으로 수행하는 보고회(24.6%)로 인식하고 있는 교원이, 참된 보고회로 인식하고 있는 교원(21.2%)보다 많은 것으로 나타났으며, 가장 효과적인 보고회 방법은 획일적인 방법보다 주제의 특성에 따른 다양한 형식의 보고회(61.9%)를 선호하였다. 운영 결과 보고회에서 가장 시급히 개선되어야 할 사항으로는 과도한 환경미화 및 학부모 동원(39.6%), 과장된 보고 내용(36.2%), 기자재의 과잉 동원(14.2%) 순으로 나타났다. 운영 결과 보고의 진실성에서도 연구된 사실보다 과장되게 보고되고 있다(58.1%)고 응답한 교원이, 사실대로 보고되고 있다(41.9%)고 응답한 교원보다 많았다. 진실성이 결여된 보고회가 이루어지는 이유로는 설정된 실천 과제에 짜 맞추기 위해(31.4%), 평가의 중점이 운영 보고회 행사 중심으로 이루어지기 때문에(40.5%) 순으로 응답하여 보고회에 대하여 매우 부정적임을 나타내고 있다.

하위 집단별 차이 검증에서 유의수준 .05에서 유의미한 차이가 있음을 나타내고 있다.

여섯째, 연구학교 운영 결과의 효과성에 대한 질문에서는 도움이 된다(55.2%)는 응답이 도움이 되지 않는다(44.9%)는 응답보다 높게 나타났으며, 도움이 된다고 응답한 경우, 도움이 되는 부분은 주로 교육 환경의 개선(47.4%), 수업 기술의 향상(23.7%) 순으로 나타났다.

성별, 경력별에서는 유의미한 차이가 없으나 역할별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이고 있다.

연구 결과의 활용에 대한 인식에서는 활용된다(35.7%), 활용이 되지 않는다(64.3%)로 나타났으며, 교육 경력을 제외한 집단에서 유의 수준 0.05에서 유의미한 차이를 보이고 있다. 연구 결과의 활용을 저해하는 요인으로 환경 차이로 인한 적용 가능성 저하(46.0%), 무관심하기 때문(18.0%), 진실성 결여(16.5%) 순으로 나타났으며, 결과물이 잘 활용되게 하려면 인터넷 탑재(45.6%), 디스켓 및 CD롬 제작 배부(37.4%), 직원 연수(12.7%) 순으로 응답하였다.

일곱째, 연구학교 운영 결과가 교육의 질 향상에 도움이 되는 정도의 인식 조사에서는 매우 도움이 된다(4.6%)는 응답과 약간 도움이 된다(50.6%)는 응답이 55.2%로 나타난 반면 도움이 되지 않는다는 응답은 44.8%로 나타났다.

가장 도움이 되었던 것은 개발된 각종 학습 자료(64.1%), 현장 수업 장면(15.9%), 교육 환경 구성(11.2%) 순으로 응답하였으며, 역할을 제외한 변인별 하위 집단간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 보고회 후 일반화를 위한 노력에 대한 인식 조사에서는 추진되고 있다는 응답이 31.2%, 추진되고 있지 않다는 응답이 65.4%로 나타났으며, 연구학교 운영 결과의 바람직한 평가 방법으로는 평가단을 구성하여 계획 단계부터 전 과정 3-4회 평가(40.6%), 보고서 및 현장 확인·평가(31.4%), 학교장 중심 자체 평가(13.8%) 순으로 응답하였으며, 가장 중점적으로 평가되어야 할 항목으로는 현장 적용의 타당성 및 용이성(70.3%), 연구학교 운영 과정(23.6%), 계획서 및 보고서 작성 내용(2.3%) 순으로 응답하였다.

마지막으로 연구학교 운영 학교 수에서는 많이 줄여야 한다는 응답이 35.4%, 현행보다 줄여야 한다는 응답이 33.8%로, 연구학교의 수가 많은 것

에 대한 부정적인 의견이 압도적이었다. 가산점 제도에 대해서는 대체로 찬성한다는 응답(57.4%)이 반대하거나, 관심 없다(19.8%)는 응답보다 압도적으로 많아 연구학교 운영에 대한 적절한 보상은 타당하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

2. 결론 및 제언

본 연구는 현재 일선 학교에서 운영되고 있는 연구학교의 전반에 관해 중학교 교원들이 가지는 인식을 조사 분석하여 문제점을 파악하고 그 개선 방안을 제시함으로써, 보다 합리적이고 효율적인 연구학교를 운영하도록 하는 데 목적을 두고 시도되었다.

연구 결과 많은 교원들이 현행 연구학교 제도가 운영 전반에서 많은 문제점을 내포하고 있다고 인식하고 있으며, 이에 대한 나름대로의 개선 방안을 제시하고 있다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구학교의 선정은 연구 영역을 사전에 공모하고, 학교에서는 전 교직원의 협의를 거쳐 신청함으로써 연구학교 지정에 따른 교직원의 불만을 감소시키고 적극적인 참여를 유도할 수 있다.

둘째, 연구학교 운영으로 인한 부가적인 업무로 인해 다른 교육 활동에 지장을 준다는 것은 연구학교 운영의 큰 문제점이라 할 수 있다.

이의 개선을 위해서는 연구 인력을 증원해 주고 전시적인 환경 정리, 각종 장부 비치, 과도한 자료 제작 등은 과감히 폐지하거나 경감시켜야 하며 전 교직원이 참여하여 정상적인 교육 활동이 이루어지는 가운데 연구학교가 운영될 수 있도록 하는 등의 변화가 필요하다.

셋째, 연구학교 운영 보고회가 지도위원(장학사, 연구사 등)의 지도력과

운영 요원들의 수행 능력 부족으로 운영의 결과가 기대했던 대로 나타나지 않아 진실되게 보고되지 않고 형식적으로, 과장되게 보고되는 경우가 있다.

이의 개선을 위해 연구학교 운영 전반을 항상 개방하여 누구나 참관하고 조언할 수 있는 열린 체제로의 전환이 요구된다.

넷째, 연구학교 운영 결과가 일반화되지 않는 이유는 여건 차이로 인해 활용도가 저하되거나 내용이 형식적이어서 실제로 도움이 되지 않는다는 것이다.

이의 개선을 위해서는 철저한 교육 과정 분석을 통해 정선된 자료를 작성하고, 현장 투입을 통한 검증 과정을 거쳐 일반화 가치가 인정된 자료를 디스켓이나 CD롬으로 제작하고 인터넷에 탑재하여 교사들이 쉽게 정보에 접할 수 있도록 해야겠다.

다섯째, 연구학교 운영에 대한 평가가 잘 이루어지지 않고 있는 이유로 연구학교의 평가가 주로 보고회 중심으로 이루어지고 있고 적절한 평가 방법이 없다는 것이다. 따라서 보고회 중심의 형식적인 평가보다 보고서 및 현장 확인 평가, 평가단을 구성하여 전 과정 평가, 참관자를 대상으로 한 설문지 평가 등 다양한 방법으로 실시되어야 한다.

이상의 연구 결과와 결론을 토대로 한 제언은 다음과 같다.

첫째, 연구 기간의 융통성 있는 조정, 연구학교의 축소 등이 필요하고, 연구학교 운영의 효율화를 꾀하기 위해 전문적인 지도위원 및 담당교사의 양성을 위한 연수 기회의 확대, 각종 연구회 조직 및 활동의 강화, 장학사·연구사들의 연구학교 운영에 대한 전문적인 소양 습득과 바른 안내, 정확하고 구체적인 지도 등이 필요하다.

둘째, 연구학교는 정상적인 교육 과정 운영의 바탕 위에 양적으로 너무 팽창하지 않도록 운영해야겠으며, 운영 보고회는 전시 효과와 실적 위주에

서 탈피하여 연구학교 본연의 목적에 부합한 핵심적인 내용과 연구 결과의 일반화 내용에 중점을 두어 발표하고 일반 학교에 보급, 활용할 수 있도록 행정 당국에서 유도해야 한다.

셋째, 실용적인 연구 발표회에 많은 교사들이 참여하여 정보를 직접 얻고 활용할 수 있도록 적극 장려하고, 성공적인 결과는 추진 내용이 발표와 함께 끝나지 않고 일반화되어 현장에서 계속 적용될 수 있도록 각급 학교 교육과정 편성 시 반영되도록 해야겠다.

넷째, 본 연구는 연구의 대상을 중학교 교원에 한정하여 조사 연구를 실시하였으나, 초등학교와 고등학교 교원으로 연구 대상을 넓히고 심층적인 자료를 얻을 수 있는 개인 면담을 통한 질적 연구를 병행한다면 다양하고 더 정확한 연구 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강팔중(1992). 연구학교의 성격과 지정의 문제점. 서울. 새교육(1월).
- 강혜연(1996). 경기도 초등 연구학교 운영에 관한 조사. 석사학위 논문. 건국대학교.
- 김학근(1992). 연구학교 주제의 변천과 그 문제점. 석사학위 논문. 전남대학교.
- 박아청(1986). 연구학교의 행정 방향. 서울. 교육연구사.
- 부산광역시교육청, 부산광역시 교육과학연구원(2001). 연구·시범학교 운영 지침.
- 부산광역시 교육과학연구원(2001). 연구학교 운영 관계자 협의 자료.
- 신동헌(1998). 연구학교 운영의 문제점과 개선 방향에 관한 연구. 석사학위 논문. 강원대학교.
- 신상철(2000). 연구학교 운영에 관한 분석 연구. 석사학위 논문. 한남대학교.
- 신용준(1981). 연구학교 운영과 현장 교육 개선. 서울. 새교육.(10월호)
- 연구학교에 관한 규칙. 교육인적자원부령 제 779호. (2001. 1)
- 유영국(1987). 연구학교 결과의 일반화 과제. 서울. 새교육(1월호)
- 이경환(1999). 연구·시범학교의 운영 방향. 서울. 새교육(1월호)
- 이정기(1999). 연구학교 운영의 활성화에 관한 연구. 석사학위 논문. 인천교육대학교.
- 임승길(1988). 연구학교 운영 실태 및 개선 방안. 석사학위 논문. 인하대학교.

장철수(1988). 연구학교 운영에 관한 연구. 석사학위 논문. 단국대학교

전상식(1983). 연구학교 운영. 석사학위 논문. 부산대학교.

조주행(2000). 현장 교육 연구 워크샵. 서울. 교육과학사

최호창(1999). 연구·실험·시범학교 지도 이렇게 달라져야 한다. 서울.
교육평론(4월호)

허경철(1989). 현장교육연구. 서울. 배영사

현인덕(1984). 연구학교의 운영 실태 분석. 석사학위 논문. 제주대학교.

연구학교 운영에 관한 설문지

안녕하십니까?

여러 가지로 바쁘신 중에도 본 설문지에 응답을 위하여 시간을 내주신 선생님께 깊은 감사를 드립니다.

본 설문지는 연구(실험, 시범)학교 운영에 관한 문제점을 분석하고 그 개선방안을 연구하기 위하여 작성된 것입니다. 효율적인 연구학교 운영과 현장 교육의 발전을 위하여 선생님의 진솔한 답변을 부탁드립니다.

이 조사의 결과는 순수하게 연구 자료로만 사용할 것을 약속드리며, 설문조사에 응해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2002. 9 . . .

부경대학교 교육대학원
교육행정전공 박순종 올림

◎ 다음은 자료 처리에 필요한 기본 문항들입니다.
해당란에 √표 해주시기 바랍니다.

1. 성 별 : ___① 남 ___② 여
2. 직 위 : ___① 교사 ___② 부장교사
 ___③ 교감, 교장
3. 교직경력 : ___① 10년 미만 ___② 10 - 20년 미만
 ___③ 20년 이상
4. 연구학교를 운영한 학교에서 선생님의 역할은?
___① 유공교사(부가점 대상자) ___② 비유공교사
___③ 관리자

- ___⑥ 학교 교육 평가 우수학교 순으로 선정해야 한다.
- ___⑦ 선정 위원회를 구성하여 공모제를 통하여 선정해야 한다.
- ___⑧ 기타 ()

3. 연구학교 지정에 대해 교원들의 반응은 어떠하다고 생각하십니까?

- ___① 매우 환영
- ___② 대체로 환영
- ___③ 대체로 불만
- ___④ 매우 불만
- ___⑤ 무관심

4. 연구학교의 연구주제는 어떻게 정해진다고 생각하십니까?

- ___① 전 교직원의 협의를 통해 선정된다.
- ___② 일부 주무교사에 의해 선정된다.
- ___③ 관리자(교장, 교감)에 의해 선정된다.
- ___④ 상급기관에서 교장, 교감과 협의를 통해 선정한다.
- ___⑤ 상급기관에서 일방적으로 선정한다.

5. 연구학교의 운영이 정상적인 교육활동에 어떤 영향을 미친다고 생각하십니까?

- ___① 많은 도움을 준다.
- ___② 다소 도움을 주는 편이다.
- ___③ 상관이 없다.
- ___④ 다소 지장을 주는 편이다.
- ___⑤ 많은 지장을 준다.

6. 연구학교에서 교직원의 참여 및 협조를 높이기 위한 가장 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① 능력에 맞는 역할 분담
- ___② 참여 독려를 위한 의도적인 개별 접촉
- ___③ 정기협의회나 토론회

- ___④ 참여 정도에 대한 개인별 평가
- ___⑤ 기타()

7. 연구학교 업무 추진과정에서 가장 어려운 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① 연구 업무량의 과다
- ___② 운영비 부족
- ___③ 교사들의 인식부족으로 인한 참여의식 결여
- ___④ 관리직(교장, 교감)의 인식 부족
- ___⑤ 상급기관의 무리한 요구
- ___⑥ 기타()

8. 연구지도를 받을 때, 전문가의 지도는 어느 단계에 가장 중점을 두어야 한다고 생각하십니까?

- ___① 주제 설정 단계
- ___② 연구 계획 단계
- ___③ 연구 실행 단계
- ___④ 자료 처리 단계
- ___⑤ 기타()

9. 지도위원의 연구학교 운영 지도에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ___① 매우 도움이 된다.
- ___② 어느 정도 도움이 된다.
- ___③ 별로 도움이 안 된다.
- ___④ 전혀 도움이 안 된다.

9-1. 도움이 되지 않는다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (9번

문항의 ③, ④에 응답하신 분만)

- ___① 지도위원들의 전문성 부족
- ___② 지도위원들의 경력 및 현장경험 부족
- ___③ 지도위원과의 협의회 시간 부족

- ___④ 운영위원들의 지도위원에 대한 불신
- ___⑤ 기타 ()

10. 선생님께서 연구학교 운영 결과 보고회 참석 후 받은 인상은 어떠하십니까?

- ___① 연구결과를 발표하기 위한 참된 보고회였다.
- ___② 전시 효과를 위한 일회성의 보고회였다.
- ___③ 계획된 행사이니까 형식적으로 수행하는 보고회였다.
- ___④ 기타 ()

11. 연구학교 운영 결과 보고는 어떤 방법이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- ___① 수업공개를 병행한 공개 보고회
- ___② 분과별 협의회와 공개 보고회
- ___③ 공개 보고회 없는 서면 보고
- ___④ 구두 보고 및 관계자의 토론회
- ___⑤ 운영 주제의 특성에 따라서 다양한 보고회 형식 중에서 선택
- ___⑥ 기타()

12. 연구학교 운영 보고회에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① VTR, 슬라이드, 프로젝터 등 기자재의 과잉 동원
- ___② 과장된 보고 내용
- ___③ 다과 및 중식 제공
- ___④ 과도한 환경미화 및 학부모 동원
- ___⑤ 과도한 유인물 제작
- ___⑥ 기타()

13. 선생님께서 연구학교 운영 결과 보고회 참관 후 가장 도움이 되었던 것은 무엇입니까?

- ___① 연구보고서

- ② 현장 수업 장면
- ③ 개발된 각종 학습자료
- ④ 교육환경 구성
- ⑤ 생활지도
- ⑥ 기타()

14. 연구학교 운영 보고회에서 운영 결과가 진실 되게 보고된다고 생각하십니까?

- ① 연구된 사실대로 보고된다.
- ② 대체로 사실대로 보고되는 편이다.
- ③ 연구된 사실보다 과장되게 보고되고 있다.
- ④ 전혀 사실과 다르게 보고되고 있다.
- ⑤ 기타()

14-1. 연구학교 운영 보고회에서 운영 결과가 진실 되게 보고되지 않는다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (14번 문항의 ③, ④에 응답하신 분만)

- ① 계획 및 실천과정에 대한 평가가 이루어지지 않기 때문에
- ② 평가의 중점이 운영 보고회 행사 진행 중심으로 이루어지기 때문에
- ③ 형식적인 보고회가 일반적으로 용인되기 때문에
- ④ 예산 부족으로 내실 있는 운영을 할 수 없기 때문에
- ⑤ 설정된 실천과제에 짜 맞추기 위해
- ⑥ 기타 ()

15. 연구학교 운영 결과가 교육의 질 향상에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 된다
- ② 약간 도움이 된다
- ③ 별로 도움이 되지 않는다.
- ④ 전혀 도움이 되지 않는다.

16. 선생님께서는 연구학교의 운영이 도움이 된다면 주로 어떤 면이라고 생각하십니까?

- ___① 수업기술 향상
- ___② 교육환경 개선
- ___③ 연구의욕의 신장
- ___④ 연구학교 근무 가산점
- ___⑤ 기타 ()

17. 연구학교 운영 보고회가 끝난 후, 연구 결과는 어느 정도 활용된다고 생각하십니까?

- ___① 잘 활용된다.
- ___② 다소 활용되는 편이다.
- ___③ 별로 활용되지 않는다.
- ___④ 전혀 활용되지 않는다.

18. 연구학교 운영 결과의 활용을 저해하는 요인은 주로 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① 학교마다 환경이 달라서 적용 가능성이 낮기 때문
- ___② 활용하기가 불편하기 때문
- ___③ 연구 결과에 대한 정보를 접할 수 없어서
- ___④ 연구 결과가 진실성이 결여되어 있기 때문
- ___⑤ 무관심하기 때문
- ___⑥ 기타()

19. 연구학교 운영 결과물이 잘 활용되게 하려면 어떻게 하는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- ___① 인쇄물 제작 배부
- ___② 디스켓 및 CD롬 제작 배부
- ___③ 인터넷 탑재
- ___④ 직원 연수
- ___⑤ 기타()

20. 연구학교 운영 결과의 현장 활용을 돕는 가장 좋은 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① 가능한 한 많은 교사가 연구 발표회에 참석하는 것이 좋다.
- ___② 직원 연수 시 전달 및 토론을 한다.
- ___③ 연구내용 일부를 실제 활용해 본다.
- ___④ 장학지도 시 소개받는다.
- ___⑤ 연구지를 배부 받는다.
- ___⑥ 기타()

21. 일반적으로 연구학교 운영 보고회 후, 연구 결과의 일반화를 위한 노력이 어느정도 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ___① 지속적으로 잘 추진되고 있다.
- ___② 필요에 따라 추진되고 있다.
- ___③ 잘 추진되고 있지 않다.
- ___④ 전혀 추진되지 않고 보고회로 끝난다.
- ___⑤ 모르겠다.

22. 연구학교 운영 결과의 평가는 어떻게 하는 것이 효율적이라고 생각하십니까?

- ___① 운영 보고회로 평가
- ___② 보고서 및 현장 확인 평가
- ___③ 학교장 중심의 자체 평가
- ___④ 보고회 참관자 위주의 설문지 평가
- ___⑤ 평가단을 구성하여 계획단계부터 전 과정 3-4회 평가
- ___⑥ 기타()

23. 연구학교 운영 결과의 평가 시 가장 중점적으로 평가되어야 할 항목은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___① 계획서 및 보고서 작성 내용
- ___② 연구학교의 운영과정
- ___③ 실내외 환경 구성 및 시설 개선

- ___④ 운영결과 보고회
- ___⑤ 현장 적용의 타당성 및 용이성
- ___⑥ 기타()

24. 연구학교의 수가 점차 줄어들고 있는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ___① 더 늘려야 한다.
- ___② 현행 수준이 좋다.
- ___③ 조금 더 줄여야 한다.
- ___④ 많이 줄여야 한다.
- ___⑤ 필요에 따라 늘리거나 줄인다.

25. 연구학교 유공교원에 대한 가산점제도에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ___① 적극 찬성한다.
- ___② 대체로 찬성한다.
- ___③ 대체로 반대한다.
- ___④ 매우 반대한다.
- ___⑤ 관심 없다.