

碩士學位請求論文

獎學士의 獎學指導에 대한 教師의
知覺 및 役割期待의 差에 關한 研究

指導教授 李 淳 珩



濟州大學教育大學院

教育行政專攻

邊 文 燦

1981學年度

獎學士의 獎學指導에 대한 教師의 知覺 및 役割期待의 差에 關한 研究

이를 教育學碩士學位 論文으로 提出함



濟州大學 教育大學院 教育行政專攻

提出者 邊 文 燦

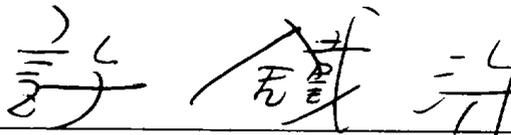
指導教授 李 淳 珩

1981年 月 日

邊文燦의 碩士學位 論文을 認准함

濟州大學校 教育大學院

主 審  

副 審  

副 審  

1981年 月 日

目 次

I. 緒 論	
1. 研究의 必要性 및 目的	1
2. 研究의 範圍 및 限界	2
II. 理論的 背景	
1. 獎學의 概念	3
2. 役割期待理論	9
III. 研究問題 및 假說	
1. 研究問題	13
2. 假 說	13
IV. 研究方法	
1. 道 具	14
2. 標 集	14
3. 資料處理	15
V. 結果의 分析 및 論議	
1. 假說 (1.2), 知覺의 差	15
2. 假說 (3.4), 役割期待의 差	26
VI. 要約·結論 및 提言	
1. 要 約	36
2. 結 論	39
3. 提 言	39
附 錄	
1. 參考文獻	
2. 說 問 紙	
3. Abstract	

表 目 次

1. 說問紙의 問項 構成	14
2. 標集對象	14
3. 說問紙 回收率	15
4. 自主性 涵養에 대한 知覺의 差	16
5. 教師의 問題解決能力 伸張에 대한 知覺의 差	17
6. 健全한 教育哲學 啓發에 대한 知覺의 差	18
7. 教師의 安全感 增進에 대한 知覺의 差	19
8. 地域社會와의 協力增進에 대한 知覺의 差	20
9. 教師와 獎學士間의 意思疎通에 대한 知覺의 差	21
10. 獎學士의 態度에 대한 知覺의 差	22
11. 獎學指導 重點分野에 대한 知覺의 差	23
12. 獎學指導 內容에 대한 知覺의 差	24
13. 獎學指導의 現段階에 대한 知覺의 差	25
14. 獎學指導의 時期에 대한 役割期待의 差	26
15. 獎學指導를 받고 싶은 分野에 대한 役割期待의 差	27
16. 獎學指導 方法에 대한 役割期待의 差	28
17. 獎學士의 資質에 대한 役割期待의 差	29
18. 行政事務面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差	30
19. 生活指導面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差	31
20. 學級經營面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差	32
21. 學習指導 改善面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差	33
22. 教師와 獎學士의 人間關係에 대한 役割期待의 差	34
23. 改善돼야 할 問題點에 대한 役割期待의 差	36

I. 緒 論

1. 研究의 必要性 및 目的

가. 研究의 必要性

급격한 技術革新과 社會變化, 教育의 量的 擴大는 學習內容의 改善, 教授方法의 改善, 生活指導等 많은 문제들을 提起하고 있다. 그러나 이러한 문제들을 교사만이 해결하기에 너무 벅차며, 따라서 장학의 지원적 활동이 필요하게 되는 것이다.

일반적으로 獎學이라면 教授 및 兒童의 성장 발달을 위한 모든 조건을 향상시키기 위한 기술적 봉사라고 정의되고 있다. 즉 獎學을 담당하는 獎學士는 교사들이 직면하고 있는 문제해결을 돕고 教師의 資質을 향상시키며, 각종 情報提供을 함으로써 教育의 전반적인 향상을 期하는 專門家로서의 기술적 봉사를 하는 것이 獎學의 취지이며 기능이라 하겠다.

그러나 이러한 의미와 필요를 갖는 獎學이 막대한 예산과 노력을 소비하고 있지만 그 지향하는 本來的 意味에 얼마나 충족되고 있는지는 의문이라고 아니할 수 없다.

獎學에 대한 연구는 여러가지 형태로 많이 이루어지고 있으나 이러한 문제의 해결은 무엇보다도 獎學의 一次의 對象인 一線教師에게 어떻게 獎學指導가 投影되고 있으며, 그들은 바람직한 助力을 받고 있다고 知覺하고 있는 것인지, 또는 그들이 期待하는 바는 무엇이며 教師의 期待는 같은 것인지 등을 科學的으로 調査·分析하였을 때만이 明瞭해진다고 생각된다.

더우기 獎學의 이니셔티브가 獎學士에게서 一線教師에게로 주어져야 하는 推移를 감안할 때 教師 個個人이 갖고있는 問題는 각기 다르며 獎學도 이에 맞추어 각기 다양하게 펼쳐지는 것이 바람직하다.

이런 관점에서 볼 때 教師들이 갖는 獎學指導에 대한 知覺은 어떤 것이며 그 差異點은 무엇인가? 그들이 獎學士에게 期待하는 役割은 무엇이며 그 差異는 어떤가를 알아야만이 效率的인 獎學을 펼 수가 있을 것이다.

나. 目的

本 研究의 目的은

初·中·高 教師들에게 獎學士의 役割이 어떻게 投影되고 있는가? 獎學士의 獎學指導는 긍정적으로 받아들여지는가, 아니면 부정적인가? 獎學에 대한 知覺에는 初·中·高 教師들 간에 差異는 없는가?, 또 경력에 따른 차는 없는가? 그들은 무엇을 期待하며 이러한 期待의 差는 初·中·高 教師間에 어떻게 나타나는가? 教職經歷에 따른 期待差

는 없는가?

등을 調査 分析하여 民主的이며 力動的인 獎學行政의 具現 및 나아가 教育發展을 기하기 위한 基礎的 資料를 提示하는 데 그 目的이 있다.

이 연구에서 다루려고 하는 具體的인 內容은 다음과 같다.

- 1) 獎學士의 獎學指導에 대한 教師의 知覺은 어떠하며 그 差異는 어떻게 나타나는가?
- 2) 獎學士의 獎學指導에 대한 教師들의 知覺에는 教職經歷別로 差異가 있는가?
- 3) 獎學指導時 教師들이 바라는 바는 무엇이며 그 期待에는 初·中·高 教師들간의 차이가 있는가?
- 4) 獎學指導에 대한 이러한 教師의 役割期待는 教職經歷別로 어떤 差異를 보여 주는가?

2. 研究의 範圍 및 限界

가. 研究의 範圍

1) 獎學은 여러가지 相互關係에서 이루어지나 本 研究에서는 獎學士의 現場獎學指導를 대상으로 하여 그에 관한 教師의 知覺만을 다루었다.

2) 獎學에 대한 教師의 知覺에는 여러가지 면에서 살필 수가 있겠으나 本 研究에서는 獎學의 機能을 중심으로, 獎學士와 教師의 意思疎通의 程度, 獎學指導의 內容, 指導分野, 우리나라의 獎學指導의 發達段階등에 걸쳐 教師는 어떻게 지각하고 있는가를 규명하였다.

3) 獎學當事者는 여러 대상으로 구분될 수 있으나 本 研究에서는 그 主對象인 初·中·高 教師들을 선정하여 지각 및 기대의 차를 학교급별, 경력별로 비교 분석하였다.

4) 獎學指導에 대한 教師들의 期待에는 여러 관점에서 살필 수가 있겠으나 本 研究에서는 教師의 業務(學習指導, 生活指導, 學級經營, 行政事務等)를 중심으로, 獎學指導의 時期, 分野, 方法, 獎學士의 資質, 獎學士와의 關係, 現行問題點등으로 나누어 조사 분석하였다.

나. 研究의 限界

1) 조사의 대상을 전국적으로 하여 類層 標集하여야 할 것이나 研究者가 갖는 制限된 立場으로 하여 제주도에만 국한하여 實施했으므로 일반화 하기는 어렵다.

2) 獎學의 分野는 여러가지 면이 있겠으나 本 研究에서는 獎學士(또는 獎學官)의 現場指導에만 국한하였다.

II. 理論的 背景

本 研究의 理論的 基底를 마련하기 위해 本章에서는 獎學의 概念 및 役割理論을 主眼하여 先行研究를 概觀하였다.

1. 獎學의 概念

가. 獎學의 定義

獎學(Supervision)의 語句를 분석하여 보면 이는 “ Superior ” 와 “ Vision ” 이란 말로서 “ Superior ” 는 「 높은 곳 」 혹은 「 우수한 」 이란 뜻이고, “ Vision ” 은 「 본다 」 혹은 「 감사한다 」 는 뜻으로 卽 「 우수한 사람이 높은 곳에서 본다 」 또는 「 훌륭한 눈으로 감사한다 」 는 뜻으로서 “ Oversight ” 라는 의미에서의 “ 監督 ” 이란 뜻도 內包돼 있는 것이다. 그래서 종래의 獎學 擔當者들을 視學官, 視學이라 불렀다. 教育에 있어서 Supervision 을 그 語句대로 해석한다면 위에서 풀이한 바와 같으나 오늘날 民主 獎學의 概念은 民主的 意義를 가진 用語로써 “ 獎學 ” “ 指導·助言 ” 등으로 사용되고 있으며 그 內容과 方法도 커다란 변혁을 가졌왔다.

이러한 변혁은 그 定義에 커다란 영향을 미치게 되어 오늘날에는 獎學을 教授(Instruction), 즉 學習과 學生의 成長 發達에 關한 모든 條件을 향상시키는 專門的 技術奉仕¹⁾ 라는 뜻으로 일반화 되어있다.

獎學의 概念을 規定하고 있는 여러 學者들의 견해를 살펴보면

Barr 등은 「 協力的인 集團의 指導性 」 이라고 定義하고, 教育의 向上 發展을 위한 활동으로서 學習事態에 직결되는 專門的 指導性을 確立하고 發展시키는 것²⁾ 이라고 설명하였고

Wiles 는 學習環境을 개선하기 위한 指導³⁾ 라고 定義하였으며

Briggs 와 Justmann 은 教師로 하여금 그 指導下에 있는 學生과 더불어 教育目標의 달성에 공헌함에 있어서 보다더 효율적인 自己成長을 이룩할 수 있도록 助長하고 誘導하는 체계적이며 계속적인 노력이다⁴⁾ 라고 定義하고 있다.

註 1) 白賢基, 獎學論, 乙酉文化社, 1961. P.37.

2) Barr, A.S., Burton, W.H., and Brueckner, L.J., Supervision, N.Y.; 1947. p.11.

3) Wiles, K., Supervision for Better Schools, Englewood Cliffs, N.Y.; Prentice-Hall, Inc., 1967. P.10.

4) Briggs, T.H., and Justmann, J., Improving Instruction through Supervision, McMillan Co., 1952. p.126. 을 인용한 한국 교육행정학연구회편, 教育行政理論, 형설출판사, 1979. p.287.

Good 은 學習指導의 改善에 있어서 教師와 기타의 教育從事者로 하여금 指導性을 발휘할 수 있도록 하려는 소정 學校行政 當局者들의 노력의 총체⁵⁾ 라고 하였다.

Harris 는 學校人士들이 講義目標을 성취하는 일에 영향을 미치기 위해 學校를 유지하고 혹은 변화를 초래하도록 成人들, 事物들과 더불어 행동하는 것으로서 獎學은 사람들과 事物들을 통해서 學習者에게 영향을 지닌 것이다⁶⁾ 라고 定義하였다.

金鳳守는 教育的 向上 發展을 위한 활동으로서 學習態度에 직결되는 專門的 指導性을 確立하고 發展시키는 것⁷⁾ 이라고 定義하였는가 하면,

金鍾喆은 教師의 專門的 成長, 教育運營의 合理化 및 學生의 學習環境改善을 위한 專門的 技術的 보조활동이며 理念面에서는 教授 즉 學習指導의 改善을 위하여 提供되는 指導·助言을 의미한다⁸⁾ 고 하였다.

白賢基는 集團的·個人的 活動을 통하여 教師自身이 해결할 수 있는 실력과 능력을 통해 해결해가도록 도와주는 것이다⁹⁾ 라고 정의하였다.

이상과 같이 여러 見解를 살펴 보면 獎學의 定義에 대하여는 상당한 혼동이 있으며 쓰는 사람의 입장에 따라 다름을 알 수 있다.

우리나라에 있어서 獎學의 概念에 대하여 혼동이 일어나고 있는 몇가지 요인을 金鍾喆은 다음과 같이 지적하였다.¹⁰⁾

첫째, 用語의 統一이 이루어지고 있지 않다. 물론 가장 많이 사용되고 있는 것은 獎學이라는 用語이지만 그밖에 指導·助言, 指導行政등의 用語가 모두 「뉴앙스」를 달리하며 사용되고 있다.

둘째, 獎學士나 獎學官이 행하는 모든 행정사무가 獎學이 아닐뿐만 아니라 그와는 반대로 學校長이나 教育監의 所管業務中에도 獎學에 관한 것이 있는 데서 혼동이 일어나고 있다.

셋째, 獎學의 대상이 되는 教育問題의 領域이 광범위하고 행정과 장학의 한계가 명확하지 않다는 점이다.

넷째, 외국의 獎學概念과 우리나라의 그것이 일치되지 않은 데서 오는 혼동등 여러가

- 5) Good, C·V., Dictionary of Education, Mcgraw - Hill, 1959. p.539.를 인용한 한국교육행정학 연구회편, 上揭書, p.287.
- 6) Harris·B., Supervisory in Education, Prentice - Hall, Engle wood Cliffs, N·Y.1975. pp.10~11을 인용한 Sergiovanni, T·S. and Starratt, R·J., Supervision, Mcgraw - Hill, 1979. p.10.
- 7) 金鳳守, 學校行政, 學文社, 1975. p.123.
- 8) 金鍾喆, 教育行政의 理論과 實際, 教育科學社, 1977. pp.159~162.
- 9) 白賢基, 前揭書, p.36.
- 10) 金鍾喆, 前揭書, pp.157~159.

지 요인으로 말미암아 獎學의 概念은 明確히 규정하기 어렵고 單一의 定義를 내릴 수가 없다고 하였다.

그러나 上記 學者들의 견해를 종합해보면, 教育의 向上 發展, 教育目標의 達成 學習指導의 改善, 學習環境의 改善을 위하여 教師의 專門的 指導性, 問題解決能力, 自己成長을 이룩할 수 있도록 助長하고 誘導하는 體系的이며 지속적인 노력, 당사자들의 노력의 總體, 專門的 技術的 補助活動, 指導助言, 도와주는 것이라고 定義할 수 있다.

以上の 概念要素를 中心으로 本 研究에서는 가장 보편적으로 사용되고 있는 教授 (instruction) 즉, 學習과 兒童의 成長 發達에 관한 모든 條件을 향상시키는 專門的 技術 奉仕라는 뜻으로 規定하였다.

나. 獎學의 機能

教育의 目的이 개인의 발전 및 사회생활을 개선하는 데 있다면 獎學行政도 本來의 教育機能과 병행하여 개인의 발전 및 사회개선을 위하는 데 그 機能이 있다. 그러므로 獎學은 어디까지나 教育의 전반적인 向上 發展을 위하는 것으로 그 대상을 教師로 보고, 教師의 成長發達은 兒童들의 成長 發達에 관계있는 것으로서의 獎學의 機能이 重要視되고 있다.

그러나, 앞서 記述한 바와 같이 獎學에 대한 概念的 合意가 分明치 못하기 때문에 獎學의 機能도 그에 따라 달리 規定되어지고 있다.

Wiles 는 獎學의 機能을 ① 教育課程 開發 및 變更, ② 教授活動의 改善을 들고 있으며¹¹⁾

Mcnerney 는 ① 教授過程에 대한 方向의 提示, ② 그 效果를 評價하는 일이다¹²⁾ 라고 定義하였다.

Hicks 는 教師와 學生의 Vision을 넓혀주고, 改善하려는 欲望을 북돋아 주고, 學校計劃의 組織과 運營을 책임지고 수행할 수 있도록 사람들의 노력을 종합하고 생산성을 높이며 評價結果를 그 目的에 맞도록 하는 데 있다고¹³⁾ 고 하였다.

Mckean 과 Mills 는 ① 지도성, ② 자질과 봉사, ③ 조정, ④ 평가, ⑤ 감독·권위의 5가지를 들고 있다.¹⁴⁾

稿本勝三은 ① 診斷: 실태파악으로 결함과 장점을 밝혀 평가하고 연구한다.

② 治療: 診斷의 결과 밝혀진 결함을 제거하기 위한 診斷的·治療的 獎學

11) Wiles, K., Op. cit, pp.89 ~ 122.

12) Mcnerney, T.C., Educational Supervision, N.Y; McGraw-Hill, 1951. p.1

13) Hicks, J.H., Educational Supervision in principle and Practice, N.Y; The Ronald press, 1960. pp.32 ~ 33.

14) Mckean, R.C and Mills, H.H., The Supervision, N.Y; The Center for Applied Research in Education, Inc, 1964. pp.8 ~ 10.

이라 하였다.

③ 豫防 : 장래 치료가 필요하다고 생각하는 곳에 豫防的 治療 수단을 강구하는 것이 더욱 効果的이므로 豫防的 獎學이라고 한다.

④ 改善 : 豫防의 적극적인 면으로서 改革的인 獎學이라고 한다. 15)

金永植은 獎學의 變化·革新·改善을 주된 機能으로 하여 組織의 요구와 구성원의 욕구의 괴리현상을 제거하도록 힘쓴다 16) 고 했다.

金鍾喆은 ① 教師의 專門的 知識을 돕는 啓蒙 活動이다. ② 教育운영의 기획과 평가를 돕는 啓蒙 活動이다. ③ 학습활동을 개선하는 것이다 17) 라고 하고 있다.

이상에서 살펴듯이 獎學의 機能은 학자마다 달리하고 있지만 本 研究에서는 다음과 같은 白賢基의 立場을 그 機能의 本質 觀點으로 採擇하였다.

① 教師의 自主性을 涵養시킨다. ② 教師들로 하여금 그들의 問題를 分析 處理할 수 있는 能力을 길러주는 일이다. ③ 教師들에게 安全感를 주는 일이다. ④ 教師와 더불어 健全한 教育哲學을 發展시키는데 協力하는 일이다. ⑤ 地域社會에 대하여 學校 Program을 紹介하는 동시에 地域社會의 全資源을 學校 教育에 多角的으로 活用할 수 있도록 하여 教育의 효율적 향상을 기하는 일이다. 18)

다. 獎學의 性格

과거의 視學官制度가 獎學制度로 바뀌어짐에 따라 오늘날 獎學行政도 民主的인 方向으로 전환되었으며 獎學의 主導權도 一線教師에게 이양되었다고 할 수 있다. 따라서 오늘날 民主獎學에 있어서는 과거와 같은 指示·監督의 性格보다는 助言과 奉仕의 性格이 강하다고 할 수 있다.

여기에서 獎學의 性格을 간단히 살펴보면

白賢基는 獎學이란 教師들의 活動을 원활히 할 수 있도록 도와주기 위한 존재이며 또한 奉仕的인 活動에 불과한 것이다 19) 라고 하였고

Wiles 는 ① 獎學은 奉仕活動이다. ② 獎學은 實驗을 장려하는 일이다. ③ 獎學은 力動的이어야 한다고 20) 고 하고 있다. Wiles 의 見解를 중심으로 해서 보면, 다음의 몇가지를 그 중요한 성격으로 파악할 수 있다.

1) 獎學은 奉仕活動이다.

15) 稿本勝三, 指導助言, 日本: 岩崎書店, 1953. p.52. 을 인용한 白賢基, 前掲書, p.44.

16) 金永植, 獎學行政의 問題點, 教育評論 133 호, 1969.11. pp.83~85.

17) 金鍾喆, 前掲書, pp.160~161.

18) 白賢基, 前掲書, pp.41~43.

19) 上掲書, p.39.

20) Wiles, K., Op.Cit, pp.123~126.

現場 教師들의 課業을 더욱 改善해가도록 도움을 주기 위하여 존재하는 奉仕活動이란 뜻이다. 즉 教師들의 잠재능력을 완전히 발휘하도록 하여 學習指導의 改善, 「아이디어」의 상호교환, 士氣의 振作, 教育課程 啓發을 위한 指導內容을 말한다.

2) 獎學은 實驗을 장려하는 일이다.

教師로 하여금 새로운 모험이나 새로운 시도를 하게끔 해야 한다는 것이다. 이렇게 함으로써 教師의 成長을 돕고 결과보다 일하는 過程自體에 강조를 두고 용기를 북돋아 주는 방법을 찾아야 함을 의미하는 것이다. 教師들의 士氣問題는 매우 중요하다. 특히 集團 및 組織에서의 效果擧揚을 위해서는 과학적 실행에 못지 않게 인간관계의 개선이 중요하다라는 것이 立證되었다. 21)

따라서 教育組織內에서도 公式的 集團과 非公式的 集團의 役割이 존재하여 이들의 組織形態, 指導力, 集團의 規則, 目標, 人間關係가 큰 比重을 점하고 있는 것이다. 獎學擔當者는 이를 잘 이용하여 좌절감에 빠지지 않도록 教師들의 사기를 양양하여 意慾的 실험에 참여시켜야 한다.

3) 獎學은 力動的이어야 한다.

훌륭한 教師란 創意的인 教育을 시키는 教師이다. 22) 나아가서 教師相互間에는 學生을 위한 보다 나은 學習環境을 마련하는 일에 상호협력해야 한다. 이러한 創意性을 啓發 促進함이 獎學인 것이다. 創意性 계발을 助長하느냐 방해하느냐가 獎學活動의 質을 판가름하는 것이다. 즉 흥미, 능력, 관심에 개인차가 있는 교사들에게 그때 그때 도움이 되는 장학이어야 한다는 것이다.

이상에서 살펴듯이 獎學의 性格으로는 다음과 같은 몇가지 점들이 중요시되어야 한다고 볼 수 있다.

1) 獎學은 獎學士의 필요에 따라 행해지는 것이 아니라 教師가 필요로 할 때, 필요로 하는 분야에 이루어져야 한다.

2) 獎學士의 態度는 指示 監督 내지는 教師위에 君臨하는 태도가 아니라 教師의 問題解決을 돕고, 協助하는 奉仕者여야 한다.

3) 獎學士와 教師의 人間關係는 긴밀해야 하며 意思疎通이 원활히 이루어져야 한다.

4) 指示나 方針의 전달, 획일적인 獎學에서 벗어나 教師마다에 다른 獎學이 펼쳐져야 한다.

21) 朴堧鎬, 人間關係의 理論과 實際, 한국생산성본부, 1965. p.43.

22) Obson, A·F (辛世浩外 共訳), 創意力 開發을 위한 教育, 培英社, 1970. p.422.

라. 獎學의 要素

앞에서 機能, 性格 等を 살폈듯이 效率的인 獎學을 위해서는 다음 몇 가지 要素들이 충족되어져야 한다.

1) 獎學은 인간의 潛在能力을 發展시키는 일이다.²³⁾ 獎學은 學校의 教育課程 및 教授方法을 改善하는 行動인 것이다. 教育目的의 올바른 지도를 위하여 獎學은 보다 有能한 教師를 동원할 수 있도록 人間의 潛在能力을 발전시키는 것이다. 積極的이고 受容的인 환경과 경험이 많으면 많을수록 인간은 그의 능력을 향상 발전시킬 수 있는 것이다.

잠재능력을 발전시키는 데는 그 動機誘發이 큰 도움을 주게 되는 것이다. 이런 動機誘發의 세가지 면을 Maslow 는 첫째 충분한 能力, 둘째 尊敬과 위신에 합당한 수입, 셋째 社會的 價値意識과 創意性이라고 강조하였다.²⁴⁾

또 動機誘發에 못지 않게 중요한 것은 각 教師가 自信感을 갖고 활동하도록 도와주어야 한다. 教師의 多樣한 個人差, 즉, 각각 기질이 다르고 개성이 다양함을 인정해 줌으로써 긍정적 자세에서 스스로를 발전토록 능력을 개발해야 한다는 것이다.

이와같은 잠재능력을 향상 발전시키기 위한 작업환경을 만들어 주어야 함이 獎學擔當者들의 役割이라고 말할 수 있다.

2) 獎學은 指導力이다.²⁵⁾ 指導力이란 知識·學識, 地位와는 相關關係가 적은 것으로 알려졌으며 어떤 상황속에서 어떤 類型의 인물이 지도자가 되느냐는 것이 문제가 되고 있다. 獎學士는 내부에서 인정된 지도자가 아니며 외부로부터 명령받은 지도자임에는 틀림없다.

효과적이고 능률적인 지도를 위해서는 그 사람을 잘 알아야 할 뿐 아니라 능력과 장점을 발견하고 인정해 주며 그들의 모든 생활에 걸쳐 바른 이해를 가지고 참다운 指導性을 발휘하게 함으로서 成果를 올릴 수 있다는 것이다. 이러한 個人의 理解를 위해서는 人間의 基本的 欲求로서 ① 승인 ② 성취 ③ 애정 ④ 소속감을 들고 있다.²⁶⁾

3) 獎學은 意思疎通 (Communication)이다.²⁷⁾ 意思疎通을 통하여 知識 및 情報, 情緒, 價値, 洞察力을 상호 교환함으로써 통일된 目標設定下에 움직이는 충실한 집단이 된다.

23) Wiles, K., Op.cit, p.15.

24) Maslow, A., Motivation and Personality, N·Y ; Harper and Row Publishers, 1954.를 인용한 洪厚植, 獎學의 規範과 現實과의 差에 關한 研究, 연세대학교 교육대학원 1974. p.14.

25) Wiles, K., Op.cit, p. 30.

26) 白賢基, 前掲書, pp.199 ~ 204.

27) Wiles, K., Op.cit, p. 40.

따라서 장학지도에 있어서는 教育現場의 要求가 무엇인가를 밝히고 또 그 實際가 어떻게 받아들여지고 있는지를 항상 분석하여 대처해 나가야 한다.

마. 効率的이고 理想的인 獎學의 條件

獎學은 學習과 教授의 質的 向上에 대해서 직접적인 관련을 맺고 있으며 이것에 의해서 獎學評價의 規準을 삼고 있다. 그러므로 獎學의 質的 水準을 향상시키는 일은 教授의 質과 兒童學習을 향상시킬 수 있는 것이다. 모든 獎學計劃은 教師나 學校行政家에게 납득이 되어야 한다. 效果的인 獎學은 教師에 의해서 獎學의 일반적이며 구체적인 目的이 認識되고 受容될 때 이루어지는 것이다.

丁照鎭은 効率的이고 理想的인 獎學을 위해서는 다음의 태도가 선결되어야 하며 조건들이 충족되어야 한다고 하고 있다.²⁸⁾

- 1) 獎學이 教育의 質的 水準을 評價하고 있을 때,
- 2) 獎學은 중대한 教育的 問題에 대해서 教師와 같은 補助로서 協助하고 노력하고 있을 때,
- 3) 獎學은 學生들의 學習의 量과 質의 水準을 높이려고 시도하고 있을 때
- 4) 獎學은 모든 教育過程에 소속된 모든 사람의 業績評價를 하려고 노력할 때 더욱 效果的이라 하면서,

獎學이 소기의 성과와 기능을 다하는데 필요한 條件을 다음과 같이 제시하였다.

- 1) 獎學이 協力하는 協同體制로서의 役割을 수행함으로써 그 기능이 최대로 발휘된다.
- 2) 獎學은 누구에게나 공통적으로 인정되는 才能과 精力을 최대한으로 이용하려 할 때 그 기능이 최대한으로 확대된다.
- 3) 教育現場인 學校는 教育行政의 구체적인 行動目標을 실천할 때 教育의 質을 향상시킬 수 있다.
- 4) 獎學은 教育現場에 도움을 주기 위해서 教師의 바람직하고 모험적인 행동에 대해서 적극 협조하는 기능을 발휘해야 한다.
- 5) 獎學은 유연성의 기능을 발휘할 때 효과적이다.
- 6) 獎學은 行政의 明確한 論理가 介在할 때 그 價値를 인정받을 수 있다.
- 7) 獎學은 職員의 課業遂行에 대해서 正當한 평가를 할 때 職員의 士氣가 앙양된다.

2. 役割期待理論

役割이란 概念은 社會心理學者, 文化人類學者, 社會學者들에 의해서 各各 다른 관점에

28) 丁照鎭, 獎學評定結果와 教師들의 慾求性向과의 關係研究, 서울대학교 教育대학원, 석사학위 논문, 1973. pp.10~11.

서 規定되고 있음을 볼 수 있다. 따라서 이 概念은 文化人類學, 心理學, 社會學 等の 統計科學的 概念이라고 말할 수 있다. 29)

가. 役割

Sarbin 에 의하면 役割은 文化的 單位로서의 役割(role), 社會단위로서의 位置(Position), 人性的 單位로서의 自我(Self) 등으로 分類하고 30) 이들을 서로 聯關시켜 役割理論의 概念體制를 이루려 했다.

그러므로 役割과 地位는 서로 분리해서 생각할 수 없는 密接한 關係를 가진 概念이다. 社會的 位置에 대한 일반적 기대를 地位라 한다면 그 地位에 부여되는 기대에 따라 特定人이 수행하는 行동을 役割이라고 31) 할 수 있다. 따라서 地位는 獎學士라고 하는 位置에 부여되는 책임, 권한, 의무등을 말하고 獎學士 개인에게 要求하는 期待는 役割이란 말로 풀이된다.

Linton 이 地位는 의무와 권리의 단순한 集合體이며 役割은 한 地位에 대하여 力動的인 面에 불과하다 32) 라고 표현한 地位와 役割과의 概念은 바로 위에서 定義한 概念을 뒷받침하고 있다.

개인은 한 地位와 다른 地位와 關係해서 그 地位를 차지할 수 있도록 社會的으로 허용되어지는 것이며 각각의 地位에 充여있는 사람에게 그 地位에 따른 권리와 의무가 주어질 때 그 사람은 그 地位에 期待되는 役割을 수행하게 되는 것이다. 地位없는 役割이란 있을 수 없고 役割없는 地位도 있을 수 없다 33) 라고 한 것은 役割과 地位와의 밀접한 關係를 표시한 말이지만 役割과 地位가 同一한 概念을 뜻하는 것은 아니며 서로 분리해서 생각할 수 없을 정도로 關係가 있음을 의미하는 것이다. 그러므로 役割이란 한 개인이 그 地位에 부여되는 期待에 따라 수행하는 행동이라고 할 수 있다.

나. 役割期待

한 地位를 차지한 特定人이 그 地位에 부여되는 일반적인 期待에 따라 수행하는 行동을 役割이라고 한다면 役割에 關係하여 그 特定人에게 바라는 期待를 役割期待라 말할 수 있다.

29) 姜鳳奎, 国民學校 校長과 中等學校 校長의 役割實現에 관한 比較研究, 教育理論, 제 4 집, 서울 연세대학교 教育大學院, 1971. p.169.

30) Sarbin, R·T., Role Theory, Hand Book of Social Psychology Vol 1, Addison - Welsely Publishing Co, 1954. p.223.

31) 朴容淑, 地域社會, 新教育學全書, 6. 培英社, 1968. pp.184 ~ 186.

32) Edwin, J·T and Bruce, J·B., The Nature and History of Role Theory, John Weley and Sons, Inc. 1966. p.7.

33) 上揭書, p.7.

Sarbin은 役割期待를 權利와 義務로 나누어 설명하였다.³⁴⁾ 權利도 役割期待의 하나이며 役割遂行者가 役割相對者로 하여금 어떤 행동을 하도록 要求하는 期待로서 어린이는 어머니에게 보호되어질 權利를 가지고 있는 것은 權利에 속하는 役割期待라 하겠다.

義務는 役割遂行者가 役割相對者에 대하여 어떤 行動을 하도록 要求되어지는 期待로서 어머니는 아이를 보호해야 하는 義務를 갖고 있으며 이는 義務에 속하는 役割期待인 것이다.

그러나 모든 役割期待를 強制성을 갖는 役割期待만으로 決定지을 수 없다. 강제성을 띄지 않은, 즉 學生은 教師에게 敬意를 표하고 教師는 學生앞에서 言行을 방정히 해야하는 規範的 役割期待와 상대가 어떤 행동을 해주길 바라고 나는 어떤 행동을 할 것이라는 豫見的 役割期待로 분류하였다.³⁵⁾

예견적 役割期待전 規範的 役割期待전 간에 어느 것이나 役割期待는 役割行動에 影響을 주고 있다 할 것이다.³⁶⁾

이에 本研究와 관련된 지금까지의 獎學活動에 대한 役割期待의 先行研究를 간추려 보면,

徐廷周는 충분한 意思疎通, 奉仕者로서의 獎學姿勢, 獎學士의 事務量과 教師의 雜務過重解消등을 들고있다.³⁷⁾

洪淳徹은 學校教育에 대한 폭넓은 識見 및 綜合的 評價能力 培養과 校職員이된 입장에서 생각하고 실천하는 態度를 들고 있다.³⁸⁾

金大俊은 獎學指導의 회수 증가, 獎學機動力의 강화를 들고 있다.³⁹⁾

金元圭는 獎學行政體制의 改善, 民主的 指導力, 성실하고 협동적이며 친절한 태도를⁴⁰⁾

朴在奎는 民主化 促進, 調查研究機能強化, 現場中心의 獎學強化, 評價體制 改善을 들며⁴¹⁾

梁星雲은 教職員과의 자유스러운 意思疎通 및 친절한 상담태도, 공식적 접촉보다 비공식적 面對, 좌담회 통신등의 접촉을 바라며 특권의식, 권위의식, 관료적 냄새보다 친구

34) Sarbin, R. T., Op. cit, p. 226.

35) 朴容憲, 前掲書, pp.190~191.

36) 崔三俊, 獎學士 役割期待와 行動에 관한 研究, 서울대학교 교육대학원 교육행정 전공 석사학위 논문, 1969. p.16.

37) 徐廷周, 教師와 獎學士와의 人間關係 十章, 教育研究 第3卷, 6号, 1970.6. pp.83~85

38) 洪淳徹, 自律的·創意的 學校運營의 助長, 教育研究 第3卷 6号, 1970.6. p.70~75.

39) 金大俊, 獎學機動力은 補強되어야 한다, 管理技法 제 24 호, 1972.11. p.30.

40) 金元圭, 獎學當事者間 役割期待 및 知覺의 差異에 관한 分析研究, 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1974. p.35~36.

41) 朴在奎, 獎學指導의 方向, 새교육, 제 24 권 3 호, 1972.3. p.71.

선배등으로서의 신뢰감을 요구하고 있다. 42)

柳吉熙는 獎學士가 오늘날의 긴장된 분위기, 특권적 월권행위 즉, 獎學士와 教師間의 上과 下의 關係의 是正을 요구하고 있다. 43)

洪厚植은 獎學의 機會가 적고 감독자 또는 사무처리자의 기능에 그치고 있다고 지적하였다. 44)

李南淑은 獎學士의 役割에 대한 初·中學校 教師의 期待比較를 다음과 같이 究明하였다. 45)

1) 初等教師가 期待하는 것에는

가) 학습지도 영역에서 : ① 학습지도 방법에 대한 助言 ② 새로운 학습이론 소개
③ 학습자료 활용 및 제작 ④ 연구수업에 대한 평가

나) 학급경영 영역에서 : 환경구성에 대한 지도조언

2) 中學校 教師가 期待하는 것에는

가) 학급경영 영역에서 : 클럽활동 지도에 대한 助言

나) 生活指導 領域에서 : ① 指導技術의 助言 ② 問題兒相談에 대한 指導助言

다) 地域社會와의 對人關係領域에서 教職員과 學父母間의 人間關係 摸索에 대한 指導助言

3) 전체적으로는 5개 영역중 학습지도 영역에서 초등교사의 기대가 컸다.

이상의 여러 研究들을 綜合해보면 教師의 獎學活動에 대한 期待에는 充分한 意思疎通 奉仕者로서의 獎學姿勢, 獎學指導方法, 獎學士의 資質, 綜合評價能力培養, 동료적 태도, 중앙집권적 행정체제의 개선, 특권의식 배제 지도회수 증가등으로 간추려 볼 수 있다. 獎學의 主要對象인 教師의 그 役割期待의 差에 關한 研究는 別로 찾아보기 어렵다. 다만 李南淑의 「獎學士의 役割에 대한 初·中學校 教師의 期待比較」의 연구를 통해서 初·中教師의 役割期待에 대해서만 집중적인 연구를 하였는데 學習指導, 生活指導, 學級經營 教育計劃研究, 地域社會와의 對人關係등 5個領域으로 나누어 考察이 있었을 뿐이다.」

本 研究에서는 이들의 先行研究를 기초로 獎學의 一次的 對象인 初·中·高 教師들이 獎學指導時 바라는 바는 무엇이며 그 差는 어떠한가를, 그들의 업무를 行政事務面, 生活

42) 梁成運, 一線教師는 어떠한 獎學指導를 원하는가, 전남교육 2호, 1967.12. pp.234~237.

43) 柳吉熙, 獎學士와 教師는 上과 下의 關係인가, 教育評論 143호, 1967.12. pp.50~53.

44) 洪厚植, 獎學의 規範과 韓國獎學現狀과의 差異에 關한 研究, 연세대 교육대학원 석사학위 논문, 1973. p.72.

45) 李南淑, 獎學士의 役割에 對한 初·中教師의 期待比較 부산대학교, 교육대학원 석사학위 논문, 1980. pp.31~32.

指導面, 學級經營面, 學習指導面으로 나누고, 그들의 獎學指導를 원하는 時期, 分野, 方法 등에 대하여 살피고자 한다.

III. 研究問題 및 假說

1. 研究問題

오늘날의 獎學指導는 指示와 監督하는 獎學에서 民主的 獎學으로, 획일적 獎學에서 教師 個個人에게 각기 다른 力動的인 獎學으로 전환되고 있다. 즉 獎學은 教師에게 君臨하는 것이 아니라 협조하고 봉사하는 것이며, 獎學의 방법과 내용도 그 대상인 교사 개인에 따라 달리 실시되어야 한다. 力動的인 獎學을 펼치려면 그들은 무엇을 어떻게 생각하며, 바라고 있는가를 알아야 한다.

그러나 아직까지 獎學에 대한 研究는 獎學當事者間의 知覺의 差, 役割期待의 差, 教師가 바라는 獎學指導 등에 집중되어 개념적, 개관적인 면에 치우쳤고 獎學의 主對象인 教師들에 대한 知覺 및 役割期待의 差에 관한 研究는 거의 없는 상태이다.

이에 本 研究는 獎學指導에 대한 初·中·高 教師의 知覺 및 役割期待의 差를 比較 研究하여 學校別, 經歷別에 따른, 나아가 個人差가 있는 教師 個個人에 맞는 力動的인 獎學을 펼치기 위한 資料를 얻고자 한다. 그 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1) 獎學指導의 실제에 대한 初·中·高 教師의 知覺은 어떠하며, 그 차이는 어떻게 나타날 것인가?

2) 獎學指導의 실제에 대한 교사의 경력여하에 따라서는 그들이 지각에 어떤 차이가 있는가?

3) 學校級別에 따라서는 장학지도에 대한 역할기대에 어떤 차이가 있는가?

4) 獎學指導에 대해 教師의 經歷別 役割期待는 어떠하며 그 차이는 어떻게 나타나는가?

2. 假說

假說 1, 獎學指導에 대한 教師의 知覺에는 差가 없을 것이다.

假說 2, 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 知覺은 經歷이 낮을수록 否定的일 것이다.

假說 3, 獎學指導에 대한 教師의 學校級別 役割期待는 差가 있을 것이다.

假說 4. 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 役割期待는 差가 없을 것이다.

Ⅳ. 研究方法

1. 道 具

獎學指導에 對한 知覺 및 役割期待를 밝히기 위하여 初·中·高 教師를 대상으로 質問紙를 사용하였다(질문지 내용: 부록참조). 本 質問紙는 研究者 自身이 제작하여 실시하였다. 質問紙의 內容은 本 研究의 理論的 背景과 현장에서 문제시 되는 內容을 抽出하여 문항화하였으며 일차 제작하여 수정 보완한 다음에 本 檢査에 이용하였다. 단 初中·高 구별없이 일체 동일한 것으로 실시하였으며 질문지의 問項別 構成은 다음과 같다.

〈표 1〉 설문지의 문항 구성

장학지도에 대한 지각	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10번	10항
장학지도에 대한 역할기대	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20번	10항

2. 標 集

初·中·高 教師 全員을 대상으로 할 수 없으므로 教育청별 單位로 3개 지역에 同數로 하였으며 各 地域에는 亂選方法을 택하였다.

標集對象의 제조건은 初·中·高別, 남여別, 연령別, 교직경력별로 구별하여 질문지序 頭に 表記케 하였다. 質問紙 發送 및 收畧은 다음과 같다.

〈표 2〉 표집대상

교육청별 학 교 별	제 주 시	북 제 주 군	남 제 주 군	계
국 민 학 교	3 (70)	4 (50)	3 (50)	10 (170)
중 학 교	3 (70)	4 (50)	3 (50)	10 (170)
고 등 학 교	2 (70)	2 (50)	3 (50)	7 (170)
계	8(210)	10 (150)	9 (150)	27 (510)

※ 숫자는 학교수, ()안은 질문지 배부수임

〈표 3〉 질문지 회수율

구 별 학 교 별	발 송 수 1	회 수 수	회 수 율	사 용 수
국 민 학 교	170	152	89.4 %	152
중 학 교	170	157	92.4 %	156
고 등 학 교	170	155	91.4 %	152
계	510	464	91 %	460

※ 중학교 1부, 고등학교 3부는 반응이 부정확하여 자료처리에서 제외하였다.

3. 資料處理

獎學活動에 대한 教師들의 知覺 및 役割期待를 標集의 條件別로 分類, 處理하기 위하여 다음과 같이 하였다.

가. 初·中·高別로 질문지를 분류하여 문항별 비율을 조사하고 χ^2 을 산출하여 비교 분석하였다.

나. 教職 經歷別 (5년미만, 5~15년, 15년이상)로 분류하여 문항별 비율을 조사하고, χ^2 을 산출하여 비교 분석하였다.

다. 연령별은 경력별과 비슷하고, 남·녀별은 고등학교 여교사가 적어 본 연구의 자료처리에서 제외하였다.

V. 結果의 分析 및 論議

本 研究에서 얻어진 獎學指導에 대한 教師의 知覺 및 役割期待의 差에 關한 資料處理 結果와 解釋은 다음과 같다. 단, 各 問項別 合計가 다른 것은 어떤 문항에는 2~4개의 답을 하면서 다른 문항에는 1개도 답을 하지 않은 경우가 있기 때문이다. 각 table 의 ()속 숫자는 %를 나타낸다.

1. 假說(1.2), 知覺의 差

가. 自主性 涵養機能

장학지도를 통하여 教師의 自主性은 얼마나 함양되고 있는가에 대한 知覺을 묻는데 대한 教師의 반응은 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 自主性 涵養機能에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
아주 잘되고 있다	1 (0.6)	2 (1.3)	2 (1.3)	5 (1.1)	2 (2.5)	2 (0.7)	1 (1)	5 (1.1)
잘되고 있다	43 (27.2)	40 (26.2)	42 (27.1)	125 (26.8)	14 (17.3)	67 (23.6)	44 (43.6)	125 (54.1)
그저 그렇다	81 (51.3)	89 (58.2)	82 (52.9)	252 (54.1)	44 (54.3)	164 (57.8)	44 (43.6)	252 (54.1)
오히려 위축되고 있다	33 (20.9)	21 (13.7)	23 (14.8)	77 (16.5)	18 (22.2)	47 (16.6)	12 (11.9)	77 (16.5)
아주 위축되고 있 다	—	1 (0.7)	6 (3.9)	7 (1.5)	3 (3.7)	4 (1.4)	—	7 (1.5)
계	158	153	155	466	81	284	101	466

$\chi^2 = 12.9$ $P > 0.05$

$\chi^2 = 26.06$ $P < 0.05$ ☆☆

〈학교급별〉 잘되고 있다. (초 27.8%, 중 27.5%, 고 28.4%)가 27.9%로 위축되고 있다(초 20.9%, 중 14.4%, 고 18.7%) 18%보다 약간 높게 나타났으며, 긍정적인 면은 고등학교, 국민학교, 중학교 순으로, 부정적인 면은 국민학교, 고등학교, 중학교의 순으로 나타났으나, χ^2 검증결과 5% 수준에서 意義가 없었다.

이것으로 보아 장학지도를 통한 自主性 함양에 대한 教師의 知覺에는 共히 약간 긍정적으로 나타났으나 54%의 교사가 그저 그렇다는 답을 한 것은 아직도 장학지도가 교사의 자주성 함양기능을 다하지 못하는 것으로 사료된다.

〈경력별〉 잘되고 있다. (5년미만 19.8%, 5~15년 24.3%, 15년이상 55.2%) 안되고 있다(5년미만 25.9%, 5~15년 18%, 15년이상 11.9%)로 반응하여 경력이 낮을수록 부정적이며 높을수록 긍정적이었다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導를 통한 教師의 自主性 함양에 대한 教師의 경력별 知覺에는 경력이 낮을수록 부정적이며 높을수록 긍정적으로 有義한 差가 있었다. 따라서 약간 긍정적인 반응을 보이긴 했으나 과반수의 교사가 그저 그렇다는 보통이하의 반응을 참작한다면 아직도 자주성 함양이 잘 이루어진다고는 할 수 없다.

나. 教師의 問題解決能力 伸張

獎學指導를 통하여 教師의 問題解決能力은 어느 정도 신장되고 있는가에 대한 教師의 知覺反應은 <표 5>와 같다.

<표 5> 教師의 問題解決能力 伸張에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5 년 미 만	5~ 15 년	15 년 이 상	계
아주 잘되고 있다	1 (0.7)	3 (1.9)	3 (1.9)	7 (1.5)	1 (1.2)	2 (0.7)	4 (3.9)	7 (1.5)
잘되고 있다	47 (32.2)	43 (26.9)	42 (25.9)	132 (28.5)	21 (25.3)	72 (26)	39 (38.2)	132 (28.6)
그저 그렇다	85 (57.8)	102 (63.8)	90 (57.7)	277 (59.8)	46 (55.4)	177 (63.9)	54 (52.9)	277 (60)
오히려 위축되고 있다	13 (8.8)	11 (6.9)	16 (10.3)	40 (8.6)	12 (14.5)	23 (8.3)	5 (4.9)	40 (8.7)
아주 위축되고 있 다	1 (0.7)	1 (0.6)	5 (3.2)	7 (1.5)	3 (3.6)	4 (1.1)	-	7 (1.3)
계	148	160	156	463	83	278	102	463
	$\chi^2 = 8.03$			$P > 0.05$	$\chi^2 = 18.3$		$P < 0.05$ ☆	

<학교급별> 잘되고 있다(초 32.9%, 중 28.8%, 고 28.8%)가 30.1%로 위축되고 있다(국 8.9%, 중 7.6%, 고 13.5%) 9.96% 보다 높게 나타났으며 긍정적인 면은 국민학교, 중학교, 고등학교 순으로, 부정적인 면은 고등학교, 국민학교, 중학교의 순으로 나타났으나 과반수 이상(초 58.2%, 중 63.7%, 고 57.7%)인 59.8%가 그저 그렇다는 반응을 보여 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

<경력별> 잘되고 있다(5년미만 26.5%, 5~15년 26.7%, 15년이상 42.1%) 안되고 있다(5년미만 18.1%, 5~15년 9.4%, 15년이상 4.9%)로 반응하여 경력이 낮을수록 부정적이며 높을수록 긍정적이었다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 것으로 나타났다.

이러한 결과로 보아 獎學指導를 통하여 教師의 問題解決能力은 어느 정도 신장되고 있는가에 대한 教師의 知覺은 5% 수준에서 學校級別差는 없었고 經歷別 差는 有意한 것으로 나타났다.

다. 健全한 教育哲學 啓發

獎學指導를 통하여 새롭고 건전한 教育哲學의 啓發은 어느 정도 되고 있는가에 대한 教師의 反應은 < 표 6 > 과 같다.

< 표 6 > 健全한 教育哲學 啓發에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5 년 미 만	5 ~ 15 년	15 년 이 상	계
아주 잘되고 있다	1 (0.6)	1 (0.6)	3 (1.9)	5 (1.1)	1 (1.2)	1 (0.4)	3 (2.9)	5 (1.1)
잘되고 있다	53 (33.8)	46 (28.9)	42 (26.9)	141 (29.9)	22 (26.2)	80 (28.3)	39 (37.1)	141 (29.9)
그저 그렇다	71 (45.2)	86 (54.1)	90 (57.7)	247 (52.3)	46 (54.8)	151 (53.4)	50 (47.6)	247 (52.3)
안되고 있다	30 (19.1)	26 (16.4)	16 (10.3)	72 (15.3)	14 (16.7)	45 (15.9)	13 (12.4)	72 (15.3)
전혀 안되고 있다	2 (1.3)	5 (3.2)	7 (4.5)	14 (3.0)	1 (1.2)	6 (2.1)	—	7 (1.5)
계	157	159	156	472	84	283	105	472

$\chi^2 = 13$

$P > 0.05$

$\chi^2 = 10.79$

$P > 0.05$

< 학교급별 > 잘되고 있다(초 34.4%, 중 29.4%, 고 28.8%)가 31%로 안되고 있다(초 20.4%, 중 16.3%, 고 13.5%) 16.8%보다 높게 나타났으며, 긍정적인 면과 부정적인면 모두 국민학교, 중학교, 고등학교의 순으로 나타났으나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 차가 없었다.

< 경력별 > 잘되고 있다(5년미만 27.4%, 5~15년 28.7%, 15년이상 40%), 안되고 있다(5년미만 17.9%, 5~15년 18%, 15년이상 12.4%)로 반응하여 경력이 낮을수록 부정적이며 높을수록 긍정적이나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導를 통하여 健全한 教育哲學이 啓發되고 있는가에 대한 教師의 知覺에는 공히 약간 긍정적이나 경력이 낮을수록 부정적이며, 높을수록 긍정적이나 5% 수준에서 학교급별, 경력별 모두 차이가 없었다.

라. 教師의 安全感 增進

獎學指導를 통한 教師의 安全感은 어느 정도 증진되고 있는가에 대한 敎사의 知覺에 대한 反應은 <표7>과 같다.

<표7> 教師의 安全感 增進에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
아주 잘되고 있다	2 (1.3)	—	1 (0.6)	3 (0.7)	—	1 (0.4)	2 (1.9)	3 (0.6)
잘되고 있다	52 (33.8)	46 (28.2)	43 (27.7)	141 (29.8)	19 (22.4)	78 (27.5)	44 (42.7)	141 (29.9)
그저 그렇다	80 (51.9)	82 (50.3)	79 (51)	241 (51.1)	40 (47.1)	154 (54.2)	47 (45.6)	241 (51.1)
안되고 있다	19 (12.3)	29 (17.8)	26 (16.8)	74 (15.7)	23 (27.1)	43 (15.1)	8 (7.8)	74 (15.7)
전혀 안되고 있다	1 (0.6)	6 (3.7)	6 (3.9)	13 (2.8)	3 (3.5)	8 (2.8)	2 (1.9)	13 (2.8)
계	154	163	155	472	85	284	103	472
	$\chi^2 = 10.04$		$P > 0.05$		$\chi^2 = 21.97$		$P < 0.05$ ☆	

<학교급별> 잘되고 있다(초 35.1%, 중 28.2%, 고 28.6%)는 30.5%로 안되고 있다(초 12.9%, 중 21.5%, 고 21.7%) 18.4% 보다 높게 나타났으며 긍정적인 면은 국민학교가 높고 중·고등학교는 비슷했으며, 부정적인 면은 중·고등학교가 높고 국민학교가 낮은 비율을 나타내었으나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

<경력별> 잘되고 있다(5년미만 22.4%, 5~15년 27.9%, 15년이상 44.6%) 안되고 있다(5년미만 30.6%, 5~15년 17.9%, 15년이상 9.7%)로 경력이 높을수록 긍정적이며 낮을수록 부정적으로 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導는 教師의 安全感을 어느 정도 증진시키고 있는가에 대한 知覺에는 國民學校 敎師가 中·高等學校에 비해 긍정적이고, 경력이 높을수록 긍정적이거나 學校級別 差는 없었고 經歷別 差는 있었다.

마. 地域社會와의 協力增進

現行 獎學指導는 學校와 地域社會와의 協力を 어느 정도 증진시키고 있는가에 대한 敎

師의 知覺反應은 <표 8>과 같다.

<표 8> 地域社會와의 協力增進에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년미만	5~15년	15년이상	계
아주 잘되고 있다	1 (0.7)	1 (0.6)	2 (1.2)	4 (0.9)	—	3 (1.1)	1 (1)	4 (0.9)
잘되고 있다	33 (22.3)	32 (20.6)	27 (16.6)	92 (19.7)	12 (14.6)	51 (18)	29 (28.7)	92 (19.7)
그저 그렇다	72 (48.6)	68 (43.9)	79 (48.5)	219 (47)	36 (43.9)	137 (48.4)	46 (45.5)	219 (47)
안되고 있다	35 (23.6)	48 (31)	51 (31.3)	134 (28.8)	29 (35.4)	82 (29)	23 (22.8)	134 (28.8)
전혀 안되고 있다	7 (4.7)	6 (3.9)	4 (2.5)	17 (3.6)	5 (6.1)	10 (3.5)	2 (2)	17 (3.7)
계	148	155	163	466	82	283	101	466
	$\chi^2 = 4.7$		$P > 0.05$		$\chi^2 = 12.45$		$P > 0.05$	

<학교급별> 잘되고 있다(초 23%, 중 21.2%, 고 17.8%)는 20.6%로 안되고 있다(초 28.3%, 중 34.8%, 고 33.7%) 32.4%보다 낮게 나타났으며, 긍정적인 면은 초·중·고 순으로, 부정적인 면은 중·고·초순으로 높은 비율을 나타냈지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 차가 없었다.

<경력별> 잘되고 있다(5년미만 14.6%, 5~15년 19.1%, 15년이상 29.7%) 안되고 있다(5년미만 41.5%, 5~15년 32.5%, 15년이상 24.8%)로 반응 하여 긍정적인 면은 경력이 높을수록 높은 비율을 나타냈고, 경력이 낮을수록 부정적으로 나타났으나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 差가 없었다. 이는 경력에 관계없이 모두가 부정적인 반응을 하였기 때문에 차가 없이 나타났다.

이러한 결과로 보아 現行 獎學指導는 學校와 地域社會와의 關係를 증진시키고 있는가에 대한 教師의 知覺에는 부정적인 반응을 나타냈으며, 경력이 낮을수록 부정적으로 나타났으나 경력별 차이는 없었으며 학교급별 차이도 없었다.

바. 教師와 獎學士間의 意思疎通

獎學指導時 教師와 獎學士間의 意思疎通은 어느 정도 이루어지고 있는가에 대한 教師의 知覺反應은 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 教師와 獎學士 間의 意思疎通에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	초 중 고 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
아주 잘되고 있다	5 (3.3)	6 (3.8)	5 (3.2)	16 (3.4)	1 (1.2)	8 (2.8)	7 (6.9)	16 (3.4)
잘되고 있다	31 (20.7)	42 (26.3)	44 (28.4)	117 (25.2)	11 (13.6)	66 (23.4)	40 (39.2)	117 (25.2)
그저 그렇다	50 (33.3)	45 (28.1)	50 (32.3)	145 (31.2)	17 (21)	103 (36.5)	25 (24.5)	145 (31.2)
안되고 있다	58 (38.7)	63 (39.4)	47 (30.3)	168 (36.1)	45 (55.6)	95 (33.7)	28 (27.5)	168 (36.1)
전혀 안되고 있다	6 (4)	4 (2.5)	9 (5.8)	19 (4.1)	7 (8.6)	10 (3.6)	2 (2)	19 (4.1)
계	150	160	155	465	81	282	102	465
	$\chi^2 = 7.06$ $P > 0.05$				$\chi^2 = 37.76$ $P < 0.05$ ☆☆			

〈학교급별〉 잘되고 있다(초 24%, 중 30.1%, 고 31.6%)는 28.6%로 안되고 있다(초 42.7%, 중 41.9%, 고 36.1%) 40.22%보다 낮게 나타났으며, 긍정적인 면은 고·중·초순으로, 부정적인 면은 초·중·고 순으로 나타났지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

〈경력별〉 잘되고 있다(5년미만 14.8%, 5~15년 26.2%, 15년이상 46.1%) 안되고 있다(5년미만 64.2%, 5~15년 37.3%, 15년이상 29.5%)로 반응하여 경력이 낮을수록 부정적이며 높을수록 긍정적인 반응을 하였으며 χ^2 검증결과 5% 수준에서 상당한 差를 나타내었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導時 教師와 獎學士간의 의사소통은 잘 이루어지지 않고 있으며, 경력이 낮을수록 부정적으로 나타나 경력별 차이는 있었지만 학교급별로는 有意한 差가 없었다.

사. 獎學士의 態度

獎學指導時 教師를 對하는 獎學士의 態度에 對한 教師의 知覺反應은 〈표 10〉과 같다.

〈표 10〉 獎學士의 態度에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년미만	5~15년	15년이상	계
매우 만족하다	10 (6.4)	5 (3.3)	5 (3.2)	20 (4.3)	2 (2.4)	13 (4.6)	5 (5.1)	20 (4.3)
만족하다	44 (28.2)	51 (33.3)	64 (41.3)	159 (34.3)	19 (23.2)	93 (32.9)	47 (47.5)	159 (34.3)
그저 그렇다	64 (41)	63 (41.2)	63 (40.6)	190 (40.9)	35 (42.7)	121 (42.8)	34 (34.3)	190 (41)
불만이다	38 (24.4)	31 (20.3)	21 (13.5)	90 (19.4)	25 (30.5)	52 (18.4)	13 (13.1)	90 (19.4)
매우 불만이다	—	3 (2)	2 (1.3)	5 (1.1)	1 (1.2)	4 (1.4)	—	5 (1.1)
계	156	153	155	464	82	283	99	464
	$\chi^2 = 13.96$		$P > 0.05$		$\chi^2 = 19.05$		$P < 0.05$ ☆	

〈학교급별〉 만족하다(초 34.6%, 중 36.6%, 고 44.5%)는 38.6%로 불만이다(초 24.3%, 중 22.3%, 고 14.8%) 20.5%보다 높게 나타났으며, 긍정적인 면은 고·중 초 순으로 부정적인 면은 초·중·고 순으로 나타났지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

〈경력별〉 만족하다(5년미만 25.6%, 5~15년 37.5%, 15년이상 52.6%) 불만이다(5년미만 31.7%, 5~15년 19.8%, 15년이상 13.1%)로 반응하여 경력이 낮을수록 부정적이며 경력이 높을수록 긍정적으로 χ^2 검증결과 有意한 差가 있었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導時 獎學士의 態度에 대한 教師의 知覺에는 대체로 긍정적으로 學校級別 差異는 없었으며, 경력별로는 경력이 낮을수록 부정적으로 有意한 差가 있었다.

아. 獎學指導 重點分野

獎學指導時 指導重點 分野에 대한 教師의 知覺反應은 〈표 11〉과 같다.

〈 표 11 〉 獎學指導 重點分野에 대한 知覺의 差

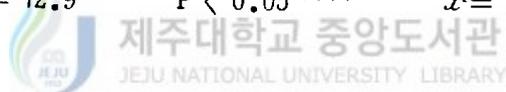
구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
교수활동	34 (21.8)	34 (22.8)	22 (13.8)	90 (19.4)	14 (17.5)	53 (18.5)	23 (23.5)	90 (19.4)
생활지도	2 (1.3)	11 (7.4)	26 (16.2)	39 (8.4)	6 (7.5)	25 (8.7)	8 (8.2)	39 (8.4)
행정사무	45 (28.8)	40 (26.8)	39 (24.4)	124 (26.7)	20 (25)	82 (28.6)	22 (22.5)	124 (26.7)
학급경영의 개선	25 (16)	3 (2.0)	2 (1.3)	30 (6.5)	2 (2.5)	18 (6.3)	10 (10.2)	30 (6.5)
정보제공	10 (6.4)	6 (4.0)	5 (3.1)	21 (4.5)	1 (1.3)	17 (5.9)	3 (3.1)	21 (4.5)
지침이나 방침의 전달	40 (25.6)	55 (36.9)	66 (41.3)	161 (34.6)	37 (46.3)	92 (32.1)	32 (32.7)	161 (34.6)
계	156	149	160	465	80	287	98	465

$\chi^2 = 72.9$

$P < 0.05$ ☆☆

$\chi^2 = 13.84$

$P > 0.05$



〈 학교급별 〉 지침이나 방침의 전달에 치중하고 있다(초 25.6%, 중 36.9%, 고 41.3%)가 34.6%, 행정사무면에 치중하고 있다(초 28.8%, 중 26.8%, 고 24.4%)가 26.7%로 61.3%의 教師가 현행 장학지도는 지침이나 방침의 전달 또는 행정사무면에 치중하고 있다는 반응을 나타냈으며, χ^2 검증결과 5% 수준에서 상당한 差가 있었다.

〈 경력별 〉 5년미만 15년 이상은 지침이나 방침의 전달, 교수활동의 개선면에, 5~15년은 지침이나 방침의 전달, 행정사무면에 반응하였으나 χ^2 검증결과 有意한 差는 없었다. 이는 국민학교에서는 행정사무면에 중·고등학교에서는 지침이나 방침의 전달에 장학의 중점을 두고 있기 때문이다.

이러한 結果로 보아 현행 장학지도는 지침이나 방침의 전달과 행정사무면에 치중하고 있었으며 學校級別差는 상당한 것으로 나타났으나 경력별 유의한 차는 없었다. 이는 경력별에 관계없이 오늘날 장학이 지침이나 방침의 전달 또는 행정사무면에 치중하고 있기 때문이다.

자. 獎學指導 內容

現行 獎學指導時 指導內容에 대해서는 어느 정도 만족하고 있는가에 대한 教師의 知覺의 差는 <표 12>와 같다.

<표 12> 獎學指導 內容에 대한 知覺의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년미만	5~15년	15년이상	계
매우 만족하다	9 (5.8)	2 (1.3)	2 (1.4)	13 (2.9)	1 (1.3)	8 (2.9)	4 (4.2)	13 (2.9)
만족하다	34 (22.1)	27 (17.6)	33 (22.4)	94 (20.7)	11 (13.8)	53 (18.9)	30 (31.6)	94 (20.7)
그저 그렇다	79 (51.3)	97 (63.4)	86 (58.5)	262 (57.7)	40 (50)	168 (60)	54 (56.8)	262 (57.7)
불만이다	31 (20.1)	26 (17.0)	23 (15.6)	80 (17.6)	28 (35)	47 (16.8)	6 (6.3)	80 (17.6)
매우 불만이다	1 (0.6)	1 (0.7)	3 (2.0)	5 (1.1)	—	4 (1.4)	1 (1.1)	5 (1.1)
계	154	153	147	454	80	280	95	454
	$\chi^2 = 12.24$				$P > 0.05$			
					$\chi^2 = 31.99$			
					$P < 0.05$ ☆☆			

<학교급별> 만족하다(초 27.9%, 중 18.9%, 고 23.8%)는 23.6%로 불만이다(초 20.7%, 중 17.7%, 고 15.8%) 18.7%보다 높게 나타나 약간 긍정적인 반응을 보였으며, χ^2 검증결과 5% 수준에서 유의한 차가 없었다.

<경력별> 만족하다(5년미만 15.1%, 5~15년 21.8%, 15년이상 35.8%) 불만이다(5년미만 35%, 5~15년 18.2%, 15년이상 18.7%)로 반응하여 경력이 높을수록 긍정적이며 낮을수록 부정적인 반응을 나타냈고, χ^2 검증결과 5% 수준에서 상당한 차가 있었다.

이러한 結果로 보아 現行 獎學指導時 指導內容에 대한 教師의 知覺에는 공히 약간 긍정적이나, 경력이 낮을수록 부정적이었으며 학교별 差는 없었으나 경력별로는 상당한 差가 있었다.

차. 獎學指導의 現段階

우리나라의 獎學指導는 지금 어떠한 단계에 있다고 생각하느냐는 데 대한 教師의 知覺反應은 <표 13>과 같다.

<표 13>

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
민주적단계	9 (5.7)	9.3 (14)	10.2 (16)	39 (8.4)	6 (7.5)	18 (6.3)	15 (15.3)	39 (8.4)
강제적단계	116 (73.9)	108 (72.0)	96 (61.6)	320 (69.0)	61 (76.3)	205 (71.7)	54 (55.1)	320 (69)
방임적단계	7 (4.5)	11 (7.3)	11 (7.0)	29 (6.3)	3 (3.8)	17 (5.9)	9 (9.2)	29 (6.3)
지도훈련단계	15 (9.6)	11 (7.3)	20 (12.7)	46 (9.9)	7 (8.8)	29 (10.1)	10 (10.2)	40 (9.9)
지도훈련 및 민주 의 중간단계	10 (6.4)	6 (4.0)	14 (8.9)	30 (6.5)	3 (3.8)	17 (5.9)	10 (10.2)	30 (6.5)
계	157	159	157	464	80	286	98	464
	$\bar{x} = 9.47$				$P > 0.05$			
					$\bar{x} = 23.82$			
					$P < 0.05$ ☆			

<학교급별> 教師들을 지시·감독하는 강제적단계(초 73.9%, 중 72%, 고 61.1%)가 69%로 대부분의 교사가 강제적 단계라고 반응을 나타냈으며 초·중·고의 순으로 비율이 높게 나타났고, 민주적단계에 대한 반응은(초 5.7%, 중 9.3%, 고 10.2%) 8.4%로 미미한 반응을 보였으나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

<경력별> 경력이 낮을수록 강제적 단계에 많은 반응을 나타냈으며, 경력이 높을수록 민주적 단계라고 반응하여 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다.

이러한 결과로 보아 우리나라의 장학지도 단계에 대한 교사의 知覺反應은 강제적단계에 있다고 하여 학교급별 차이는 없었으며, 경력이 낮을수록 강제적단계에 높은 반응을 하여 경력별 차이는 있었다.

2. 假說(Ⅲ,Ⅳ) 役割期待의 差

가. 獎學指導의 時期

獎學指導를 받고 싶은 時期에 대한 教師의 期待反應은 <표 14>와 같다.

<표 14> 獎學指導의 時期에 대한 役割期待의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
교직에 대한 갈등	23 (15.1)	24 (16.2)	21 (14.7)	68 (15.3)	15 (19)	41 (15.4)	12 (12.2)	68 (15.4)
인간관계에 대한 갈등	29 (19.1)	26 (17.6)	31 (21.7)	86 (19.4)	19 (24.1)	52 (19.6)	15 (15.3)	86 (19.4)
행정면의 어려움	65 (42.8)	53 (35.8)	51 (35.7)	169 (38.1)	24 (30.4)	106 (39.9)	39 (39.8)	169 (38.2)
학습지도면의 어 려움	23 (15.1)	22 (14.9)	21 (14.7)	66 (14.9)	12 (15.2)	34 (12.8)	20 (20.4)	66 (14.9)
생활지도면의 어 려움	12 (7.9)	23 (15.5)	19 (13.3)	54 (12.2)	9 (11.4)	33 (12.4)	12 (12.2)	54 (12.2)
계	152	148	143	443	79	266	98	443
	$\chi^2 = 5.86$		$P > 0.05$		$\chi^2 = 5.58$		$P > 0.05$	

<학교급별> 행정사무면에서 어려움이 있을 때(초 42.8%, 중 35.8%, 고 35.7%) 38.1%, 인간관계에 대한 갈등을 느낄 때(초 19.1%, 중 17.6%, 고 21.7%) 19.4%, 교직에 대한 갈등을 느낄 때(초 15.1%, 중 16.2%, 고 14.7%) 15.3%의 순으로 나타나 학교별로 약간의 차이는 있었지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다. 차이가 없는 이유는 초·중·고 공히 행정사무면에 어려움이 있을 때 장학지도를 받고 싶다고 반응했기 때문이다.

<경력별> 경력이 낮을수록 교직 및 인간관계에 대한 갈등을 느낄때로 반응했으며, 경력이 높을수록 행정사무면이나 학습지도상 어려움이 있을때로 나타났지만 χ^2 검증결과 有意한 差는 없었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導를 받고 싶은 시기는 행정사무면이나, 인간관계에 대한 어려움이 있을때로 반응했으며, 학교급별 차이는 없었으며, 경력이 낮을수록 교직 및 인간관계에 대한 갈등을 느낄때로, 경력이 높을수록 행정사무나 학습지도상의 어려움이 있을때로 반응했지만 경력별 차이도 有意한 것은 아니었다.

나. 獎學指導를 받고 싶은 分野

獎學指導時 指導를 받고 싶은 分野에 대한 教師의 役割期待의 差異는 <표15>와 같다.

<표 15> 獎學指導를 받고 싶은 分野에 대한 役割期待의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~15년	15년 이상	계
인 간 : 관 계	33 (20.4)	33 (21.7)	31 (20.3)	97 (20.8)	20 (23.5)	62 (22.2)	15 (14.6)	97 (20.8)
생 활 지 도	10 (6.2)	23 (15.1)	18 (11.8)	51 (10.9)	11 (12.9)	29 (10.4)	11 (10.7)	51 (10.9)
행 정 사 무	22 (13.6)	36 (23.7)	19 (12.4)	77 (16.5)	15 (17.7)	40 (14.3)	22 (21.4)	77 (16.5)
학 급 경 영	32 (19.8)	7 (4.6)	6 (3.9)	45 (9.6)	8 (9.4)	26 (9.3)	11 (10.7)	45 (9.6)
정 보 제 공	33 (20.4)	35 (23.0)	61 (39.9)	129 (27.6)	17 (20)	83 (29.8)	29 (28.2)	129 (27.6)
학 습 지 도	32 (19.8)	18 (11.8)	18 (11.8)	68 (14.6)	14 (16.5)	39 (14)	15 (14.6)	68 (14.6)
계	162	152	153	467	85	279	103	467

$\chi^2=56.61$

$P < 0.05$ ☆☆

$\chi^2=7.91$

$P > 0.05$

<학교급별> 국민학교 교사는 인간관계(20.4%), 정보제공(20.4%), 학급경영(19.8%), 학습지도(19.8%)의 순으로 중학교 교사는 행정사무면(23.7%), 정보제공(22.6%), 인간관계(21.7%)의 순으로, 고등학교 교사는 정보제공(39.9%) 인간관계(20.3%)의 順으로 나타나, 초·중·고 공히 정보제공, 인간관계 영역에 대한 指導를 기대하고 있었으며, 이외에도 국민학교는 학급경영, 학습지도면에 상당한 비중을 차지하고 있으나 생활지도면은 가장 미미했고, 중학교는 행정사무면에 고등학교는 정보제공면에 높은 관심을 나타냈으나 중·고등학교 공히 學級經營面에 가장 미미한 반응을 하였고, χ^2 검증결과 5% 수준에서 상당한 差가 있었다.

<경력별> 5년 미만의 교사는 인간관계면(25.3%)에 5년 이상의 교사는 정보제공면에(5~15년 29.8%, 15년이상 28.2%) 높은 반응을 나타냈지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差는 없었다.

이러한 결과로 보아 獎學指導 領域에 대한 教師의 期待에는 初·中·高 공히 情報提供 人間關係 領域에 대한 지도를 기대하고 있었으며 이외에도 국민학교 교사는 學級經營, 學習指導面에 기대가 상당한 비중을 차지하고 있으나 생활지도면은 가장 미미했고, 중학교는 행정사무면에, 고등학교는 情報提供面에 높은 관심을 갖고 있어 學校級別 期待差는 상당한 차가 있었으며, 경력별 차는 없었다.

다. 獎學指導 方法

원하는 獎學指導方法에 대한 教師의 役割期待의 차는 <표 16>과 같다.

<표 16> 獎學指導 方法에 대한 役割期待의 차

구 분	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~15년	15년 이상	계
면접이나 상담	62 (37.8)	66 (43.4)	54 (34.4)	182 (38.5)	26 (30.2)	106 (37.9)	50 (46.7)	182 (38.5)
관찰이나 강평	3 (1.8)	8 (5.3)	2 (1.3)	13 (2.7)	6 (7)	4 (1.4)	3 (2.8)	13 (2.8)
강의나 강연	21 (12.8)	10 (6.6)	12 (7.6)	43 (9.1)	9 (10.5)	29 (10.4)	5 (4.7)	43 (9.1)
시 범	38 (23.2)	35 (23.0)	37 (23.6)	110 (23.2)	16 (18.6)	68 (24.3)	26 (24.3)	110 (23.3)
공동연구	40 (24.4)	33 (21.7)	52 (33.1)	125 (25.4)	29 (33.7)	73 (26.1)	23 (21.5)	125 (26.4)
계	164	152	157	473	86	280	107	473
	$\chi^2 = 15.62$				$P < 0.05$ ☆			
					$\chi^2 = 17.5$			
					$P < 0.05$ ☆			

<학교급별> 상당한 정도(초 37.8%, 중 43.4%, 고 34.4%)인 38.5%가 면접이나 상담을 통한 장학을 바라고 있었으며, 그 다음으로는 공동연구를 통한 장학, 시범을 통한 장학의 순이며, 관찰이나 강평을 통한 장학에 대한 반응은 가장 미미했다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 차가 있었다.

<경력별> 면접이나 상담을 통한 장학, 공동연구를 통한 장학을 바라고 있었으며 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 차가 있었다. 이러한 차는 5년 미만의 기존 교사보다

의욕이나 이상이 크므로 관찰이나 강평을 통한 장학보다 공동연구를 통한 장학을 바랐기 때문이다.

이러한 結果로 보아 獎學指導方法에 대한 教師의 期待는 면접이나 상담을 통한 장학, 共同研究를 통한 獎學, 示範을 통한 獎學의 순이며, 관찰이나 강평을 통한 장학에 대한 반응이 가장 미미했으며, 5% 수준에서 학교급별 경력별 차이가 있었다.

라. 獎學士의 資質

獎學士의 갖추어야 할 資質에 대한 教師의 期待의 差에 대한 反應은 <표 17>과 같다.

<표 17> 獎學士의 資質에 대한 役割期待의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
전문지식의 풍부	38 (23.6)	47 (30.1)	44 (27.9)	129 (27.2)	16 (19.8)	89 (30.5)	24 (23.5)	129 (27.2)
경험이 풍부	27 (16.8)	34 (21.8)	26 (16.5)	87 (18.3)	14 (17.3)	46 (15.8)	27 (26.5)	87 (18.3)
동료 교사들을 아 낌	43 (26.7)	24 (15.4)	33 (20.9)	100 (21.1)	20 (24.7)	61 (20.9)	19 (18.6)	100 (21.1)
사무 수행 능력이 우수	12 (7.5)	5 (3.2)	6 (3.8)	23 (4.4)	3 (3.7)	15 (5.1)	5 (4.9)	23 (4.8)
교육이념이 투철 한 사람	41 (25.5)	46 (29.5)	49 (31)	136 (28.7)	28 (34.6)	81 (27.7)	27 (26.5)	136 (28.6)
계	161	156	158	475	81	292	102	475
	$\chi^2 = 11.98$ $P > 0.05$				$\chi^2 = 10.45$ $P > 0.05$			

<학교급별> 국민학교 教師는 동료 교사들을 아끼는 사람(26.7%), 교육이념이 투철한 사람(25.5%), 전문지식이 풍부한 사람(23.6%)의 순으로 나타났고, 중학교 教師는 專門知識이 풍부한 사람(30.1%), 教育理念이 투철한 사람(29.5%), 경험이 풍부한 사람(21.8%)으로 나타났으며, 高等學校 教師는 教育理念이 투철한 사람(31%), 專門知識이 풍부한 사람(27.8%), 동료 교사들을 아끼는 사람(20.8%)의 순으로 나타났으며, 事務遂行能力이 우수한 사람(4.4%)에 대한 반응이 가장 적었

다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 學校級別 差는 有意하지 않았다. 이는 공히 장학사는 교육이념이 투철한 사람과 전문지식이 풍부한 사람이어야 한다고 기대하기 때문이다.

<경력별> 5년 미만의 교사는 教育理念이 투철한 사람(34.6%), 동료 교사들을 아끼는 사람(24.7%)의 순으로, 5~15년의 教師는 專門知識이 풍부한 사람(30.5%), 教育理念이 透徹한 사람(27.7%)의 順으로 15년 이상의 教師는 經驗이 풍부한 사람(26.5%), 教育理念이 透徹한 사람(26.5%)의 순으로 나타나 약간의 차이가 있었지만 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

이러한 결과로 보아 初·中·高 공히 獎學士의 資質은 教育理念이 透徹한 사람, 전문지식이 풍부한 사람, 동료 교사들을 아끼는 사람의 순으로 나타났으나 學校級別 經歷別 差는 有意하지 않았다.

마. 行政事務面에서의 獎學指導

행정사무면에서는 어떤 영역에 대해 장학지도를 받기를 원하는가에 대한 教師의 期待 差는 <표 18>과 같다.

<표 18> 行政事務面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差

구분 문항	학 교 급 별				경 력 별				
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계	
사무의 간소화	75 (46.3)	80 (53)	58 (36.4)	213 (45.1)	42 (50)	135 (46.9)	36 (36)	213 (45.1)	
사무처리방법 및 기술	35 (21.6)	19 (12.6)	19 (12)	73 (15.5)	13 (15.5)	49 (7.1)	11 (11)	73 (15.5)	
인간관계	28 (17.3)	26 (72)	25 (15.7)	79 (16.7)	15 (17.9)	44 (15.3)	20 (20)	79 (16.7)	
예산운용	—	3 (2)	2 (1.3)	5 (1.1)	3 (3.6)	2 (0.7)	—	5 (1.1)	
새로운 정보제공	24 (14.8)	23 (15.2)	55 (34.6)	102 (21.6)	11 (13.1)	58 (20.1)	33 (33)	102 (21.6)	
계	162	151	159	472	84	288	100	472	
	$\chi^2 = 32.63$				$P < 0.05$ ☆☆		$\chi^2 = 21.84$		$P < 0.05$ ☆

<학교급별> 국민학교 교사는 사무의 간소화 방안(46.3%), 사무처리 방법 및 기술(21.6%)의 순으로, 中學校 教師는 사무의 간소화 방안(53%), 장학사, 교장, 교

감, 교사와의 인간관계(17.2%)의 순으로, 高等學校 教師는 사무의 간소화 방안(36.5%), 새로운 정보제공(34.6%)의 순으로 나타났으며, 전체적으로는 사무의 간소화 방안(45.1%), 새로운 정보제공(21.6%)로 나타났다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 상당한 차이가 있었다.

<경력별> 5년 미만의 教師는 사무의 간소화 방안(50%), 인간관계(17.9%)의 순으로, 5년 이상의 교사는 사무의 간소화 방안(5~15년 46.9%, 15년이상 36%) 새로운 정보제공(5~15년 20.1%, 15년 이상 33%)의 순으로 나타나 χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 차이가 있었다. 이러한 차이는 기성교사는 새로운 정보를 더욱 필요로 하는데 비해 처음으로 교직에 들어선 교사들은 교사상호간, 교사와 학생간의 인간관계에 더욱 갈등을 느끼는 때문이다.

이러한 결과로 보아 行政事務面에서의 獎學指導에 대한 사무의 간소화 방안에 가장 많은 반응을 나타냈으며, 다음으로는 國民學校 教師는 事務處理 方法 및 技術에, 中學校 教師는 人間關係面에, 高等學校 教師는 새로운 情報提供面에 반응을 나타냈다. 학교별 경력별 차는 有意하였다.

바. 生活指導面에서의 獎學指導

生活指導面에서 獎學指導에 대한 教師의 期待差는 <표 19>와 같다.

<표 19> 生活指導面에서의 獎學指導에 대한 役割期待의 差

구 분 문 항	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~ 15년	15년 이상	계
교사의 협력	44 (28.2)	51 (32.9)	44 (28.2)	139 (29.8)	22 (26.8)	83 (28.8)	34 (35.1)	139 (29.8)
문제아 상담	49 (31.4)	39 (25.2)	20 (12.8)	108 (23.1)	18 (22)	67 (23.3)	23 (23.7)	108 (23.1)
생활지도 기술	35 (22.4)	46 (29.7)	41 (26.3)	122 (26.1)	22 (26.8)	76 (26.4)	24 (24.7)	122 (26.1)
학부모와의 관계	5 (3.2)	8 (5.1)	16 (10.3)	29 (6.2)	8 (9.8)	15 (5.2)	6 (6.2)	29 (6.2)
지역사회와의 관계	23 (14.7)	11 (7.1)	35 (22.4)	69 (14.8)	12 (14.6)	47 (16.3)	10 (10.3)	69 (14.8)
계	156	155	156	467	82	288	97	467

$$\chi^2 = 26.75$$

$$P < 0.05 \star$$

$$\chi^2 = 5.32$$

$$P > 0.05$$

〈학교급별〉 國民學校 教師는 문제아 상담(31.4%), 교사의 협력(28.2%), 생활지도 기술(22.4%)의 순으로, 中學校 教師는 교사의 협력(32.9%), 생활지도 기술(29.7%), 문제아 상담(25.1%)의 순으로, 高等學校 教師는 교사의 협력(28.2%), 생활지도 기술(26.3%), 지역사회와의 관계(22.4%)의 순으로 나타났으며, 全體的으로는 教師의 協力(29.8%), 生活指導技術(26.1%), 問題兒相談(23.1%)의 순으로 반응을 나타내었다. χ^2 검증결과 5%의 수준에서 有意한 差가 있었다.

〈경력별〉 生活指導面에서의 經歷別 반응은 비슷하여 χ^2 검증결과 5% 수준에서 差가 없었다.

이러한 결과로 보아 生活指導 領域에서의 教師의 役割期待는 教師의 協力, 生活指導技術의 面에 상당한 反應을 나타냈으며 그 다음으로 初·中學校 教師는 問題兒 相談을, 高等學校 教師는 地域社會와의 關係에 反應을 나타내어, χ^2 검증결과 學校級別 差는 있었고 經歷別 差는 없었다.

사. 學級經營面에서의 獎學指導

學級經營面에서의 獎學指導에 대한 教師의 期待反應은 〈표 20〉과 같다.

〈표 20〉 學級經營面에서의 獎學指導에 대한 期待差

구 분	학 교 급 별				경 령 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~15년	15년 이상	계
환경구성	5 (3.6)	20 (14)	7 (4.6)	32 (7.4)	3 (4)	24 (9.0)	5 (5.3)	32 (7.4)
학생평가	22 (15.7)	16 (11.2)	17 (11.2)	55 (12.7)	4 (5.3)	30 (11.3)	21 (22.3)	55 (12.7)
학부모와의 관계	9 (6.4)	13 (9.1)	17 (11.2)	39 (9)	10 (13.3)	23 (8.7)	6 (6.4)	39 (9)
교사와 학생간의 관계	49 (35)	53 (37.1)	75 (49.3)	177 (40.7)	35 (46.7)	105 (39.5)	37 (39.4)	177 (40.7)
학생상호관계	25 (17.9)	25 (17.5)	27 (17.8)	77 (17.7)	11 (14.7)	49 (18.4)	17 (18.1)	77 (17.7)
학급경영목표설정	30 (21.4)	16 (11.2)	9 (5.9)	55 (12.7)	12 (16)	35 (13.2)	8 (8.5)	55 (12.6)
계	140	143	152	435	75	266	94	435

$\chi^2 = 36.61$

$P < 0.05$ ☆☆

$\chi^2 = 18.83$

$P < 0.05$ ☆

〈학교급별〉 教師와 學生間의 人間關係에 대하여 높은 反應을 나타냈으며(초 35%, 중 37%, 고 49.3%) 40.7%, 國民學校는 學級經營 目標設定(21.4%), 中·高等學校는 學生間의 人間關係(중 17.5%, 고 17.8%)에 높은 反應을 나타내었고, 國民學校와 高等學校는 환경구성에, 중학교는 학부모와의 관계에 가장 적은 반응을 나타내었다. χ^2 검증결과 學級經營面에 대한 教師의 기대에는 상당한 差가 있었다.

〈경력별〉 教師와 學生間의 人間關係에 높은 反應을 나타내었으며(5년미만 46.7% 5~15년 39.5%, 15년 이상 39.1%, 전체 40.7%), 다음으로 5년 미만의 教師는 學級經營 目標設定(16%)에, 5~15년은 學生間의 人間關係(18.4%), 15년 이상은 學生評價(22.3%) 反應을 보였다. χ^2 검증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다. 이러한 차이는 기존 교사들이 학생간의 화합이나 평가에 관심이 있는 반면 초임 교사들은 경험의 미숙에서 오는 경영목표 설정에 더 큰 관심을 나타냈기 때문이다.

이러한 결과로 보아 學級經營面에서의 獎學指導에 대한 教師의 期待에는 教師와 學生間의 人間關係, 學生相互間 人間關係에 높은 관심을 나타내었으며 學校級別, 經歷別로 有意한 差가 있었다.

아. 學習指導 改善面에서의 獎學指導

學習指導 改善面에서의 獎學指導에 대한 教師의 期待의 差에 대한 反應은 〈표 21〉과 같다.

〈표 21〉 學習指導 改善面에서의 獎學指導에 대한 期待差

구 분 문 합	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년미만	5~15년	15년이상	계
지도방법및 기술	52 (34.7)	41 (26.8)	34 (21.8)	127 (27.7)	23 (27.7)	78 (27.8)	26 (27.4)	127 (27.7)
학습자료 제작 및 활용	24 (16)	26 (17)	27 (17.3)	77 (16.8)	18 (21.7)	50 (17.8)	9 (9.5)	77 (16.8)
새로운 학습 이론 소개	42 (28)	54 (35.3)	73 (46.8)	69 (36.8)	22 (26.5)	100 (35.6)	47 (49.5)	169 (36.8)
보도안 작성	4 (2.7)	3 (2)	1 (0.6)	8 (1.7)	2 (2.4)	4 (1.4)	2 (2.1)	8 (1.7)
개인차에 따른 지도	28 (18.7)	29 (19)	21 (13.5)	78 (17)	18 (21.7)	49 (17.4)	11 (11.6)	78 (17)
계	150	153	156	456	83	281	95	459

$\chi^2 = 17.22$ $P < 0.05$ ☆ $\chi^2 = 14.24$ $P > 0.05$

〈학교급별〉 국민학교 교사는 지도방법 및 기술(35.2%), 새로운 학습이론의 소개(27.8%)의 순으로 중·고등학교 교사는 새로운 학습이론 소개(중 35.3%, 고 46.8%) 지도방법 및 기술(중 26.8%, 고 21.8%)의 순으로 반응하였고, 전체적으로는 새로운 학습이론 소개(36.8%), 지도방법 및 기술(27.7%), 개인차에 따른 지도(17%)의 순으로 반응하였고, 보도안 작성(1.7%)에 대한 반응이 가장 적었다. χ^2 검증 결과 5% 수준에서 有義한 차이가 있었다.

〈경력별〉 5년 미만의 教師는 指導方法 및 技術(27.7%), 學習理論 紹介(26.5%)의 순으로 반응을 하였고, 5년 이상의 教師는 새로운 學習理論의 紹介(5~15년 35.6%, 15년이상 49.5%), 지도방법 및 기술(5~15년 27.7%, 15년이상 27.4%)의 순으로 반응을 보였으나 χ^2 검증결과 경력별 차이는 有意하지 않았다.

이러한 결과로 보아 學習指導 領域에서의 獎學指導에 대한 教師의 期待는 새로운 學習理論 紹介, 指導方法 및 技術의 순으로 나타나 學校級別 期待差는 있었으나, 經歷別 差는 없었다.

자. 獎學士와의 人間關係

獎學士와 教師의 人間關係는 어떠한 形態로 유지하고 싶은가에 대한 教師의 期待差에 관한 反應은 〈표 22〉와 같다.



〈표 22〉 獎學士와의 人間關係에 대한 期待差

구 분	학 교 급 별				경 력 별			
	초	중	고	계	5년 미만	5~15년	15년 이상	계
지도자와 피지도자	6 (3.9)	7 (4.6)	8 (5.1)	21 (4.5)	3 (3.7)	12 (4.2)	6 (6.1)	21 (4.5)
공식적 협력자	48 (31.4)	53 (34.6)	51 (32.5)	152 (32.8)	34 (41.5)	96 (33.9)	22 (22.5)	152 (32.8)
문제해결을 돕는 협조자	73 (47.7)	56 (36.6)	47 (29.9)	176 (38.0)	24 (29.3)	103 (36.4)	49 (50)	176 (38.1)
개인문제 까지도 상 의하는 문제	7 (4.6)	11 (7.2)	13 (8.3)	31 (6.7)	6 (7.3)	16 (5.7)	9 (9.2)	31 (6.7)
이해하는 동료	19 (12.4)	26 (17.0)	38 (24.2)	83 (17.9)	15 (18.3)	56 (19.8)	12 (12.2)	83 (17.9)
계	153	153	157	463	82	283	98	463

$\chi^2 = 15.85$

$P < 0.05$ ☆

$\chi^2 = 12.24$

$P > 0.05$

〈학교급별〉 初·中學校 教師는 教師의 問題解決을 돕는 協助者(초 47.7%, 중 36.6%), 教育發展을 위한 公式的인 協力者의 順으로 高等學校 教師는 教育발전을 위한 공식적인 협력자(32.5%), 교사의 문제해결을 돕는 협조자(29.9%)의 순으로, 전체적으로는 教師의 問題解決을 돕는 협조자(38%), 교육발전을 위한 협력자(32.8%) 상호 이해하고 감정을 나누는 동료(17.9%)의 순으로 나타나, 2점증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다.

〈경력별〉 5년 미만의 교사는 教育 발전을 위한 공식적인 협력자(41.5%), 教師의 問題解決을 돕는 협조자(29.3%)의 순으로, 5년 이상의 교사는 교사의 문제해결을 돕는 협조자(5~15년 36.4%, 15년이상 50%), 교육발전을 위한 공식적인 협력자(5~15년 33.9%, 15년이상 22.5%)의 순으로 나타나 2점증결과 5% 수준에서 有意한 差가 없었다.

이러한 결과로 보아 獎學士와 教師와의 人間關係에 대한 初·中·高 教師의 期待는 대부분(70.8%)의 교사가 업무상의 공식적, 비공식적 관계를 요구하면서 업무외의 인간적 관계를 원하는 교사는 적었으며(17.9%), 학교급별 차이는 있으나 경력별 차이는 없었다.



차. 改善돼야 할 問題點

現行 獎學指導에서 시급히 개선되기를 바라는 獎學指導의 問題點에 대한 教師의 期待 差는 <표 23>과 같다.

〈학교급별〉 改善돼야 할 獎學指導의 問題點에 대한 期待反應에는 공히 서류나 실적 위주의 장학(초 48.3%, 중 54.8%, 고 49.4%)이 50.9%, 학교실정의 이해부족에서 오는 획일적 장학(초 18.5%, 중 20%, 고 28.8%, 전체 22.5%), 지도조언적 기능보다 규제적 기능에 치중(초 14.6%, 중 14.2%, 고 15.4%, 전체 14.7%)의 순으로 나타났다 2점증결과 5% 수준에서 有意한 差가 있었다.

〈경력별〉 서류나 실적위주의 장학(5년미만 47.5%, 5~15년 53.7%, 15년 이상 45.3%), 획일적장학(5년미만 30%, 5~15년 19.2%, 15년이상 26.3%)의 순으로 나타나 2점증결과 5% 수준에서 差가 없었다.

이러한 결과로 보아 改善돼야 할 獎學指導의 問題點에 대한 教師의 期待는 과반수의 교사(73.4%)가 서류나 실적위주의 장학과 획일적 장학의 개선을 바라고 있었으며 학교

성별 차이는 있었으나 경력별 차이는 없었다.

표 23 > 改訂4次 調査結果(1) 期待差

自 変 量	自 変 量				經 験 別			
	1	2	3	4	5 年 이하	5~ 15년	15년 이상	계
성별	17	17	21	28	68	154	13	235
	(14.4)	(14.2)	(15.4)	(14.7)	(17.3)	(51.7)	(15.3)	(50.9)
경력	27	21	21	28	9	42	17	117
	(14.4)	(14.2)	(15.4)	(14.7)	(11.3)	(14.6)	(17.9)	(14.7)
학급장 경력	28	31	15	104	21	55	25	111
	(18.5)	(20)	(22.8)	(22.5)	(30)	(19.2)	(26.3)	(22.5)
교장과의 직결관계	21	9	7	31	4	26	7	37
	(13.9)	(5.8)	(4.5)	(8)	(5)	(9.1)	(7.1)	(8)
장교와의 비모	7	8	3	18	5	10	3	18
	(4.6)	(5)	(1.9)	(7.8)	(6.3)	(3.5)	(3.2)	(6.9)
계	151	155	156	162	80	287	95	462
	$\bar{x} = 17.32$				$P < 0.05$	$\bar{x} = 8.7$	$P > 0.05$	

Ⅵ. 要約·結論 및 提言

1. 要 約

가. 目的

本 報 告 書 目的は 教師層에게 獎學生의 指導活動이 어떻게 投影되고 있으며 그 差異는 어떤가 調査分析한가? 또 何를 무엇을 期待하고 있으며 그 差異는 어떤가를 調査分析하여 勉率的인 獎學行政 其境 및 나아가 教育의 發展을 기하기 위한 資料를 提示하는 데 있다.

나. 假說

- 1) 獎學指導에 대한 教師의 知覺에는 差가 없을 것이다.
- 2) 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 知覺은 經歷이 낮을수록 否定的인 것이다.
- 3) 獎學指導에 대한 教師의 學校級別 役割期待는 差가 있을 것이다.
- 4) 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 役割期待는 差가 없을 것이다.

나. 研究方法

初·中·高 教師를 대상으로 質問紙를 사용하였다. 質問紙는 研究者 自身이 제작하여 실시하였다. 質問紙의 내용을 本 研究의 理論的 背景과 教育現場에서 문제시 되는 내용을 抽出하여 編纂화하였으며 일자 제작하여 수정 보완하여 本 檢査에 이용하였다. 단 初·中·高 구별없이 일체 동일한 것으로 실시하였으며 標集은 亂選方法을 택했다.

수집된 질문지는 初·中·高別, 經歷別로 분류하여 統計學 方法을 조사하고 比較 分析하여 비교 분석하였다.

라. 結果의 要約

質問紙에서 얻어진 結果를 要約하면 다음과 같다.

1) 獎學의 自主性 涵養機能에 대한 知覺은 肯定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 상당한 差가 있었다.

2) 문제해결능력 신장에 대한 知覺은 肯定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 有意한 差가 있었다.

3) 健全한 教育哲學 啓發에 대한 知覺에는 肯定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 有意한 差가 없었다.

4) 教師의 安全感 增進에 대한 知覺은 否定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 有意한 差가 있었다.

5) 地域社會와의 關係增進 機能에 대한 知覺은 否定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的이나 有意한 差는 없었다.

6) 獎學上과 教師의 意思疎通에 대한 知覺은 否定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 상당한 差가 있었다.

7) 獎學上의 態度에 대한 知覺은 肯定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 有意한 差가 있었다.

8) 現行 獎學指導의 重點分野에 대한 知覺에는 대부분의 교사가 指針이나 方針의 示達, 行政事務의 改善에 注重하고 있다는 반응을 보였으며 學校級別로는 상당한 差를 나타내었고, 경력에 낮을수록 否定的이나 有意한 差는 없었다.

9) 獎學指導 內容에 대한 知覺에는 肯定的인 반응을 보였으며 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 否定的으로 상당한 差가 있었다.

10) 現行 獎學指導는 어떤 단계에 있는가에 대한 知覺에는 대부분의 教師가 강제적 단계에 있다는 반응을 보였고, 學校級別 差는 없었고, 경력에 낮을수록 강제적 단계에 있다고 반응하여 有意한 差가 있었다.

11) 獎學指導를 받고 싶은 시기에 대한 期待는 共に 行政事務면에 어려움이 있을 때 로 反應했으며, 學校級別, 經歷別 差는 意義가 없었다.

12) 獎學指導를 받고 싶은 분야에 대한 期待反應은 국민학교는 人間關係, 情報提供面 중학교는 行政事務, 情報提供面 . 高等學校는 情報提供, 人間關係面으로 나타나 學校級別 差는 상당한 差를 나타냈으나 경력別 차는 없었다.

13) 獎學指導 方法에 대한 期待反應에는 初·高等學校는 면접이나 상담을 통한 장학 공동연구를 통한 장학, 중학교는 면접이나 상담을 통한 장학, 시범을 통한 장학을 원 하고 있었으며, 경력이 낮을수록 시범을 통한 장학, 경력이 높을수록 면접이나 상담을 통한 장학을 바라고 있어 學校級別·經歷別 差가 있었다.

14) 獎學士의 資質에 대한 期待反應에는 국민학교는 동료 교사들을 아끼는 사람을, 중·고등학교는 전문지식이 풍부한 사람을 원하고 있었으며, 경력별로는 5년미만은 교 육이념이 부결한 사람, 5~15년은 전문지식이 풍부한 사람, 15년 이상은 경험이 많은 사람을 원하고 있었으나 학교급별·경력別 차는 意義가 없었다.

15) 行政事務面에서의 獎學指導에 대한 期待反應은 국민학교는 사무의 간소화 방안, 사무처리 기술 및 방법, 중학교는 사무의 간소화 방안, 인간관계를, 고등학교는 사무의 간소화 방안 새로운 정보제공을 원하고 있었으며, 학교급별로는 상당한 차를, 경력별로는 유의한 차를 나타냈다.

16) 生活指導面에서 獎學指導를 받고 싶은 분야에 대한 期待反應은 국민학교는 문제 야 상담에, 중·고등학교는 教師의 協力에 반응했으며, 學校級別 差는 有意한 것으로 나타났으나 경력別 차는 意義가 없었다.

17) 學校經營面에서의 장학지도에 대한 期待反應은 公히 教師와 學生간 혹은 學生相互間의 人間關係로 나타났으며, 學校級別로는 상당한 差가 있었으며, 경력별로는 有意한 差가 있었다.

18) 學習指導 改善面에서의 장학지도에 대한 期待反應은 국민학교는 지도방법 및 기술을, 중·고등학교는 새로운 학습이론 소개를 원하고 있었으며 學校級別로는 有意한 差가 있었으나 경력별로는 차가 없었다.

19) 教師와 獎學士와의 人間관계에 대한 期待反應은 初·中學校는 敎사의 문제해결을 돕는 協力자로, 고등학교는 교육발전을 위한 공식적인 협력자의 관계를 원했으며, 학교급별로는 유의한 차가 있었으나 경력別 차는 意義가 없었다.

20) 敎養이나 實 用적 技能에 대한 期待反應에는 서류나 실적위주의 장학, 획일적 장학

의 개선을 바라고 있었으며 학교별로는 有意한 差가 있었으나 경력별 차는 없었다.

2. 結 論

가. 肯定的인 知覺反應 : 자주성 함양기능, 교사의 문제해결 능력 신장기능, 건전한 교육철학 계발기능, 교사의 안전감 증진기능, 장학사의 태도, 장학지도 내용등에는 肯定的인 반응을 보였다.

나. 否定的인 知覺反應 : 지역사회와의 관계증진기능, 장학지도시 장학사와 교사와의 의사소통, 장학지도시 지도 중점 분야, 장학지도의 현단계 등에는 부정적인 반응을 보였다.

다. 獎學士의 獎學指導에 대한 學校級別 教師의 知覺에는 獎學指導 重點分野를 제외하고는 差異가 없었다.

라. 獎學士의 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 知覺에는 경력이 낮을수록 부정적으로 각항 공히 차가 있었다.

마. 役割期待反應

- ① 원하는 지도시기 : 행정사무, 인간관계면에 어려움이 있을 때
- ② 지도를 원하는 분야 : 각종 새로운 정보제공면
- ③ 원하는 지도 방법 : 면접이나 상담을 통한 장학, 공동연구를 통한 장학
- ④ 원하는 장학사의 자질 : 교육이념이 투철한 사람, 전문지식이 풍부한 사람
- ⑤ 행정사무면에서 원하는 지도분야 : 사무의 간소화
- ⑥ 생활지도면에서 원하는 지도분야 : 교사의 협력문제
- ⑦ 학급경영면에서 원하는 지도분야 : 교사와 학생간의 인간관계
- ⑧ 학습지도 개선면에서 원하는 지도분야 : 새로운 학습이론 소개
- ⑨ 교사와 장학사의 인간관계 : 교육에서의 문제해결을 돕는 협조자
- ⑩ 개선돼야 할 문제점 : 서무나 실적위주의 장학, 획일적 장학

바. 獎學士의 獎學指導에 대한 學校級別 教師의 役割期待는 지도시기와 장학사의 자질을 제외하고 差가 있었다.

사. 獎學士의 獎學指導에 대한 教師의 經歷別 役割期待는 指導方法, 行政事務, 學級經營面을 제외하고는 差가 없었다.

3. 提 言

本 研究에서 얻어진 結論을 토대로 다음과 같이 몇가지 提言을 한다.

가. 獎學指導는 初·中·高 教師에 따라, 경력에 따라 다르게 펼쳐져야 한다.

나. 獎學指導의 主體는 教師이므로 指針의 傳達, 劃一的 獎學, 書類나 實績爲主의 獎學을 止揚하고 教師 개개인의 문제를 해결할 수 있도록 해야한다.

다. 觀察이나 講評을 통한 장학보다는 따뜻한 동료의식을 갖고 상담이나 면접 공동연구를 통한 장학으로 移行되어야 한다.

라. 獎學指導에 대한 부정적 반응, 미미한 긍정적 반응을 改善하기 위하여 獎學士의 업무량, 자질, 태도, 行政體制등에 과감한 쇄신이 있어야 한다.



附 録

1. 參 考 文 獻

2. 說 問 紙

3. ABSTRACT



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

參考文獻(가. 나. 다 순)

1. 姜鳳奎, 國民學校 校長과 中等學校 校長的 役割實現에 關한 比較研究, 教育論輯 第四輯 延世大 教育大學院, 1971.
2. 權炳九, 獎學行政의 問題點, 教育評論, 133 號, 1969.11. pp.93 ~ 95
3. 金大俊, 獎學機動力은 補強돼야 한다. 教育管理技術, 第 24 號, 1972.11.
4. 金炳斗, 獎學士의 職務遂行에 加해지는 諸壓力의 分析, 서울대 教育大學院 석사학위 논문, 1964.12.
5. 金鳳守, 學校行政, 學文社, 1975.
6. 金永植, 獎學行政의 問題點, 教育研究 第 3 卷 6 號, 1970.6.
7. 金永植外 共譯, 新獎學論 教育出版社 1980.
8. 金潤衡, 獎學士의 適正 職務 負擔에 關한 分析의 研究, 延世大 教育大學院 석사학위 논문 1974.11.
9. 金元吉, 獎學當事者間 役割期待 및 知覺의 差異에 關한 分析研究, 延世大 教育大學院 석사학위 논문, 1974.
10. 金輝烈, 獎學의 概念規定을 위한 獎學活動 分析, 서울대 教育大學院 碩士學位 論文 1976.12.
11. 金鍾喆, 教育行政의 理論과 實際, 教育科學社 1977.
12. 朴璉鎔, 人間關係의 理論과 實際 韓國 生產性 本部. 1965.
13. 朴容憲, 學校社會 新教育學 全書 6. 培英社. 1968.
14. 朴在奎, 獎學指導의 方向 새교육 제 24 권 3 호. 1972.3.
15. 白賢基, 獎學論 乙酉文化社. 1961.
16. 徐廷周, 教師와 獎學士와의 人間關係十章 教育研究 第三卷 6 號. 1970.6.
17. 辛世浩外 共譯, 創意力 開發을 위한 教育, 培英社. 1970.
18. 梁星雲, 一線教師는 어떠한 獎學指導를 원하는가 전남교육 2 호. 1967.12.
19. 吳恩卿譯, 獎學論, 이화여대 출판부. 1980.
20. 柳吉熙, 獎學士와 教師는 上과 下의 關係인가. 教育討論 143 號 1970.9 pp.50 ~ 55.
21. 李南淑, 獎學士의 役割에 對한 初·中 教師의 期待比較 부산대 교육대학원 석사학위 논문. 1980.

22. 丁照鍾, 獎學評定高果의 激勵作用의 慾求性向과의 關係研究 서울대 교육대학원 석사 학위논문, 1973.
23. 崔一俊, 獎學評定高果의 激勵作用과의 關係 연구 서울대 교육대학원 석사학위논문 1969.
24. 韓國教育研究會編, 教育行政, 형설출판사, 1979.
25. 洪淳徽, 自律的·創意的 學校運營의 考察. 教育研究 第三卷 6號, 1970.6.
26. 洪淳徽, 學校의 發展과 運營의 考察 關於 評定 制度 制度에 關한 考察의 報告 1974.
27. Barr·A·S, Burton William·H, and Brueckner Leo, J, Supervision, N·Y 1947.
28. Edwin J·Thomas and Bruce J·Biddle, The Nature and History of Role Theory, John Wiley and Sons, Inc 1966.
29. Hicks J·Hanno, Educational Supervision in principle and practice, N·Y The Ronald Press Co, 1960.
30. Kimball Wiles, Supervision for Better Schools, Englewood Cliffs, N·Y, Prectice—Hall, Inc, 1967.
31. Mckean Robert·C and Mills, H·H, The Supervision, N·Y, The Center for Applied Research in Education, Inc, 1964.
32. Mcnenez, J·Chester, Educational Supervision, N·Y, McGraw—Hill, 1951.
33. Sarbin·R·Theodore, Role Theory, Hand Book of Social Psychology Vol I, Addison—Welsely Publishing
31. Thomas J·Sergiovanni and Robert J·Starratt, Supervision, McGraw—Hill 1979.

說 問 紙

設 問 紙

선생님께

바쁘신 가운데 죄송합니다.

本 設問紙는 奘學行政의 合理化와 改善의 資料를 얻고자 아래와 같은 내용으로 初. 中. 高 師敎들간의 奘學活動에 대한 知覺 및 役割期待의 差를 調査 分析하려고 합니다.

저의 研修를 도와주시고 격려하여 주시는 뜻으로 잠간 틈을 내시어 정의껏 応答하여 주시면 감사하겠습니다. 아울러 本 設問紙는 저의 研究資料 이외의 處에는 쓰여지지 않을 것을 확약드립니다.

1981 年 3 月 일

제주대학 敎育대학원 敎育행정학과 文 찬 배상



※ 참고사항

- 1) 성 別 : 남 () 女 ()
- 2) 연 령 : 20 代 () 30 代 () 40 代 () 50 代 ()
- 3) 근무경년 : 5 年미만 () 5~10 年 () 10~15 年 ()
15 年~20 年 () 20 年이상 ()
- 4) 근무학교 : 국민학교 () 中학교 () 高등학교 ()

※ 응답요령

각 문항을 읽고 가장 타당하다고 생각되는 것 하나만 골라 번호앞 ()에 " 〇 " 표를 하여 주십시오.

1. 장학지도는 교사로 하여금 자주적 활동을 전개할 수 있도록 하는 기능을 갖고 있습니다. 귀하는 장학지도를 통하여 귀하의 자주성이 어느 정도 신장되고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.
 () ④ 오히려 위축되고 있다.
 () ⑤ 아주 위축되고 있다.
2. 장학지도는 교사로 하여금 교사의 당면한 문제를 스스로 분석 처리할 수 있는 능력을 길러주는 기능을 갖고 있습니다. 귀하는 장학지도를 통하여 귀하의 문제해결 능력이 어느 정도 신장되고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.
 () ④ 오히려 위축되고 있다.
 () ⑤ 아주 위축되고 있다.
3. 장학지도는 교육활동을 바람직한 방향으로 이끌게 함으로써 건전한 교육철학을 개발하는 기능을 갖고 있습니다. 귀하는 장학지도를 통하여 새롭고 건전한 교육이념이나 방향에 대해 어느 정도 이해를 넓히고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.
4. 장학지도는 교사에게 소속감과 직업적 안전감을 증진시키는 기능을 갖고 있습니다. 귀하는 장학지도를 통하여 교사로서의 소속감과 안전감이 어느 정도 증진되고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.
 () ④ 안되고 있다.
 () ⑤ 전혀 안되고 있다.
5. 장학지도는 지역사회에 학교 프로그램을 소개하는 동시에 지역사회의 제자원을 학교 교육에 다양하게 활용할 수 있도록 하는 기능이 있습니다. 이러한 기능이 장학지도를 통하여 어느정도 발휘되고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.
 () ④ 안되고 있다.
 () ⑤ 전혀 안되고 있다.
6. 바람직한 교육을 위해서는 장학사와 교사간의 의사소통이 원활히 이루어져야 합니다. 귀하는 장학지도시 교사와 장학사간의 의사소통이 어느 정도 이루어지고 있다고 생각하십니까?
- () ① 아주 잘 되고 있다.
 () ② 잘 되고 있다.
 () ③ 그저 그렇다.

- () ④ 안되고 있다.
- () ⑤ 전혀 안되고 있다.
7. 장학지도시 장학사가 교사를 대하는 태도에 대하여 귀하는 어떻게 생각하십니까?
- () ① 매우 만족하다.
- () ② 만족하다.
- () ③ 그저 그렇다.
- () ④ 불만이다.
- () ⑤ 매우 불만이다.
8. 현행 장학지도는 다음의 어떤 분야에 치중하고 있다고 생각하십니까?
- () ① 교수 활동의 개선
- () ② 생활지도의 개선
- () ③ 행정사무의 개선
- () ④ 학급경영의 개선
- () ⑤ 제반정보 제공
- () ⑥ 지침이나 방침의 전달
9. 현행 장학지도시 지도 내용에 대하여 귀하는 어떻게 생각하십니까?
- () ① 매우 만족스럽다.
- () ② 만족스럽다.
- () ③ 그저 그렇다.
- () ④ 불만이다.
- () ⑤ 매우 불만이다.
10. 우리나라의 장학지도는 다음중 어떤 단계에 있다고 생각하십니까?
- () ① 교사들의 당면한 문제해결을 민주적으로 도와주는 단계이다.
- () ② 상부기관에서 교육의 방향이 결정되고, 교사들을 지시 감독하는 단계이다.
- () ③ 학교의 자활에 맡기는 단계이다.
- () ④ 교사로 하여금 일정한 방향으로 나가도록 훈련하고 지도하는 단계이다.
- () ⑤ 교사들을 훈련하고 지도하며, 아울러 민주적으로 문제해결을 도와주는 단계이다.
11. 귀하가 장학지도를 가장 받고 싶을때는 어떤 때입니까?
- () ① 교직에 대한 갈등을 느낄 때
- () ② 학생, 학부모, 교사, 상호간 인간관계에 대한 갈등을 느낄 때
- () ③ 행정사무면에서 어려움이 있을 때
- () ④ 학습지도면에서 어려움이 있을 때
- () ⑤ 생활지도면에서 어려움이 있을 때
12. 귀하가 가장 장학지도를 받고 싶은 분야는 다음중 어떤 면입니까?
- () ① 교사의 인간관계
- () ② 생활지도면
- () ③ 행정사무면
- () ④ 학급경영면
- () ⑤ 정보제공면
- () ⑥ 학습지도면

13. 장학지도의 방법에는 여러가지 형태가 있을수 있습니다. 다음중 어떤 방법이 가장 좋다고 생각하십니까?
- () ① 면접이나 상담을 통한 장학
 () ② 관찰이나 강평을 통한 장학
 () ③ 강의나 강연을 통한 장학
 () ④ 시범을 통한 장학
 () ⑤ 공동연구를 통한 장학
14. 귀하가 바라는 장학사는 다음의 어떤 자질을 갖춘 분이 가장 적당하다고 생각 하십니까?
- () ① 전문지식이 풍부한 사람
 () ② 경험이 풍부한 사람
 () ③ 동료 교사들을 아끼는 사람
 () ④ 사무 수행능력이 우수한 사람
 () ⑤ 교육이념이 투철한 사람
15. 귀하는 행정사무면에서 다음의 어떤 분야에 장학지도의 필요성을 느끼십니까?
- () ① 사무의 간소화 방안
 () ② 사무처리 방법 및 기술
 () ③ 장학사, 교장, 교감, 교사, 상호간의 인간관계
 () ④ 예산운용
 () ⑤ 새로운 정보 제공
16. 귀하는 생활지도면에서 다음의 어떤 분야에 장학지도의 필요성을 느끼니까?
- () ① 교사의 협력
 () ② 한제야 상담
 () ③ 생활지도 기술
 () ④ 학부모와의 관계
 () ⑤ 지역사회와의 관계
17. 귀하는 학급경영면에서 다음의 어떤 분야에 장학지도의 필요성을 느끼니까?
- () ① 환경구성
 () ② 학생평가
 () ③ 학부모와의 인간관계
 () ④ 교사와 학생간의 인간관계
 () ⑤ 학생간의 인간관계
 () ⑥ 학급경영 목표 설정
18. 귀하는 학습지도의 개선면에서 어떤 분야에 장학의 필요성을 느끼니까?
- () ① 지도 방법 및 기술
 () ② 학습자료 제작 및 활용
 () ③ 새로운 학습이론 소개
 () ④ 보도안 작성
 () ⑤ 개인차에 따른 지도
19. 귀하는 장학사와의 인간관계를 어떤 형태로 유지되기를 바랍니다?
- () ① 지도자와 피지도자로서의 사무적인 지도 조언을 하는 관계
 () ② 교육발전을 위한 공식적인 협력자
 () ③ 교사의 문제해결을 돕는 협조자
 () ④ 교사의 개인문제에도 서로 상의하는 관계
 () ⑤ 상호 이해하고 감정을 나눌수 있는 동료

20. 현행 장학지도의 문제점으로 가장 시급히 해결되어야 할 것은 다음의 어느 것이라고 생각하십니까?

- () ① 서류나 실적 위주의 장학
- () ② 지도 조언 기능보다 규제적 기능에 치중
- () ③ 학교실정의 이해 부족에서 오는 획일적 장학
- () ④ 장학사의 자질 부족
- () ⑤ 장학사의 태도

감사합니다.



= ABSTRACT =

A study of the Disparity in the Perception and the Role Expectation of School Supervision among Elementary and Secondary School Teachers

by Byun Moon Chan
Major in Educational Administration
Graduate School of Education
Jeju University

1. Purpose

Today's school supervision has gradually been turned from the directive and supervisory one to the democratic and from the standardized one to the flexible. The ideal form of school supervision is not the ruling over school teachers, but the cooperation and assistance to them; needless to say, the way and content of school supervision must be diversified according to teachers. Therefore, the understanding of what they think and need must be brought about, first of all, for the exercise of the idealistic, flexible school supervision.

To this time, the studies of school supervision has been focused on the limited educational problems, "the disparity in the perception and role expectation among school teachers" and "what school teachers want through supervisions" and has theoretically and generally been conducted. In consequence, the results of such studies have not been of great help for the exercise of the idealistic, flexible school supervision.

The researcher of this study will provide helpful materials for the exercise of the idealistic, flexible school supervision through this comparative study of the disparity in the perception and role expectation of school supervision of elementary and secondary school teachers.

2. Hypothesis

1) There is no difference in the perception of school supervision among elementary and secondary school teachers.

2) The teachers with short teaching careers are more negative toward the supervision than those who have long careers.

3) There are differences in the role expectation of school supervision among elementary and secondary school teachers.

4) The teaching careers of elementary and secondary school teachers make no difference in the role expectation.

3. Method

For the investigation of differences in the perception and role expectation of school supervision, the researcher used the questionnaire method. The questionnaires used in this study were formulated by himself and took the simple random sampling from the schools all over Cheju-do Province.

The sampled questionnaires were classified according to the kind of the schools and the careers of the respondents, and the ratios of the each head were calculated by using the chi-square method. The analysis according to age and sex was not attempted in this study.

4. Results

1) It is proved that there is no difference in the perception of school supervision among elementary and secondary school teachers.

2) It is proved that the teachers show affirmative attitudes toward the cultivation of an independent spirit, the increasement of an ability to solving problems and a sense of security, the development of sound educational philosophy and the supervisors attitude toward the teachers and the content of the supervisions; while, they show negative attitudes toward the increasement of relationship with a community, mutual understanding between the supervisors and the teachers, the fields of supervisions, and the reality of Korean supervisions, etc.

3) It is proved that the teachers with short educational careers show more negative attitudes toward school supervision than those who have long educational careers; and the middle school teachers attitudes are more negative than those of the high school teachers, and the primary school teachers are most negative comparing with the formers.

4) It is proved that there exist differences in the perception of school supervision according to their careers.

5) It is proved that there exist differences in the role expectation of school supervision according to each school.

6) It is proved that there is no difference in the role expectation according to their careers.