



이 보고서는 연구자의 전문적 시각으로 작성한 것으로 교육정책네트워크  
및 본원의 공식입장과 다를 수 있습니다.

## 협력연구진

- 정 제 영 (이화여자대학교)
- 김 갑 성 (한국교원대학교)
- 윤 홍 주 (춘천교육대학교)
- 오 희 정 (이화여자대학교)
- 강 태 훈 (성신여자대학교)
- 류 성 창 (국민대학교)
- 선 미 숙 (이화여자대학교)
- Svay Souma (이화여자대학교)



## 연구요약

- 교사의 경우에는 교사양성기관에서 교육을 마치면 자격증을 부여받게 되고, 임용고사를 거쳐 임용이 확정되면 별도의 실무 수련의 과정이 거의 없음. 신입교사는 학교에서 근무하는 첫날부터 경력이 많은 교사와 거의 동일하게 자신이 담당한 학생들의 교육에 대해 전적으로 책임을 지게 됨. 신입교사들이 학교에 처음으로 출근하게 되면 다양한 어려움에 직면하게 되는데 우리나라의 상황을 살펴보면 신입교사에 대한 지원 노력이 늘어나고 있음에도 불구하고 여전히 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 이 연구는 신입교사가 겪고 있는 어려움을 해소하기 위해서 우선적으로 어떤 어려움을 겪고 있는지에 대해서 역량(skill)의 관점에서 살펴보고, 교사로서 담당해야 할 직무영역에 따라 전문적 역량을 어느 수준으로 갖추고 있는지에 대해 분석하고자 하였음. 현재의 관점과 미래 사회의 변화 전망을 연계하여 신입교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 신입교사에게 필요로 하는 중요도 수준과 현재 보유하고 있는 수준을 분석하여 그 차이에 대한 분석을 통해 우선적으로 초점을 맞추어야 할 역량에 대해 제시하고자 하였음. 이와 함께 신입교사에게 필요로 하는 역량을 개발해주어야 하는 교육기관과 방법에 대해서도 살펴보고자 하였음.
- 이를 위해 미래사회 변화 전망에 대한 선행 연구물 분석 및 변화 전망에 따른 교직발전 방안 관련 주요 연구기관의 보고서를 검토하고, 경력교사와 신입교사의 시간 활용 현황 및 차이 분석을 위한 자료와

17개 시·도 교육청 신임교사 연수 및 교육 기획 등 교육 현황을 분석하였음. 또한, 신임교사에게 실질적으로 요구되는 역량에 대해 전국 17개 시·도 교육청 현장 교사(경력교사 및 신임교사)와 관리자(교장, 교감)를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였음. 신임교사 필요 역량에 대하여 교사 경력별로 인식하는 중요도와 보유도의 차이를 확인하기 위하여 효과크기(effect size; Cohen's d) 분석과 신임교사에게 요구되는 역량의 중요도와 보유도에 대한 Borich 요구도 분석을 수행하였음. 아울러, 포커스 그룹 인터뷰 및 전문가 협의회를 통해 신임교사의 역량 개발을 위한 다양한 의견을 수렴하였음.

- 우선, 신임교사 필요 역량에 대하여 교사 경력별로 인식하는 중요도와 보유도의 차이를 살펴보기 위하여 '표준화된 평균 차(standardized mean difference)'로서 효과크기(effect size; Cohen's d)를 분석하였음. 역량의 보유도 측면에서 '생활지도 및 상담', '학부모 및 지역사회와의 연계', '교직소양', '미래교사 필요 역량'의 경우 신임교사들은 이러한 역량들을 보유하고 있다고 스스로 인식하는 정도가 높음에 반하여 경력교사들은 신임교사들의 이들 역량들에 대한 보유도가 유의미하게 낮은 것으로 인식하고 있음을 알 수 있음. 반면에 '전문성 신장' 측면에서 신임교사들은 경력교사들이 생각하는 것에 비하여 자신들이 이러한 역량을 적게 보유하고 있다고 인식하는 것으로 나타남. 또한, 역량의 중요도 측면에서 '교과지도', '비교과활동지도', '학교행정지원', '교육정책이해도', '교직소양'의 다섯 개 역량에서 경력교사들이 신임교사들에 비하여 작은 수준에서나마 보다 유의미하게 중요하다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 다음으로 신임교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 우선순위를 설정하기 위하여 Borich의 요구도 공식을 사용하여 우선순위를 분석하였음. 현재 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대한 신임교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 생활지도와 상담인 것으로 나타났음. 이러한 결과는 최근 학

교폭력 문제가 심각하고, 다양한 위기 상황에 있는 학생에 대한 생활지도와 상담 요구가 높아진 영향이 반영된 결과라고 해석할 수 있음. 그 다음으로는 학부모 및 지역사회와의 연계, 전문성 신장, 교과지도, 교직소양, 교육정책 이해도, 학급경영, 비교과활동 지도, 학교행정지원의 순으로 전문적 역량에 대한 요구도가 높게 나타났음. 한편, 현재 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대한 경력교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 신입교사와 동일하게 생활지도와 상담인 것으로 나타났음. 신입교사와는 달리 경력교사는 신입교사의 교직소양, 교육정책 이해도, 학교행정 지원에 대해 역량개발이 요구되는 것으로 인식하는 것으로 나타났음. 반면에 전문성 신장에 대해서는 상대적으로 낮은 요구도가 있는 것으로 나타나 인식에 차이가 있음을 보여주고 있음.

- 미래 환경 변화에 따라 필요로 하는 전문적 역량에 대한 신입교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 갈등관리 능력으로 나타났음. 신입교사들은 학교 내에서 다양한 갈등이 더욱 심화될 것으로 예상하고 있으며, 현재 이러한 부분에 대한 역량이 부족하다고 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있음. 그 다음으로는 의사소통 능력, 관계형성 능력, 교육환경에 대한 이해, 실제 문제해결력, 학생문화에 대한 이해, 인내심, 공동작업 능력, 미래사회에 대한 이해, 창의적 혁신력, 대인관계 능력, 지역사회에 대한 이해 등의 순으로 요구도가 높은 것으로 나타났음. 경력교사의 관점에서 현재 신입교사들은 미래 환경 변화에 따른 전문적 역량이 상대적으로 부족하다고 인식하는 것으로 나타났음. 요구도에 대한 전반적인 비교를 해보면 신입교사들 스스로 인식하는 요구도에 비해 상대적으로 높은 수준의 요구도 값을 나타내고 있고, 이러한 요구도 수치는 경력교사들이 보기에 신입교사들 스스로 인식하는 것보다 부족한 역량을 갖고 있다고 인식하고 있음을 보여주는 것임.
- 현재 신입교사들에게 필요로 하는 전문적 역량을 어느 교육기관에

서 교육시키는 것이 효과적인지에 대해 살펴보기 위해서 신입교사와 경력교사에게 역량별로 적합한 교육기관에 대해 의견을 조사한 결과, 교사에게 필요로 하는 전문적 역량 중에서 교직소양에 관한 부분은 교원양성기관에서 교육을 받는 것이 낫다고 보는 반면에 다른 영역에 있어서는 학교현장과 연수기관의 교육을 선호하는 것으로 나타났다. 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 전문적 역량과 관련하여 전반적으로 학교현장에서 교육을 받아야 한다는 의견이 다수를 차지하는 것으로 나타났다.

- 이러한 분석결과를 바탕으로 신입교사들의 전문적 역량을 강화하기 위한 방안으로는 크게 네 가지를 들 수 있음. 첫째, 신입교사들의 역량 개발의 장애요인을 점검할 필요가 있음. 신입교사가 교직에 적응하고 역량을 개발하는데 장애요인이 되는 이유에 대해서 신입교사는 ‘학교행정업무 때문에, 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문에, 학교문화의 이해와 조직 적응 때문에, 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 때문에, 학부모와의 관계 형성 때문에, 생활지도 및 상담 때문에’의 순으로 응답하였음. 특징적인 것은 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문이라는 응답이 신입교사들에게는 높게 나타난 반면에 경력교사들은 거의 문제가 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타나서 인식의 차이가 가장 높은 것으로 나타났다. 신입교사들이 인식하기에는 경력교사들이 담당하기를 기피하는 업무를 본인들이 담당하고 있다고 생각하는 반면에 경력교사들은 그렇게 생각하지 않고 있음을 의미함. 이러한 인식의 차이는 상호간 불신을 초래할 수 있으며, 협력적인 관계를 형성하는데 장애 요인이 될 수도 있음을 의미함. 신입교사들이 선배 교사들을 신뢰하고 배우고자 하는 마음과 주변의 선배교사들이 새로 온 신입교사를 적극적으로 지원하고자 하는 마음이 함께 어우러질 때 신입교사의 안정적인 적응과 역량 개발이 자연스럽게 이루어질 수 있을 것임. 따라서 신입교사에게 어려움을 가중시키는 학교의 문화가 있는지에 대해 먼



저 살펴보고 이를 해소하기 위한 학교 차원의 노력이 필요할 것임.

- 둘째, 신입교사들이 필요로 하는 지원이 무엇인지 분석할 필요가 있음. 신입교사들이 역량 향상 지원을 위해 가장 필요하다고 인식하고 있는 방법은 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 멘토링 제도의 운영이라고 인식하고 있으며, 경력교사가 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 필요하다고 인식하는 지원은 멘토링, 동료교사 연찬을 포함하는 학교단위 동료장학, 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영인 것으로 나타났음. 신입교사와 경력교사 모두 현재 이루어지고 있는 신입교사 역량 향상의 지원 들이 필요한 수준에 미치지 못하고 있다고 인식하는 것으로 나타나 교육청 수준에서 현재 운영이 잘 되지 않는 부분에 대해 점검하고 개선하는 노력이 필요하다고 할 수 있음.
- 셋째, 신입교사의 안정적인 정착과 역량 향상을 위한 지원들이 잘 이루어지고 있는 우수한 모델에 대해 살펴볼 필요가 있음. 정책적 접근으로서 가장 안정적인 방법은 국내외에서 신입교사의 역량강화를 위한 지원이 잘 이루어지고 있는 우수한 사례를 수집하는 것이라 할 수 있음. 특히 국내 다른 시·도교육청에서 우수한 성과를 거양한 제도에 대해서는 적극적 벤치마킹이 필요함. 해외 우수사례의 경우에는 그 나라의 고유한 교육제도와 교원 양성·임용제도가 결합되고, 또한 독특한 학교문화를 갖고 있기 때문에 벤치마킹을 할 때에는 이러한 차이점에 유의할 필요가 있음.
- 넷째, ‘신입교사 역량강화 집중연수제’ 도입을 검토할 필요가 있음. 신입교사 역량강화 집중연수제는 신입교사가 입직한 후 1년간 교직에 안정적으로 적응하고 미흡한 전문적 역량에 대해 보완하고 학습할 수 있도록 집중연수 기회를 제공하는 제도를 의미함. 교육부는 2014년 업무계획에 신입교사의 수업 생활지도 역량 강화 및 현장조기 적응을 위해 ‘신입교사 역량강화 집중연수제’ 도입을 포함하고 있음.

- 우리나라와 같이 여전히 중앙집권적인 교육정책을 운영하는 상황에서는 교육부가 주관하여 신임교사의 전문적 역량을 함양하기 위한 제도를 만들고 시·도 교육청에서 따르도록 유도하는 것은 매우 효과적인 정책 방식이라고 할 수 있음. 신임교사의 전문적 역량을 강화하기 위한 정책을 추진하는 과정에서 신임교사의 전문적 역량 함양을 위해 신임교사의 역량 개발 장애요인에 대해 지속적으로 점검하고, 신임교사의 역량 강화에 대한 관심을 제고할 필요가 있음. 신임교사의 안정적인 정착과 역량 향상을 위한 지원들이 잘 이루어지고 있는 우수한 모델에 대해 살펴보고, 특히 국내 다른 시·도교육청에서 우수한 성과를 거양한 제도에 대해서는 적극적 벤치마킹이 필요할 것임.
- 이 연구에서는 신임교사들에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 현재의 관점과 미래의 관점으로 나누어 우선순위를 제시하였음. 또한 실제 현장에서 겪고 있는 신임교사의 어려움에 대해 분석하였고, 이를 개선하기 위한 방안을 제시하였음. 특히 신임교사를 대상으로 임용 전에 실무 중심의 집중적인 전문적 역량 강화 연수를 실시하고, 입직 후에도 교육청과 학교 차원에서 지속적인 지원을 하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있음. 이 연구에서 제시한 다양한 방안에 대해 교육부 차원에서 표준적인 정책을 수립하고, 시·도 별로 실제 적용하는 과정에서 성공사례를 만들고 이러한 성공사례를 다른 지역으로 확산하여 적용하는 방식이 바람직할 것임. 많은 학교에서 신임교사에 대한 지원이 상당히 개선되었다고 하지만 아직까지 학교에는 신임교사에 대해 방관자적인 태도를 보이는 경우가 많이 있음. 학교 수준에서 신임교사가 새로운 환경에 적응할 수 있는 적극적으로 지원하는 문화적 변화가 있어야 진정한 변화를 기대할 수 있을 것임.

# 차례

## 제목차례

### I. 서 론\_01

1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구내용 .....	5
3. 연구방법 .....	6
4. 기대효과 .....	8

### II. 이론적 배경\_09

1. 미래의 인재상과 교사상 .....	11
2. 교사의 전문적 역량 .....	19
3. 교사의 직무에 따른 전문적 역량 .....	37

### III. 신임교사의 시간 활용 및 연수 실태\_61

1. 신임교사의 시간 활용 실태 분석 .....	63
2. 신임교사 연수 현황 .....	69

### IV. 신임교사의 전문적 역량에 대한 조사 결과\_73

1. 조사개요 .....	75
2. 현재의 관점에서 본 신임교사의 전문적 역량 .....	78
3. 미래의 관점에서 본 신임교사의 전문적 역량 .....	209
4. 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인 .....	239
5. 신임교사의 전문적 역량 개발 지원 방안 .....	254

## V. 신임교사의 전문적 역량에 대한 결과 분석\_269

1. 신임교사의 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 ... 271
2. 영역별 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 ..... 275
3. 초등학교 현장교사 면담 결과 ..... 284
4. 중등학교 현장교사 면담 결과 ..... 292

## VI. 신임교사의 전문적 역량 강화 방안\_303

1. 신임교사의 전문적 역량 우선순위 분석 ..... 305
2. 신임교사의 전문적 역량 교육기관 분석 ..... 314
3. 신임교사의 전문적 역량 강화 방안 ..... 325
4. 신임교사 역량강화 집중연수제 도입 방안 ..... 328

## VII. 결론\_339

1. 신임교사의 역량 개발 장애요인의 지속적 점검 ..... 341
2. 신임교사의 역량강화에 대한 관심 제고 ..... 343
3. 신임교사 역량강화 우수 모델의 확산 ..... 344

## 참고문헌\_346

## 부 록\_357

- [부록 1] 신임교사 필요 역량 분석을 위한 설문지 : 신임교사용 .. 359
- [부록 2] 신임교사 필요 역량 분석을 위한 설문지 : 경력교사용 .. 371

## 표 차례

<표 II-1> 인지적 변화에 따른 미래 교육의 변화 .....	17
<표 II-2> 범사회적 변화에 따른 미래 교육의 변화 .....	17
<표 II-3> 미래 교원의 역량 .....	17
<표 II-4> 미래의 교사에게 필요한 역량 .....	18
<표 II-5> 교사의 전문적 역량의 내용 및 구성 요소 .....	29
<표 II-6> 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교 .....	32
<표 II-7> 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교 .....	33
<표 II-8> 교사 직무 영역별 직무 수행 빈도 인식 .....	35
<표 II-9> 중등교사의 직무역량 .....	38
<표 II-10> 신임 중등교사에게 부족한 역량 .....	43
<표 II-11> 외국의 학자별 교사의 생애주기 .....	44
<표 II-12> 우리나라의 학자별 교사의 생애주기 .....	46
<표 II-13> 교직 생애단계에 따른 교사의 연수 요구 분석 .....	47
<표 II-14> 역량군별 중요도 및 현재 수준 .....	50
<표 II-15> 신규임용교사연수의 교육방법에 대한 요구 .....	51
<표 II-16> 신규임용교사연수의 교육 담당 강사에 대한 요구 .....	51
<표 III-1> 성별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수 .....	64
<표 III-2> 소재지별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수 .....	64
<표 III-3> 연령별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수 .....	65
<표 III-4> 신임교사의 주당 시간활용 현황 .....	67

## 차례

<표 III-5> 일반교사와 신임교사 간 시간활용 비교 .....	69
<표 III-6> 신임교사 연수 현황 .....	70
<표 III-7> 17개 시·도교육청 신임교사 연수 현황 .....	72
<표 IV-1> 설문 응답 현황 .....	76
<표 IV-2> 설문 구성 .....	77
<표 IV-3> 국가 수준의 교육과정 이해 .....	79
<표 IV-4> 국가 수준의 교육과정 이해 : 교육기관 선호도 .....	80
<표 IV-5> 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성 .....	81
<표 IV-6> 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성 : 교육기관 선호도 .....	83
<표 IV-7> 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계 .....	84
<표 IV-8> 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계 : 교육기관 선호도 .....	85
<표 IV-9> 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여 .....	86
<표 IV-10> 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여 : 교육기관 선호도 .....	87
<표 IV-11> 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용 .....	88
<표 IV-12> 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용 : 교육기관 선호도 .....	89
<표 IV-13> 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용 .....	91
<표 IV-14> 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용 : 교육기관 선호도 ...	92
<표 IV-15> 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용 .....	93
<표 IV-16> 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용 : 교육기관 선호도 .....	94

<표 IV-17> 교수-학습에 대한 평가 수행 .....	95
<표 IV-18> 교수-학습에 대한 평가 수행 : 교육기관 선호도 .....	97
<표 IV-19> 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공 .....	98
<표 IV-20> 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공 : 교육기관 선호도 .....	99
<표 IV-21> 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용 .....	100
<표 IV-22> 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용 : 교육기관 선호도 .....	101
<표 IV-23> 학습과제물 관리 .....	102
<표 IV-24> 학습과제물 관리 : 교육기관 선호도 .....	104
<표 IV-25> 자기주도학습 지도 .....	105
<표 IV-26> 자기주도학습 지도 : 교육기관 선호도 .....	106
<표 IV-27> 학습부진학생 대상 학습 지도 .....	107
<표 IV-28> 학습부진학생 대상 학습 지도 : 교육기관 선호도 .....	108
<표 IV-29> 특별활동 지도 .....	110
<표 IV-30> 특별활동 지도 : 교육기관 선호도 .....	111
<표 IV-31> 창의적 체험활동 지도 .....	112
<표 IV-32> 창의적 체험활동 지도 : 교육기관 선호도 .....	113
<표 IV-33> 방과후 프로그램 지도 .....	114
<표 IV-34> 방과후 프로그램 지도 : 교육기관 선호도 .....	116
<표 IV-35> 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도 .....	117
<표 IV-36> 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도 : 교육기관 선호도 .....	118
<표 IV-37> 방과후 독서지도 .....	119
<표 IV-38> 방과후 독서지도 : 교육기관 선호도 .....	120

## 차례

<표 IV-39> 방과후 봉사활동 지도 .....	121
<표 IV-40> 방과후 봉사활동 지도 : 교육기관 선호도 .....	122
<표 IV-41> 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용 ...	124
<표 IV-42> 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용 : 교육기관 선호도 .....	125
<표 IV-43> 학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등) .....	126
<표 IV-44> 학생에 대한 기본적 이해 : 교육기관 선호도 .....	127
<표 IV-45> 학교 내 기본 생활지도 .....	128
<표 IV-46> 학교 내 기본 생활지도 : 교육기관 선호도 .....	130
<표 IV-47> 급식지도 .....	131
<표 IV-48> 급식지도 : 교육기관 선호도 .....	132
<표 IV-49> 건강 및 보건 교육 실시 .....	133
<표 IV-50> 건강 및 보건 교육 실시 : 교육기관 선호도 .....	134
<표 IV-51> 학생 문제 상담 및 지원 .....	135
<표 IV-52> 학생 문제 상담 및 지원 : 교육기관 선호도 .....	136
<표 IV-53> 상담기법 이해 및 활용 .....	138
<표 IV-54> 상담기법 이해 및 활용 : 교육기관 선호도 .....	139
<표 IV-55> 진로 교육 및 지원 .....	140
<표 IV-56> 진로 교육 및 지원 : 교육기관 선호도 .....	141
<표 IV-57> 안전사고 예방교육 실시 .....	142
<표 IV-58> 안전사고 예방교육 실시 : 교육기관 선호도 .....	143
<표 IV-59> 안전사고 관련 사안 처리 .....	145
<표 IV-60> 안전사고 관련 사안 처리 : 교육기관 선호도 .....	146
<표 IV-61> 학교폭력 예방교육 실시 .....	147
<표 IV-62> 학교폭력 예방교육 실시 : 교육기관 선호도 .....	148



<표 IV-63> 학교폭력 관련 사안 처리 .....	149
<표 IV-64> 학교폭력 관련 사안 처리 : 교육기관 선호도 .....	150
<표 IV-65> 다문화학생 대상 생활지도 .....	151
<표 IV-66> 다문화학생 대상 생활지도 : 교육기관 선호도 .....	153
<표 IV-67> 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도 .....	154
<표 IV-68> 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도 : 교육기관 선호도 .....	155
<표 IV-69> 장애인 및 통합교육의 이해 .....	156
<표 IV-70> 장애인 및 통합교육의 이해 : 교육기관 선호도 .....	157
<표 IV-71> 학급 행사 운영 .....	158
<표 IV-72> 학급 행사 운영 : 교육기관 선호도 .....	160
<표 IV-73> 교우관계 지도 .....	161
<표 IV-74> 교우관계 지도 : 교육기관 선호도 .....	162
<표 IV-75> 학급 환경 조성 .....	163
<표 IV-76> 학급 환경 조성 : 교육기관 선호도 .....	164
<표 IV-77> 학급 관련 행정사무관리 .....	165
<표 IV-78> 학급 관련 행정사무관리 : 교육기관 선호도 .....	166
<표 IV-79> 학급 부서 조직 및 역할 분담 .....	168
<표 IV-80> 학급 부서 조직 및 역할 분담 : 교육기관 선호도 .....	169
<표 IV-81> 학급 홈페이지의 관리 및 운영 .....	170
<표 IV-82> 학급 홈페이지의 관리 및 운영 : 교육기관 선호도 .....	171
<표 IV-83> 각종 학교행사 지원 및 참여 .....	172
<표 IV-84> 각종 학교행사 지원 및 참여 : 교육기관 선호도 .....	174
<표 IV-85> 담당 교무분장 업무의 수행 .....	175
<표 IV-86> 담당 교무분장 업무의 수행 : 교육기관 선호도 .....	176

## 차례

<표 IV-87> 다양한 학교 위원회 참여 .....	177
<표 IV-88> 다양한 학교 위원회 참여 : 교육기관 선호도 .....	178
<표 IV-89> 학부모 상담 .....	179
<표 IV-90> 학부모 상담 : 교육기관 선호도 .....	181
<표 IV-91> 학부모와의 관계 형성 및 유지 .....	182
<표 IV-92> 학부모와의 관계 형성 및 유지 : 교육기관 선호도 .....	183
<표 IV-93> 교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용 ...	184
<표 IV-94> 교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용 : 교육기관 선호도 .....	185
<표 IV-95> 전문성 신장을 위한 개인적 노력(대학원 진학 포함) ...	186
<표 IV-96> 전문성 신장을 위한 개인적 노력 : 교육기관 선호도 ...	188
<표 IV-97> 각종 교·내외 연구회 참여 .....	189
<표 IV-98> 각종 교·내외 연구회 참여 : 교육기관 선호도 .....	190
<표 IV-99> 국가수준의 교육정책에 대한 이해 .....	191
<표 IV-100> 국가수준의 교육정책에 대한 이해 : 교육기관 선호도 ...	192
<표 IV-101> 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해 .....	193
<표 IV-102> 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해 : 교육기관 선호도 .....	195
<표 IV-103> 단위학교의 특색 교육에 대한 이해 .....	196
<표 IV-104> 단위학교의 특색 교육에 대한 이해 : 교육기관 선호도 ...	197
<표 IV-105> 교직원 .....	198
<표 IV-106> 교직원 : 교육기관 선호도 .....	199
<표 IV-107> 헌신도 .....	200
<표 IV-108> 헌신도 : 교육기관 선호도 .....	201
<표 IV-109> 봉사정신 .....	203

<표 IV-110> 봉사정신 : 교육기관 선호도 .....	204
<표 IV-111> 교직윤리 .....	205
<표 IV-112> 교직윤리 : 교육기관 선호도 .....	206
<표 IV-113> 자기성찰적 태도 .....	207
<표 IV-114> 자기성찰적 태도 : 교육기관 선호도 .....	208
<표 IV-115> 시민의식 .....	209
<표 IV-116> 시민의식 : 교육기관 선호도 .....	211
<표 IV-117> 창의적 혁신력 .....	212
<표 IV-118> 창의적 혁신력 : 교육기관 선호도 .....	213
<표 IV-119> 실제 문제 해결력 .....	214
<표 IV-120> 실제 문제 해결력 : 교육기관 선호도 .....	215
<표 IV-121> 대인관계능력 .....	216
<표 IV-122> 대인관계능력 : 교육기관 선호도 .....	218
<표 IV-123> 인내심 .....	219
<표 IV-124> 인내심 : 교육기관 선호도 .....	220
<표 IV-125> 학생문화에 대한 이해 .....	221
<표 IV-126> 학생문화에 대한 이해 : 교육기관 선호도 .....	222
<표 IV-127> 교육환경에 대한 이해 .....	223
<표 IV-128> 교육환경에 대한 이해 : 교육기관 선호도 .....	225
<표 IV-129> 지역사회에 대한 이해 .....	226
<표 IV-130> 지역사회에 대한 이해 : 교육기관 선호도 .....	227
<표 IV-131> 미래사회에 대한 이해 .....	228
<표 IV-132> 미래사회에 대한 이해 : 교육기관 선호도 .....	229
<표 IV-133> 관계형성 능력 .....	230
<표 IV-134> 관계형성 능력 : 교육기관 선호도 .....	232

## 차례

<표 IV-135> 의사소통 능력 .....	233
<표 IV-136> 의사소통 능력 : 교육기관 선호도 .....	234
<표 IV-137> 공동작업 능력 .....	235
<표 IV-138> 공동작업 능력 : 교육기관 선호도 .....	236
<표 IV-139> 갈등관리 능력 .....	237
<표 IV-140> 갈등관리 능력 : 교육기관 선호도 .....	239
<표 IV-141> 신입교사의 교직 적응 .....	240
<표 IV-142> 신입교사의 역량개발 .....	240
<표 IV-143> 교과지도 .....	241
<표 IV-144> 비교과활동지도 .....	242
<표 IV-145> 생활지도 및 상담 .....	243
<표 IV-146> 학급경영 .....	244
<표 IV-147> 학교행정업무 .....	245
<표 IV-148> 학부모와의 관계 형성 .....	246
<표 IV-149> 지역사회와의 연계 노력 .....	246
<표 IV-150> 동료교사와의 관계 형성 .....	247
<표 IV-151> 학교문화의 이해와 조직 적응 .....	248
<표 IV-152> 가족 부양 의무 .....	249
<표 IV-153> 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 .....	250
<표 IV-154> 학교 관리자의 지원 부족 .....	251
<표 IV-155> 선배 교원과의 의사소통 곤란 .....	251
<표 IV-156> 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과 .....	252
<표 IV-157> 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족 .....	253
<표 IV-158> 교육청의 집합연수 .....	254
<표 IV-159> 원격연수 .....	256

<표 IV-160> 멘토링 .....	257
<표 IV-161> 학습공동체 .....	259
<표 IV-162> 학교단위 동료장학 .....	260
<표 IV-163> 세미나 참석 .....	262
<표 IV-164> 외부 연구 참여 .....	263
<표 IV-165> 현장 연구 수행 .....	265
<표 IV-166> 석사이상 학위 취득 .....	266
<표 IV-167> 교내 연수 .....	268
<표 V-1> 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 초중고 전체 .....	272
<표 V-2> 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 초등학교 .....	273
<표 V-3> 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 중학교 .....	274
<표 V-4> 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 고등학교 .....	275
<표 V-5> ‘교과지도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 ....	276
<표 V-6> ‘비교과활동지도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	277
<표 V-7> ‘생활지도 및 상담’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	278
<표 V-8> ‘학급경영’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 ....	279
<표 V-9> ‘학교행정지원’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	279

## 차례

<표 V-10> ‘학부모 및 지역사회와의 연계’ 하위역량에 대한 교사 경력별 보유도와 중요도 .....	280
<표 V-11> ‘전문성 신장’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	280
<표 V-12> ‘교육정책 이해도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	281
<표 V-13> ‘교직 소양’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	282
<표 V-14> ‘미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요 역량’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 .....	283
<표 VI-1> 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 : 신임교사 .....	306
<표 VI-2> 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 : 경력교사 .....	307
<표 VI-3> 미래 환경 변화에 따른 교사의 필요역량 Borich 요구도 분석 결과 : 신임교사 .....	308
<표 VI-4> 미래 환경 변화에 따른 교사의 필요역량 Borich 요구도 분석 결과 : 경력교사 .....	310
<표 VI-5> 현재 관점에서 본 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 신임교사 .....	311
<표 VI-6> 현재 관점에서 본 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 경력교사 .....	312
<표 VI-7> 미래 관점에서 본 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 신임교사 .....	313

<표 VI-8> 미래 관점에서 본 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도	
분석 결과 종합 : 경력교사 .....	314
<표 VI-9> 신입교사의 교과지도 역량 교육기관 선호도 .....	315
<표 VI-10> 신입교사의 비교과지도 역량 교육기관 선호도 .....	316
<표 VI-11> 신입교사의 생활지도 및 상담 역량 교육기관 선호도 .....	318
<표 VI-12> 신입교사의 학급경영 역량 교육기관 선호도 .....	319
<표 VI-13> 신입교사의 학교행정지원 역량 교육기관 선호도 .....	320
<표 VI-14> 신입교사의 학부모 및 지역사회와의 연계 역량	
교육기관 선호도 .....	321
<표 VI-15> 신입교사의 전문성 신장 역량 교육기관 선호도 .....	321
<표 VI-16> 신입교사의 교육정책 이해도 역량 교육기관 선호도 .....	322
<표 VI-17> 신입교사의 교직소양 역량 교육기관 선호도 .....	322
<표 VI-18> 신입교사의 미래 학교 환경 변화에 따른 필요 역량	
교육기관 선호도 .....	324
<표 VI-19> 신입 교사의 첫 발령 담임 여부 .....	333

# 차례

## 그림 차례

[그림 II-1] 교사의 전문적 역량 개념의 구성요소 .....	26
[그림 II-2] 교사의 전문적 역량의 개념구조 .....	27
[그림 II-3] 전문성 지향의 교사 평가 내용 .....	28
[그림 II-4] 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교 .....	32
[그림 II-5] 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교 .....	34
[그림 II-6] 학교급별 교사 직무 영역별 수행 빈도 인식 비교 .....	36



I

# 서론



## 1. 연구의 필요성 및 목적

- 우리가 보통 전문직이라고 인식하고 있는 의사, 변호사, 전문기술자, 과학자 등의 경우에는 현직에서 독립적인 직업인으로 권한과 책임을 수행하기 전에 견습, 인턴십 등을 통해 현장 학습과 수련의 기회를 갖고 있음. 현장에서 경험이 많은 전문가로부터 다양한 사례를 통해 전문적 역량을 갖추어가는 과정을 흔히 도제식 교육제도(apprenticeship)라고 할 수 있음.
- 교사의 경우에는 교사양성기관에서 교육을 마치면 자격증을 부여받게 되고, 임용고사를 거쳐 임용이 확정되면 별도의 실무 수련의 과정이 거의 없음. 신임교사<sup>1)</sup>는 학교에서 근무하는 첫날부터 경력이 많은 교사와 거의 동일하게 자신이 담당한 학생들의 교육에 대해 전적으로 책임을 지게 됨.
- Lortie(1975)는 미국에서 신임교사들이 입직하였을 때 경험이 많은 동료 교사들이 방관자적 태도로 지켜보는 현상을 “물에 빠져서 죽거나 헤엄쳐 나오는 상황(sink-or-swim)”으로 묘사한 바 있음. 신임교사들이 학교에 처음으로 출근하게 되면 다양한 어려움에 직면하게 되는데 교장을 포함하여 동료 교사들은 이러한 어려움을 신임교사가 당연히 이

1) 선행연구에서 입직 초기의 교사를 ‘신임교사’ 또는 ‘초임교사’라고 혼용하여 사용하고 있으며 그 기간도 다르게 규정하고 있음. 이 연구에서는 입직한 때부터 경력 5년까지의 교사를 신임교사로 규정하고자 함. 다만 선행연구에서 초임교사라고 표현한 경우에는 원저자의 취지를 살려 초임교사라는 용어를 일부 혼용하여 사용함.

겨내야 하는 시험의 과정이라고 인식하고 있음을 설명하는 것임. 우리나라의 상황을 살펴보면 신입교사에 대한 지원 노력이 늘어나고 있음에도 불구하고 여전히 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있음.

- 자라나는 학생들의 학습과 올바른 성장을 위해 공헌하는 훌륭한 교육자가 되기 위해 꿈과 희망을 품고 입직하는 신입교사들이 예상치 못한 어려움 속에서 서서히 꿈과 희망을 잃어가게 된다면 이는 매우 심각한 문제라고 할 수 있음.
- 신입교사가 입직한 초기에 겪게 되는 다양한 어려움의 원인이 무엇인지에 대해서는 다양한 관점이 존재함. 이러한 관점을 크게 두 가지로 나누어 본다면 사범대, 교육대 등 교원양성기관의 교육과정에서 학교 현실에 적용할 수 있는 실용적 교육이 이루어져야 한다는 관점과 교사로 임용된 이후에 적용할 수 있는 연수의 기회가 제공되어야 한다는 관점으로 나누어 볼 수 있음.
- 우리나라의 현재 교원양성교육은 양성과 임용이 분리되어 있는 체제라고 할 수 있는데, 양성교육과정을 이수한 자에게 교원이 될 수 있는 자격증만을 부여하고, 임용은 별도의 임용시험제도를 통과하도록 하고 있음. 특히 사범대학은 종합대학의 단과대학 차원으로 존재하고 있으므로 일반적인 교양교육과 전공교육을 결합하여 이수하도록 하는 이론중심의 교육과정을 운영하고 있음. 따라서 교원양성 교육과정을 완전히 실무적인 과정으로 운영하는데 한계를 갖고 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해 임용고사를 합격하여 입직이 결정된 자를 대상으로 하는 전문대학원 체제로 양성과정을 개편하자는 주장도 제기되고 있음. 하지만 이 연구에서는 교원양성기관 개편과 같은 구조적이고 전면적인 개편보다는 현재의 체제를 유지하는 상황에서 문제를 해결하기 위한 방안을 탐색해보고자 함. 즉 교사로 임용된 이후에 학교 현장에 문제가 없이 안정적으로 적용할 수 있는 지원 방안에 대해 살펴보고자 하는 것임.
- 이 연구는 신입교사가 겪고 있는 어려움을 해소하기 위해서 우선적으

로 어떤 어려움을 겪고 있는지에 대해서 역량(skill)의 관점에서 살펴보고자 함. 교사로서 담당해야 할 직무영역에 따라 전문적 역량을 어느 수준으로 갖추고 있는지에 대해 분석해보고 부족한 역량에 대해 누가 역량개발의 주체가 되어야 하고, 어떤 방식으로 역량을 보완해 나가야 할 것인가에 대해 정책적 제언을 하고자 함. 또한 현재 교사로서 필요로 하는 역량 뿐 아니라 미래 사회의 변화 전망에 따라 요구되는 새로운 역량에 대해서도 분석을 하고자 함.

- 또한 이 연구는 현재의 관점과 미래 사회의 변화 전망을 연계하여 신입교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 신입교사에게 필요로 하는 중요도 수준과 현재 보유하고 있는 수준을 분석하여 그 차이에 대한 분석을 통해 우선적으로 초점을 맞추어야 할 역량에 대해 제시하고자 함. 이와 함께 신입교사에게 필요로 하는 역량을 개발해주어야 하는 교육기관과 방법에 대해서도 살펴보고자 함. 이는 교육부(2014)에서 추진하고자 하는 “수업 생활지도 역량 강화 및 학교 현장 조기 적응을 위한 신규 교사 역량 강화 집중연수제”의 추진 계획 수립을 위한 자료로 활용될 수 있을 것임.

## 2. 연구내용

### 가. 선행연구 분석을 통한 이론적 배경 정리

- 미래사회 변화 전망에 따른 교직발전 방안 관련 주요 연구기관의 보고서 분석
- 교사의 전문적 역량에 관련된 연구 내용을 토대로 문헌 분석
- 교사의 전문적 역량 개발 관련 저서 및 논문 등의 선행연구 분석

#### 나. 신입교사 시간 활용 및 교원연수 현황 분석

- 경력교사와 신입교사의 시간 활용 현황 및 차이 분석
- 17개 시·도 교육청 신입교사(입직 5년 이내) 연수 및 교육 기획 등 교육 현황 분석

#### 다. 신입교사에게 필요한 역량의 우선순위 분석

- 현장 교사(경력교사 및 신입교사)와 관리자(교장, 교감)를 대상으로 학교 현장에서 신입교사에게 실질적으로 요구되는 역량에 대한 설문조사 실시
- 신입교사에게 요구되는 역량의 중요도와 보유도에 대한 차이 분석
- 전국 17개 시·도 교육청 교원 대상 온라인 설문조사 시행

#### 라. 신입교사 역량 강화를 위한 정책적 방안 제시

- 포커스 그룹 인터뷰와 전문가 자문단을 활용하여 학교교육의 문제, 학교 중심의 미래교육 활성화 방안, 교직의 전망 등에 대한 방향 정리
- 신입교사에게 필요한 역량과 현재 교원양성기관의 교육과정 간 차이에 대한 의견 수렴을 통해 신입교사 역량 개발 방안 제안
- 미래 사회 전망을 바탕으로 신입교사 역량 개발을 위한 정책적 방안과 시사점 제시

### 3. 연구방법

#### 가. 문헌연구

- 미래사회 변화 전망에 대한 선행 연구물 분석 및 변화 전망에 따른 교직

발전 방안 관련 주요 연구기관의 보고서 검토

- 교사의 전문적 역량 관련 문헌 분석
- 교사의 전문적 역량 개발 관련 저서 및 논문 분석
- 경력교사와 신입교사의 시간 활용 현황 및 차이 분석을 위한 자료 수집 및 검토
- 17개 시·도 교육청 신입교사 연수 및 교육 기획 등 교육 현황 분석

#### 나. 신입교사의 역량 관련 온라인 설문조사 및 분석

- 현장 교사(경력교사 및 신입교사)와 관리자(교장, 교감)를 대상으로 학교 현장에서 신입교사에게 실질적으로 요구되는 역량에 대해 전국 17개 시·도 교육청 교원 대상 온라인 설문조사 실시
- 신입교사 필요 역량에 대하여 교사 경력별로 인식하는 중요도와 보유도의 차이를 살펴보기 위하여 '표준화된 평균 차(standardized mean difference)'로서 효과크기(effect size; Cohen's d) 분석
- 신입교사에게 요구되는 역량의 중요도와 보유도에 대한 Borich 요구도 분석

#### 다. 포커스 그룹 인터뷰(FGI : Focus Group Interview)

- 설문조사 분석 결과에 대한 해석을 위해 학교급별 교원 대상으로 포커스 그룹 인터뷰 실시
- 신입교사에게 필요한 역량과 현재 교원양성기관의 교육과정 간 차이에 대한 의견 수렴을 통해 신입교사 역량 요인 발굴
- 미래 사회 전망을 바탕으로 신입교사 역량 개발을 위한 정책적 방안과 시사점 발굴

## 라. 전문가 자문단 협의회 실시

- 교원 양성기관, 교육 정책 관계자를 포함한 전문가 자문단 구성
- 신입교사 대상 역량개발을 위한 지원정책 방안에 대한 전문가 의견 수렴
- 정기적 전문가 협의회 실시를 통한 연구방향 논의 및 검토

## 4. 기대효과

- 이 연구의 목적은 현재의 관점과 미래 사회의 변화 전망을 연계하여 신입교사에게 필요로 하는 전문적 역량을 분석하는 것임. 특히 신입교사에게 필요로 하는 역량 중요도 수준과 현재 보유하고 있는 역량 수준을 분석하여 그 차이에 대한 분석을 통해 우선적으로 초점을 맞추어야 할 역량에 대해 제시하고자 함.
- 특히 신입교사의 역량에 대해 중요도와 보유도 조사 결과를 통해 우선적으로 초점을 맞추어야 하는 역량에 대해 Borich 요구도 분석을 통해 우선순위를 제시하고자 함.
- 이 연구의 신입교사에게 필요한 역량에 대한 분석 결과와 역량 개발의 주체와 방법에 대한 제언을 통해 교원양성기관과 교육청 차원의 정책적 지원 방안 마련에 도움이 될 것으로 봄. 또한 교육부(2014)에서 추진하고자 하는 “수업 생활지도 역량 강화 및 학교 현장 조기 적응을 위한 신규 교사 역량 강화 집중연수제”의 추진 계획 수립을 위한 자료로 활용될 수 있을 것임.
- 장기적으로 미래사회 변화에 따른 새로운 학교 모델을 마련하고, 향후 교원 양성체제의 새로운 방향 설정과 교육과정 설계에도 도움이 되기를 기대함.



## II

# 이론적 배경



## Ⅱ

## 이론적 배경

1. 미래의 인재상과 교사상<sup>2)</sup>

## 가. 미래의 인재상

- 정제영 외(2013)는 ‘미래 인재상’ 관련 선행연구의 내용을 종합적으로 정리하면서, 역량 중심의 미래 인재상 도출의 타당성이 인정된다는 점과, 미래 인재에게 요구되는 역량의 종류 및 개수의 도출에 있어서 현실적 적용 가능성을 깊이 반영해야 한다는 점을 강조하였음. 즉, 역량의 개념을 너무 광범위하게 설정하거나 그 개수를 많이 선정하면 교육과정이나 교수학습 현장에 적용하기가 매우 어려움. 이러한 문제점을 극복하기 위해서, 최근의 역량중심 교육의 연구는 ‘역량군’의 구성과 ‘소수의 세부 역량 집중’을 시도하고 있음. 이러한 동향을 반영하여 미래 한국교육이 가정해야 할 미래 인재상을 도출해야 할 필요가 있음.
- 이러한 필요성에 따라, 이 연구에서는 기존 문헌에서 제안하는 빈도가 가장 높은 10개 역량에 대하여 델파이 조사를 실시하였음. 1차 델파이 조사 결과, 4군집 혹은 5군집으로 묶을 수 있는 것으로 통계분석이 되었으나, 4군집의 경우 같이 포함되어 있는 대인관계에 필요한 능력과 갈등관리에 필요한 능력이 서로 개념적으로 상이하다고 볼 수 있어 하나의 역량군으로 묶기에는 어려움이 있음. 따라서 4군집보다는 5군집

2) 본 절은 정제영·강태훈·김갑성·류성창·윤홍주(2013)의 ‘미래 교육환경 변화에 따른 교원정책의 시사점 탐색 연구’의 내용을 요약 정리한 것임.

분석 결과를 반영하여 5개 역량을 미래 인재상을 정립하는 것이 보다 타당함.

- 2차 및 3차 델파이 조사 결과, 각 다섯 개의 역량군을 대표할 수 있는 세부역량이 선정되었음. 특히 3차 조사 결과, 선정된 대표 역량의 동의 정도가 상승하였고, 대체적으로 표준편차가 감소하여 이견이 좁혀지고 합의 수준이 높아진 것을 가시적으로 확인할 수 있음. 전문가를 대상으로 실시된 델파이 조사 결과이므로 그 결과를 최대한 반영하되, 시대적인 필요성과 개념상의 명료화를 바탕으로 아래와 같이 각 역량군 별로 조정할 필요가 있음. 한 가지 더 이 연구에서 강조하는 것은 개념의 명료화 및 집중을 위해서는, 델파이 조사의 분석을 위해서 군집 분석을 통한 역량 ‘군’(competency grouping)이라는 개념을 사용하였으나, 교육현장의 적용을 위해서는 ‘군(groups)’의 개념이 아닌 ‘세부 역량(specified skill)’의 개념으로 재정립할 필요가 있다는 점임. 따라서 이 연구에서 제안하는 미래 인재상은 델파이 조사 결과를 종합하여 도출되는 세부적인 5개의 미래 핵심역량(five essential skills)를 정리하여 제안하는 방식으로 이루어 짐. 아래에서 검토되는 세부 역량의 경우, 3차 델파이 조사 결과에서 나타난 중요성 인식 정도를 반영하여 그 순서가 조정되었고, 중요성이 가장 높은 순으로 제시함.

## 1) 미래 인재의 5대 역량

### 가) 시민의식(Citizenship)

- ‘시민의식’의 경우 비슷한 개념의 다른 역량인 ‘도덕성’과는 중요도에 있어서 1.48의 적지 않은 차이를 보여, 시민윤리 및 도덕성과 관련된 역량의 보다 적합한 표현은 ‘시민의식’인 것으로 조사됨. 그러나 시민의식의 개념을 도덕성과 관련 없는 개념으로 볼 수 있는 것은 아님. 왜냐하면 델파이 조사의 설문은 어떠한 역량이 보다 타당한가에 대한 것이 아니라, 해당 역량군의 역량들을 보다 적절히 ‘대표’할 수 있는

역량은 무엇인가에 대한 것이었으므로, 도덕성과 완전히 괴리된 것으로서의 시민의식이 아닌 오히려 도덕성과 시민윤리를 포함하는 개념으로서의 시민의식을 제안하는 것으로 보는 것이 타당함.

- 또한 도덕성보다 시민의식을 대표역량으로 표시한 것은 우리나라 미래에 요구되는 역량이 단순히 개인적이거나 사회문화와 관련 없는 수준에서의 도덕성보다는 사회시민으로서 보다 큰 그림에서 도덕, 윤리, 의무 그리고 책임과 관련된 역량을 발휘하는 것을 요청하는 것으로 해석할 수 있음. 동시에 다른 각도에서 보면, 현재 우리나라 시민에게 부족한 점이 이러한 큰 안목, 넓은 시야에서 사회적인 문제들을 도덕적이고 시민의식을 가지고 처리하는 능력이라는 지적으로 해석할 수도 있는 것임.

#### 나) 창의적 혁신력(Creative and renovative skill)

- ‘혁신능력’의 경우, 같은 역량 군의 다른 역량과 최소한 0.82의 차이를 보여 그 대표성이 인정된다고 볼 수 있음. 다만 현재 우리나라의 경제적이고 문화적인 역량을 이끌어가는 인재들의 공통점이 창의성이고 앞으로 창의성의 중요성은 모든 분야에서 더욱 부각될 것이라는 점을 감안하면 그 명칭에서 창의성과 관련된 표현을 포함하는 것이 더 적합함. 그에 따라, 단순히 혁신만을 위한 능력보다는 ‘창의적 혁신력’으로 명명할 필요가 있음.
- 창의적 혁신력은 같은 군의 다른 역량인 자기주도성을 이미 가정하고 있는 개념으로 볼 수 있음. 창의성은 기존의 방식이나 모든 사람이 당연시 하는 관행에서 합리적인 수준에서 벗어나 새롭고 독창적인 방식을 추구할 수 있는 역량으로 볼 수 있음. 따라서 자기주도적인 태도 없이 창의적 혁신력이 발휘될 수 없다는 점을 감안하면, 창의성을 강조하는 교육은 그 과정에서 자기주도적인 태도를 기르는 효과를 가져올 수 있을 것으로 기대할 수 있음.

다) 실제 문제 해결력(Problem solving skill)

- 보통 영어식 표현인 ‘Problem solving skill’에서 ‘문제(Problem)’란 이론적이거나 추상적인 학습에서 벗어나 실제적인 문제를 다루는 데에 있어서 가정되는 ‘문제’를 의미함. 이 표현을 단순히 ‘문제 해결력’으로 해석하면 기존의 영어식 표현이 중점을 두고 있는 ‘실제적 문제’라는 의미가 퇴색되어 한글 표현에서는 ‘실제 문제 해결력’으로 보다 명확히 하는 것이 필요함.
- 이러한 ‘실제 문제’는 현실에서 발견되는 환경적, 과업적 그리고 개인적인 모든 실제 문제를 포괄함. 특히 이러한 문제 상황을 해결하는 과정에서 대인 간이나 사회 속에서의 갈등상황을 접할 수밖에 없다고 본다면, 같은 역량군의 다른 역량인 갈등관리능력은 이미 개념적으로 포함되어 있다고 볼 수 있음. 즉, 실제 문제 해결력을 위한 교수학습활동을 통하여 학습자들은 갈등을 접하게 되고 갈등을 극복하는 경험과 방법을 배울 수 있게 될 것이라 기대할 수 있는 것임.

라) 대인관계능력(Interpersonal skill)

- 미래 사회는 개개인이 보다 전문화됨과 동시에 융합적이고 복합적인 과정을 통하여 창조적이고 혁신적인 산물을 내어 놓을 수 있는 능력을 요구하는 사회로 볼 수 있음. 특히 학령인구의 급격한 감소로 인하여 인적 자원의 효과적인 배치가 핵심 사안으로 떠오르는 우리나라의 상황을 고려하면 소수의 개인들이 가지고 있는 능력을 잘 연결하여 효과적으로 일을 추진할 수 있는 능력이 더욱 중요시 될 것임. 이러한 상황에서 더욱 그 중요성이 두드러지는 역량이 바로 대인관계능력임. 그리고 당연히 대인관계를 성공적으로 이끌기 위해서는 효과적인 의사소통능력이 중요하며 이를 통하여 궁극적으로는 협동적인 관계를 이끌어내는 것이 당연히 된다고 볼 때, 대인관계능력의 개념에는 의사소통능력과 협동력이 포함된다고 볼 수 있음.

#### 마) 인내심(Grit)

- 요즘 여러 분야에서 주목을 받고 있는 역량 중 하나는 바로 어려운 과업이나 문제를 끝까지 해결해 낼 수 있는 역량인 ‘Grit’인데 이것을 ‘인내심’이라는 표현으로 대체할 수 있을 것임. 인내심은 성공하는 사람들의 공통적인 특징으로 최근 주목받고 있으며, 한국의 경제발전을 이끌어 낸 원동력으로서 언급되는 한국인의 노력과 끈기를 인내심이라는 표현으로 재해석하여 앞으로도 우리 사회에 필요한 미래 역량으로 제시할 수 있을 것임. 기존 선행연구나 본 연구의 델파이 연구를 통하여 일관적으로 그 중요성이 인정되고 있어 앞으로 우리 교육현장에서 꾸준히 주목해야 할 핵심 역량으로 인내심을 포함할 필요가 있음.

#### 2) 미래 인재상의 도출

- 전술된 바와 같이 미래 교육의 방향으로서의 역량 기반 미래 인재상의 도출은 역량이 충분히 세부적인지, 그리고 그 수는 적절한지가 반영되어야 함. 이 연구에서 제안하는 미래 인재의 5대 역량(시민의식, 창의적 혁신력, 실제 문제 해결력, 대인관계능력, 인내심)은 이러한 조건에 맞게 선정되었다고 볼 수 있음. 우선 역량 개념의 세부성과 관련해서는 앞서 논의한 바와 같이, 대표역량으로서 5가지의 역량을 세부적으로 적용하여도 같은 역량군에 포함된 다른 역량들이 과정에서 길러지거나 경험될 것을 기대할 수 있으므로, 5개 역량을 세부적으로 정의하여 교육과정과 교수학습의 중요한 내용으로 선정하여도 충분함. 또한 역량의 수와 관련해서는 10개 안팎의 역량 제시보다는 훨씬 현장적용 가능성이 더 높다고 볼 수 있음.
- 이에 따라 5대 역량을 포함하는 미래 인재상을 종합적으로 표현하면 “현실적인 한계상황이나 문제를 주도적으로 발견하고 창의혁신적인 안목으로 인내심 있게 해결할 수 인재, 그리고 타인과의 협력이 필요한 상황에서는 타인과의 관계를 효과적으로 관리하여 사회시민으로서 큰

안목에 따라 설득과 타협으로 해결할 수 있는 인재”라 할 수 있음.

- 미래 인재에게 요구되는 역량을 학교 현장에 반영하기 위해서는 ATC21S에서 제시하는 방식과 같이 질적(정성적) 평가(Qualitative Evaluation)를 공식 내신평가화하여 학교 현장에 정착시키는 것을 고려해 볼만 함. 궁극적으로 내신의 35%정도를 차지하는 수행평가의 50%를 차지하는 항목으로 평가되도록 하여(즉, 총 내신의 16.5%정도), 실제 교실의 교수학습 현장에서 미래 인재에게 요구되는 ‘자기주도력’과 ‘협동력’이 길러질 수 있는 환경을 만들 수 있을 것임.

## 나. 미래의 교사상

- 21세기 필수 역량에 대한 연구와 실천을 추진하는 대표적인 단체인 Partnership for 21st century skills는 21세기 역량 증진을 위하여 교육 시스템의 변화를 요청하였고, 그 변화의 핵심 요인으로 교사의 역할을 강조함(Bellanca & Brandt, 2010). 교수자의 지식 전수가 아닌 학습자의 참여적 지식 구성, 추상화된 정보의 습득이 아닌 실제적인 지식의 적용, 경험의 장이 형식적인 학교환경에서 학교 밖의 환경으로 확대되는 미래교육의 특성을 고려하면 교사의 역량을 가르치는 일 자체에 국한하기 보다는 좀 더 폭넓은 시각에서 살펴보아야 할 필요가 있음(허희옥 외, 2011). 다시 말하면, 교육 맥락은 실천 지향적, 상황 맥락적 특성을 가지고, 암묵적, 절차적, 방법적 지식과 관련이 있는 복잡한 활동을 수반하기 때문에(진성희, 나일주, 2009), 효과적인 교육활동을 위해 요구되는 미래 교사의 역량 역시 이러한 복잡한 맥락을 반영해야 함.
- 미래의 교사 역량에 대한 연구는 대체로 미래의 교육적 변화 뿐 아니라 사회, 경제, 환경 등 총체적인 변화의 조망에 기초하여 미래 교사의 역량이 구성되어야 한다고 주장함.
- 정미경 등(2010: 64-71)은 미래 사회가 요구할 인간상과 교사상의 변화를 인지적인 면과 범사회적인 변화의 측면에서 제시한 후 이를 토대로



미래의 교원의 역량을 제시함.

〈표 II-1〉 인지적 변화에 따른 미래 교육의 변화

미래사회의 인지적 변화	인지능력의 변화	교육의 역할 변화
<ul style="list-style-type: none"> <li>정보네트워크 발달</li> <li>인지혁명</li> <li>집단지능</li> </ul>	정보 습득을 위한 ‘기초적 인지능력’ 필요	기초적 인지능력을 위한 교육 강화
	방대하고 다양한 양의 정보를 소화할 수 있는 ‘추가적 인지능력’ 필요	이해력, 창의인성, 통섭적 능력, 다양성의 존중 등 추가적 인지능력을 위한 교육  교육의 정보전달기능의 축소로 인한 다른 역할의 확대: 개별화 교육, 인성지도, 진로지도 등.

〈표 II-2〉 범사회적 변화에 따른 미래 교육의 변화

지역사회	지역사회 및 사회전반	지구촌	세대간
지역사회와 학교교육의 보다 긴밀한 협력	다문화 사회를 위한 교육	세계화 교육 (상호의존성, 국제갈등 등)	생태학적 교육 (환경과학 + 생태윤리)

- 미래 사회의 인지적, 범사회적 측면의 7가지의 변화를 교원 역량 범주로 환원하여 제시하면 다음과 같음.

〈표 II-3〉 미래 교원의 역량

영역	내용
1) 인지적 맥락	가) 정보습득을 위한 기초적 지적능력의 교육 역량
	나) 이해력, 창의력, 다양성의 존중 등 추가적 인지능력의 교육 역량
	다) 정보전달기능의 축소로 인한 개별화 교육, 인성지도, 진로지도의 역량
2) 범사회적 맥락	라) 지역사회와 학교교육의 협력을 이끌어 낼 수 있는 역량
	마) 다문화 교육의 역량
	바) 세계화 교육의 역량
	사) 생태학적 교육의 역량

- OECD는 2002~2004년 우리나라를 포함하여 25개 회원국이 참여하여 생애 핵심 역량에 기초한 교사교육정책 국제 비교연구를 진행하였으며, ‘Teacher matter: Attracting, development and retaining effective teachers’라는 보고서를 통해 보다 나은 학교교육을 위해서는 우수한 교원의 중요성, 지속적인 교사발달의 필요성, 생애주기 전반에 걸친 현직교육의 필요성 등을 강조함(OECD, 2005).
- OECD 등 주요 선진국에서 강조하는 미래 교육과 교사 역량은 학습공동체와 전문적 수행기준 설정에 있음. 미래에서 여전히 교사의 질이 매우 중요한데, 이는 자격, 시험성적 등과 같은 요소로 평가되기 어려운 요소로 구성되어 있음. 특히 학생의 학습과 관련해서는 첫째, 분명하고 설득력 있는 방식으로 아이디어 전달하기, 둘째, 다양한 학생을 위한 효과적인 학습 환경 조성하기, 셋째, 생산적인 교사-학생관계 만들기, 넷째, 정열적이고 창의적이기, 다섯째, 동료교사 및 학부모와 효과적으로 함께 일하기와 같은 능력이 중요하게 포함되어야 함.
- 이 연구에서는 선행연구 분석 및 델파이 조사 결과를 토대로 다음과 같이 미래 교사의 역량을 구성함. 미래 교사의 역량은 크게 이해, 수행, 협동이라는 세 가지 차원으로 구성할 수 있음.

〈표 II-4〉 미래의 교사에게 필요한 역량

이해 역량 (understandings)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교과 및 교육과정에 대한 이해</li> <li>• 학습자의 학습과 발달에 대한 이해</li> <li>• 학급운영에 대한 이해</li> <li>• 교육시스템에 대한 이해</li> <li>• 학생문화에 대한 이해</li> <li>• 교육환경에 대한 이해</li> <li>• 지역사회에 대한 이해</li> <li>• 미래 사회에 대한 이해</li> <li>• 교육평가에 대한 이해</li> </ul>
수행 역량 (performances)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업설계, 수업관찰, 수업분석 능력</li> <li>• 학생지도 능력</li> <li>• 교과 및 교육과정 운영을 위한 콘텐츠 개발 능력</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICT·매체 활용 능력</li> <li>• 비전 및 계획 추진 능력</li> <li>• 다양한 정보 수집 및 활용 능력</li> </ul>
협동 역량 (collaborations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관계형성 능력</li> <li>• 의사소통 능력</li> <li>• 공동작업 능력</li> <li>• 갈등관리 능력</li> </ul>

## 2. 교사의 전문적 역량

### 가. 전문성

- 세상에는 다양한 분야의 직업이 있고, 사람들은 그 직업을 가지고 직장에서 일을 하지만 같은 분야의 직업을 가지고 있어도 수행 수준이 미흡한 사람이 있는가 하면 탁월한 사람들도 있으며 사람들마다 각기 다른 수준의 활동을 수행함.
- 수행 수준이 미흡한 사람을 흔히 초보자(amateur)라 하며, 탁월한 사람을 전문가(expert)라 부르는데, 여기에서 ‘전문(專門)’이란 ‘어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하거나 말음, 또는 그 분야(국립국어원 표준국어대사전, 2014. 5. 13.)’를 뜻하므로 ‘전문가(專門家)’란 ‘어떤 분야를 연구하거나 그 일에 종사하여 그 분야에 상당한 지식과 경험을 가진 사람’으로 정의할 수 있음(국립국어원 표준국어대사전, 2014. 5. 13.). Morris(2004)는 전문가를 그 분야에서 ‘최상의 활동을 지속적으로 수행하는 사람’이라 정의하기도 하였음.
- 이러한 전문가들은 ‘전문적인 성질 또는 특성’(국립국어원 표준국어대사전, 2014. 5. 14.) 즉, 어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하거나 말음으로서 나타나는 성질이나 특성인 ‘전문성’을 가지고 있음.

- 전문성은 이러한 사전적 의미에 더해 학자에 따라서 더욱 다양하게 정의되고 있는데, 유정애(2000)는 전문성은 전문가 즉, 한 분야에서 최고의 경지에 이른 사람들의 특성으로서 그 분야에 대한 노련함, 숙련됨을 의미한다고 하였고, 박선형(2005)은 전문성을 특정분야에 있어서 경험과 훈련을 통하여 획득한 특별한 기능과 실천적·방법적 지식(know-how)이라고 정의하며 전문가적 지식 혹은 기술이라 했을 때 이는 단순히 어떤 사실에 대한 명제적 지식(knowing that)만이 아닌 어떤 일에 관한 수행능력으로서의 방법적 지식(knowing how)까지를 포함한다고 하였음.
- Tan(1997)은 전문성은 장기간에 걸쳐 강도 높게 습득된 특정 영역에 관한 광범위한 지식과 기술, 복잡하면서도 정교하게 잘 조직되어 기억된 지식, 결정적인 작은 단서나 정보에 대한 예리한 지각력과 상황 예측력, 문제의 본질에 대한 철저한 분석과 신속한 해결력, 무의식적이면서도 자동적으로 이루어지는 숙달된 행동, 상당한 양의 정보와 회상가능성, 자신의 실패 및 문제, 결점에 대해 정확하게 인식하고 해결책의 적절성에 대해 분석하는 등의 탁월한 자아관리 능력을 말한다고 하였음(김은주, 2009: 264-265).
- 초보자들은 다년간의 교육, 훈련, 이에 더하여 각고의 노력과 시간을 투자하여 전문성을 갖출 수 있음. 음악, 체육 분야 같은 경우 전문성은 조기교육, 집중훈련, 장기간의 훈련 및 교육, 그리고 평생교육에 의하여 길러진다고 분석되었음(유정애, 2000).

## 나. 교사의 역량

- 교사의 전문적 역량(professional skill)에 관한 논의는 크게 두 맥락에서 이뤄져 왔음. 첫째 부류는 전문성을 전문직성(professionalism)과 동일한 의미로 취급한 교사의 전문직적 속성에 대한 연구들임. 정확히 말하자면 이는 교직의 전문직성에 관한 연구들로서 교직이라는 직업이 전문직의 속성들로 비춰봤을 때 전문직인가 그렇지 않는가를 살피고, 타직

업에 비해 어떤 점에서 전문직적인가 혹은 비전문직적인가를 탐구하는 것임. 이에 반해 또 한 부류의 연구들은 교사의 전문적 역량을 전문가로서 교사가 가져야 할 능력이라는 의미로 한정하여 교사가 가지고 있는 지식이나 기술을 구별하고 그 수준을 밝히고, 이에 영향을 미치는 변인들에 대해 살핌(윤정일·신호정, 2006: 80).

- 현재까지 우리나라에서 수행된 교사의 전문적 역량에 대한 연구는 대부분 첫째 부류인 교직의 전문직성에 관한 연구들임. 반면 교직의 전문직성을 강화하기 위한 필수 조건으로서 교사의 특수한 능력에 관한 교사 전문적 역량에 대한 연구는 그 역사가 매우 일천함(Shulman, 1987; 고재천, 2001; 김용주, 1999; 이성은 외, 2004; 한명희, 1997; 윤정일·신호정, 2006에서 재인용). 그러므로 일반적으로 교직은 여러 학자들에 의해 전문직으로 규정되고 널리 인정되고 있으나(Lieberman, 1956: 5-6), 교사의 전문적 역량의 개념 및 그 구성요소에 대한 의견은 학자와 연구에 따라 다양함<sup>3)</sup>.
- 교사의 전문적 역량의 개념을 명확하게 규정하거나 합의하기 어려운 것은 가르치는 일이 갖는 상황성, 역동성, 복잡성 등과 같은 교직의 특성과 관련이 있으며, 교사가 수행해야 할 핵심적인 직무와 책무에 대한 견해의 차이로 볼 수 있음(Stronge & Tucker, 2003). 이에 따라 교사의 전문적 역량의 개념이나 특성은 보는 사람의 관점에 따라 매우 다양하게 규정될 수 있음(김이경 외, 2004). 여기에서는 김옥예(2006)의 연구에 따라 교사의 전문적 역량에 대한 논의를 지식과 기술, 사명감, 사회봉사의 기본이 되는 신념, 기타 종합적인 면으로 나누어 살펴봄.

#### 1) 지식<sup>4)</sup>

- 교사의 전문적 역량을 지식에 중점을 두는 경우가 있는데 이러한 의견은 각

3) 교사의 전문적 역량과 거의 비슷한 의미로 교사의 자질(quality), 교사의 역량(competence), 교사의 전문성 등의 단어들 쓰이고 있는데 이들은 경우에 따라 아주 미세한 차이를 보이기도 하나 기본적으로 교사가 교사직을 수행하기 위해 필요로 하는 지식 및 기술 등을 포괄하는 전문적 능력을 의미한다는 점에서 교사의 전문적 역량의 의미와 대동소이함(윤정일·신호정, 2006: 82).

4) 교사의 전문적 역량에 대한 논의는 김옥예(2006)의 '교사 전문성의 재개념화에 관한 연구' 논문을 바탕으로 수정·보완하여 제시함.

교과 교육 연구에서 찾아볼 수 있음. 이들은 각 교과를 효과적으로 지도하기 위해 교사가 갖추어야 할 교사의 능력을 교사의 전문적 역량으로 보고 있으며 교사가 갖추어야 할 능력의 핵심이 교과에 대한 지식임을 알 수 있음.

- 이제행(2005)은 체육교사의 전문적 역량은 체육수업을 효율적으로 수행하기 위해 체육교사에게 요구되거나 갖추어야 할 능력이라고 보며, 이보령(2004)은 영어교사의 전문적 능력은 유창한 언어 구사능력, 언어와 문화에 대한 지식, 학습심리, 교수방법, 평가, 대화기술, 의사소통 욕구와 기능이라고 봄. 또 이성흠·이광우(2003)는 지식기반 사회에서 효과적인 ICT활용을 위한 교사의 핵심역량으로 컴퓨터와 인터넷의 기초, 수업심리학과 교수설계, 교수·학습매체의 제작·활용, 교과목에의 통합적 활용, 디지털 가상공동체와 가상교육, 다른 문화이해 및 정보윤리 다섯 가지를 들고 있음.
- 이외에도 Combs(1978)는 훌륭한 교사가 가져야 할 지식으로 교과에 대한 풍부한 지식, 학생에 대한 정확한 인식, 자기에 대한 인식, 학습목표와 과정에 대한 인식, 적절한 교수 방법에 대한 파악 등을 제시하였음(안미화, 2005: 284에서 재인용). 또한 Harap(1967)는 교사교육의 역사적 변천과정을 고찰하면서 일반적으로 합의하고 있는 지식 영역으로 교양적 지식, 교과적 지식 및 교육학적 지식을 교사가 가져야 할 지식 영역으로 보았음(안미화, 2005: 284에서 재인용).
- Shulman(1987)은 교사의 전문적 역량을 교과내용 지식, 일반교육학 지식, 교육과정 지식, 교육학적 내용지식, 학습자 및 학습자 특성에 관한 지식, 교육적 상황에 대한 지식, 교육의 목적, 가치 및 철학적 역사적 배경에 관한 지식 등 7가지로 구분하였으며, Grossman(1995)은 수업 전문성과 관련하여 교사가 갖추어야 할 전문적 지식을 내용에 대한 지식, 학습자 및 학습에 대한 지식, 일반 교수법에 대한 지식, 교육과정에 대한 지식, 상황에 대한 지식, 교사 자신에 대한 지식으로 범주화하였음(장경숙·권점례, 2013: 153-154에서 재인용).

- 온기찬(1996)은 인지적 측면의 연구에서 일차적으로 지식기반이 탄탄하고 정교하게 조직화 될 때 직관을 일으키는데 도움이 된다고 보았으며, 계현아(2005)는 학교교육과정 편성 운영 시 교사의 전문적 역할(학교 교육과정 개발의 배경적 지식, 교육방법 및 자료의 개발, 전문성 신장 기회 및 정보 활용, 교육과정 실행, 전문직으로서의 자아관)이 자율적 역할(교육적 실천의지, 교육과정과 학급경영에 관한 자율적 구성, 자기반성, 비판, 수정, 자기 판단에 의한 교육과정 실천, 적극적 참여)의 신장에 중요한 요인이 되고 있다고 하였음. 윤정일·신효정(2006)은 교사의 전문적 역량을 교사가 교사직을 수행하기 위해 요구되는 탁월한 수준의 명제적·방법적 지식으로 정의하여 교사의 전문적 역량의 지식적 측면을 강조하였음.
- 이상의 내용을 종합하여 볼 때 교과 수업의 효과를 높이기 위한 교사의 전문적 역량과 관련된 지식은 교과지식과 교과의 특성 및 활용과 관련된 관련지식으로 볼 수 있음.

## 2) 신념

- 교사의 전문적 역량을 교과 수업의 효과 향상을 위한 지식에만 둘 것이 아니라 신념에 중점을 두는 견해가 있음. 교사의 신념은 정의적인 측면이라 외면적으로 측정하기 어려움. 그러나 교직은 전문직의 특성으로 고도의 윤리성과 봉사정신을 전제로 하고 있음. 미성숙된 인간을 전인적으로 육성시키는 활동이므로 지적, 기술적 전문성과 함께 고도의 윤리성과 봉사정신이 요구됨.
- 이돈희 등(1998)은 지식기반 사회에서의 교육적 지식은 전인적 관심과 정열적 탐구와 진지한 신념 등을 포괄하는 총체적 경험으로 이해되어야 한다고 하였음. 신념 측면의 전문성에 대하여 조동섭(2005)은 교직적성·인성, 교직원, 소명의식을 들고 있으며 노종희(2004)는 교사의 헌신과 관련한 연구에서 교사의 전문적 역량을 교과내용 및 방법적 지식, 가르

치는 기술 등 교과 전문가로서의 특성보다는 교사가 갖추어야 할 가치, 성향, 태도 등의 측면에서 규정하고 있음. 즉 교직에 대한 헌신을 이끌어 내는 요인으로 전문 의식(교사들이 긍지와 자부심을 가지고 만족스럽게 교직 생활을 영위하는 자세), 교육애(교사들이 교육에 기본이 되는 가치, 규범, 역할 등을 수용하는 자세), 교사들이 정규시간에 관계없이 학생교육에 자발적으로 참여하는 자세가 있으며 교육개혁의 성패여부는 교사들의 헌신을 어떻게 이끌어 낼 수 있느냐에 달려 있다고 함.

- 또한 인지 과학적 연구는 교사의 지식과 신념의 인지적 특성과 실제 교수 행위나 학습자의 성취가 어떻게 관련되는지를 밝히는 것으로 교사의 내적인 판단, 의사결정, 사고과정, 지식, 신념 등에 관하여 연구하였음.
- 이상의 내용을 종합하여 볼 때 교사의 전문적 역량과 관련된 신념은 학생에 대한 교육애, 교직원, 직무수행에 대한 윤리의식 등을 포함하는 것으로 볼 수 있음.

### 3) 기술

- 교사의 전문적 역량을 지식, 신념이 아니라 이를 활용하는 기술에 중점을 두는 견해가 있음. 성병창(1995)은 모든 조직은 일반적(generic) 기술과 독특한(specific) 기술을 가지고 있는데 학교는 독특한 조직으로서 독특한 기술을 가지며 일반적으로 기술이라는 말은 방법적 지식(know-how)을 의미하거나 또는 축적된 지식을 실제로 적용하는 것을 의미한다고 하며, 교사의 전문적 역량을 지식이나 신념보다는 이를 활용하는 기술에 중점을 두고, 학습과정의 문제 해결 및 통제의 기술을 강조하면서 통제기술로 연결적 기술(교과, 교재구성), 중개적 기술(수직적 집단 정책), 집약적 기술(학생 선택 프로그램)을 들고 있음.
- 박선행(2005)은 인지 과학적 연구에서 전문성의 구성 요인은 정보의 의미적 패턴, 지식의 조직, 지식에 대한 접속과 문맥, 능숙한 인출, 전문가와 가르침, 적응적 전문성이며 전문가의 전문성이 자신의 전공영역



에 국한된 지식과 기능을 장기간의 경험 속에서 연마할 때에 한해서 개발된다는 것을 지지한다고 하였음.

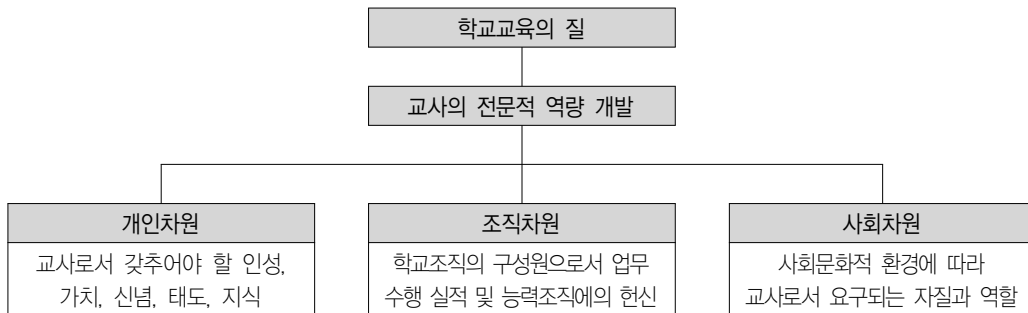
- Short(1985)는 교사의 능력을 교육활동에 대한 구체적인 행위들의 특성, 인지적 지식과 기술의 활용, 교직수행의 장면에서 주어진 상황에 알맞게 지식이나 기술을 선택·활용할 수 있는 단계, 교사 개개인이 가지고 있는 총체적인 특성을 평가하는 것 등으로 정의하고 있음.
- Dreeben(1970)은 교사가 교직을 수행함에 있어서 필요한 기술로 학습지도의 기술, 동기유발의 기술, 학생집단 통제에 관한 기술, 학습 및 학습집단의 구성에 관한 기술을 제시하고 있음. 학습지도의 기술은 교육과정 구성에 관한 것과 교수·학습과정에 관련된 일체의 기술을 말하며 동기유발 기술은 학생들로 하여금 학습장면에서 학습과제에 대하여 흥미를 가지고 자발적으로 해 나갈 수 있게 행동을 유발해 내는 기술을 말하는 것으로 이 속에는 인지적·정의적 모든 영역을 포함하고 있음.
- 이상의 내용을 종합하여 볼 때 교사의 전문적 역량과 관련된 기술은 교수·학습, 학습지도, 학급경영 등의 학교조직에서 사용하는 독특한 기술이 실제 수행되고 적용되어 장기간의 경험 속에서 축적된 방법적인 것을 의미한다고 볼 수 있음.

#### 4) 종합적인 측면

- 한명희(1997)는 교사의 전문적 역량을 교사에게 주어진 업무상황에서 필요한 능력, 자질, 성향, 가치, 기술, 행동양식 등과 그것들을 가능하게 하는 여러 가지 요인들의 총합이라고 정의하였으며, 이종재(2004)는 학생의 교육적 성장의 의미를 자기의 활동에서 구현할 수 있고, 학생들의 변화를 파악하고, 교육적 필요를 충족해 교육적 성장을 도와줄 수 있는 역량이라고 하였음. 또한 박준기(2011)는 교사의 전문적 역량은 교원의 자질과 매우 유사한 개념으로서 단순히 교과 전문성만을 의미하는 것이 아니라 교과에 대한 지식, 교과를 잘 가르칠 수 있는 교수

능력, 학생 상담 및 지도 능력, 학급 관리 능력, 교육적 안목·가치관·태도, 평생학습자로서의 자기 계발 등의 총합을 가리킨다고 하였음.

- 김이경 외(2004)는 교사 평가 시스템 연구를 위한 논문에서 교사의 전문적 역량은 교사가 학교에서 무엇을 하는가, 어떤 역할을 해야 하는가와 관련하여 교사 직무와 관련된 조직차원, 특정한 사회문화 내에서 교사에게 요구되는 자질과 역할을 규정하는 사회차원, 교사로서 갖추어야 할 지식, 기술, 태도 등과 관련된 개인차원 등 다양한 영역이 포괄되어 있다고 보았으며 개인차원은 교사로서 갖추어야 할 인성, 가치, 신념, 태도, 지식이며 조직차원은 학교조직의 구성원으로서 업무 수행 실적 및 능력조직에의 헌신, 사회차원은 사회문화적 환경에 따라 교사로서 요구되는 자질과 역할이라고 보았음. 그리고 교사의 전문적 역량이란 교사가 교육활동을 수행하는 과정에서 필요로 하는 자질, 능력, 지식, 기술, 태도, 가치관을 포괄하는 것으로 업무수행 및 지적 수월성과 교사로서의 지속적인 성장을 유인하는 심층적 특성으로 규정하였으며 [그림 II-1]과 같이 나타내었음.



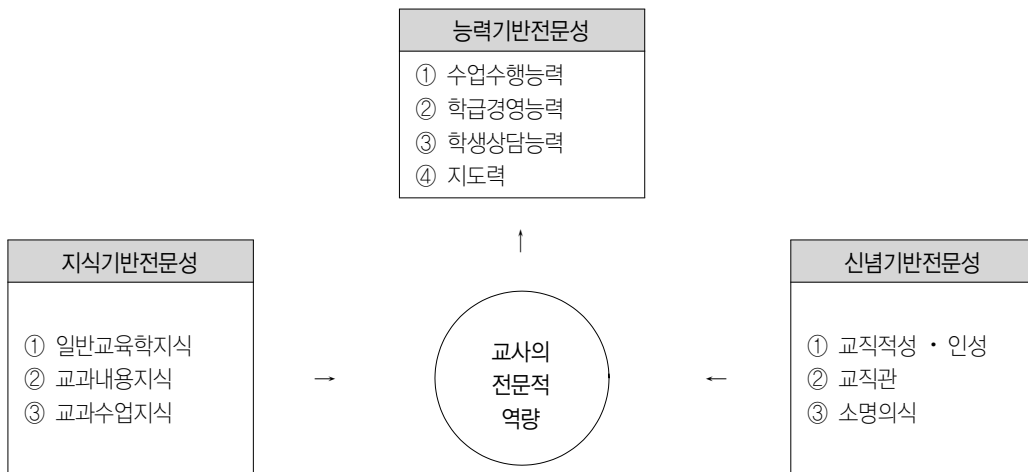
[그림 II-1] 교사의 전문적 역량 개념의 구성요소

출처 : 김이경 외(2004).

- 조동섭(2005)은 교사의 전문적 역량을 지식기반 전문성, 신념기반 전문성, 능력기반 전문성으로 나누고 있으며 지식 기반 전문성은 수업과

학생지도에 관한 지식에 기초한 전문성으로 Grossman 등이 제시하는 일반 교육학과 교과지식 및 교과 교육학에 관한 지식, 교과 수업과 관련한 여러 가지 지식의 다양한 활용 방법에 관한 지식, 그리고 교육활동 수행과 관련된 제반 배경이 되는 상황적 지식이 그 기반이 되며, 능력 기반 전문성은 지식을 활용하여 학교 교육활동을 성공적으로 수행할 수 있는 수행능력과 관련된 전문성으로 수업수행능력을 포함하여 학급경영능력, 학생 상담능력, 지도력 등이 그 기반이 됨.

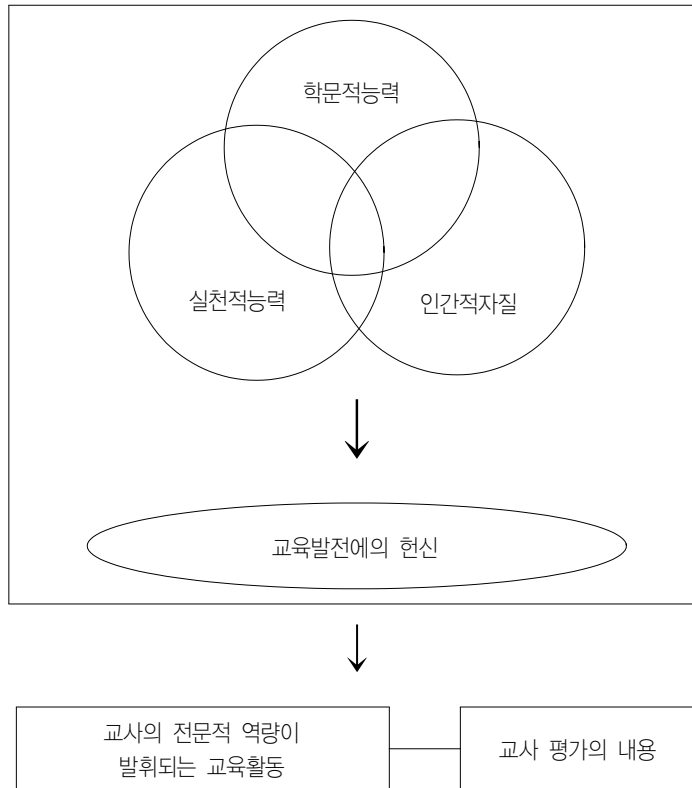
- 신념기반 전문성은 교직 수행과 관련한 적성과 인성, 뚜렷한 교직관과 소명의식, 그리고 태도 등 교직소양과 자질에 관련된 전문성을 말하며 이를 구조화하여 도식화하고 [그림 II-2]와 같이 나타내었음.



[그림 II-2] 교사의 전문적 역량의 개념구조

출처 : 조동섭(2005).

- 또한 이정화(2005)는 교사의 전문적 역량 지향의 교사 평가를 위해 교육활동의 특성을 고려하여 교사의 전문적 역량의 구성요소를 학문적 능력, 실천적 능력, 인간적 자질, 교육발전에의 헌신 정도의 네 가지로 도출하였으며 [그림 II-3]과 같이 나타내었음.



[그림 11-3] 전문성 지향의 교사 평가 내용

출처 : 이정화(2005).

- 그리고 김옥예(2006)는 교사의 전문적 역량의 재개념화에 관한 연구에서 교사의 전문적 역량을 교사 개인이 신념과 지식을 기반으로 경험과 훈련을 통해서 기술을 쌓고 알맞게 교직을 수행하는 능력을 의미한다고 하였으며, 전문성을 신념기반 전문성, 지식기반 전문성, 기술적 전문성, 참된 전문성, 잠재된 전문성, 정체된 전문성으로 분류하였음. 지식기반 전문성의 구성요소로는 일반 교육학적 지식, 교과에 대한 지식, 교육과정에 대한 지식 등을 들었으며, 신념기반 전문성의 구성요소로는 교직 수행을 위한 태도, 가치관, 자질, 헌신, 교육애, 자기반성을, 그리고 기술적 전문성의 구성요소로는 학급경영, 학생지도, 수업의 실

제적인 실행과 이에 대한 노하우를 들었음. 그리고 나아가 교사의 전문적 역량은 신념과 지식과 기술이 교육적 상황에 따로 따로 분리되어 실행되는 것이 아니라 셋이 함께 조화를 이루어 교육적 상황에 알맞게 실행될 때 참된 전문성이 발휘된다고 하였으며, 신념, 지식, 기술 중의 두 요소는 있으나 한 가지 요소가 잠재되어 있는 전문성을 잠재된 전문성, 신념, 지식, 기술을 시대의 변화에 맞추어 발전시키지 못하고 머물러 있는 전문성을 정제된 전문성이라고 규정하였음.

- 이상에서 살펴본 교사의 전문적 역량의 내용 및 지식, 신념, 기술의 구성 요소를 분류하면 <표 II-5>와 같음.

**<표 II-5> 교사의 전문적 역량의 내용 및 구성 요소**

순	저자	전문적 역량의 내용	지식	신념	기술
1	김이경 (2004)	교사의 전문적 역량은 개인차원(인성, 가치, 신념, 태도, 지식), 조직차원(실적, 능력, 헌신), 사회차원(사회문화적으로 요구되는 자질, 역할)이 있음.	기술	태도 가치관 자질	능력
2	Grossman (1990)	일반교육학 지식(지식, 신념, 방법), 교과수업지식, 상황지식	지식 교과수업지식	신념	방법 상황지식
3	조동섭 (2005)	신념기반 전문성(교직적성, 인성, 교직관, 소명의식, 태도), 지식기반 전문성(일반교육학지식, 교과 내용 지식, 교과수업지식, 상황지식), 능력전문성(수업수행 능력, 학급경영 능력, 학생상담능력, 지도력)	일반교육학지식 교과내용지식 교과수업지식 상황지식	교직적성 인성 교직관 소명의식 태도	수업수행능력 학급경영능력 학생상담능력 지도력
4	김혜숙 (2003)	교원의 전문성은 교과에 대한 지식 뿐 아니라 가르치는 능력, 학생 상담 및 지도 능력, 학급관리 능력, 교육적 안목·태도 등의 총합을 가리킴.	교과에 대한 지식	교육적 안목 태도	가르치는 능력 상담 지도능력 학급관리능력
5	온기찬 (1996)	전문성을 지식기반, 문제표상과 고차적인 문제해결전략, 형태재인의 측면에서 이해하고자 함.	지식기반		문제표상과 문제해결전략 형태재인

순	저자	전문적 역량 내용	지식	신념	기술
6	노종희 (2004)	교직현신의 기본 요인은 전문의식, 교육애, 학생교육에 자발적으로 참여하는 자세		전문의식 교육애 자발적참여자세	
7	김경옥 (1998)	교사의 전문성을 개발하기 위해서는 교사의 구체적인 교수행위뿐만 아니라 교사의 내적인 지식의 구조와 내용 등의 인지 심리학적 연구가 필요하다는 것이 널리 인식되고 있음. 교사의 교수행위를 변화시키기 위해서는 교사의 기존 지식과 신념을 변화시켜 새로운 지식과 신념을 획득하도록 해야 함.	내적인 지식의 구조와 내용	지식과 신념을 분리하지 않음	교수 행위의 변화
8	박선행 (2005)	전문가의 전문성이 자신의 전공 영역에 국한된 지식과 기능을 장기간의 경험 속에서 연마 할 때에 한해서 개발된다는 것을 지지함.	지식과 기능		장기간의 경험 속에서 연마
9	허돈구 (1978)	전문직의 기본 특성에는 지식, 기술, 태도 세 가지가 있음	지식	태도	기술
10	계현아 (2005)	학교교육과정 편성 운영시 교사의 전문적 역할(학교교육과정 개발의 배경적 지식, 교육방법 및 자료의 개발, 전문성 신장 기회 및 정보 활용, 교육과정 실행, 전문직으로서의 자아관)이 자율적 역할(교육적 실천의지, 교육과정과 학급경영에 관한 자율적 구성 자기반성, 비판, 수정, 자기 판단에 의한 교육과정 실천, 적극적 참여)의 신장에 중요한 요인이 되고 있음.	전문적 역할 - 배경적지식 정보활용지식	자율적역할 - 실천의지 자기반성 비판 적극적참여 자아관	교육과정실행 자료의 개발 정보활용
11	박영숙 전제상 (2005)	교직문화의 변화전략 모형의 구성영역 신념 및 가치창출, 구성원 개발, 행정구조 변화, 정보기술체계 확보, 역할과업 변화		신념 및 가치창출	정보기술체계 확보 역할과업변화
12	이정화 (2005)	교사의 전문적 역량 지향의 교사 평가를 위해 교육활동의 특성을 고려하여 교사의 전문적 역량의 구성요소를 학문적 능력, 실천적 능력, 인간적 자질, 교육발전에의 헌신정도 세가지로 도출함.	학문적 능력	인간적 자질	실천적 능력

순	저자	전문적 역량의 내용	지식	신념	기술
13	김옥예 (2006)	교사 개인이 신념과 지식을 기반으로 경험과 훈련을 통해서 기술을 쌓고 상황에 알맞게 교직을 수행하는 능력	지식기반 전문성	신념기반 전문성	기술적 전문성
			지식, 신념, 기술이 함께 조화를 이루어 나타나는 참된 전문성		
			지식, 신념, 기술 중 한 가지 요소가 잠재되어 있는 잠재된 전문성		
			지식, 신념, 기술이 각각 성장·발전하지 않고 그대로 머물러 있는 정체된 전문성		

출처 : 김옥예(2006: 148)를 보완하여 제시함.

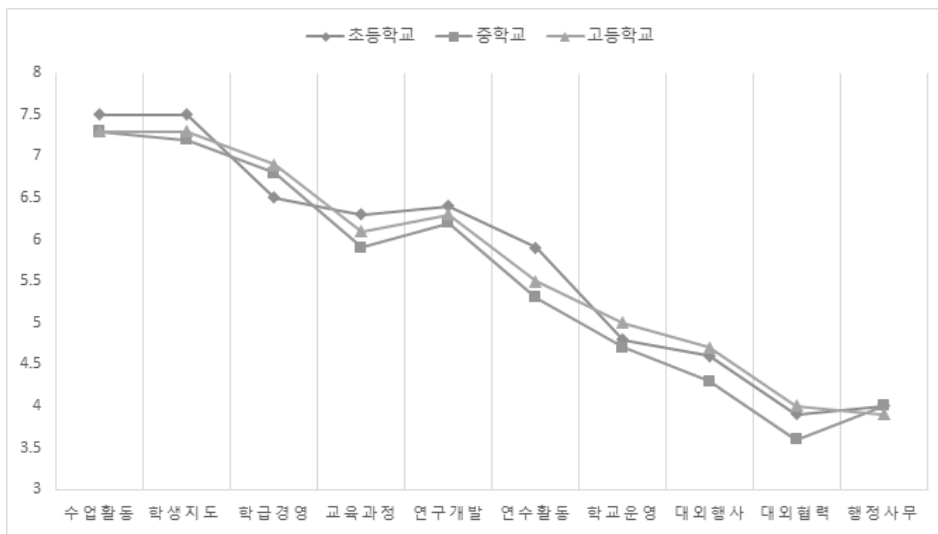
## 다. 학교급별 교사의 전문적 역량에 대한 인식 및 실태

- 교사의 전문적 역량 신장을 위한 평가의 기준이나 영역의 설정 문제는 교사의 전문적 자질, 능력, 지식, 직무를 무엇으로 볼 것인가 하는 문제와 밀접하게 연계되어있음. 즉, ‘교사의 전문적 역량이란 무엇인가?’는 ‘교사에게 요구되는 다양한 능력과 자질은 무엇인가?’ 혹은 ‘교사는 무엇을 잘해야 하는가?’라는 질문으로 환원될 수 있음. 이와 같은 맥락에서 교사의 전문적 역량을 교사에게 요구되는 능력, 역할이라는 측면을 강조하여 규정하기도 함.
- 그런데 ‘교사가 학교에서 어떠한 역할을 해야하는가’와 관련하여 학교급별로 인식차가 나타남. 즉, 이는 학교급별로 교사의 전문적 역량 신장을 위한 영역의 설정 또한 달라질 수 있다는 것을 암시하는 것임.
- 박영숙 외(1999)는 초등학교 370명, 중학교 260명, 고등학교 170명, 총 800명을 표집대상으로 하여 교사 직무 영역의 중요도에 대한 학교급별 인식 차이에 대하여 조사하였음. 10개의 직무 영역에 대하여 중요하다고 인식하는 정도를 최저 1점에서 최고 9점의 범위 내에서 점수를 매기는 방법으로 조사하였는데 그 결과는 <표 II-6>과 같음. [그림 II-4]는 <표 II-6>의 내용을 그림으로 제시한 것임.

〈표 11-6〉 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교

구분	수업 활동	학생 지도	학급 경영	교육 과정	연구 개발	연수 활동	학교 운영	대외 행사	대외 협력	행정 사무
초등학교	7.5	7.5	6.5	6.3	6.4	5.9	4.8	4.6	3.9	4.0
중학교	7.3	7.2	6.8	5.9	6.2	5.3	4.7	4.3	3.6	4.0
고등학교	7.3	7.3	6.9	6.1	6.3	5.5	5.0	4.7	4.0	3.9

출처 : 박영숙 · 정광희 · 김규태(1999).



[그림 11-4] 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교

출처 : 박영숙 · 정광희 · 김규태(1999).

- 학급경영과 행정사무의 영역을 제외한 영역에서 중학교의 점수가 낮게 제시되고 있음. 특히 중학교의 경우는 학교운영이나 대외행사 영역, 연수활동 영역, 교육과정 영역, 대외협력 영역 등에서 초등학교와 고등학교에 비하여 낮은 점수를 보이고 있음(박영숙 외, 1999: 133).
- 김이경 외(2005)의 연구에서도 학교급별 직무 수행 중요도 인식에 대한 차이를 볼 수 있음. 조사 대상의 모집단은 전국 국·공·사립 초등학교, 중학교 및 일반계 고등학교에 재직 중인 교원을 모집단으로 하여,

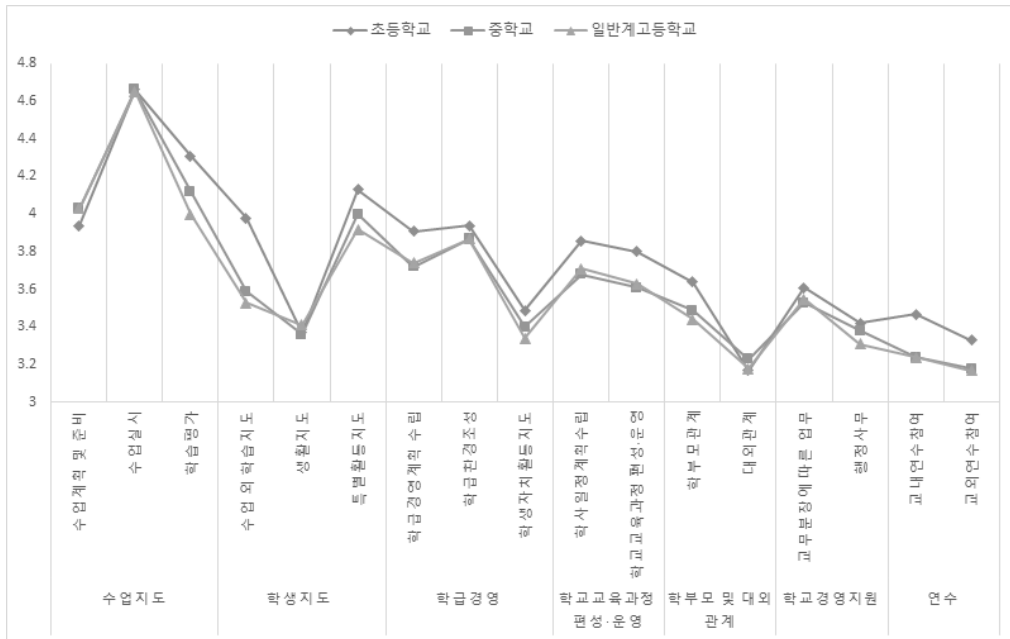


초등학교 49개교, 중학교 68개교 및 일반계 고등학교 34개교를 유층 표집하고, 표집된 학교에 초등학교 교원 1,000명, 중등학교 교원 2,000명을 배분하여 66.7%로의 회수율로 설문조사를 실시한 결과는 <표 II-7>과 같음.

〈표 II-7〉 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교

직무영역		초등학교	중학교	일반계 고등학교
수업지도	수업계획 및 준비	3.94	4.03	4.03
	수업실시	4.66	4.66	4.65
	학습평가	4.31	4.12	4.00
학생지도	수업 외 학습지도	3.98	3.59	3.53
	생활지도	3.37	3.36	3.41
	특별활동지도	4.13	4.00	3.92
학급경영	학급경영계획 수립	3.91	3.72	3.74
	학급환경조성	3.94	3.87	3.87
	학생자치활동지도	3.49	3.40	3.34
학교교육과정 편성·운영	학사일정계획수립	3.86	3.68	3.71
	학교교육과정 편성·운영	3.80	3.61	3.63
학부모 및 대외 관계	학부모관계	3.64	3.49	3.44
	대외관계	3.17	3.23	3.18
학교경영지원	교무분장에 따른 업무	3.61	3.53	3.55
	행정사무	3.42	3.38	3.31
연수	교내연수참여	3.47	3.24	3.24
	교외연수참여	3.33	3.18	3.17

출처 : 김이경 외(2005).



[그림 II-5] 학교급별 교사 직무 영역에 대한 중요도 인식 비교

출처 : 김이경 외(2005).

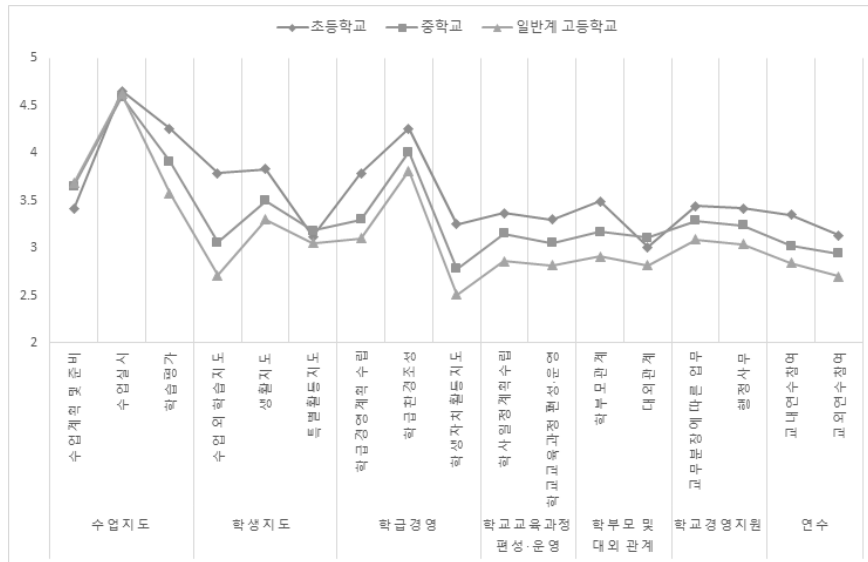
- 대부분의 직무에 대한 중요도 점수가 초등학교, 중학교, 일반계 고교의 순으로 나타나고 있으나 그래프에서 주목되는 점은 ‘수업 외 학습 지도’ 영역에서 초등학교 교사의 중요도 점수가 중등학교 교사에 비해 눈에 띄게 높다는 것임. 이는 초등학교에서 학생들의 방과 후 학습지도, 독서 지도 등에 더 중점을 두는 점과 무관하지 않을 것임(김이경 외, 2005: 76).
- 자주 수행되는 직무라고 해서 반드시 그 직무를 탁월하게 해내는 것이 교사의 전문적 역량의 영역에 포함되어야 한다고 할 수는 없을 것임. 하지만, 어떠한 직무가 학교에서 일반적으로 자주 수행되는 직무라는 점은 그 직무를 잘 해내는 것이 그만큼 중요해지는 하나의 근거가 될 수도 있음. 실제로 김이경 외(2005)의 연구에 의하면 교사들의 직무 영역별 중요도 인식과 실제 직무 수행 실태는 양의 상관관계가 있었음.

학교급별 교사들의 실제 직무 수행 인식 조사 결과는 <표 II-8>, [그림 II-6]과 같음.

〈표 II-8〉 교사 직무 영역별 직무 수행 빈도 인식

직무영역		초등학교	중학교	일반계 고등학교
수업지도	수업계획 및 준비	3.41	3.65	3.68
	수업실시	4.65	4.59	4.62
	학습평가	4.26	3.91	3.58
학생지도	수업 외 학습지도	3.79	3.06	2.71
	생활지도	3.83	3.50	3.30
	특별활동지도	3.12	3.18	3.05
학급경영	학급경영계획 수립	3.79	3.30	3.10
	학급환경조성	4.26	4.01	3.81
	학생자치활동지도	3.25	2.78	2.51
학교교육과정 편성·운영	학사일정계획수립	3.37	3.15	2.86
	학교교육과정 편성·운영	3.30	3.05	2.82
학부모 및 대외 관계	학부모관계	3.49	3.17	2.91
	대외관계	3.01	3.11	2.82
학교경영지원	교무분장에 따른 업무	3.44	3.29	3.09
	행정사무	3.42	3.24	3.04
연수	교내연수참여	3.35	3.02	2.84
	교외연수참여	3.13	2.94	2.70

출처 : 김이경 외(2005).



[그림 11-6] 학교급별 교사 직무 영역별 수행 빈도 인식 비교

출처 : 김이경 외(2005).

- 대부분의 영역에서 초등학교, 중학교, 고등학교의 순서로 직무 수행 빈도 점수가 높게 나타났음. 그러나 이는 교사들의 인식에 기초한 결과이며 실제 수행 시간이라고 볼 수 없으므로 학교급이 낮을수록 교사가 직무를 더 많이 수행하고 있다고 단정 지을 수는 없음. 결과에서 눈에 띄는 점은 고등학교의 교사들은 다른 학교급에 비해 ‘수업 계획 및 준비’ 영역에 높은 점수를 보이고 있는 반면 ‘수업 외 학습지도’ 영역점수는 초등학교, 중학교에 비해 낮은 2.71점으로 나타나고 있어 이는 일반계 고등학교의 교사들이 입시로 인해 다른 직무보다 수업에 우선권을 두는 것으로 추측할 수 있음(김이경 외, 2005: 73).
- 손승남(2005)의 연구에 의해서도 학교급별로 교사들이 수업 전문성의 하위영역에 대한 무게중심이 다르다는 것이 나타났음. 중학교와 고등학교의 교사가 초등학교 교사에 비해 수업준비가 철저했음. 즉, 중·고교 교사가 초등학교 교사에 비해 수업목표 달성과 수업자료를 사전에 구상하

고, 수업노트를 적절하게 준비하며, 교재연구 및 내용분석을 철저히 하고, 수업을 조직적으로 구성한다는 것임(손승남, 2005: 105). 하지만 수업 전문성의 하위영역 중 새로운 교수법을 시도하는 수업방법적인 측면에서는 초등학교 교사가 중·고교 교사에 비해 적극적이었고, 매체활용능력에서도 초등학교 교사가 중학교나 고등학교 교사에 비해 활용도와 능력이 높은 것으로 나타났음. 즉, 초등학교 교사가 수업에서 시청각 기자재와 보조도구를 널리 활용하며, 인터넷으로 교과수업을 진행하며, 수업 내용의 제시를 위해 ICT를 활용하며, 학습부진아 지도에 컴퓨터를 활용한 개별수업을 진행하는 것으로 나타났음(손승남, 2005: 105).

- 이상의 결과를 바탕으로 교사의 전문적 역량을 개발하기 위해서는 교사의 경력뿐만 아니라 학교급에 따라 차별성이 있는 역량 개발이 반드시 요구됨을 알 수 있음. 즉, 학교급에 따라 교사에 필요한 역량 중요도에 차이가 있음이 선행연구에서 밝혀짐에 따라 이에 대한 차별적 역량 개발 방향 및 방안 제시가 필요함.

### 3. 교사의 직무에 따른 전문적 역량

#### 가. 교사의 직무 역량

- 강석주(2003)는 높은 직무성과를 내는 데 요구되는 교사의 행동특성인 역량모델을 개발하여 제시하기 위해 문헌연구, 포커스 그룹 인터뷰를 실시하여 교과전문성, 학생사랑정신, 창의성, 교육경력개발, 리더십, 교무업무처리능력, 교육기자재활용능력, 팀워크 및 협조성, 교직원 내 인간관계의 특성을 도출하였음. 현장교사들을 대상으로 이에 대한 동의정도를 묻는 질문지를 통해 타당성을 확인하였는데, 역량별 중요성 인식 정도에서 교육경력에 따른 집단 간 유의미한 차이가 존재하였음. 교과

전문성, 학생사랑정신 및 교육기자재활용능력의 경우 경력이 낮은 교사집단의 역량이 다소 높은 반면, 교육경력개발, 교무분장처리능력, 리더십, 교직 내 인간관계, 팀워크 및 협조성 등에 있어서는 경력이 높은 교사집단의 역량이 상대적으로 높게 나타났음.

- 박용호 외(2012)의 연구는 중등교사들의 직무성과를 위해 필요한 직무역량을 실증적으로 규명하고, 학교급에 따른 차이를 분석하였음. 이를 위해 중학교 및 고등학교 교사들의 직무역량 관련 문헌 분석을 통해, 직무역량모델을 도출하였으며, 이를 바탕으로 전문가 대상 델파이조사를 통해 대인관계, 교과전문성, 학생이해, 교수학습, 의사소통, 상담, 행정/경영의 7개 역량군과 각 하위 직무역량 20개로 구성된 중등교사 역량모델을 도출하였음.

〈표 II-9〉 중등교사의 직무역량

역량군	직무역량	정 의
대인관계 역량군	교사와 학생 관계 이해	학생과 효과적이고 관계를 유지하도록 하는 기술
	학생간의 관계 이해	학생들간의 관계를 이해하고 조정하는 기술
교과전문성 역량군	교과지식	교과와 관련된 지식의 보유 및 이해
	교과 외 지식	교과 외의 전문지식의 보유 및 이해
	교육과정개발	교과전문성에 근거하여 교육과정을 개발하는 기술
	현장연구능력	교육현장에 대해 전문성을 발휘하여 연구하는 기술
학생이해 역량군	학습이론 이해	학습과 관련된 제반이론에 대한 이해
	발달이론 이해	학습자의 발달과 관련된 제반이론에 대한 이해
	학습자 이해	학습자와 관련된 제반사항에 대한 이해
교수학습 역량군	교수설계 및 개발	단위수업을 설계하고 관련 교수자료를 개발하는 기술
	수업운영	효과적으로 수업을 운영하는 기술
	평가	학생의 교육성취를 평가하는 기술
의사소통 역량군	언어적 의사소통	언어를 기반으로 하는 의사소통 기술
	비언어적 의사소통	언어가 아닌 다른 방법을 기반으로 하는 의사소통 기술
상담 역량군	상담기술	학생을 대상으로 하는 상담의 기술
	생활지도	학생의 학교생활 전반에 대한 지도기술
	진로지도	학생들의 진로를 지도하는데 필요한 지식 및 기술
행정/경영 역량군	학급경영 기술	학급을 효율적으로 경영하는 기술
	학교운영 이해	학교의 운영에 대한 전반적인 이해
	사무처리	학교 일반사무행정과 관련된 지식과 기술

출처 : 박용호 외(2012).

- 또한, 설문조사를 통해 역량모델에 대한 요구분석과 우선순위분석을 실시하였는데, 학교급(중학교와 고등학교)에 관계없이 ‘교육활동관련 행정처리 업무’역량을 제외한 모든 역량에 대한 중요성을 인식하고 있는 것으로 나타났으며, ‘학생간의 관계 이해 역량’, ‘교사와 학생간의 관계 이해’, ‘진로지도’ 등의 요구도가 높게 나타났음.
- 임정준 외(2011)는 교사의 직무역량을 교사의 직무와 역할을 잘 수행하기 위한 역량으로 가르치는 교수(teaching) 능력과 태도역량으로 구분하여 초등교사들의 직무역량에 대한 인식을 분석하였음. 초등 교사들은 태도역량을 가장 중요한 역량으로 인식하고 있으며, 실제 보유역량 역시 태도역량이 가장 높은 것으로 나타났음. 반면, ‘학교학급 경영지원’과 관련된 역량은 교사의 핵심직무가 아닌 부수적인 직무로서 인식하고 있음. 교사의 역량 중요도 인식과 실제역량의 차이를 살펴보면, 특히 학습평가와 생활지도 면에서 인식과 실제의 차이가 가장 크게 나타난 것으로 보아 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있음. 이 연구에서는 이를 토대로 다음과 같이 제안함. 첫째, 교사의 주요 역량을 학생을 가르치는 일에만 초점을 맞출 것이 아니라 학습평가 및 피드백, 생활지도에 이르기까지 다양한 역량이 요구되어지고 있으므로 이를 강화할 수 있는 실질적인 교육이 필요함. 둘째, 행정적인 지원 부분에 대한 체계화, 간략화 작업을 통해 교사의 업무지원이 요구됨. 교사들 스스로 부수적인 직무라고 인식하고 있는 부분에 대한 요구가 지속될 경우 교직 현장에서의 비효율성을 야기할 수 있음(임정준 외, 2011).

## 나. 교원 양성 과정에서의 역량 교육

- 정미경 외(2011)의 연구에서는 교원양성 교육과정을 이수하고, 초·중등학교 현장에서 교직을 수행하고 있는 교원들을 대상으로 교직 경험 결과, 교원양성 교육과정 영역의 적정 비중, 교직의 효과적 수행을 위해서 필요한 교원양성 교육 내용 등 학교 현장과의 연계성에 초점을

두고 설문조사를 실시하였음. 설문조사의 내용은 전공, 교직, 교양 등 교원양성 교육과정 구성 비율의 확대 및 축소, 가장 강조되어야 할 내용, 교과내용학과 교과교육학과목 간의 비율 확대 및 축소, 교직과목 재구성 안에 대한 의견 등으로 구성되었음.

- 설문조사 결과, 먼저 전공과목에 대한 의견 중 전공과목이수 비율에 대해서 전공과목 이수 비율을 확대해야 한다는 의견에 대다수의 응답자들이 찬성하였으며, 재직학교급별로는 초등학교, 중학교, 고등학교 순으로 점점 더 전공과목 이수 비율의 확대를 원하는 것으로 나타났음. 또한, 전공 교육과정 중 더 강조해야 할 내용에 대해서 여섯 가지 항목을 제시하고 중요도에 따라 1, 2, 3순위를 선택하도록 하였는데, 그 결과 ‘해당 교과목의 효과적인 교수학습방법’ 항목이 가장 많은 점수를 받았으며, ‘학습자 이해 및 동기유발방법’과 ‘교육과정 재구성 방법’, ‘해당 교과 내용의 심화’가 순서대로 그 뒤를 이었음.
- 교직과목에 대한 의견에서는 교직과목의 구성 및 이수 비중에 대해 교육실습의 비중을 높여야 한다는 응답이 가장 많았음. 그리고 교직이론과목을 ‘교육의 이해’, ‘교육방법의 기초’, ‘학습자의 이해’, ‘교직의 이해’, ‘그 밖의 교직이론에 관한 과목’으로 개선하는 것에 대해 과반수가 넘는 교원이 적절하다고 응답하였는데, 이는 교직이론과목 축소의 요구가 반영된 것으로 보임. 그리고 교직과목에서 강조되어야 할 교육내용 중 가장 중요한 요소는 ‘학생이해 및 생활지도’, ‘교육관, 헌신성 등 교직소양’, ‘학급경영’ 순으로 나타났음.
- 교양과목에 대한 의견 조사 결과, 현재 교양과목 이수 비율을 유지하는 것이 좋다는 의견이 가장 많았음. 교양교육과정에서 더 강조되어야 할 내용에 대해서는 ‘대인관계능력 및 의사소통능력’, ‘창의성 증진 프로그램’, ‘전공과 다른 학문과의 관계 이해’, ‘정보와 매체활용’, ‘미래사회 변화에 대한 이해’ 등의 내용이 더욱 강조되어야 할 내용으로 조사되었음.
- 설문조사 결과를 바탕으로 도출된 시사점은 다음과 같음. 첫째, 전공과



목 및 교과교육학과목의 확대가 필요함. 특히 전공과목 비율의 확대와 함께 교과내용학보다 교과교육학의 확대에 대한 요구가 존재함을 알 수 있음. 즉, 일반적인 교수원리를 가르치는 방법 중심의 교과교육학보다 교과내용지식과 더욱 밀접한 관련이 있는 내용중심의 교과교육학을 강조해야 함. 둘째, 현장전문성을 길러 줄 수 있는 교직과목의 내용 강화 및 교직과목의 정체성 확립 노력이 필요함. 특히 교직과목에 대한 교원들의 요구 중 교육실습 비중 확대에 대한 요구가 가장 많았던 것에 주목해야 함. 교육실습은 예비교사들의 교수에 관한 불안을 감소시키고 실제적인 교수 기술을 기르는 데 도움을 줄 수 있음(Tisher, 1990). 면담에 응했던 교육 주체들이 공통적으로 가장 어려운 직무로 ‘생활지도’를 들었는데, 이를 해결하기 위해 교원양성 교육과정에서 생활지도 전문성을 길러줄 수 있는 교육내용을 강조해야 함. 셋째, 교원을 위한 교양과목의 내용 개발 및 확대가 필요함. 교양과목 이수 비율에 대한 조사 결과 현행 유지에 대한 의견이 가장 많았으나, 현직 교원들은 대인관계능력 및 의사소통능력, 창의성 증진 프로그램, 전공과 다른 학문과의 관계 이해 등을 중요시해야 할 항목으로 선택하였음. 또한, 교사가 만나게 되는 다양한 유형의 학생과 학부모, 동료교사와의 대인관계 능력과 의사소통능력의 중요성 및 필요성이 인식되고 있는 것으로 나타났음. 결론적으로 교원교육 개선을 위해서는 교사의 역할, 교육의 정의, 학교교육의 역할과 기능, 교사의 효과적 역할 수행을 위한 지원 등에 대한 근본적 질문을 검토하여 교원양성 교육과정 프로그램 내용, 교수방법 등에서의 변화를 이루는 교원교육 교육과정의 재구조화가 필요함.

- 한국교육개발원(2010)에서 실시한 교사 직무와 교원양성 교육과정에 대한 교원의 평가 결과에 따르면, 생활지도는 교사들이 가장 어려워하는 직무 중의 하나임. 특히 현직교원들을 대상으로 한 설문 결과 ‘학생이 처한 문제, 진로에 대한 상담 및 지원’ 항목을 특히 어려워했으며, 교

직경력이 적을수록 더 많은 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 또한, 전반적으로 현 교원양성 교육과정이 실제 교실에서의 문제를 해결하는데 도움이 되지 않은 것으로 확인되었음(정미경 외, 2010).

- 교원양성 교육과정 개선에 대한 현장 교원의 요구를 조사한 연구에서도 교사들이 가장 어려워하는 직무는 생활지도, 학생 및 학부모 관계를 포함한 인간관계, 수업방법 적용으로 나타났다(정미경 외, 2010). TALIS(Teaching and Learning International Survey, 2009)의 국제간 비교 자료에서도 한국의 현직 교사들은 OECD 다른 국가들의 교사보다 학생 평가, 학생 훈육 및 행동, 수업 방법, 학생 상담 등에 대한 연수 프로그램의 요구가 높은 것으로 나타나고 있음. 특히 최근 학교 현장은 다문화 출신의 학생, 한부모 가족 및 빈곤 가정의 학생, 장애를 가진 학생 등 다양한 교육적 요구를 가진 학생들이 존재하며, 이를 충족시킬 수 있는 교사들의 실천역량을 강화하는 일이 무엇보다도 중요함(박창언 외, 2012).
- 학습컨설팅 중심의 교원양성 및 교사교육 체제는 학교 자체의 자생 능력을 향상하는데 이점이 있을 수 있음. 컨설팅 역량을 갖춘 선임교사는 초임교사의 컨설턴트로서 활동할 수 있고, 동료교사 간의 컨설팅을 위해 컨설턴트로서 연구하고, 성찰하는 시간은 전문성 향상으로 이어질 수 있음. 선행연구 또한 선임교사로부터 멘토링을 받는 초임교사의 이직률이 낮으며(Smith & Ingersoll, 2004), 교생실습생 또는 초임교사를 멘토링 하는 것이 선임교사의 전문적 역량 발달과 학습에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있음.
- 백지연 외(2014)의 연구에서는 효과적인 교사양성을 위해 교사에게 필요한 직무 역량이 무엇인지 분석하기 위해 설문조사를 실시하였음. 그 결과, 현직교사들이 신입 중등교사들에게 부족하다고 여기는 역량은 다음 <표 II-10>과 같음.

〈표 II-10〉 신입 중등교사에게 부족한 역량

영역	역량
교수역량 영역	교수설계 역량, 교수법 활용 역량, 교과 전문성 역량, 수업진행 역량, 수업내용 정리 역량, 창의적 학습 촉진 역량, 전문성 개발 역량, 평가역량 영역에서는 교수학습평가 역량, 평가계획 역량, 평가수행 역량, 평가결과 활용 역량
생활지도역량 영역	학생환경 파악 역량, 안전사고 및 폭력관련 역량, 생활 및 인성지도 역량, 진로지도 역량, 상담기법 이해 및 활용 역량
학급경영역량 영역	학급파악 역량, 학생 관리 역량, 학급 환경 조성 및 관리 역량
조직역량 영역	변화적응 역량, 상호협력 역량
행정업무관리역량 영역	업무 수행 역량, 문서작성 능력
정의적 역량	윤리적 행동 역량

출처 : 백지연 외(2014).

- 그 중 특히 교육·훈련의 난이도가 높아 교사들이 임용되기 전 학부에서부터 교육을 꾸준히 받아야 할 필요가 있는 역량으로는 교수역량, 평가역량, 생활지도역량, 학급경영역량, 조직역량들에 국한되어 나타났고, 행정업무 관리 역량이나 정의적 역량에서는 도출되지 않았음.
- 교육이 어려운 역량은 단기간에 개발이 어렵기 때문에 이에 해당하는 역량은 교사교육과정의 학생을 선발하는 하나의 기준으로 사용하거나 대학 1학년 과정부터 교육시키도록 하는 등 선발과정 및 교육과정의 기준으로 활용한다면 효과적인 교사양성을 기대할 수 있음. 특히 교육이 어려우며, 기대수준이 현재수준보다 높은 역량들은 장기간으로 교육한다면 효과적인 교사 양성에 도움이 될 것임.

#### 다. 경력 단계에 따른 직무 역량

- 박홍희(2009)는 교사의 경력 단계를 초임기, 성장기, 성숙기, 원숙기로 구분하고, 각 단계의 교사 특징을 제시하고 있음. 교직 경력 0-5년의 시기에 해당하는 초임기 교사들은 직전 교육을 통해 훌륭한 교사로서의 자질과 능력을 가지고 교직에 입문하고 있음. 그러나 교직 입문 직후부터 교사로서 맡아야 할 모든 책임을 한꺼번에 맡게 되기 때문에

이 시기의 교사들은 교과지도, 학생지도, 학급경영, 학부모 관계 등에 있어 많은 어려움을 겪는 시기임.

- 교직 경력 6-10년 사이의 성장기 교사들은 1정 자격연수를 통해 초임기에 겪었던 많은 문제들에 대한 어느 정도의 노하우가 생기면서 여러 어려움을 극복하고 교사로서 자신감을 되찾는 시기임. 교직에 대한 이해의 폭이 점차 넓어짐에 따라 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 의욕이 왕성한 시기를 성장기 교사들은 경험함. 또한 교사로서 자신의 관심 분야가 정해지고 이를 위해 자신의 노력을 극대화하는 시기라 할 수 있음.
- 11-20년 시기인 성숙기 교사들은 각종 보직을 경험하면서 나름의 근무 성적과 연수성적을 관리하고 가산점을 얻기 위한 노력을 함. 성숙기 교사들은 이제까지 쌓은 경력을 통해 교사로서 안정감과 자신감을 가지며, 폭넓은 지식으로 부여된 업무들을 수행하고, 자신의 전문성을 스스로 신장시킬 수 있는 역량을 보유하게 됨.
- 교직경력 21년 이상이 되는 원숙기 교사들은 교사로의 가르치는 노하우 등 교직 수행 측면에서 원숙한 단계에 올랐다고 볼 수 있음. 교직에서의 자신의 궁극적 목표가 교수-학습의 전문가인지, 아니면 관리 능력을 발휘하는 교육행정 전문가인지에 대한 목표인지를 분명히 인식하고 그에 따라 자신의 역량을 발휘하는 시기임.
- 박흥희 외에도 많은 학자들이 ‘교사의 생애주기’라는 명칭으로 교사의 경력단계를 다음과 같이 구분하고 있음.

〈표 II-11〉 외국의 학자별 교사의 생애주기

학자	교사의 생애주기	
Burke · Christensen · Fessler(1984)	① 교직이전단계	② 교직입문단계
	③ 능력구축단계	④ 열중 · 성장단계
	⑤ 직업적 · 좌절단계	⑥ 안정 · 침체단계
	⑦ 직업적 · 쇠퇴단계	⑧ 퇴직단계
Fuller(1969)	① 교직이전단계	② 교직초기단계
	③ 교직후기단계	

학자	교사의 생애주기	
Unruh • Turner(1970)	① 교직이전단계 ③ 안전구축단계	② 초기교수단계 ④ 성숙단계
Katz(1972)	① 생존단계 ③ 갱신단계	② 보강단계 ④ 성숙단계
Smith(1972)	① 양성기 ③ 신임기 ⑤ 성숙기	② 견습기 ④ 중견기
Gregoric(1973)	① 형성단계 ③ 성숙단계	② 성장단계 ④ 원숙 전문단계
Fuller • Brown(1975)	① 교직이전관심단계 ③ 교수상황관심단계	② 생존관심단계 ④ 아동관심단계
Newman(1978)	① 교직경력 최초 10년까지의 시기 ② 교직경력 20년까지의 시기 ③ 교직경력 30년까지의 시기	
Peterson(1978)	① 연령 20대의 시기 ③ 연령 40대의 시기 ⑤ 연령 60대의 시기	② 연령 30대의 시기 ④ 연령 50대의 시기
Burden(1979)	① 생존단계 ③ 성숙단계	② 조정단계
Berliner(1988)	① 초보교사(유능한 초보교사) ② 유능한 교사 ③ 성숙한 교사 ④ 전문교사	
立花文敬(1988)	① 기반형성기(입문기, 성장기) ② 충실 • 발전기(충실기, 발전기) ③ 원숙기(완성기)	
영국현직교육위원회 (1980)	① 직전연수기간 ② 단수연수나 특정영역의 과정에 참여하는 강화기간 ③ 학기의 코스에 참가하거나 경력성장(Career development)의 변화가 나타나는 기간 ④ 상급 세미나에 참가하는 연구기간 ⑤ 지도자로서 역할을 습득하기 위하여 1년 혹은 장기간의 코스를 참가하는 중견 경력기간 ⑥ 중견 경력기 이후 다수가 새로운 지식을 얻기 위한 정기코스를 밟거나 소수는 고급 관리자로서의 역할을 습득하기 위한 코스에 참여하는 기간	
호주NFPST(2007)	① 신규교사(Graduate Teacher) ② 전문적 역량을 갖춘 교사(Competence) ③ 성취교사(Accomplishment) ④ 전문적 지도자(Leadership)	

출처 : 홍광식 • 서경주(1997: 405), 박홍희(2009: 4-5)의 내용을 정리하여 제시함.

〈표 II-12〉 우리나라의 학자별 교사의 생애주기

학자	교직경력	생애주기
최상근(1992)	0-3년	생존단계
	4-7년	재평가단계
	8-13년	평정단계
	14-16년	침체단계
	17-20년	보수주의단계
심우엽 · 류재경(1994)	0-5년	교직적응단계
	6-10년	안정되고 나름의 관점과 철학형성 단계
	10-20년	교직경험 심화 및 중추적 역할 수행 단계
	20-30년	전단계와 유사, 2선으로 물러날 준비단계
	30년 이상	정년 준비단계
이난숙(1992)		양성단계
	1-4년	형성단계
	5-10년	성장단계
	11-20년	성숙단계
	21년 이상	원숙단계
박홍희(2005)	0-5년	초임기
	6-10년	성장기
	11-20년	성숙기
	21년 이상	원숙기

출처 : 박홍희(2009: 5)의 내용을 정리하여 제시함.

- 따라서 교사의 경력에 따른 생애주기를 고려하여 교사의 역량을 체계적이고 조직적으로 개발할 수 있는 연수 프로그램이 필요한 것임. 교사 생애주기와 연수 요구에 대한 연구를 통해 생애 단계별 교사 역량에 대한 요구가 달라질 수 있음을 몇몇 선행연구에서 살펴볼 수가 있음.
- 김정림(1999)에 따르면 초임기에는 수업기술 향상에 대한 연수 요구가 높고 성숙 및 원숙기에는 교직에 대한 전반적 지식의 요구가 높았음. 즉, 경력이 낮을수록 구체적인 내용과 방법을, 경력이 높을수록 일반적이고 포괄적인 내용과 방법을 더 선호하였음.
- 조우연(2012)의 연구에 따르면 초임기 교사에게는 학급경영, 학생상담

등 생활지도 전반과 학교사무행정 관련 연수가 필요하며, 성장기 교사에게는 생활지도 전반 연수와 리더십, 학교교육과정 등의 연수가 집중적으로 필요하다고 하였음. 성숙기 교사에게는 교과지식, 수업기술 등 학습지도 관련 연수와 교육정책 동향 파악 관련 연수가 강화될 필요가 있고, 원숙기 교사에게는 성숙기 교사들과 마찬가지로 수업기술 능력 향상 등 학습지도 관련 연수가 강화되어야 할 것임.

- 이성은·최진영·송경오(2010)는 교직 생애주기에 따른 교사의 연수 요구 분석을 실시하여 생애주기에 따라 교사들의 연수 요구 정도 및 내용에 있어서 차이가 있음을 제시하고 있음. 이는 교사의 경력에 따라 역량 또한 차별화할 필요가 있음을 시사하고 있음. 자세한 결과는 아래 <표 II-13>와 같음.

**<표 II-13> 교직 생애단계에 따른 교사의 연수 요구 분석**

영역 단계	연수내용측면(역량)	수업방법측면(선호도)	평가방법측면(선호도)
5년미만/ 초임단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교과에 대한 이해(3.28)</li> <li>• 학습자에 대한 이해(3.22)</li> <li>• 교육과정에 대한 이해(3.15)</li> <li>• 교직원들과의 협력(3.30)</li> <li>• 교육철학과 교직관(3.25)</li> <li>• 전문성개발(3.25)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특강(3.46)</li> <li>• 실기실습(3.66)</li> <li>• 수업관찰(3.59)</li> <li>• 국내현장연수및 학교방문(3.82)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절대평가(3.83)</li> <li>• 합격여부만판정(3.91)</li> </ul>
5-9년/ 정착단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교과에 대한 이해(3.56)</li> <li>• 학습자에 대한 이해(3.59)</li> <li>• 교육과정에 대한 이해(3.50)</li> <li>• 수업이론 및 교수방법(3.35)</li> <li>• 평가이론 및 평가방법(3.30)</li> <li>• 학급경영(3.44)</li> <li>• 교직원들과의 협력(3.55)</li> <li>• 교육철학과 교직관(3.54)</li> <li>• 전문성개발(3.3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 강의(3.48)</li> <li>• 특강(3.40)</li> <li>• 실기실습(3.77)</li> <li>• 수업관찰(3.53)</li> <li>• 국내현장연수 및 학교방문(3.85)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절대평가(3.71)</li> <li>• 합격여부만 판정(3.91)</li> <li>• 시험없이 이수여부만(4.05)</li> </ul>
10-19년/ 발전단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교과에 대한 이해(3.58)</li> <li>• 학습자에 대한 이해(3.58)</li> <li>• 교육과정에 대한 이해(3.61)</li> <li>• 학급경영(3.53)</li> <li>• 교직원들과의 협력(3.64)</li> <li>• 교육철학과 교직관(3.64)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실기실습(3.87)</li> <li>• 수업관찰(3.52)</li> <li>• 국내현장연수 및 학교방문(3.78)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절대평가(3.70)</li> <li>• 합격여부만 판정(3.72)</li> <li>• 시험없이 이수여부만(3.90)</li> </ul>

영역 단계	연수내용측면(역량)	수업방법측면(선호도)	평가방법측면(선호도)
20년이상/ 심화단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교과에 대한 이해(3.67)</li> <li>• 학습자에 대한 이해(3.81)</li> <li>• 교육과정에 대한 이해(3.78)</li> <li>• 학급경영(3.76)</li> <li>• 학부모 및 지역사회관계(3.50)</li> <li>• 교직원들과의 협력(3.82)</li> <li>• 교육철학과 교직원(3.86)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실기실습(3.83)</li> <li>• 수업관찰(3.49)</li> <li>• 국내현장연수 및 학교방문(3.75)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 합격여부만 판정(3.86)</li> <li>• 시험없이 이수여부만(4.13)</li> </ul>

출처 : 이성은 · 최진영 · 송경오(2010).

## 라. 신입교사의 직무 역량

- 신입교사들은 자신의 수업에 대한 반성과 개선 방법에 대한 기회를 필요로 하고 있음. 따라서 예비교사 시기부터 자신의 수업에 대한 반성과 개선에 도움이 되는 마이크로 티칭에 대한 많은 경험과 이를 통한 반성의 기회를 제공하고(심상길 · 윤혜순, 2012), 신입교사가 되어서는 교사 입문 프로그램과 멘토링(최승현 · 황혜정, 2009) 등의 활성화를 통해 수업에 대한 전문성을 키울 수 있도록 도와야 함.
- 심상길(2013)은 교수법에 대한 지식은 교수경험을 통해 얻으며, 실제적인 지식을 예비교사들에게 제공하고, 수업 시연과 같은 방법을 교육과정에 가능한 많이 포함시켜 예비교사들이 수업을 간접적으로 경험할 수 있도록 해야 한다고 봄. 또한 좋은 수업을 하기 위해서는 교과지식에 대한 전문성만으로는 충분하지 않다는 점을 인식하고, 학생의 수준과 학습과정을 정확하게 파악하는 능력, 즉 학생에 대한 이해능력을 중요하게 생각한다고 언급하고 있음. 설문조사 결과에 따르면 교사의 지식을 형성하는 데 가장 높은 응답률을 보인 항목은 ‘수업 경험’ 또는 ‘교사 연수’이었음. 교원 양성기관에서는 학생들을 가르칠 때 필요한 실질적인 지식이 제공될 수 있도록 교육과정을 개선하고, 학생들의 이해 수준을 고려하여 효과적인 교수 방법을 구안하는 지식을 교사가 될 예비교사들이 습득할 수 있도록 노력해야 함.



- 정정훈·김영천(2005)은 신입교사의 전문적 역량 발달에 관하여 초등학교 교사가 전문적인 능력으로 신장시켜야 할 중요한 영역이라 판단한 네 가지를 중점적으로 논의하고 있음. ‘문화적응’은 교사가 학교에서 살아남기 위해 가장 우선적으로 해야 할 일인데, 이는 특별한 교사의 집단과 학교라는 조직에 어떻게 적응해 가느냐에 관한 것임. ‘수업기술’은 학생들의 교과지도를 위한 수업에 관한 것이며, ‘아동의 지도’는 수업 이외의 부분에서 아동들을 지도하는 것과 관련됨. 마지막으로 ‘업무의 기술’은 문화에 적응하는 것과 또 다른 것으로 학교의 일들을 처리하는 방법을 어떻게 배워 가느냐에 관한 것임.
- 유지영(2008)은 교육실습 경험이 신입교사의 역할수행에 미치는 영향을 분석하였는데, 신입교사는 교과지도나 생활지도의 어려움을 해결할 때 주로 교육실습 경험의 도움을 받는 것으로 나타났으며, 지도교사나 동료 교생선생님들이 수업을 준비한 모습이나 생활지도 한 모습에서 해결방안을 찾아 현재의 상황에 활용하는 것으로 나타났음. 그러나 교육실습은 지도교사를 중심으로 하여 주로 학급 내에서 이루어지다보니 학교 전반에 관한 운영이나 실질적인 업무, 그리고 인간관계에서 생기는 어려움을 해결하는 데에서는 별 도움을 받지 못하는 것으로 나타나, 교육실습이 교과지도나 생활지도 영역에 초점을 둘 뿐 아니라 학교업무나 인간관계에 대한 어려움을 해결할 수 있는 경험이 되도록 개선되어야 한다고 제안함.
- 설규주(2010)에 따르면, 신입교사는 학부 강좌로부터 받는 도움이 전반적으로 적다고 평가하였음. 이는 학부 강좌가 현장의 요구를 보다 민감하게 반영할 수 있도록 실기 위주로 변화해야 할 필요성을 나타내는 결과라 할 수 있음. 특히 초등교육은 상대적으로 학습자에게 제시되는 내용의 수준은 기초적이라 하더라도, 교사 수준에서는 정확성과 전문성을 충분히 갖추 수 있도록 해야 한다고 봄. 또한, 설규주(2010)는 수업 개선과 관련한 연수, 즉 교과 내용 지식이 상대적으로 약한 초등사회과는 중등 사회과에서 내용 조직과 재구성 측면을, 교수학습방법

측면이 상대적으로 약한 중등 사회과는 초등 사회과에서 교수학습방법과 동기유발 측면을 서로 배워 보는 방안을 제시하였음. 비슷한 맥락으로, 좋은 수업의 공유와 보급도 하나의 문화가 된다면 하나의 대안이 될 수 있으며, 수업 개선을 위해 교사 스스로의 교재 연구 필요성을 제시하며 교사 개인적인 차원의 노력의 중요성도 시사함.

- 권혁운(2011)은 초등학교 신입교사의 역량 제고를 위한 교육요구 분석에서 교사의 교육요구분석은 교사가 희망하는 수준과 현재 상태 사이에 존재하는 격차로서 목적뿐만 아니라 방향을 제시한다는 점에서 효과적인 교육프로그램 계획에 있어서 핵심적 요소라 밝힘. 신입교사들이 어떠한 역량에 대해 높은 인식과 자신감을 지니고 있는지, 어떠한 영역을 낮게 인식하는지 이해하고 이를 통하여 교사 교육기관에서 능력과 자질을 구체적으로 길러주는 것이 중요하며, 교사 교육 프로그램의 개발에 있어 우선적 개발을 고려하는데 도움이 될 수 있음.
- 이 연구에서 초등학교 신입교사들의 교육 요구 분석 결과, 교사역량모델인 기반, 리더십, 직무의 3개 역량군에 대한 중요성 인식에 대해서는 평균 4.05로 높게 나타났으나, 현재 수준은 평균 3.56으로 인식 수준에 크게 못 미치고 있음. 따라서 이들 역량군에 대한 교육프로그램 개발이 우선적으로 필요하며, 부족한 역량을 보완할 수 있는 맞춤형 역량 개발교육을 제공하여야 함. 특히 신입교사들은 3가지 모델 중 직무와 리더십역량에 대해 상당히 중요하게 인식하고 있었음.

〈표 II-14〉 역량군별 중요도 및 현재 수준

역량군	중요성 인식		현재 수준		차이		
	M	SD	M	SD	M	SD	T값
기반역량군	3.94	0.89	3.59	0.80	0.35	1.18	4.71*
리더십역량군	4.04	0.93	3.67	0.82	0.37	1.00	5.12*
직무역량군	4.17	0.81	3.43	0.84	0.73	1.15	9.54*

\* $p < .05$

출처 : 권혁운(2011).

- 이명훈·나승일(2006)이 신규임용교사연수의 교육방법에 대한 초임 기술교사(신규 임용 후 4년이 경과하지 않은 중·고등학교 기술교사 339명)를 대상으로 교육방법과 교육 담당 강사에 대한 요구를 조사한 결과, 신규임용교사연수의 교육방법에 대해서는 ‘교직 실무에 대한 실습 형식’에 대한 요구가 가장 높았으며, ‘경력교사의 사례 발표 형식’, ‘초임교사의 질의응답을 포함한 토론 형식’ 등이 그 뒤를 이었음.

〈표 II-15〉 신규임용교사연수의 교육방법에 대한 요구

구분	빈도 <sup>1)</sup>	백분율
이론 중심의 강의 형식	1	0.5
교직 실무에 대한 실습 형식	98	53.3
초임교사의 질의응답을 포함한 토론 형식	28	15.2
경력교사의 사례 발표 형식	54	29.3
기타	3	1.6
계	184	100

출처 : 이명훈·나승일(2006).

- 이론 중심의 강의 형식은 지양하고, 다양한 형식의 교육방법을 통해 신규 임용 교사 연수를 개선하는 노력이 필요함. 또한, 교육 담당 강사에 대한 요구로는, 현직교사가 85.6%(160명)으로 가장 선호된다는 것을 알 수 있음.

〈표 II-16〉 신규임용교사연수의 교육 담당 강사에 대한 요구

구분	1순위	2순위	3순위
대학교수	6(3.2%)	24(15.5%)	31(20.7%)
장학사 또는 연구사	13(7.0%)	36(23.2%)	58(38.7%)
현직교사	160(85.6%)	20(12.9%)	3(2.0%)
학교 관리자(교장, 교감)	0(0%)	39(25.2%)	39(26.0%)
산업체나 공공서의 전문요원	8(4.3%)	36(23.2%)	19(12.7%)
계	187(100%)	155(100%)	150(100%)

출처 : 이명훈·나승일(2006).

- 흔히 신입교사들이 학교현장에서 겪고 있는 어려움은 'reality shock', 'transition shock'(Veenman, 1984), 'sink or swim'(Varah, Theune, & Parker, 1986)으로 묘사되는 것에서 알 수 있듯이, 교직에 갓 입문한 신입교사들은 교사양성과정에서 경험한 것과는 전혀 다른 상황에 부딪히게 됨. 김중미(2009)가 교사경력 2년 이내의 초등학교 신입교사를 대상으로 멘토링에 대한 인식을 분석한 결과, 교직적응과 전문성 향상을 위해 멘토링과 이에 대한 교직원들의 인식 제고가 필요한 것으로 나타났다.
- 이 연구에 따르면 교육과정에서 멘토링은 더 많은 경험을 한 경력교사가 상대적으로 경험이 없거나 적은 신입교사의 교직적응과 전문성 발달을 목적으로 모든 유형의 도움을 제공하는 다차원적인 관계로 정의됨. 학교단위로 일 년간 멘토와 멘티가 수시로 직접 만나서 멘토링이 이루어지는 것을 선호하였고, 성별에 상관없이 같은 학교의 동학년 교사이면서 멘티가 담당하는 학교행정업무에 대해 경험이 있는 교사를 멘토로서 원하였으며, 멘토 1인이 2~3명의 멘티와 짝 짓기 하는 것을 적절한 것으로 보았음. 10년 정도의 교직경력이 있는 교사 중에서 동료교사의 추천과 추천된 교사의 동의로 멘토를 선발하는 것을 원하는 것으로 나타났고, 멘토들이 신뢰감, 친화력, 열정을 가지고 조언자, 상담자, 협조자 등의 역할을 하는 것을 보다 중요하게 꼽았으며, 멘토 역할에 대한 보상으로 전문자격을 주는 것을 가장 선호하였음. 또한 멘토링을 통해 학생 생활지도, 학급경영, 인간관계, 상담기술, 학교 행정업무 처리 및 교수 학습지도 등이 보다 중요하게 다루어지기를 원했음. 마지막으로, 학교현장에서 멘토링의 활성화 방안으로 멘토와 멘티의 학교업무 경감, 멘토에게 보상 제공, 멘토링 프로그램 개발 등을 보다 중요한 것으로 꼽았음.
- 기영화(2003)에 따르면, 미국은 신입교사들의 멘토링 기간을 최소 1년 이상으로 확대했고, 다양한 전공자들 간의 참여를 증진시키고 있음. 30개 이상의 주에서 교사양성을 위한 법적 의무사항으로 명시하고, 연방

정부도 1998년 고등교육법에 신입교사들의 멘토링 시스템 활용을 명시하고 재정적 지원을 지속적으로 하고 있음. Cohen(1995)은 멘토링을 관계형성기능, 정보제공기능, 격려와 촉진기능, 도전기능, 모델기능, 비전 제시 기능으로 논의하고 있으며 이는 경험 있는 교사들이 신입교사들을 멘토링을 할 때 적용되고 있음. 효과적인 멘토링 시스템을 만들기 위해서는 무엇보다도 멘토 교사들의 역할이 중요한 만큼 그들에 대한 공식적인 보상, 예컨대 금전적 보상이나 학교수업시간의 단축 등 보상체제를 따로 마련해야 함.

- 신봉섭(2012)은 신규교사 멘토링 경험에 대한 신입교사의 인식을 연구하였는데, 신입교사들은 ‘교육대학의 실제적이지 못한 교육과정’, ‘수업보다 업무를 중시하는 학교 현실’, 그리고 ‘업무에 바쁜 교사의 일상과 멘토링에 대한 인식 부족’으로 학교에서의 멘토링이 형식적으로 운영되고 있어 실망감을 나타내고 있는 것으로 나타남. 그러나 초등학교 교사들이 발령받은 첫 해에 1년 간 신규교사 멘토링에 참여한 경험을 분석한 결과, 멘토링이 효과적으로 운영된다면, 직전교육과정의 한계인 비실제성 보완과 실무능력 향상에 효과가 있을 것으로 기대되었음.
- 장경숙 외(2011)의 초임 교사 멘토링을 통한 영어교사 심화연수 후 지속적 전문성 신장에 대한 사례연구에서는 학교 내 멘토링 활동은 연수를 통해 개발된 전문성이 지속적으로 신장될 수 있도록 해야 한다고 제언함. 학교 내 신입 교사 멘토링과 함께 연수 이수생을 연수 전문 강사로 발굴해 각종 연수 프로그램을 통해 적극적으로 활용하도록 하며, 해당 교육청별로 이수생 네트워크를 구축하여 지속적 의사소통과 상호 수업 관찰 및 장학 활동이 이루어질 수 있도록 지원해야 함. 또한 이런 활동이 가능하도록 학교나 교육청 차원의 지원이 적극적으로 이루어져야 함. 그렇지 않으면 심화연수 이수생은 현장에 돌아갔을 때 연수 현장과 교실 현장 간의 괴리감을 느낄 수 있기 때문임.
- 구은주(2011)는 중등 과학 초임교사가 경험하는 어려움을 대영역으로

분류하여 살펴본 결과, 교직 첫 해에는 교과지도, 생활지도, 사무관리, 인간관계, 자기이해의 순으로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났고, 둘째 해 이후의 어려움은 생활지도, 사무관리, 인간관계, 교과지도, 자기이해의 순으로 나타났음. 이 기간 동안에 교과지도에 관한 어려움은 줄어들었으나, 다른 영역에서는 여전히 어려움이 있었음. 중등 과학 신입교사가 느끼는 어려움을 소영역별로 살펴보면 근무 첫 해에는 과다한 업무, 학급 운영, 수업분위기 조성 순으로 어려움을 느끼는 교사가 많은 것으로 나타났음. 둘째 해 이후의 어려움으로는 과다한 업무, 학급 운영과 관련한 것이 여전히 가장 많았으며, 동료교사와의 관계, 문제학생 지도, 나태함과 무력감으로 인한 어려움을 겪는 교사가 많았음. 신입교사들의 어려움을 변인별로 분석한 결과, 교직 첫 해에 겪게 되는 어려움은 근무학교에 따라 다르게 나타났는데, 중학교 신입교사들은 생활지도에서 가장 많은 어려움을 겪고 있었으며 일반계 고등학교 신입교사들은 교과지도에서 어려움을 많이 겪고 있었음.

- 이주연·한대동(2005)의 초등학교 초임교사의 교직적응 과정에 관한 질적 연구에서는 초임교사는 선배교사를 연장자로서 대하는 것은 ‘예의’의 문제라는 인식의 문화가 불평등을 야기하는 것에 어려움을 겪고 있는 것으로 봄. 이로 인해 초임교사들은 교무분장 상의 업무가 아닌 업무들도 떠맡기도 하는 것으로 나타나 부담을 겪고 있는 것으로 나타남. 또한, 대학 시절 쌓은 이론과 실제의 차이, 자신의 교직관을 구현하지 못하는 현실적인 문제들이 초임교사가 학교생활에 적응하는데 어려움으로 작용하고 있다고 밝힘.
- 신입교사들은 무엇보다도 학교생활 영역에서 가장 많은 어려움을 느끼고, 어려운 문제를 해결하기 위해서는 교감, 부장 등 교육행정 라인보다는 주로 선배 평교사들에게 도움을 청하며, 혼자서 문제를 해결하는 경우 전문서적을 찾아보거나 시행착오를 통해 학습하는 것으로 나타났음(송홍근, 1999). 한편, 일부 연구에서는 신입교사들이 생활지도에는

많은 어려움을 느끼는 반면, 교과지도에는 별로 큰 어려움을 느끼지 않는 것으로 밝혀졌음(성인호, 2004; 주상덕, 2003; 황윤식, 2004). 황윤식(2004)의 연구에 따르면, 생활지도에 어려움을 느끼는 초임교사는 44.3%인 반면에 교과지도에 어려움을 느끼는 초임교사는 10.4%로 나타났다(김재춘 외, 2010).

- 교직은 타 전문직처럼 축적된 성문화된 경험체계가 있지 않아 교사양성기관에서 배운 지식은 학교 현장의 실제와는 유리되어 있으며, 교직을 위한 수학기간 중 유일하게 교직생활을 경험해볼 수 있는 교육실습도 실습학교의 인적·물적 조건의 불충분 및 실습지도교사의 업무과다 및 열의부족 등으로 인해 형식적이고 부실하게 이루어지곤 함. 따라서 신입교사들은 그들이 이전에 예상했던 아이들과의 관계나 가르치는 일에서의 어려움보다 미처 예상치 못한 행정적인 일과 학부모와의 관계 등에 더 큰 어려움과 불만족을 느끼고 있었음(이주연·정혜영, 2003).
- 신입교사 시기는 동료 및 관리자 등에게 인정받기 위해서 노력함과 동시에 학교 체제에 사회화 되는 시기이기도 하며(Burker·Christesen·Fessler, 1984) 교사로서의 자질과 존재감에 대해 인식하며 교사로서의 자신의 위치를 자리 잡는 시기이기 때문에(Fuller, 1969), 신입교사 시절의 수업에 대한 스트레스와 좌절은 교사 생애에 있어 전 시기에 큰 영향을 미침(변정현, 2012). 교사의 스트레스와 탈진에 관한 기존의 연구들을 살펴보면 경험과 경력의 부족으로부터 오는 스트레스가 큰 비중을 차지하는데 충분한 교사로서의 준비가 되지 못한 상황에서 감당하기 벅찬 업무와 수업을 수행해 나감에 있어 느끼는 혼란과 교단에서기전에는 생각지도 못한 다양한 상황들로부터 오는 어려움들로부터 느끼는 스트레스에 대해 힘들어하는 교사가 많은 것으로 나타났다(Cox, 1978). 즉 많은 신입교사들이 경력 부족에서 오는 어려움과 스트레스를 받고 있음을 알 수 있음(변정현, 2012).

## 라. 신입교사 역량 개발 해외 사례

- 미국의 코네티컷 주는 표준 중심(standard-based)의 교사의 전문적 역량 개발 정책을 일찍부터 실천해왔음. 특히 학생의 학습 성취를 꼭짓점에 두고, 교사의 교수 표준(teaching standard)을 지속적으로 개발하는 한편, 이를 중심으로 교사양성대학의 프로그램 인증, 교사자격 체계, 상급 교사 취득 등을 통합적으로 운영하는 교수 정책의 패키지(package of teaching policy)를 실현하는 모델이 되어 왔음(신봉섭, 2011). 우선 최초교사자격(Initial Educator Certificate)에서 예비교사자격(Provisional Educator Certificate)으로 이행하는 과정에서 신입교사 지원과 훈련(BEST: Beginning Educator Support and Training) 프로그램을 필수 요건으로 하여 교사의 자격 기준과 질을 관리(지원, 사정)하는 절차를 마련하여 시행하여 왔음. 최근에는 1999년에 개발된 교수 표준인, 공통 핵심 교수역량 체계(CCT: Common Core of Teaching)를 확대 및 심화하는 방향으로 개정하고, 2009년에는 BEST 프로그램을 발전시켜 교사교육과 멘토링(Team: Teacher Education And Mentoring) 프로그램으로 법제화하였음(신봉섭, 2011).
- 코네티컷 주의 사례가 한국의 교수 정책의 개발과 실천에 주는 시사점은 다음과 같음. 첫째, 학생의 학습 표준(learning standard)을 정하여 교과학습 진단 평가를 시행하고, 교원능력개발평가 등 교원의 전문성 개발을 위한 정책 시행에서도 교사는 무엇을 알아야 하고, 무엇을 실천할 수 있어야 하는지에 대한 분명한 준거, 즉 교수 표준을 정해 실시해야 함. 둘째, 교원 정책은 학생들을 위한 교수 정책에 초점을 개발 시행하되, 교원(수)정책에 관련되는 제반 요소, 즉 교원양성기관 평가와 프로그램, 교사자격의 다단계화와 자격기준 설정, 신입교사 멘토링, 교사 평가 등을 유기적·종합적으로 연계, 관통하는 방식으로 설계해야 함. 셋째, 신입교사를 위한 멘토링 프로그램의 구조나 활동체계를 체계적으로 만들어 운영하고, 그 과정에서 수업의 실제 상황을 중심으로



교사 중심의 전문성 개발 전략, 즉 저널 쓰기, 반성(reflection) 일지 쓰기 등 구성주의적 접근을 활용함(신봉섭, 2011).

- 교직 유도란 교직에 진입한 신입교사들이 교직의 문화와 규범에 적응하고, 전문성을 개발하도록 학교 현장을 중심으로 체계적으로 지원하는 프로그램과 활동을 지칭함. 구성주의적 관점이 반영된 신입교사 멘토링은 그 효과 면에서 그 대상인 신입교사의 교직 유도 뿐 아니라 멘토의 역할을 하는 경력교사들도 자신을 되돌아보거나 수업 기술을 새롭게 하고, 학교 전체적으로는 공동체 문화가 창출된다는(신봉섭, 2006: 277)는 보고는 학교현장과 교사를 중심으로 전문성 개발을 지원하고 촉진하는 전략이 중요하다는 것을 말해줌(신봉섭, 2009).
- 미국의 많은 주에서는 학생의 학습력을 높이기 위해, 교직에 입문한 신입교사들이 과연 무엇을 알아야 하고, 또 무엇을 실천할 수 있어야 하는지를 체계화하여 제시한 교직 표준(teaching standard)에 근거하여 일정 기간 경력교사에 의한 멘토링을 실시한 다음에, 형성평가를 실시하여 맞춤형 지원을 제공하는 동시에 이를 상급의 교사 자격을 취득하기 위한 조건으로 규정하고 있음. 특히 캘리포니아 주에서는 ‘신입교사 지원과 사정’(BTSA: Beginning Teacher Support and Assessment)제도 시행을 통해 신입교사의 전문적 역량을 수업 능력에 초점을 두고 개발하도록 구조화하되, 체계적인 프로그램을 통해 지원한 후에 평가의 과정을 거쳐 상급의 교사 자격을 부여하는 시스템을 운영하고 있음(신봉섭, 2009).
- 미국에서 1980년대 들어 새로운 패러다임의 교사의 전문적 역량 개발 전략으로 강조되고 있는 신입교사 멘토링은 34개 주에서 운영되고 있으며 그중 22개주는 법령을 통하여 제도화하고 재정을 지원하고 있음(신봉섭, 2005). 신입교사 멘토링은 단순히 신입교사의 교직 적응을 돕는 데 머무르지 않고, 그들이 주에서 정한 교사의 표준에 도달하도록 하는 한편, 정규 교사 자격을 획득하기 위한 사정의 기능을 아울러 수행함.

- 1986년부터 신입교사들을 대상으로 2년 동안 운영되고 있는 BEST 프로그램은 미국에서 가장 잘 준비된 프로그램(Horn, 2002:16)이라 불리고 있을 정도로 체계적인데, 교육개선법(EEA, PA 86-1)과 뒤를 이은 신입교사사정법(PA 86-147)이 모태가 되었음. 이들 법안은, 교사의 봉급을 올리기 방안으로 주 봉급 교부금제도를 도입하면서, ‘완전한 자격을 가진’ 교사의 비율을 기준으로 교부금을 할당하는 것이 공평한 방식이라는 결론을 얻었음. 그 결과 교육구들은 자격 있는 교사를 유치하고자 노력하였음. 특히, 두 법안의 제정으로 교사자격을 ① 초입(beginning)자격, ② 예비(provisional)자격, ③ 전문(professional)자격으로 재구조화하여 교육 표준을 상향시켰음(Wilson, Darling-Harmond & Berry, 2001; 신봉섭, 2005에서 재인용).
- 미국의 거의 모든 주가 채택하고 있는 교사자격 갱신제는 5년 주기로 소정의 연수(주로 대학원 수학)를 요구하고 있음. 이에 비해 우리나라는 교사임용 후 3년의 교육경력과 180시간의 연수로 1급 정교사자격을 취득하고 나면, 그 이후에는 퇴직 시까지 종사하고 있음. 아무리 우수한 인재가 교직에 들어왔다고 하더라도 그 전문성이 유지되기 위해서는 변화하는 학생과 시대의 요구에 적극적으로 부응하는 지속적인 교육이 필요함. 교사의 전문적 역량을 강화하기 위해 교과교수전문가양성이라는 분명한 지향점을 두고 일관성 있게 추진되어 온 미국의 정책은 많은 시사점을 줌(김용주, 2012).
- 미국은 초임교사 자격 취득을 위해 20여 년 전보다 상당히 강화된 기준을 적용하고 있음. 대부분의 주들은 실제 수업능력을 갖춘 교사를 양성하기 위해 임용 전 임상실습과 교육실습을 강화하였고, 초임교사 자격증 취득시험에 수업실기평가를 요구하는 주도 점점 늘어나는 추세에 있음. 또한 거의 모든 주가 초임교사자격을 1년~3년으로 제한하고 그들에게 집중적인 교육과 연수를 제공하고 있음. 초임교사에 대한 정책적 관심과 지원은 교사의 바람직한 교직사회화에 기여한다는 점에서

큰 의미를 가짐. 한국은 매우 치열한 경쟁을 통과해야만 교사에 임용된다는 현실적인 차이를 고려한다하더라도 단지 40시간 정도(서울, 경기)의 '신규교사연수'만으로 교사에게 주어진 모든 역할을 제대로 수행할 것이라고 기대할 수 없음(김용주, 2012).

- 한국의 신입교사 교육은 연수를 중심으로 이루어지고 있으나, 연수 시간이 부족하고 신입교사가 갖추어야 할 자격 기준이 명확하지 않으며 연수 내용 및 교육 방법이 적절하지 않고 이를 뒷받침할 제도적 장치가 마련되어 있지 않기 때문에 신입교사 교육이 제대로 이루어지지 않는 것이 현실임. 이에 비해 미국의 신입교사 교육은 학생들의 학습결과를 향상시키는 일환으로 교사들의 자격기준을 강화하고, 신입교사가 갖추어야 할 10가지 기준을 제시하여 자격 중심의 신입교사 교육을 통해 전문성 신장을 유도하고 있음. 또한, 독일의 신입교사 교육은 두 차례에 걸친 국가시험과 그 사이에 존재하는 수습 근무 기간을 두어 현장 중심 교육을 강화하여 교원의 질을 제고하고자 노력하고 있음(유지영, 2010).
- 일본의 현직 교사 교육의 독특한 시스템은 신입자 연수로, 신입자 연수는 신입자 시기가 대학의 양성단계와 학교 현장의 실천을 연계시키는 중요한 시기임을 인식하고 국·공립학교 교원의 현직 연수의 최초 단계에 실시하는 제도임(정영근, 2012). 이는 교육공무원특별법의 제23조에 근거 하여 1988년 도입되어, 2000년부터는 초·중·고 모든 학교 대상으로 실시되었음. 신규 채용된 교원에 대해 채용일로부터 1년 간 학급 및 교과·과목을 담당하면서 교원의 직무 수행에 필요한 사항에 관한 실천적인 연수를 행하는 것이 그 목적임. 교내 연수의 경우 10시간(연간 300시간), 교외 연수는 연간 25일간 이루어짐. 연수장소와 연수내용은 ① 교육센터 등의 교과에 관한 전문적 지도, ② 복지시설 등의 체험연수, ③ 사회봉사체험활동 연수 및 자연체험활동 연수, ④ 숙박연수(4박5일 정도)가 있음.
- 일본의 신입자 연수의 실시 방식은 '거점교방식'과 '종래방식'으로 구분

되어 있음. 초등학교와 중학교 교원에 대해 적용되는 거점교 방식은 신입자 4명당 1명의 거점교 지도 교원을 배치, 신입자 연수에 전념토록 함. 또한 교내에 코디네이트 역의 ‘교내지도교원’을 두어 교과지도, 학생지도, 학급경영 등 필요한 연수분야를 신입자 배치 학교의 전 교원이 분담하여 지도함. ‘종래방식’은 초등학교와 중학교의 10%, 고등학교에서 실시되는 것으로, 신입자 1명 또는 2명 당 1명의 지도교원을 배치하는 방식임. 배치할 때 유의점으로는 ‘교과 균형 고려’가 가장 높았음. 연수 지도자의 경우, 거점교 지도 교원은 전국적으로 3,832명이 고 그 중 3,326명(86.8%)이 21년 이상의 교직경험을 지니고 있는 것으로 나타났음. 교내 연수 내용은 학급경영 및 학생지도, 교육상담, 교과지도, 특별활동에 관한 항목 등이며, 교외 연수의 경우 4일간의 숙박연수 후 내용과 방법에 대한 사후평가(연수대상자에 대한 설문조사 실시)를 현과 시가 실시한 후 그 결과를 향후 지도 및 연수에 활용하고 있음(정영근, 2012).

### Ⅲ

## 신임교사의 시간 활용 및 연수 실태



## Ⅲ

## 신임교사의 시간 활용 및 연수 실태

1. 신임교사의 시간 활용 실태 분석<sup>5)</sup>

## 가. 조사 개요

- 류성창 외(2013)의 연구는 교사들의 시간 활용 실태를 분석하기 위해 전국의 교원을 대상으로 설문조사를 실시하였음. 일반교사와 신임교사의 시간 활용 분석을 위해 활용한 설문은 총 21문항으로 구성되었으며, 2013년 9월 23일부터 2013년 10월 7일까지 약 2주간 온라인 설문을 통해 실시되었음.
- 설문조사 실시대상은 전국 학교급별로 현직 교원을 대상으로 하였으며, 학교당 학교장 1명(학교장 부재시에만 교감이 대신 응답), 수석교사 1명, 일반교사 5명 등 총 8명이 응답하도록 하였음.
- 전국 약 96,000명의 교원을 대상으로 실시하였으며, 결과 분석에 사용된 응답인원은 총 38,720명임. 그 중에서 교직경력 5년 이하인 신임교사는 1,572명임.

5) 본 절에서는 류성창·강태훈·이병욱·정제영(2013)의 '표준수업시수제 및 교원 인력 운용 실태 분석에 관한 연구'에서 수집한 설문 응답결과 자료를 활용하여 분석하였음.

〈표 III-1〉 성별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수

단위: 명

	남자	여자	계
전체			
일반교사	13,425	23,723	37,148
신임교사	426	1,146	1,572
초등학교			
일반교사	5,295	12,610	17,905
신임교사	198	597	795
중학교			
일반교사	3,971	7,232	11,203
신임교사	114	326	440
고등학교			
일반교사	4,053	3,659	7,712
신임교사	107	214	321
특수학교			
일반교사	106	222	328
신임교사	7	9	16

- 응답한 신임교사의 지역별 특성을 살펴보면 서울이 9.8%, 광역시 23.0%, 세종시 0.2%, 중소도시 35.4%, 읍지역 11.6%, 면지역 20.0%로 구성되어 있음.

〈표 III-2〉 소재지별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수

단위: 명

	서울특별시	광역시	특별자치시	중소도시	읍지역	면지역	계
전체							
일반교사	4,739	9,605	99	12,966	3,645	6,094	37,148
신임교사	154	361	3	556	183	315	1,572
초등학교							
일반교사	2,105	4,545	34	6,138	1,625	3,458	17,905
신임교사	63	160	1	292	85	194	795
중학교							
일반교사	1,516	2,861	35	3,766	1,115	1,910	11,203
신임교사	52	121	2	140	51	74	440



	서울특별시	광역시	특별자치시	중소도시	읍지역	면지역	계
고등학교							
일반교사	1,027	2,096	30	2,959	904	696	7,712
신임교사	34	75	0	1,19	47	46	321
특수학교							
일반교사	91	103	0	103	1	30	328
신임교사	5	5	0	5	0	1	16

- 응답한 신임교사의 연령별 특성을 살펴보면 20대가 56.8%, 30대가 40.2%로 전체의 97.0%를 차지하고 있음.

〈표 III-3〉 연령별 일반교사(교장, 교감 제외)와 신임교사 수

단위: 명

	20대	30대	40대	50대	60대	계
전체						
일반교사	4,175	12,416	10,338	8,697	1,522	37,148
신임교사	893	632	38	9	0	1,572
초등학교						
일반교사	2,575	6,350	5,055	3,069	856	17,905
신임교사	546	225	19	5	0	795
중학교						
일반교사	931	3,361	3,204	3,328	379	11,203
신임교사	208	221	10	1	0	440
고등학교						
일반교사	632	2,576	1,980	2,244	280	7,712
신임교사	131	178	9	3	0	321
특수학교						
일반교사	37	129	99	56	7	328
신임교사	8	8	0	0	0	16

## 나. 신임교사의 시간활용 실태

- 신임교사들의 시간 활용 실태를 살펴보면, 초등학교, 중학교, 고등학교, 특수학교 모두 교과지도에 가장 많은 시간을 활용하고, 그 다음에 학

교운영 및 행정, 학급운영 및 학생생활 지원 순으로 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

- 학교급별 차이를 살펴보면, 초등학교에서는 주 40시간 중에서 교과지도에 57.7%, 학교운영 및 행정에 25.5%, 학급운영 및 학생생활지원에 16.9%를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 중학교에서는 교과지도에 57.7%, 학교운영 및 행정에 24.8%, 학급운영 및 학생생활지원에 18.9%를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 고등학교에서는 교과지도에 57.8%, 학교운영 및 행정에 25.6%, 학급운영 및 학생생활지원에 16.1%를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 특수학교에서는 교과지도에 57.9%, 학교운영 및 행정에 23.6%, 학급운영 및 학생생활지원에 17.7%를 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 학교급별 차이를 비교해 보면, 교과지도에 투입하는 시간은 거의 차이가 없는 것으로 나타난 반면에 중학교와 특수학교에서는 학교운영 및 행정정보다는 학급운영 및 학생생활지원에 더 많은 시간을 투입하고 있는 것으로 나타났다. 이는 중학교와 특수학교에서 학생생활에 대한 관리가 더 어려운 상황을 반영하고 있는 것으로 해석할 수 있음.
- 교과지도에 활용한 시간은 수업시간이 가장 큰 비중을 차지하고, 수업 준비, 전문성 증진, 수업 평가, 학생 평가의 순으로 시간을 활용하는 것으로 나타남. 학급운영 및 학생생활지원 영역에서는 관련활동과 계획수립에 가장 많은 시간을 활용하고, 활동 성과 분석과 관련 전문성 증진에 약 1시간씩 활용하고 있는 것으로 나타났다. 다만 특수학교에서는 실제 활동보다 계획과 준비 단계에 더 많은 시간을 활용하는 것이 특징적이라고 할 수 있음. 학교운영 및 행정 영역에서는 실제 업무 수행에 가장 많은 시간을 활용하고, 계획수립과 성과분석, 전문성 증진 순으로 시간을 활용하는 것으로 나타났는데, 특수학교의 경우에는 상대적으로 업무 수행 성과 분석에 많은 시간을 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 III-4〉 신입교사의 주당 시간활용 현황

단위 : 시간

	교과지도						학급운영 및 학생생활지원						학교운영 및 행정					
	수업 준비	수업 실시	학생 평가	수업 평가	관련 전문 성 증진	계	계획 수립 및 준비	관련 활동	활동 성과 분석	관련 전문 성 증진	계	계획 수립 및 준비	업무 수행	수행 성과 분석	업무수 행관련 전문성 증진	계		
초등학교	4.31	13.55	1.95	1.37	1.88	23.06	1.73	2.39	1.27	1.37	6.76	2.69	4.96	1.33	1.20	10.18		
중학교	4.32	13.56	1.95	1.37	1.89	23.09	1.57	3.55	1.24	1.19	7.55	2.16	5.02	1.45	1.27	9.90		
고등학교	4.33	13.57	1.95	1.37	1.90	23.12	1.48	2.66	1.13	1.15	6.42	2.12	5.41	1.47	1.22	10.22		
특수학교	4.34	13.58	1.95	1.37	1.91	23.15	2.01	1.94	1.58	1.55	7.08	1.88	3.81	2.19	1.57	9.45		

- 신입교사의 시간활용 실태를 분석하고, 일반교사와의 차이를 비교하기 위해 양측검정을 실시하였음. 분석 결과를 살펴보면, 교과지도와 학급운영 및 학생생활지원 영역에서는 신입교사가 일반교사에 비해 더 많은 시간을 활용하고 있는데 반하여 학교운영 및 행정 영역에서는 일반교사가 더 많은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났음. 특히 중학교와 특수학교에서 신입교사는 학급운영 및 학생생활지원에 상대적으로 많은 시간을 활용하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 역시 중학교와 특수학교에서 학생생활에 대한 관리가 어려운 상황이 신입교사에게 더 큰 부담으로 작용하는 것으로 해석할 수 있음.
- 초등학교를 살펴보면 교과지도 영역에서 수업준비와 수업실시에는 신입교사가 많은 시간을 쓰는 반면에 학생평가, 수업평가, 전문성 증진에는 더 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났음. 학급운영 및 학생생활지원 영역에서는 실제 활동시간이 더 많은 것으로 나타났고, 학교운영 및 행정 영역에서는 성과분석과 전문성 증진에 더 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났음.
- 중학교를 살펴보면 교과지도 영역에서 수업실시에는 신입교사가 많은 시간을 쓰는 반면에 학생평가, 수업평가, 전문성 증진에는 더 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났음. 학급운영 및 학생생활지원 영역

에서는 실제 활동시간이 더 많은 것으로 나타났고, 학교운영 및 행정 영역에서는 계획수립, 성과분석과 전문성 증진에 더 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

- 고등학교를 살펴보면 교과지도 영역에서 수업준비에 신임교사가 많은 시간을 쓰는 것으로 나타났다. 학급운영 및 학생생활지원 영역에서는 계획수립 및 준비에 더 많은 시간을 활용하는 것으로 나타났고, 학교운영 및 행정 영역에서는 계획수립, 성과분석과 전문성 증진에 더 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 특수학교를 살펴보면 교과지도 영역에서 학생평가에 신임교사가 많은 시간을 쓰는 것으로 나타났다. 학급운영 및 학생생활지원 영역에서는 차이가 없는 것으로 나타났고, 학교운영 및 행정 영역에서는 업무수행의 성과분석에 더 많은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났다.
- 종합적으로 살펴보면 신임교사들이 모든 영역에서 실제 활동시간이 많은 것으로 나타난 반면에 영역별 전문성 신장에는 일반교사보다 적은 시간을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 신임교사로서 현장의 전문적 역량을 높이기 위한 시간 투자가 필요할 것으로 보이는데 실제로는 수업과 활동에 쓰는 시간이 상대적으로 많은 문제를 보여주는 결과라고 할 수 있음. 신임교사는 현장에 적용할 수 있는 전문적 역량을 집중적으로 개발해야 할 시점이라는 점에서 학교 현장의 변화가 필요한 부분이라고 할 수 있음.

〈표 III-5〉 일반교사와 신임교사 간 시간활용 비교

단위 : 시간

	교과지도					학급운영 및 학생생활지원				학교운영 및 행정			
	수업 준비	수업 실시	학생 평가	수업 평가	관련 전문성 증진	계획 수립 및 준비	관련 활동	활동 성과 분석	관련 전문성 증진	계획 수립 및 준비	업무 수행	업무 수행 성과 분석	업무 수행 관련 전문성 증진
초등학교													
일반교사	4.12	13.20	2.12	1.51	1.98	1.76	2.22	1.23	1.42	2.68	4.82	1.49	1.46
신임교사	4.31+	13.55**	1.95***	1.37***	1.88+	1.73	2.39**	1.27	1.37	2.69	4.96	1.33**	1.20***
중학교													
일반교사	4.63	12.01	2.10	1.64	1.94	1.54	3.17	1.24	1.27	2.43	4.86	1.59	1.57
신임교사	4.50	12.98***	1.84***	1.46**	1.76*	1.57	3.55**	1.24	1.19	2.16**	5.02	1.45+	1.27***
고등학교													
일반교사	5.35	12.17	1.95	1.55	1.99	1.35	2.57	1.12	1.18	2.47	5.11	1.63	1.56
신임교사	5.69+	12.37	1.89	1.46	1.94	1.48+	2.66	1.13	1.15	2.12**	5.41	1.47+	1.22***
특수학교													
일반교사	4.78	12.78	1.92	1.54	1.95	1.64	2.10	1.32	1.31	2.69	4.83	1.54	1.60
신임교사	4.60	12.13	2.70*	1.86	2.19	2.01	1.94	1.58	1.55	1.88	3.81	2.19+	1.57

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, +p<.1

※ 일반교사와 신임교사 평균 비교 결과, 유의미한 차이 발견 시 신임교사 평균에 표시하였음.

## 2. 신임교사 연수 현황

- 신임교사들의 교직 적응 및 전문성 강화를 위해 시·도교육청에서 운영하고 있는 교육 프로그램 및 연수 현황을 분석하고자 함. 멘토링·컨설팅 프로그램 및 학습동아리 지원 프로그램, 교내 자율연수·장학 지원 프로그램 등 신임교사 대상 학습 지원 프로그램 운영 기수 및 운영 시간에 대해 분석함.
- 공통적으로 시·도교육청에서는 학교급별로 신규임용예정교사 및 신규교사에 대해 직무연수를 운영하고 있음. 유·초등 신규임용 예정교사,

중등 신규임용 예정교사에 대한 직무연수가 운영되고 있으며, 유·초등 신규교사 추수 직무연수, 중등 신규교사 추수 직무연수와 같이 임용 후 5년 이내의 신입교사를 위한 연수가 운영되고 있음.

〈표 III-6〉 신입교사 연수 현황

지역	연수과정명	연수대상	인원	시간	연수기간
서울	초등 신규임용예정교사 직무연수(제1-4과정)	임용예정자	240	30	2.04-2.10
	중등 교사 임용후보자 행복학교 알기	임용예정자	400	35	2.17-2.21
부산	중등학교 신규교사 추수 직무연수	중등신규교사	120	30	1.05-1.09
	유, 초등 신규교사 추수 직무 연수	유, 초 신규교사	300	30	1.05-1.09
	유, 초등 신규임용 예정교사 직무연수	유, 초 신규 임용 교사	300	45	2.09-2.17
	중등 신규 임용 예정교사 직무연수	중등임용예정교사	150	45	2.09-2.13
대구	교직 생애별 맞춤형(신입교사 임용 전) 직무연수	초등교사	380	60	2.17-2.21
	교직 생애별 맞춤형(신입교사 추수) 직무연수	초등교사	350	30	7.28-8.01
	교직 생애별 맞춤형(신입교사 임용 전) 직무연수	중등교사	300	60	2.17-2.25
	교직 생애별 맞춤형(신입교사 추수) 직무연수	중등교사	300	30	7.28-8.01
	신입교사 교수역량 강화 직무연수(30과정)	초중등교사	700	15	4월-11월
	신입교사 학급경영 역량 강화 직무연수(5과정)	초중등교사	150	30	4월-10월
인천	신규임용 예정교사 직무연수	초등교사	300	20	2.10-2.12
	중등 신규임용 예정교사 교원능력개발 직무연수	중등교사	200	31	2.10-2.14
광주	저경력교사를 위한 재미있는 수업(중등)	저경력 및 복직예정자	80	15	1.06-1.08
	저경력교사를 위한 행복한 교실 만들기 1기(초등)	저경력 및 복직예정자	120	30	1.13-1.17
	저경력교사를 위한 행복한 교실 만들기 2기(초등)	저경력 및 복직예정자	120	30	1.20-1.24
	저경력교사를 위한 즐거운 학급 경영(중등)	저경력 및 복직예정자	80	15	1.20-1.22
	초등 신규교사 임용 및 복직 예정자 연수	신규 및 복직예정자	350	30	2.10-2.14
	중등 신고교사 임용 및 복직 예정자 연수	신규 및 복직예정자	160	30	2.10-2.14
대전	유, 초, 특 신규임용(예정) 교사 직무연수	유,초,특 신규임용 예정교사	240	30	2.17-2.21
	중등 신규임용(예정) 교사 직무연수	중등 신규임용 예정교사	140	30	2.17-2.21
울산	초등 신규임용 예정교사 직무연수	유,초,특 신규임용 예정교사	130	30	2.10-2.14
	중등 신규임용 예정교사 직무연수	중등 신규임용 예정교사	146	30	2.10-2.14
세종	신규임용예정자 및 복직교사 직무연수	신규임용예정자, 복직교사	800	45	2월
	신규교사 및 저경력 교사 연수	신규 및 저경력교사(1년 이하)	200	15	11월
경기	신규임용예정교사 직무연수	초등 신규임용예정자	1,528	20	2.05-3.13
	유아, 특수 신규임용예정교사 직무연수	유아, 특수 신규교사	150	20	2.24-2.26

지역	연수과정명	연수대상	인원	시간	연수기간
강원	중등 신규임용예정교사 직무연수(1-4기)	중등 신규임용예정자	1,154	20	2.13-2.26
	신규교사(중, 보, 전, 특) 추수 직무연수	중등 신규교사	348	17	1.08-1.10
	신규교사(유, 초) 추수 직무연수	유, 초등 신규교사	308	17	1.15-1.17
	신규교사(유, 초, 특) 임용전 직무연수	초등임용전교사	244	32	2.10-2.14
	신규교사(중, 보, 사, 전, 영, 특) 임용전 직무연수	중등임용전교사	430	32	2.17-2.21
충북	초등 신규교사 추수 직무연수	초등신임교사	287	30	1.07-1.11
	중등 신규교사 추수 직무연수	중등신임교사	232	30	1.21-1.25
	유, 초, 특 신규임용 및 복직예정자 직무연수	유초특 신규교사	314	30	2.04-2.08
충남	유초등 신규 임용 및 복직교사 직무연수	신규 및 복직예정자	570	47	2.06-2.14
	중등신규 임용 및 복직교사 직무연수	신규 및 복직예정자	440	47	2.13-2.21
전북	초등학교 신규 임용예정자 직무연수	초등교사	341	30	2.10-2.14
	중등 공,사립신규 임용예정자 직무연수	신규임용예정자	173	30	2.10-2.14
전남	초등 신규임용(복직) 예정자 직전연수(1-2기)	초등 임용(복직)예정자	300	15	2.12-2.14
	유, 초, 특 신규 임용(복직) 예정자 직전 연수	유, 초, 특 신규임용(복직) 예정자	20	15	2.12-2.14
	중등 신규임용(복직)예정자 능력 신장	중등 임용(복직)예정자	330	30	2.17-2.21
	유, 초, 특수 신규교사임용예정자직무연수	신규교사임용예정자	500	18	2.12-2.14
경북	초임교사역량강화직무연수	초등초임교사	60	32	7.28-8.01
	중등신규교사임용예정자직무연수	중등신규교사(임용예정자)	400	18	2.17-2.19
경남	초등 교직 생애단계별 직무연수(입문기)(1기-2기)	초등교사	80	15	5.12-5.16 5.19-5.23
	초등 신규임용예정자 직무연수	초등임용교사	550	30	2.09-2.13
	중등 새내기 영어교사 직무연수	영어교사	50	30	8.18-8.22
	중등 신규임용예정자 직무연수	신규임용예정자	260	30	2.09-2.13
제주	행복교육을 위한 교직실무 직무연수	임용예정자	151	32	2.10-2.14
	중등 행복교육을 위한 교직실무 직무연수	임용예정자	108	30	2.17-2.21

- 17개 시·도교육청의 2013년, 2014년 연수 프로그램 개수 및 프로그램 당 평균 운영시간을 분석한 결과는 다음 <표 III-7>과 같음. 2013년도에 광주시교육청의 경우, 125개 프로그램을 운영한 것으로 분석되었는데 이는 수업, 학급경영, 생활교육 등 컨설팅의 일환으로 단기 연수가 많이 이루어진 것에 기인함. 신임교사 연수 프로그램의 운영 시기 및 운영 기수가 명확하게 명시되어 있지 않은 경우에는 분석에서 제외하였음.

〈표 III-7〉 17개 시·도교육청 신임교사 연수 현황

지역	프로그램 개수		프로그램 운영시간(평균)	
	2013년	2014년	2013년	2014년
서울	24	—	30.0	—
부산	8	8	33.8	37.5
대구	31	32	23.4	19.7
인천	2	2	25.5	26.0
광주	125	21	6.2	22.1
대전	7	2	7.9	17.0
울산	7	12	25.7	10.7
세종	3	2	32.0	22.5
경기	9	10	30.0	21.0
강원	4	7	26.0	17.1
충북	4	7	30.0	15.1
충남	21	32	15.4	15.6
전북	8	8	18.6	16.9
전남	21	15	17.7	21.1
경북	32	36	9.8	13.3
경남	6	9	25.2	21.4
제주	2	4	34.0	31.3

- 일부 교육청에서는 신임교사의 학급경영 역량강화를 위한 직무연수를 별도로 개설하여 운영하기도 하였음. 컨설팅 장학 등 신임교사 대상의 수업컨설팅 및 수석교사의 현장 지원 장학 등 신임교사의 현장 적응도를 높이기 위해 각 시·도교육청에서 특색 있는 교육 및 지원 프로그램을 운영하고 있는 것으로 파악됨.
- 한편, 일부 교육청에서 신규 임용예정교사 및 신임교사 추수 직무연수를 제외하고는 신임교사의 교직 적응 및 전문적 역량 개발을 위한 연수 프로그램을 별도로 운영하고 있지는 않은 것으로 나타남. 교사의 전문성 향상을 위한 대부분의 연수 프로그램이 교직 경력을 반영하지 않고 신임교사와 일반교사를 포괄하여 운영하고 있는 문제가 지적됨.
- 교직경력 및 교직 생애별 맞춤형 연수 프로그램을 활성화하고, 신임교사의 전문적 역량 향상을 위한 적절한 연수 프로그램 개발이 필요할 것임. 이를 위해서는 신임교사에게 필요한 전문적 역량이 무엇인지에 대한 분석이 선행될 필요가 있을 것임.



# IV

## 신임교사의 전문적 역량에 대한 조사 결과



## IV

## 신임교사의 전문적 역량에 대한 조사 결과

## 1. 조사개요

## 가. 조사개요

- 신임교사에게 중요하다고 생각하는 역량과 신임교사들이 실제로 보유하고 있는 역량에 대한 의견 조사를 통해 필요 역량과 보유 역량과의 차이를 분석하고, 신임교사의 교직 적응 및 역량 발달 장애 요인이 무엇인지 조사하고자 함.
- 또한, 신임교사의 역량 향상을 위한 효과적인 지원 방안에 대한 의견 수렴을 통해 신임교사의 교직 적응을 위한 연수 및 지원 등 개선방안을 마련하고자 전국 초·중·고등학교 교원을 대상으로 의견 조사를 실시함.
- 조사는 2014년 7월 16일부터 7월 31일까지 약 2주간 온라인 사이트 (teacheredu.kr)에 접속하여 응답하는 방식으로 실시되었음. 조사대상은 전국 초·중·고등학교 교원이며, 학교별로 교장, 교감 각 1명(수석교사가 근무하는 경우, 수석교사 포함), 경력교사 각 3명(교직경력 5년 초과, 부장급 1명 포함), 신임교사 각 3명(교직경력 5년 이하) 등 교당 8명이 응답하도록 하였음.
- 설문은 교직경력에 따라 구분하여 실시하였음. 신임교사의 경우에는 본인이 신임교사로서 해당 문항에 대해 인식하는 정도를 응답하도록 하였으며, 경력교사의 경우에는 경력교사로서 주변의 교직경력 5년 이하의 신임교사를 볼 때 어떻게 생각하는지에 대해 응답하도록 하였음.

- 교직경력 5년 이하의 신입교사가 9,062명, 교직경력 5년 초과 경력교사가 17,555명으로 총 26,617명이 설문에 참여하였으며, 응답자의 구체적인 현황은 다음 <표 IV-1>과 같음.

〈표 IV-1〉 설문 응답 현황

구분	빈도(명)	비율(%)
합계	26,617	100.0
성별		
남	10,698	40.2
여	15,919	59.8
교직경력		
0~5년 이하	9,062	34.0
5년 초과	17,555	66.0
학교 소재지		
대도시	11,311	42.5
중소도시	8,103	30.4
읍지역	2,909	10.9
면지역	4,176	15.7
특수지역	118	0.4
학교 설립유형		
국·공립	23,372	87.8
사립	3,245	12.2
학교 규모		
6학급 미만	1,599	6.0
6학급~12학급 미만	4,991	18.8
12학급~18학급 미만	3,170	11.9
18학급~24학급 미만	4,188	15.7
24학급~30학급 미만	4,533	17.0
30학급 이상	8,136	30.6
학교급		
초등학교	14,398	54.1
중학교	6,862	25.8
고등학교(일반고)	3,615	13.6
고등학교(특수목적고)	282	1.1
고등학교(특성화고)	1,098	4.1
고등학교(자율고)	362	1.4

구분	빈도(명)	비율(%)
직위		
교장	1,806	6.8
교감	3,403	12.8
수석교사	578	2.2
부장교사	7,049	26.5
일반교사	13,781	51.8
담임여부		
담임	14,038	52.7
비담임	12,579	47.3
첫 발령시 담임여부		
담임	18,567	69.8
비담임	8,050	30.2

## 나. 설문구성

- 설문은 크게 네 부분으로 구성하였음. 우선 통계분석을 위해 응답자의 배경 변인 관련 문항이 있으며, 둘째, 신임교사가 갖추어야 할 역량의 보유도 및 중요도, 그리고 해당 역량을 교원 교육기관(교원양성기관, 학교현장, 연수기관) 가운데 어디서 학습하는 것이 좋은지에 대하여 응답하도록 하였음. 셋째, 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인에 대한 문항과 넷째, 신임교사의 역량 향상을 위한 효과적인 지원 방안에 대한 문항으로 구성하였음.
- 구체적인 설문의 구성은 다음 <표 IV-2>와 같음.

〈표 IV-2〉 설문 구성

영역	세부내용	문항번호
인적사항	- 성별, 교직경력, 출신(교사 임용 당시)	
	- 재직학교 소재지, 재직학교 소재지 정보(대도시, 중소도시 등),	I-1
	재직학교 설립유형, 재직학교 규모, 재직 학교급,	~ I-12
	- 담당 학년, 직위, 담임여부, 담당교과 등	
현재의 관점에서 본 신임교사의 역량	- 교과지도	II-1
	- 비교과활동 지도	~ II-9
	- 생활지도 및 상담	

영역	세부내용	문항번호
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학급경영</li> <li>- 학교행정지원</li> <li>- 학부모 및 지역사회와의 연계</li> <li>- 전문성 신장</li> <li>- 교육정책이해도</li> <li>- 교직소양</li> </ul>	
미래의 관점에서 본 신임교사의 역량	- 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요역량	Ⅱ-10
신임교사의 교직적응 및 역량개발 장애요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신임교사의 교직 적응 정도</li> <li>- 신임교사의 역량 개발 정도</li> <li>- 신임교사의 교직 적응 및 역량개발 장애 요인</li> </ul>	Ⅲ-1 ~Ⅲ-4
신임교사의 역량 향상 지원 방안	- 신임교사 역량 향상 지원의 현재 수준 및 필요수준	Ⅳ-1 ~Ⅳ-4

## 2. 현재의 관점에서 본 신임교사의 전문적 역량

### 가. 교과지도

#### 1) 국가 수준의 교육과정 이해

- ‘국가 수준의 교육과정 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도(1점~5점)로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.71점으로 보통 이상이라고 인식하고 있음. 신임교사와 경력교사가 각 3.71점으로 교직경력에 따른 인식 차이는 나타나지 않았음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교의 경우 경력교사가 신임교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남. 한편, 중학교와 고등학교에서는 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 해당 역량의 보유도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- ‘국가 수준의 교육과정 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.33점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.12점, 경력교사가 4.44점으로 평가하여 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요성을 더 높게 인식하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 해당 역량의 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-3〉 국가 수준의 교육과정 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.71	162(0.6)	1,733(6.5)	8,207(30.8)	12,045(45.3)	4,470(16.8)	
신임교사	3.71	30(0.3)	352(3.9)	3,112(34.3)	4,287(47.3)	1,281(14.1)	-0.001
경력교사	3.71	132(0.8)	1,381(7.9)	5,095(29.0)	7,758(44.2)	3,189(18.2)	
초등학교(전체)	3.87	45(0.3)	554(3.8)	3,684(25.6)	7,028(48.8)	3,087(21.4)	
신임교사	3.79	13(0.3)	149(2.9)	1,565(30.6)	2,562(50.1)	823(16.1)	-0.129***
경력교사	3.92	32(0.3)	405(4.4)	2,119(22.8)	4,466(48.1)	2,264(24.4)	
중학교(전체)	3.59	62(0.9)	582(8.5)	2,355(34.3)	2,961(43.2)	902(13.1)	
신임교사	3.68	8(0.4)	85(4.1)	756(36.4)	947(45.6)	283(13.6)	0.126***
경력교사	3.55	54(1.1)	497(10.4)	1,599(33.4)	2,014(42.1)	619(12.9)	
고등학교(전체)	3.43	55(1.0)	597(11.1)	2,168(40.5)	2,056(38.4)	481(9.0)	
신임교사	3.53	9(0.5)	118(6.3)	791(42.3)	778(41.6)	175(9.4)	0.152***
경력교사	3.38	46(1.3)	479(13.7)	1,377(39.5)	1,278(36.7)	306(8.8)	
중요도							
전체	4.33	100(0.4)	389(1.5)	3,399(12.8)	9,485(35.6)	13,244(49.8)	
신임교사	4.12	40(0.4)	208(2.3)	1,631(18.0)	3,894(43.0)	3,289(36.3)	-0.312***
경력교사	4.44	60(0.3)	181(1.0)	1,768(10.1)	5,591(31.8)	9,955(56.7)	
초등학교(전체)	4.42	56(0.4)	187(1.3)	1,433(10.0)	4,717(32.8)	8,005(55.6)	
신임교사	4.17	26(0.5)	112(2.2)	822(16.1)	2,141(41.9)	2,011(39.3)	-0.380***
경력교사	4.55	30(0.3)	75(0.8)	611(6.6)	2,576(27.7)	5,994(64.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.28	22(0.3)	101(1.5)	986(14.4)	2,591(37.8)	3,162(46.1)	
신임교사	4.10	7(0.3)	50(2.4)	387(18.6)	913(43.9)	722(34.7)	-0.251***
경력교사	4.35	15(0.3)	51(1.1)	599(12.5)	1,678(35.1)	2,440(51.0)	
고등학교(전체)	4.15	22(0.4)	101(1.9)	980(18.3)	2,177(40.6)	2,077(38.8)	
신임교사	4.01	7(0.4)	46(2.5)	422(22.6)	840(44.9)	556(29.7)	-0.221***
경력교사	4.23	15(0.4)	55(1.6)	558(16.0)	1,337(38.4)	1,521(43.6)	

\*\*\*p<.001

- ‘국가 수준의 교육과정 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해서는 신임교사와 경력교사 모두 교원양성기관을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 초등학교의 경우에는 특히 교원양성기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으며, 중·고등학교의 경우에는 교원양성기관과 더불어 학교 현장, 연수기관에 대한 선호가 대체로 고르게 나타나고 있음.

〈표 IV-4〉 국가 수준의 교육과정 이해 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	12,137(45.6)	7,049(26.5)	7,431(27.9)	26,617(100)	
신임교사	4,691(51.8)	2,462(27.2)	1,909(21.1)	9,062(100)	348.112***
경력교사	7,446(42.4)	4,587(26.1)	5,522(31.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	7,526(52.3)	3,382(23.5)	3,490(24.2)	14,398(100)	
신임교사	2,995(58.6)	1,194(23.4)	923(18.1)	5,112(100)	185.605***
경력교사	4,531(48.8)	2,188(23.6)	2,567(27.6)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,592(37.8)	2,030(29.6)	2,240(32.6)	6,862(100)	
신임교사	918(44.2)	668(32.1)	493(23.7)	2,079(100)	111.578***
경력교사	1,674(35.0)	1,362(28.5)	1,747(36.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,019(37.7)	1,637(30.6)	1,701(31.8)	5,357(100)	
신임교사	778(41.6)	600(32.1)	493(26.3)	1,871(100)	40.145***
경력교사	1,241(35.6)	1,037(29.7)	1,208(34.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001



## 2) 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성

- ‘교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.59점으로 보통 이상이라고 인식하고 있음. 신임교사가 3.65점, 경력교사가 3.57점으로 신임교사가 해당 역량을 보통 이상 보유하고 있는 것으로 인식하고 있으며, 교직 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 해당 역량의 보유도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- ‘교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.40점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.29점, 경력교사가 4.46점으로 평가하여 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요성을 더 높게 인식하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 해당 역량의 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-5〉 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.59	229(0.9)	2,409(9.1)	8,827(33.2)	11,644(43.7)	3,508(13.2)	0.081***
신임교사	3.65	33(0.4)	525(5.8)	3,182(35.1)	4,193(46.3)	1,129(12.5)	
경력교사	3.57	196(1.1)	1,884(10.7)	5,645(32.2)	7,451(42.4)	2,379(13.6)	
초등학교(전체)	3.66	114(0.8)	1,187(8.2)	4,416(30.7)	6,419(44.6)	2,262(15.7)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.69	18(0.4)	281(5.5)	1,650(32.3)	2,461(48.1)	702(13.7)	0.050***
경력교사	3.64	96(1.0)	906(9.8)	2,766(29.8)	3,958(42.6)	1,560(16.8)	
중학교(전체)	3.55	51(0.7)	664(9.7)	2,385(34.8)	3,012(43.9)	750(10.9)	
신임교사	3.61	3(0.1)	121(5.8)	786(37.8)	936(45.0)	233(11.2)	0.097***
경력교사	3.52	48(1.0)	543(11.4)	1,599(33.4)	2,076(43.4)	517(10.8)	
고등학교(전체)	3.47	64(1.2)	558(10.4)	2,026(37.8)	2,213(41.3)	496(9.3)	
신임교사	3.55	12(0.6)	123(6.6)	746(39.9)	796(42.5)	194(10.4)	0.129***
경력교사	3.43	52(1.5)	435(12.5)	1,280(36.7)	1,417(40.6)	302(8.7)	
중요도							
전체	4.40	93(0.3)	266(1.0)	2,584(9.7)	9,545(35.9)	14,129(53.1)	-0.173***
신임교사	4.29	37(0.4)	126(1.4)	1,130(12.5)	3,658(40.4)	4,111(45.4)	
경력교사	4.46	56(0.3)	140(0.8)	1,454(8.3)	5,887(33.5)	10,018(57.1)	
초등학교(전체)	4.46	50(0.3)	139(1.0)	1,171(8.1)	4,775(33.2)	8,263(57.4)	-0.213***
신임교사	4.33	24(0.5)	72(1.4)	553(10.8)	2,029(39.7)	2,434(47.6)	
경력교사	4.54	26(0.3)	67(0.7)	618(6.7)	2,746(29.6)	5,829(62.8)	
중학교(전체)	4.35	24(0.3)	75(1.1)	743(10.8)	2,648(38.6)	3,372(49.1)	-0.131***
신임교사	4.26	9(0.4)	28(1.3)	293(14.1)	834(40.1)	915(44.0)	
경력교사	4.39	15(0.3)	47(1.0)	450(9.4)	1,814(37.9)	2,457(51.4)	
고등학교(전체)	4.31	19(0.4)	52(1.0)	670(12.5)	2,122(39.6)	2,494(46.6)	-0.137***
신임교사	4.22	4(0.2)	26(1.4)	284(15.2)	795(42.5)	762(40.7)	
경력교사	4.36	15(0.4)	26(0.7)	386(11.1)	1,327(38.1)	1,732(49.7)	

\*\*\*p<.001

- ‘교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 학교급에 따라서도 대체로 비슷한 결과를 나타내어 초등학교의 경우 학교현장, 교원양성기관 순으로 나타났으며 중학교와 고등학교의 경우에는 학교현장, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-6〉 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	6,321(23.7)	13,795(51.8)	6,501(24.4)	26,617(100)	
신임교사	2,203(24.3)	4,932(54.4)	1,927(21.3)	9,062(100)	75.874***
경력교사	4,118(23.5)	8,863(50.5)	4,574(26.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,558(24.7)	7,660(53.2)	3,180(22.1)	14,398(100)	
신임교사	1,258(24.6)	2,833(55.4)	1,021(20.0)	5,112(100)	23.39***
경력교사	2,300(24.8)	4,827(52.0)	2,159(23.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,521(22.2)	3,367(49.1)	1,974(28.8)	6,862(100)	
신임교사	491(23.6)	1,087(52.3)	501(24.1)	2,079(100)	31.73***
경력교사	1,030(21.5)	2,280(47.7)	1,473(30.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,242(23.2)	2,768(51.7)	1,347(25.1)	5,357(100)	
신임교사	454(24.3)	1,012(54.1)	405(21.6)	1,871(100)	18.697***
경력교사	788(22.6)	1,756(50.4)	942(27.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

### 3) 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계

- ‘교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.75점으로 보통 이상이라고 인식하고 있음. 신임교사가 3.77점, 경력교사가 3.74점으로 신임교사가 해당 역량을 보통 이상 보유하고 있는 것으로 인식하였으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 고등학교의 경우 신임교사가 경력교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였음. 한편, 중학교의 경우 경력교사가 신임교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 교직경력에 따른 해당 역량의 보유도 인식은 고등학교에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- ‘교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.67점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가

4.62점, 경력교사가 4.69점으로 평가하여 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 평가하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 해당 역량의 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-7〉 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.75	123(0.5)	1,419(5.3)	7,763(29.2)	12,935(48.6)	4,377(16.4)	0.025*
신임교사	3.77	26(0.3)	329(3.6)	2,752(30.4)	4,564(50.4)	1,391(15.3)	
경력교사	3.74	97(0.6)	1,090(6.2)	5,011(28.5)	8,371(47.7)	2,986(17.0)	
초등학교(전체)	3.80	59(0.4)	676(4.7)	4,028(28.0)	6,957(48.3)	2,678(18.6)	
신임교사	3.81	13(0.3)	167(3.3)	1,453(28.4)	2,615(51.2)	864(16.9)	0.018
경력교사	3.79	46(0.5)	509(5.5)	2,575(27.7)	4,342(46.8)	1,814(19.5)	
중학교(전체)	3.73	37(0.5)	387(5.6)	1,998(29.1)	3,403(49.6)	1,037(15.1)	-0.024
신임교사	3.71	5(0.2)	84(4.0)	694(33.4)	1,013(48.7)	283(13.6)	
경력교사	3.74	32(0.7)	303(6.3)	1,304(27.3)	2,390(50.0)	754(15.8)	
고등학교(전체)	3.65	27(0.5)	356(6.6)	1,737(32.4)	2,575(48.1)	662(12.4)	
신임교사	3.71	8(0.4)	78(4.2)	605(32.3)	936(50.0)	244(13.0)	0.092***
경력교사	3.62	19(0.5)	278(8.0)	1,132(32.5)	1,639(47.0)	418(12.0)	
중요도							
전체	4.67	60(0.2)	84(0.3)	1,178(4.4)	6,023(22.6)	19,272(72.4)	-0.068***
신임교사	4.62	24(0.3)	27(0.3)	479(5.3)	2,293(25.3)	6,239(68.8)	
경력교사	4.69	36(0.2)	57(0.3)	699(4.0)	3,730(21.2)	13,033(74.2)	
초등학교(전체)	4.70	39(0.3)	37(0.3)	468(3.3)	3,051(21.2)	10,803(75.0)	
신임교사	4.66	17(0.3)	13(0.3)	192(3.8)	1,272(24.9)	3,618(70.8)	-0.077***
경력교사	4.73	22(0.2)	24(0.3)	276(3.0)	1,779(19.2)	7,185(77.4)	
중학교(전체)	4.64	14(0.2)	23(0.3)	378(5.5)	1,598(23.3)	4,849(70.7)	-0.056***
신임교사	4.60	5(0.2)	4(0.2)	139(6.7)	522(25.1)	1,409(67.8)	
경력교사	4.66	9(0.2)	19(0.4)	239(5.0)	1,076(22.5)	3,440(71.9)	
고등학교(전체)	4.60	7(0.1)	24(0.4)	332(6.2)	1,374(25.6)	3,620(67.6)	
신임교사	4.55	2(0.1)	10(0.5)	148(7.9)	499(26.7)	1,212(64.8)	-0.071***
경력교사	4.63	5(0.1)	14(0.4)	184(5.3)	875(25.1)	2,408(69.1)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 초등학교와 고등학교의 경우 학교현장, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났으며 중학교의 경우에는 학교현장, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-8〉 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	5,945(22.3)	14,948(56.2)	5,724(21.5)	26,617(100)	
신입교사	1,863(20.6)	5,412(59.7)	1,787(19.7)	9,062(100)	70.837***
경력교사	4,082(23.3)	9,536(54.3)	3,937(22.4)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,398(23.6)	8,023(55.7)	2,977(20.7)	14,398(100)	
신입교사	1,073(21.0)	3,058(59.8)	981(19.2)	5,112(100)	55.235***
경력교사	2,325(25.0)	4,965(53.5)	1,996(21.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,398(20.4)	3,820(55.7)	1,644(24.0)	6,862(100)	
신입교사	387(18.6)	1,243(59.8)	449(21.6)	2,079(100)	20.559***
경력교사	1,011(21.1)	2,577(53.9)	1,195(25.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,149(21.4)	3,105(58.0)	1,103(20.6)	5,357(100)	
신입교사	403(21.5)	1,111(59.4)	357(19.1)	1,871(100)	4.19
경력교사	746(21.4)	1,994(57.2)	746(21.4)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 4) 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여

- ‘학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.81점으로 보통 이상이라고 인식하고 있음. 신입교사가 3.83점, 경력교사가 3.80점으로 신입교사가 해당 역량을 보통 이상 보유하고 있는 것으로 인식하였으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하는 것으

로 나타남. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 고등학교에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.70점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.67점, 경력교사가 4.71점으로 평가하여 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 고등학교의 경우 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 중학교에서는 신입교사와 경력교사의 중요도 인식 수준이 거의 동일하였으며, 초등학교에서만 교직경력에 따라 해당 역량의 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-9〉 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.81	93(0.3)	1,255(4.7)	7,351(27.6)	12,893(48.4)	5,025(18.9)	0.028**
신임교사	3.83	19(0.2)	312(3.4)	2,555(28.2)	4,512(49.8)	1,664(18.4)	
경력교사	3.80	74(0.4)	943(5.4)	4,796(27.3)	8,381(47.7)	3,361(19.1)	
초등학교(전체)	3.87	44(0.3)	598(4.2)	3,690(25.6)	6,989(48.5)	3,077(21.4)	0.022
신임교사	3.88	6(0.1)	150(2.9)	1,329(26.0)	2,595(50.8)	1,032(20.2)	
경력교사	3.86	38(0.4)	448(4.8)	2,361(25.4)	4,394(47.3)	2,045(22.0)	
중학교(전체)	3.77	25(0.4)	353(5.1)	1,957(28.5)	3,365(49.0)	1,162(16.9)	0.008
신임교사	3.78	5(0.2)	88(4.2)	620(29.8)	1,021(49.1)	345(16.6)	
경력교사	3.77	20(0.4)	265(5.5)	1,337(28.0)	2,344(49.0)	817(17.1)	
고등학교(전체)	3.70	24(0.4)	304(5.7)	1,704(31.8)	2,539(47.4)	786(14.7)	0.055*
신임교사	3.74	8(0.4)	74(4.0)	606(32.4)	896(47.9)	287(15.3)	
경력교사	3.68	16(0.5)	230(6.6)	1,098(31.5)	1,643(47.1)	499(14.3)	
중요도							
전체	4.70	63(0.2)	69(0.3)	1,009(3.8)	5,556(20.9)	19,920(74.8)	-0.039*
신임교사	4.67	23(0.3)	23(0.3)	406(4.5)	1,993(22.0)	6,617(73.0)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	4.71	40(0.2)	46(0.3)	603(3.4)	3,563(20.3)	13,303(75.8)	**
초등학교(전체)	4.73	40(0.3)	32(0.2)	423(2.9)	2,824(19.6)	11,079(76.9)	
신임교사	4.69	16(0.3)	12(0.2)	185(3.6)	1,124(22.0)	3,775(73.8)	-0.061***
경력교사	4.75	24(0.3)	20(0.2)	238(2.6)	1,700(18.3)	7,304(78.7)	
중학교(전체)	4.68	15(0.2)	19(0.3)	309(4.5)	1,453(21.2)	5,066(73.8)	
신임교사	4.68	5(0.2)	3(0.1)	111(5.3)	422(20.3)	1,538(74.0)	-0.007
경력교사	4.68	10(0.2)	16(0.3)	198(4.1)	1,031(21.6)	3,528(73.8)	
고등학교(전체)	4.64	8(0.1)	18(0.3)	277(5.2)	1,279(23.9)	3,775(70.5)	
신임교사	4.63	2(0.1)	8(0.4)	110(5.9)	447(23.9)	1,304(69.7)	-0.024
경력교사	4.65	6(0.2)	10(0.3)	167(4.8)	832(23.9)	2,471(70.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

#### 〈표 IV-10〉 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	4,490(16.9)	16,129(60.6)	5,998(22.5)	26,617(100)	
신임교사	1,382(15.3)	5,720(63.1)	1,960(21.6)	9,062(100)	40.782***
경력교사	3,108(17.7)	10,409(59.3)	4,038(23.0)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,479(17.2)	8,724(60.6)	3,195(22.2)	14,398(100)	
신임교사	784(15.3)	3,220(63.0)	1,108(21.7)	5,112(100)	24.761***
경력교사	1,695(18.3)	5,504(59.3)	2,087(22.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,124(16.4)	4,104(59.8)	1,634(23.8)	6,862(100)	
신임교사	311(15.0)	1,325(63.7)	443(21.3)	2,079(100)	19.213***
경력교사	813(17.0)	2,779(58.1)	1,191(24.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	887(16.6)	3,301(61.6)	1,169(21.8)	5,357(100)	
신임교사	287(15.3)	1,175(62.8)	409(21.9)	1,871(100)	3.23
경력교사	600(17.2)	2,126(61.0)	760(21.8)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

##### 5) 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용

- ‘교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.97점으로 보통 이상이라고 인식하고 있음. 신입교사가 3.79점, 경력교사가 4.07점으로 신입교사가 해당 역량을 보통 이상 보유하고 있는 것으로 인식하였으며, 경력교사가 더 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 보유도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- ‘교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.34점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.32점, 경력교사가 4.35점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 이러한 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-11〉 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.97	82(0.3)	851(3.2)	5,943(22.3)	12,541(47.1)	7,200(27.1)	
신입교사	3.79	40(0.4)	371(4.1)	2,713(29.9)	4,303(47.5)	1,635(18.0)	-0.285***
경력교사	4.07	42(0.2)	480(2.7)	3,230(18.4)	8,238(46.9)	5,565(31.7)	
초등학교(전체)	4.06	30(0.2)	357(2.5)	2,833(19.7)	6,648(46.2)	4,530(31.5)	
신입교사	3.86	16(0.3)	152(3.0)	1,383(27.1)	2,532(49.5)	1,029(20.1)	-0.310***



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	4.17	14(0.2)	205(2.2)	1,450(15.6)	4,116(44.3)	3,501(37.7)	
중학교(전체)	3.94	25(0.4)	205(3.0)	1,620(23.6)	3,343(48.7)	1,669(24.3)	
신임교사	3.75	10(0.5)	86(4.1)	667(32.1)	964(46.4)	352(16.9)	-0.266***
경력교사	4.02	15(0.3)	119(2.5)	953(19.9)	2,379(49.7)	1,317(27.5)	
고등학교(전체)	3.79	27(0.5)	289(5.4)	1,490(27.8)	2,550(47.6)	1,001(18.7)	
신임교사	3.62	14(0.7)	133(7.1)	663(35.4)	807(43.1)	254(13.6)	-0.260***
경력교사	3.88	13(0.4)	156(4.5)	827(23.7)	1,743(50.0)	747(21.4)	
<b>중요도</b>							
전체	4.34	78(0.3)	200(0.8)	2,933(11.0)	10,797(40.6)	12,609(47.4)	
신임교사	4.32	33(0.4)	72(0.8)	1,083(12.0)	3,664(40.4)	4,210(46.5)	-0.033**
경력교사	4.35	45(0.3)	128(0.7)	1,850(10.5)	7,133(40.6)	8,399(47.8)	
초등학교(전체)	4.37	49(0.3)	108(0.8)	1,421(9.9)	5,648(39.2)	7,172(49.8)	
신임교사	4.36	23(0.4)	35(0.7)	527(10.3)	2,041(39.9)	2,486(48.6)	-0.028*
경력교사	4.38	26(0.3)	73(0.8)	894(9.6)	3,607(38.8)	4,686(50.5)	
중학교(전체)	4.35	19(0.3)	45(0.7)	732(10.7)	2,788(40.6)	3,278(47.8)	
신임교사	4.33	6(0.3)	13(0.6)	256(12.3)	810(39.0)	994(47.8)	-0.023
경력교사	4.36	13(0.3)	32(0.7)	476(10.0)	1,978(41.4)	2,284(47.8)	
고등학교(전체)	4.23	10(0.2)	47(0.9)	780(14.6)	2,361(44.1)	2,159(40.3)	
신임교사	4.20	4(0.2)	24(1.3)	300(16.0)	813(43.5)	730(39.0)	-0.056**
경력교사	4.25	6(0.2)	23(0.7)	480(13.8)	1,548(44.4)	1,429(41.0)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

#### 〈표 IV-12〉 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	5,187(19.5)	13,124(49.3)	8,306(31.2)	26,617(100)	
신임교사	1,597(17.6)	4,589(50.6)	2,876(31.7)	9,062(100)	
경력교사	3,590(20.5)	8,535(48.6)	5,430(30.9)	17,555(100)	30.706***

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
초등학교(전체)	2,874(20.0)	7,164(49.8)	4,360(30.3)	14,398(100)	38.71***
신임교사	879(17.2)	2,653(51.9)	1,580(30.9)	5,112(100)	
경력교사	1,995(21.5)	4,511(48.6)	2,780(29.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,256(18.3)	3,353(48.9)	2,253(32.8)	6,862(100)	2.957
신임교사	359(17.3)	1,044(50.2)	676(32.5)	2,079(100)	
경력교사	897(18.8)	2,309(48.3)	1,577(33.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,057(19.7)	2,607(48.7)	1,693(31.6)	5,357(100)	3.15
신임교사	359(19.2)	892(47.7)	620(33.1)	1,871(100)	
경력교사	698(20.0)	1,715(49.2)	1,073(30.8)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

#### 6) 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용

- ‘교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 4.01점으로 대체로 잘 보유하고 있는 것으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.79점, 경력교사가 4.12점으로 신임교사가 해당 역량을 잘 보유하고 있는 것으로 인식하였으며, 경력교사가 더 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 보유도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- ‘교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.06점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.03점, 경력교사가 4.09점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식의 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-13〉 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	4.01	49(0.2)	587(2.2)	5,656(21.2)	13,186(49.5)	7,139(26.8)	
신임교사	3.79	27(0.3)	298(3.3)	2,787(30.8)	4,367(48.2)	1,583(17.5)	-0.324***
경력교사	4.12	22(0.1)	289(1.6)	2,869(16.3)	8,819(50.2)	5,556(31.6)	
초등학교(전체)	4.12	21(0.1)	204(1.4)	2,512(17.4)	6,918(48.0)	4,743(32.9)	
신임교사	3.91	12(0.2)	96(1.9)	1,350(26.4)	2,552(49.9)	1,102(21.6)	-0.334***
경력교사	4.24	9(0.1)	108(1.2)	1,162(12.5)	4,366(47.0)	3,641(39.2)	
중학교(전체)	3.93	15(0.2)	182(2.7)	1,607(23.4)	3,539(51.6)	1,519(22.1)	
신임교사	3.70	8(0.4)	88(4.2)	715(34.4)	982(47.2)	286(13.8)	-0.330***
경력교사	4.03	7(0.1)	94(2.0)	892(18.6)	2,557(53.5)	1,233(25.8)	
고등학교(전체)	3.79	13(0.2)	201(3.8)	1,537(28.7)	2,729(50.9)	877(16.4)	
신임교사	3.59	7(0.4)	114(6.1)	722(38.6)	833(44.5)	195(10.4)	-0.322***
경력교사	3.91	6(0.2)	87(2.5)	815(23.4)	1,896(54.4)	682(19.6)	
중요도							
전체	4.06	87(0.3)	497(1.9)	4,985(18.7)	13,084(49.2)	7,964(29.9)	
신임교사	4.03	37(0.4)	198(2.2)	1,927(21.3)	4,239(46.8)	2,661(29.4)	-0.060***
경력교사	4.09	50(0.3)	299(1.7)	3,058(17.4)	8,845(50.4)	5,303(30.2)	
초등학교(전체)	4.08	49(0.3)	278(1.9)	2,602(18.1)	6,961(48.3)	4,508(31.3)	
신임교사	4.05	24(0.5)	115(2.2)	1,006(19.7)	2,393(46.8)	1,574(30.8)	-0.049***
경력교사	4.10	25(0.3)	163(1.8)	1,596(17.2)	4,568(49.2)	2,934(31.6)	
중학교(전체)	4.09	23(0.3)	103(1.5)	1,196(17.4)	3,432(50.0)	2,108(30.7)	
신임교사	4.03	8(0.4)	44(2.1)	439(21.1)	966(46.5)	622(29.9)	-0.084***
경력교사	4.12	15(0.3)	59(1.2)	757(15.8)	2,466(51.6)	1,486(31.1)	
고등학교(전체)	3.98	15(0.3)	116(2.2)	1,187(22.2)	2,691(50.2)	1,348(25.2)	
신임교사	3.94	5(0.3)	39(2.1)	482(25.8)	880(47.0)	465(24.9)	-0.057**
경력교사	4.00	10(0.3)	77(2.2)	705(20.2)	1,811(52.0)	883(25.3)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 연수기관을 가장 선호하는 것으로 나타남.

- 중학교의 신입교사의 경우 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이를 제외하고는 학교급 및 교직경력별로 모두 연수기관, 학교현장, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-14〉 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	6,638(24.9)	9,152(34.4)	10,827(40.7)	26,617(100)	
신입교사	2,155(23.8)	3,430(37.9)	3,477(38.4)	9,062(100)	73.399***
경력교사	4,483(25.5)	5,722(32.6)	7,350(41.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,795(26.4)	4,738(32.9)	5,865(40.7)	14,398(100)	69.354***
신입교사	1,235(24.2)	1,905(37.3)	1,972(38.6)	5,112(100)	
경력교사	2,560(27.6)	2,833(30.5)	3,893(41.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,562(22.8)	2,460(35.8)	2,840(41.4)	6,862(100)	26.591***
신입교사	467(22.5)	834(40.1)	778(37.4)	2,079(100)	
경력교사	1,095(22.9)	1,626(34.0)	2,062(43.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,281(23.9)	1,954(36.5)	2,122(39.6)	5,357(100)	0.686
신입교사	453(24.2)	691(36.9)	727(38.9)	1,871(100)	
경력교사	828(23.8)	1,263(36.2)	1,395(40.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 7) 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용

- ‘교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.68점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.59점, 경력교사가 4.73점으로 신입교사가 해당 역량을 잘 보유하고 있는 것으로 인식하였으며, 경력교사가 더 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 보유도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- ‘교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.27점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.03점, 경력교사가 4.39점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식의 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-15〉 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.68	85(0.3)	1,335(5.0)	8,948(33.6)	12,841(48.2)	3,408(12.8)	
신임교사	3.59	32(0.4)	494(5.5)	3,647(40.2)	3,910(43.1)	979(10.8)	-0.146***
경력교사	3.73	53(0.3)	841(4.8)	5,301(30.2)	8,931(50.9)	2,429(13.8)	
초등학교(전체)	3.72	47(0.3)	701(4.9)	4,632(32.2)	6,874(47.7)	2,144(14.9)	
신임교사	3.59	23(0.4)	290(5.7)	2,036(39.8)	2,164(42.3)	599(11.7)	-0.199***
경력교사	3.79	24(0.3)	411(4.4)	2,596(28.0)	4,710(50.7)	1,545(16.6)	
중학교(전체)	3.68	18(0.3)	326(4.8)	2,282(33.3)	3,423(49.9)	813(11.8)	
신임교사	3.62	3(0.1)	94(4.5)	821(39.5)	940(45.2)	221(10.6)	-0.095***
경력교사	3.71	15(0.3)	232(4.9)	1,461(30.5)	2,483(51.9)	592(12.4)	
고등학교(전체)	3.58	20(0.4)	308(5.7)	2,034(38.0)	2,544(47.5)	451(8.4)	
신임교사	3.54	6(0.3)	110(5.9)	790(42.2)	806(43.1)	159(8.5)	-0.066**
경력교사	3.60	14(0.4)	198(5.7)	1,244(35.7)	1,738(49.9)	292(8.4)	
중요도							
전체	4.27	99(0.4)	562(2.1)	3,463(13.0)	10,454(39.3)	12,039(45.2)	
신임교사	4.03	63(0.7)	403(4.4)	1,825(20.1)	3,640(40.2)	3,131(34.6)	-0.356***
경력교사	4.39	36(0.2)	159(0.9)	1,638(9.3)	6,814(38.8)	8,908(50.7)	
초등학교(전체)	4.22	74(0.5)	444(3.1)	2,076(14.4)	5,454(37.9)	6,350(44.1)	
신임교사	3.90	54(1.1)	337(6.6)	1,199(23.5)	1,991(38.9)	1,531(29.9)	-0.494***
경력교사	4.40	20(0.2)	107(1.2)	877(9.4)	3,463(37.3)	4,819(51.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.37	13(0.2)	52(0.8)	708(10.3)	2,704(39.4)	3,385(49.3)	
신임교사	4.25	5(0.2)	24(1.2)	308(14.8)	846(40.7)	896(43.1)	-0.168***
경력교사	4.42	8(0.2)	28(0.6)	400(8.4)	1,858(38.8)	2,489(52.0)	
고등학교(전체)	4.27	12(0.2)	66(1.2)	679(12.7)	2,296(42.9)	2,304(43.0)	
신임교사	4.15	4(0.2)	42(2.2)	318(17.0)	803(42.9)	704(37.6)	-0.180***
경력교사	4.33	8(0.2)	24(0.7)	361(10.4)	1,493(42.8)	1,600(45.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 교원양성기관을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교의 경우 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 중·고등학교에서는 학교현장에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남.

#### 〈표 IV-16〉 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	X <sup>2</sup>
전체	10,134(38.1)	9,040(34.0)	7,443(28.0)	26,617(100)	
신임교사	3,784(41.8)	3,235(35.7)	2,043(22.5)	9,062(100)	205.412***
경력교사	6,350(36.2)	5,805(33.1)	5,400(30.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	6,317(43.9)	4,521(31.4)	3,560(24.7)	14,398(100)	
신임교사	2,494(48.8)	1,669(32.6)	949(18.6)	5,112(100)	169.241***
경력교사	3,823(41.2)	2,852(30.7)	2,611(28.1)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,122(30.9)	2,541(37.0)	2,199(32.0)	6,862(100)	
신임교사	654(31.5)	853(41.0)	572(27.5)	2,079(100)	32.281***
경력교사	1,468(30.7)	1,688(35.3)	1,627(34.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,695(31.6)	1,978(36.9)	1,684(31.4)	5,357(100)	
신임교사	636(34.0)	713(38.1)	522(27.9)	1,871(100)	17.553***
경력교사	1,059(30.4)	1,265(36.3)	1,162(33.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001,

#### 8) 교수-학습에 대한 평가 수행

- ‘교수-학습에 대한 평가 수행’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.71점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.70점, 경력교사가 3.71점으로 비슷한 인식을 보였으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 한편 고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 보유도를 높게 인식하였으며, 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘교수-학습에 대한 평가 수행’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.44점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.29점, 경력교사가 4.52점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식의 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-17〉 교수-학습에 대한 평가 수행

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.71	101(0.4)	1,252(4.7)	8,735(32.8)	12,720(47.8)	3,809(14.3)	
신입교사	3.70	25(0.3)	346(3.8)	3,170(35.0)	4,273(47.2)	1,248(13.8)	-0.009
경력교사	3.71	76(0.4)	906(5.2)	5,565(31.7)	8,447(48.1)	2,561(14.6)	
초등학교(전체)	3.77	46(0.3)	583(4.0)	4,372(30.4)	7,017(48.7)	2,380(16.5)	
신입교사	3.75	16(0.3)	175(3.4)	1,667(32.6)	2,451(47.9)	803(15.7)	-0.028*
경력교사	3.78	30(0.3)	408(4.4)	2,705(29.1)	4,566(49.2)	1,577(17.0)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.67	30(0.4)	363(5.3)	2,303(33.6)	3,291(48.0)	875(12.8)	
신임교사	3.65	5(0.2)	95(4.6)	761(36.6)	972(46.8)	246(11.8)	-0.028
경력교사	3.68	25(0.5)	268(5.6)	1,542(32.2)	2,319(48.5)	629(13.2)	
고등학교(전체)	3.59	25(0.5)	306(5.7)	2,060(38.5)	2,412(45.0)	554(10.3)	
신임교사	3.62	4(0.2)	76(4.1)	742(39.7)	850(45.4)	199(10.6)	0.048*
경력교사	3.57	21(0.6)	230(6.6)	1,318(37.8)	1,562(44.8)	355(10.2)	
<b>중요도</b>							
전체	4.44	33(0.1)	139(0.5)	2,163(8.1)	9,961(37.4)	14,321(53.8)	
신임교사	4.29	16(0.2)	73(0.8)	1,060(11.7)	3,993(44.1)	3,920(43.3)	-0.225***
경력교사	4.52	17(0.1)	66(0.4)	1,103(6.3)	5,968(34.0)	10,401(59.2)	
초등학교(전체)	4.43	17(0.1)	88(0.6)	1,165(8.1)	5,507(38.2)	7,621(52.9)	
신임교사	4.25	9(0.2)	50(1.0)	650(12.7)	2,327(45.5)	2,076(40.6)	-0.277***
경력교사	4.53	8(0.1)	38(0.4)	515(5.5)	3,180(34.2)	5,545(59.7)	
중학교(전체)	4.49	10(0.1)	27(0.4)	508(7.4)	2,367(34.5)	3,950(57.6)	
신임교사	4.38	5(0.2)	10(0.5)	197(9.5)	840(40.4)	1,027(49.4)	-0.153***
경력교사	4.54	5(0.1)	17(0.4)	311(6.5)	1,527(31.9)	2,923(61.1)	
고등학교(전체)	4.41	6(0.1)	24(0.4)	490(9.1)	2,087(39.0)	2,750(51.3)	
신임교사	4.31	2(0.1)	13(0.7)	213(11.4)	826(44.1)	817(43.7)	-0.160***
경력교사	4.47	4(0.1)	11(0.3)	277(7.9)	1,261(36.2)	1,933(55.5)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘교수-학습에 대한 평가 수행’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교의 경우 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났으며, 중·고등학교에서는 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.



〈표 IV-18〉 교수-학습에 대한 평가 수행 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	5,448(20.5)	15,475(58.1)	5,694(21.4)	26,617(100)	
신임교사	1,773(19.6)	5,564(61.4)	1,725(19.0)	9,062(100)	66.26***
경력교사	3,675(20.9)	9,911(56.5)	3,969(22.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,212(22.3)	8,295(57.6)	2,891(20.1)	14,398(100)	
신임교사	1,005(19.7)	3,213(62.9)	894(17.5)	5,112(100)	89.206***
경력교사	2,207(23.8)	5,082(54.7)	1,997(21.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,236(18.0)	3,997(58.2)	1,629(23.7)	6,862(100)	
신임교사	402(19.3)	1,254(60.3)	423(20.3)	2,079(100)	19.56***
경력교사	834(17.4)	2,743(57.3)	1,206(25.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,000(18.7)	3,183(59.4)	1,174(21.9)	5,357(100)	
신임교사	366(19.6)	1,097(58.6)	408(21.8)	1,871(100)	1.547
경력교사	634(18.2)	2,086(59.8)	766(22.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001,

#### 9) 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공

- ‘평가결과에 따른 적절한 피드백 제공’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.66점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.69점, 경력교사가 3.65점으로 신임교사가 더 긍정적으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘평가결과에 따른 적절한 피드백 제공’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.53점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.50점, 경력교사가 4.55점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식의 차이는 초등학교에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-19〉 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.66	137(0.5)	1,595(6.0)	9,088(34.1)	12,109(45.5)	3,688(13.9)	0.043***
신임교사	3.69	39(0.4)	445(4.9)	3,108(34.3)	4,160(45.9)	1,310(14.5)	
경력교사	3.65	98(0.6)	1,150(6.6)	5,980(34.1)	7,949(45.3)	2,378(13.5)	
초등학교(전체)	3.73	52(0.4)	767(5.3)	4,568(31.7)	6,663(46.3)	2,348(16.3)	
신임교사	3.75	19(0.4)	228(4.5)	1,618(31.7)	2,399(46.9)	848(16.6)	0.032*
경력교사	3.72	33(0.4)	539(5.8)	2,950(31.8)	4,264(45.9)	1,500(16.2)	
중학교(전체)	3.62	44(0.6)	458(6.7)	2,376(34.6)	3,161(46.1)	823(12.0)	0.035
신임교사	3.65	9(0.4)	117(5.6)	738(35.5)	954(45.9)	261(12.6)	
경력교사	3.61	35(0.7)	341(7.1)	1,638(34.2)	2,207(46.1)	562(11.7)	
고등학교(전체)	3.54	41(0.8)	370(6.9)	2,144(40.0)	2,285(42.7)	517(9.7)	
신임교사	3.58	11(0.6)	100(5.3)	752(40.2)	807(43.1)	201(10.7)	0.070**
경력교사	3.51	30(0.9)	270(7.7)	1,392(39.9)	1,478(42.4)	316(9.1)	
중요도							
전체	4.53	27(0.1)	85(0.3)	1,588(6.0)	8,859(33.3)	16,058(60.3)	-0.059***
신임교사	4.50	10(0.1)	28(0.3)	625(6.9)	3,202(35.3)	5,197(57.3)	
경력교사	4.55	17(0.1)	57(0.3)	963(5.5)	5,657(32.2)	10,861(61.9)	
초등학교(전체)	4.60	11(0.1)	36(0.3)	669(4.6)	4,335(30.1)	9,347(64.9)	
신임교사	4.54	4(0.1)	9(0.2)	293(5.7)	1,738(34.0)	3,068(60.0)	-0.091***
경력교사	4.63	7(0.1)	27(0.3)	376(4.0)	2,597(28.0)	6,279(67.6)	
중학교(전체)	4.48	10(0.1)	26(0.4)	478(7.0)	2,484(36.2)	3,864(56.3)	-0.034
신임교사	4.46	4(0.2)	10(0.5)	162(7.8)	757(36.4)	1,146(55.1)	
경력교사	4.49	6(0.1)	16(0.3)	316(6.6)	1,727(36.1)	2,718(56.8)	
고등학교(전체)	4.44	6(0.1)	23(0.4)	441(8.2)	2,040(38.1)	2,847(53.1)	
신임교사	4.42	2(0.1)	9(0.5)	170(9.1)	707(37.8)	983(52.5)	-0.024
경력교사	4.45	4(0.1)	14(0.4)	271(7.8)	1,333(38.2)	1,864(53.5)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘평가결과에 따른 적절한 피드백 제공’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-20〉 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	4,205(15.8)	17,052(64.1)	5,360(20.1)	26,617(100)	
신입교사	1,369(15.1)	5,958(65.7)	1,735(19.1)	9,062(100)	16.937***
경력교사	2,836(16.2)	11,094(63.2)	3,625(20.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,437(16.9)	9,250(64.2)	2,711(18.8)	14,398(100)	
신입교사	770(15.1)	3,417(66.8)	925(18.1)	5,112(100)	26.855***
경력교사	1,667(18.0)	5,833(62.8)	1,786(19.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,019(14.8)	4,284(62.4)	1,559(22.7)	6,862(100)	
신입교사	322(15.5)	1,339(64.4)	418(20.1)	2,079(100)	11.649**
경력교사	697(14.6)	2,945(61.6)	1,141(23.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	749(14.0)	3,518(65.7)	1,090(20.3)	5,357(100)	
신입교사	277(14.8)	1,202(64.2)	392(21.0)	1,871(100)	2.801
경력교사	472(13.5)	2,316(66.4)	698(20.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 10) 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용

- ‘교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.59점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.56점, 경력교사가 3.60점으로 경력교사가 더 긍정적으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 교직경

력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.

- ‘교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.41점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.30점, 경력교사가 4.46점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-21〉 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.59	189(0.7)	1,943(7.3)	9,914(37.2)	11,207(42.1)	3,364(12.6)	
신임교사	3.56	55(0.6)	614(6.8)	3,656(40.3)	3,700(40.8)	1,037(11.4)	-0.044***
경력교사	3.60	134(0.8)	1,329(7.6)	6,258(35.6)	7,507(42.8)	2,327(13.3)	
초등학교(전체)	3.65	87(0.6)	934(6.5)	5,014(34.8)	6,207(43.1)	2,156(15.0)	
신임교사	3.61	28(0.5)	327(6.4)	1,915(37.5)	2,172(42.5)	670(13.1)	-0.064***
경력교사	3.68	59(0.6)	607(6.5)	3,099(33.4)	4,035(43.5)	1,486(16.0)	
중학교(전체)	3.55	55(0.8)	549(8.0)	2,584(37.7)	2,908(42.4)	766(11.2)	
신임교사	3.52	11(0.5)	154(7.4)	867(41.7)	842(40.5)	205(9.9)	-0.048*
경력교사	3.57	44(0.9)	395(8.3)	1,717(35.9)	2,066(43.2)	561(11.7)	
고등학교(전체)	3.45	47(0.9)	460(8.6)	2,316(43.2)	2,092(39.1)	442(8.3)	
신임교사	3.45	16(0.9)	133(7.1)	874(46.7)	686(36.7)	162(8.7)	-0.001
경력교사	3.45	31(0.9)	327(9.4)	1,442(41.4)	1,406(40.3)	280(8.0)	
중요도							
전체	4.41	30(0.1)	119(0.4)	2,288(8.6)	10,764(40.4)	13,416(50.4)	
신임교사	4.30	12(0.1)	59(0.7)	1,049(11.6)	4,054(44.7)	3,888(42.9)	-0.166***
경력교사	4.46	18(0.1)	60(0.3)	1,239(7.1)	6,710(38.2)	9,528(54.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	4.46	14(0.1)	64(0.4)	1,003(7.0)	5,478(38.0)	7,839(54.4)	
신임교사	4.33	6(0.1)	29(0.6)	518(10.1)	2,273(44.5)	2,286(44.7)	-0.205***
경력교사	4.54	8(0.1)	35(0.4)	485(5.2)	3,205(34.5)	5,553(59.8)	
중학교(전체)	4.37	9(0.1)	29(0.4)	667(9.7)	2,845(41.5)	3,312(48.3)	
신임교사	4.29	3(0.1)	16(0.8)	261(12.6)	899(43.2)	900(43.3)	-0.123***
경력교사	4.41	6(0.1)	13(0.3)	406(8.5)	1,946(40.7)	2,412(50.4)	
고등학교(전체)	4.29	7(0.1)	26(0.5)	618(11.5)	2,441(45.6)	2,265(42.3)	
신임교사	4.21	3(0.2)	14(0.7)	270(14.4)	882(47.1)	702(37.5)	-0.127***
경력교사	4.34	4(0.1)	12(0.3)	348(10.0)	1,559(44.7)	1,563(44.8)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

#### 〈표 IV-22〉 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	4,547(17.1)	14,714(55.3)	7,356(27.6)	26,617(100)	
신임교사	1,527(16.9)	5,183(57.2)	2,352(26.0)	9,062(100)	23.608***
경력교사	3,020(17.2)	9,531(54.3)	5,004(28.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,574(17.9)	8,093(56.2)	3,731(25.9)	14,398(100)	
신임교사	853(16.7)	2,994(58.6)	1,265(24.7)	5,112(100)	18.308***
경력교사	1,721(18.5)	5,099(54.9)	2,466(26.6)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,086(15.8)	3,694(53.8)	2,082(30.3)	6,862(100)	
신임교사	340(16.4)	1,180(56.8)	559(26.9)	2,079(100)	16.988***
경력교사	746(15.6)	2,514(52.6)	1,523(31.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	887(16.6)	2,927(54.6)	1,543(28.8)	5,357(100)	
신임교사	334(17.9)	1,009(53.9)	528(28.2)	1,871(100)	3.511
경력교사	553(15.9)	1,918(55.0)	1,015(29.1)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 11) 학습과제물 관리

- ‘학습과제물 관리’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.77점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사와 경력교사가 각 3.77점으로 신입교사의 해당 역량 보유도에 대해 비슷하게 평가하고 있음. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘학습과제물 관리’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.19점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.15점, 경력교사가 4.22점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 IV-23〉 학습과제물 관리

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.77	106(0.4)	1,100(4.1)	8,193(30.8)	12,536(47.1)	4,682(17.6)	-0.003
신입교사	3.77	39(0.4)	356(3.9)	2,869(31.7)	4,169(46.0)	1,629(18.0)	
경력교사	3.77	67(0.4)	744(4.2)	5,324(30.3)	8,367(47.7)	3,053(17.4)	
초등학교(전체)	3.83	52(0.4)	591(4.1)	4,090(28.4)	6,695(46.5)	2,970(20.6)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.85	16(0.3)	175(3.4)	1,452(28.4)	2,374(46.4)	1,095(21.4)	0.036*
경력교사	3.82	36(0.4)	416(4.5)	2,638(28.4)	4,321(46.5)	1,875(20.2)	
중학교(전체)	3.76	28(0.4)	258(3.8)	2,147(31.3)	3,349(48.8)	1,080(15.7)	-0.116***
신임교사	3.68	11(0.5)	95(4.6)	742(35.7)	939(45.2)	292(14.0)	
경력교사	3.79	17(0.4)	163(3.4)	1,405(29.4)	2,410(50.4)	788(16.5)	
고등학교(전체)	3.64	26(0.5)	251(4.7)	1,956(36.5)	2,492(46.5)	632(11.8)	0.020
신임교사	3.66	12(0.6)	86(4.6)	675(36.1)	856(45.8)	242(12.9)	
경력교사	3.64	14(0.4)	165(4.7)	1,281(36.7)	1,636(46.9)	390(11.2)	
중요도							
전체	4.19	54(0.2)	307(1.2)	4,072(15.3)	12,223(45.9)	9,961(37.4)	-0.070***
신임교사	4.15	20(0.2)	120(1.3)	1,605(17.7)	4,092(45.2)	3,225(35.6)	
경력교사	4.22	34(0.2)	187(1.1)	2,467(14.1)	8,131(46.3)	6,736(38.4)	
초등학교(전체)	4.27	24(0.2)	132(0.9)	1,868(13.0)	6,341(44.0)	6,033(41.9)	-0.051***
신임교사	4.23	7(0.1)	53(1.0)	767(15.0)	2,201(43.1)	2,084(40.8)	
경력교사	4.28	17(0.2)	79(0.9)	1,101(11.9)	4,140(44.6)	3,949(42.5)	
중학교(전체)	4.14	18(0.3)	82(1.2)	1,145(16.7)	3,273(47.7)	2,344(34.2)	-0.113***
신임교사	4.06	7(0.3)	23(1.1)	424(20.4)	1,000(48.1)	625(30.1)	
경력교사	4.18	11(0.2)	59(1.2)	721(15.1)	2,273(47.5)	1,719(35.9)	
고등학교(전체)	4.06	12(0.2)	93(1.7)	1,059(19.8)	2,609(48.7)	1,584(29.6)	-0.090***
신임교사	4.00	6(0.3)	44(2.4)	414(22.1)	891(47.6)	516(27.6)	
경력교사	4.09	6(0.2)	49(1.4)	645(18.5)	1,718(49.3)	1,068(30.6)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학습과제물 관리’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-24〉 학습과제물 관리 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,537(9.5)	21,014(78.9)	3,066(11.5)	26,617(100)	
신임교사	784(8.7)	7,179(79.2)	1,099(12.1)	9,062(100)	15.709***
경력교사	1,753(10.0)	13,835(78.8)	1,967(11.2)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,304(9.1)	11,532(80.1)	1,562(10.8)	14,398(100)	
신임교사	410(8.0)	4,134(80.9)	568(11.1)	5,112(100)	10.498**
경력교사	894(9.6)	7,398(79.7)	994(10.7)	9,286(100)	
중학교(전체)	658(9.6)	5,327(77.6)	877(12.8)	6,862(100)	
신임교사	182(8.8)	1,605(77.2)	292(14.0)	2,079(100)	5.972
경력교사	476(10.0)	3,722(77.8)	585(12.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	575(10.7)	4,155(77.6)	627(11.7)	5,357(100)	
신임교사	192(10.3)	1,440(77.0)	239(12.8)	1,871(100)	3.539
경력교사	383(11.0)	2,715(77.9)	388(11.1)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 12) 자기주도학습 지도

- ‘자기주도학습 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.65점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.69점, 경력교사가 3.64점으로 신임교사가 해당 역량 보유도에 대해 보다 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 고등학교에서는 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 중학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘자기주도학습 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.55점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.53점, 경력교사가 4.56점



으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 초등학교에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-25〉 자기주도학습 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.65	176(0.7)	1,838(6.9)	8,963(33.7)	11,667(43.8)	3,973(14.9)	0.050***
신임교사	3.69	42(0.5)	531(5.9)	3,069(33.9)	3,993(44.1)	1,427(15.7)	
경력교사	3.64	134(0.8)	1,307(7.4)	5,894(33.6)	7,674(43.7)	2,546(14.5)	
초등학교(전체)	3.71	82(0.6)	925(6.4)	4,525(31.4)	6,403(44.5)	2,463(17.1)	0.036*
신임교사	3.73	22(0.4)	289(5.7)	1,621(31.7)	2,271(44.4)	909(17.8)	
경력교사	3.70	60(0.6)	636(6.8)	2,904(31.3)	4,132(44.5)	1,554(16.7)	
중학교(전체)	3.60	50(0.7)	501(7.3)	2,432(35.4)	3,006(43.8)	873(12.7)	-0.019
신임교사	3.59	12(0.6)	141(6.8)	787(37.9)	883(42.5)	256(12.3)	
경력교사	3.61	38(0.8)	360(7.5)	1,645(34.4)	2,123(44.4)	617(12.9)	
고등학교(전체)	3.57	44(0.8)	412(7.7)	2,006(37.4)	2,258(42.2)	637(11.9)	0.154***
신임교사	3.67	8(0.4)	101(5.4)	661(35.3)	839(44.8)	262(14.0)	
경력교사	3.51	36(1.0)	311(8.9)	1,345(38.6)	1,419(40.7)	375(10.8)	
중요도							
전체	4.55	34(0.1)	111(0.4)	1,709(6.4)	8,083(30.4)	16,680(62.7)	-0.037***
신임교사	4.53	13(0.1)	46(0.5)	681(7.5)	2,744(30.3)	5,578(61.6)	
경력교사	4.56	21(0.1)	65(0.4)	1,028(5.9)	5,339(30.4)	11,102(63.2)	
초등학교(전체)	4.63	13(0.1)	37(0.3)	645(4.5)	3,862(26.8)	9,841(68.3)	-0.063***
신임교사	4.59	5(0.1)	16(0.3)	293(5.7)	1,442(28.2)	3,356(65.6)	
경력교사	4.65	8(0.1)	21(0.2)	352(3.8)	2,420(26.1)	6,485(69.8)	
중학교(전체)	4.47	12(0.2)	31(0.5)	583(8.5)	2,296(33.5)	3,940(57.4)	-0.015
신임교사	4.46	4(0.2)	11(0.5)	191(9.2)	683(32.9)	1,190(57.2)	
경력교사	4.48	8(0.2)	20(0.4)	392(8.2)	1,613(33.7)	2,750(57.5)	
고등학교(전체)	4.43	9(0.2)	43(0.8)	481(9.0)	1,925(35.9)	2,899(54.1)	-0.016
신임교사	4.42	4(0.2)	19(1.0)	197(10.5)	619(33.1)	1,032(55.2)	
경력교사	4.44	5(0.1)	24(0.7)	284(8.1)	1,306(37.5)	1,867(53.6)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘자기주도학습 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-26〉 자기주도학습 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,804(14.3)	15,480(58.2)	7,333(27.6)	26,617(100)	
신입교사	1,131(12.5)	5,490(60.6)	2,441(26.9)	9,062(100)	47.29***
경력교사	2,673(15.2)	9,990(56.9)	4,892(27.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,331(16.2)	7,713(53.6)	4,354(30.2)	14,398(100)	
신입교사	682(13.3)	2,953(57.8)	1,477(28.9)	5,112(100)	70.538***
경력교사	1,649(17.8)	4,760(51.3)	2,877(31.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	875(12.8)	4,098(59.7)	1,889(27.5)	6,862(100)	
신입교사	237(11.4)	1,265(60.8)	577(27.8)	2,079(100)	4.962
경력교사	638(13.3)	2,833(59.2)	1,312(27.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	598(11.2)	3,669(68.5)	1,090(20.3)	5,357(100)	
신입교사	212(11.3)	1,272(68.0)	387(20.7)	1,871(100)	0.34
경력교사	386(11.1)	2,397(68.8)	703(20.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

### 13) 학습부진학생 대상 학습 지도

- ‘학습부진학생 대상 학습지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.59점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.62점, 경력교사가 3.58점으로 신입교사가 해당 역량 보유도에 대해 보다 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 중학교

에서는 경력교사가 신입교사에 비해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.

- ‘학습부진학생 대상 학습지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.46점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.43점, 경력교사가 4.48점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 더 중요하게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 초등학교에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-27〉 학습부진학생 대상 학습 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.59	288(1.1)	2,353(8.8)	9,224(34.7)	10,823(40.7)	3,929(14.8)	
신입교사	3.62	78(0.9)	710(7.8)	3,171(35.0)	3,753(41.4)	1,350(14.9)	0.037**
경력교사	3.58	210(1.2)	1,643(9.4)	6,053(34.5)	7,070(40.3)	2,579(14.7)	
초등학교(전체)	3.69	124(0.9)	1,093(7.6)	4,460(31.0)	6,142(42.7)	2,579(17.9)	
신입교사	3.72	33(0.6)	325(6.4)	1,613(31.6)	2,231(43.6)	910(17.8)	0.038*
경력교사	3.68	91(1.0)	768(8.3)	2,847(30.7)	3,911(42.1)	1,669(18.0)	
중학교(전체)	3.52	81(1.2)	646(9.4)	2,568(37.4)	2,736(39.9)	831(12.1)	
신입교사	3.51	18(0.9)	202(9.7)	794(38.2)	827(39.8)	238(11.4)	-0.016
경력교사	3.53	63(1.3)	444(9.3)	1,774(37.1)	1,909(39.9)	593(12.4)	
고등학교(전체)	3.41	83(1.5)	614(11.5)	2,196(41.0)	1,945(36.3)	519(9.7)	
신입교사	3.46	27(1.4)	183(9.8)	764(40.8)	695(37.1)	202(10.8)	0.076**
경력교사	3.38	56(1.6)	431(12.4)	1,432(41.1)	1,250(35.9)	317(9.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>중요도</b>							
전체	4.46	42(0.2)	142(0.5)	2,204(8.3)	9,264(34.8)	14,965(56.2)	
신임교사	4.43	19(0.2)	53(0.6)	842(9.3)	3,225(35.6)	4,923(54.3)	-0.048***
경력교사	4.48	23(0.1)	89(0.5)	1,362(7.8)	6,039(34.4)	10,042(57.2)	
초등학교(전체)	4.59	14(0.1)	44(0.3)	718(5.0)	4,228(29.4)	9,394(65.2)	
신임교사	4.53	7(0.1)	24(0.5)	331(6.5)	1,638(32.0)	3,112(60.9)	-0.098***
경력교사	4.63	7(0.1)	20(0.2)	387(4.2)	2,590(27.9)	6,282(67.7)	
중학교(전체)	4.33	14(0.2)	53(0.8)	816(11.9)	2,770(40.4)	3,209(46.8)	
신임교사	4.31	7(0.3)	15(0.7)	266(12.8)	826(39.7)	965(46.4)	-0.022
경력교사	4.33	7(0.1)	38(0.8)	550(11.5)	1,944(40.6)	2,244(46.9)	
고등학교(전체)	4.29	14(0.3)	45(0.8)	670(12.5)	2,266(42.3)	2,362(44.1)	
신임교사	4.30	5(0.3)	14(0.7)	245(13.1)	761(40.7)	846(45.2)	0.011
경력교사	4.29	9(0.3)	31(0.9)	425(12.2)	1,505(43.2)	1,516(43.5)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘학습부진학생 대상 학습지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-28〉 학습부진학생 대상 학습 지도 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	3,147(11.8)	16,672(62.6)	6,798(25.5)	26,617(100)	
신임교사	967(10.7)	5,730(63.2)	2,365(26.1)	9,062(100)	17.881***
경력교사	2,180(12.4)	10,942(62.3)	4,433(25.3)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,706(11.8)	9,068(63.0)	3,624(25.2)	14,398(100)	
신임교사	545(10.7)	3,255(63.7)	1,312(25.7)	5,112(100)	10.811**
경력교사	1,161(12.5)	5,813(62.6)	2,312(24.9)	9,286(100)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
중학교(전체)	815(11.9)	4,156(60.6)	1,891(27.6)	6,862(100)	9.32**
신임교사	210(10.1)	1,275(61.3)	594(28.6)	2,079(100)	
경력교사	605(12.6)	2,881(60.2)	1,297(27.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	626(11.7)	3,448(64.4)	1,283(23.9)	5,357(100)	0.74
신임교사	212(11.3)	1,200(64.1)	459(24.5)	1,871(100)	
경력교사	414(11.9)	2,248(64.5)	824(23.6)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 나. 비교과지도

### 1) 특별활동 지도

- ‘특별활동 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.53점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.46점, 경력교사가 3.56점으로 경력교사가 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘특별활동 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.01점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 3.84점, 경력교사가 4.10점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-29〉 특별활동 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.53	205(0.8)	2,040(7.7)	10,687(40.2)	10,856(40.8)	2,829(10.6)	-0.096***
신임교사	3.46	85(0.9)	661(7.3)	4,138(45.7)	3,312(36.5)	866(9.6)	
경력교사	3.56	120(0.7)	1,379(7.9)	6,549(37.3)	7,544(43.0)	1,963(11.2)	
초등학교(전체)	3.60	83(0.6)	908(6.3)	5,424(37.7)	6,207(43.1)	1,776(12.3)	-0.159***
신임교사	3.50	40(0.8)	354(6.9)	2,250(44.0)	1,941(38.0)	527(10.3)	
경력교사	3.66	43(0.5)	554(6.0)	3,174(34.2)	4,266(45.9)	1,249(13.5)	
중학교(전체)	3.46	65(0.9)	622(9.1)	2,907(42.4)	2,639(38.5)	629(9.2)	-0.045*
신임교사	3.43	20(1.0)	162(7.8)	993(47.8)	719(34.6)	185(8.9)	
경력교사	3.47	45(0.9)	460(9.6)	1,914(40.0)	1,920(40.1)	444(9.3)	
고등학교(전체)	3.42	57(1.1)	510(9.5)	2,356(44.0)	2,010(37.5)	424(7.9)	-0.013
신임교사	3.41	25(1.3)	145(7.7)	895(47.8)	652(34.8)	154(8.2)	
경력교사	3.42	32(0.9)	365(10.5)	1,461(41.9)	1,358(39.0)	270(7.7)	
중요도							
전체	4.01	126(0.5)	531(2.0)	5,723(21.5)	12,788(48.0)	7,449(28.0)	-0.255***
신임교사	3.84	70(0.8)	264(2.9)	2,649(29.2)	4,116(45.4)	1,963(21.7)	
경력교사	4.10	56(0.3)	267(1.5)	3,074(17.5)	8,672(49.4)	5,486(31.3)	
초등학교(전체)	4.04	80(0.6)	274(1.9)	2,995(20.8)	6,714(46.6)	4,335(30.1)	-0.317***
신임교사	3.83	48(0.9)	157(3.1)	1,518(29.7)	2,262(44.2)	1,127(22.0)	
경력교사	4.15	32(0.3)	117(1.3)	1,477(15.9)	4,452(47.9)	3,208(34.5)	
중학교(전체)	3.98	23(0.3)	139(2.0)	1,535(22.4)	3,394(49.5)	1,771(25.8)	-0.172***
신임교사	3.86	9(0.4)	53(2.5)	596(28.7)	975(46.9)	446(21.5)	
경력교사	4.04	14(0.3)	86(1.8)	939(19.6)	2,419(50.6)	1,325(27.7)	
고등학교(전체)	3.97	23(0.4)	118(2.2)	1,193(22.3)	2,680(50.0)	1,343(25.1)	-0.195***
신임교사	3.84	13(0.7)	54(2.9)	535(28.6)	879(47.0)	390(20.8)	
경력교사	4.04	10(0.3)	64(1.8)	658(18.9)	1,801(51.7)	953(27.3)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘특별활동 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.

- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-30〉 특별활동 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	4,018(15.1)	14,964(56.2)	7,635(28.7)	26,617(100)	
신임교사	901(9.9)	5,767(63.6)	2,394(26.4)	9,062(100)	400.839***
경력교사	3,117(17.8)	9,197(52.4)	5,241(29.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,660(18.5)	7,550(52.4)	4,188(29.1)	14,398(100)	
신임교사	605(11.8)	3,083(60.3)	1,424(27.9)	5,112(100)	286.931***
경력교사	2,055(22.1)	4,467(48.1)	2,764(29.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	778(11.3)	4,067(59.3)	2,017(29.4)	6,862(100)	
신임교사	152(7.3)	1,436(69.1)	491(23.6)	2,079(100)	124.878***
경력교사	626(13.1)	2,631(55.0)	1,526(31.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	580(10.8)	3,347(62.5)	1,430(26.7)	5,357(100)	
신임교사	144(7.7)	1,248(66.7)	479(25.6)	1,871(100)	35.52***
경력교사	436(12.5)	2,099(60.2)	951(27.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 창의적 체험활동 지도

- ‘창의적 체험활동 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.55점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.54점, 경력교사가 3.55점으로 해당 역량 보유도에 대해 유사한 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교의 경우 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신임교사가 경력교사보다 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.

- ‘창의적 체험활동 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.16점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.02점, 경력교사가 4.24점으로 중요하다고 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-31〉 창의적 체험활동 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.55	211(0.8)	2,240(8.4)	10,201(38.3)	10,759(40.4)	3,206(12.0)	-0.005
신임교사	3.54	71(0.8)	643(7.1)	3,748(41.4)	3,504(38.7)	1,096(12.1)	
경력교사	3.55	140(0.8)	1,597(9.1)	6,453(36.8)	7,255(41.3)	2,110(12.0)	
초등학교(전체)	3.64	78(0.5)	958(6.7)	5,067(35.2)	6,253(43.4)	2,042(14.2)	-0.045**
신임교사	3.61	29(0.6)	306(6.0)	1,972(38.6)	2,120(41.5)	685(13.4)	
경력교사	3.66	49(0.5)	652(7.0)	3,095(33.3)	4,133(44.5)	1,357(14.6)	
중학교(전체)	3.45	66(1.0)	710(10.3)	2,844(41.4)	2,587(37.7)	655(9.5)	0.009
신임교사	3.45	22(1.1)	168(8.1)	943(45.4)	741(35.6)	205(9.9)	
경력교사	3.44	44(0.9)	542(11.3)	1,901(39.7)	1,846(38.6)	450(9.4)	
고등학교(전체)	3.42	67(1.3)	572(10.7)	2,290(42.7)	1,919(35.8)	509(9.5)	0.055*
신임교사	3.45	20(1.1)	169(9.0)	833(44.5)	643(34.4)	206(11.0)	
경력교사	3.40	47(1.3)	403(11.6)	1,457(41.8)	1,276(36.6)	303(8.7)	
중요도							
전체	4.16	85(0.3)	435(1.6)	4,327(16.3)	11,982(45.0)	9,788(36.8)	-0.216***
신임교사	4.02	48(0.5)	223(2.5)	1,910(21.1)	4,197(46.3)	2,684(29.6)	
경력교사	4.24	37(0.2)	212(1.2)	2,417(13.8)	7,785(44.3)	7,104(40.5)	
초등학교(전체)	4.25	36(0.3)	173(1.2)	1,934(13.4)	6,308(43.8)	5,947(41.3)	-0.283***
신임교사	4.06	25(0.5)	106(2.1)	986(19.3)	2,391(46.8)	1,604(31.4)	
경력교사	4.35	11(0.1)	67(0.7)	948(10.2)	3,917(42.2)	4,343(46.8)	



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.07	20(0.3)	145(2.1)	1,339(19.5)	3,211(46.8)	2,147(31.3)	
신임교사	3.97	8(0.4)	64(3.1)	471(22.7)	976(46.9)	560(26.9)	-0.139***
경력교사	4.11	12(0.3)	81(1.7)	868(18.1)	2,235(46.7)	1,587(33.2)	
고등학교(전체)	4.06	29(0.5)	117(2.2)	1,054(19.7)	2,463(46.0)	1,694(31.6)	
신임교사	3.96	15(0.8)	53(2.8)	453(24.2)	830(44.4)	520(27.8)	-0.161***
경력교사	4.12	14(0.4)	64(1.8)	601(17.2)	1,633(46.8)	1,174(33.7)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘창의적 체험활동 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

#### 〈표 IV-32〉 창의적 체험활동 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,666(13.8)	14,626(54.9)	8,325(31.3)	26,617(100)	
신임교사	901(9.9)	5,517(60.9)	2,644(29.2)	9,062(100)	253.702***
경력교사	2,765(15.8)	9,109(51.9)	5,681(32.4)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,381(16.5)	7,597(52.8)	4,420(30.7)	14,398(100)	
신임교사	596(11.7)	3,003(58.7)	1,513(29.6)	5,112(100)	170.907***
경력교사	1,785(19.2)	4,594(49.5)	2,907(31.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	735(10.7)	3,867(56.4)	2,260(32.9)	6,862(100)	
신임교사	154(7.4)	1,351(65.0)	574(27.6)	2,079(100)	95.491***
경력교사	581(12.1)	2,516(52.6)	1,686(35.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	550(10.3)	3,162(59.0)	1,645(30.7)	5,357(100)	
신임교사	151(8.1)	1,163(62.2)	557(29.8)	1,871(100)	19.116***
경력교사	399(11.4)	1,999(57.3)	1,088(31.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

### 3) 방과후 프로그램 지도

- ‘방과후 프로그램 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.45점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입 교사가 3.40점, 경력교사가 3.48점으로 해당 역량 보유도에 대해 경력 교사가 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교의 경우 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사보다 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식함. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘방과후 프로그램 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.68점으로 다른 역량에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.59점, 경력교사가 3.73점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-33〉 방과후 프로그램 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.45	409(1.5)	2,604(9.8)	11,057(41.5)	9,602(36.1)	2,945(11.1)	
신입교사	3.40	207(2.3)	992(10.9)	3,877(42.8)	2,968(32.8)	1,018(11.2)	-0.086***
경력교사	3.48	202(1.2)	1,612(9.2)	7,180(40.9)	6,634(37.8)	1,927(11.0)	
초등학교(전체)	3.39	306(2.1)	1,659(11.5)	6,122(42.5)	4,747(33.0)	1,564(10.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.26	177(3.5)	722(14.1)	2,299(45.0)	1,405(27.5)	509(10.0)	-0.195***
경력교사	3.46	129(1.4)	937(10.1)	3,823(41.2)	3,342(36.0)	1,055(11.4)	
중학교(전체)	3.51	60(0.9)	556(8.1)	2,837(41.3)	2,657(38.7)	752(11.0)	
신임교사	3.53	13(0.6)	156(7.5)	865(41.6)	799(38.4)	246(11.8)	0.037
경력교사	3.50	47(1.0)	400(8.4)	1,972(41.2)	1,858(38.8)	506(10.6)	
고등학교(전체)	3.56	43(0.8)	389(7.3)	2,098(39.2)	2,198(41.0)	629(11.7)	
신임교사	3.61	17(0.9)	114(6.1)	713(38.1)	764(40.8)	263(14.1)	0.083***
경력교사	3.53	26(0.7)	275(7.9)	1,385(39.7)	1,434(41.1)	366(10.5)	

#### 중요도

전체	3.68	632(2.4)	1,775(6.7)	8,325(31.3)	10,521(39.5)	5,364(20.2)	-0.148***
신임교사	3.59	304(3.4)	748(8.3)	3,001(33.1)	3,344(36.9)	1,665(18.4)	
경력교사	3.73	328(1.9)	1,027(5.9)	5,324(30.3)	7,177(40.9)	3,699(21.1)	
초등학교(전체)	3.53	518(3.6)	1,305(9.1)	5,115(35.5)	4,887(33.9)	2,573(17.9)	-0.187***
신임교사	3.41	261(5.1)	557(10.9)	1,894(37.1)	1,607(31.4)	793(15.5)	
경력교사	3.60	257(2.8)	748(8.1)	3,221(34.7)	3,280(35.3)	1,780(19.2)	
중학교(전체)	3.79	79(1.2)	325(4.7)	1,989(29.0)	3,030(44.2)	1,439(21.0)	-0.080***
신임교사	3.73	27(1.3)	126(6.1)	634(30.5)	876(42.1)	416(20.0)	
경력교사	3.81	52(1.1)	199(4.2)	1,355(28.3)	2,154(45.0)	1,023(21.4)	
고등학교(전체)	3.95	35(0.7)	145(2.7)	1,221(22.8)	2,604(48.6)	1,352(25.2)	-0.084***
신임교사	3.90	16(0.9)	65(3.5)	473(25.3)	861(46.0)	456(24.4)	
경력교사	3.98	19(0.5)	80(2.3)	748(21.5)	1,743(50.0)	896(25.7)	

\*\*\*p<.001

- ‘방과후 프로그램 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-34〉 방과후 프로그램 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,581(9.7)	15,608(58.6)	8,428(31.7)	26,617(100)	
신임교사	683(7.5)	5,598(61.8)	2,781(30.7)	9,062(100)	93.26***
경력교사	1,898(10.8)	10,010(57.0)	5,647(32.2)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,563(10.9)	7,642(53.1)	5,193(36.1)	14,398(100)	
신임교사	413(8.1)	2,933(57.4)	1,766(34.5)	5,112(100)	88.965***
경력교사	1,150(12.4)	4,709(50.7)	3,427(36.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	596(8.7)	4,312(62.8)	1,954(28.5)	6,862(100)	
신임교사	148(7.1)	1,385(66.6)	546(26.3)	2,079(100)	20.34***
경력교사	448(9.4)	2,927(61.2)	1,408(29.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	422(7.9)	3,654(68.2)	1,281(23.9)	5,357(100)	
신임교사	122(6.5)	1,280(68.4)	469(25.1)	1,871(100)	8.34*
경력교사	300(8.6)	2,374(68.1)	812(23.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

#### 4) 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도

- ‘방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.37점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.31점, 경력교사가 3.39점으로 해당 역량 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량 보유도에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 고등학교에서는 경력교사와 신임교사 간 차이가 나타나지 않음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교에서만 통계적으로 유의미하게 나타남.
- ‘방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.67점으로 다른 역량에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 3.55점, 경력교사가 3.73점으로 평가하였으

며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-35〉 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.37	546(2.1)	3,349(12.6)	11,121(41.8)	9,016(33.9)	2,585(9.7)	-0.083***
신임교사	3.31	265(2.9)	1,219(13.5)	3,912(43.2)	2,762(30.5)	904(10.0)	
경력교사	3.39	281(1.6)	2,130(12.1)	7,209(41.1)	6,254(35.6)	1,681(9.6)	
초등학교(전체)	3.34	362(2.5)	1,928(13.4)	5,966(41.4)	4,704(32.7)	1,438(10.0)	-0.141***
신임교사	3.25	194(3.8)	768(15.0)	2,199(43.0)	1,461(28.6)	490(9.6)	
경력교사	3.39	168(1.8)	1,160(12.5)	3,767(40.6)	3,243(34.9)	948(10.2)	
중학교(전체)	3.40	99(1.4)	802(11.7)	2,877(41.9)	2,432(35.4)	652(9.5)	-0.014
신임교사	3.39	33(1.6)	247(11.9)	892(42.9)	692(33.3)	215(10.3)	
경력교사	3.40	66(1.4)	555(11.6)	1,985(41.5)	1,740(36.4)	437(9.1)	
고등학교(전체)	3.39	85(1.6)	619(11.6)	2,278(42.5)	1,880(35.1)	495(9.2)	0.000
신임교사	3.39	38(2.0)	204(10.9)	821(43.9)	609(32.5)	199(10.6)	
경력교사	3.39	47(1.3)	415(11.9)	1,457(41.8)	1,271(36.5)	296(8.5)	
중요도							
전체	3.67	618(2.3)	1,777(6.7)	8,412(31.6)	10,769(40.5)	5,041(18.9)	-0.175***
신임교사	3.55	321(3.5)	790(8.7)	3,063(33.8)	3,319(36.6)	1,569(17.3)	
경력교사	3.73	297(1.7)	987(5.6)	5,349(30.5)	7,450(42.4)	3,472(19.8)	
초등학교(전체)	3.52	522(3.6)	1,344(9.3)	5,070(35.2)	5,088(35.3)	2,374(16.5)	-0.255***
신임교사	3.35	282(5.5)	640(12.5)	1,906(37.3)	1,560(30.5)	724(14.2)	
경력교사	3.61	240(2.6)	704(7.6)	3,164(34.1)	3,528(38.0)	1,650(17.8)	
중학교(전체)	3.79	63(0.9)	296(4.3)	2,014(29.4)	3,108(45.3)	1,381(20.1)	-0.051*
신임교사	3.76	25(1.2)	98(4.7)	637(30.6)	914(44.0)	405(19.5)	
경력교사	3.81	38(0.8)	198(4.1)	1,377(28.8)	2,194(45.9)	976(20.4)	
고등학교(전체)	3.92	33(0.6)	137(2.6)	1,328(24.8)	2,573(48.0)	1,286(24.0)	-0.067**
신임교사	3.88	14(0.7)	52(2.8)	520(27.8)	845(45.2)	440(23.5)	
경력교사	3.95	19(0.5)	85(2.4)	808(23.2)	1,728(49.6)	846(24.3)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-36〉 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,283(8.6)	16,628(62.5)	7,706(29.0)	26,617(100)	
신입교사	642(7.1)	5,678(62.7)	2,742(30.3)	9,062(100)	43.873***
경력교사	1,641(9.3)	10,950(62.4)	4,964(28.3)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,296(9.0)	8,551(59.4)	4,551(31.6)	14,398(100)	
신입교사	370(7.2)	3,053(59.7)	1,689(33.0)	5,112(100)	32.666***
경력교사	926(10.0)	5,498(59.2)	2,862(30.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	555(8.1)	4,477(65.2)	1,830(26.7)	6,862(100)	
신입교사	138(6.6)	1,401(67.4)	540(26.0)	2,079(100)	10.398**
경력교사	417(8.7)	3,076(64.3)	1,290(27.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	432(8.1)	3,600(67.2)	1,325(24.7)	5,357(100)	
신입교사	134(7.2)	1,224(65.4)	513(27.4)	1,871(100)	12.639**
경력교사	298(8.5)	2,376(68.2)	812(23.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

##### 5) 방과후 독서지도

- ‘방과후 독서지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.33점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.22점, 경력교사가 3.39점으로 해당 역량의 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘방과후 독서지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.73점으로 다른 역량에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.58점, 경력교사가 3.80점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-37〉 방과후 독서지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.33	556(2.1)	3,311(12.4)	11,793(44.3)	8,708(32.7)	2,249(8.4)	-0.172***
신임교사	3.22	288(3.2)	1,350(14.9)	4,220(46.6)	2,517(27.8)	687(7.6)	
경력교사	3.39	268(1.5)	1,961(11.2)	7,573(43.1)	6,191(35.3)	1,562(8.9)	
초등학교(전체)	3.39	272(1.9)	1,613(11.2)	6,183(42.9)	4,920(34.2)	1,410(9.8)	-0.214***
신임교사	3.25	158(3.1)	728(14.2)	2,339(45.8)	1,453(28.4)	434(8.5)	
경력교사	3.46	114(1.2)	885(9.5)	3,844(41.4)	3,467(37.3)	976(10.5)	
중학교(전체)	3.29	145(2.1)	922(13.4)	3,065(44.7)	2,224(32.4)	506(7.4)	-0.151***
신임교사	3.19	68(3.3)	326(15.7)	958(46.1)	598(28.8)	129(6.2)	
경력교사	3.34	77(1.6)	596(12.5)	2,107(44.1)	1,626(34.0)	377(7.9)	
고등학교(전체)	3.22	139(2.6)	776(14.5)	2,545(47.5)	1,564(29.2)	333(6.2)	-0.096***
신임교사	3.16	62(3.3)	296(15.8)	923(49.3)	466(24.9)	124(6.6)	
경력교사	3.25	77(2.2)	480(13.8)	1,622(46.5)	1,098(31.5)	209(6.0)	
중요도							
전체	3.73	493(1.9)	1,670(6.3)	8,396(31.5)	10,155(38.2)	5,903(22.2)	-0.226***
신임교사	3.58	268(3.0)	784(8.7)	3,198(35.3)	3,080(34.0)	1,732(19.1)	
경력교사	3.80	225(1.3)	886(5.0)	5,198(29.6)	7,075(40.3)	4,171(23.8)	
초등학교(전체)	3.68	365(2.5)	1,038(7.2)	4,603(32.0)	5,159(35.8)	3,233(22.5)	-0.247***
신임교사	3.53	197(3.9)	495(9.7)	1,800(35.2)	1,665(32.6)	955(18.7)	
경력교사	3.77	168(1.8)	543(5.8)	2,803(30.2)	3,494(37.6)	2,278(24.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.76	84(1.2)	378(5.5)	2,127(31.0)	2,780(40.5)	1,493(21.8)	-0.202***
신임교사	3.62	44(2.1)	160(7.7)	736(35.4)	741(35.6)	398(19.1)	
경력교사	3.82	40(0.8)	218(4.6)	1,391(29.1)	2,039(42.6)	1,095(22.9)	
고등학교(전체)	3.79	44(0.8)	254(4.7)	1,666(31.1)	2,216(41.4)	1,177(22.0)	-0.187***
신임교사	3.67	27(1.4)	129(6.9)	662(35.4)	674(36.0)	379(20.3)	
경력교사	3.85	17(0.5)	125(3.6)	1,004(28.8)	1,542(44.2)	798(22.9)	

\*\*\*p<.001

- ‘방과후 독서지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-38〉 방과후 독서지도 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,684(10.1)	15,540(58.4)	8,393(31.5)	26,617(100)	53.875***
신임교사	753(8.3)	5,482(60.5)	2,827(31.2)	9,062(100)	
경력교사	1,931(11.0)	10,058(57.3)	5,566(31.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,545(10.7)	7,947(55.2)	4,906(34.1)	14,398(100)	36.558***
신임교사	444(8.7)	2,923(57.2)	1,745(34.1)	5,112(100)	
경력교사	1,101(11.9)	5,024(54.1)	3,161(34.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	620(9.0)	4,268(62.2)	1,974(28.8)	6,862(100)	23.285***
신임교사	153(7.4)	1,378(66.3)	548(26.4)	2,079(100)	
경력교사	467(9.8)	2,890(60.4)	1,426(29.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	519(9.7)	3,325(62.1)	1,513(28.2)	5,357(100)	6.016*
신임교사	156(8.3)	1,181(63.1)	534(28.5)	1,871(100)	
경력교사	363(10.4)	2,144(61.5)	979(28.1)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05



## 6) 방과후 봉사활동 지도

- ‘방과후 봉사활동 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.24점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.14점, 경력교사가 3.30점으로 해당 역량의 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘방과후 봉사활동 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.56점으로 다른 역량에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.44점, 경력교사가 3.62점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-39〉 방과후 봉사활동 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.24	743(2.8)	3,848(14.5)	12,196(45.8)	7,864(29.5)	1,966(7.4)	
신입교사	3.14	366(4.0)	1,507(16.6)	4,293(47.4)	2,295(25.3)	601(6.6)	-0.158***
경력교사	3.30	377(2.1)	2,341(13.3)	7,903(45.0)	5,569(31.7)	1,365(7.8)	
초등학교(전체)	3.25	417(2.9)	2,051(14.2)	6,546(45.5)	4,227(29.4)	1,157(8.0)	
신입교사	3.12	234(4.6)	876(17.1)	2,401(47.0)	1,253(24.5)	348(6.8)	-0.210***
경력교사	3.33	183(2.0)	1,175(12.7)	4,145(44.6)	2,974(32.0)	809(8.7)	
중학교(전체)	3.26	169(2.5)	958(14.0)	3,121(45.5)	2,130(31.0)	484(7.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.20	69(3.3)	309(14.9)	979(47.1)	589(28.3)	133(6.4)	-0.095***
경력교사	3.29	100(2.1)	649(13.6)	2,142(44.8)	1,541(32.2)	351(7.3)	
고등학교(전체)	3.19	157(2.9)	839(15.7)	2,529(47.2)	1,507(28.1)	325(6.1)	
신임교사	3.13	63(3.4)	322(17.2)	913(48.8)	453(24.2)	120(6.4)	-0.087***
경력교사	3.22	94(2.7)	517(14.8)	1,616(46.4)	1,054(30.2)	205(5.9)	
중요도							
전체	3.56	643(2.4)	2,206(8.3)	9,843(37.0)	9,569(36.0)	4,356(16.4)	-0.177***
신임교사	3.44	330(3.6)	958(10.6)	3,507(38.7)	2,940(32.4)	1,327(14.6)	
경력교사	3.62	313(1.8)	1,248(7.1)	6,336(36.1)	6,629(37.8)	3,029(17.3)	
초등학교(전체)	3.50	452(3.1)	1,356(9.4)	5,462(37.9)	4,779(33.2)	2,349(16.3)	-0.205***
신임교사	3.37	242(4.7)	600(11.7)	2,030(39.7)	1,509(29.5)	731(14.3)	
경력교사	3.57	210(2.3)	756(8.1)	3,432(37.0)	3,270(35.2)	1,618(17.4)	
중학교(전체)	3.61	114(1.7)	486(7.1)	2,471(36.0)	2,663(38.8)	1,128(16.4)	-0.119***
신임교사	3.53	45(2.2)	190(9.1)	774(37.2)	759(36.5)	311(15.0)	
경력교사	3.65	69(1.4)	296(6.2)	1,697(35.5)	1,904(39.8)	817(17.1)	
고등학교(전체)	3.63	77(1.4)	364(6.8)	1,910(35.7)	2,127(39.7)	879(16.4)	-0.154***
신임교사	3.53	43(2.3)	168(9.0)	703(37.6)	672(35.9)	285(15.2)	
경력교사	3.68	34(1.0)	196(5.6)	1,207(34.6)	1,455(41.7)	594(17.0)	

\*\*\*p<.001

- ‘방과후 봉사활동 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-40〉 방과후 봉사활동 지도 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,368(8.9)	17,306(65.0)	6,943(26.1)	26,617(100)	70.243***
신임교사	625(6.9)	5,969(65.9)	2,468(27.2)	9,062(100)	
경력교사	1,743(9.9)	11,337(64.6)	4,475(25.5)	17,555(100)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
초등학교(전체)	1,447(10.1)	8,901(61.8)	4,050(28.1)	14,398(100)	71.697***
신임교사	369(7.2)	3,230(63.2)	1,513(29.6)	5,112(100)	
경력교사	1,078(11.6)	5,671(61.1)	2,537(27.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	526(7.7)	4,741(69.1)	1,595(23.2)	6,862(100)	11.034**
신임교사	127(6.1)	1,475(70.9)	477(22.9)	2,079(100)	
경력교사	399(8.3)	3,266(68.3)	1,118(23.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	395(7.4)	3,664(68.4)	1,298(24.2)	5,357(100)	3.251
신임교사	129(6.9)	1,264(67.6)	478(25.5)	1,871(100)	
경력교사	266(7.6)	2,400(68.8)	820(23.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 7) 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용

- ‘학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.37점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.33점, 경력교사가 3.40점으로 해당 역량의 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있으며, 고등학교에서는 신임교사가 경력교사에 비해 더 긍정적으로 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교에서만 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.84점으로 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 3.67점, 경력교사가 3.93점으로 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 중요도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

〈표 IV-41〉 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.37	549(2.1)	3,026(11.4)	11,475(43.1)	9,069(34.1)	2,498(9.4)	
신임교사	3.33	200(2.2)	1,018(11.2)	4,234(46.7)	2,798(30.9)	812(9.0)	-0.064***
경력교사	3.40	349(2.0)	2,008(11.4)	7,241(41.2)	6,271(35.7)	1,686(9.6)	
초등학교(전체)	3.41	274(1.9)	1,543(10.7)	6,055(42.1)	5,038(35.0)	1,488(10.3)	
신임교사	3.34	119(2.3)	589(11.5)	2,334(45.7)	1,581(30.9)	489(9.6)	-0.113***
경력교사	3.45	155(1.7)	954(10.3)	3,721(40.1)	3,457(37.2)	999(10.8)	
중학교(전체)	3.34	154(2.2)	811(11.8)	3,041(44.3)	2,282(33.3)	574(8.4)	
신임교사	3.31	46(2.2)	216(10.4)	1,011(48.6)	655(31.5)	151(7.3)	-0.035
경력교사	3.35	108(2.3)	595(12.4)	2,030(42.4)	1,627(34.0)	423(8.8)	
고등학교(전체)	3.32	121(2.3)	672(12.5)	2,379(44.4)	1,749(32.6)	436(8.1)	
신임교사	3.33	35(1.9)	213(11.4)	889(47.5)	562(30.0)	172(9.2)	0.022
경력교사	3.31	86(2.5)	459(13.2)	1,490(42.7)	1,187(34.1)	264(7.6)	
중요도							
전체	3.84	429(1.6)	1,272(4.8)	7,177(27.0)	10,887(40.9)	6,852(25.7)	
신임교사	3.67	241(2.7)	626(6.9)	2,896(32.0)	3,423(37.8)	1,876(20.7)	-0.264***
경력교사	3.93	188(1.1)	646(3.7)	4,281(24.4)	7,464(42.5)	4,976(28.3)	
초등학교(전체)	3.79	305(2.1)	824(5.7)	4,080(28.3)	5,623(39.1)	3,566(24.8)	
신임교사	3.56	183(3.6)	449(8.8)	1,771(34.6)	1,764(34.5)	945(18.5)	-0.358***
경력교사	3.91	122(1.3)	375(4.0)	2,309(24.9)	3,859(41.6)	2,621(28.2)	
중학교(전체)	3.84	73(1.1)	296(4.3)	1,919(28.0)	2,924(42.6)	1,650(24.0)	
신임교사	3.74	32(1.5)	101(4.9)	662(31.8)	863(41.5)	421(20.3)	-0.146***
경력교사	3.89	41(0.9)	195(4.1)	1,257(26.3)	2,061(43.1)	1,229(25.7)	
고등학교(전체)	4.00	51(1.0)	152(2.8)	1,178(22.0)	2,340(43.7)	1,636(30.5)	
신임교사	3.90	26(1.4)	76(4.1)	463(24.7)	796(42.5)	510(27.3)	-0.151***
경력교사	4.05	25(0.7)	76(2.2)	715(20.5)	1,544(44.3)	1,126(32.3)	

\*\*\*p<.001

- ‘학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용’ 역량을 어느 교육 기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.

- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음.

〈표 IV-42〉 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,484(9.3)	18,038(67.8)	6,095(22.9)	26,617(100)	
신임교사	683(7.5)	6,131(67.7)	2,248(24.8)	9,062(100)	69.328***
경력교사	1,801(10.3)	11,907(67.8)	3,847(21.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,429(9.9)	9,816(68.2)	3,153(21.9)	14,398(100)	
신임교사	383(7.5)	3,455(67.6)	1,274(24.9)	5,112(100)	80.745***
경력교사	1,046(11.3)	6,361(68.5)	1,879(20.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	595(8.7)	4,628(67.4)	1,639(23.9)	6,862(100)	
신임교사	160(7.7)	1,432(68.9)	487(23.4)	2,079(100)	4.445
경력교사	435(9.1)	3,196(66.8)	1,152(24.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	460(8.6)	3,594(67.1)	1,303(24.3)	5,357(100)	
신임교사	140(7.5)	1,244(66.5)	487(26.0)	1,871(100)	7.676*
경력교사	320(9.2)	2,350(67.4)	816(23.4)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

## 다. 생활지도 및 상담

### 1) 학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등)

- ‘학생에 대한 기본적 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.75점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.97점, 경력교사가 3.65점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘학생에 대한 기본적 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.75점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.75점, 경력교사가 4.75점으로 동일하게 평가하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 경력교사보다 그 중요도를 높게 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.

〈표 IV-43〉 학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등)

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.75	227(0.9)	1,639(6.2)	7,627(28.7)	12,070(45.3)	5,054(19.0)	0.322***
신임교사	3.97	27(0.3)	201(2.2)	2,036(22.5)	4,581(50.6)	2,217(24.5)	
경력교사	3.65	200(1.1)	1,438(8.2)	5,591(31.8)	7,489(42.7)	2,837(16.2)	
초등학교(전체)	3.81	123(0.9)	822(5.7)	3,863(26.8)	6,479(45.0)	3,111(21.6)	0.368***
신임교사	4.04	14(0.3)	93(1.8)	980(19.2)	2,587(50.6)	1,438(28.1)	
경력교사	3.68	109(1.2)	729(7.9)	2,883(31.0)	3,892(41.9)	1,673(18.0)	
중학교(전체)	3.72	64(0.9)	436(6.4)	2,031(29.6)	3,165(46.1)	1,166(17.0)	0.216***
신임교사	3.87	5(0.2)	57(2.7)	548(26.4)	1,063(51.1)	406(19.5)	
경력교사	3.65	59(1.2)	379(7.9)	1,483(31.0)	2,102(43.9)	760(15.9)	
고등학교(전체)	3.66	40(0.7)	381(7.1)	1,733(32.4)	2,426(45.3)	777(14.5)	0.313***
신임교사	3.86	8(0.4)	51(2.7)	508(27.2)	931(49.8)	373(19.9)	
경력교사	3.55	32(0.9)	330(9.5)	1,225(35.1)	1,495(42.9)	404(11.6)	
중요도							
전체	4.75	20(0.1)	52(0.2)	966(3.6)	4,382(16.5)	21,197(79.6)	0.000
신임교사	4.75	11(0.1)	11(0.1)	374(4.1)	1,403(15.5)	7,263(80.1)	
경력교사	4.75	9(0.1)	41(0.2)	592(3.4)	2,979(17.0)	13,934(79.4)	
초등학교(전체)	4.81	8(0.1)	21(0.1)	342(2.4)	1,918(13.3)	12,109(84.1)	-0.014
신임교사	4.80	4(0.1)	7(0.1)	145(2.8)	676(13.2)	4,280(83.7)	
경력교사	4.82	4(0.0)	14(0.2)	197(2.1)	1,242(13.4)	7,829(84.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.71	6(0.1)	12(0.2)	330(4.8)	1,289(18.8)	5,225(76.1)	-0.004
신임교사	4.70	3(0.1)	2(0.1)	121(5.8)	355(17.1)	1,598(76.9)	
경력교사	4.71	3(0.1)	10(0.2)	209(4.4)	934(19.5)	3,627(75.8)	
고등학교(전체)	4.66	6(0.1)	19(0.4)	294(5.5)	1,175(21.9)	3,863(72.1)	0.028
신임교사	4.67	4(0.2)	2(0.1)	108(5.8)	372(19.9)	1,385(74.0)	
경력교사	4.65	2(0.1)	17(0.5)	186(5.3)	803(23.0)	2,478(71.1)	

\*\*\*p<.001

- ‘학생에 대한 기본적 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 중·고등학교에서는 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타났음. 초등학교의 경우 신임교사는 교원양성기관보다 연수기관이 적합하다고 보았으며, 경력교사는 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높게 나타났음.

〈표 IV-44〉 학생에 대한 기본적 이해 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	3,805(14.3)	18,771(70.5)	4,041(15.2)	26,617(100)	320.841***
신임교사	840(9.3)	6,933(76.5)	1,289(14.2)	9,062(100)	
경력교사	2,965(16.9)	11,838(67.4)	2,752(15.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,232(15.5)	10,128(70.3)	2,038(14.2)	14,398(100)	211.38***
신임교사	512(10.0)	3,936(77.0)	664(13.0)	5,112(100)	
경력교사	1,720(18.5)	6,192(66.7)	1,374(14.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	879(12.8)	4,832(70.4)	1,151(16.8)	6,862(100)	58.182***
신임교사	176(8.5)	1,576(75.8)	327(15.7)	2,079(100)	
경력교사	703(14.7)	3,256(68.1)	824(17.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	694(13.0)	3,811(71.1)	852(15.9)	5,357(100)	61.142***
신임교사	152(8.1)	1,421(75.9)	298(15.9)	1,871(100)	
경력교사	542(15.5)	2,390(68.6)	554(15.9)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 학교 내 기본 생활지도

- ‘학교 내 기본 생활지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.68점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.95점, 경력교사가 3.55점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학교 내 기본 생활지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.76점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.75점, 경력교사가 4.76점으로 유사한 수준으로 인식하였으며, 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 유사하게 인식하고 있음. 초등학교에서만 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-45〉 학교 내 기본 생활지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.68	315(1.2)	2,204(8.3)	8,175(30.7)	10,819(40.6)	5,104(19.2)	
신입교사	3.95	33(0.4)	254(2.8)	2,179(24.0)	4,265(47.1)	2,331(25.7)	0.404***
경력교사	3.55	282(1.6)	1,950(11.1)	5,996(34.2)	6,554(37.3)	2,773(15.8)	
초등학교(전체)	3.74	144(1.0)	1,137(7.9)	4,158(28.9)	5,832(40.5)	3,127(21.7)	
신입교사	4.04	12(0.2)	126(2.5)	1,030(20.1)	2,436(47.7)	1,508(29.5)	0.460***
경력교사	3.58	132(1.4)	1,011(10.9)	3,128(33.7)	3,396(36.6)	1,619(17.4)	



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.65	92(1.3)	576(8.4)	2,168(31.6)	2,825(41.2)	1,201(17.5)	0.286***
신임교사	3.85	12(0.6)	67(3.2)	581(27.9)	979(47.1)	440(21.2)	
경력교사	3.56	80(1.7)	509(10.6)	1,587(33.2)	1,846(38.6)	761(15.9)	
고등학교(전체)	3.57	79(1.5)	491(9.2)	1,849(34.5)	2,162(40.4)	776(14.5)	0.383***
신임교사	3.82	9(0.5)	61(3.3)	568(30.4)	850(45.4)	383(20.5)	
경력교사	3.44	70(2.0)	430(12.3)	1,281(36.7)	1,312(37.6)	393(11.3)	
중요도							
전체	4.76	15(0.1)	59(0.2)	928(3.5)	4,339(16.3)	21,276(79.9)	-0.007
신임교사	4.75	9(0.1)	11(0.1)	363(4.0)	1,437(15.9)	7,242(79.9)	
경력교사	4.76	6(0.0)	48(0.3)	565(3.2)	2,902(16.5)	14,034(79.9)	
초등학교(전체)	4.83	4(0.0)	20(0.1)	331(2.3)	1,705(11.8)	12,338(85.7)	-0.017*
신임교사	4.82	3(0.1)	5(0.1)	140(2.7)	615(12.0)	4,349(85.1)	
경력교사	4.84	1(0.0)	15(0.2)	191(2.1)	1,090(11.7)	7,989(86.0)	
중학교(전체)	4.71	5(0.1)	19(0.3)	315(4.6)	1,317(19.2)	5,206(75.9)	-0.010
신임교사	4.70	4(0.2)	1(0.0)	107(5.1)	394(19.0)	1,573(75.7)	
경력교사	4.71	1(0.0)	18(0.4)	208(4.3)	923(19.3)	3,633(76.0)	
고등학교(전체)	4.63	6(0.1)	20(0.4)	282(5.3)	1,317(24.6)	3,732(69.7)	0.003
신임교사	4.63	2(0.1)	5(0.3)	116(6.2)	428(22.9)	1,320(70.6)	
경력교사	4.63	4(0.1)	15(0.4)	166(4.8)	889(25.5)	2,412(69.2)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학교 내 기본 생활지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-46〉 학교 내 기본 생활지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,728(10.2)	20,358(76.5)	3,531(13.3)	26,617(100)	
신임교사	716(7.9)	7,067(78.0)	1,279(14.1)	9,062(100)	85.395***
경력교사	2,012(11.5)	13,291(75.7)	2,252(12.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,614(11.2)	10,858(75.4)	1,926(13.4)	14,398(100)	
신임교사	448(8.8)	3,940(77.1)	724(14.2)	5,112(100)	48.867***
경력교사	1,166(12.6)	6,918(74.5)	1,202(12.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	613(8.9)	5,280(76.9)	969(14.1)	6,862(100)	
신임교사	152(7.3)	1,618(77.8)	309(14.9)	2,079(100)	10.247**
경력교사	461(9.6)	3,662(76.6)	660(13.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	501(9.4)	4,220(78.8)	636(11.9)	5,357(100)	
신임교사	116(6.2)	1,509(80.7)	246(13.1)	1,871(100)	35.778***
경력교사	385(11.0)	2,711(77.8)	390(11.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 3) 급식지도

- ‘급식지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.63점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.78점, 경력교사가 3.55점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘급식지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.16점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.09점, 경력교사가 4.19점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-47〉 급식지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.63	333(1.3)	2,136(8.0)	9,437(35.5)	9,946(37.4)	4,765(17.9)	0.239***
신임교사	3.78	80(0.9)	415(4.6)	2,878(31.8)	3,697(40.8)	1,992(22.0)	
경력교사	3.55	253(1.4)	1,721(9.8)	6,559(37.4)	6,249(35.6)	2,773(15.8)	
초등학교(전체)	3.71	147(1.0)	1,087(7.5)	4,535(31.5)	5,594(38.9)	3,035(21.1)	0.331***
신임교사	3.93	30(0.6)	169(3.3)	1,317(25.8)	2,222(43.5)	1,374(26.9)	
경력교사	3.60	117(1.3)	918(9.9)	3,218(34.7)	3,372(36.3)	1,661(17.9)	
중학교(전체)	3.60	78(1.1)	506(7.4)	2,599(37.9)	2,568(37.4)	1,111(16.2)	0.110***
신임교사	3.68	17(0.8)	101(4.9)	766(36.8)	845(40.6)	350(16.8)	
경력교사	3.57	61(1.3)	405(8.5)	1,833(38.3)	1,723(36.0)	761(15.9)	
고등학교(전체)	3.42	108(2.0)	543(10.1)	2,303(43.0)	1,784(33.3)	619(11.6)	0.135***
신임교사	3.51	33(1.8)	145(7.7)	795(42.5)	630(33.7)	268(14.3)	
경력교사	3.38	75(2.2)	398(11.4)	1,508(43.3)	1,154(33.1)	351(10.1)	
중요도							
전체	4.16	111(0.4)	543(2.0)	4,982(18.7)	10,430(39.2)	10,551(39.6)	-0.106***
신임교사	4.09	57(0.6)	231(2.5)	1,882(20.8)	3,596(39.7)	3,296(36.4)	
경력교사	4.19	54(0.3)	312(1.8)	3,100(17.7)	6,834(38.9)	7,255(41.3)	
초등학교(전체)	4.37	22(0.2)	144(1.0)	1,606(11.2)	5,360(37.2)	7,266(50.5)	-0.150***
신임교사	4.27	15(0.3)	84(1.6)	697(13.6)	2,016(39.4)	2,300(45.0)	
경력교사	4.42	7(0.1)	60(0.6)	909(9.8)	3,344(36.0)	4,966(53.5)	
중학교(전체)	3.98	40(0.6)	178(2.6)	1,690(24.6)	2,893(42.2)	2,061(30.0)	-0.075***
신임교사	3.93	20(1.0)	66(3.2)	531(25.5)	880(42.3)	582(28.0)	
경력교사	4.01	20(0.4)	112(2.3)	1,159(24.2)	2,013(42.1)	1,479(30.9)	
고등학교(전체)	3.80	49(0.9)	221(4.1)	1,686(31.5)	2,177(40.6)	1,224(22.8)	-0.083***
신임교사	3.75	22(1.2)	81(4.3)	654(35.0)	700(37.4)	414(22.1)	
경력교사	3.83	27(0.8)	140(4.0)	1,032(29.6)	1,477(42.4)	810(23.2)	

\*\*\*p<.001

- ‘급식지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-48〉 급식지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	1,461(5.5)	22,877(85.9)	2,279(8.6)	26,617(100)	
신입교사	428(4.7)	7,772(85.8)	862(9.5)	9,062(100)	29,224***
경력교사	1,033(5.9)	15,105(86.0)	1,417(8.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	897(6.2)	12,288(85.3)	1,213(8.4)	14,398(100)	
신입교사	279(5.5)	4,342(84.9)	491(9.6)	5,112(100)	20,844***
경력교사	618(6.7)	7,946(85.6)	722(7.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	307(4.5)	5,938(86.5)	617(9.0)	6,862(100)	
신입교사	78(3.8)	1,809(87.0)	192(9.2)	2,079(100)	3,752
경력교사	229(4.8)	4,129(86.3)	425(8.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	257(4.8)	4,651(86.8)	449(8.4)	5,357(100)	
신입교사	71(3.8)	1,621(86.6)	179(9.6)	1,871(100)	10,858**
경력교사	186(5.3)	3,030(86.9)	270(7.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 4) 건강 및 보건의 교육 실시

- ‘건강 및 보건의 교육 실시’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.53점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.63점, 경력교사가 3.57점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘건강 및 보건 교육 실시’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.26점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.28점, 경력교사가 4.25점으로 신입교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 초등학교에서는 경력교사가 중요도를 더 높게 인식함. 중학교와 고등학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-49〉 건강 및 보건 교육 실시

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.53	372(1.4)	2,672(10.0)	9,969(37.5)	9,706(36.5)	3,898(14.6)	0.148***
신임교사	3.63	104(1.1)	693(7.6)	3,198(35.3)	3,554(39.2)	1,513(16.7)	
경력교사	3.48	268(1.5)	1,979(11.3)	6,771(38.6)	6,152(35.0)	2,385(13.6)	
초등학교(전체)	3.63	139(1.0)	1,191(8.3)	4,983(34.6)	5,596(38.9)	2,489(17.3)	0.183***
신임교사	3.75	37(0.7)	285(5.6)	1,602(31.3)	2,181(42.7)	1,007(19.7)	
경력교사	3.57	102(1.1)	906(9.8)	3,381(36.4)	3,415(36.8)	1,482(16.0)	
중학교(전체)	3.47	113(1.6)	781(11.4)	2,659(38.7)	2,409(35.1)	900(13.1)	0.077**
신임교사	3.52	31(1.5)	195(9.4)	799(38.4)	770(37.0)	284(13.7)	
경력교사	3.44	82(1.7)	586(12.3)	1,860(38.9)	1,639(34.3)	616(12.9)	
고등학교(전체)	3.33	120(2.2)	700(13.1)	2,327(43.4)	1,701(31.8)	509(9.5)	0.116***
신임교사	3.41	36(1.9)	213(11.4)	797(42.6)	603(32.2)	222(11.9)	
경력교사	3.29	84(2.4)	487(14.0)	1,530(43.9)	1,098(31.5)	287(8.2)	
중요도							
전체	4.26	48(0.2)	352(1.3)	3,962(14.9)	10,532(39.6)	11,723(44.0)	0.030**
신임교사	4.28	24(0.3)	113(1.2)	1,272(14.0)	3,548(39.2)	4,105(45.3)	
경력교사	4.25	24(0.1)	239(1.4)	2,690(15.3)	6,984(39.8)	7,618(43.4)	
초등학교(전체)	4.42	20(0.1)	105(0.7)	1,374(9.5)	5,275(36.6)	7,624(53.0)	-0.018
신임교사	4.40	13(0.3)	41(0.8)	492(9.6)	1,888(36.9)	2,678(52.4)	
경력교사	4.42	7(0.1)	64(0.7)	882(9.5)	3,387(36.5)	4,946(53.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.12	13(0.2)	128(1.9)	1,323(19.3)	2,955(43.1)	2,443(35.6)	0.047*
신임교사	4.15	3(0.1)	42(2.0)	363(17.5)	897(43.1)	774(37.2)	
경력교사	4.11	10(0.2)	86(1.8)	960(20.1)	2,058(43.0)	1,669(34.9)	
고등학교(전체)	4.02	15(0.3)	119(2.2)	1,265(23.6)	2,302(43.0)	1,656(30.9)	0.094***
신임교사	4.08	8(0.4)	30(1.6)	417(22.3)	763(40.8)	653(34.9)	
경력교사	3.99	7(0.2)	89(2.6)	848(24.3)	1,539(44.1)	1,003(28.8)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘건강 및 보건 교육 실시’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-50〉 건강 및 보건 교육 실시 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,765(10.4)	16,087(60.4)	7,765(29.2)	26,617(100)	132.298***
신임교사	701(7.7)	5,822(64.2)	2,539(28.0)	9,062(100)	
경력교사	2,064(11.8)	10,265(58.5)	5,226(29.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,673(11.6)	8,567(59.5)	4,158(28.9)	14,398(100)	92.605***
신임교사	430(8.4)	3,244(63.5)	1,438(28.1)	5,112(100)	
경력교사	1,243(13.4)	5,323(57.3)	2,720(29.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	600(8.7)	4,247(61.9)	2,015(29.4)	6,862(100)	35.852***
신임교사	138(6.6)	1,391(66.9)	550(26.5)	2,079(100)	
경력교사	462(9.7)	2,856(59.7)	1,465(30.6)	4,783(100)	
고등학교(전체)	492(9.2)	3,273(61.1)	1,592(29.7)	5,357(100)	16.145***
신임교사	133(7.1)	1,187(63.4)	551(29.4)	1,871(100)	
경력교사	359(10.3)	2,086(59.8)	1,041(29.9)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 5) 학생 문제 상담 및 지원

- ‘학생 문제 상담 및 지원’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.61점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.79점, 경력교사가 3.51점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학생 문제 상담 및 지원’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.72점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.71점, 경력교사가 4.73점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 초등학교와 고등학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-51〉 학생 문제 상담 및 지원

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.61	379(1.4)	2,563(9.6)	8,603(32.3)	10,646(40.0)	4,426(16.6)	
신입교사	3.79	54(0.6)	464(5.1)	2,632(29.0)	4,088(45.1)	1,824(20.1)	0.277***
경력교사	3.51	325(1.9)	2,099(12.0)	5,971(34.0)	6,558(37.4)	2,602(14.8)	
초등학교(전체)	3.64	185(1.3)	1,348(9.4)	4,489(31.2)	5,756(40.0)	2,620(18.2)	
신입교사	3.85	23(0.4)	254(5.0)	1,326(25.9)	2,358(46.1)	1,151(22.5)	0.323***
경력교사	3.53	162(1.7)	1,094(11.8)	3,163(34.1)	3,398(36.6)	1,469(15.8)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.60	115(1.7)	650(9.5)	2,218(32.3)	2,765(40.3)	1,114(16.2)	0.170***
신임교사	3.72	18(0.9)	117(5.6)	651(31.3)	941(45.3)	352(16.9)	
경력교사	3.55	97(2.0)	533(11.1)	1,567(32.8)	1,824(38.1)	762(15.9)	
고등학교(전체)	3.52	79(1.5)	565(10.5)	1,896(35.4)	2,125(39.7)	692(12.9)	0.278***
신임교사	3.70	13(0.7)	93(5.0)	655(35.0)	789(42.2)	321(17.2)	
경력교사	3.42	66(1.9)	472(13.5)	1,241(35.6)	1,336(38.3)	371(10.6)	
중요도							
전체	4.72	16(0.1)	54(0.2)	1,029(3.9)	5,134(19.3)	20,384(76.6)	-0.014*
신임교사	4.71	7(0.1)	12(0.1)	410(4.5)	1,727(19.1)	6,906(76.2)	
경력교사	4.73	9(0.1)	42(0.2)	619(3.5)	3,407(19.4)	13,478(76.8)	
초등학교(전체)	4.79	6(0.0)	14(0.1)	373(2.6)	2,282(15.8)	11,723(81.4)	-0.044***
신임교사	4.76	4(0.1)	4(0.1)	168(3.3)	879(17.2)	4,057(79.4)	
경력교사	4.80	2(0.0)	10(0.1)	205(2.2)	1,403(15.1)	7,666(82.6)	
중학교(전체)	4.68	4(0.1)	17(0.2)	335(4.9)	1,464(21.3)	5,042(73.5)	-0.011
신임교사	4.67	2(0.1)	2(0.1)	111(5.3)	447(21.5)	1,517(73.0)	
경력교사	4.68	2(0.0)	15(0.3)	224(4.7)	1,017(21.3)	3,525(73.7)	
고등학교(전체)	4.60	6(0.1)	23(0.4)	321(6.0)	1,388(25.9)	3,619(67.6)	0.046*
신임교사	4.63	1(0.1)	6(0.3)	131(7.0)	401(21.4)	1,332(71.2)	
경력교사	4.59	5(0.1)	17(0.5)	190(5.5)	987(28.3)	2,287(65.6)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학생 문제 상담 및 지원’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

#### 〈표 IV-52〉 학생 문제 상담 및 지원 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,961(14.9)	12,449(46.8)	10,207(38.3)	26,617(100)	
신임교사	1,065(11.8)	4,854(53.6)	3,143(34.7)	9,062(100)	274.091***



	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
경력교사	2,896(16.5)	7,595(43.3)	7,064(40.2)	17,555(100)	166.18***
초등학교(전체)	2,339(16.2)	6,414(44.5)	5,645(39.2)	14,398(100)	
신임교사	660(12.9)	2,632(51.5)	1,820(35.6)	5,112(100)	
경력교사	1,679(18.1)	3,782(40.7)	3,825(41.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	901(13.1)	3,385(49.3)	2,576(37.5)	6,862(100)	90.048***
신임교사	206(9.9)	1,203(57.9)	670(32.2)	2,079(100)	
경력교사	695(14.5)	2,182(45.6)	1,906(39.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	721(13.5)	2,650(49.5)	1,986(37.1)	5,357(100)	
신임교사	199(10.6)	1,019(54.5)	653(34.9)	1,871(100)	35.184***
경력교사	522(15.0)	1,631(46.8)	1,333(38.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 6) 상담기법 이해 및 활용

- ‘상담기법 이해 및 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.49점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.63점, 경력교사가 3.42점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘상담기법 이해 및 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.50점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.46점, 경력교사가 4.52점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 초등학교와 중학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-53〉 상담기법 이해 및 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.49	313(1.2)	2,845(10.7)	10,005(37.6)	10,271(38.6)	3,183(12.0)	0.205***
신임교사	3.63	53(0.6)	568(6.3)	3,339(36.8)	3,823(42.2)	1,279(14.1)	
경력교사	3.42	260(1.5)	2,277(13.0)	6,666(38.0)	6,448(36.7)	1,904(10.8)	
초등학교(전체)	3.55	154(1.1)	1,412(9.8)	5,150(35.8)	5,712(39.7)	1,970(13.7)	0.216***
신임교사	3.69	28(0.5)	299(5.8)	1,732(33.9)	2,223(43.5)	830(16.2)	
경력교사	3.47	126(1.4)	1,113(12.0)	3,418(36.8)	3,489(37.6)	1,140(12.3)	
중학교(전체)	3.47	85(1.2)	778(11.3)	2,611(38.1)	2,628(38.3)	760(11.1)	0.155***
신임교사	3.57	14(0.7)	146(7.0)	802(38.6)	866(41.7)	251(12.1)	
경력교사	3.42	71(1.5)	632(13.2)	1,809(37.8)	1,762(36.8)	509(10.6)	
고등학교(전체)	3.38	74(1.4)	655(12.2)	2,244(41.9)	1,931(36.0)	453(8.5)	0.226***
신임교사	3.53	11(0.6)	123(6.6)	805(43.0)	734(39.2)	198(10.6)	
경력교사	3.30	63(1.8)	532(15.3)	1,439(41.3)	1,197(34.3)	255(7.3)	
중요도							
전체	4.50	29(0.1)	122(0.5)	1,846(6.9)	9,047(34.0)	15,573(58.5)	-0.061***
신임교사	4.46	12(0.1)	56(0.6)	759(8.4)	3,134(34.6)	5,101(56.3)	
경력교사	4.52	17(0.1)	66(0.4)	1,087(6.2)	5,913(33.7)	10,472(59.7)	
초등학교(전체)	4.57	11(0.1)	40(0.3)	733(5.1)	4,537(31.5)	9,077(63.0)	-0.074***
신임교사	4.52	5(0.1)	20(0.4)	326(6.4)	1,703(33.3)	3,058(59.8)	
경력교사	4.60	6(0.1)	20(0.2)	407(4.4)	2,834(30.5)	6,019(64.8)	
중학교(전체)	4.46	9(0.1)	43(0.6)	578(8.4)	2,382(34.7)	3,850(56.1)	-0.070***
신임교사	4.41	2(0.1)	17(0.8)	220(10.6)	725(34.9)	1,115(53.6)	
경력교사	4.48	7(0.1)	26(0.5)	358(7.5)	1,657(34.6)	2,735(57.2)	
고등학교(전체)	4.37	9(0.2)	39(0.7)	535(10.0)	2,128(39.7)	2,646(49.4)	-0.032
신임교사	4.35	5(0.3)	19(1.0)	213(11.4)	706(37.7)	928(49.6)	
경력교사	4.39	4(0.1)	20(0.6)	322(9.2)	1,422(40.8)	1,718(49.3)	

\*\*\*p<.001

- ‘상담기법 이해 및 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 연수기관을 가장 선호하는 것으로 나타남.

- 해당 역량에 대하여 중학교 신입교사의 경우, 학교현장과 연수기관에 대한 선호도가 유사하게 나타났음. 학교급 및 교직경력별로 적합하다고 생각하는 교육기관이 다양하게 나타남.

〈표 IV-54〉 상담기법 이해 및 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	7,033(26.4)	7,188(27.0)	12,396(46.6)	26,617(100)	
신입교사	2,333(25.7)	3,125(34.5)	3,604(39.8)	9,062(100)	423.48***
경력교사	4,700(26.8)	4,063(23.1)	8,792(50.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,305(29.9)	3,482(24.2)	6,611(45.9)	14,398(100)	
신입교사	1,474(28.8)	1,610(31.5)	2,028(39.7)	5,112(100)	245.493***
경력교사	2,831(30.5)	1,872(20.2)	4,583(49.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,516(22.1)	2,077(30.3)	3,269(47.6)	6,862(100)	
신입교사	444(21.4)	828(39.8)	807(38.8)	2,079(100)	139.5***
경력교사	1,072(22.4)	1,249(26.1)	2,462(51.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,212(22.6)	1,629(30.4)	2,516(47.0)	5,357(100)	
신입교사	415(22.2)	687(36.7)	769(41.1)	1,871(100)	58.953***
경력교사	797(22.9)	942(27.0)	1,747(50.1)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 7) 진로 교육 및 지원

- ‘진로 교육 및 지원’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.42점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.49점, 경력교사가 3.39점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘진로 교육 및 지원’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한

결과, 전체 응답자의 평균은 4.43점으로 대체로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.38점, 경력교사가 4.45점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 고등학교에서는 신입교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 초등학교에서만 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-55〉 진로 교육 및 지원

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.42	410(1.5)	3,366(12.6)	10,540(39.6)	9,234(34.7)	3,067(11.5)	0.100***
신임교사	3.49	106(1.2)	915(10.1)	3,655(40.3)	3,243(35.8)	1,143(12.6)	
경력교사	3.39	304(1.7)	2,451(14.0)	6,885(39.2)	5,991(34.1)	1,924(11.0)	
초등학교(전체)	3.47	173(1.2)	1,639(11.4)	5,643(39.2)	5,145(35.7)	1,798(12.5)	
신임교사	3.53	47(0.9)	479(9.4)	2,000(39.1)	1,885(36.9)	701(13.7)	0.096***
경력교사	3.44	126(1.4)	1,160(12.5)	3,643(39.2)	3,260(35.1)	1,097(11.8)	
중학교(전체)	3.39	130(1.9)	920(13.4)	2,731(39.8)	2,319(33.8)	762(11.1)	0.047*
신임교사	3.42	31(1.5)	246(11.8)	851(40.9)	719(34.6)	232(11.2)	
경력교사	3.37	99(2.1)	674(14.1)	1,880(39.3)	1,600(33.5)	530(11.1)	
고등학교(전체)	3.33	107(2.0)	807(15.1)	2,166(40.4)	1,770(33.0)	507(9.5)	
신임교사	3.43	28(1.5)	190(10.2)	804(43.0)	639(34.2)	210(11.2)	0.162***
경력교사	3.27	79(2.3)	617(17.7)	1,362(39.1)	1,131(32.4)	297(8.5)	
중요도							
전체	4.43	39(0.1)	157(0.6)	2,347(8.8)	9,961(37.4)	14,113(53.0)	-0.072***
신임교사	4.38	21(0.2)	74(0.8)	942(10.4)	3,446(38.0)	4,579(50.5)	
경력교사	4.45	18(0.1)	83(0.5)	1,405(8.0)	6,515(37.1)	9,534(54.3)	
초등학교(전체)	4.41	22(0.2)	88(0.6)	1,300(9.0)	5,536(38.4)	7,452(51.8)	
신임교사	4.33	14(0.3)	47(0.9)	588(11.5)	2,048(40.1)	2,415(47.2)	-0.124***
경력교사	4.45	8(0.1)	41(0.4)	712(7.7)	3,488(37.6)	5,037(54.2)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.44	12(0.2)	38(0.6)	592(8.6)	2,525(36.8)	3,695(53.8)	-0.031
신임교사	4.41	5(0.2)	14(0.7)	185(8.9)	786(37.8)	1,089(52.4)	
경력교사	4.45	7(0.1)	24(0.5)	407(8.5)	1,739(36.4)	2,606(54.5)	
고등학교(전체)	4.45	5(0.1)	31(0.6)	455(8.5)	1,900(35.5)	2,966(55.4)	0.020
신임교사	4.47	2(0.1)	13(0.7)	169(9.0)	612(32.7)	1,075(57.5)	
경력교사	4.45	3(0.1)	18(0.5)	286(8.2)	1,288(36.9)	1,891(54.2)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘진로 교육 및 지원’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 연수기관을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 중학교 신임교사의 경우, 학교현장과 연수기관에 대한 선호도가 유사하게 나타났음. 학교급 및 교직경력별로 적합하다고 생각하는 교육기관이 다양하게 나타남.

〈표 IV-56〉 진로 교육 및 지원 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	4,876(18.3)	8,463(31.8)	13,278(49.9)	26,617(100)	476.23***
신임교사	1,326(14.6)	3,650(40.3)	4,086(45.1)	9,062(100)	
경력교사	3,550(20.2)	4,813(27.4)	9,192(52.4)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,067(21.3)	4,103(28.5)	7,228(50.2)	14,398(100)	339.866***
신임교사	864(16.9)	1,924(37.6)	2,324(45.5)	5,112(100)	
경력교사	2,203(23.7)	2,179(23.5)	4,904(52.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,058(15.4)	2,371(34.6)	3,433(50.0)	6,862(100)	150.615***
신임교사	234(11.3)	935(45.0)	910(43.8)	2,079(100)	
경력교사	824(17.2)	1,436(30.0)	2,523(52.7)	4,783(100)	
고등학교(전체)	751(14.0)	1,989(37.1)	2,617(48.9)	5,357(100)	33.88***
신임교사	228(12.2)	791(42.3)	852(45.5)	1,871(100)	
경력교사	523(15.0)	1,198(34.4)	1,765(50.6)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 8) 안전사고 예방교육 실시

- ‘안전사고 예방교육 실시’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.55점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.69점, 경력교사가 3.48점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘안전사고 예방교육 실시’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.57점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.51점, 경력교사가 4.59점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 초등학교와 중학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-57〉 안전사고 예방교육 실시

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.55	421(1.6)	2,747(10.3)	9,544(35.9)	9,607(36.1)	4,298(16.1)	
신입교사	3.69	82(0.9)	568(6.3)	3,141(34.7)	3,559(39.3)	1,712(18.9)	0.213***
경력교사	3.48	339(1.9)	2,179(12.4)	6,403(36.5)	6,048(34.5)	2,586(14.7)	
초등학교(전체)	3.65	183(1.3)	1,284(8.9)	4,673(32.5)	5,497(38.2)	2,761(19.2)	
신입교사	3.84	32(0.6)	213(4.2)	1,503(29.4)	2,178(42.6)	1,186(23.2)	0.287***
경력교사	3.55	151(1.6)	1,071(11.5)	3,170(34.1)	3,319(35.7)	1,575(17.0)	
중학교(전체)	3.48	121(1.8)	751(10.9)	2,640(38.5)	2,406(35.1)	944(13.8)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.55	19(0.9)	178(8.6)	822(39.5)	767(36.9)	293(14.1)	0.094***
경력교사	3.45	102(2.1)	573(12.0)	1,818(38.0)	1,639(34.3)	651(13.6)	
고등학교(전체)	3.36	117(2.2)	712(13.3)	2,231(41.6)	1,704(31.8)	593(11.1)	
신임교사	3.45	31(1.7)	177(9.5)	816(43.6)	614(32.8)	233(12.5)	0.133***
경력교사	3.32	86(2.5)	535(15.3)	1,415(40.6)	1,090(31.3)	360(10.3)	

#### 중요도

전체	4.57	24(0.1)	110(0.4)	1,938(7.3)	7,275(27.3)	17,270(64.9)	-0.083***
신임교사	4.51	12(0.1)	43(0.5)	764(8.4)	2,734(30.2)	5,509(60.8)	
경력교사	4.59	12(0.1)	67(0.4)	1,174(6.7)	4,541(25.9)	11,761(67.0)	
초등학교(전체)	4.69	9(0.1)	29(0.2)	600(4.2)	3,083(21.4)	10,677(74.2)	-0.117***
신임교사	4.62	5(0.1)	14(0.3)	278(5.4)	1,332(26.1)	3,483(68.1)	
경력교사	4.74	4(0.0)	15(0.2)	322(3.5)	1,751(18.9)	7,194(77.5)	
중학교(전체)	4.46	6(0.1)	34(0.5)	678(9.9)	2,223(32.4)	3,921(57.1)	-0.077***
신임교사	4.41	2(0.1)	12(0.6)	236(11.4)	718(34.5)	1,111(53.4)	
경력교사	4.48	4(0.1)	22(0.5)	442(9.2)	1,505(31.5)	2,810(58.7)	
고등학교(전체)	4.35	9(0.2)	47(0.9)	660(12.3)	1,969(36.8)	2,672(49.9)	-0.037
신임교사	4.33	5(0.3)	17(0.9)	250(13.4)	684(36.6)	915(48.9)	
경력교사	4.37	4(0.1)	30(0.9)	410(11.8)	1,285(36.9)	1,757(50.4)	

\*\*\*p<.001

- ‘안전사고 예방교육 실시’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-58〉 안전사고 예방교육 실시 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,838(10.7)	14,398(54.1)	9,381(35.2)	26,617(100)	252.084***
신임교사	683(7.5)	5,450(60.1)	2,929(32.3)	9,062(100)	
경력교사	2,155(12.3)	8,948(51.0)	6,452(36.8)	17,555(100)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
초등학교(전체)	1,660(11.5)	7,812(54.3)	4,926(34.2)	14,398(100)	200.129***
신임교사	401(7.8)	3,145(61.5)	1,566(30.6)	5,112(100)	
경력교사	1,259(13.6)	4,667(50.3)	3,360(36.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	662(9.6)	3,731(54.4)	2,469(36.0)	6,862(100)	40.529***
신임교사	143(6.9)	1,232(59.3)	704(33.9)	2,079(100)	
경력교사	519(10.9)	2,499(52.2)	1,765(36.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	516(9.6)	2,855(53.3)	1,986(37.1)	5,357(100)	26.013***
신임교사	139(7.4)	1,073(57.3)	659(35.2)	1,871(100)	
경력교사	377(10.8)	1,782(51.1)	1,327(38.1)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

#### 9) 안전사고 관련 사안 처리

- ‘안전사고 관련 사안 처리’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.39점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.54점, 경력교사가 3.31점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘안전사고 관련 사안 처리’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.54점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.48점, 경력교사가 4.57점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 초등학교와 중학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.



〈표 IV-59〉 안전사고 관련 사안 처리

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.39	813(3.1)	3,812(14.3)	9,872(37.1)	8,462(31.8)	3,658(13.7)	0.224***
신임교사	3.54	150(1.7)	854(9.4)	3,417(37.7)	3,266(36.0)	1,375(15.2)	
경력교사	3.31	663(3.8)	2,958(16.8)	6,455(36.8)	5,196(29.6)	2,283(13.0)	
초등학교(전체)	3.44	450(3.1)	1,981(13.8)	5,022(34.9)	4,683(32.5)	2,262(15.7)	0.298***
신임교사	3.63	74(1.4)	430(8.4)	1,720(33.6)	1,971(38.6)	917(17.9)	
경력교사	3.33	376(4.0)	1,551(16.7)	3,302(35.6)	2,712(29.2)	1,345(14.5)	
중학교(전체)	3.38	185(2.7)	957(13.9)	2,662(38.8)	2,190(31.9)	868(12.6)	0.123***
신임교사	3.46	33(1.6)	205(9.9)	866(41.7)	713(34.3)	262(12.6)	
경력교사	3.34	152(3.2)	752(15.7)	1,796(37.5)	1,477(30.9)	606(12.7)	
고등학교(전체)	3.26	178(3.3)	874(16.3)	2,188(40.8)	1,589(29.7)	528(9.9)	0.144***
신임교사	3.36	43(2.3)	219(11.7)	831(44.4)	582(31.1)	196(10.5)	
경력교사	3.21	135(3.9)	655(18.8)	1,357(38.9)	1,007(28.9)	332(9.5)	
중요도							
전체	4.54	34(0.1)	129(0.5)	2,050(7.7)	7,674(28.8)	16,730(62.9)	-0.087***
신임교사	4.48	18(0.2)	45(0.5)	818(9.0)	2,866(31.6)	5,315(58.7)	
경력교사	4.57	16(0.1)	84(0.5)	1,232(7.0)	4,808(27.4)	11,415(65.0)	
초등학교(전체)	4.65	16(0.1)	45(0.3)	686(4.8)	3,421(23.8)	10,230(71.1)	-0.132***
신임교사	4.57	9(0.2)	17(0.3)	325(6.4)	1,469(28.7)	3,292(64.4)	
경력교사	4.70	7(0.1)	28(0.3)	361(3.9)	1,952(21.0)	6,938(74.7)	
중학교(전체)	4.45	9(0.1)	34(0.5)	689(10.0)	2,273(33.1)	3,857(56.2)	-0.060**
신임교사	4.41	5(0.2)	10(0.5)	233(11.2)	719(34.6)	1,112(53.5)	
경력교사	4.47	4(0.1)	24(0.5)	456(9.5)	1,554(32.5)	2,745(57.4)	
고등학교(전체)	4.34	9(0.2)	50(0.9)	675(12.6)	1,980(37.0)	2,643(49.3)	-0.033
신임교사	4.32	4(0.2)	18(1.0)	260(13.9)	678(36.2)	911(48.7)	
경력교사	4.36	5(0.1)	32(0.9)	415(11.9)	1,302(37.3)	1,732(49.7)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘안전사고 관련 사안 처리’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.

- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-60〉 안전사고 관련 사안 처리 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,510(9.4)	15,029(56.5)	9,078(34.1)	26,617(100)	
신임교사	650(7.2)	5,527(61.0)	2,885(31.8)	9,062(100)	144.863***
경력교사	1,860(10.6)	9,502(54.1)	6,193(35.3)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,462(10.2)	8,074(56.1)	4,862(33.8)	14,398(100)	
신임교사	374(7.3)	3,167(62.0)	1,571(30.7)	5,112(100)	133.308***
경력교사	1,088(11.7)	4,907(52.8)	3,291(35.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	591(8.6)	3,957(57.7)	2,314(33.7)	6,862(100)	
신임교사	145(7.0)	1,272(61.2)	662(31.8)	2,079(100)	18.819***
경력교사	446(9.3)	2,685(56.1)	1,652(34.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	457(8.5)	2,998(56.0)	1,902(35.5)	5,357(100)	
신임교사	131(7.0)	1,088(58.2)	652(34.8)	1,871(100)	10.688**
경력교사	326(9.4)	1,910(54.8)	1,250(35.9)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 10) 학교폭력 예방교육 실시

- ‘학교폭력 예방교육 실시’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.56점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.72점, 경력교사가 3.48점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학교폭력 예방교육 실시’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.65점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.60점, 경력교사가

4.67점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-61〉 학교폭력 예방교육 실시

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.56	482(1.8)	2,881(10.8)	9,036(33.9)	9,556(35.9)	4,662(17.5)	0.239***
신임교사	3.72	71(0.8)	549(6.1)	3,003(33.1)	3,642(40.2)	1,797(19.8)	
경력교사	3.48	411(2.3)	2,332(13.3)	6,033(34.4)	5,914(33.7)	2,865(16.3)	
초등학교(전체)	3.64	246(1.7)	1,401(9.7)	4,540(31.5)	5,352(37.2)	2,859(19.9)	0.308***
신임교사	3.84	31(0.6)	231(4.5)	1,477(28.9)	2,179(42.6)	1,194(23.4)	
경력교사	3.53	215(2.3)	1,170(12.6)	3,063(33.0)	3,173(34.2)	1,665(17.9)	
중학교(전체)	3.53	127(1.9)	769(11.2)	2,397(34.9)	2,452(35.7)	1,117(16.3)	0.155***
신임교사	3.64	15(0.7)	148(7.1)	762(36.7)	795(38.2)	359(17.3)	
경력교사	3.49	112(2.3)	621(13.0)	1,635(34.2)	1,657(34.6)	758(15.8)	
고등학교(전체)	3.41	109(2.0)	711(13.3)	2,099(39.2)	1,752(32.7)	686(12.8)	0.139***
신임교사	3.50	25(1.3)	170(9.1)	764(40.8)	668(35.7)	244(13.0)	
경력교사	3.36	84(2.4)	541(15.5)	1,335(38.3)	1,084(31.1)	442(12.7)	
중요도							
전체	4.65	22(0.1)	87(0.3)	1,440(5.4)	6,163(23.2)	18,905(71.0)	-0.073***
신임교사	4.60	14(0.2)	27(0.3)	597(6.6)	2,305(25.4)	6,119(67.5)	
경력교사	4.67	8(0.0)	60(0.3)	843(4.8)	3,858(22.0)	12,786(72.8)	
초등학교(전체)	4.72	10(0.1)	28(0.2)	556(3.9)	2,797(19.4)	11,007(76.4)	-0.108***
신임교사	4.65	7(0.1)	10(0.2)	267(5.2)	1,197(23.4)	3,631(71.0)	
경력교사	4.76	3(0.0)	18(0.2)	289(3.1)	1,600(17.2)	7,376(79.4)	
중학교(전체)	4.60	5(0.1)	26(0.4)	434(6.3)	1,765(25.7)	4,632(67.5)	-0.037*
신임교사	4.58	3(0.1)	6(0.3)	151(7.3)	549(26.4)	1,370(65.9)	
경력교사	4.61	2(0.0)	20(0.4)	283(5.9)	1,216(25.4)	3,262(68.2)	
고등학교(전체)	4.51	7(0.1)	33(0.6)	450(8.4)	1,601(29.9)	3,266(61.0)	-0.040*
신임교사	4.48	4(0.2)	11(0.6)	179(9.6)	559(29.9)	1,118(59.8)	
경력교사	4.52	3(0.1)	22(0.6)	271(7.8)	1,042(29.9)	2,148(61.6)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학교폭력 예방교육 실시’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-62〉 학교폭력 예방교육 실시 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,805(10.5)	13,807(51.9)	10,005(37.6)	26,617(100)	
신입교사	712(7.9)	5,206(57.4)	3,144(34.7)	9,062(100)	206.714***
경력교사	2,093(11.9)	8,601(49.0)	6,861(39.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,666(11.6)	7,355(51.1)	5,377(37.3)	14,398(100)	
신입교사	415(8.1)	2,948(57.7)	1,749(34.2)	5,112(100)	169.763***
경력교사	1,251(13.5)	4,407(47.5)	3,628(39.1)	9,286(100)	
중학교(전체)	638(9.3)	3,626(52.8)	2,598(37.9)	6,862(100)	
신입교사	155(7.5)	1,203(57.9)	721(34.7)	2,079(100)	33.094***
경력교사	483(10.1)	2,423(50.7)	1,877(39.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	501(9.4)	2,826(52.8)	2,030(37.9)	5,357(100)	
신입교사	142(7.6)	1,055(56.4)	674(36.0)	1,871(100)	19.404***
경력교사	359(10.3)	1,771(50.8)	1,356(38.9)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

#### 11) 학교폭력 관련 사안 처리

- ‘학교폭력 관련 사안 처리’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.36점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.51점, 경력교사가 3.28점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘학교폭력 관련 사안 처리’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.63점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.59점, 경력교사가 4.66점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 초등학교와 중학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-63〉 학교폭력 관련 사안 처리

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.36	821(3.1)	4,021(15.1)	9,916(37.3)	8,468(31.8)	3,391(12.7)	
신임교사	3.51	130(1.4)	883(9.7)	3,553(39.2)	3,265(36.0)	1,231(13.6)	0.221***
경력교사	3.28	691(3.9)	3,138(17.9)	6,363(36.2)	5,203(29.6)	2,160(12.3)	
초등학교(전체)	3.38	452(3.1)	2,160(15.0)	5,209(36.2)	4,591(31.9)	1,986(13.8)	
신임교사	3.55	71(1.4)	469(9.2)	1,928(37.7)	1,889(37.0)	755(14.8)	0.253***
경력교사	3.29	381(4.1)	1,691(18.2)	3,281(35.3)	2,702(29.1)	1,231(13.3)	
중학교(전체)	3.38	208(3.0)	982(14.3)	2,562(37.3)	2,236(32.6)	874(12.7)	
신임교사	3.50	31(1.5)	193(9.3)	833(40.1)	752(36.2)	270(13.0)	0.175***
경력교사	3.32	177(3.7)	789(16.5)	1,729(36.1)	1,484(31.0)	604(12.6)	
고등학교(전체)	3.28	161(3.0)	879(16.4)	2,145(40.0)	1,641(30.6)	531(9.9)	
신임교사	3.41	28(1.5)	221(11.8)	792(42.3)	624(33.4)	206(11.0)	0.193***
경력교사	3.21	133(3.8)	658(18.9)	1,353(38.8)	1,017(29.2)	325(9.3)	
중요도							
전체	4.63	29(0.1)	96(0.4)	1,421(5.3)	6,516(24.5)	18,555(69.7)	
신임교사	4.59	13(0.1)	35(0.4)	558(6.2)	2,471(27.3)	5,985(66.0)	-0.070***
경력교사	4.66	16(0.1)	61(0.3)	863(4.9)	4,045(23.0)	12,570(71.6)	
초등학교(전체)	4.69	13(0.1)	50(0.3)	600(4.2)	3,092(21.5)	10,643(73.9)	
신임교사	4.61	7(0.1)	23(0.4)	279(5.5)	1,331(26.0)	3,472(67.9)	-0.118***
경력교사	4.73	6(0.1)	27(0.3)	321(3.5)	1,761(19.0)	7,171(77.2)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.60	8(0.1)	16(0.2)	423(6.2)	1,794(26.1)	4,621(67.3)	-0.037*
신임교사	4.58	3(0.1)	3(0.1)	139(6.7)	578(27.8)	1,356(65.2)	
경력교사	4.61	5(0.1)	13(0.3)	284(5.9)	1,216(25.4)	3,265(68.3)	
고등학교(전체)	4.52	8(0.1)	30(0.6)	398(7.4)	1,630(30.4)	3,291(61.4)	0.007
신임교사	4.53	3(0.2)	9(0.5)	140(7.5)	562(30.0)	1,157(61.8)	
경력교사	4.52	5(0.1)	21(0.6)	258(7.4)	1,068(30.6)	2,134(61.2)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학교폭력 관련 사안처리’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-64〉 학교폭력 관련 사안 처리 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	2,670(10.0)	14,731(55.3)	9,216(34.6)	26,617(100)	221.682***
신임교사	693(7.6)	5,563(61.4)	2,806(31.0)	9,062(100)	
경력교사	1,977(11.3)	9,168(52.2)	6,410(36.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,603(11.1)	7,683(53.4)	5,112(35.5)	14,398(100)	211.451***
신임교사	395(7.7)	3,121(61.1)	1,596(31.2)	5,112(100)	
경력교사	1,208(13.0)	4,562(49.1)	3,516(37.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	608(8.9)	3,964(57.8)	2,290(33.4)	6,862(100)	31.458***
신임교사	157(7.6)	1,306(62.8)	616(29.6)	2,079(100)	
경력교사	451(9.4)	2,658(55.6)	1,674(35.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	459(8.6)	3,084(57.6)	1,814(33.9)	5,357(100)	12.316**
신임교사	141(7.5)	1,136(60.7)	594(31.7)	1,871(100)	
경력교사	318(9.1)	1,948(55.9)	1,220(35.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 12) 다문화학생 대상 생활지도

- ‘다문화학생 대상 생활지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.24점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.27점, 경력교사가 3.23점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘다문화학생 대상 생활지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.28점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.26점, 경력교사가 4.29점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 초등학교와 중학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-65〉 다문화학생 대상 생활지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.24	851(3.2)	4,522(17.0)	11,107(41.7)	7,594(28.5)	2,543(9.6)	
신입교사	3.27	269(3.0)	1,423(15.7)	3,864(42.6)	2,599(28.7)	907(10.0)	0.042**
경력교사	3.23	582(3.3)	3,099(17.7)	7,243(41.3)	4,995(28.5)	1,636(9.3)	
초등학교(전체)	3.32	385(2.7)	2,249(15.6)	5,792(40.2)	4,373(30.4)	1,599(11.1)	
신입교사	3.35	119(2.3)	724(14.2)	2,099(41.1)	1,581(30.9)	589(11.5)	0.055***
경력교사	3.30	266(2.9)	1,525(16.4)	3,693(39.8)	2,792(30.1)	1,010(10.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.21	243(3.5)	1,181(17.2)	2,935(42.8)	1,909(27.8)	594(8.7)	0.013
신임교사	3.22	71(3.4)	339(16.3)	912(43.9)	581(27.9)	176(8.5)	
경력교사	3.20	172(3.6)	842(17.6)	2,023(42.3)	1,328(27.8)	418(8.7)	
고등학교(전체)	3.09	223(4.2)	1,092(20.4)	2,380(44.4)	1,312(24.5)	350(6.5)	0.031
신임교사	3.11	79(4.2)	360(19.2)	853(45.6)	437(23.4)	142(7.6)	
경력교사	3.08	144(4.1)	732(21.0)	1,527(43.8)	875(25.1)	208(6.0)	
중요도							
전체	4.28	47(0.2)	263(1.0)	3,450(13.0)	11,228(42.2)	11,629(43.7)	-0.028**
신임교사	4.26	22(0.2)	102(1.1)	1,279(14.1)	3,717(41.0)	3,942(43.5)	
경력교사	4.29	25(0.1)	161(0.9)	2,171(12.4)	7,511(42.8)	7,687(43.8)	
초등학교(전체)	4.35	28(0.2)	123(0.9)	1,530(10.6)	5,845(40.6)	6,872(47.7)	-0.095***
신임교사	4.29	15(0.3)	60(1.2)	658(12.9)	2,090(40.9)	2,289(44.8)	
경력교사	4.38	13(0.1)	63(0.7)	872(9.4)	3,755(40.4)	4,583(49.4)	
중학교(전체)	4.23	10(0.1)	67(1.0)	1,007(14.7)	3,000(43.7)	2,778(40.5)	0.062**
신임교사	4.28	3(0.1)	16(0.8)	299(14.4)	845(40.6)	916(44.1)	
경력교사	4.22	7(0.1)	51(1.1)	708(14.8)	2,155(45.1)	1,862(38.9)	
고등학교(전체)	4.17	9(0.2)	73(1.4)	913(17.0)	2,383(44.5)	1,979(36.9)	0.032
신임교사	4.19	4(0.2)	26(1.4)	322(17.2)	782(41.8)	737(39.4)	
경력교사	4.16	5(0.1)	47(1.3)	591(17.0)	1,601(45.9)	1,242(35.6)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘다문화학생 대상 생활지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장을, 경력교사는 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초등학교와 중학교에서는 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관을 선호하는 것으로 나타났으며, 고등학교에서는 신임교사, 경력교사 모두 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.



〈표 IV-66〉 다문화학생 대상 생활지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	4,186(15.7)	10,306(38.7)	12,125(45.6)	26,617(100)	
신임교사	1,267(14.0)	3,935(43.4)	3,860(42.6)	9,062(100)	131.51***
경력교사	2,919(16.6)	6,371(36.3)	8,265(47.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,569(17.8)	5,419(37.6)	6,410(44.5)	14,398(100)	
신임교사	805(15.7)	2,178(42.6)	2,129(41.6)	5,112(100)	86.188***
경력교사	1,764(19.0)	3,241(34.9)	4,281(46.1)	9,286(100)	
중학교(전체)	870(12.7)	2,783(40.6)	3,209(46.8)	6,862(100)	
신임교사	224(10.8)	967(46.5)	888(42.7)	2,079(100)	45.09***
경력교사	646(13.5)	1,816(38.0)	2,321(48.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	747(13.9)	2,104(39.3)	2,506(46.8)	5,357(100)	
신임교사	238(12.7)	790(42.2)	843(45.1)	1,871(100)	11.276**
경력교사	509(14.6)	1,314(37.7)	1,663(47.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 13) 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도

- ‘학교부적응 학생 대상 생활지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.28점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.35점, 경력교사가 3.24점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학교부적응 학생 대상 생활지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.52점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.49점, 경력교사가 4.54점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 초등학교에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-67〉 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.28	833(3.1)	4,408(16.6)	10,645(40.0)	7,971(29.9)	2,760(10.4)	0.113***
신임교사	3.35	207(2.3)	1,225(13.5)	3,779(41.7)	2,865(31.6)	986(10.9)	
경력교사	3.24	626(3.6)	3,183(18.1)	6,866(39.1)	5,106(29.1)	1,774(10.1)	
초등학교(전체)	3.30	441(3.1)	2,354(16.3)	5,656(39.3)	4,328(30.1)	1,619(11.2)	
신임교사	3.37	115(2.2)	688(13.5)	2,090(40.9)	1,624(31.8)	595(11.6)	0.109***
경력교사	3.26	326(3.5)	1,666(17.9)	3,566(38.4)	2,704(29.1)	1,024(11.0)	
중학교(전체)	3.29	221(3.2)	1,094(15.9)	2,753(40.1)	2,094(30.5)	700(10.2)	0.087***
신임교사	3.35	52(2.5)	268(12.9)	877(42.2)	672(32.3)	210(10.1)	
경력교사	3.26	169(3.5)	826(17.3)	1,876(39.2)	1,422(29.7)	490(10.2)	
고등학교(전체)	3.21	171(3.2)	960(17.9)	2,236(41.7)	1,549(28.9)	441(8.2)	
신임교사	3.31	40(2.1)	269(14.4)	812(43.4)	569(30.4)	181(9.7)	0.154***
경력교사	3.16	131(3.8)	691(19.8)	1,424(40.8)	980(28.1)	260(7.5)	
중요도							
전체	4.52	31(0.1)	122(0.5)	1,924(7.2)	8,352(31.4)	16,188(60.8)	-0.043***
신임교사	4.49	16(0.2)	40(0.4)	726(8.0)	2,941(32.5)	5,339(58.9)	
경력교사	4.54	15(0.1)	82(0.5)	1,198(6.8)	5,411(30.8)	10,849(61.8)	
초등학교(전체)	4.57	17(0.1)	67(0.5)	918(6.4)	4,155(28.9)	9,241(64.2)	
신임교사	4.51	11(0.2)	24(0.5)	383(7.5)	1,606(31.4)	3,088(60.4)	-0.080***
경력교사	4.59	6(0.1)	43(0.5)	535(5.8)	2,549(27.4)	6,153(66.3)	
중학교(전체)	4.50	7(0.1)	28(0.4)	524(7.6)	2,260(32.9)	4,043(58.9)	-0.019
신임교사	4.49	3(0.1)	6(0.3)	177(8.5)	679(32.7)	1,214(58.4)	
경력교사	4.51	4(0.1)	22(0.5)	347(7.3)	1,581(33.1)	2,829(59.1)	
고등학교(전체)	4.44	7(0.1)	27(0.5)	482(9.0)	1,937(36.2)	2,904(54.2)	
신임교사	4.45	2(0.1)	10(0.5)	166(8.9)	656(35.1)	1,037(55.4)	0.021
경력교사	4.43	5(0.1)	17(0.5)	316(9.1)	1,281(36.7)	1,867(53.6)	

\*\*\*p<.001

- ‘학교부적응 학생 대상 생활지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사는 대체로 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초등학교 경력교사의 경우 연수기관에 대한 선호도가 높게 나타났으며, 그 외에는 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-68〉 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,672(13.8)	12,219(45.9)	10,726(40.3)	26,617(100)	
신입교사	987(10.9)	4,696(51.8)	3,379(37.3)	9,062(100)	219.568***
경력교사	2,685(15.3)	7,523(42.9)	7,347(41.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,273(15.8)	6,248(43.4)	5,877(40.8)	14,398(100)	
신입교사	630(12.3)	2,581(50.5)	1,901(37.2)	5,112(100)	177.736***
경력교사	1,643(17.7)	3,667(39.5)	3,976(42.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	774(11.3)	3,318(48.4)	2,770(40.4)	6,862(100)	
신입교사	176(8.5)	1,128(54.3)	775(37.3)	2,079(100)	49.49***
경력교사	598(12.5)	2,190(45.8)	1,995(41.7)	4,783(100)	
고등학교(전체)	625(11.7)	2,653(49.5)	2,079(38.8)	5,357(100)	
신입교사	181(9.7)	987(52.8)	703(37.6)	1,871(100)	16.971***
경력교사	444(12.7)	1,666(47.8)	1,376(39.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 14) 장애인 및 통합교육의 이해

- ‘장애인 및 통합교육의 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.27점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.30점, 경력교사가 3.25점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따른

보유도 인식 차이는 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘장애인 및 통합교육의 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.33점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.32점, 경력교사가 4.34점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-69〉 장애인 및 통합교육의 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.27	898(3.4)	4,416(16.6)	10,797(40.6)	7,719(29.0)	2,787(10.5)	0.053***
신임교사	3.30	297(3.3)	1,363(15.0)	3,709(40.9)	2,700(29.8)	993(11.0)	
경력교사	3.25	601(3.4)	3,053(17.4)	7,088(40.4)	5,019(28.6)	1,794(10.2)	
초등학교(전체)	3.33	420(2.9)	2,249(15.6)	5,601(38.9)	4,436(30.8)	1,692(11.8)	0.038*
신임교사	3.35	146(2.9)	730(14.3)	2,011(39.3)	1,622(31.7)	603(11.8)	
경력교사	3.31	274(3.0)	1,519(16.4)	3,590(38.7)	2,814(30.3)	1,089(11.7)	
중학교(전체)	3.24	249(3.6)	1,145(16.7)	2,858(41.6)	1,923(28.0)	687(10.0)	0.080**
신임교사	3.30	67(3.2)	308(14.8)	870(41.8)	609(29.3)	225(10.8)	
경력교사	3.22	182(3.8)	837(17.5)	1,988(41.6)	1,314(27.5)	462(9.7)	
고등학교(전체)	3.13	229(4.3)	1,022(19.1)	2,338(43.6)	1,360(25.4)	408(7.6)	0.052
신임교사	3.16	84(4.5)	325(17.4)	828(44.3)	469(25.1)	165(8.8)	
경력교사	3.11	145(4.2)	697(20.0)	1,510(43.3)	891(25.6)	243(7.0)	
중요도							
전체	4.33	34(0.1)	213(0.8)	3,176(11.9)	10,598(39.8)	12,596(47.3)	-0.017
신임교사	4.32	16(0.2)	85(0.9)	1,159(12.8)	3,502(38.6)	4,300(47.5)	
경력교사	4.34	18(0.1)	128(0.7)	2,017(11.5)	7,096(40.4)	8,296(47.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	4.41	16(0.1)	106(0.7)	1,285(8.9)	5,471(38.0)	7,520(52.2)	-0.087***
신임교사	4.36	10(0.2)	52(1.0)	560(11.0)	1,963(38.4)	2,527(49.4)	
경력교사	4.45	6(0.1)	54(0.6)	725(7.8)	3,508(37.8)	4,993(53.8)	
중학교(전체)	4.27	12(0.2)	49(0.7)	978(14.3)	2,850(41.5)	2,973(43.3)	0.084***
신임교사	4.33	4(0.2)	13(0.6)	267(12.8)	805(38.7)	990(47.6)	
경력교사	4.25	8(0.2)	36(0.8)	711(14.9)	2,045(42.8)	1,983(41.5)	
고등학교(전체)	4.20	6(0.1)	58(1.1)	913(17.0)	2,277(42.5)	2,103(39.3)	0.030
신임교사	4.22	2(0.1)	20(1.1)	332(17.7)	734(39.2)	783(41.8)	
경력교사	4.19	4(0.1)	38(1.1)	581(16.7)	1,543(44.3)	1,320(37.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘장애인 및 통합교육의 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초등학교 경력교사를 제외하고, 학교급 및 교직경력별로 모두 연수기관, 학교현장, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-70〉 장애인 및 통합교육의 이해 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	5,547(20.8)	8,396(31.5)	12,674(47.6)	26,617(100)	270.889***
신임교사	1,684(18.6)	3,449(38.1)	3,929(43.4)	9,062(100)	
경력교사	3,863(22.0)	4,947(28.2)	8,745(49.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,485(24.2)	4,165(28.9)	6,748(46.9)	14,398(100)	175.127***
신임교사	1,107(21.7)	1,823(35.7)	2,182(42.7)	5,112(100)	
경력교사	2,378(25.6)	2,342(25.2)	4,566(49.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,133(16.5)	2,367(34.5)	3,362(49.0)	6,862(100)	73.396***
신임교사	299(14.4)	872(41.9)	908(43.7)	2,079(100)	
경력교사	834(17.4)	1,495(31.3)	2,454(51.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	929(17.3)	1,864(34.8)	2,564(47.9)	5,357(100)	40.735***
신임교사	278(14.9)	754(40.3)	839(44.8)	1,871(100)	
경력교사	651(18.7)	1,110(31.8)	1,725(49.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 라. 학급경영

### 1) 학급 행사 운영

- ‘학급 행사 운영’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.73점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.75점, 경력교사가 3.72점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교 및 고등학교의 경우 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하였으며, 중학교에서는 경력교사가 신입교사의 역량 보유도를 다소 높게 인식하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학급 행사 운영’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.26점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.17점, 경력교사가 4.30점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-71〉 학급 행사 운영

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.73	200(0.8)	1,401(5.3)	8,368(31.4)	11,970(45.0)	4,678(17.6)	
신입교사	3.75	57(0.6)	366(4.0)	2,965(32.7)	4,035(44.5)	1,639(18.1)	0.031**
경력교사	3.72	143(0.8)	1,035(5.9)	5,403(30.8)	7,935(45.2)	3,039(17.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	3.84	92(0.6)	627(4.4)	3,943(27.4)	6,627(46.0)	3,109(21.6)	0.031*
신임교사	3.86	23(0.4)	163(3.2)	1,457(28.5)	2,355(46.1)	1,114(21.8)	
경력교사	3.82	69(0.7)	464(5.0)	2,486(26.8)	4,272(46.0)	1,995(21.5)	
중학교(전체)	3.66	60(0.9)	423(6.2)	2,330(34.0)	3,054(44.5)	995(14.5)	-0.004
신임교사	3.65	15(0.7)	111(5.3)	754(36.3)	899(43.2)	300(14.4)	
경력교사	3.66	45(0.9)	312(6.5)	1,576(33.0)	2,155(45.1)	695(14.5)	
고등학교(전체)	3.56	48(0.9)	351(6.6)	2,095(39.1)	2,289(42.7)	574(10.7)	0.047*
신임교사	3.59	19(1.0)	92(4.9)	754(40.3)	781(41.7)	225(12.0)	
경력교사	3.54	29(0.8)	259(7.4)	1,341(38.5)	1,508(43.3)	349(10.0)	
중요도							
전체	4.26	49(0.2)	216(0.8)	3,595(13.5)	11,753(44.2)	11,004(41.3)	-0.128***
신임교사	4.17	33(0.4)	108(1.2)	1,529(16.9)	3,985(44.0)	3,407(37.6)	
경력교사	4.30	16(0.1)	108(0.6)	2,066(11.8)	7,768(44.2)	7,597(43.3)	
초등학교(전체)	4.29	33(0.2)	118(0.8)	1,822(12.7)	6,140(42.6)	6,285(43.7)	-0.164***
신임교사	4.18	24(0.5)	68(1.3)	855(16.7)	2,177(42.6)	1,988(38.9)	
경력교사	4.34	9(0.1)	50(0.5)	967(10.4)	3,963(42.7)	4,297(46.3)	
중학교(전체)	4.25	10(0.1)	49(0.7)	937(13.7)	3,093(45.1)	2,773(40.4)	-0.108***
신임교사	4.17	4(0.2)	20(1.0)	336(16.2)	970(46.7)	749(36.0)	
경력교사	4.28	6(0.1)	29(0.6)	601(12.6)	2,123(44.4)	2,024(42.3)	
고등학교(전체)	4.19	6(0.1)	49(0.9)	836(15.6)	2,520(47.0)	1,946(36.3)	-0.058**
신임교사	4.15	5(0.3)	20(1.1)	338(18.1)	838(44.8)	670(35.8)	
경력교사	4.21	1(0.0)	29(0.8)	498(14.3)	1,682(48.3)	1,276(36.6)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘학급 행사 운영’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-72〉 학급 행사 운영 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,660(10.0)	20,322(76.3)	3,635(13.7)	26,617(100)	
신임교사	630(7.0)	7,218(79.7)	1,214(13.4)	9,062(100)	147.482***
경력교사	2,030(11.6)	13,104(74.6)	2,421(13.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,515(10.5)	11,041(76.7)	1,842(12.8)	14,398(100)	
신임교사	375(7.3)	4,102(80.2)	635(12.4)	5,112(100)	90.434***
경력교사	1,140(12.3)	6,939(74.7)	1,207(13.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	650(9.5)	5,170(75.3)	1,042(15.2)	6,862(100)	
신임교사	140(6.7)	1,629(78.4)	310(14.9)	2,079(100)	27.353***
경력교사	510(10.7)	3,541(74.0)	732(15.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	495(9.2)	4,111(76.7)	751(14.0)	5,357(100)	
신임교사	115(6.1)	1,487(79.5)	269(14.4)	1,871(100)	32.85***
경력교사	380(10.9)	2,624(75.3)	482(13.8)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 교우관계 지도

- ‘교우관계 지도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.73점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.85점, 경력교사가 3.67점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘교우관계 지도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.62점으로 매우 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.60점, 경력교사가 4.63점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.



- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-73〉 교우관계 지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.73	183(0.7)	1,447(5.4)	8,283(31.1)	12,081(45.4)	4,623(17.4)	0.172***
신임교사	3.85	45(0.5)	278(3.1)	2,588(28.6)	4,261(47.0)	1,890(20.9)	
경력교사	3.67	138(0.8)	1,169(6.7)	5,695(32.4)	7,820(44.5)	2,733(15.6)	
초등학교(전체)	3.82	81(0.6)	672(4.7)	3,986(27.7)	6,682(46.4)	2,977(20.7)	0.201***
신임교사	3.95	16(0.3)	119(2.3)	1,233(24.1)	2,484(48.6)	1,260(24.6)	
경력교사	3.75	65(0.7)	553(6.0)	2,753(29.6)	4,198(45.2)	1,717(18.5)	
중학교(전체)	3.67	54(0.8)	427(6.2)	2,280(33.2)	3,083(44.9)	1,018(14.8)	0.113***
신임교사	3.75	13(0.6)	85(4.1)	677(32.6)	945(45.5)	359(17.3)	
경력교사	3.63	41(0.9)	342(7.2)	1,603(33.5)	2,138(44.7)	659(13.8)	
고등학교(전체)	3.58	48(0.9)	348(6.5)	2,017(37.7)	2,316(43.2)	628(11.7)	0.144***
신임교사	3.68	16(0.9)	74(4.0)	678(36.2)	832(44.5)	271(14.5)	
경력교사	3.53	32(0.9)	274(7.9)	1,339(38.4)	1,484(42.6)	357(10.2)	
중요도							
전체	4.62	17(0.1)	58(0.2)	1,334(5.0)	7,237(27.2)	17,971(67.5)	-0.022**
신임교사	4.60	7(0.1)	22(0.2)	503(5.6)	2,486(27.4)	6,044(66.7)	
경력교사	4.63	10(0.1)	36(0.2)	831(4.7)	4,751(27.1)	11,927(67.9)	
초등학교(전체)	4.71	8(0.1)	19(0.1)	467(3.2)	3,191(22.2)	10,713(74.4)	-0.026**
신임교사	4.69	4(0.1)	8(0.2)	186(3.6)	1,170(22.9)	3,744(73.2)	
경력교사	4.72	4(0.0)	11(0.1)	281(3.0)	2,021(21.8)	6,969(75.0)	
중학교(전체)	4.56	5(0.1)	22(0.3)	415(6.0)	2,116(30.8)	4,304(62.7)	-0.032
신임교사	4.54	1(0.0)	8(0.4)	145(7.0)	647(31.1)	1,278(61.5)	
경력교사	4.57	4(0.1)	14(0.3)	270(5.6)	1,469(30.7)	3,026(63.3)	
고등학교(전체)	4.46	4(0.1)	17(0.3)	452(8.4)	1,930(36.0)	2,954(55.1)	-0.021
신임교사	4.44	2(0.1)	6(0.3)	172(9.2)	669(35.8)	1,022(54.6)	
경력교사	4.47	2(0.1)	11(0.3)	280(8.0)	1,261(36.2)	1,932(55.4)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘교우관계 지도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-74〉 교우관계 지도 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,472(13.0)	18,549(69.7)	4,596(17.3)	26,617(100)	
신입교사	838(9.2)	6,743(74.4)	1,481(16.3)	9,062(100)	202.592***
경력교사	2,634(15.0)	11,806(67.3)	3,115(17.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,059(14.3)	9,932(69.0)	2,407(16.7)	14,398(100)	
신입교사	529(10.3)	3,760(73.6)	823(16.1)	5,112(100)	112.399***
경력교사	1,530(16.5)	6,172(66.5)	1,584(17.1)	9,286(100)	
중학교(전체)	763(11.1)	4,837(70.5)	1,262(18.4)	6,862(100)	
신입교사	157(7.6)	1,573(75.7)	349(16.8)	2,079(100)	49.631***
경력교사	606(12.7)	3,264(68.2)	913(19.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	650(12.1)	3,780(70.6)	927(17.3)	5,357(100)	
신입교사	152(8.1)	1,410(75.4)	309(16.5)	1,871(100)	48.516***
경력교사	498(14.3)	2,370(68.0)	618(17.7)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

### 3) 학급 환경 조성

- ‘학급 환경 조성’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.69점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.76점, 경력교사가 3.66점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 인식하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.

- ‘학급 환경 조성’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.23점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.32점, 경력교사가 4.19점으로 신입교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-75〉 학급 환경 조성

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.69	232(0.9)	1,657(6.2)	8,860(33.3)	11,212(42.1)	4,656(17.5)	0.106***
신임교사	3.76	58(0.6)	389(4.3)	2,976(32.8)	3,873(42.7)	1,766(19.5)	
경력교사	3.66	174(1.0)	1,268(7.2)	5,884(33.5)	7,339(41.8)	2,890(16.5)	
초등학교(전체)	3.78	105(0.7)	830(5.8)	4,244(29.5)	6,153(42.7)	3,066(21.3)	0.105***
신임교사	3.85	27(0.5)	191(3.7)	1,480(29.0)	2,245(43.9)	1,169(22.9)	
경력교사	3.74	78(0.8)	639(6.9)	2,764(29.8)	3,908(42.1)	1,897(20.4)	
중학교(전체)	3.62	63(0.9)	438(6.4)	2,495(36.4)	2,883(42.0)	983(14.3)	0.060**
신임교사	3.67	13(0.6)	101(4.9)	777(37.4)	864(41.6)	324(15.6)	
경력교사	3.61	50(1.0)	337(7.0)	1,718(35.9)	2,019(42.2)	659(13.8)	
고등학교(전체)	3.54	64(1.2)	389(7.3)	2,121(39.6)	2,176(40.6)	607(11.3)	0.143***
신임교사	3.63	18(1.0)	97(5.2)	719(38.4)	764(40.8)	273(14.6)	
경력교사	3.49	46(1.3)	292(8.4)	1,402(40.2)	1,412(40.5)	334(9.6)	
중요도							
전체	4.23	84(0.3)	453(1.7)	4,165(15.6)	10,344(38.9)	11,571(43.5)	0.123***
신임교사	4.32	43(0.5)	151(1.7)	1,229(13.6)	3,119(34.4)	4,520(49.9)	
경력교사	4.19	41(0.2)	302(1.7)	2,936(16.7)	7,225(41.2)	7,051(40.2)	
초등학교(전체)	4.24	57(0.4)	291(2.0)	2,204(15.3)	5,371(37.3)	6,475(45.0)	0.114***
신임교사	4.32	31(0.6)	104(2.0)	697(13.6)	1,657(32.4)	2,623(51.3)	
경력교사	4.20	26(0.3)	187(2.0)	1,507(16.2)	3,714(40.0)	3,852(41.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.23	18(0.3)	91(1.3)	1,100(16.0)	2,708(39.5)	2,945(42.9)	0.129***
신임교사	4.32	7(0.3)	27(1.3)	260(12.5)	775(37.3)	1,010(48.6)	
경력교사	4.20	11(0.2)	64(1.3)	840(17.6)	1,933(40.4)	1,935(40.5)	
고등학교(전체)	4.21	9(0.2)	71(1.3)	861(16.1)	2,265(42.3)	2,151(40.2)	0.138***
신임교사	4.30	5(0.3)	20(1.1)	272(14.5)	687(36.7)	887(47.4)	
경력교사	4.16	4(0.1)	51(1.5)	589(16.9)	1,578(45.3)	1,264(36.3)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘학급 환경 조성’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-76〉 학급 환경 조성 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,567(9.6)	20,474(76.9)	3,576(13.4)	26,617(100)	55.258***
신임교사	732(8.1)	6,985(77.1)	1,345(14.8)	9,062(100)	
경력교사	1,835(10.5)	13,489(76.8)	2,231(12.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,510(10.5)	10,963(76.1)	1,925(13.4)	14,398(100)	25.034***
신임교사	468(9.2)	3,889(76.1)	755(14.8)	5,112(100)	
경력교사	1,042(11.2)	7,074(76.2)	1,170(12.6)	9,286(100)	
중학교(전체)	578(8.4)	5,349(78.0)	935(13.6)	6,862(100)	19.371***
신임교사	136(6.5)	1,623(78.1)	320(15.4)	2,079(100)	
경력교사	442(9.2)	3,726(77.9)	615(12.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	479(8.9)	4,162(77.7)	716(13.4)	5,357(100)	17.022***
신임교사	128(6.8)	1,473(78.7)	270(14.4)	1,871(100)	
경력교사	351(10.1)	2,689(77.1)	446(12.8)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 4) 학급 관련 행정사무관리

- ‘학급 관련 행정사무관리’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.51점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.63점, 경력교사가 3.45점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학급 관련 행정사무관리’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.00점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.86점, 경력교사가 4.08점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-77〉 학급 관련 행정사무관리

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.51	532(2.0)	2,651(10.0)	9,838(37.0)	9,837(37.0)	3,759(14.1)	
신입교사	3.63	110(1.2)	556(6.1)	3,367(37.2)	3,535(39.0)	1,494(16.5)	0.185***
경력교사	3.45	422(2.4)	2,095(11.9)	6,471(36.9)	6,302(35.9)	2,265(12.9)	
초등학교(전체)	3.56	308(2.1)	1,425(9.9)	4,908(34.1)	5,357(37.2)	2,400(16.7)	
신입교사	3.70	54(1.1)	284(5.6)	1,748(34.2)	2,073(40.6)	953(18.6)	0.214***
경력교사	3.49	254(2.7)	1,141(12.3)	3,160(34.0)	3,284(35.4)	1,447(15.6)	
중학교(전체)	3.49	119(1.7)	621(9.0)	2,718(39.6)	2,571(37.5)	833(12.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.58	26(1.3)	131(6.3)	838(40.3)	787(37.9)	297(14.3)	0.120***
경력교사	3.46	93(1.9)	490(10.2)	1,880(39.3)	1,784(37.3)	536(11.2)	
고등학교(전체)	3.40	105(2.0)	605(11.3)	2,212(41.3)	1,909(35.6)	526(9.8)	
신임교사	3.51	30(1.6)	141(7.5)	781(41.7)	675(36.1)	244(13.0)	0.175***
경력교사	3.34	75(2.2)	464(13.3)	1,431(41.0)	1,234(35.4)	282(8.1)	

#### 중요도

전체	4.00	243(0.9)	925(3.5)	5,871(22.1)	11,017(41.4)	8,561(32.2)	-0.214***
신임교사	3.86	167(1.8)	498(5.5)	2,349(25.9)	3,446(38.0)	2,602(28.7)	
경력교사	4.08	76(0.4)	427(2.4)	3,522(20.1)	7,571(43.1)	5,959(33.9)	
초등학교(전체)	4.03	168(1.2)	548(3.8)	2,903(20.2)	5,831(40.5)	4,948(34.4)	-0.321***
신임교사	3.82	123(2.4)	339(6.6)	1,323(25.9)	1,857(36.3)	1,470(28.8)	
경력교사	4.14	45(0.5)	209(2.3)	1,580(17.0)	3,974(42.8)	3,478(37.5)	
중학교(전체)	3.99	44(0.6)	218(3.2)	1,606(23.4)	2,881(42.0)	2,113(30.8)	-0.096***
신임교사	3.92	24(1.2)	90(4.3)	516(24.8)	838(40.3)	611(29.4)	
경력교사	4.02	20(0.4)	128(2.7)	1,090(22.8)	2,043(42.7)	1,502(31.4)	
고등학교(전체)	3.95	31(0.6)	159(3.0)	1,362(25.4)	2,305(43.0)	1,500(28.0)	-0.075**
신임교사	3.90	20(1.1)	69(3.7)	510(27.3)	751(40.1)	521(27.8)	
경력교사	3.98	11(0.3)	90(2.6)	852(24.4)	1,554(44.6)	979(28.1)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘학급 관련 행정사무관리’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-78〉 학급 관련 행정사무관리 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,900(10.9)	18,466(69.4)	5,251(19.7)	26,617(100)	86.682***
신임교사	774(8.5)	6,366(70.2)	1,922(21.2)	9,062(100)	
경력교사	2,126(12.1)	12,100(68.9)	3,329(19.0)	17,555(100)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
초등학교(전체)	1,733(12.0)	9,971(69.3)	2,694(18.7)	14,398(100)	69.366***
신임교사	465(9.1)	3,611(70.6)	1,036(20.3)	5,112(100)	
경력교사	1,268(13.7)	6,360(68.5)	1,658(17.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	680(9.9)	4,758(69.3)	1,424(20.8)	6,862(100)	15.534***
신임교사	164(7.9)	1,453(69.9)	462(22.2)	2,079(100)	
경력교사	516(10.8)	3,305(69.1)	962(20.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	487(9.1)	3,737(69.8)	1,133(21.1)	5,357(100)	8.807*
신임교사	145(7.7)	1,302(69.6)	424(22.7)	1,871(100)	
경력교사	342(9.8)	2,435(69.9)	709(20.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

##### 5) 학급 부서 조직 및 역할 분담

- ‘학급 부서 조직 및 역할 분담’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.64점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.66점, 경력교사가 3.63점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 고등학교에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학급 부서 조직 및 역할 분담’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.09점으로 중요하다고 평가하고 있음. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.06점, 경력교사가 4.11점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신임교사가 더 중요하다고 인식하고 있음. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-79〉 학급 부서 조직 및 역할 분담

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.64	285(1.1)	1,764(6.6)	9,460(35.5)	10,874(40.9)	4,234(15.9)	0.039**
신임교사	3.66	97(1.1)	495(5.5)	3,318(36.6)	3,594(39.7)	1,558(17.2)	
경력교사	3.63	188(1.1)	1,269(7.2)	6,142(35.0)	7,280(41.5)	2,676(15.2)	
초등학교(전체)	3.73	142(1.0)	830(5.8)	4,571(31.7)	6,057(42.1)	2,798(19.4)	0.027
신임교사	3.75	51(1.0)	236(4.6)	1,692(33.1)	2,096(41.0)	1,037(20.3)	
경력교사	3.72	91(1.0)	594(6.4)	2,879(31.0)	3,961(42.7)	1,761(19.0)	
중학교(전체)	3.57	76(1.1)	486(7.1)	2,655(38.7)	2,763(40.3)	882(12.9)	0.005
신임교사	3.57	19(0.9)	139(6.7)	841(40.5)	797(38.3)	283(13.6)	
경력교사	3.57	57(1.2)	347(7.3)	1,814(37.9)	1,966(41.1)	599(12.5)	
고등학교(전체)	3.48	67(1.3)	448(8.4)	2,234(41.7)	2,054(38.3)	554(10.3)	0.084***
신임교사	3.54	27(1.4)	120(6.4)	785(42.0)	701(37.5)	238(12.7)	
경력교사	3.45	40(1.1)	328(9.4)	1,449(41.6)	1,353(38.8)	316(9.1)	
중요도							
전체	4.09	126(0.5)	589(2.2)	5,250(19.7)	11,449(43.0)	9,203(34.6)	-0.048***
신임교사	4.06	68(0.8)	259(2.9)	1,906(21.0)	3,669(40.5)	3,160(34.9)	
경력교사	4.11	58(0.3)	330(1.9)	3,344(19.0)	7,780(44.3)	6,043(34.4)	
초등학교(전체)	4.13	70(0.5)	307(2.1)	2,627(18.2)	6,080(42.2)	5,314(36.9)	-0.105***
신임교사	4.06	39(0.8)	158(3.1)	1,070(20.9)	2,026(39.6)	1,819(35.6)	
경력교사	4.17	31(0.3)	149(1.6)	1,557(16.8)	4,054(43.7)	3,495(37.6)	
중학교(전체)	4.05	35(0.5)	164(2.4)	1,466(21.4)	2,944(42.9)	2,253(32.8)	-0.004
신임교사	4.05	17(0.8)	53(2.5)	444(21.4)	863(41.5)	702(33.8)	
경력교사	4.05	18(0.4)	111(2.3)	1,022(21.4)	2,081(43.5)	1,551(32.4)	
고등학교(전체)	4.03	21(0.4)	118(2.2)	1,157(21.6)	2,425(45.3)	1,636(30.5)	0.043
신임교사	4.06	12(0.6)	48(2.6)	392(21.0)	780(41.7)	639(34.2)	
경력교사	4.02	9(0.3)	70(2.0)	765(21.9)	1,645(47.2)	997(28.6)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘학급 부서 조직 및 역할 분담’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.



- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-80〉 학급 부서 조직 및 역할 분담 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,486(9.3)	20,464(76.9)	3,667(13.8)	26,617(100)	
신임교사	698(7.7)	6,966(76.9)	1,398(15.4)	9,062(100)	66,598***
경력교사	1,788(10.2)	13,498(76.9)	2,269(12.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,479(10.3)	11,037(76.7)	1,882(13.1)	14,398(100)	
신임교사	438(8.6)	3,923(76.7)	751(14.7)	5,112(100)	38,324***
경력교사	1,041(11.2)	7,114(76.6)	1,131(12.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	556(8.1)	5,293(77.1)	1,013(14.8)	6,862(100)	
신임교사	131(6.3)	1,601(77.0)	347(16.7)	2,079(100)	19,465***
경력교사	425(8.9)	3,692(77.2)	666(13.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	451(8.4)	4,134(77.2)	772(14.4)	5,357(100)	
신임교사	129(6.9)	1,442(77.1)	300(16.0)	1,871(100)	13,194**
경력교사	322(9.2)	2,692(77.2)	472(13.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 6) 학급 홈페이지의 관리 및 운영

- ‘학급 홈페이지의 관리 및 운영’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.62점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.43점, 경력교사가 3.71점으로 신임교사의 해당 역량 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘학급 홈페이지의 관리 및 운영’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.62점으로 다른 역량에 비

해 덜 중요하다고 인식하는 것으로 나타남. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.41점, 경력교사가 3.74점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-81〉 학급 홈페이지의 관리 및 운영

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.62	653(2.5)	2,189(8.2)	8,821(33.1)	10,021(37.6)	4,933(18.5)	-0.281***
신임교사	3.43	395(4.4)	996(11.0)	3,378(37.3)	2,899(32.0)	1,394(15.4)	
경력교사	3.71	258(1.5)	1,193(6.8)	5,443(31.0)	7,122(40.6)	3,539(20.2)	
초등학교(전체)	3.84	175(1.2)	752(5.2)	3,931(27.3)	5,892(40.9)	3,648(25.3)	-0.265***
신임교사	3.67	102(2.0)	360(7.0)	1,714(33.5)	1,891(37.0)	1,045(20.4)	
경력교사	3.93	73(0.8)	392(4.2)	2,217(23.9)	4,001(43.1)	2,603(28.0)	
중학교(전체)	3.41	244(3.6)	728(10.6)	2,661(38.8)	2,429(35.4)	800(11.7)	-0.351***
신임교사	3.17	140(6.7)	324(15.6)	862(41.5)	558(26.8)	195(9.4)	
경력교사	3.52	104(2.2)	404(8.4)	1,799(37.6)	1,871(39.1)	605(12.6)	
고등학교(전체)	3.28	234(4.4)	709(13.2)	2,229(41.6)	1,700(31.7)	485(9.1)	-0.313***
신임교사	3.07	153(8.2)	312(16.7)	802(42.9)	450(24.1)	154(8.2)	
경력교사	3.39	81(2.3)	397(11.4)	1,427(40.9)	1,250(35.9)	331(9.5)	
중요도							
전체	3.62	847(3.2)	2,444(9.2)	8,486(31.9)	8,934(33.6)	5,906(22.2)	-0.326***
신임교사	3.41	516(5.7)	1,204(13.3)	3,149(34.7)	2,446(27.0)	1,747(19.3)	
경력교사	3.74	331(1.9)	1,240(7.1)	5,337(30.4)	6,488(37.0)	4,159(23.7)	
초등학교(전체)	3.72	404(2.8)	1,122(7.8)	4,144(28.8)	5,108(35.5)	3,620(25.1)	-0.416***
신임교사	3.46	265(5.2)	634(12.4)	1,756(34.4)	1,423(27.8)	1,034(20.2)	
경력교사	3.87	139(1.5)	488(5.3)	2,388(25.7)	3,685(39.7)	2,586(27.8)	
중학교(전체)	3.52	251(3.7)	726(10.6)	2,379(34.7)	2,182(31.8)	1,324(19.3)	-0.245***
신임교사	3.35	140(6.7)	293(14.1)	722(34.7)	539(25.9)	385(18.5)	
경력교사	3.60	111(2.3)	433(9.1)	1,657(34.6)	1,643(34.4)	939(19.6)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
고등학교(전체)	3.48	192(3.6)	596(11.1)	1,963(36.6)	1,644(30.7)	962(18.0)	
신임교사	3.34	111(5.9)	277(14.8)	671(35.9)	484(25.9)	328(17.5)	-0.216***
경력교사	3.56	81(2.3)	319(9.2)	1,292(37.1)	1,160(33.3)	634(18.2)	

\*\*\*p<.001

- ‘학급 홈페이지의 관리 및 운영’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-82〉 학급 홈페이지의 관리 및 운영 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	2,501(9.4)	17,219(64.7)	6,897(25.9)	26,617(100)	
신임교사	681(7.5)	6,110(67.4)	2,271(25.1)	9,062(100)	71.46***
경력교사	1,820(10.4)	11,109(63.3)	4,626(26.4)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,400(9.7)	9,586(66.6)	3,412(23.7)	14,398(100)	
신임교사	380(7.4)	3,564(69.7)	1,168(22.8)	5,112(100)	56.899***
경력교사	1,020(11.0)	6,022(64.9)	2,244(24.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	599(8.7)	4,334(63.2)	1,929(28.1)	6,862(100)	
신임교사	152(7.3)	1,358(65.3)	569(27.4)	2,079(100)	9.66**
경력교사	447(9.3)	2,976(62.2)	1,360(28.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	502(9.4)	3,299(61.6)	1,556(29.0)	5,357(100)	
신임교사	149(8.0)	1,188(63.5)	534(28.5)	1,871(100)	8.037*
경력교사	353(10.1)	2,111(60.6)	1,022(29.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

## 마. 학교행정지원

### 1) 각종 학교행사 지원 및 참여

- ‘각종 학교행사 지원 및 참여’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.55점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.60점, 경력교사가 3.52점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘각종 학교행사 지원 및 참여’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.01점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.84점, 경력교사가 4.10점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-83〉 각종 학교행사 지원 및 참여

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.55	446(1.7)	2,324(8.7)	10,127(38.0)	9,688(36.4)	4,032(15.1)	
신입교사	3.60	102(1.1)	539(5.9)	3,664(40.4)	3,341(36.9)	1,416(15.6)	0.080***
경력교사	3.52	344(2.0)	1,785(10.2)	6,463(36.8)	6,347(36.2)	2,616(14.9)	
초등학교(전체)	3.60	241(1.7)	1,248(8.7)	5,101(35.4)	5,273(36.6)	2,535(17.6)	
신입교사	3.64	54(1.1)	307(6.0)	1,955(38.2)	1,900(37.2)	896(17.5)	0.066***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	3.57	187(2.0)	941(10.1)	3,146(33.9)	3,373(36.3)	1,639(17.7)	
중학교(전체)	3.52	99(1.4)	573(8.4)	2,737(39.9)	2,547(37.1)	906(13.2)	
신임교사	3.56	20(1.0)	120(5.8)	888(42.7)	772(37.1)	279(13.4)	0.057*
경력교사	3.51	79(1.7)	453(9.5)	1,849(38.7)	1,775(37.1)	627(13.1)	
고등학교(전체)	3.44	106(2.0)	503(9.4)	2,289(42.7)	1,868(34.9)	591(11.0)	
신임교사	3.53	28(1.5)	112(6.0)	821(43.9)	669(35.8)	241(12.9)	0.138***
경력교사	3.39	78(2.2)	391(11.2)	1,468(42.1)	1,199(34.4)	350(10.0)	
<b>중요도</b>							
전체	4.01	286(1.1)	866(3.3)	5,559(20.9)	11,538(43.3)	8,368(31.4)	
신임교사	3.84	199(2.2)	448(4.9)	2,315(25.5)	3,741(41.3)	2,359(26.0)	-0.255***
경력교사	4.10	87(0.5)	418(2.4)	3,244(18.5)	7,797(44.4)	6,009(34.2)	
초등학교(전체)	4.03	200(1.4)	544(3.8)	2,776(19.3)	6,011(41.7)	4,867(33.8)	
신임교사	3.77	151(3.0)	339(6.6)	1,321(25.8)	2,048(40.1)	1,253(24.5)	-0.407***
경력교사	4.17	49(0.5)	205(2.2)	1,455(15.7)	3,963(42.7)	3,614(38.9)	
중학교(전체)	4.00	52(0.8)	193(2.8)	1,517(22.1)	3,045(44.4)	2,055(29.9)	
신임교사	3.95	25(1.2)	64(3.1)	518(24.9)	865(41.6)	607(29.2)	-0.078***
경력교사	4.02	27(0.6)	129(2.7)	999(20.9)	2,180(45.6)	1,448(30.3)	
고등학교(전체)	3.97	34(0.6)	129(2.4)	1,266(23.6)	2,482(46.3)	1,446(27.0)	
신임교사	3.93	23(1.2)	45(2.4)	476(25.4)	828(44.3)	499(26.7)	-0.060*
경력교사	3.99	11(0.3)	84(2.4)	790(22.7)	1,654(47.4)	947(27.2)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘각종 학교행사 지원 및 참여’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-84〉 각종 학교행사 지원 및 참여 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	1,409(5.3)	22,824(85.7)	2,384(9.0)	26,617(100)	
신임교사	344(3.8)	7,841(86.5)	877(9.7)	9,062(100)	67.151***
경력교사	1,065(6.1)	14,983(85.3)	1,507(8.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	807(5.6)	12,384(86.0)	1,207(8.4)	14,398(100)	
신임교사	186(3.6)	4,477(87.6)	449(8.8)	5,112(100)	58.458***
경력교사	621(6.7)	7,907(85.1)	758(8.2)	9,286(100)	
중학교(전체)	342(5.0)	5,869(85.5)	651(9.5)	6,862(100)	
신임교사	86(4.1)	1,789(86.1)	204(9.8)	2,079(100)	4.725
경력교사	256(5.4)	4,080(85.3)	447(9.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	260(4.9)	4,571(85.3)	526(9.8)	5,357(100)	
신임교사	72(3.8)	1,575(84.2)	224(12.0)	1,871(100)	20.008***
경력교사	188(5.4)	2,996(85.9)	302(8.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 담당 교무분장 업무의 수행

- ‘담당 교무분장 업무의 수행’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.50점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.60점, 경력교사가 3.44점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따른 보유도 인식 차이는 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타남.
- ‘담당 교무분장 업무의 수행’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.17점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 3.96점, 경력교사가 4.27점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-85〉 담당 교무분장 업무의 수행

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.50	614(2.3)	2,847(10.7)	9,838(37.0)	9,316(35.0)	4,002(15.0)	0.161***
신임교사	3.60	135(1.5)	568(6.3)	3,533(39.0)	3,344(36.9)	1,482(16.4)	
경력교사	3.44	479(2.7)	2,279(13.0)	6,305(35.9)	5,972(34.0)	2,520(14.4)	
초등학교(전체)	3.52	346(2.4)	1,566(10.9)	5,165(35.9)	4,961(34.5)	2,360(16.4)	0.152***
신임교사	3.61	75(1.5)	339(6.6)	1,948(38.1)	1,873(36.6)	877(17.2)	
경력교사	3.46	271(2.9)	1,227(13.2)	3,217(34.6)	3,088(33.3)	1,483(16.0)	
중학교(전체)	3.50	146(2.1)	691(10.1)	2,587(37.7)	2,461(35.9)	977(14.2)	0.146***
신임교사	3.60	29(1.4)	110(5.3)	835(40.2)	790(38.0)	315(15.2)	
경력교사	3.46	117(2.4)	581(12.1)	1,752(36.6)	1,671(34.9)	662(13.8)	
고등학교(전체)	3.45	122(2.3)	590(11.0)	2,086(38.9)	1,894(35.4)	665(12.4)	0.201***
신임교사	3.58	31(1.7)	119(6.4)	750(40.1)	681(36.4)	290(15.5)	
경력교사	3.38	91(2.6)	471(13.5)	1,336(38.3)	1,213(34.8)	375(10.8)	
중요도							
전체	4.17	234(0.9)	611(2.3)	4,367(16.4)	10,667(40.1)	10,738(40.3)	-0.316***
신임교사	3.96	176(1.9)	363(4.0)	2,022(22.3)	3,599(39.7)	2,902(32.0)	
경력교사	4.27	58(0.3)	248(1.4)	2,345(13.4)	7,068(40.3)	7,836(44.6)	
초등학교(전체)	4.15	175(1.2)	406(2.8)	2,362(16.4)	5,638(39.2)	5,817(40.4)	-0.462***
신임교사	3.85	142(2.8)	269(5.3)	1,237(24.2)	2,034(39.8)	1,430(28.0)	
경력교사	4.31	33(0.4)	137(1.5)	1,125(12.1)	3,604(38.8)	4,387(47.2)	
중학교(전체)	4.21	33(0.5)	117(1.7)	1,104(16.1)	2,749(40.1)	2,859(41.7)	-0.149***
신임교사	4.10	17(0.8)	53(2.5)	414(19.9)	809(38.9)	786(37.8)	
경력교사	4.25	16(0.3)	64(1.3)	690(14.4)	1,940(40.6)	2,073(43.3)	
고등학교(전체)	4.17	26(0.5)	88(1.6)	901(16.8)	2,280(42.6)	2,062(38.5)	-0.111***
신임교사	4.10	17(0.9)	41(2.2)	371(19.8)	756(40.4)	686(36.7)	
경력교사	4.21	9(0.3)	47(1.3)	530(15.2)	1,524(43.7)	1,376(39.5)	

\*\*\*p<.001

- ‘담당 교무분장 업무의 수행’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-86〉 담당 교무분장 업무의 수행 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	1,543(5.8)	22,161(83.3)	2,913(10.9)	26,617(100)	
신입교사	435(4.8)	7,444(82.1)	1,183(13.1)	9,062(100)	81.51***
경력교사	1,108(6.3)	14,717(83.8)	1,730(9.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	877(6.1)	12,057(83.7)	1,464(10.2)	14,398(100)	
신입교사	244(4.8)	4,273(83.6)	595(11.6)	5,112(100)	39.5***
경력교사	633(6.8)	7,784(83.8)	869(9.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	376(5.5)	5,691(82.9)	795(11.6)	6,862(100)	
신입교사	96(4.6)	1,695(81.5)	288(13.9)	2,079(100)	17.988***
경력교사	280(5.9)	3,996(83.5)	507(10.6)	4,783(100)	
고등학교(전체)	290(5.4)	4,413(82.4)	654(12.2)	5,357(100)	
신입교사	95(5.1)	1,476(78.9)	300(16.0)	1,871(100)	39.323***
경력교사	195(5.6)	2,937(84.3)	354(10.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

### 3) 다양한 학교 위원회 참여

- ‘다양한 학교 위원회 참여’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.25점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.26점, 경력교사가 3.25점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였으며, 고등학교에서는



경력교사가 신입교사에 비해 보유도를 긍정적으로 인식함. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.

- ‘다양한 학교 위원회 참여’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.63점으로 다른 역량에 비해 덜 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.46점, 경력교사가 3.72점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-87〉 다양한 학교 위원회 참여

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.25	1,028(3.9)	3,982(15.0)	11,627(43.7)	7,194(27.0)	2,786(10.5)	0.011
신임교사	3.26	346(3.8)	1,194(13.2)	4,184(46.2)	2,436(26.9)	902(10.0)	
경력교사	3.25	682(3.9)	2,788(15.9)	7,443(42.4)	4,758(27.1)	1,884(10.7)	
초등학교(전체)	3.30	570(4.0)	2,059(14.3)	6,019(41.8)	4,004(27.8)	1,746(12.1)	0.013
신임교사	3.31	190(3.7)	632(12.4)	2,276(44.5)	1,448(28.3)	566(11.1)	
경력교사	3.29	380(4.1)	1,427(15.4)	3,743(40.3)	2,556(27.5)	1,180(12.7)	
중학교(전체)	3.23	236(3.4)	1,023(14.9)	3,130(45.6)	1,843(26.9)	630(9.2)	0.013
신임교사	3.24	64(3.1)	284(13.7)	1,005(48.3)	534(25.7)	192(9.2)	
경력교사	3.23	172(3.6)	739(15.5)	2,125(44.4)	1,309(27.4)	438(9.2)	
고등학교(전체)	3.15	222(4.1)	900(16.8)	2,478(46.3)	1,347(25.1)	410(7.7)	-0.006
신임교사	3.15	92(4.9)	278(14.9)	903(48.3)	454(24.3)	144(7.7)	
경력교사	3.16	130(3.7)	622(17.8)	1,575(45.2)	893(25.6)	266(7.6)	
중요도							
전체	3.63	599(2.3)	2,022(7.6)	9,294(34.9)	9,322(35.0)	5,380(20.2)	-0.268***
신임교사	3.46	372(4.1)	940(10.4)	3,479(38.4)	2,719(30.0)	1,552(17.1)	
경력교사	3.72	227(1.3)	1,082(6.2)	5,815(33.1)	6,603(37.6)	3,828(21.8)	
초등학교(전체)	3.63	402(2.8)	1,201(8.3)	4,783(33.2)	4,917(34.2)	3,095(21.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.37	268(5.2)	650(12.7)	1,931(37.8)	1,453(28.4)	810(15.8)	-0.408***
경력교사	3.78	134(1.4)	551(5.9)	2,852(30.7)	3,464(37.3)	2,285(24.6)	
중학교(전체)	3.65	113(1.6)	445(6.5)	2,503(36.5)	2,477(36.1)	1,324(19.3)	
신임교사	3.60	52(2.5)	143(6.9)	805(38.7)	672(32.3)	407(19.6)	-0.076**
경력교사	3.67	61(1.3)	302(6.3)	1,698(35.5)	1,805(37.7)	917(19.2)	
고등학교(전체)	3.62	84(1.6)	376(7.0)	2,008(37.5)	1,928(36.0)	961(17.9)	
신임교사	3.54	52(2.8)	147(7.9)	743(39.7)	594(31.7)	335(17.9)	-0.116***
경력교사	3.66	32(0.9)	229(6.6)	1,265(36.3)	1,334(38.3)	626(18.0)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘다양한 학교 위원회 참여’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-88〉 다양한 학교 위원회 참여 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	1,351(5.1)	22,363(84.0)	2,903(10.9)	26,617(100)	38.452***
신임교사	362(4.0)	7,646(84.4)	1,054(11.6)	9,062(100)	
경력교사	989(5.6)	14,717(83.8)	1,849(10.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	771(5.4)	12,165(84.5)	1,462(10.2)	14,398(100)	46.115***
신임교사	186(3.6)	4,401(86.1)	525(10.3)	5,112(100)	
경력교사	585(6.3)	7,764(83.6)	937(10.1)	9,286(100)	
중학교(전체)	320(4.7)	5,749(83.8)	793(11.6)	6,862(100)	1.288
신임교사	90(4.3)	1,739(83.6)	250(12.0)	2,079(100)	
경력교사	230(4.8)	4,010(83.8)	543(11.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	260(4.9)	4,449(83.1)	648(12.1)	5,357(100)	21.499***
신임교사	86(4.6)	1,506(80.5)	279(14.9)	1,871(100)	
경력교사	174(5.0)	2,943(84.4)	369(10.6)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 바. 학부모 및 지역사회와의 연계

### 1) 학부모 상담

- ‘학부모 상담’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.49점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.68점, 경력교사가 3.39점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않음.
- ‘학부모 상담’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.55점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.50점, 경력교사가 4.57점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 더 중요하다고 보았음. 교직경력에 따라 초등학교와 중학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-89〉 학부모 상담

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.49	505(1.9)	2,940(11.0)	9,773(36.7)	9,759(36.7)	3,640(13.7)	0.286***
신입교사	3.68	82(0.9)	515(5.7)	3,104(34.3)	3,878(42.8)	1,483(16.4)	
경력교사	3.39	423(2.4)	2,425(13.8)	6,669(38.0)	5,881(33.5)	2,157(12.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	3.53	288(2.0)	1,608(11.2)	4,972(34.5)	5,284(36.7)	2,246(15.6)	
신임교사	3.75	41(0.8)	244(4.8)	1,598(31.3)	2,275(44.5)	954(18.7)	0.352***
경력교사	3.40	247(2.7)	1,364(14.7)	3,374(36.3)	3,009(32.4)	1,292(13.9)	
중학교(전체)	3.49	107(1.6)	719(10.5)	2,587(37.7)	2,578(37.6)	871(12.7)	
신임교사	3.63	19(0.9)	131(6.3)	742(35.7)	885(42.6)	302(14.5)	0.203***
경력교사	3.43	88(1.8)	588(12.3)	1,845(38.6)	1,693(35.4)	569(11.9)	
고등학교(전체)	3.39	110(2.1)	613(11.4)	2,214(41.3)	1,897(35.4)	523(9.8)	0.206***
신임교사	3.53	22(1.2)	140(7.5)	764(40.8)	718(38.4)	227(12.1)	
경력교사	3.32	88(2.5)	473(13.6)	1,450(41.6)	1,179(33.8)	296(8.5)	

#### 중요도

전체	4.55	25(0.1)	65(0.2)	1,616(6.1)	8,543(32.1)	16,368(61.5)	
신임교사	4.50	8(0.1)	21(0.2)	653(7.2)	3,131(34.6)	5,249(57.9)	-0.071***
경력교사	4.57	17(0.1)	44(0.3)	963(5.5)	5,412(30.8)	11,119(63.3)	
초등학교(전체)	4.65	11(0.1)	21(0.1)	546(3.8)	3,790(26.3)	10,030(69.7)	-0.128***
신임교사	4.57	4(0.1)	6(0.1)	277(5.4)	1,606(31.4)	3,219(63.0)	
경력교사	4.70	7(0.1)	15(0.2)	269(2.9)	2,184(23.5)	6,811(73.3)	
중학교(전체)	4.46	9(0.1)	23(0.3)	525(7.7)	2,548(37.1)	3,757(54.8)	-0.039*
신임교사	4.43	2(0.1)	7(0.3)	181(8.7)	788(37.9)	1,101(53.0)	
경력교사	4.47	7(0.1)	16(0.3)	344(7.2)	1,760(36.8)	2,656(55.5)	
고등학교(전체)	4.37	5(0.1)	21(0.4)	545(10.2)	2,205(41.2)	2,581(48.2)	0.017
신임교사	4.38	2(0.1)	8(0.4)	195(10.4)	737(39.4)	929(49.7)	
경력교사	4.36	3(0.1)	13(0.4)	350(10.0)	1,468(42.1)	1,652(47.4)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학부모 상담’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-90〉 학부모 상담 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,428(12.9)	16,373(61.5)	6,816(25.6)	26,617(100)	
신임교사	847(9.3)	6,313(69.7)	1,902(21.0)	9,062(100)	395.989***
경력교사	2,581(14.7)	10,060(57.3)	4,914(28.0)	17,555(100)	
초등학교(전체)	2,142(14.9)	8,433(58.6)	3,823(26.6)	14,398(100)	304.333***
신임교사	543(10.6)	3,483(68.1)	1,086(21.2)	5,112(100)	
경력교사	1,599(17.2)	4,950(53.3)	2,737(29.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	732(10.7)	4,376(63.8)	1,754(25.6)	6,862(100)	66.283***
신임교사	160(7.7)	1,471(70.8)	448(21.5)	2,079(100)	
경력교사	572(12.0)	2,905(60.7)	1,306(27.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	554(10.3)	3,564(66.5)	1,239(23.1)	5,357(100)	50.444***
신임교사	144(7.7)	1,359(72.6)	368(19.7)	1,871(100)	
경력교사	410(11.8)	2,205(63.3)	871(25.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 학부모와의 관계 형성 및 유지

- ‘학부모와의 관계 형성 및 유지’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.46점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.67점, 경력교사가 3.35점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘학부모와의 관계 형성 및 유지’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.50점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.46점, 경력교사가 4.52점으로 경력교사가 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 중요도 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 더 중요하다고 보았음. 교직경력에 따라 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-91〉 학부모와의 관계 형성 및 유지

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.46	572(2.1)	3,109(11.7)	10,026(37.7)	9,333(35.1)	3,577(13.4)	0.320***
신임교사	3.67	91(1.0)	529(5.8)	3,160(34.9)	3,777(41.7)	1,505(16.6)	
경력교사	3.35	481(2.7)	2,580(14.7)	6,866(39.1)	5,556(31.6)	2,072(11.8)	
초등학교(전체)	3.50	329(2.3)	1,738(12.1)	5,035(35.0)	5,066(35.2)	2,230(15.5)	0.397***
신임교사	3.75	43(0.8)	252(4.9)	1,626(31.8)	2,204(43.1)	987(19.3)	
경력교사	3.35	286(3.1)	1,486(16.0)	3,409(36.7)	2,862(30.8)	1,243(13.4)	
중학교(전체)	3.47	118(1.7)	729(10.6)	2,704(39.4)	2,460(35.8)	851(12.4)	0.218***
신임교사	3.62	22(1.1)	132(6.3)	764(36.7)	861(41.4)	300(14.4)	
경력교사	3.40	96(2.0)	597(12.5)	1,940(40.6)	1,599(33.4)	551(11.5)	
고등학교(전체)	3.36	125(2.3)	642(12.0)	2,287(42.7)	1,807(33.7)	496(9.3)	0.234***
신임교사	3.51	26(1.4)	145(7.7)	770(41.2)	712(38.1)	218(11.7)	
경력교사	3.27	99(2.8)	497(14.3)	1,517(43.5)	1,095(31.4)	278(8.0)	
중요도							
전체	4.50	31(0.1)	138(0.5)	2,056(7.7)	8,726(32.8)	15,666(58.9)	-0.055***
신임교사	4.46	12(0.1)	55(0.6)	786(8.7)	3,097(34.2)	5,112(56.4)	
경력교사	4.52	19(0.1)	83(0.5)	1,270(7.2)	5,629(32.1)	10,554(60.1)	
초등학교(전체)	4.63	14(0.1)	42(0.3)	654(4.5)	3,817(26.5)	9,871(68.6)	-0.125***
신임교사	4.55	5(0.1)	17(0.3)	327(6.4)	1,572(30.8)	3,191(62.4)	
경력교사	4.68	9(0.1)	25(0.3)	327(3.5)	2,245(24.2)	6,680(71.9)	
중학교(전체)	4.40	10(0.1)	44(0.6)	662(9.6)	2,651(38.6)	3,495(50.9)	-0.012
신임교사	4.39	4(0.2)	17(0.8)	207(10.0)	793(38.1)	1,058(50.9)	
경력교사	4.40	6(0.1)	27(0.6)	455(9.5)	1,858(38.8)	2,437(51.0)	
고등학교(전체)	4.27	7(0.1)	52(1.0)	740(13.8)	2,258(42.2)	2,300(42.9)	0.048*
신임교사	4.30	3(0.2)	21(1.1)	252(13.5)	732(39.1)	863(46.1)	
경력교사	4.25	4(0.1)	31(0.9)	488(14.0)	1,526(43.8)	1,437(41.2)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘학부모와의 관계 형성 및 유지’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-92〉 학부모와의 관계 형성 및 유지 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,630(9.9)	18,381(69.1)	5,606(21.1)	26,617(100)	
신입교사	635(7.0)	6,765(74.7)	1,662(18.3)	9,062(100)	225.425***
경력교사	1,995(11.4)	11,616(66.2)	3,944(22.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,578(11.0)	9,784(68.0)	3,036(21.1)	14,398(100)	
신입교사	387(7.6)	3,802(74.4)	923(18.1)	5,112(100)	165.687***
경력교사	1,191(12.8)	5,982(64.4)	2,113(22.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	594(8.7)	4,769(69.5)	1,499(21.8)	6,862(100)	
신입교사	132(6.3)	1,547(74.4)	400(19.2)	2,079(100)	37.961***
경력교사	462(9.7)	3,222(67.4)	1,099(23.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	458(8.5)	3,828(71.5)	1,071(20.0)	5,357(100)	
신입교사	116(6.2)	1,416(75.7)	339(18.1)	1,871(100)	30.794***
경력교사	342(9.8)	2,412(69.2)	732(21.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

### 3) 교육활동을 위한 지역사회와의 인적·물적 자원 활용

- ‘교육활동을 위한 지역사회와의 인적·물적 자원 활용’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.25점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.32점, 경력교사가 3.21점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.16점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사와 경력교사가 각 4.16점으로 동일하게 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 더 높게 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 해당 역량을 더 중요하다고 보았음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-93〉 교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.25	952(3.6)	4,147(15.6)	11,511(43.2)	7,416(27.9)	2,591(9.7)	
신임교사	3.32	261(2.9)	1,163(12.8)	4,029(44.5)	2,661(29.4)	948(10.5)	0.108***
경력교사	3.21	691(3.9)	2,984(17.0)	7,482(42.6)	4,755(27.1)	1,643(9.4)	
초등학교(전체)	3.29	525(3.6)	2,172(15.1)	5,948(41.3)	4,128(28.7)	1,625(11.3)	
신임교사	3.37	141(2.8)	592(11.6)	2,198(43.0)	1,575(30.8)	606(11.9)	0.133***
경력교사	3.24	384(4.1)	1,580(17.0)	3,750(40.4)	2,553(27.5)	1,019(11.0)	
중학교(전체)	3.24	231(3.4)	1,060(15.4)	3,029(44.1)	1,940(28.3)	602(8.8)	
신임교사	3.27	64(3.1)	299(14.4)	917(44.1)	609(29.3)	190(9.1)	0.049*
경력교사	3.22	167(3.5)	761(15.9)	2,112(44.2)	1,331(27.8)	412(8.6)	
고등학교(전체)	3.14	196(3.7)	915(17.1)	2,534(47.3)	1,348(25.2)	364(6.8)	
신임교사	3.21	56(3.0)	272(14.5)	914(48.9)	477(25.5)	152(8.1)	0.105***
경력교사	3.11	140(4.0)	643(18.4)	1,620(46.5)	871(25.0)	212(6.1)	
중요도							
전체	4.16	83(0.3)	436(1.6)	4,646(17.5)	11,517(43.3)	9,935(37.3)	
신임교사	4.16	35(0.4)	147(1.6)	1,602(17.7)	3,860(42.6)	3,418(37.7)	0.000
경력교사	4.16	48(0.3)	289(1.6)	3,044(17.3)	7,657(43.6)	6,517(37.1)	
초등학교(전체)	4.24	39(0.3)	185(1.3)	2,099(14.6)	6,026(41.9)	6,049(42.0)	
신임교사	4.19	19(0.4)	77(1.5)	831(16.3)	2,148(42.0)	2,037(39.8)	-0.071***
경력교사	4.27	20(0.2)	108(1.2)	1,268(13.7)	3,878(41.8)	4,012(43.2)	



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.10	26(0.4)	129(1.9)	1,314(19.1)	3,063(44.6)	2,330(34.0)	0.060**
신임교사	4.14	7(0.3)	37(1.8)	375(18.0)	897(43.1)	763(36.7)	
경력교사	4.08	19(0.4)	92(1.9)	939(19.6)	2,166(45.3)	1,567(32.8)	
고등학교(전체)	4.00	18(0.3)	122(2.3)	1,233(23.0)	2,428(45.3)	1,556(29.0)	0.099***
신임교사	4.07	9(0.5)	33(1.8)	396(21.2)	815(43.6)	618(33.0)	
경력교사	3.97	9(0.3)	89(2.6)	837(24.0)	1,613(46.3)	938(26.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘교육활동을 위한 지역사회 인적·물적 자원 활용’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 모두 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-94〉 교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,532(9.5)	17,477(65.7)	6,608(24.8)	26,617(100)	122.664***
신임교사	629(6.9)	6,255(69.0)	2,178(24.0)	9,062(100)	
경력교사	1,903(10.8)	11,222(63.9)	4,430(25.2)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,468(10.2)	9,384(65.2)	3,546(24.6)	14,398(100)	100.147***
신임교사	358(7.0)	3,534(69.1)	1,220(23.9)	5,112(100)	
경력교사	1,110(12.0)	5,850(63.0)	2,326(25.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	568(8.3)	4,549(66.3)	1,745(25.4)	6,862(100)	17.631***
신임교사	137(6.6)	1,445(69.5)	497(23.9)	2,079(100)	
경력교사	431(9.0)	3,104(64.9)	1,248(26.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	496(9.3)	3,544(66.2)	1,317(24.6)	5,357(100)	15.471***
신임교사	134(7.2)	1,276(68.2)	461(24.6)	1,871(100)	
경력교사	362(10.4)	2,268(65.1)	856(24.6)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 사. 전문성 신장

### 1) 전문성 신장을 위한 개인적 노력(대학원 진학 포함)

- ‘전문성 신장을 위한 개인적 노력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.73점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.59점, 경력교사가 3.80점으로 해당 역량의 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘전문성 신장을 위한 개인적 노력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.30점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.37점, 경력교사가 4.27점으로 신입교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-95〉 전문성 신장을 위한 개인적 노력(대학원 진학 포함)

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.73	274(1.0)	1,538(5.8)	8,624(32.4)	10,975(41.2)	5,206(19.6)	
신입교사	3.59	157(1.7)	742(8.2)	3,389(37.4)	3,190(35.2)	1,584(17.5)	-0.212***
경력교사	3.80	117(0.7)	796(4.5)	5,235(29.8)	7,785(44.3)	3,622(20.6)	
초등학교(전체)	3.79	163(1.1)	830(5.8)	4,192(29.1)	5,830(40.5)	3,383(23.5)	
신입교사	3.60	105(2.1)	425(8.3)	1,859(36.4)	1,737(34.0)	986(19.3)	-0.300***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	3.90	58(0.6)	405(4.4)	2,333(25.1)	4,093(44.1)	2,397(25.8)	
중학교(전체)	3.68	52(0.8)	371(5.4)	2,407(35.1)	2,924(42.6)	1,108(16.1)	
신임교사	3.59	23(1.1)	161(7.7)	794(38.2)	772(37.1)	329(15.8)	-0.131***
경력교사	3.72	29(0.6)	210(4.4)	1,613(33.7)	2,152(45.0)	779(16.3)	
고등학교(전체)	3.60	59(1.1)	337(6.3)	2,025(37.8)	2,221(41.5)	715(13.3)	
신임교사	3.54	29(1.5)	156(8.3)	736(39.3)	681(36.4)	269(14.4)	-0.091***
경력교사	3.63	30(0.9)	181(5.2)	1,289(37.0)	1,540(44.2)	446(12.8)	
<b>중요도</b>							
전체	4.30	93(0.3)	352(1.3)	3,330(12.5)	10,465(39.3)	12,377(46.5)	
신임교사	4.37	33(0.4)	84(0.9)	1,028(11.3)	3,242(35.8)	4,675(51.6)	0.106***
경력교사	4.27	60(0.3)	268(1.5)	2,302(13.1)	7,223(41.1)	7,702(43.9)	
초등학교(전체)	4.32	51(0.4)	200(1.4)	1,716(11.9)	5,549(38.5)	6,882(47.8)	
신임교사	4.35	24(0.5)	56(1.1)	601(11.8)	1,857(36.3)	2,574(50.4)	0.046***
경력교사	4.30	27(0.3)	144(1.6)	1,115(12.0)	3,692(39.8)	4,308(46.4)	
중학교(전체)	4.28	27(0.4)	89(1.3)	894(13.0)	2,770(40.4)	3,082(44.9)	
신임교사	4.40	5(0.2)	15(0.7)	220(10.6)	735(35.4)	1,104(53.1)	0.176***
경력교사	4.23	22(0.5)	74(1.5)	674(14.1)	2,035(42.5)	1,978(41.4)	
고등학교(전체)	4.28	15(0.3)	63(1.2)	720(13.4)	2,146(40.1)	2,413(45.0)	
신임교사	4.40	4(0.2)	13(0.7)	207(11.1)	650(34.7)	997(53.3)	0.181***
경력교사	4.22	11(0.3)	50(1.4)	513(14.7)	1,496(42.9)	1,416(40.6)	

\*\*\*p<.001

- ‘전문성 신장을 위한 개인적 노력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사는 대체로 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 고등학교 신임교사를 제외하고 학교급 및 교직경력별로 모두 연수기관, 학교현장, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-96〉 전문성 신장을 위한 개인적 노력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	7,172(26.9)	9,090(34.2)	10,355(38.9)	26,617(100)	
신임교사	2,399(26.5)	3,254(35.9)	3,409(37.6)	9,062(100)	19.39***
경력교사	4,773(27.2)	5,836(33.2)	6,946(39.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,031(28.0)	4,794(33.3)	5,573(38.7)	14,398(100)	
신임교사	1,371(26.8)	1,790(35.0)	1,951(38.2)	5,112(100)	11.565**
경력교사	2,660(28.6)	3,004(32.3)	3,622(39.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,740(25.4)	2,374(34.6)	2,748(40.0)	6,862(100)	
신임교사	515(24.8)	772(37.1)	792(38.1)	2,079(100)	8.788*
경력교사	1,225(25.6)	1,602(33.5)	1,956(40.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,401(26.2)	1,922(35.9)	2,034(38.0)	5,357(100)	
신임교사	513(27.4)	692(37.0)	666(35.6)	1,871(100)	7.008*
경력교사	888(25.5)	1,230(35.3)	1,368(39.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

## 2) 각종 교·내외 연구회 참여

- ‘각종 교·내외 연구회 참여’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.39점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.25점, 경력교사가 3.47점으로 해당 역량의 보유도에 대해 경력교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 모든 학교급에서 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘각종 교·내외 연구회 참여’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 3.90점으로 다른 역량에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 3.92점, 경력교사가 3.90점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이는 나타나지 않음.

- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타났으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-97〉 각종 교·내외 연구회 참여

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.39	717(2.7)	3,100(11.6)	11,087(41.7)	8,458(31.8)	3,255(12.2)	-0.217***
신임교사	3.25	395(4.4)	1,289(14.2)	4,041(44.6)	2,338(25.8)	999(11.0)	
경력교사	3.47	322(1.8)	1,811(10.3)	7,046(40.1)	6,120(34.9)	2,256(12.9)	
초등학교(전체)	3.43	425(3.0)	1,734(12.0)	5,543(38.5)	4,653(32.3)	2,043(14.2)	
신임교사	3.22	258(5.0)	796(15.6)	2,206(43.2)	1,274(24.9)	578(11.3)	-0.324***
경력교사	3.54	167(1.8)	938(10.1)	3,337(35.9)	3,379(36.4)	1,465(15.8)	
중학교(전체)	3.38	156(2.3)	747(10.9)	3,038(44.3)	2,185(31.8)	736(10.7)	-0.093***
신임교사	3.31	71(3.4)	253(12.2)	940(45.2)	583(28.0)	232(11.2)	
경력교사	3.41	85(1.8)	494(10.3)	2,098(43.9)	1,602(33.5)	504(10.5)	
고등학교(전체)	3.31	136(2.5)	619(11.6)	2,506(46.8)	1,620(30.2)	476(8.9)	
신임교사	3.26	66(3.5)	240(12.8)	895(47.8)	481(25.7)	189(10.1)	-0.082**
경력교사	3.34	70(2.0)	379(10.9)	1,611(46.2)	1,139(32.7)	287(8.2)	
중요도							
전체	3.90	314(1.2)	1,092(4.1)	6,836(25.7)	10,969(41.2)	7,406(27.8)	0.020
신임교사	3.92	138(1.5)	395(4.4)	2,285(25.2)	3,506(38.7)	2,738(30.2)	
경력교사	3.90	176(1.0)	697(4.0)	4,551(25.9)	7,463(42.5)	4,668(26.6)	
초등학교(전체)	3.90	206(1.4)	623(4.3)	3,692(25.6)	5,819(40.4)	4,058(28.2)	
신임교사	3.83	107(2.1)	274(5.4)	1,422(27.8)	1,909(37.3)	1,400(27.4)	-0.109***
경력교사	3.93	99(1.1)	349(3.8)	2,270(24.4)	3,910(42.1)	2,658(28.6)	
중학교(전체)	3.90	69(1.0)	270(3.9)	1,792(26.1)	2,854(41.6)	1,877(27.4)	0.187***
신임교사	4.03	14(0.7)	70(3.4)	457(22.0)	828(39.8)	710(34.2)	
경력교사	3.85	55(1.1)	200(4.2)	1,335(27.9)	2,026(42.4)	1,167(24.4)	
고등학교(전체)	3.93	39(0.7)	199(3.7)	1,352(25.2)	2,296(42.9)	1,471(27.5)	
신임교사	4.04	17(0.9)	51(2.7)	406(21.7)	769(41.1)	628(33.6)	0.170***
경력교사	3.87	22(0.6)	148(4.2)	946(27.1)	1,527(43.8)	843(24.2)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘각종 교·내외 연구회 참여’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사는 대체로 학교현장을 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 고등학교 신입교사를 제외하고 학교급 및 교직경력별로 모두 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높게 나타남.

〈표 IV-98〉 각종 교·내외 연구회 참여 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	2,788(10.5)	13,475(50.6)	10,354(38.9)	26,617(100)	
신입교사	1,084(12.0)	4,400(48.6)	3,578(39.5)	9,062(100)	41.871***
경력교사	1,704(9.7)	9,075(51.7)	6,776(38.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,502(10.4)	7,395(51.4)	5,501(38.2)	14,398(100)	
신입교사	588(11.5)	2,550(49.9)	1,974(38.6)	5,112(100)	12.425**
경력교사	914(9.8)	4,845(52.2)	3,527(38.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	702(10.2)	3,412(49.7)	2,748(40.0)	6,862(100)	
신입교사	244(11.7)	1,000(48.1)	835(40.2)	2,079(100)	8.204*
경력교사	458(9.6)	2,412(50.4)	1,913(40.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	584(10.9)	2,668(49.8)	2,105(39.3)	5,357(100)	
신입교사	252(13.5)	850(45.4)	769(41.1)	1,871(100)	30.812***
경력교사	332(9.5)	1,818(52.2)	1,336(38.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

## 아. 교육정책 이해도

### 1) 국가수준의 교육정책에 대한 이해

- ‘국가수준의 교육정책에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.43점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.46점, 경력교사가 3.41점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 중·고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘국가수준의 교육정책에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.13점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.99점, 경력교사가 4.21점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-99〉 국가수준의 교육정책에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.43	404(1.5)	2,761(10.4)	11,347(42.6)	9,211(34.6)	2,894(10.9)	0.051***
신임교사	3.46	91(1.0)	704(7.8)	4,146(45.8)	3,158(34.8)	963(10.6)	
경력교사	3.41	313(1.8)	2,057(11.7)	7,201(41.0)	6,053(34.5)	1,931(11.0)	
초등학교(전체)	3.53	192(1.3)	1,288(8.9)	5,533(38.4)	5,427(37.7)	1,958(13.6)	0.003
신임교사	3.54	47(0.9)	350(6.8)	2,170(42.4)	1,911(37.4)	634(12.4)	
경력교사	3.53	145(1.6)	938(10.1)	3,363(36.2)	3,516(37.9)	1,324(14.3)	
중학교(전체)	3.35	113(1.6)	783(11.4)	3,147(45.9)	2,220(32.4)	599(8.7)	0.082***
신임교사	3.41	19(0.9)	176(8.5)	1,009(48.5)	687(33.0)	188(9.0)	
경력교사	3.33	94(2.0)	607(12.7)	2,138(44.7)	1,533(32.1)	411(8.6)	
고등학교(전체)	3.25	30(0.6)	251(4.7)	2,198(41.0)	2,263(42.2)	615(11.5)	0.117***
신임교사	3.33	6(0.3)	29(1.5)	689(36.8)	842(45.0)	305(16.3)	
경력교사	3.21	24(0.7)	222(6.4)	1,509(43.3)	1,421(40.8)	310(8.9)	
중요도							
전체	4.13	121(0.5)	562(2.1)	4,795(18.0)	11,295(42.4)	9,844(37.0)	-0.220***
신임교사	3.99	69(0.8)	251(2.8)	2,060(22.7)	4,018(44.3)	2,664(29.4)	
경력교사	4.21	52(0.3)	311(1.8)	2,735(15.6)	7,277(41.5)	7,180(40.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	4.22	56(0.4)	267(1.9)	2,148(14.9)	5,915(41.1)	6,012(41.8)	
신임교사	4.01	38(0.7)	153(3.0)	1,105(21.6)	2,263(44.3)	1,553(30.4)	-0.332***
경력교사	4.34	18(0.2)	114(1.2)	1,043(11.2)	3,652(39.3)	4,459(48.0)	
중학교(전체)	4.07	31(0.5)	157(2.3)	1,402(20.4)	2,990(43.6)	2,282(33.3)	
신임교사	3.99	14(0.7)	53(2.5)	492(23.7)	911(43.8)	609(29.3)	-0.120***
경력교사	4.11	17(0.4)	104(2.2)	910(19.0)	2,079(43.5)	1,673(35.0)	
고등학교(전체)	3.99	34(0.6)	138(2.6)	1,245(23.2)	2,390(44.6)	1,550(28.9)	
신임교사	3.95	17(0.9)	45(2.4)	463(24.7)	844(45.1)	502(26.8)	-0.063**
경력교사	4.01	17(0.5)	93(2.7)	782(22.4)	1,546(44.3)	1,048(30.1)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘국가수준의 교육정책에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 고등학교에서는 신임교사, 경력교사 모두 연수기관에 대한 선호도가 높으나, 초등학교 및 중학교에서는 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-100〉 국가수준의 교육정책에 대한 이해 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	7,605(28.6)	8,762(32.9)	10,250(38.5)	26,617(100)	
신임교사	2,509(27.7)	3,453(38.1)	3,100(34.2)	9,062(100)	181.977***
경력교사	5,096(29.0)	5,309(30.2)	7,150(40.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,643(32.2)	4,627(32.1)	5,128(35.6)	14,398(100)	
신임교사	1,573(30.8)	1,963(38.4)	1,576(30.8)	5,112(100)	153.109***
경력교사	3,070(33.1)	2,664(28.7)	3,552(38.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,647(24.0)	2,353(34.3)	2,862(41.7)	6,862(100)	
신임교사	474(22.8)	818(39.3)	787(37.9)	2,079(100)	34.646***
경력교사	1,173(24.5)	1,535(32.1)	2,075(43.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,315(24.5)	1,782(33.3)	2,260(42.2)	5,357(100)	
신임교사	462(24.7)	672(35.9)	737(39.4)	1,871(100)	11.435**
경력교사	853(24.5)	1,110(31.8)	1,523(43.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01



## 2) 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해

- ‘시·도교육청의 시책사업에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.32점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.35점, 경력교사가 3.31점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 중·고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘시·도교육청의 시책사업에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.01점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 3.85점, 경력교사가 4.10점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-101〉 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.32	562(2.1)	3,418(12.8)	11,964(44.9)	8,184(30.7)	2,489(9.4)	0.042***
신입교사	3.35	138(1.5)	901(9.9)	4,452(49.1)	2,777(30.6)	794(8.8)	
경력교사	3.31	424(2.4)	2,517(14.3)	7,512(42.8)	5,407(30.8)	1,695(9.7)	
초등학교(전체)	3.40	294(2.0)	1,656(11.5)	6,034(41.9)	4,783(33.2)	1,631(11.3)	0.004
신입교사	3.41	81(1.6)	461(9.0)	2,383(46.6)	1,679(32.8)	508(9.9)	
경력교사	3.40	213(2.3)	1,195(12.9)	3,651(39.3)	3,104(33.4)	1,123(12.1)	
중학교(전체)	3.27	142(2.1)	923(13.5)	3,254(47.4)	1,997(29.1)	546(8.0)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.32	27(1.3)	208(10.0)	1,076(51.8)	610(29.3)	158(7.6)	0.065**
경력교사	3.25	115(2.4)	715(14.9)	2,178(45.5)	1,387(29.0)	388(8.1)	
고등학교(전체)	3.17	99(1.8)	690(12.9)	2,667(49.8)	1,564(29.2)	337(6.3)	
신임교사	3.24	25(1.3)	178(9.5)	967(51.7)	560(29.9)	141(7.5)	0.102***
경력교사	3.14	74(2.1)	512(14.7)	1,700(48.8)	1,004(28.8)	196(5.6)	
중요도							
전체	4.01	182(0.7)	783(2.9)	5,908(22.2)	11,398(42.8)	8,346(31.4)	-0.253***
신임교사	3.85	111(1.2)	370(4.1)	2,503(27.6)	3,904(43.1)	2,174(24.0)	
경력교사	4.10	71(0.4)	413(2.4)	3,405(19.4)	7,494(42.7)	6,172(35.2)	
초등학교(전체)	4.11	89(0.6)	391(2.7)	2,637(18.3)	6,061(42.1)	5,220(36.3)	-0.403***
신임교사	3.85	66(1.3)	236(4.6)	1,365(26.7)	2,193(42.9)	1,252(24.5)	
경력교사	4.25	23(0.2)	155(1.7)	1,272(13.7)	3,868(41.7)	3,968(42.7)	
중학교(전체)	3.93	53(0.8)	200(2.9)	1,759(25.6)	2,997(43.7)	1,853(27.0)	-0.093***
신임교사	3.87	23(1.1)	64(3.1)	585(28.1)	901(43.3)	506(24.3)	
경력교사	3.96	30(0.6)	136(2.8)	1,174(24.5)	2,096(43.8)	1,347(28.2)	
고등학교(전체)	3.86	40(0.7)	192(3.6)	1,512(28.2)	2,340(43.7)	1,273(23.8)	-0.069**
신임교사	3.82	22(1.2)	70(3.7)	553(29.6)	810(43.3)	416(22.2)	
경력교사	3.89	18(0.5)	122(3.5)	959(27.5)	1,530(43.9)	857(24.6)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘시·도교육청의 시책사업에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 고등학교에서는 신임교사, 경력교사 모두 연수기관에 대한 선호도가 높으나, 초등학교 및 중학교에서는 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-102〉 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	3,049(11.5)	11,289(42.4)	12,279(46.1)	26,617(100)	
신임교사	1,059(11.7)	4,146(45.8)	3,857(42.6)	9,062(100)	74.708***
경력교사	1,990(11.3)	7,143(40.7)	8,422(48.0)	17,555(100)	
초등학교(전체)	1,689(11.7)	6,327(43.9)	6,382(44.3)	14,398(100)	
신임교사	595(11.6)	2,441(47.8)	2,076(40.6)	5,112(100)	50.878***
경력교사	1,094(11.8)	3,886(41.8)	4,306(46.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	746(10.9)	2,868(41.8)	3,248(47.3)	6,862(100)	
신임교사	232(11.2)	933(44.9)	914(44.0)	2,079(100)	14.161***
경력교사	514(10.7)	1,935(40.5)	2,334(48.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	614(11.5)	2,094(39.1)	2,649(49.4)	5,357(100)	
신임교사	232(12.4)	772(41.3)	867(46.3)	1,871(100)	11.304**
경력교사	382(11.0)	1,322(37.9)	1,782(51.1)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 3) 단위학교의 특색 교육에 대한 이해

- ‘단위학교의 특색 교육에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.47점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.55점, 경력교사가 3.43점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘단위학교의 특색 교육에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.25점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.10점, 경력교사가 4.32점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교 급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-103〉 단위학교의 특색 교육에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.47	500(1.9)	2,663(10.0)	10,844(40.7)	9,133(34.3)	3,477(13.1)	0.121***
신임교사	3.55	96(1.1)	624(6.9)	3,812(42.1)	3,289(36.3)	1,241(13.7)	
경력교사	3.43	404(2.3)	2,039(11.6)	7,032(40.1)	5,844(33.3)	2,236(12.7)	
초등학교(전체)	3.56	266(1.8)	1,283(8.9)	5,279(36.7)	5,276(36.6)	2,294(15.9)	0.131***
신임교사	3.64	45(0.9)	297(5.8)	1,925(37.7)	2,013(39.4)	832(16.3)	
경력교사	3.51	221(2.4)	986(10.6)	3,354(36.1)	3,263(35.1)	1,462(15.7)	
중학교(전체)	3.39	119(1.7)	747(10.9)	3,060(44.6)	2,216(32.3)	720(10.5)	0.074***
신임교사	3.44	22(1.1)	164(7.9)	982(47.2)	698(33.6)	213(10.2)	
경력교사	3.37	97(2.0)	583(12.2)	2,078(43.4)	1,518(31.7)	507(10.6)	
고등학교(전체)	3.32	126(2.4)	839(15.7)	2,676(50.0)	1,404(26.2)	312(5.8)	0.126***
신임교사	3.40	30(1.6)	232(12.4)	993(53.1)	488(26.1)	128(6.8)	
경력교사	3.27	96(2.8)	607(17.4)	1,683(48.3)	916(26.3)	184(5.3)	
중요도							
전체	4.25	114(0.4)	400(1.5)	4,093(15.4)	10,190(38.3)	11,820(44.4)	-0.218***
신임교사	4.10	71(0.8)	197(2.2)	1,757(19.4)	3,736(41.2)	3,301(36.4)	
경력교사	4.32	43(0.2)	203(1.2)	2,336(13.3)	6,454(36.8)	8,519(48.5)	
초등학교(전체)	4.35	51(0.4)	191(1.3)	1,698(11.8)	5,181(36.0)	7,277(50.5)	-0.333***
신임교사	4.14	42(0.8)	117(2.3)	911(17.8)	2,079(40.7)	1,963(38.4)	
경력교사	4.47	9(0.1)	74(0.8)	787(8.5)	3,102(33.4)	5,314(57.2)	
중학교(전체)	4.14	40(0.6)	113(1.6)	1,335(19.5)	2,745(40.0)	2,629(38.3)	-0.126***
신임교사	4.05	19(0.9)	45(2.2)	450(21.6)	863(41.5)	702(33.8)	
경력교사	4.18	21(0.4)	68(1.4)	885(18.5)	1,882(39.3)	1,927(40.3)	
고등학교(전체)	4.11	23(0.4)	96(1.8)	1,060(19.8)	2,264(42.3)	1,914(35.7)	-0.055*
신임교사	4.07	10(0.5)	35(1.9)	396(21.2)	794(42.4)	636(34.0)	
경력교사	4.13	13(0.4)	61(1.7)	664(19.0)	1,470(42.2)	1,278(36.7)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘단위학교의 특색 교육에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-104〉 단위학교의 특색 교육에 대한 이해 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	1,699(6.4)	20,019(75.2)	4,899(18.4)	26,617(100)	
신입교사	695(7.7)	6,332(69.9)	2,035(22.5)	9,062(100)	210.149***
경력교사	1,004(5.7)	13,687(78.0)	2,864(16.3)	17,555(100)	
초등학교(전체)	879(6.1)	11,226(78.0)	2,293(15.9)	14,398(100)	
신입교사	344(6.7)	3,809(74.5)	959(18.8)	5,112(100)	57.188***
경력교사	535(5.8)	7,417(79.9)	1,334(14.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	438(6.4)	4,994(72.8)	1,430(20.8)	6,862(100)	
신입교사	184(8.9)	1,334(64.2)	561(27.0)	2,079(100)	112.887***
경력교사	254(5.3)	3,660(76.5)	869(18.2)	4,783(100)	
고등학교(전체)	382(7.1)	3,799(70.9)	1,176(22.0)	5,357(100)	
신입교사	167(8.9)	1,189(63.5)	515(27.5)	1,871(100)	75.672***
경력교사	215(6.2)	2,610(74.9)	661(19.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 자. 교직소양

### 1) 교직관

- ‘교직관’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.89점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 4.03점, 경력교사가 3.82점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘교직원’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.68점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.62점, 경력교사가 4.71점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-105〉 교직원

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.89	144(0.5)	981(3.7)	6,797(25.5)	12,403(46.6)	6,292(23.6)	0.209***
신임교사	4.03	20(0.2)	110(1.2)	1,966(21.7)	4,458(49.2)	2,508(27.7)	
경력교사	3.82	124(0.7)	871(5.0)	4,831(27.5)	7,945(45.3)	3,784(21.6)	
초등학교(전체)	3.94	66(0.5)	514(3.6)	3,427(23.8)	6,554(45.5)	3,837(26.6)	0.201***
신임교사	4.07	8(0.2)	58(1.1)	1,018(19.9)	2,497(48.8)	1,531(29.9)	
경력교사	3.87	58(0.6)	456(4.9)	2,409(25.9)	4,057(43.7)	2,306(24.8)	
중학교(전체)	3.87	36(0.5)	224(3.3)	1,789(26.1)	3,331(48.5)	1,482(21.6)	0.151***
신임교사	3.98	6(0.3)	33(1.6)	485(23.3)	1,029(49.5)	526(25.3)	
경력교사	3.83	30(0.6)	191(4.0)	1,304(27.3)	2,302(48.1)	956(20.0)	
고등학교(전체)	3.77	115(2.1)	633(11.8)	2,505(46.8)	1,641(30.6)	463(8.6)	0.294***
신임교사	3.96	29(1.5)	163(8.7)	905(48.4)	578(30.9)	196(10.5)	
경력교사	3.67	86(2.5)	470(13.5)	1,600(45.9)	1,063(30.5)	267(7.7)	
중요도							
전체	4.68	28(0.1)	53(0.2)	1,209(4.5)	5,769(21.7)	19,558(73.5)	-0.093***
신임교사	4.62	14(0.2)	16(0.2)	531(5.9)	2,267(25.0)	6,234(68.8)	
경력교사	4.71	14(0.1)	37(0.2)	678(3.9)	3,502(19.9)	13,324(75.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	4.73	11(0.1)	24(0.2)	517(3.6)	2,768(19.2)	11,078(76.9)	-0.124***
신임교사	4.65	8(0.2)	10(0.2)	252(4.9)	1,234(24.1)	3,608(70.6)	
경력교사	4.77	3(0.0)	14(0.2)	265(2.9)	1,534(16.5)	7,470(80.4)	
중학교(전체)	4.64	11(0.2)	16(0.2)	369(5.4)	1,649(24.0)	4,817(70.2)	-0.072***
신임교사	4.59	3(0.1)	4(0.2)	135(6.5)	561(27.0)	1,376(66.2)	
경력교사	4.66	8(0.2)	12(0.3)	234(4.9)	1,088(22.7)	3,441(71.9)	
고등학교(전체)	4.62	6(0.1)	13(0.2)	323(6.0)	1,352(25.2)	3,663(68.4)	-0.048**
신임교사	4.58	3(0.2)	2(0.1)	144(7.7)	472(25.2)	1,250(66.8)	
경력교사	4.63	3(0.1)	11(0.3)	179(5.1)	880(25.2)	2,413(69.2)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘교직원’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 교원양성기관, 학교현장, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-106〉 교직원 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	13,599(51.1)	9,527(35.8)	3,491(13.1)	26,617(100)	540.884***
신임교사	4,101(45.3)	4,081(45.0)	880(9.7)	9,062(100)	
경력교사	9,498(54.1)	5,446(31.0)	2,611(14.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	7,704(53.5)	5,042(35.0)	1,652(11.5)	14,398(100)	335.62***
신임교사	2,386(46.7)	2,284(44.7)	442(8.6)	5,112(100)	
경력교사	5,318(57.3)	2,758(29.7)	1,210(13.0)	9,286(100)	
중학교(전체)	3,289(47.9)	2,530(36.9)	1,043(15.2)	6,862(100)	136.281***
신임교사	877(42.2)	974(46.8)	228(11.0)	2,079(100)	
경력교사	2,412(50.4)	1,556(32.5)	815(17.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,606(48.6)	1,955(36.5)	796(14.9)	5,357(100)	78.597***
신임교사	838(44.8)	823(44.0)	210(11.2)	1,871(100)	
경력교사	1,768(50.7)	1,132(32.5)	586(16.8)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 2) 헌신도

- ‘헌신도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.79점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.99점, 경력교사가 3.68점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘헌신도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.57점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.45점, 경력교사가 4.63점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-107〉 헌신도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.79	293(1.1)	1,511(5.7)	7,586(28.5)	11,364(42.7)	5,863(22.0)	
신입교사	3.99	25(0.3)	128(1.4)	2,152(23.7)	4,368(48.2)	2,389(26.4)	0.305***
경력교사	3.68	268(1.5)	1,383(7.9)	5,434(31.0)	6,996(39.9)	3,474(19.8)	
초등학교(전체)	3.82	157(1.1)	836(5.8)	3,986(27.7)	5,911(41.1)	3,508(24.4)	
신입교사	4.02	13(0.3)	68(1.3)	1,165(22.8)	2,420(47.3)	1,446(28.3)	0.314***
경력교사	3.71	144(1.6)	768(8.3)	2,821(30.4)	3,491(37.6)	2,062(22.2)	
중학교(전체)	3.80	65(0.9)	335(4.9)	1,910(27.8)	3,135(45.7)	1,417(20.6)	



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.96	5(0.2)	33(1.6)	503(24.2)	1,038(49.9)	500(24.1)	0.226***
경력교사	3.73	60(1.3)	302(6.3)	1,407(29.4)	2,097(43.8)	917(19.2)	
고등학교(전체)	3.69	42(0.8)	243(4.5)	1,581(29.5)	2,518(47.0)	973(18.2)	
신임교사	3.94	6(0.3)	19(1.0)	463(24.7)	932(49.8)	451(24.1)	0.377***
경력교사	3.56	36(1.0)	224(6.4)	1,118(32.1)	1,586(45.5)	522(15.0)	

#### 중요도

전체	4.57	37(0.1)	135(0.5)	1,742(6.5)	7,445(28.0)	17,258(64.8)	-0.177***
신임교사	4.45	20(0.2)	83(0.9)	857(9.5)	2,922(32.2)	5,180(57.2)	
경력교사	4.63	17(0.1)	52(0.3)	885(5.0)	4,523(25.8)	12,078(68.8)	
초등학교(전체)	4.60	18(0.1)	85(0.6)	852(5.9)	3,746(26.0)	9,697(67.3)	-0.233***
신임교사	4.45	13(0.3)	54(1.1)	478(9.4)	1,649(32.3)	2,918(57.1)	
경력교사	4.68	5(0.1)	31(0.3)	374(4.0)	2,097(22.6)	6,779(73.0)	
중학교(전체)	4.55	12(0.2)	28(0.4)	467(6.8)	2,055(29.9)	4,300(62.7)	-0.131***
신임교사	4.45	4(0.2)	15(0.7)	194(9.3)	687(33.0)	1,179(56.7)	
경력교사	4.58	8(0.2)	13(0.3)	273(5.7)	1,368(28.6)	3,121(65.3)	
고등학교(전체)	4.52	7(0.1)	22(0.4)	423(7.9)	1,644(30.7)	3,261(60.9)	-0.088***
신임교사	4.46	3(0.2)	14(0.7)	185(9.9)	586(31.3)	1,083(57.9)	
경력교사	4.55	4(0.1)	8(0.2)	238(6.8)	1,058(30.3)	2,178(62.5)	

\*\*\*p<.001

- ‘헌신도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초·중·고등학교 모두 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

#### 〈표 IV-108〉 헌신도 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	11,758(44.2)	11,554(43.4)	3,305(12.4)	26,617(100)	389.384***
신임교사	3,476(38.4)	4,684(51.7)	902(10.0)	9,062(100)	
경력교사	8,282(47.2)	6,870(39.1)	2,403(13.7)	17,555(100)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
초등학교(전체)	6,627(46.0)	6,163(42.8)	1,608(11.2)	14,398(100)	258.956***
신임교사	2,015(39.4)	2,643(51.7)	454(8.9)	5,112(100)	
경력교사	4,612(49.7)	3,520(37.9)	1,154(12.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,867(41.8)	3,018(44.0)	977(14.2)	6,862(100)	97.581***
신임교사	743(35.7)	1,100(52.9)	236(11.4)	2,079(100)	
경력교사	2,124(44.4)	1,918(40.1)	741(15.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,264(42.3)	2,373(44.3)	720(13.4)	5,357(100)	43.141***
신임교사	718(38.4)	941(50.3)	212(11.3)	1,871(100)	
경력교사	1,546(44.3)	1,432(41.1)	508(14.6)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

### 3) 봉사정신

- ‘봉사정신’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.77점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.98점, 경력교사가 3.66점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘봉사정신’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.55점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.45점, 경력교사가 4.61점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-109〉 봉사정신

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.77	299(1.1)	1,612(6.1)	7,788(29.3)	11,135(41.8)	5,783(21.7)	0.321***
신임교사	3.98	28(0.3)	141(1.6)	2,194(24.2)	4,306(47.5)	2,393(26.4)	
경력교사	3.66	271(1.5)	1,471(8.4)	5,594(31.9)	6,829(38.9)	3,390(19.3)	
초등학교(전체)	3.80	173(1.2)	900(6.3)	4,070(28.3)	5,799(40.3)	3,456(24.0)	0.331***
신임교사	4.01	15(0.3)	77(1.5)	1,180(23.1)	2,410(47.1)	1,430(28.0)	
경력교사	3.68	158(1.7)	823(8.9)	2,890(31.1)	3,389(36.5)	2,026(21.8)	
중학교(전체)	3.79	59(0.9)	356(5.2)	1,993(29.0)	3,044(44.4)	1,410(20.5)	0.251***
신임교사	3.96	6(0.3)	40(1.9)	510(24.5)	997(48.0)	526(25.3)	
경력교사	3.71	53(1.1)	316(6.6)	1,483(31.0)	2,047(42.8)	884(18.5)	
고등학교(전체)	3.68	71(1.3)	340(6.3)	1,690(31.5)	2,318(43.3)	938(17.5)	0.382***
신임교사	3.93	7(0.4)	27(1.4)	484(25.9)	910(48.6)	443(23.7)	
경력교사	3.55	64(1.8)	313(9.0)	1,206(34.6)	1,408(40.4)	495(14.2)	
중요도							
전체	4.55	47(0.2)	135(0.5)	1,882(7.1)	7,603(28.6)	16,950(63.7)	-0.160***
신임교사	4.45	28(0.3)	81(0.9)	927(10.2)	2,820(31.1)	5,206(57.4)	
경력교사	4.61	19(0.1)	54(0.3)	955(5.4)	4,783(27.2)	11,744(66.9)	
초등학교(전체)	4.58	28(0.2)	91(0.6)	930(6.5)	3,785(26.3)	9,564(66.4)	-0.228***
신임교사	4.43	21(0.4)	58(1.1)	524(10.3)	1,586(31.0)	2,923(57.2)	
경력교사	4.66	7(0.1)	33(0.4)	406(4.4)	2,199(23.7)	6,641(71.5)	
중학교(전체)	4.53	13(0.2)	27(0.4)	501(7.3)	2,106(30.7)	4,215(61.4)	-0.098***
신임교사	4.46	4(0.2)	14(0.7)	202(9.7)	662(31.8)	1,197(57.6)	
경력교사	4.56	9(0.2)	13(0.3)	299(6.3)	1,444(30.2)	3,018(63.1)	
고등학교(전체)	4.50	6(0.1)	17(0.3)	451(8.4)	1,712(32.0)	3,171(59.2)	-0.061**
신임교사	4.46	3(0.2)	9(0.5)	201(10.7)	572(30.6)	1,086(58.0)	
경력교사	4.52	3(0.1)	8(0.2)	250(7.2)	1,140(32.7)	2,085(59.8)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘봉사정신’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.

- 해당 역량에 대하여 초·중·고등학교 모두 신입교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-110〉 봉사정신 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$\chi^2$
전체	11,579(43.5)	11,693(43.9)	3,345(12.6)	26,617(100)	
신입교사	3,516(38.8)	4,634(51.1)	912(10.1)	9,062(100)	300.769***
경력교사	8,063(45.9)	7,059(40.2)	2,433(13.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	6,541(45.4)	6,249(43.4)	1,608(11.2)	14,398(100)	
신입교사	2,044(40.0)	2,614(51.1)	454(8.9)	5,112(100)	198.063***
경력교사	4,497(48.4)	3,635(39.1)	1,154(12.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,804(40.9)	3,034(44.2)	1,024(14.9)	6,862(100)	
신입교사	745(35.8)	1,094(52.6)	240(11.5)	2,079(100)	88.95***
경력교사	2,059(43.0)	1,940(40.6)	784(16.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,234(41.7)	2,410(45.0)	713(13.3)	5,357(100)	
신입교사	727(38.9)	926(49.5)	218(11.7)	1,871(100)	24.492***
경력교사	1,507(43.2)	1,484(42.6)	495(14.2)	3,486(100)	

\*\*\* $p < .001$

#### 4) 교직윤리

- ‘교직윤리’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.89점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 4.09점, 경력교사가 3.78점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘교직윤리’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.68점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.61점, 경력교사가 4.71점으로 경력교사의

중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 모든 학교 급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-111〉 교직윤리

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.89	194(0.7)	1,079(4.1)	6,911(26.0)	11,775(44.2)	6,658(25.0)	0.313***
신임교사	4.09	23(0.3)	79(0.9)	1,807(19.9)	4,267(47.1)	2,886(31.8)	
경력교사	3.78	171(1.0)	1,000(5.7)	5,104(29.1)	7,508(42.8)	3,772(21.5)	
초등학교(전체)	3.93	102(0.7)	587(4.1)	3,493(24.3)	6,184(43.0)	4,032(28.0)	0.332***
신임교사	4.15	12(0.2)	36(0.7)	909(17.8)	2,379(46.5)	1,776(34.7)	
경력교사	3.82	90(1.0)	551(5.9)	2,584(27.8)	3,805(41.0)	2,256(24.3)	
중학교(전체)	3.88	40(0.6)	245(3.6)	1,807(26.3)	3,192(46.5)	1,578(23.0)	0.229***
신임교사	4.04	5(0.2)	25(1.2)	458(22.0)	990(47.6)	601(28.9)	
경력교사	3.81	35(0.7)	220(4.6)	1,349(28.2)	2,202(46.0)	977(20.4)	
고등학교(전체)	3.77	67(1.3)	356(6.6)	1,725(32.2)	2,292(42.8)	917(17.1)	0.360***
신임교사	4.01	7(0.4)	24(1.3)	504(26.9)	899(48.0)	437(23.4)	
경력교사	3.65	60(1.7)	332(9.5)	1,221(35.0)	1,393(40.0)	480(13.8)	
중요도							
전체	4.68	27(0.1)	45(0.2)	1,226(4.6)	5,904(22.2)	19,415(72.9)	-0.096***
신임교사	4.61	15(0.2)	17(0.2)	546(6.0)	2,296(25.3)	6,188(68.3)	
경력교사	4.71	12(0.1)	28(0.2)	680(3.9)	3,608(20.6)	13,227(75.3)	
초등학교(전체)	4.72	11(0.1)	22(0.2)	537(3.7)	2,892(20.1)	10,936(76.0)	-0.134***
신임교사	4.63	8(0.2)	10(0.2)	276(5.4)	1,274(24.9)	3,544(69.3)	
경력교사	4.76	3(0.0)	12(0.1)	261(2.8)	1,618(17.4)	7,392(79.6)	
중학교(전체)	4.64	9(0.1)	19(0.3)	364(5.3)	1,650(24.0)	4,820(70.2)	-0.064***
신임교사	4.59	3(0.1)	6(0.3)	133(6.4)	546(26.3)	1,391(66.9)	
경력교사	4.66	6(0.1)	13(0.3)	231(4.8)	1,104(23.1)	3,429(71.7)	
고등학교(전체)	4.62	7(0.1)	4(0.1)	325(6.1)	1,362(25.4)	3,659(68.3)	-0.043*
신임교사	4.59	4(0.2)	1(0.1)	137(7.3)	476(25.4)	1,253(67.0)	
경력교사	4.63	3(0.1)	3(0.1)	188(5.4)	886(25.4)	2,406(69.0)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

- ‘교직윤리’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초·중·고등학교 모두 신입교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-112〉 교직윤리 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$\chi^2$
전체	12,696(47.7)	9,992(37.5)	3,929(14.8)	26,617(100)	
신입교사	3,845(42.4)	4,192(46.3)	1,025(11.3)	9,062(100)	469.029***
경력교사	8,851(50.4)	5,800(33.0)	2,904(16.5)	17,555(100)	
초등학교(전체)	7,195(50.0)	5,312(36.9)	1,891(13.1)	14,398(100)	
신입교사	2,235(43.7)	2,359(46.1)	518(10.1)	5,112(100)	300.242***
경력교사	4,960(53.4)	2,953(31.8)	1,373(14.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	3,052(44.5)	2,621(38.2)	1,189(17.3)	6,862(100)	
신입교사	810(39.0)	1,001(48.1)	268(12.9)	2,079(100)	131.629***
경력교사	2,242(46.9)	1,620(33.9)	921(19.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,449(45.7)	2,059(38.4)	849(15.8)	5,357(100)	
신입교사	800(42.8)	832(44.5)	239(12.8)	1,871(100)	49.874***
경력교사	1,649(47.3)	1,227(35.2)	610(17.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

##### 5) 자기성찰적 태도

- ‘자기성찰적 태도’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.86점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 4.08점, 경력교사가 3.74점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘자기성찰적 태도’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.64점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.60점, 경력교사가 4.66점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등 및 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-113〉 자기성찰적 태도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.86	207(0.8)	1,143(4.3)	7,243(27.2)	11,621(43.7)	6,403(24.1)	0.338***
신임교사	4.08	21(0.2)	88(1.0)	1,860(20.5)	4,251(46.9)	2,842(31.4)	
경력교사	3.74	186(1.1)	1,055(6.0)	5,383(30.7)	7,370(42.0)	3,561(20.3)	
초등학교(전체)	3.91	106(0.7)	610(4.2)	3,648(25.3)	6,124(42.5)	3,910(27.2)	
신임교사	4.13	10(0.2)	40(0.8)	957(18.7)	2,387(46.7)	1,718(33.6)	0.335***
경력교사	3.79	96(1.0)	570(6.1)	2,691(29.0)	3,737(40.2)	2,192(23.6)	
중학교(전체)	3.84	43(0.6)	268(3.9)	1,925(28.1)	3,117(45.4)	1,509(22.0)	0.278***
신임교사	4.04	5(0.2)	30(1.4)	466(22.4)	962(46.3)	616(29.6)	
경력교사	3.76	38(0.8)	238(5.0)	1,459(30.5)	2,155(45.1)	893(18.7)	
고등학교(전체)	3.74	52(1.0)	247(4.6)	1,611(30.1)	2,399(44.8)	1,048(19.6)	
신임교사	4.01	6(0.3)	18(1.0)	440(23.5)	898(48.0)	509(27.2)	0.413***
경력교사	3.60	46(1.3)	229(6.6)	1,171(33.6)	1,501(43.1)	539(15.5)	
중요도							
전체	4.64	27(0.1)	42(0.2)	1,363(5.1)	6,603(24.8)	18,582(69.8)	-0.063***
신임교사	4.60	15(0.2)	15(0.2)	568(6.3)	2,390(26.4)	6,074(67.0)	
경력교사	4.66	12(0.1)	27(0.2)	795(4.5)	4,213(24.0)	12,508(71.3)	
초등학교(전체)	4.69	11(0.1)	23(0.2)	580(4.0)	3,257(22.6)	10,527(73.1)	
신임교사	4.62	9(0.2)	10(0.2)	276(5.4)	1,349(26.4)	3,468(67.8)	-0.109***
경력교사	4.72	2(0.0)	13(0.1)	304(3.3)	1,908(20.5)	7,059(76.0)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.60	10(0.1)	11(0.2)	428(6.2)	1,829(26.7)	4,584(66.8)	-0.023
신임교사	4.58	3(0.1)	4(0.2)	153(7.4)	539(25.9)	1,380(66.4)	
경력교사	4.61	7(0.1)	7(0.1)	275(5.7)	1,290(27.0)	3,204(67.0)	
고등학교(전체)	4.58	6(0.1)	8(0.1)	355(6.6)	1,517(28.3)	3,471(64.8)	0.000
신임교사	4.58	3(0.2)	1(0.1)	139(7.4)	502(26.8)	1,226(65.5)	
경력교사	4.58	3(0.1)	7(0.2)	216(6.2)	1,015(29.1)	2,245(64.4)	

\*\*\*p<.001

- ‘자기성찰적 태도’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 고등학교 교원을 제외하고, 초등학교 및 중학교 모두 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-114〉 자기성찰적 태도 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	11,148(41.9)	11,670(43.8)	3,799(14.3)	26,617(100)	380.627***
신임교사	3,374(37.2)	4,699(51.9)	989(10.9)	9,062(100)	
경력교사	7,774(44.3)	6,971(39.7)	2,810(16.0)	17,555(100)	
초등학교(전체)	6,321(43.9)	6,228(43.3)	1,849(12.8)	14,398(100)	265.705***
신임교사	1,954(38.2)	2,665(52.1)	493(9.6)	5,112(100)	
경력교사	4,367(47.0)	3,563(38.4)	1,356(14.6)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,682(39.1)	3,056(44.5)	1,124(16.4)	6,862(100)	95.698***
신임교사	711(34.2)	1,107(53.2)	261(12.6)	2,079(100)	
경력교사	1,971(41.2)	1,949(40.7)	863(18.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,145(40.0)	2,386(44.5)	826(15.4)	5,357(100)	34.727***
신임교사	709(37.9)	927(49.5)	235(12.6)	1,871(100)	
경력교사	1,436(41.2)	1,459(41.9)	591(17.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001



### 3. 미래의 관점에서 본 신입교사의 전문적 역량

#### 가. 시민의식

- ‘시민의식’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.81점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.94점, 경력교사가 3.74점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘시민의식’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.41점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.32점, 경력교사가 4.45점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-115〉 시민의식

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.81	117(0.4)	857(3.2)	8,261(31.0)	12,060(45.3)	5,322(20.0)	0.200***
신입교사	3.94	24(0.3)	100(1.1)	2,501(27.6)	4,170(46.0)	2,267(25.0)	
경력교사	3.74	93(0.5)	757(4.3)	5,760(32.8)	7,890(44.9)	3,055(17.4)	
초등학교(전체)	3.88	51(0.4)	433(3.0)	4,134(28.7)	6,402(44.5)	3,378(23.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	4.01	7(0.1)	51(1.0)	1,266(24.8)	2,346(45.9)	1,442(28.2)	0.207***
경력교사	3.80	44(0.5)	382(4.1)	2,868(30.9)	4,056(43.7)	1,936(20.8)	
중학교(전체)	3.77	31(0.5)	225(3.3)	2,210(32.2)	3,213(46.8)	1,183(17.2)	
신임교사	3.86	9(0.4)	26(1.3)	640(30.8)	968(46.6)	436(21.0)	0.133***
경력교사	3.73	22(0.5)	199(4.2)	1,570(32.8)	2,245(46.9)	747(15.6)	
고등학교(전체)	3.69	58(1.1)	265(4.9)	1,670(31.2)	2,380(44.4)	984(18.4)	
신임교사	3.85	6(0.3)	18(1.0)	437(23.4)	902(48.2)	508(27.2)	0.249***
경력교사	3.60	52(1.5)	247(7.1)	1,233(35.4)	1,478(42.4)	476(13.7)	
중요도							
전체	4.41	36(0.1)	137(0.5)	2,700(10.1)	9,876(37.1)	13,868(52.1)	-0.124***
신임교사	4.32	20(0.2)	65(0.7)	1,236(13.6)	3,386(37.4)	4,355(48.1)	
경력교사	4.45	16(0.1)	72(0.4)	1,464(8.3)	6,490(37.0)	9,513(54.2)	
초등학교(전체)	4.46	15(0.1)	63(0.4)	1,219(8.5)	5,054(35.1)	8,047(55.9)	-0.150***
신임교사	4.37	12(0.2)	33(0.6)	610(11.9)	1,875(36.7)	2,582(50.5)	
경력교사	4.52	3(0.0)	30(0.3)	609(6.6)	3,179(34.2)	5,465(58.9)	
중학교(전체)	4.36	13(0.2)	40(0.6)	815(11.9)	2,617(38.1)	3,377(49.2)	-0.108***
신임교사	4.28	2(0.1)	19(0.9)	325(15.6)	781(37.6)	952(45.8)	
경력교사	4.39	11(0.2)	21(0.4)	490(10.2)	1,836(38.4)	2,425(50.7)	
고등학교(전체)	4.31	8(0.1)	34(0.6)	666(12.4)	2,205(41.2)	2,444(45.6)	-0.093***
신임교사	4.25	6(0.3)	13(0.7)	301(16.1)	730(39.0)	821(43.9)	
경력교사	4.35	2(0.1)	21(0.6)	365(10.5)	1,475(42.3)	1,623(46.6)	

\*\*\*p<.001

- ‘시민의식’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초·중·고등학교 모두 신임교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-116〉 시민의식 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	11,758(44.2)	10,130(38.1)	4,729(17.8)	26,617(100)	
신임교사	3,386(37.4)	4,444(49.0)	1,232(13.6)	9,062(100)	714.195***
경력교사	8,372(47.7)	5,686(32.4)	3,497(19.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	6,727(46.7)	5,332(37.0)	2,339(16.2)	14,398(100)	
신임교사	2,024(39.6)	2,468(48.3)	620(12.1)	5,112(100)	439.581***
경력교사	4,703(50.6)	2,864(30.8)	1,719(18.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,830(41.2)	2,702(39.4)	1,330(19.4)	6,862(100)	
신임교사	704(33.9)	1,075(51.7)	300(14.4)	2,079(100)	192.302***
경력교사	2,126(44.4)	1,627(34.0)	1,030(21.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	2,201(41.1)	2,096(39.1)	1,060(19.8)	5,357(100)	
신임교사	658(35.2)	901(48.2)	312(16.7)	1,871(100)	98.494***
경력교사	1,543(44.3)	1,195(34.3)	748(21.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 나. 창의적 혁신력

- ‘창의적 혁신력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.72점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.75점, 경력교사가 3.70점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘창의적 혁신력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.41점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.35점, 경력교사가 4.44점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-117〉 창의적 혁신력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.72	177(0.7)	1,311(4.9)	9,030(33.9)	11,490(43.2)	4,609(17.3)	0.057***
신임교사	3.75	45(0.5)	334(3.7)	3,158(34.8)	3,803(42.0)	1,722(19.0)	
경력교사	3.70	132(0.8)	977(5.6)	5,872(33.4)	7,687(43.8)	2,887(16.4)	
초등학교(전체)	3.78	90(0.6)	685(4.8)	4,509(31.3)	6,183(42.9)	2,931(20.4)	0.040**
신임교사	3.80	24(0.5)	177(3.5)	1,671(32.7)	2,153(42.1)	1,087(21.3)	
경력교사	3.76	66(0.7)	508(5.5)	2,838(30.6)	4,030(43.4)	1,844(19.9)	
중학교(전체)	3.69	43(0.6)	313(4.6)	2,413(35.2)	3,062(44.6)	1,031(15.0)	0.027
신임교사	3.71	11(0.5)	76(3.7)	758(36.5)	899(43.2)	335(16.1)	
경력교사	3.68	32(0.7)	237(5.0)	1,655(34.6)	2,163(45.2)	696(14.6)	
고등학교(전체)	3.59	35(0.7)	199(3.7)	1,917(35.8)	2,445(45.6)	761(14.2)	0.126***
신임교사	3.67	8(0.4)	23(1.2)	595(31.8)	856(45.8)	389(20.8)	
경력교사	3.54	27(0.8)	176(5.0)	1,322(37.9)	1,589(45.6)	372(10.7)	
중요도							
전체	4.41	48(0.2)	132(0.5)	2,616(9.8)	9,905(37.2)	13,916(52.3)	-0.089***
신임교사	4.35	28(0.3)	57(0.6)	1,136(12.5)	3,331(36.8)	4,510(49.8)	
경력교사	4.44	20(0.1)	75(0.4)	1,480(8.4)	6,574(37.4)	9,406(53.6)	
초등학교(전체)	4.46	20(0.1)	65(0.5)	1,241(8.6)	5,074(35.2)	7,998(55.5)	-0.133***
신임교사	4.37	15(0.3)	33(0.6)	599(11.7)	1,861(36.4)	2,604(50.9)	
경력교사	4.50	5(0.1)	32(0.3)	642(6.9)	3,213(34.6)	5,394(58.1)	
중학교(전체)	4.37	18(0.3)	37(0.5)	734(10.7)	2,650(38.6)	3,423(49.9)	-0.032
신임교사	4.35	5(0.2)	13(0.6)	276(13.3)	738(35.5)	1,047(50.4)	
경력교사	4.38	13(0.3)	24(0.5)	458(9.6)	1,912(40.0)	2,376(49.7)	
고등학교(전체)	4.33	10(0.2)	30(0.6)	641(12.0)	2,181(40.7)	2,495(46.6)	-0.053*
신임교사	4.30	8(0.4)	11(0.6)	261(13.9)	732(39.1)	859(45.9)	
경력교사	4.35	2(0.1)	19(0.5)	380(10.9)	1,449(41.6)	1,636(46.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘창의적 혁신력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관에 대한 선호도가 가장 높게 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초·중·고등학교 모두 신입교사는 학교현장, 경력교사는 교원양성기관을 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-118〉 창의적 혁신력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	10,194(38.3)	10,501(39.5)	5,922(22.2)	26,617(100)	
신입교사	3,015(33.3)	4,489(49.5)	1,558(17.2)	9,062(100)	602.741***
경력교사	7,179(40.9)	6,012(34.2)	4,364(24.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	5,831(40.5)	5,577(38.7)	2,990(20.8)	14,398(100)	
신입교사	1,788(35.0)	2,500(48.9)	824(16.1)	5,112(100)	353.777***
경력교사	4,043(43.5)	3,077(33.1)	2,166(23.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,476(36.1)	2,771(40.4)	1,615(23.5)	6,862(100)	
신입교사	640(30.8)	1,071(51.5)	368(17.7)	2,079(100)	157.904***
경력교사	1,836(38.4)	1,700(35.5)	1,247(26.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,887(35.2)	2,153(40.2)	1,317(24.6)	5,357(100)	
신입교사	587(31.4)	918(49.1)	366(19.6)	1,871(100)	97.953***
경력교사	1,300(37.3)	1,235(35.4)	951(27.3)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 다. 실제 문제 해결력

- ‘실제 문제 해결력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.72점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.89점, 경력교사가 3.63점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에

비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘실제 문제 해결력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.54점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.52점, 경력교사가 4.55점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-119〉 실제 문제 해결력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.72	188(0.7)	1,378(5.2)	8,851(33.3)	11,430(42.9)	4,770(17.9)	0.258***
신임교사	3.89	25(0.3)	158(1.7)	2,642(29.2)	4,181(46.1)	2,056(22.7)	
경력교사	3.63	163(0.9)	1,220(6.9)	6,209(35.4)	7,249(41.3)	2,714(15.5)	
초등학교(전체)	3.78	92(0.6)	716(5.0)	4,453(30.9)	6,144(42.7)	2,993(20.8)	0.267***
신임교사	3.95	10(0.2)	78(1.5)	1,355(26.5)	2,371(46.4)	1,298(25.4)	
경력교사	3.69	82(0.9)	638(6.9)	3,098(33.4)	3,773(40.6)	1,695(18.3)	
중학교(전체)	3.69	47(0.7)	347(5.1)	2,347(34.2)	3,038(44.3)	1,083(15.8)	0.197***
신임교사	3.83	8(0.4)	45(2.2)	646(31.1)	970(46.7)	410(19.7)	
경력교사	3.63	39(0.8)	302(6.3)	1,701(35.6)	2,068(43.2)	673(14.1)	
고등학교(전체)	3.60	44(0.8)	313(5.8)	2,108(39.4)	2,245(41.9)	647(12.1)	0.297***
신임교사	3.79	10(0.5)	81(4.3)	729(39.0)	751(40.1)	300(16.0)	
경력교사	3.50	34(1.0)	232(6.7)	1,379(39.6)	1,494(42.9)	347(10.0)	
중요도							
전체	4.54	30(0.1)	90(0.3)	1,847(6.9)	8,248(31.0)	16,402(61.6)	-0.030***
신임교사	4.52	16(0.2)	27(0.3)	772(8.5)	2,690(29.7)	5,557(61.3)	
경력교사	4.55	14(0.1)	63(0.4)	1,075(6.1)	5,558(31.7)	10,845(61.8)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	4.59	12(0.1)	43(0.3)	828(5.8)	4,140(28.8)	9,375(65.1)	-0.073***
신임교사	4.54	8(0.2)	16(0.3)	394(7.7)	1,495(29.2)	3,199(62.6)	
경력교사	4.61	4(0.0)	27(0.3)	434(4.7)	2,645(28.5)	6,176(66.5)	
중학교(전체)	4.51	10(0.1)	24(0.3)	543(7.9)	2,195(32.0)	4,090(59.6)	0.021
신임교사	4.52	2(0.1)	7(0.3)	197(9.5)	574(27.6)	1,299(62.5)	
경력교사	4.50	8(0.2)	17(0.4)	346(7.2)	1,621(33.9)	2,791(58.4)	
고등학교(전체)	4.45	8(0.1)	23(0.4)	476(8.9)	1,913(35.7)	2,937(54.8)	0.014
신임교사	4.46	6(0.3)	4(0.2)	181(9.7)	621(33.2)	1,059(56.6)	
경력교사	4.44	2(0.1)	19(0.5)	295(8.5)	1,292(37.1)	1,878(53.9)	

\*\*\*p<.001

- ‘실제 문제 해결력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-120〉 실제 문제 해결력 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	7,922(29.8)	14,099(53.0)	4,596(17.3)	26,617(100)	160.033***
신임교사	2,512(27.7)	5,261(58.1)	1,289(14.2)	9,062(100)	
경력교사	5,410(30.8)	8,838(50.3)	3,307(18.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,557(31.7)	7,543(52.4)	2,298(16.0)	14,398(100)	90.317***
신임교사	1,496(29.3)	2,939(57.5)	677(13.2)	5,112(100)	
경력교사	3,061(33.0)	4,604(49.6)	1,621(17.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,919(28.0)	3,643(53.1)	1,300(18.9)	6,862(100)	58.724***
신임교사	537(25.8)	1,239(59.6)	303(14.6)	2,079(100)	
경력교사	1,382(28.9)	2,404(50.3)	997(20.8)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,446(27.0)	2,913(54.4)	998(18.6)	5,357(100)	15.463***
신임교사	479(25.6)	1,083(57.9)	309(16.5)	1,871(100)	
경력교사	967(27.7)	1,830(52.5)	689(19.8)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 라. 대인관계능력

- ‘대인관계능력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.75점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.97점, 경력교사가 3.64점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘대인관계능력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.58점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.54점, 경력교사가 4.60점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 신입교사가 중요도를 더 높게 인식함. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-121〉 대인관계능력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.75	196(0.7)	1,254(4.7)	8,618(32.4)	11,369(42.7)	5,180(19.5)	
신입교사	3.97	27(0.3)	129(1.4)	2,302(25.4)	4,202(46.4)	2,402(26.5)	0.332***
경력교사	3.64	169(1.0)	1,125(6.4)	6,316(36.0)	7,167(40.8)	2,778(15.8)	
초등학교(전체)	3.81	97(0.7)	648(4.5)	4,378(30.4)	6,077(42.2)	3,198(22.2)	
신입교사	4.03	8(0.2)	56(1.1)	1,190(23.3)	2,375(46.5)	1,483(29.0)	0.346***



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	3.69	89(1.0)	592(6.4)	3,188(34.3)	3,702(39.9)	1,715(18.5)	
중학교(전체)	3.73	46(0.7)	308(4.5)	2,283(33.3)	3,026(44.1)	1,199(17.5)	
신임교사	3.92	8(0.4)	36(1.7)	559(26.9)	987(47.5)	489(23.5)	0.270***
경력교사	3.65	38(0.8)	272(5.7)	1,724(36.0)	2,039(42.6)	710(14.8)	
고등학교(전체)	3.64	49(0.9)	315(5.9)	2,051(38.3)	2,248(42.0)	694(13.0)	
신임교사	3.88	7(0.4)	35(1.9)	641(34.3)	840(44.9)	348(18.6)	0.364***
경력교사	3.51	42(1.2)	280(8.0)	1,410(40.4)	1,408(40.4)	346(9.9)	
<b>중요도</b>							
전체	4.58	27(0.1)	71(0.3)	1,649(6.2)	7,563(28.4)	17,307(65.0)	
신임교사	4.54	14(0.2)	21(0.2)	701(7.7)	2,610(28.8)	5,716(63.1)	-0.054***
경력교사	4.60	13(0.1)	50(0.3)	948(5.4)	4,953(28.2)	11,591(66.0)	
초등학교(전체)	4.65	9(0.1)	31(0.2)	699(4.9)	3,575(24.8)	10,084(70.0)	
신임교사	4.57	7(0.1)	9(0.2)	354(6.9)	1,413(27.6)	3,329(65.1)	-0.111***
경력교사	4.68	2(0.0)	22(0.2)	345(3.7)	2,162(23.3)	6,755(72.7)	
중학교(전체)	4.53	11(0.2)	20(0.3)	504(7.3)	2,117(30.9)	4,210(61.4)	
신임교사	4.53	2(0.1)	6(0.3)	180(8.7)	599(28.8)	1,292(62.1)	-0.005
경력교사	4.53	9(0.2)	14(0.3)	324(6.8)	1,518(31.7)	2,918(61.0)	
고등학교(전체)	4.47	7(0.1)	20(0.4)	446(8.3)	1,871(34.9)	3,013(56.2)	
신임교사	4.48	5(0.3)	6(0.3)	167(8.9)	598(32.0)	1,095(58.5)	0.021
경력교사	4.46	2(0.1)	14(0.4)	279(8.0)	1,273(36.5)	1,918(55.0)	

\*\*\*p<.001

- ‘대인관계능력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-122〉 대인관계능력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	8,482(31.9)	13,872(52.1)	4,263(16.0)	26,617(100)	
신임교사	2,616(28.9)	5,320(58.7)	1,126(12.4)	9,062(100)	263.858***
경력교사	5,866(33.4)	8,552(48.7)	3,137(17.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,815(33.4)	7,425(51.6)	2,158(15.0)	14,398(100)	
신임교사	1,530(29.9)	2,989(58.5)	593(11.6)	5,112(100)	163.135***
경력교사	3,285(35.4)	4,436(47.8)	1,565(16.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,076(30.3)	3,604(52.5)	1,182(17.2)	6,862(100)	
신임교사	563(27.1)	1,261(60.7)	255(12.3)	2,079(100)	90.087***
경력교사	1,513(31.6)	2,343(49.0)	927(19.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,591(29.7)	2,843(53.1)	923(17.2)	5,357(100)	
신임교사	523(28.0)	1,070(57.2)	278(14.9)	1,871(100)	21.524***
경력교사	1,068(30.6)	1,773(50.9)	645(18.5)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 마. 인내심

- ‘인내심’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.71점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.97점, 경력교사가 3.58점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘인내심’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.54점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.58점, 경력교사가 4.52점으로 신임교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 유의미한 통계적 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 교직경력에 따라 중학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-123〉 인내심

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.71	253(1.0)	1,639(6.2)	8,780(33.0)	10,758(40.4)	5,187(19.5)	0.388***
신임교사	3.97	31(0.3)	155(1.7)	2,347(25.9)	4,057(44.8)	2,472(27.3)	
경력교사	3.58	222(1.3)	1,484(8.5)	6,433(36.6)	6,701(38.2)	2,715(15.5)	
초등학교(전체)	3.75	129(0.9)	891(6.2)	4,523(31.4)	5,721(39.7)	3,134(21.8)	0.394***
신임교사	4.01	11(0.2)	84(1.6)	1,243(24.3)	2,294(44.9)	1,480(29.0)	
경력교사	3.61	118(1.3)	807(8.7)	3,280(35.3)	3,427(36.9)	1,654(17.8)	
중학교(전체)	3.71	53(0.8)	370(5.4)	2,303(33.6)	2,932(42.7)	1,204(17.5)	0.322***
신임교사	3.93	7(0.3)	35(1.7)	562(27.0)	961(46.2)	514(24.7)	
경력교사	3.61	46(1.0)	335(7.0)	1,741(36.4)	1,971(41.2)	690(14.4)	
고등학교(전체)	3.61	53(1.0)	298(5.6)	1,957(36.5)	2,266(42.3)	783(14.6)	0.451***
신임교사	3.91	11(0.6)	37(2.0)	553(29.6)	840(44.9)	430(23.0)	
경력교사	3.46	42(1.2)	261(7.5)	1,404(40.3)	1,426(40.9)	353(10.1)	
중요도							
전체	4.54	34(0.1)	79(0.3)	1,918(7.2)	7,964(29.9)	16,622(62.4)	0.052***
신임교사	4.58	19(0.2)	24(0.3)	697(7.7)	2,292(25.3)	6,030(66.5)	
경력교사	4.52	15(0.1)	55(0.3)	1,221(7.0)	5,672(32.3)	10,592(60.3)	
초등학교(전체)	4.60	13(0.1)	34(0.2)	826(5.7)	3,909(27.1)	9,616(66.8)	0.021
신임교사	4.62	9(0.2)	11(0.2)	338(6.6)	1,216(23.8)	3,538(69.2)	
경력교사	4.60	4(0.0)	23(0.2)	488(5.3)	2,693(29.0)	6,078(65.5)	
중학교(전체)	4.49	10(0.1)	20(0.3)	590(8.6)	2,200(32.1)	4,042(58.9)	0.084***
신임교사	4.55	2(0.1)	8(0.4)	181(8.7)	538(25.9)	1,350(64.9)	
경력교사	4.47	8(0.2)	12(0.3)	409(8.6)	1,662(34.7)	2,692(56.3)	
고등학교(전체)	4.44	11(0.2)	25(0.5)	502(9.4)	1,855(34.6)	2,964(55.3)	0.081***
신임교사	4.50	8(0.4)	5(0.3)	178(9.5)	538(28.8)	1,142(61.0)	
경력교사	4.42	3(0.1)	20(0.6)	324(9.3)	1,317(37.8)	1,822(52.3)	

\*\*\*p<.001

- ‘인내심’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-124〉 인내심 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	8,814(33.1)	14,094(53.0)	3,709(13.9)	26,617(100)	
신입교사	2,576(28.4)	5,426(59.9)	1,060(11.7)	9,062(100)	264.991***
경력교사	6,238(35.5)	8,668(49.4)	2,649(15.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	5,007(34.8)	7,515(52.2)	1,876(13.0)	14,398(100)	
신입교사	1,518(29.7)	3,044(59.5)	550(10.8)	5,112(100)	172.27***
경력교사	3,489(37.6)	4,471(48.1)	1,326(14.3)	9,286(100)	
중학교(전체)	2,150(31.3)	3,674(53.5)	1,038(15.1)	6,862(100)	
신입교사	541(26.0)	1,293(62.2)	245(11.8)	2,079(100)	90.569***
경력교사	1,609(33.6)	2,381(49.8)	793(16.6)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,657(30.9)	2,905(54.2)	795(14.8)	5,357(100)	
신입교사	517(27.6)	1,089(58.2)	265(14.2)	1,871(100)	19.387***
경력교사	1,140(32.7)	1,816(52.1)	530(15.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 바. 학생문화에 대한 이해

- ‘학생문화에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.83점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.95점, 경력교사가 3.76점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에

비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘학생문화에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.55점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.56점, 경력교사가 4.55점으로 비슷한 정도로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신입교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-125〉 학생문화에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.83	105(0.4)	792(3.0)	7,879(29.6)	12,682(47.6)	5,159(19.4)	0.183***
신임교사	3.95	20(0.2)	106(1.2)	2,358(26.0)	4,427(48.9)	2,151(23.7)	
경력교사	3.76	85(0.5)	686(3.9)	5,521(31.4)	8,255(47.0)	3,008(17.1)	
초등학교(전체)	3.89	56(0.4)	404(2.8)	3,822(26.5)	6,919(48.1)	3,197(22.2)	0.183***
신임교사	4.01	9(0.2)	44(0.9)	1,176(23.0)	2,557(50.0)	1,326(25.9)	
경력교사	3.82	47(0.5)	360(3.9)	2,646(28.5)	4,362(47.0)	1,871(20.1)	
중학교(전체)	3.77	28(0.4)	223(3.2)	2,160(31.5)	3,305(48.2)	1,146(16.7)	0.137***
신임교사	3.87	6(0.3)	37(1.8)	603(29.0)	1,007(48.4)	426(20.5)	
경력교사	3.73	22(0.5)	186(3.9)	1,557(32.6)	2,298(48.0)	720(15.1)	
고등학교(전체)	3.72	71(1.3)	378(7.1)	1,954(36.5)	2,105(39.3)	849(15.8)	0.222***
신임교사	3.87	13(0.7)	36(1.9)	542(29.0)	802(42.9)	478(25.5)	
경력교사	3.65	58(1.7)	342(9.8)	1,412(40.5)	1,303(37.4)	371(10.6)	
중요도							
전체	4.55	22(0.1)	62(0.2)	1,685(6.3)	8,221(30.9)	16,627(62.5)	0.008
신임교사	4.56	11(0.1)	13(0.1)	632(7.0)	2,647(29.2)	5,759(63.6)	
경력교사	4.55	11(0.1)	49(0.3)	1,053(6.0)	5,574(31.8)	10,868(61.9)	
초등학교(전체)	4.62	10(0.1)	22(0.2)	722(5.0)	3,982(27.7)	9,662(67.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	4.60	6(0.1)	6(0.1)	304(5.9)	1,420(27.8)	3,376(66.0)	-0.032**
경력교사	4.63	4(0.0)	16(0.2)	418(4.5)	2,562(27.6)	6,286(67.7)	
중학교(전체)	4.51	6(0.1)	17(0.2)	505(7.4)	2,269(33.1)	4,065(59.2)	
신임교사	4.54	1(0.0)	2(0.1)	157(7.6)	626(30.1)	1,293(62.2)	0.046**
경력교사	4.50	5(0.1)	15(0.3)	348(7.3)	1,643(34.4)	2,772(58.0)	
고등학교(전체)	4.44	6(0.1)	23(0.4)	458(8.5)	1,970(36.8)	2,900(54.1)	
신임교사	4.48	4(0.2)	5(0.3)	171(9.1)	601(32.1)	1,090(58.3)	0.055**
경력교사	4.42	2(0.1)	18(0.5)	287(8.2)	1,369(39.3)	1,810(51.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘학생문화에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-126〉 학생문화에 대한 이해 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	6,904(25.9)	14,277(53.6)	5,436(20.4)	26,617(100)	485.051***
신임교사	1,901(21.0)	5,709(63.0)	1,452(16.0)	9,062(100)	
경력교사	5,003(28.5)	8,568(48.8)	3,984(22.7)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,145(28.8)	7,440(51.7)	2,813(19.5)	14,398(100)	335.338***
신임교사	1,161(22.7)	3,167(62.0)	784(15.3)	5,112(100)	
경력교사	2,984(32.1)	4,273(46.0)	2,029(21.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,557(22.7)	3,793(55.3)	1,512(22.0)	6,862(100)	99.968***
신임교사	392(18.9)	1,337(64.3)	350(16.8)	2,079(100)	
경력교사	1,165(24.4)	2,456(51.3)	1,162(24.3)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,202(22.4)	3,044(56.8)	1,111(20.7)	5,357(100)	67.382***
신임교사	348(18.6)	1,205(64.4)	318(17.0)	1,871(100)	
경력교사	854(24.5)	1,839(52.8)	793(22.7)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 사. 교육환경에 대한 이해

- ‘교육환경에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.71점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.85점, 경력교사가 3.64점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘교육환경에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.48점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.49점, 경력교사가 4.47점으로 비슷한 정도로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 중·고등학교에서는 신입교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 중·고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-127〉 교육환경에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.71	145(0.5)	1,147(4.3)	9,220(34.6)	11,909(44.7)	4,196(15.8)	
신입교사	3.85	24(0.3)	129(1.4)	2,807(31.0)	4,321(47.7)	1,781(19.7)	0.215***
경력교사	3.64	121(0.7)	1,018(5.8)	6,413(36.5)	7,588(43.2)	2,415(13.8)	
초등학교(전체)	3.77	80(0.6)	568(3.9)	4,520(31.4)	6,576(45.7)	2,654(18.4)	
신입교사	3.91	12(0.2)	60(1.2)	1,411(27.6)	2,502(48.9)	1,127(22.0)	0.216***
경력교사	3.70	68(0.7)	508(5.5)	3,109(33.5)	4,074(43.9)	1,527(16.4)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.66	35(0.5)	328(4.8)	2,502(36.5)	3,070(44.7)	927(13.5)	
신임교사	3.78	6(0.3)	40(1.9)	707(34.0)	977(47.0)	349(16.8)	0.174***
경력교사	3.61	29(0.6)	288(6.0)	1,795(37.5)	2,093(43.8)	578(12.1)	
고등학교(전체)	3.59	21(0.4)	165(3.1)	1,897(35.4)	2,458(45.9)	816(15.2)	
신임교사	3.75	5(0.3)	25(1.3)	579(30.9)	863(46.1)	399(21.3)	0.246***
경력교사	3.51	16(0.5)	140(4.0)	1,318(37.8)	1,595(45.8)	417(12.0)	
<b>중요도</b>							
전체	4.48	22(0.1)	72(0.3)	2,042(7.7)	9,573(36.0)	14,908(56.0)	
신임교사	4.49	10(0.1)	16(0.2)	744(8.2)	3,042(33.6)	5,250(57.9)	0.023**
경력교사	4.47	12(0.1)	56(0.3)	1,298(7.4)	6,531(37.2)	9,658(55.0)	
초등학교(전체)	4.55	10(0.1)	31(0.2)	869(6.0)	4,668(32.4)	8,820(61.3)	
신임교사	4.53	5(0.1)	9(0.2)	359(7.0)	1,619(31.7)	3,120(61.0)	-0.019
경력교사	4.55	5(0.1)	22(0.2)	510(5.5)	3,049(32.8)	5,700(61.4)	
중학교(전체)	4.42	8(0.1)	20(0.3)	619(9.0)	2,622(38.2)	3,593(52.4)	
신임교사	4.47	3(0.1)	4(0.2)	187(9.0)	709(34.1)	1,176(56.6)	0.062***
경력교사	4.41	5(0.1)	16(0.3)	432(9.0)	1,913(40.0)	2,417(50.5)	
고등학교(전체)	4.35	4(0.1)	21(0.4)	554(10.3)	2,283(42.6)	2,495(46.6)	
신임교사	4.40	2(0.1)	3(0.2)	198(10.6)	714(38.2)	954(51.0)	0.070***
경력교사	4.33	2(0.1)	18(0.5)	356(10.2)	1,569(45.0)	1,541(44.2)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘교육환경에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신임교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 중학교와 고등학교의 경력교사를 제외하면, 대체로 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.



〈표 IV-128〉 교육환경에 대한 이해 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	7,166(26.9)	13,541(50.9)	5,910(22.2)	26,617(100)	
신임교사	2,091(23.1)	5,288(58.4)	1,683(18.6)	9,062(100)	308.311***
경력교사	5,075(28.9)	8,253(47.0)	4,227(24.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,230(29.4)	7,179(49.9)	2,989(20.8)	14,398(100)	
신임교사	1,272(24.9)	2,932(57.4)	908(17.8)	5,112(100)	178.135***
경력교사	2,958(31.9)	4,247(45.7)	2,081(22.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,651(24.1)	3,549(51.7)	1,662(24.2)	6,862(100)	
신임교사	427(20.5)	1,233(59.3)	419(20.2)	2,079(100)	68.938***
경력교사	1,224(25.6)	2,316(48.4)	1,243(26.0)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,285(24.0)	2,813(52.5)	1,259(23.5)	5,357(100)	
신임교사	392(21.0)	1,123(60.0)	356(19.0)	1,871(100)	66.43***
경력교사	893(25.6)	1,690(48.5)	903(25.9)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 아. 지역사회에 대한 이해

- ‘지역사회에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.51점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.64점, 경력교사가 3.44점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘지역사회에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.25점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.20점, 경력교사가 4.27점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- 학교급별로 살펴보면, 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하였으며, 고등학교에서는 인식 차이가 거의 없는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-129〉 지역사회에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.51	308(1.2)	2,283(8.6)	10,908(41.0)	9,776(36.7)	3,342(12.6)	0.199***
신임교사	3.64	52(0.6)	462(5.1)	3,563(39.3)	3,598(39.7)	1,387(15.3)	
경력교사	3.44	256(1.5)	1,821(10.4)	7,345(41.8)	6,178(35.2)	1,955(11.1)	
초등학교(전체)	3.57	177(1.2)	1,136(7.9)	5,472(38.0)	5,475(38.0)	2,138(14.8)	0.221***
신임교사	3.72	26(0.5)	227(4.4)	1,804(35.3)	2,170(42.4)	885(17.3)	
경력교사	3.50	151(1.6)	909(9.8)	3,668(39.5)	3,305(35.6)	1,253(13.5)	
중학교(전체)	3.47	68(1.0)	641(9.3)	2,873(41.9)	2,548(37.1)	732(10.7)	0.139***
신임교사	3.57	13(0.6)	132(6.3)	870(41.8)	788(37.9)	276(13.3)	
경력교사	3.43	55(1.1)	509(10.6)	2,003(41.9)	1,760(36.8)	456(9.5)	
고등학교(전체)	3.39	63(1.2)	506(9.4)	2,563(47.8)	1,753(32.7)	472(8.8)	0.199***
신임교사	3.51	13(0.7)	103(5.5)	889(47.5)	640(34.2)	226(12.1)	
경력교사	3.32	50(1.4)	403(11.6)	1,674(48.0)	1,113(31.9)	246(7.1)	
중요도							
전체	4.25	39(0.1)	242(0.9)	3,887(14.6)	11,378(42.7)	11,071(41.6)	-0.072***
신임교사	4.20	20(0.2)	110(1.2)	1,552(17.1)	3,738(41.2)	3,642(40.2)	
경력교사	4.27	19(0.1)	132(0.8)	2,335(13.3)	7,640(43.5)	7,429(42.3)	
초등학교(전체)	4.33	20(0.1)	117(0.8)	1,690(11.7)	5,848(40.6)	6,723(46.7)	-0.132***
신임교사	4.24	11(0.2)	66(1.3)	787(15.4)	2,049(40.1)	2,199(43.0)	
경력교사	4.38	9(0.1)	51(0.5)	903(9.7)	3,799(40.9)	4,524(48.7)	
중학교(전체)	4.19	10(0.1)	64(0.9)	1,124(16.4)	3,065(44.7)	2,599(37.9)	-0.015
신임교사	4.18	4(0.2)	25(1.2)	369(17.7)	873(42.0)	808(38.9)	
경력교사	4.20	6(0.1)	39(0.8)	755(15.8)	2,192(45.8)	1,791(37.4)	
고등학교(전체)	4.10	9(0.2)	61(1.1)	1,073(20.0)	2,465(46.0)	1,749(32.6)	0.002
신임교사	4.10	5(0.3)	19(1.0)	396(21.2)	816(43.6)	635(33.9)	
경력교사	4.10	4(0.1)	42(1.2)	677(19.4)	1,649(47.3)	1,114(32.0)	

\*\*\*p<.001

- ‘지역사회에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 신입교사와 경력교사 모두 학교현장에 대한 선호도가 가장 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 대체로 학교현장, 연수기관, 교원양성기관, 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-130〉 지역사회에 대한 이해 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	5,411(20.3)	14,743(55.4)	6,463(24.3)	26,617(100)	
신입교사	1,764(19.5)	5,151(56.8)	2,147(23.7)	9,062(100)	12.232**
경력교사	3,647(20.8)	9,592(54.6)	4,316(24.6)	17,555(100)	
초등학교(전체)	3,171(22.0)	7,933(55.1)	3,294(22.9)	14,398(100)	14.344***
신입교사	1,041(20.4)	2,906(56.8)	1,165(22.8)	5,112(100)	
경력교사	2,130(22.9)	5,027(54.1)	2,129(22.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,270(18.5)	3,796(55.3)	1,796(26.2)	6,862(100)	3.187
신입교사	381(18.3)	1,181(56.8)	517(24.9)	2,079(100)	
경력교사	889(18.6)	2,615(54.7)	1,279(26.7)	4,783(100)	
고등학교(전체)	970(18.1)	3,014(56.3)	1,373(25.6)	5,357(100)	0.911
신입교사	342(18.3)	1,064(56.9)	465(24.9)	1,871(100)	
경력교사	628(18.0)	1,950(55.9)	908(26.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 자. 미래사회에 대한 이해

- ‘미래사회에 대한 이해’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.65점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.68점, 경력교사가 3.64점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 초

등학교와 고등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘미래사회에 대한 이해’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.36점으로 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.29점, 경력교사가 4.40점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하고 있음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-131〉 미래사회에 대한 이해

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.65	171(0.6)	1,369(5.1)	9,841(37.0)	11,365(42.7)	3,871(14.5)	
신임교사	3.68	44(0.5)	371(4.1)	3,478(38.4)	3,706(40.9)	1,463(16.1)	0.042***
경력교사	3.64	127(0.7)	998(5.7)	6,363(36.2)	7,659(43.6)	2,408(13.7)	
초등학교(전체)	3.73	85(0.6)	658(4.6)	4,779(33.2)	6,368(44.2)	2,508(17.4)	
신임교사	3.76	22(0.4)	189(3.7)	1,746(34.2)	2,212(43.3)	943(18.4)	0.036*
경력교사	3.72	63(0.7)	469(5.1)	3,033(32.7)	4,156(44.8)	1,565(16.9)	
중학교(전체)	3.60	49(0.7)	379(5.5)	2,685(39.1)	2,920(42.6)	829(12.1)	
신임교사	3.60	13(0.6)	97(4.7)	884(42.5)	796(38.3)	289(13.9)	0.006
경력교사	3.60	36(0.8)	282(5.9)	1,801(37.7)	2,124(44.4)	540(11.3)	
고등학교(전체)	3.51	37(0.7)	332(6.2)	2,377(44.4)	2,077(38.8)	534(10.0)	
신임교사	3.56	9(0.5)	85(4.5)	848(45.3)	698(37.3)	231(12.3)	0.082***
경력교사	3.48	28(0.8)	247(7.1)	1,529(43.9)	1,379(39.6)	303(8.7)	
중요도							
전체	4.36	29(0.1)	173(0.6)	2,910(10.9)	10,495(39.4)	13,010(48.9)	
신임교사	4.29	15(0.2)	73(0.8)	1,272(14.0)	3,622(40.0)	4,080(45.0)	-0.113***
경력교사	4.40	14(0.1)	100(0.6)	1,638(9.3)	6,873(39.2)	8,930(50.9)	
초등학교(전체)	4.43	13(0.1)	84(0.6)	1,343(9.3)	5,255(36.5)	7,703(53.5)	
신임교사	4.33	9(0.2)	41(0.8)	650(12.7)	1,963(38.4)	2,449(47.9)	-0.150***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	4.48	4(0.0)	43(0.5)	693(7.5)	3,292(35.5)	5,254(56.6)	
중학교(전체)	4.31	8(0.1)	49(0.7)	840(12.2)	2,847(41.5)	3,118(45.4)	
신임교사	4.25	3(0.1)	18(0.9)	321(15.4)	849(40.8)	888(42.7)	-0.091***
경력교사	4.34	5(0.1)	31(0.6)	519(10.9)	1,998(41.8)	2,230(46.6)	
고등학교(전체)	4.25	8(0.1)	40(0.7)	727(13.6)	2,393(44.7)	2,189(40.9)	
신임교사	4.22	3(0.2)	14(0.7)	301(16.1)	810(43.3)	743(39.7)	-0.057**
경력교사	4.27	5(0.1)	26(0.7)	426(12.2)	1,583(45.4)	1,446(41.5)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

- ‘미래사회에 대한 이해’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 신임교사는 학교현장, 경력교사는 연수기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 특히 중학교와 고등학교의 경력교사는 연수기관, 학교현장, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-132〉 미래사회에 대한 이해 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $\chi^2$
전체	8,164(30.7)	9,504(35.7)	8,949(33.6)	26,617(100)	
신임교사	2,363(26.1)	4,125(45.5)	2,574(28.4)	9,062(100)	576.422***
경력교사	5,801(33.0)	5,379(30.6)	6,375(36.3)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,839(33.6)	4,965(34.5)	4,594(31.9)	14,398(100)	
신임교사	1,448(28.3)	2,272(44.4)	1,392(27.2)	5,112(100)	348.212***
경력교사	3,391(36.5)	2,693(29.0)	3,202(34.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,884(27.5)	2,546(37.1)	2,432(35.4)	6,862(100)	
신임교사	467(22.5)	992(47.7)	620(29.8)	2,079(100)	144.193***
경력교사	1,417(29.6)	1,554(32.5)	1,812(37.9)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,441(26.9)	1,993(37.2)	1,923(35.9)	5,357(100)	
신임교사	448(23.9)	861(46.0)	562(30.0)	1,871(100)	96.879***
경력교사	993(28.5)	1,132(32.5)	1,361(39.0)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 차. 관계형성 능력

- ‘관계형성 능력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.71점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.90점, 경력교사가 3.61점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘관계형성 능력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.55점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.55점, 경력교사가 4.54점으로 중요도 인식 수준이 유사하게 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 역량의 중요도를 높게 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 신임교사의 중요도 인식이 높음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-133〉 관계형성 능력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.71	177(0.7)	1,257(4.7)	9,265(34.8)	11,405(42.8)	4,513(17.0)	
신임교사	3.90	24(0.3)	137(1.5)	2,648(29.2)	4,178(46.1)	2,075(22.9)	0.290***
경력교사	3.61	153(0.9)	1,120(6.4)	6,617(37.7)	7,227(41.2)	2,438(13.9)	
초등학교(전체)	3.77	93(0.6)	633(4.4)	4,569(31.7)	6,315(43.9)	2,788(19.4)	
신임교사	3.96	10(0.2)	57(1.1)	1,332(26.1)	2,431(47.6)	1,282(25.1)	0.299***
경력교사	3.66	83(0.9)	576(6.2)	3,237(34.9)	3,884(41.8)	1,506(16.2)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.67	38(0.6)	342(5.0)	2,512(36.6)	2,940(42.8)	1,030(15.0)	0.232***
신임교사	3.83	6(0.3)	50(2.4)	667(32.1)	926(44.5)	430(20.7)	
경력교사	3.60	32(0.7)	292(6.1)	1,845(38.6)	2,014(42.1)	600(12.5)	
고등학교(전체)	3.59	46(0.9)	282(5.3)	2,184(40.8)	2,150(40.1)	695(13.0)	0.325***
신임교사	3.80	8(0.4)	30(1.6)	649(34.7)	821(43.9)	363(19.4)	
경력교사	3.48	38(1.1)	252(7.2)	1,535(44.0)	1,329(38.1)	332(9.5)	
중요도							
전체	4.55	21(0.1)	82(0.3)	1,826(6.9)	8,085(30.4)	16,603(62.4)	0.005
신임교사	4.55	10(0.1)	18(0.2)	677(7.5)	2,631(29.0)	5,726(63.2)	
경력교사	4.54	11(0.1)	64(0.4)	1,149(6.5)	5,454(31.1)	10,877(62.0)	
초등학교(전체)	4.62	9(0.1)	30(0.2)	759(5.3)	3,837(26.6)	9,763(67.8)	-0.043***
신임교사	4.59	5(0.1)	7(0.1)	328(6.4)	1,392(27.2)	3,380(66.1)	
경력교사	4.63	4(0.0)	23(0.2)	431(4.6)	2,445(26.3)	6,383(68.7)	
중학교(전체)	4.49	7(0.1)	25(0.4)	575(8.4)	2,261(32.9)	3,994(58.2)	0.050**
신임교사	4.52	3(0.1)	6(0.3)	169(8.1)	624(30.0)	1,277(61.4)	
경력교사	4.47	4(0.1)	19(0.4)	406(8.5)	1,637(34.2)	2,717(56.8)	
고등학교(전체)	4.43	5(0.1)	27(0.5)	492(9.2)	1,987(37.1)	2,846(53.1)	0.062**
신임교사	4.47	2(0.1)	5(0.3)	180(9.6)	615(32.9)	1,069(57.1)	
경력교사	4.41	3(0.1)	22(0.6)	312(9.0)	1,372(39.4)	1,777(51.0)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

- ‘관계형성 능력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 대체로 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타났음. 중학교와 고등학교 경력교사의 경우에는 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호하는 것으로 나타남.

〈표 IV-134〉 관계형성 능력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	7,281(27.4)	13,055(49.0)	6,281(23.6)	26,617(100)	
신임교사	2,138(23.6)	5,218(57.6)	1,706(18.8)	9,062(100)	407.651***
경력교사	5,143(29.3)	7,837(44.6)	4,575(26.1)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,266(29.6)	6,923(48.1)	3,209(22.3)	14,398(100)	
신임교사	1,301(25.4)	2,906(56.8)	905(17.7)	5,112(100)	248.064***
경력교사	2,965(31.9)	4,017(43.3)	2,304(24.8)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,700(24.8)	3,395(49.5)	1,767(25.8)	6,862(100)	
신임교사	431(20.7)	1,223(58.8)	425(20.4)	2,079(100)	105.029***
경력교사	1,269(26.5)	2,172(45.4)	1,342(28.1)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,315(24.5)	2,737(51.1)	1,305(24.4)	5,357(100)	
신임교사	406(21.7)	1,089(58.2)	376(20.1)	1,871(100)	59.427***
경력교사	909(26.1)	1,648(47.3)	929(26.6)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 카. 의사소통 능력

- ‘의사소통 능력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.79점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.97점, 경력교사가 3.69점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘의사소통 능력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.68점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.66점, 경력교사가 4.69점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력별로 유의미한 차이가 나타남.



- 학교급별로 살펴보면, 초등학교 및 중학교에서는 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타났으며, 고등학교에서는 경력교사와 신입교사의 중요도 인식 수준이 동일하게 나타남. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-135〉 의사소통 능력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.79	162(0.6)	1,048(3.9)	8,179(30.7)	12,147(45.6)	5,081(19.1)	0.274***
신임교사	3.97	23(0.3)	95(1.0)	2,301(25.4)	4,378(48.3)	2,265(25.0)	
경력교사	3.69	139(0.8)	953(5.4)	5,878(33.5)	7,769(44.3)	2,816(16.0)	
초등학교(전체)	3.85	90(0.6)	532(3.7)	4,095(28.4)	6,451(44.8)	3,230(22.4)	
신임교사	4.04	11(0.2)	42(0.8)	1,160(22.7)	2,441(47.8)	1,458(28.5)	0.292***
경력교사	3.74	79(0.9)	490(5.3)	2,935(31.6)	4,010(43.2)	1,772(19.1)	
중학교(전체)	3.75	36(0.5)	280(4.1)	2,170(31.6)	3,260(47.5)	1,116(16.3)	0.215***
신임교사	3.90	7(0.3)	30(1.4)	579(27.8)	1,013(48.7)	450(21.6)	
경력교사	3.68	29(0.6)	250(5.2)	1,591(33.3)	2,247(47.0)	666(13.9)	
고등학교(전체)	3.67	36(0.7)	236(4.4)	1,914(35.7)	2,436(45.5)	735(13.7)	
신임교사	3.86	5(0.3)	23(1.2)	562(30.0)	924(49.4)	357(19.1)	0.286***
경력교사	3.57	31(0.9)	213(6.1)	1,352(38.8)	1,512(43.4)	378(10.8)	
중요도							
전체	4.68	18(0.1)	44(0.2)	1,274(4.8)	5,832(21.9)	19,449(73.1)	-0.031***
신임교사	4.66	6(0.1)	15(0.2)	546(6.0)	1,945(21.5)	6,550(72.3)	
경력교사	4.69	12(0.1)	29(0.2)	728(4.1)	3,887(22.1)	12,899(73.5)	
초등학교(전체)	4.73	8(0.1)	19(0.1)	543(3.8)	2,700(18.8)	11,128(77.3)	
신임교사	4.69	3(0.1)	8(0.2)	256(5.0)	1,016(19.9)	3,829(74.9)	-0.057***
경력교사	4.75	5(0.1)	11(0.1)	287(3.1)	1,684(18.1)	7,299(78.6)	
중학교(전체)	4.63	5(0.1)	10(0.1)	382(5.6)	1,701(24.8)	4,764(69.4)	-0.010
신임교사	4.63	1(0.0)	3(0.1)	148(7.1)	467(22.5)	1,460(70.2)	
경력교사	4.64	4(0.1)	7(0.1)	234(4.9)	1,234(25.8)	3,304(69.1)	
고등학교(전체)	4.59	5(0.1)	15(0.3)	349(6.5)	1,431(26.7)	3,557(66.4)	
신임교사	4.59	2(0.1)	4(0.2)	142(7.6)	462(24.7)	1,261(67.4)	0.000
경력교사	4.59	3(0.1)	11(0.3)	207(5.9)	969(27.8)	2,296(65.9)	

\*\*\*p<.001

- ‘의사소통 능력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 신입교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-136〉 의사소통 능력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	7,762(29.2)	13,120(49.3)	5,735(21.5)	26,617(100)	
신입교사	2,149(23.7)	5,391(59.5)	1,522(16.8)	9,062(100)	573.664***
경력교사	5,613(32.0)	7,729(44.0)	4,213(24.0)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,518(31.4)	7,002(48.6)	2,878(20.0)	14,398(100)	
신입교사	1,331(26.0)	2,985(58.4)	796(15.6)	5,112(100)	304.747***
경력교사	3,187(34.3)	4,017(43.3)	2,082(22.4)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,822(26.6)	3,391(49.4)	1,649(24.0)	6,862(100)	
신입교사	407(19.6)	1,286(61.9)	386(18.6)	2,079(100)	185.113***
경력교사	1,415(29.6)	2,105(44.0)	1,263(26.4)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,422(26.5)	2,727(50.9)	1,208(22.5)	5,357(100)	
신입교사	411(22.0)	1,120(59.9)	340(18.2)	1,871(100)	92.436***
경력교사	1,011(29.0)	1,607(46.1)	868(24.9)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

#### 타. 공동작업 능력

- ‘공동작업 능력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.70점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신입교사가 3.90점, 경력교사가 3.60점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신입교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모

은 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

- ‘공동작업 능력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.56점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신입교사가 4.51점, 경력교사가 4.59점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력별로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사에 비해 경력교사의 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타남. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-137〉 공동작업 능력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
보유도							
전체	3.70	234(0.9)	1,527(5.7)	8,811(33.1)	11,342(42.6)	4,703(17.7)	0.302***
신임교사	3.90	25(0.3)	144(1.6)	2,572(28.4)	4,256(47.0)	2,065(22.8)	
경력교사	3.60	209(1.2)	1,383(7.9)	6,239(35.5)	7,086(40.4)	2,638(15.0)	
초등학교(전체)	3.77	138(1.0)	808(5.6)	4,379(30.4)	6,046(42.0)	3,027(21.0)	0.318***
신임교사	3.97	13(0.3)	76(1.5)	1,286(25.2)	2,411(47.2)	1,326(25.9)	
경력교사	3.65	125(1.3)	732(7.9)	3,093(33.3)	3,635(39.1)	1,701(18.3)	
중학교(전체)	3.67	52(0.8)	381(5.6)	2,378(34.7)	3,027(44.1)	1,024(14.9)	0.236***
신임교사	3.83	6(0.3)	45(2.2)	649(31.2)	968(46.6)	411(19.8)	
경력교사	3.60	46(1.0)	336(7.0)	1,729(36.1)	2,059(43.0)	613(12.8)	
고등학교(전체)	3.59	44(0.8)	338(6.3)	2,054(38.3)	2,269(42.4)	652(12.2)	0.328***
신임교사	3.80	6(0.3)	23(1.2)	637(34.0)	877(46.9)	328(17.5)	
경력교사	3.47	38(1.1)	315(9.0)	1,417(40.6)	1,392(39.9)	324(9.3)	
중요도							
전체	4.56	24(0.1)	77(0.3)	1,769(6.6)	7,823(29.4)	16,924(63.6)	-0.079***
신임교사	4.51	14(0.2)	31(0.3)	784(8.7)	2,733(30.2)	5,500(60.7)	
경력교사	4.59	10(0.1)	46(0.3)	985(5.6)	5,090(29.0)	11,424(65.1)	
초등학교(전체)	4.62	11(0.1)	41(0.3)	792(5.5)	3,665(25.5)	9,889(68.7)	-0.130***
신임교사	4.54	7(0.1)	22(0.4)	402(7.9)	1,453(28.4)	3,228(63.1)	
경력교사	4.67	4(0.0)	19(0.2)	390(4.2)	2,212(23.8)	6,661(71.7)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	4.51	7(0.1)	18(0.3)	499(7.3)	2,269(33.1)	4,069(59.3)	-0.033
신임교사	4.49	4(0.2)	4(0.2)	185(8.9)	664(31.9)	1,222(58.8)	
경력교사	4.52	3(0.1)	14(0.3)	314(6.6)	1,605(33.6)	2,847(59.5)	
고등학교(전체)	4.45	6(0.1)	18(0.3)	478(8.9)	1,889(35.3)	2,966(55.4)	-0.013
신임교사	4.45	3(0.2)	5(0.3)	197(10.5)	616(32.9)	1,050(56.1)	
경력교사	4.46	3(0.1)	13(0.4)	281(8.1)	1,273(36.5)	1,916(55.0)	

\*\*\*p<.001

- ‘공동작업 능력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 학교급 및 교직경력에 관계없이 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-138〉 공동작업 능력 : 교육기관 선호도

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	단위: 명(%) $X^2$
전체	7,068(26.6)	14,456(54.3)	5,093(19.1)	26,617(100)	271.524***
신임교사	2,065(22.8)	5,555(61.3)	1,442(15.9)	9,062(100)	
경력교사	5,003(28.5)	8,901(50.7)	3,651(20.8)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,117(28.6)	7,804(54.2)	2,477(17.2)	14,398(100)	127.356***
신임교사	1,299(25.4)	3,089(60.4)	724(14.2)	5,112(100)	
경력교사	2,818(30.3)	4,715(50.8)	1,753(18.9)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,656(24.1)	3,712(54.1)	1,494(21.8)	6,862(100)	113.528***
신임교사	384(18.5)	1,326(63.8)	369(17.7)	2,079(100)	
경력교사	1,272(26.6)	2,386(49.9)	1,125(23.5)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,295(24.2)	2,940(54.9)	1,122(20.9)	5,357(100)	43.163***
신임교사	382(20.4)	1,140(60.9)	349(18.7)	1,871(100)	
경력교사	913(26.2)	1,800(51.6)	773(22.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 파. 갈등관리 능력

- ‘갈등관리 능력’ 역량의 보유도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균은 3.64점으로 보통 이상으로 인식하고 있음. 신임교사가 3.87점, 경력교사가 3.52점으로 해당 역량의 보유도에 대해 신임교사가 더 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신임교사가 경력교사에 비해 해당 역량의 보유도를 더 높게 평가하였음. 교직경력에 따라 모든 학교급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- ‘갈등관리 능력’ 역량의 중요도에 대하여 5점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 응답자의 평균은 4.64점으로 매우 중요하다고 인식함. 해당 역량의 중요도에 대해 신임교사가 4.63점, 경력교사가 4.65점으로 경력교사의 중요도 인식이 높게 나타남. 교직경력별로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교에서는 신임교사에 비해 경력교사의 중요도 인식 수준이 높았으며, 중학교는 동일하게 나타남. 고등학교에서는 신임교사의 인식 수준이 높게 나타남. 교직경력에 따라 초등학교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-139〉 갈등관리 능력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>보유도</b>							
전체	3.64	291(1.1)	1,908(7.2)	9,338(35.1)	10,696(40.2)	4,384(16.5)	
신임교사	3.87	28(0.3)	184(2.0)	2,675(29.5)	4,201(46.4)	1,974(21.8)	0.356***
경력교사	3.52	263(1.5)	1,724(9.8)	6,663(38.0)	6,495(37.0)	2,410(13.7)	
초등학교(전체)	3.69	162(1.1)	1,022(7.1)	4,670(32.4)	5,746(39.9)	2,798(19.4)	
신임교사	3.95	14(0.3)	90(1.8)	1,331(26.0)	2,392(46.8)	1,285(25.1)	0.393***
경력교사	3.55	148(1.6)	932(10.0)	3,339(36.0)	3,354(36.1)	1,513(16.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	3.61	67(1.0)	462(6.7)	2,516(36.7)	2,849(41.5)	968(14.1)	0.272***
신임교사	3.80	8(0.4)	54(2.6)	676(32.5)	948(45.6)	393(18.9)	
경력교사	3.53	59(1.2)	408(8.5)	1,840(38.5)	1,901(39.7)	575(12.0)	
고등학교(전체)	3.52	62(1.2)	424(7.9)	2,152(40.2)	2,101(39.2)	618(11.5)	0.351***
신임교사	3.75	6(0.3)	40(2.1)	668(35.7)	861(46.0)	296(15.8)	
경력교사	3.40	56(1.6)	384(11.0)	1,484(42.6)	1,240(35.6)	322(9.2)	
중요도							
전체	4.64	18(0.1)	53(0.2)	1,406(5.3)	6,440(24.2)	18,700(70.3)	-0.023**
신임교사	4.63	6(0.1)	15(0.2)	581(6.4)	2,136(23.6)	6,324(69.8)	
경력교사	4.65	12(0.1)	38(0.2)	825(4.7)	4,304(24.5)	12,376(70.5)	
초등학교(전체)	4.70	8(0.1)	26(0.2)	594(4.1)	2,978(20.7)	10,792(75.0)	-0.054***
신임교사	4.67	3(0.1)	10(0.2)	275(5.4)	1,104(21.6)	3,720(72.8)	
경력교사	4.72	5(0.1)	16(0.2)	319(3.4)	1,874(20.2)	7,072(76.2)	
중학교(전체)	4.60	5(0.1)	13(0.2)	413(6.0)	1,865(27.2)	4,566(66.5)	0.000
신임교사	4.60	1(0.0)	2(0.1)	153(7.4)	517(24.9)	1,406(67.6)	
경력교사	4.60	4(0.1)	11(0.2)	260(5.4)	1,348(28.2)	3,160(66.1)	
고등학교(전체)	4.54	5(0.1)	14(0.3)	399(7.4)	1,597(29.8)	3,342(62.4)	0.017
신임교사	4.55	2(0.1)	3(0.2)	153(8.2)	515(27.5)	1,198(64.0)	
경력교사	4.54	3(0.1)	11(0.3)	246(7.1)	1,082(31.0)	2,144(61.5)	

\*\*\*p<.001

- ‘갈등관리 능력’ 역량을 어느 교육기관에서 학습하는 것이 적합하다고 생각하는지에 대해 대체로 신임교사와 경력교사 모두 학교현장을 가장 선호하는 것으로 나타남.
- 해당 역량에 대하여 초등학교에서는 학교현장, 교원양성기관, 연수기관 순으로 선호도가 높았으며, 중·고등학교에서는 학교현장, 연수기관, 교원양성기관 순으로 선호도가 높은 것으로 나타남.

〈표 IV-140〉 갈등관리 능력 : 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	전체	$X^2$
전체	6,912(26.0)	13,305(50.0)	6,400(24.0)	26,617(100)	
신임교사	1,990(22.0)	5,394(59.5)	1,678(18.5)	9,062(100)	509.609***
경력교사	4,922(28.0)	7,911(45.1)	4,722(26.9)	17,555(100)	
초등학교(전체)	4,038(28.0)	7,128(49.5)	3,232(22.4)	14,398(100)	
신임교사	1,241(24.3)	3,005(58.8)	866(16.9)	5,112(100)	285.01***
경력교사	2,797(30.1)	4,123(44.4)	2,366(25.5)	9,286(100)	
중학교(전체)	1,634(23.8)	3,428(50.0)	1,800(26.2)	6,862(100)	
신임교사	380(18.3)	1,273(61.2)	426(20.5)	2,079(100)	151.74***
경력교사	1,254(26.2)	2,155(45.1)	1,374(28.7)	4,783(100)	
고등학교(전체)	1,240(23.1)	2,749(51.3)	1,368(25.5)	5,357(100)	
신임교사	369(19.7)	1,116(59.6)	386(20.6)	1,871(100)	80.562***
경력교사	871(25.0)	1,633(46.8)	982(28.2)	3,486(100)	

\*\*\*p<.001

## 4. 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인

### 가. 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발

- 신임교사가 학교 발령을 받은 후 교직 적응이 제대로 이루어지고 있다고 생각하는지 묻는 문항에 대하여 전체 응답자의 평균은 3.52점으로 보통 이상으로 평가함. 신임교사가 3.45점, 경력교사가 3.55점으로 경력교사가 신임교사에 비해 다소 긍정적으로 평가함. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면 초등학교와 중학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 다소 긍정적으로 평가하고 있으며, 고등학교에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았음.

〈표 IV-141〉 신입교사의 교직 적응

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.52	443(1.7)	2,866(10.8)	8,840(33.2)	11,471(43.1)	2,997(11.3)	
신입교사	3.45	232(2.6)	1,106(12.2)	3,195(35.3)	3,414(37.7)	1,115(12.3)	-0.100***
경력교사	3.55	211(1.2)	1,760(10.0)	5,645(32.2)	8,057(45.9)	1,882(10.7)	
초등학교(전체)	3.59	225(1.6)	1,396(9.7)	4,368(30.3)	6,476(45.0)	1,933(13.4)	
신입교사	3.49	126(2.5)	591(11.6)	1,726(33.8)	1,978(38.7)	691(13.5)	-0.152***
경력교사	3.64	99(1.1)	805(8.7)	2,642(28.5)	4,498(48.4)	1,242(13.4)	
중학교(전체)	3.48	104(1.5)	773(11.3)	2,405(35.0)	2,901(42.3)	679(9.9)	-0.101***
신입교사	3.41	50(2.4)	268(12.9)	783(37.7)	741(35.6)	237(11.4)	
경력교사	3.51	54(1.1)	505(10.6)	1,622(33.9)	2,160(45.2)	442(9.2)	
고등학교(전체)	3.36	114(2.1)	697(13.0)	2,067(38.6)	2,094(39.1)	385(7.2)	0.027
신입교사	3.38	56(3.0)	247(13.2)	686(36.7)	695(37.1)	187(10.0)	
경력교사	3.35	58(1.7)	450(12.9)	1,381(39.6)	1,399(40.1)	198(5.7)	

\*\*\*p<.001

- 신입교사가 학교 발령을 받은 후 역량 개발이 제대로 이루어지고 있다고 생각하는지 묻는 문항에 대하여 전체 응답자의 평균은 3.31점으로 보통 이상으로 평가함. 신입교사가 3.17점, 경력교사가 3.38점으로 경력교사가 신입교사에 비해 다소 긍정적으로 평가함. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 다소 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있음.

〈표 IV-142〉 신입교사의 역량개발

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.31	562(2.1)	4,286(16.1)	10,159(38.2)	9,652(36.3)	1,958(7.4)	
신입교사	3.17	343(3.8)	1,776(19.6)	3,601(39.7)	2,702(29.8)	640(7.1)	-0.210***
경력교사	3.38	219(1.2)	2,510(14.3)	6,558(37.4)	6,950(39.6)	1,318(7.5)	



	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	3.39	289(2.0)	2,010(14.0)	5,172(35.9)	5,622(39.0)	1,305(9.1)	
신임교사	3.23	179(3.5)	919(18.0)	1,975(38.6)	1,620(31.7)	419(8.2)	-0.250***
경력교사	3.48	110(1.2)	1,091(11.7)	3,197(34.4)	4,002(43.1)	886(9.5)	
중학교(전체)	3.26	120(1.7)	1,203(17.5)	2,700(39.3)	2,426(35.4)	413(6.0)	
신임교사	3.11	73(3.5)	447(21.5)	861(41.4)	580(27.9)	118(5.7)	-0.224***
경력교사	3.33	47(1.0)	756(15.8)	1,839(38.4)	1,846(38.6)	295(6.2)	
고등학교(전체)	3.13	153(2.9)	1,073(20.0)	2,287(42.7)	1,604(29.9)	240(4.5)	
신임교사	3.06	91(4.9)	410(21.9)	765(40.9)	502(26.8)	103(5.5)	-0.107***
경력교사	3.17	62(1.8)	663(19.0)	1,522(43.7)	1,102(31.6)	137(3.9)	

\*\*\*p<.001

## 나. 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발 장애요인

### 1) 교과지도

- ‘교과지도’가 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.42점, 신임교사 2.32점, 경력교사 2.47점으로 그렇지 않다고 인식하고 있음.
- 교과지도가 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인인지에 대해 학교 급별로 신임교사와 경력교사의 인식은 보통 이하이며, 교과지도를 장애요인으로 인식하지 않음.

〈표 IV-143〉 교과지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.42	5,691(21.4)	9,022(33.9)	7,602(28.6)	3,687(13.9)	615(2.3)	
신임교사	2.32	2,402(26.5)	2,888(31.9)	2,514(27.7)	1,028(11.3)	230(2.5)	-0.156***
경력교사	2.47	3,289(18.7)	6,134(34.9)	5,088(29.0)	2,659(15.1)	385(2.2)	
초등학교(전체)	2.30	3,716(25.8)	4,941(34.3)	3,770(26.2)	1,684(11.7)	287(2.0)	
신임교사	2.21	1,547(30.3)	1,632(31.9)	1,328(26.0)	500(9.8)	105(2.1)	-0.129***
경력교사	2.34	2,169(23.4)	3,309(35.6)	2,442(26.3)	1,184(12.8)	182(2.0)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
중학교(전체)	2.54	1,142(16.6)	2,348(34.2)	2,104(30.7)	1,081(15.8)	187(2.7)	
신임교사	2.43	460(22.1)	667(32.1)	630(30.3)	250(12.0)	72(3.5)	-0.159***
경력교사	2.59	682(14.3)	1,681(35.1)	1,474(30.8)	831(17.4)	115(2.4)	
고등학교(전체)	2.59	833(15.5)	1,733(32.4)	1,728(32.3)	922(17.2)	141(2.6)	
신임교사	2.47	395(21.1)	589(31.5)	556(29.7)	278(14.9)	53(2.8)	-0.188***
경력교사	2.66	438(12.6)	1,144(32.8)	1,172(33.6)	644(18.5)	88(2.5)	

\*\*\*p<.001

## 2) 비교과활동지도

- ‘비교과활동지도’가 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.00점. 신임교사 2.98점, 경력교사 3.01점으로 보통 정도로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초등학교 2.83점, 중학교 3.24점, 고등학교 3.16점으로 중학교와 고등학교에서 초등학교에 비해 상대적으로 비교과활동지도가 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발 장애 요인이 된다고 인식함.

〈표 IV-144〉 비교과활동지도

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.00	2,992(11.2)	6,061(22.8)	7,593(28.5)	7,824(29.4)	2,147(8.1)	
신임교사	2.98	1,259(13.9)	1,953(21.6)	2,449(27.0)	2,478(27.3)	923(10.2)	-0.029
경력교사	3.01	1,733(9.9)	4,108(23.4)	5,144(29.3)	5,346(30.5)	1,224(7.0)	
초등학교(전체)	2.83	2,182(15.2)	3,718(25.8)	3,867(26.9)	3,644(25.3)	987(6.9)	-0.073***
신임교사	2.78	934(18.3)	1,259(24.6)	1,326(25.9)	1,173(22.9)	420(8.2)	
경력교사	2.85	1,248(13.4)	2,459(26.5)	2,541(27.4)	2,471(26.6)	567(6.1)	
중학교(전체)	3.24	452(6.6)	1,279(18.6)	1,989(29.0)	2,420(35.3)	722(10.5)	0.082**
신임교사	3.30	163(7.8)	356(17.1)	549(26.4)	712(34.2)	299(14.4)	
경력교사	3.22	289(6.0)	923(19.3)	1,440(30.1)	1,708(35.7)	423(8.8)	
고등학교(전체)	3.16	358(6.7)	1,064(19.9)	1,737(32.4)	1,760(32.9)	438(8.2)	0.033
신임교사	3.18	162(8.7)	338(18.1)	574(30.7)	593(31.7)	204(10.9)	
경력교사	3.15	196(5.6)	726(20.8)	1,163(33.4)	1,167(33.5)	234(6.7)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 3) 생활지도 및 상담

- ‘생활지도 및 상담’이 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인 인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.26점. 신입교사 3.01점, 경력교사 3.39점으로 보통 정도로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 상대적으로 경력교사가 신입교사에 비해 생활지도 및 상담을 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하고 있음. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-145〉 생활지도 및 상담

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.26	2,635(9.9)	4,607(17.3)	6,486(24.4)	9,025(33.9)	3,864(14.5)	
신입교사	3.01	1,354(14.9)	1,860(20.5)	2,322(25.6)	2,426(26.8)	1,100(12.1)	-0.382***
경력교사	3.39	1,281(7.3)	2,747(15.6)	4,164(23.7)	6,599(37.6)	2,764(15.7)	
초등학교(전체)	3.13	1,907(13.2)	2,764(19.2)	3,274(22.7)	4,509(31.3)	1,944(13.5)	
신입교사	2.83	994(19.4)	1,141(22.3)	1,221(23.9)	1,232(24.1)	524(10.3)	-0.453***
경력교사	3.29	913(9.8)	1,623(17.5)	2,053(22.1)	3,277(35.3)	1,420(15.3)	
중학교(전체)	3.48	392(5.7)	963(14.0)	1,669(24.3)	2,624(38.2)	1,214(17.7)	
신입교사	3.31	188(9.0)	347(16.7)	534(25.7)	648(31.2)	362(17.4)	-0.243***
경력교사	3.56	204(4.3)	616(12.9)	1,135(23.7)	1,976(41.3)	852(17.8)	
고등학교(전체)	3.33	336(6.3)	880(16.4)	1,543(28.8)	1,892(35.3)	706(13.2)	
신입교사	3.14	172(9.2)	372(19.9)	567(30.3)	546(29.2)	214(11.4)	-0.291***
경력교사	3.43	164(4.7)	508(14.6)	976(28.0)	1,346(38.6)	492(14.1)	

\*\*\*p<.001

### 4) 학급경영

- ‘학급경영’이 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.13점. 신입교사 2.99점, 경력교사 3.20점으로 보통 정도로 인식하고 있음.

- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 상대적으로 경력교사가 신입교사에 비해 학급경영을 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식함. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-146〉 학급경영

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.13	2,711(10.2)	5,247(19.7)	7,416(27.9)	8,447(31.7)	2,796(10.5)	
신입교사	2.99	1,322(14.6)	1,894(20.9)	2,431(26.8)	2,416(26.7)	999(11.0)	-0.213***
경력교사	3.20	1,389(7.9)	3,353(19.1)	4,985(28.4)	6,031(34.4)	1,797(10.2)	
초등학교(전체)	2.98	1,981(13.8)	3,147(21.9)	3,749(26.0)	4,175(29.0)	1,346(9.3)	
신입교사	2.82	976(19.1)	1,170(22.9)	1,249(24.4)	1,256(24.6)	461(9.0)	-0.260***
경력교사	3.08	1,005(10.8)	1,977(21.3)	2,500(26.9)	2,919(31.4)	885(9.5)	
중학교(전체)	3.33	401(5.8)	1,144(16.7)	1,972(28.7)	2,466(35.9)	879(12.8)	
신입교사	3.29	172(8.3)	355(17.1)	583(28.0)	637(30.6)	332(16.0)	-0.061*
경력교사	3.35	229(4.8)	789(16.5)	1,389(29.0)	1,829(38.2)	547(11.4)	
고등학교(전체)	3.25	329(6.1)	956(17.8)	1,695(31.6)	1,806(33.7)	571(10.7)	
신입교사	3.12	174(9.3)	369(19.7)	599(32.0)	523(28.0)	206(11.0)	-0.204***
경력교사	3.32	155(4.4)	587(16.8)	1,096(31.4)	1,283(36.8)	365(10.5)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

##### 5) 학교행정업무

- ‘학교행정업무’가 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.88점. 신입교사 4.13점, 경력교사 3.75점으로 보통 이상으로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 신입교사가 경력교사에 비해 학교행정업무가 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인이 된다고 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-147〉 학교행정업무

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.88	835(3.1)	2,300(8.6)	5,332(20.0)	8,905(33.5)	9,245(34.7)	
신임교사	4.13	257(2.8)	481(5.3)	1,396(15.4)	2,626(29.0)	4,302(47.5)	0.378***
경력교사	3.75	578(3.3)	1,819(10.4)	3,936(22.4)	6,279(35.8)	4,943(28.2)	
초등학교(전체)	3.88	526(3.7)	1,268(8.8)	2,776(19.3)	4,694(32.6)	5,134(35.7)	
신임교사	4.16	158(3.1)	249(4.9)	728(14.2)	1,482(29.0)	2,495(48.8)	0.430***
경력교사	3.73	368(4.0)	1,019(11.0)	2,048(22.1)	3,212(34.6)	2,639(28.4)	
중학교(전체)	3.91	172(2.5)	544(7.9)	1,408(20.5)	2,338(34.1)	2,400(35.0)	
신임교사	4.15	49(2.4)	115(5.5)	327(15.7)	581(27.9)	1,007(48.4)	0.337***
경력교사	3.81	123(2.6)	429(9.0)	1,081(22.6)	1,757(36.7)	1,393(29.1)	
고등학교(전체)	3.85	137(2.6)	488(9.1)	1,148(21.4)	1,873(35.0)	1,711(31.9)	
신임교사	4.04	50(2.7)	117(6.3)	341(18.2)	563(30.1)	800(42.8)	0.298***
경력교사	3.74	87(2.5)	371(10.6)	807(23.1)	1,310(37.6)	911(26.1)	

\*\*\*p<.001

#### 6) 학부모와의 관계 형성

- ‘학부모와의 관계 형성’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애 요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.21점. 신임교사 3.07점, 경력교사 3.29점으로 보통 정도로 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 학부모와의 관계 형성이 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인이 된다고 인식하는 것으로 나타남. 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-148〉 학부모와의 관계 형성

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.21	1,736(6.5)	4,659(17.5)	9,090(34.2)	8,435(31.7)	2,697(10.1)	
신임교사	3.07	866(9.6)	1,750(19.3)	3,186(35.2)	2,365(26.1)	895(9.9)	-0.212***
경력교사	3.29	870(5.0)	2,909(16.6)	5,904(33.6)	6,070(34.6)	1,802(10.3)	
초등학교(전체)	3.29	1,062(7.4)	2,307(16.0)	4,246(29.5)	4,997(34.7)	1,786(12.4)	
신임교사	3.11	550(10.8)	929(18.2)	1,597(31.2)	1,463(28.6)	573(11.2)	-0.270***
경력교사	3.38	512(5.5)	1,378(14.8)	2,649(28.5)	3,534(38.1)	1,213(13.1)	
중학교(전체)	3.20	332(4.8)	1,219(17.8)	2,617(38.1)	2,108(30.7)	586(8.5)	
신임교사	3.10	154(7.4)	397(19.1)	823(39.6)	505(24.3)	200(9.6)	-0.154***
경력교사	3.25	178(3.7)	822(17.2)	1,794(37.5)	1,603(33.5)	386(8.1)	
고등학교(전체)	3.03	342(6.4)	1,133(21.1)	2,227(41.6)	1,330(24.8)	325(6.1)	
신임교사	2.94	162(8.7)	424(22.7)	766(40.9)	397(21.2)	122(6.5)	-0.135***
경력교사	3.08	180(5.2)	709(20.3)	1,461(41.9)	933(26.8)	203(5.8)	

\*\*\*p<.001

#### 7) 지역사회와의 연계 노력

- ‘지역사회와의 연계 노력’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.63점. 신임교사 2.49점, 경력교사 2.79점으로 그렇지 않다고 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 지역사회와의 연계 노력을 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-149〉 지역사회와의 연계 노력

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.63	3,602(13.5)	8,316(31.2)	9,989(37.5)	3,758(14.1)	952(3.6)	
신임교사	2.49	1,622(17.9)	2,990(33.0)	3,174(35.0)	933(10.3)	343(3.8)	-0.211***
경력교사	2.70	1,980(11.3)	5,326(30.3)	6,815(38.8)	2,825(16.1)	609(3.5)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	2.61	2,171(15.1)	4,443(30.9)	5,136(35.7)	2,091(14.5)	557(3.9)	
신임교사	2.46	999(19.5)	1,696(33.2)	1,678(32.8)	539(10.5)	200(3.9)	-0.235***
경력교사	2.70	1,172(12.6)	2,747(29.6)	3,458(37.2)	1,552(16.7)	357(3.8)	
중학교(전체)	2.70	745(10.9)	2,091(30.5)	2,766(40.3)	1,023(14.9)	237(3.5)	
신임교사	2.56	320(15.4)	651(31.3)	820(39.4)	207(10.0)	81(3.9)	-0.201***
경력교사	2.76	425(8.9)	1,440(30.1)	1,946(40.7)	816(17.1)	156(3.3)	
고등학교(전체)	2.59	686(12.8)	1,782(33.3)	2,087(39.0)	644(12.0)	158(2.9)	
신임교사	2.50	303(16.2)	643(34.4)	676(36.1)	187(10.0)	62(3.3)	-0.141***
경력교사	2.64	383(11.0)	1,139(32.7)	1,411(40.5)	457(13.1)	96(2.8)	

\*\*\*p<.001

#### 8) 동료교사와의 관계 형성

- ‘동료교사와의 관계 형성’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.79점. 신임교사 2.71점, 경력교사 2.83점으로 그렇지 않다고 인식하고 있음.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 동료교사와의 관계 형성을 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-150〉 동료교사와의 관계 형성

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.79	3,148(11.8)	7,215(27.1)	9,523(35.8)	5,486(20.6)	1,245(4.7)	
신임교사	2.71	1,471(16.2)	2,425(26.8)	2,948(32.5)	1,662(18.3)	556(6.1)	-0.119***
경력교사	2.83	1,677(9.6)	4,790(27.3)	6,575(37.5)	3,824(21.8)	689(3.9)	
초등학교(전체)	2.76	1,992(13.8)	3,945(27.4)	4,745(33.0)	3,025(21.0)	691(4.8)	
신임교사	2.68	919(18.0)	1,373(26.9)	1,553(30.4)	969(19.0)	298(5.8)	-0.120***
경력교사	2.80	1,073(11.6)	2,572(27.7)	3,192(34.4)	2,056(22.1)	393(4.2)	
중학교(전체)	2.80	683(10.0)	1,909(27.8)	2,635(38.4)	1,342(19.6)	293(4.3)	
신임교사	2.73	305(14.7)	563(27.1)	725(34.9)	359(17.3)	127(6.1)	-0.105***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	2.84	378(7.9)	1,346(28.1)	1,910(39.9)	983(20.6)	166(3.5)	-0.127***
고등학교(전체)	2.88	473(8.8)	1,361(25.4)	2,143(40.0)	1,119(20.9)	261(4.9)	
신임교사	2.79	247(13.2)	489(26.1)	670(35.8)	334(17.9)	131(7.0)	
경력교사	2.92	226(6.5)	872(25.0)	1,473(42.3)	785(22.5)	130(3.7)	

\*\*\*p<.001

#### 9) 학교문화의 이해와 조직 적응

- ‘학교문화의 이해와 조직 적응’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.11점. 신임교사 3.20점, 경력교사 3.07점으로 보통 정도로 인식하는 것으로 나타남.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 학교문화의 이해와 조직 적응을 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-151〉 학교문화의 이해와 조직 적응

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.11	2,198(8.3)	5,267(19.8)	8,956(33.6)	7,767(29.2)	2,429(9.1)	0.134***
신임교사	3.20	904(10.0)	1,483(16.4)	2,810(31.0)	2,629(29.0)	1,236(13.6)	
경력교사	3.07	1,294(7.4)	3,784(21.6)	6,146(35.0)	5,138(29.3)	1,193(6.8)	
초등학교(전체)	3.14	1,365(9.5)	2,775(19.3)	4,328(30.1)	4,358(30.3)	1,572(10.9)	0.179***
신임교사	3.25	543(10.6)	796(15.6)	1,396(27.3)	1,572(30.8)	805(15.7)	
경력교사	3.08	822(8.9)	1,979(21.3)	2,932(31.6)	2,786(30.0)	767(8.3)	
중학교(전체)	3.05	482(7.0)	1,444(21.0)	2,612(38.1)	1,868(27.2)	456(6.6)	0.086**
신임교사	3.11	194(9.3)	374(18.0)	731(35.2)	561(27.0)	219(10.5)	
경력교사	3.03	288(6.0)	1,070(22.4)	1,881(39.3)	1,307(27.3)	237(5.0)	
고등학교(전체)	3.11	351(6.6)	1,048(19.6)	2,016(37.6)	1,541(28.8)	401(7.5)	0.054
신임교사	3.15	167(8.9)	313(16.7)	683(36.5)	496(26.5)	212(11.3)	
경력교사	3.09	184(5.3)	735(21.1)	1,333(38.2)	1,045(30.0)	189(5.4)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01



#### 10) 가족 부양 의무

- ‘가족 부양 의무’가 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.11점. 신입교사 2.02점, 경력교사 2.15점으로 그렇지 않다고 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신입교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 가족 부양 의무를 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-152〉 가족 부양 의무

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.11	8,239(31.0)	9,733(36.6)	6,647(25.0)	1,603(6.0)	395(1.5)	
신입교사	2.02	3,439(37.9)	2,867(31.6)	2,038(22.5)	556(6.1)	162(1.8)	-0.126***
경력교사	2.15	4,800(27.3)	6,866(39.1)	4,609(26.3)	1,047(6.0)	233(1.3)	
초등학교(전체)	2.01	5,174(35.9)	5,074(35.2)	3,235(22.5)	706(4.9)	209(1.5)	
신입교사	1.94	2,153(42.1)	1,572(30.8)	1,029(20.1)	269(5.3)	89(1.7)	-0.108***
경력교사	2.05	3,021(32.5)	3,502(37.7)	2,206(23.8)	437(4.7)	120(1.3)	
중학교(전체)	2.20	1,808(26.3)	2,564(37.4)	1,886(27.5)	497(7.2)	107(1.6)	
신입교사	2.12	701(33.7)	654(31.5)	535(25.7)	145(7.0)	44(2.1)	-0.115***
경력교사	2.24	1,107(23.1)	1,910(39.9)	1,351(28.2)	352(7.4)	63(1.3)	
고등학교(전체)	2.24	1,257(23.5)	2,095(39.1)	1,526(28.5)	400(7.5)	79(1.5)	
신입교사	2.14	585(31.3)	641(34.3)	474(25.3)	142(7.6)	29(1.5)	-0.161***
경력교사	2.30	672(19.3)	1,454(41.7)	1,052(30.2)	258(7.4)	50(1.4)	

\*\*\*p<.001

#### 11) 적절한 역량 개발 프로그램의 부재

- ‘적절한 역량 개발 프로그램의 부재’가 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.01점. 신입교사 3.13점, 경력교사 2.94점으로 보통 정도로 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신입교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만

적절한 역량 개발 프로그램의 부재를 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-153〉 적절한 역량 개발 프로그램의 부재

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.01	2,756(10.4)	6,026(22.6)	8,491(31.9)	7,006(26.3)	2,338(8.8)	
신입교사	3.13	1,021(11.3)	1,559(17.2)	2,812(31.0)	2,554(28.2)	1,116(12.3)	0.190***
경력교사	2.94	1,735(9.9)	4,467(25.4)	5,679(32.3)	4,452(25.4)	1,222(7.0)	
초등학교(전체)	2.94	1,812(12.6)	3,459(24.0)	4,249(29.5)	3,605(25.0)	1,273(8.8)	
신입교사	3.08	686(13.4)	923(18.1)	1,447(28.3)	1,426(27.9)	630(12.3)	0.219***
경력교사	2.86	1,126(12.1)	2,536(27.3)	2,802(30.2)	2,179(23.5)	643(6.9)	
중학교(전체)	3.05	560(8.2)	1,499(21.8)	2,378(34.7)	1,859(27.1)	566(8.2)	
신입교사	3.16	182(8.8)	360(17.3)	717(34.5)	577(27.8)	243(11.7)	0.156***
경력교사	3.01	378(7.9)	1,139(23.8)	1,661(34.7)	1,282(26.8)	323(6.8)	
고등학교(전체)	3.13	384(7.2)	1,068(19.9)	1,864(34.8)	1,542(28.8)	499(9.3)	
신입교사	3.24	153(8.2)	276(14.8)	648(34.6)	551(29.4)	243(13.0)	0.172***
경력교사	3.07	231(6.6)	792(22.7)	1,216(34.9)	991(28.4)	256(7.3)	

\*\*\*p<.001

## 12) 학교관리자의 지원 부족

- ‘학교관리자의 지원 부족’이 신입교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.70점. 신입교사 2.84점, 경력교사 2.63점으로 그렇지 않다고 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신입교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 학교관리자의 지원 부족을 신입교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-154〉 학교 관리자의 지원 부족

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.70	3,809(14.3)	7,977(30.0)	8,813(33.1)	4,402(16.5)	1,616(6.1)	
신임교사	2.84	1,336(14.7)	2,164(23.9)	3,073(33.9)	1,612(17.8)	877(9.7)	0.208***
경력교사	2.63	2,473(14.1)	5,813(33.1)	5,740(32.7)	2,790(15.9)	739(4.2)	
초등학교(전체)	2.64	2,420(16.8)	4,400(30.6)	4,415(30.7)	2,293(15.9)	870(6.0)	
신임교사	2.80	841(16.5)	1,233(24.1)	1,636(32.0)	906(17.7)	496(9.7)	0.252***
경력교사	2.55	1,579(17.0)	3,167(34.1)	2,779(29.9)	1,387(14.9)	374(4.0)	
중학교(전체)	2.72	841(12.3)	2,101(30.6)	2,435(35.5)	1,108(16.1)	377(5.5)	
신임교사	2.85	270(13.0)	513(24.7)	743(35.7)	361(17.4)	192(9.2)	0.189***
경력교사	2.66	571(11.9)	1,588(33.2)	1,692(35.4)	747(15.6)	185(3.9)	
고등학교(전체)	2.84	548(10.2)	1,476(27.6)	1,963(36.6)	1,001(18.7)	369(6.9)	
신임교사	2.92	225(12.0)	418(22.3)	694(37.1)	345(18.4)	189(10.1)	0.120***
경력교사	2.80	323(9.3)	1,058(30.3)	1,269(36.4)	656(18.8)	180(5.2)	

\*\*\*p<.001

### 13) 선배 교원과의 의사소통 곤란

- ‘선배 교원과의 의사소통 곤란’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.69점. 신임교사 2.67점, 경력교사 2.70점으로 그렇지 않다고 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 선배 교원과의 의사소통 문제를 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-155〉 선배 교원과의 의사소통 곤란

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.69	3,635(13.7)	8,214(30.9)	8,674(32.6)	4,907(18.4)	1,187(4.5)	
신임교사	2.67	1,613(17.8)	2,527(27.9)	2,786(30.7)	1,534(16.9)	602(6.6)	-0.037**
경력교사	2.70	2,022(11.5)	5,687(32.4)	5,888(33.5)	3,373(19.2)	585(3.3)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
초등학교(전체)	2.62	2,344(16.3)	4,535(31.5)	4,361(30.3)	2,518(17.5)	640(4.4)	
신임교사	2.61	1,022(20.0)	1,424(27.9)	1,498(29.3)	853(16.7)	315(6.2)	-0.018
경력교사	2.63	1,322(14.2)	3,111(33.5)	2,863(30.8)	1,665(17.9)	325(3.5)	
중학교(전체)	2.72	798(11.6)	2,169(31.6)	2,360(34.4)	1,256(18.3)	279(4.1)	
신임교사	2.70	337(16.2)	596(28.7)	655(31.5)	340(16.4)	151(7.3)	-0.025
경력교사	2.72	461(9.6)	1,573(32.9)	1,705(35.6)	916(19.2)	128(2.7)	
고등학교(전체)	2.85	493(9.2)	1,510(28.2)	1,953(36.5)	1,133(21.1)	268(5.0)	
신임교사	2.79	254(13.6)	507(27.1)	633(33.8)	341(18.2)	136(7.3)	-0.093**
경력교사	2.88	239(6.9)	1,003(28.8)	1,320(37.9)	792(22.7)	132(3.8)	

\*\*p<.01

#### 14) 다른 교사들이 기피하는 업무 부과

- ‘다른 교사들이 기피하는 업무 부과’가 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 3.07점. 신임교사 3.41점, 경력교사 2.89점으로 보통 정도로 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 다른 교사들이 기피하는 업무 부과를 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-156〉 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	3.07	2,926(11.0)	6,223(23.4)	7,507(28.2)	6,080(22.8)	3,881(14.6)	
신임교사	3.41	890(9.8)	1,366(15.1)	2,259(24.9)	2,190(24.2)	2,357(26.0)	0.528***
경력교사	2.89	2,036(11.6)	4,857(27.7)	5,248(29.9)	3,890(22.2)	1,524(8.7)	
초등학교(전체)	3.04	1,862(12.9)	3,342(23.2)	3,835(26.6)	3,134(21.8)	2,225(15.5)	
신임교사	3.44	530(10.4)	740(14.5)	1,199(23.5)	1,231(24.1)	1,412(27.6)	0.628***
경력교사	2.81	1,332(14.3)	2,602(28.0)	2,636(28.4)	1,903(20.5)	813(8.8)	
중학교(전체)	3.05	663(9.7)	1,688(24.6)	2,031(29.6)	1,610(23.5)	870(12.7)	
신임교사	3.33	209(10.1)	345(16.6)	550(26.5)	492(23.7)	483(23.2)	0.409***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	2.92	454(9.5)	1,343(28.1)	1,481(31.0)	1,118(23.4)	387(8.1)	
고등학교(전체)	3.17	401(7.5)	1,193(22.3)	1,641(30.6)	1,336(24.9)	786(14.7)	
신임교사	3.43	151(8.1)	281(15.0)	510(27.3)	467(25.0)	462(24.7)	0.402***
경력교사	3.03	250(7.2)	912(26.2)	1,131(32.4)	869(24.9)	324(9.3)	

\*\*\*p<.001

#### 15) 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족

- ‘역량 개발에 대한 필요성 인식 부족’이 신임교사의 교직 적응 및 역량 개발의 장애요인인지 묻는 문항에 대해 전체 평균은 2.80점. 신임교사 2.64점, 경력교사 2.89점으로 보통 정도로 인식함.
- 학교급별로 살펴보면, 신임교사와 경력교사 간 인식의 차이가 있지만 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족을 신임교사의 전문적 역량 개발의 장애요인으로 인식하지는 않음.

〈표 IV-157〉 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
전체	2.80	3,699(13.9)	6,613(24.8)	9,171(34.5)	5,492(20.6)	1,642(6.2)	
신임교사	2.64	1,829(20.2)	2,149(23.7)	3,047(33.6)	1,517(16.7)	520(5.7)	-0.246***
경력교사	2.89	1,870(10.7)	4,464(25.4)	6,124(34.9)	3,975(22.6)	1,122(6.4)	
초등학교(전체)	2.77	2,317(16.1)	3,528(24.5)	4,628(32.1)	2,987(20.7)	938(6.5)	
신임교사	2.63	1,124(22.0)	1,162(22.7)	1,620(31.7)	893(17.5)	313(6.1)	-0.218***
경력교사	2.85	1,193(12.8)	2,366(25.5)	3,008(32.4)	2,094(22.6)	625(6.7)	
중학교(전체)	2.81	825(12.0)	1,802(26.3)	2,483(36.2)	1,388(20.2)	364(5.3)	
신임교사	2.64	385(18.5)	527(25.3)	730(35.1)	325(15.6)	112(5.4)	-0.237***
경력교사	2.88	440(9.2)	1,275(26.7)	1,753(36.7)	1,063(22.2)	252(5.3)	
고등학교(전체)	2.89	557(10.4)	1,283(23.9)	2,060(38.5)	1,117(20.9)	340(6.3)	
신임교사	2.67	320(17.1)	460(24.6)	697(37.3)	299(16.0)	95(5.1)	-0.330***
경력교사	3.00	237(6.8)	823(23.6)	1,363(39.1)	818(23.5)	245(7.0)	

\*\*\*p<.001

## 5. 신입교사의 전문적 역량 개발 지원 방안

### 가. 교육청의 집합연수

- 신입교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 교육청의 집합연수가 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.20점, 신입교사 2.99점, 경력교사 3.30점으로 보통 수준으로 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 교육청 집합연수의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 교육청의 집합연수가 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.44점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신입교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 교육청의 집합 연수에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 중요하다고 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-158〉 교육청의 집합연수

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>현재 수준</b>							
전체	3.20	1,186(4.5)	4,238(15.9)	10,924(41.0)	8,679(32.6)	1,590(6.0)	
신입교사	2.99	683(7.5)	1,813(20.0)	3,880(42.8)	2,264(25.0)	422(4.7)	-0.311***
경력교사	3.30	503(2.9)	2,425(13.8)	7,044(40.1)	6,415(36.5)	1,168(6.7)	
초등학교(전체)	3.23	697(4.8)	2,241(15.6)	5,518(38.3)	4,949(34.4)	993(6.9)	
신입교사	2.99	426(8.3)	1,055(20.6)	2,046(40.0)	1,325(25.9)	260(5.1)	-0.374***
경력교사	3.36	271(2.9)	1,186(12.8)	3,472(37.4)	3,624(39.0)	733(7.9)	
중학교(전체)	3.23	253(3.7)	1,005(14.6)	2,912(42.4)	2,311(33.7)	381(5.6)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.05	128(6.2)	373(17.9)	938(45.1)	541(26.0)	99(4.8)	-0.251***
경력교사	3.30	125(2.6)	632(13.2)	1,974(41.3)	1,770(37.0)	282(5.9)	
고등학교(전체)	3.07	236(4.4)	992(18.5)	2,494(46.6)	1,419(26.5)	216(4.0)	
신임교사	2.94	129(6.9)	385(20.6)	896(47.9)	398(21.3)	63(3.4)	-0.209***
경력교사	3.15	107(3.1)	607(17.4)	1,598(45.8)	1,021(29.3)	153(4.4)	
필요 수준							
전체	3.44	1,178(4.4)	2,823(10.6)	9,152(34.4)	10,149(38.1)	3,315(12.5)	-0.283***
신임교사	3.25	645(7.1)	1,182(13.0)	3,436(37.9)	2,867(31.6)	932(10.3)	
경력교사	3.53	533(3.0)	1,641(9.3)	5,716(32.6)	7,282(41.5)	2,383(13.6)	
초등학교(전체)	3.45	718(5.0)	1,553(10.8)	4,652(32.3)	5,515(38.3)	1,960(13.6)	-0.388***
신임교사	3.20	428(8.4)	740(14.5)	1,855(36.3)	1,571(30.7)	518(10.1)	
경력교사	3.59	290(3.1)	813(8.8)	2,797(30.1)	3,944(42.5)	1,442(15.5)	
중학교(전체)	3.48	237(3.5)	648(9.4)	2,425(35.3)	2,718(39.6)	834(12.2)	-0.175***
신임교사	3.35	107(5.1)	221(10.6)	815(39.2)	701(33.7)	235(11.3)	
경력교사	3.53	130(2.7)	427(8.9)	1,610(33.7)	2,017(42.2)	599(12.5)	
고등학교(전체)	3.35	223(4.2)	622(11.6)	2,075(38.7)	1,916(35.8)	521(9.7)	-0.122***
신임교사	3.27	110(5.9)	221(11.8)	766(40.9)	595(31.8)	179(9.6)	
경력교사	3.40	113(3.2)	401(11.5)	1,309(37.6)	1,321(37.9)	342(9.8)	

\*\*\*p<.001

## 나. 원격연수

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 원격연수가 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.19점, 신임교사 3.10점, 경력교사 3.24점으로 보통 수준으로 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 원격연수의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 원격연수가 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.40점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타남. 경

력교사가 신입교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.

- 원격연수에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 중요하다고 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-159〉 원격연수

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>현재 수준</b>							
전체	3.19	1,383(5.2)	4,131(15.5)	10,687(40.2)	8,819(33.1)	1,597(6.0)	
신입교사	3.10	665(7.3)	1,539(17.0)	3,659(40.4)	2,638(29.1)	561(6.2)	
경력교사	3.24	718(4.1)	2,592(14.8)	7,028(40.0)	6,181(35.2)	1,036(5.9)	-0.142***
초등학교(전체)	3.23	763(5.3)	2,189(15.2)	5,474(38.0)	4,936(34.3)	1,036(7.2)	
신입교사	3.15	376(7.4)	818(16.0)	1,963(38.4)	1,570(30.7)	385(7.5)	
경력교사	3.27	387(4.2)	1,371(14.8)	3,511(37.8)	3,366(36.2)	651(7.0)	-0.121***
중학교(전체)	3.20	315(4.6)	1,017(14.8)	2,841(41.4)	2,334(34.0)	355(5.2)	
신입교사	3.07	140(6.7)	368(17.7)	877(42.2)	591(28.4)	103(5.0)	
경력교사	3.26	175(3.7)	649(13.6)	1,964(41.1)	1,743(36.4)	252(5.3)	-0.189***
고등학교(전체)	3.08	305(5.7)	925(17.3)	2,372(44.3)	1,549(28.9)	206(3.8)	
신입교사	2.99	149(8.0)	353(18.9)	819(43.8)	477(25.5)	73(3.9)	
경력교사	3.13	156(4.5)	572(16.4)	1,553(44.5)	1,072(30.8)	133(3.8)	-0.145***
<b>필요 수준</b>							
전체	3.40	1,173(4.4)	2,696(10.1)	9,843(37.0)	10,129(38.1)	2,776(10.4)	
신입교사	3.32	578(6.4)	982(10.8)	3,424(37.8)	3,074(33.9)	1,004(11.1)	
경력교사	3.44	595(3.4)	1,714(9.8)	6,419(36.6)	7,055(40.2)	1,772(10.1)	-0.113***
초등학교(전체)	3.44	664(4.6)	1,437(10.0)	5,007(34.8)	5,538(38.5)	1,752(12.2)	
신입교사	3.36	337(6.6)	560(11.0)	1,806(35.3)	1,751(34.3)	658(12.9)	
경력교사	3.48	327(3.5)	877(9.4)	3,201(34.5)	3,787(40.8)	1,094(11.8)	-0.120***
중학교(전체)	3.39	273(4.0)	668(9.7)	2,651(38.6)	2,658(38.7)	612(8.9)	
신입교사	3.31	125(6.0)	213(10.2)	834(40.1)	715(34.4)	192(9.2)	
경력교사	3.42	148(3.1)	455(9.5)	1,817(38.0)	1,943(40.6)	420(8.8)	-0.119***
고등학교(전체)	3.32	236(4.4)	591(11.0)	2,185(40.8)	1,933(36.1)	412(7.7)	
신입교사	3.25	116(6.2)	209(11.2)	784(41.9)	608(32.5)	154(8.2)	
경력교사	3.35	120(3.4)	382(11.0)	1,401(40.2)	1,325(38.0)	258(7.4)	-0.096***

\*\*\*p<.001



## 다. 멘토링

- 신입교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 멘토링이 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.56점, 신입교사 3.28점, 경력교사 3.71점으로 보통 이상으로 인식하고 있음.
- 멘토링의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 멘토링이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.87점으로 평균 이상으로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신입교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 멘토링에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 중요하다고 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-160〉 멘토링

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>현재 수준</b>							
전체	3.56	689(2.6)	2,282(8.6)	8,887(33.4)	10,888(40.9)	3,871(14.5)	
신입교사	3.28	483(5.3)	1,174(13.0)	3,628(40.0)	2,895(31.9)	882(9.7)	-0.431***
경력교사	3.71	206(1.2)	1,108(6.3)	5,259(30.0)	7,993(45.5)	2,989(17.0)	
초등학교(전체)	3.65	379(2.6)	1,093(7.6)	4,252(29.5)	6,153(42.7)	2,521(17.5)	
신입교사	3.31	280(5.5)	667(13.0)	1,916(37.5)	1,692(33.1)	557(10.9)	-0.527***
경력교사	3.84	99(1.1)	426(4.6)	2,336(25.2)	4,461(48.0)	1,964(21.2)	
중학교(전체)	3.51	151(2.2)	612(8.9)	2,504(36.5)	2,767(40.3)	828(12.1)	
신입교사	3.29	100(4.8)	238(11.4)	889(42.8)	663(31.9)	189(9.1)	-0.318***
경력교사	3.61	51(1.1)	374(7.8)	1,615(33.8)	2,104(44.0)	639(13.4)	
고등학교(전체)	3.40	159(3.0)	577(10.8)	2,131(39.8)	1,968(36.7)	522(9.7)	
신입교사	3.18	103(5.5)	269(14.4)	823(44.0)	540(28.9)	136(7.3)	-0.330***
경력교사	3.51	56(1.6)	308(8.8)	1,308(37.5)	1,428(41.0)	386(11.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
<b>필요 수준</b>							
전체	3.87	469(1.8)	1,008(3.8)	6,558(24.6)	12,050(45.3)	6,532(24.5)	
신임교사	3.71	299(3.3)	477(5.3)	2,713(29.9)	3,617(39.9)	1,956(21.6)	-0.240***
경력교사	3.95	170(1.0)	531(3.0)	3,845(21.9)	8,433(48.0)	4,576(26.1)	
초등학교(전체)	3.95	272(1.9)	489(3.4)	3,084(21.4)	6,430(44.7)	4,123(28.6)	
신임교사	3.71	189(3.7)	284(5.6)	1,467(28.7)	2,035(39.8)	1,137(22.2)	-0.363***
경력교사	4.08	83(0.9)	205(2.2)	1,617(17.4)	4,395(47.3)	2,986(32.2)	
중학교(전체)	3.80	107(1.6)	284(4.1)	1,885(27.5)	3,171(46.2)	1,415(20.6)	
신임교사	3.73	58(2.8)	101(4.9)	639(30.7)	837(40.3)	444(21.4)	-0.110***
경력교사	3.84	49(1.0)	183(3.8)	1,246(26.1)	2,334(48.8)	971(20.3)	
고등학교(전체)	3.75	90(1.7)	235(4.4)	1,589(29.7)	2,449(45.7)	994(18.6)	
신임교사	3.69	52(2.8)	92(4.9)	607(32.4)	745(39.8)	375(20.0)	-0.087***
경력교사	3.78	38(1.1)	143(4.1)	982(28.2)	1,704(48.9)	619(17.8)	

\*\*\*p<.001

## 라. 학습공동체

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 학습공동체가 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.55점, 신임교사 3.37점, 경력교사 3.64점으로 보통 이상으로 인식하고 있음.
- 학습공동체의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학습공동체가 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.78점으로 평균 이상으로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신임교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 학습공동체에 대해 초등학교의 경우, 경력교사가 신임교사에 비해 중요하다고 인식하는 것으로 나타났음. 중·고등학교에서는 경력교사와 신임교사간 유의미한 인식 차이가 나타나지 않았음.

〈표 IV-161〉 학습공동체

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.55	517(1.9)	2,027(7.6)	9,570(36.0)	11,281(42.4)	3,222(12.1)	
신임교사	3.37	330(3.6)	901(9.9)	3,800(41.9)	3,137(34.6)	894(9.9)	-0.272***
경력교사	3.64	187(1.1)	1,126(6.4)	5,770(32.9)	8,144(46.4)	2,328(13.3)	
초등학교(전체)	3.56	316(2.2)	1,102(7.7)	4,985(34.6)	6,193(43.0)	1,802(12.5)	
신임교사	3.34	216(4.2)	543(10.6)	2,122(41.5)	1,750(34.2)	481(9.4)	-0.341***
경력교사	3.68	100(1.1)	559(6.0)	2,863(30.8)	4,443(47.8)	1,321(14.2)	
중학교(전체)	3.59	99(1.4)	456(6.6)	2,483(36.2)	2,938(42.8)	886(12.9)	
신임교사	3.46	57(2.7)	172(8.3)	850(40.9)	759(36.5)	241(11.6)	-0.189***
경력교사	3.65	42(0.9)	284(5.9)	1,633(34.1)	2,179(45.6)	645(13.5)	
고등학교(전체)	3.48	102(1.9)	469(8.8)	2,102(39.2)	2,150(40.1)	534(10.0)	
신임교사	3.36	57(3.0)	186(9.9)	828(44.3)	628(33.6)	172(9.2)	-0.178***
경력교사	3.54	45(1.3)	283(8.1)	1,274(36.5)	1,522(43.7)	362(10.4)	
필요 수준							
전체	3.78	399(1.5)	1,134(4.3)	7,501(28.2)	12,416(46.6)	5,167(19.4)	
신임교사	3.71	224(2.5)	463(5.1)	2,813(31.0)	3,768(41.6)	1,794(19.8)	-0.108***
경력교사	3.82	175(1.0)	671(3.8)	4,688(26.7)	8,648(49.3)	3,373(19.2)	
초등학교(전체)	3.78	253(1.8)	665(4.6)	3,951(27.4)	6,620(46.0)	2,909(20.2)	
신임교사	3.65	159(3.1)	311(6.1)	1,626(31.8)	2,088(40.8)	928(18.2)	-0.208***
경력교사	3.86	94(1.0)	354(3.8)	2,325(25.0)	4,532(48.8)	1,981(21.3)	
중학교(전체)	3.81	72(1.0)	257(3.7)	1,908(27.8)	3,287(47.9)	1,338(19.5)	
신임교사	3.83	34(1.6)	79(3.8)	590(28.4)	885(42.6)	491(23.6)	0.024
경력교사	3.80	38(0.8)	178(3.7)	1,318(27.6)	2,402(50.2)	847(17.7)	
고등학교(전체)	3.74	74(1.4)	212(4.0)	1,642(30.7)	2,509(46.8)	920(17.2)	
신임교사	3.75	31(1.7)	73(3.9)	597(31.9)	795(42.5)	375(20.0)	0.014
경력교사	3.74	43(1.2)	139(4.0)	1,045(30.0)	1,714(49.2)	545(15.6)	

\*\*\*p<.001

## 마. 학교단위 동료장학

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 학교단위 동료장학이 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.53점, 신임교사 3.24점, 경력교사 3.69점으로 보통 이상으로 인식하고 있음.

- 학교단위 동료장학의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 학교단위 동료장학이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.77점으로 평균 이상으로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신입교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 학교단위 동료장학에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신입교사에 비해 해당 지원이 향후 중요해 질 것이라 인식하는 것으로 나타났으며, 교직경력에 따라 모든 학교급에서 유의미한 차이가 나타남.

〈표 IV-162〉 학교단위 동료장학

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.53	729(2.7)	2,292(8.6)	9,087(34.1)	11,032(41.4)	3,477(13.1)	-0.449***
신임교사	3.24	501(5.5)	1,213(13.4)	3,732(41.2)	2,853(31.5)	763(8.4)	
경력교사	3.69	228(1.3)	1,079(6.1)	5,355(30.5)	8,179(46.6)	2,714(15.5)	
초등학교(전체)	3.62	402(2.8)	1,096(7.6)	4,374(30.4)	6,226(43.2)	2,300(16.0)	-0.567***
신임교사	3.25	308(6.0)	681(13.3)	1,998(39.1)	1,652(32.3)	473(9.3)	
경력교사	3.82	94(1.0)	415(4.5)	2,376(25.6)	4,574(49.3)	1,827(19.7)	
중학교(전체)	3.50	161(2.3)	573(8.4)	2,561(37.3)	2,832(41.3)	735(10.7)	-0.314***
신임교사	3.28	96(4.6)	241(11.6)	908(43.7)	658(31.6)	176(8.5)	
경력교사	3.59	65(1.4)	332(6.9)	1,653(34.6)	2,174(45.5)	559(11.7)	
고등학교(전체)	3.36	166(3.1)	623(11.6)	2,152(40.2)	1,974(36.8)	442(8.3)	-0.311***
신임교사	3.15	97(5.2)	291(15.6)	826(44.1)	543(29.0)	114(6.1)	
경력교사	3.46	69(2.0)	332(9.5)	1,326(38.0)	1,431(41.0)	328(9.4)	
필요 수준							
전체	3.77	539(2.0)	1,240(4.7)	7,501(28.2)	11,835(44.5)	5,502(20.7)	-0.351***
신임교사	3.54	341(3.8)	664(7.3)	3,260(36.0)	3,359(37.1)	1,438(15.9)	
경력교사	3.89	198(1.1)	576(3.3)	4,241(24.2)	8,476(48.3)	4,064(23.2)	
초등학교(전체)	3.83	325(2.3)	651(4.5)	3,593(25.0)	6,386(44.4)	3,443(23.9)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.51	233(4.6)	417(8.2)	1,785(34.9)	1,868(36.5)	809(15.8)	-0.500***
경력교사	4.01	92(1.0)	234(2.5)	1,808(19.5)	4,518(48.7)	2,634(28.4)	
중학교(전체)	3.73	113(1.6)	300(4.4)	2,144(31.2)	3,081(44.9)	1,224(17.8)	
신임교사	3.61	55(2.6)	126(6.1)	754(36.3)	789(38.0)	355(17.1)	-0.174***
경력교사	3.78	58(1.2)	174(3.6)	1,390(29.1)	2,292(47.9)	869(18.2)	
고등학교(전체)	3.66	101(1.9)	289(5.4)	1,764(32.9)	2,368(44.2)	835(15.6)	
신임교사	3.55	53(2.8)	121(6.5)	721(38.5)	702(37.5)	274(14.6)	-0.177***
경력교사	3.72	48(1.4)	168(4.8)	1,043(29.9)	1,666(47.8)	561(16.1)	

\*\*\*p<.001

## 바. 세미나 참석

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 세미나 참석이 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.19점, 신임교사 3.05점, 경력교사 3.25점으로 보통정도로 인식하고 있음.
- 세미나 참석의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
- 신임교사의 전문적 역량 개발을 위해 세미나 참석 지원이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.30점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신임교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 세미나 참석에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 지원이 향후 중요해 질 것이라 인식하는 것으로 나타났으며, 중·고등학교에서는 교직경력에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았음.

〈표 IV-163〉 세미나 참석

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.19	928(3.5)	3,616(13.6)	12,848(48.3)	8,036(30.2)	1,189(4.5)	
신임교사	3.05	521(5.7)	1,486(16.4)	4,433(48.9)	2,233(24.6)	389(4.3)	-0.201***
경력교사	3.25	407(2.3)	2,130(12.1)	8,415(47.9)	5,803(33.1)	800(4.6)	
초등학교(전체)	3.17	576(4.0)	2,053(14.3)	6,861(47.7)	4,203(29.2)	705(4.9)	
신임교사	3.00	341(6.7)	936(18.3)	2,456(48.0)	1,157(22.6)	222(4.3)	-0.264***
경력교사	3.26	235(2.5)	1,117(12.0)	4,405(47.4)	3,046(32.8)	483(5.2)	
중학교(전체)	3.24	176(2.6)	793(11.6)	3,353(48.9)	2,255(32.9)	285(4.2)	
신임교사	3.16	92(4.4)	254(12.2)	1,064(51.2)	577(27.8)	92(4.4)	-0.128***
경력교사	3.28	84(1.8)	539(11.3)	2,289(47.9)	1,678(35.1)	193(4.0)	
고등학교(전체)	3.16	176(3.3)	770(14.4)	2,634(49.2)	1,578(29.5)	199(3.7)	
신임교사	3.09	88(4.7)	296(15.8)	913(48.8)	499(26.7)	75(4.0)	-0.100***
경력교사	3.19	88(2.5)	474(13.6)	1,721(49.4)	1,079(31.0)	124(3.6)	
필요 수준							
전체	3.30	918(3.4)	2,887(10.8)	12,080(45.4)	8,767(32.9)	1,965(7.4)	
신임교사	3.24	459(5.1)	1,045(11.5)	4,229(46.7)	2,541(28.0)	788(8.7)	-0.094***
경력교사	3.33	459(2.6)	1,842(10.5)	7,851(44.7)	6,226(35.5)	1,177(6.7)	
초등학교(전체)	3.27	580(4.0)	1,716(11.9)	6,438(44.7)	4,559(31.7)	1,105(7.7)	
신임교사	3.15	319(6.2)	708(13.8)	2,394(46.8)	1,284(25.1)	407(8.0)	-0.191***
경력교사	3.34	261(2.8)	1,008(10.9)	4,044(43.5)	3,275(35.3)	698(7.5)	
중학교(전체)	3.36	183(2.7)	619(9.0)	3,124(45.5)	2,417(35.2)	519(7.6)	
신임교사	3.39	71(3.4)	158(7.6)	963(46.3)	668(32.1)	219(10.5)	0.040
경력교사	3.35	112(2.3)	461(9.6)	2,161(45.2)	1,749(36.6)	300(6.3)	
고등학교(전체)	3.30	155(2.9)	552(10.3)	2,518(47.0)	1,791(33.4)	341(6.4)	
신임교사	3.32	69(3.7)	179(9.6)	872(46.6)	589(31.5)	162(8.7)	0.027
경력교사	3.29	86(2.5)	373(10.7)	1,646(47.2)	1,202(34.5)	179(5.1)	

\*\*\*p<.001

## 사. 외부 연구 참여

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 외부 연구 참여가 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.14 점, 신임교사 3.11점, 경력교사 3.16점으로 보통정도로 인식하고 있음.

- 외부 연구 참여 지원의 현재 수준에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았음.
- 신입교사의 전문적 역량 개발을 위한 외부 연구 참여 지원이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.23점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타났으며 전반적으로 신입교사가 경력교사에 비하여 중요도 인식 수준이 높았음.
- 외부 연구 참여 지원에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 해당 지원이 향후 중요해 질 것이라 인식하는 것으로 나타났으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사에게 비해 해당 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-164〉 외부 연구 참여

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.14	1,061(4.0)	4,061(15.3)	12,832(48.2)	7,456(28.0)	1,207(4.5)	
신임교사	3.11	471(5.2)	1,379(15.2)	4,397(48.5)	2,353(26.0)	462(5.1)	-0.050***
경력교사	3.16	590(3.4)	2,682(15.3)	8,435(48.0)	5,103(29.1)	745(4.2)	
초등학교(전체)	3.13	653(4.5)	2,212(15.4)	6,853(47.6)	3,972(27.6)	708(4.9)	
신임교사	3.07	306(6.0)	832(16.3)	2,461(48.1)	1,236(24.2)	277(5.4)	-0.096***
경력교사	3.16	347(3.7)	1,380(14.9)	4,392(47.3)	2,736(29.5)	431(4.6)	
중학교(전체)	3.18	204(3.0)	976(14.2)	3,366(49.1)	2,010(29.3)	306(4.5)	
신임교사	3.18	85(4.1)	273(13.1)	1,014(48.8)	603(29.0)	104(5.0)	-0.005
경력교사	3.18	119(2.5)	703(14.7)	2,352(49.2)	1,407(29.4)	202(4.2)	
고등학교(전체)	3.11	204(3.8)	873(16.3)	2,613(48.8)	1,474(27.5)	193(3.6)	
신임교사	3.13	80(4.3)	274(14.6)	922(49.3)	514(27.5)	81(4.3)	0.033
경력교사	3.10	124(3.6)	599(17.2)	1,691(48.5)	960(27.5)	112(3.2)	
필요 수준							
전체	3.23	1,121(4.2)	3,444(12.9)	12,022(45.2)	8,175(30.7)	1,855(7.0)	
신임교사	3.27	458(5.1)	1,009(11.1)	4,022(44.4)	2,765(30.5)	808(8.9)	0.058***

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
경력교사	3.21	663(3.8)	2,435(13.9)	8,000(45.6)	5,410(30.8)	1,047(6.0)	
초등학교(전체)	3.21	688(4.8)	1,974(13.7)	6,393(44.4)	4,313(30.0)	1,030(7.2)	
신임교사	3.19	315(6.2)	693(13.6)	2,244(43.9)	1,437(28.1)	423(8.3)	-0.034*
경력교사	3.22	373(4.0)	1,281(13.8)	4,149(44.7)	2,876(31.0)	607(6.5)	
중학교(전체)	3.28	233(3.4)	813(11.8)	3,110(45.3)	2,221(32.4)	485(7.1)	
신임교사	3.40	75(3.6)	156(7.5)	921(44.3)	709(34.1)	218(10.5)	0.179***
경력교사	3.22	158(3.3)	657(13.7)	2,189(45.8)	1,512(31.6)	267(5.6)	
고등학교(전체)	3.24	200(3.7)	657(12.3)	2,519(47.0)	1,641(30.6)	340(6.3)	
신임교사	3.35	68(3.6)	160(8.6)	857(45.8)	619(33.1)	167(8.9)	0.177***
경력교사	3.17	132(3.8)	497(14.3)	1,662(47.7)	1,022(29.3)	173(5.0)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

## 아. 현장 연구 수행

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 현장 연구 수행이 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.13점, 신임교사 3.09점, 경력교사 3.15점으로 보통정도로 인식하고 있음.
- 현장 연구 수행의 현재 수준에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 교직경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았음.
- 신임교사의 전문적 역량 개발을 위한 지원 방안으로 현장 연구 수행이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.28점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타남. 신임교사가 경력교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 현장 연구 수행에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신임교사에 비해 해당 지원이 향후 중요해 질 것이라 인식하는 것으로 나타났으며, 중·고등학교에서는 신임교사가 경력교사에게 비해 해당 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타남.



〈표 IV-165〉 현장 연구 수행

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.13	1,376(5.2)	4,115(15.5)	12,239(46.0)	7,478(28.1)	1,409(5.3)	
신임교사	3.09	550(6.1)	1,381(15.2)	4,316(47.6)	2,330(25.7)	485(5.4)	-0.058***
경력교사	3.15	826(4.7)	2,734(15.6)	7,923(45.1)	5,148(29.3)	924(5.3)	
초등학교(전체)	3.13	831(5.8)	2,215(15.4)	6,467(44.9)	4,042(28.1)	843(5.9)	
신임교사	3.05	371(7.3)	831(16.3)	2,365(46.3)	1,259(24.6)	286(5.6)	-0.121***
경력교사	3.17	460(5.0)	1,384(14.9)	4,102(44.2)	2,783(30.0)	557(6.0)	
중학교(전체)	3.16	286(4.2)	1,025(14.9)	3,222(47.0)	1,997(29.1)	332(4.8)	
신임교사	3.16	98(4.7)	275(13.2)	1,019(49.0)	579(27.8)	108(5.2)	0.001
경력교사	3.15	188(3.9)	750(15.7)	2,203(46.1)	1,418(29.6)	224(4.7)	
고등학교(전체)	3.10	259(4.8)	875(16.3)	2,550(47.6)	1,439(26.9)	234(4.4)	
신임교사	3.13	81(4.3)	275(14.7)	932(49.8)	492(26.3)	91(4.9)	0.047
경력교사	3.08	178(5.1)	600(17.2)	1,618(46.4)	947(27.2)	143(4.1)	
필요 수준							
전체	3.28	1,289(4.8)	3,177(11.9)	11,246(42.3)	8,646(32.5)	2,259(8.5)	
신임교사	3.30	485(5.4)	935(10.3)	3,950(43.6)	2,788(30.8)	904(10.0)	0.028*
경력교사	3.27	804(4.6)	2,242(12.8)	7,296(41.6)	5,858(33.4)	1,355(7.7)	
초등학교(전체)	3.27	783(5.4)	1,790(12.4)	5,830(40.5)	4,686(32.5)	1,309(9.1)	
신임교사	3.23	337(6.6)	623(12.2)	2,188(42.8)	1,478(28.9)	486(9.5)	-0.075***
경력교사	3.30	446(4.8)	1,167(12.6)	3,642(39.2)	3,208(34.5)	823(8.9)	
중학교(전체)	3.29	281(4.1)	775(11.3)	3,008(43.8)	2,251(32.8)	547(8.0)	
신임교사	3.39	78(3.8)	171(8.2)	915(44.0)	695(33.4)	220(10.6)	0.138***
경력교사	3.25	203(4.2)	604(12.6)	2,093(43.8)	1,556(32.5)	327(6.8)	
고등학교(전체)	3.27	225(4.2)	612(11.4)	2,408(45.0)	1,709(31.9)	403(7.5)	
신임교사	3.39	70(3.7)	141(7.5)	847(45.3)	615(32.9)	198(10.6)	0.183***
경력교사	3.21	155(4.4)	471(13.5)	1,561(44.8)	1,094(31.4)	205(5.9)	

\*\*\*p<.001, \*p<.05

## 자. 석사이상 학위 취득

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 석사이상 학위 취득이 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.12 점, 신임교사 3.14점, 경력교사 3.11점으로 보통 정도로 인식하고 있음.

- 석사이상 학위 취득의 현재 수준에 대해 초등학교에서는 경력교사가 신입교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있으며, 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사에 비해 효과성을 높게 인식하는 것으로 나타남.
- 신입교사의 전문적 역량 개발을 위한 지원 방안으로 석사이상 학위 취득 지원이 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.22점으로 평균 정도로 인식하는 것으로 나타남. 신입교사가 경력교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 석사이상 학위 취득의 지원의 필요수준에 대해 중·고등학교에서는 신입교사가 경력교사에게 비해 해당 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-166〉 석사이상 학위 취득

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.12	1,360(5.1)	4,050(15.2)	12,611(47.4)	7,276(27.3)	1,320(5.0)	
신임교사	3.14	500(5.5)	1,267(14.0)	4,328(47.8)	2,412(26.6)	555(6.1)	0.031**
경력교사	3.11	860(4.9)	2,783(15.9)	8,283(47.2)	4,864(27.7)	765(4.4)	
초등학교(전체)	3.17	725(5.0)	2,037(14.1)	6,506(45.2)	4,306(29.9)	824(5.7)	
신임교사	3.13	306(6.0)	733(14.3)	2,366(46.3)	1,391(27.2)	316(6.2)	-0.060***
경력교사	3.19	419(4.5)	1,304(14.0)	4,140(44.6)	2,915(31.4)	508(5.5)	
중학교(전체)	3.07	331(4.8)	1,093(15.9)	3,442(50.2)	1,731(25.2)	265(3.9)	
신임교사	3.16	92(4.4)	266(12.8)	1,049(50.5)	560(26.9)	112(5.4)	0.125***
경력교사	3.04	239(5.0)	827(17.3)	2,393(50.0)	1,171(24.5)	153(3.2)	
고등학교(전체)	3.03	304(5.7)	920(17.2)	2,663(49.7)	1,239(23.1)	231(4.3)	
신임교사	3.13	102(5.5)	268(14.3)	913(48.8)	461(24.6)	127(6.8)	0.150***
경력교사	2.98	202(5.8)	652(18.7)	1,750(50.2)	778(22.3)	104(3.0)	
필요 수준							
전체	3.22	1,466(5.5)	3,514(13.2)	11,416(42.9)	8,071(30.3)	2,150(8.1)	
신임교사	3.28	502(5.5)	1,042(11.5)	3,860(42.6)	2,701(29.8)	957(10.6)	0.092***
경력교사	3.19	964(5.5)	2,472(14.1)	7,556(43.0)	5,370(30.6)	1,193(6.8)	
초등학교(전체)	3.27	783(5.4)	1,793(12.5)	5,882(40.9)	4,630(32.2)	1,310(9.1)	

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
신임교사	3.25	322(6.3)	623(12.2)	2,133(41.7)	1,513(29.6)	521(10.2)	-0.028
경력교사	3.28	461(5.0)	1,170(12.6)	3,749(40.4)	3,117(33.6)	789(8.5)	
중학교(전체)	3.17	371(5.4)	942(13.7)	3,132(45.6)	1,963(28.6)	454(6.6)	
신임교사	3.32	92(4.4)	220(10.6)	911(43.8)	636(30.6)	220(10.6)	0.216***
경력교사	3.11	279(5.8)	722(15.1)	2,221(46.4)	1,327(27.7)	234(4.9)	
고등학교(전체)	3.16	312(5.8)	779(14.5)	2,402(44.8)	1,478(27.6)	386(7.2)	
신임교사	3.33	88(4.7)	199(10.6)	816(43.6)	552(29.5)	216(11.5)	0.257***
경력교사	3.07	224(6.4)	580(16.6)	1,586(45.5)	926(26.6)	170(4.9)	

\*\*\*p<.001

#### 아. 교내 연수

- 신임교사의 역량 향상을 위한 지원 방안 가운데 교내 연수가 현재 어느 수준인지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.48점, 신임교사 3.29점, 경력교사 3.57점으로 보통 이상으로 인식하고 있음.
- 교내 연수의 현재 수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 다소 효과적이라고 인식하고 있음.
- 신임교사의 전문적 역량 개발을 위한 지원 방안으로 교내 연수가 향후 중요하다고 생각하는지에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.61점으로 평균 이상으로 인식하는 것으로 나타남. 경력교사가 신임교사에 비해 중요도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보임.
- 교내 연수의 필요수준에 대해 초·중·고등학교 모두 경력교사가 신임교사에 비해 해당 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타남.

〈표 IV-167〉 교내 연수

단위: 명(%)

	평균	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균차이
현재 수준							
전체	3.48	715(2.7)	2,040(7.7)	10,234(38.4)	11,128(41.8)	2,500(9.4)	-0.288***
신임교사	3.29	450(5.0)	965(10.6)	3,901(43.0)	3,039(33.5)	707(7.8)	
경력교사	3.57	265(1.5)	1,075(6.1)	6,333(36.1)	8,089(46.1)	1,793(10.2)	
초등학교(전체)	3.54	419(2.9)	992(6.9)	5,040(35.0)	6,333(44.0)	1,614(11.2)	-0.347***
신임교사	3.31	275(5.4)	538(10.5)	2,054(40.2)	1,802(35.3)	443(8.7)	
경력교사	3.66	144(1.6)	454(4.9)	2,986(32.2)	4,531(48.8)	1,171(12.6)	
중학교(전체)	3.44	164(2.4)	531(7.7)	2,830(41.2)	2,800(40.8)	537(7.8)	-0.240***
신임교사	3.27	98(4.7)	196(9.4)	980(47.1)	652(31.4)	153(7.4)	
경력교사	3.51	66(1.4)	335(7.0)	1,850(38.7)	2,148(44.9)	384(8.0)	
고등학교(전체)	3.36	132(2.5)	517(9.7)	2,364(44.1)	1,995(37.2)	349(6.5)	-0.202***
신임교사	3.23	77(4.1)	231(12.3)	867(46.3)	585(31.3)	111(5.9)	
경력교사	3.43	55(1.6)	286(8.2)	1,497(42.9)	1,410(40.4)	238(6.8)	
필요 수준							
전체	3.61	683(2.6)	1,544(5.8)	9,005(33.8)	11,544(43.4)	3,841(14.4)	-0.241***
신임교사	3.45	393(4.3)	686(7.6)	3,547(39.1)	3,283(36.2)	1,153(12.7)	
경력교사	3.69	290(1.7)	858(4.9)	5,458(31.1)	8,261(47.1)	2,688(15.3)	
초등학교(전체)	3.66	405(2.8)	801(5.6)	4,422(30.7)	6,362(44.2)	2,408(16.7)	-0.310***
신임교사	3.46	249(4.9)	408(8.0)	1,877(36.7)	1,876(36.7)	702(13.7)	
경력교사	3.77	156(1.7)	393(4.2)	2,545(27.4)	4,486(48.3)	1,706(18.4)	
중학교(전체)	3.58	155(2.3)	390(5.7)	2,506(36.5)	2,965(43.2)	846(12.3)	-0.184***
신임교사	3.45	84(4.0)	142(6.8)	863(41.5)	738(35.5)	252(12.1)	
경력교사	3.63	71(1.5)	248(5.2)	1,643(34.4)	2,227(46.6)	594(12.4)	
고등학교(전체)	3.52	123(2.3)	353(6.6)	2,077(38.8)	2,217(41.4)	587(11.0)	-0.135***
신임교사	3.43	60(3.2)	136(7.3)	807(43.1)	669(35.8)	199(10.6)	
경력교사	3.57	63(1.8)	217(6.2)	1,270(36.4)	1,548(44.4)	388(11.1)	

\*\*\*p<.001

V

# 신임교사의 전문적 역량에 대한 결과 분석



## 1. 신임교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

### 가. 초·중·고등학교 전체

- 신임교사 필요 역량에 대하여 교사 경력별로 인식하는 중요도와 보유도의 차이를 살펴보기 위하여 본 연구에서는 ‘표준화된 평균 차이(standardized mean difference)’로서 효과크기(effect size; Cohen’s d)를 산출하였음. 각 역량별 점수는 역량 간의 하위분항 수 차이에 따른 해석상의 불편함을 해소하기 위하여 평균을 사용하여 5점 만점으로 환산하였음. Cohen(1988)에 따르면 d값이 0.8이상일 때 두 집단간 평균 차이가 크다(large)고 해석할 수 있으며, 0.5 이상일 때 보통(moderate) 차이, 그리고 0.2 이상일 때 작음(small) 차이라고 해석함. 0.2 미만이면 유효하지 않은 차이로 볼 수 있음.
- 이와 같은 기준에 따라 해석해 보면, 역량의 보유도 측면에서 ‘생활지도 및 상담’, ‘학부모 및 지역사회와의 연계’, ‘교직소양’, ‘미래교사 필요 역량’의 경우 신임교사들은 이러한 역량들을 보유하고 있다고 스스로 인식하는 정도가 높음에 반하여 경력교사들은 신임교사들의 이들 역량들에 대한 보유도가 유의미하게 낮은 것으로 인식하고 있음을 알 수 있음. 반면에 ‘전문성 신장’ 측면에서 신임교사들은 경력교사들이 생각하는 것에 비하여 자신들이 이러한 역량을 적게 보유하고 있다고 인식하는 것으로 나타남.

- 또한, 역량의 중요도 측면에서 ‘교과지도’, ‘비교과활동지도’, ‘학교행정지원’, ‘교육정책이해도’, ‘교직소양’의 다섯 개 역량에서 경력교사들이 신입교사들에 비하여 작은 수준에서나마 보다 유의미하게 중요하다고 인식하고 있음을 알 수 있음.

〈표 V-1〉 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 초·중고 전체

	보유도					중요도				
	신입교사		경력교사		d	신입교사		경력교사		d
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
교과지도	3.70	0.58	3.75	0.63	-0.07	4.33	0.48	4.46	0.47	-0.27
비교과활동지도	3.34	0.73	3.44	0.75	-0.13	3.67	0.76	3.88	0.70	-0.29
생활지도 및 상담	3.62	0.69	3.42	0.82	0.26	4.48	0.50	4.52	0.48	-0.09
학급경영	3.68	0.73	3.64	0.76	0.06	4.07	0.64	4.17	0.62	-0.16
학교행정지원	3.49	0.80	3.40	0.90	0.10	3.75	0.86	4.03	0.73	-0.36
학부모 및 지역사회와의 연계	3.56	0.79	3.32	0.90	0.27	4.37	0.62	4.41	0.60	-0.07
전문성신장	3.42	0.86	3.63	0.80	-0.26	4.15	0.74	4.08	0.74	0.09
교육정책이해도	3.45	0.77	3.38	0.87	0.09	3.98	0.77	4.21	0.73	-0.31
교직소양	4.04	0.70	3.74	0.84	0.37	4.55	0.59	4.66	0.52	-0.21
미래교사필요역량	3.87	0.64	3.63	0.73	0.34	4.48	0.55	4.52	0.52	-0.08

## 나. 초등학교

- 필요 역량을 신입교사가 보유하고 있는 정도에 대한 인식 차이를 살펴보면, 작은 수준에서나마 유의미한 차이를 보인 역량들이 여러 개 존재하였으나 그 방향성에 있어서 일관되게 나타나지는 않았음. 즉 ‘비교과활동지도’, ‘전문성신장’ 측면에서는 경력교사들이 인식하고 있는 것에 비하여 신입교사들은 자신들이 관련 역량들을 적게 보유하고 있다고 생각하고 있음. 반면에 ‘생활지도 및 상담’, ‘학부모 및 지역사회와의 연계’, ‘교직소양’, ‘미래교사필요역량’과 관련해서는 경력교사들이 생각하는 것에 비하여 신입교사들은 자신들이 이러한 역량들을 더 많이 보유하고 있다고 인식하고 있었음.



- 초등학교의 경우, 신입교사 필요 역량의 중요도 측면에서 경력교사들의 대부분 그 중요성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타남. d값으로 볼 때, 좀 더 큰 차이를 보인 역량은 ‘학교행정지원’과 ‘교육정책이해도’로 나타났음. 그 외에 작은 수준에서나마 유의미한 차이를 보인 경우는 ‘교과지도’, ‘비교과활동지도’, ‘학급경영’, ‘학부모 및 지역 사회와의 연계’, ‘교직소양’ 등으로 나타났음.

〈표 V-2〉 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 초등학교

	보유도					중요도				
	신입교사		경력교사		d	신입교사		경력교사		d
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
교과지도	3.77	0.58	3.83	0.63	-0.10	4.36	0.46	4.52	0.44	-0.36
비교과활동지도	3.33	0.74	3.49	0.75	-0.21	3.59	0.78	3.85	0.72	-0.36
생활지도 및 상담	3.70	0.68	3.46	0.83	0.30	4.54	0.46	4.62	0.42	-0.19
학급경영	3.80	0.72	3.74	0.77	0.07	4.09	0.64	4.24	0.61	-0.25
학교행정지원	3.52	0.82	3.44	0.93	0.09	3.66	0.91	4.09	0.74	-0.53
학부모 및 지역사회와의 연계	3.63	0.79	3.33	0.94	0.33	4.44	0.58	4.55	0.53	-0.20
전문성신장	3.41	0.89	3.72	0.82	-0.37	4.09	0.76	4.12	0.74	-0.04
교육정책이해도	3.53	0.77	3.48	0.88	0.05	4.00	0.77	4.35	0.68	-0.50
교직소양	4.08	0.69	3.77	0.86	0.38	4.56	0.58	4.72	0.48	-0.32
미래교사필요역량	3.93	0.64	3.68	0.75	0.35	4.51	0.53	4.59	0.48	-0.16

#### 다. 중학교

- 중학교의 경우, 필요 역량을 신입교사가 보유하고 있는 정도에 대한 인식 차이를 살펴보면, 작은 수준에서나마 유의미한 차이를 보인 것은 ‘교직소양’과 ‘미래교사필요역량’으로서 두 개 모두 경력교사들이 생각하는 것에 비하여 신입교사들은 자신들이 이러한 역량들을 더 많이 보유하고 있다고 인식하고 있었음.
- 신입교사 필요 역량의 중요도 측면에서 신입교사들과 경력교사들의 인식에 큰 차이가 없는 것으로 나타났음. 작은 수준에서나마 유의미한 차이를 보인 것은 ‘전문성 신장’으로서 신입교사들이 느끼는 이 역량의 중

요성이 경력교사들의 인식에 비하여 더 큰 것으로 나타나 대부분 그 중요성을 더 크게 인식하고 있는 것으로 볼 수 있음. 이러한 경향성은 초등학교에서 나타난 신입교사 필요 역량 중요도에 대한 신입교사와 경력교사들 간의 인식 차이 양상과 상당히 다르다는 것을 발견할 수 있음.

〈표 V-3〉 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 중학교

	보유도					중요도				
	신입교사		경력교사		d	신입교사		경력교사		d
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
교과지도	3.65	0.56	3.70	0.62	-0.09	4.33	0.49	4.42	0.49	-0.19
비교과활동지도	3.36	0.70	3.40	0.76	-0.06	3.75	0.71	3.88	0.70	-0.18
생활지도 및 상담	3.55	0.69	3.42	0.82	0.16	4.43	0.51	4.45	0.51	-0.03
학급경영	3.56	0.72	3.57	0.74	-0.01	4.06	0.64	4.12	0.63	-0.09
학교행정지원	3.47	0.77	3.40	0.86	0.09	3.88	0.79	3.98	0.72	-0.14
학부모 및 지역사회와의 연계	3.51	0.79	3.35	0.87	0.19	4.32	0.64	4.32	0.63	0.00
전문성신장	3.45	0.83	3.56	0.77	-0.14	4.22	0.71	4.04	0.74	0.25
교육정책이해도	3.39	0.76	3.32	0.85	0.09	3.97	0.78	4.08	0.76	-0.15
교직소양	3.99	0.70	3.77	0.80	0.29	4.54	0.60	4.61	0.56	-0.14
미래교사필요역량	3.80	0.64	3.62	0.70	0.27	4.45	0.56	4.46	0.54	0.00

## 라. 고등학교

- 고등학교의 경우, 필요 역량을 신입교사가 보유하고 있는 정도에 대한 인식 차이를 살펴보면, 작은 수준에서나마 유의미한 차이를 보인 것은 ‘생활지도 및 상담’과 ‘학부모 및 지역사회와의 연계’로서 두 개 모두 경력교사들이 생각하는 것에 비하여 신입교사들은 자신들이 이러한 역량들을 더 많이 보유하고 있다고 인식하고 있었음. 또한 보다 큰 차이를 보인 것은 ‘교직소양’과 ‘미래 교사 필요 역량’으로서 이는 중학교 수준에서 발견된 것과 유사한 결과임.
- 신입교사 필요 역량의 중요도 측면에서 중학교에서와 마찬가지로 ‘전문성 신장’과 관련하여 신입교사들이 느끼는 이 역량의 중요성이 경력교사들의 인식에 비하여 더 큰 것으로 나타남. 반면에 ‘비교과활동지

도' 역량에 대해서는 경력교사들이 보다 유의미하게 이를 중요하다고 생각하고 있음을 알 수 있음.

〈표 V-4〉 신입교사 필요 역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도 : 고등학교

	보유도					중요도				
	신임교사		경력교사		d	신임교사		경력교사		d
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
교과지도	3.59	0.56	3.58	0.60	0.02	4.26	0.50	4.35	0.48	-0.18
비교과활동지도	3.35	0.71	3.36	0.73	-0.01	3.81	0.69	3.95	0.65	-0.21
생활지도 및 상담	3.47	0.69	3.29	0.79	0.23	4.37	0.54	4.36	0.52	0.01
학급경영	3.50	0.71	3.46	0.72	0.06	4.03	0.65	4.06	0.62	-0.05
학교행정지원	3.42	0.78	3.31	0.85	0.13	3.86	0.77	3.95	0.70	-0.13
학부모 및 지역사회와의 연계	3.42	0.78	3.23	0.85	0.22	4.25	0.66	4.19	0.65	0.08
전문성신장	3.40	0.83	3.49	0.76	-0.11	4.22	0.71	4.04	0.72	0.24
교육정책이해도	3.32	0.77	3.21	0.81	0.14	3.95	0.77	4.01	0.76	-0.08
교직소양	3.97	0.70	3.60	0.82	0.47	4.53	0.61	4.58	0.56	-0.08
미래교사필요역량	3.77	0.63	3.50	0.68	0.41	4.40	0.57	4.39	0.55	0.01

## 2. 영역별 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

- 이하에서는 신입교사에게 필요한 역량의 각 하위역량에 대하여 교사경력별로 조사한 각 중요도와 보유도에 대한 평균 비교를 제시하고 있음. 다시 말하여, 각 하위역량에 대한 보유도와 중요도를 5점 척도를 바탕으로 신입교사와 경력교사가 응답한 평균을 각각 구하여 두 집단간의 평균 차이를 비교하였음.

### 가. 현재의 관점에서 본 신입교사의 전문적 역량 분석 결과

#### 1) 교과지도

- 교과지도의 역량에 대해 살펴보면 보유도의 경우 교과지도 역량에 관

한 보유도 항목에서 근소한 차이가 나타나고 있으므로, 집단 간의 평균차이가 두드러지지 않는다는 것을 알 수 있음. 그런데 교수-학습활동에 적합한 교육기자재 및 ICT활용 역량에 대해서는 두 집단 간의 차이가 두드러지게 나타나고 있음. 즉 이 두 항목에서는 경력교사가 신입교사의 역량을 높게 평가하고 있다는 것을 의미함.

- 그러나 중요도의 경우, 교과지도 역량의 항목에 대해 경력교사가 신입교사보다 점수가 모두 높게 나타났음. 이러한 결과를 통해 경력교사가 신입교사보다, 신입교사 때 교과지도 역량을 갖추는 것이 더 중요하다는 의견을 가지고 있다는 사실을 확인할 수 있음.

〈표 V-5〉 ‘교과지도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 국가 수준의 교육과정 이해	3.71	3.71	-0.001	4.12	4.44	-0.312***
2) 교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성	3.65	3.57	0.081***	4.29	4.46	-0.173***
3) 교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계	3.77	3.74	0.025*	4.62	4.69	-0.068***
4) 학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여	3.83	3.80	0.028**	4.67	4.71	-0.039***
5) 교수-학습 활동에 적합한 교육기자재 활용	3.79	4.07	-0.285***	4.32	4.35	-0.033**
6) 교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용	3.79	4.12	-0.324***	4.03	4.09	-0.060***
7) 교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용	3.59	3.73	-0.146***	4.03	4.39	-0.356***
8) 교수-학습에 대한 평가 수행	3.70	3.71	-0.009	4.29	4.52	-0.225***
9) 평가결과에 따른 적절한 피드백 제공	3.69	3.65	0.043***	4.50	4.55	-0.059***
10) 교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용	3.56	3.60	-0.044***	4.30	4.46	-0.166***
11) 학습과제물 관리	3.77	3.77	-0.003	4.15	4.22	-0.070***
12) 자기주도학습 지도	3.69	3.64	0.050***	4.53	4.56	-0.037***
13) 학습부진학생 대상 학습 지도	3.62	3.58	0.037**	4.43	4.48	-0.048***

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 2) 비교과 활동지도

- 비교과활동지도의 역량 부분에서 보유도와 중요도 모든 항목의 경력교사 점수가 신입교사의 점수보다 더 높게 나타났음. 즉 보유도와 중요도의 두 집단의 평균차이의 방향성이 일치함을 확인할 수 있음.

- 그러나 신입교사와 경력교사 사이의 보유도 평균차이는 0.02미만으로 나타났으므로, 두 집단 모두 신입교사로서 필요한 비교과활동지도의 역량에 대해 비슷한 의견을 가지고 있음을 알 수 있음.
- 한편 중요도의 경우에는, 경력교사가 신입교사와 비교 시, 각각의 문항들의 평균차이가 두드러지게 나타났으므로 경력교사가 신입교사의 비교과활동지도 역량에 대해 더 중요하게 인식하고 있음을 알 수 있음.

〈표 V-6〉 ‘비교과활동지도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 특별활동 지도	3.46	3.56	-0.096***	3.84	4.10	-0.255***
2) 창의적 체험활동 지도	3.54	3.55	-0.005	4.02	4.24	-0.216***
3) 방과후 프로그램 지도	3.40	3.48	-0.086***	3.59	3.73	-0.148***
4) 방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도	3.31	3.39	-0.083***	3.55	3.73	-0.175***
5) 방과후 독서지도	3.22	3.39	-0.172***	3.58	3.80	-0.226***
6) 방과후 봉사활동 지도	3.14	3.30	-0.158***	3.44	3.62	-0.177***
7) 학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과의 활용	3.33	3.40	-0.064***	3.67	3.93	-0.264***

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

### 3) 생활지도 및 상담

- 생활지도 및 상담 역량의 부분에서의 보유도 항목에 관한 문항점수를 살펴보면 모든 문항에 대해 경력교사들이 평가한 점수보다 신입교사 스스로에 대한 평가 점수가 더 높게 나타난 것을 알 수 있음. 그 평균차이에 있어서 다른 역량들과 비교하여 차이가 두드러지고 있다는 것을 알 수 있음.
- 특히 학생에 대한 기본적 이해와 학교 내 기본 생활지도의 문항에서 그 차이가 두드러지게 나타났는데, 이러한 측면에서 신입교사와 경력교사 사이의 이질적인 의견을 가지고 있다는 사실을 확인할 수 있음.
- 반면에 중요도는 하나의 항목을 제외한 문항에서 신입교사보다 경력교사의 중요도 점수가 높게 나타났음. 하지만 그 차이가 모두 0.01이하이기 때

문에 두 집단 간의 중요도에 관한 의견이 동질적이라는 것을 알 수 있음.

〈표 V-7〉 ‘생활지도 및 상담’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등)	3.97	3.65	0.322***	4.75	4.75	0.000
2) 학교 내 기본 생활지도	3.95	3.55	0.404***	4.75	4.76	-0.007
3) 급식지도	3.78	3.55	0.239***	4.09	4.19	-0.106***
4) 건강 및 보건 교육 실시	3.63	3.48	0.148***	4.28	4.25	0.030**
5) 학생 문제 상담 및 지원	3.79	3.51	0.277***	4.71	4.73	-0.014*
6) 상담기법 이해 및 활용	3.63	3.42	0.205***	4.46	4.52	-0.061***
7) 진로 교육 및 지원	3.49	3.39	0.100***	4.38	4.45	-0.072***
8) 안전사고 예방교육 실시	3.69	3.48	0.213***	4.51	4.59	-0.083***
9) 안전사고 관련 사안 처리	3.54	3.31	0.224***	4.48	4.57	-0.087***
10) 학교폭력 예방교육 실시	3.72	3.48	0.239***	4.60	4.67	-0.073***
11) 학교폭력 관련 사안 처리	3.51	3.28	0.221***	4.59	4.66	-0.070***
12) 다문화학생 대상 생활지도	3.27	3.23	0.042**	4.26	4.29	-0.028**
13) 학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도	3.35	3.24	0.113***	4.49	4.54	-0.043***
14) 장애인 및 통합교육의 이해	3.30	3.25	0.053***	4.32	4.34	-0.017

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 4) 학급경영

- 학급경영 역량에서의 보유도 점수에서 신임교사 스스로 평가한 점수가 경력교사보다 높게 나타났다는 것을 알 수 있음. 보유도 항목의 6번째 문항에서는 두 집단 간의 평균차이가 가장 두드러지게 나타났으나, 이 문항을 제외하면 두 집단의 평균차이가 모두 0.2 미만으로 미약하게 나타났음.
- 한편 중요도 항목의 경우에는 한 가지 문항을 제외한 나머지 문항에서 경력교사가 신임교사보다 학급경영의 역량에 중요도를 더 높게 인식하고 있음. 특히 학급 관련 행정사무관리와 학급 홈페이지의 관리 문항에서는 두 집단 간의 차이가 두드러지게 나타났음.

〈표 V-8〉 ‘학급경영’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 학급 행사 운영	3.75	3.72	0.031**	4.17	4.30	-0.128***
2) 교우관계 지도	3.85	3.67	0.172***	4.60	4.63	-0.022**
3) 학급 환경 조성	3.76	3.66	0.106***	4.32	4.19	0.123***
4) 학급 관련 행정사무관리	3.63	3.45	0.185***	3.86	4.08	-0.214***
5) 학급 부서 조직 및 역할 분담	3.66	3.63	0.039**	4.06	4.11	-0.048***
6) 학급 홈페이지의 관리 및 운영	3.43	3.71	-0.281***	3.41	3.74	-0.326***

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05

#### 5) 학교행정지원

- 학교행정지원 역량에서의 보유도 점수는 모든 문항에서 신임교사가 경력교사보다 높게 나타났지만, 그 차이는 두드러지게 나타나지 않았음. 반면에, 중요도 점수는 경력교사가 신임교사보다 높게 나타나 보유도와 반대의 성향으로 나타났으며 그 평균 차이는 두드러지게 나타나고 있음.
- 즉 학교행정지원의 역량에서 경력교사가 신임교사에 비해 그 중요성을 더 높게 인식하고 있다는 것을 의미하고, 신임교사가 갖추어야 할 역량에 대한 두 집단의 평균차이는 미약하다는 것임.

〈표 V-9〉 ‘학교행정지원’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 각종 학교행사 지원 및 참여	3.60	3.52	0.080***	3.84	4.10	-0.255***
2) 담당 교무분장 업무의 수행	3.60	3.44	0.161***	3.96	4.27	-0.316***
3) 다양한 학교 위원회 참여	3.26	3.25	0.011	3.46	3.72	-0.268***

\*\*\*p<.001

## 6) 학부모 및 지역사회와의 연계

- 학부모 및 지역사회와의 연계에 관한 역량에 대해서는 보유도의 경우 신입교사가 경력교사보다 높은 점수를 기록하였으며 특히 학부모와의 관계 형성 및 유지의 역량에서 가장 두드러진 차이를 보였음.
- 반면에, 중요도 점수는 경력교사가 신입교사보다 같거나 그 평균차이가 미약하게 나타났음. 다시 말해 경력교사와 신입교사 모두 학부모 및 지역사회와의 연계에 관한 역량이 신입교사에게 필요한 역량으로 평가하고 있지만, 경력교사의 입장에서는 그 중요도만큼 신입교사가 이 역량을 갖추고 있지 않다고 평가하고 있음.

〈표 V-10〉 ‘학부모 및 지역사회와의 연계’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신입 교사	경력 교사	평균 차이	신입 교사	경력 교사	평균 차이
1) 학부모 상담	3.68	3.39	0.286***	4.50	4.57	-0.071***
2) 학부모와의 관계 형성 및 유지	3.67	3.35	0.320***	4.46	4.52	-0.055***
3) 교육활동을 위한 지역의 인적·물적 자원 활용	3.32	3.21	0.108***	4.16	4.16	0.000

\*\*\*p<.001

## 7) 전문성 신장

- 전문성 신장의 역량 분야에서는, 보유도는 경력교사의 점수가 모두 높게 나타났으며 중요도는 신입교사의 점수가 높게 나타났음. 한편 이 역량의 보유도에서의 두 집단 간의 차이는 두드러지게 나타난 반면, 중요도의 차이는 미약하다는 것을 알 수 있음.

〈표 V-11〉 ‘전문성 신장’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신입 교사	경력 교사	평균 차이	신입 교사	경력 교사	평균 차이
1) 전문성 신장을 위한 개인적 노력(대학원 진학 포함)	3.59	3.80	-0.212***	4.37	4.27	0.106***
2) 각종 교·내외 연구회 참여	3.25	3.47	-0.217***	3.92	3.90	0.020

\*\*\*p<.001



## 8) 교육정책 이해도

- 교육정책에 대한 이해역량에서 보유도는 신입교사가 모두 높게 나타났으나 그 차이는 미미하게 드러났으며, 이와 대조적으로 중요도 점수에서는 경력교사가 모두 높게 나타났음을 알 수 있음. 즉 두 집단 모두 교육정책 이해도에 관한 역량의 중요도를 높게 인식하고 있지만, 보유도 점수가 낮다는 것을 알 수 있음.

〈표 V-12〉 ‘교육정책 이해도’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 국가수준의 교육정책에 대한 이해	3.46	3.41	0.051***	3.99	4.21	-0.220***
2) 시·도교육청의 시책사업에 대한 이해	3.35	3.31	0.042***	3.85	4.10	-0.253***
3) 단위학교의 특색 교육에 대한 이해	3.55	3.43	0.121***	4.10	4.32	-0.218***

\*\*\*p<.001

## 9) 교직 소양

- 교직소양 문항에서의 보유도는 신입교사가 경력교사보다 모두 높은 점수를 기록했음을 알 수 있음. 또한 보유도 항목에서의 각 문항에 대해서 신입교사와 경력교사 사이의 평균차이는 다른 역량들과 비교할 때 뚜렷한 차이를 보이고 있음.
- 이에 반해 중요도는 경력교사가 모든 문항에서 높은 점수를 가지고 있다는 결과가 나타났으며, 중요도 항목에서는 두 집단의 차이가 미미하다는 것을 알 수 있음.

〈표 V-13〉 ‘교직 소양’ 하위역량에 대한 교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 교직원	4.03	3.82	0.209***	4.62	4.71	-0.093***
2) 헌신도	3.99	3.68	0.305***	4.45	4.63	-0.177***
3) 봉사정신	3.98	3.66	0.321***	4.45	4.61	-0.160***
4) 교직윤리	4.09	3.78	0.313***	4.61	4.71	-0.096***
5) 자기성찰적 태도	4.08	3.74	0.338***	4.60	4.66	-0.063***

\*\*\*p<.001

#### 나. 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요 역량

- 미래 학교 환경 변화에 따른 교사에게 더 필요한 역량에서의 보유도는 신임교사가 경력교사보다 모두 높게 나타났음. 하지만 보유도 항목에 있어서 신임교사와 경력교사의 평균차이는 창의적 혁신력과 미래사회에 대한 이해를 제외하면 모두 뚜렷하게 나타났음. 즉 신임교사가 스스로 미래에 교사에게 더 필요한 역량을 가지고 있다는 입장을 취하고 있으나 경력교사의 의견과는 상반된 것을 알 수 있음.
- 한편 중요도의 경우에는 신임교사가 높은 문항이 4개로 경력교사가 높은 문항의 개수인 9개보다 적은 수로 나타났음. 하지만 각 문항의 평균차이가 0.1 안팎으로 나타나고 있다는 사실을 통해, 앞으로 교사에게 더 필요한 역량이 무엇인지 그 중요도를 잘 파악하고 있다는 사실을 확인할 수 있음.

〈표 V-14〉 ‘미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요 역량’ 하위역량에 대한  
교사경력별 보유도와 중요도

역량	보유도			중요도		
	신임 교사	경력 교사	평균 차이	신임 교사	경력 교사	평균 차이
1) 시민의식	3.94	3.74	0.200***	4.32	4.45	-0.124***
2) 창의적 혁신력	3.75	3.70	0.057***	4.35	4.44	-0.089***
3) 실제 문제 해결력	3.89	3.63	0.258***	4.52	4.55	-0.030***
4) 대인관계능력	3.97	3.64	0.332***	4.54	4.60	-0.054***
5) 인내심	3.97	3.58	0.388***	4.58	4.52	0.052***
6) 학생문화에 대한 이해	3.95	3.76	0.183***	4.56	4.55	0.008
7) 교육환경에 대한 이해	3.85	3.64	0.215***	4.49	4.47	0.023**
8) 지역사회에 대한 이해	3.64	3.44	0.199***	4.20	4.27	-0.072***
9) 미래사회에 대한 이해	3.68	3.64	0.042***	4.29	4.40	-0.113***
10) 관계형성 능력	3.90	3.61	0.290***	4.55	4.54	0.005
11) 의사소통 능력	3.97	3.69	0.274***	4.66	4.69	-0.031***
12) 공동작업 능력	3.90	3.60	0.302***	4.51	4.59	-0.079***
13) 갈등관리 능력	3.87	3.52	0.356***	4.63	4.65	-0.023**

\*\*\*p<.001, \*\*p<.0.1

- 결론적으로 10개의 역량 지표의 보유도와 중요도에 대한 신임교사와 경력교사의 의견이 일치하지 않는다는 사실을 도출해낼 수 있었음. 그 이유는 10개의 역량 지표를 모두 살펴보았을 때, 대부분의 보유도 점수들이 중요도 점수를 넘지 못한다는 사실을 알 수 있었기 때문임. 이러한 결과를 통해 의견조사 결과를 종합하면 신임교사가 갖추어야 할 역량의 중요도는 높게 인식되고 있으나 이에 반해 신임교사들이 보유하고 있는 역량이 부족하다는 점을 확인할 수 있음. 뿐만 아니라 두 집단 간 평균차이의 방향성이 일치하는 지표는 비교과활동지도에 관한 역량뿐이었다는 사실을 알 수 있었음. 따라서 보유도와 중요도 항목에서의 두 집단 간의 평균차이를 비교했을 때 대부분의 지표에 대한 평균차이의 방향성이 일치하지 않는 것을 알 수 있음. 즉 신임교사와 경력교사의 집단의 대부분이 보유도 점수가 높다고 해서 중요도 점수가

높지 않으며, 보유도 점수가 낮다고 해서 중요도 점수가 낮다는 것을 의미하는 것이 아님을 알 수 있음.

### 3. 초등학교 현장교사 면담 결과

- 신입교사의 전문적 역량 분석 결과에 기초하여, 현장의 의견을 수렴하기 위해 현장 교사를 대상으로 면담조사를 실시하였음.
- 초등학교 현장교사 면담은 2014년 8월 12일에 약 3시간에 걸쳐 이루어졌으며, 교직경력 1년 6개월, 교직경력 4년의 신입교사 2명과 교직경력 15년, 교직경력 20년의 경력교사 2명을 대상으로 실시하였음.
- 신입교사의 전문적 역량에 대한 조사 결과에 대하여 신입교사와 경력교사 각각의 관점에서 신입교사의 역량 및 미래 교육환경 변화에 따른 교사의 필요역량에 대한 의견을 수렴하였으며, 신입교사의 역량 개발을 위한 기타 의견 및 제언에 대하여 자유롭게 논의하는 형식의 반구조화된 면담(semi-structured interview)으로 진행되었음.

#### 가. 신입교사 역량에 대한 이해

##### 1) 교과지도

- 대부분의 신입교사는 교과지도, 즉 교수학습 활동이 교사에게 가장 중요한 책무라 생각함. 중등과 달리 초등교사의 경우 전담교사를 제외하고 대부분 모든 교과를 가르쳐야 하기 때문에 다양한 교과에 대한 이해가 필요하고, 학생의 발달수준과 단계를 고려한 다양한 교수방법에 대한 이해를 필요로 함. 신입교사들은 대체로 교과에 대한 지식은 많기 때문에 교과를 이해하는 데는 어려움이 없지만 이를 구체적으로 수업에 적용하는 방법을 다양하게 알지 못하며, 특히 최근 평가가 상시

평가로 전환되면서 학생을 평가하고 그 결과를 피드백하는 데 상대적으로 어려움을 겪음.

- 신입교사의 경우 학교규모가 작을 때 상대적으로 과도한 업무를 맡게 되는 경우가 있음. 이 경우 과도한 행정업무 수행으로 수업준비를 위한 시간을 내기 어렵고, 교생실습 등을 통해 배웠던 수업방식으로 수업을 진행하게 되는 경우도 있음.
- 한편 양성교육기관, 즉 대학에서 배웠던 다양한 수업모형을 현장에서 적용하는 경우는 별로 없음. 대학에서 배운 다양한 수업모형이 현실에 적용되지 않는 경우가 많은데, 예를 들어 대부분의 수업모형은 소인수 학급이나 다인수 학급에 관계없이 구성되어 있는데 실제 교사가 직면하는 사태는 다양한 학생의 수준과 학급 규모임. 신입교사들이 원하는 바는 이론적인 수업모형보다는 다양한 학급장면에서 구체적으로 적용할 수 있는 수업방법과 수업기술이라 생각함. 특히 학생에 대해 학습 결과를 체계적으로 확인하고, 그 결과를 체계적으로 피드백 하는 방법을 잘 몰라 당황하는 경우가 많음. 그렇다면보니 수행평가를 통해 평가해야 하는 영역도 지필평가를 적용하기도 하고, 평가결과에 대해 학부모의 항의 등을 두려워해 평가의 타당성을 고려하기 보다 신뢰성과 객관성을 중시하는 경향이 강함.
- 경력교사들이 보는 신입교사는 자신의 신입시절에 비해 수업을 훨씬 능숙하게 잘 한다고 생각함. 특히 경력교사들이 어려워하는 영어와 같은 교과에도 능숙한 신입교사를 보면서 상당한 수준의 교과지도 능력이 있다고 판단하는 경향이 있음.

## 2) 비교과활동지도

- 비교과활동의 경우 신입교사와 경력교사 모두 보유도도 상대적으로 낮은 편이지만 중요도 역시 낮은 편임. 과거와 달리 대부분의 학생들이 학교 차원에서 운영하는 방과후프로그램에 참여하거나, 학원을 다니거

나, 돌봄교실에 참여하는 등 수업 이후 다른 활동에 참여하고 있어 상대적으로 담임교사가 방과후에 학생을 지도하는 경우가 거의 없음.

- 학교에서 운영하는 대부분의 방과후프로그램의 경우 교사가 지도하는 것이 아니라 방과후전문강사가 지도를 하기 때문에 초등교사들의 경우 이에 대한 중요도를 상대적으로 낮게 생각하고 있음.

### 3) 생활지도 및 상담

- 생활지도 및 상담은 교직소양과 더불어 신입교사가 가장 중요하게 생각하는 교사의 역량임. 이러한 경향은 경력교사의 경우에도 별 다른 차이가 없음. 반면 신입교사의 생활지도 및 상담 능력은 신입교사 자신들이 보기에 낮으며, 경력교사가 보기에 높지 않은 편임.
- 최근 초등학교에서 다양한 형태의 문제행동을 나타내는 학생이 크게 증가하고 있음. 학급에서 규칙을 지키지 않고 수업을 방해하거나, 교우 관계에서도 폭력성을 보이기도 함. 주의력 결핍, 과잉행동 장애,品行장애, 도벽, 주의력부족, 과도한 공격성 등 초등교사가 직면하는 문제행동은 실로 그 종류를 열거하기 어려울 정도임. 대학시절 문제행동 지도를 포함하여 학생의 생활지도와 상담에 대한 내용을 배우기는 하지만 이를 실전에서 적용하기에는 역량이 부족한 편임. 경력교사들의 경우에도 다양한 연수를 통해 생활지도와 상담의 기법을 배우지만 이를 실전에 적용하는 것은 별개일 정도로 생활지도와 상담은 거의 모든 교사에게 어려운 영역임. 여기에 더하여 최근 학교폭력, 안전 등의 문제까지 불거지면서 교사들은 수업보다 이와 같은 문제를 해결하고, 예방하는데 거의 모든 노력을 쏟고 있음.
- 경력교사들은 신입교사가 생활지도와 상담 능력을 갖추기 위해서는 이론보다는 실제 다양한 임상경험을 갖는 것이 중요하다고 생각함. 경력교사들의 경우 상대적으로 다양한 문제행동이 있는 학생을 처리해본 경험이 있기 때문에 나름대로 노하우를 갖고 있지만 신입교사는 그러

한 문제에 직면하면 매우 당황할 수밖에 없다고 생각함.

#### 4) 학급경영

- 신입교사와 경력교사 모두 학급경영을 초등교육의 중요한 특징으로 생각하고 있으며, 중등교사에 비해 학급경영의 중요성을 강조함. 경력교사의 경우 학급의 담임교사는 아이들의 수준, 가정환경, 지역사회의 특성 등을 반영하여 학급경영 계획을 수립하고 자신만의 색깔이 드러나도록 학급을 경영할 수 있어야 한다고 생각함. 반면 신입교사의 경우 학급경영의 중요성은 인정하지만 학급경영 영역에 대한 구체적이고 세부적인 내용은 잘 모르는 편임. 대체로 동학년의 다른 교사들을 통해 학급경영의 노하우를 전수받으면서 자신만의 학급경영 방식을 익혀나간다고 할 수 있음.
- 신입교사들은 동료교사들로부터 학급경영에 대한 노하우와 관련 자료를 얻기도 하지만 인터넷을 통해 다양한 자료를 획득하기도 함. 신입교사들은 상대적으로 정보활용 능력이 뛰어나기 때문에 여러 다양한 자료를 획득하는 데는 문제가 없지만 넘쳐나는 자료를 자신의 것으로 소화하여 조직하고, 활용하는 데까지는 상당한 정도의 경험과 노력이 필요하다고 생각함. 학급경영의 경우 다른 영역과 달리 연수프로그램이 많지 않은 편이기 때문에 보다 다양하고 많은 연수기회가 제공되기를 희망하는 편임.

#### 5) 학교행정지원

- 학생생활기록부 관리, 담당 교무업무 분장의 수행, 각종 행사참여 및 지원, 공문서 작성 등 초등교사는 수업 이외의 다양한 행정업무를 수행함. 이러한 일들은 양성기관에서 배우기 어려운 일이고, 설혹 배운다하더라도 업무를 수행하는 방식과 영역이 워낙 다양해서 구체적이고 세분화된 업무능력을 대학에서 배우는 것은 거의 불가능에 가까움. 결국 신입교사

들은 다양한 학교행정 업무를 경험을 통해 배운다고 볼 수 있음.

- 이러한 이유로 신입교사들이 교직에서 처음 들어와서 가장 어려워하는 일 중 하나가 행정업무를 처리하는 일임. 여기에 더하여 신입교사가 업무를 익힐 시간조차 주지 않으면서 과중한 업무를 맡기는 경우도 있어 신입교사의 심적 부담이 상당히 큰 편임. 그러나 상당수의 신입교사들은 행정업무를 교사에게 불필요하거나 최소한만 수행하면 되는 일로 생각하기 때문에 그 중요성에 대해 낮게 평가하는 편임.

#### 6) 학부모 및 지역사회와의 연계

- 대부분의 신입교사들은 학부모와의 관계를 매우 어려워함. 신입교사의 경우 대부분 학부모의 나이가 교사 자신에 비해 많기 때문에 서로 간의 관계를 설정하는데 어려움을 겪음. 일부 학부모의 경우 신입교사의 나이가 어리다는 이유로 하대를 하는 느낌을 받기도 하고, 경력교사에 비해 만만하게 보는 경향이 강하다고 생각함. 그 결과 자신의 자녀에 대해 특별한 대우를 요구하거나 신입교사의 교육방식에 대해 경력교사보다 훨씬 더 강한 요구를 하는 경우도 있음.
- 갈수록 교사에 대한 학부모의 불만이 높고, 학교에 대한 민원도 빈번하게 제기되고 있음. 특히 신입교사의 경우 학부모가 민원을 제기할 경우 상당한 정도의 스트레스를 받기 때문에 가급적 학부모와의 관계를 소원하게 하거나 비록 다소 부당하게 느끼더라도 학부모의 요구를 대폭 수용하기도 하는 등 학부모와의 관계 형성에 어려움을 겪는 경우가 많음.
- 신입교사, 특히 경력이 더 낮은 초임교사일 경우 학부모로부터 지지와 인정을 받는 것에 더욱 신경을 쓰기도 하며, 학부모와 공감대를 형성하고 학생교육과 관련하여서도 많은 교류와 소통이 필요하다고 생각하지만 대부분 적절한 의사소통의 방법을 잘 모르는 편임. 특히 남교사의 경우 학생의 어머니를 만나는 경우가 많은데, 학부모와의 관계를 형성하고 유지하는 데 더욱 어려움을 겪을 가능성이 높음.



## 7) 전문성 신장

- 신입교사의 경우 아직 각종 교내외 연구회에 참여해본 경험이 없을 가능성이 높으며, 대학원 진학의 경우도 상대적으로 높지 않을 가능성이 있음. 이러한 이유로 전문성 신장에 대한 인식을 낮게 하는 것으로 판단됨. 반면 경력교사의 경우 실제 신입교사가 과거에 자신들의 신입시절에 비해 능력이 상당히 출중하다고 생각하고 있어 전문성 보유도에 대해 상당히 우호적으로 평가하는 편임. 그 결과 신입교사와 경력교사의 설문조사 항목에서 전문성 신장에 대한 요구도의 순위가 가장 크게 차이난다고 볼 수 있음.
- 신입교사의 경우 학교에서 해야 하는 일이 너무도 다양하고 버겁기 때문에 대학원 진학 등 자기개발을 위한 여유가 많지 않으며, 실제 각종 연수나 연구대회 참여 등에서도 소극적인 편임.

## 8) 교육정책 이해도

- 경력교사에 비해 신입교사들은 교사가 국가 또는 교육청의 정책이나 시책사업을 이해해야 할 필요성이 높지 않다고 생각함. 교사는 교육정책을 수립하고 집행하는 존재라기보다는 학급을 운영하고, 학생을 가르치며, 생활지도를 하는, 즉 학급담임교사로서의 역할을 수행하는 것이 중요하고, 또 이러한 일을 감당하기에도 버거운 편임.
- 반면 경력교사의 경우 교직경력이 증가하면서 다양한 교육정책과 교육시책을 자연스럽게 이해하게 되고, 또 그러한 것을 이해하는 것도 교사에게는 필요하다고 생각함. 경력교사들은 신입교사들이 정책, 제도 등과 같은 거시적 차원의 교육현상에 대한 이해보다는 학급, 교과 등의 개별적이고 미시적 차원의 교육에 집중한다고 생각함.

## 9) 교직소양

- 교직소양의 경우 신입교사와 경력교사 모두 매우 중요한 영역으로 생

각하고 있음. 교직은 매우 엄격한 도덕적 기준을 요구하는 직업이며, 미성숙한 존재를 가르쳐야 하기 때문에 특히 우수한 교직소양을 갖추는 것이 중요하다고 생각함.

- 신입교사의 경우 자신들의 교직소양에 특별히 문제가 많지 않다고 생각하며 자신의 경력과 보수에 비해 상대적으로 학교에서 과중한 업무를 맡는 경우가 많아 경력교사가 생각하는 것보다 교직에 많은 봉사와 헌신을 하고 있다고 생각할 수 있음.

## 나. 미래 환경변화에 따른 교사의 필요역량

- 갈등관리, 의사소통능력이 우선순위가 높은 이유를 교사들은 과거와 달리 미래에는 지금보다 훨씬 더 교직에 여러 갈등상황이 심화될 것으로 예측하고 있기 때문임. 교사와 학생의 갈등, 교사 간의 갈등, 학부모와의 갈등, 관리자와 교사와의 갈등 등은 지속적으로 증가해왔으며, 앞으로도 그 추세는 심화될 것으로 생각함. 교사들에게 갈등은 직무만족을 저해하는 가장 중요한 요인 중 하나이지만 이들 스스로 이러한 갈등상황에 직면했을 때 어떻게 갈등을 풀어야 하는지 구체적인 방법은 잘 알지 못하는 편임.
- 경력교사의 입장에서 신규교사에게 가장 부족한 역량은 공동작업과 대인관계 능력이라 생각함. 신규교사의 경우 수업능력은 뛰어나며, 업무처리능력도 처음에는 다소 서툴지만 시간이 지나면 어렵지 않게 관련 역량을 갖추는 반면 개인주의적 성향이 강해 다른 교사와의 공동작업이나 대인관계 능력은 낮다고 생각함. 그러나 미래 사회에서는 개인의 능력 못지않게 다른 사람들과 협동하여 일하는 방식이 중요해지기 때문에 신입교사들이 서둘러 갖추어야 할 능력이라 생각함.
- 신입교사 설문결과 상대적으로 중요도가 낮은 ‘미래사회에 대한 이해’, ‘창의적 혁신력’, ‘지역사회에 대한 이해’, ‘시민의식’ 등의 항목은 실제 교육현장에서 그동안 지나치게 강조해 온 내용이라 새롭게 갖추어야

할 역량으로 생각하지 않는 경향이 있었으며, 이는 경력교사의 경우도 마찬가지임. 한편 신입교사나 경력교사 모두 기본적으로 미래사회의 변화에 대한 두려움과 거부감을 동시에 갖고 있으며, 여전히 지역사회 등을 학교외부로 인식하고, 외부의 문제보다는 학교내부의 문제에 우선 순위를 두는 경향이 강함.

#### 다. 신입교사 역량 개발을 위한 기타 제언

- 교원양성기관(대학) 교육과정 개선이 필요함. 초등교사는 10개 교과를 전부 가르쳐야 하기 때문에 모든 교과에 정통해야 할 뿐 아니라 각각의 교과를 통합적으로 재구성하여 수업을 진행하는 능력도 필요함. 그럼에도 대학에서는 여전히 교과중심주의 교육과정을 통해 교사를 양성하는, 즉 지나치게 교과에 따라 분과적이고 분과적으로 접근하고 있음. 대학의 교육과정을 초등교육 현장에 맞추어 개선할 필요가 있음.
- 신입교사가 교직에 충분히 적응할 수 있도록 일정기간은 수업과 업무를 경감시켜 자연스럽게 교직에 입문하고 적응할 수 있도록 해야 할 것임. 예컨대, 수석교사와 신입교사의 멘토링 시스템을 훨씬 더 활성화하여 신입교사가 수석교사로부터 체계적인 지도와 조언을 받을 수 있는 기회를 제공할 필요가 있음.
- 임용고사 제도에 대한 개편도 필요함. 현재 대학의 교육과정은 임용고사로 인해 여전히 주입식, 암기식으로 운영되는 경우가 많으며, 현장교사의 입장에서 볼 때 매우 중요한 과목임에도 임용고사와 관련이 없다는 이유만으로 학생들로부터 외면을 받는 경우가 허다함. 예컨대, 생활지도와 상담, 학급경영 등은 초등교사에게 매우 의미 있고 중요한 과목임에도 임용고사와 관련이 없다는 이유로 대학 재학시절에는 거의 관심이 없는 과목이 되고 있음. 대학에서 잘 길러진 예비교사가 현직에서도 우수한 교사가 되는 구조가 필요함. 현재의 구조는 대학생활을 어떻게 하더라도 임용고사에만 합격하면 교사가 될 수 있는 구조이기

때문에 대학 차원에서 우수한 교사를 길러내는데 많은 한계가 있음. 따라서 직전교육기관에서 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 제도와 정책의 개선이 필요함.

- 신입교사를 배치할 때는 학교의 규모도 고려할 필요가 있음. 지나치게 큰 학교에 신입교사가 배치되는 경우 학교업무를 체계적으로 배우지 못하는 경우도 발생하기도 하며, 지나치게 작은 학교에 배치되는 경우는 반대로 신입교사에게 지나치게 과중한 업무가 부과되어 교직사회 적응과 교사로서 역량을 함양하는데 크게 방해가 되기도 함.

#### 4. 중등학교 현장교사 면담 결과

- 중등학교 현장교사 면담은 2014년 8월 17일에 약 2시간에 걸쳐 이루어졌으며, 교직경력 2년 6개월의 신입교사 1명과 교직경력 11년의 경력교사 1명을 대상으로 진행되었음.
- 초등학교 현장교사 면담과 마찬가지로 신입교사의 전문적 역량에 대한 조사 결과에 대하여 신입교사와 경력교사 각각의 관점에서 신입교사의 역량 및 미래 교육환경 변화에 따른 교사의 필요역량에 대한 의견을 수렴하였으며, 신입교사의 역량 개발을 위한 기타 의견 및 제언에 대하여 자유롭게 논의하는 형식의 반구조화된 면담(semi-structured interview)으로 실시하였음.

##### 가. 신입교사 역량에 대한 이해

###### 1) 교과지도

- 신입교사들은 경력교사들에 비해 수업기법은 조금 서툴지 모르지만 교과에 대한 지식은 부족함이 없는 듯함. 다만 고등학교의 경우 전공 교

과를 수업함에 있어 워낙에 다양한 수업자료들이 교사들에게 제공되기 때문인지 깊이 있는 교과지식보다는 멀티미디어나 흥미위주의 다양한 볼거리를 나열식으로 학생들에게 제공하고, 이에 대한 타당하고 깊이 있는 평가가 이루어지고 있는지에 대해서는 의문이 듭.

- 학생들과 활발한 의사소통과 협력적인 참여로 늘 즐거운 수업이 이루어지는 반면, 막상 교과 내용에 대한 평가에서는 이를 담아내기에 어려움을 느끼는 교사들도 일부 있어 교과지도내용과 평가에 대해 발전적인 논의가 필요해 보임.
- 경력교사와 신입교사를 막론하고 자신의 교과수업을 다른 사람들에게 공개하는 것을 부담스러워하고 꺼려하며, 자신의 수업기법만을 최고로 알고 있기에 신입교사 시절에 굳어진 수업방법이 고경력으로 갈 때까지 계속 굳어지는 경우가 일반적이기에 교과지도에 대한 다양한 정보를 공유하고 동료교사끼리의 수업공개, 수업기법 연구, 평가 등에 대해 부단한 자기연찬과 협의, 소통이 필요함에도 이런 것들이 학교현장에서는 잘 이루어지고 있지 않음.

## 2) 비교과활동지도

- 고등학교에서 할 수 있는 비교과활동은 학생들의 동아리활동, 봉사활동, 방과후 특기적성활동 정도로 볼 수 있음. 현재, 고등학교에서 하는 비교과활동은 교사 위주가 아니라 학생의 자발적인 참여와 활동이 전제가 되기 때문에 교사의 개입은 그다지 비중이 크지 않음. 중학교의 경우에는 학교급의 특성상 별로 중요하게 생각하지 않음.
- 학생들이 자발적으로 조직하는 비교과활동은 담당교사를 직접 찾아가 부탁하는 형식을 취하는 경우가 많은데, 학생들이 찾아가 담당지도교사를 맡아달라고 부탁을 하면 고경력교사들이 번거로워하거나 꺼리는 경우, 신입교사들에게 업무를 전가하는 경우도 있으나 신입교사들은 적극 담당을 자원하기도 함. 또한 경력교사들에 비해 신입교사들의 경

우 비교과활동지도에 굉장히 적극적으로 임하며 학생들과의 원활한 교류의 한 창구로 생각하고, 다양한 체험활동을 장려하고 지원하는 적극적인 모습을 보임.

- 교외로 나가는 역사탐방, 미술관 관람, 방과후 체육활동(배드민턴 등)은 지도내용과 관련 있는 교과와 교사가 학생들을 지도하는 경우도 있음.

### 3) 생활지도 및 상담

- 학교에 따라 차이가 있겠지만 현재 소속된 학교에서는 대체로 담임을 맡기를 꺼리는 분위기라 신규발령 교사들도 발령 후 곧바로 담임을 맡는 경우가 많음. 그런데 임용 전 짧은 연수기간의 프로그램은 행정업무나 형식적인 것들 위주로 되어있어 실제 담임을 맡게 되었을 때 유용한 정보를 얻기는 힘든 시스템임. 또한 교사 개인적 성향의 차이도 물론 있겠으나 새 학년 첫 시작인 3월에 담임 학생들의 생활지도 및 상담과 학년 수업에 관한 교재 연구는 물론 행정업무까지 준비하고 처리하면서 시간적으로도 많은 어려움이 있고, 정신적인 고충도 상당히 많아 보임.
- 경력 십 수 년 이상의 교사들도 학생사안(학교폭력, 집단따돌림, 부적응, 학교 내 안전사고 등)이 발생했을 때 경험이 없는 교사들은 당황하기 마련인데, 신입교사의 경우에는 이런 일들이 발생했을 때 혼자서 조용히 처리하려고 하는 경우도 있고 주변 교사들에게 도움을 청하기를 부담스러워하거나 어려워하는 경우도 있었음. 인과관계가 있다고 단언하기는 힘들지만 최근 장기결석이나 학업중도 포기를 원하는 학생들이 발생한 학급은 대체로 경력 3년 미만의 신입교사들이 담임을 맡고 있는 경우가 대부분이었음.
- 학생 개인과 상담을 함에 있어, 중등학교 여학생의 경우, 모든 정황들을 자신에게 유리하게 설정하여 얘기하고 감정적으로 교사들과 대치하게 될 경우가 많이 발생하게 되는데, 학생들을 믿고(믿고 싶어 하는 마

음도 크기 때문인지) 경력교사에 비해 상대적으로 꾸며대는 학생들의 말을 표면 그대로 받아들여 사건의 진위를 잘못 파악하거나 학생의 말에 휘둘리는 경우도 간혹 있음. 그리고 상담을 할 때 언어표현이 서툴러 학생들과 감정이 충돌하고 상황이 악화되는 경우도 있음.

- 담임학급에서 생활지도를 할 때, 신입교사의 경우 학생들의 입장을 충분히 이해하고 자신은 학생들의 편에 있다는 것을 보여주고 싶은 의도겠으나 교실 내에서 학교교칙이나 학교교육방향에 대해서 부정적으로 얘기하거나 학생부장선생님 혹은 교감, 교장선생님에 대한 비난의 발언을 하는 경우도 있는데 이는 학생지도의 올바른 방법으로 보기는 어려워 보임.

#### 4) 학급경영

- 신입교사의 경우 학급경영에 원대한 목표를 가지고 무엇이든 해보려고 하는 의지가 많아 보임. 경력교사의 경우 단위학교가 위치한 지역적 특성, 학교 학부모들의 직업군, 교육열, 학생들의 발달수준 및 학업수준을 고려하여 학급경영의 원칙을 세우는 것이 일반적이지만 신입교사의 경우 아직 이러한 정보들을 세세히 파악하지 못하고 자신의 학급운영에 대한 원대한 포부만을 가지고 밑그림을 그리다보니 종종 학급경영에 어려움을 겪는 사례가 있음.
- 중등학교의 경우 하루 일과의 대부분이 각 교과별 수업으로 이루어지기 때문에 실질적으로 학급경영(운영)은 아침조식나 종례, 청소시간 및 학급활동 시간으로 한정되어 있어 초등에 비해 상대적으로 학급경영에 대한 부담은 작아보임. 그리고 학급경영은 대부분 학년 단위로 이루어지기 때문에 학년 협의회에서 결정된 것들이 각 교실로 전달되는 것이 일반적이라 각 학년의 학급들의 특색이 크게 다르지 않음.
- 신입교사들은 학급운영에 필요한 자료들을 인터넷 검색이나 동 학년 담임교사들과의 교류를 통해 정보를 얻고 있으며, 오히려 경력교사들

에 비해 다채로운 시각자료들을 활용하기도 하고, 경력교사들에게 전수받은 학급경영 노하우를 자신만의 것으로 빠르게 체화하여 합리적으로 학급운영을 해나기도 함.

##### 5) 학교행정지원

- 대부분의 단위학교에서 교사들은 교과지도와 학생생활지도(학급경영 포함)를 포함하여 업무분장을 통해 행정업무처리를 담당하고 있음. 현재는 교무행정사라는 이름으로 행정업무를 전담하는 직원들이 학교마다 배치되어 있어 그 업무가 과거에 비해 줄었다고는 하지만 여전히, 학생생활기록부 관리, 교내 경시대회, 방과후학교 프로그램 운영, 교시계, 평가 등등의 많은 업무들이 학교 규모에 따라 교사들에게 배분되어 운영되는 것임. 그런데 신입교사들은 교육양성기관에서도 이러한 업무들을 전혀 배운 적이 없고 오직 신규 발령 후 단위학교 현장에서 이러한 업무를 접하고 처리하게 되므로, 가장 자신 없고 어렵고 번거로운 일이 바로 학교행정지원이라고 생각하는 듯함.
- 많은 학교에서 과중한 행정업무를 경력교사들이 회피하는 까닭에 신입교사들에게 떠맡기게 되고, 신입교사들은 학생지도에도 버거운 실정에 잘 알지도 못하는 공문서를 접하거나 학생지도와 직접적인 관련이 적어보이는 이 일까지 떠맡기게 되어 억울함을 표하거나 이를 부당하게 여기는 신입 교사들도 꽤 있다고 함. 신입교사가 제대로 업무를 파악하지도 못 하고 있는 사이에 처리해야 할 행정업무들이 쌓여 정서적으로도 큰 부담감을 느끼고, 이는 교사들 사이의 보이지 않는 갈등으로 이어질 수도 있음. 실제로 신입교사에게 맡긴 일이 어떤 일인지, 왜 중요한지에 대한 아무 설명 없이 업무를 맡겼던 학교에서는 이를 제대로 처리하지 못하는 일이 발생했고 이로 인해 관리자급 교사와 저경력 교사들 사이에 집단적인 갈등이 발생한 사례가 있었음.



## 6) 학부모 및 지역사회와의 연계

- 현재 소속된 학교에서는 3월에 학부모총회, 4월, 9월에 학부모상담주간, 수시로 학부모설명회 등을 운영하면서 학부모님들이 학교교육이나 대학입시에 대해 홍보하고 있는데 대부분의 담임교사들은 학부모가 학교에 방문하여 담임과 대면하여 상담하는 것을 편하게 여기지는 않음. 경력교사든 신입교사든 학부모와 만나 자녀에 대해 얘기하는 것이 조심스럽기 때문인 것으로 보임.
- 인문계고에서는 지역사회와 연계하는 기회는 지역 내 행사가 있을 경우의 협조요청, 교외 봉사활동, 지역사회 내에 있는 대학과의 연계된 활동 등이 있는데 이때 교사들은 학생인솔, 안전지도 정도만 하기 때문에 특별하게 지역사회와 깊은 교류를 맺는 것은 아니라고 보임.
- 신입교사 대부분은 학부모와의 관계를 어렵고 불편하게 느낌. 고등학교 학부형의 경우 자녀의 대학입시와 담임의 진학상담이 밀접한 관련이 있다고 생각하는데, 신입교사가 담임인 경우 나이도 어리고 진학지도에 대한 경험도 많지 않기 때문에 못미더워하는 경우가 많으며, 자주 담임을 찾아와 자녀에 대한 과도한 요구를 하거나 자신의 요구가 관철되지 않을 경우 학년부장이나 교감, 교장선생님에게 항의를 하는 경우도 있어 신입교사가 더욱 난처하고, 학급 내 다른 학생들의 지도에도 큰 어려움을 겪는 경우도 있었음. 때로는 대학입시와 관련한 서류들을(교사추천서)까지도 학부모가 직접 작성해 그대로 해달라는 비상식적인 요구를 하는 경우도 있으며, 가정에서 자녀가 하는 말만 듣고 찾아와 신입담임교사에게 폭언이나 비인간적인 행동으로 교사의 자존감을 무너뜨리는 경우도 있는데 같은 신입교사라도 남교사에 비해 여교사에게 더욱 부당하게 대함. 신입교사뿐만 아니라 학부모 입장에서 적절할 예의와 의사소통 기술 등이 필요해 보임.

## 7) 전문성 신장

- 신입교사들은 아직 현장 경험이 적기 때문에 자신들은 전문성이 미흡하다고 생각하고 각종 원격연수, 교과연구, 학급경영 등에 대해 많은 정보를 수집하고 이를 통해 전문성 향상을 시키려 노력하는 모습이 두드러지고, 경력교사들도 신입교사들이 자신들에 비해 전문성 향상에 노력하고 각종 연수나 연구회 활동 등에 노력하는 것을 높이 평가하고 있음. 다만 이런 노력들이 이론에만 그칠 것이 아니라 실제 학교에서의 학생지도, 교육활동에 실질적인 도움이 되기 위해서 교사 개인이 많은 시행착오를 겪어야 한다는 것을 전제함.
- 대학원 진학이나 교과와 관련한 연구대회, 동교과 연구회 등의 활동을 전문성 신장의 측면으로 본다면, 신입교사의 경우 발령 후 학교에서의 과중한 업무나 학생지도, 교육활동 등으로 개인의 여가시간을 내기가 힘든 경우가 많아 신입교사 시절에는 이런 활동들이 실질적으로 이루어지기는 어려워 보임.

## 8) 교육정책 이해도

- 신입교사의 경우 교육정책에 대한 관심이나 이해도가 많이 부족함. 발령 이후 단위학교 현장에서 학생들에게 교과를 가르치고 생활지도를 하는 것에도 하루하루가 부족하다고 생각하는 신입교사들은 국가의 교육정책이나 각 지역 교육청의 교육정책에 대해서 정확하게 인지하고 이를 자신의 교육관으로 풀어내기 어려운 것이 사실이며 이는 경력교사의 경우(교장, 교감, 부장급 고경력교사 제외)도 크게 다르지 않아 보임.
- 경력이 올라갈수록 교원정책(인사정책)이나 교육과 관련한 정책에 자연스럽게 관심을 기울이고, 단위학교에서 요직을 담당하는 고경력교사의 경우에는 교육정책에 민감하게 반응하기도 함. 다만 고등학교의 경우 대학입학과 관련한 입시정책은 누구보다 발빠르게 정보를 공유하고, 입시정책과 제도를 분석해 해당 학교 학생들의 진학지도를 위해 매진하는 모습을 보이기도 함.

## 9) 교직소양

- 교직에 대한 기본적인 생각은 학생들을 가르쳐 성숙한 존재로 성장하게 하는 보람 있고 의미 있는 일이라 생각하는 것이 경력 고저를 막론한 생각으로 보임. 다만 최근 학교현장에서 발생했던 여러 불미스러운 일들(교실붕괴, 교권추락 등)으로 인해 교사로서의 자존감은 그다지 높지 않은 것 같으며, 때로는 교직에 대한 회의감을 느끼는 교사도 있음.
- 발령 3년 미만의 신입교사가 담임을 맡은 학급 학생이 불미스러운 일에 연루되어 고충을 겪고, 학업을 중도 포기한 학생과 여러 차례 상담을 하고, 생활지도를 하면서 감정적으로 대립하고 충돌하는 일들을 겪은 젊은 신입교사들은 자신들이 생각했던 교직과 실제 현실이 많이 다르다고 느껴 좌절하고 자신의 의지마저 꺾어버린 일들도 있어 처음 교직에 들어온 신입교사들이 학교현장을 제대로 보고, 교직에 대한 의지, 헌신 등을 강화할 기제가 필요해보임.

## 나. 미래 환경변화에 따른 교사의 필요역량

- 과거에 비해 미래는 훨씬 더 빠른 속도로 변화할 것임. 그럼에도 불구하고 사회에서 가장 변화가 느린 곳이 바로 학교이고 교육현장임. 누구보다 빨리 자라는 학생들을 가르치기에 무엇보다도 변화에 민감해야 함에도 학교와 교육이 그 변화속도를 미처 따라잡지 못하고 있는 것임. 앞으로도 수많은 첨단기기와 기술이 개발될 것임에도 과거의 교육방식만 고지식하게 고집하고 아이들도 50여 년 전에 머물러 있으라고 억지스럽게 강요하는 것은 아닌지 우려되며, 변화에 발 빠르게 대처하고 적응하는 능력이 필요해 보임.
- 교실붕괴, 교권침해, 학교붕괴 등 이러한 말들 역시 더 이상 낮설지 않음. 우리 사회가 학교를 바라보는 시각이 이러한 것이라고 생각됨. 학생과 교사의 갈등, 교사와 학부모와의 갈등, 교사끼리의 불화와 갈등을 종식시키려면 갈등관리, 감성코칭, 의사소통능력, 공감능력 등이 반드시

시 필요함. 미성숙한 존재인 학생을 가르쳐 성숙한 존재로 성장하게 하기 위해서는 교사가 반쯤은 성인군자가 되어야 할 것 같음. 갈등을 중재하고, 냉철하고 객관적으로 파악하고, 자신의 감정을 조절하고, 상대방을 배려하고 공감하고 이를 적절한 언어로 정확하게 표현하고 전달하는 능력이 요구됨. 또한 이러한 능력들은 갑자기 갖춰질 수 있는 것이 아님. 공동체 조직 안에서 서로 협동하고 서로를 배려하고, 자신을 낮추고 헌신하면서 키워지는 것이라면 공동체의식도 필수불가결한 것으로 보임.

- 신입교사와 경력교사를 막론하고 교사들은 학생들을 지적, 인격적으로 성숙한 존재로 성장시키는 존재라면 교사 역시 당연히 그런 사람이 되어야 하는 것임. 지적으로 교과에 대한 전문 지식은 이미 충분히 갖추었다고 본다면 인격적, 정서적으로 성숙한 존재여야 하는 것임. 진심이 담긴 공감, 배려, 의사소통, 자신의 감정코칭과 공정하고도 따스한 갈등관리 등이 필요함.

#### 다. 신입교사 역량 개발을 위한 기타 제언

- 중등학교의 경우 전공 교과에 대한 기본지식은 대학에서 배워 교과 전문성에 대한 능력은 발령 이후 특별하게 많이 요구되지는 않아 보임. 다만 교과를 재구성하고, 정기고사 문제를 출제하거나 평가와 관련한 실무는 발령 이후 해당 학교 현장에서 동교과 교사들의 많은 관심과 지도, 협의를 통해 그 능력이 향상되는 것이므로 각 학교에서는 신입교사에 대한 표준화된 오리엔테이션 프로그램이 있으면 어떨까 하는 생각이 듭. 또한 신입교사라고 담임을 피해갈 수는 없는 만큼, 학급경영과 학생지도, 상담 등과 관련하여 신입 담임교사가 미흡하거나 어려움을 겪을 수 있는 일들에 단위학교별로 기본 매뉴얼을 만들어 배부하고, 연수 기회를 갖는 것도 하나의 방법이 될 것으로 보임.
- 단위학교는 신규 임용이나 발령으로 인해 낯선 환경에 적응하기에도

바쁜 저경력 교사들이 단위학교 환경에 빨리 적응하는 한편 학생 교육 활동에 지장이 없도록 하는 것이 급선무임. 학교의 경영철학을 기본으로 하여 학급 경영의 중요성, 방침, 담임교사의 역할과 책무, 다양한 학급경영 기법의 사례, 행정업무 처리방법, 학교생활기록부 기재방법, 생활지도의 표준화된 기준, 학교특색교육이나 진학지도, 안전사고 발생시 처리요령, 다양한 상담기법 등을 자세하게 정리한 매뉴얼을 배부하고, 이와 별도로 동 학년 협의회, 동 교과 협의회를 통해 신입교사가 어떤 어려움을 겪고 있는지 경청하고 공감하며 함께 해결하고자 한다면 신입교사가 겪어야 하는 어려움이 훨씬 줄 것이라 생각됨. 물론 형식적인 것으로 그친다면 모든 것이 무용지물이므로, 경력교사들은 자신들이 발령 초기에 겪었던 어려움을 먼저 내보이고 경력교사들이 먼저 손을 내미는 것이 핵심일 것임.

- 학년 초에 업무배정을 할 때, 아무래도 신입교사는 학생 생활지도와 교과지도에 대한 부담이 큰 만큼 시간적인 부담이 과중한 업무는 미리 배제하는 것도 한 방법인 것 같음. 적어도 신규발령 1년 미만은 업무에 대한 부담을 줄여 학생에 대한 교육활동에 모든 노력을 할애하도록 하는 것이 현재 신입교사들이 겪는 상대적 박탈감을 좀 덜어주는 방법이 될 듯 함.
- 단위학교별로 상황과 여건이 좀 다르겠지만 고경력교사와 신입교사를 1대 1로 짝꿍을 맺어(멘토·멘티) 공식적으로 경력교사와 신입교사가 교류를 할 수 있도록 연결하는 것도 한 방법이 될 수 있고, 혹은 이런 짝꿍을 동일 학급의 복수담임이나 담임과 부담임으로 배정해 신입교사가 어려움을 겪을 때 경력교사가 직접적으로 도움을 줄 수 있도록 하는 방법을 고려해 볼 수 있음.



## VI

# 신임교사의 전문적 역량 강화 방안





## 1. 신임교사의 전문적 역량 우선순위 분석

- 이 연구에서는 신임교사에게 필요한 전문적 역량에 대해 중요도와 보유도를 분석하였음. 또한 신임교사가 스스로 인식하는 수준과 일반 경력교사가 인식하고 있는 수준의 차이에 대해서도 분석하였음.
- 교육부와 교육청의 신임교사 역량 강화를 위한 정책 수립에 있어서 중요한 것은 신임교사에게 현재 가장 필요한 전문적 역량의 우선 순위를 설정하는 것이라 할 수 있음. 정책적 자원의 한계로 인해 모든 역량에 집중하기 어려운 상황이므로 그 중에서 가장 중요한 역량에 대해 분석하는 것이 정책 수립에 도움이 될 수 있을 것임.

### 가. 분석 방법

- 신임교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 우선순위를 설정하기 위하여 Borich의 요구도 공식을 사용하여 분석하였음. Borich(1980: 39)는 프로그램과 관련하여 현재 수준과 바람직한 수준 간 차이(discrepancy) 분석을 통해 요구도가 도출할 수 있으며, 현재 수준과 바람직한 수준 간 차이는 프로그램의 우선순위를 평가하는 지표로 활용될 수 있다고 하였음. Borich의 요구도 분석은 교육 프로그램의 요구 분석에 주로 활용되고 있으나 이 연구에서는 전문적 역량의 바람직한 수준인 중요도와 현재 보유하고 있는 수준인 보유도의 차이를 분석하여 전문적 역량의 요구도를 파악하기에 적합한 분석방법으로 판단하여 활용하였음.

- Borich의 요구도 공식에 따르면 중요도에서 보유도를 뺀 후 그 차이에 대해 각 항목의 중요도 평균을 곱하여 요구도를 계산하고, 그 값을 기초로 우선순위를 결정할 수 있음. 이 연구에서는 Borich의 요구도 공식을 변형하여 항목별로 중요도와 보유도의 차이를 모두 합한 값에 중요도의 평균을 곱한 후 항목의 사례수로 나눈 값으로 요구도를 도출하고 역량의 우선순위를 제시하였음(배을규, 2003: 120). 구체적인 요구도 공식은 다음과 같이 나타낼 수 있음.

$$\text{요구도} = \frac{\sum_{i=1}^N (RCL - PCL) \times mRCL}{N}$$

*RCL*: 중요도 인식수준  
*PCL*: 보유도 인식수준  
*mRCL*: 중요도 인식수준의 평균  
*N*: 전체 사례수

#### 나. 전체 학교급의 역량 요구도 분석 결과 종합

- 현재 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대한 신입교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 생활지도와 상담인 것으로 나타났음. 이러한 결과는 최근 학교폭력 문제가 심각하고, 다양한 위기 상황에 있는 학생에 대한 생활지도와 상담 요구가 높아진 영향이 반영된 결과라고 해석할 수 있음.
- 그 다음으로는 학부모 및 지역사회와의 연계, 전문성 신장, 교과지도, 교직소양, 교육정책 이해도, 학급경영, 비교과활동 지도, 학교행정지원의 순으로 전문적 역량에 대한 요구도가 높게 나타났음.

〈표 VI-1〉 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 : 신입교사

(N=9,062)

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선순위
	M	SD	M	SD			
C. 생활지도 및 상담	3.62	0.691	4.48	0.496	-0.862***	3.862	1
F. 학부모 및 지역사회와의 연계	3.65	0.790	4.37	0.616	-0.817**	3.572	2
G. 전문성 신장	3.42	0.862	4.14	0.740	-0.728***	3.018	3

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
A. 교과지도	3.70	0.575	4.33	0.480	-0.625***	2,707	4
I. 교직소양	4.04	0.696	4.55	0.592	-0.511***	2,324	5
H. 교육정책 이해도	3.45	0.771	3.98	0.773	-0.525***	2,089	6
D. 학급경영	3.68	0.729	4.07	0.644	-0.389***	1,582	7
B. 비교과활동지도	3.34	0.726	3.67	0.757	-0.327***	1,199	8
E. 학교행정지원	3.49	0.805	3.75	0.859	-0.264***	0,992	9

\*\*\*p<.001

- 경력교사의 관점에서 현재 신임교사들은 전문적 역량이 상당히 부족하다고 인식하는 것으로 나타났다. 요구도에 대한 전반적인 비교를 해보면 9개 영역에서 매우 높은 수준의 요구도 값을 나타내고 있고, 이러한 요구도 수치는 경력교사들이 보기에 신임교사들 스스로 인식하는 것보다 매우 부족한 역량을 갖고 있다고 인식하고 있음을 보여주는 것임.
- 현재 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대한 경력교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 역시 생활지도와 상담인 것으로 나타났다. 신임교사와 같은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.
- 신임교사와는 달리 경력교사는 신임교사의 교직소양, 교육정책 이해도, 학교행정 지원에 대해 역량개발이 요구되는 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 반면에 전문성 신장에 대해서는 상대적으로 낮은 요구도가 있는 것으로 나타나 인식에 차이가 있음을 보여주고 있음.

#### 〈표 VI-2〉 신임교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 : 경력교사

(N=17,555)

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
C. 생활지도 및 상담	3.42	0.822	4.52	0.480	-1.107***	6,459	1
F. 학부모 및 지역사회와의 연계	3.32	0.905	4.41	0.598	-1.096***	6,259	2
I. 교직소양	3.74	0.839	4.66	0.525	-0.926***	6,048	3

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
H. 교육정책 이해도	3.38	0.866	4.21	0.732	-0.827***	5.286	4
A. 교과지도	3.75	0.627	4.46	0.468	-0.710***	5.209	5
E. 학교행정지원	3.40	0.896	4.03	0.730	-0.628***	4.724	6
D. 학급경영	3.64	0.760	4.17	0.620	-0.533***	4.501	7
G. 전문성 신장	3.63	0.802	4.08	0.736	-0.450***	4.017	8
B. 비교과활동지도	3.44	0.751	3.88	0.701	-0.441***	3.922	9

\*\*\*p<.001

- 미래 환경 변화에 따라 필요로 하는 전문적 역량에 대한 신입교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 갈등관리 능력으로 나타났다. 신입교사들은 학교 내에서 다양한 갈등이 더욱 심화될 것으로 예상하고 있으며, 현재 이러한 부분에 대한 역량이 부족하다고 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있음.
- 그 다음으로는 의사소통 능력, 관계형성 능력, 교육환경에 대한 이해, 실제 문제해결력, 학생문화에 대한 이해, 인내심, 공동작업 능력, 미래 사회에 대한 이해, 창의적 혁신력, 대인관계 능력, 지역사회에 대한 이해 등의 순으로 요구도가 높은 것으로 나타났다.
- 한편 시민의식은 상대적으로 매우 낮은 요구도 수준을 나타내고 있는데, 중요도에 비해 현재 갖추고 있는 역량 수준이 매우 높다고 인식하고 있음을 보여주는 결과임.

### 〈표 VI-3〉 미래 환경 변화에 따른 교사의 필요역량 Borich 요구도 분석 결과 : 신입교사

(N=9,062)

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
m. 갈등관리 능력	3.87	0.778	4.63	0.616	-0.756***	3.498	1
k. 의사소통 능력	3.97	0.753	4.66	0.603	-0.690***	3.213	2
j. 관계형성 능력	3.90	0.772	4.55	0.650	-0.651***	2.963	3
g. 교육환경에 대한 이해	3.85	0.751	4.49	0.662	-0.640***	2.874	4

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
c. 실제 문제해결력	3.89	0.776	4.52	0.776	-0.625***	2,821	5
f. 학생문화에 대한 이해	3.95	0.749	4.56	0.640	-0.612***	2,791	6
e. 인내심	3.97	0.794	4.58	0.663	-0.608***	2,781	7
l. 공동작업 능력	3.90	0.769	4.51	0.680	-0.605***	2,728	8
i. 미래사회에 대한 이해	3.68	0.807	4.29	0.745	-0.608***	2,606	9
b. 창의적 혁신력	3.75	0.818	4.35	0.744	-0.598**	2,600	10
d. 대인관계능력	3.97	0.776	4.54	0.660	-0.571***	2,592	11
h. 지역사회에 대한 이해	3.64	0.820	4.20	0.776	-0.559***	2,348	12
a. 시민의식	3.94	0.769	4.32	0.749	-0.379***	1,639	13

\*\*\*p<.001

- 경력교사의 관점에서 현재 신입교사들은 미래 환경 변화에 따른 전문적 역량이 상대적으로 부족하다고 인식하는 것으로 나타났다. 요구도에 대한 전반적인 비교를 해보면 13개 영역에서 신입교사들 스스로 인식하는 요구도에 비해 상대적으로 높은 수준의 요구도 값을 나타내고 있고, 이러한 요구도 수치는 경력교사들이 보기에 신입교사들 스스로 인식하는 것보다 부족한 역량을 갖고 있다고 인식하고 있음을 보여주는 것임.
- 미래 환경 변화에 따라 신입교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대한 경력교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 실제 문제해결력으로 나타났다. 신입교사들의 이론적인 역량보다 실제 문제를 해결하는 역량이 부족하다는 경력교사들의 인식이 반영된 결과라고 할 수 있음.
- 신입교사들의 인식에서는 가장 낮은 13순위의 요구도를 보인 시민의식의 경우 경력교사들은 3순위의 요구도를 보여서 신입교사와 경력교사의 인식 차이를 분명하게 보여주는 것임. 창의적 혁신력의 경우에도 신입교사는 10순위인 반면에 경력교사들은 2순위로 꼽고 있어서 창의적 혁신력의 중요성에 대한 인식이 높은 반면에 신입교사들의 실제 보유도가 높지 않은 것으로 인식하고 있음을 보여줌.

- 반면에 관계형성 능력에 대해서는 신입교사들이 3순위의 요구도를 나타냈는데, 경력교사들은 8순위로 낮은 요구도를 보였고, 학생문화에 대한 이해의 경우에도 신입교사들은 6순위로 나타난 반면에 경력교사들은 11순위로 낮은 요구도 수준을 나타냈음.

〈표 VI-4〉 미래 환경 변화에 따른 교사의 필요역량 Borich 요구도 분석 결과 : 경력교사

(N=17,555)

역량	보유도		중요도		평균차이	요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
c. 실제 문제해결력	3.63	0.858	4.55	0.634	-0.913***	5,854	1
b. 창의적 혁신력	3.70	0.835	4.44	0.674	-0.743***	5,370	2
a. 시민의식	3.74	0.810	4.45	0.671	-0.704***	5,334	3
m. 갈등관리 능력	3.52	0.900	4.65	0.585	-1.135***	3,939	4
k. 의사소통 능력	3.69	0.830	4.69	0.562	-0.995***	3,461	5
l. 공동작업 능력	3.60	0.877	4.59	0.614	-0.986***	3,386	6
e. 인내심	3.58	0.893	4.52	0.646	-0.944***	3,231	7
j. 관계형성 능력	3.61	0.834	4.54	0.639	-0.937***	3,193	8
g. 교육환경에 대한 이해	3.64	0.815	4.47	0.651	-0.832***	2,761	9
h. 지역사회에 대한 이해	3.44	0.874	4.27	0.723	-0.830***	2,671	10
f. 학생문화에 대한 이해	3.76	0.794	4.55	0.626	-0.787***	2,649	11
d. 대인관계능력	3.64	0.856	4.60	0.612	-0.957***	2,621	12
i. 미래사회에 대한 이해	3.64	0.814	4.40	0.686	-0.762***	2,473	13

\*\*\*p<.001

#### 다. 현재의 관점에서 본 학교급별 역량 요구도 분석 결과

- 현재 신입교사가 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대해 신입 교사 스스로의 인식을 분석한 결과 초등학교, 중학교, 고등학교 모두에서 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 생활지도와 상담인 것으로 나타났음. 이러한 결과는 최근 학교폭력 문제가 심각하고, 다양한 위기 상황에 있는 학생에 대한 생활지도와 상담 요구가 높아진 영향이 반영된 결과라고 해석할 수 있음.

- 그 다음으로는 학부모 및 지역사회와의 연계, 전문성 신장, 교과지도, 교직소양, 교육정책 이해도, 학급경영 등 7순위까지의 요구도는 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 동일한 순위로 나타났음. 비교과활동 지도, 학교행정지원의 경우만 중학교에서 일부 다르게 나타났음.

〈표 VI-5〉 현재 관점에서 본 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 신입교사

역량	초등학교		중학교		고등학교	
	요구도	우선순위	요구도	우선순위	요구도	우선순위
C. 생활지도 및 상담	3,812	1	3,928	1	3,916	1
F. 학부모 및 지역사회와의 연계	3,606	2	3,511	2	3,542	2
G. 전문성 신장	2,771	3	3,240	3	3,463	3
A. 교과지도	2,571	4	2,922	4	2,835	4
I. 교직소양	2,184	5	2,454	5	2,558	5
H. 교육정책이해도	1,869	6	2,294	6	2,455	6
D. 학급경영	1,197	7	2,019	7	2,135	7
B. 비교과활동지도	0,913	8	1,454	9	1,737	8
E. 학교행정지원	0,515	9	1,600	8	1,688	9

- 현재 신입교사가 학교현장에서 필요로 하는 전문적 역량에 대해 경력 교사의 인식을 분석한 결과 초등학교, 중학교, 고등학교에서 요구도 1 순위의 역량이 다르게 나타났음. 초등학교의 경우 학부모 및 지역사회와의 연계가 1순위 요구도로 제시된 반면에 중학교와 고등학교에서는 생활지도와 상담이 가장 높은 순위로 요구되는 역량인 것으로 나타났음. 한편 교직소양의 경우 신입교사들의 인식보다 더 높게 2, 3순위인 것으로 분석되었음.
- 교과지도와 교육정책 이해도가 학교급에 따라 4, 5순위의 요구도로 분석되었음. 특히 교육정책 이해도에 대한 요구도가 신입교사들에 비해 높은 것으로 나타났음. 신입교사들에게는 낮은 요구도를 보였던 학교 행정지원이 전체 학교급에서 6순위로 상대적으로 높게 나타났음.
- 신입교사들에게는 3순위로 높게 나타났던 전문성 신장에 대해서 경력 교사들은 낮은 8, 9순위의 요구도로 분석되었음.

〈표 VI-6〉 현재 관점에서 본 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 경력교사

역량	초등학교		중학교		고등학교	
	요구도	우선순위	요구도	우선순위	요구도	우선순위
F. 학부모 및 지역사회와의 연계	5.524	1	4.173	2	4.030	3
C. 생활지도 및 상담	5.369	2	4.587	1	4.661	1
I. 교직소양	4.473	3	3.902	3	4.478	2
H. 교육정책이해도	3.786	4	3.120	5	3.205	5
A. 교과지도	3.102	5	3.154	4	3.328	4
E. 학교행정지원	2.631	6	2.331	6	2.547	6
D. 학급경영	2.112	7	2.253	7	2.467	7
G. 전문성 신장	1.638	8	1.914	8	2.257	9
B. 비교과활동지도	1.407	9	1.846	9	2.346	8

#### 라. 미래의 관점에서 본 학교급별 역량 요구도 분석 결과

- 미래 환경 변화에 따라 필요로 하는 전문적 역량에 대한 신입교사의 인식을 분석한 결과 역량개발의 요구도가 가장 높은 영역은 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 갈등관리 능력으로 나타났다. 의사소통 능력과 관계형성 능력이 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 2, 3순위로 높은 요구도를 나타냈음. 초등학교에서는 인내심이 4순위로 매우 높은 요구도를 보인 반면에 중학교와 고등학교에서는 실제 문제해결력이 4순위의 요구도를 나타냈음.
- 교육환경에 대한 이해, 학생문화에 대한 이해, 공동작업 능력에 대해서는 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 중간 수준의 요구도를 보이고 있는 것으로 나타났다.
- 대인관계능력, 창의적 혁신력, 지역사회에 대한 이해, 시민의식은 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 낮은 수준의 요구도를 보이고 있는 것으로 나타났다.



〈표 VI-7〉 미래 관점에서 본 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 신입교사

역량	초등학교		중학교		고등학교	
	요구도	우선순위	요구도	우선순위	요구도	우선순위
m. 갈등관리 능력	3,364	1	3,675	1	3,657	1
k. 의사소통 능력	3,092	2	3,367	2	3,364	2
j. 관계형성 능력	2,889	3	3,137	3	2,967	3
e. 인내심	2,813	4	2,816	8	2,656	11
g. 교육환경에 대한 이해	2,810	5	3,069	5	2,830	6
f. 학생문화에 대한 이해	2,703	6	3,055	6	2,734	8
c. 실제 문제해결력	2,656	7	3,114	4	2,943	4
l. 공동작업 능력	2,586	8	2,943	7	2,868	5
i. 미래사회에 대한 이해	2,488	9	2,760	10	2,747	7
d. 대인관계능력	2,487	10	2,743	11	2,709	9
b. 창의적 혁신력	2,483	11	2,800	9	2,693	10
h. 지역사회에 대한 이해	2,240	12	2,562	12	2,397	12
a. 시민의식	1,552	13	1,783	13	1,710	13

- 미래 환경 변화에 따라 신입교사에게 필요로 하는 전문적 역량에 대한 경력교사의 인식을 분석한 결과 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 갈등 관리 능력, 의사소통 능력, 공동작업 능력이 1, 2, 3순위로 동일하게 높은 요구도를 보여주고 있음.
- 대인관계 능력, 인내심, 관계형성 능력, 실제 문제해결력, 교육환경에 대한 이해 등은 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 4~8순위로 중간 정도의 요구도를 나타냈음.
- 지역사회에 대한 이해, 학생문화에 대한 이해, 미래사회에 대한 이해, 창의적 혁신력, 시민의식 등은 9~13순위로 초등학교, 중학교, 고등학교 모두 낮은 수준의 요구도를 보이고 있는 것으로 나타났음.

〈표 VI-8〉 미래 관점에서 본 신입교사의 역량에 대한 Borich 요구도 분석 결과 종합 : 경력교사

역량	초등학교		중학교		고등학교	
	요구도	우선순위	요구도	우선순위	요구도	우선순위
m. 갈등관리 능력	5,512	1	4,927	1	5,159	1
k. 의사소통 능력	4,786	2	4,416	2	4,676	2
l. 공동작업 능력	4,753	3	4,181	3	4,396	3
d. 대인관계능력	4,684	4	3,989	4	4,228	5
e. 인내심	4,517	5	3,824	7	4,241	4
j. 관계형성 능력	4,505	6	3,914	5	4,085	7
c. 실제 문제해결력	4,271	7	3,890	6	4,190	6
g. 교육환경에 대한 이해	3,889	8	3,516	8	3,548	8
h. 지역사회에 대한 이해	3,854	9	3,220	11	3,203	13
f. 학생문화에 대한 이해	3,717	10	3,436	9	3,440	10
i. 미래사회에 대한 이해	3,406	11	3,238	10	3,380	11
b. 창의적 혁신력	3,337	12	3,079	12	3,505	9
a. 시민의식	3,217	13	2,888	13	3,234	12

## 2. 신입교사의 전문적 역량 교육기관 분석

- 신입교사들에게 필요로 하는 전문적 역량을 어느 교육기관에서 교육시키는 것이 효과적인지에 대해 살펴보기 위해서 신입교사와 경력교사에게 역량별로 적합한 교육기관에 대해 의견을 조사하였음.
- 교사에게 필요로 하는 전문적 역량 중에서 교직소양에 관한 부분은 교원양성기관에서 교육을 받는 것이 낫다고 보는 반면에 다른 영역에 있어서는 학교현장과 연수기관의 교육을 선호하는 것으로 나타났음.

### 가. 현재의 관점에서 본 신입교사의 전문적 역량 교육기관

#### 1) 교과지도

- 교과지도 영역의 역량 계발과 관련하여 ‘국가 수준의 교육과정 이해’,

‘교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용’의 경우에 교원양성기관에서 교육을 받는 것이 선호되는 것으로 나타났다. 이를 제외한 하위 영역의 전문적 역량은 학교현장과 연수기관에서 학습하는 것이 더 좋은 것으로 나타났다.

- ‘교수-학습활동에 적합한 ICT 활용’ 역량의 경우에는 연수기관을 통해서 역량을 계발하는 것이 선호되는 것으로 나타났다. 이를 제외한 교과지도 역량의 교육기관은 학교 현장이라는 답변이 높게 나타났다.

〈표 VI-9〉 신임교사의 교과지도 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
국가 수준의 교육과정 이해	12,137(45.6)	7,049(26.5)	7,431(27.9)	348.112***
신임교사	4,691(51.8)	2,462(27.2)	1,909(21.1)	
경력교사	7,446(42.4)	4,587(26.1)	5,522(31.5)	
교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성	6,321(23.7)	13,795(51.8)	6,501(24.4)	75.874***
신임교사	2,203(24.3)	4,932(54.4)	1,927(21.3)	
경력교사	4,118(23.5)	8,863(50.5)	4,574(26.1)	
교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계	5,945(22.3)	14,948(56.2)	5,724(21.5)	70.837***
신임교사	1,863(20.6)	5,412(59.7)	1,787(19.7)	
경력교사	4,082(23.3)	9,536(54.3)	3,937(22.4)	
학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여	4,490(16.9)	16,129(60.6)	5,998(22.5)	40.782***
신임교사	1,382(15.3)	5,720(63.1)	1,960(21.6)	
경력교사	3,108(17.7)	10,409(59.3)	4,038(23.0)	
교수-학습활동에 적합한 교육기자재 활용	5,187(19.5)	13,124(49.3)	8,306(31.2)	30.706***
신임교사	1,597(17.6)	4,589(50.6)	2,876(31.7)	
경력교사	3,590(20.5)	8,535(48.6)	5,430(30.9)	
교수-학습활동에 적합한 ICT 활용	6,638(24.9)	9,152(34.4)	10,827(40.7)	73.399***
신임교사	2,155(23.8)	3,430(37.9)	3,477(38.4)	
경력교사	4,483(25.5)	5,722(32.6)	7,350(41.9)	
교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용	10,134(38.1)	9,040(34.0)	7,443(28.0)	205.412***
신임교사	3,784(41.8)	3,235(35.7)	2,043(22.5)	
경력교사	6,350(36.2)	5,805(33.1)	5,400(30.8)	
교수-학습에 대한 평가 수행	5,448(20.5)	15,475(58.1)	5,694(21.4)	66.26***
신임교사	1,773(19.6)	5,564(61.4)	1,725(19.0)	
경력교사	3,675(20.9)	9,911(56.5)	3,969(22.6)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
평가결과에 따른 적절한 피드백 제공	4,205(15.8)	17,052(64.1)	5,360(20.1)	16.937***
신임교사	1,369(15.1)	5,958(65.7)	1,735(19.1)	
경력교사	2,836(16.2)	11,094(63.2)	3,625(20.6)	
교수전략 수립 등 평가결과의 다양한 활용	4,547(17.1)	14,714(55.3)	7,356(27.6)	23.608***
신임교사	1,527(16.9)	5,183(57.2)	2,352(26.0)	
경력교사	3,020(17.2)	9,531(54.3)	5,004(28.5)	
학습과제물 관리	2,537(9.5)	21,014(78.9)	3,066(11.5)	15.709***
신임교사	784(8.7)	7,179(79.2)	1,099(12.1)	
경력교사	1,753(10.0)	13,835(78.8)	1,967(11.2)	
자기주도학습 지도	3,804(14.3)	15,480(58.2)	7,333(27.6)	47.29***
신임교사	1,131(12.5)	5,490(60.6)	2,441(26.9)	
경력교사	2,673(15.2)	9,990(56.9)	4,892(27.9)	
학습부진학생 대상 학습 지도	3,147(11.8)	16,672(62.6)	6,798(25.5)	17.881***
신임교사	967(10.7)	5,730(63.2)	2,365(26.1)	
경력교사	2,180(12.4)	10,942(62.3)	4,433(25.3)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

## 2) 비교과지도

- 비교과지도 영역의 역량 계발과 관련하여 교원양성기관과 연수기관보다는 학교 현장에서의 역량계발을 선호하는 것으로 나타났다. ‘비교과 교육 활동의 누적 기록과 결과 활용’, ‘방과후 봉사활동과 동아리 활동, 독서지도와 창의적 체험활동’ 등 모든 영역에 있어서 과반수 이상의 교원들이 학교현장에서의 역량 강화가 중요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 VI-10〉 신임교사의 비교과지도 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
특별활동지도	4,018(15.1)	14,964(56.2)	7,635(28.7)	400.839***
신임교사	901(9.9)	5,767(63.6)	2,394(26.4)	
경력교사	3,117(17.8)	9,197(52.4)	5,241(29.9)	
창의적 체험활동 지도	3,666(13.8)	14,626(54.9)	8,325(31.3)	253.702***
신임교사	901(9.9)	5,517(60.9)	2,644(29.2)	
경력교사	2,765(15.8)	9,109(51.9)	5,681(32.4)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
방과후 프로그램 지도	2,581(9.7)	15,608(58.6)	8,428(31.7)	93.26***
신임교사	683(7.5)	5,598(61.8)	2,781(30.7)	
경력교사	1,898(10.8)	10,010(57.0)	5,647(32.2)	
방과후 동아리활동 및 각종 대회 등 지도	2,283(8.6)	16,628(62.5)	7,706(29.0)	43.873***
신임교사	642(7.1)	5,678(62.7)	2,742(30.3)	
경력교사	1,641(9.3)	10,950(62.4)	4,964(28.3)	
방과후 독서지도	2,684(10.1)	15,540(58.4)	8,393(31.5)	53.875***
신임교사	753(8.3)	5,482(60.5)	2,827(31.2)	
경력교사	1,931(11.0)	10,058(57.3)	5,566(31.7)	
방과후 봉사활동 지도	2,368(8.9)	17,306(65.0)	6,943(26.1)	70.243***
신임교사	625(6.9)	5,969(65.9)	2,468(27.2)	
경력교사	1,743(9.9)	11,337(64.6)	4,475(25.5)	
학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과 활용	2,484(9.3)	18,038(67.8)	6,095(22.9)	69.328***
신임교사	683(7.5)	6,131(67.7)	2,248(24.8)	
경력교사	1,801(10.3)	11,907(67.8)	3,847(21.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 3) 생활지도 및 상담

- 생활지도 및 상담 영역의 전문적 역량 계발과 관련하여 전반적으로 교원양성기관과 연수기관보다는 학교 현장에서의 역량계발을 선호하는 것으로 나타났다.
- ‘상담기법의 이해 및 활용, 진로교육 및 지원, 통합교육의 이해’ 역량의 경우에는 연수기관을 통해서 역량을 계발하는 것이 선호되는 것으로 나타났다. 이를 제외한 역량의 교육기관은 학교 현장이라는 답변이 압도적으로 높게 나타났다.

〈표 VI-11〉 신입교사의 생활지도 및 상담 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
학생에 대한 기본적 이해	3,805(14.3)	18,771(70.5)	4,041(15.2)	320.841***
신임교사	840(9.3)	6,933(76.5)	1,289(14.2)	
경력교사	2,965(16.9)	11,838(67.4)	2,752(15.7)	
학교 내 기본 생활지도	2,728(10.2)	20,358(76.5)	3,531(13.3)	85.395***
신임교사	716(7.9)	7,067(78.0)	1,279(14.1)	
경력교사	2,012(11.5)	13,291(75.7)	2,252(12.8)	
급식지도	1,461(5.5)	22,877(85.9)	2,279(8.6)	29.224***
신임교사	428(4.7)	7,772(85.8)	862(9.5)	
경력교사	1,033(5.9)	15,105(86.0)	1,417(8.1)	
건강 및 보건 교육 실시	2,765(10.4)	16,087(60.4)	7,765(29.2)	132.298***
신임교사	701(7.7)	5,822(64.2)	2,539(28.0)	
경력교사	2,064(11.8)	10,265(58.5)	5,226(29.8)	
학생 문제 상담 및 지원	3,961(14.9)	12,449(46.8)	10,207(38.3)	274.091***
신임교사	1,065(11.8)	4,854(53.6)	3,143(34.7)	
경력교사	2,896(16.5)	7,595(43.3)	7,064(40.2)	
상담기법 이해 및 활용	7,033(26.4)	7,188(27.0)	12,396(46.6)	423.48***
신임교사	2,333(25.7)	3,125(34.5)	3,604(39.8)	
경력교사	4,700(26.8)	4,063(23.1)	8,792(50.1)	
진로 교육 및 지원	4,876(18.3)	8,463(31.8)	13,278(49.9)	476.23***
신임교사	1,326(14.6)	3,650(40.3)	4,086(45.1)	
경력교사	3,550(20.2)	4,813(27.4)	9,192(52.4)	
안전사고 예방교육 실시	2,838(10.7)	14,398(54.1)	9,381(35.2)	252.084***
신임교사	683(7.5)	5,450(60.1)	2,929(32.3)	
경력교사	2,155(12.3)	8,948(51.0)	6,452(36.8)	
안전사고 관련 사안 처리	2,510(9.4)	15,029(56.5)	9,078(34.1)	144.863***
신임교사	650(7.2)	5,527(61.0)	2,885(31.8)	
경력교사	1,860(10.6)	9,502(54.1)	6,193(35.3)	
학교폭력 예방교육 실시	2,805(10.5)	13,807(51.9)	10,005(37.6)	206.714***
신임교사	712(7.9)	5,206(57.4)	3,144(34.7)	
경력교사	2,093(11.9)	8,601(49.0)	6,861(39.1)	
학교폭력 관련 사안 처리	2,670(10.0)	14,731(55.3)	9,216(34.6)	221.682***
신임교사	693(7.6)	5,563(61.4)	2,806(31.0)	
경력교사	1,977(11.3)	9,168(52.2)	6,410(36.5)	
다문화학생 대상 생활지도	4,186(15.7)	10,306(38.7)	12,125(45.6)	131.51***
신임교사	1,267(14.0)	3,935(43.4)	3,860(42.6)	
경력교사	2,919(16.6)	6,371(36.3)	8,265(47.1)	
학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도	3,672(13.8)	12,219(45.9)	10,726(40.3)	219.568***
신임교사	987(10.9)	4,696(51.8)	3,379(37.3)	
경력교사	2,685(15.3)	7,523(42.9)	7,347(41.9)	
장애인 및 통합교육의 이해	5,547(20.8)	8,396(31.5)	12,674(47.6)	270.889***
신임교사	1,684(18.6)	3,449(38.1)	3,929(43.4)	
경력교사	3,863(22.0)	4,947(28.2)	8,745(49.8)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 4) 학급경영

- 학급경영 영역의 전문적 역량 계발과 관련하여 전반적으로 교원양성기관과 연수기관보다는 학교 현장에서의 역량계발을 선호하는 것으로 나타났다.
- 학급행사부터 학급 홈페이지 관리에 이르기까지 학급경영과 관련된 모든 역량의 교육기관은 학교 현장이 선호되는 것으로 나타났다.

〈표 VI-12〉 신입교사의 학급경영 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
학급 행사 운영	2,660(10.0)	20,322(76.3)	3,635(13.7)	147.482***
신임교사	630(7.0)	7,218(79.7)	1,214(13.4)	
경력교사	2,030(11.6)	13,104(74.6)	2,421(13.8)	
교우관계 지도	3,472(13.0)	18,549(69.7)	4,596(17.3)	202.592***
신임교사	838(9.2)	6,743(74.4)	1,481(16.3)	
경력교사	2,634(15.0)	11,806(67.3)	3,115(17.7)	
학급 환경 조성	2,567(9.6)	20,474(76.9)	3,576(13.4)	55.258***
신임교사	732(8.1)	6,985(77.1)	1,345(14.8)	
경력교사	1,835(10.5)	13,489(76.8)	2,231(12.7)	
학급 관련 행정사무관리	2,900(10.9)	18,466(69.4)	5,251(19.7)	86.682***
신임교사	774(8.5)	6,366(70.2)	1,922(21.2)	
경력교사	2,126(12.1)	12,100(68.9)	3,329(19.0)	
학급 부서 조직 및 역할 분담	2,486(9.3)	20,464(76.9)	3,667(13.8)	66.598***
신임교사	698(7.7)	6,966(76.9)	1,398(15.4)	
경력교사	1,788(10.2)	13,498(76.9)	2,269(12.9)	
학급 홈페이지의 관리 및 운영	2,501(9.4)	17,219(64.7)	6,897(25.9)	71.46***
신임교사	681(7.5)	6,110(67.4)	2,271(25.1)	
경력교사	1,820(10.4)	11,109(63.3)	4,626(26.4)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 5) 학교행정지원

- 학교행정지원 영역의 전문적 역량 계발과 관련하여 전반적으로 교원양성기관과 연수기관보다는 학교 현장에서의 역량계발을 선호하는 것으로 나타났다.

- 각종 학교행사 지원부터 다양한 학교 위원회 참여에 이르기까지 학급 경영과 관련된 모든 역량의 교육기관은 학교 현장이 압도적으로 선호 되는 것으로 나타났음.

〈표 VI-13〉 신입교사의 학교행정지원 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
각종 학교행사 지원 및 참여	1,409(5.3)	22,824(85.7)	2,384(9.0)	67.151***
신입교사	344(3.8)	7,841(86.5)	877(9.7)	
경력교사	1,065(6.1)	14,983(85.3)	1,507(8.6)	
담당 교무분장 업무의 수행	1,543(5.8)	22,161(83.3)	2,913(10.9)	81.51***
신입교사	435(4.8)	7,444(82.1)	1,183(13.1)	
경력교사	1,108(6.3)	14,717(83.8)	1,730(9.9)	
다양한 학교 위원회 참여	1,351(5.1)	22,363(84.0)	2,903(10.9)	38.452***
신입교사	362(4.0)	7,646(84.4)	1,054(11.6)	
경력교사	989(5.6)	14,717(83.8)	1,849(10.5)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 6) 학부모 및 지역사회와의 연계

- 학부모 및 지역사회 연계 역량 계발과 관련하여 전반적으로 교원양성 기관과 연수기관보다는 학교 현장에서의 역량계발을 선호하는 것으로 나타났음.
- 학부모 상담, 학부모와의 관계 형성 및 유지, 교육활동을 위한 인적·물적 자원의 활용 등 학부모 및 지역사회 연계 역량과 관련된 모든 역량의 교육기관은 학교 현장과 연수기관 순으로 선호되는 것으로 나타났다.



〈표 VI-14〉 신임교사의 학부모 및 지역사회와의 연계 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
학부모 상담	3,428(12.9)	16,373(61.5)	6,816(25.6)	395.989***
신임교사	847(9.3)	6,313(69.7)	1,902(21.0)	
경력교사	2,581(14.7)	10,060(57.3)	4,914(28.0)	
학부모와의 관계 형성 및 유지	2,630(9.9)	18,381(69.1)	5,606(21.1)	225.425***
신임교사	635(7.0)	6,765(74.7)	1,662(18.3)	
경력교사	1,995(11.4)	11,616(66.2)	3,944(22.5)	
교육활동을 위한 지역의 인적·물적 자원 활용	2,532(9.5)	17,477(65.7)	6,608(24.8)	122.664***
신임교사	629(6.9)	6,255(69.0)	2,178(24.0)	
경력교사	1,903(10.8)	11,222(63.9)	4,430(25.2)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 7) 교원의 전문성 신장

- 전문성 신장을 위한 자기주도학습의 경우에는 연수기관이 가장 선호되는 것으로 나타났고, 각종 연구회 참여의 경우에는 학교 현장에서 이루어지는 것을 선호하는 것으로 나타났음.

〈표 VI-15〉 신임교사의 전문성 신장 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
전문성 신장을 위한 자기주도학습	7,172(26.9)	9,090(34.2)	10,355(38.9)	19.39***
신임교사	2,399(26.5)	3,254(35.9)	3,409(37.6)	
경력교사	4,773(27.2)	5,836(33.2)	6,946(39.6)	
각종 교·내외 연구회 참여	2,788(10.5)	13,475(50.6)	10,354(38.9)	41.871***
신임교사	1,084(12.0)	4,400(48.6)	3,578(39.5)	
경력교사	1,704(9.7)	9,075(51.7)	6,776(38.6)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 8) 교육정책 이해도

- 국가 수준과 교육청 수준의 교육정책에 대한 이해 교육은 연수기관이 가장 선호되는 반면에 단위학교의 특색 교육에 대한 이해는 학교 현장에서 역량을 개발하는 것을 선호하는 것으로 나타났음.

〈표 VI-16〉 신임교사의 교육정책 이해도 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
국가수준의 교육정책에 대한 이해	7,605(28.6)	8,762(32.9)	10,250(38.5)	181.977***
신임교사	2,509(27.7)	3,453(38.1)	3,100(34.2)	
경력교사	5,096(29.0)	5,309(30.2)	7,150(40.7)	
시·도교육청의 시책사업에 대한 이해	3,049(11.5)	11,289(42.4)	12,279(46.1)	74.708***
신임교사	1,059(11.7)	4,146(45.8)	3,857(42.6)	
경력교사	1,990(11.3)	7,143(40.7)	8,422(48.0)	
단위학교의 특색 교육에 대한 이해	1,699(6.4)	20,019(75.2)	4,899(18.4)	210.149***
신임교사	695(7.7)	6,332(69.9)	2,035(22.5)	
경력교사	1,004(5.7)	13,687(78.0)	2,864(16.3)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 9) 교직소양

- 교직소양에 대한 교육은 교원양성기관에서 교육이 이루어져야 한다고 인식하는 것으로 나타났고, 학교 현장에서도 상당히 많은 부분의 교육이 이루어져야 하는 것으로 나타났음. 특히 자기성찰적 태도는 학교현장에서 더 많은 교육이 이루어져야 하는 것으로 나타났음.
- 신임교사의 경우에는 헌신도와 봉사정신, 교직윤리, 자기성찰적 태도의 교육이 학교 현장에서 이루어져야 하는 인식이 다수를 차지하고 있어서 경력교사와 차이를 나타내고 있었음.

〈표 VI-17〉 신임교사의 교직소양 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
교직원	13,599(51.1)	9,527(35.8)	3,491(13.1)	540.884***
신임교사	4,101(45.3)	4,081(45.0)	880(9.7)	
경력교사	9,498(54.1)	5,446(31.0)	2,611(14.9)	
헌신도	11,758(44.2)	11,554(43.4)	3,305(12.4)	389.384***
신임교사	3,476(38.4)	4,684(51.7)	902(10.0)	
경력교사	8,282(47.2)	6,870(39.1)	2,403(13.7)	

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
봉사정신	11,579(43.5)	11,693(43.9)	3,345(12.6)	300.769***
신임교사	3,516(38.8)	4,634(51.1)	912(10.1)	
경력교사	8,063(45.9)	7,059(40.2)	2,433(13.9)	
교직윤리	12,696(47.7)	9,992(37.5)	3,929(14.8)	469.029***
신임교사	3,845(42.4)	4,192(46.3)	1,025(11.3)	
경력교사	8,851(50.4)	5,800(33.0)	2,904(16.5)	
자기성찰적 태도	11,148(41.9)	11,670(43.8)	3,799(14.3)	380.627***
신임교사	3,374(37.2)	4,699(51.9)	989(10.9)	
경력교사	7,774(44.3)	6,971(39.7)	2,810(16.0)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

#### 나. 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 전문적 역량 교육기관

- 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 전문적 역량과 관련하여 전반적으로 학교현장에서 교육을 받아야 한다는 의견이 다수를 차지하는 것으로 나타났다.
- 교원양성기관이 가장 높게 나타난 ‘시민의식’ 교육의 경우에도 경력교사와 달리 신임교사의 경우에는 학교현장에서 교육받는 것이 낫다고 생각하고 있었음.
- ‘창의적 혁신력’의 경우 경력교사는 교원양성기관에서 교육을 받아야 한다고 생각하는 반면에 신임교사는 학교현장이 낫다고 생각하고 있었고, ‘미래사회에 대한 이해’의 경우 경력교사는 연수기관과 교원양성기관을 선택한 반면에 신임교사는 학교현장의 교육이 중요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 VI-18〉 신입교사의 미래 학교 환경 변화에 따른 필요 역량 교육기관 선호도

단위: 명(%)

	교원양성기관	학교현장	연수기관	$X^2$
시민의식	11,758(44.2)	10,130(38.1)	4,729(17.8)	714.195***
신임교사	3,386(37.4)	4,444(49.0)	1,232(13.6)	
경력교사	8,372(47.7)	5,686(32.4)	3,497(19.9)	
창의적 혁신력	10,194(38.3)	10,501(39.5)	5,922(22.2)	602.741***
신임교사	3,015(33.3)	4,489(49.5)	1,558(17.2)	
경력교사	7,179(40.9)	6,012(34.2)	4,364(24.9)	
실제 문제 해결력	7,922(29.8)	14,099(53.0)	4,596(17.3)	160.033***
신임교사	2,512(27.7)	5,261(58.1)	1,289(14.2)	
경력교사	5,410(30.8)	8,838(50.3)	3,307(18.8)	
대인관계능력	8,482(31.9)	13,872(52.1)	4,263(16.0)	263.858***
신임교사	2,616(28.9)	5,320(58.7)	1,126(12.4)	
경력교사	5,866(33.4)	8,552(48.7)	3,137(17.9)	
인내심	8,814(33.1)	14,094(53.0)	3,709(13.9)	264.991***
신임교사	2,576(28.4)	5,426(59.9)	1,060(11.7)	
경력교사	6,238(35.5)	8,668(49.4)	2,649(15.1)	
학생문화에 대한 이해	6,904(25.9)	14,277(53.6)	5,436(20.4)	485.051***
신임교사	1,901(21.0)	5,709(63.0)	1,452(16.0)	
경력교사	5,003(28.5)	8,568(48.8)	3,984(22.7)	
교육환경에 대한 이해	7,166(26.9)	13,541(50.9)	5,910(22.2)	308.311***
신임교사	2,091(23.1)	5,288(58.4)	1,683(18.6)	
경력교사	5,075(28.9)	8,253(47.0)	4,227(24.1)	
지역사회에 대한 이해	5,411(20.3)	14,743(55.4)	6,463(24.3)	12.232**
신임교사	1,764(19.5)	5,151(56.8)	2,147(23.7)	
경력교사	3,647(20.8)	9,592(54.6)	4,316(24.6)	
미래사회에 대한 이해	8,164(30.7)	9,504(35.7)	8,949(33.6)	576.422***
신임교사	2,363(26.1)	4,125(45.5)	2,574(28.4)	
경력교사	5,801(33.0)	5,379(30.6)	6,375(36.3)	
관계형성 능력	7,281(27.4)	13,055(49.0)	6,281(23.6)	407.651***
신임교사	2,138(23.6)	5,218(57.6)	1,706(18.8)	
경력교사	5,143(29.3)	7,837(44.6)	4,575(26.1)	
의사소통 능력	7,762(29.2)	13,120(49.3)	5,735(21.5)	573.664***
신임교사	2,149(23.7)	5,391(59.5)	1,522(16.8)	
경력교사	5,613(32.0)	7,729(44.0)	4,213(24.0)	
공동작업 능력	7,068(26.6)	14,456(54.3)	5,093(19.1)	271.524***
신임교사	2,065(22.8)	5,555(61.3)	1,442(15.9)	
경력교사	5,003(28.5)	8,901(50.7)	3,651(20.8)	
갈등관리 능력	6,912(26.0)	13,305(50.0)	6,400(24.0)	509.609***
신임교사	1,990(22.0)	5,394(59.5)	1,678(18.5)	
경력교사	4,922(28.0)	7,911(45.1)	4,722(26.9)	

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01

### 3. 신입교사의 전문적 역량 강화 방안

- 신입교사들이 교직에 처음으로 입직하게 되면 다양한 문제상황에 직면하게 되는데 이에 대해 학교에서 도움을 받기 어려운 상황에 직면하게 됨. 신입교사들이 첫 학교에 부임하여 적응하기 힘든 원인은 여러 가지 있지만 상당한 부분은 학교의 전통적인 문화 때문이기도 함. 교실의 벽을 사이에 두고 서로의 교실상황에 대해 공유하지 않는 고립과 단절의 문화도 중요한 역할을 하게 됨.
- 상당히 개선되었다고 하지만 아직까지 학교에는 신입교사에 대해 방관자적인 태도를 보이는 경우가 많이 있음. 신입교사가 새로운 환경에 적응할 수 있도록 적극적으로 지원하는 문화적 변화가 있어야 진정한 변화를 기대할 수 있을 것임. 그럼에도 불구하고 가시적인 변화를 유도할 수 있는 제도적, 정책적 방안에 대해 제안하고자 함.

#### 가. 신입교사의 역량 개발의 장애요인 점검

- 신입교사의 전문적 역량 향상을 위해서는 어떤 이유 때문에 학교 현장의 적응이 어려운지에 대한 문제 분석이 선행될 필요가 있음. 지역과 학교에 따라 차이가 있을 수 있기 때문에 학교 현장에서의 적극적인 문제 분석 시도가 필요한 상황이라고 할 수 있음.
- 설문조사 결과를 살펴보면 신입교사가 학교 발령을 받은 후 교직 적응이 제대로 이루어진다고 생각하는지 여부에 대해 신입교사는 3.45, 경력교사는 3.55인 것으로 나타났음. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 역량 개발이 제대로 이루어지고 있다고 생각하는지 여부에 대해서는 신입교사가 3.17, 경력교사는 3.38 수준으로 인식하고 있음. 5점 만점임을 감안할 때 경력교사에 비해 신입교사는 더 낮은 수준으로 인식하고 있음을 알 수 있음.

- 신입교사가 교직에 적응하고 역량을 개발하는데 장애요인이 되는 이유에 대해서 신입교사는 ‘학교행정업무 때문에, 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문에, 학교문화의 이해와 조직 적응 때문에, 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 때문에, 학부모와의 관계 형성 때문에, 생활지도 및 상담 때문에’의 순으로 응답하였음. 특히 신입교사들은 학교행정업무 때문에 적응과 역량 개발이 어렵다고 인식하는 응답이 4.13에 이르고 있어서 압도적으로 높은 결과를 나타내고 있음. 경력교사의 응답을 살펴보면 학교행정업무 때문이라는 인식이 3.75로 가장 높게 나타났고, 생활지도 및 상담, 학부모와의 관계 형성, 학급경영 때문이라는 응답이 높게 나타났음.
- 특징적인 것은 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문이라는 응답이 신입교사들에게는 두 번째로 높은 3.41로 나타난 반면에 경력교사들은 2.89로 거의 문제가 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타나서 인식의 차이가 가장 높은 것으로 나타났음. 신입교사들이 인식하기에는 경력교사들이 담당하기를 기피하는 업무를 본인들이 담당하고 있다고 생각하는 반면에 경력교사들은 그렇게 생각하지 않고 있음을 의미함. 이러한 인식의 차이는 상호간 불신을 초래할 수 있으며, 협력적인 관계를 형성하는데 장애 요인이 될 수도 있음을 의미함.
- 신입교사들이 선배 교사들을 신뢰하고 배우고자 하는 마음과 주변의 선배교사들이 새로 온 신입교사를 적극적으로 지원하고자 하는 마음이 함께 어우러질 때 신입교사의 안정적 적응과 역량 개발이 자연스럽게 이루어질 수 있을 것임. 따라서 신입교사에게 어려움을 가중시키는 학교의 문화가 있는지에 대해 먼저 살펴보고 이를 해소하기 위한 학교 차원의 노력이 필요함. 신입교사에 대해 방관자적인 태도를 보이는 경우에는 긍정적인 방향으로의 학교문화 개선이 이루어지기 어려울 수 있음.

## 나. 신입교사의 역량강화를 위한 지원 방안 탐색

- 신입교사들이 가장 필요하다고 인식하고 있는 방법은 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 멘토링 제도의 운영이라고 인식하고 있음. 동료교사 연찬을 포함하는 학교단위 동료장학과 전문가 초청 강의 등의 교내 연수의 필요성에 대해서도 높게 인식하고 있음.
- 경력교사가 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 필요하다고 인식하는 지원은 멘토링, 동료교사 연찬을 포함하는 학교단위 동료장학, 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영의 순으로 나타났음.
- 신입교사가 가장 잘 이루어지고 있다고 인식하는 지원 방안은 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 멘토링, 제도의 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 석사이상의 학위 취득인 것으로 나타났음.
- 경력교사가 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 잘 이루어지고 있다고 인식하는 지원 방안은 멘토링, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 지구별 집단연수를 포함하는 교육청 집합연수 등으로 응답하였음. 특히 교육청 집합연수에 대해 신입교사들은 잘 이루어지지 않고 있다고 인식하는 결과와 경력교사의 인식은 상당한 괴리를 보여주고 있음.
- 신입교사와 경력교사 모두 현재 이루어지고 있는 신입교사 역량 향상의 지원들이 필요한 수준에 미치지 못하고 있다고 인식하는 것으로 나타났음. 교육청 수준에서 필요수준의 지원 방안인데 현재 운영이 잘 되지 않는 부분에 대해 점검하고 개선하는 노력이 필요하다고 할 수 있음.

## 다. 신입교사의 역량강화 우수 모델에 대한 벤치마킹

- 신입교사의 안정적인 정착과 역량 향상을 위한 지원들이 잘 이루어지고 있는 우수한 모델에 대해 살펴볼 필요가 있음. 실무적인 문제를 해결할 수 있는 전문적 역량을 기르기 위해서는 다양한 접근 방법이 있을 수 있음.

- 정책적 접근으로서 가장 안정적인 방법은 국내외에서 신임교사의 역량 강화를 위한 지원이 잘 이루어지고 있는 우수한 사례를 수집하는 것이라 할 수 있음. 특히 국내 다른 시·도교육청에서 우수한 성과를 거뒀던 제도에 대해서는 적극적 벤치마킹이 필요함. 해외 우수사례의 경우에는 그 나라의 고유한 교육제도와 교원 양성·임용제도가 결합되고, 또한 독특한 학교문화를 갖고 있기 때문에 벤치마킹을 할 때에는 이러한 차이점에 유의할 필요가 있음.

#### 4. 신임교사 역량강화 집중연수제 도입 방안

- ‘신임교사 역량강화 집중연수제’는 신임교사가 입직한 후 1년간 교직에 안정적으로 적응하고 미흡한 전문적 역량에 대해 보완하고 학습할 수 있도록 집중연수 기회를 제공하는 제도를 의미함. 교육부는 2014년 업무계획에 신임교사의 수업 생활지도 역량 강화 및 현장조기 적응을 위해 ‘신임교사 역량강화 집중연수제’ 도입을 포함하고 있음.
- 현재도 시·도 교육청 수준에서 신임교사의 역량을 강화하기 위한 다양한 노력이 이루어지고 있음. 신임교사의 전문적 역량을 제고하기 위해 새로운 제도의 도입으로 매우 긍정적인 효과를 거두고 있는 지역도 있는 것으로 나타나고 있음.
- 우리나라와 같이 여전히 중앙집권적인 교육정책을 운영하는 상황에서는 교육부가 주관하여 신임교사의 전문적 역량을 함양하기 위한 제도를 만들고 시·도 교육청에서 따르도록 유도하는 것은 매우 효과적인 정책 방식이라고 할 수 있음.
- 본 연구에서는 시·도교육청 차원, 단위학교 차원, 지역사회 차원에서 ‘신임교사 역량강화 집중연수제’ 도입 및 운영방안을 검토하였음.



## 가. 교육청 차원

### 1) 신입교사의 발령과 배치제도 개선

- 교사라는 직업은 그 어느 직업보다 역량개발에서 경험이 중요한 요소로 작용함. 이러한 이유로 교직경험이 짧은 신입교사는 임용 후 몇 년간 교직생활에 어려움을 겪을 가능성이 높음. 여기에 더하여 신입교사가 겪는 또 다른 어려움 중 하나는 발령과 배치 문제임. 신입교사가 주로 어디에 배치되는 지는 교육성과 및 학교여건의 균등화와 관련되어 있을 뿐 아니라(김영식 외, 2012), 신입교사의 교직적응 및 역량개발과도 밀접하게 관련되어 있음.
- 현재 우리나라의 일반적인 교사의 전보원칙에 따르면 지역에 따라 다소 차이가 있지만 해당 학교에서 3~5년간 근무한 교사는 정기전보 대상자가 되고 자신이 선호하는 지역의 학교에 배치되는 것이 일반적인 현상임(교육과학기술부, 2009). 이런 전보원칙에 따라 교육여건이 상대적으로 열악한 지역에서는 기존의 경력교사들의 선호도가 떨어지고, 자연스럽게 신입교사들이 집중적으로 배치될 수밖에 없는 구조임(양정호, 2013). 신입교사가 특정지역의 학교에 반복적으로 배치되는 것은 학생에 대한 균등한 교육기회 보장에 대한 문제와 더불어 학교조직 문화, 신입교사의 적응 및 능력개발의 측면에서도 상당한 문제가 될 수 있음(김갑성 외, 2009; 김영식 외, 2012).
- 신입교사의 적응 및 역량개발과 관련하여 신입교사는 일정규모 이상의 학교에 발령을 내고, 지역도 신입교사가 적응하기 힘든 도서벽지, 근무기피 지역 등이 아니라 교사들이 선호하는 지역에 우선 배치하는 전보원칙을 확립할 필요가 있음.

### 2) 신입교사 연수 강화

- 우리나라의 교사양성 제도는 거의 전적으로 교원양성기관들의 공식적인 교육과정에 의존하고 있으며, 예비교사들이 교사로서의 자신의 자

질이나 교직에 대한 특성을 파악한 후 교직을 선택할 수 있는 인턴십 제도가 없음. 물론 사범대학, 교육대학 등 교원양성기관에서 교육현장에 대한 경험을 제공하는 교육실습을 실시하고 있지만 대부분 한 달 이하의 짧은 경험으로 본인의 적성과 교직의 특성을 파악하는 데는 부족한 시간임(기영화, 2003).

- 한국의 신임교사 교육은 주로 연수를 중심으로 이루어지고 있으나 연수시간이 부족할 뿐 아니라 연수를 통해 신임교사가 갖추어야 할 기준이 명확하지 않으며, 연수 내용 및 연수 방법도 신임교사의 특성을 반영하지 못하고 있어 신임교사에 대한 연수가 제대로 이루어지지 않고 있음. 앞서 살펴본 바와 같이 미국의 경우 신임교사의 역량을 강화하기 위해 교사 자격기준을 강화하고, 신임교사가 갖추어야 할 기준을 명확하게 제시함으로써 전문성 신장을 유도하고 있음. 독일 역시 신임교사 교육은 두 번의 국가시험과 그 사이에 존재하는 수습 근무기간을 두어 현장중심 교육을 강화하고 있음(유지영, 2010). 반면 우리나라의 경우 신임교사를 대상으로 한 연수의 종류가 많지 않을 뿐 아니라 연수내용도 수업, 학급경영, 생활교육 등 컨설팅의 일환이며, 기간도 대부분 30시간 정도의 단기 연수가 주종을 이루고 있음.
- 우리나라에서도 교직경력 및 교직생애별 맞춤형 연수 프로그램을 보다 활성화하고, 신임교사의 전문적 역량 강화를 위한 연수 프로그램을 개발·운영하여야 함. 아울러 현재 30시간 정도에 불과한 신규교사 임용 전 직무연수 기간도 3~6개월 정도로 대폭 확대하는 방안을 적극 검토할 필요가 있음.

### 3) 신임교사 교직적응 지원 웹사이트 운영

- 인터넷 등 온라인 공간은 교사들의 전문성 개발을 위한 새로운 가능성의 공간임. 교사들이 인터넷에 가상공간을 만들고 이곳에 모여 그들의 지식, 경험, 생각 등을 교류, 공유하고 서로에게 필요한 도움을 주고받

으며 협력적으로 그들의 전문성을 개발하는 일은 갈수록 증가하는 추세임(서경혜, 2011). 온라인 공간은 교사 간의 자유로운 학습자료 공유, 교실과 학교를 뛰어넘는 활발한 의사소통, 수평적 의사소통에 기여하며, 그 결과 교사들의 고립, 경력위주, 선후배간 위계질서 등과 같은 전통적 교사문화의 문제를 극복하는 장점이 있음(함영기·양정호, 2003).

- 신입교사들의 경우 비교적 온라인 가상공간에 친숙하며, 그곳으로부터 다양한 정보를 획득하고 공유하는데 익숙한 세대임. 신입교사의 이러한 특성을 고려하여 신입교사를 위한 웹사이트를 구축하고, 신입교사에게 필요한 다양한 자료를 탑재하고, 경력교사와 신입교사 간의 정보소통의 장을 마련할 필요가 있음.

#### 4) 주말 및 방학 집중연수제도 운영

- 교육청별로 신입교사를 대상으로 임용 대기상태나 임용 후에 다양한 연수를 운영하고 있음. 현재 시·도에 따라 매우 다르게 운영되고 있는 신규교사 연수에 대해 표준적인 교육과정을 개발하고 실무중심의 연수 운영을 통해 양적·질적인 개선을 추구할 필요가 있음. 연수시간이 교육청이나 교과에 따라 다양하게 운영되고 있는데, 입직 후 1년간 받게되는 연수의 기회와 시간을 대폭 확대할 필요가 있음.
- 주말에는 해당 지구별 연수제도를 통해서 전문가·리더 교사와 함께 현장에서 직면한 다양한 문제를 클리닉의 형태로 해소해 나가는 방식을 도입할 필요가 있음.
- 방학 중 연수는 교육청들이 연수 주제 및 역할을 분담하여 교과별, 역량 영역별로 신입교원 개인별 맞춤형 연수 지원이 될 수 있도록 할 필요가 있음. 이를 위해서는 교과별, 역량의 영역별로 다양한 내용과 수준으로 분화하여 집중적인 연수가 이루어질 수 있도록 해야 함. 특히 연수의 과정과 결과에 대해서는 자격과 연계하는 등의 인센티브 시스템을 갖추어야 할 필요가 있음.

## 나. 단위학교 차원

- 교사들의 설문조사 결과 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 필요하기도 하고, 잘 이루어지고 있는 제도는 신입교사의 담임발령 제한, 학교 단위의 학습공동체, 멘토링, 교내연수 등이라고 할 수 있음.

### 1) 신입교사의 담임발령 제한

- 학교에 따라 차이가 있지만 초등학교에서는 6학년, 중학교는 2학년, 고등학교는 3학년의 담임을 맡는 것을 꺼리는 경향이 있는 것으로 나타나고 있음. 특정 학년을 명시하지 않더라도 학교 내에서 담임교사와 비담임교사 간 업무 부담의 차이는 매우 많이 있음.
- 신입교사의 입직 첫 해에는 담임 발령을 하지 않도록 하는 것은 입직 후의 부담과 스트레스를 상당히 줄여줄 수 있는 방안이 될 수 있음. 교사의 기본적이고 본질적인 업무라고 할 수 있는 교과지도, 학급운영 및 학생생활 지원, 학교운영 및 행정 영역에서 정상적으로 업무를 수행할 수 있도록 적응하는 기간을 최소한 1년 정도 갖도록 하는 것이 필요함.
- 이 연구에서 조사한 결과에 따르면 신입교사 중에서 첫 발령시에 담임을 맡은 경우는 65.1%에 달하는 것으로 나타났음. 그 중에서 생활지도의 어려움으로 담임교사의 역할이 가장 힘들다고 평가받고 있는 중학교의 경우에 신입교사가 첫 발령시에 담임을 맡은 경우는 70.8%에 달하는 것으로 나타났음. 초등학교의 경우 68.6%로 역시 높은 수준인 것으로 나타났음. 고등학교는 가장 낮은 수준으로 49.2%인 것으로 나타났음.
- 신입교사의 첫 발령시 담임역할을 부여하지 못하도록 하는 것을 제도화 하는 방안이 필요함. 하지만 현장 교원 대상 의견 수렴 결과, 일부 지역의 학교들은 담임교사를 담당할 교원이 부족하여 기간제 교사가 담임을 맡는 경우도 발생하는 등 교육여건의 격차가 매우 크기 때문에 교육청이나 학교의 상황에 맞게 결정할 수 있는 여지도 마련해야 할 것임.
- 신입교사의 첫 발령시 담임역할을 부여하지 못하도록 하는 것을 원칙으

로 설정하고, 지역과 학교의 상황에 따라 예외를 인정해 주는 방식이 가장 적합하다고 판단됨. 우선적으로 신입교원의 정착을 적극적으로 지원하는 학교문화를 만드는 것이 필요하고, 교육청 차원에서 일반 학교를 대상으로 신입교사의 첫 발령시 담임 역할을 부여하지 못하도록 권고하고 지도해 나갈 필요가 있음. 이외에도 신입교사에게는 과중한 행정업무를 부여하지 않아야 하며, 수업시수도 최소한으로 부여할 필요가 있음.

〈표 VI-19〉 신입 교사의 첫 발령 담임 여부

단위: 명(%)

	담임	비담임	전체
전체	5,900(65.1)	3,162(34.9)	9,062(100.0)
초등학교	3,508(68.6)	1,604(31.4)	5,112(100.0)
중학교	1,471(70.8)	608(29.2)	2,079(100.0)
고등학교	921(49.2)	950(50.8)	1,971(100.0)

## 2) 멘토링을 통한 역량강화

- 멘토링이란 경력교사인 멘토가 신입교사와 같은 저경력 교사인 멘티를 안내하고, 가르치며 자문하는 과정이라 할 수 있음(신봉섭, 2006). 저경력 교사의 경우 스스로의 의식적인 반성을 통해 전문성을 이루는 지식에 접근할 수 있지만, 멘토의 도움을 받아 자신의 경험에 대해 반성하고 잠재적 상태에 있는 전문성의 깊이를 쌓아가는 과정이 필요함(Korthagen, 2001; 조덕주 외역, 2007). 멘토링은 교육현장의 전문적 실천가인 경력교사의 조언을 받아 전문성을 제고하는 활동으로 교사교육이 발달한 국가에서는 초임교사의 입문 프로그램이나 수업능력 개선이 필요한 교사를 대상으로 멘토링 프로그램이 운영됨(은지용, 2009; 박영석 · 은지용, 2011).
- 신입교사 멘토링은 미국의 경우 1980년대부터 교육개혁의 차원에서 주 정부를 중심으로 신입교사의 교직적응과 수업전문성을 신장하고, 특히 교사의 자격취득과정과 연계하여 법제화하는 경우가 많음. 우리나라에서도 1990년대 중반부터 시·도교육청이나 지역교육청에서 신입교사

멘토링의 필요성을 인식하여 학교차원에서 실시하도록 프로그램을 만들어 제공하거나 권장하는 사례가 늘고 있음(신봉섭, 2006; 2012).

- 신입교사가 첫 발령을 받게 되면 수석교사 등 교내에서 경력이 많은 우수 교사를 멘토로 선정하여 전인적 관계를 바탕으로 한 신입교사의 적응 지원을 활성화해야 함. 멘토링은 신입교사의 전문적 역량을 충분히 신장시킬 수 있는 기간을 설정하여 운영할 수 있을 것임. 보다 구체적으로 신입교사에 대한 멘토링은 수석교사가 총괄하고 교과지도는 전공 주임 또는 수석교사가 담당하고, 생활지도 및 상담은 상담교사 또는 학생담당 부장교사가 담당하며, 학부모 및 지역사회와의 연계는 교감이 담당하는 등 멘토링 체제를 구체화·세분화하는 방안이 가능함.

### 3) 학습공동체 또는 동아리활동 지원 및 강화

- 학습공동체란 학습을 주목적으로 하는 개인들이 자발적으로 구성된 집단으로 구성원들이 협력적으로 상호작용하면서 학습에 새로운 가치를 부여하고 이를 통해 학습활동을 전개해나가는 것으로 볼 수 있음. 학습공동체가 어떤 실체가 아닌 집단 속의 구성원들이 집단적 학습을 통해 구성하고 모색해 나가고자 하는 경향이라면 학습동아리는 구성원들이 집단을 구성하여 실체를 이루고 있는 학습집단이라 할 수 있음(이지혜 외, 2001). 이와 같은 정의에 토대할 때 교사의 학습동아리는 교사의 전문성 신장과 학생들의 학습 증진을 위해 협력적으로 배우고, 탐구하고, 실천하는 교사집단으로 가치와 규범의 공유, 교사와 학생의 학습에 중점을 둔 구성원들 간의 협력을 특징으로 함(서경혜, 2009; 황지혜, 2014).
- 신입교사의 교직적응 및 역량강화와 관련하여서도 학습동아리를 포함한 다양한 동아리 활동이 유용함. 특히 교직원 간의 원만한 인간관계를 유지하는데 동아리 모임은 상당히 유효한 수단이 됨(김강욱, 2007). 이러한 점에서 단위학교 차원의 교사동아리 활동을 활성화시키고, 이를 통해 신입교사들이 학교 조직의 규범과 문화를 자연스럽게 익히고,

교직생활에서 부딪히는 다양한 문제에 대해 조언과 도움을 받고, 학교 구성원들과의 원만한 관계를 형성해갈 수 있도록 지원할 필요가 있음.

#### 4) 교내 자체연수 활성화

- 교내 자체연수는 교직원들의 교육활동 개선을 위하여 그들의 필요와 요구에 터해 학교 내·외의 인적·물적 자원을 활용하여 단위학교 자체에서 실시하는 연수활동을 의미함(이윤식, 1993). 교내 자체연수의 특징은 연수를 학교 운영계획 속에 포함하여 실시하며, 계속적이고 순환적인 과정으로 연수가 이루어질 뿐 아니라 교사들의 자율성과 협동성을 바탕으로 이루어지고, 연수의 내용과 방법이 다양하며, 교사와 학교의 현실에서 출발하여 교사의 전문적 발달과 학교의 개선을 목표로 하는데 있음(서경혜, 2007).
- 교내 자체연수는 신입교사의 교직적응을 위한 중요한 통로로 활용될 수 있는데(이천수, 2003), 전문가 초청 교내연수의 경우에는 신입교사의 전문적 역량 개발을 위해 필요한 주제와 강사에 더욱 정성을 기울여서 내실있는 운영이 될 수 있도록 해야 함.

### 다. 지역사회 및 지역대학 차원

#### 1) 지역사회와의 연계

- 미래 학교의 모습은 다양하게 상상해 볼 수 있음. 선행연구에 의하면 학교교육의 방향은 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 학습의 성과에 대해 더 책무성을 높일 필요가 있음. 개방 사회에서의 책무성은 평가의 결과를 모두 공개함으로서 더욱 강하게 묻는 방식임.
- 지역사회 교육자원의 네트워크 구축을 통해 교육 전문가, 선배 교사 등과 함께 수강 신청이 가능할 것으로 여겨짐.

## 2) 지역대학과의 연계

- 지역의 교원양성대학과 연계하여 신입교사 역량지원 프로그램을 운영할 수 있음. 실제 일부 교육대학교에서는 당해 대학의 신입교사를 대상으로 추수지도를 실시하고 있음. 구체적으로 신입교사들의 현장적응과 이해를 돕기 위해 대학의 교수들이 신입교사의 학교 또는 지역교육청을 방문하여 추수지도를 실시하는 방식임.
- 이 과정에서 신입교사는 교육현장에서 부딪히는 다양한 문제를 제시하며 대학의 교수는 멘토링을 통해 문제에 대해 다양한 해결책을 제시함. 대체로 추수지도는 2회 이상의 방문지도와 3회 이상의 e-mentoring을 통해 이루어지며, 이 과정에서 신입교사의 교직생활 적응 문제 향상 뿐 아니라 현장의 요구를 반영하여 교원양성기관의 교육과정 개선 등의 효과를 거둘 수 있음.

## 라. 기타 : 교원양성기관의 교육과정 개선

- 교원양성교육은 교원 전문성 향상의 근간임. 최근에는 기존에 논의되어 왔던 교원양성 교육과정 자체의 문제 뿐 아니라 사회 변화에 따라 교사에게 요구되는 역할 및 전문성의 변화도 교원양성기관의 교육과정에 대한 개선을 요구함. 특히 과거와 같이 교사의 역할이 단순한 지식전달자가 아니라 학습자 각각이 최대한 교육적 성취를 이룰 수 있도록 길을 안내하고, 다양한 매체나 학교 밖 인적·물적 자원을 활용하여 교육 성과를 극대화하고, 학생들을 리더로서 이끌어가는 역할이 강조되는 등 교원양성기관의 교육과정에 대한 개선이 필요함(정미경 외, 2010).
- 미래 교사에게 요구되는 역량은 매우 다양한데, 구체적으로 교과 및 교육과정에 대한 이해, 학습자의 학습과 발달에 대한 이해, 학급운영에 대한 이해, 교육시스템에 대한 이해, 학생문화에 대한 이해, 교육환경에 대한 이해, 지역사회에 대한 이해, 미래 사회에 대한 이해, 교육평가에 대한 이해, 수업설계, 수업관찰, 수업분석 능력, 학생지도 능력,



교과 및 교육과정 운영을 위한 콘텐츠 개발 능력, ICT·매체 활용 능력, 비전 및 계획 추진 능력, 다양한 정보 수집 및 활용 능력, 관계형성 능력, 의사소통 능력, 공동작업 능력, 갈등관리 능력 등 전통적으로 교원교육에서 강조되어왔던 역량과 새로운 시대적, 사회적 요구에 따른 역량 등을 중심으로 교원양성기관의 교육과정을 개선할 필요가 있음. 아울러 현직교사의 교원연수와 양성기관의 교육과정이 서로 차별화되어 운영되지만 동시에 유기적으로 연계될 수 있도록 개선의 방향을 설정할 필요가 있음.



## VII

# 결론



- 신입교사들이 교직에 처음으로 입직하게 되면 다양한 문제상황에 직면하게 되는데 이에 대해 학교에서 도움을 받기 어려운 상황에 직면하게 됨. 신입교사들이 첫 학교에 부임하여 적응하기 힘든 원인은 여러 가지 있지만 상당한 부분은 학교의 전통적인 문화 때문이기도 함.
- 교실의 벽을 사이에 두고 서로의 교실상황에 대해 공유하지 않는 고립과 단절의 문화도 중요한 역할을 하게 됨. 따라서 이 연구는 신입교사들에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 살펴보고, 이러한 역량을 집중적으로 강화해 나갈 수 있는 방안에 대해 제시하였음.
- 신입교사의 전문적 역량을 강화하기 위한 정책을 추진하는 과정에서 고려해야 할 사항에 대해 세 가지로 나누어 제시하고자 함.

## 1. 신입교사의 역량 개발 장애요인의 지속적 점검

- 신입교사의 전문적 역량 향상을 위해서는 어떤 이유 때문에 학교 현장의 적응이 어려운지에 대한 문제 분석이 선행될 필요가 있음. 지역과 학교에 따라 차이가 있을 수 있기 때문에 학교 현장에서의 적극적인 문제 분석 시도가 필요한 상황이라고 할 수 있음.
- 설문조사 결과를 살펴보면 신입교사가 학교 발령을 받은 후 교직 적응이 제대로 이루어진다고 생각하는지 여부에 대해 신입교사는 3.45, 경

경력교사는 3.55인 것으로 나타났다. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 역량 개발이 제대로 이루어지고 있다고 생각하는지 여부에 대해서는 신입교사가 3.17, 경력교사는 3.38 수준으로 인식하고 있음. 5점 만점임을 감안할 때 경력교사에 비해 신입교사는 더 낮은 수준으로 인식하고 있음을 알 수 있음.

- 신입교사가 교직에 적응하고 역량을 개발하는데 장애요인이 되는 이유에 대해서 신입교사는 ‘학교행정업무 때문에, 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문에, 학교문화의 이해와 조직 적응 때문에, 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 때문에, 학부모와의 관계 형성 때문에, 생활지도 및 상담 때문에’의 순으로 응답하였음. 특히 신입교사들은 학교 행정업무 때문에 적응과 역량 개발이 어렵다고 인식하는 응답이 4.13에 이르고 있어서 압도적으로 높은 결과를 나타내고 있음. 경력교사의 응답을 살펴보면 학교행정업무 때문이라는 인식이 3.75로 가장 높게 나타났고, 생활지도 및 상담, 학부모와의 관계 형성, 학급경영 때문이라는 응답이 높게 나타났음.
- 특징적인 것은 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문이라는 응답이 신입교사들에게는 두 번째로 높은 3.41로 나타난 반면에 경력교사들은 2.89로 거의 문제가 되지 않는다고 인식하는 것으로 나타나서 인식의 차이가 가장 높은 것으로 나타났다. 신입교사들이 인식하기에는 경력교사들이 담당하기를 기피하는 업무를 본인들이 담당하고 있다고 생각하는 반면에 경력교사들은 그렇게 생각하지 않고 있음을 의미함. 이러한 인식의 차이는 상호간 불신을 초래할 수 있으며, 협력적인 관계를 형성하는데 장애 요인이 될 수도 있음을 의미함.
- 신입교사에 대해 방관자적인 태도를 보이는 경우에는 긍정적인 방향으로의 학교문화 개선이 이루어지기 어려울 수 있음. 신입교사들이 선배 교사들을 신뢰하고 배우고자 하는 마음과 주변의 선배교사들이 새로 온 신입교사를 적극적으로 지원하고자 하는 마음이 함께 어우러

질 때 신입교사의 안정적 적응과 역량 개발이 자연스럽게 이루어질 수 있을 것임. 따라서 신입교사에게 어려움을 가중시키는 학교의 문화가 있는지에 대해 먼저 살펴보고 이를 해소하기 위한 학교 차원의 노력이 필요함.

## 2. 신입교사의 역량강화에 대한 관심 제고

- 신입교사들이 가장 필요하다고 인식하고 있는 방법은 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 멘토링 제도의 운영이라고 인식하고 있음. 동료교사 연찬을 포함하는 학교단위 동료장학과 전문가 초청 강의 등의 교내 연수의 필요성에 대해서도 높게 인식하고 있음.
- 경력교사가 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 필요하다고 인식하는 지원은 멘토링, 동료교사 연찬을 포함하는 학교단위 동료장학, 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영의 순으로 나타났음.
- 신입교사가 가장 잘 이루어지고 있다고 인식하는 지원 방안은 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 멘토링, 제도의 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 석사이상의 학위 취득인 것으로 나타났음.
- 경력교사가 신입교사의 역량 향상을 위해 가장 잘 이루어지고 있다고 인식하는 지원 방안은 멘토링, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 교과연구회 등의 학습공동체 형성과 운영, 전문가 초청 강의 등의 교내 연수, 지구별 집단연수를 포함하는 교육청 집합연수 등으로 응답하였음. 특히 교육청 집합연수에 대해 신입교사들은 잘 이루어지지 않고 있다고 인식하는 결과와 경력교사의 인식은 상당한 괴리를 보여주고 있음.
- 신입교사와 경력교사 모두 현재 이루어지고 있는 신입교사 역량 향상의 지원 들이 필요한 수준에 미치지 못하고 있다고 인식하는 것으로

나타났음. 교육청과 학교 수준에서 필요수준의 지원 방안인데 현재 운영이 잘 되지 않는 부분에 대해 점검하고 개선하는 노력이 필요하다고 할 수 있음.

### 3. 신임교사의 역량강화 우수 모델의 확산

- 신임교사의 안정적인 정착과 역량 향상을 위한 지원들이 잘 이루어지고 있는 우수한 모델에 대해 살펴볼 필요가 있음. 학교 현장에서 부딪치는 실무적인 문제를 해결할 수 있는 전문적 역량을 기르기 위해서는 다양한 접근 방법이 있을 수 있음.
- 정책적 접근으로서 가장 안정적인 방법은 국내외에서 신임교사의 역량강화를 위한 지원이 잘 이루어지고 있는 우수한 사례를 수집하는 것이라 할 수 있음. 해외 우수사례의 경우에는 그 나라의 고유한 교육제도와 교원 양성·임용제도가 결합되고, 또한 독특한 학교문화를 갖고 있기 때문에 벤치마킹을 할 때에는 이러한 차이점에 유의할 필요가 있음.
- 특히 국내 다른 시·도교육청에서 우수한 성과를 거양한 제도에 대해서는 적극적 벤치마킹이 필요함. 지역별로 문화적 차이가 있을 수 있지만 국내에서 성공한 제도의 경우에는 다른 지역에서 적용하는데 어려움이 적을 수 있을 것으로 생각함.
- 이 연구에서는 신임교사들에게 필요로 하는 전문적 역량에 대해 현재의 관점과 미래의 관점으로 나누어 우선순위를 제시하였음. 또한 실제 현장에서 겪고 있는 신임교사의 어려움에 대해 분석하였고, 이를 개선하기 위한 방안을 제시하였음.
- 특히 신임교사를 대상으로 임용 전에 실무 중심의 집중적인 전문적 역량 강화 연수를 실시하고, 입직 후에도 교육청과 학교 차원에서 지속적인 지원을 하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있음.



- 이 연구에서 제시한 다양한 방안에 대해 교육부 차원에서 표준적인 정책을 수립하고, 시·도 별로 실제 적용하는 과정에서 성공사례를 만들고 이러한 성공사례를 다른 지역으로 확산하여 적용하는 방식이 바람직할 것임.
- 많은 학교에서 신입교사에 대한 지원이 상당히 개선되었다고 하지만 아직까지 학교에는 신입교사에 대해 방관자적인 태도를 보이는 경우가 많이 있음. 학교 수준에서 신입교사가 새로운 환경에 적응할 수 있는 적극적으로 지원하는 문화적 변화가 있어야 진정한 변화를 기대할 수 있을 것임.

## 참고문헌

- 강경규·탁진국(2004). 경력지향유형척도의 개발과 타당도 분석. 산업 및 조직, 17(3), 509-530.
- 강석주(2003). 중등교사 역량모델 개발에 관한 연구: 교무분장표에 나타난 교사직무를 중심으로. 한국교육학연구, 9(2), 59-91.
- 강석주(2005). 중등학교 교과지도 우수교사 역량 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 계현아(2005). 학교 교육과정 편성, 운영의 주체자로서의 교사의 전문성과 자율성에 관한 연구. 박사학위논문. 건국대학교대학원.
- 고재천(2001). 초등교사의 전문성 탐색. 초등교육연구, 14(2), 159-179.
- 교육과학기술부(2009). 학교단위 책임경영을 위한 학교자율화 추진방안.
- 교육부(2014). 2014 교육부 업무보고: 모두가 행복한 교육 미래를 여는 창의 인재.
- 교육통계연보(2009). 서울: 한국교육개발원.
- 구은주(2011). 중등과학 초임교사가 교직수행과정에서 겪는 어려움 분석. 한국과학교육학회, 31(2), 153-163.
- 권혁운(2011). 초등학교 초임교사의 역량 제고를 위한 교육요구 분석. 한국초등교육학회, 24(2), 115-134.
- 기영화(2003). 신입교사교육을 위한 멘토링 시스템의 안드라고지적 의미. Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education, 6(2), 87-107.
- 김갑성·김이경·박상완·이현숙(2009). 학교 교육력 제고를 위한 교원 인사제도 개선에 관한 연구: 서울특별시 중등교사 순환전보제도를 중심으로. 한국교육개발원.
- 김강욱(2007). 신규교사 교직적응력 향상을 위한 연구. 석사학위논문. 제주대학교 교육대학원.

- 김민아(2014). 한국과 일본의 초등학교 초임교사연수 체제 비교 : 경기도와 요코하마시를 대상으로. 비교교육연구, 24(1), 303-323.
- 김백원(2003). 초등학교 교감 승진제도의 변천에 관한 연구. 석사학위논문. 경인교육대학교.
- 김영식 · 지윤경 · 김미화 · 정동욱(2012). 단위학교 간 교사자원 배분과 교사 쉼림(Teacher Sorting) 현상 분석. 교육재정경제연구, 21(4), 125-153.
- 김옥예(2006). 교사 전문성의 재개념화에 관한 연구. 교육행정학연구, 24(4), 139-160.
- 김용주(1999). 교직 정체성의 탐구를 위한 분석적 연구. 한국교사교육, 16(2), 49-79.
- 김용주(2012). 미국의 교사자격정책 변화 추이 분석 및 시사점 탐색. 현상해석학적 교육연구, 9(1), 75-99.
- 김은주(2009). 초등교직의 전문직 성립요건과 전문직 위상의 관계: 사회계층요인의 매개효과 분석. 한국교원교육연구, 26(3), 261-287.
- 김이경 외(2004). 교사평가 시스템 연구(RR2004-08). 서울: 한국교육개발원.
- 김이경 · 한만길 · 박영숙 · 홍영란 · 백선희(2005). 교원의 직무 수행 실태 분석 및 기준 개발 연구(RR2005-08). 서울: 한국교육개발원.
- 김재춘 · 박정순 · 강희중(2010). 초등학교 초임교사의 교과지도 경험에 대한 내러티브 탐구. 교육과학연구, 41(1), 65-96.
- 김정림(1999). 초등교사들의 교직발달 주기에 따른 학교중심 교사연수에 대한 요구분석. 석사학위논문. 한국교원대학교.
- 김종미(2009). 멘토링에 대한 초등 초임교사의 인식. 초등연구교육, 22(4), 301-326.
- 김지선 · 박소영(2013). 단위학교 내 수석교사제 운영에서 나타난 갈등 원인의 구조 분석. 한국교원교육연구, 30(4), 381-406.
- 김한별(2008). 초임교사의 학교문화 적응과정에서의 학습경험 이해. 평생교육학연구, 14(3), 21-49.

- 김홍국(2000a). 경력개발 이론의 평가와 연구방향. 인적자원개발연구, 2(2), 1-41.
- 김홍국(2000b). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- 노종희(2004). 초중등 교사의 교직 헌신의 개념화 및 측정도구 개발. 교육행정학연구, 22(4), 215-232.
- 명세영(2002). 초등교사의 교직경력에 따른 연수 요구 분석. 석사학위논문. 충남대학교.
- 박건(1999). 조직에서의 경력지향결정에 관한 연구. 박사학위논문. 서울시립대학교.
- 박선형(2005). 교원전문성 개발을 위한 인지과학적 연구: 쟁점, 이론적 기제 및 개발 전략. 한국교육학회 춘계학술대회 교육행정학회 발표논문집.
- 박양근(2004). 경력개발과 취업전략. 서울: 무역경영사.
- 박영석·은지용(2011). 저경력 교사의 사회·문화 수업에 대한 멘토링 사례 연구. 사회과교육. 50(3), 49-65.
- 박영숙·정광희·김규태(1999). 능력중심의 교사 직무개발 연구(RR99-21). 서울: 한국교육개발원.
- 박용호·조대연·배현경·이해정(2012). 중등교사의 직무역량 요구분석. 한국교원교육연구, 29(2), 299-320.
- 박준기(2011). 전문성 발달 단계를 반영한 교사자격기준 개발 및 타당성 분석. 교육행정학연구, 29(4), 417-437.
- 박홍희(2005). 교사의 발달 단계에 기초한 연수를 통한 경력개발 : HRD관점에서. 교육연구논총, 26(2), 1-19.
- 박홍희(2009). 교사의 생애발달 주기를 고려한 교사평가 연구. 교육연구논총, 30(2), 1-25.
- 박홍희(2010). 학교 관리직 승진 교원들의 경력개발 성향 분석 - 대전광역시 사례를 중심으로. 교육연구논총, 31(2), 1-22.

- 백지연·조현정·송민영·강설화(2014). 효과적인 교사양성을 위한 교사의 직무역량 요구분석. 이화여자대학교 입학처.
- 변정현(2012). 초등학교 초임교사의 사회과 수업 스트레스와 탈진(burn-out)에 관한 요인적 분석. 한국열린교육학회, 20(4), 211-238.
- 서경혜(2011). 온라인 교사공동체의 협력적 전문성 개발: 인디스쿨 사례연구. 한국교원교육연구, 28(1), 133-161.
- 설규주(2010). 초등 예비교사와 초임교사의 사회과 수업 관련 경험 및 인식에 대한 조사 연구. 한국사회과교육연구학회, 49(2), 53-71.
- 성병창(1995). 학교조직과 경영. 서울: 양서원.
- 송승남(2005). 교사의 수업전문성 관점에서 본 교사교육의 발전방향. 한국교원교육연구, 22(1), 89-108.
- 신봉섭(2005). 미국에서 초임교사 멘토링의 실제와 시사점. 한국교육행정학회, 23(4), 103-128.
- 신봉섭(2006). 신규교사 멘토링제의 운영 실제와 개선 방안: 충청남도교육청의 사례. 한국교원교육연구, 23(1), 263-289.
- 신봉섭(2009). 초임교사 유도 프로그램의 교사 전문성 개발 전략에의 시사-미국 캘리포니아 주 BTSA의 교훈. 한국교원교육연구, 26(3), 365-392.
- 신봉섭(2011). 교사자격과 연계한 표준 중심의 초임교사 멘토링 사례와 시사-코네티컷 주의 교수 표준과 TEAM 프로그램. 한국직업교육학회, 30(3), 467-492.
- 신봉섭(2012). 신규교사 멘토링 경험에 대한 초임교사의 인식 연구. 교육종합연구, 10(2), 231-255.
- 신종호·최효식(2013). 학습컨설팅의 관점에서 본 교원양성 및 교사교육의 방향. 한국교육심리학회, 27(3), 699-714.
- 신주환(1999). 초등학교 초임교사의 교직적응에 관한 연구. 석사학위논문. 인천대학교.

- 심상길(2013). 교사의 지식에 대한 중등 초임수학교사들의 인식 분석. 대한 수학교육학회, 15(2), 443-457.
- 심우엽·류재경(1994). 초등학교 교사발달에 관한 연구. 교육연구, 12
- 안미화(2005). 초등학교 교사의 전문성 개발 척도. 한국교원교육연구, 22(3), 281-306.
- 양정호(2013). 서울시의 신규교사 집중화 경향 분석. 한국교원교육연구, 30(4), 459-489.
- 온기찬(1996). 전문성의 본질과 직관에서의 역할에 관한 연구. 교육학연구, 34(3), 53-85.
- 원효현·김미옥(2003). 교사 자기평가에 의한 교수활동 수행 수준의 분석. 한국교원교육연구, 20(3), 179-201.
- 유정애(2000). 교사 전문성 연구. 한국스포츠교육학회지, 7(2), 41-59.
- 유지영(2008). 교육실습 경험이 초임교사의 역할수행에 미치는 영향 : 초등학교를 중심으로. 교육연구논총, 29(2), 21-40.
- 유지영(2010). 한국과 미국, 독일의 초임교사 교육에 관한 비교연구. 교육연구논총, 31(1), 1-21.
- 윤정일·신효정(2006). 교사 전문성에 관한 교사, 학생, 학부모의 인식 연구. 한국교원교육연구, 23(2), 79-100.
- 은지용(2009). 사회과 교사의 수업전문성 제고를 위한 멘토링 체제 개발. 시민교육연구, 41(3), 113-138.
- 이돈희 외(1998). 교육이 변해야 미래가 보인다. 서울: 현대문학.
- 이명훈·나승일(2006). 초임 기술교사의 '신규임용교사연수' 만족도와 교육요구. 한국실과교육연구학회, 12(3), 45-66.
- 이보령(2004). 초등학교 영어교사의 전문성 신장을 위한 반성적 자기 수업장학 모형 개발. 박사학위논문. 수원대학교대학원.
- 이성은 외(2004). 초등교사의 전문성에 관한 참여관찰 연구. 한국교원교육연구, 21(3), 5-27.

- 이성은 · 최진영 · 송경오(2010). 교직발달단계에 따른 초 · 중등 교사의 연수 요구 분석. 열린교육연구, 18(1), 127-154.
- 이성흙 · 이광우(2003). 지식기반사회에서 정보 · 통신기술 활용을 위한 교사의 핵심역량 개발. 한국교사교육, 20(3).
- 이승복(1998). 신입교사의 교직 적응에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이윤식(1991). 우리나라 중등교사들의 발달과정에 대한 예비적 기술: 사례를 중심으로. 한국교육, 18, 한국교육개발원.
- 이윤식(1999). 장학론. 서울: 교육과학사.
- 이정화(2005). 교사 전문성 지향의 교사평가 내용구성. 석사학위논문. 한국교원대학교대학원.
- 이제행(2005). 체육교사의 전문성 연구. 박사학위논문. 한국체육대학교대학원.
- 이종재(2004). 교원 인사제도의 쟁점과 방향. 교육개발, 146, 31-36.
- 이주연 · 정혜영(2003). 초등 초임교사의 교직생활에 대한 인식과 정서. 교육과학연구, 34(1), 125-143.
- 이주연 · 한대동(2005). 초등학교 초임교사의 교직적응 과정에 관한 질적 연구 : 상징적 상호작용론적 관점에서. 교육연구, 15(1), 1-34.
- 이천수(2003). 신규교사의 자체연수를 통한 적응력 향상 방안. 석사학위논문. 단국대학교 교육대학원.
- 임정준 · 이영민 · 임정연(2011). 초등교사의 직무역량 인식과 직무성과에 관한 연구. 한국HRD연구, 6(3), 95-117.
- 장경숙 · 권점례(2013). 미래교육을 위한 교사의 역량 제고. 한국교육과정평가원(편). 2020 한국 초 · 중등교육의 향방과 과제(151-163). 서울: 학지사.
- 장경숙 · 김지영 · 정규태(2011). 초임 교사 멘토링을 통한 영어교사 심화연수 후 지속적 전문성 신장에 대한 사례연구. 영어어문교육, 17(2), 219-245.
- 장환영(2013). 예비전문상담교사 경력개발에 관한 질적 연구. 한국교원대학교교육연구원.

- 전제상 · 박영숙(2009). 수석교사제 시범운영의 실태분석과 대안 탐색: 요구조사를 중심으로. 한국교원교육연구, 26(4), 223-244.
- 정미경 · 김갑성 · 류성창 · 김병찬 · 박상완(2010). 교원양성 교육과정 개선 방안 연구. 한국교육개발원.
- 정미경 · 김갑성 · 류성창 · 김병찬 · 박상완(2011). 교원양성 교육과정에 대한 초·중등 교원의 요구 분석. 한국교원교육연구, 28(3), 287-306.
- 정영근(2012). 일본의 현직 교사교육 현황과 전망의 탐색. 한국일본교육학연구, 17(1), 143-166.
- 정정훈 · 김영천(2005). 초등학교 초임교사의 전문성 발달과 딜레마에 관한 사례 연구. 한국열린교육학회, 13(2), 71-100.
- 조대연(2009). 교사 발달단계별 직무역량 요구분석: 서울초등교사를 대상으로. 한국교원교육연구, 26(2), 365-385.
- 조동섭(2005). 교사의 전문성 제고를 위한 정책 방향과 과제. 월간 학교경영 (9월-11월).
- 조우연(2012). 교사발달단계에 따른 중등교사 연수교육과정 구성. 박사학위논문. 인천대학교.
- 조운주 · 이은화 · 이현옥 · 박은혜 · 임승렬(1998). 초임교사를 위한 입문교육 프로그램 모형 개발에 관한 기초연구. 한국교과교육, 15(1), 220-239.
- 차종석(2005). R&D 인력의 경력개발에 관한 연구. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 8(1), 23-56.
- 최연철(2002). 유치원 교사의 발달 단계 이론에 따른 현직교육의 방향. 열린 유아교육연구, 7(2), 279-296.
- 한명희(1997). 중등교원 양성 교육과정의 전문성 확보: 교육과정 구조의 논거를 중심으로. 교육학연구, 35(5), 171-194.
- 함영기 · 양정호(2003). 인터넷 활용의 일상화에 따른 초등학교 교사문화 연구. 교육행정학연구, 21(4), 299-320.



- 홍광식 · 서경주(1997). 교직 생애주기와 교원연수. *교육연구*, 16, 1-15.
- 황준성(2001). 교원 승진 및 전직 · 전보제도에 관한 연구. *연세교육연구*, 14(1), 137-172.
- 황지혜(2014). 교내 교사학습동아리 참여 동기 및 저해요인 연구. 석사학위 논문. 한국교원대학교 교육대학원.
- Borich, G. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31(1), 39-42.
- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477-496.
- Berliner, D. C. (1988). *The Development of Expertise in Pedagogy*. Charles W. Hunt Memorial Lecture presented at the annual meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education. New Orleans, LA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED298122).
- Burke, P. J., Christenson, J. C. & Fessler, R. (1984). *Teacher career stages: Implications for staff development* (Fastback No.214), Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science (2nd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Combs, A. W. (1978). *The professional education of teachers : A humanistic approach to teacher preparation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dalton, G. W., Thompson, P. H., & Price, R. L. (1977). The four stages of professional careers: a new look at performance by professionals. *Organizational Dynamics*, 6(1), 19-42.
- Dawis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and

- person-environment correspondence counseling. In D. Brown, L. Brooks, & associates, *Career choice and development (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass, 75-120.
- Delong, T. J. (1982). The career orientation of MBA alumni: a multi-dimensional model. In R. Katz(Ed.), *Career Issues in Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 58-64.
- Driver, M. J. (1979). Career concepts and career management in organizations. In C. L. Cooper(ed.), *Behavioral problems in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 79-139.
- Erikson, E. K. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Feldman, D. C. (1976). *A contingency theory of socialization*. Doctoral dissertation, Yale University.
- Feldman, D., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6, 89-112.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL:Scott, Foresman.
- Grossman, P. L. (1995). Teachers' Knowledge. In L. W. Anderson(Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education*(20-24). Cambridge, UK: PERGAMON.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organization*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Harap, H. A. (1967). Review of recent developments in teacher education. *Journal of Teachers Education*, 18, 85-89.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Huberman, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91(1), Fall, 31-57.

- Jerry, W. G., Steven, A. E. & Ann, M. G. (2002). *Principles of Human Resource Development*. New York: Basic Books. 장원섭 역(2003). 인적자원개발론. 서울: 학지사.
- Katz, L. G. (1972). Developmental Stages of Preschool Teachers. *Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- Korthagen, Fred. A. J. (2001). *Linking practice and theory: The pedagogy of realistic teacher education*. Lawrence Erlbaum Associates Inc.; 조덕주 · 곽덕주 · 이지현 역(2007). 반성적 교사교육 실제와 이론. 서울: 학지사.
- Lieberman, M. (1956). *Education of Profession*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A Sociological Study*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Morris, P. (2004). Teaching in Hong Kong: Professionalization, accountability and the state. *Research Papers in Education*, 19(1), 105-121.
- Morrison, R. F. & Hock, R. R. (1986). Career building: learning from cumulative work experience. In D.T. Hall and associates, *Career development in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 236-273.
- OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: a conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Short, E. C. (1985). The concept of competence: Its use and misuse in education. *Journal of Teacher Education*, 36, 34-38.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new

- reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.
- Sonnenfeld, J. A. & Peiperl, M. A. (1988). Staffing Policy as a Strategic Response: A Typology of Career Systems. *Academy of Management Review*, 13(4), 588-600.
- Stronge, J. H., & Tucker, P. D. (2003). *Handbook on teacher education: Assessing and improving performance*. New York: Eye on Education Inc.
- Tan, S. K. S. (1997). The elements of expertise. *Journal of Physical Education and Recreation*, 68(2), 30-33.
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178.
- 국립국어원 표준국어대사전(2014.05.13). 전문, 전문가, 전문성.  
<http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp>에서 2014년 5월 13일 검색.



부 록



[부록 1] 신입교사 필요 역량 분석을 위한 설문지 : 신입교사용

「교육환경 변화에 따른 신입교사 역량강화 방안 연구」

신입교사의 필요 역량 분석을 위한 의견조사

안녕하십니까?

교육환경은 급격히 변화하고 있습니다. 이에 따라 신입교사에게 필요한 역량도 변화할 것으로 예상할 수 있습니다. 본 연구는 신입교사들이 학교 현장에 잘 적응하여, 우수한 교사로서 교직을 수행하기 위해 필요한 지원 방안 등 신입교사 역량 강화를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 합니다.

본 조사에서는 신입교사에게 중요하다고 생각하는 역량과 신입교사들이 보유하고 있는 역량에 대한 의견조사를 통해 필요 역량과 보유 역량 간의 차이를 분석하고, 신입교사의 교직 적응 및 역량 발달 장애 요인이 무엇인지 조사하고자 합니다. 또한 신입교사의 역량 향상을 위한 효과적인 지원 방안에 대하여 의견을 수렴하여 신입교사의 교직 적응을 위한 연수 및 지원 등 개선방안을 마련하고자 합니다.

여러 가지로 바쁘시겠지만 좋은 의견을 연구에 반영할 수 있도록 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 선생님께서 응답하신 내용은 오직 연구 목적으로만 활용될 것임을 약속드립니다.

감사합니다.

2014. 7.

연구진 일동 올림

연구책임자 정제영(이화여자대학교)

공동연구원 강태훈(성신여자대학교)

김갑성(한국교원대학교)

류성창(국민대학교)

윤홍주(춘천교육대학교)

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

- 선미숙 연구조교 (02-3277-6839, sms4081@naver.com)

I. 다음은 통계분석을 위한 응답자의 배경 변인입니다. 선생님께서 해당되는 곳에  
✓해 주십시오.

1. 성별                      \_\_\_① 남자                      \_\_\_② 여자
  
2. 교직 경력                      \_\_\_① 0~5년 이하                      \_\_\_② 5년 초과~10년 이하  
(로직)                      \_\_\_③ 10년 초과~20년 이하 \_\_\_④ 20년 초과
  
3. 출신                      \_\_\_① 교육대학교                      \_\_\_② 사범대학  
(교사 임용 당시)                      \_\_\_③ 일반대학 교육과                      \_\_\_④ 교직과정  
   \_\_\_⑤ 교육대학원                      \_\_\_⑥ 기타
  
4. 재직학교 소재지  
    ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기  
    ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
  
5. 재직학교 소재지 정보  
    \_\_\_① 대도시                      \_\_\_② 중소도시                      \_\_\_③ 읍지역  
    \_\_\_④ 면지역                      \_\_\_⑤ 특수지역
  
6. 재직학교 설립유형                      \_\_\_① 국·공립                      \_\_\_② 사립
  
7. 재직학교 규모                      \_\_\_① 6학급 미만                      \_\_\_② 6학급-12학급 미만  
(학교전체학급수, 특수학급 제외) \_\_\_③ 12학급-18학급 미만                      \_\_\_④ 18학급-24학급 미만  
   \_\_\_⑤ 24학급-30학급 미만                      \_\_\_⑥ 30학급 이상
  
8. 재직 학교급                      \_\_\_① 초등학교                      \_\_\_② 중학교  
(현재 담당하는 학교급) \_\_\_③ 고등학교(일반고)                      \_\_\_④ 고등학교(특수목적고)  
   \_\_\_⑤ 고등학교(특성화고)                      \_\_\_⑥ 고등학교(자율고)



9. 담당 학년           \_\_\_ ① 1학년       \_\_\_ ② 2학년       \_\_\_ ③ 3학년  
          (현재 담당하는 학년)   \_\_\_ ④ 4학년       \_\_\_ ⑤ 5학년       \_\_\_ ⑥ 6학년

10. 직위               \_\_\_ ① 교장       \_\_\_ ② 교감       \_\_\_ ③ 수석교사  
                         \_\_\_ ④ 부장교사   \_\_\_ ⑤ 일반교사

11. 담임여부           \_\_\_ ① 담임       \_\_\_ ② 비담임

12. 담당교과(중등만)   \_\_\_ ① 국어       \_\_\_ ② 수학       \_\_\_ ③ 도덕  
                         \_\_\_ ④ 사회       \_\_\_ ⑤ 과학       \_\_\_ ⑥ 체육  
                         \_\_\_ ⑦ 음악       \_\_\_ ⑧ 미술       \_\_\_ ⑨ 기술·가정  
                         \_\_\_ ⑩ 외국어   \_\_\_ ⑪ 기타(       )

13. 교직 입직 후 학교에 첫 발령을 받았을 때 담임 여부  
          \_\_\_ ① 담임       \_\_\_ ② 비담임

13-1. 첫 발령시 담임을 맡았다면 담당 학년은 몇 학년 이었습니까?

          \_\_\_ ① 1학년       \_\_\_ ② 2학년       \_\_\_ ③ 3학년       \_\_\_ ④ 4학년  
          \_\_\_ ⑤ 5학년       \_\_\_ ⑥ 6학년

II. 본인이 신임교사로서 볼 때, 교원이 갖추어야 할 역량의 중요도, 보유도에 관하여 어떻게 생각하시는지 조사하고자 합니다. 또한, 해당 역량은 어느 교육기관에서 학습해야 할 것인지에 대해 선생님의 의견을 조사하고자 합니다. 아래의 작성 안내에 따라 응답하여 주시기 바랍니다.

### [작성 안내]

다음 역량 내용을 읽고 각 역량의 중요도, 보유도를 1~5점의 범위 내에서 해당하는 점수에 ✓표 해 주십시오. 또한 각 항목의 역량은 어느 교육기관에서 학습하는 것이 좋을지 해당 교육기관에 표시해 주십시오.

중요도 본인이 신임교사로서 해당 역량이 중요하다고 생각하는 정도	보유도 본인이 신임교사로서 현재 해당 역량을 보유하고 있는 정도	교원 교육기관 본인이 신임교사로서 해당 역량을 학습하기에 적합하다고 생각하는 교육기관
1 전혀 중요하지 않다	1 전혀 보유하고 있지 않다	<ul style="list-style-type: none"> <li>교원양성기관(사범대, 교육대학, 교육대학원, 교직과정 등)</li> <li>학교현장(연구회, 컨설팅 장학, 멘토링 등)</li> <li>연수기관(원격연수 포함)</li> </ul>
2 거의 중요하지 않다	2 거의 보유하고 있지 않다	
3 보통이다	3 보통이다	
4 다소 중요하다	4 다소 보유하고 있다	
5 매우 중요하다	5 매우 잘 보유하고 있다	

### 1. 교과지도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	국가 수준의 교육과정 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	교수-학습 활동에 적합한 교육기 자재 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

역량		중요도					보유도					교육기관		
7)	교과에 적합한 수업모형 및 교수법의 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	교수-학습에 대한 평가 수행	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	평가결과에 따른 적절한 피드백 제공	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	교수전략수립 등 평가결과의 다양한 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	학습과제물 관리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	자기주도학습 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	학습부진학생 대상 학습 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 2. 비교과활동지도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	특별활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	창의적 체험활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	방과후 프로그램 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	방과후 독서지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	방과후 봉사활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과의 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

### 3. 생활지도 및 상담

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	학교 내 기본 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	급식지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	건강 및 보건 교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	학생 문제 상담 및 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	상담기법 이해 및 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	진로 교육 및 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	안전사고 예방교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	안전사고 관련 사안 처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	학교폭력 예방교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	학교폭력 관련 사안 처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	다문화학생 대상 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
14)	장애인 및 통합교육의 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

#### 4. 학급경영

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	학급 행사 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	교우관계 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	학급 환경 조성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	학급 관련 행정사무관리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	학급 부서 조직 및 역할 분담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	학급 홈페이지의 관리 및 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

#### 5. 학교행정지원

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	각종 학교행사 지원 및 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	담당 교무분장 업무의 수행	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	다양한 학교 위원회 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

#### 6. 학부모 및 지역사회와의 연계

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	학부모 상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	학부모와의 관계 형성 및 유지	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	교육활동을 위한 지역사회의 인적·물적 자원 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 7. 전문성 신장

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	전문성 신장을 위한 개인적 노력 (대학원 진학 포함)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	각종 교·내외 연구회 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 8. 교육정책이해도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	국가수준의 교육정책에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	시·도교육청의 시책사업에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	단위학교의 특색 교육에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 9. 교직소양

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	교직관	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	헌신도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	봉사정신	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	교직윤리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	자기성찰적 태도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

# 10. 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요 역량

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	시민의식	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	창의적 혁신력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	실제 문제 해결력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	대인관계능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	인내심	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	학생문화에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	교육환경에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	지역사회에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	미래사회에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	관계형성 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	의사소통 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	공동작업 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	갈등관리 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

Ⅲ. 본인이 신입교사로서 볼 때, 교직 적응 및 역량 개발 장애 요인이 무엇이라고 생각하시는지 조사하고자 합니다. 해당하는 정도에 ✓표 해 주시기 바랍니다.

1. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 교직 적응이 제대로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 전혀 그렇지 않다      \_\_\_ ② 그렇지 않다      \_\_\_ ③ 보통이다  
\_\_\_ ④ 그렇다      \_\_\_ ⑤ 매우 그렇다

2. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 역량 개발이 제대로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 전혀 그렇지 않다      \_\_\_ ② 그렇지 않다      \_\_\_ ③ 보통이다  
\_\_\_ ④ 그렇다      \_\_\_ ⑤ 매우 그렇다

3. 신입교사가 교직에 적응하거나 역량을 개발하는데 장애 요인이 된다고 생각하는 원인에 대해 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신입교사 교직 적응 및 역량 개발 장애 요인	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 교과지도 때문에	①	②	③	④	⑤
2) 비교과활동지도 때문에	①	②	③	④	⑤
3) 생활지도 및 상담 때문에	①	②	③	④	⑤
4) 학급경영 때문에	①	②	③	④	⑤
5) 학교행정업무 때문에	①	②	③	④	⑤
6) 학부모와의 관계 형성 때문에	①	②	③	④	⑤
7) 지역사회와의 연계 노력 때문에	①	②	③	④	⑤
8) 동료교사와의 관계 형성 때문에	①	②	③	④	⑤
9) 학교문화의 이해와 조직 적응 때문에	①	②	③	④	⑤
10) 가족 부양 의무 때문에	①	②	③	④	⑤
11) 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 때문에	①	②	③	④	⑤
12) 학교 관리자의 지원 부족 때문에	①	②	③	④	⑤
13) 선배 교원과의 의사소통 곤란 때문에	①	②	③	④	⑤
14) 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문에	①	②	③	④	⑤
15) 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족 때문에	①	②	③	④	⑤

3-1. 이 외에 다른 의견이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.



Ⅳ. 본인이 신임교사로서 볼 때, 신임교사 역량 향상을 위한 효과적인 지원이 무엇이라고 생각하시는지 현재 수준과 향후 중요성에 대해 해당하는 정도에 ✓표 해 주시기 바랍니다.

1. 다음의 신임교사 역량 향상을 위한 지원이 **현재 어느 정도 수준이라고** 생각하시는지 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신임교사 역량 향상을 위한 지원	전혀 효과가 없다	효과적이지 않다	보통이다	효과적 이다	매우 효과적 이다
1) 교육청의 집합연수(지구별 집단연수 포함)	①	②	③	④	⑤
2) 원격연수	①	②	③	④	⑤
3) 멘토링	①	②	③	④	⑤
4) 학습공동체(교과 연구회 등)	①	②	③	④	⑤
5) 학교단위 동료장학(동료교사 연찬 포함)	①	②	③	④	⑤
6) 세미나 참석	①	②	③	④	⑤
7) 외부 연구 참여	①	②	③	④	⑤
8) 현장 연구 수행(연구대회 참여 포함)	①	②	③	④	⑤
9) 석사이상 학위 취득	①	②	③	④	⑤
10) 교내 연수(전문가 초청 강의 등)	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 신임교사 역량 향상을 위한 지원이 **향후 얼마나 중요하다고** 생각하시는지 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신임교사 역량 향상을 위한 지원	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
1) 교육청의 집합연수(지구별 집단연수 포함)	①	②	③	④	⑤
2) 원격연수	①	②	③	④	⑤
3) 멘토링	①	②	③	④	⑤
4) 학습공동체(교과 연구회 등)	①	②	③	④	⑤
5) 학교단위 동료장학(동료교사 연찬 포함)	①	②	③	④	⑤
6) 세미나 참석	①	②	③	④	⑤
7) 외부 연구 참여	①	②	③	④	⑤
8) 현장 연구 수행(연구대회 참여 포함)	①	②	③	④	⑤
9) 석사이상 학위 취득	①	②	③	④	⑤
10) 교내 연수(전문가 초청 강의 등)	①	②	③	④	⑤

3. 위 지원 방안 중 '멘토링'의 경우, 누구에게 받는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- |                  |                                  |                       |
|------------------|----------------------------------|-----------------------|
| ___ ① 교장         | ___ ② 교감                         | ___ ③ 부장교사            |
| ___ ④ 수석교사       | ___ ⑤ 동료교사                       | ___ ⑥ 교육전문직(장학사, 연구사) |
| ___ ⑦ 교수 등 교육전문가 | ___ ⑧ 기타(                      ) |                       |

4. 위 신입교사 역량 향상을 위한 지원 방안 외에 다른 의견이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

※응답해 주셔서 대단히 감사드립니다.

## [부록 2] 신입교사 필요 역량 분석을 위한 설문지 : 경력교사용

「교육환경 변화에 따른 신입교사 역량강화 방안 연구」

### 신입교사의 필요 역량 분석을 위한 의견조사

안녕하십니까?

교육환경은 급격히 변화하고 있습니다. 이에 따라 신입교사에게 필요한 역량도 변화할 것으로 예상할 수 있습니다. 본 연구는 신입교사들이 학교 현장에 잘 적응하여, 우수한 교사로서 교직을 수행하기 위해 필요한 지원 방안 등 신입교사 역량 강화를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 합니다.

본 조사에서는 신입교사에게 중요하다고 생각하는 역량과 신입교사들이 보유하고 있는 역량에 대한 의견조사를 통해 필요 역량과 보유 역량 간의 차이를 분석하고, 신입교사의 교직 적응 및 역량 발달 장애 요인이 무엇인지 조사하고자 합니다. 또한 신입교사의 역량 향상을 위한 효과적인 지원 방안에 대하여 의견을 수렴하여 신입교사의 교직 적응을 위한 연수 및 지원 등 개선방안을 마련하고자 합니다.

여러 가지로 바쁘시겠지만 좋은 의견을 연구에 반영할 수 있도록 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 선생님께서 응답하신 내용은 오직 연구 목적으로만 활용될 것임을 약속드립니다.

감사합니다.

2014. 7.

연구진 일동 올림

연구책임자 정제영(이화여자대학교)

공동연구원 강태훈(성신여자대학교)

김갑성(한국교원대학교)

류성창(국민대학교)

윤홍주(춘천교육대학교)

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

- 선미숙 연구조교 (02-3277-6839, sms4081@naver.com)

I. 다음은 통계분석을 위한 응답자의 배경 변인입니다. 선생님께서 해당되는 곳에  
✓해 주십시오.

1. 성별                      \_\_\_\_① 남자                      \_\_\_\_② 여자
  
  2. 교직 경력                \_\_\_\_① 0~5년 이하                \_\_\_\_② 5년 초과~10년 이하  
 (로직)                      \_\_\_\_③ 10년 초과~20년 이하 \_\_\_\_④ 20년 초과
  
  3. 출신                      \_\_\_\_① 교육대학교                \_\_\_\_② 사범대학  
 (교사 임용 당시)          \_\_\_\_③ 일반대학 교육과          \_\_\_\_④ 교직과정  
                                  \_\_\_\_⑤ 교육대학원                \_\_\_\_⑥ 기타
  
  4. 재직학교 소재지  
 ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기  
 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
  
  5. 재직학교 소재지 정보  
 \_\_\_\_① 대도시    \_\_\_\_② 중소도시    \_\_\_\_③ 읍지역    \_\_\_\_④ 면지역    \_\_\_\_⑤ 특수지역
  
  6. 재직학교 설립유형                      \_\_\_\_① 국·공립                      \_\_\_\_② 사립
  
  7. 재직학교 규모                      \_\_\_\_① 6학급 미만                      \_\_\_\_② 6학급-12학급 미만  
 (학교전체학급수, 특수학급 제외) \_\_\_\_③ 12학급-18학급 미만 \_\_\_\_④ 18학급-24학급 미만  
                                  \_\_\_\_⑤ 24학급-30학급 미만 \_\_\_\_⑥ 30학급 이상
  
  8. 재직 학교급                      \_\_\_\_① 초등학교                      \_\_\_\_② 중학교  
 (현재 담당하는 학교급) \_\_\_\_③ 고등학교(일반고)                      \_\_\_\_④ 고등학교(특수목적고)  
                                  \_\_\_\_⑤ 고등학교(특성화고)                      \_\_\_\_⑥ 고등학교(자율고)

9. 담당 학년           \_\_\_ ① 1학년       \_\_\_ ② 2학년       \_\_\_ ③ 3학년  
          (현재 담당하는 학년)   \_\_\_ ④ 4학년       \_\_\_ ⑤ 5학년       \_\_\_ ⑥ 6학년

10. 직위               \_\_\_ ① 교장       \_\_\_ ② 교감       \_\_\_ ③ 수석교사  
                          \_\_\_ ④ 부장교사   \_\_\_ ⑤ 일반교사

11. 담임여부           \_\_\_ ① 담임                   \_\_\_ ② 비담임

12. 담당교과(중등만)   \_\_\_ ① 국어       \_\_\_ ② 수학       \_\_\_ ③ 도덕  
                          \_\_\_ ④ 사회       \_\_\_ ⑤ 과학       \_\_\_ ⑥ 체육  
                          \_\_\_ ⑦ 음악       \_\_\_ ⑧ 미술       \_\_\_ ⑨ 기술·가정  
                          \_\_\_ ⑩ 외국어   \_\_\_ ⑪ 기타(\_\_\_ \_\_)

13. 교직 입직 후 학교에 첫 발령을 받았을 때 담임 여부  
      \_\_\_ ① 담임           \_\_\_ ② 비담임

13-1. 첫 발령시 담임을 맡았다면 담당 학년은 몇 학년 이었습니까?

      \_\_\_ ① 1학년       \_\_\_ ② 2학년       \_\_\_ ③ 3학년       \_\_\_ ④ 4학년  
      \_\_\_ ⑤ 5학년       \_\_\_ ⑥ 6학년

II. 본인이 경력교사로서 볼 때, 주변의 경력 5년 이하인 신입교원이 갖추어야 할 역량의 중요도, 보유도에 관하여 어떻게 생각하시는지 조사하고자 합니다. 또한, 해당 역량은 어느 교육기관에서 학습해야 할 것인지에 대해 선생님의 의견을 조사하고자 합니다. 아래의 작성 안내에 따라 응답하여 주시기 바랍니다.

#### [작성 안내]

다음 역량 내용을 읽고 각 역량의 중요도, 보유도를 1~5점의 범위 내에서 해당하는 점수에 ✓표 해 주십시오. 또한 각 항목의 역량은 어느 교육기관에서 학습하는 것이 좋을지 해당 교육기관에 표시해 주십시오.

중요도 경력교사로서 주변의 신입교사를 볼 때, 갖추어야 할 중요한 역량의 정도	보유도 경력교사로서 주변의 신입교사를 볼 때, 현재 해당 역량을 보유하고 있는 정도	교원 교육기관 경력교사로서 주변의 신입교사를 볼 때, 해당 역량을 학습하기에 적합하다고 생각하는 교육기관
1 전혀 중요하지 않다 2 거의 중요하지 않다 3 보통이다 4 다소 중요하다 5 매우 중요하다	1 전혀 보유하고 있지 않다 2 거의 보유하고 있지 않다 3 보통이다 4 다소 보유하고 있다 5 매우 잘 보유하고 있다	• 교원양성기관(사범대, 교육대학, 교육대학원, 교직과정 등) • 학교현장(연구회, 컨설팅 장학, 멘토링 등) • 연수기관(원격연수 포함)

#### 1. 교과지도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	국가 수준의 교육과정 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	교육목표 달성을 위한 교육과정의 재구성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	교과 및 학생특성을 고려한 교수-학습 설계	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	학습자 이해를 바탕으로 학습동기 부여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	교수-학습 활동에 적합한 교육기 자재 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

역량		중요도					보유도					교육기관		
6)	교수-학습 활동에 적합한 ICT 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	교과에 적합한 수업모형 및 교수 법의 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	교수-학습에 대한 평가 수행	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	평가결과에 따른 적절한 피드백 제공	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	교수전략수립 등 평가결과의 다양 한 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	학습과제물 관리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	자기주도학습 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	학습부진학생 대상 학습 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 2. 비교과활동지도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	특별활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	창의적 체험활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	방과후 프로그램 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	방과후 동아리 활동 및 각종 대회 등 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	방과후 독서지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	방과후 봉사활동 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	학생들의 비교과 교육활동 누적 기록 및 결과의 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

### 3. 생활지도 및 상담

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	학생에 대한 기본적 이해(가정배경, 교우관계 등)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	학교 내 기본 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	급식지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	건강 및 보건 교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	학생 문제 상담 및 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	상담기법 이해 및 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	진로 교육 및 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	안전사고 예방교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	안전사고 관련 사안 처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	학교폭력 예방교육 실시	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	학교폭력 관련 사안 처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	다문화학생 대상 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	학교부적응(학업중단 위기 등) 학생 대상 생활지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
14)	장애인 및 통합교육의 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관



#### 4. 학급경영

역량	중요도					보유도					교육기관		
1) 학급 행사 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2) 교우관계 지도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3) 학급 환경 조성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4) 학급 관련 행정사무관리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5) 학급 부서 조직 및 역할 분담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6) 학급 홈페이지의 관리 및 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

#### 5. 학교행정지원

역량	중요도					보유도					교육기관		
1) 각종 학교행사 지원 및 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2) 담당 교무분장 업무의 수행	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3) 다양한 학교 위원회 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

#### 6. 학부모 및 지역사회와의 연계

역량	중요도					보유도					교육기관		
1) 학부모 상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2) 학부모와의 관계 형성 및 유지	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3) 교육활동을 위한 지역사회의 인적 ·물적 자원 활용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 7. 전문성 신장

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	전문성 신장을 위한 개인적 노력 (대학원 진학 포함)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	각종 교·내외 연구회 참여	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 8. 교육정책이해도

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	국가수준의 교육정책에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	시·도교육청의 시책사업에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	단위학교의 특색 교육에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

## 9. 교직소양

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	교직관	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	헌신도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	봉사정신	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	교직윤리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	자기성찰적 태도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

# 10. 미래 학교 환경 변화에 따른 교사의 필요 역량

역량		중요도					보유도					교육기관		
1)	시민의식	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
2)	창의적 혁신력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
3)	실제 문제 해결력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
4)	대인관계능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
5)	인내심	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
6)	학생문화에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
7)	교육환경에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
8)	지역사회에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
9)	미래사회에 대한 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
10)	관계형성 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
11)	의사소통 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
12)	공동작업 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관
13)	갈등관리 능력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	교원 양성기관	학교 현장	연수 기관

Ⅲ. 본인이 경력교사로서 주변의 경력 5년 이하의 신입교사를 볼 때, 교직 적응 및 역량 개발 장애 요인이 무엇이라고 생각하시는지 의견을 조사하고자 합니다. 해당하는 정도에 ✓표 해 주시기 바랍니다.

1. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 교직 적응이 제대로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 전혀 그렇지 않다      \_\_\_ ② 그렇지 않다      \_\_\_ ③ 보통이다  
\_\_\_ ④ 그렇다      \_\_\_ ⑤ 매우 그렇다

2. 신입교사가 학교 발령을 받은 후 역량 개발이 제대로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 전혀 그렇지 않다      \_\_\_ ② 그렇지 않다      \_\_\_ ③ 보통이다  
\_\_\_ ④ 그렇다      \_\_\_ ⑤ 매우 그렇다

3. 신입교사가 교직에 적응하거나 역량을 개발하는데 장애 요인이 된다고 생각하는 원인에 대해 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신입교사 교직 적응 및 역량 개발 장애 요인	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 교과지도 때문에	①	②	③	④	⑤
2) 비교과활동지도 때문에	①	②	③	④	⑤
3) 생활지도 및 상담 때문에	①	②	③	④	⑤
4) 학급경영 때문에	①	②	③	④	⑤
5) 학교행정업무 때문에	①	②	③	④	⑤
6) 학부모와의 관계 형성 때문에	①	②	③	④	⑤
7) 지역사회와의 연계 노력 때문에	①	②	③	④	⑤
8) 동료교사와의 관계 형성 때문에	①	②	③	④	⑤
9) 학교문화의 이해와 조직 적응 때문에	①	②	③	④	⑤
10) 가족 부양 의무 때문에	①	②	③	④	⑤
11) 적절한 역량 개발 프로그램의 부재 때문에	①	②	③	④	⑤
12) 학교 관리자의 지원 부족 때문에	①	②	③	④	⑤
13) 선배 교원과의 의사소통 곤란 때문에	①	②	③	④	⑤
14) 다른 교사들이 기피하는 업무를 부과하기 때문에	①	②	③	④	⑤
15) 역량 개발에 대한 필요성 인식 부족 때문에	①	②	③	④	⑤

3-1. 이 외에 다른 의견이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

Ⅳ. 본인이 경력교사로서 주변의 경력 5년 이하의 신입교사를 볼 때, 신입교사 역량 향상을 위한 효과적인 지원이 무엇이라고 생각하시는지 현재 수준과 향후 중요성에 대해 해당하는 정도에 ✓표 해 주시기 바랍니다.

1. 다음의 신입교사 역량 향상을 위한 지원이 **현재 어느 정도 수준이라고** 생각하시는지 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신입교사 역량 향상을 위한 지원		전혀 효과가 없다	효과적이지 않다	보통이다	효과적이다	매우 효과적이다
1)	교육청의 집합연수(지구별 집단연수 포함)	①	②	③	④	⑤
2)	원격연수	①	②	③	④	⑤
3)	멘토링	①	②	③	④	⑤
4)	학습공동체(교과 연구회 등)	①	②	③	④	⑤
5)	학교단위 동료장학(동료교사 연찬 포함)	①	②	③	④	⑤
6)	세미나 참석	①	②	③	④	⑤
7)	외부 연구 참여	①	②	③	④	⑤
8)	현장 연구 수행(연구대회 참여 포함)	①	②	③	④	⑤
9)	석사이상 학위 취득	①	②	③	④	⑤
10)	교내 연수(전문가 초청 강의 등)	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 신입교사 역량 향상을 위한 지원이 **향후 얼마나 중요하다고** 생각하시는지 해당하는 정도에 ✓표 해 주십시오.

신입교사 역량 향상을 위한 지원		전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다
1)	교육청의 집합연수(지구별 집단연수 포함)	①	②	③	④	⑤
2)	원격연수	①	②	③	④	⑤
3)	멘토링	①	②	③	④	⑤
4)	학습공동체(교과 연구회 등)	①	②	③	④	⑤
5)	학교단위 동료장학(동료교사 연찬 포함)	①	②	③	④	⑤
6)	세미나 참석	①	②	③	④	⑤
7)	외부 연구 참여	①	②	③	④	⑤
8)	현장 연구 수행(연구대회 참여 포함)	①	②	③	④	⑤
9)	석사이상 학위 취득	①	②	③	④	⑤
10)	교내 연수(전문가 초청 강의 등)	①	②	③	④	⑤

3. 위 지원 방안 중 '멘토링'의 경우, 누구에게 받는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- |                  |             |                       |
|------------------|-------------|-----------------------|
| ___ ① 교장         | ___ ② 교감    | ___ ③ 부장교사            |
| ___ ④ 수석교사       | ___ ⑤ 동료교사  | ___ ⑥ 교육전문직(장학사, 연구사) |
| ___ ⑦ 교수 등 교육전문가 | ___ ⑧ 기타( ) |                       |

4. 위 신입교사 역량 향상을 위한 지원 방안 외에 다른 의견이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

※응답해 주셔서 대단히 감사드립니다.

수탁연구 CR 2014-55

---

## 교육환경 변화에 따른 신임교사 역량강화 방안 연구

---

**발 행** 2014년 12월 30일  
**발행인** 백 순 근  
**발행처** 한국교육개발원  
**주 소** 서울시 서초구 바우뒀로 1길 35(우면동)  
전 화 : (02) 3460-0363  
팩 스 : (02) 3460-0117  
홈페이지 : [http : //www.edpolicy.net](http://www.edpolicy.net)  
**등 록** 1973. 6. 13, 제16-35호  
**인쇄처** 승림디엔씨  
전화 : (02) 2271-2581~2  
팩스 : (02) 2268-2927

---

※ 보고서 내용의 무단 복제를 금함.

