

경상남도교육연구정보원 2016-48



2016년
교육정책현장연구회 연구보고서
단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안

GYEONGSANGNAMDO EDUCATION
RESEARCH & INFORMATION INSTITUTE



경상남도교육연구정보원
GYEONGSANGNAMDO EDUCATION RESEARCH & INFORMATION INSTITUTE

단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안

- 나무와 햇살 -

연구진

책임 연구자	조지원	김해대곡초등학교
공동 연구자	배숙정	김해대곡초등학교
	박종원	김해대곡초등학교
	박선미	김해대곡초등학교
	김동천	김해대곡초등학교

- 목 차 -

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 내용	2
3. 연구의 방법	3

II. 본론

1. 단위학교 교육과정 워크숍 선행 연구 분석	4
2. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 실태 분석	9
가. 단위학교 교육과정 워크숍 설문 응답 현황 분석	9
나. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방식 분석	10
다. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 내용 분석	14
라. 단위학교 교육과정 워크숍 활성화 정도 분석	19
마. 단위학교 교육과정 워크숍 필요성에 대한 인식 현황 분석	27
바. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 실태 분석 결과	32
2. 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 정책 제안	38
가. 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 정책 지원	38
나. 소통과 공감의 민주적 학교 문화 조성을 위한 정책 지원	45

V. 결론 및 제언

1. 결론 및 제언	48
------------------	----

* 참고문헌	50
--------------	----

* 부록(설문지)	i
-----------------	---

< 단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안 >

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교육공동체의 참여와 소통을 통해 민주적인 방식으로 교육과정을 수립할 수 있는 가장 좋은 방법 중의 하나가 바로 ‘교육과정 워크숍’일 것이다. 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 한 자리에 모여 한 해 동안의 교육활동 운영에 대해 함께 성찰(반성 및 평가)하고, 다음 해의 교육활동 운영에 대한 생각을 나누고(소통), 공감할 수 있기 때문이다. 또한 이러한 교육과정 워크숍을 통해 비로소 학교 구성원들의 삶과 밀착된 교육과정을 수립할 수 있는 바탕을 마련할 수 있다.

그래서 매년 12월이면 전국의 초등학교에서 한 해 교육과정을 되돌아보고 내년도 교육활동을 계획하는 교육과정 워크숍을 운영한다. 학교에서 일어나는 대부분의 교육활동을 이때 협의한다. 한 해 교육과정을 마무리 짓고 새로운 도약을 준비하는 징검다리 역할을 하는 것이다. 학교마다 차이는 있겠지만 짧게는 하루나 이틀, 또는 일주일, 길게는 12월부터 이듬해 2월까지 몇 달에 걸쳐 진행되는 경우도 있다.

예전에는 교육과정 워크숍을 학기말, 또는 학년말의 특정 날짜를 중심으로 한 1박 2일의 형태가 주를 이루었으나 최근 교육과정 중심의 학교 운영에 대한 관심이 증가하며 교육과정 워크숍의 형태도 장소(학교 안, 학교 밖)와 기간(하루나 이틀, 일주일, 12월~2월) 면에서 예전과는 비교도 할 수 없을 정도로 훨씬 다양해지고 있다.

하지만 이러한 변화의 바람에도 불구하고, 아직 많은 학교에서는 다음 학년도의 교육과정 편성을 위한 중요한 과정 중 하나인 교육과정 워크숍이 제대로 안착되지 못한 경우도 종종 있다.

가령, 학기·학년말 업무로 인한 바쁜 학사 일정이 원인일 수도 있고, 또는 전달과 지시 중심의 비민주적인 학교 운영 등으로 활성화되지 못한 의사소통 구조, 그로 인한 학교 구성원들의 소극적인 자세와 (내 의견을 말해봐야 어차피 반영 되지 않을 거라는) 학습된 무관심이 원인일 수도 있다. 그리고 ‘효율적인 진행’등을 이유로 내세워 TF팀이나 부장단 협의회 등 소수 교원의 참여로 추진되거나 형식적인 진행 절차를 거쳐 이루어지는 경우가 종종 있다. 또는, 교육과정 워크숍의 중요성에 대해 충분히 인식하고 있으나 방법적 측면에 대한 경험이나 노하우 부족으로 심도 있는 교육과정

워크숍이 이루어지지 못하는 경우도 있다. 그 뿐만이 아니다. 최선을 다해 교육과정 워크숍을 진행하여 학교 구성원들의 의견을 수렴하고 다음 학년도 교육과정에 어떤 내용을 담을지 알차게 협의하였으나, 이런저런 이유 등으로 그러한 것들이 다음 학년도 교육과정에 제대로 반영되지 못하는 경우가도 있을 수도 있다.

학교 교육과정 수립에 있어서 교육과정 워크숍 시스템이 제대로 작동하지 못할 경우, 그 교육과정은 학교 구성원들의 '살아있는' 의견을 제대로 반영하지 못한 '캐비닛 교육과정'으로 전락할 가능성이 크다. 캐비닛 교육과정은 제 기능을 다하지 못한 채 쓸모없게 되어 버린 교육과정과도 같다. 학년 초 교과 시수 때문에 한두 번 꺼내 볼 뿐 그 시기만 지나면 더 이상 볼 일도 없다. 그래서 일 년 내도록 책꽂이에 꽂힌 채 먼지만 쌓여가는 경우도 허다하다.

학교 교육과정은 연구부장이나 몇몇 소수의 교사만으로 만들어지는 것이 아니다. 교육과정에 무엇을 담고 무엇을 덜어낼지, 어떤 철학을 세울지, 그 철학을 어떤 방식으로 구현해 낼지는 집단 지성의 힘으로 함께 만들어 가는 것이다.

체계적이고 과학적인 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 한 해 동안의 교육과정 운영에 대해 함께 성찰하고, 다음 학년도 교육과정 운영에 대한 생각들을 나누고 공감하는 가운데 수립된 단위학교별 교육과정은 해당 학교뿐만 아니라 더 나아가 경남교육의 질을 한 단계 끌어올릴 수 있는 훌륭한 자원이 될 것이다.

따라서 본 연구회에서는 경남지역 단위학교의 교육과정 워크숍에 대한 교원의 인식과 운영 실태를 분석하고, 이를 토대로 교육청과 교육지원청 차원에서 어떠한 정책 지원 활동을 해야 하며, 또 단위학교에서는 어떠한 자구 노력이 뒤따라야 하는지를 연구하고자 한다.

2. 연구의 내용

첫째, 교육과정 워크숍과 관련된 최근의 논의 및 선행연구 등을 분석하여 교육과정 워크숍의 의의를 재정립하고, 활성화되기 위한 일반적인 조건과 절차는 무엇인지에 대해 알아보하고자 한다.

둘째, 경남 지역의 단위학교 교육과정 워크숍 실태를 분석한다. 이를 위해 학교 유형별(행복학교, 연구시범학교, 일반학교), 학교급별(초, 중, 고등학교), 학급수별(6학급 이하, 7~12학급, 13~24학급, 25학급 이상), 교육경력별(5년 이하, 6~10년, 11년~15년, 16년~20년, 21년 이상)로 교육과정 워크숍의 운영

형태 및 활성화 정도, 인식 등을 분석한다.
 셋째, 관련 선행연구, 실태분석을 통하여 도출된 현장의 문제점을 해결하기 위한
 ‘단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안’을 제시한다.

3. 연구의 방법

가. 연구 기간

- 1) 1차 연구: 2016년 4월 ~ 9월 (단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안 연구)
- 2) 2차 연구: 2016년 10월 ~ 12월 (1차 연구 결과에 대한 환류 및 지속적 연구 수행)

나. 연구의 추진

단계	업무 추진 사항	시기
계획 수립 및 준비	연구 활동 계획 수립을 위한 연구회 조직 및 사전 준비	3월
	연구 활동 계획 수립	4월
	기초 연구를 위한 각 분과별 연구 과제 배정 이론적 배경 및 선행 연구 분석 단위학교 교육과정 워크숍 실태 분석	4월
운영 및 실행	기초 연구를 위한 각 분과별 연구 과제 수행	4월~5월
	각 분과별 연구 과제 수행 결과 정리 및 분석 단위학교 교육과정 워크숍 운영에 관한 문제점 분석 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방법 개선을 위한 시사점 도출	6월
	단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 비전 수립	6월
	단위학교 교육과정 워크숍 의의 재정립	6월
	단위학교 교육과정 워크숍 운영의 기준 마련	6월
	중간 보고서 작성 - 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 정책 제안	6월~8월
	중간 보고서 컨설팅(경남교육연구정보원) 실시 - 중간 보고서 컨설팅	수시
	정책화 협의회 워크숍 참석	8월
평가 및 보고	연구회 활동에 대한 질적·양적 분석	8월
	연구 결과 평가 및 최종 보고서 작성 정책의 현장 적합성 및 기대 효과 분석, 정책의 평가 및 정리	8월~9월
	최종 보고서 완료 및 제출	9.30
	연구 결과 발표	10.14
환류 및 일반화	온-오프라인 모임 활성화를 통한 연구 활동 진행	11월~12월
	연구과정 및 결과에 대한 지속적 환류 시스템 구축	11월~12월
	2017학년도 연구회 운영 계획 및 지속적 추진	2017년 1월~

다. 연구의 조직



II. 본론

1. 단위학교 교육과정 워크숍 선행 연구 분석

정성식(2014)은 학교 구성원의 삶과 유리된 교육과정은 자연스럽게 구성원의 관심으로부터 멀어진다고 주장한다. 따라서 교육과정 워크숍을 통해 교육공동체의 약속을 정하고, 철학이 있는 교육과정을 수립할 것을 제안하고 있다. 즉, 아이들, 교사, 학부모는 어떤 존재인가? 이 존재 가치를 실현하기 위하여 학교는 무엇을 해야 하는가? 그 속에서 가르침과 배움은 어떠해야 하는가? 평가는 어떻게 해야 하는가? 이런 물음에 대하여 학교 구성원이 서로 생각을 나누는 것이 교육과정과 철학이 만나는 지점이라 보고 있다.

<표1> 왕궁 교육가족의 약속

아이들은?	<ul style="list-style-type: none"> • 마땅히 존중받아야 할 소중한 인격체이다. • 스스로 삶을 살아갈 수 있는 힘이 있다. • 말 잘 듣는 것도 좋지만 할 말을 할 줄 알아야 한다.
교사는?	<ul style="list-style-type: none"> • 아이들과 함께 배우며 성장한다. • 아이들을 관심과 사랑으로 보살핀다. • 자식을 가르치는 일을 넘어 삶을 가꿔주는 사람이다.
학부모는?	<ul style="list-style-type: none"> • 아이가 꿈꿀 수 있는 보금자리이다. • 내 아이가 우리 아이들 속에서 성장하도록 돕는다. • 학부모이기 전에 부모로서 행복한 삶을 살아간다.

학교는?	<ul style="list-style-type: none"> • 배움이 즐거운 곳이다. • 가르침이 보람된 곳이다. • 마음이 통하는 곳이다. • 사계절 행복한 곳이다.
배움은?	<ul style="list-style-type: none"> • 스스로 할 때 가치가 있다. • 혼자 하는 것보다 여럿이 함께할 때 참 배움이 일어난다. • 실패에서 훌륭한 배움이 일어난다. 실패는 비난하거나 두려워하지 않는다.
가르침은?	<ul style="list-style-type: none"> • 무한한 용기가 필요한 일이다. • 아프지 않고는 할 수 없는 일이다. • 아이들의 삶을 보듬으며 내 삶이 다듬어지는 과정이다.
평가는?	<ul style="list-style-type: none"> • 점수를 따지고 등수를 매기는 것이 아니다. • 삶을 살펴보고 만들어가는 과정이다. • 배움의 과정이며 아이의 성장을 돕는 일이다.

이 외에도 교육과정에서 함께 나눌 만한 이야기로 ‘내가 출근하고 싶은 학교는? 우리가 바라는 학교의 모습은? 이번 한 해 교육활동 중에 기억에 남는 것은? 내년에 꼭 해보고 싶은 교육활동은? 아이들에게 어떤 힘을 길러주고 싶은가? 나는 어떤 교사로 살고 싶은가?’ 등을 제시하고 있다.

양영희(2016)와 김경희(2016)는 단위학교의 교육과정 워크숍에 대해 좀 더 체계적인 접근을 시도하고 있다.

먼저 양영희(2016)의 경우 단위학교의 교육과정 워크숍 실행에 앞서 학교 구성원들의 자발성을 확인하고 민주적 의사소통이 가능한 체계인지 진단해 볼 것을 제안하고 있다.

아무리 좋은 내용이라도 학급에서 실천하지 않으면 의미가 없다. 소통 없이 일방적인 지시와 강요만으로 전단되는 일들이 그렇다. 교사의 자발성은 민주적인 학교 문화에서 나온다. 평소 교직원 회의, 간담회, 토론회 등에서 학교 운영에 대해 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 분위기와 이를 수용하는 학교 문화를 만들 필요가 있다. 교육과정 워크숍은 교사들 사이의 협력 문화가 중요하다. 옆 반에서 무엇을 하는지 관심이 없는 교사가 워크숍을 한 번 했다고 협력적으로 변하지 않는다. 학급 나들이처럼 평소 일상적인 만남이 필요한 이유가 여기에 있다. 학년과 학급의 어려움을 나누고 서로 돕는 분위기를 먼저 만들 필요가 있다. 협력은 만남과 이야기에서 출발한다.

이를 통해 알 수 있는 점은 단위학교의 교육과정 워크숍을 위해 반드시 선행되어야 할 조건으로서 ‘민주적인 학교 운영’을 들 수 있다. 교육과정 워크숍의 핵심이 구성원 간 자유롭고 적극적인 의사 표현인데, 일방적인 지시와 전달로 익숙한 회의 문화 속에서는 구성원 개개인의 적극적인 의사 표현 자체가 위축될 수밖에 없기 때문이다.

이러한 환경 속에서는 교육과정 워크숍 역시 내적 동력을 가지고 활발하게 진행되기에는 많은 어려움이 따른다.

이어서 양영희는 교육과정 워크숍의 운영 절차를 ‘교육과정 운영 실태 조사 → 학교 철학 세우기 → 교육과정 디자인하기’ 순서로 제시하고 있다. 본격적인 워크숍은 한 해 교육과정을 거의 마무리하는 12월 중순에 시작하고, 교육과정 디자인은 2월 말 전입 교사들과 함께 마무리하는 것으로 설명하고 있는데, 이를 구조화하면 다음과 같다.

<표2> 교육과정 워크숍의 운영 절차

사전 활동: 교육과정 운영 실태 조사

- 부서별 업무 평가: 불필요한 업무 개선 및 폐지, 교육 활동 지원을 위한 업무 체계 마련
- 교육과정 평가: 교사·학생·학부모 대상 설문 조사, 토론회, 학교 자체 평가 실시



워크숍1: 학교 철학 세우기 - 학교 비전 및 교육 목표 설정

- 학생, 교사, 학부모, 학교의 모습 찾기
- 우리 학교의 비전 설정
- 학교 비전을 실천하기 위한 핵심 가치와 역량 성찰
- 우리 학교의 교육 목표 설정



워크숍2: 학교 철학 실천하기 - 교육과정 디자인하기

- 학교 철학이 담긴 학교 및 학년 교육과정 설계
- 교육과정 분석 및 재구성

11월에는 교육과정 운영 실태 조사를 위한 업무 및 교육과정 평가를 실시한다. 부서별 업무 평가를 거쳐 불필요한 업무를 없애거나 개선해 나간다. 교육과정 평가를 통해 한 해 교육과정 운영을 되돌아보고, 내년도 교육과정 수립을 위한 기초 자료를 마련한다. 이때 학년에서 실시한 프로젝트 수업, 체험 학습, 문화·예술 교육 사례 등을 다른 학년과 공유한다.

본격적인 교육과정 워크숍은 학교 비전과 교육 목표를 설정하는 일로 시작한다. 학교 철학을 세우는 작업이다. 간혹 학교장의 경영관을 학교 비전으로 착각하는 경우가 많다. 학교 비전은 어느 한 사람의 경영관이 아니라, 학교 구성원 전체가 추구하고 나아가고자 하는 지향점이다. 학생들이 어떻게 성장하기 바라는지, 교사로서 해야 할 역할은 무엇인지, 학부모는 어떤 존재인지, 학교는 어떠한 곳이어야 하는지 함께 성찰하고 그러한 질문에 대한 답을 핵심 키워드로 정리한다. 이것이 학교 비전이 된다.

교육 목표는 교육을 통해 얻거나 이루고자 하는 것으로 보통 ‘배려하는 어린이’처럼 핵심 가치와 역량으로 표현한다. 한때 ‘글로벌 인재’라는 교육 목표가 유행한 적이 있었다. 그런데 과연 글로벌 인재가 학생들에게 꼭 필요한 가치와 역량일까? 교육 목표는 학생들의 삶을 가꿀 수 있는 내용이어야 한다. 핵심 가치와 역량을 찾는 과정은 다음과 같다. 우선 포스트잇에 학교 비전을 구현하기 위해 어떻게 교육할 것인지 자유롭게 아이디어를 적어 브레인스토밍을 한다. 이후 비슷한 내용과 활동끼리 그룹으로 묶은 다음, 분류한 내용을 포괄할 수 있는 이름을 짓는다. 예를 들어, 행복한 학교라는 비전을 위해 ‘아침맞이, 수업 중 경어 쓰기, 차별하지 않기’ 등의 교육 활동을 제안하고 그룹을 만든다. 그리고 이 활동들을 모두 포괄할 수 있는 핵심 가치나 역량이 무엇인지 찾는다. 이런 과정을 거치며 ‘존중하고 배려하는 어린이’란 교육 목표가 합의되고 만들어진다.

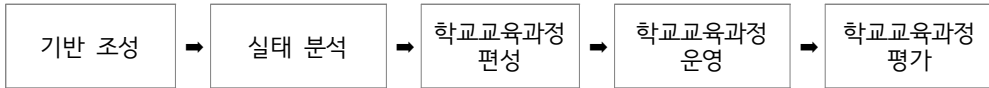
교육과정 디자인은 워크숍의 핵심이다. 학교 철학을 학년 및 학급 교육과정에서 어떻게 실천할지 구체적인 전략과 계획을 세운다. 보통 기존 교사들이 큰 틀을 세우고 2월 말 전입 교사들과 함께 마무리 짓는 방법으로 진행된다. 단일 교과보다는 프로젝트 수업의 형태로 계획된다. 처음 시도하는 경우는 교육과정을 재구성하여 12~15차시의 수업을 1주일 정도로 계획해 보는 것이 적당하다. ‘자존감이 있는 어린이’를 위해 학년에서 자신을 표현하는 발표회를 운영한다면, 음악 교과를 중심으로 교육과정을 재구성하여 일주일 정도 프로젝트 수업을 진행할 수 있다. ‘학교 비전 - 교육 목표 - 학년 교육 과정 - 수업’이 하나로 연결되는 살아 있는 교육과정을 만드는 것이 교육과정 워크숍의 핵심이다. (양영희 2016)

우리 학교 철학 세우기
<p>1. 우리 아이들이 살아갈 시대 진단하기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 현재 우리가 살아가고 있는 시대, 앞으로 우리와 아이들이 살아가야 할 시대의 특징은 무엇인가? (현실 진단) • 우리 사회는 앞으로 어떻게 변화해 가야 하는가? (우리가 바라는 사회상) <p>2. 우리 아이들 진단하기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리 학교에서 내가 만나고 있는 아이들의 사회·경제·문화·정서적 상황은 어떠한가? • 내가 만나는 아이들의 학습 능력, 자기표현 능력, 자기 이해 능력, 진로에 대한 방향성은 어떠한가? • 위 내용들을 종합해 볼 때 내가 만나는 아이들이 다른 학교나 지역의 아이들에 비해 뛰어나거나 바람직한 점은 무엇이고, 보완해야 하거나 도움이 필요한 부분은 무엇인가? <p>3. 우리 학교 진단하기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리 학교의 강점과 약점은 무엇인가? (교사, 지역 사회, 학부모의 특징 등 학교 교육과정에 반영할 수 있는 다양한 요소) <p>4. 학교 철학 및 교육 목표 세우기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 시대에 대한 진단 및 아이들에 대한 파악, 우리 학교의 특수성 등을 종합할 때 학교는(특히 우리 학교는) 어떤 역할을 해야 하는가? • 우리 학교의 철학에 꼭 들어가야 할 핵심 단어(키워드)는? • 위에서 나열한 용어를 바탕으로 학교 철학을 하나의 문장으로 완성하면? (예: 존중과 소통으로 성장하는 스스로 공동체)
우리 학교 교육 목표 세우기
<ol style="list-style-type: none"> 1. 소그룹 활동을 통해 각 질문에 대한 자신들의 생각을 포스트잇이나 모둠 활동지에 적는다. 2. 왜 그렇게 생각하는지 모둠원들끼리 자유롭게 솔직하게 의견을 나눈다. 3. 발표와 공유 작업을 거쳐 공동의 가치들을 뽑아 본다. 이런 활동에는 브레인스토밍이나 월드 카페, 전시장 활동을 다양한 형태의 토의 기법을 활용하는 것이 좋다. 4. 소그룹 활동과 전체 공유 활동에서 나온 핵심 가치들을 모아 학교의 목표와 비전을 명료하게 만들어본다. 예를 들어 성장, 배려, 존중, 자치, 공동체, 배움 등의 가치들이 나왔다면 그런 내용들을 포괄하면서도 압축적으로 나타내는 '존중과 소통으로 성장하는 스스로 공동체'와 같은 학교 비전을 세울 수 있다. 5. 비전이 세워지면 이런 비전을 구현하기 위해서 어떻게 교육할지, 상상력과 창의력을 발휘하여 아이디어를 발산한다.

교육과정 워크숍은 집단 지성을 발휘하여 학교의 다양한 문제를 해결하고 이를 통해 전 교직원이 소통하고 공감하는 분위기를 조성하며 전문적인 성장을 꾀하는 데 그 의미가 있다. 교육과정 워크숍이 일반적인 연수나 세미나와 다른 점은 실제 업무현장에서 직면하고 있는 주제를 선정하는 것이며, 워크숍에서 협의한 것을 실제 현장에서 실천하는 것이다. (경기도교육청, 2015)

주목할 점은 경기도교육청¹⁾의 경우 교육과정 워크숍을 학교에서 일어나는 모든 교육 활동을 연구 및 협의하는 과정이라고 정의하고 있다. 즉, 교육과정 워크숍은 대부분 12월 ~ 2월말에 실시하나 학교교육과정 편성의 일반적 절차의 모든 단계에서 교육과정 워크숍이 필요하다는 것이다.

<표3> 학교교육과정 편성의 일반적 절차



그 중 학교교육과정 편성 단계의 교육과정 워크숍 절차를 다음과 같이 제시하고 있다.

<표4> 학교교육과정 편성 단계의 교육과정 워크숍 절차

사 업 명	주요 활동 내용	운영 성과
1단계 (학교 철학 세우기)	문제 발견 및 대안 그리기	학교교육과정 사전 검토 교육 목표 및 교육의 원칙 정하기
	우리 학교 진단하기	
	학교교육과정 검토하기	
	학교 철학 세우기	
2단계 (학교 철학 구체화하기)	교육 목표 증점 활동 구체화하기	소그룹별 초안 작성 후 전체 공유
	학년별 교육과정 만들기	
	학교 현장 만들기	
3단계 (교과 교육과정 재구성하기)	교과 교육과정 재구성하기	전체 원칙을 정하고 교과별 재구성 및 평가에 대한 협의
	학생중심 교육과정 운영을 위한 시스템 만들기	

2. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 실태 분석

가. 단위학교 교육과정 워크숍 설문 응답 현황 분석

경남 지역의 단위학교 교육과정 워크숍 실태를 분석하기 위하여 학교 유형별, 직급별, 학교급별, 학급수별, 교육경력별로 설문 조사를 실시하였으며 총 1,378명의 교원이 응답을 하였다.

1) 경기도교육청(2015)은 『단위학교 교육과정 워크숍 길라잡이』라는 장학자료를 발간하여 교육과정 워크숍 운영 시 각 단계별로 단위학교에서 실제 활용할 수 있는 도움자료를 구체적이고 상세하게 제시하고 있다.

학교 유형별로는 행복학교(행복맞이학교 포함) 소속 교원 120명(9.5%), 연구시범학교 소속 교원 113명(8.3%), 일반학교 소속 교원 1,119명(80.8%), 기타 학교 소속 교원 26명(1.3%)이 응답하였다.

직급별로는 교장 70명(5%), 교감 258명(18.3%), 수석교사 3명(0.1%), 보직교사 493명(36.4%), 일반교사 545명(39.9%), 기타 9명(0.2%)이 응답하였다.

학교급별로는 초등학교 소속 교원 705명(51.9%), 중학교 소속 교원 371명(27.7%), 고등학교 소속 교원 265명(20%), 기타 학교 소속 교원 37명(0.4%)이 응답하였다.

학급 수별로는 6학급 이하 소속 교원 413명(28.4%), 7~12학급 소속 교원 235명(17.4%), 13~24학급 소속 교원 349명(26.4%), 25학급 이상 소속 교원 381명(27.7%)이 응답하였다.

교육경력별로는 5년 이하 경력의 교원이 175명(12.4%), 6~10년 경력의 교원이 176명(12.9%), 11~15년 경력의 교원이 209명(15.4%), 16~20년 경력의 교원이 188명(13.8%), 21년 이상 경력의 교원이 619명(45.3%), 기타 경력의 교원이 11명(0.3%) 응답하였다.

나. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방식 분석

단위학교의 교육과정 워크숍 운영은 어떠한 방법으로 이루어지고 있으며, 이에 대한 구성원의 의견을 알아보기 위해 두 가지의 질문을 제시하였다. 첫 번째는 '우리학교의 교육과정 워크숍은 어떤 방법으로 이루어지고 있습니까?'이었고, 두 번째 질문은 '단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적합하다고 생각합니까?'이었다. 두 질문에 대한 응답 결과는 다음과 같다.

우리 학교의 교육과정 워크숍은 어떤 방법으로 이루어지고 있습니까?

- ① 교육과정 워크숍을 거의 하지 않는다.
- ② 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태가 주를 이룬다.
- ③ 특정 장소, 특정 날짜(1박 2일 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다.
- ④ 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열린다.
- ⑤ 기타:

		①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	p	
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	2	9	91	14	4	120	9.287	.678
		%	1.7%	7.5%	75.8%	11.7%	3.3%	100.0%		
	연구시범학교	n	4	12	78	16	3	113		
		%	3.5%	10.6%	69.0%	14.2%	2.7%	100.0%		
	일반학교	n	25	110	820	140	24	1119		
		%	2.2%	9.8%	73.3%	12.5%	2.1%	100.0%		
기타	n	0	6	17	2	1	26			
	%	0.0%	23.1%	65.4%	7.7%	3.8%	100.0%			
학급수	6학급 이하	n	11	22	316	55	9	413	33.467 ^{***}	.001
		%	2.7%	5.3%	76.5%	13.3%	2.2%	100.0%		
	7~12학급	n	5	12	180	30	8	235		
		%	2.1%	5.1%	76.6%	12.8%	3.4%	100.0%		
	13~24학급	n	8	44	249	41	7	349		
		%	2.3%	12.6%	71.3%	11.7%	2.0%	100.0%		
	25학급 이상	n	7	59	261	46	8	381		
		%	1.8%	15.5%	68.5%	12.1%	2.1%	100.0%		
학교급	초등학교	n	6	63	516	99	21	705	48.539 ^{***}	.000
		%	0.9%	8.9%	73.2%	14.0%	3.0%	100.0%		
	중학교	n	9	26	295	36	5	371		
		%	2.4%	7.0%	79.5%	9.7%	1.3%	100.0%		
	고등학교	n	13	44	169	34	5	265		
		%	4.9%	16.6%	63.8%	12.8%	1.9%	100.0%		
	기타	n	3	4	26	3	1	37		
		%	8.1%	10.8%	70.3%	8.1%	2.7%	100.0%		
전체	n	31	137	1006	172	32	1378			
	%	2.2%	9.9%	73.0%	12.5%	2.3%	100.0%			

- 학교유형별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '워크숍을 거의 하지 않음'이 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 학급수별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '워크숍을 거의 하지 않음'이 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=33.467, p<.001$).
- 학교급별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '워크숍을 거의 하지 않음'이 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=48.539, p<.001$).

단위학교의 교육과정 워크숍 운영 방식에 대한 전체 응답 결과를 보면 '특정 장소, 특정 날짜(1박 2일, 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다'가 1,006명(73%)

으로 압도적인 비율을 보이고 있다. ‘11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열린다’가 172명(12.5%), ‘보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태가 주를 이룬다’에 137명(9.9%)이 선택하여 그 비중이 상대적으로 낮았다.

이를 통해 경남 지역 대부분의 학교가 학기 말, 또는 학년 말 특정한 날짜(1박 2일이나 당일)를 이용하여 교육과정 워크숍을 운영하고 있다는 것을 알 수 있으며, 교육과정 워크숍에 대한 교원들의 인식 역시 ‘11월(12)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는’ 넓은 관점의 교육과정 워크숍 보다는 특정 날짜에 집중적으로 이루어지는 형태의 교육과정 워크숍 운영 방식을 선호한다는 것을 알 수 있다.

이는 학교 유형, 학급 수, 학교급에 관계없이 공통된 현상이긴 하나 특이할 점은 큰 학교(13학급 이상)는 ‘보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태’의 교육과정 워크숍(흔히 부장 워크숍이라 한다.)을 작은 학교(12학급 이하)보다 더 선호한 반면, 특정 날짜를 이용한 1박 2일 등의 전체 워크숍의 형태는 작은 학교가 큰 학교보다 더 선호하는 결과가 나왔다는 것이다²⁾. 그리고 학교급별로는 고등학교가 초·중학교보다 ‘보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태’의 교육과정 워크숍을 선호하는 것을 알 수 있다.

단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적당하다고 생각합니까?

① 교육과정 워크숍은 축소되거나 폐지되어야 함
 ② 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태의 워크숍
 ③ 특정 장소, 특정 날짜(1박 2일 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어지는 워크숍
 ④ 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍
 ⑤ 기타:

		①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n 7	7	69	31	6	120	14.071	.296
	% 5.8%	5.8%	57.5%	25.8%	5.0%	100.0%			
	연구시범학교	n 5	17	50	39	2	113		
	% 4.4%	15.0%	44.2%	34.5%	1.8%	100.0%			
	일반학교	n 60	131	521	376	31	1119		
	% 5.4%	11.7%	46.6%	33.6%	2.8%	100.0%			
기타	n 1	5	12	7	1	26			
% 3.8%	19.2%	46.2%	26.9%	3.8%	100.0%				
직위	교장	n 2	2	39	20	7	70	77.908 ***	.000
	% 2.9%	2.9%	55.7%	28.6%	10.0%	100.0%			
	교감	n 3	15	121	113	6	258		
	% 1.2%	5.8%	46.9%	43.8%	2.3%	100.0%			
	수석교사	n 0	1	1	1	0	3		
	% 0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%			
	보직교사	n 21	53	243	160	16	493		
	% 4.3%	10.8%	49.3%	32.5%	3.2%	100.0%			
	일반교사	n 47	88	241	158	11	545		
	% 8.6%	16.1%	44.2%	29.0%	2.0%	100.0%			
기타	n 0	1	7	1	0	9			
% 0.0%	11.1%	77.8%	11.1%	0.0%	100.0%				

2) 이는 큰 규모의 학교일수록 구성원 전체의 의견을 수렴하는 과정이 작은 학교의 그것보다 녹록치 못하다는 것을 의미한다. 이를 바탕으로 단위학교의 규모에 맞는 여러 형태의 교육과정 워크숍 운영을 권장할 만하다.

		①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	p	
학급수	6학급 이하	n	20	27	229	127	10	413	27.395 **	.007
		%	4.8%	6.5%	55.4%	30.8%	2.4%	100.0%		
	7~12학급	n	11	32	116	69	7	235		
		%	4.7%	13.6%	49.4%	29.4%	3.0%	100.0%		
	13~24학급	n	21	48	146	122	12	349		
		%	6.0%	13.8%	41.8%	35.0%	3.4%	100.0%		
	25학급 이상	n	21	53	161	135	11	381		
		%	5.5%	13.9%	42.3%	35.4%	2.9%	100.0%		
교육경력	5년 이하	n	20	34	74	43	4	175	58.251 ***	.000
		%	11.4%	19.4%	42.3%	24.6%	2.3%	100.0%		
	6~10년	n	13	26	80	55	2	176		
		%	7.4%	14.8%	45.5%	31.3%	1.1%	100.0%		
	11~15년	n	15	27	90	69	8	209		
		%	7.2%	12.9%	43.1%	33.0%	3.8%	100.0%		
	16~20년	n	3	23	85	68	9	188		
		%	1.6%	12.2%	45.2%	36.2%	4.8%	100.0%		
	21년 이상	n	22	50	317	213	17	619		
		%	3.6%	8.1%	51.2%	34.4%	2.7%	100.0%		
	기타	n	0	0	6	5	0	11		
		%	0.0%	0.0%	54.5%	45.5%	0.0%	100.0%		
학교급	초등학교	n	39	80	299	255	32	705	40.828 ***	.000
		%	5.5%	11.3%	42.4%	36.2%	4.5%	100.0%		
	중학교	n	18	37	210	104	2	371		
		%	4.9%	10.0%	56.6%	28.0%	0.5%	100.0%		
	고등학교	n	13	39	124	86	3	265		
		%	4.9%	14.7%	46.8%	32.5%	1.1%	100.0%		
	기타	n	3	4	19	8	3	37		
		%	8.1%	10.8%	51.4%	21.6%	8.1%	100.0%		
전체		n	73	160	652	453	40	1378		
		%	5.3%	11.6%	47.3%	32.9%	2.9%	100.0%		

- 학교유형별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 직위별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=77.908, p<.001$).
- 학급수별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=27.395, p<.01$).
- 교육경력별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=58.251, p<.001$).
- 학교급별 모두 '연 1~2회 집중적으로 이루어짐'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=40.828, p<.001$).

이 응답 결과에서 특이할만한 점은 실제 학교 교육과정 워크숍의 경우 ‘특정 장소, 특정 날짜(1박 2일, 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다’가 73%로 압도적인 비율을 보였으나 구성원의 생각을 묻는 질문(단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적합하다고 생각하는가?)에서는 47.5%로 그 비율이 많이 낮아진 반면 ‘11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍’에 대한 선호도가 12.8%에서 33.3%로 높아진 것이다.³⁾

학교 유형별로는 행복학교(행복맞이학교 포함)가 다른 형태의 학교보다 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대한 선호도가 높았다. 반면 연구시범학교나 일반학교의 경우 수시로 열리는 교육과정 워크숍과 부장 교사 중심의 워크숍에 대한 선호도가 행복학교(행복맞이학교 포함)보다 높았다.⁴⁾

직위별로는 관리자 중 교장이 다른 직급의 교원에 비해 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대한 선호도가 높았다. 반면 일반교사의 경우 부장 교사 중심의 워크숍에 대한 선호도가 다른 직급의 교원들에 비해 높았다.⁵⁾

학급 수별로는 6학급 이하의 학교가 다른 형태의 학교보다 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대한 선호도가 높았고, 교육경력별로는 21년 이상의 고경력 교원일수록 다른 교원보다 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대한 선호도가 높았다.

특이할만한 점은 직위별로는 관리자(교장, 교감)보다 일반교사로 갈수록 교육과정 워크숍에 대한 부정적 인식이 높았고, 교육경력별로는 21년 이상의 고경력 교사보다 저경력으로 갈수록 교육과정 워크숍에 대한 부정적 인식이 눈에 띄게 높았다. 추후 다시 언급하겠지만 왜 이러한 현상이 생기는지에 대해서도 진지하게 생각해 볼 필요가 있을 것이다.

다. 단위학교 교육과정 워크숍 운영 내용 분석

단위학교의 교육과정 워크숍이 어떤 주제를 가지고 운영되고 있으며, 이에 대한 구성원의 의견을 알아보기 위해 두 가지의 질문을 제시하였다. 첫 번째는 ‘우리 학교가

3) 이는 교원들이 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 여러 이유 등으로 어느 정도의 문제점을 느끼고 있다는 것을 보여준다. 1박 2일 형태의 워크숍이 가지고 있는 문제점에 대해서는 추후 다시 언급하기로 한다.

4) 이는 여러 이유가 있을 수 있는데, 행복학교의 경우 12학급 이하의 작은 학교가 많아 1박 2일 등의 특정날짜에 집중적으로 이루어지는 워크숍이 원활하게 운영될 수 있는 여지가 많고, 또한 행복학교 자체의 역량 등으로 교육과정 워크숍에 대한 경험이나 노하우가 다른 일반학교보다 풍부할 수 있다는 것이다. 이를 통해 추후 단위학교 교육과정 워크숍 운영 매뉴얼이나 사례를 개발할 때 경남 지역의 행복학교와 연계하여 추진할 수도 있을 것이다.

5) 직위별로는 일반교사로 갈수록, 저경력 교사로 갈수록 교육과정 워크숍에 대해 소극적인 모습을 보이는 경향이 있다. 가령, 일반교사와 관계없는 부장 교사 중심의 워크숍을 선호한다든지 또는 교육과정 워크숍 자체를 선호하지 않는 경향도 눈에 띈다. 이 이유에 대해 진지하게 생각해 볼 필요가 있을 것이다.

교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇이라고 생각합니까?’이고, 두 번째 질문은 ‘단위학교의 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라고 생각합니까?’이었다. 두 질문에 대한 응답 결과는 다음과 같다.

우리 학교가 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇입니까?	
①	한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
②	다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의
③	학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
④	학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계
⑤	과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴
⑥	①~⑤ 모든 항목에 중점을 두고 있음
⑦	기타:

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n 32	19	1	6	20	41	1	120	21.579	.251
		% 26.7%	15.8%	0.8%	5.0%	16.7%	34.2%	0.8%	100.0%		
	연구시범학교	n 46	15	0	7	6	39	0	113		
		% 40.7%	13.3%	0.0%	6.2%	5.3%	34.5%	0.0%	100.0%		
	일반학교	n 388	172	8	67	129	345	10	1119		
		% 34.7%	15.4%	0.7%	6.0%	11.5%	30.8%	0.9%	100.0%		
기타	n 7	4	0	4	1	9	1	26			
	% 26.9%	15.4%	0.0%	15.4%	3.8%	34.6%	3.8%	100.0%			
학급수	6학급 이하	n 144	57	4	23	46	138	1	413	17.392	.496
		% 34.9%	13.8%	1.0%	5.6%	11.1%	33.4%	0.2%	100.0%		
	7~12학급	n 83	34	0	14	20	82	2	235		
		% 35.3%	14.5%	0.0%	6.0%	8.5%	34.9%	0.9%	100.0%		
	13~24학급	n 126	59	2	18	42	96	6	349		
		% 36.1%	16.9%	0.6%	5.2%	12.0%	27.5%	1.7%	100.0%		
25학급 이상	n 120	60	3	29	48	118	3	381			
	% 31.5%	15.7%	0.8%	7.6%	12.6%	31.0%	0.8%	100.0%			
학교급	초등학교	n 245	106	5	34	58	255	2	705	57.875***	.000
		% 34.8%	15.0%	0.7%	4.8%	8.2%	36.2%	0.3%	100.0%		
	중학교	n 133	53	1	26	62	92	4	371		
		% 35.8%	14.3%	0.3%	7.0%	16.7%	24.8%	1.1%	100.0%		
	고등학교	n 84	42	1	21	33	78	6	265		
		% 31.7%	15.8%	0.4%	7.9%	12.5%	29.4%	2.3%	100.0%		
기타	n 11	9	2	3	3	9	0	37			
	% 29.7%	24.3%	5.4%	8.1%	8.1%	24.3%	0.0%	100.0%			
전체	n 473	210	9	84	156	434	12	1378			
	% 34.3%	15.2%	0.7%	6.1%	11.3%	31.5%	0.9%	100.0%			

- 학교유형별 모두 ‘한 해 교육과정 운영에 대한 평가/반성’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘학교 철학 세우기’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 학급수별 모두 ‘한 해 교육과정 운영에 대한 평가/반성’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘학교 철학 세우기’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 학교급별 모두 ‘한 해 교육과정 운영에 대한 평가/반성’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘학교 철학 세우기’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=57.875, p<.001$).

단위학교의 교육과정 워크숍 운영 주제에 대한 전체 응답 결과를 보면 ‘한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성’이 473명(34.3%)으로 가장 많았고⁶⁾, 그 다음은 ‘모든 항목에 중점을 두고 운영한다’가 434명(31.5%)로 뒤를 이었다. 그 다음은 ‘다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의’가 210명(15.2%), ‘과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴’이 156명(11.3%), ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정 설계’가 84명(6.1%)였다. 그리고 ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기’를 위한 교육과정 워크숍 운영은 9명(0.7%)으로 다른 응답에 비해 상대적으로 낮았다.⁷⁾

학교 유형별로 분석해보면 행복학교, 연구시범학교, 일반학교 모두 비슷한 응답 경향을 보이고 있으며, 학급 수별로도 작은 학교든 큰 학교든 별다른 차이는 보이지 않는다.

다만 중·고등학교의 경우 ‘학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계’와 ‘당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴’을 위한 교육과정 워크숍의 응답 비율이 초등학교보다 상대적으로 높았으며, 반면에 초등학교의 경우 ‘모든 항목에 중점을 두고 운영’하는 워크숍이 중·고등학교에 비해 상대적으로 높았다.

단위학교의 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
- ② 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의
- ③ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
- ④ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계
- ⑤ 과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴
- ⑥ ①~⑤ 모든 항목에 중점을 두어야 함
- ⑦ 기타:

6) ‘한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성’이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 보아 경남지역의 교육과정 워크숍이 다음 학년도의 학교 교육과정 편성보다는 당해 학년도의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성에 좀 더 중점을 두고 있다는 것을 알 수 있다. 단위학교 교육과정 워크숍의 무게 중심이 다음 학년도의 학교 교육과정 편성을 위한 소속 교원의 의견 수렴으로 좀 더 옮겨 와야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

7) 이론적 배경에서 제시한 교육과정 워크숍 운영 사례의 경우, 특히 혁신학교에 있어서 ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기’를 위한 교육과정 워크숍이 상당히 강조되는 경향을 보였지만 경남의 경우는 그 중요성이 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 이는 이미 학교별로 학교 비전이나 교육 목표가 수립되어 있기 때문일 수도 있고, 또는 학교 비전이나 교육 목표를 교육과정 워크숍을 통해 수립하기 힘든 다른 상황이 있을 수도 있다.

			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	19	9	0	22	28	40	2	120	14.876	.670
		%	15.8%	7.5%	0.0%	18.3%	23.3%	33.3%	1.7%	100.0%		
	연구시범학교	n	22	15	2	14	19	41	0	113		
		%	19.5%	13.3%	1.8%	12.4%	16.8%	36.3%	0.0%	100.0%		
	일반학교	n	209	130	17	151	195	410	7	1119		
		%	18.7%	11.6%	1.5%	13.5%	17.4%	36.6%	0.6%	100.0%		
	기타	n	5	4	0	6	3	8	0	26		
		%	19.2%	15.4%	0.0%	23.1%	11.5%	30.8%	0.0%	100.0%		
직위	교장	n	9	8	1	12	8	32	0	70	46.898 *	.025
		%	12.9%	11.4%	1.4%	17.1%	11.4%	45.7%	0.0%	100.0%		
	교감	n	31	23	3	45	48	103	5	258		
		%	12.0%	8.9%	1.2%	17.4%	18.6%	39.9%	1.9%	100.0%		
	수석교사	n	0	0	0	0	0	3	0	3		
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
	보직교사	n	93	59	6	72	83	176	4	493		
		%	18.9%	12.0%	1.2%	14.6%	16.8%	35.7%	0.8%	100.0%		
일반교사	n	120	65	9	62	105	184	0	545			
	%	22.0%	11.9%	1.7%	11.4%	19.3%	33.8%	0.0%	100.0%			
기타	n	2	3	0	2	1	1	0	9			
	%	22.2%	33.3%	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	100.0%			
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	전체	χ^2	p
학급수	6학급 이하	n	88	40	9	77	60	138	1	413	34.183 *	.012
		%	21.3%	9.7%	2.2%	18.6%	14.5%	33.4%	0.2%	100.0%		
	7~12학급	n	38	32	1	32	47	82	3	235		
		%	16.2%	13.6%	0.4%	13.6%	20.0%	34.9%	1.3%	100.0%		
	13~24학급	n	69	49	5	37	66	120	3	349		
		%	19.8%	14.0%	1.4%	10.6%	18.9%	34.4%	0.9%	100.0%		
	25학급 이상	n	60	37	4	47	72	159	2	381		
		%	15.7%	9.7%	1.0%	12.3%	18.9%	41.7%	0.5%	100.0%		
교육경력	5년 이하	n	44	23	3	15	29	61	0	175	37.683	.158
		%	25.1%	13.1%	1.7%	8.6%	16.6%	34.9%	0.0%	100.0%		
	6~10년	n	42	18	3	26	26	60	1	176		
		%	23.9%	10.2%	1.7%	14.8%	14.8%	34.1%	0.6%	100.0%		
	11~15년	n	33	19	5	26	36	90	0	209		
		%	15.8%	9.1%	2.4%	12.4%	17.2%	43.1%	0.0%	100.0%		
	16~20년	n	33	26	1	29	33	66	0	188		
		%	17.6%	13.8%	0.5%	15.4%	17.6%	35.1%	0.0%	100.0%		
	21년 이상	n	101	70	7	97	117	219	8	619		
		%	16.3%	11.3%	1.1%	15.7%	18.9%	35.4%	1.3%	100.0%		
	기타	n	2	2	0	0	4	3	0	11		
		%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	36.4%	27.3%	0.0%	100.0%		
학교급	초등학교	n	128	64	10	106	98	297	2	705	62.694 ***	.000
		%	18.2%	9.1%	1.4%	15.0%	13.9%	42.1%	0.3%	100.0%		
	중학교	n	77	49	4	46	90	101	4	371		
		%	20.8%	13.2%	1.1%	12.4%	24.3%	27.2%	1.1%	100.0%		
	고등학교	n	45	34	3	39	53	89	2	265		
		%	18.2%	13.2%	1.1%	12.4%	24.3%	27.2%	1.1%	100.0%		

	기타	%	17.0 %	12.8 %	1.1 %	14.7 %	20.0 %	33.6%	0.8 %	100.0 %
		n	5	11	2	2	4	12	1	37
		%	13.5 %	29.7 %	5.4 %	5.4 %	10.8 %	32.4%	2.7 %	100.0 %
전체		n	255	158	19	193	245	499	9	1378
		%	18.5 %	11.5 %	1.4 %	14.0 %	17.8 %	36.2%	0.7 %	100.0 %

- 학교유형별 모두 ‘모든 항목에 골고루 중점을 두어야 함’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘기타’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 직위별 모두 ‘모든 항목에 골고루 중점을 두어야 함’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘기타’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=46.898, p<.05$).
- 학급수별 모두 ‘모든 항목에 골고루 중점을 두어야 함’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘기타’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=34.183, p<.05$).
- 교육경력별 모두 ‘모든 항목에 골고루 중점을 두어야 함’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘기타’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 학교급별 모두 ‘모든 항목에 골고루 중점을 두어야 함’이 가장 높은 응답을 보였으며, ‘기타’가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=62.694, p<.001$).

이 응답 결과에서 특이할만한 점은 첫 번째 질문에서 가장 많은 응답을 보였던 ‘한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성’이 34.3%에서 18.5%로 현저하게 비중이 줄었다는 것이다. 그 대신 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성, 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의, 학교 철학 세우기, 학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정 설계, 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴 등을 모두 포괄하는 교육과정 워크숍(⑥번 항목)에 중점을 두어야 한다고 응답한 비중이 36.7%로 가장 높게 나왔다. 8)

직위 별로는 관리자(교장, 교감)의 경우 ‘모든 것을 포괄하는 교육과정 워크숍(⑥번 항목)’에 대한 응답 비중이 일반교사들에 비해 상대적으로 높았고(교장 45.7%, 교감 39.9%, 보직교사 35.7%, 일반 교사 33.8%), ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정 설계(④번 항목)’에 대한 응답 비중도 일반교사들에 비해 상대적으로 높았다(교장 17.1%, 교감 17.4%, 보직교사 14.6%, 일반교사 11.4%).

8) 단위학교별로 교육과정에 대한 권한이 늘어남으로 인해 교육과정 워크숍에서 논의할 내용도 많아지고 있다. 많은 교사들이 학교 교육과정 워크숍을 통해 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성, 다음 학년도 교육활동 조율, 학교 철학이 담긴 교육과정 만들기 등을 총체적으로 실시해야한다고 응답하였는데, 이러한 것들을 특정 날짜를 정해서 집중적으로 논의하기에는 현실적으로 불가능하다. 따라서 학교별 교육과정 워크숍의 개념을 좀 더 확장할 필요가 있다. 이에 대해서는 추후 다시 언급하기로 한다.

반면, ‘한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성(①번 항목)’에는 일반교사가 관리자보다 응답 비중이 상대적으로 높았다(일반교사 22%, 보직교사 18.9%, 교감 12%, 교장 12.9%).

학교급별로는 초등학교가 첫 번째 질문에 이어 두 번째 질문에서도 ‘모든 것을 포괄하는 교육과정 워크숍(⑥번 항목)’에 대한 응답 비중이 중·고등학교에 비해 상대적으로 높았고(초등학교 42.1%, 중학교 27.2%, 고등학교 33.6%), 반면에 ‘학교 철학이 담긴 교육과정 설계(④번 항목)’에서는 중·고등학교의 응답 비중이 초등학교보다 상대적으로 높았다(고등학교 20%, 중학교 24.3%, 초등학교 13.9%).

라. 단위학교 교육과정 워크숍 활성화 정도 분석

단위학교의 교육과정 워크숍이 얼마나 활성화되어 있으며, 만약 활성화되어 있지 못하다면 그 이유는 무엇인지, 그리고 성공적인 교육과정 워크숍의 진행 요건은 무엇인지를 알아보기 위해 세 가지의 질문을 제시하였다. 첫 번째는 ‘우리 학교의 교육과정 워크숍은 얼마나 활성화되어 있다고 생각합니까?’이고, 두 번째는 ‘우리 학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 데는 어떤 이유가 있다고 생각합니까?’이다. 끝으로 세 번째 질문은 ‘단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?’이다. 세 가지 질문에 대한 응답 결과는 다음과 같다.

우리 학교의 교육과정 워크숍은 얼마나 활성화되어 있다고 생각합니까?

① 상당히 활성화되어 있다.
 ② 형식적으로 한다.
 ③ 거의 하지 않는다.
 ④ 기타

			①	②	③	④	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	83	29	4	4	120	17.915 *	.036
		%	69.2%	24.2%	3.3%	3.3%	100.0%		
	연구시범학교	n	71	34	8	0	113		
		%	62.8%	30.1%	7.1%	0.0%	100.0%		
	일반학교	n	643	399	39	38	1119		
		%	57.5%	35.7%	3.5%	3.4%	100.0%		
	기타	n	19	6	0	1	26		
		%	73.1%	23.1%	0.0%	3.8%	100.0%		
직위	교장	n	55	13	1	1	70	41.345 ***	.000
		%	78.6%	18.6%	1.4%	1.4%	100.0%		
	교감	n	179	63	7	9	258		
		%	69.4%	24.4%	2.7%	3.5%	100.0%		
	수석교사	n	0	3	0	0	3		
		%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		

	보직교사	n	288	177	17	11	493		
		%	58.4%	35.9%	3.4%	2.2%	100.0%		
	일반교사	n	289	208	26	22	545		
		%	53.0%	38.2%	4.8%	4.0%	100.0%		
	기타	n	5	4	0	0	9		
		%	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%	100.0%		
학급수	6학급 이하	n	282	107	12	12	413	37.106 ***	.000
		%	68.3%	25.9%	2.9%	2.9%	100.0%		
	7~12학급	n	134	84	6	11	235		
		%	57.0%	35.7%	2.6%	4.7%	100.0%		
	13~24학급	n	172	147	15	15	349		
		%	49.3%	42.1%	4.3%	4.3%	100.0%		
	25학급 이상	n	228	130	18	5	381		
		%	59.8%	34.1%	4.7%	1.3%	100.0%		
교육경력	5년 이하	n	79	80	8	8	175	27.875 *	.022
		%	45.1%	45.7%	4.6%	4.6%	100.0%		
	6~10년	n	102	63	6	5	176		
		%	58.0%	35.8%	3.4%	2.8%	100.0%		
	11~15년	n	121	73	9	6	209		
		%	57.9%	34.9%	4.3%	2.9%	100.0%		
	16~20년	n	104	72	6	6	188		
		%	55.3%	38.3%	3.2%	3.2%	100.0%		
	21년 이상	n	403	177	22	17	619		
		%	65.1%	28.6%	3.6%	2.7%	100.0%		
	기타	n	7	3	0	1	11		
		%	63.6%	27.3%	0.0%	9.1%	100.0%		
학교급	초등학교	n	463	212	7	23	705	53.942 ***	.000
		%	65.7%	30.1%	1.0%	3.3%	100.0%		
	중학교	n	206	134	19	12	371		
		%	55.5%	36.1%	5.1%	3.2%	100.0%		
	고등학교	n	126	109	22	8	265		
		%	47.5%	41.1%	8.3%	3.0%	100.0%		
	기타	n	21	13	3	0	37		
		%	56.8%	35.1%	8.1%	0.0%	100.0%		
전체	n	816	468	51	43	1378			
	%	59.2%	34.0%	3.7%	3.1%	100.0%			

- 학교유형별 모두 '상당히 활성화 되어 있다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=17.915, p<.05$).
- 직위별 모두 '상당히 활성화 되어 있다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=41.345, p<.001$).
- 학급수별 모두 '상당히 활성화 되어 있다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=37.106, p<.001$).
- 교육경력별 모두 '상당히 활성화 되어 있다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=27.875, p<.05$).

- 학교급별 모두 '상당히 활성화 되어 있다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=53.942, p<.001$).

단위학교 교육과정 워크숍의 활성화 정도에 대한 응답 결과를 보면 '상당히 활성화되어 있다'가 816명(59.2%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이어서 '형식적으로 하는 편이다'에 468명(34%), '거의 하지 않는다'에 51명(3.7%)이 응답을 하였다.⁹⁾

학교 유형별로는 행복학교(행복맞이학교 포함)의 교육과정 워크숍 활성화 정도가 다른 학교에 비해 상대적으로 높았으나 일반학교의 교육과정 워크숍 활성화 정도는 다른 학교에 비해 상대적으로 낮았다. 연구시범학교는 중간 정도의 위치에 있었다(행복학교 69.2%, 연구시범학교 62.8%, 일반학교 57.5%). 반면에 '형식적으로 하는 편이다'는 일반학교로 갈수록 그 비중이 상대적으로 다른 학교에 비해 높았다(일반 학교 35.7%, 연구시범학교 30.1%, 행복학교 24.2%).¹⁰⁾

학급 수별로는 6학급 이하의 작은 학교가 다른 학교에 비해 교육과정 워크숍 활성화 정도가 상대적으로 높았다(6학급 이하 68.3%, 7~12학급 57%, 13~24학급 49.3%, 25학급 이상 59.8%).¹¹⁾

학교급별로는 초등학교가 다른 학교에 비해 교육과정 워크숍 활성화 정도가 상대적으로 높았다(초등학교 65.7%, 중학교 55.5%, 고등학교 47.5%). 반면에 고등학교로 갈수록 '형식적으로 하는 편이다'에 대한 응답 비중이 상대적으로 다른 학교에 비해 높았다(고등학교 41.1%, 중학교 36.1%, 초등학교 30.1%).

특이할만한 점은 직위별, 교육경력별로 교육과정 워크숍 활성화 정도에 대한 판단이 다르다는 것이다. 먼저 직위별로는 관리자(교장, 교감)로 갈수록 '우리 학교의 교육과정 워크숍은 상당히 활성화되어 있다'고 응답한 비율이 일반교사다 상대적으로 높게 나오고(교장 78.6%, 교감 69.4%, 보직교사 58.4%, 일반교사 53%), 교육경력이 높을수록 '우리 학교의 교육과정 워크숍은 상당히 활성화되어 있다'고 응답한 비율이 저경력 교사보다 상대적으로 높게 나온다는 것이다(21년 이상 65.1%, 16~20년 55.3%, 11~15년 57.9%, 6~10년 58%, 5년 이하 45.1%). 특히 5년 이하의 저경력 교사일수록(교육경력별), 일반교사일수록(직급별) 소속 학교의 교육과정 워크숍에 대한 호감도가 다른 교원보다 상대적으로 많이 낮음을 알 수 있다.¹²⁾

9) 경남지역의 단위학교 교육과정 워크숍은 대체적으로 활성화되어 있는 것으로 보인다. 단, 34%의 교원이 '형식적으로 한다'에 응답하였는데, 이에 대한 원인이 무엇인지 고민해 보아야 한다. 이에 대해서는 추후 다시 언급하기로 한다.

10) 행복학교의 우수한 교육과정 워크숍 운영 사례를 일반학교도 공유할 수 있는 기회가 있어야 할 것이다.

11) 교원들의 다양한 의견을 수렴하고 함께 협의하는 과정이 큰 학교보다는 작은 학교가 좀 더 용이함을 보여주는 자료 해석할 수 있다.

12) 이를 통해 관리자와 일반교사가 생각하는 이상적인 교육과정 워크숍, 그리고 고경력교사와 저경력교사가 생각하는

**우리 학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 데는 어떤 이유가 있다고 생각합니까?
(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)**

- ① 학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 인한 시간 부족
- ② 교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족
- ③ 일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화
- ④ 교육과정 워크숍 자체에 대한 학교 구성원들의 관심 부족
- ⑤ 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 합의한 결과가 교육과정에 제대로 반영되지 않음
- ⑥ 기타:

			①	②	③	④	⑤	⑥	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	11	4	13	8	5	1	42	19.102	.209
		%	26.2%	9.5%	31.0%	19.0%	11.9%	2.4%	100.0%		
	연구시범학교	n	15	14	4	7	8	2	50		
		%	30.0%	28.0%	8.0%	14.0%	16.0%	4.0%	100.0%		
	일반학교	n	151	96	103	117	63	5	535		
		%	28.2%	17.9%	19.3%	21.9%	11.8%	.9%	100.0%		
기타	n	3	2	1	3	0	0	9			
	%	33.3%	22.2%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%			
직위	교장	n	3	4	0	7	2	0	16	85.846 ***	.000
		%	18.8%	25.0%	0.0%	43.8%	12.5%	0.0%	100.0%		
	교감	n	19	22	3	38	3	2	87		
		%	21.8%	25.3%	3.4%	43.7%	3.4%	2.3%	100.0%		
	수석교사	n	0	1	1	1	0	0	3		
		%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%		
	보직교사	n	65	48	45	59	29	2	248		
		%	26.2%	19.4%	18.1%	23.8%	11.7%	.8%	100.0%		
	일반교사	n	91	39	72	29	42	4	277		
		%	32.9%	14.1%	26.0%	10.5%	15.2%	1.4%	100.0%		
	기타	n	2	2	0	1	0	0	5		
		%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
학급수	6학급 이하	n	49	27	14	46	18	3	157	26.523*	.033
		%	31.2%	17.2%	8.9%	29.3%	11.5%	1.9%	100.0%		
	7~12학급	n	36	20	21	22	15	0	114		
		%	31.6%	17.5%	18.4%	19.3%	13.2%	0.0%	100.0%		
	13~24학급	n	43	41	42	36	22	3	187		
		%	23.0%	21.9%	22.5%	19.3%	11.8%	1.6%	100.0%		
	25학급 이상	n	52	28	44	31	21	2	178		
		%	29.2%	15.7%	24.7%	17.4%	11.8%	1.1%	100.0%		

이상적인 교육과정 워크숍의 모습이 서로 많이 다르다는 것을 유추해볼 수 있다. 그리고 일반교사일수록, 저경력 교사일수록 소속 학교에 대한 교육과정 워크숍 운영 형태에 대한 호감도가 낮은데, 그 이유는 다음 질문의 응답 분석으로 알아보고자 한다.

		①	②	③	④	⑤	⑥	전체	χ^2	p	
교육경력	5년 이하	n	45	6	22	12	14	1	100	73.279 ***	.000
		%	45.0%	6.0%	22.0%	12.0%	14.0%	1.0%	100.0%		
	6~10년	n	29	13	22	13	11	1	89		
		%	32.6%	14.6%	24.7%	14.6%	12.4%	1.1%	100.0%		
	11~15년	n	26	20	27	16	13	2	104		
		%	25.0%	19.2%	26.0%	15.4%	12.5%	1.9%	100.0%		
	16~20년	n	24	12	23	18	14	1	92		
		%	26.1%	13.0%	25.0%	19.6%	15.2%	1.1%	100.0%		
	21년 이상	n	55	65	25	75	24	3	247		
		%	22.3%	26.3%	10.1%	30.4%	9.7%	1.2%	100.0%		
	기타	n	1	0	2	1	0	0	4		
		%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
학교급	초등학교	n	76	50	62	56	34	3	281	9.729	.836
		%	27.0%	17.8%	22.1%	19.9%	12.1%	1.1%	100.0%		
	중학교	n	55	34	26	43	21	4	183		
		%	30.1%	18.6%	14.2%	23.5%	11.5%	2.2%	100.0%		
	고등학교	n	43	29	29	35	18	1	155		
		%	27.7%	18.7%	18.7%	22.6%	11.6%	.6%	100.0%		
	기타	n	6	3	4	1	3	0	17		
		%	35.3%	17.6%	23.5%	5.9%	17.6%	0.0%	100.0%		
	전체	n	180	116	121	135	76	8	636		
		%	28.3%	18.2%	19.0%	21.2%	11.9%	1.3%	100.0%		

- 학교유형별 모두 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 시간 부족'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 직위별 모두 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 시간 부족'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=85.846, p<.001$).
- 학급수별 모두 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 시간 부족'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=26.523, p<.05$).
- 교육경력별 모두 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 시간 부족'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=73.279, p<.001$).

- 학교급별 모두 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 시간 부족'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.

소속학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 이유에 대한 응답 결과(해당되는 교원만 응답, 총 636명)를 분석해보면 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리 등으로 인한 시간 부족(①번 항목)'이 180명(28.3%)으로 가장 많았고, 그 다음은 '교육과정 워크숍 자체에 대한 구성원들의 관심 부족(④번 항목)'이 135명(21.2%), '일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화(③번 항목)'가 121명(18.2%), '교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족(②번 항목)'이 116명(18.2%), '교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 합의한 결과가 교육과정에 제대로 반영되지 않음'이 76명(11.9%)'으로 나타났다.

교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 원인에 대해서는 직위별로 그 생각이 판이하게 달랐다. 일반교사와 보직교사의 경우 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리 등으로 인한 시간 부족'이 각각 32.9%, 26.2%로 가장 많았고, 관리자(교장, 교감)의 경우 '교육과정 워크숍 자체에 대한 구성원들의 관심 부족'을 1순위로 꼽았다(43.8%, 43.7%). '교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족'에 대한 응답 비중은 관리자(25%, 25.3%)가 보직·일반교사(19.4%, 14.1%)에 비해 높았고, '일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화'는 보직·일반교사(18.1%, 26%)가 관리자(0%, 3.4%)에 비해 높게 나왔다.¹³⁾

교육경력별로도 저경력교사로 갈수록 '학년(학기)말 바쁜 업무 처리 등으로 인한 시간 부족'과 '일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화'를 단위학교 교육과정 워크숍의 원활한 운영을 저해하는 요소로 꼽았다. 반면 고경력교사로 갈수록 '교육과정 워크숍 자체에 대한 구성원들의 관심 부족'과 '교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족'에 대한 응답이 저경력교사에 비해 상대적으로 높았다.

13) 일반교사의 경우 단위학교 교육과정 워크숍의 가장 큰 저해 요인으로 '학기 말 바쁜 업무'와 '일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화'등을 선택했다. 보직교사의 경우는 '학기 말 바쁜 업무'와 '구성원들의 관심 부족' 등을 선택했다. 관리자의 경우는 '구성원들의 관심 부족'과 '교육과정 워크숍의 효과적 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족'을 원인으로 꼽았다. 정리해보면 일반교사의 경우 소속 학교의 교육과정 워크숍에 좀 더 적극적으로 참여할 필요가 있고(물론 일반교사의 교육과정 워크숍 참여 의지 부족이 어디서 기인하는지는 꼼꼼하게 살펴봐야 할 문제다), 보직교사의 경우(또는 교육과정 워크숍 관련 교사) 효과적인 교육과정 워크숍을 위한 전략 수립에 초점을 맞출 필요가 있다. 또한 관리자의 경우 일방적 지시와 전달로 익숙한 회의 문화를 바꾸기 위한 노력이 있어야 할 것이며(물론 이러한 회의 문화는 소속 교원의 모든 노력이 있어야 가능한 문제이며, 정책적으로는 '민주적 학교 문화'를 위한 여러 지원 활동이 수반되어야 할 것이다.), 학교 전체적으로는 원활한 교육과정 워크숍을 위해 학기말 바쁜 업무 처리 등의 문제를 어떻게 해결해 나가야 할 것인가에 대한 고민, 그리고 교육과정 워크숍을 통해 합의한 내용은 반드시 다음 학년도 교육과정에 반영해야 한다는 합의가 있어야 할 것이다.

단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유
- ② 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수 강화
- ③ 자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 민주적인 학교 문화 조성
- ④ 교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선

			①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	p
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	13	16	59	28	4	120	7.310	.836
		%	10.8 %	13.3 %	49.2 %	23.3 %	3.3%	100.0 %		
	연구시범학교	n	13	17	56	24	3	113		
		%	11.5 %	15.0 %	49.6 %	21.2 %	2.7%	100.0 %		
	일반학교	n	154	182	515	247	21	1119		
		%	13.8 %	16.3 %	46.0 %	22.1 %	1.9%	100.0 %		
	기타	n	1	3	14	8	0	26		
		%	3.8%	11.5 %	53.8 %	30.8 %	0.0%	100.0 %		

			①	②	③	④	⑤	전체	χ^2	p
직위	교장	n	11	5	29	25	0	70	114.655 ***	.000
		%	15.7 %	7.1%	41.4 %	35.7 %	0.0%	100.0 %		
	교감	n	22	31	89	105	11	258		
		%	8.5%	12.0 %	34.5 %	40.7 %	4.3%	100.0 %		
	수석교사	n	0	1	1	1	0	3		
		%	0.0%	33.3 %	33.3 %	33.3 %	0.0%	100.0 %		
	보직교사	n	70	68	238	110	7	493		
		%	14.2 %	13.8 %	48.3 %	22.3 %	1.4%	100.0 %		
	일반교사	n	77	111	281	66	10	545		
		%	14.1 %	20.4 %	51.6 %	12.1 %	1.8%	100.0 %		
	기타	n	1	2	6	0	0	9		
		%	11.1 %	22.2 %	66.7 %	0.0%	0.0%	100.0 %		
학급수	6학급 이하	n	50	66	198	92	7	413	17.814	.121
		%	12.1 %	16.0 %	47.9 %	22.3 %	1.7%	100.0 %		
	7~12학급	n	20	32	117	61	5	235		
		%	8.5%	13.6 %	49.8 %	26.0 %	2.1%	100.0 %		

	13~24학급	n	56	65	150	67	11	349		
		%	16.0 %	18.6 %	43.0 %	19.2 %	3.2%	100.0 %		
	25학급 이상	n	55	55	179	87	5	381		
		%	14.4 %	14.4 %	47.0 %	22.8 %	1.3%	100.0 %		
교육경력	5년 이하	n	29	29	94	19	4	175	72.399 ***	.000
		%	16.6 %	16.6 %	53.7 %	10.9 %	2.3%	100.0 %		
	6~10년	n	26	30	91	27	2	176		
		%	14.8 %	17.0 %	51.7 %	15.3 %	1.1%	100.0 %		
	11~15년	n	25	31	119	30	4	209		
		%	12.0 %	14.8 %	56.9 %	14.4 %	1.9%	100.0 %		
	16~20년	n	25	33	94	33	3	188		
		%	13.3 %	17.6 %	50.0 %	17.6 %	1.6%	100.0 %		
	21년 이상	n	74	94	240	197	14	619		
		%	12.0 %	15.2 %	38.8 %	31.8 %	2.3%	100.0 %		
	기타	n	2	1	6	1	1	11		
		%	18.2 %	9.1%	54.5 %	9.1%	9.1%	100.0 %		
학교급	초등학교	n	86	94	367	146	12	705	28.760 **	.004
		%	12.2 %	13.3 %	52.1 %	20.7 %	1.7%	100.0 %		
	중학교	n	45	70	160	85	11	371		
		%	12.1 %	18.9 %	43.1 %	22.9 %	3.0%	100.0 %		
	고등학교	n	47	50	97	67	4	265		
		%	17.7 %	18.9 %	36.6 %	25.3 %	1.5%	100.0 %		
	기타	n	3	4	20	9	1	37		
		%	8.1%	10.8 %	54.1 %	24.3 %	2.7%	100.0 %		
전체	n	181	218	644	307	28	1378			
	%	13.1 %	15.8 %	46.7 %	22.3 %	2.0%	100.0 %			

- 학교유형별 모두 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 학교 문화 조성'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 직위별 모두 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 학교 문화 조성'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=114.655, p<.001$).
- 학급수별 모두 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 학교 문화 조성'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.

- 교육경력별 모두 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 학교 문화 조성'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=72.399, p<.001$).
- 학교급별 모두 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 학교 문화 조성'이 가장 높은 응답을 보였으며, '기타'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=28.760, p<.01$).

단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행 요건에 대한 응답 결과로는 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 민주적인 학교 문화 조성(③번 항목)'의 비중이 644명(46.7%)으로 다른 항목에 비해 단연 높았다.¹⁴⁾

그 다음으로는 '교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선(④번 항목)'이 307명(22.3%), '회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수(②번 항목)'가 218명(15.8%), '단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유(①번 항목)'가 181명(13.1%)이었다.

학교급의 경우 '자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 민주적인 학교 문화 조성(③번 항목)'에서는 초등학교가 중·고등학교보다 응답 비중이 높았다(초등학교 52.1%, 중학교 43.1%, 고등학교 36.6%).¹⁵⁾

반면, '교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선(④번 항목)', '회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수(②번 항목)', '단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유(①번 항목)' 등에서는 중·고등학교가 초등학교보다 응답 비중이 높았다.

마. 단위학교 교육과정 워크숍 필요성에 대한 인식 현황 분석

단위학교 교육과정 워크숍 필요성에 대한 인식 현황을 분석하기 위해 세 가지 질문을 제시하였다. 단위학교 교육과정 워크숍에 대해 어떻게 생각하는지(꼭 필요하다, 어느 정도 필요하다, 불필요하다), 단위학교 교육과정 워크숍이 꼭 필요하다고 생각한다면 그 이유는 무엇인지, 불필요하다고 생각한다면 그 이유는 무엇인지에 대해 질문하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

14) 이를 통해 학교 구성원들이 민주적인 학교 문화 조성에 대한 욕구가 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 이는 그만큼 평소 학교 분위기가 자신의 의견을 자유롭게 표현하기 어려운 구조로 되어 있거나, 또는 자신의 의견을 말해도 학교 교육활동 운영에 제대로 반영되지 않는 학교가 많다는 것을 뜻하기도 한다. 학교 민주주의가 제대로 작동하지 못할 경우 누적된 결과로 인해 그만큼 학교 구성원이 자신의 의견을 자유롭게 말하는 데 있어 소극적인 자세로 임하게 될 가능성이 높다.

15) 정책적인 측면에서 단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례공유, 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수, 교육과정 워크숍에 대한 구성원의 인식 개선, 소통과 공감의 민주적 학교 문화 개선을 위한 다양한 교육 활동이 지원될 필요가 있다.

단위학교의 교육과정 워크숍에 대해 어떻게 생각합니까?

① 꼭 필요하다.
 ② 어느 정도 필요하다.
 ③ 불필요하다.

		①	②	③	전체	χ^2	p	
학교유형	행복학교 (행복맞이학교)	n	74	44	2	120	11.344	.078
		%	61.7%	36.7%	1.7%	100.0%		
	연구시범학교	n	74	35	4	113		
		%	65.5%	31.0%	3.5%	100.0%		
	일반학교	n	589	494	36	1119		
		%	52.6%	44.1%	3.2%	100.0%		
	기타	n	15	11	0	26		
		%	57.7%	42.3%	0.0%	100.0%		
직위	교장	n	57	13	0	70	135.969 ***	.000
		%	81.4%	18.6%	0.0%	100.0%		
	교감	n	200	58	0	258		
		%	77.5%	22.5%	0.0%	100.0%		
	수석교사	n	2	1	0	3		
		%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%		
	보직교사	n	278	200	15	493		
		%	56.4%	40.6%	3.0%	100.0%		
	일반교사	n	211	307	27	545		
		%	38.7%	56.3%	5.0%	100.0%		
	기타	n	4	5	0	9		
		%	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%		
학급수	6학급 이하	n	238	166	9	413	8.216	.223
		%	57.6%	40.2%	2.2%	100.0%		
	7~12학급	n	137	89	9	235		
		%	58.3%	37.9%	3.8%	100.0%		
	13~24학급	n	181	154	14	349		
		%	51.9%	44.1%	4.0%	100.0%		
	25학급 이상	n	196	175	10	381		
		%	51.4%	45.9%	2.6%	100.0%		
교육경력	5년 이하	n	48	119	8	175	97.055 ***	.000
		%	27.4%	68.0%	4.6%	100.0%		
	6~10년	n	77	94	5	176		
		%	43.8%	53.4%	2.8%	100.0%		
	11~15년	n	119	80	10	209		
		%	56.9%	38.3%	4.8%	100.0%		
	16~20년	n	99	88	1	188		
		%	52.7%	46.8%	5%	100.0%		
	21년 이상	n	402	199	18	619		
		%	64.9%	32.1%	2.9%	100.0%		

	기타	%	64.9%	32.1%	2.9%	100.0%		
		n	7	4	0	11		
학교급	초등학교	%	63.6%	36.4%	0.0%	100.0%	10.576	.102
		n	400	291	14	705		
	중학교	%	56.7%	41.3%	2.0%	100.0%		
		n	195	164	12	371		
	고등학교	%	52.6%	44.2%	3.2%	100.0%		
		n	136	114	15	265		
	기타	%	51.3%	43.0%	5.7%	100.0%		
		n	21	15	1	37		
	전체	%	56.8%	40.5%	2.7%	100.0%		
		n	752	584	42	1378		
		%	54.6%	42.4%	3.0%	100.0%		

- 학교유형별 모두 '꼭 필요하다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '불필요하다'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교유형별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 직위별 모두 '꼭 필요하다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '불필요하다'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 직위별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=135.969, p<.001$).
- 학급수별 모두 '꼭 필요하다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '불필요하다'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학급수별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 교육경력별 모두 '꼭 필요하다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '불필요하다'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 교육경력별 응답의 분포는 차이가 있는 것으로 나타났음($\chi^2=97.055, p<.001$).
- 학교급별 모두 '꼭 필요하다'가 가장 높은 응답을 보였으며, '불필요하다'가 가장 낮게 나타났고, 통계적으로 학교급별 응답의 분포는 차이가 없는 것으로 나타났음.

단위학교 교육과정 워크숍 필요성 인식에 대한 응답 결과로 '학교유형', '직위', '교육경력'별로 특이할만한 점을 발견할 수 있었다.

학교유형별 응답결과를 보면, 단위학교 교육과정 워크숍이 '꼭 필요하다'라고 응답한 비율이 행복학교(행복맛이학교 포함)는 61.7%, 연구시범학교는 65.5%로 일반학교의 52.6%보다 더 높았다. 즉, 행복학교와 연구시범학교가 일반학교보다 교육과정 워크숍에 대한 인식이 더 긍정적이고, 실제로도 교육과정 워크숍이 활성화되어 있는 것으로 보인다.

직위별 응답결과를 보면 편차가 더욱 컸다. 직급이 높을수록 교육과정 워크숍이 '꼭 필요하다'라고 응답한 비율이 높은 반면 직급이 낮을수록 교육과정 워크숍이 '꼭 필요하다'고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다. 교장은 81.4%, 교감은 77.5%로 교육과정 워크숍의 필요성에 대한 인식이 상당히 긍정적인 반면 일반교사는 38.7%의 응답 비율을 보여 상대적으로 소극적인 반응을 보였다.

교육경력별 응답결과도 마찬가지로였다. 경력이 높을수록 교육과정 워크숍이 '꼭

필요하다'라고 응답한 비율이 높은 반면 경력이 낮을수록 교육과정 워크숍이 '꼭 필요하다'고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다. 21년 이상의 고경력 교사의 경우 64.9%로 교육과정 워크숍의 필요성에 대한 인식이 상당히 긍정적인 반면 5년 이하의 저경력 교사의 경우 27.4%의 응답 비율을 보여 상대적으로 소극적인 반응을 보였다.

전체적으로는 '꼭 필요하다'가 54.6%, '어느 정도 필요하다'가 42.4%로 97%의 응답자가 교육과정 워크숍의 필요성에 대해 긍정적으로 인식한 반면 '불필요하다'는 3%에 불과해 단위학교의 교육과정 편성 및 운영에 있어 교육과정 워크숍의 중요성에 대해서는 전반적으로 공감하고 있는 것으로 나타났다.

(서술식) 단위학교의 교육과정 워크숍이 꼭 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

단위학교의 교육과정 워크숍이 꼭 필요하다고 생각하는 이유는 무엇이지에 대해서는 총 210명의 교원이 응답을 하였으며, 그 내용을 요약 및 일반화하여 다음과 같이 정리하였다.

- **상황식 의사 결정**의 필요성
- 학교 운영에 대한 전 교직원의 **공감대** 형성
- 학교 구성원간의 다양한 **의견수렴 및 의사소통의 장** 마련
- 소통과 화합을 위하여(**공감과 소통**으로 **교육구성원들의 협조**를 이끌어 낼 수 있음.)
- 학교 구성원의 자발적 **참여** 유도(전 교직원의 능동적 참여 유도를 위한 소통의 장 마련)
- 교육과정 운영에 대한 전체의 이해와 공감대 없이 운영해 나가는 데에 무리가 있으므로
- 구성원과의 활발한 **상호작용**을 통해 **학교철학과 교육과정 수립의 기틀**을 마련할 수 있음.
- **집단지성을 통한 학교 교육과정의 내실화** 및 **민주적 학교문화 조성**
- 학교 교육과정 운영의 **민주적 합의 도출**
- 구성원의 다양한 의견수렴을 토대로 교육과정을 편성해야 **수평적 민주적 조직문화**가 조성되고, 더 나아가 **꾸준히 연구하는 교사상**을 확립함으로써 **교육의 질을 강화**할 수 있음.
- 학교 구성원들의 다양한 의견수렴과 교육과정운영 방향 설정으로 **교육활동의 자발성**을 높이고 **우수한 교육과정 및 교육활동 사례 공유**로 본질에 다가가는 교육활동 전개에 필요함.
- 학교가 일부의 생각으로 운영되어지는 것이 아니므로 모든 교직원이 함께 모여 계획을 세우고 생각을 공유하면서 더 좋은 안을 도출해내고 이런 과정을 통해 **주인의식을** 가질 수 있는 계기를 마련
- 학년도 마무리하는 과정에서 한해동안 운영했던 교육과정을 **재조명**해서 장점은 살리고 미비한 점은 보완하여 새로운 학년도에 더 나은 교육과정 운영을 위한 구성원들의 의견 수렴을 위해서 꼭 필요하다고 생각함.
- 한 학기동안 교육과정을 운영하면서 그에 따른 **평가나 반성**을 해볼 시간이 없어서 따로 1박 2일이나 당일 시간을 내어서 교육과정을 검토하며 허심탄회하게 자신의 생각을 들어보는 기회의 장을 가지는 것이 매우 중요하다고 생각함.
- 학교교육활동에 대한 평가 및 의견수렴, 학교교육활동에 대한 정보교환으로 관심도 제고, 학교비전 및 학교장 경영관 공유, 교직원간 **신뢰 회복** 기회 마련, 교직원의 학교교육활동, 학교 경영, 학교생활 등에 대한 의견청취 및 수렴, 수렴된 의견의 학교 경영 반영으로 교직원의 주인의식 제고 및 민주적 학교분위기 조성

- 교육과정과 관련된 모든 사안(행사, 활동, 예산 등)에 대한 이해 및 정보 공유, 책무감 증대, 구성원의 인화와 신뢰감 확보 등
- 교육과정은 함께 만들어 가는 것이기 때문임.
- 1년의 교육 계획을 세우는 가장 중요한 일이므로
- 학교교육과정에 대한 이해도를 높이기 위해
- 올해의 교육과정을 돌아보고 이것을 바탕으로 다음 학년도 교육과정을 더욱 알차게 수립하여 학생의 발전을 위한 바탕을 마련하는 **설계**과정이기때
- 워크숍을 통해 학교의 모든 구성원들이 학교교육과정 운영의 잘된 점은 다음 해에 반영하고 불합리한 점은 반영하지 않도록 하여 학교교육과정을 정상적으로 운영할 수 있다.
- 워크숍을 통하여 한해 또는 한 학기의 교육내용을 점검하여 교육의 바른 **방향**을 잡기 위해 꼭 필요한 절차라고 생각함.
- 부서간 업무 조절 및 조직의 효율성을 위해 꼭 필요함
- 급변하는 시대를 잘 **반영**하고 접근하기 위해
- **교육과정 수시 개정 협의**
- 민주적 절차를 대부분 귀찮아하지만 함께 논의한 내용은 자연스럽게 받아들이고 실천하려고 노력하나 업무 담당자, 부장, 관리자가 결정하여 전달하는 사항은 귀찮은 일거리로 여김. 행복맞이학년형을 운영하며 동학년 단위의 창의적인 교육과정 운영은 즐거운 마음으로 동참하며 밤늦은 시간까지 협의를 해도 행복해하지만 학교장 경영철학에 의해 전달된 사항은 아무리 교육적인 내용이라도 열의가 부족함.
- 학교 교육과정이 핵심교사들에 의해서 만들어진다면, 타 교사들의 좋은 의견이 반영이 되지 않을 뿐만 아니라, 정해진 교육과정 이행시 내용을 달리 해석하여 다른 방향으로 학생지도를 할 수 있으며 **별 관심을** 가지지 않아 학교 운영에 어려움이 따를 수 있음.
- 현재는 통제로는 지도가 불가능한 시대, 따라서 소통이 자유롭고 민주적일 때 교사의 역량을 발휘하게 되고 학교의 비전을 자율적으로 성취하여 위하여 힘을 모을 수 있기 때문임.

위 응답에 대한 핵심적인 낱말이나 문장을 정리하면 다음과 같다.

공감, 소통, 참여, 집단지성, 공유, 의견수렴, 자발성, 민주성, 화합, 상향식 의사 결정, 합의, 민주적 학교문화, 재조명, 평가, 반성, 신뢰 회복, 설계, 반영, 주인의식, 신뢰성, 교육공동체로서의 인식 제고, 교육과정 수시 개정, 내실있는 학교 교육과정 운영

단위학교의 교육과정 워크숍이 꼭 불필요하다고 생각하는 이유는 무엇이지에 대해서는 총 58명의 교원이 응답을 하였으며, 그 내용을 요약 및 일반화하여 다음과 같이 정리하였다.

(서술식) 단위학교의 교육과정 워크숍이 불필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

- 워크숍에서 결정이 된 사항도 지켜지지 않는 경우가 많음.
- 워크숍에서 나온 의견이 제대로 반영되지 않는 경우가 많음.
- 워크숍에 나온 내용에 무관하게 학교장 뜻대로 하는 경우가 많음.
- 반성 및 계획을 세워도 인사이동 후 업무분장 변경을 하고나면 제대로 반영이 안 됨.

- 일부 형식적으로 운영되는 경향이 있음.
 - 격려 차원에서 여행 중심으로 운영되는 경우가 있음.
 - 업무외적인 여가 목적 및 회식성 워크숍은 지양되었으면 함.
 - 워크숍의 본래 취지에 맞지 않는 여행, 회식 분위기
 - 워크숍이라는 이름 아래 단체로 놀러가는 형태가 너무 많음.
 - 형식적으로 이루어지고 교육과정 워크숍의 타이틀만 내세워 친목행사로 흐르는 경향이 있음.
 - 교육과정워크숍의 의미를 퇴색하는 행동(워크숍활동은 하지 않고, 놀거나 술마시거나)만 한다면 굳이 워크숍을 할 필요는 없다고 생각함.
- 준비과정 및 행사자체의 피로감
- 특정기간에만 하는 워크숍 보다는 수시로 이루어지는 워크숍이 더 중요하다고 생각함.
 - 1박 2일 여행겸 가는 워크숍은 반드시 지양되어야 함. 학교 내에서 내실 있게 운영 되는 게 맞다고 봄.
 - 학기 중 학교 내 교육과정 협의회를 통해서도 충분히 논의될 수 있으므로 특정 일에 특정 장소로 가는 워크숍은 지양해야 한다고 생각함
- 다음 해 교육과정 설계를 위한 모임 및 회의는 좋지만 모든 교사를 동원하여 직원 여행 및 식사의 형태로 이루어지는 워크숍은 적합하지 않다고 생각함. 필요하다면 학교 내에서 교무회의 및 부장회의 형태로 진행하는 것이 좋다고 생각함.

바. 단위학교 교육과정 워크숍 실태 분석 결과

1) 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방식 분석

가) 우리 학교의 교육과정 워크숍은 어떤 방식으로 이루어지고 있는가?

단위학교의 교육과정 워크숍 운영 방식에 대한 전체 응답 결과를 보면 '특정 장소, 특정 날짜(1박 2일, 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다'가 1,006명(73%)으로 압도적인 비율을 보이고 있다. '11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열린다'가 172명(12.5%), '보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태가 주를 이룬다'에 137명(9.9%)이 선택하여 그 비중이 상대적으로 낮았다.

→ 경남 지역 대부분의 학교가 학기 말, 또는 학년 말 특정한 날짜(1박 2일이나 당일)를 이용하여 교육과정 워크숍을 운영함.

나) 단위학교 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적합하다고 생각하는가?

1박 2일 등 특정날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대한 선호도는 학교유형별로는 ‘행복학교’가, 직급별로는 ‘교장’과 ‘교감’이, 학급 수별로는 ‘6학급 이하’의 소규모 학교가, 교육경력별로는 ‘21년 이상’의 고경력 교사가 다른 비교군에 비해 상대적으로 높았다.

반면, ‘11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍’과 ‘보직 교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태의 워크숍’에 대한 선호도는 학교유형별로는 ‘일반학교’가, 직급별로는 ‘일반교사’가 학급 수별로는 ‘25학급 이상’의 학교가, 교육경력별로는 ‘5년 이하’의 저경력 교사로 갈수록 다른 비교군에 비해 상대적으로 높았다. 특히 ‘일반교사(직급별)’와 ‘저경력교사(경력별)’로 갈수록 ‘보직 교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태의 워크숍’에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나왔으며, 교육과정 워크숍에 대한 부정적인 견해(교육과정 워크숍은 축소되거나 폐지되어야 함)도 다른 비교군에 비해 상대적으로 높았다.

이 응답 결과에서 특이할만한 점은 실제 학교 교육과정 워크숍의 경우 ‘특정 장소, 특정 날짜(1박 2일, 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다’가 73%로 압도적인 비율을 보였으나 구성원의 생각을 묻는 질문(단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적합하다고 생각하는가?)에서는 47.5%로 그 비율이 많이 낮아진 반면 ‘11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍’에 대한 선호도가 12.8%에서 33.3%로 높아진 것이다. 이는 1박 2일 등 특정 날짜에 집중적으로 실시하는 교육과정 워크숍에 대해 여러 이유 등으로 문제점이나 피로감을 느끼고 있기 때문인 것으로 분석된다.

→ 행복학교, 관리자(교장, 교감), 고경력 교사, 소규모 학교일수록 1박 2일 형태의 워크숍을 선호함. 하지만 전반적으로 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍에 피로감을 느끼는 경우가 많음. 특히 일반교사, 저경력교사로 갈수록 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍에 대한 인식이 상대적으로 부정적이고, 교육과정 워크숍 자체에 소극적인 자세를 보임.

2) 단위학교 교육과정 워크숍 운영 내용 분석

가) 우리 학교의 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇인가?
단위학교의 교육과정 워크숍 운영 주제에 대한 전체 응답 결과를 보면 ‘한 해

동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성'이 473명(34.3%)으로 가장 많았고, 그 다음은 '모든 항목에 중점을 두고 운영한다'가 434명(31.5%)로 뒤를 이었다. 그 다음은 '다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의'가 210명(15.2%), '과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴'이 156명(11.3%), '학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정 설계'가 84명(6.1%)였다. 그리고 '학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기'를 위한 교육과정 워크숍 운영은 9명(0.7%)으로 다른 응답에 비해 상대적으로 낮았다.

→ 경남지역의 교육과정 워크숍은 다음 학년도의 학교 교육과정 편성보다는 당해 학년도의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성에 좀 더 중점을 두고 있는 편임. 특히 경기도 혁신학교의 경우 '학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기'를 위한 교육과정 워크숍을 강조하고 있지만 경남의 경우 그 중요성이 상대적으로 낮음.

나) 단위학교 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라 생각하는가?

이 응답 결과에서 특이할만한 점은 첫 번째 질문에서 가장 많은 응답을 보였던 '한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성'이 34.3%에서 18.5%로 현저하게 비중이 줄었다는 것이다. 그 대신 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성, 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의, 학교 철학 세우기, 학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정 설계, 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴 등을 모두 포괄하는 교육과정 워크숍(⑥번 항목)에 중점을 두어야 한다고 응답한 비중이 36.7%로 가장 높게 나왔다.

직위 별로는 관리자(교장, 교감)의 경우 '모든 것을 포괄하는 교육과정 워크숍(⑥번 항목)'에 대한 응답 비중이 일반교사들에 비해 상대적으로 높았고(교장 45.7%, 교감 39.9%, 보직교사 35.7%, 일반 교사 33.8%), '학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정 설계(④번 항목)'에 대한 응답 비중도 일반교사들에 비해 상대적으로 높았다(교장 17.1%, 교감 17.4%, 보직교사 14.6%, 일반교사 11.4%). 반면, '한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성(①번 항목)'에는 일반교사가 관리자보다 응답 비중이 상대적으로 높았다(일반교사 22%, 보직교사 18.9%, 교감 12%, 교장 12.9%).

→ 단위학교별로 교육과정에 대한 권한이 늘어남으로 인해 교육과정 워크숍에서 논의할 내용도 많아지고 있음. 많은 내용을 1박 2일 동안 집중적으로 논의하기에는 현실적으로 불가능함. 따라서 단위학교별 교육과정 워크숍의 개념을 ‘필요할 때마다 수시로 여는 워크숍’으로 좀 더 확장할 필요가 있음.

3) 단위학교 교육과정 워크숍 활성화 정도 분석

가) 우리 학교의 교육과정 워크숍은 얼마나 활성화되어 있다고 생각하는가?

단위학교 교육과정 워크숍의 활성화 정도에 대한 응답 결과를 보면 ‘상당히 활성화되어 있다’가 816명(59.2%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이어서 ‘형식적으로 하는 편이다’에 468명(34%), ‘거의 하지 않는다’에 51명(3.7%)이 응답을 하였다.

학교 유형별로는 행복학교(행복맞이학교 포함)의 교육과정 워크숍 활성화 정도가 다른 학교에 비해 상대적으로 높았다(행복학교 69.2%, 연구시범학교 62.8%, 일반학교 57.5%). 반면에 ‘형식적으로 하는 편이다’는 일반학교로 갈수록 그 비중이 상대적으로 다른 학교에 비해 높았다(일반 학교 35.7%, 연구시범학교 30.1%, 행복학교 24.2%).

학급 수별로는 6학급 이하의 작은 학교가 다른 학교에 비해 교육과정 워크숍 활성화 정도가 상대적으로 높았다(6학급 이하 68.3%, 7~12학급 57%, 13~24학급 49.3%, 25학급 이상 59.8%).

학교급별로는 초등학교가 다른 학교에 비해 교육과정 워크숍 활성화 정도가 상대적으로 높았다(초등학교 65.7%, 중학교 55.5%, 고등학교 47.5%). 반면에 고등학교로 갈수록 ‘형식적으로 하는 편이다’에 대한 응답 비중이 상대적으로 다른 학교에 비해 높았다(고등학교 41.1%, 중학교 36.1%, 초등학교 30.1%).

특이할만한 점은 직위별, 교육경력별로 교육과정 워크숍 활성화 정도에 대한 판단이 다르다는 것이다. 먼저 직위별로는 관리자(교장, 교감)로 갈수록 ‘우리 학교의 교육과정 워크숍은 상당히 활성화되어 있다’고 응답한 비율이 일반교사다 상대적으로 높게 나오고(교장 78.6%, 교감 69.4%, 보직교사 58.4%, 일반교사 53%), 교육경력이 높을수록 ‘우리 학교의 교육과정 워크숍은 상당히 활성화되어 있다’고 응답한 비율이 저경력 교사보다 상대적으로 높게 나온다는 것이다(21년 이상 65.1%, 16~20년 55.3%, 11~15년 57.9%, 6~10년 58%, 5년 이하 45.1%). 특히 5년 이하의 저경력 교사일수록(교육경력별), 일반교사일수록(직급별) 소속 학교의 교육과정 워크숍에 대한 호감도가 다른 교원보다 상대적으로 많이 낮음을 알 수 있다.

→ 학교의 교육과정 워크숍의 활성화 정도에 대한 긍정적 인식은 행복학교, 6학급 이하의 작은 학교, 초등학교, 관리자(교장, 교감), 고경력 교사일수록 타 비교 군에 비해 상대적으로 높게 나왔음. 반면 일반학교, 25학급 이상의 큰 학교, 고등학교, 일반교사, 저경력교사로 갈수록 부정적 인식이 상대적으로 높게 나왔음.

나) 우리 학교의 교육과정 워크숍이 활성화를 저해하는 요소는 무엇이라고 생각하는가?

소속학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 이유에 대한 응답 결과(해당되는 교원만 응답, 총 636명)를 분석해보면 ‘학년(학기)말 바쁜 업무 처리 등으로 인한 시간 부족’이 180명(28.3%)으로 가장 많았고, 그 다음은 ‘교육과정 워크숍 자체에 대한 구성원들의 관심 부족’이 135명(21.2%), ‘일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화’가 121명(18.2%), ‘교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족’이 116명(18.2%), ‘교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 합의한 결과가 교육과정에 제대로 반영되지 않음’이 76명(11.9%)으로 나타났다.

→ 관리자(교장, 교감), 고경력 교사일수록 ‘교육과정 워크숍 자체에 대한 구성원들의 관심 부족’과 ‘교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족’을 교육과정 워크숍의 활성화를 저해하는 요인으로 보았음. 반면 일반교사, 저경력 교사일수록 ‘학년(학기)말 바쁜 업무 처리 등으로 인한 시간 부족’과 ‘일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화’, ‘교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 합의한 결과가 교육과정에 제대로 반영되지 않음’을 교육과정 워크숍의 활성화를 저해하는 요인으로 보았음.

다) 단위 학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행에 필요한 것은 무엇이라고 생각하는가?

단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행 요건에 대한 응답 결과로는 ‘자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 민주적인 학교 문화 조성’의 비중이 644명(46.7%)으로 다른 항목에 비해 단연 높았다.

그 다음으로는 ‘교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선’이 307명(22.3%), ‘회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수’가 218명(15.8%), ‘단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유’가 181명(13.1%)이었다.

→ 학교 구성원들이 민주적인 학교 문화 조성에 대한 욕구가 상당히 높다는 것을 알 수 있음. 이는 그만큼 평소 학교 분위기가 자신의 의견을 자유롭게 표현하기 어려운 구조로 되어 있거나, 또는 자신의 의견을 말해도 학교 교육활동 운영에 제대로 반영되지 않는 학교가 많다는 것을 뜻하기도 함. 학교 민주주의가 제대로 작동하지 못할 경우 누적된 결과로 인해 그만큼 학교 구성원이 자신의 의견을 자유롭게 말하는 데 있어 소극적인 자세로 임하게 될 가능성이 높음.

4) 단위학교 교육과정 워크숍 필요성에 대한 인식 현황 분석

가) 단위학교의 교육과정 워크숍은 꼭 필요한가?

단위학교 교육과정 워크숍 필요성 인식에 대한 응답 결과로 ‘학교유형’, ‘직위’, ‘교육경력’별로 특이할만한 점을 발견할 수 있었다.

학교유형별 응답결과를 보면, 단위학교 교육과정 워크숍이 ‘꼭 필요하다’라고 응답한 비율이 행복학교(행복맞이학교 포함)는 61.7%, 연구시범학교는 65.5%로 일반학교의 52.6%보다 더 높았다. 즉, 행복학교와 연구시범학교가 일반학교보다 교육과정 워크숍에 대한 인식이 더 긍정적이고, 실제로도 교육과정 워크숍이 활성화되어 있는 것으로 보인다.

직위별 응답결과를 보면 편차가 더욱 컸다. 직급이 높을수록 교육과정 워크숍이 ‘꼭 필요하다’라고 응답한 비율이 높은 반면 직급이 낮을수록 교육과정 워크숍이 ‘꼭 필요하다’고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다. 교장은 81.4%, 교감은 77.5%로 교육과정 워크숍의 필요성에 대한 인식이 상당히 긍정적인 반면 일반교사는 38.7%의 응답 비율을 보여 상대적으로 소극적인 반응을 보였다.

교육경력별 응답결과도 마찬가지였다. 경력이 높을수록 교육과정 워크숍이 ‘꼭 필요하다’라고 응답한 비율이 높은 반면 경력이 낮을수록 교육과정 워크숍이 ‘꼭 필요하다’고 응답한 비율은 상대적으로 낮았다. 21년 이상의 고경력 교사의 경우 64.9%로 교육과정 워크숍의 필요성에 대한 인식이 상당히 긍정적인 반면 5년 이하의 저경력 교사의 경우 27.4%의 응답 비율을 보여 상대적으로 소극적인 반응을 보였다.

전체적으로는 ‘꼭 필요하다’가 54.6%, ‘어느 정도 필요하다’가 42.4%로 97%의 응답자가 교육과정 워크숍의 필요성에 대해 긍정적으로 인식한 반면 ‘불필요하다’는 3%에 불과해 단위학교의 교육과정 편성 및 운영에 있어 교육과정 워크숍의 중요성에 대해서는 전반적으로 공감하고 있는 것으로 나타났다.

→ 교육과정 워크숍에 대한 필요성 역시 행복학교와 연구시범학교, 직급과 경력이 높을수록 긍정적 인식이 강했으나 일반학교, 직급과 경력이 낮을수록 교육과정 워크숍에 대한 인식이 상대적으로 소극적임.

2. 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 정책 제안

가. 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 정책 지원

1) 장학자료(도움자료)개발 및 보급 (경남교육청 초·중등교육과, 교육지원청 연계)

- 「단위학교 교육과정 워크숍 길라잡이(가칭)」 개발을 위한 콘텐츠 구성
- 단위학교 교육과정 워크숍의 각 과정별 실천사례 안내
- 학교 철학을 세우기 위한 단위학교 교육과정 워크숍 실천사례 안내
- 현행 1박 2일 교육과정 워크숍의 문제점 진단 및 개선 방안 안내

이번 실태 분석 결과 단위학교의 교육과정 워크숍 활성화를 저해하는 요소로 ‘교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족’이 18.3%를 기록했으며, 단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행을 위해 필요한 것이 무엇인지 묻는 질문에는 ‘단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유’가 13.1%를 기록하였다.

특히 이번 설문에서는 경력과 직급이 높을수록 위 답변을 선택한 비중이 많아 교육과정 워크숍에 대한 경험이 많은 교원일수록 학교 현장에서 실제로 이루어지는 교육과정 워크숍이 좀 더 체계적이고 치밀한 전략으로 이루어졌으면 좋겠다는 생각을 가지고 있는 것으로 드러났다.

실제로도 학교 현장에서는 당해학년도의 교육과정 운영에 대해 평가 및 반성하고, 다음 학년도 교육과정 편성을 위해 의욕적으로 교육과정 워크숍을 추진하기도 하지만 학교별 편차가 심한 경우가 많으며, 또는 구체적인 방법을 몰라 우왕좌왕하는 경우도 제법 있다.

따라서 현장의 이런 문제점들을 해결하는 동시에 좀 더 체계적이고 과학적인 워크숍을 통해 단위학교의 교육과정 수준을 한 단계 끌어올리기 위해서는 교육청

차원에서 「단위학교 교육과정 워크숍 길라잡이(가칭)」와 같은 장학자료를 개발하여 보급(연수도 포함)해야 할 것이다.

가) 「단위학교 교육과정 워크숍 길라잡이(가칭)」 개발을 위한 콘텐츠 구성

이러한 장학자료는 기본적으로 <① 단위학교 교육과정 워크숍의 정의, ② 단위학교 교육과정 워크숍의 필요성, ③ 단위학교 교육과정 워크숍의 방침, ④ 단위학교 교육과정 워크숍의 일반적인 과정(절차), ⑤ 과정별 실천 사례, ⑥ 1박 2일 교육과정 워크숍의 운영 방안> 등의 콘텐츠로 구성할 수 있다.

그렇다면 위 콘텐츠 중 ‘④ 단위학교 교육과정 워크숍의 일반적인 과정(절차)’은 어떻게 나눌 수 있을까?

관련 선행연구를 종합하여 분석해보면 단위학교의 교육과정 워크숍 단계를 <① 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성 → ② 다음 학년도 부서별(학년별) 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의 → ③ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기 → ④ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계>로 구체화할 수 있다. 그리고 필요할 경우 과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴 창구로서 교육과정 워크숍을 활용할 수 있을 것이다.

나) 단위학교 교육과정 워크숍의 각 과정별 실천 사례 안내

그리고 ‘④ 단위학교 교육과정 워크숍의 일반적인 과정(절차)’에 따른 ‘⑤ 과정별 실천 사례’ 역시 과정별로 구체적인 사례를 들어 제시하는 것이 좋다.

예를 들어, ① 당해 학년도 교육과정 운영 평가를 위한 워크숍 실천 사례(또는 운영 방안), ② 다음 학년도 부서별(학년별) 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의를 위한 교육과정 워크숍 실천 사례(또는 운영 방안), ③ 학교 철학을 세우기 위한 교육과정 워크숍 실천 사례(또는 운영 방안), ④ 학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정 설계를 위한 워크숍 실천 사례(또는 운영 방안) 등 항목별로 나누어 실천 사례를 제시하면, 현장에서는 각 학교의 상황에 맞게 실천 사례를 취사선택하여 활용할 수 있을 것이다.

문제는 이러한 실천 사례를 어떻게 발굴하느냐 하는 것인데, 이번 실태 분석 결과를 보면 행복학교나 행복맞이학교가 일반학교에 비해 교육과정 워크숍에 대한 긍정적 인식 측면이나 활성화 정도나 상대적으로 높게 나왔기 때문에 이들 학교를 중심으로

한 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유가 필요하다. 또는 타시도의 사례를 분석할 수도 있고, 경남 지역의 단위학교를 대상으로 하여 교육과정 워크숍 운영 사례를 공모하여 우수한 자료를 확보할 수 있을 것이다.

다) 학교 철학을 세우기 위한 단위학교 교육과정 워크숍 실천사례 안내

특히 최근에 이루어지는 교육과정 워크숍에 대한 논의와 선행연구 등을 분석해보면 ‘학교 철학 세우기’와 관련한 내용이 아주 비중 있게 다루어지는 것을 알 수 있다. 즉, 학교 비전과 교육 목표를 설정하여 학교 철학을 세우는 워크숍과 학교 철학을 교육과정 속에서 어떻게 실천할지 고민하고 계획하는 워크숍(또는 이 두 가지가 유기적으로 연관된 워크숍)이 많이 이루어지고 있다.¹⁶⁾

하지만 경남 지역의 경우 설문조사 결과를 분석해보면 단위학교의 교육과정 워크숍 중 가장 중점을 두어야 할 부분으로서 ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기’나 ‘학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)에 담긴 학교(년) 교육과정의 설계’와 관련된 비중은 매우 낮은 것을 알 수 있다.¹⁷⁾ 반면에 ‘한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성’과 ‘다음 학년도 부서별(학년별) 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의’ 등은 상대적으로 활성화되어 있는 편이다.

따라서 ‘단위학교 교육과정 워크숍 사례집’을 제작할 경우, 학교 교육과정 수립에 있어 ‘학교 철학을 세우는 일’이 왜 중요한지, 그리고 ‘학교 철학은 왜 교육과정 워크숍을 이용하여 세워야 하는지’에 대한 안내가 있어야 할 것이다.¹⁸⁾ 또한, 학교 철학 세우기와 관련된 다양한 실천 사례가 나온다면 학교 현장에 많은 도움이 될 것이다.

16) 학교 교육과정 수립에 있어 학교 철학을 세우는 일이 왜 중요한지 별도로 심도 있게 논의할 필요가 있다.

17) <우리 학교가 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇입니까?>라고 묻는 질문에 <학교 철학 세우기>는 0.7%, <학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계>는 6.1%의 응답률을 보였다. 두 번째 질문인 <우리 학교가 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라고 생각합니까?>에는 <학교 철학 세우기>는 1.4%, <학교 철학이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계>는 14.0%의 다소 높아진 응답률을 보였다.

18) 정성식(2014)의 경우 학교 교육과정에 구성원이 함께 합의한 학교 철학이 담기지 않을 경우 학교 구성원들의 삶과 괴리된 교육과정, 구성원들의 삶과는 너무 먼 이야기를 다루는 교육과정이 될 것이라고 언급하고 있다. 학교 교육과정에 어떤 내용을 담을지 함께 논의하고 고민할 때 비로소 ‘살아 있는 교육과정’이 만들어질 수 있을 것이라 주장한다. 또한 김경희(2016)의 경우는 학교 철학이 부재한 교육과정일 경우, 사문화된 학교 교육목표와 인간상, 구성원 간 합의와 공유의 부재, 국가 교육과정의 절대화, 획일화된 교육 내용과 평가, 학교 교육과 교사의 철학 부재, 체험·행사 위주의 특색 활동으로 인해 학교 교육은 학생의 삶과는 괴리된 채 그들에게서 배움의 즐거움을 앗아가고, 교사들을 수동적 지식 전달자로 만들어 버릴 가능성이 크다고 언급한다.

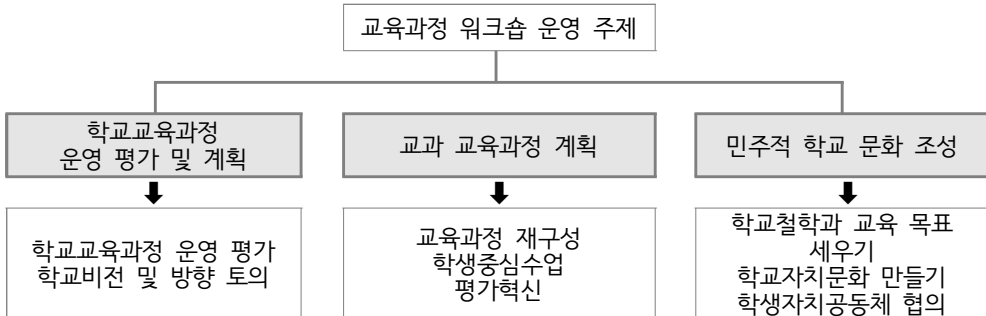
라) 현행 1박 2일 교육과정 워크숍의 문제점 진단 및 개선 방안 안내

최근 활발하게 이루어지고 있는 교육과정 워크숍에 대한 여러 논의(특히 경기도의 혁신학교를 중심으로 활발한 논의가 이루어지고 있다.)를 보면 학교 철학 세우기(학교 비전과 교육 목표 수립)를 출발점으로 하여 다음 학년도 교육과정에 무엇을 담을지에 대해 학교 구성원 전체가 함께 모여 논의하는 모든 과정을 교육과정 워크숍으로 정의하고 있다.

양영희(2016)의 경우처럼 ‘학교 비전 - 교육 목표 - 학년 교육과정 - 수업이 하나로 연결되는 살아 있는 교육과정을 만드는 것이 교육과정 워크숍의 핵심’이라고 보는 경우가 많다. 또한 그 기간 역시 하루나 이틀로 제한을 두는 것이 아니라 사나흘에서 일주일, 길게는 11월~2월까지 다음 학년도 교육과정 수립을 위한 협의과정 전체를 교육과정 워크숍 기간으로 보는 경우가 많다.

경기도 교육청(2015)은 이 보다 더 넓은 개념으로서의 교육과정 워크숍을 정의하고 있다. 즉, 교육과정 워크숍을 ‘학교에서 일어나는 모든 교육활동을 연구 및 협의하는 과정’이라고 하는 것이다.

<표5> 교육과정 워크숍의 체계



위 정의를 보면 교육과정 워크숍이 단순히 다음 학년도의 교육과정 수립을 위한 과정에서 그치는 것이 아니라 학교 교육활동 운영 전반, 그리고 학교 교육과정 편성·운영의 모든 과정에서 생겨나는 다양한 문제를 해결하는 데 사용되고 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 평소에 학교 내에서 이루어지는 다양한 ‘교육과정 협의회’조차도 교육과정 워크숍의 영역으로 끌어들이고 있는 것이다.¹⁹⁾

이를 통해 ‘교육과정 워크숍’에 대해 정의해보면 ‘다음 학년도 학교 교육과정 수립을 위해 구성원들의 아이디어를 모으고, 이를 조직하는 일련의 과정’ 정도로 해석할 수 있을 것이다.

19) 본 연구에서의 ‘교육과정 워크숍’은 ‘다음 학년도 교육과정 수립’을 위한 일련의 과정으로 국한한다.

그 일련의 과정이라 함은 당해 학년도(학기)의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성이 될 수도 있을 것이고, 또는 다음 학년도의 부서별(학년별) 주요 교육활동 및 예산 사용에 대한 협의, 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)을 세우는 과정, 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계, 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴 등 단위학교별 여건이나 특성에 따라 각기 다른 모습을 보일 것이다. 또는 이 모든 과정을 아우르는 총체적인 의미로서 교육과정 워크숍을 정의할 수도 있다. 때문에 단위학교의 경우 필요할 때마다 수시로 교육과정 워크숍을 개최하는 것이 최근의 추세이기도 하다.

반면에 경남 지역 단위학교들의 실태 분석 결과를 보면, ‘교육과정 워크숍’이라 하면 아직도 많은 교원들이 학년말(학기말) 하루나 이틀 정도의 특정 날짜에 특정 장소에서 이루어지는 형태를 생각하고 있고, 실제로도 그런 방식이 많이 활용(응답 교원의 73.5%)되고 있다.

물론 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍은 여러 면에서 좋은 점이 많다. 평소 학교에서는 하지 못했던 다양한 이야기들을 나누게 되고, 서로의 의견을 훨씬 더 활발하게 수렴할 수 있는 기회가 될 수 있다. 더불어 학교 구성원간의 친목을 도모하며, 그동안 쌓였던 심신의 피로를 조금이나마 풀고 재충전할 수 있는 기회가 되기도 한다. 학교 밖 새로운 공간이 가져다주는 분위기의 힘이라는 것이 생각보다 크다. 게다가 학기말이나 학년말의 경우 바쁜 학사 일정 등으로 학교에서 많은 이야기를 나눌 시간적 여유가 없는 경우가 많다. 그래서 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍을 효과적으로 활용하면 얼마든지 알찬 시간을 보낼 수가 있다.

그러나 실제로 많은 학교에서는 ‘교육과정 워크숍’이라는 이름을 빌어 ‘친목여행’의 성격이 강한 활동을 하는 경우도 많다. 본말이 전도된 상황이라 볼 수 있는데, 설문조사 결과 이런 상황에 대해서는 일반교사일수록, 저경력 교사일수록 거부감이 강한 것으로 나타나기도 했다.²⁰⁾

따라서 가급적이면 학교 내에서 수시로 이루어지는 교육과정 워크숍을 권장하나 필요할 경우 1박 2일 형태의 워크숍도 추진할 만하다. 왜냐하면 단위학교별 교유의 상황과 특성을 고려하는 것도 중요하기 때문이다.

하지만 단순한 친목 여행 성격의 1박 2일 교육과정 워크숍이 되지 않게 하기 위해서는 학교 현장에서 참고할 만한 ‘최소한의 운영 기준’을 교육청 차원에서 제시해 주는 것이 좋다. 가령, 경기도교육청에서는 「단위학교 교육과정 워크숍 길라잡이」라는

20) 반면에 직급이 높을수록, 경력이 높을수록 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍을 선호하는 경향이 일반교사나 저경력교사에 비해 상대적으로 강했다.

장학자료를 2014년 말 발간하여 2015년부터 일선 학교에서 활용할 수 있도록 하고 있다. 이 자료에서는 단위학교의 교육과정 워크숍 운영 기준²¹⁾을 제시하고, 더불어 1박 2일 형태의 교육과정 워크숍을 추진할 때 어떤 절차와 방법이 있는지 구체적으로 안내하고 있기 때문에, 경남교육청에서 참고할 만한 벤치마킹 자료가 될 수 있을 것이다.

2) 단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안 연수 실시 (경남교육연수원 연계)

- 매년 12월경 발간되는 「경상남도 교육과정 편성·운영 도움자료」 활용
- 단위학교 교육과정 워크숍의 일반적인 과정 중 '학교 철학 세우기, 학교 철학을 교육 과정에 담기 위한 교육과정 워크숍 운영 방안'에 대한 연수 강화
- 퍼실리테이션이, 액션러닝 등 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수 강화
- 교육과정 워크숍 관련 전문가를 통한 단위학교의 현장 컨설팅 활용
(경남교육청 학교혁신과에서 운영하는 '찾아가는 행복학교 연수' 활용)

경남지역의 경우 단위학교별 교육과정 워크숍에 대한 필요성을 충분히 인식하고 있으나(꼭 필요하다 51.4%, 어느 정도 필요하다 45.9%), 이러한 교육과정 워크숍이 얼마나 활성화되어 있는가(상당히 활성화되어 있다가 49.2%로 과반을 넘지 못하고 있는 실정이다.)에 대한 질문에는 만족스런 대답을 내놓지 못하고 있는 실정이다.

또한 이번 설문조사에서도 드러났듯이 학교에서 이루어지는 교육과정 워크숍이 세대간(저경력 교사와 고경력 교사), 직급간(관리자와 일반교사) 상당한 인식의 차이를 보여주고 있으며, 41% 정도의 적지 않은 학교가 교육과정 워크숍을 형식적으로 진행하거나 거의 하지 않고 있었다.

21) 경기도교육청(2014)에서 제시하고 있는 교육과정 워크숍의 운영 기준은 다음과 같다.

1. 교육과정 워크숍은 교육공동체의 민주적 참여와 요구를 바탕으로 학교 비전을 공유하고 자율성과 역량을 발휘하여 교육활동을 운영할 수 있도록 추진해야 함.
2. 우수 사례를 공유하고 학교자체평가를 통해 학교교육과정을 재설계하여 학교특색을 살린 교육과정을 구안할 수 있도록 해야 함.
3. 교직원 간의 소통의 장을 마련하고 수평적 의사소통을 활성화하며 민주적 의사결정으로 학교교육과정 계획을 수립할 수 있도록 해야 함.
4. 전 교직원들이 학교에 대한 소속감을 가지고 집단지성을 발휘할 수 있도록 다양하고 창의적인 방법을 활용하여 운영할 수 있도록 해야 함.

따라서 학교 내 ‘다양한’ 구성원이 함께 만족하고 공감할 수 있는 ‘단위학교 교육과정 워크숍의 새로운 모델’을 개척하는 것도 이러한 문제를 해결할 수 있는 좋은 방법이 될 수 있다. 치밀한 전략으로 체계적이고 과학적으로 이루어지는 교육과정 워크숍 운영은 그만큼 학교 교육과정을 단단하게 하고, 이는 경남 교육 전체의 역량 강화로 이어지기 때문이다.

그리고 단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 교육청 차원의 다양한 연수도 함께 병행하는 것이 중요하다. 그리고 단위학교는 이러한 정책적 지원을 각 학교의 실정과 상황에 맞게 적절하게 취사선택하여 적용하면 될 것이다.

단위학교 교육과정 워크숍 개선을 위한 연수는 다음과 같이 실시할 수 있다.

첫째, 교육과정 담당교사(연구부장)를 대상으로 실하는 교육과정 편성·운영 지침 연수를 활용할 수 있다. 매년 12월이 되면 경남교육청에서는 각 학교별 교육과정 담당교사(연구부장)를 대상으로 교육과정 편성·운영 지침에 대한 연수를 실시²²⁾한다. 이때 「학교교육과정 편성·운영 도움자료」도 함께 제공되는데, 이러한 장학자료를 제작할 때 ‘단위학교의 교육과정 워크숍 운영 방법’에 대한 내용도 함께 제시된다면 좋을 것이다.

둘째, 단위학교 교육과정 워크숍의 일반적인 과정 중 학교 철학 세우기 및 학교 철학을 교육과정에 담기 위한 교육과정 워크숍 운영 방안에 대한 연수가 필요하다. 경남지역의 행복학교나 타지역 혁신학교의 경우 학교 철학을 세우기 위한 교육과정 워크숍 등이 활성화되어있다. 하지만 일반 학교의 경우 그다지 활성화되어 있지 못한 편이다. 관심이 없거나 구체적인 필요성을 느끼지 못하기 때문에 하지 않는 것일 수도 있지만, 하고 싶어도 구체적인 방법과 전략을 몰라 하지 못하는 경우도 많다. 학교 철학 세우기의 중요성을 감안할 때, 쉬운 일은 아니겠지만 관련 연수가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

셋째, 교육과정 워크숍 관련 전문가를 통한 단위학교의 현장 컨설팅을 활용 수도 있다. 경남교육청 학교혁신과에서 추진하는 ‘찾아가는 행복학교 연수’를 활용하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다. 찾아가는 행복학교 연수 프로그램에

22) 빠른 학교에서는 11월부터 다음 학년도 교육과정 편성 작업에 들어가기도 한다. 따라서 매년 이루어지는 교육과정 편성·운영 연수가 시기적으로 다소 늦다는 느낌을 받곤 한다. 11월 정도에 이 연수가 이루어지면 시기적으로 적당할 것 같다.

단위학교 교육과정 워크숍 운영 방안에 대한 내용을 추가할 수 있다. 그 외 컨설팅장학 등을 활용할 수 있으며, 컨설턴트의 경우 학교 구성원의 다양한 생각을 이끌어 낼 수 있는 풍부한 현장 경험이 있으면 더욱 좋다.

넷째, 자연스럽게 활발한 교육과정 워크숍을 위해서는 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수가 필요하다. 계획은 구체적으로 잘 세웠는데, 막상 워크숍을 해보면 괜히 어색하고 뭔가 매끄럽지 못하게 흘러가는 경우가 많다. 왜냐하면 교육과정 워크숍의 경우 구성원 상호간의 활발한 의사소통이 주를 이루는데 그만큼 평소에 자신의 생각을 말하는 데 익숙지 못한 학교 문화 탓이 클 것이다. 또한, 방법적인 측면에서도 워크숍에 활용할 수 있는 여러 토의 기법(사람들 간의 소통을 디자인하고 집단지성과 협력을 촉진하는 커뮤니케이션 능력)을 알고 있는 것이 도움이 된다. 이러한 토의 기법으로는 ‘퍼실리테이션²³⁾’이나 ‘액션러닝’, ‘아이스 브레이크’ 등이 있다. 교육과정 워크숍이 활성화되어 있는 학교의 경우 실제로 위 기법을 효과적으로 활용하여 많은 효과를 보고 있다.

나. 소통과 공감의 민주적 학교 문화 조성을 위한 정책 지원 (경남교육청 학교혁신과 연계)

1) 소통과 공감의 민주적 학교 문화 조성을 위한 정책 지원 강화

경남교육청 학교혁신과에서 추진하고 있는 ‘소통과 공감의 민주적인 학교문화 추진 기본 계획(경남교육청 학교혁신과-7626(2016.4.12.))’이 체계적인 준비를 바탕으로 그 정책적인 효과가 학교 현장에 실질적으로 파급된다면, 단위학교의 교육과정 워크숍 활성화에도 직간접적으로 긍정적인 영향을 미칠 것임.

교육감 공약사업(4-1-라 교무회·학부모회·학생회 민주적 의사결정 참여 활성화),
경남교육 2016(2-2 민주적인 학교 문화), 학교혁신과-7626(2016.4.12. 소통과 공감의

23) <퍼실리테이션이란, 공통의 목적으로 모인 사람들이 함께 참여하여 시너지를 내고 목표했던 결과를 쉽게 만들어낼 수 있도록 돕는 것을 뜻한다. 중요한 의사결정을 위한 회의, 새로운 지식을 공유하기 위한 강의나 세미나, 구체적인 액션플랜을 도출하기 위한 워크숍 등에 참석자들이 적극적으로 참여하게 하여 효과적으로 목표한 결과를 도출해낼 수 있도록 돕는 것이다.> 채홍미(2016)가 정의하고 있는 퍼실리테이션은 단위학교 교육과정 워크숍 등에 상당히 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

민주적인 학교문화 추진 기본 계획), 학교혁신과-12649(2016.6.27. 소통과 공감의 학교문화조성 기본계획 안내 및 추진위원 모집) 등 최근의 경남 교육의 흐름을 보면 '소통과 공감의 민주적 학교문화 조성'에 많은 노력을 기울이고 있다는 점을 알 수 있다.

또한 경남교육청의 「행복학교 정책이해」에서는 소통과 공감의 민주적인 학교 문화 조성을 '권한 위임을 통한 학교장의 수평적 리더십과 학교 구성원들의 자발적 참여, 그리고 학생 자치의 강화 등으로 모두 가 주인의식을 갖고 소통과 협력의 학교 공동체를 만들어가는 것을 의미'한다고 명시한다.

하지만 경남교육청의 이러한 노력들이 학교 현장에는 얼마나 피부로 와 닿고 있는가에 대해서는 한번쯤 생각해 볼 문제이다. 사실, 학교 현장은 아직도 지시와 전달로 익숙한 회의 문화가 많이 남아있기 때문이다.²⁴⁾

경남교육청 학교혁신과의 '소통과 공감의 학교 문화 조성 기본 계획'을 살펴보면 4대 영역별 추진 과제 중 '집단 지성의 교직원회 운영'이라는 항목이 있다. 구체적인 내용을 보면 '교내 토론 문화 활성화'를 위해 회의 진행 및 의사소통 방법 연수를 강화하고, 학교 구성원 모두가 참여하는 학교 비전 세우기를 실천한다고 한다. 그리고 '민주적 의사결정체제 확립'을 위해 교직원 전체가 참여하는 회의를 연 2회 실시하고, 체험활동·운동회·학예회·축제 등의 주요 교육활동을 합의하며, 교직원회를 통한 업무 및 담임 배정을 합의한다고 하는데, 그 실천 방안이 구체적이지 못하고 다소 모호하다. 회의 진행 및 의사소통 방법 연수는 어떻게 할 것이며, 학교 구성원 모두가 참여하는 학교 비전 세우기는 어떤 방식으로 실천할 것인지에 대한 구체적 대안이 없다.²⁵⁾

사실 소통과 공감의 민주적 학교문화 조성은 '단위학교 교육과정 워크숍'이 활성화되기 위해 꼭 필요한 조건인 것은 분명하다. 단위학교의 내실있는 교육과정 워크숍을 저해하는 요소인 일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 문화, 학교 교육활동 운영에 대한 구성원들의 소극적 참여와 비협조, 무관심 등은 모두 민주적 학교 문화의 결여에서 근본적인 원인을 찾을 수 있다.

따라서 현재 경남교육청 학교혁신과에서 추진하고 있는 '소통과 공감의 민주적인

24) 이에 대해서는 『2015. 경남교육정책 현장연구회 보고서 2』의 「소통·공감·참여로 만들어가는 행복한 배움터」에 잘 나타나 있다.

25) 추진 일정을 보면 2016년 준비기, 2017년이 적용기, 2018년이 정착기로 계획되어 있다. 하지만 2016년 기본 계획은 다소 모호하고, 2017년에 구체적으로 어떠한 방식으로 '적용'되는지에 대해서는 명확한 내용이 없는 상황이다.

학교문화 추진 기본 계획'이 체계적인 준비를 바탕으로 그 정책적인 효과가 학교 현장에 실질적으로 파급된다면, 단위학교의 교육과정 워크숍 활성화에도 직간접적으로 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 소통과 공감의 민주적 학교 문화 조성을 위한 단위학교의 노력 강화 (단위학교)

계획과 준비가 아무리 완벽하더라도 소통과 공감의 민주적 학교 문화 조성이 되어있지 않은 학교라면 원활한 교육과정 워크숍은 제대로 이루어지지 않을 것이다. 왜냐하면 단위학교의 교육과정 워크숍은 구성원 간의 활발한 의사소통을 바탕으로 이루어지는데, 그러한 의사소통은 교원의 자발성, 참여와 관심을 전제로 하기 때문이다.

학교 교육과정 워크숍의 준비와 실행에 앞서 우선 학교 구성원들의 자발성을 확인하고 민주적 의사소통이 가능한 체제인지 진단해 본다. 아무리 좋은 내용이라도 학급에서 실천하지 않으면 의미가 없다. 소통 없이 일방적인 지시와 강요만으로 전단되는 일들이 그렇다. 교사의 자발성은 민주적인 학교 문화에서 나온다. 평소 교직원 회의, 간담회, 토론회 등에서 학교 운영에 대해 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 분위기와 이를 수용하는 학교 문화를 만들 필요가 있다. 또한 교육과정 워크숍은 교사들 사이의 협력 문화가 중요하다. 옆 반에서 무엇을 하는지 관심이 없는 교사가 워크숍을 한 번 했다고 협력적으로 변하지 않는다. 학급 나들이처럼 평소 일상적인 만남이 필요한 이유가 여기에 있다. 학년과 학급의 어려움을 나누고 서로 돕는 분위기를 먼저 만들 필요가 있다. 협력은 만남과 이야기에서 출발한다. (양영희 2016)

일반 학교에서도 회의는 자주 있다. 교사 협의회, 월례회, 부장 협의회, 학교 운영 회의 등 다양한 형태로 교사들이 모인다. 하지만 그 회의 시간은 상호 소통의 방식이라기보다는 한두 명의 발표나 지시, 명령 하달 식의 업무 전달 방식으로 이루어지는 편이다. 그러다 보니 교사들은 스스로 주체가 되어 일귀 내야 하는 본연의 업무에 대해 수동적이고 의존적인 경향을 보이게 되고, 산더미 같은 서류 업무를 처리하는 데에 시간을 바칠 뿐이다. 물론 경남 지역의 모든 학교가 이러한 문화를 가지고 있는 것은 아닐 것이다. 하지만 이러한 문화를 가지고 있는 학교가 많다는 것도 분명한 사실이다. '참여'와 '소통'과 '공감'이 없는 학교에서 교육과정 워크숍이

활성화되기를 바란다는 것은 무리이다.

교육과정에 대한 고민이 없거나, 또는 교육과정 자체에 대한 관심이 부족하다면 어떤 일이 생겨날까?

사문화된 학교 교육목표와 인간상, 구성원 간 합의와 공유의 부재, 국가 교육과정의 절대화, 획일화된 교육 내용과 평가, 학교 교육과 교사의 철학 부재, 체험·행사 위주의 특색 활동으로 인해 학교 교육은 학생의 삶과는 괴리된 채 그들에게서 배움의 즐거움을 앗아가고, 교사들을 수동적 지식 전달자(김경희, 2016)로 만들어 버릴 가능성이 크다.

교육과정 워크숍은 구성원이 집단 지성을 발휘하여 함께 만들어가는 교육과정 설계의 시작이다. 그리고 '모두'의 집단 지성과 고민이 공유되는 자리여야 한다(김경희 2016). 이를 위한 단위학교 구성원 자체의 노력도 중요하다.

Ⅲ. 결론 및 제언

교육과정의 수시 개정과 이에 대한 학교 차원의 대응 필요성 인식, 2015 개정 교육과정의 도입, 배움 중심 수업과 과정 중심 수시 평가에 대한 활발한 논의, 혁신학교의 등장과 경남지역의 행복학교 운영 등 최근 학교를 둘러싼 여러 교육환경들이 급격하게 변화하며, 교육과정의 주도권도 교육부·교육청·교육지원청에서 학교·학년·학급 단위로 상당 부분 넘어오고 있는 추세이다.

이와 더불어 학교 내에서의 교육과정에 대한 논의가 활발해지며, 교육과정 중심의 학교 교육활동 운영에 대한 관심이 높아지고 있다. 동시에 교사 하나하나가 교육과정 전문가로서의 자질을 갖추어야 할 필요성도 함께 증가하고 있다.

단위학교별로 교육과정에 대한 권한이 강화된다는 것은 곧, 교육과정 편성·운영에 대한 책무성도 함께 강화된다는 것을 의미한다.

교육환경이 끊임없이 변화하고, 학교 실정에 맞는 교육과정 편성·운영에 대한 중요성이 날로 증가하며, 학교 교육과정 역시 이제는 몇몇 소수의 교사가 주도권을 가지고 수립하는 것이 아니라 학교 구성원 모두의 의견 수렴을 통해 각자의 역량을 한 데 모아 함께 만들어가야 하는 것으로 새롭게 인식되고 있다.

즉, 학교 구성원들이 한 자리에 모여 함께 성찰하고, 소통하고, 공감해야 할 일이 예전보다 훨씬 더 많아졌는데, 구성원의 다양한 목소리를 한 데 모아 교육과정 중심의

학교 운영에 큰 힘을 실어줄 수 있는 효과적인 방법 중의 하나가 바로 '단위학교 교육과정 워크숍'이다. 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 한 자리에 모여 한 해 동안의 교육활동 운영에 대해 함께 성찰(반성 및 평가)하고, 다음 해의 교육활동 운영에 대한 생각을 나누고(소통), 공감할 수 있기 때문이다.

학교 교육과정은 교육공동체의 참여와 소통을 통해 민주적으로 수립되어야 한다. 교육공동체가 집단지성의 힘으로 함께 성찰하고 소통할 때 비로소 학교 구성원의 삶과 밀착된 교육과정을 수립할 수 있는 튼튼한 바탕을 마련할 수 있기 때문이다.

학교 교육과정은 연구부장이나 몇몇 소수의 교사만으로 만들어지는 것이 아니다. 교육과정에 무엇을 담고 무엇을 덜어낼지, 어떤 철학을 세울지, 그 철학을 어떤 방식으로 구현해 낼지는 집단 지성의 힘으로 함께 결정하는 것이다. 체계적인 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 한 해 동안의 교육과정 운영에 대해 함께 성찰하고, 다음 학년도 교육과정 수립에 대한 생각들을 나누고 공감하는 가운데 수립된 교육과정은 해당 학교와 소속 교사의 역량을 강화할 뿐만 아니라 경남교육 전체의 수준을 한 단계 더 끌어올릴 수 있는 훌륭한 자원이 될 것이다.

[참고문헌]

- 채흥미 외(2014), 퍼실리테이터, 아이앤유
브라이언 스탠필드(2014), 컨센서스 워크숍 퍼실리테이션, ORP연구소
이형민(2015), 마음을 열고 분위기를 살리는 아이스브레이크 101, 김영사
정성식(2014), 교육과정에 돌직구를 던져라, 에듀니티
김영주 외(2016), 다시 혁신 교육을 생각하다 1, 창비교육
양영희 외(2016), 다시 혁신 교육을 생각하다 2, 창비교육
김경희 외(2016), 다시 혁신 교육을 생각하다 3, 창비교육
경상남도교육청(2015), 행복학교 정책 이해
경기도교육청(2015), 단위학교 워크숍 길라잡이

[부록]

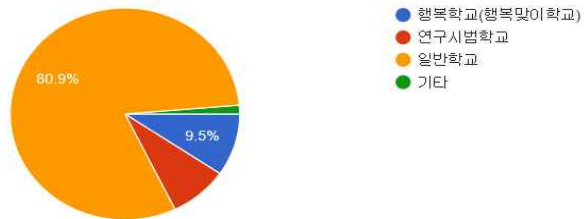
1. 온라인 설문 결과 (* 2016년 8월 31일 최종 마감)

질문 응답 **1439**

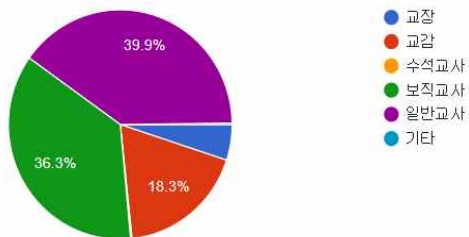
응답 1439개 + ⋮

요약 개별 보기 응답받기

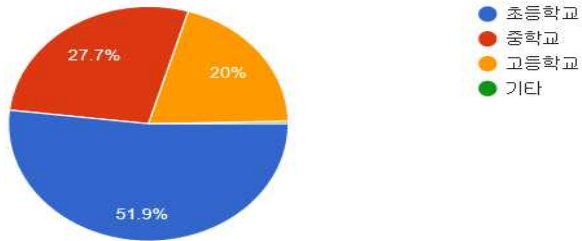
1. 학교 유형을 선택해주세요. (응답 1431개)



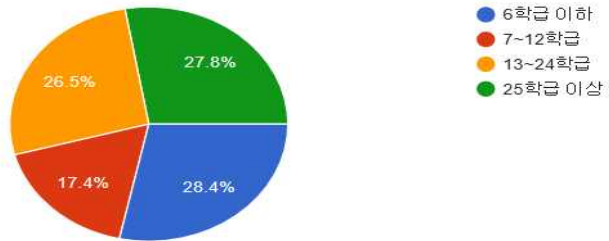
2. 해당되는 항목을 선택해주세요. (응답 1432개)



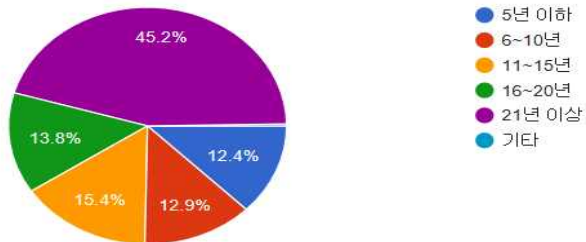
3. 학교급을 선택해주세요. (응답 1402개)



4. 학급수를 선택해주세요. (응답 1416개)

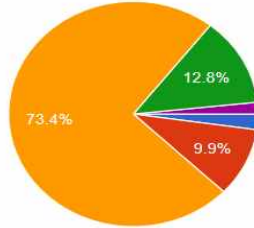


5. 교육경력을 선택해주세요. (응답 1431개)



1. 우리 학교의 교육과정 워크숍은 어떤 방법으로 이루어지고 있습니까?

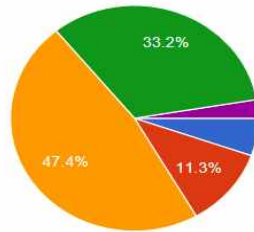
(응답 1427개)



- 교육과정 워크숍을 거의 하지 않는다.
- 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태가 주를 이룬다.
- 특정 장소, 특정 날짜(1박2일이나 당일)에 전 교직원의 참여로 연1~2회 집중적으로 이루어진다.
- 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열린다.
- 기타

2. 단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적당하다고 생각합니까?

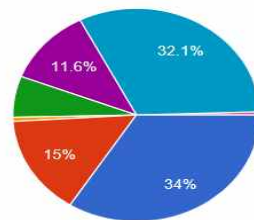
(응답 1432개)



- 교육과정 워크숍은 축소되거나 폐지되어야 함
- 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태의 워크숍
- 특정 장소, 특정 날짜(1박2일이나 당일)에 전 교직원의 참여로 연1~2회 집중적으로 이루어지는 워크숍
- 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍
- 기타

3. 우리 학교가 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇이라고 생각합니까?

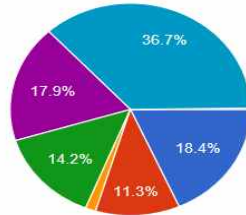
(응답 1432개)



- 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
- 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 조율 및 예산 사용 계획 협의
- 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
- 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)...
- 과정중심평가 등 당해 학년도의 특...
- 위 모든 항목에 골고루 중점을 두고...
- 기타

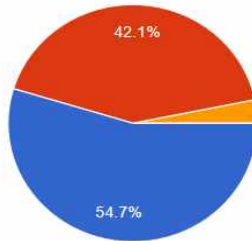
4. 단위학교의 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라고 생각합니까?

(응답 1432개)



- 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
- 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의
- 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
- 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)...
- 과정중심평가 등 당해 학년도의 특...
- 위 모든 항목에 골고루 중점을 두어...
- 기타

5. 단위학교의 교육과정 워크숍에 대해 어떻게 생각합니까? (응답 1413개)



- 꼭 필요하다.
- 어느 정도는 필요하다고 생각한다.
- 불필요하다.

6. 단위학교의 교육과정 워크숍이 꼭 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)

(응답 212개)

다양한 의견 수렴

한해동안 운영해야 할 교육과정을 전교원이 심도있게 협의하여 운영을 원활하게 해야하기 때문이다.

여러사람의 의견을 수렴하여 모두가 참여하는 교육과정수립

학교 구성원의 다양한 의견 수렴

의견수렴

1년 동안의 교육과정 운영을 한 후 결과에 대한 반성과 개선방안 토의는 꼭 필요함

교육과정 편성에 구성원이 참여해서 작성되어야 자율적으로 운영되기 때문

교육과정 설계 없이 어떻게 교육이 이루어질 수 있는가? 우문이다.

학교교육과정의 편성 및 운영에 관해 교사 및 관리자의 의견 수렴이 필요하다.

교육과정 운영의 민주적 합의 도출

개인 의견 수렴 및 조율과 학교교육과정 운영에 참여 유도

평가와 반성을 통하여 적절한 계획을 세우고 합리적인 학교 경영을 위하여 반드시 필요하다!

어느정도 필요하다고 생각합니다. 교육과정부분도 중요하지만 학교의 여러가지 생각을 모으는 과정측면에서도 중요하다고 본다.

단위학교 교육과정은 교육구성원 모두의 의견 수렴과 토론을 통해 계획을 수립해야 하기 때문에 워크숍은 필요함.

집단지성을 통한 학교교육과정의 내실화 및 민주적 학교문화 조성

중심과제의 원활한 수행을 위하여

지난해의 반성및 의견 수렴

학교의 교육목표와 경영방침에 따라 공동의 가치를 추구할 수 있다.

반성과 새로운 계획을 세우기위해서는 구성원들의 의견수렴이 꼭 필요하다

학교구성원의 의견을 모아 교육과정을 편성운영해야 실천력이 우수함

상향식 의사결정의 필요성

전 교직원 소통을 통한 교육과정 운영의 반성 및 환류를 위해 꼭 필요함

효율적인 교육과정 운영을 위해서

구성원의 협의가 이루어져야 만이 교육활동이 원활하게 이루어진다.

학년도에 여러가지 학교에서 이루어진 일들을 반성, 평가하고 보다 더 나은 계획을 세워서 조율하기 위해서는 반드시 필요하다고 봄.

전년도 교육과정 운영의 평가 및 반성, 주요 교육활동 및 예산편성 등

워크숍은 해당 교육과정에 대한 반성과 새로운 피드백이 가능하므로

집단의 공동사고를 통하여 교육과정 공유하며 만들어가야 하기 때문에

급변하는 시대를 잘 반영하고 접근하기 위해

교직원의 부별 교육과정의 반성을 토대로 의견 수렴을 통하여 다음 해 보다 나은 교육과정 수립을 위하여 워크숍은 반드시 필요함

교육과정을 핵심교사들에 의해서 짜여진다면, 타교사들의 좋은 의견이 반영이 되지 않을 뿐만 아니라, 정해진 교육과정 이행시 내용을 달리 해석하여 다른 방향으로 학생지도를 할 수 있으며 별 관심을 가지지 않아 학교 운영에 어려움이 따를 수 있음

바람직한 학생중심의 교육활동을 위해서

단위학교의 교육과정은 교육과정워크숍을 통하여 단위학교공동체의 의견이 골고루 반영되어야 참여와 만족도가 높은 교육과정이 만들어진다고 생각하기 때문임

기피업무에 대한 의사소통으로 원활한 교육과정운영

민주적 절차를 대부분 귀찮아하지만 함께 논의한 내용은 자연스럽게 받아들이고 실천하려고 노력하나 업무 담당자, 부장, 관리자가 결정하여 전달하는 사항은 귀찮은 일거리로 여긴다. 행복맞이학년형을 운영하며 동학년 단위의 창의적인 교육과정 운영은 즐거운 마음으로 동참하며 밤 늦은 시간까지 협의를 해도 행복해하지만 학교장 경영철학에 의해 전달된 사항은 아무리 교육적인 내용이라도 열의가 부족함.

구성원과 진지한 소통의 장 마련

교육과정 운영에 대한 학교구성원 모두의 의견을 수렴하고 공유해야 하기 때문에

교육과정 운영의 효율성과 학생, 학부모, 교사의 만족도를 통한 신뢰성 제고 및 교육공동체로서의 인식 제고

학교 구성원들의 다양한 의견수렴과 교육과정운영 방향 설정으로 교육활동의 자발성을 높이고 우수한 교육과정 및 교육활동 사례 공유로 본질에 다가가는 교육활동 전개에 필요함

교육목표실현 과정이 전교육가족의 생각이 집약되어야 한다.

계획의 실행에는 반드시 반성 및 평가가 이루어져야 다양한 의견이 반영될 수 있다.
학교구성원들의 소통과 공감을 통한 교육과정 운영을 통해 교육 목표 달성을 효과적으로 달성할 수 있기 때문에
학교철학의 수립 및 철학의 공감과 실행을 위한 아이디어 수집과 계획수립
학교, 교육의 틀을 세우는 작업이기에 모두의 일치된 의견은 필수라고 생각합니다.
조직 구성원의 의견수렴과 참여를 통한 교육과정은 적극적이고 원만하게 운영이 이루어질것임.
학전반에 대한 반성과 다음학년도 계획을 수립하기위해서는 전교직원이 한자리에 모여 의논하고 협의해야한다고 생각함
자신이 한 업무를 스스로 점검하며 불필요한 업무를 경감하거나 더 좋은 방법으로 개선을 함께 고민할 수 있는 기회가 된다
차기 년도 교육과정 수립을 위해 필요함
학교 교육과정에 대한 공유
수준 높은 교육을 위해서 결과를 반성하고 미흡함을 고민하기 위해서
학교교육과정 분석 및 문제점과 개선점을 추출하여 교사가 주인이 되어 직접 참여할 수 있는 기회로 교실 속 상황이 세밀하게 분석되어 필요하면서도 적절한 방법이 모색되어 보람 있는 워크숍
교육과정에 대한 서로의 생각을 알 수 있으며 추진 방향을 알 수 있는 것.
한 해 동안이나 학기별로 교육과정 운영 평가 및 반성의 좋은 장이라고 생각함
교육과정은 함께 만들어 가는 것이기 때문이다.
구성원의 다양한 의견수렴을 토대로 교육과정을 편성해야 수평적 민주적 조직문화가 조성되고, 더 나아가 꾸준히 연구하는 교사상을 확립함으로써 교육의 질을 강화할 수 있다.
올해의 교육과정을 돌아보고 이것을 바탕으로 다음 학년도 교육과정을 더욱 알차게 수립하여 학생의 발전을 위한 바탕을 마련하는 설계과정이기예
구성원간의 소통과 교육과정 및 업무에 대한 이해를 높이고계획과 반성을 통하여 새로운 교육과정을 만들어 나가야 함.
1년간의 교육과정에 대한 평가 및 반성을 통해 다음 학년도에 부족한 부분 보강 필요.
학교 구성원이 하는 다양한 업무에 대한 개선점을 도출할 수 있으며, 한가지 주제에 대한 의견을 종합하여 공통된 방향으로 나아갈 수 있는 힘을 얻을 수 있으므로.
평가와 반성 직원간의 단합
단위학교 교육과정은 전 교직원이 알아야 하기 때문
당해년도 반성 및 차기년도 교육과정 워크숍을 통해 발전된 방향 모색
학교의 교육과정운영이 학생들에게 어떤 영향이 있었으며 지속가능한지 여부를 검토할 필요가 있다.
한 해 동안의 교육과정 평가 및 반성을 통하여 다음해에 좀 더 바람직한 교육과정을 작성하여 내실있는 학교 운영르 기할 수 있다.
반성 및 차기 연도의 교육과정에 더욱 우수한 교육과정 재구성이 필요해서이다.
1년동안의 반성과 내년에 필요한 사항, 학교 비전 세우기(중점과제 수립) 등에서 모든 교직원의 다양한 의견 수렴이 필요
교직원의 교육과정 운영에 대한 동참과 소통을 하기 위해
교육공동체의 의견 반영
구성원들의 소통과 협의를 통한 효율성 증대
꼭 필요하고 불필요한 일을 넣고 줄이기 위해
교사로서 교육목표와 교육과정에 대한 전반적인 내용들을 인지하고 있어야 학생에게 좀 더 나은

교육을 할 수 있기 때문

공유와 내실

전 직원 참여로 반성의 진정성 교육계획에의 자기 의사 반영 및 처리 확인

교육과정 운영에 있어서 전교사의 의견이 반영될 수 있어야 하기 때문에

교육과정운영결과 평가를 통한 다음해 효율적인 계획수립을 위해 필요함

함께 만들어가는 교육과정이 필요하기 때문이다.

학교비전에 대한 공유

변화에 따라 교육과정도 변화되어야한다고 생각한다.

학교가 일부의 생각으로 운영되어지는 것이 아니므로 모든 교직원이 함께 모여 계획을 세우고 생각을

공유하면서 더 좋은 안을 도출해내고 이런 과정을 통해 주인의식을 가질 수 있는 계기를 마련

교직원들의 요구사항 및 발전방안 모색

학년도를 마무리하는 과정에서 한해동안 운영했던 교육과정을 재조명해서 장점은 살리고 미비한 점은

보완하여 새로운 학년도에 더 나은 교육과정 운영을 위한 구성원들의 의견 수렴을 위해서 꼭

필요하다고 생각함

학교교육과정의 원활한 운영

반성을 통한 개선을 위하여

교육과정 수립이나 평가 활동의 하나로 워크숍 행사가 필요함

학교비전을 세우고 교육공동체가 함께 나아가야 할 교육과정을 수립하기위한 다양한 의견수렴을

위해서

다음 학년도의 교육과정 수립을 위하여

교육과정은 교육공동체가 함께 만들어 가는 것입니다. 그 중 핵심인 교직원이 함께 고민하며 만들고

평가, 반성하며 더욱 발전시켜 나간다고 생각합니다.

많은사람들의 의견을 통해 최상의 것을 선택할 수 있기 위해..

한학기동안 교육과정을 운영하면서 그에 따른 평가나 반성을 해볼 시간이 없어서 따로 1박 2일이나

당일 시간을 내어서 교육과정을 검토하며 허심탄회하게 자신의 생각을 들어보는 기회이장을 가지는

것이 매우 중요하다고 생각함

학교의 교육철학을 반영한 교육과정 수립을 위해서는 공통된 흐름을 공유해야하기 때문에

평가를 통해 차후 교육과정 설계에 필요함

구성원들의 의사를 존중하여 민주적인 학교경영을 위하여 필요함

학교 구성원의 자발적 참여 유도

교육과정 워크숍을 통해 당해년도의 교육활동을 반성하고, 내년에는 더욱 발전시킬 계기로 삼을 수

있기 때문에

구성원들의 의견 및 생각 수렴이 반드시 필요

다양성 교육을 위해 교육공동체 간에 소통하는 것이 필요하므로

교육내용의 가감을 위해서

구성원들의 다양한 의견 수렴으로 교육과정 편성 운영

주체성을 갖고 참여하는 것과 계획부터 참여하지 않은 교사와는 학교 교육과정운영에 있어서 태도가

달라지므로

전 교직원의 능동적 참여 유도를 위한 소통의 장 마련

반성을 통한 교육과정 재구성

학교교육과정에 대한 이해도를 높이고 교육목표를 달성기 위해

학교교육활동에 대한 평가 및 의견수렴, 학교교육활동에 대한 정보교환으로 관심도 제고, 학교비전 및 학교장 경영관 공유, 교직원간 신뢰 회복 기회 마련, 교직원의 학교교육활동, 학교 경영, 학교생활 등에 대한 의견청취 및 수렴, 수렴된 의견의 학교 경영 반영으로 교직원의 주인 의식 제고 및 민주적 학교분위기 조성

아무리 좋은 계획도 구성원의 참여도가 낮으면 무용지물이 될 수 있으므로 워크숍을 통해 단위 학교 구성원들의 공감대형성 및 구성원 개개인의 의사 표출 등 소통의 기회를 갖는것이 협력할 수 있는 기회제공이 될 수 있다고 생각한다.

한해를 반성하고 계획을 수립해야 하지 않나? 민주적 학교 분위기 조성

교육과정 운영에 대한 전체의 이해와 공감대 없이 운영해 나가는데에 무리가 있으므로

교육과정 수시 개정 협의

교육과정과 관련된 모든 사안(행사, 활동, 예산 등)에 대한 이해 및 정보 공유, 책무감 증대, 구성원의 인화와 신뢰감 확보 등

교직원 상호간의 소통과 교육과정 운영 계획 수립

교직원의 단합을 통한 학생교육의 질 향상

모든 구성원이 교육과정에 대한 이해와 협조 및 새로운 방향 모색 등 많은 의견을 나눌 수 있는 기회이기 때문에

전체 비전을 공유하고 나아갈 방향에 대한 공감을 얻는 과정이 워크숍이다.

교육공동체의 다양한 의견 수렴을 위해

교사의 신념과 가치를 공유하는 작업이며 워크숍을 통해 학교 교육과정에 구성원들의 의견을 구현할 수 있다고 생각함

잘못된 과정의 피드백

교직원이 함께 만들어가는 학교 교육과정을 위해 필요함.

학교 그때그때 상황이 달라지므로 과정을 평가하고 피드백하는 절차가 필요하다

전 교직원이 함께 전년도 교육과정 반성 및 다음 학년도 교육과정 계획이 필요하다

반성하고 수정보완이 필요함

함께하는 교육과정의 설계

학교 특색에 맞는 교육과정 수립을 위해

1년간 교육활동 반성 및 익년도 교육활동 전반에 대한 논의

교육과정의 평가 및 반성의 기회를 가지므로서 차기년도 계획수립에 도움이 됨

다음 년도에 대한 나의 생각과 새로운 교육과정 숙지

구성원의 다양한 의견 수렴 및 협의

의사소통 및 의견수렴의 기회

구성원의 다양한 의견을 수렴할 수 있는 기회이다

상호 의사소통을 통해 학교전체의 방향성 정립

평가와 반성이 필요하기 때문

좀 나은 방향으로 갈 수 있는 길임

구성원과의 활발한 상호작용을 통해 학교철학과 교육과정 수립의 기틀을 마련할 수 있다.

교육과정에 반영

교육계획 수립시 공동체의 의견 수렴 및 반영

1년의 교육 계획을 세우는 가장 중요한 일이므로

학기초에 교직원의 이동이 있는 상태에서 업무별 인수인계가 제대로 이루어지지 않기 때문이다.

워크숍을 통해 학교의 모든 구성원들이 학교교육과정 운영의 잘된점은 다음해에 반영하고 불합리한 점은 반영하지 않도록하여 학교교육과정을 정상적으로 운영할 수 있다.

반성, 평가 및 반영

교육공동체의 의견 수렴은 꼭 필요하기 때문

교육과정은 1년 또는 3년간의 학생들의 학습과정이므로 보다 알찬 교수학습이 될려고 하면 한사람 보다는 교직원의 모두가 참여해야되기 때문이다

더 나은 교육활동을 위해

교육과정의 문제점 및 개선점을 반영

교육과정의 성찰과 계획 수립을 위한 구성원의 참여 필수적

피드백

학교 교육과정 전반에 대한 공유 도출

차기년도의 교육과정 운영의 수월성 및 효율성 제고

당연한 내용입니다. 이유가 굳이 필요없지요.

교육과정 평가 및 반성

학교 교육과정 발전과 교육효율성을 위하여

당해 연도의 교육활동을 평가 및 반성해보고 내년도 교육과정 계획을 수립하기 위함

워크숍을 통하여 한해 또는 한 학기의 교육내용을 점검하여 교육의 바른 방향을 잡기 위해 꼭 필요한 절차라고 생각함.

교육공동체가 원하는 교육비전 세우기와 학교 및 지역실정에 적합한 교육과정 설계가 필요하기 때문

다양한 구성원의 의견청취를 통한 알찬 학교교육 계획운영

다음 학년도의 교육과정을 계획하고 수립하는데 교육공동체의 의견을 조율할 필요가 있음

학교일과중에 많은 시간을 확보하기 힘들

교육과정 운영에 관한 구성원들의 의견을 수렴하고 새 학년도의 계획을 수립하는데 필수적이라고 생각함

학교 구성원들의 전체 의견이 반영되는 교육과정의 설계가 바람직함.

모든 구성원들의 의견을 수렴한 교육과정 수립

현재는 통제로는 지도가 불가능한 시대, 따라서 소통이 자유롭고 민주적일 때 교사의 역량을 발휘하게 되고 학교의 비전을 자율적으로 성취하여 위하여 힘을 모을 수 있기 때문이다.

자유롭게 자신의 의견을 이야기 할 수 있는 자리가 필요하다

교육과정 운영을 하며 평가도 하고 반성도 하며 다음 학년도가 되면 아이들에게 새로운 좋은 교육을 하려면 꼭 필요하다고 생각한다

구성원간의 소통

반성 및 토의토론 없이 일부 관리자 및 교사의 의견(교육계획)만으로는 한계가 있으므로

각 학교가 지닌 비전 및 교육 목표에 맞는 교육과정을 설계하는 과정이 꼭 필요하기 때문이다.

학생들에게 보다 나은 교육을 하기 위해서

학교 구성원간의 다양한 의견수렴 및 의사소통의 장 마련

교직원의 의견을 반영할수 있기 때문에

학교를 움직이는 전교직원의 함께하는 생각나누기 및 협의가 필요하다.

함께 모여서 학교 비전을 세우고 목표를 정해야 하며 반드시 민주적인 절차에 의해 진행되어야함

학기단위 또는 학년단위로 교육과정 운영에 관하여 학교구성원의 반성과정을 통해 단위학교 중심의 교육과정운영이 발전할 수 있을 것이다

소통과 화합을 위하여

부서간 업무 조절 및 조직의 효율성을 위해 꼭 필요함
공감과 소통으로 교육구성원들의 협조를 이끌어 낼 수 있다.
전체적인 학교 경영을 모두가 공유할 수 있는 기회가 됨.

반성과 반영을 위하여

한해동안의 교육과정을 운영의 계획수립을 위한 의견수렴의 기회이다
교육과정 운영에 대한 구성원의 공유와 협조

정보공유 및 소통

다음 학년도 교육과정편성에 도움이 된다.

교직원 학부모의 다양한 의견을 교육과정에 반영해야 한다.

교육은 어느 한 사람의 생각이나 기획만으로는 모두가 공감하는 교육을 펼칠 수 없음. 예산이나
인력지원이 필요한 부분에서는 워크숍은 워크숍으로 거치는 경우가 매우 높음.

교육과정 워크숍을 통하여 전교직원의 관심을 유발하고 적극적으로 교육과정에 참여할 수 있다.

여러선생님들의 다양한 의견수렴

구성원 전체의 의견을 들어보아야 한다.

학교운영에 대한 부서별 반성 및 차학년도 반영사항의 공유

다음 학년도의 교육과정 운영을 위해 선생님들의 의견이 필수적으로 수렴되어야 한다.

워크숍을 통하여 교육과정 전반의 의견수렴 및 평가 및 반성

학교 운영에 대한 전 교직원의 공감대 형성

교육과정이란것이 일부 몇 선생님의 뜻으로 계획 될수 없기 때문입니다.

교육과정 운영 계획수립 및 평가에 대한 의견수렴

너무나 복잡하고 다양한 보고 및 요구 공문에 대한 일관성 있는 학교 경영을 위해
의견수렴 기회로 활용

학교운영의 최우선 정책이다.

구성원간의 소통을 통한 참여 확대 및 정보 공유

공동체 간의 민주적인 의사 합의 고자(高者)로

보다 개선된 교육과정 운영을 위해

구성원간의 소통과 공감의 기회, 각종 의견 수렴

다양한 의견 조율

전년도의 반성의 기회가 되어야 하고 차년도의 교육과정이 효율적으로 잘 운영되기위해서는 여러
사람들의 의견을 수렴하고 자신에게 맞는 역할을 하는 것이 중요하다고 생각합니다.

반성 및 새로운 계획에 반영

학교 구성원들간의 원활한 소통과 더 질높은 교육과정의 실제 운영을 위해서 필요하다고 생각합니다.

7. 단위학교의 교육과정 워크숍이 불필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?
(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)

(응답 53개)

워크숍 해봤자 교장이 다 바꾸고 결정하는데 뭐하러 하나??
워크숍에 나온 내용에 무관하게 학교장 뜻대로 하는 경우가 많으므로
형식적으로 하려면 안하는 것이 낫다.
꼭 필요함
워크숍의 건의사항이 이루어지지 않고 있어서 무용지물인것 같다.
학기 중 학교 내 교육과정 협의회를 통해서도 충분히 논의될 수 있으므로 특정 일에 특정
장소로 가는 워크숍은 지양해야 한다고 생각함
일부 형식적 경향
형식적 운영
격려 차원에서 여행 중심으로 운영되는 경우가 있음
특정기간에만 하는 워크숍 보다는 수시로 이루어지는 워크숍이 더 중요하다고 생각합니다.
다음 해의 교육과정 수립
관리자들이 워크숍 내용을 반영하지 않으므로 교육과정 워크숍이 필요없음
워크숍이라는 예산을 쓰기 위한 의미로 퇴색되는 것이 문제이지만, 협의과정에서 식사자리는
필요한 부분일 것이다.
너무 형식적인 절차로 이루어지고있다.
단위수 변경등으로 권한이 없는 교사끼리싸우게 해서
굳이 워크숍이 없더라도 수시로 의견을 나누기 때문에
필요합니다.
실제로 제대로 된 워크숍이 아니라 1박 2일 동안 놀고 먹자는 분위기라서 의미가 없다고 생각함
일주일에 2회 고정적으로 하는 회의에서도 잔소리 듣는 시간은 충분.
그다지 큰 의미는 부여되지 않는다고 봄
준비과정 및 행사자체의 피로감
업무외적인 여가 목적 및 회식성 워크숍은 지양되었으면 한다.
반성 및 계획을 세워도 인사이드 후 업무분장 변경을 하고나면 제대로 반영이 안된다.
모두의 참여가 현실적으로 어려우며 보직교사, 기획 교사 위주의 협의회를 통한 교육과정 편성이
효율적임
교육과정워크숍의 의미를 퇴색하는 행동(워크숍활동은 하지 않고, 놀거나 술마시거나)만 한다면
굳이 워크숍을 할 필요는 없다고 생각함.
교육과정에 대한 반성이 올바르게 이루어지지 않는다.
1박 2일 여행겸 가는 워크숍은 반드시 지양되어야 합니다. 학교 내에서 내실있게 운영 되는게
맞다고 봅니다.
다음 해 교육과정 설계를 위한 모임 및 회의는 좋지만 모든 교사를 동원하여 직원 여행 및
식사의 형태로 이루어지는 워크숍은 적합하지 않다고 생각함. 필요하다면 학교 내에서 교무회의

및 부장회의 형태로 진행하는 것이 좋다고 생각함.

학교에서 해도 됨

학교내 회의로 충분함

형식적으로 이루어지고 교육과정 워크숍의 타이틀만 내세워 친목행사로 흐르는 경향이 있음.

의견이 반영이 안 되는 경우가 있음.

실질적인 워크숍이 이루어지지 않음

워크숍의 본래 취지에 맞지 않는 여행, 회식 분위기

워크숍이라는 이름 아래 단체로 놀러가는 형태가 너무 많다. 그래서 워크숍이 실질적으로 제대로 이루어지지 않고 있다고 생각해서 불필요하다.

현실적으로 잘 운영되지 않고 형식적인 수준임.

의견 반영이 되지 않음

불필요한 행사를 지양하고 교육구성원의 의견이 반영된 학교운영.

이것도 업무임

필요는 합시다만 워크숍 본연의 목적에 충실하지 못함

워크숍에서 결정이 된 사항도 지켜지지 않는 경우가 많음.

반성했던 내용이 다음해에 반영이 전혀 안되므로

예산의 문제

강제적인 워크숍이 되며 주로 유흥과 즐기기 식의 워크숍밖에 이루어지지 않는다. 대부분의 경우에는

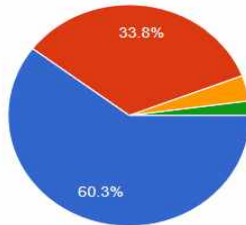
의견 수렴이 잘 되지 않으며 유의미한 시간이 되지 못함.

목표 미달성

이름만 워크숍인 경우가 많은 것 같습니다. 정작 교육과정에 대한 이야기는 많이 없습니다.

8. 우리 학교의 교육과정 워크숍은 얼마나 활성화되어 있다고 생각합니까?

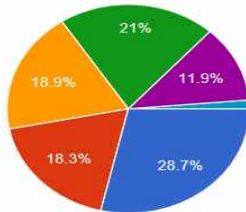
(응답 1421개)



- 상당히 활성화되어 있다.
- 형식적으로 하는 편이다.
- 거의 하지 않는 편이다.
- 기타

9. 우리 학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 데는 어떤 이유가 있다고 생각합니까?(해당되는 선생님만 답변해주세요.)

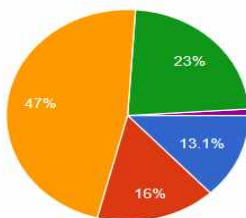
(응답 663개)



- 학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 인한 시간 부족
- 교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족
- 일반적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화
- 교육과정 워크숍 자체에 대한 학교 구성원들의 관심 부족
- 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성...
- 기타

10. 단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각합니까?

(응답 1423개)



- 단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유
- 학교 구성원간 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수
- 자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 민주적인 학교 문화 조성
- 교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선
- 기타

2. 설문지

2016. 경남교육정책 현장연구회 연구 수행을 위한 설문 협조

안녕하세요. 저희는 경남교육연구정보원의 미래교육부에서 주관하고 있는 2016. 경남교육정책 현장연구회 <나무와 햇살>입니다. 저희 연구회에서는 <소통과 공감의 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방안>에 대한 현장연구를 진행하고 있습니다.

<소통과 공감의 단위학교 교육과정 워크숍 운영 방안>에 대한 연구 진행을 위해 경남지역 초·중·고 선생님들께 몇 가지 설문을 부탁드립니다. 학기말 업무 처리 등으로 많이 바쁘시겠지만 잠깐 시간 내시어 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

아울러 우리 학교만의 특색 있는 교육과정 워크숍 운영 사례가 있을 경우, 다음 메일 주소로 7월 31일(일)까지 보내주시면(jojiwon1980@gmail.com) 저희 연구회의 연구 수행에 큰 도움이 되겠습니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 내어 주셔서 감사드립니다.

<기초조사>

1. 학교 유형을 체크해 주세요.
① 행복학교(행복맞이학교) ② 연구시범학교 ③ 일반학교
2. 해당되는 항목을 체크해주세요.
① 교장 ② 교감 ③ 수석교사 ④ 부장교사 ⑤ 일반교사
3. 학교급을 선택해주세요.
① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교
4. 학급수를 선택해주세요.
① 6학급 이하 ② 7~12학급 ③ 13~24학급 ④ 25학급 이상
5. 교육경력을 선택해주세요.
① 5년 이하 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16~20년 ⑤ 21년 이상

<설문조사>

1. 우리 학교의 교육과정 워크숍은 어떤 방법으로 이루어지고 있습니까?
 - ① 교육과정 워크숍을 거의 하지 않는다.
 - ② 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의의 형태가 주를 이룬다.
 - ③ 특정 장소, 특정 날짜(1박 2일 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어진다.
 - ④ 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열린다.
 - ⑤ 기타:

2. 단위학교의 교육과정 워크숍은 어떤 형태가 가장 적당하다고 생각합니까?
 - ① 교육과정 워크숍은 축소되거나 폐지되어야 함
 - ② 보직교사 등 소수 인원이 참여하는 기획회의 형태의 워크숍
 - ③ 특정 장소, 특정 날짜(1박 2일 또는 당일)에 연 1~2회 집중적으로 이루어지는 워크숍
 - ④ 11월(12월)부터 내년 2월까지 필요할 때마다 수시로 열리는 워크숍
 - ⑤ 기타:

3. 우리 학교가 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 무엇이라고 생각합니까?
 - ① 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
 - ② 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의
 - ③ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
 - ④ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계
 - ⑤ 과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴
 - ⑥ ①~⑤ 모든 항목에 중점을 두고 있음
 - ⑦ 기타:

4. 단위학교의 교육과정 워크숍에서 가장 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라고 생각합니까?
 - ① 한 해 동안의 교육과정 운영에 대한 평가 및 반성
 - ② 다음 학년도 부서별 주요 교육활동 및 예산 사용 계획 협의
 - ③ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표) 세우기
 - ④ 학교 철학(학교 비전 및 교육 목표)이 담긴 학교(년) 교육과정의 설계
 - ⑤ 과정중심평가 등 당해 학년도의 특정 안건에 대한 학교 구성원의 다양한 의견 수렴
 - ⑥ ①~⑤ 모든 항목에 중점을 두어야 함
 - ⑦ 기타:

5. 단위학교의 교육과정 워크숍에 대해 어떻게 생각합니까?
 - ① 꼭 필요하다.
 - ② 어느 정도 필요하다.
 - ③ 불필요하다.

6. 단위학교의 교육과정 워크숍이 꼭 필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?
(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)
7. 단위학교의 교육과정 워크숍이 불필요하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?
(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)
8. 우리 학교의 교육과정 워크숍은 얼마나 활성화되어 있다고 생각합니까?
① 상당히 활성화되어 있다.
② 형식적으로 한다.
③ 거의 하지 않는다.
9. 우리 학교의 교육과정 워크숍이 활성화되지 못한 데는 어떤 이유가 있다고
생각합니까?
(해당되는 선생님만 자유롭게 기술해주세요.)
① 학년(학기)말 바쁜 업무 처리로 인한 시간 부족
② 교육과정 워크숍의 효과적인 운영 방법과 전략에 대한 노하우 부족
③ 일방적 지시와 전달로 익숙한 학교 회의 문화
④ 교육과정 워크숍 자체에 대한 학교 구성원들의 관심 부족
⑤ 교육과정 워크숍을 통해 학교 구성원이 합의한 결과가 교육과정에 제대로
반영되지 않음
⑥ 기타:
10. 단위학교 교육과정 워크숍의 성공적인 진행을 위해 필요한 것은 무엇이라고
생각합니까?
① 단위학교 교육과정 워크숍의 다양한 실천 사례 공유
② 회의 진행 및 의사소통 방법에 대한 연수 강화
③ 민주적인 학교 문화
④ 교육과정 워크숍에 대한 구성원들의 인식 개선
⑤ 기타:

2016. 경상남도교육연구정보원
교육정책 현장연구회 연구보고서

단위학교 교육과정 워크숍 개선 방안

발행일

2016년 12월 27일 인쇄

2016년 12월 27일 발행

발행인

경상남도교육연구정보원장 황 선 준

기 획

경상남도교육연구정보원 교육연구관 안 태 환

경상남도교육연구정보원 교육연구사 김 영 희

연구자문

경상남도교육연구정보원 연구원 김 성 호

경상남도교육연구정보원 연구원 이 경 주

경상남도교육연구정보원 책임연구원 류 영 철

경상남도교육연구정보원 책임연구원 전 흥 표

발행기관

경상남도교육연구정보원

(641-825)경상남도 창원시 사림로 111번길 20

누리집: <http://www.gerii.go.kr>

전 화: (055)269-0777

전 송: (055)269-0789

인 쇄

그라지에

-
- 본 보고서의 내용은 경상남도교육연구정보원의 견해와는 다를 수도 있습니다.
 - 본 보고서는 경남교육사이버도서관 <http://ebook-lib.gerii.go.kr>에 탑재되어 있습니다.

경남교육
아이좋아