



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

신규교사의 교직적응력 향상을
위한 연구



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

김 강 옥

2007년 8월

석사학위논문

신규교사의 교직적응력 향상을
위한 연구



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

김 강 옥

2007년 8월

신규교사의 교직적응력 향상을 위한 연구

지도교수 박 종 필

김 강 옥

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 8월

김강옥의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 박 정 환 (인)

위 원 박 종 필 (인)

위 원 김 성 봉 (인)

제주대학교 교육대학원

2007년 8월

신규교사의 적응력 향상을 위한 연구

김 강 욱

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

지도교수 박 종 필

본 연구는 새로 교직에 발을 내딛은 중등 신규교사들에게, 교사로서의 역할수행과정에서 경험하는 일년 동안 삶의 모습을 돌아보고, 교직생활에 적응상의 어려움을 느끼는 활동을 조사하였다. 이를 바탕으로 그들의 적응과정에서 발휘하거나 습득한 해결방안을 분석하여 정리하고, 나아가 향후 가능한 교직적응 능력 향상을 위한 프로그램의 기본 토대를 제시하는 데에 목적을 두었다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제를 다음과 같이 정하였다 .

첫째, 신규교사가 교직적응 과정에서 어려움을 느끼는 활동은 무엇인가?

둘째, 신규교사를 위한 교직적응력 향상 방안은 무엇인가?

이상의 연구 문제를 해결하기 위하여 제주특별자치도교육청 관내 중등학교 신규교사 중 2004년 3월부터 2007년 3월까지 발령을 받은 177명의 교사 중에서 질적연구에 참여하여 주겠다는 의사를 표현한 7명을 참여시켜 연구를 수행함으로써 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 신규교사는 학급운영과 학생생활지도를 가장 어려워하고 있었다. 이에 학급운영을 효과적으로 지도하기 위한 방법으로 다양한 학급운영의 know-how를 경력교사에게서 배우고자 하고 있어 멘터교사가 지정되어야 한다.

둘째, 신규교사는 생활지도면에서 이기적이고 개인적인 성향의 학생들과 요주의 학생에 대한 상담 기법 및 학생지도 사항에 따른 사례를 분석하고 해결방안을 토론하는 분임별 연수를 희망하고 있었다. 그러므로 신규교사 연수 시에 실질적으로 필요한 분임별 사례를 토론해 보는 연수가 개설되어야 한다. 또한 대학교과과정에서도 이수 교직과목 중 생활지도에 필요한 상담교과 개설이 요구된다.

셋째, 인간관계면에서는 신규교사가 학교 발령 나기 전 교직적응을 위한 경력교사의 조언을 필요로 하고 있었다. 그리고 발령동기끼리 동아리 모임을 가져 유사한 고민을 해결하고자 하고 있으며, 교직원간의 인간관계를 원만하게 유지하기 위한 동아리 모임이 필요한 것으로 나타났다.

넷째, 교무업무면에서는 신규교사에게 사무분장 배정을 교과별 협의를 통해 배정하여 고3담임업무와 학적, 학사 등 과중한 배정은 지양하고, 월중행사가 기록된 달력을 배부하여 학교교육과정 운영에 손쉽게 대비하도록 해야 한다.

다섯째, 신규교사는 담임업무와 고3담임, 순회 근무까지 겹친 과중한 업무 배정과 정규 교과 외에

야간자율학습까지 담당하고 있어 교과지도에 대한 교수·학습 개발을 위한 시간확보를 하지 못하고 있으므로 신규교사에 대한 배려가 있어야 한다.

여섯째, 신규교사들이 경력교사 연구수업을 참관하여 수업기법을 배우고자 하고 있으므로 시범수업 참관 기회를 확보하도록 배려해야 하겠다.

일곱째, 교직적응을 전반적으로 돕기 위한 1:1 동일교과 과목인 경력교사와의 멘터링 제도를 원하고 있어, 멘터교사는 신규교사를 면한 향상기인 젊은 층의 교사가 바람직하다.

이와 같이 신규교사가 교직적응 과정에서 느낀 고충 해결을 위한 신규교사 연수와 멘터링 제도가 실시된다면 신규교사의 교직적응력 향상에 중요한 기능을 할 것이다.



목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 문제	2
3. 용어의 정의	3
II. 이론적 배경	4
1. 교사의 전문적 발달과정	4
2. 신규교사의 특징 및 역할	8
3. 신규교사 적응력 향상방안	13
4. 선행연구	24
III. 연구 방법	27
1. 연구대상	27
2. 참여자의 면접과정	28
3. 자료의 수집과 분석	28
IV. 연구의 결과 및 해석	30
1. 신규교사가 교직적응 과정에서 어려움을 느끼는 활동	30
2. 신규교사가 느끼는 교직적응력 향상방안	48
V. 요약 및 결론	56
1. 요약	56
2. 결론	57
<참고 문헌>	60
<Abstract>	66
<부록>	68

표 목 차

<표 I-1> 교사발달 모형	5
<표 II-1> 멘토링 관계에서 두 당사자의 역할	14
<표 II-2> 멘토링의 기능 분류	15
<표 II-3> 멘토링 세부기능	16
<표 III-1> 연구 참여자 정보	28



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

매년 신학기가 되면 전국의 중등학교에서 적지 않은 신규교사가 학교에 부임하게 된다. 학교조직의 일원이 된 신규교사는 신선한 감각을 갖고 꿈과 희망에 부풀어 교직에 입문하게 되지만, 신규교사들은 교사양성과정을 마치고 학교현장에 입문하는 순간부터 꿈, 희망과 이상은 현실이 되고, 배우는 입장에서 가르치는 입장으로 역할상의 변화도 이루어진다. 일반적으로 현장 근무에 투입되기 전 ‘수습사원’이나 ‘견습생’으로 일정 기간의 준비 시간을 갖는 다른 조직들과는 달리 학교에서는 신규 발령을 받고 첫 출근을 하는 날부터 바로 수업을 하게 된다(Huling- Austin, 1990; Lortie, 1975). 이때, 신규교사들은 직전교육을 받는 동안 접했던 여러 가지 교육이론들과 교생실습기간 동안 터득했던 학생에 대한 이해에도 불구하고, 학생들과의 직접적인 접촉을 통하여 부여되는 실질적인 업무를 수행해 나가는 동안 많은 어려움을 겪게 된다. 특히 3월은 신규교사들에게 잔인하다. 학생들에 대한 사랑과 열정을 교실에서 펼쳐 보일 것이라는 기대와 용기를 가지고 학교로 들어간 신규교사들을 3월은 그대로 내버려두지 않는다. 신규교사는 첫 한 달 동안 ‘내가 무엇을 하고 있는가?’, ‘내가 교육대학교에서 배운 것이 무엇인가?’, ‘학생들은 무엇을 원하고 있는가?’, ‘학생들이 원하는 것과 내가 주려는 것과는 어떤 차이가 있는가?’, ‘무엇이 먼저 문제인가?’, ‘내가 교사로서 살아남을 수 있을까?’, ‘오늘 내가 학교에서 한 일은 무엇인가?’, ‘내가 교사로서 적절한 사람인가?’ 등의 질문들을 자신에게 던지게 된다. 그러나 대부분의 날들은 이러한 질문을 할 여유조차 없이 흘러간다(정정훈, 2004).

신규 교사들은 수업 및 업무 수행상이 효과성을 저해하는 여러 가지 어려움에 부딪치게 된다고 하였다. 이러한 상황에서 직전 교육을 통해 형성된 이상과 신념은 고되고 힘겨운 교직 생활에 의해 무너져 가고 가르치는 것에 대하여 자신감을 잃게 되며, 교육적 사명감이 저하됨으로써 교사 자신은 물론 학생들의 학업성취도에도 부정적인 영향을 주게 된다. 그러므로 이 어려운 교직 적응력 및 질을 높이기 위해 다양한 프로그램 방안 등을 마련하기

위해 각 지역교육청 별로 신규 임용 예정 교사를 대상으로 하는 연수가 실시되고 있으나, 처음이자 마지막 활동이 되고 있으며, 그 나머지 부분은 모두 신규교사인 개인에게 맡겨지고 있는 실정이다. 물론 신규교사의 교직 적응과정에는 개인적인 경험과 직전 교육의 영향도 어느 정도 작용하고 있으나 상당한 개인차가 존재하고 있다. 그러나 한 가지 명확한 것은 신규교사들이 교직에 들어와 제대로 적응하고 전문성을 충분히 개발하기 위해서는 자신의 노력뿐만 아니라 행정가, 학생, 학부모, 특히 동료 교사들의 도움도 크게 작용을 하게 된다는 것이다(허병기, 2002).

직전교육에서 질 높은 교육실습과 교사 임용대비 교육을 받았음에도 불구하고 신규교사들은 학급의 학생들을 다룰 수 있는 지도 능력을 배양하기는 부족하다. 왜냐하면, 교육현장에서 겪게 되는 구체적인 상황에 대처할 수 있도록 가르칠 수 없는 한계를 안고 있기 때문이다. 또한 새롭게 맞는 환경과 그 구성원들이 가치관 등 새롭다는 이질감 속에서 잘 적응하려해도 예상하지 못한 상황에서 일어나는 문제에 대처하기가 어려운 현실이다. 따라서 훌륭한 교사 양성을 위한 교사 양성기관의 직전교육도 중요하지만 신규교사의 전문성을 심화하고 교사의 질적 향상을 위해 현장적용 지도에도 보다 많은 관심과 배려가 요청된다.

이에 본 연구에서도 새로 교직에 맡을 내딛은 중등 신규교사들에게, 교사로서의 역할수행과정에서 경험하는 일년 동안 삶의 모습을 돌아보고, 교직생활에 적응상의 어려움을 느끼는 활동을 조사하며, 이를 바탕으로 그들의 적응과정에서 발휘하거나 습득한 해결방안을 분석하여 정리하고, 나아가 향후 가능한 교직적응 능력 향상을 위한 프로그램의 기본 토대를 제시하고자 한다.

2. 연구의 문제

본 연구의 목적은 질적 연구 방법을 토대로 일곱 명의 신규교사가 중등학교 교직 생활에 적응해가는 첫 일년 동안의 삶을 돌아보고 신규교사가 느끼는 교직적응 향상을 위한 프로그램 기본 토대를 제시하고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구는 다음과 같다.

첫째, 신규교사가 교직적응 과정에서 어려움을 느끼는 활동은 무엇인가?

둘째, 신규교사를 위한 교직적응력 향상 방안은 무엇인가?

3. 용어의 정의

가. 신규교사(Beginning Teacher)

신규교사의 정의는 연구의 성격에 따라 다양하게 내려지고 있지만 (Carter, 1996; Veenman, 1984; 심상보, 2003; 권낙원, 1988; 4 재인용), 일반적으로 신규교사란 학생들을 가르친 경험이 3년 이하인 경우를 이야기하고 있으며, 이 연구에서도 3년 이하의 교육경력을 가진 교사로서 교직 현장 적응에 불안감과 어려움을 갖고 있는 사람을 말한다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 교사의 전문적 발달과정

가. 교사발달

교사의 발달 개념은 과학적, 종합적으로 교사 발달을 연구하게 된 기간이 얼마 되지 않았기 때문에 학자들의 관심 영역에 따라 다르게 규정되고 있으나, 보통 교직 전체를 통해 이루어지는 기술, 지식, 교직 신념, 행동, 태도 등에서 경험의 변화와 관련된다(Burke, Christensen, 1980). 또한 교사의 직업 사회화, 교직 사회화, 교사의 교직 발달 등의 용어와 혼용되고 있기도 하며, 이는 다소 입장 차이는 있으나 교사가 교직 생활을 통하여 어떻게 변화, 발달하는가를 밝히려는 연구와 관계된 개념이라 할 수 있다(정순경, 2001).

교사는 교직의 전 기간을 통하여 교수방법, 수업전략, 교육과정, 계획 및 규칙, 절차와 같은 영역에서의 기술, 지식 및 행동변화, 직업적 확신 및 성숙, 새로운 교수방법에 대한 시도, 만족, 관심, 가치, 신념 등과 같은 영역에서의 태도 및 관점이 사건에서의 변화를 보이게 되는데, 이러한 일련의 변화를 교사발달이라 할 수 있다 (이윤식, 1993). 예를 들어 교사의 교육관, 학교관, 학생관, 학부모관 및 교직원에서의 변화뿐만 아니라, 가르치는 일에 관한 지식, 행동 및 기능을 포함한 교직과 관련되어 있는 개인적, 사회적 모든 영역에 걸쳐 변화가 있게 된다. 광의적으로 보면 이러한 변화는 이미 예비교사가 교사양성기관에 입학하는 순간부터 일어난다고 볼 수 있다. 이러한 예비교사들은 교사양성기관에서 갖게 되는 연수 경험을 통하여 그들의 가치관을 수정 혹은 보완하게 되며, 교사로서 필요한 지식, 행동 및 기능을 습득하게 된다. 그들이 신규교사로서 근무를 시작하면서 그러한 가치관이나 지식, 행동과 기능 등은 교육현장의 구조 및 운영상의 여러 특성, 그리고 성인으로서 생활경험상의 여러 특성들의 복합적인 관계 속에서 지속적으로 변화의 과정을 밟게 된다(김봉련, 2001).

Katz(1972)의 연구도 교사들의 교직경험이 많아짐에 따라 그들의 연수 및 훈련의 욕구가

달라짐을 보여주고 있다. 즉 교사들의 발달단계에 따라서 서로 다른 연수 내용 및 연수의 방법을 사용해야 함을 시사하고 있다.

Newman(1978)은 교사의 변화, 발달단계를 교직원 10년 단위를 나누어 각 단계의 특징을 연구하였는데, 교직의 전 기간 동안에 안정감이나 만족감들에 있어서 변화가 있음을 확인하였다.

김정규와 권낙원(1994)은 교사의 발달단계를 직전교사, 신규교사, 발전교사, 실천교사, 숙련교사로 구분하였다. 이 중 신규교사는 사범대학이나 교육대학을 졸업하고 처음으로 교단에 서게 되는 교사인데, 이론이 아니라 실제 학생들 앞에서 수업을 하는 상황에서 이들의 특징은 누구보다도 교직이 생소하기 때문에 많은 문제에 봉착하고 있으며, 많은 도움을 필요로 하고 있다는 것이다. 이들이 필요로 하는 것은 교과 내용에 대하여 깊이 있고, 폭넓게 알고 있어야 할 뿐만 아니라, 각 교과 내용을 효과적으로 지도할 수 있는 교수 기술이 무엇보다도 중요한 시기라고 하였다.

이병진 (1996)은 Burke와 그의 동료들(1984), Huberman(1992)의 모형을 참고로 우리나라 현실을 고려하여 5가지로 교직생활 주기를 분류하고 있다. 비록 모든 교사가 이 단계를 반드시 거치거나 이 모형은 연령과 경력에 꼭 맞게 변화, 발달하는 것은 아니지만 그는 각 단계 및 특징을 다음과 같이 제시하고 있다.

<표 I-1> 교사발달 모형

발달시기	나 이	경 력	특 징
초임기	25~30세	5년 미만	최초로 교사 발령을 받아 학교의 조직 체계와 일상의 직무 수행을 위해 학교사회에 적응하는 시기
향상기	30~40세	5~15년	교사가 교직사회화의 차원을 넘어 자신의 수업 기술의 능력을 개선하기 위해 열정을 쏟는 시기
정착 및 발전기	40~50세	15~25년	교사로서의 자질이 높은 수준에 도달한 후 좀 더 나은 교육의 풍요를 지향하여 새로운 방안을 모색하는 시기
정체 및 심화기	51~60세	25~35년	교수활동에 좌절과 실증을 느끼는 시기
정리기	61~62세	36년 이상	직업을 떠날 준비를 하는 때이며, 직업을 바꿀 것인가, 아니면 그냥 물러날 것인가를 예비하는 시기

출처: 이병진(1996). 교직 생애 주기에 따른 교원연수 체제에 관한 연구. 교육학 연구, 34(1), 315~345.

한편, Gregore(1973)은 고등학교 교사들의 전문성 발달 패턴을 분석하여 형성단계, 성장단계, 성숙단계, 전문단계 등 4단계로 제시하였다. 형성단계에 있는 교사들은 교수활동에 대하여 자신이 없으며 모호하게 생각하고 있고, 나름대로 교육의 목적, 가르치는 행위의 본질, 그리고 교사에 대한 역할기대 등에 관한 개념을 발전시키며, 성장단계에 있는 교사들은 학교 및 교사에 대한 역할기대와 관련하여 단지 기대수준에 한하여 교직과 책임감에 대한 고정관념이 형성되는 시기라고 한다. 성숙단계에 있는 교사들은 기대수준 이상으로 교직에 대한 헌신을 보이며, 교육, 자신 및 타인이 가르치는 과목, 그리고 그들이 일하고 있는 학교의 내부·외부 환경에 대하여 기준에 가지고 있던 개념들을 점검해 보는 경향이 있다고 한다. 마지막인 전문단계에 있는 교사들은 교육활동에 적극적인 헌신을 하게 되며, 개인 또는 교사집단의 일원으로서 최대한의 가능성을 실험하기 위하여 노력하는 경향이 있다고 한다.

교사발달 연구는 좀더 개인의 발달에 대한 목적을 듣는 것에 초점을 두어야 하며 (Goodson, 1992), 다양한 속성을 지닌 한 인간이 교직을 선택한 동기, 직전 교육 및 교육 실습 기간, 실제 교육 현장에 입문해서 오랜 경험을 쌓아 가는 동안 어떤 과정과 단계를 거쳐 발달·변화하는가를 탐구해야 한다. 이러한 연구는 교사들의 교직 활동을 이론적인 원리에 따라 평가하는 것이 아니라 교사들의 일상적인 경험의 세계를 그들의 시각에서 이해해야 한다(이인호, 1990).

나. 교사개발

교사개발은 교사의 직업관련 지식, 교수기기 활용방안, 교무업무, 학교적응력을 증진시키기 위한 제 과정으로 정의 된다. 교사는 성인을 전제하기 때문에 우선 성인교육이나 학습에서 연구된 결과를 살펴보면 다음과 같다.

Knowles(1978)는 성인교육의 주요 원리로 다음과 같이 제시하고 있다.

- ① 성인들은 그들이 경험한 요구나 흥미에 의해서 학습이 동기화 된다. 따라서 성인학습 활동을 조직하는데 그들의 필요나 흥미가 출발점이 되어야 한다.
- ② 성인들의 학습에 대한 방향은 생활 중심적이다. 따라서 성인학습을 조직하는 적절한 단위는 교과가 아니라 생활 장면이다.
- ③ 성인학습을 위해서는 많은 경험이 최상의 자원이다. 따라서 성인교육의 중핵적인 방법은 경험의 분석이다.
- ④ 따라서 그들에게 지식을 전달하려하거나 나아가 그것을 얼마나 성취했는가를 평가하

기보다 그들과 더불어 탐구하는 과정에서 교사(성인학습자)의 역할을 고려해야 한다.

⑤ 연령에 따라 개인차가 증가하기 때문에 성인교육에서는 학습양식, 시간, 장소, 학습속도 등의 차이를 고려한 최적의 준비를 해야 한다.

또한 Feiman(1980)은 이와 같은 성인학습 이론에 의거하여 교사개발의 세 가지 형태를 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째 형태는 Fuller(1975)가 설명하는 것으로 생존을 위한 직접적인 관심사 단계, 교수 상황과 학교의 기대에 적응하기 위한 관심사의 검증 단계, 결과적으로 학생에게 주는 영향과 자신이 교수의 질이 어떻게 공헌했는가를 관심을 갖는 단계를 계열화하는 세 단계를 들 수 있다. 둘째 형태는 진보적인 학자들이 제안하는 조언방법으로서 학생발달에서 성장을 도와줄 수 있는 것과 흡사한 형태인 현재의 학습자의 위치를 확인하고 다음 단계로의 성장을 향하여 학습경험을 제공하는 문제를 들 수 있다. 셋째 형태의 것으로 성인학습에서 요구되는 것처럼 교사발달은 개인적이며, 상당한 시간이 소요되는 것으로 생애과정(life cycle)에서 위치나 연령을 고려한 형태가 되어야 한다는 것이다.

이 중에서 첫째 형태의 교사 관심사 관계를 확인할 목적으로 Fuller와 Brown(1975)은 50개 문항으로 구성된 '교사 관심사 척도'를 개발해서 교사가 필요로 하는 우선순위를 찾아내고자 하였다. 이에 따른 검사 도구는 자신의 교수행위에 대하여 관심이 어느 정도인지를, 대단히 관심 있는 것으로부터 관심이 전혀 없는 정도의 다섯 단계로 구성된 평정척도로 확인한다. 50개 문항은 세 영역 즉, 자신에 대한 관심, 수업 혹은 과제에 대한 관심, 학생의 필요에 대한 관심으로 나누어 점수화 된다. 점수를 통해서 내가 어느 단계에 관심이 있는지를 알 수 있고 따라서, 다음 단계로의 발전에 대한 계획을 수립할 수 있는 정보로 활용할 수 있을 것이다.

김봉련(2001)은 성장모형에 기초한 교사개발의 방향을 성인학습자로서의 교사는 인지 발달적으로 연구하고 그 결과를 교사개발에 대한 교육 프로그램의 기초로 삼고 있으며, 발달교육의 문제는 학습자와 학습경험의 상호작용에 있다고 하였다. 달리 말하면, 학습자의 발달수준에 따라 환경을 잘 연결시키느냐, 그렇지 못하느냐의 상호작용이 발달적 과정의 주요 내용이 된다. 이에 신규교사 개발에 인지 발달적 연구물을 개괄하면 상당한 지침을 다음과 같이 얻을 수 있다고 제시하였다.

첫째, 의의 있는 역할수행(role-taking)경험이 강조된다. 역할수행은 역할연기(role-playing)와는 차이가 있다. 대리경험이나 간접경험에 반하여 직접적이고 능동적 경험이 역할수행 경

험에 해당된다.

둘째, 역할수행 경험의 질적인 측면이 강조된다. 역할수행의 초기능력 차이와 발달 차이를 어떻게 연결시키느냐에 따라 그것은 교육적 활동이 될 수도 있고, 그렇지 못할 수도 있다.

셋째, '현실적 경험' 못지않게 주의 깊고 지속적인 반성(reflection)을 강조한다. 현실경험을 어떻게 반성적으로 가르칠 것인가는 중요하면서도 대체로 간과되는 실정이다.

넷째, 현실경험과 반성, 현실경험과 토의를 비롯한 집단과정의 여러 방법과의 균형을 강조한다.

다섯째, 프로그램은 계속적이어야 한다. 단기간의 프로그램보다 장기적인 프로그램이 더 효과적이며 야간이나 계절에 이루어지기보다는 연중 계속되는 프로그램이 효과적임을 보이는 연구는 상당하다. 즉, 교사개발의 문제는 결국 교사 자신의 것이기 때문에 자기중심적이고 자기 평가적인 것이 될 때 교사들에게 이해될 수 있다.

2. 신규교사의 특징 및 역할

가. 신규교사 특징

교사발달을 연구한 학자들은 신규시기를 초기 교직 단계(Fuller, 1969), 생존 관심단계(윤희주, 1996; 정순경, 1975, Fuller & Bown, 1992), 초임기(권낙원, 김정균, 1998), 적응기(Burden, 1983), 생존 및 발견 단계(Huberman, 1989) 등 다양한 용어로 표현되고 있으나, 그 특징들을 살펴보면 몇 가지로 요약된다.

첫째, 생존에 대한 관심을 갖는 시기이다. 교직 양성과정을 이수 하였으나 현장에서 학생 통제, 교육과정의 구성, 교수 기술의 필요성 인식 등 다양한 현실적 어려움을 맞고, 그러한 어려움으로부터 생존하기 위해 노력하는 시기라고 할 수 있다. (Burden, 1983; Fuller & Bown, 1975).

둘째, 신규 시절은 자신이 교직에 적성이 맞는지 진지하게 고민하는 시기가 될 수 있으며, 이를 잘 극복하느냐 그렇지 못하느냐에 따라 교사로서 정체감을 형성하거나 그렇지 못할 수도 있다. 현실적 어려움에도 불구하고 열정을 갖고 새로운 교수 기술을 개발하려고 하며, 교사로서 새로운 역할에 적응하려고 한다(권낙원, 김정균, 1996; Fuller와 Bowen, 1975).

셋째, 신규교사 시기는 여러 가지 시행착오를 겪으며, 교사로서 자아 정체감을 형성해 나

가는 시기이다. 일반적으로 신규 교사들은 교직 발달 단계상 인간적 자질, 전문적 지식 및 교육 실천 능력이 불안정하고, 새로운 상황에 적응해 나가는 과정에 있는 교사들이라 할 수 있다. 학생의 질문을 두려워하며, 교수방법에 대한 자신감이 결여되어 있고, 과거 자기 은사의 교수 방법을 모방하기도 하며, 학생들에게 여러 가지 시행착오를 겪으면서 수업에 대한 전체적인 자신감을 상실한 채 교직의 첫해를 지낸다. 또한 선배 교사들이나 교장 선생님의 권위주의적 태도에 갈등을 느끼기도 하며, 교직에 대한 전반적인 회의감과 어찌할 수 없는 무능감에 괴로워하는 경우도 있다(이윤식, 1993).

넷째, 신규교사들은 표면적으로 학생을 가르치는 일, 그리고 학급 상황에 대처하는 일에 관심을 갖는 것처럼 보이지만 사실은 내면적으로 학교 현장의 전체적인 구조와 운영, 그리고 상황 변수를 탐색하는데 커다란 관심을 기울이기도 한다. 또한 주위 사람들이 자신에 대한 평가에 민감한 반응을 보이며, 학교의 관리자나, 동료교사, 학생들로부터 인정받고 칭찬받기를 바란다(권낙원과 김정균, 1998).

Veenman(1984)은 예비교사에서 신규교사로의 전이는 ‘전이충격(transition shock)’이라고 불리울 만큼 인상적이고 충격적이라고 하고, 전이기간 동안 신규교사들이 겪는 충격은 다양하게 나타난다고 하였다. 이 전이기간 동안 신규교사들이 겪는 충격과 적응하기까지의 어려움은 신규교사들에게 여러 측면에서 부정적인 영향을 미친다고 하면서, 신규교사들이 교육현장에 부임하여 겪게 되는 충격을 다음과 같이 지적하고 있다.

첫째, 신규교사의 ‘비현실적 낙관주의’가 도전을 받게 된다. 즉, 신규교사들은 직전교육기간동안 ‘교사’와 ‘가르치는 일’에 대해 누구나 할 수 있고, 그렇게 어려운 일이 아니라는 비현실적인 낙관주의를 갖게 된다. 그러나 신규교사들은 직전교육을 통해 배운 이론을 교육현장에 적용하는 데 많은 어려움을 느낀다. 예컨대, 학생지도의 어려움, 많은 시간과 정력을 요구하는 교직의 소모적인 특성, 학생들의 개인차를 적절하게 다루지 못하는 것에서 오는 교사로서의 자질과 능력에 대한 회의 등으로 인하여 직전교육에서 형성된 이상과 신념을 무너뜨리게 된다.

둘째, 신규교사들은 직전교육을 통해 형성된 이상과 교실 현장에서 실제적으로 사용하는 기술 간에는 커다란 괴리가 있다는 것을 인식하면서, 당혹감을 느끼게 될 뿐만 아니라, 많은 시행착오를 거치면서 자신의 무능함을 탓하게 된다(Fogarty, 1982).

셋째, 신규교사들은 가르치는 것에 대하여 자신감을 잃게 되고, 이러한 자신감의 결여는 전문인으로서 뿐만 아니라, 개인으로서의 자신감도 상실하게 된다.

나. 신규교사에게 요구되는 역할

역할이란 사회적인 관계에서 어떤 위치를 점유하는 사람들이 해야 할 것으로 기대되는 행동의 범주이다(오석홍, 1979). 이것은 역할을 구성하는 행동은 다른 사람들의 기대에 결부된 것이며, 역할이란 고립적으로 규정되는 것이 아니라 서로 결부된 다른 역할들과 관계적으로 규정된다는 것을 의미한다.

최근에는 학교 내·외적으로 교사의 역할이 점차 확대되어 가고 있다. 김창걸(1986)은 역할이란 상호 작용 하에 놓여있는 개인에 의해서 수행되는 것을 말하며, 어떤 종류를 가진 일련의 학습된 행위로서 그것은 개인 A가 개인 B를 관찰하는 것과 같은 지각적, 인지적인 행동의 결과이며, B는 한개 또는 그 이상이 규범적인 행동을 규범적인 자타의 관계에 입각하여 관찰함으로써 규정되는 개념이라고 하였다. 즉 문화의 단위로서의 역할, 사회의 단위로서의 지위, 성격 단위로서의 자아로 분류하고 이들 세 단위의 상호관계로서 역할의 개념 관계를 설명하고 있다. 학교의 역할은 교과지도에 한정된 것이 아니기 때문에 교사 역시 교과지도 외에 특별활동, 학생과 부모에 대한 지도와 상담, 학생의 여가활동, 성교육, 직업교육, 그리고 컴퓨터의 사용방법 및 활용능력 등에까지 그 담당 직무가 증가되어가고 있다.

이것은 교사가 핵심 기능인 수업준비보다는 교육의 외적인 직무에 더 많은 시간을 소비하고 있다는 것을 입증하고 있다(Liston & Zeichner, 1991).

김윤태(1986)는 일반적으로 교사의 역할은 가르치는 일, 사회화를 돕는 일, 평가하는 일, 생활지도하는 일 등으로 인식된다고 하였다.

김중철(1982)은 교사의 역할을 ① 학급경영자로서의 교사, ② 학급지도자로서의 교사, ③ 생활지도자로서의 교사 등 세 가지 항목으로 분류하였다.

심진구와 장진태(1972)는 여러 학자들이 제시한 교사의 일반적 역할을 추출하는 방편으로 교육과정 측면, 학급경영자적 측면, 학교와 지역사회의 연계자적 측면, 그리고 직장인적 측면의 네 가지를 추출 준거로 삼고 교사의 역할로서 ① 교육 목적 수립자, ② 교육과정 구성자, ③ 수업자, ④ 생활지도자, ⑤ 교육평가자, ⑥ 학급경영자, ⑦ 학교와 지역사회의 연계자, ⑧ 직장인으로서의 역할로 구분하여 제시하였다.

이러한 내용을 종합해 볼 때 신규교사에게 요구되는 역할을 일률적으로 규정하기에는 무리가 있지만, 교사의 일반적 역할에 대하여 김봉련(2001)은 신규교사의 역할을 교수학습지도, 생활지도, 학급운영, 교육평가, 지역사회와의 연계활동, 학생-교사-학부모와의 인간관계, 담당업무 처리, 자기개발과 전문가로서의 자질함양 등 여덟 가지 역할로 분류하고 있다.

이들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째는 교수·학습지도로 신규교사의 역할 중 가장 중요한 역할로서 학생의 능력과 필요성을 참작하여 그에 맞는 지식과 기술을 전달하는 것이다. 이 교수·학습지도 역할은 다시 크게 수업을 계획하는 일, 수업을 실시하는 일, 수업을 평가하는 일 등의 세 부분으로 나누어 볼 수 있다.

수업을 계획한다는 것은 어떠한 내용을 언제 누구에게 어떠한 방법으로 가르칠 것이며, 가르치고 난 후에는 어떻게 평가할 것인지에 대한 계획을 세우는 단계이다. 흔히 수업계획에서 중요한 일은 수업목표를 분석하는 일이다. 수업계획이 끝나면 수업실천 단계에 들어간다. 수업을 실시한다는 것은 수업을 실천하는 단계로서 도입, 전개, 정리의 과정을 거친다. 수업 실천단계가 끝나면 그 동안 실시된 수업의 효과를 판단해 보는 수업평가를 실시하게 된다. 수업평가는 통상 학생들이 학업성취를 평가하는 정도로 끝나기 쉬우나 수업을 개선한다는 입장에서 보면 학업성취 결과에 영향을 준 다른 변인도 평가해야 한다. 교사 스스로 자신을 평가해보는 것도 좋은 방법이다. 이러한 평가 결과를 통하여 수업의 개선을 기술할 수 있다. 근래 지식정보화 사회에 들어오면서 교직의 전문성이 크게 부각됨에 따라 교사의 교수·학습지도 역할은 단순한 지식과 기술의 전달에 그치지 않고, 새로운 입장에서의 가르치는 역할 수행이 요구되는 것이다.

둘째는 생활지도로 자라나는 학생들의 성장, 발달을 바람직한 방향으로 이끌어 주는 일로 학생들이 당면한 문제를 상황에 따라 해결하고, 적응해 나가도록 도와주는 과정이다. 교사가 학생들의 문제해결에 조력자로서의 역할을 수행하기 위해서는 우선 교사 자신이 인격적으로 학생들에게 존경을 받아야 하며, 학생들의 심리상태, 가정환경, 잠재능력 및 타고난 소질 등에 대하여 부단한 관심을 가져야 한다. 그리고 보다 중요한 것은 가능한 한 학생이 비행이나 이탈행동을 일으키기 전에 이러한 행동이 일어나지 않도록 사전조치를 취하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 학생의 문제는 너무나 다양하고, 학교 이외에 가정, 사회, 개인 자체에 의하여서도 많은 문제를 갖고 있기 때문에 교사가 학생의 문제를 예방하는데에는 한계가 있지만 보다 더 좋은 방법은 교사가 학생이 자신의 문제를 스스로 해결해 나갈 수 있도록 도와주는 것이다.

셋째는 학급운영으로 근본적으로 보다 나은 교수활동을 뒷받침하는 봉사적 활동이며, 그 임무는 학습효과를 높이기 위해서 학급내의 사회적 또는, 물리적 환경을 바람직하게 정비하고 운영하는 것이다. 그리고 학급운영은 학생의 행동을 통제하는 과정, 학생의 비행을 수

정하는 과정, 긍정적인 사회·정서적 학습분위기를 조성하는 과정 등으로 볼 수 있다. 이와 같이 학습운영의 정의에 비추어볼 때, 학교교육은 학습을 단위로 이루어지고 있으며, 담임교사는 학습의 공동목표를 합리적으로 달성하기 위하여 제반 조건을 정비하고 학습 운영에 전 책임을 진다. 그러므로 교육의 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 합리적인 학습운영이 이루어져야 하며, 학교운영과 상호 유기적인 관련 하에 이루어져야 하는 것이다.

넷째는 교육평가로 학생의 성취와 행동, 생활을 평가하는 일은 상당히 중요하다고 할 수 있다. 또한 수업에서 교육평가가 차지하는 비중이 매우 크므로 신규교사로서 교육평가의 역할은 더욱 중요하다. 학생의 학습성취도를 평가하려면 우선 평가의 목적을 밝혀야 할 것이다. 평가의 목적은 평가자의 의도에 따라 다양해질 수 있는데 진단을 위해서도, 선발을 위해서도, 목표달성의 확인을 위해서도 평가는 사용된다. 평가의 목적을 설정한 후 평가 장면을 선정해야 한다. 즉, 면담을 실시할 것인지를 결정하여야 한다. 평가 장면은 평가의 목적에 따라 달라지는 것이다.

다섯째는 지역사회와의 연계활동으로 학교교육을 사회적 맥락에서 파악하고 그 사회적 기능을 염두에 두고 생각할 때 지역사회에 위치한 학교가 그 사회의 발전에 관련된 역할을 수행하며, 사회의 변화는 학교교육에 큰 영향을 미친다는 사실로 보아 학교교육과 지역 사회의 발전과는 밀접한 관계가 있다는 점에서 교사의 중요한 역할로 인식된다. 그러므로 신규교사는 지역사회와의 연계성을 유지하기 위해 지역의 자료를 충분히 활용하고, 지역의 문화와 문제를 교육과정에 담으며, 지역의 여러 활동에 참여하면서 학교내외에서 학생 및 지역사회 주민의 교육에 중추적인 역할을 수행할 필요가 있는 것이다.

여섯째는 교육은 교사, 학생, 학부모가 모두 참여하고 관심을 갖는 것으로 교육은 교사, 학생, 학부모와의 밀접한 관계가 필수적이다. 그러므로 교사와 학생, 학부모와의 원만한 인간관계 확립은 교사가 역할을 수행하는데 있어서 매우 중요하다. 그러므로 신규교사는 학교가 가진 교육목적을 보다 효율적으로 달성시키기 위하여 자발적으로 노력하여 원만한 인간관계를 유지시켜 나가야 한다. 그러기 위해서 신규교사는 경영자에게 예의바르게 잘 협력하고, 동료 및 경력교사와는 화합을 유지하고, 학생에 대해서는 관용, 공평, 친절로 대하며, 학부모와는 학생의 교육에 대하여 긴밀한 연계관계를 유지하면서 상호 협력하는 데 있어서 원만한 인간관계를 확립하고 유지하여야 한다.

일곱째는 학교·학습운영에 속하는 담당 업무처리로 학생들에 대한 각종 통계와 활동에 대한 기록·문서의 작성 학교행사의 계획과 운영, 그리고 학교행사에 대한 책임 등이 교육

적으로 운영되고 처리되게 하기 위한 것이다.

여덟째는 자기개발과 전문가로서의 자질향상을 위해 끊임없이 교육연구에 임함으로서 전문성을 향상시키기 위해 부단히 노력해야 한다. 즉, 교육현장에 관심을 가지고 문제해결을 위한 적극적인 자세와 전문지식을 습득하기 위한 연수활동, 새로운 지식과 정보 습득을 위한 학술단체 활동에 참여해야 한다. 특히, 사회가 급변하고 있는 지식기반의 사회에서 다양한 학습자의 요구와 사회의 요구에 부응할 수 있는 교육을 담당하는 교사는 학생을 효과적으로 지도하고, 자신을 스스로 계발할 것이 요구되고 있으며, 이에 대하여 교육의 질을 향상시킬 수 있는 교사 자신 스스로의 전문성 향상에 대한 노력이 지속적으로 요구된다.

이상에서 살펴본 신규교사의 기본적인 역할 외에도 신규교사는 그 다양성, 광역성과 더불어 교직에 대한 사명감 내지는 긍지, 그리고 역할수행과 관련된 자질을 갖추 때만이 최대의 역할을 수행할 수 있다는 점을 상기해 볼 때 신규교사의 위치가 얼마나 어려운가를 짐작하고도 남음이 있다.

3. 신규교사 적응력 향상방안

가. 멘터링(Mentoring)

1) 멘터링의 정의

멘터(Mentor)라는 단어는 Homer가 쓴 The Odyssey에서 출발한다. 기원전 1200년경 Odyssey가 Troy와의 10년간의 전쟁을 치르기 위해 떠나면서 그의 아들 Telemachus를 도와 그의 왕국을 잘 보호해 줄 것을 부탁한 친구의 이름이 바로 Mentor였다(Wilson & Elman, 1990). Mentor는 왕자를 도와 Telemachus의 친구로, 아버지로, 스승으로써 왕국을 잘 통치하도록 필요한 지식과 충고를 해주었다. 어원에서 보는 바와 같이 멘터는 조직 내 하급자에게 조언과 상담을 해주며 도움을 주는 상급자를 말한다. 따라서 멘터는 상대적으로 경험 많은 조직 내 연장자가 수년간 경험으로 터득한 조직 생활의 지혜를 바탕으로 후배 사원 경력 개발에 관해 상담해 주고 도움을 주는 원숙한 고급관리자라고 정의한다(Klauss, 1981). 따라서 멘터링은 신규교사에게 여러 가지 도움을 주기 위해 감정적 위탁관계에 의해 지속력 있게 결속된 개인 간 상호관계로 정의한다.

이러한 점에서 멘터링은 경력 계획 및 능력 개발과 인간관계 개선에 필요한 각종 후원

및 지시, 피드백 등을 신규교사에게 제공하는 역할 모델로서 활동한다.

2) 멘터의 역할

멘터링 관계에서 Mentor(경력교사)는 Mentee(신규교사)에게 상담과 지도를 해준다. 그리고 학교 내에서 성공적인 행동과 태도를 위한 역할모델(role model)의 기능을 수행한다. 모든 학교에는 독특한 분위기(climate)가 있다. 그러한 분위기를 감지하고 상황에 대처하는 것은 경력 발전에 매우 중요한 것이다. Margaret Fenn(1980)는 멘터는 성공적인 조직리더이므로 자신의 행동을 어떻게 수정하고, 조직의 요건과 분위기에 어떻게 대응하는지를 알고 있으며, 멘티에게 성공적인 파트너의 공개적인 행동을 연구하고 모방할 수 있는 기회를 갖게 한다. 이러한 멘터와 멘티의 역할을 요약하면 다음의 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 멘토링 관계에서 두 당사자의 역할

멘터의 역할	멘티의 역할
역할모델	공개적 존경
성공적 행동 및 태도	칭찬 및 공개적 인정
관찰과 논의	정보제공
상담 및 조언	가치이전
정보제공 및 비판지도	아이디어의 전달
교육과 지원 및 이동배치	업무분담

출처: Margaret, F.(1980) In the Spotlight: Women Executives in a Changing Environment. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

훌륭한 멘터는 질문에 대답할 능력이 있어야 하고 모든 문제에 도움을 줄 수 있어야 한다. 어떻게 자료를 배열할 것인가, 어떻게 보다 적절한 문구로 현장 견학 동의서를 작성할 것인가와 같은 문제와 지나치게 요구가 많은 부모와 어떻게 회의를 진행할 것인가, 어떻게 모든 학생들이 흥미를 갖고 배울 수 있도록 가르칠 것인가와 같은 여러 가지 교육과 관련된 문제에 대한 식견이 있어야 한다. 훌륭한 멘터링은 강한 협력, 비판적인 반성, 훌륭한 대인관계 기술을 필요로 하는 정교하면서도 복잡한 교수형태이다. 그래서 멘터도 신규교사와 함께 일하면서 직면하는 자신의 문제를 중심으로 한 동의를 통해 도움을 받을 수 있다고 믿는다. 뿐만 아니라 멘터링은 시간을 소모해야 하는 책임감 있는 일이라는 것을 알아야만 한다 (Rogers & Babinski, 조부경외 2인 역, 2005).

3) 멘터링의 기능

일반적으로 멘터링 기능은 경력 전략에 관한 충고, 개인 개발 계획에 관한 상담, 후원 및 조정, 피드백 제공, 역할모형이라는 5가지 기능으로 분류된다(Klauss, 1983). 이를 좀더 구체적이고 체계적으로 분류하면 경력 관련 기능과 심리사회적 기능의 두 가지 요인을 중심으로 <표 II-2>와 같이 9가지로 분류할 수 있다(Kram, 1983).

<표 II-2> 멘토링의 기능 분류

경력관련 기능		심리사회적 기능	
후 노 소 지도 및 보호 도전적인 업무부여	원 출 개	수 지 상 우	역할모형 용 원 담 정

출처: Kram, K. E.(1983) Phases of the Mentee Relationship. Academy of Management Journal. 26.

여기서 경력기능이란 멘티가 자신의 역할을 적절히 그리고 훌륭하게 수행하는 데 필요한 요령을 습득하게 해주고, 조직 내의 승진, 또는 경력발전을 위해 준비하도록 도와주는 기능을 말한다.

그리고 심리사회적 기능은 개인적인 수준에서 자신감과 자아에 대한 명확성을 고양시켜줌으로써 친밀감과 신뢰감이 형성되어 보다 인간적 관계가 맺어질 때 가능하다. 심리사회적 기능의 효용은 조직 내에서 발전하고 승진하는 데만 제한적이지 않으며 인생 전반에 영향을 미친다. 이처럼 멘터링 관계에서 멘티의 역할은 멘터에 대한 존경과 찬사를 공개적으로 표시함으로써 멘터에 대한 대중적인 인정과 찬사를 보낼 수 있는 근원지 역할을 하며, 멘터를 위해 새로운 의사소통의 길을 열어주게 되는 것이다. 또한 멘터는 자신의 경력에서 오는 know-how를 멘티에게 제공하며, 멘티의 업무부담을 덜어주게 되는 것이다.

이들 기능을 구체적으로 살펴보면 다음의 <표 II- 3>과 같다.

<표 II-3> 멘토링 세부기능

기 능		정 의
경력 기능	후원	멘티가 바람직한 역할로 수평적 이동과 승진 기회를 제공해주는 기능
	노출 및 소개	멘티의 경력발전에 영향을 미칠 가능성이 있는 다른 관리자들과 접촉을 필요로 하는 업무를 부여함으로써 인간관계를 형성해주는 것
	지도	멘티가 부여된 업무를 성공적으로 수행하고 다른 사람들로부터 인정을 받으며 경력목표를 달성하는데 필요한 지식 및 기술을 전해주는 기능
	보호	멘티가 만족할만한 성과를 올릴 수 있도록 충분히 준비에 따른 지도
	도전적 업무 부여	멘티에게 도전적인 업무를 부여하고 그에 필요한 기술훈련과 계속적으로 성과에 대한 피드백을 제공
심리 사회적 기능	역할모형	멘토를 바람직한 역할모형으로 설정하고 태도, 가치관 행동을 닮아 가는 것.
	수용 및 지원	상호간의 신뢰를 바탕으로 상호존경을 통해 자아의식을 높임.
	상담	개인적인 문제들에 대한 서로의 생각과 관심을 나눔으로써 심리적인 안정, 만족감을 고양시키는 것
	우정	멘토와 멘티가 업무 또는 업무 외적으로 비공식적인 관계를 통해서 서로를 이해하고 호의적인 관계를 유지하는 것.

출처: Kram, K. E(1983) Phases of the Mentor Relationship. Academy of Management Journal. 26.

멘토링의 기능은 몇 가지 영향요인에 의해 결정된다. 당사자들의 욕구로서 개인이 직면한 문제와 멘토링 발전단계의 어떤 위치에 있는가는 중요한 역할을 한다. 그리고 양자간 인간관계는 관계의 수립, 승진속도, 제공되는 기능상 범위를 결정하는 중요한 요인이다. 그리고 수행하는 업무상 조직 내 역할, 보상체계 과업 특성 등과 같은 상황 요인도 이들 관계를 유형화하는 중요한 요인이다(조성중, 1995).

4) 멘터링 효과

멘터링은 신규교사들이 학교 환경에 익숙해지고, 교사로서 필요로 하는 인적·물적 자원을 쉽게 알 수 있도록 돕기 위함이다. 따라서 멘티는 기술을 학습하고, 조직생활 요령을 터득하고 자신감을 회복하며 효과적인 행동원칙을 학습한다. 또한 멘터 자신도 삶의 재활력을 느끼게 된다. 또한 조직에 있어서도 조직문화를 효율적으로 전달하는 중요한 역할은 멘터링을 수행하는 것이다(Wilson & Elman, 1990).

멘터링 정도가 조직몰입, 역할 모호성과 유의한 상관관계가 있으며(윤종록, 1995), 어떤 사업이든 성공한 최고 경영자의 배후에는 항상 멘터가 있다는 주장(Collin & Scott, 1983)이 있다.

멘터링 효과를 검증한 연구를 보면, 멘터가 있는 경영자들이 멘터가 없는 경영자에 비해 더 많은 봉급과 보너스를 받았고, 직무만족 수준도 높았으며(Roche, 1990), 더 많은 권한과 높은 만족감과 빠른 승진을 하는 것으로 나타났다(Fagenson, 1988).

나. 연수

1) 신규교사 연수의 개념

신규교사 시기에 경험하게 되는 교수활동 상황은 교사가 교직을 수행하면서 효과적인 교수활동 수행과 교수활동의 전문성을 유지하는 데 많은 영향을 미친다(Johnson & Ryan, 1980).

Grant와 Zeicher(1981)는 신규교사 연수가 결여된 신규교사들은 교육현장에서 많은 스트레스를 받고 있으며, 시름과 좌절, 고립감을 느끼고 있다. 그러므로 효과적인 교수활동을 할 수 있는 우수한 교사로 성장시키기 위해서는 신규교사 연수가 필요하다는 것이다.

Lieb(1992)는 교직초기에 신규교사들이 지니고 있는 지성과 재능의 손실을 줄일 수 있는 신규교사 연수가 제공되어야 한다고 하면서 사범대학의 직전교육은 신규교사들이 교육현장에 입문할 때 적용할 수 있는 것이 없고, 심지어 직전교육에서 받았던 내용들조차도 서서히 잊혀지고 만다고 하였다. 그러므로 신규교사들이 직전교육을 받았던 대학에서 실제로 그들이 교육활동에 임하게 되는 교육현장인 교실로 전이해 가는 과정을 지원해 주는 신규교사 연수는 초임 신규교사들이 받았던 직전교육을 유지시켜 주고, 확장시켜 주기 위해서 매우 필요하다는 것이다.

이와 같은 신규교사 연수의 중요성에 대한 논의들을 바탕으로 신규교사 연수의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

Schlechty(1985)는 신규교사 연수를 신규교사가 전문적인 교사의 역할을 효과적으로 수행하는데 필요한 기술, 지식, 태도, 가치를 향상시키는 데에 목적을 두고 실시되는 것이라고 하였고, Eye(1956)는 신규교사 연수를 신규교사가 새로운 교수활동에 적응하는 방법을 지원하는 것이라고 하였다. 이에 신규교사 연수는 신규교사들이 처음 부딪치는 실제 교육현장에서 직무를 만족스럽게 수행해 낼 수 있는 적극적인 활동과 노력, 경험 등에 대한 지원을 제공해 주는 것이라고 할 수 있다.

2) 신규교사 연수의 목적

신규교사 연수는 신규교사가 학교에 부임하여 이루어지는 현직연수의 일종으로 볼 수 있다. 이에 우선 교사 현직연수의 목적에 대하여 살펴봄으로써 신규교사 연수의 목적을 정리해 보고자 한다.

교사로서 처음 시작하는 신규교사는 일반적으로 교육활동을 수행하는 데 부족한 면이 많이 있다. 태도면에서 성실하고, 의욕적이며, 순종적이고, 솔직한 반면, 독창성이 부족할 수 있다. 교육지도면에서 학생에 대한 배려가 부족하고, 교재연구에 대한 노력과 의욕이 낮을 수 있으며, 학급운영과 학생지도면에서도 학생의 심리를 이해할 수 있는 능력이 낮을 수 있다. 또한, 학부모와의 면담방법, 학생과의 상담에 대한 대처 능력이 부족할 수 있다(Fagan, 1982). 대부분의 신규교사들은 많은 시행착오를 거듭하면서 교사로서 갖추어야 할 자질과 기술을 습득하고 있다. 더욱이 교사로서 갖추어야 할 자질과 기술을 익히는 데 몇 년씩 소비한다면 이것은 교사 개인은 물론 국가적으로도 큰 손실이 아닐 수 없다.

가장 우선시되는 신규교사 연수의 목적은 신규교사가 교육현장에서 느끼게 되는 고립감을 제거시키고, 전문성을 향상시킴으로써 신규교사의 교수활동을 향상시키고, 신규교사가 안정감을 느끼고, 교직에 대한 자부심을 가질 수 있도록 하는 데에 있다. 즉, 개개인의 교사가 성공적으로 예비교사에서 정식 교사로 전환 할 수 있도록 개인적인 측면에 초점을 둘 수도 있고, 교사들의 교수능력을 향상시키기 위한 교수기술 습득에 초점을 둘 수도 있으며, 교사가 교직에 적응해 나가는 사회화의 과정에 초점을 맞출 수도 있다. 나아가 변화하는 국제사회에서 전문직 교사로서 요구되는 담당교과의 자질과 기술, 태도를 향상시켜 현장에 부임하였을 때 수업에 관련된 실천적 제 능력뿐만 아니라, 학생지도에 필요한 상담 및 생활지도등에 관한 전반적인 능력을 함양하여 학생들을 훌륭하게 지도할 수 있는 준비를 갖추는데 초점을 둘 수도 있다. 그러므로 예비교사인 학생에서 정식교사인 신규교사로 변화하는 시기에 제공되어지는 신규교사 연수는 신규교사들의 요구에 부응하는 내용으로서 신규

교사들의 교수활동에 대한 전문성을 향상시켜 우수한 교사가 될 수 있도록 지원을 제공하는 것이며, 이는 궁극적으로 교육의 질을 향상시키기 위한 노력으로 볼 수 있다.

다. 신규교사 연수 내용의 구성

1) 신규교사 연수 내용의 구성원리

신규교사들의 교실에서 이루어지는 교육활동에 대하여 공포감을 가지고 있으며, 그들은 쉽게 좌절하고, 두려움을 느끼며, 걱정하다가 딜레마에 빠지곤 한다. 즉, 신규교사들은 좌절을 겪으면서 개인과 전문 직업인인 교사로서의 조화를 이루는 역할 수행과 학교와 교실에서의 역할 수행과의 관계에서 어려움을 느낀다. 그러므로 신규교사들이 학교에 입문하게 되면서부터 학교조직의 기준과 규범에 빠른 시간 내에 사회화되고, 긍정적인 방향으로 변화되는 것이 중요한데 현재의 직전교육에서는 이에 대한 것이 거의 무방비 상태이므로 신규교사 연수는 교사로서의 전문적인 교육활동에 대한 지식과 기술을 촉진시키는 동시에 신규교사들이 학교환경에 잘 적응하고 변화할 수 있는 지원을 제공해 줄 수 있도록 구성되어야 한다(Ryan, et. al., 1980).

Goodlad(1983)는 신규교사들은 교육활동을 시작하면서부터 혼란을 느끼거나 저항을 느낀다고 하면서 이는 강력한 직전교육 프로그램의 결과인지 또는 신규교사의 개인적인 편견과 학교문화 사이의 불일치로써 나타나는 결과인지는 명확하지 않다고 하였다. 그러므로 신규교사 연수는 대학에서 가르치는 것보다는 초·중등학교의 실제적인 교육현장을 중심으로 이루어져야 한다고 주장하고, 신규교사들은 처음 부임하면서 근무하게 되는 학교의 영향을 많이 받게 되므로 실제 교육활동이 이루어지는 학교상황에 의거하여 신규교사를 전문화시켜야 한다고 하였다.

Rosenholtz(1985)는 신규교사 연수가 신규교사들의 관심과 신규교사들이 교육현장에서 논의 되어야 한다고 하였다. 즉, 신규교사 연수는 신규교사의 자질을 향상 시키고, 신규교사의 교수활동 능력을 예측하며, 교수활동 능력을 향상시키는 데 초점을 두고 구성되어야 한다고 하였다.

Griffin(1987)은 신규교사 연수의 내용을 구성하고 실행할 때 이론과 실제의 모두에 주의를 기울여야 한다고 강조하면서 효과적인 신규교사 연수 내용의 구성원리를 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 학생의 학습발달과 관련된 교사의 성장과 발달이라는 개념에 기초하여 구성되어야

한다.

둘째, 교실, 학교, 그리고 지역사회의 복잡성을 고려하여 구성되어야 한다.

셋째, 풍부하고 타당한 지식의 기초에 의거하여 구성되어야 한다. 마지막으로 신규교사들이 사고하고, 느끼고, 경험하는 것으로부터 의미를 구성하는 방식으로 구성되어야 한다. 즉, 신규교사들의 요구에 기반을 둔 연수만이 신규교사들의 능동적 참여와 효과를 보장할 수 있다. 이에 의거하여 신규교사들을 지원하기 위한 세미나에서 다루어지는 주요한 주제들은 학생과의 진정한 만남을 통한 학습운영, 학습자의 경험에 대한 고려, 학생의 동기유발, 교과분석, 학부모회의 진행방법, 학생에 대한 평가 등이다.

이상의 논의들을 바탕으로 신규교사 연수 내용의 구성원리를 종합·정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 신규교사의 교수능력을 향상시키고, 신규교사의 이직률을 감소시키며, 신규교사의 자기효능감을 증진시키고, 교사들이 전문적인 측면뿐만 아니라, 개인적인 측면에서의 만족감이 증대될 수 있도록 구성되어야 한다.

둘째, 연수 내용이 교사의 요구를 충분히 반영하고, 개인적인 욕구에 융통성 있게 대처할 수 있도록 구성되어야 한다(Hulling-Austin, 1990). 신규교사들은 각 개인이 가지고 있는 요구가 다르고, 이들이 속한 집단의 사회문화적 맥락이 다를 수밖에 없으므로 미리 정해진 내용을 그대로 실시하기보다는 각 개인의 요구에 맞는 신규교사 연수의 내용이 되도록 유연성을 유지할 수 있도록 구성되어야 한다.

셋째, 신규교사의 개인적인 조건에 알맞은 적절한 훈련과 그에 따른 보상이 있도록 구성되어야 한다.

넷째, 신규교사 연수가 성공적으로 수행되기 위해서는 연구기관인 대학과 교사들이 소속한 기관, 그리고 교육청의 협력이 필수적이다.

대학의 독자적인 신규교사 연수는 행정기관의 협조 없이는 오래 존속할 수 없으며 교육을 받고 있는 교사들이 속한 기관의 기관장의 협조 역시 매우 중요한 요소이다. 따라서 이 세 기관은 상호 공조 체제를 형성하여 항상 협력적인 관계를 유지할 수 있도록 구성되어야 한다.

다섯째, 신규교사 연수는 신규교사를 실질적으로 도와 줄 수 있는 것으로서 신규교사들이 직접적인 경험을 토대로 신규교사들이 교육현장에서 직면하는 가장 어려운 문제들을 파악할 수 있도록 작성한 설문지 조사결과를 근거로 하여 구성되어야 한다.

즉, 신규교사 연수는 신규교사들이 교육현장에서 수행해야 하는 역할과 신규교사들이 교육현장에서 역할을 수행하면서 가장 어렵다고 인식하는 문제들로서 학급운영, 생활지도, 교과지도 방법 등에 대한 다양한 영역의 내용들이 포함될 수 있도록 구성되어져야 하고, 신규교사들이 실제 교육활동에서 사용할 수 있는 임상적인 지원에 대한 분명한 목적이 달성될 수 있도록 구성되어야 한다(김봉련, 2001).

2) 신규교사 연수 내용의 영역 구성

교사들을 위한 현직연수의 구성은 교사들의 필요한 관심의 변화에 기초해서 계획되어져야 한다. Lavin(1985)의 주장에 의하면, 인생의 전반에 있어서 성인의 어떻게 성숙해 가며, 그들의 요구가 어떻게 변화해 가는지 하는 것을 잘 이해함으로써 교사들에게 보다 효과적으로 연수에 참여할 수 있도록 동기 유발할 수 있다는 것이다.

따라서 교사 현직연수의 내용과 방법을 결정하기 위해서는 교사들의 연수에 대한 요구조사를 기초로 하여 이루어져야 한다.

연수내용을 선정하기 위한 기본 영역을 직접적으로 교사 현직연수를 위해 설정된 전반적인 목표와 관련되는데 Ryan(1987)은 교사들이 연수를 받고자 요구하는 영역으로서 정보, 내용 및 기술, 능력, 자원 및 활용, 조직, 태도 등 7가지를 제시하고 있다. WASCD(Wisconsin Association for Supervision and Curriculum Development, 1988)은 교사 현직연수의 영역으로서 직무능력 증진, 직무적응, 교직생애 발달, 개인건강, 조직발달 등 5가지를 제시하고 있다. 그리고 효과적인 교사 현직연수를 앞의 5가지 영역에서 교사들이 지식, 기술, 태도를 잘 습득하도록 하는 것이라고 하였다. Howey와 Corrigan(1980)은 교사 현직연수의 영역으로서 성인으로서의 인지발달과 개인 대 개인간의 발달, 학교의 조직 환경 개선, 교사의 교수행위 개선 등의 3가지를 제시하였다. 이윤식(1993)은 교사 현직연수의 내용 선정을 위한 영역에 대하여 위의 내용들을 종합하여 교사의 전문적 발달영역, 교사의 개인적 발달영역, 학교의 조직적 발달영역, 기타 영역 등의 4가지 영역으로 구분하여 제시하고 있다.

이병진(1996)은 교사 현직연수의 구성영역을 교직발달 영역, 전문발달 영역, 학교조직발달영역, 교양발달 등 4가지 영역으로 나누어 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 교직발달 영역은 교육관의 형성에 초점을 두고, 교사들이 교사나 학생의 이해 등이 교직 태도와 능력을 안정, 숙달, 성장하도록 도와주는 내용들을 포함한다. 여기에는 교육철학과 교직원, 교육계획, 생활지도, 교육공학, 학부모 및 지역사회와의 관계, 교육법규 등이 포함될 수 있다.

둘째, 전문발달 영역은 교육과정 및 교수방법에 초점을 두고, 교과지도 등의 교육활동 전반에 있어서 자신의 전문적인 능력을 개선하는 내용들을 포함한다. 각 교과내용의 전문 지식, 각 교과 교육과정의 이해 및 지도, 각 교과의 교수방법, 각 교과의 평가, 특별활동의 운영과 지도, 통합교육의 이론과 실제, 기타 선택교과 등이 포함될 수 있다.

셋째, 학교조직발달 영역은 학교경영 및 교육행정에 초점을 두고, 대체로 학교의 조직 환경과 풍토를 긍정적으로 변화시켜 학교 내에서 교사들의 삶의 질을 높이고, 학교조직의 목표를 효과적으로 달성하는 데 관련된 내용들이다. 여기에는 대체적으로 학교 경영계획 및 평가, 학교 경영조직, 인사관리, 장학론, 교직원 인간관계, 지도성, 의사소통 및 의사결정, 학교조직 풍토, 학교재정 및 사무, 시설관리, 학교의 대외관계 등이 포함될 수 있다.

넷째, 교양발달 영역은 교사 개인의 교양에 초점을 둔다. 교사들이 심리적, 정서적, 신체적, 사회적으로 안정, 성장, 만족하도록 도와 주는 내용들을 포함한다. 일반적으로 교사의 개인 발달영역과 관련하여 다루어질 수 있는 내용에는 교사의 신체적·정서적 건강, 교사의 품성, 교사의 가정생활, 교사의 사회생활, 교사의 취미나 흥미, 교사의 종교 등이 포함될 수 있다. 이와 같은 영역들은 서로 개념적으로는 구분되나, 실제로는 중첩되는 부분이 있다. 특히, 조직발달은 교사의 교직발달과 교양발달을 규정하는 조건이 되기도 한다. 물론, 각 영역에서의 구체적인 내용은 학교 및 연수기관의 요구와 조건에 따라 교사들의 경력, 담당교과, 근무지역, 직위, 성별, 담당 사무에 따라 다르게 설정될 수 있을 것이다.

House(1981)는 신규교사에 대한 지원의 형태로서 감정적 관심(호의, 사랑, 동정), 교수·학습 측면의 지원, 환경에 대한 정보제공, 자신의 평가와 관련된 영역 등으로 개념을 제시하였다. 그리고 신규교사들의 요구를 광범위하게 수렴하는 것은 심리적 측면의 지원 이상의 의미가 있는 것이라고 하였다.

그러므로 신규교사 연수 내용의 영역 구성 시는 교수·학습 측면의 지원, 심리적 측면의 지원, 컴퓨터 네트워크를 통한 지원 등을 고려해야 한다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가) 교수·학습 측면의 지원

신규교사에게는 교수·학습 측면에 대한 지원이 가장 도움이 될 것이라는 것을 규명하기 위해서는 신규교사들의 요구와 관심을 구체화시키는 것이 중요하다.

Shulman(1986)은 신규교사들의 지식기반의 중요성을 강력하게 주장하면서 교실상황을 무시한 교수활동은 교과에 초점을 맞추지 않고 있으며, 교수 활동시에 교사가 가지고 있는

지식을 교과 내용의 내용으로 전환시켜 효과적으로 학생에게 전달할 수도 없다고 하였다.

이와 같이 신규교사에 대한 교수·학습 측면의 지원은 신규교사에 대한 연구와 문헌에서 매우 중요한 이슈로 대두되고 있고, 교수활동이 교과계획 수립, 교수활동 구성, 수업 시간 안배, 학습 집단 편성, 수업의 진행, 다양한 수준의 질문개발, 학생의 평가방법 등을 강조함에 따라 신규교사 연수의 한 가지 영역으로서 교수·학습 측면이 중요시되고 있다. 그러므로 신규교사 연수는 주로 교수 활동과정에 초점을 두고 지원을 제공해 주는 것이 매우 효과적이라고 하였다. 이에 교수·학습 측면의 지원은 다음과 같은 4가지 점을 고려해야 한다고 하였다.

첫째, 지식을 이해하고, 그 내용을 교수활동이 용이하게 변형시킬 수 있도록 한다.

둘째, 교과내용을 학생들에게 가장 잘 가르칠 수 있도록 아이디어를 제시하고, 설명한다. 즉, 효과적인 교수활동을 위한 교육학적 지식의 훈련 기회를 제공한다.

셋째, 학생의 다양한 수준을 고려하여 효과적인 교수활동이 이루어질 수 있도록 주제별로 교과내용을 준비하고, 다양한 교수·학습 자료를 활용할 수 있도록 해야 한다.

넷째, 실제의 교육현장을 중요하게 생각하고, 자신의 교수활동에 대하여 반성할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

한편, 박정웅(1996)은 수업장학 기술 프로그램을 기술 프로그램 개발을 통한 신규교사 수업장학의 연구에서 신규교사가 원하는 수업 기술로 ① 단계별로 학생들의 학습력 향상을 위한 수업 기술, ② 학생들을 능동적으로 학습에 참여시키는 수업기술, ③ 적절한 예제의 도입과 재미있는 강의 기술, ④ 개별화를 효과적으로 실시하는 수업 기술, ⑤ 학생들이 즐겁게 학습할 수 있는 분위기 조성 기술, ⑥ 갈등문제를 제시하여 학생 스스로 해결해 나가는 수업 기술, ⑦ 수업목표의 명제적 진술과 효과적인 제시 방법, ⑧ 학생들을 지속적으로 주의집중을 시키는 수업 기술, ⑨ 학생과 교사, 학생과 학생 사이의 원활한 의사소통 기술, ⑩ 학습도중에 문제를 강화시키고 전이도를 높이는 수업 기술, ⑪ 그룹별 토의형태 및 토론을 할 수 있는 질문 제시 기술, ⑫ 지속적인 흥미유발을 위한 지도법 등을 제시하였다. 이와 같이 교수·학습 측면에 대한 지원은 이상의 4가지 영역을 최우선적으로 포함시켜 연수가 이루어져야 하겠다. 즉, 신규교사들이 교육현장에서 학생들을 실제로 잘 가르칠 수 있도록 교수방법을 확장시키고, 이에 대한 평가를 실시함으로써 신규교사들의 교수활동은 발전하게 될 것이다. 그리고 이는 곧 교사의 전문성을 향상시키는데 기여하게 될 것이다.

나) 심리적인 측면의 지원

학생에서 교사로 변화하는 과도기인 신규교사들은 많은 스트레스를 받고 있는데 특히, 교직에 대한 자부심 결여, 개인의 역할과 전문인으로서의 역할간의 요구차이에서 오는 갈등, 스트레스 조절의 비 적절성 등을 겪고 있다. 신규교사들이 개인적으로 불안 해 하고, 교직에 대한 자부심이 결여되어 있다면, 신규교사는 변화하는 환경에 대처할 수 없게 되고, 이는 결과적으로 교수·학습에 대한 준비가 아무리 완벽하더라도 성공적인 교수활동을 할 수 없게 된다. 그리고 전문적인 교직에 있어서 스스로 어려움을 조절할 수 없다는 것은 중도에서 교직을 그만두게 될 뿐만 아니라, 교수활동에 실패하게 되는 주요한 요인이 된다. 그러므로 신규교사들은 교사 역할 수행시의 어려움을 이겨낼 수 있는 방법과 스트레스를 스스로 조절하는 방법 등에 대한 심리적 측면의 지원을 요구하게 된다(Frisen, 1988).

다) 컴퓨터 네트워크(computer network)를 통한 지원

신규교사들을 지원하는 다양한 방법 중에서 컴퓨터를 통한 신규교사의 지원요구는 계속 증가하고 있다. 즉, 신규교사들은 컴퓨터 네트워크를 통하여 여러 사람들과 정보를 나누고, 메시지와 정보를 교환하게 된다. 신규교사들이 컴퓨터 네트워크를 통하여 여러 사람들과의 공식적인 의사소통에 이용할 수 있는 방법으로는 인터넷과 e-mail등이 널리 사용되고 있다.

Merseth(1991)는 신규교사들은 컴퓨터 네트워크를 통하여 공식적 및 비공식적으로 교수·학습 측면에 대한 지원과 심리적 측면의 지원을 받는데 매우 효과적이다. 즉 컴퓨터 네트워크를 통한 지원이 신규교사들의 교수·학습 측면에 대한 지원과 심리적 측면에 대한 지원에 효과가 있다는 것을 알 수 있으므로 컴퓨터를 활용할 수 있는 능력을 가진 신규교사들은 교수활동을 수행하면서 심리적인 측면의 지원과 교수·학습 측면의 지원을 제공받음으로써 궁극적으로 교수 기술을 더욱 발전시킬 수 있다.

4. 선행연구

신규교사의 교직적응에 관한 연구들은 우리나라에서도 1980년대 중반부터 이루어지기 시작하였다. 이러한 선행 연구들은 설문지를 이용한 양적 연구가 대부분이고, 우리나라 신규교사들의 질적 연구를 몇 가지 측면에서 비교해 보기로 하자.

이윤식(1991)은 사례조사를 통해 11명의 교사들의 발달 과정을 외국 발달 모형에 비추어

보고 개인에게 미친 조직적, 개인적 환경의 세부적 요소를 긍정적인 것과 부정적인 것으로 나누어 보았다. 교사들에게 부정적 영향을 미친 요소는 학교장의 군대식 학교 경영, 경력교사의 권위적 태도, 과밀 학급, 과다한 수업, 업무 부담, 결혼 및 자녀의 출산, 무전공 과목 담당 등이 있다. 긍정적 요소로는 동료 교사와 의논, 전보, 과거 은사님의 교육 모습, 대학원 진학 등이 있다. 그의 연구는 사례조사로서 의미가 있다.

김선기(1992)는 초등학교 신규교사가 직무에 적응하는 실태에 대해 연구하였다. 그는 신규교사에게 확고한 교직원과 자질향상, 교직 적응력 향상을 위한 방안을 모색하는 데 목적을 두었다. 그 결과 신규교사는 사무관리를 가장 어려워하는 것으로 나타났고, 수습교사제도의 도입을 주장했다.

최상근(1992)은 초중고 교사를 대상으로 교사들의 의식 및 가치관의 특성을 파악하여 사회화의 단계를 나누었다. 또 조사연구의 단점을 극복하기 위해 생애 역사 기록법을 사용하여 교사 사회화에 영향을 준 개인차 배경 변인에 관심을 가지고 연구에 임하였다. 그의 연구는 남교사만을 대상으로 하였으며 지식 및 기술에 대한 변화는 제외하고 태도 및 가치관의 성격을 사회화의 결과로 다루었다. 연구결과 우리나라 교사들의 교사 사회화 단계의 현황은 매우 특수하다고 보았다. 외국의 경우는 대체로 교직의 발달 단계간 이동이 명확하고 각 발달 단계에 따른 경력이 제시되나 우리나라의 경우는 발달 단계 전환이 불안정하고 발달 단계간 구분이 다소 불명료하다. 교사 사회화의 단계는 교육관, 교사관 학생관에 집중적으로 영향을 미친다고 볼 수 있으나 교육과정관과 수업지도관에는 별로 영향을 주지 않는 데 이는 교권의 보호가 강조되고 교실 수업 비공개주의 때문인 것으로 판단하고 있다. 생애 역사 기록에 의한 결과, 조사 연구에서는 안정화 단계의 반응치가 지속적으로 나타난 시기를 연구 대상 교사들은 방황의 시기로 본다는 점이다. 이에 대하여 우리나라 교사들은 사회적 생활로서 규정될 수 있는 측면과 교실 안에서의 교사·학생 관계에 의한 학습 지도의 실제로 구성되는 생활 측면이 상호 연계성 없이 존재할 수 있다는 이원적인 교직 생활의 가능성과 각각의 연구법이 갖고 있는 다른 점 때문이라고 보았다.

이천규(1996)는 초등학교 신규교사의 현장 적응력 향상 방안에 관한 연구에서 교직 적응의 문제는 시간이 지나면서 잘 적응된다고 하였으며, 교과지도보다 교직생활이 더 어렵다고 인식하고, 성별, 교직 선택 동기, 거주형태, 교과 전담제 실시 여부 즉, 교직 환경에 따라 현장 적응의 어려움 정도가 다르다고 하였다.

윤홍주(1996)는 초등학교 교사들의 관심사, 욕구, 지식 및 태도, 행동 등이 어떻게 변화해

가는가를 연구하였다. 그 결과 발달 단계별로 교사들의 직능 발달의 차이를 알아본 결과 교직 입문 시에 비해서 교직 생활 1년 사이에 교사 자질 및 교직 능력 면에서 대체로 발전을 보였다고 하였다. 생존단계의 교사들은 교사 자질, 교과 지식 및 학습 지도에 대한 직능 발달에서는 학생 변인이, 업무 수행 능력에서는 일반교양이나 지식과 대학원 진학이, 학급 경영에서는 동료 교사 및 가까운 선배 교사에게서 영향을 받는 것으로 나타났다.

유제광(2001)은 초등학교 신규교사의 직무수행 곤란과 교직 적응에 관해 연구하였다. 그 결과 신규교사들이 교직 수행에 곤란 극복 방법 중 모든 영역에서 선임교사의 도움에 의한 해결이 가장 긍정적인 것으로 나타났다.

제정선(2003)은 초등학교 신규교사의 교직 문화 적응 과정에 관한 연구에서 문제 해결을 위해 신규교사들은 이상과 현실에서 오는 괴리감으로 인해 충격을 받기도 하고, 교무업무 수행, 학습지도, 생활지도의 측면 등에 있어서 지도 방법을 몰라 어려움을 겪었다고 하였다.

김영천(2005)은 신규교사의 사회화에 교사 스스로가 그들 사회화의 질과 방향을 제공하고, 또 교사를 통제하는 기제를 살펴보면 공식적인 제도적 통제 이외에도 비공식적인 교사·학생·학교 문화와의 상호작용도 중요하다는 것을 밝혔다. 이들 신규교사들은 일년의 마무리 단계에서는 비슷한 성향을 보인다고 하더라도 과정상에서의 다양한 측면을 보이고 있다고 하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 새로 교직에 발을 내딛은 중등 신규교사들에게, 교사로서의 역할수행과정에서 경험하는 교직생활에 적응상의 어려움을 느끼는 활동을 조사하며, 이를 바탕으로 그들의 적응과정에서 발휘하거나 습득한 해결방안을 분석하여 정리하고, 나아가 향후 가능한 교직 적응 능력 향상을 위한 프로그램의 기본 토대를 제시하는 데에 목적을 두었다. 이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 중등학교 신규교사들의 행동과 의식을 그들의 시각에서 이해하고자 노력하였으며 참여자들을 직접 만나 신규교사들이 교육활동에서 일어난 일년 동안의 삶을 돌아보게 하는 심층 면담을 통한 질적 연구방법을 사용하였다.

질적 연구는 연구자와 참여자의 부단한 상호작용 속에서 연구가 진행되는 연구자와 참여자 사이의 대화 과정이다. 대화는 상대방에 대한 존중을 전제로 한다. 특히 질적 연구에서는 사물이나 현상의 맥락을 구성하는 사람들이 삶 속에서 그들의 논리와 언어를 통해 연구가 진행된다. 따라서 연구자의 세계보다는 오히려 참여자의 세계가 더 중시되고, 연구자는 참여자의 세계를 학습하는 겸허한 자세를 취하게 되므로 양적 연구에 비하여 인간주의적인 접근 방법이라고 할 수 있다. 면접법은 질적 연구의 한 가지로 연구자와 연구 대상의 모두 '사람'으로 연구에 참여하는 사람 모두가 다른 누구로 대쳐될 수 없는 고유한 존재로 취급되는 연구방법이다(조용한, 2003).

본 연구의 참여자는 2004년 3월부터 2006년 3월까지 제주특별자치도 교육청 중등교사 임용고시에 합격하여 중등학교에 임명을 받은 177명중 질적 연구에 동참하여 주겠다는 의사를 표현한 7명의 교사들이다. 이들이 근무하는 학교 소재지는 제주특별자치도 한림읍에 소재한 고등학교 4명과 한경면에 소재한 고등학교 1명, 서귀포 시에 소재한 중학교 1명과 고등학교 1명을 각각 선정하게 되었으며, 참여자의 기본정보는 아래의 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 III-1> 연구 참여자 정보

구분/대상	재직학교	성별	나이	발령년도	학급수	업 무	담당교과
① 박○○	고등학교	여	25	2005	18	담임(3),교과서, 교지	국어
② 강○○	중학교	여	29	2006	11	담임(1),학적, 장학	영어
③ 백○○	고등학교	여	32	2004	18	담임(2),특별활동	정치, 사회
④ 고○○	고등학교	여	24	2004	18	NEIS	정보, 컴퓨터
⑤ 문○○	고등학교	여	29	2004	18	담임(1), 외국어	영어
⑥ 양○○	고등학교	남	31	2004	9	담임(2), 학적, 장학	영어
⑦ 고○○	고등학교	여	43	2004	7	담임(1), 환경, 윤리	일반사회

2. 참여자의 면접과정

연구자와 참여자간의 면담은 2007년 1월부터 2007년 2월 사이에 이루어졌다. 이 때 다양하고 깊이 있는 정보를 얻기 위해 참여자와의 면담은 미리 서술식 질문지를 작성하여 참여자에게 전화를 하거나 e-mail을 통해 보내 줌으로써 응답할 내용에 대해 생각할 수 있는 시간을 가질 수 있도록 배려한 후에 이루어졌다. 참여자들에게는 이 연구의 의미와 목적을 충분히 이해시키기 위해 구체적인 설명과 아울러 예시 자료를 제공하였다.

3. 자료의 수집과 분석

본 연구의 성공적인 수행을 위하여 참여자들에게 e-mail을 통해 미리 보내준 서술식 질문지에 기록해 보도록 하였다. 이 자료들은 면담의 토대가 되었으며, 면담은 우선 처음 만나 서먹한 분위기를 조정하기 위해 서술식 질문지에 얽매이지 않고 상황에 따라 적절한 대응을 하려고 노력하였다. 면담을 할 때는 참여자들의 편한 시간에 약속을 미리 e-mail로 날짜와 장소를 정하였으며, 장소는 식사를 할 수 있는 조용한 공간이 마련된 식당을 택하여

편안한 가운데 면담이 될 수 있도록 하였고, 면담의 모든 과정은 참여자들의 동의를 얻어
녹음하였다. 이처럼 얻어진 자료들은 연구자의 임의적 분석과 결론의 타당성을 재평가 받
기위해 참여자에 의한 연구 결과의 평가 작업(member checking)을 실시하였으며, 연구 주
제에 따라 영역별로 분석한 후 결과를 도출하였다.



IV. 연구의 결과 및 해석

1. 신규교사가 교직적응 과정에서 어려움을 느끼는 활동

가. 학급운영면

학급운영에 있어서 최우선적으로 고려해야 될 사항은 학급운영 목표단계이다. 이 단계에서는 현대의 교육사조와 학교교육 목표에 부합되는 내용으로 학생의 발달 단계에 맞고, 학생의 요구와 실태 및 담임교사의 교육관과 학교 구성원들의 바람직한 공동체 구성의 의지를 담아 학급전체가 나아가야 할 방향을 제시하는 중요한 지침이어야 한다(김봉련, 2001). 그러나 신규교사들은 학급운영의 목표를 설정할 정신적 여유도 없이 학급을 배정받고 담임교사의 역할을 수행하게 된다.

신규교사들은 학생에서 교사로의 변화는 갑작스럽고 극적인 과정이다. 교사가 된다는 것은 학생이라는 의존적 역할로부터 교사라는 완전한 책임을 가진 인간으로서의 심리적 이동을 의미한다. 실수가 인정되고, 자기비판이 권장되며, 동료간의 우정과 교수의 개별적 지도를 얻을 수 있는 대학생 신분의 상황과는 달리 신규교사는 단 몇 주 만에 자신의 전문적·개인적 책임이 현격하게 뒤바뀐 상황에 놓인다.

교직의 두드러진 특징 중의 하나가 교사로서 맡아야 할 모든 책임을 임용 직후 갑자기 한꺼번에 맡게 된다는 것이다(조대연, 1997). 이처럼 신규교사로서 첫날은 자동차 운전면허 시험에 합격한 후 도로주행에 나선 '초보운전' 표지판을 붙이고 조심스럽게 운전을 시도하는 초보운전자와 비유할 수 있겠다. 운전면허증은 있으나 방어운전과 차선변경에서 제대로 실시하지 못하여 당황하는 모습이 연상된다. 이처럼 신규교사들은 교사로서의 첫날을 '기대 반, 우려 반'의 마음을 가지고 학교 교무실을 찾아가고, 낯선 환경에 적응하는 데 힘들어한다. 뿐만 아니라 담임 배정을 받은 학급에서부터 작은 꿈과 설렘은 사라지고 학급의 학생들의 예사롭지 못한 '시선 집중' 대상이 되는 순간부터 자신을 잃어버린 채 허우적거리게 된다. 이와 관련하여 참여자들은 설렘 속의 출발로 시작된 학급운영을 어떻게 하였는지에 대하여 다음과 같이 이야기하고 있다.

벌써 3년 전이라 정확한 상황은 기억이 나지 않지만 많이 설레고 떨렸던 느낌은 잊혀지지 않습니다. 출근 전 날부터 어떤 옷을 입고 갈지, 가서 어떤 표정을 짓고, 어떤 말을 해야 할지 모든 것이 걱정스럽고 고민스러웠습니다. 더구나 며칠 전 미리 모여서 제 이름이 고3 담임으로 되어 있던 것을 보았기에 그 걱정은 더 클 수밖에 없었습니다. 이제 막 교사가 된 제 입장에서 고3 담임은 꽤나 큰 부담이었습니다. 아무튼 이런저런 걱정들만 하면서 제가 담임을 맡게 된 3학년 5반 학생들 앞에 섰습니다. 간단히 제 이름 소개를 하고 아이들 얼굴은 제대로 보지도 못했고, 이렇게 저렇게 학급을 운영하겠다는 말도 하지 못한 채 교실을 나왔습니다. 너무나 준비를 하지 않았구나하는 후회가 첫 날부터 물밀 듯이 밀려왔습니다. 그런 일이 있고나서는 같이 3학년 담임을 하셨던 국어 선생님이 가장 큰 도움을 주었던 것으로 기억합니다. 같은 학년에다 같은 과목이어서 여러모로 그 선생님과 제가 하는 일이 많이 겹쳤거든요. 그리고 교과모임에도 저를 데려가셔서 소개시켜 주시고, 학급경영과 교과에 대한 좋은 강연도 들을 수 있도록 해주셨습니다.

그래서 1년 뒤, 2학년 담임을 맡게 되었을 때는 학급운영규칙 및 학생들이 선생님께 바라는 점을 적을 수 있는 설문지도 만들어서 학생들에게 돌리고, 제 소개와 연락처, 학급운영방침을 적어서 부모님께 보낼 가정통신문도 미리 만들었습니다.(박○○ 교사)

위와 같은 사례에서 보듯이 첫날을 준비하기 위한 사전 모임에서 3학년 담임과 업무를 이미 듣고 있는 터라 나이 차이도 별로 없는데 고3 담임이라니, 그 마음고생은 충격 그 자체라고 할 수 밖에 없었을 것으로 보인다. 교사의 마음도 역할을 수행할 여유도 없이 불안 그 자체라고 할 수 있다.

그러나 일년이 지나고 나서는 무엇이 학급담임으로 필요한 사항인지를 파악하여 체계적인 학급운영을 하고 있는 바람직한 면을 보이고 있다. 이르기 위해 참여자 자신은 경력교사와의 원만한 인간관계를 형성하여 의문 사항을 배웠으며, 학급운영, 학교업무 전반적인 사항은 개별적인 멘토와의 만남으로 효과적으로 대체하였다. 아울러서 박○○ 교사의 담임으로서 학부모님께 보내는 가정통신문을 통하여 교사-학생-학부모와의 관계가 서로 돈독해진 사례로 보인다.

본 연구자도 학급담임을 담당할 때 월별 가정통신문을 보냄으로써 학교의 월중행사와 자녀의 문제로 고민하여 담임에게 연락을 망설이는 학부모님께 좀더 쉽게 전화연락이나 직접

찾아와 상담을 할 수 있는 편안한 관계형성을 하게 되었다.

그리고 학생들도 서서히 담임교사의 학급운영 방침이 암묵적으로 전달되어, 하나 된 마음으로 학업에 정진하고 교우관계가 돈독해지는 사례들을 경험할 수 있었다. 또한 다른 참여자들의 사례에서도 학급운영이 어려움이 일면을 보여준다.

신규교사이기 때문에 여러 모로 시행착오도 많았고, 준비도 되어 있지 않아 담임을 맡았던 반 학생들에게 미안한 마음이 듭니다. (고○○ 교사)

무단결석을 하는 학생, 수업 시간에 자는 학생 등 정말 제 뜻대로 되지 않아 힘들었습니다. 하지만 그 학생들이 조금씩 변화하는 모습을 보았을 때는 정말 제 일처럼 뿌듯했습니다. 그러나 ‘내가 조금 더 경험 많은 교사였다면 이 학생들에게 조금 더 좋은 수업, 담임으로서 좋은 상담 등을 해줄 수 있었을 텐데’ 라고 생각하며 더 열심히 노력하였습니다.(문○○ 교사)

위와 같은 사례에서도 알 수 있듯이 학급운영을 잘하기 위해 시행착오를 거치면서 요주의 학생 대한 지도가 뜻대로 되지 않아 더 많은 노력과 경험을 쌓기 위해 애쓰는 것을 느낄 수 있다. 특히 수업시간에 공부를 포기한 채 잠자는 학생, 무단결석을 하는 학생 지도는 경력교사도 지도하기가 어려워 학생지도에 대한 논의가 심도 있게 이루어져야 하겠다. 또한 다른 참여자들은 다음과 같이 이야기를 하고 있다.

전공과목의 컴퓨터여서 과목의 특성상 담임을 맡기지 않을 것이라는 이전 교무부장 선생님의 말씀을 듣고, 담임이 될 것이라는 생각은 전혀 하지 못한 채 첫 출근을 했습니다. 모든 것이 낯설고 막막했던 첫 출근이었습니다. 개학 당일 사무분장이 발표되면서 기존에 계셨던 선생님들은 자리 이동하라, 교무실 정리하라 모두 바쁘셨습니다. 생각지도 못했던 담임에, NEIS라는 업무에, 교과서 하나 없이 수업준비조차 되어 있지 않았던 저는 정말 눈앞이 캄캄했습니다. 게다가 개학 당일이라 일과는 담임선생님 과목위주로 짜여져 있었는데, 교실청소부터 시키라니, 저보다 더 큰 고등학생들의 청소지도를 어떻게 시켜야할지, 무엇부터 시작해야 할지 전혀 감이 잡히지 않았습니다. 빗자루를 잡고 먼저 청소하기 시작하면서 몇몇 학생들의 도움으로 교실을 정리하고 다음 시간은 담임선생님이 교실에 들어가야 한다는 말에 교탁에 서긴 하였으나, 말 주변 없는 저는

무슨 말을 해야 할지, 그 시간동안 무슨 일을 해야 할지 난감하기만 하였습니다.(고○
○ 교사)

임용고시를 위해 공부했을 때의 마음을 가지고 정말 열심히 학생들을 위해 노력
해야 되겠다는 생각을 했습니다. 그리고 잘 해낼 수 있을 거라는 자신감도 있었습
니다. 처음 교실 문을 열었을 때는 두근두근 거렸고 학생들의 시선이 조금 낮설어
서 떨렸지만 학생들과 몇 마디의 말을 나누다보니 마음이 안정이 되어 제가 준비해
온 여러 가지 활동들을 할 수 있었습니다.(문○○ 교사)

위와 같은 사례들을 종합해 보면 담임교사로서 교실에서 일어난 각가지 상황에 학생들의
눈높이에 맞추어 대응해야 하는 능력을 갖추기는 쉽지가 않다. 마음에 준비도 없이 담임교
사로 학급에 들어가 무엇을 어떻게 전달해야 하는지가 정리 되지 않은 상태에서의 담임 역
할은 참으로 힘든 상황이다. 왜냐하면, 학생들의 다양한 심리적 역할을 일시에 충족시켜야
하는 담임교사로서의 역할을 학생들의 누나나 형님 정도 밖에 안 되는 연령인 신규교사의
학급운영은 과중한 정신적, 육체적 스트레스를 받게 되리라 생각된다.

나. 생활지도면

생활지도는 학생 스스로 정확한 자기 이해를 할 수 있도록 돕고, 성장 가능성으로서의 능
력과 흥미, 그리고 자질을 계발시키며, 자기의 문제해결 능력과 다양하고 복잡한 생활환경
속에서 현명한 선택과 적응력을 길러 신체적·지적·정서적·사회적인 면에서 잘 조화되
고 통합된 인생을 즐길 수 있도록 돕는 데에 그 목적이 있다. 그런데 학교의 생활지도 활동
은 학생들이 학교 내외에서 당면하는 여러 가지 적응상의 문제들을 돕기 위하여 마련된 계
획적인 활동이다. 여기에는 학생들의 신체적·정신적 건강을 위시하여 교육적, 사회적, 직
업적, 오락적인 여러 영역이 포함된다. 요즘에는 맞벌이 부부의 증가로 인한 가정교육의 부
재, 부모의 자녀 이기주의, 물질만능주의의 팽배 등 가치관의 결여로 인하여 학교의 생활지
도는 많은 어려움에 직면하고 있으며, 이는 교실 붕괴현상으로 이어짐으로써 학교교육을
더욱 어렵게 만들고 있는 중요한 요인이 되고 있는 실정이다(김봉련, 2001). 이와 관련하여
참여자들은 생활지도의 어려움을 다음과 같이 이야기 하고 있다.

학급운영은 체계적이고 일관성이 있어야 하는데, 처음이라 지켜야할 사항, 주의사항

등을 알려주지 못하고 넘어가는 일이 많았습니다. 또한 흡연, 친구들과의 다툼으로 인한 왕따 문제 등은 민감한 사항이라 지도하는데 어려움이 많았습니다. 그때마다 선배 선생님들과 상의도 하고, 조언도 구하면서 많은 도움을 받았습니다. 가장 힘들었던 점은 가정형편이 어려워 학교생활을 해나가는데 어려움이 있는 학생을 돕지 못하는 점이었습니다. 걱정해 주고 상담해 주고 하는 일 외에 구체적으로 해결해 줄 수 없다는 점이 너무나 슬펐습니다.(고○○ 교사)

위의 사례에서도 알 수 있듯이 흡연 친구들과의 다툼, 뿐만 아니라 왕따 문제를 전반적으로 심각하게 인식하여 많은 관심을 가지고 있다. 그러나 한편으로는 자신의 반에서는 음성적으로 왕따가 이루어지고 있어도 담임교사가 모르고 있거나 또는 제대로 파악하지 못하고 있음을 나타낸다고 볼 수도 있다. 아울러 자신의 학급에서는 왕따가 없으면 하는 기대감과 학급운영에 대한 조심스러움을 나타내고 있는 실정인 것이다.

피해 학생들은 교사들에게 피해사실을 숨기거나 요청해도 해결할 수 없다고 스스로 느끼고 있다. 그러나 피해 학생들에 대하여 교사들은 직접 상담을 통하여 도움을 주고 있으나 미흡함을 인식하고 있으며, 또한 가정형편이 어려워 학교생활을 하는데 어려움이 있는 학생을 돕지 못하는 점을 아쉽게 여기고 있었다. 반면에 다른 참여자들은 다음과 같은 사례들을 이야기하고 있다.

말았던 학생들이 대부분 착한 학생들이었고, 딱히 말썽을 부리는 아이들도 없어서 생활지도를 하는데 많이 힘들지는 않았습니다. 그나마 ‘청소 지도’가 가장 힘들었던 것 같습니다. 아이들의 사고방식이 좀 개인주의적이라고 해야 하나..... 암튼 요리조리 피하며 청소를 하지 않는 학생들 때문에 항상 몇몇 학생들이 피해를 입는 것이 정말 싫었습니다. 벌도 주고, 혼도 내보고, 설득도 해 봤지만 이 청소 지도는 끝까지 제일 안 되었던 것 같습니다. 그리고 같은 잘못을 반복적으로 하는 아이들과의 상담도 조금 힘든 부분이었습니다. 한두 번 지각이야 이런저런 말들로 학생들을 지도할 수 있었지만 자꾸 반복되다 보니 제가 어떻게 지도해야 할 지 많이 고민되었습니다.(박○○ 교사)

청소하지 않은 학생, 지각하는 학생, 떠드는 학생들을 저는 공평하게 지도한다고 생각했는데 학생들은 그렇게 생각하지 않을 때가 가장 어려웠습니다.(문○○ 교사)

위의 사례들에서는 기본 생활 예절지도 중에서도 학급 공동체가 생활하는 교실환경을 깨끗하게 청소하려는 가장 기초적인 도덕관념이 희박하고, 그 시간만 피하면 다른 친구들이 하겠지 하는 이기주의가 만연함을 느끼게 한다. 이러한 현상은 대부분의 학교에서도 나타나고 있다. 이를 시정하기 위해 담임교사는 물론 학생과와 인성담당에서는 기본생활 습관 지도와 기본예절교육을 실시하고 있으나, 가정과 연계한 생활지도가 이루어져야 함을 절실히 느끼게 한다. 또한 다른 참여자는 다음과 같은 사례를 들고 있다.

저희 반에 부적응 학생이 있어서 학교를 무단으로 결석을 하는 학생을 2년 동안 담임을 했는데 이런 학생들을 어떻게 상담을 해야 하는지 어려움이 있었습니다. 선배 선생님들의 조언과 경험담을 들으면서 저도 학생 집으로 찾아가서 아침에 같이 등교하기, 그 학생에 대한 반 친구들의 끊임 없는 관심 갖기 등 학생이 학교에 올 수 있도록 많은 일을 했던 것 같은데 결국 그 학생이 3학년이 되면서 더 학교에 나오지 않아 방송통신고등학교로 전학을 갔는데 이런 학생들이 반 학생일 때는 정말 어떻게 상담을 해야 하는지 어려운거 같습니다.(문○○ 교사)

위의 사례에서도 보듯이 참여자들은 신규교사가 가장 어려워하는 것은 학급운영에 따른 생활지도라고 공통되게 답변하고 있었다. 그 중에서도 왕따 문제에 대한 학생상담을 가장 힘겨워하고 있었고 그 외 가정형편이 어려워 도움을 주어야만 할 학생지도가 어렵다고 생각하고 있었다.

다. 인간관계면

인간관계란 인간 상호간에 일어나는 관계를 의미하고 집단형성의 구성원으로서 사회적, 경제적, 심리적으로 욕구불만을 해소시키고 사기를 높여 자발적으로 집단목표 지향적인 협동체계의 확립을 위한 경영의 능률화 수단 및 기술이다(김봉련, 2001).

Veenman(1984)에 의하면 신규교사들은 학교 상황을 전반적으로 권위주의적인 풍토, 관료적이고 위계적인 대인관계 고정된 조직구조, 직장 내에서의 소외, 지식 전달만을 특히 강조하는 학부모의 요구 등에서 어려움을 겪게 된다고 하였다. 따라서 본 연구에서는 인간관계 영역을 관리자와의 인간관계, 동료와의 인간관계, 학부모와의 인간관계 중심으로 참여자들의 사례를 분석하여 정리하였다.

1) 관리자와의 인간관계

교육현장에서 신규교사들은 학교장의 기대수준에 대하여 몹시 알고 싶어 한다. 그러나 현재 교육현장에서 신규교사들은 학교장 기대수준에 대하여 알 수 있는 기회를 제공받지 못한 채 학교장에게 인정받기만을 원하고 있다. 이와 관련하여 관리자들이 발휘하고 있는 인간관계에 대하여 참여자들은 다음과 같이 이야기하고 있다.

첫 해에는 고3 담임을 해서인지 교장, 교감 선생님 등을 만날 일이 거의 없었습니다.(박○○ 교사)

교장, 교감선생님께서 전반적으로 원만한 편입니다.(강○○ 교사)

관리자와 일반교사 사이에는 어느 정도 거리가 있는 것 같습니다. 그리고 만나 뵈게 되면 인사만 하게 됩니다.(양○○ 교사)

신규교사들이 관리자와의 관계에서 직접적으로 문제를 논의 할 기회가 없는 것으로 나타났으며, 그 이유로는 어느 정도 거리감을 느끼고 있기 때문이다. 이러한 결과는 대부분의 학교에서 모든 기획을 학년부장 또는 각 부서별 부장 중심으로 업무를 처리하기 때문에 직접적으로 영향을 미치지 않고 있음을 보여 준다.

2) 동료와의 인간관계

효과적인 인간관계의 필요성은 학교 및 사회의 여러 교육현장에서 너무도 절실히 요청된다. 오늘날과 같이 학생수가 많고 과밀 학급에다 교과목이 많고 학습내용이 다양할 뿐 아니라 지적인 면에 너무 치우쳐 있는 현실을 주목하지 않을 수 없다. 거기에다 교사들은 많은 수업의 양과 사무, 각종 통계처리에 정신 차릴 겨를이 없게 된다(정태일, 이원구, 1990). 이와 같이 바쁜 학교일과 중에서 느낀 동료교사와의 인간관계를 참여자들은 다음과 같이 이야기하고 있다.

같은 부서나 같은 학년일 경우 하루 종일 같은 공간에서 마주 대해야 하고 업무적으로 상의해야 할 일도 많습니다. 이럴 경우 교육관이나 성향이 다르다면 어려움이 많습니다. 특별히 동료와의 문제점은 없었으나 발령당시 학년부장선생님의 조금

은 고집스럽고 강압적인 태도가 제 교육관과 맞지 않아 내적인 갈등이 있었습니다. 또한 학년 업무를 담당하게 되면 이런 저런 형식적인 회식자리와 술자리가 많아 부담스러웠습니다.(고○○ 교사)

그다지 어려웠던 적은 없었던 것 같습니다. 그저 제 스스로 아직 ‘교사’라는 인식이 잘 안 들어서, 선생님들이 ‘동료’라기 보다는 저한테도 선생님이로 여겨졌습니다.(박○○ 교사)

위와 같은 사례에서도 알 수 있듯이 같은 부서나 같은 학년일 경우 하루 종일 같은 공간에서 마주 대해야 하는데 교육관이나 성향이 다를 때의 어려움을 말하고 있다. 학년부장의 강압적인 태도가 참여자의 교육관과 맞지 않아 내적인 갈등을 호소하고 있는 것이다. 또한 동 학년 모임인 회식자리에 빠지기도 어려워 참석을 하지만 술자리로 인해 부담을 갖는 사례로 나타나고 있다. 이처럼 동료와의 인간관계에서 어려운 모습은 또 다른 참여자들의 사례에서도 보인다.

일반적으로 모든 관계에서 개인주의 경향이 강한 것 같아요.(고○○ 교사)

외부에서 강사가 초청되어 민주시민 교육이 있던 날 생각지도 않았던 인사들이 15명 정도 참석했다. 물론 나의 담당이었고, 준비하는 과정에서 혼자 일한다는 생각이 들었다. 내가 담당이지만 같이 소속해 있는 부원들이 있기에 서로 협력을 기대 했지만 그건 나의 실수였다. 체육관에 있는 1.2학년 학생들을 혼자서 통제하려니 허둥대기만 하고, 왜 그렇게 담임선생님들이 야속한지, 학생들을 체육관에 보내놓고 처음 몇 분간은 있더니.....혼자 돌아다니면서 깨우지만 역부족, 나중에는 두통까지 왔다. 떠드는 학생들을 일일이 지도하려 돌아다니지 못해서 눈으로 지적하다 보니까 결국에는 두통..... 서러웠다.(고○○ 교사)

제작년 2년차일 때 학교 축제의 실무를 담당할 적이 있었는데 처음부터 어떻게 해야 할지 감도 잡지 못했는데 학생부장 선생님과 많은 고민을 하면서 축제를 준비했던 것이 많이 기억이 남습니다. 그리고 축제가 끝난 후 열심히 했다는 자기만족이 있었습니다. 다른 선생님들은 어떻게 평가를 했을지 모르지만 큰일을 한 것 같아서 축제가 끝난 후 시원섭섭한 마음까지 있었습니다.(백○○ 교사)

원어민 교사와 마찰이 많아서 힘들었습니다.(문○○ 교사)

위의 사례를 종합해 보면 우선 새로운 학교 적응도 어렵고 업무를 수행하는 과정에서 동료 교사들의 자발적인 도움이 필요한데 자기 일이 아니라는 이유로 담당자들만이 기획하고 실행하므로 신규교사가 겪는 어려운 점이 한둘이 아니라는 것을 알 수 있다. 모든 경력교사들이 상냥하게 다가오면서 가르쳐 주면 얼마나 고맙겠는가? 그러나 현실은 경력교사들도 개인의 인격에 따라 행동양식이 다르게 나타나게 된다. 이처럼 인격은 학생들을 가르치는 모든 교직자들이 기본적으로 갖추어야 할 기본적인 덕목이라고 할 수 있다. 평소 교직생활에서 서로 인격을 존중하고 경력교사도 솔선수범하여 신규교사에게 배려하여 가르쳐주려는 기본적인 소양이 필요하다고 본다.

또한 원어민 교사와의 갈등은 문화와 환경이 다름과 의사소통이 오해에서 오는 경우가 많다고 생각된다.

3) 학부모와의 인간관계

교육은 모든 국민의 관심사이며, 대부분의 국민들은 학부모로서 자녀의 교육에 지대한 관심을 가지고 있다 해도 과언이 아니다. 그런데 교사에 대한 여론의 낮은 평가와 인식은 교사와 학부모와의 관계에 부정적인 영향을 미치게 되고, 이는 신규교사들의 역할수행에 많은 영향을 미치게 된다. 이에 대하여 학부모와의 전화상담을 해 본 참여자의 사례를 들어 보면 다음과 같이 이야기하고 있다.

처음에 학부모님과 통화를 하는데 어찌나 떨리 던 지요. 혹시나 내가 전화를 해서 학부모님이 놀라시지는 않을까 하는 생각이 들었거든요. 저가 학교에 다닐 때는 한 번도 제 부모님이 선생님과 통화하는 것을 보지 못해서요. 그리고 학교서 전화 오면 뭐랄까..... 뭔가 잘못된 것이 있어서 그런 거 같거든요. 그리고 전화를 했을 때, 친절하게 전화를 받아주시는 부모님이 있는가 하면 정말로 무뎌뎌하거나 싸늘하게 전화를 받으시는 부모님도 있어서 처음엔 학부모님께 전화 거는 일을 되도록 자제를 했습니다.(박○○ 교사)

위의 사실에서 보면 신규교사들은 학부모와의 관계 중 학생지도를 위해 편리한 방법으로 전화를 이용한 상담 모습을 볼 수 있다. 그러나 전화를 하면 친절하게 받는 분이 있는가 하면 싸늘하게 전화를 받아서 전화하기도 어려워하는 상황을 엿 볼 수 있었다. 또한 학부모

님과과의 직접 상담에서 참여자들은 다음과 같은 사례를 들고 있다.

학부모보다 나이가 적은 신규교사의 입장에서 학부모님과 상담하는 일은 쉽지 않은 일이었습니다. 무슨 말을 어떻게 해야 할지도 모르겠고, 성적이나 입시와 관련해서 구체적으로 질문하실 때는 어떻게 말씀드려야 할지 난감할 때도 있었습니다.
(고○○ 교사)

학생들이 학교에서 문제를 일으켜 학부모가 학교로 내교했을 때는 왠지 담임의 역할을 다하지 못해 학생이 문제를 일으킨 것 같아서 더 죄송한 마음이 들며 어떻게 대해야 할지 잘 모르겠고 학부모와의 관계는 어색한 감정이 듭니다.(백○○ 교사)

읍면지역의 실업계고교라서 학부모들의 참여를 기대하기는 어렵고, 오히려 학생지도 때문에 학급담임이 가정방문 등 학부모를 찾아 가는 입장이다.(양○○ 교사)

위와 같은 사례들을 종합해 보면 학부모형이 학생문제로 인한 학교 방문에서도 어떻게 대처해야 할지 몰라 어려워하고 있는 실정이다. 이와 반면에 읍면지역의 실업계 학교에서는 학생지도를 위한 학부모형의 학교방문을 기대하기 보다는 담임교사가 직접 가정으로 찾아가 문제학생에 대한 학생상담을 해야만 하는 사례가 발생하고 있다. 이와 같이 학부모형을 어려운 대상으로 만나 뵈게 되면 상담이 원만하게 진행하기가 어렵기 때문에 편안한 관계형성을 위해 학교에서는 평소에 학부모와의 원만한 유대관계를 맺기 위해 어머니회, 학부모회, 학교운영위원회 등을 통하여 평생교육 차원에서 각종 프로그램을 마련하여 학교 시설을 이용한 활동을 활성화하고 있다.

라. 교무업무면

교무업무라는 말은 학교에서 수행되어지는 사무관리를 말한다. 이에 교무업무처리 과정에 수반되는 기록과 장부의 작성 및 보관, 공문서와 제보고의 처리, 회계경리 및 용도 등 대체로 문서관리를 위주로 하는 업무를 말한다. 학급사무관리는 학급운영상 필요한 모든 서류 또는 기록물을 총칭하는 문서를 작성, 유통, 정리 보존, 활용하는 활동이다. 이러한 효율적인 학급사무관리는 학급운영활동을 보다 체계적이고 효율적으로 수행할 수 있게

한다(박병량, 2000). 이와 관련하여 참여자들의 교무업무의 사례를 다음과 같이 이야기하고 있다.

신규교사의 경우 학교가 어떻게 운영되어지고 어떠한 절차에 의해 업무가 처리되는지 잘 모르기 때문에 그러한 부분을 이해하고 행정적인 업무 처리절차에 적응하기까지가 가장 어렵습니다.(고○○ 교사)

솔직히 신규교사에게 학사, 학적 업무를 한꺼번에 맡긴다는 것은 무리가 아닐까요. 소규모 학교라 모든 선생님들이 업무를 많이 맡아야 하는 것은 이해하나 부담이 컸어요. 학적 업무는 해당 학생 담임, 모든 평가관련 과목 선생님들 즉 진출 가는 학교, 전입한 학교 모두를 상대해야하기 때문에 여간 까다로운 업무가 아닐 수 없었어요. 특히 언제 발생할지 모르는 SEMS 상의 문제들로 인해서 진출, 전입 서류를 송부하는데 있어서 힘든 일을 여러 번 겪었습니다. 그리고 SEMS 상의 문제가 내 개인의 능력문제로 취급받았을 때 아무리 설명해도 이해해주지 않아서 서러웠습니다.(강○○ 교사)

위 사례를 종합해 보면 교무업무 처리에서 신규교사들은 많은 어려움을 겪고 있다. 그 어려움 중에서 신학기가 되면 사무분장을 배정하여 발표하는데, 학교의 여건을 고려하여 객관적으로 타당성 있도록 학교의 사무분장을 마련하여야 한다. 그래야만이 교사들의 솔선수범하여 학교의 업무에 관심을 갖고, 창의성을 발휘하고 동료교원들 간에 화목하고 신명나는 학교생활에 긍정적으로 참여가 이루어진다. 이렇게 하기 위해서는 교무부장을 비롯한 각 부장들부터 사무분장과 교과배정을 교과별 협의를 통하여 담당업무와 교과배정이 이루어지도록 해야 하겠다. 또한 학적에 대한 전산화 작업이 이루어졌으나 그 시스템을 운영하는 법을 잘 모르고 그 때마다 문의를 하려고 하면 어려움이 따르며 전산 시스템의 오류로 인하여 학교 현장에서 담당자들이 어려움을 겪는 모습을 볼 수 있었다. 이러한 업무에 시간을 빼앗기다 보면 수업연구 및 생활지도에 필요한 학생상담 시간이 부족하여 학생 개개인에 대한 실태와 성향을 미처 알지 못하여 학생사항이 일어났을 때, 신속한 대처나 미연에 방지하기 위한 기본 노력이 부족하게 된다. 따라서 업무 경감 차원에서 일반 행정업무는 행정실에서 업무를 분담하여 처리하여야 하겠다. 이러한 모습은 또 다른 참여자들의 사례에서도 보인다.

임용 전에 생각했던 교사라는 직업은 학생지도와 교과지도가 대부분이라고 생각했지만 실제로 교육현장에 있어 보니 각종 행사 진행과 업무처리, 창의성을 요하는 일들, 각종 연구 대회, 실적 제출, 끊임없는 자기와의 싸움 등 생각하지도 못한 일들이 많았습니다. 지금 내 자신의 적응 정도를 50%라고 한다면 나머지 50%는 아마 정년퇴임할 때까지도 채울 수 없을 것이라 생각합니다.(고○○ 교사)

신규교사가 담당하는 업무는 대부분 담임, 계발활동, 자치·적응활동, 방과 후 학교 교과지도, 학생지도, 자율학습 외 사무분장에서 2~3종류의 업무를 맡고 있는 실정이다. 이러한 어려움은 다른 참여자의 사례에서도 찾아 볼 수 있다.

2005년에는 ‘교과서’ 업무를 맡았고, 2006년에는 ‘교지 발간’ 업무를 맡았습니다. 힘들었을 때는 누구나 그렇겠지만 처음 맡게 된 업무라 생소하고, 무슨 일을 어떻게 어떤 식으로 해야 할지 모든 것이 고민스러웠습니다. 공문 하나를 쓰는 것도 무슨 말을 어떻게 써야할지 막막하기만 했습니다. 그럴 때면 무조건 전 해에 그 업무를 담당했던 선생님께 가서 질문을 드렸었는데, 가끔은 그 선생님이 너무 바쁘셔서 제가 질문을 하기도 죄송스러운 적이 많았습니다. 그 때가 힘들었던 것 같습니다. 그러나 단순한 행정업무는 별 문제 없이 전년도 서류철을 뒤져 보면서 실천합니다. 그리고 행정실과의 관계에서도 힘들었던 적이 있었습니다.(박○○ 교사)

위와 같은 사례에서도 알 수 있듯이 행정업무에서 공문을 수행하는데 기안 작성을 어떻게 해야 하는지를 몰라 경력교사에게 질문하는 것도 미안한 마음이 들고, 본인이 스스로 작성하려니 난감한 현실을 이해하게 된다. 그러나 컴퓨터와 관련된 사무기기 사용은 전반적으로 잘하고 있어 단순 업무의 처리는 전년도 서류를 보면서 처리하여 별 문제가 없는 것으로 여기고 있었다.

김선기(1992)에 의하면 신규교사는 사무처리를 가장 어려워하는 것으로 조사되었고, 이천수(2003)에 의하면 1순위는 생활지도, 2순위는 학급운영, 3순위는 행정업무, 4순위는 학습지도, 5순위는 학급운영방침 파악, 6순위는 인간관계, 7순위는 연구활동, 8순위는 기타사항으로 직무 곤란도의 결과를 나타내었다. 본 연구인 면접법에서도 이천수(2003)의 직무곤란도와 비슷한 어려움의 순위 결과를 참여자들이 대화 과정에서 느끼게 된다. 그 원인으로 는 신규교사가 나이가 어린데 대부분 고등학교에 배정되어 담임을 맡고 있는 실정이다. 또

한 학생들 지도에 대한 학급운영 및 상담기법에 대한 준비가 없는 상태에서 학급운영을 하려니 많은 시행착오를 겪고 있으며 그때마다 경력교사의 도움을 요청하고 있는 사례에서도 볼 수 있다. 반면에 또 다른 참여자는 다음과 같이 말하고 있다.

첫해는 3가지 업무를 묶어서 했기 때문에 정말 어려웠습니다. 처음 맡아보는 업무라서 부장선생님께 계속 물어보면서 해야 했기 때문에 힘들었습니다. (문○○ 교사)

신규교사 연수를 적극 활용했음 한다. 물론 훌륭한 강사의 강의도 좋지만 그보다 더 바람직한 것은 실제 교육현장의 교사들이 고충을 듣고 같이 해결하는 방안을 모색하고 전체 강의 보다는 분임별 모임을 갖고 직접 해 볼 수 있는 것이 중요하지 않은가 싶다.(강○○ 교사)

위와 같은 사례에서도 알 수 있듯이 신규교사 연수 시에 교직 실무에 대한 강사를 교육현장의 교사를 초빙하여 업무에 따른 고충과 실무를 직접 들을 수 있는 분임별 모임을 갖고 사례별로 예시하면서 직접 실무를 체험해 보는 연수방향으로 개선하는 것이 필요하다.

마. 교과지도면

신규교사들은 교육현장에서 그들 자신의 수업에서 지적 요소는 별 어려움을 느끼지 않으나 수업설계를 하고 전달하는 데 많은 시행착오로 인하여 학생의 요구에 부응하는 수업을 진행하지 못하고 있다는 것은 신규교사들이 느끼는 가장 어려운 문제점이 하나다. 교수·학습활동에 있어서 핵심적인 변인은 교사임에 틀림없다. 그만큼 교사는 교수·학습 활동에서 지대한 영향을 미치게 되며, 학업성취에도 결정적인 영향을 미치게 된다. 특히 교사의 학습자에 대한 인간관 및 교육관 등은 학생들의 학습방향을 달리하게도 하고, 학업성취의 유형과 수준도 엄청나게 달라진다고 하였다(Griffin, 1989). 이와 관련하여 참여자는 교과지도에서 어려움의 사례를 다음과 같이 이야기하고 있다.

컴퓨터 담당교사는 저 뿐이라 교과내용상으로 상의할 선생님이나 보고 배울 선배가 없었습니다. 과목의 특성상 교재를 활용하기가 어려워 교과내용을 재구성해야 하고 유인물도 따로 만들어야 하는데 이런 부분을 혼자서 해결하기가 가장 어려웠

습니다. 또한 수업시간에 일어나는 일들-무기력한 학생, 반항적인 학생, 때를 쓰거나 잘 토라지는 학생 등-에 어떻게 대처하고 지도해야 할지 요령이 없어 어려움이 많았습니다. 교과 교수학습 지도도 어려웠지만 자치활동이나 계발활동을 운영하는 것도 난감할 때가 많았습니다. 신규교사이기 때문에 경험 있는 다른 선생님들만큼 유연하게 대처할 수 없는 일들이 많았습니다.(고○○ 교사)

위 사례에서처럼 컴퓨터 교과 내용을 재구성하여 학습 과정안을 작성하고 수업을 진행해야 하는 현실에서 학생들은 컴퓨터와 관련된 각종 자격증을 소지해 있거나, 자격증이 없다고 하여도 대체로 컴퓨터 활용능력이 앞서는 것으로 인하여 교과내용을 재구성하는 것은 필수라고 생각된다. 그런데 신규임에도 불구하고 의논 대상이 없을 때, 교과별 모임에서 ‘재구성된 교수학습 과정안’ 등이 안내가 꼭 필요하다고 본다. 그래도 도움을 받을 상대가 없을 때는 에듀넷, 중앙교수학습센터, 사이버 학습, EBS프로그램, 원격 연수 등을 이용함이 좋지 않은가 생각된다. 그러나 가장 현실감이 있는 것은 ‘교과별 모임’을 통해 관련교과 선생님과 멘토링 관계를 맺고 도움을 받는 것이 지름길이라 판단된다. 이처럼 교과지도의 어려움은 또 다른 참여자의 사례에서도 보인다.

교사가 되기 전까지 가장 고민한 문제이지만 막상 앞에 닥치자 ‘시(詩)’ 한 편을 가르치기에도 막막하기만 했습니다. 솔직히 하루하루 수업 준비를 하고, 그 다음날 수업을 하고, 엉망인 수업을 보면서 반성하고, 또다시 수업을 하면서 선생님들이 하는 일이 정말 많고 힘들구나 하는 것을 절실히 느꼈습니다. 제가 학생일 때, 우리를 가르치시던 선생님들은 그렇게 힘들지 않아보였는데... 정말 내가 보지 못하던 곳에서 그 선생님들이 얼마나 많이 준비하고 고생하셨을지 이제서야 이런저런 생각들이 많이 들었습니다. 그러면서 이런 교수학습지도는 본인이 직접 부딪치고 깨지는 노력이 없이는 쉽게 할 수 없는 것이라는 교훈도 얻게 되었습니다. 이러한 과정에서 동 학년 담임과 동일 교과 선배 교사께서 ‘젊은 국어교사의 모임’에 가입시켜 주셨고 그 곳에서 서로 만나면서 교과지도, 수업진행 방법, 교수매체 사용 방법 등 나의 궁금증을 알려주었으며 좋은 강연도 들을 수 있도록 배려 해 주셨습니다.(박○○ 교사)

위의 사례에서도 알 수 있듯이 교과 내용을 비록 알고 있다고 해도 어떻게 재구성하고 교과 내용을 효과적으로 전달할 것인가를 고민하게 되는 것이다.

이것은 경력교사도 교과내용을 재구성하고 고민하며 좋은 수업 만들기에 대해 모색하고 있는 것이기도 하다.

그러나 초임 일년을 지나는 과정에서 경력교사의 도움으로 ‘젊은 국어교사의 모임’에 가입하여 교수학습에 대한 내용을 서로 논의 하는 과정에서 교과 지도에 자신감을 가지고 수업진행 뿐만 아니라 교수매체 사용방법 및 교수평가까지 파악하여 좋은 수업을 할 수 있었던 사례로 보인다. 반면에 다른 참여자들도 다음과 같은 사례를 이야기하고 있다.

교수학습 지도는 어느 정도 준비가 된 상태라 그리 힘들지 않았으나, 보충수업으로 인해 연수 받을 시간이 부족 했던 것 같습니다. 교과지도법에 대해 연수를 받고 싶은데 아직 영어 쪽은 활성화되지 않은 것 같습니다. (문○○ 교사)

읍면지역의 실업계 고등학교라서 그런지 하루 일과 중에 적지 않은 시간과 노력이 학생들의 생활지도에 따른 무단 지각, 무단결석, 무단 결과 등등의 지도에 쏟아붓게 된다. 읍면지역의 소규모 학교라서 선생님들이 맡고 있는 업무도 적지 않다. 이러다 보니 수업준비라든지, 수업개선을 위한 노력에는 상대적으로 소홀히 할 수밖에 없다.(양○○ 교사)

전날 집에서 한번 공부했지만 혹시나 하는 조바심으로 다시 한번 오늘 배울 내용을 대충 정리해 본다. 일반사회 과목을 3과목이나 담당하게 되어서 나의 하루는 시간만 있으면 학습준비 하는데 모든 시간을 쏟는다. 어떻게 하루가 지나갔는지 모를 정도다.(고○○ 교사)

위의 사례를 종합해 보면 생활지도로 인한 시간부족, 학습지도 방법과 기술의 미흡으로 교과지도에 대한 연수를 희망하고 있으나 현실적으로 받을 수 있는 시간이 부족하고 교과별에 따른 교수학습 강좌가 마련되지 않아 교과별 교수학습 연수가 활성화 되었으면 한다. 이와 관련하여 또 다른 참여자들이 느낀 문제점들을 다음과 같이 말하고 있다.

고등학교에서는 연구수업을 하고 안하고가 문제가 아니라 서로 의논 상대가 없어서 문제가 됩니다. 연구수업 과정 안 작성 시 시간은 많이 투자하나 어떻게 해야 좋은 수업이 될지(백○○ 교사)

연구수업이 다 저희들 또래가 하다보니 별로 도움이 안 됩니다. 그래서 선배선생님의 연구 수업을 보았으면 해요.(고○○ 교사)

위와 같은 사례에서는 연구 수업의 수업목표 설정과 교수학습 과정안 작성 시 의논 상대가 없어 어떻게 해야 할지 많은 시간이 소요됨을 알 수 있다. 이에 신규교사 연수 시에도 교실수업 개선을 위한 ‘좋은 수업 만들기’와 각 교과별 수업발표 대회에 입상한 교사를 초청하여 실제 수업 사례와 수업 과정 안 작성 예시를 들어가면서 체험할 수 있는 연수를 마련하는 것이 바람직하다.

바. 교직적응면

Lortie는 신규 교사의 초기 경험을 다른 고전적인 도제 제도와 비교하면서, 이 시기는 ‘가라앉느냐 아니면 헤엄치느냐(sink or swim)’가 결정되는 시기라고 했다. 이는 신규 교사 시절을 어떻게 보내는가 하는 것이 얼마나 중요한가를 시사하는 말이기도 하다(Lortie, 진동섭 역, 1993). 이에 대하여 참여자들은 교직적응 과정에서 어려운 점을 다음과 같이 이야기하고 있다.

솔직히 지금까지 내가 선택한 교직에 대한 보람을 느끼지 못한 것 같다. 열의에 찬 수업은커녕, 매일같이 학급 아이들 출결 관리하느라, 업무처리 하느라 하루하루가 버겁게 지나 온 것 같다. 스스로 자신의 적응정도를 평가하라고 한다면, 1년을 주기로 반복해서 돌아가는 학교 현장에 적응한 정도라고 하고 싶다.(양○○ 교사)

가끔 아이들에게 상처를 받고 집에 돌아올 때면 친구와 통화를 하면서 ‘이 길이 내 길이 아닌 가 벼!’라는 말을 장난삼아 하고는 하지만, 지금 제가 걷고 있는 이 길을 잘못 들어섰다고는 생각하지 않습니다. 아침 6시에 일어날 때면 제발 하루만 늦잠 좀 잤으면, 1시간만 더 자고 일어났으면 하는 생각들을 매번 하고, 수업이 많을 때면 목도 아프고 허리도 아프고 온몸이 지치고 힘든데 수업을 듣지 않는 아이

들을 보며 화도 나고 서럽기도 하지만... 학교에 도착하면 한 시간 더 자려던 마음은 온데간데없고, 수업을 듣지 않아 나를 화나게 했던 아이들을 향한 감정은 금새 사라져 버리거든요. 그리고 교사로서 학교생활에 많이 적응했다고 생각하고 있습니다. 아이들에게 받은 상처 치유력이 점점 더 좋아지고 있거든요.(박○○ 교사)

위의 사례에서 보듯이 교육의 현실은 수업이나 생활지도에서 교사 경시 현상이 만연하여 은연중 학생들까지도 교사에 대한 건방지거나 경솔한 태도에 당면할 때는 대처하기가 난감할 때가 종종 발생하고 있는 현실이다. 이러한 학생들을 지도할 때면 정말 ‘이 길이 내 길이 아닌 가 벼!’ 라는 말처럼 회의를 느끼게 된다. 또한 다른 참여자들도 다음과 같이 이야기하고 있다.

아직도 적응을 하는 시기인 것 같습니다. 학생들을 이해하는 면도 부족한 것 같고 수업을 할 때도 좀더 쉽게 학생들이 이해할 수 있는 도움을 주기 위한 방법을 생각하고 있습니다.(백○○ 교사)

발령 첫 해에는 모든 것이 힘들고 낯설었지만 교사는 아무나 하기 힘들다는 나름대로의 자부심을 가지고 적응하고자 노력하고 있습니다.(장○○ 교사)

교사가 되는 것이 정말 꿈이었는데 일단 되고나니깐 처음에는 업무적으로나 담임으로서 서툰 면이 있어서 힘들었습니다.(문○○ 교사)

위와 같은 사실을 종합해 볼 때 김진철, 이시용(1989)에 의하면 신규교사들이 교직에 대한 현재의 인식도 조사에서 도시와 농촌에서는 ‘만족한다’와 ‘매우 만족한다’에 도시, 농촌 각각 47.62%와 40.23%, ‘불만이다’와 ‘매우 불만이다’가 각각 10.47%와 17.3%로 반응하고 있어 도시보다 농촌지역의 신규교사가 더 현재의 교직 생활에 불만족하고 있다는 연구결과에서처럼 본 연구인 질적 연구에서도 IMF이후 경제가 악화되면서 정년이 62세와 안정적 직업이라는 사회적 통념으로 인해 교사 선호도가 높아지고 있는 실정이다. 그러나 이와는 반대로 학교의 여건은 교사가 안일하게 안정적인 직업이 아니라는 것을 알 수 있게 한다. 또한 다른 참여자들도 다음과 같은 어려움을 이야기하고 있다.

이처럼 시간이 빠르게 지난 적은 없었다. 학교에 가게 되면 하고 싶은 것이 많았다. 많은 일들을 계획하였지만 사실상 내가 계획했던 일은 거의 이루어지 않았다. 많은 교과목, 출퇴근 시간의 어려움(2시간 30분에서~3시간), 학습 준비 등 그래도 나름대로 노력하였다고는 했지만 돌아보면 후회는 남는다. 임용시험 준비하는 마음으로 시간과 노력을 하였다면 학생들에게 좀더 나은 수업을 할 수 있었을 것을. 나는 노력하였다고는 하였지만 그것은 나의 자만심이었다는 생각이 든다.(고○○ 교사)

수업과 행정업무에 시간을 너무 할애하여 막상 학생들에게 정을 줄 시간이 없었던 것 같아 안타깝다.(강○○ 교사)

위와 같은 사례에서 보면 많은 교과목, 학습지도, 하루 출퇴근 소요시간이 약 2시간 30분~3시간 정도를 소요하고 있어 학교에서 보내는 시간이 하루의 절반을 차지하고 무척 바쁜 일과를 보내는 것을 알 수 있다.

유기환(2001)에 의하면 신규교사가 원활하게 교직에 적응하기 위해서는 그에 필요한 지도 조언 활동으로는 ① 학교적응을 위한 소개활동 ② 교재연구 및 학습지도안 작성을 위한 지도 조언 활동 ③ 경력교사들의 수업에 대한 참관활동 ④ 교장·교감·경력교사의 신규교사에 대한 수업참관 활동 ⑤ 교육평가에 관한 연수·지도활동 ⑥ 생활지도·인성지도에 관한 연수·지도활동 ⑦ 담임업무·교무분장업무 처리 및 주요규정에 관한 연수·지도 활동 등이 있다. 이처럼 신규교사들을 도와주는 활동으로서 교내 자율 장학이나 동료장학 또는 경력교사에 의한 조언 등은 중요한 가치가 있다. 이와 같은 사실은 다음의 또 다른 사례에서도 나타나고 있다.

발령을 받기 전에 기간제 교사 경험이 있던 것도 아니며, 대학에서의 한 달 정도의 교생실습기간으로는 학교현장에 바로 적응하여 처음부터 교사로서 수업과 행정업무 그리고 학생지도 모두를 동시에 수행해내기에는 충분치 않다는 것을 절실히 느꼈다. 따라서 첫 발령을 받은 한 해는 주위 경력교사들의 눈치를 보면서, 혹은 물어보면서 학교현장에 적응해나갔던 것 같다.(양○○ 교사)

위와 같은 사례에서 보면 신규교사들은 사범대학과정을 마치고 임용전 신규교사 직무연수를 받고 학교현장에 입문하는 순간부터 배우던 입장에서 가르치는 입장으로 변화하게 되

는데, 각자 개인에 따른 정도의 차이는 있겠지만 심리적 충격을 받게 된다. 신규교사 직전 과정인 대학에서 예비교사과정을 거쳤으나, 그것으로는 학교의 현장에 적응하기는 매우 부족하다. 이와 반면에 적응하기는 어려웠으나 고등학교를 졸업한 제자들과의 모임에서 교사의 보람을 다음과 같이 이야기하고 있다.

한마디로 정신이 없었죠. 그래서 몸도 아프지도 않은 채 1년을 보냈던 거 같습니다. 정신을 바짝 차린 채 항상 긴장했었기에 몸이 아플 틈이 없었죠. 그 긴장이 약간의 흰머리를 만들어내서 상당히 속상하기는 했지만.....그래도 많은 분들이 도와주셔서 무사히 신규교사로서 1년을 보낼 수 있었습니다. 같이 근무하셨던 선생님들도 많이 도와주셨고, 집에 가면 힘들다 칭얼대던 저를 항상 걱정해 주시던 부모님도 계셔서 1년을 잘 보낼 수 있었습니다. 그리고 사랑하는 나의 첫 제자들!! 졸업하고서 스승의 날 파티를 해야 한다며 저를 고깃집으로 불러놓고는 저의 건강을 위해 건배도 하고, 스승의 날 노래를 부르고, 카네이션에 선물도 내미는데 얼마나 가슴이 벅차 던지요. 다들 바쁜 대학생이 되었을 텐데 22명이었던 반 학생 중에서 서너 명을 빼고 모두 참석해서 저를 또 한 번 감동 시켰고요. 발령 첫해부터 고3담임이어서 힘들다, 힘들다 말만 했는데..... 만약 제가 고3담임이 아니었다면 선생님이 된 지 일년 만에 이런 자리에 어떻게 갈 수 있었겠어요? 이렇게 아이들은 제게 항상 주어진 자리에 감사하며 행복해 하며 학교생활을 해야겠구나하는 좋은 가르침을 주었습니다.(박○○ 교사)

위와 같은 사례로 볼 때 대부분의 신규교사들은 현재의 교직생활의 사례를 통하여 볼 수 있듯이 열심히 배우고자 하고 있으며 지도과정에서 발생한 문제점을 반성하고 더욱 더 바람직한 교사가 되기 위한 마음가짐을 화두로 삼고 있었다.

2. 신규교사가 느끼는 교직적응력 향상방안

가. 학급운영

학교교육활동의 기본단위는 학급이고, 교육목표달성을 위한 계획조직 실행과 지도평가 등이 이루어지는 교육활동 즉, 학습활동 및 생활지도가 효율적으로 이루어지도록 하는 교

육활동을 학급운영이라고 할 수 있다. 학급운영에 있어서 중요한 점은 개인의 개성을 신장 하며, 조직의 구성원으로서 갖추어야 할 사회성 신장과 상호협동의 공동생활 체험을 통한 공동체의식의 고취, 기본질서 및 기본생활 습관화의 함양, 그리고 타고난 소질과 적성의 조기 발견지도와 창의력 개발 및 민주화시대에 걸 맞는 인성 함양이라 할 수 있으며, 이를 위하여 학생들의 인격존중과 개성신장 등의 지도력이 필요하다(김봉련, 2001). 따라서 본 연구의 참여자가 느끼는 교직적응력 향상방안에 대한 학급운영 사례를 다음과 같이 정리하였다.

같이 3학년 담임을 하셨던 국어 선생님이 가장 큰 도움을 주었던 것으로 기억합니다. 같은 학년에다 같은 과목이어서 여러모로 그 선생님과 제가 하는 일이 많이 겹쳤거든요. 그 선생님은 워낙 일을 빨리, 잘 하기로 소문이 난 분이셔서 미리 일을 하시고서는 제가 일을 할 수 있도록 옆에서 하나하나 짚어주시면서 도와 주셨습니다.

학급운영에 대한 전반적인 사항을 선생님이 했던 경험을 되살리면서 함께 논의하고 작성하여 학생들과 학부모님께 보내는 안내문을 작성하고 실제 학년 전체에 통일하여 사용하기도 하였습니다. 예를 들어 월별로 보내는 가정통신문, 학급관리요령, 우리학급 친구 생일 축하 롤린 페이지, 통지표 배부에 따른 안내의 말씀, 방학 중 생활 계획표등 학급운영에 필요한 모든 면을 안내해주고 함께 의논하도록 해주셨습니다.(박○○ 교사)

위의 사례에서 신규교사는 다양한 학급운영의 know-how를 경력교사를 통하여 배우고자 희망하고 있음을 알 수 있다.

나. 생활지도

생활지도의 대상은 학교에 재학하고 있는 모든 학생이 대상이 되어야 한다. 동시에 한 학교의 생활지도 활동은 그 학교의 교사 전원이 적극적으로 참여함으로써 소기의 성과를 거둘 수 있다.

그러나 이들 전체 교사들이 학교의 생활지도 활동은 담임교사, 교과담당교사, 학생부장, 진로상담부장 및 교감, 교장 등이 각자의 직능과 직책에 따라 개별적 또는, 집단적으로 지도해야만 한다. 그러기 위해서는 정보화 시대를 맞이하여 급변하게 변화하는 청소년 문화

에 대비하여 능동적으로 대처해 나갈 수 있도록 적극적으로 지도방안을 모색해야 할 것이다. 이와 관련하여 참여자들이 느끼는 생활지도 향상방안을 다음과 같이 이야기하고 있다.

물론 훌륭한 강사의 강의도 좋지만 그보다 더 바람직한 것은 실제 교육현장의 교사들의 고충을 듣고 같이 해결하는 방안을 모색하는 것이 아닌가 싶다.(강○○ 교사)

이론위주 발표위주의 신규교사 연수보다는 학생지도사안을 놓고 토의해 본다거나, 상담사례를 분석하는 등 실질적으로 도움이 될 수 있는 내용으로 연수를 진행하는 것이 더욱 효과적이고 기억에 남으리라 생각합니다. 또한 신규교사의 경우 발령 일자를 앞당기고, 각 학교에서는 적어도 3~4일 전에 신규교사를 학교로 불러 맡은 업무를 미리 이야기해 주고, 교재와 지도서를 지급해 주어 신규교사가 마음의 준비를 하고 첫 출근을 할 수 있도록 도와주어야 할 것입니다.(고○○ 교사)

부적응 학생지도와 학부모와의 상담은 어떻게 해야 하는지 어려워 상담하는 법을 배워야 하겠습니다.(백○○ 교사)

위의 사례에서 보듯이 신규교사는 생활지도면에 있어서 신규교사 연수 시에 학생지도 사안이나 상담사례를 분석하고 토의하는 등 실질적으로 필요한 체험사례를 공감하고 배우고자 하고 있다. 또한 원활한 생활지도를 위해 학생들과 학부모와의 관계형성이 원만하게 유지되도록 하기 위한 상담기법을 우선 배우고자 하고 있다.

다. 인간관계

인간관계란 인간 상호관계에서 일어나는 관계를 의미한다. 우리가 몸담고 있는 일상적인 학교생활에서도 인간관계가 원활하지 못할 때는 학급이나 학교의 목표달성을 위해 최선을 다하도록 구성원의 활동을 조정하지 못하게 된다. 왜냐하면 학교조직은 다양한 구성원으로 이루어져 있으므로, 신규교사들은 교사의 책임과 의무에 앞서 교직을 수행하는 중 불편하고 어려운 점을 많이 경험하게 된다. 이러한 점을 미리 인식하고 바람직한 인간관계 형성에 효과적으로 접근할 수 있는 방안을 참여자들은 다음과 같이 이야기하고 있다.

발령 나기 전에 경력교사의 조언을 듣는 시간을 많이 마련하면 좋겠습니다. 선배 교사들과 모임을 가져 '처음 가면 무엇을 해야 하고 어떻게 해야 하며, 수업은 이런 쪽으로 하면 좋더라!' 라는 등의 조언을 듣는 시간을 마련했으면 좋겠습니다.(문○○ 교사)

같은 고민을 하는 교사들과의 만남은 것도 좋은 방법이라고 생각합니다. 자주 만나지는 못해도 관련 교과나 발령 동기끼리 만남의 기회를 가지고 유사한 고민을 들으면서 자신의 문제를 다시 한번 생각할 수 있는 기회를 만들 수 있는 것 같습니다.(백○○ 교사)

위의 사례에서 보듯이 교직적응을 위한 인간관계에서 신규교사는 발령 나기 전에 경력교사의 조언을 필요로 하고 있으며 발령 동기끼리 만남의 기회를 가지고 자신들의 유사한 고민을 해결하기 위한 동아리 모임의 활성화를 필요로 한다.

라. 교무업무

학교 사무분장에 관한 사무로서 학교의 전산화가 대부분 잘 되어있는 편이기는 하나 시스템의 운영과 그에 따른 사무가 매우 복잡하고 많은 시간을 소요한다. 이와 같은 교무업무는 교사에게는 잡무의 성격을 띠고 있어 교무업무 처리에 시간을 뺏기다 보면 수업연구 및 교육활동에 지장을 초래하게 된다. 이런 면에 있어 신규교사들은 많은 어려움을 겪고 있으나 묵묵히 일하고 열심히 배우려는 의욕으로 학교생활에 임하고 있다. 그에 따른 참여자들이 향상방안을 다음과 같이 이야기하고 있다.

다른 학교에 근무해 본 적이 없어 전체적인 분위기를 비교하긴 어려우나, 사무분장 하는 면에서, 또는 공개수업이나 다른 여러 가지 일을 결정하는 면에서 자기 할 일을 묵묵히 하는 선생님들께서 항상 더 많은 일을 하고 있는 것 같다는 생각이 들었습니다.(고○○ 교사)

학적 업무는 해당 학생 담임, 모든 평가관련 과목 선생님들 즉 전출 가는 학교, 전입한 학교 모두를 상대해야하기 때문에 여간 까다로운 업무가 아닐 수 없었어요. 업무를 분배할 때 배려가 필요합니다.(강○○ 교사)

달력을 만들어서 나누어주었으면 좋겠어요. 달마다 있는 행사들을 기록해서 이렇게 저렇게 준비하면 좋다고 메모나 조언을 담고, 이 시기에는 이런 일들을 해야 한다고 시기별로 꼭 해야 하고 필요한 일들을 적어서 주는 거예요.(박○○ 교사)

위와 같은 사례를 보듯이 교무업무 처리는 사무분장, 담당학년, 담당업무 배정을 교과별 협의를 통하여 배정하되 신규교사를 배려하여 사무분장과 이에 따른 자발적인 개별지도가 필요하다. 또한 학교의 교육계획서에 전반적인 교육활동이 제시되어 있으나 월중행사가 기록된 달력을 제작하여 나누어 주면 학교일정을 손쉽게 파악하여 체계적인 지도에 대비할 수 있을 것이다.

마. 교과지도

Griffin(1989)은 교사는 교수·학습 활동에서 지대한 영향을 미치게 되며, 학업성취에도 결정적인 영향을 미치게 된다고 주장하면서 다음과 같이 상술하고 있다.

①교사가 학습자에 대하여 어떠한 인간관과 교육관을 가지고 있는가에 따라서 교사의 교 수행위가 결정되어 지고, 그 결과로 학습자의 학습행위도 결정되게 된다.

②교사가 지니고 있는 학습자의 지식관과 능력관의 문제점에서 교사는 수업의 전개에서 교과내용을 토대로 하여 많은 양의 단편적 지식의 일방적 전달이 아니라, 지식들 간의 연계성이 이루어진 통합된 지식, 즉 살아있는 지식을 일깨워 주도록 노력해야 한다.

③교사의 학습방법관을 들 수 있다. 교수·학습행위의 귀결점은 기대하는 수준까지 신장시켜 주려는 데 있다.

④교사의 교과관을 들 수 있다. 교과에는 많은 내용이 담겨져 있다. 따라서, 교과내용의 파악을 깊이 있고, 폭넓게 함으로써 심층적 학습목표의 성취가 이루어질 수 있도록 해야 하나 여러 가지 잡무로 인한 시간적 부족으로 인하여 교재연구를 소홀히 함으로써 사고력, 문제해결 능력 및 긍정적인 태도 등의 심층적 학습목표의 성취가 제대로 이루어지지 않고 있다. 이와 관련하여 참여자들이 느끼는 교과지도의 향상방안으로 다음과 같이 이야기하고 있다.

학교에서 교과지도에 대한 연수는 없었던 것으로 기억합니다. 탐라교육원에서 신규교사 임용 전과 임용 후 추수연수를 받을 때는 모든 강의는 아니지만 여러모로

도움을 받았던 강의들이 많았습니다. 연습장에 메모하며 실천해보리라 마음먹었던 것들도 있고요. 하지만 모든 과목을 대상으로 하는 연수이기 때문에 자신이 담당하고 있는 과목에 대한 전문적인 지식을 쌓거나 지도 방법을 배우기에는 많이 부족했습니다.

‘국어’라면 국어만의 개별적인 연수가 있었으면 좀더 많은 도움을 받지 않을까 합니다.(박○○ 교사)

신규교사 연수 시에 교과목별 연구수업 과정안 작성방법이라든가, 효과적인 수업 방법 등을 사례를 들어가면서 실제 하는 수업이 필요하다고 생각되요. 실제 타도에서는 그런 프로그램을 시행한다고 합니다.(고○○ 교사)

위와 같은 사례를 종합 해보면 임용 전 신규교사 연수 시에 교과별 교과지도에 대한 연수를 바라고 있다. 교과에 대한 연구수업 과정안 작성 방법과 구체적인 교수·학습 지도방법과 기술에 대한 교과별 연수가 필요하며 교수기법을 배우고자 하고 있다.

바. 연수

신규교사는 자신의 능력에 대하여 불확실하며, 다양한 연수 활동에 참여하여 배우고자 노력하고 있다. Lortie(1986)는 신규교사 시기에 교수활동에 대한 노력을 계속할 수 있는 방법을 깨달은 교사는 계속해서 효과적으로 교직을 수행할 수 있다고 하였다. 이와 관련하여 참여자들의 느끼는 향상방안을 다음과 같이 이야기하고 있다.

연수를 받을 때 많이 느끼는 점인데 형식적으로 이루어지는 것 같습니다. NEIS, 교무업무시스템에 대한 등 몇몇 강좌는 실제로 학교생활에서 도움이 되는 연수였습니다. 그 외 연수들은 시간만 그냥 흘러가는 느낌이었습니다. 단순하게 지식을 나열하거나 책의 내용들을 그냥 설명하면서 강의가 끝나는 경우가 많았습니다.(문○○ 교사)

신규교사 임용 전과 임용 후 연수에서 강의를 받았고, 탐라교육원에서 연수를 받을 때도 강의식으로 수업을 들었는데요. 학교생활을 하다보니 이런저런 상황에서 생활지도를 해야 할 경우가 많았습니다. 그래서인지 강의식 연수보다는 소규모로

모여서 사례별 생활지도를 배우는 것이 더 많은 도움이 될 것 같다는 생각이 들었습니다. (박○○ 교사)

현장에 오니 학생의 생활지도면에서 상담부분이 중요하게 차지하는데, 이 부분에 대해서는 대학과정에서 배운 경험이 전혀 없기 때문에 대학의 교육과정 중 교육학 부분에서 상담강의가 꼭 필요합니다.(고○○ 교사)

위의 사례를 종합하여 볼 때 임용 전 신규교사 연수에서 형식적 강의 연수보다는 교직실무를 중심으로 한 연수와 사례중심으로 생활지도를 논의할 수 있는 연수가 필요하다. 또한 대학과정에서 생활지도에 필요한 상담교과 개설이 필요하다.

사. 멘터링

멘터링 제도는 신규교사들의 넘치는 교육열정을 한 차원 높게 교육활동으로 연결할 수 있는 좋은 장학방안이라고 생각된다. 멘터링 제도는 일명 우수한 수업 기술을 전수하거나 공유하는 것으로 신규교사와 경력이 많은 교사와 1:1로 결연을 맺고 경험이 부족한 신규교사에게 우수한 수업기법이나 교직실무에 대하여 전반적으로 전수하도록 하는데 있다. 이와 관련하여 참여자들의 느끼는 향상방안으로 다음과 같이 이야기하고 있다.

신규교사 1명당 멘터 교사가 있었으면 좋겠어요.

교과에 대한 지식은 같은과 선생님과 상의 하면 되지만 학교 전반에 걸친 여러 가지 업무에 대한 것은 매번 선생님들에게 물어보기가 미안합니다. 멘터 교사가 정해져 있으면 필요할 때 마다 여쭙어 볼 수 있답니다.(박○○ 교사)

멘터링 제도가 절실히 필요합니다.(고○○ 교사)

학교에서 신규교사를 위해서 멘터링 제도가 필요한데 실제 상황은 무척 바빠서 신규 선생님에게 관심 갖기가 힘듭니다.(양○○ 교사)

저의 학교는 1:1 동 과목 선생님과 연결은 되었는데 실제 교무실이 달라서 별로 도움을 요청하기가 어려워요. 그래서 느낀 건데 동 학년이거나 같은 교무실에서 멘터링

제도가 연결되었으면 해요.(백○○ 교사)

위의 사례를 종합하여 볼 때 신규교사들은 동일 교과와 동일 업무의 1:1 경력 교사와의 멘터링 제도를 원하고 있었으며, 교육 현장에서 다양하게 나타나는 사례별 상황에 직접적인 조언을 필요로 하고 있다.



V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 새로 교직에 발을 내딛은 중등 신규교사들에게, 교사로서의 역할수행과정에서 경험하는 일년 동안 삶의 모습을 돌아보고, 교직생활에 적응상의 어려움을 느끼는 활동을 조사하였다. 이를 바탕으로 그들의 적응과정에서 발휘하거나 습득한 해결방안을 분석하여 정리하고, 나아가 향후 가능한 교직적응 능력 향상을 위한 프로그램의 기본 토대를 제시하는 데에 목적을 두었다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제를 다음과 같이 정하였다 .

첫째, 신규교사가 교직적응 과정에서 어려움을 느끼는 활동은 무엇인가?

둘째, 신규교사를 위한 교직적응력 향상 방안은 무엇인가?

이상의 연구 문제를 해결하기 위하여 제주특별자치도교육청 관내 중등학교 신규교사 중 2004년 3월부터 2007년 3월까지 발령을 받은 177명의 교사 중 질적연구에 참여하여 주겠다는 의사를 표현한 7명을 참여시켜 연구를 수행함으로써 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 신규교사는 학급운영과 학생생활지도를 가장 어려워하고 있었다. 이에 학급운영을 효과적으로 지도하기 위한 방법으로 다양한 학급운영의 know-how를 경력교사에게서 배우고자 하고 있어 멘터교사가 지정되어야 한다.

둘째, 신규교사는 생활지도면에서 이기적이고 개인적인 성향의 학생들과 요주의 학생에 대한 상담기법 및 학생지도 사항에 따른 사례를 분석하고 해결방안을 토론하는 분임별 연수를 희망하고 있었다. 그러므로 신규교사 연수 시에 실질적으로 필요한 분임별 사례를 토론해 보는 연수가 개설되어야 한다. 또한 대학교과과정에서도 이수 교직과목 중 생활지도에 필요한 상담교과 개설이 요구된다.

셋째, 인간관계면에서는 신규교사가 학교 발령 나기 전 교직적응을 위한 경력교사의 조언을 필요로 하고 있다. 그리고 발령동기끼리 동아리 모임을 가져 유사한 고민을 해결하고자 하고 있으며, 교직원간의 인간관계를 원만하게 유지하기 위한 동아리 모임이 필요한 것

으로 나타났다.

넷째, 교무업무면에서는 신규교사에게 사무분장 배정을 교과별 협의를 통해 배정하여 고3 담임업무와 학적, 학사 등 과중한 배정은 지양하고, 월중행사가 기록된 달력을 배부하여 학교 교육과정 운영에 손쉽게 대비하도록 해야 한다.

다섯째, 신규교사는 담임업무와 고3담임, 순회 근무까지 겹친 과중한 업무 배정과 정규 교과 외에 야간자율학습까지 담당하고 있어 교과지도에 대한 교수·학습 개발을 위한 시간 확보를 하지 못하고 있으므로 신규교사에 대한 배려가 있어야 한다.

여섯째, 신규교사들이 경력교사 연구수업을 참관하여 수업기법을 배우고자 하고 있으므로 시범수업 참관 기회를 확보하도록 배려해야 하겠다.

일곱째, 교직적응을 전반적으로 돕기 위한 1:1 동일교과 과목인 경력교사와의 멘터링 제도를 원하고 있어, 멘터교사는 신규교사를 위한 향상기인 젊은 층의 교사가 바람직하다.

2. 결론

본 연구결과를 바탕으로 신규교사들이 진정으로 희망하고 도움을 필요로 하는 내용에 관심을 가져야 함을 되새기면서 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째는 설렘과 두려움 속에 출발한 신규 교사들이 경력교사들과의 만남에서 느낀 공통적인 감정은 새로운 신학기의 교무실은 교무분장을 발표하여 경력교사들도 분주하게 자리를 이동하거나 자신에게 배정된 업무를 파악하느라 새로 온 신규교사에게 다정한 안내가 미흡한 것으로 나타났다. 이에 신규교사들을 위한 ‘학교 안내에 따른 일정소개와 학급 안내’에 대한 배려가 필요하고, 신규교사 발행 일자를 앞당겨서 각 학교에서는 3~4일 전에 미리 업무를 알리고 교재와 지도서를 지급해 주어 마음의 준비를 할 수 있도록 배려함이 요구된다.

둘째는 현직에서 가장 필요로 하는 것이 학급운영에 따른 생활지도인데 임용 전, 임용 후 연수에서도 강의 중심 연수여서 공감이 덜 되고 있어, 분임별 생활지도 사례를 중심으로 한 토의나 토론을 할 수 있는 연수를 희망하고 있다. 신규교사들은 발행받은 첫 날 배정 받은 학급에서 담임 소개 및 학급운영에 따른 학급목표와 급훈 만들기, 학급 생활 규칙 정하기, 모범학생 추천하기, 학급친구 생일 축하 편지쓰기, 가정통신문 작성하기 등 다양한 학급운영의 know-how를 경력교사나 교과동아리 모임을 통하여 배우고자 희망하고 있으며, 생활

지도를 할 때 상담부분이 중요하게 차지하는데 대학의 교육과정 중 교육학 부분에서 상담 관련 강좌가 꼭 필요하다고 보고 있다. 또한 학교 행사가 기록된 달력을 미리 준비 했다가 나누어 주면 매월 월중 행사를 파악할 수 있고, 학생들의 학급운영에 많은 도움이 된다고 생각하고 있었다.

셋째는 교과지도에서 임용전과 임용 후 추수 연수 때 강의를 받고 도움을 받았으나 전 과목을 대상으로 한 연수여서 자신의 전공과목에 대한 교과지도 연수가 좀더 많은 도움을 받을 수 있다고 생각하고 있다. 아울러 현직에서도 교과지도에 대한 연수는 없었기 때문에 소규모 교과모임이 활성화 되어 토론을 통한 다양한 수업모형에 따른 교수·학습 방법에 대한 전문적 연수와 경력교사의 연구수업 참관하기를 희망하고 있었다. 그러나 하루의 일과 중 특히 고등학교 3학년의 일과가 너무나 버거운 현실이라 학교업무 전반적인 제고가 있어야 하겠다.

넷째는 임용 전 연수에서 이론 위주의 강의식 연수보다는 NEIS, 교무업무 시스템 등 몇몇 강좌는 실제로 학교 현장에서 많은 도움이 되었다. 이처럼 현장에 필요한 직무위주의 연수가 이루어지기를 희망하고 있다. 그러나 현직에 와서 기안 작성을 직접 해보려 하니 스스로 하기에는 역부족이었다. 그때마다 경력교사의 도움을 받곤 하는데 연수 시간에 직접 안건에 대한 기안을 작성하고 이에 따른 토론을 거쳐 이해가 되도록 도움을 주어야 하며, 학교의 사무분장, 담당학년 및 담임배정에서 교과별 협의가 필요하고 신규교사에 대한 배려가 있어야 하겠다.

다섯째는 신규교사들은 당면한 문제해결을 위해 경력교사의 도움을 받고 있으나 대부분 향상기인 학년부장 교사나 곧 신규교사를 면한 또래와 비슷한 초임기교사를 의논의 대상으로 원하고 있으며, 50대이상의 정체 및 심화기 교사는 질문하기를 어려워하고 있었다. 또한 관련 교과별 모임이나 발령동기 모임을 마련하여 유사한 고민을 듣고 논의하면서 자신의 문제를 다시 생각하고 풀 수 있는 해법을 찾고자 하고 있으며, 신규교사 1명당 멘터 교사가 있어 안내하고 지도해 주는 멘터링 제도를 절실히 필요로 하고 있었다.

본 연구의 사례에서 보듯이 현재 멘터링 제도를 실시하고 있지는 않지만 대부분의 경력 교사들의 솔선수범하여 신규교사들에게 도움을 주고 있는 모습을 곳곳에서 살펴 볼 수 있었는데 우리 교육의 질 향상을 위해 매우 고무적인 현상이라 할 수 있다. 이처럼 솔선수범하는 교사들에게 멘터링 제도를 도입함으로써 신규교사들을 지도한 교사에게 인센티브를 제공함이 필요하다고 요구되며 가장 현실적으로 필요한 부분이라고 생각된다.

또한 신규교사와 멘터링에 참여하는 경력교사들은 신규교사에게 도움을 제공하는 과정 속에서 자기반성이나 교수·학습 및 교육의 여러 가지 측면에 대하여 반성적 사고의 계기도 되고, 새로운 시각으로 교과과정 재구성과 학생들의 심리적 사고와 젊은 세대들만의 또래 문화를 공유함으로써 학생지도에 좀더 쉽게 다가설 수 있어 일석이조의 효과를 거두게 될 것임을 확신한다.



참 고 문 헌

- 김갑용(2006). 초등학교 신규교사 교직문화 적응에 관한 연구. 광주교육대학교 교육대학원
- 김규태(2003). 신규교사 교수·학습방법 활성화를 위한 교감의 수업장학 운영의 문제점 및 개선방안. 서울특별시교육과학연구원.
- 김봉련(2004). 신규교사 연수 내용의 구성요소에 관한 연구. 교육학박사 학위논문. 부산대학교
- 김선기(1992). 신규교사 직무적응훈련의 개선을 위한 연구. 석사학위 논문. 성균관대학교 교육대학원
- 김영란(2005). 초등학교 신규교사의 교직적응에 관한 연구. 석사학위논문. 가톨릭대학교 교육대학원
- 김영천·정정훈·이영인 공저(2006) 미운오리새끼. 문음사
- 김영치(1998). 멘터링의 문제점과 활성화방안에 관한 연구. 경남대학교
- 김윤태(1986). 교사와 교직사회. 서울: 배영사
- 김정규·권낙원(1996). 교사와 교육. 서울: 형설출판사
- 김종철(1982). 교육행정의 이론과 실제. 서울: 교육과학사
- 김창걸(1986). 교육행정학 및 교육경영. 서울: 형설출판사
- 김태형, 신완룡(1999). 멘터링기능과 조직몰입과의 관련성. 경영연구 3(1). 99~121
- 김형관·오영재·신현석·박종필 공역(2003). 교육행정. 서울: 도서출판사 원미사
- 김형관·오영재·신현석·박종필 공역(2002). 미국 교육행정사. 서울: 도서출판사 원미사
- 노종희(2002). 교육행정학. 서울: 문음사
- 박병량(1997). 학급경영. 서울: 학지사
- 박수영(2004). 신규교사의 교수행위에 영향을 미치는 개인적 경험에 관한연구. 석사학위논문. 경인교육대학교 교육대학원.
- 박용구(2005). 새내기교사의 시작 다지기. 대구: 대구광역시교육청
- 박종필(2004). 학교단위책임경영제. 서울: 도서출판 원미사
- 서울대학교 초등교육연구원(2003). 초등교사의 전문성 함양을 위한 양성교육과 현직교육과의 연

- 계 강화 방안. 서울대학교 초등교육연구원
- 손향숙(2003). 신규 임용교사의 교직원 조사. 용인대학교 학생생활연구소
- 신용주·김민선(2005). 멘터링의 도입 및 성공 사례에 관한 연구. 생활과학연구. 10. 99~111.
- 신봉섭(2006). 신규교사 멘토링제의 운영 실제와 개선방안. 한국교원교육연구. 23(1). 263~289
- 심상보(2003). 신입교사의 교직 적응을 위한 학교중심 현직연수에 관한 연구. 석사학위논문. 한신대학교
- 심진구·장종태(1972). 교사의 역할과 그 전문적 직능. 서울: 중앙적성연구소
- 오석홍(1979). 역할지위 및 권한과 권력-행정학에서 문제로 되는 제개념. 서울대학교 행정론집. 17(7). 185.
- 유기환(2001). 교내 Network망을 이용한 초임교사와 협력교사간의 동료장학을 통한 교수·학습능력 향상방안. 한국교직원단체총연합회 현장연구교육행정분과보고서
- 이병진(1996). 교직 생애 주기에 따른 교원연수 체제에 관한연구. 교육학연구. 34(1). 315~345
- 이윤식(1993). 교원연수제도의 개선방안. 교원연수제도개선방안 세미나 보고서. 1~41.
- 이정은(2006). 초등학교 신규교사 교직적응의 생애사적 연구. 석사학위 논문. 대구교육대학교. 교육대학원
- 이지현(2002). 초등학교 신규교사의 교직적응과 지원체제에 관한 연구. 석사학위 논문. 서울교육대학교
- 이천수(2003). 신규교사의 자체연수를 통한 적응력 향상방안. 석사학위 논문. 단국대학교 교육대학원.
- 정범모(1962). 교직과 교사. 서울: 현대교육총서출판사
- 정우현(1988). 교사론. 서울: 배영사
- 정정훈(2004). 초등학교 초임교사의 일상적인 삶에 관한 질적연구. 석사학위논문. 진주대학교 교육대학원
- 정태일·이원구(1984). 인간관계프로그램. 서울: 보진제
- 제정선(2004). 초등학교 신규교사의 교직문화 적응과정. 진주대학교 교육대학원
- 조부경·박은주·고영미 역(2005) 초임교사를 위한 학습공동체. 경기: 양서원

- 조용환(2003). *질적연구*. 서울: 교육과학사
- 최상근(1992). 한국 초중등 교사의 교직사회화 과정연구. 박사학위논문. 한국교원대학교 대학원
- 탐라교육원(2005). 2005 중등신규교사 추수연수 및 복직교사 직무연수. 제주: 탐라교육원
- 탐라교육원(2006). 2006 중등신규교사 임용전 및 복직예정교사 직무연수. 제주: 탐라교육원
- 탐라교육원(2007). 2007 신규교사 임용전 직무연수. 탐라교육원. 제주: 탐라교육연구원
- 한국교육학술정보원(2006). 원격교육연수원 활성화와 경쟁력 제고를 위한 방향과 과제. 한국교육학술정보원.
- 허정수(2004). 초등학교 신임 교사의 교직생활에 관한 문화 기술적 연구. 석사학위논문. 경상대학교 대학원
- Barr, A. S. & Rudisill, M.(1930). Inexperienced Teachers Who Fail and why. *The Nation's Schools*. 5. 30~34
- Berry, B., Nobit, G., & Hare, R. D.(1985). A Qualitative Critique of Teacher Labor Market Studies. *The Urban Review*. 17(2). 98~110.
- Brock, B.(1990). Profile of the beginning teacher. *Momentum*. 21(4). 54~57.
- Brown, I, S., Collins, A. & Duguid, P.(1989). Situated Cognition and the Culture of Learning. *Educational Researcher*. 18. 32~42.
- Bull, G., Harris, J., Lloyd, J., & Short, J.(1989). The Electronic Academic Village. *Journal of Teacher Education*. 40(4). 27~31.
- Burden, P. R.(1983). Implications of Teacher Career Development: New Role for Teacher. Administrators. and Professors. *Action in Teacher Education*. 4(4). 21~25.
- Burke, P. J., Christensen J. C., & Fessler, R.(1984). *Teacher Career Stages: Implications for Staff Development*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Carter, K., & Richardson, V.(1989). A Curricular for an Intial-year-of Teaching Program. *The Elementary School Journal*. 89(4). 405~419.

- Christensen, J., Burke, P. J., & Fessler, R.(1983, Apr). *Teacher Life-Span Development: A Summary and Synthesis of the Literature*, Paper presented at Annual Meeting of American Educational Research Association, Montreal, Canada.
- Feiman, S., & Floden, R. E.(1980). What's All This Talk about Teacher Development? *The Michigan University*, ERIC # ED 189 088.
- Fessler, R.(1985). A Model for Teacher Professional Growth and Development. In P. J. Bruke & R. G. Heideman(Ed.). *Career-long Teacher Education*. 181~193. Spring field. IL: Charles C. Thomas.
- Fogarty, J. L., Wang, M. C. & Creek, R.(1982). *A Descriptive Study of Experienced Decision and Novice Teachers' Interactive Instructional Decision Processes*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational research Association. New York.(ERIC) Document Reproduction Service No. ED 21607 1982).
- Frisen, D., Prokop, C. M. & Sarros, J. C.(1988). Why Teachers Burnout. *Educational Research Quarterly*. 12(3). 9~19.
- Fuller, F. F. & Brown. D.(1975). Becoming a Teacher. In K. Ryan(Ed.),*Teacher Education: A Search for New Relationships: 74th Yearbook of the NSSE*, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Goodenough, W H.(1963). *Cooperation in Change*. New York : Russell Sage Foundations.
- Goodlad, J. I.(1983). *A Place Called School*. New York: McGraw-Hill
- Grant, C. A. & Zeichner, K. M.(1981). Inservice Support for First Year Teachers: The State of the Scene. *Journal of Research and Development in Education*. 36. 99~111.
- Griffin, G. A.(1987). Clinical Teacher Educational. *Journal of Curriculum and Supervision*. 2(3). 248~274.
- Hayes, L. F. & Kilgore K.(1990). *The Beginning Teacher and Classroom Management: Understanding Their Perspectives, Practices and*

- Experiences*. FL: Deer Field Beach.
- House, J. S.(1981). *Work Stress And Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Houston, W. & Felder(1982) B. Break Horses, Not Teachers. *Phi Delta Kappan*. 63., 457~460.
- Howey, K. R. & Corrigan. D. C.(1980). *The School Based Teacher Educator: Developing a Conceptual Framework*.
- Hoyle. E.(1969). *The Role of the Teacher*, New York: Humanities Press, 14~68.
- Huberman, M.(1992). Teacher Development and Instructional Mastery. In A. Hargreaves & M. G. Fullan(Ed.), *Understanding Teacher Development*. 22~42. New York: Collage Press.
- Huling-Austin, L.(1990) Teacher induction. Brooks, *Teacher Induction*. 3~23.
- Johnson, John & Ryan, Kevin.(1980). Research on the Beginning Teacher: Implication for Teacher Education. ERIC ED. 209 188.
- Katz, L, G.(1972). Developmental Stage of Preschool Teachers. *The Elementary School Journal*. 73(1). 50~54.
- Klauss, R.(1981). Formalized Mentor Relationships for Management and Development Program in Federal Government, *Public Administration Review*, 11. 489~496.
- Knowles, M.(1978). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf. Kurtz, W. H.(1983), How the Principal Can Help Beginning Teacher. *NASSP Bulletin*, 67, 42~45.
- Kram, K. E.1983, Phases of the Menter Relationshio, *Academy of Management Journal*. 26.
- Levine, S.(1985). Translating Adult Development Research into Staff Development Practices. *The Journal of Staff Development*. 6(1). 6~ 17.
- Lieb, B.(1992). Proceedings of the OERI Study Group on Educating Teachers for World Class Standards: *The Challenge for Educating teachers*. Washington. DC: U. S. Department of Education.
- Lortie, D.(1975). *School Teacher: A sociological study*-진동섭 역(1993). 교직사회: 교직과 교사의 삶. 서울: 양서원.

- Margaret Fenn, 1980. *In the Spotlight: Women Executives in a Changing Environment*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Merseth, K. K.(1991). *Supporting Beginning Teachers with Computer Networks*. Journal of Teacher Education. 42(2). 140~147.
- Newman, K. K.(1978). Middle-aged Experienced Teacher's Perceptions of Their Career Development. Unpublished doctoral dissertation. The Ohio State University.
- Rosenholtz, S.(1985). Political Myths about Education Reform: Lessons from Research on Teaching. Phi Delta Kappan. 66(5). 349~355.
- Ryan, K., Newman, K. Mager, G. Applegate, J., Lasley, T., Flora, R., & Johnston, J.(1980). *Biting the Apple: Accounts of First Year Teachers*. New York: Longman.
- Shulman, L. S. (1986). Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. *Educational Researcher*. 15(2). 4~14.
- Veenman, S.(1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*. 54(2). 143~178.
- Wilson. J. A. & Elman, N. S. (1990). Organizational Benifits of Mentoring. *Academy of Management Executive*. 4. 88-94.
- Hoy, W K. & Miskel C G.(2001) 공저, *Education Administraionn:Theory,Research and Pratices*. 김형관 · 오영재 · 신현석 · 박종필 공역(2003). 서울: 도서출판 원미사.

<Abstract>

A Study on the Beginning Teachers' Adaptation

Kim, Kang-Oog

Educational Administration Major,
Graduate School of Education, Cheju National University
Cheju, Korea

Supervised by Professor Park, Jong Pil

The purpose of the study is to analyze beginning teachers' experience and their life in schools, and find what they feel difficulty when they play their roles in school. Also the study suggests ways to improve programs for beginning teachers' adaptation based on the analyzing their difficulties in adaptation processes. For the purpose of the study, the researcher set the research questions as follows. First, which activities did beginning teachers feel difficulty in? Second, how can we improve beginning teachers' adaptation?

For the purpose of the study, the researcher randomly selected 7 teachers among 177 teachers who had employed since March, 2004.

The result of the study suggests that beginning teachers feel difficulty in the classroom management and guidance. also they want to learn various know-hows for the classroom management and effective instruction form experienced teachers.

Second, beginning teachers want to participate in on-the-job training which are operated in a from of small groups. In the group, they want to analyze various cases and learn skills on guidance, so that they could find solutions for problems they confronted.

Third, beginning teachers need to advices for adaptation from experienced teachers. This can be done by small group meetings.

Fourth, to facilitate adaptation, administrators provide monthly plans on various activities, so that beginning teachers prepare those activities in advance, and beginning teachers should not be taken roles of 12 graders' homeroom teachers, etc.

Fifth, to give enough time for preparing instruction and enhance their skills on instruction,

* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 25, 2007.

beginning teachers should take less responsibility on school matters

Sixth, beginning teachers should be given much more opportunities to observe experienced teachers' instruction and classroom management.

Seventh, beginning teachers want to have mentors who support and counsel them. Mentoring system will play important roles for beginning teachers' adpatation.



<부록>

<부록 1> 박 ○○ 교사의 선생님의 3월 통신문

< 2학년 4반 학부모님, 안녕하십니까? >

저는 앞으로 1년 동안 학부모님의 귀한 자녀와 2학년 4반 교실에서 함께 생활할 담임교사 '박○○'이라고 합니다. 늦게나마 이렇게 편지로 인사드림을 죄송스럽게 생각합니다. 저는 '국어'를 전공하였고, 2학년 학생들에게 '문학'을 가르치고 있습니다. 올해로 ○○고에서 2년째 근무하고 있습니다.

저는 아이들이 스스로에 대한 자신감을 가지며 남을 배려할 줄 알고, 생각이나 생활이 건강하고 성실한 사회인으로 자랐으면 좋겠습니다. 학교생활에서는 자신의 관심과 흥미가 어디에 있는지 꾸준히 살피고 찾는 과정이 계속될 수 있도록 담임의 역할에 최선을 다하겠습니다. 아울러 대학진학으로부터 자유롭지 않은 고등학교의 교육 현실도 충분히 고려하고 있습니다. 학생들이 열심히 공부할 수 있는 환경을 만들도록 노력하겠습니다.

가정에서도 학생들이 좋은 학습 분위기와 바른 인성, 신체적인 건강을 유지할 수 있도록 자녀의 특성에 맞는 방법을 찾아 노력해 주시면 고맙겠습니다. 아울러 제가 학생들과 같이 생활하는데 도움이 될 사항은 언제든지 알려 주십시오.

항상 건강하시고 올 한 해 동안 가정에 넉넉한 웃음이 깃들기를 기원하며 다시 소식 전하겠습니다. 안녕히 계십시오.

2005년 3월 22일

2학년 4반 담임교사 박 ○○ 올림

<< 알리는 말씀 >>

1. 등교시간은 08시 10분까지입니다.(학생이 늦지 않도록 도와주십시오.)
2. 아이 문제로 상담이 필요하시면 언제든지 연락해 주십시오.
(전화번호는 011-9○○8-1○○6 [전자우편은 slo○○s_○○@hanmail.net](mailto:slo○○s_○○@hanmail.net))
3. 제 수업시간표를 드립니다.
(수업이 없는 시간에 연락해 주시면 저와 통화하실 수 있습니다.)

	월	화	수	목	금	토
1 08:20~09:10	2-4	2-3		2-1	2-2	
2 09:20~10:10	2-2		2-2	2-5		
3 10:20~11:10		2-5	2-1			
4 11:20~12:10					2-4	
점심시간(12:10~13:00)						
5 13:00~13:50	2-5	2-6	2-3		2-6	
6 14:00~14:50	2-1	2-4	2-6	2-3		
청소시간(14:50~15:10)						
7 15:10~16:00						
8 16:10~17:00	2-2	2-5	2-4	2-1	2-4	
9 17:10~18:00	2-3	2-6	2-1	2-2	2-3	

<< 덧붙여~ >>

2학년 학년부장 선생님을 비롯하여 다섯 분의 선생님들은 각 반의 반장, 부반장 학생들의 의견을 모아 아래의 규칙을 만들었습니다. 이는 앞으로 1년 동안 2학년 학생들이 학력 향상을 위해 지켜야 할 사항들로 부모님께서도 관심을 가져주시길 부탁드립니다.

<부록 2> 박 ○○ 교사의 학급 관리 사례

♡ 우리 학급 급훈을 만들기

우리 학급 “급훈”을 만들어주세요!!!

- 일년 동안 우리 학급을 이끌어줄 급훈을 우리의 손으로 만들어 봅시다.

1. 조건 - 구체적이고 실천할 수 있는 것/ 참신하고 아이디어가 기발한 것
2. 일시 - 3월 3일 종례 전까지 임시반장에게 제출
3. 상품 - 문화상품권

♡ 우리 학급 생활 규칙 정하기

♡ 우리 학급 생활 규칙 정하기 ♡

앞으로 1년 동안 동고동락할 우리들!!!

- 이것만은 우리 서로 꼭 지켜요!!^^
- 우리 학급 이랬으면 좋겠어요.~~^^*



☆ 쌤~~지켜주세요!! ☆

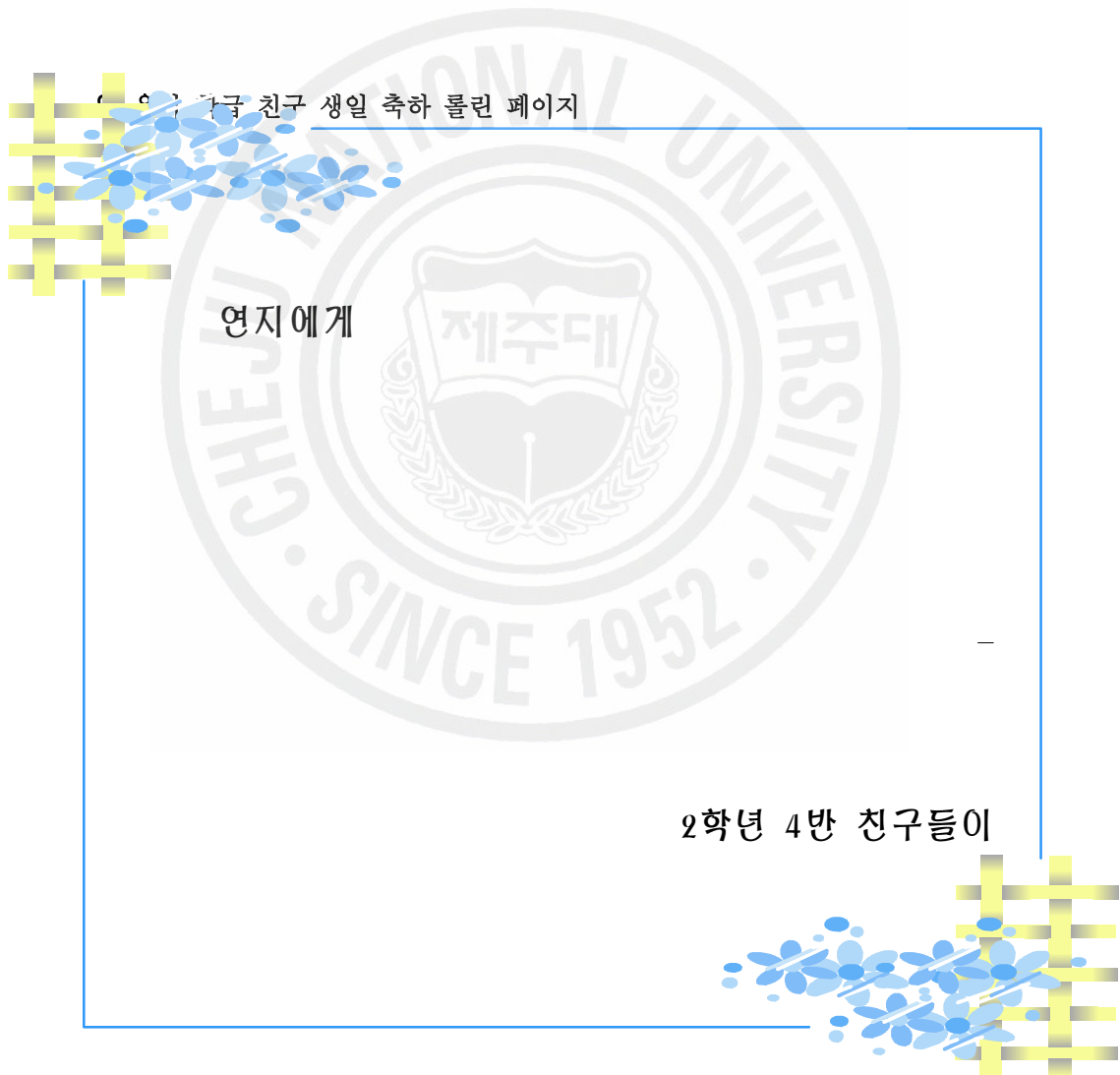
항상 여러분 편에서 생각하고 행동할 수 있도록 노력할게요!!

- 이걸 거 꼭 해주세요!!^^
- 이런 건 제발 하지 말아 주세요-T



♡ 우리 학급 모범학생 추천하기

♪ 이 학생을 추천합니다. ♪ -모범학생입니다.^0^ 이름 : 이유는요~~	♪ 이 학생을 추천합니다. ♪ -모범학생입니다.^0^ 이름 : 이유는요~
--	---



<부록 3> ♡ 우리 학급 중간고사 통지표

<공통가정통신문>

1학기 중간고사 성적입니다. 2학년 첫 시험으로 그 동안의 학습 태도의 결실이라 봅니다. 열심히 공부한 흔적으로 좋은 성적을 보이는 학생도 있으나 노력에 비해 다소 부진한 성적을 보이는 학생도 있습니다. 다음 시험(기말고사: 7월 19일부터 예정)에는 보다 더 잘 할 수 있도록 칭찬과 격려 부탁드립니다. “준비된 자만이 좋은 결실을 얻을 수 있음”을 지도하여 주십시오.

그리고 올바른 기본 생활 습관은 학습의 기본이므로 자녀의 생활지도에도 신경을 써 주시기 바랍니다. 아울러 학교에서 보충 학습과 야간 자율 학습에 임하지 않은 학생은 4시 및 6시에 귀가하니 관심을 가지시고 가정 학습을 할 수 있도록 지도하여 주시기 바랍니다.

<개별가정통신문>

안녕하세요? 2학년 4반 담임 박○○입니다.

지난 3월에 이어 두 번째 가정통신문입니다.

그동안 편안하셨고 하시는 일 모두 잘되시는지요?

제가 아이들과 함께 생활한지도 벌써 석 달이 지났습니다. 처음의 서먹함과 낯설음은 이제 익숙함과 편안함이 되어가고 있습니다. 이는 학부모님의 관심과 염려 덕분이라 생각합니다. 이 점 고개 숙여 깊이 감사드립니다.

이제 곧 여름입니다. 불규칙적인 기온 변화와 장마, 습한 공기 등으로 인해 아이들의 건강관리가 가장 힘든 시기입니다. 건강을 잃으면 모든 것을 잃는다는 말이 있는 만큼, 아이들이 자신의 건강을 잘 챙겨서 학교생활을 힘차게 해 나갈 수 있도록 학부모님의 관심을 부탁드립니다. 또한 무슨 일이 생기거나 문의사항이 있을 시에는 아래 연락처로 꼭 연락 주십시오.

◆ 2학년 교무실 : 700-9002

◇ 박○○ : 011-9008-1006

<부록 4> ♡ 우리 학급 기말고사 통지표

<공통가정통신문>

지루한 장마가 끝나 본격적인 여름의 문턱에 들어섰습니다. 이제 1학기를 무사히 마무리하고 여름 방학이 시작될 시점입니다.

방학은 학생들이 크게 도약할 수 있는 아주 값진 기회라고 생각합니다.

무더위 속에서도 학생들이 최선의 계획을 세워 부족한 과목을 보충하여, 지치지 않고 학업에 정진해 나갈 수 있도록 가끔 나태해질 때는 따끔한 충고로, 힘들어 할 때는 따뜻한 격려로 용기를 북돋아 주십시오.

자녀는 부모의 사랑과 정성 그리고 가끔은 따끔한 충고로 훌륭한 인격을 형성해나가는 것입니다.

우리 선생님들도 학생들이 지속적으로 성장할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

<개별가정통신문>

안녕하세요? 2학년 4반 담임 박○○입니다.

어느새 햇볕이 뜨거워 그늘만을 찾아다니게 만드는 여름이고 8월의 문턱입니다. 정신 없이 살아온 한 학기를 정리하고 마무리하며 보내는 세 번째 가정통신문입니다. 그동안 건강하셨는지요?

학교에서는 지난 7월 19일부터 21일까지 1학기 기말고사를 치렀습니다. 학업면에서 한 학기의 결과를 성패 짓는 시험이고, 내신의 중요성이 강조되는 만큼 학생들은 열과 성을 다하여 시험에 임하였습니다. 시험이 끝나고 만족할 만한 점수를 얻은 학생도 있겠지만 조금은 부족한 점수를 얻은 학생들도 있을 것입니다. 그러나 시험을 통한 성적이라는 것은 하루아침에 쉽게 올릴 수 있는 것은 아니며, 또한 열심히 최선을 다한 학생을 버리지도 않습니다. 지금 하루하루의 노력이 언젠가는 반드시 결실로 돌아올 것을 믿으며 끝까지 포기하지 말고 노력할 수 있도록 학부모님의 관심과 격려를 부탁드립니다.

상담을 원하시거나 무슨 일이 있을 시에는 아래의 번호로 연락 주십시오.

2학년 교무실 : 700-9002 박○○ : 011-9008-1006

***[방학중 생활 계획표]를 함께 보냅니다. 잘 지켜질 수 있도록 학부모님의 관심을 부탁드립니다. 8월 28일 개학하는 날에 학습결과물과 방학 중 생활 계획표에 부모님 서명을 하시고 학교에 제출할 수 있도록 해주십시오.

***○○는 방학 중에 학교에서 실시하는 보충수업에 참가하지 않고 국민공통기본과정 미이수 과목인 기술가정 수업을 7월 29일부터 8월 14일까지 받게 되었습니다.

***○○이는 방학동안 학교에서 실시하는 보충수업을 받습니다. 방학 중 보충수업은 7월 31일부터 8월 25일까지 20일간 실시됩니다. 아침 8시부터 수업이 시작되니 늦지 않게 학교에 보내주십시오.

<학력 향상을 위해 2학년이 지켜야 할 일>

1. 수업 시작 후 교실 밖으로 나오지 않기
2. 자율학습시간 휴대폰 사용하지 않기
3. 자율학습시간 MP3 청취하지 않기
4. 모든 일과 1분전 교실 입실하기
5. 실내에서 서로 잡담하지 않기
6. 예습 및 복습 철저히 하기
7. 고교생의 권장 도서 읽기

* 위반 시는 아래와 같은 조치를 취합니다.

1. 영어단어 및 문장 암기, 시 암기, 수학공식 암기 등 지도교사의 적절한 과제가 부여된다.
 2. 대상 학생은 주어진 과제를 지정한 장소에서 수행하여 반드시 지도교사의 확인을 받아야 한다.
 3. MP3 및 휴대폰 규정을 어겼을 경우는 1차 적발 시 1주일 후 돌려주고 재 적발 시 각각 30일, 3개월, 6개월 후 돌려준다.
 4. 권장할 만한 도서가 아닌 서적(만화책, 무협지, 기타) 발견 시 압수 조치한다.
 5. 위반한 사항은 학생 생활 누가 기록부 상황에 누가 기록되며, 위반 횟수에 따라 가정에 사실 통보, 부모님 내교 조치한다.
-
-

<부록 5> < 서술식 질문지 >

먼저 본 연구자의 부탁을 들어주신 데 대해 깊은 감사를 드립니다.
 지금부터 선생님에게 드릴 질문들은 중등학교 신규교사의 경험에 관한 것들입니다.
 선생님의 저에게 제공해 주는 솔직한 정보는 한편의 논문 안에서 소중한 자료로 쓰일 것이며, 모든 정보는 본 연구의 목적 이외에 사용되지 않을 것을 약속드리며 논문 안에서는 익명을 사용하겠습니다.
 신규교사로서 교직적응 과정에서 나타나는 어려움을 파악하여 그런 어려움을 효과적으로 도와 도와드릴 수 있을까하는 것이 본 연구자가 쓰고자 하는 논문의 기본적인 생각입니다. 앞으로도 면담과 e-mail등을 통하여 연락을 드리도록 하겠습니다. 바쁘시더라도 시간을 내어 답변하여 주시기 바랍니다.

제주대학교교육대학원
교육행정전공 김강욱

1. 선생님의 이름, 나이, 교직경력을 말씀해 주세요.(성별, 발령연도, 담임학년 등)

성별	나이	이름	신규발령연도	학교	학급수	업무	담당교과

2. 선생님이 신규교사로서 첫 발령을 받고 출근했을 때의 상황과 느낌을 말씀해 주세요.

3. 선생님이 근무하시는 학교의 전체적인 분위기에 대해 말씀해 주세요.

4. 학교생활에서 일상적인 하루에 대해서 이야기해 주세요.

5. 발령 첫 해 적응과정에서 가장 큰 도움을 주었던 인상 깊은 선생님과 그 사례는?

6. 나에게 부여된 업무의 정도와 업무 해결과정에서 느낀 점과 힘들었을 때나, 기뻐했을 때, 서러웠던 순간 등의 특별히 기억에 남는 사연을 소개해 주세요.

7. 대학교에서 배운 것과 현장에서 경험한 것과의 가장 큰 차이점이 무엇이라고 느끼십니까? (① 학습지도 부분 ② 교직적응 전반적인 부분으로 설명해 주세요.)

8. 학교생활에서 ① 학급(교과)관리 ② 교실관리에 가장 어려운 점은 무엇입니까?

9. 학교의 인간관계에서 ① 관리자와의 관계 ② 교직원과의 관계 ③ 학부모와의 관계 ④ 학교의 일반직, 기능직과의 관계는 어떠합니까? 비합리적이거나 이해하지 못하는 일이 있습니까? 있으시다면 그 사례를 소개해 주세요.

10. 현재 교직을 선택한 것에 대한 스스로의 생각은 어떠신지요? 스스로 자신의 적응정도를 어느 정도로 평가하고 계신가요.

11. 신규교사로서 살아온 1년을 돌아보며 하고 싶은 말씀을 해주세요.

12. 신규교사로서 교직적응을 돕기 위한 방안이 있다면 말씀해 주세요.

<부록 6> 2005 중등 신규교사 추수연수 및 복직교사 직무연수 일정

기간 : 2005.12.26 ~ 2006. 01. 05 (9일간 62시간)

담당 : 교육연구사 한경희

시간 월-일		1교시	2교시	3교시	4교시	5교시	6교시	7교시	8교시
		09:10~ 10:00	10:10~ 11:00	11:10~ 12:00	12:10~ 13:00	13:00~ 14:00	14:10~ 15:00	15:10~ 16:00	16:10~ 17:00
12.27 (월)	7	개강식	분임 1	특 강	점심	분임2	공문서 작성의 실제 (양봉렬)		
12.27 (화)	7	분임3	학교 예산 수립과 집행의 이해 (양승균)		점심	청소년 인성교육의 방법과 적용 (현월심)			
12.28 (수)	6	분임4	청소년기 문화 형성의 특징 (문수연)		점심	교원의 윤리성과평가의 공정한 관리 (김상희)			
12.29 (목)	7	수행평가의 대안적 방법 (조한무)		점심	분임5	협동학습 이론과 실제 (김현섭)			
12.30 (금)	7	분임6	새로운 학습경영 (김종태)		점심	교육 측정과 평가 (김경희)			
2006.01. 02 (화)	7	분임7	학생 상담 기법 (원복연)		점심	수업설계와 분석 (김재수)			
01.03 (수)	7	분임 발표	메타 플랜을 이용한 토의 · 토론 학습 (송창석)		점심	메타 플랜을 이용한 토의 · 토론 학습 II			
01.04 (목)	7	동료장학의 실제 (김응표)		지필 평가	점심	현 장 학 습 (제주국립박물관)			
01.05 (금)	7	학생지도실천 사례 (김대호)		교원단체의 이해 (박순철)		점심	선배 교사와의 대화 (변미영)		수료식