

제주지역 초등교사의 수석교사제 운영에 대한 인식

Elementary School Teacher's Perception on the Management System of Master Teacher in Jeju

김민정*

< 국문 초록 >

본 연구는 수석교사제 운영과 법제화에 대한 제주특별자치도내 초등교사들의 인식을 조사함으로써 효율적인 수석교사제 실시 방안을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구결과, 저경력 교사나 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사인 경우에는 수석교사제에 대해 잘 모르는 경우가 많았다. 또한 수석교사제 도입에 따른 영향으로 교수학습풍토 조성, 교사의 교수활동 향상에 기여, 교단 교사로서의 긍지를 높인다 등에 대해서는 긍정적인 인식을 가지고 있으나 승진 과열 현상을 완화한다는 내용에 대해서는 부정적인 인식을 가지고 있었다. 수석교사제의 법제화 방안과 관련하여 주당 수업 시수, 연구 활동 지원비에 대한 교사들의 인식에 차이가 있었다.

수석교사제가 바르게 정착되기 위해서는 수석교사제에 대한 홍보를 통하여 교직사회의 관심을 제고하고, 충분한 교원확충 및 예산을 확보해야만 한다. 또한 수석교사를 포함한 승진체계 및 교수직체계에 대한 후속 입법과 수석교사의 역할에 대한 규정이 지속적인 연구를 통해 보완되어야 한다.

* 주제어: 수석교사제, 교원자격제도, 교원전문성, 법제화

I. 서론

21세기는 지식기반사회로 그 어느 때보다 교육의 중요성이 강조되고 있다. 이에 세계 여러 나라들은 학생들이 자신의 적성에 맞는 교육을 받게 함으로써 더 높은 수준의 자

* 월랑초등학교 교사(ciel7997@empal.com)

기 성취 환경을 만들어 주고자 한다. 이에 교육의 경쟁력, 교육의 질 향상에 대한 사회적 요구를 바탕으로 교육목표가 전개되고, 학생의 성장과 직접적으로 연결되는 우수 교원에 대해 관심이 집중되고 있다. 학교 교육의 질을 향상시키기 위해서는 무엇보다 교원의 질이 중요하고 교사는 전문성을 갖추는 것이 중요하다.

그러나 우리 나라의 교원자격-승진체계는 2급정교사-1급정교사-교감-교장으로 이어지는 교사직과 관리직이 통합되어 있어, 평교사로 하여금 교직 생애의 목표를 관리직인 교장·교감에 두도록 조장하는 면이 강하다. 2급 정교사가 교장으로 승진하기 위해서는 자격기준을 맞추어야 하므로 많은 시간이 걸릴 뿐만 아니라 다수의 평교사에서 소수의 교감으로 승진하는 과정에서 치열한 경쟁이 불가피하다. 지나친 경쟁은 교사의 본분인 교수활동 즉 전문성 신장에는 등한시한 채 승진 점수를 따기 위해 더 많은 노력을 할 수밖에 없게 만든다. 또한 교수활동을 계속하고 싶어도 일단 승진을 하고 나면 관리직의 역할을 수행하여야 한다. 승진이 교수직에서 관리직으로의 전환을 의미하므로 교수활동의 전문성을 신장시키는데 오히려 방해가 되고 있다.

또한 많은 교사들은 교감, 교장으로의 승진을 위해 대학원 진학, 연수활동 참가, 도서벽지 근무 등을 감수하면서 많은 노력을 기울이고 있으나 승진의 기회가 제한되어 있다. 따라서 그들은 정년때까지 교감, 교장으로 승진하지 못하면 사회적으로 무능한 사람으로 인식되기 때문에 승진에만 관심을 쏟게 되고, 학생들의 교육보다는 근무평정 점수 확보에만 신경을 써 동료 교사들과 지나친 경쟁을 하는 등 부작용을 일으키는 경우가 많다(황석근, 2000:47-49).

수석교사제는 이러한 문제점을 개선하고 가르치는 일에 전념하는 교사가 우대받는 교직원층을 조성하기 위해 논의되어 온 방안이라고 할 수 있다. 수석교사제는 미국, 일본, 영국 등과 같은 일부 선진국에서 이미 시행중에 있는 제도로써, 교단교사를 우대하고 관리직 우위의 교직원 풍토를 개선하기 위하여 최고의 전문성을 가진 교사에게 일정한 기준과 연수 과정을 거쳐 자격을 부여하는 제도이다.

우리나라에서 수석교사제의 필요성에 관한 논의는 1980년대부터 시작되어 관련법 개정, 재정 부족 등의 문제로 시행을 미뤄왔다가 2007년 9월에 시범 도입되어 2011년 현재 4차 시범운영이 이루어지고 있고, 2011년 6월 29일 법제화되어 시행되기에 이르렀다.

수석교사 시범학교 교원들을 대상으로 한 설문조사에서 ‘수석교사로 인해 동료 교사의 수업능력지원 등 전문성 향상이 기대 된다’고 75%가 답했고, ‘수석교사로 인해 전문성 향상에 자극을 받았다’고 54.9%가 응답하는 등 긍정적 효과가 나타나고 있는 것으로

조사되었다(한국교원단체총연합회, 2008.1.27).

이처럼 수석교사제는 현재의 교장·교감의 학교관리직 상위 풍토를 교단 교사 중심으로 전환하고자 한다는 점에서 교직 사회에 매우 큰 변화를 가져올 것이다. 수석교사제가 평생 교단에 남아서 끊임없이 연구와 자기 개발을 통해 교수 활동의 전문성을 신장하기 위한 교사들의 자극제가 되고, 승진 과열 현상을 완화하여 이 제도가 교직사회에 정착되기 위해서는 보다 다양하고 폭넓은 교사들의 생각을 검토할 필요가 있다. 이에 본 연구는 수석교사제 운영과 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 효율적인 수석교사제 실시 방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

본 연구에서는 앞에서 제기된 연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 수석교사제 시범운영 실태에 관하여 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 수석교사제 도입에 따른 영향과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

셋째, 수석교사제 법제화 방안과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 조사 도구

수석교사제 시범운영 및 법제화에 대한 교사들의 인식을 탐색하기 위해서 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 얻어 설문지를 제작하였다. 설문지의 내용은 수석교사제 시범운영에 대한 인식, 수석교사제 도입에 따른 영향, 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식, 3개 영역으로 구성되어 있다. 영역별 문항 내용 및 문항수를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문지 문항 구성 내용

영역	내용	문항수	문항번호
수석교사제 시범운영에 대한 인식	시범운영에 대한 이해	1	1
	시범운영의 효과	1	2
	시범운영의 문제점	1	3
수석교사제 도입에 따른 영향	교수·학습 풍토 조성에 기여	1	4
	교사의 교수활동 향상에 기여	1	5
	교단 교사로서의 긍지 향상	1	6
	승진과열 현상 완화	1	7
	상급자로서의 지도 부담	1	8
	교감과 업무 분장 상의 갈등	1	9
	교사와의 갈등	1	10
수석교사제 법제화 방안에 대한 인식	자질	1	11
	지원자격	1	12
	역할	1	13
	재임기간	1	14
	교장·교감 자격 취득 가능 여부	1	15
	주당 수업시수	1	16
	연구활동 지원비	1	17
	수석교사제 전면 시행시 해결 과제	1	18

2. 조사 대상

설문 조사 대상은 제주특별자치도내 초등학교에 근무하는 교사들로 수석교사제 시범 운영 및 법제화에 대한 교사들의 인식을 분석하기 위해 무선 표집을 통하여 학교를 선정하여 선정된 학교의 교사들의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다. 500부를 배포하여 467부가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 14부를 제외한 453부가 본 연구의 문제를 해결하는데 사용되었다. 본 연구에서 표집된 연구대상자의 배경변인별 구성비율은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상의 배경변인별 구성

배경변인	하위배경변인	빈도	구성비
근무지역	제주시 지역	244	53.9
	서귀포시 지역	150	33.1
	기타 읍·면 지역	59	13.0
성별	남	106	23.4
	여	347	76.6
교직경력	만 5년 미만	101	22.3
	5년 이상-10년 미만	122	26.9
	10년 이상-20년 미만	152	33.6
	20년 이상	78	17.2
자격 및 지위	2급 정교사	66	14.6
	1급 정교사(일반교사)	331	73.1
	1급 정교사(부장교사)	56	12.4
수석교사와 근무 유무	있음	172	38.0
	없음	281	62.0
학교 규모	17학급 이하	132	29.1
	18학급-35학급	157	34.7
	36학급 이상	164	36.2

3. 자료 처리

설문지에서 얻어진 자료의 분석은 모두 유의수준 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSS/Win 18.0 프로그램을 활용하여 통계처리 하였다.

첫째, 수석교사제 시범운영에 대한 인식의 차이를 살펴보기 위하여 교차분석으로 각 문항마다 집단 사이의 빈도수와 백분율을 산출하였고, 변인별 유의한 차이가 있는지 검증하기 위해 X^2 (Chi-square) 검정을 실시하였다.

둘째, 수석교사제 도입에 따른 영향에 대한 인식의 차이를 살펴보기 위하여 일원변량 분석(one way-anova)를 실시하였다.

셋째, 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식의 차이를 살펴보기 위하여 교차분석으로 각 문항마다 집단 사이의 빈도수와 백분율을 산출하였고, 변인별 유의한 차이가 있는지 검증하기 위해 X^2 (Chi-square) 검정을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 분석 및 해석

1. 수석교사제 시범 운영에 대한 인식

가. 시범운영에 대한 이해도

수석교사제 시범 운영에 대한 이해도와 관련한 응답 결과는 <표 3>과 같다. <표 3>에서 보는 바와 같이 응답자의 배경변인에 따른 시범운영에 대한 이해 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다는 응답이 60.9%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 28.0%, 수석교사제의 구체적 내용에 대하여 잘 알고 있다는 응답이 5.5%, 수석교사에 대하여 들어보거나 접할 기회가 없어서 모르는 제도가 5.5%로 순으로 나타났다.

<표 3> 수석교사제 시범 운영에 대한 이해

변인		이해도				χ^2	p
		내용에 대해 잘 알고 있음	취지,기능 정도 알고 있음	시범운영 된다는 사실정도만 알고 있음	잘 모르는 제도임		
성별	남	10(9.4%)	61(57.5%)	30(28.3%)	5(4.7%)	4.268	.234
	여	15(4.3%)	215(62.0%)	97(28.0%)	20(5.8%)		
교직경력	5년 미만	3(3.0%)	54(53.5%)	35(34.7%)	9(8.9%)	19.842*	.019
	5-10년 미만	4(3.3%)	78(63.9%)	35(28.7%)	5(4.1%)		
	10-20년 미만	8(5.3%)	93(61.2%)	41(27.0%)	10(6.6%)		
	20년 이상	10(12.8%)	51(65.4%)	16(20.5%)	1(1.3%)		
자격 및 직위	2급 정교사	3(4.5%)	34(51.5%)	22(33.3%)	7(10.6%)	11.695	.069
	1급 정교사 (일반교사)	15(4.5%)	208(62.8%)	92(27.8%)	16(4.8%)		
	1급 정교사 (부장교사)	7(12.5%)	34(60.7%)	13(23.2%)	2(3.6%)		
수석교사와 근무 경험	있다	14(8.1%)	145(84.3%)	13(7.6%)	0(0.0%)	85.092***	.000
	없다	11(3.9%)	131(46.6%)	114(40.6%)	25(8.9%)		
학교 규모	17학급 이하	7(5.3%)	65(49.2%)	51(38.6%)	9(6.8%)	16.164*	.013
	18-35학급	5(3.2%)	103(65.6%)	40(25.5%)	9(5.7%)		
	36학급 이상	13(7.9%)	108(65.9%)	36(22.0%)	7(4.3%)		
전체		25(5.5%)	276(60.9%)	127(28.0%)	25(5.5%)		

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

교직경력에 따라서 살펴보면 5년 미만인 경우 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 34.7%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 20년 이상인 경우 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다는 응답이 65.4%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=19.842$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.05$)

수석교사와 근무 경험에 따라서 살펴보면 근무 경험이 있는 경우 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다는 응답이 84.3%로 나타나 상대적으로 수석교사와 근무 경험이 없는 경우보다 높게 나타난 반면, 수석교사와 근무 경험이 없는 경우는 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 40.6%로 나타나 상대적으로 수석교사와 근무 경험이 있는 경우보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=85.092$, $p<.001$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.001$) 학교 규모에 따른 시범 운영에 대한 이해 차이는 17학급 이하인 경우 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 38.6%로 나타나 상대적으로 타 학교 규모보다 높게 나타난 반면, 36학급 이상인 경우 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다가 65.9%로 나타나 상대적으로 타 학교 규모보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=16.164$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.05$)

나. 수석교사제 도입으로 기대되는 효과

수석교사제 도입으로 인해 기대되는 효과에 대한 응답 결과는 <표 4>와 같다.

전체적으로 학교내 연수 및 자율장학이 활성화될 것이라는 응답이 40.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 초임 교사들의 수업 전문성이 신장될 것이라는 응답이 36.4%, 교장, 교감 승진의 과열경쟁이 완화될 것이라는 응답이 18.8%, 기타가 4.4%로 순으로 나타났다.

<표 4> 수석교사제 도입으로 기대되는 효과

변인		효과	①	②	③	④	χ^2	p
성별	남	25(23.6%)	37(34.9%)	37(34.9%)	7(6.6%)	4.336	.227	
	여	60(17.3%)	146(42.1%)	128(36.9%)	13(3.7%)			
교직경력	5년 미만	16(15.8%)	40(39.6%)	41(40.6%)	4(4.0%)	21.323*	.011	
	5-10년 미만	20(16.4%)	57(46.7%)	43(35.2%)	2(1.6%)			
	10-20년 미만	24(15.8%)	55(36.2%)	61(40.1%)	12(7.9%)			
	20년 이상	25(32.1%)	31(39.7%)	20(25.6%)	2(2.6%)			
자격 및 직위	2급 정교사	6(9.1%)	29(43.9%)	27(40.9%)	4(6.1%)	17.719**	.007	
	1급 정교사(일반교사)	60(18.1%)	138(41.7%)	122(36.9%)	11(3.3%)			
	1급 정교사(부장교사)	19(33.9%)	16(28.6%)	16(28.6%)	5(8.9%)			
수석교사와 근무 경험	있다	38(22.1%)	62(36.0%)	64(37.2%)	8(4.7%)	3.019	.389	
	없다	47(16.7%)	121(43.1%)	101(35.9%)	12(4.3%)			
학교 규모	17학급 이하	25(18.9%)	48(36.4%)	55(41.7%)	4(3.0%)	8.866	.181	
	18-35학급	29(18.5%)	75(47.8%)	48(30.6%)	5(3.2%)			
	36학급 이상	31(18.9%)	60(36.6%)	62(37.8%)	11(6.7%)			
전체		85(18.8%)	183(40.4%)	165(36.4%)	20(4.4%)			

주. ① 교장·교감 승진의 과열경쟁의 완화. ② 학교내 연수 및 자율장학의 활성화. ③ 초임 교사들의 수업 전문성 신장. ④ 기타.

*p<.05, **p<.01

교직 경력에 따라서 살펴보면 5-10년 미만인 경우 학교내 연수 및 자율장학이 활성화될 것이라는 응답이 46.7%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 10-20년 미만인 경우 초임 교사들의 수업 전문성이 신장될 것이라는 응답이 40.1%로 나타나 상대적으로 타 집단보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=21.323$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p<.05$)

자격 및 직위에 따라서 살펴보면 2급 정교사인 경우 학교내 연수 및 자율장학이 활성화될 것이라는 응답이 43.9%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타난 반면, 1급 정교사(부장교사)인 경우는 교장, 교감 승진의 과열경쟁이 완화될 것이라는 응답이 33.9%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=17.719$, $p<.01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p<.01$)

다. 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점

수석교사제 도입으로 우려되는 문제점에 대한 응답 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에서 보는 바와 같이 교사의 배경변인에 따른 시범운영의 문제점 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이라는 응답이 34.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이라는 응답이 33.8%, 수석교사가 교연령의 평교사들에게 지도, 조언하기는 어려울 것이라는 응답이 23.8%, 수석교사 확보와 수당 등 처우에 상당한 재정적 부담이 증가할 것이라는 응답이 5.1%, 기타가 2.9%로 순으로 나타났다.

<표 5> 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점

변인		문제점					χ ²	p
		①	②	③	④	⑤		
성별	남	22(20.8%)	41(38.7%)	5(4.7%)	32(30.2%)	6(5.7%)	13.798**	.008
	여	131(37.8%)	115(33.1%)	18(5.2%)	76(21.9%)	7(2.0%)		
교직경력	5년 미만	27(26.7%)	31(30.7%)	5(5.0%)	37(36.6%)	1(1.0%)	28.913**	.004
	5-10년 미만	38(31.1%)	41(33.6%)	7(5.7%)	32(26.2%)	4(3.3%)		
	10-20년 미만	58(38.2%)	53(34.9%)	3(2.0%)	31(20.4%)	7(4.6%)		
	20년 이상	30(38.5%)	31(39.7%)	8(10.3%)	8(10.3%)	1(1.3%)		
자격 및 직위	2급 정교사	17(25.8%)	21(31.8%)	5(7.6%)	22(33.3%)	1(1.5%)	14.206	.077
	1급 정교사 (일반교사)	115(34.7%)	112(33.8%)	17(5.1%)	79(23.9%)	8(2.4%)		
	1급 정교사 (부장교사)	2(37.5%)	23(41.1%)	1(1.8%)	7(12.5%)	4(7.1%)		
수석교사와 근무 경험	있다	57(33.1%)	56(32.6%)	8(4.7%)	47(27.3%)	4(2.3%)	2.115	.715
	없다	96(34.2%)	100(35.6%)	15(5.3%)	61(21.7%)	9(3.2%)		
학교 규모	17학급 이하	38(28.8%)	45(34.1%)	7(5.3%)	36(27.3%)	6(4.5%)	8.772	.362
	18-35학급	54(34.4%)	61(38.9%)	8(5.1%)	33(21.0%)	1(0.6%)		
	36학급 이상	61(37.2%)	50(30.5%)	8(4.9%)	39(23.8%)	6(3.7%)		
전체		153(33.8%)	156(34.4%)	23(5.1%)	108(23.8%)	13(2.9%)		

주. ① 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담 증가. ② 수석교사의 지위 불안정. ③ 수석교사 확보, 수당 등으로 재정적 부담 증가. ④ 교연령의 평교사들에게 지도·조언 어려움. ⑤ 기타.

**p<.01

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불

안정하게 될 것이라는 응답이 38.7%로 나타나 상대적으로 여자보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이라는 응답이 37.8%로 나타나 상대적으로 남자보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=13.798$, $p<.01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.01$)

<표 III-3>을 교직경력에 따라서 살펴보면 5년 미만인 경우 수석교사가 고연령의 평교사들에게 지도, 조언하기는 어려울 것이라는 응답이 36.6%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 20년 이상인 경우 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이라는 응답이 39.7%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타났다. 이는 $X^2=28.913$, $p<.01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.01$)

2. 수석교사제 도입에 따른 영향에 관한 인식

수석교사제 도입으로 인해서 나타날 수 있는 영향에 대하여 교직경력별, 자격별과 수석교사와의 근무 경험별로 교사들이 어느 정도 수용하고 있는지 경향을 분석해 보았다.

먼저 수석교사제 도입이 교수·학습 중시의 풍토를 조성하는데 기여한다는 항목에 대한 물음에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 6>과 같다. 여기서 알 수 있듯이 대부분의 교사들이 수석교사제가 교수·학습 중시의 풍토를 조성하는데 기여한다고 인식하고 있다. 특히 교직경력 5년 미만의 교사들과 2급 정교사들이 평균값 3.92와 4.00으로 다른 교사들에 비해 이 항목을 더 타당하다고 생각하는 경향을 보인다.

<표 6> 교수·학습 풍토 조성에 기여 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	3.92	6.078	.000***
	5-10년 미만	122	3.55		
	10-20년 미만	152	3.51		
	20년 이상	78	3.56		
자격 및 직위	2급 정교사	66	4.00	8.863	.000***
	1급 정교사(일반교사)	331	3.57		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.48		
수석교사와 근무 경험	있다	172	3.62	.016	.899
	없다	281	3.63		

*** $p<.001$

수석교사제가 교사의 교수활동 향상에 기여한다는 항목에 대한 교사들의 수용정도는 <표 7>과 같다. 이를 정리하여 보면, 각 경력별, 자격별, 경험별로 평균값은 3.5내외로 나타나고 있는데 이는 교사들의 대부분이 수석교사제가 교사의 교수활동 향상에 기여한다는 것에 약간 타당하다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

<표 7> 교사의 교수 활동 향상에 기여 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	3.61	2.400	.067
	5-10년 미만	122	3.35		
	10-20년 미만	152	3.37		
	20년 이상	78	3.41		
자격 및 직위	2급 정교사	66	3.67	4.091	.017*
	1급 정교사(일반교사)	331	3.40		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.27		
수석교사와 근무 경험	있다	172	3.45	.195	.659
	없다	281	3.41		

*p<.05

수석교사제 도입이 교단교사로의 긍지를 높이는데 기여하고 있다는 항목에 대한 교사들의 수용정도는 <표 8>과 같다. 각 변인별로 평균값 3.5이 내외 인 것으로 보면 대부분의 교사들이 약간 타당하게 생각하는 것으로 보인다. 특히 5년 미만의 교사들과 2급 정교사들의 평균값이 약 3.7인 것으로 보면 다른 교사들에 비해 더 타당하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 8> 교단 교사로서의 긍지 향상 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	3.75	5.632	.001**
	5-10년 미만	122	3.42		
	10-20년 미만	152	3.32		
	20년 이상	78	3.44		
자격 및 직위	2급 정교사	66	3.77	6.101	.002**
	1급 정교사(일반교사)	331	3.43		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.27		
수석교사와 근무 경험	있다	172	3.52	1.185	.277
	없다	281	3.43		

**p<.01

<표 6>, <표 7>, <표 8>을 전체적으로 살펴보면 수석교사제 도입으로 나타날 수 있는 영향에 대해 경력이 5년 미만이거나 2급 정교사들이 다른 교사들에 비해 더 긍정적으로 생각하고 있는 것을 알 수가 있다.

수석교사제 도입이 승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있을 것이다라는 항목에 대한 수용정도는 <표 9>와 같다. 다른 항목과는 달리 평균값이 3.2내외로 낮은 것으로 볼 때 이 항목을 타당하다고 생각하고 있지 않은 이가 많을 것이라고 추측해 볼 수 있다.

<표 9> 승진 과열 현상 완화 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	3.35	2.640	.049*
	5-10년 미만	122	3.05		
	10-20년 미만	152	3.09		
	20년 이상	78	3.24		
자격 및 직위	2급 정교사	66	3.26	.633	.532
	1급 정교사(일반교사)	331	3.13		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.21		
수석교사와 근무 경험	있다	172	3.23	1.462	.227
	없다	281	3.12		

*p<.05

수석교사가 상급자로서의 지도를 받아야 하는 부담을 교사들에게 줄 것이다라는 항목에 대한 교사의 수용정도는 <표 10>과 같다. <표 10>에서 알 수 있듯이 대부분의 교사들이 이 항목을 타당하지 않다고 받아들이고 있는 것으로 보인다. 특히 수석교사와 근무한 경험이 있었던 교사들과 그렇지 않은 교사들이 유의미한 차이(p<.000)를 보이는 것을 보면 수석교사와 근무한 적이 없는 교사들은 막연하게 수석교사가 교사들에게 또 다른 상급자로서의 부담을 준다고 생각하고 있지만, 실제로 경험하면 그렇지 않다는 것을 추측할 수 있다.

<표 10> 상급자로서의 지도 부담 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	3.04	1.931	.124
	5-10년 미만	122	3.30		
	10-20년 미만	152	3.27		
	20년 이상	78	3.18		
자격 및 직위	2급 정교사	66	2.95	3.766	.024*
	1급 정교사(일반교사)	331	3.27		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.14		
수석교사와 근무 경험	있다	172	3.01	15.183	.000***
	없다	281	3.34		

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

수석교사가 교감과 업무 분장 상의 갈등을 초래하고 있다는 항목에 대한 교사들의 수용정도를 보면 <표 11>과 같다. 대부분의 교사들이 평균값이 3.1내외로 낮은 것으로 볼 때 이 항목을 타당하다고 생각하고 있지 않다는 것을 알 수 있다. 그리고 수석교사와 근무한 경험의 선생님들의 평균값이 2.76으로 다른 교사들에 비해 낮다는 것을 알 수 있다. 이는 수석교사가 교감과는 달리 장학 관련 업무만을 담당하고 있기 때문으로 해석된다.

<표 11> 교감과 업무분장상의 갈등 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	2.87	2.472	.061
	5-10년 미만	122	3.12		
	10-20년 미만	152	3.09		
	20년 이상	78	3.19		
자격 및 직위	2급 정교사	66	2.80	4.078	.018*
	1급 정교사(일반교사)	331	3.10		
	1급 정교사(부장교사)	56	3.21		
수석교사와 근무 경험	있다	172	2.76	37.159	.000***
	없다	281	3.26		

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

수석교사와 교사 사이에 갈등이 발생하고 있다는 항목에 대한 교사들의 인식정도는

<표 12>와 같다.

<표 12>에서 알 수 있듯이 평균값들이 2.9 아래 인 것으로 보면 대부분의 교사들이 수석교사와 교사 사이에 갈등이 발생하고 있다는 항목에 대해 그렇지 않다고 생각하는 교사들이 많다는 것을 알 수가 있다. 특히 수석교사와 근무한 경험이 있었던 교사들인 경우에는 평균값이 2.43으로 다른 교사들에 비해 낮은 것으로 보면 실제 수석교사가 있는 학교에서 수석교사와 교사들간의 갈등이 거의 없다는 것으로 해석된다.

<표 12> 교사와의 갈등 정도

		N	평균	F값	P
교직경력	5년 미만	101	2.50	3.786	.011*
	5-10년 미만	122	2.84		
	10-20년 미만	152	2.73		
	20년 이상	78	2.83		
자격 및 직위	2급 정교사	66	2.44	4.508	.012*
	1급 정교사(일반교사)	331	2.77		
	1급 정교사(부장교사)	56	2.79		
수석교사와 근무 경험	있다	172	2.43	36.561	.000***
	없다	281	2.91		

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

3. 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식

가. 수석교사의 자질

<표 13>에서 보는 바와 같이 교사들의 배경변인별에 따른 수석교사에게 요구되는 가장 중요한 자질 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수업연구능력이 39.7%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 동료장학능력이 27.4%, 교육자로서의 품성이 21.2%, 학생지도능력이 10.2%, 공직자로서의 자세가 1.1%, 기타가 0.4%로 순으로 나타났다.

수석 교사와의 근무 경험에 따라서 살펴보면 수석 교사와의 근무 경험이 있는 경우는 수업연구능력이 44.8%로 나타나 상대적으로 수석 교사와의 근무 경험이 없는 경우보다 높게 나타난 반면, 수석 교사와의 근무 경험이 없는 경우는 교육자로서의 품성이 22.8%로 나타나 상대적으로 수석 교사와의 근무 경험이 있는 경우보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2=17.577$, $p<.01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.01$)

<표 13> 수석교사의 자질

변인		자질	교육자로서의 품성	공직자로서의 자세	학생지도 능력	동료장학 능력	수업연구 능력	기타	χ^2	p
성별	남		28(26.4%)	1(0.9%)	12(11.3%)	27(25.5%)	37(34.9%)	1(0.9%)	3.783	.581
	여		68(19.6%)	4(1.2%)	34(9.8%)	97(28.0%)	143(41.2%)	1(0.3%)		
교직 경력	만 5년 미만		22(21.8%)	0(0.0%)	10(9.9%)	31(30.7%)	38(37.6%)	0(0.0%)	18.116	.257
	5년 이상-10년 미만		24(19.7%)	1(0.8%)	14(11.5%)	35(28.7%)	48(39.3%)	0(0.0%)		
	10년 이상-20년 미만		38(25.0%)	1(0.7%)	17(11.2%)	31(20.4%)	64(42.1%)	1(0.7%)		
	20년 이상		12(15.4%)	3(3.8%)	5(6.4%)	27(34.6%)	30(38.5%)	1(1.3%)		
자격 및 직위	2급 정교사		12(18.2%)	0(0.0%)	9(13.6%)	24(36.4%)	21(31.8%)	0(0.0%)	9.572	.479
	1급 정교사 (일반교사)		73(22.1%)	4(1.2%)	32(9.7%)	88(26.6%)	133(40.2%)	1(0.3%)		
	1급 정교사 (부장교사)		11(19.6%)	1(1.8%)	5(8.9%)	12(21.4%)	26(46.4%)	1(1.8%)		
수석교사와 근무경험	있음		32(18.6%)	3(1.7%)	7(4.1%)	51(29.7%)	77(44.8%)	2(1.2%)	17.577	.004
	없음		64(22.8%)	2(0.7%)	39(13.9%)	73(26.0%)	103(36.7%)	0(0.0%)		
계			96(21.2%)	5(1.1%)	46(10.2%)	124(27.4%)	180(39.7%)	2(0.4%)		

**p<.01

나. 수석교사의 지원 자격

수석교사가 되기 위한 지원 자격에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14>에 나타난 결과를 전체적으로 살펴보면, 전체적으로 적정하다고 생각한다는 응답이 72.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 교육경력을 상향 조정해야 한다는 응답이 19.2%, 교육경력을 축소해야 한다는 응답이 8.4%로 순으로 나타났다.

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 적정하다고 생각한다는 응답이 73.6%로 나타나 상대적으로 여자인 경우보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우는 교육경력을 상향 조정해

야 한다는 응답이 21.3%로 나타나 상대적으로 남자인 경우보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2=8.976$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.05$)

교직경력에 따라서 살펴보면 10-20년 미만인 경우 적정하다고 생각한다는 응답이 76.3%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 20년 이상인 경우는 교육경력을 상향 조정해야 한다는 응답이 37.2%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2=38.466$, $p<.001$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.001$)

자격 및 직위에 따라서 살펴보면 2급 정교사인 경우는 적정하다고 생각한다는 응답이 75.8%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타난 반면, 1급 정교사(부장교사)인 경우는 교육경력을 상향 조정해야 한다는 응답이 26.8%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2=11.936$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.05$)

반면, 수석교사와의 근무 경험에 따른 지원자격 차이는 $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 14> 수석교사가 되기 위한 지원 자격

변인		지원자격			χ^2	P
		적정하다	축소해야 한다	상향조정해야한다		
성별	남	78(73.6%)	15(14.2%)	13(12.3%)	8.976*	.011
	여	250(72.0%)	23(6.6%)	74(21.3%)		
교직 경력	만 5년 미만	72(71.3%)	18(17.8%)	11(10.9%)	38.466***	.000
	5년 이상-10년 미만	93(76.2%)	12(9.8%)	17(13.9%)		
	10년 이상-20년 미만	116(76.3%)	6(3.9%)	30(19.7%)		
	20년 이상	47(60.3%)	2(2.6%)	29(37.2%)		
자격 및 직위	2급 정교사	50(75.8%)	10(15.2%)	6(9.1%)	11.936*	.018
	1급 정교사(일반교사)	238(71.9%)	27(8.2%)	66(19.9%)		
	1급 정교사(부장교사)	40(71.4%)	1(1.8%)	15(26.8%)		
수석교사와 근무경험	있음	132(76.7%)	9(5.2%)	31(18.0%)	4.215	.122
	없음	196(69.8%)	29(10.3%)	56(19.9%)		
계		328(72.4%)	38(8.4%)	87(19.2%)		

* $p<.05$,*** $p<.001$

다. 수석교사의 직무

수석교사의 직무중 가장 중요한 직무에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 <표 15>과 같다.

<표 15> 수석교사의 직무

변인		역할						χ^2	p
		①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	35(33.0%)	54(50.9%)	9(8.5%)	3(2.8%)	3(2.8%)	2(1.9%)	18.441**	.002
	여	188(54.2%)	116(33.4%)	21(6.1%)	7(2.0%)	14(4.0%)	1(0.3%)		
교직경력	만 5년 미만	48(47.5%)	41(40.6%)	7(6.9%)	2(2.0%)	2(2.0%)	1(1.0%)	19.206	.205
	5년 이상-10년 미만	46(37.7%)	58(47.5%)	9(7.4%)	2(1.6%)	6(4.9%)	1(0.8%)		
	10년 이상-20년 미만	79(52.0%)	51(33.6%)	11(7.2%)	4(2.6%)	7(4.6%)	0(0.0%)		
	20년 이상	50(64.1%)	20(25.6%)	3(3.8%)	2(2.6%)	2(2.6%)	1(1.3%)		
자격 및 직위	2급 정교사	27(40.9%)	32(48.5%)	4(6.1%)	0(0.0%)	2(3.0%)	1(1.5%)	22.677*	.012
	1급 정교사 (일반교사)	167(50.5%)	119(36.0%)	26(7.9%)	7(2.1%)	12(3.6%)	0(0.0%)		
	1급 정교사 (부장교사)	29(51.8%)	19(33.9%)	0(0.0%)	3(5.4%)	3(5.4%)	2(3.6%)		
수석교사와 근무경험	있음	94(54.7%)	57(33.1%)	10(5.8%)	5(2.9%)	5(2.9%)	1(0.6%)	4.524	.477
	없음	129(45.9%)	113(40.2%)	20(7.1%)	5(1.8%)	12(4.3%)	2(0.7%)		
계		22(49.2%)	170(37.5%)	30(6.6%)	10(2.2%)	17(3.8%)	3(0.7%)		

주. ① 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅. ② 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄. ③ 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관. ④ 학생의 학습활동 평가 문항의 개발·검토·분석·주도. ⑤ 교육청과 학교간의 장학지원 활동의 연계 역할. ⑥ 기타

*p<.05,**p<.01

<표 15>에서 보는 바와 같이 전체적으로 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅이 49.2%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 37.5%, 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관이 6.6%, 교육청과 학교간의 장학지원 활동의 연계 역할이 3.8%, 학생의 학습활동 평가 문항의 개발, 검토, 분석 주도가 2.2%, 기타가 0.7%로 순으로 나타났다.

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 50.9%로 나타나 상대적으로 여자보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우는 신입교사의 멘토링 및 수

업 컨설팅이 54.2%로 나타나 상대적으로 남자인 경우보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2 = 18.441$, $p < .01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p < .01$)

자격 및 직위에 따라서 살펴보면 2급 정교사인 경우 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 48.5%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타난 반면, 1급 정교사(부장교사)인 경우는 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅이 51.8%로 나타나 상대적으로 타 직위보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2 = 22.677$, $p < .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p < .05$)

라. 수석교사의 재임기간과 재심사 기간

수석교사의 재임기간과 재심사 기간에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 <표 16>와 같다.

<표 16> 수석교사의 재임기간과 재심사 기간

변인		재임기간		재임기간 2년, 2년마다 재평가	재임기간 1년, 1년마다 재평가	χ^2	p
		재평가 없이 재임용해도 된다	현행 방식이 적절하다				
성별	남	6(5.7%)	56(52.8%)	41(38.7%)	3(2.8%)	.332	.954
	여	20(5.8%)	190(54.8%)	130(37.5%)	7(2.0%)		
교직 경력	만 5년 미만	3(3.0%)	61(60.4%)	37(36.6%)	0(0.0%)	26.516 **	.002
	5년 이상-10년 미만	5(4.1%)	63(51.6%)	52(42.6%)	2(1.6%)		
	10년 이상-20년 미만	7(4.6%)	77(50.7%)	60(39.5%)	8(5.3%)		
	20년 이상	11(14.1%)	45(57.7%)	22(28.2%)	0(0.0%)		
자격 및 직위	2급 정교사	2(3.0%)	38(57.6%)	25(37.9%)	1(1.5%)	13.305 *	.038
	1급 정교사(일반교사)	17(5.1%)	172(52.0%)	135(40.8%)	7(2.1%)		
	1급 정교사(부장교사)	7(12.5%)	36(64.3%)	11(19.6%)	2(3.6%)		
수석교사와 근무경험	있음	11(6.4%)	91(52.9%)	67(39.0%)	3(1.7%)	.684	.877
	없음	15(5.3%)	155(55.2%)	104(37.0%)	7(2.5%)		
계		26(5.7%)	246(54.3%)	171(37.7%)	10(2.2%)		

* $p < .05$, ** $p < .01$

<표 16>에 따르면 전체적으로 현행 수석교사 4년 재임후 재평가 방식이 적절하다고 본다는 응답이 54.3%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 재임기간을 2년으로 바꾸고 2년마다 재평가할 필요가 있다는 응답이 37.7%, 임용 전 자격검정을 했으므로 재평가 없이

재임용해도 된다는 응답이 5.7%, 재임기간을 1년으로 바꾸고 1년마다 재평가할 필요가 있다는 응답이 2.2%로 순으로 나타났다.

교직경력에 따라서 살펴보면 5년 미만인 경우 현행 수석교사 4년 재임후 재평가 방식이 적절하다고 본다는 응답이 60.4%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 5-10년 미만인 경우 재임기간을 2년으로 바꾸고 2년마다 재평가할 필요가 있다는 응답이 42.6%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2 = 26.516$, $p < .01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p < .01$)

자격 및 직위에 따라 살펴보면 1급 정교사중 부장교사인 경우에는 재평가 없이 재임용해도 된다 응답이 12.5%로 나타나 상대적으로 다른 교사들보다 높게 나타났고, 2년마다 재평가 해야 한다는 반응이 19.6%로 낮게 나타났다. 이는 $\chi^2 = 13.305$, $p < .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p < .05$)

마. 수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득 가능 여부

수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득할 수 없도록 하는 것에 대한 인식을 배경변인別に 따라 차이를 검증한 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> 수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득 가능 여부

변인	자격취득 가능여부	효과가 있을 것이다	유인책이 되지 못한다	기타	χ^2	p
성별	남	67(63.2%)	35(33.0%)	4(3.8%)	1.574	.455
	여	241(69.5%)	97(28.0%)	9(2.6%)		
교직 경력	만 5년 미만	66(65.3%)	35(34.7%)	0(0.0%)	10.927	.091
	5년 이상-10년 미만	82(67.2%)	38(31.1%)	2(1.6%)		
	10년 이상-20년 미만	101(66.4%)	43(28.3%)	8(5.3%)		
	20년 이상	59(75.6%)	16(20.5%)	3(3.8%)		
자격 및 직위	2급 정교사	40(60.6%)	26(39.4%)	0(0.0%)	8.514	.074
	1급 정교사(일반교사)	224(67.7%)	96(29.0%)	11(3.3%)		
	1급 정교사(부장교사)	44(78.6%)	10(17.9%)	2(3.6%)		
수석교사와 근무경험	있음	125(72.7%)	41(23.8%)	6(3.5%)	3.939	.140
	없음	183(65.1%)	91(32.4%)	7(2.5%)		
계		308(68.0%)	132(29.1%)	13(2.9%)		

<표 17>에서 보는 바와 같이 전체적으로 ‘수석교사가 교장·교감 승진에 이용되지 않

도록 하는 효과가 있다'(68.0%)가 가장 높았고, '교장·교감 승진이 늦어지므로 수석교사로의 유인책이 되지 못한 것이다'(29.1%)순으로 나타났다. 성별, 교직경력, 자격 및 직위, 수석교사와 근무 경험에 따른 교장, 교감 자격 취득 가능 여부 차이는 $p > .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 수석교사제가 교감·교장으로 승진하는 관리직체계와는 달리 교수직 체계로 교사의 전문성을 살려 장학활동의 중심적인 역할을 부여할 수 있는 새로운 제도가 되기를 바라는 교사들의 바람이 있다고 추측할 수 있다.

바. 수석교사의 주당 수업시수

수석교사의 수업 부담의 경감을 위한 조치로서 적절한 수업시수에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> 수석교사의 적절한 주당 수업시수

주당 수업 시수		주당 10시간 이내	주당 12-15 시간	주당 16-20 시간	기타	χ^2	p
성별	남	19(17.9%)	58(54.7%)	27(25.5%)	2(1.9%)	27.468** *	.000
	여	17(4.9%)	162(46.7%)	163(47.0%)	5(1.4%)		
교직 경력	만 5년 미만	8(7.9%)	59(58.4%)	32(31.7%)	2(2.0%)	8.830	.453
	5년 이상- 10년 미만	10(8.2%)	55(45.1%)	55(45.1%)	2(1.6%)		
	10년 이상- 20년 미만	10(6.6%)	73(48.0%)	66(43.4%)	3(2.0%)		
	20년 이상	8(10.3%)	33(42.3%)	37(47.4%)	0(0.0%)		
자격 및 직위	2급 정교사	7(10.6%)	38(57.6%)	20(30.3%)	1(1.5%)	6.711	.348
	1급 정교사 (일반교사)	23(6.9%)	153(46.2%)	150(45.3%)	5(1.5%)		
	1급 정교사 (부장교사)	6(10.7%)	29(51.8%)	20(35.7%)	1(1.8%)		
수석교사 와 근무경험	있음	8(4.7%)	88(51.2%)	74(43.0%)	2(1.2%)	4.515	.211
	없음	28(10.0%)	132(47.0%)	116(41.3%)	5(1.8%)		
계		36(7.9%)	220(48.6%)	190(41.9%)	7(1.5%)		

*** $p < .001$

<표 18>에서 보면 전체적으로 '주당 12-15시간'(48.6%)으로 가장 높았고, '주당 16-20시간'(41.9%), '주당 10시간 이내'(7.9%)순으로 나타났다.

성별에 따른 주당 수업 시수 차이는 $\chi^2=27.468$, $p<.001$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.001$)

사. 수석교사의 연구활동 지원비

수석교사의 연구활동 지원비 에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 <표 19>와 같다.

<표 19>를 보면 전체적으로 '월 30만원 이상'(42.6%)로 가장 높았고, '월 20만원 이상'(36.9%), '월 40만원 이상'(14.8%)순으로 나타났다.

성별에 따른 연구활동 지원비 차이는 남자가 월 40만원 이상이 26.4%으로 여성보다 높게 나타나고 반면 월 20만원 이상이 18.9%로 여성보다 낮게 나타났다. 이는 $\chi^2=25.968$, $p<.001$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p<.001$)

자격 및 직위에 따른 연구활동 지원비 차이는 1급 정교사중 부장교사가 월 40만원 이상이 30.4%로 다른 교사들보다 높게 나타나 $\chi^2=14.014$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p<.05$)

<표 19> 수석교사의 연구활동 지원비 적정도

변인		지원비	월40만원 이상	월30만원 이상	월20만원 이상	기타	χ^2	p
성별	남		28(26.4%)	51(48.1%)	20(18.9%)	7(6.6%)	25.968 ***	.000
	여		39(11.2%)	142(40.9%)	147(42.4%)	19(5.5%)		
교직 경력	만 5년 미만		18(17.8%)	45(44.6%)	34(33.7%)	4(4.0%)	6.147	.725
	5년 이상-10년 미만		16(13.1%)	54(44.3%)	42(34.4%)	10(8.2%)		
	10년 이상-20년 미만		20(13.2%)	59(38.8%)	64(42.1%)	9(5.9%)		
	20년 이상		13(16.7%)	35(44.9%)	27(34.6%)	3(3.8%)		
자격 및 직위	2급 정교사		10(15.2%)	31(47.0%)	21(31.8%)	4(6.1%)	14.014*	.029
	1급 정교사(일반교사)		40(12.1%)	145(43.8%)	127(38.4%)	19(5.7%)		
	1급 정교사(부장교사)		17(30.4%)	17(30.4%)	19(33.9%)	3(5.4%)		
수석교사와 근무경험	있음		23(13.4%)	74(43.0%)	67(39.0%)	8(4.7%)	1.289	.732
	없음		44(15.7%)	119(42.3%)	100(35.6%)	18(6.4%)		
계			67(14.8%)	193(42.6%)	167(36.9%)	26(5.7%)		

* $p<.05$,*** $p<.001$

아. 수석교사제 전면 시행시 해결 과제

수석교사제 전면 시행과 관련하여 해결해야 할 과제에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 <표 20>과 같다.

<표 20> 수석교사제의 전면시행과 관련하여 해결해야 할 과제

변인 \ 해결과제		①	②	③	④	⑤	χ^2	p
성별	남	22(20.8%)	41(38.7%)	15(14.2%)	22(20.8%)	6(5.7%)	6.824	.145
	여	47(13.5%)	143(41.2%)	51(14.7%)	97(28.0%)	9(2.6%)		
교직경력	만 5년 미만	15(14.9%)	4(45.5%)	18(17.8%)	21(20.8%)	1(1.0%)	21.661 *	.042
	5년 이상-10년 미만	19(15.6%)	59(48.4%)	16(13.1%)	21(17.2%)	7(5.7%)		
	10년 이상-20년 미만	21(13.8%)	53(34.9%)	19(12.5%)	53(34.9%)	6(3.9%)		
	20년 이상	14(17.9%)	26(33.3%)	13(16.7%)	24(30.8%)	1(1.3%)		
자격 및 직위	2급 정교사	10(15.2%)	27(40.9%)	14(21.2%)	15(22.7%)	0(0.0%)	14.723	.065
	1급 정교사 (일반교사)	49(14.8%)	144(43.5%)	44(13.3%)	82(24.8%)	12(3.6%)		
	1급 정교사 (부장교사)	10(17.9%)	13(23.2%)	8(14.3%)	22(39.3%)	3(5.4%)		
수석교사와 근무경험	있음	23(13.4%)	80(46.5%)	15(8.7%)	50(29.1%)	4(2.3%)	11.152 *	.025
	없음	46(16.4%)	104(37.0%)	51(18.1%)	69(24.6%)	11(3.9%)		
계		69(15.2%)	184(40.6%)	66(14.6%)	119(26.3%)	15(3.3%)		

주. ① 수석교사 충원을 위한 예산 확보. ② 수석교사의 연수 체계 정비. ③ 수석교사제에 대한 홍보. ④ 교원 승진 구조의 재검토. ⑤ 기타

* $p < .05$

<표 20>에 나타난 결과를 전체적으로 살펴보면, ‘수석교사의 연수 체계 정비’(40.6%)가 가장 높았고, ‘교원 승진 구조의 재검토’(26.3%), ‘수석교사 충원을 위한 예산 확보’(15.2%), ‘수석교사제에 대한 홍보’(14.6%) 순으로 나타났다.

교직경력에 따른 수석교사제 전면 시행 시 해결 과제 차이는 5년 미만, 5년-10년 미만 교사들이 수석교사의 연수 체계 정비를 약 45% 이상의 응답을 보인 반면, 10년 이상-20년 미만, 20년 이상 교사들은 교원 승진 구조의 재검토를 3약 30% 이상의 응답을 보여 $\chi^2=21.661$, $p < .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.($p < .05$)

수석교사와 근무 경험에 따른 수석교사제 전면 시행 시 해결 과제 차이는 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사들이 수석교사제에 대한 홍보를 18.1%로 응답한 것으로 근무한 경험이 있는 교사들보다 높게 나타났다. 이는 $\chi^2=11.152$, $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ($p<.05$) 이는 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사들이 수석교사를 접할 기회가 별기 때문에 수석교사제에 대해 잘 알지 못하기 때문일 것으로 풀이된다.

IV. 논의 및 결론

수석교사제 운영 방안에 대한 초등학교 교원들의 인식은 설문 내용, 설문 응답자의 배경 변인 등에 따라 다양한 결과가 도출되었다. 본 절에서는 앞의 설문 분석 결과를 바탕으로 수석교사제의 효율적인 운영 방안을 논의하고자 한다.

첫째, 「교육공무원임용령」에 의하면 수석교사의 수업시수를 학교별 교사 1인당 평균 수업 시수의 2분의 1수준으로 경감하도록 하였다. 그에 따라 다른 교사들에게 수업 부담 및 업무 부담이 돌아갈 수밖에 없기 때문에 50%의 수업 경감을 할 수 있도록 하였지만 실질적으로 이루어지기 어려운 실정이다. 이에 교육과학기술부에서는 수석교사제 정착 지원을 위해 초중등교사 500명을 확보하여 2012학년도 임용시험 선발인원에 반영하도록 하였다. 그러나 500명 증원은 수석교사의 수업경감분을 모두 대신할 수 있는 충분한 인력이 아닐뿐더러 앞으로 수석교사제를 확대 실시하면 더욱더 많은 인력이 필요하게 될 것이다. 따라서 수석교사의 수업 시수 경감이 다른 교사들에게 수업 및 업무의 가중으로 돌아가지 않게 하기 위해서는 이를 대체할 만한 교사의 확충방안 및 예산이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 수석교사에 대한 교사들의 인식 개선을 위해 연수와 홍보활동을 강화해야 한다. 동료 교사들조차도 수석교사의 역할이 무엇인지 잘 알지 못하고 있으며 단순히 승진 단계가 늘었거나 부장 교사쯤으로 생각하는 경우가 많았다. 교사를 상대로 연수와 홍보를 실시하여 교직의 전문성 신장을 위해 관리직으로 나아가지 않고 교수직으로 남아 가르치는 일에 헌신하는 교사가 바로 수석교사라는 인식을 갖도록 해야 한다. 교사들 자신이 수석교사가 되고 싶어 하고 존경받는 수석교사가 되기 위해 노력을 게을리 하지 않을 때 교수 활동의 질적 성장을 가져올 것이다.

셋째, 수석교사는 교원의 구분에서 교장, 교감, 교사와 구별되는 교원의 종류로는 규정되어 있으나 직급을 의미한다고는 볼 수 없고, 수석교사의 고유 직무에 대하여 언급되고 있으나 교장 및 교감과 관계, 학교내 근무평정 및 인사고과와 관련하여 법정 역할이 주어지지 않은 상황에서 수석교사의 학교내 법적 위상이 다소 모호할 수 있다. 이는 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점으로 수석교사의 지위 불안정을 응답한 교사가 34.4%라는 것만 보아도 알 수가 있다. 따라서 수석교사의 위상 제고를 위한 추가적인 조치가 필요하다.

넷째, 수석교사의 임기중 교장 및 교감자격 취득을 불허하고 있는 것은 수석교사가 교감 및 교장 승진의 중간 징검다리 구조로서 기능하지 않도록 하는 이 제도의 취지를 보호하기 위한 것이다. 그러나 수석교사제의 전면 시행과 관련하여 해결해야 하는 과제로 26.3%가 교원 승진 구조의 재검토로 응답하였고, 수석교사제 도입이 승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있을 것이라고 응답한 교사들의 평균값이 낮은 것으로 보면 수석교사가 관리직을 포기할 만큼 매력적인 것에 대한 의구심이 들 수밖에 없다. 따라서 수석교사에게 있어서 교감·교장으로의 승진이 재임기간 동안 유보되거나 사실상 관리직으로 진출하는 것을 포기토록 유도하는 인사구도 하에서 유능한 수석교사를 확보하기 위한 보다 구체적인 인사관련 법령의 검토가 필요하고 역할과 지위에 알맞은 경제적 보상이 뒤따라야 수석교사에 대한 유인가가 강화될 것이다.

이상의 연구 결과와 논의를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 수석교사제 시범운영과 관련하여 저경력 교사나 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사들인 경우에는 수석교사제에 대해 잘 모르는 경우가 많은 것으로 나타났다. 제주도 초등학교 108학교 중 8개교에서만 수석교사 있었기 때문에 수석교사제에 대해 관심이 없는 교사들인 경우에는 수석교사제에 대해 알지 못할뿐더러 경험할 기회가 거의 없다고 봐야 할 것이다. 수석교사제가 정착이 되기 위해서는 도입 목적과 운영 내용 등에 대해 교사들이 바르게 인식하고 하고 있어야만 한다. 따라서 공청회 및 세미나 개최, 교육청 차원의 교원 연수시 수석교사제에 대한 토론 주제 채택이나 강의 배정 등 홍보와 연수를 강화할 필요가 있다.

둘째, 수석교사제의 도입은 교수·학습 풍토 조성에 기여하여 수업의 전문성을 가진 교사의 양성 및 공교육 강화를 위한 방안이라고 생각하는 의견을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 수석교사제의 도입 및 실시에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다. 그러나 승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있을 것이다에 대해서는 부정적인 측면이 많았다. 따라서 가르치는 교사가 우대되고 전문성을 가진 교사들이 교

수직에서 물러나 관리직으로 넘어가지 않고 유능한 수석교사를 확보하기 위한 보다 구체적인 인사 관련 법령의 검토가 필요할 것이다.

셋째, 수석교사제의 법제화 방안에 대한 인식 조사에서는 지원자격, 교장·교감 자격취득 불허 등과는 법제화된 내용과 비슷한 의견을 가지고 있지만 주당 수업 시수, 연구활동 지원비에 대해서 인식은 의견의 차이를 나타내고 있어 이에 대한 정확한 정립이 필요한 것으로 해석해 볼 수 있다.

넷째, 수석교사가 최고의 수업전문가로서의 자질과 능력을 유지 및 발전시켜 나가도록 하기 위해서는 정기·부정기적인 연수체계가 갖추어져야 한다. 수석교사제의 안정적인 정착을 위해서는 실질적인 수석교사 연수프로그램을 강화하는 것이 가장 시급한 과제라는 응답은 초등 교사들이 엄정한 검증과 실질적인 연수를 통해 전문적 자격을 갖춘 실력 있는 수석교사를 원하고 있음을 알 수 있다.

참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2007). 수석교사 시범운영 기본계획. 교육인적자원부.
- 교육인적자원부(2008.2). 2008학년도 수석교사 시범운영 안내자료. 교육인적자원부
- 교육과학기술부(2008.12). 2009학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 교육과학기술부.
- 김옥희(2011). 초등학교의 수석교사제 운영방안 연구. 석사학위논문. 강원대학교 교육대학원.
- 김용조(2008). 교사전문성 신장을 위한 수석교사제 운영 방안. **초등교육연구논총**, 24(1), 117-136.
- 김혜숙·백승관·김희규(2007). 수석교사제 도입에 관한 기초 정책 연구. 교육인적자원부.
- 김희규·백승관·전제상·전상훈·한영옥(2007). 수석교사 시범운영을 위한 모형 개발 연구. 교육인적자원부.
- 노문진(2011). 수석교사제 운영에 대한 교사들의 인식조사. 석사학위논문. 부산대학교 교육대학원.
- 노종희(2003). 교원승진제도. 어떻게 개선할 것인가?. 교육정책관련 학술연구보고서, 66-75.
- 노종희(2006). 수석교사제의 합리적인 도입방안과 해결과제. **교육력 제고를 위한 수석교사제 도입방안**(제2차 교원정책 포럼 자료집. 3.30), 28-32.
- 박영숙(2011.9.29) 수석교사제 추진 경과와 향후 과제. <http://edpolicy.kedi.re.kr/> 교육정책포럼 219. 한국교육개발원.
- 박종렬(2000). 교수활동을 중시하는 선임-수석교사제. **한국교사교육**, 17(2). 57-91.
- 이윤식(1999). 완전 이원화로 교수기능 강화를. **새교육(10월호)**, 47-49.
- 이윤식(2006). 수석교사제 도입의 다양한 논의과 국내의 시행사례. **교육력 제고를 위한 수석교사제 도입방안**(제2차 교원정책포럼 자료집 3.30), 3-27.
- 이주윤(2009). 수석교사제 운영에 관한 연구. 석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.
- 이희열(2004). 수석교사제 운영방안 연구. 석사학위논문. 서울교육대학교 교육대학원.
- 제주특별자치도교육청(2009.12). 2010학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 제주특별자치도교육청
- 제주특별자치도교육청(2010.12). 2011학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 제주특별자치도교육청
- 제주특별자치도교육청(2010). 2010학년도 수석교사 활동보고서. 제주특별자치도교육청.
- 제주특별자치도교육청(2011). 2011학년도 상반기 수석교사 활동보고서. 제주특별자치도

교육청.

주원일(2005). 수석교사제의 도입 및 실시방안에 관한 연구. 석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원.

최훈(2001). 수석교사 선발기준 탐색연구. 석사학위논문. 강원대학교 교육대학원.

한성준(2011.9.14) 수석 교사제 어디로 가야 하나. <http://goodtcher.tistory.com/> 교육정책 특집글.

황준성(2002). 교원 승진 및 전직·전보제도에 관한 연구. **연세교육연구** 14(1). 연세대학교 교육연구소. 137-172

황준성·고전·전제상·김희규·김성기(2011). **수석교사제 법제화에 따른 시행령 마련을 위한 연구**. 한국교육개발원 수탁연구.

ABSTRACT

Elementary School Teacher's Perception on the Management System of Master Teacher in Jeju

Kim, Min-Jung(Jeju Wollang Elementary School)

The purpose of this study is to look into the present condition of the model operation of the master teacher system in Jeju Special Self-Governing Province, and to provide basic data for finding ways to implement an efficient master teacher system, through surveying teachers' perception on the operation of the master teacher system and on the legislated plan of the master teacher system.

It was found that teachers of limited experience or teachers having no experience of working with a master teacher often didn't know well about the master teacher system.

As for the effects of the introduction of the master teacher system, it was found that they had a positive perception on the implementation of the master teacher system, as they responded, "It contributes to improvement in a teacher's teaching activities as well as to the creation of the teaching and learning climate." or "It raises pride as a teacher." However, it was found that they had a negative perception on the argument that the system eases the heated competition of promotion.

As for the survey of perception on the legislated plan of the master teacher system, they had opinions difference in perception on class hours per week and the support fund for research activities, which may be construed as requiring more accurate definition.

First of all, to stimulate interest about master teacher system, we need to promote master teacher system to teaching society and also to public. At the same time we need to expand number of teachers and budget sufficiently. In addition, legislative activities are required to define promoting system including master teacher and teaching position system. Also I suggest to have more studies to get social agreement about role of master teacher's role.

Key words : Master Teacher System, Teacher Certification System, Teacher's Professionalism, Legislation