



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#) 

2009년 8월

교육학석사(특수교육)학위논문

특수교육보조원 유형에 따른
특수교육보조원제도에 대한
특수교육보조원과 특수교사의 인식비교

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

신 은 주

특수교육보조원 유형에 따른
특수교육보조원제도에 대한
특수교육보조원과 특수교사의 인식비교

A Comparison of Perception on the Special Education
Paraprofessional System between Paraprofessionals and
Special Education Teachers according to the Types of
Paraprofessionals

2009년 8월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

신 은 주

특수교육보조원 유형에 따른
특수교육보조원제도에 대한
특수교육보조원과 특수교사의 인식비교

지도교수 이 승 희

이 논문을 교육학석사(특수교육)학위 청구논문으로 제출함

2009년 4월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

신 은 주

목 차

표목차	v
그림목차	vii
ABSTRACT	viii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	4
3. 용어의 정의	5
4. 연구의 제한점	6
II. 이론적 배경	8
1. 특수교육보조원제도의 의의와 법적 근거	8
1) 특수교육보조원제도의 의의	8
2) 특수교육보조원제도의 법적 근거	9
2. 특수교육보조원의 유형	11
3. 특수교육보조원제도의 운용 실태	13
1) 유급특수교육보조원제도의 운용 실태	13
(1) 유급특수교육보조원의 자격 및 역할	13
(2) 유급특수교육보조원의 교육 및 배치	16
(3) 유급특수교육보조원의 활용 및 관리	17
2) 장애통합보조원제도의 운용 실태	22
(1) 장애통합보조원의 자격 및 역할	22
(2) 장애통합보조원의 교육 및 배치	23

(3) 장애통합보조원의 활용 및 관리	24
3) 공익근무요원제도의 운용 실태	26
(1) 공익근무요원의 자격 및 역할	26
(2) 공익근무요원의 교육 및 배치	30
(3) 공익근무요원의 활용 및 관리	32
4. 관련 선행연구의 고찰	33
III. 연구방법	46
1. 연구설계	46
2. 분석대상	46
3. 분석대상 설문지	51
4. 연구절차	52
5. 자료분석	52
IV. 연구결과	53
1. 특수교육보조원의 자격 및 역할	53
1) 특수교육보조원의 학력	53
2) 특수교육보조원 역할에 적절한 사람	54
3) 특수교육보조원 명칭의 적절성	55
4) 특수교육보조원 명칭이 적절한 이유	56
5) 특수교육보조원의 자질	57
6) 장애아동 지원하기 위해 가장 중요한 것	60
7) 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원의 갈등	62
8) 특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상	64

9) 특수교육보조원에 대한 역할수행 지시방법	65
2. 특수교육보조원의 교육 및 배치	66
1) 특수교육보조원의 양성 교육방법	66
2) 특수교육보조원의 고용형태	67
3) 특수교육보조원의 임기	68
4) 특수교육보조원의 연수내용	69
5) 특수교육보조원 직무연수 기초 과정	73
6) 특수교육보조원 직무연수 심화과정	74
7) 특수교육보조원 직무연수과정의 만족도	75
8) 특수교육보조원 배치·운영의 장점	76
3. 특수교육보조원의 활용 및 관리	78
1) 특수교육보조원의 근무시간	78
2) 특수교육보조원의 업무관리 방법	79
3) 특수교육보조원의 인사관리	80
4) 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역	82
5) 특수교육보조원의 책임한계	84
6) 특수교육보조원의 평가자	86
7) 특수교육보조원의 배치장소	87
8) 특수교육보조원의 근무자세	87
9) 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획	90
V. 논의	91
1. 특수교육보조원의 자격 및 역할	91
1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이	91
2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이	94

3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교	96
2. 특수교육보조원의 교육 및 배치	98
1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이	98
2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이	100
3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교	102
3. 특수교육보조원의 활용 및 관리	104
1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이	104
2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이	106
3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교	109
VI. 결론 및 제언	112
1. 결론	112
1) 특수교육보조원의 자격 및 역할	112
2) 특수교육보조원의 교육 및 배치	114
3) 특수교육보조원의 활용 및 관리	117
2. 제언	121
참고문헌	122

표 목 차

<표 II-1> 특수교육보조원의 역할	15
<표 II-2> 장애통합보조원의 역할	22
<표 II-3> 장애통합보조원 교육 연수	23
<표 II-4> 광주광역시 장애통합보조원 특수학교(급) 배치현황	24
<표 II-5> 복무분야별 임무 및 복무형태	28
<표 II-6> 복무분야 및 소집순위	31
<표 II-7> 2006~2008 광주광역시 장애학생보조분야 공익근무요원 배치현황	31
<표 II-8> 광주광역시 공익근무요원 특수학교(급) 배치현황	31
<표 II-9> 관련 선행연구 목록	42
<표 III-1> 분석대상 논문 연구절차 요약	47
<표 III-2> 유급특수교육보조원과 특수교사의 기초사항 (김현정, 2008)	48
<표 III-3> 장애통합보조원과 특수교사의 기초사항(박민경, 2009)	49
<표 III-4> 공익근무요원과 특수교사의 기초사항(이미숙, 2009)	50
<표 III-5> 설문지 문항 구성 내용	51
<표 IV-1> 특수교육보조원의 학력	54
<표 IV-2> 특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람	55
<표 IV-3> 특수교육보조원 명칭의 적절성	56
<표 IV-4> 특수교육보조원 명칭이 적절한 이유	57
<표 IV-5> 특수교육보조원의 자질	59
<표 IV-6> 장애아동 지원하기 위해 가장 중요한 것	61
<표 IV-7> 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와	

특수교육보조원 갈등	63
<표 IV-8> 특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상	64
<표 IV-9> 특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법	65
<표 IV-10> 특수교육보조원의 양성 교육방법	67
<표 IV-11> 특수교육보조원의 고용형태	68
<표 IV-12> 특수교육보조원의 임기 형태	69
<표 IV-13> 특수교육보조원의 연수내용	71
<표 IV-14> 특수교육보조원의 직무연수 기초과정	73
<표 IV-15> 특수교육보조원의 직무연수 심화과정	75
<표 IV-16> 특수교육보조원의 직무연수 만족도	76
<표 IV-17> 특수교육보조원 배치·운영의 장점	77
<표 IV-18> 특수교육보조원의 근무시간	79
<표 IV-19> 특수교육보조원의 업무관리 방법	80
<표 IV-20> 특수교육보조원의 인사관리	82
<표 IV-21> 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역	83
<표 IV-22> 특수교육보조원의 책임한계	85
<표 IV-23> 특수교육보조원의 평가자	86
<표 IV-24> 특수교육보조원의 배치장소	87
<표 IV-25> 특수교육보조원의 근무자세	89
<표 IV-26> 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획	90

그림목차

<그림 Ⅱ-1> 대체복무정비 로드맵	12
<그림 Ⅱ-2> 유급특수교육보조원 배치 및 활용 방안	21
<그림 Ⅱ-3> 장애통합보조원 선정절차	24

ABSTRACT

A Comparison of Perception on the Special Education Paraprofessional System between Paraprofessionals and Special Education Teachers according to the Types of Paraprofessionals

Eunju Shin

Advisor : Seunghee Lee, Ph.D.

Major in Special Education

Graduate School of Education,

Chosun University

This study compared the perceptions on the special education paraprofessional system between paraprofessionals and special education teachers according to the types of paraprofessionals(paid special education, integrated paraprofessionals and public interest service personnel) in order to provide specific data on use of the paraprofessional system.

For this, the following questions are presented:

First, how is the perception of paraprofessionals and special education teachers on the qualification and roles of paraprofessionals?

Second, how is the perception of paraprofessionals and special education teachers on the education and arrangement of paraprofessionals ?

Third, how is the perception of paraprofessionals and special education teachers on the use and management of paraprofessionals?

The results are presented as follows:

First, this study identified the differences in perceptions on the

qualification and roles of paraprofessionals between paraprofessionals and special education teachers. As a result, it was found that there was no significant differences in perception on appropriateness of title, the reason, conflicts according to qualification and roles of paraprofessionals, and how to instruct tasks, but there was a difference in perception according to education of paraprofessionals, adequacy, what is the most important to support children with disabilities, and subjects to consult with about roles. Then it identified the difference in perceptions between paraprofessionals and special education teachers according to their types and found that there was no significant difference in perception according to on appropriateness of title, the reason, conflicts according to qualification and roles of paraprofessionals, and how to instruct tasks, but there was a difference in perception according to education of paraprofessionals, adequacy, what is the most important to support children with disabilities, and subjects to consult with about roles.

Second, it identified the differences in perception of special education teachers on education and arrangement of paraprofessionals according to their types and found that there was no significant difference in perception according to types of hiring, service terms, intensive job training, satisfaction in job training, arrangement and management of paraprofessionals, but there was a significant difference in perceptions on how to train paraprofessionals, contents of job training, and basic and intensive programs of job training, and advantages in arrangement and management of paraprofessionals. And we examined the difference in perception of paraprofessionals and special education teachers according to types of paraprofessionals and found that there was no significant difference in perception on types of hiring, service terms, and satisfaction

in job training, but there was a significant difference in perceptions on how to train paraprofessionals, contents of job training, and basic and intensive programs of job training, and advantages in arrangement and management of paraprofessionals.

Third, it looked at the difference in perception on use and management of paraprofessionals according to their types and found that there was no significant difference in perception on working hours, task management, judges, places of arrangement and working attitudes, but there was a significant difference in perceptions on personnel administration, effective area for this system, limit of responsibility, and activity plans for each support area. Then we examined the differences in perception of special education teachers according to paraprofessionals and found that there was no significant difference in perception on working hours, task management, judges, and places of arrangement, but there was a significant difference in perceptions on personnel administration, effective area for this system, limit of responsibility, working attitude and activity plans for each support area. According to types of paraprofessionals, there was no significant difference in perception between paraprofessionals and special education teachers on working hours, task management, judges, and places of arrangement, but there was a significant difference in perceptions on personnel administration, effective area for this system, limit of responsibility, working attitude and activity plans for each support area.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 특수교육 현장에서는 장애학생의 교육권 보장과 개인의 독특한 요구에 부합하는 특수교육의 질 제고를 위한 다양한 논의가 활발하게 전개되고 있으며 이를 구체적으로 실현하기 위한 법률적, 정책적, 제도적 지원이 강화되고 있다. 또한 장애학생 각 개인의 독특한 요구에 부합하는 질 높은 특수교육을 실천하기 위하여 개별화 교육이 강화되고 있으며 통합교육시 적절한 교육적 조치와 지원이, 특수학교에서는 중도장애 학생을 위한 교육적 조치와 지원이 강화되고 있다. 뿐만 아니라 특수학교와 특수학급에서의 개별화 교육을 실시하기 위해서는 수정된 교육과정과 교육내용, 교육목표, 교수방법 등이 마련되어야 하며 무엇보다도 장애학생들의 의미있는 교육적 참여가 중요하다는 주장들이 강조되고 있다.

그러나 광주광역시의 경우 2009년 3월 현재 한 학급당 초등학교에서는 6명, 중학교에서는 7명, 고등학교에서는 9명 이상의 학생들이 배정되어 있어 특수교사 1인이 각 학생들의 교육적 요구에 부합한 질 높은 특수교육을 실시하기에는 학급당 인원수가 과다하며, 더욱이 특수학교 학생들의 장애 정도가 점차적으로 중증화 되어가는 시점에서 장애학생들의 의미있는 교육적 참여는 현실적으로 많은 어려움이 있다. 또한 이소현·박은혜(2006)는 통합교육시 장애학생을 통합학급에 물리적으로 통합하는 것을 넘어 질적인 특수교육을 실천하기 위해 교수·활동적 통합과 사회적 통합이 중요시되고 있으며 장애학생들의 의미있는 교육적 참여를 위해서는 인적 지원 체제가 중요하다고 하였다.

질 높은 특수교육을 실천하기 위해서는 교사들의 교수 수행능력이 최대한 발휘될 수 있도록 제반사항들이 갖추어져 있어야 하며 교사의 보조인력이 절실하게 필요한 것으로 인식되었다(박승희 외, 2001). 이와 같이 보조인력의 필요 요구에 따라 박승희 등(2001)은 특수교육 정책연구인 특수교육발전 5개년('03~'07) 종합대책 수립 기초연구에서 통합교육의 기회 확대 그리고 특수교육의 질 제고를 위한 방안으

로 ‘보조교사제 도입’을 제안하였다. 이후 강경숙 등(2002)은 특수교육보조원제 운영 방안 연구를 통해 특수교육보조원제의 전국적인 도입을 위한 특수교육보조원의 자격과 역할, 선발, 양성과 배치, 활용 및 관리 측면에서 구체적인 실행방안을 제시하였다. 특히 2003년에는 제2차 특수교육발전 종합계획(’03~’07)에 따라 교육인적자원부가 유급의 특수교육보조원제를 시범·운영했고 이러한 연구들에 힘입어 2004년부터 국고에서 30% 지원하고 지방자치단체에서 70%의 예산을 확보하여 교육현장에 1,000여명의 특수교육보조원을 투입하기 시작하였으며, 2007년 1학기에는 6,241명의 특수교육보조원이 배치되었다(이미숙, 2009). 또한 제3차 광주 특수교육발전 5개년계획(’08~’12)에서는 특수교육 보조인력을 유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원 등을 활용하여 보조인력 확보율을 2008년 11.4%에서 2012년 14.3%로 상향해서 단계적으로 확대 배치한다고 발표하여 점차적으로 특수교육보조원 인력이 확대될 것으로 보인다.

이와 같이 특수교육보조원제가 점차적으로 확대 시행되면서 특수교육보조원 운영 및 활용 방안에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔다. 강경숙 등(2002)은 특수학교 및 특수학급, 통합학급 등 다양한 특수교육 상황에서 학부모, 일반교사와 특수교사, 행정가들에게 보조원 활용의 현황을 파악하고 그 요구를 분석하여 특수교육보조원의 자격 및 역할, 훈련 및 배치, 복무 및 관리를 중심으로 한 특수교육보조원제 운영방안을 우리나라 실정에 맞게 제시하였다. 그러나 변성희(2006)는 특수교육보조원제 운영에 대해 특수교사와 보조원간의 역할 혼란, 학부모와 교사들의 책임전가, 학교 내에서의 보조원의 소속 및 관리 문제, 통합교육을 실시 할 때 통합학급 담임선생님들과의 갈등, 장애학생에 대한 집중적인 지원으로 인한 비장애 학생과의 접촉 감소 결과 초래 등 다양한 문제점을 제기하였다. 이러한 특수교육보조원제 운영과정에서 나타난 다양한 문제점을 해결하기 위한 방안으로 박미경과 강경숙(2004)은 특수교육보조원 역할의 법제화 및 역할의 다양성 인식, 특수교사의 역량 강화 및 특수교육보조원 관리에 대한 훈련제공, 관련인사들과의 역할 분담 및 연수 실시, 특수교사와 특수교육보조원간의 협력적인 분위기 조성, 특수교육보조원의 활용 및 관리 방안에 대한 자료 보급, 특수교육보조원에 대한 연수 및 훈련 강

화, 특수교육보조원제도에 대한 인식 및 홍보 확대 등을 제시하였다. 또한 김선영(2006)의 특수교육보조원의 역할 수행에 대한 인식조사 연구에서는 교사와 특수교육보조원이 자신의 역할에 대해 바르게 인식하고 이를 통한 교사와 특수교육보조원간의 조화는 특수교육의 성패를 가름하는데 주요한 영향력을 미치며, 교사와 특수교육보조원이 파트너십을 형성하여 얼마나 협력하는가에 따라 장애학생 교육의 질을 향상시킬 수 있는 중요한 자원이 될 수 있다고 하여 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식은 매우 중요한 것으로 나타났다. 그러나 실제 교육현장에서는 특수교육보조원 활용에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 의견차이로 불편함을 겪는 경우가 있어 장애학생 교육에 어려움이 따르기도 한다. 통합학급 특수교육보조원제 운영에 대한 교사의 인식조사를 한 신은향(2003)의 연구에 따르면 특수교육보조원의 자격과 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리 등 특수교육보조원제도의 운영과 관련하여 인식차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 특수교육보조원제도의 취지에 비추어 볼 때 이와 같은 인식차이는 특수교육보조원제도의 성패를 좌우하는 중요한 요인이 될 수도 있으므로 그에 대한 연구와 해결방안의 필요성이 대두되고 있다. 그러나 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식을 연구한 선행연구들을 살펴보면 대부분(예 : 김현정, 2008; 변성희, 2006; 이인순, 2005; 정영숙, 2003 등)이 특수교육보조원 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원) 가운데 유급특수교육보조원을 대상으로 하였고 장애통합보조원 또는 공익근무요원을 대상으로 한 연구는 소수(예 : 박민경, 2009; 이미숙, 2009)에 불과할 뿐 아니라 대부분이 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식 차이만을 살펴보았다. 그러나 특수교육보조원제도의 효율적인 운영을 위해서는 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원들 간, 특수교사들 간, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식을 살펴보는 폭넓은 연구가 필요하다고 하겠다.

따라서 본 연구는 특수교육보조원의 세 유형 모두를 대상으로 하여 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식을 다양하게 비교분석함으로써 특수교육보조원제 활용방안에 대한 구체적인 자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구문제

이상과 같은 연구의 필요성 및 목적에 근거하여 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 가지고 수행되었다.

A. 특수교육보조원의 자격 및 역할에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식은 어떠한가?

A-a. 특수교육보조원의 자격 및 역할에 대한 특수교육보조원의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

A-b. 특수교육보조원의 자격 및 역할에 대한 특수교사의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

A-c. 특수교육보조원의 자격 및 역할에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

B. 특수교육보조원의 교육 및 배치에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식은 어떠한가?

B-a. 특수교육보조원의 교육 및 배치에 대한 특수교육보조원의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

B-b. 특수교육보조원의 교육 및 배치에 대한 특수교사의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

B-c. 특수교육보조원의 교육 및 배치에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원)에 따라 차이가 있는가?

원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

C. 특수교육보조원의 활용 및 관리에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식은 어떠한가?

C-a. 특수교육보조원의 활용 및 관리에 대한 특수교육보조원의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

C-b. 특수교육보조원의 활용 및 관리에 대한 특수교사의 인식은 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

C-c. 특수교육보조원의 활용 및 관리에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 특수교육보조원의 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따라 차이가 있는가?

3. 용어의 정의

① 특수교사

「초·중등교육법」 제2조 제5항에 따른 특수학교 교원자격증을 가진 자로서 특수교육대상자의 교육을 담당하는 교원을 말한다(「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조 4항). 본 연구에서는 특수교사란 특정 유형의 특수교육보조원이 속해 있는 특수학교 학급 또는 일반학교 특수학급을 담임하고 있는 교사를 지칭한다.

② 특수교육보조원

특수교육보조원이란 특수교육 요구 아동에게 특수교육이 이루어지는 교육장면(특수학교, 특수학급, 통합학급)에서 담당교사를 도와 장애학생을 지원하는 일을 담당하는 사람을 말한다(교육과학기술부, 2008b). 본 연구에서의 특수교육보조원은 특수학교 또는 특수학급에서 담당교사를 도와 장애학생을 지원하는 일을 담당하는

유급특수교육보조원, 장애통합보조원 또는 공익근무요원을 지칭한다.

③ 유급특수교육보조원

본 연구에서의 유급특수교육보조원은 관할 시·도교육청에서 주관하는 특수교육에 관한 연수과정을 이수하고 해당 학교장의 임용을 받아 특수교사의 교육적 활동과 장애학생을 지원하는 특수교육보조원을 말한다.

④ 장애통합보조원

장애통합보조원이란 (사)한국자활후견기관협회에서 파견되어 특수교육에 관한 교육연수 과정을 이수하고 해당 학교장의 임용을 받아 특수교사의 교육적 활동과 장애학생을 지원하는 특수교육보조원을 말한다([사]한국자활후견기관협회, 2008a).

⑤ 공익근무요원

공익근무요원이라 함은 국가기관·지방자치단체·공공단체 또는 「사회복지사업법」 제34조의 규정에 의하여 설치된 사회복지시설의 공익목적수행에 필요한 경비·감시·보호·봉사 또는 행정업무 등의 지원과 예술·체육의 육성 또는 국제협력을 위하여 소집되어 공익분야에 복무하는 사람을 말한다(병역법 제2조 9항). 본 연구에서의 공익근무요원은 2006년부터 특수교육 현장에 배치된 공익근무요원으로서, 특수학교 및 특수학급에서 담당교사를 도와 장애학생을 지원하는 일을 담당하는 특수교육보조원을 말한다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 광주광역시 소재 특수학교와 일반학교 특수학급만을 대상으로 한 연구이므로 결과를 타 지역으로 일반화하기에는 제한점이 있다.

둘째, 본 연구는 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원제도에 대한 특수교

육보조원과 특수교사들의 인식을 문헌분석을 통해 조사한 연구이므로 교육현장에서 세 유형의 특수교육보조원들이 경험하는 바를 심층적으로 이해하는데 어려움이 있다.

II. 이론적 배경

1. 특수교육보조원제도의 의의와 법적 근거

1) 특수교육보조원제도의 의의

최근 특수교육계에서는 특수학교에서나 특수학급에서 교사 1인이 교육해야 하는 학생 수가 많아서 개별 학생에게 적절한 교육을 제공하기 어렵기 때문에 특수교육의 질적 향상과 통합교육의 활성화를 위해 특수교육 현장에 교사 이외의 보조인력을 투입해야 한다는 주장이 제기되고 있다(강경숙 외, 2002). 2000년 즈음에는 대부분의 학교에서는 장애학생의 부모가 자원봉사자로 수업을 지원하거나 체계적인 교육을 받지 않은 소수의 자원봉사자들이 수업보조를 하는 경우가 많았다. 그러나 학부모를 보조원으로 활용하는 경우 가족은 고통을 겪기도 한다. 장애를 지닌 자녀가 일반학교에 입학한 경우 자녀의 과잉행동으로 인한 부적응을 해소하기 위해 장애학생 어머니가 몇 개월 동안 통합학급에서 보조활동을 하면서 체중이 줄고 가정생활까지 엉망이 되었다고 호소한 사례도 있었다(정창교, 2001). 또한 통합학급에서 통합교육 현장이나 특수학급에서 자원봉사자로 활동하는 이에게는 수업보조를 위한 교육이나 오리엔테이션 등이 체계적으로 이루어지지 않아 특수교육보조원 역할에 대한 이해부족이 대부분이어서 장애학생에 대한 단순한 애정과 관심에 의존하는 경우가 많아 효율적인 장애학생 지원이 이루어지지 않았다.

이에 박승희는 2001년에 전국의 특수교육 현황 및 요구 조사를 실시하여 통합교육의 활성화를 위한 방안들 중 가장 시급한 과제의 하나로 통합학급에 보조교사 배치를 지적하였다. 즉, 일반학교 및 특수학급의 현실을 볼 때 양질의 통합교육의 성과를 기대할 때 교사들의 교수수행능력이 최대한 발휘할 수 있기 위해서 교사의 보조 인력이 절실하게 필요한 것으로 인식되고 장애아동을 통합학급에 물리적으로 통합(시간적)하는 것 이외에도 학문적(교수·활동적 통합), 사회적(사회적 통합)으로 통합하여 성공적인 교육을 위해서도 인적 지원 체제가 중요하다고 하였다(이소

현·박은혜, 2006).

그러나 특수교육 발전 5개년(2003-2007) 종합대책 수립을 위한 기초 연구에서 박승희 등(2001)은 장애아동 교육의 질 제고를 위한 기초여건 조성의 하나로 보조원의 중요성을 강조하면서 특수교육보조원제도는 교사를 지원하는 것이 아니라 장애학생을 지원하기 위한 것이며 특수교육보조원제도가 활성화 되고 특수교육 대상 학생들에 대한 특수교육의 질을 향상시킬 수 있을 것으로 전망하였다. 즉, 특수교육보조원제를 운영하는 기본적인 목적은 특수교육 대상 학생의 개별화 교육에 의한 학습권을 보장하고 특수교육 대상 학생의 문제 행동 관리 및 학교생활 적응 지원을 통하여 특수교육의 질을 제고하기 위한 것이다(교육인적자원부, 2005).

2) 특수교육보조원제도의 법적 근거

특수교육보조원제도의 법률적 근거는 대한민국 헌법과 교육기본법(법률 제8915호), 초·중등교육법(법률 제8917호), 장애인 등에 대한 특수교육법(법률 제8852호) 등을 통해 장애학생들의 교육권과 학습권 보장을 위한 모든 규정 사항들이 될 수 있다.

헌법 제31조 1항 ‘모든 국민은 능력에 따라 균등한 교육을 받을 권리를 지닌다.’라고 규정되어 있고 교육기본법 제3(학습권)에 ‘모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고, 능력과 적성에 따라 교육 받을 권리를 가진다.’라고 규정되어 있어 장애로 인해 특수한 교육적 요구를 가진 학생의 교육권이 보장되어 있다.

또한 교육기본법 제4조(교육의 기회균등)에서 ‘모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.’고 규정하고 있어 장애로 인하여 차별을 받지 아니하고 교육을 받을 수 있는 당위성을 제시하고 있다. 뿐만 아니라 동법 제18조(특수교육)에서는 ‘국가와 지방자치단체는 신체적·정신적·지적 장애 등으로 특별한 교육적 배려가 필요한 자를 위한 학교를 설립·경영하여야 하며, 이들의 교육을 지원하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.’고 규정하고 있다.

초·중등교육법 제59조(통합교육)에서는 ‘국가 및 지방자치단체는 특수교육을 필요로 하는 자가 유치원·초등학교·중학교 및 고등학교와 이에 준하는 각종 학교에서 교육을 받고자 하는 경우에는 별도의 입학 절차, 교육을 마련하는 등 통합

교육의 실시에 필요한 시책을 강구하여야 한다.’라고 규정하고 있다.

이와 같이 헌법과 교육기본법, 초·중등교육법에서는 장애를 갖고 있는 학생들의 교육의 당위성과 그에 따른 제반 사항을 규정하도록 되어 있으며 이에 따른 장애학생들의 교육을 위해 장애인 등에 대한 특수교육법에서는 다음과 같은 세부적인 사항들을 구체적으로 제시하고 있다. 장애인 등에 대한 특수교육법 제5조(국가 및 지방자치단체의 임무)에서 ‘국가 및 지방자치단체는 특수교육대상자에게 적절한 교육을 제공하기 위하여 장애인에 대한 특수교육종합계획의 수립, 특수교육대상자의 조기발견, 특수교육대상자의 취학지도, 특수교육의 내용·방법 및 지원체제의 연구·개선, 특수교육교원의 양성 및 연수, 특수교육기관 수용계획의 수립, 특수교육기관의 설치·운영 및 시설·설비의 확충·정비, 특수교육에 필요한 교재·교구의 연구·개발 및 보급, 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안의 강구, 장애인에 대한 고등교육 및 평생교육 방안의 강구, 특수교육대상자에 대한 특수교육 관련서비스 지원방안의 강구, 그 밖에 특수교육의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 사항 등의 업무를 수행하여야 하고 국가 및 지방자치단체는 제1항의 업무를 수행하는데 드는 경비를 예산의 범위 안에서 우선적으로 지급하여야 한다.’고 규정하고 있다. 또한 특수교육보조원제 운영에 대해 장애인 등에 대한 특수교육법 제28조(특수교육 관련서비스) 제3항에서는 ‘각 급 학교의 장은 특수교육대상자를 위하여 보조 인력을 제공하여야 한다.’라고 규정하고 있으며, 장애인 등에 대한 특수교육법 시행령 제29조(보조 인력의 지원)에서 ‘교육감은 법 제28조 제3항에 따라 각 급 학교에 보조 인력을 지원하기 위하여 보조인력 채용에 관한 업무, 보조인력 배치에 관한 업무, 보조인력 관리에 관한 업무, 보조인력 수급 및 활용에 관한 계획 수립 업무, 보조인력 활용에 관한 교원 및 보호자 교육 업무, 기타 교육감이 보조인력 운영에 필요하다고 인정되는 업무를 담당하여야 한다.’라고 규정하고 있으며 ‘교육감은 제1항에 따른 보조인력 운영을 위하여 보조 인력에 대한 인적자원 정보를 구축·운영하여야 하고 현장체험학습·수련회 등 학교 밖 활동 및 교육감이 인정하는 활동 등에 필요한 보조 인력이 제공될 수 있도록 이에 관한 인적자원 정보를 구축·운영하여야 한다. 또한 교육감은 보조 인력의 자질 향상을 위하여 정기적인 연수를 실시하여야 하며 보조 인력의 역할 및 자격은 교육인적자원부령으로 정하고, 기타 운영방법에 관한 세부사항은 교육인적자원부장관이 정하여 고시한다.’라고 규정하고 있다.

이와 같은 법률적 근거들을 통하여 장애학생들도 국민의 한 사람으로서 교육받을 권리를 지니고 있고 특별한 요구로 인해 어떠한 형태로든 교육에서 차별 받지 않을 권리를 지니고 있으며 특수교육대상자에게 질 높은 특수교육을 제공하기 위해 특수교육보조원제도 등의 다양한 제반 사항들을 마련하고 있음을 확인 할 수 있다.

2. 특수교육보조원의 유형

2009년 3월 현재 광주광역시에 설치된 통합학급 및 특수학급 그리고 특수학교에서 활용하고 있는 특수교육보조원의 유형을 살펴보면 다음과 같다.

1) 유급특수교육보조원

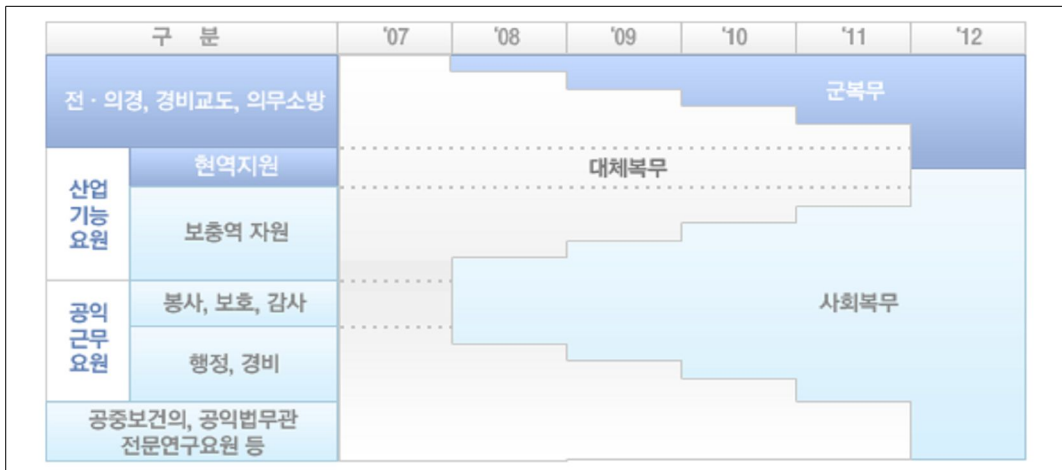
시·도교육청에 소속되어 일정 연수과정을 마치고 특수교육 대상학생의 문제행동 관리 및 학교생활적응 지원으로 장애학생 요구에 적합한 개별화교육 강화 및 학습권을 보장하기 위해 지원하는 유급특수교육보조원이 있다.

2) 장애통합보조원

(사)한국자활후견기관협회와 SK그룹 그리고 보건복지부가 사업의 재원으로 장애학생 교육환경 및 사회적 능력향상을 지원하고 통합교육보조원 활동에 대한 체계적인 교육 및 질 높은 보조원을 양성하여 장애학생의 인권·교육권 확대로 지역 사회통합 실현과 사회적 일자리 창출을 통한 경제적 자립 실현에 그 목적을 두고 장애통합교육보조원 사업단을 만들어 지원·파견하고 있다. 장애통합보조원은 국민 기초생활보장법상 생활이 어려운 이웃들의 사회·경제적인 자활·자립을 지원하는 전문기관인 (사)한국자활후견기관협회에서 실업·빈곤여성의 일자리 창출과 경제적인 자립을 지원하여, 2003년부터 장애통합보조원 사업을 시작하였으며 현재 장애통합보조원을 전국적으로 확대 지원하고 있다.

3) 공익근무요원

공익근무요원은 국가기관, 지방자치단체, 공공단체, 및 사회복지시설의 공익 목적수행에 필요한 경비, 감시, 보호, 봉사 또는 행정업무의 지원과 국제 협력 또는 예술, 체육의 육성을 위하여 병역의무의 한 형태로 운영하는 제도이며, 교육과학기술부는 국방부 병무청에 공익근무요원의 특수교육 분야신설 요청 협의를 진행해 2006년 이후 특수교육 현장에 장애학생 지원역할을 담당하는 공익근무요원을 배치하였다. 그러나 2008년부터 예외 없는 병역이행 체계를 정립하여 사회활동이 가능한 모든 사람은 병역의무를 이행하되 현역 복무를 하지 않은 사람은 사회서비스 분야에서 복무하여 병역의 사회적 형평성 제고와 국가인적자원의 효율적 활용을 위한 제도인 사회복무제도를 도입했다. 사회서비스란 개인·사회 전체가 복지증진 및 삶의 질을 향상시키기 위해 사회적으로 제공하는 서비스를 말하며, 사회복지서비스, 보건의료서비스, 교육서비스, 문화예술서비스, 환경안전 서비스 등을 말한다. 또한 장애인 수발 등 사회적으로 필요하나 공급이 어려운 분야에 우선 투입되며 2012년까지는 현행 공익근무요원제도 틀 속에서 병역법 일부 개정을 통해 운영하고 전·의경 등 전환복무, 산업기능요원 배정이 종료되는 2012년 이후 대체복무제도를 사회복무제도로 전환한다(병무청, 2009). 다음의 <그림 II-1>은 대체복무정비 로드맵이다.



출처 : 병무청(2009), 사회복무제도 안내.

<그림 II-1> 대체복무정비 로드맵

3. 특수교육보조원제도의 운용 실태

다음에서는 특수교육보조원 유형 중 유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 그리고 공익근무요원의 운용실태에 대해 살펴보기로 한다.

1) 유급특수교육보조원제도의 운용 실태

(1) 유급특수교육보조원의 자격 및 역할

강경숙 등(2002)은 특수교육보조원의 자격을 고등학교 졸업 이상의 학력을 소지하고 최소한의 체력과 건진한 정신을 소유한 자 즉, 20세 이상 50세 미만인 자라고 규정하였다. 그러나 육체적, 정신적, 또는 심리적으로 보조원으로서의 역할을 수행할 능력이 없다고 판정을 받은 자와 장애학생이나 학교에 정신적, 육체적 그리고 강제적으로 피해나 부담을 줄 가능성이 높다고 판단된 자는 특수교육보조원의 자격을 부여하지 않아야 한다고 명시하였으며 특수교육보조원의 이상적인 자격을 갖춘 자를 다음과 같이 정하였다.

- ① 특수교육에 필요한 기초적 소양을 갖춘 자와 교육기관의 종사자
- ② 특수교사 자격증 소지자(특수교사 자격증 소지자 최우선 임용; 특수교사 자격소지자는 임용 이후 직무연수 면제)
- ③ 유아교육교사를 포함한 일반교사 자격 소지자
- ④ 보육교사, 사회 복지사 자격소지자(특수교육진흥법시행규칙 제5조에 근거한 생활지도원의 자격이 있는 자)
- ⑤ 대학의 사회교육원(평생교육원)에서 소정의 교육과정을 이수하고, 방과 후 아동지도자, 특수아동지도사, 언어치료-교육 지도사, 특수아 미술지도사 등의 자격증을 소지한 자
- ⑥ 교육, 심리, 사회복지, 치료학과 등 특수교육 및 사회복지 관련학과 출신자
- ⑦ 교육대학, 사범대학 재학생이나 졸업예정자 중 공익근무요원이나 특수교육 보조원으로 지원한 병역 특례자
- ⑧ 장애학생의 부모

⑨ 기타 장애 학생 교육에 관심 있는 자

그러나 특수학교(급) 교사들은 특수교육보조원의 자격으로 학력 뿐만 아니라 특수교육 보조원의 품행, 인성, 교육관 등이 바로 갖추어진 사람이어야 하고, 관련 소지 자격증이 있다면 언어치료사, 물리치료사, 심리치료사 등과 같이 치료 교육에 대한 보조의 필요도 나타냈다(강경숙 외, 2002).

강경숙 등(2002)의 연구에 따르면 이러한 자격을 갖춘 유급특수교육보조원들에 대해 특수학교(급) 교사들은 여러 형태의 특수교육보조원에 대한 활용 및 문제점에 대한 논의에서 특수교사와 특수교육보조원의 역할 규명이 확실히 되어있지 않을 경우 주객이 전도되는 상황이나 미묘한 심리적 갈등이 생길 수 있다는 점을 지적하였고, 이를 방지하기 위해서는 특수교사와 특수교육보조원의 명확한 역할 규명이 필요하다고 하였다.

전인진과 박승희(2001)는 다양한 문헌들의 내용을 종합적으로 정리하여 특수교육보조원의 역할을 <표 II-1>과 같이 10가지로 제시하였다. <표 II-1>에서 볼 수 있듯이 특수교육보조원의 역할은 단순하게 교실 내에서 장애학생의 개인육구 지원이나 이동 지원 이외에도 교사들이 실시하는 다양한 교수활동에 직접 개입하여 교육 서비스를 제공하는 역할을 담당한다. 즉, 특수교육보조원의 역할이 점차 비중 있는 역할로 바뀌어야 함을 의미하고, 특수교육보조원이 교수 활동에 실제적이고 직접적으로 참여하여 교육의 질적 향상을 꾀하는 것이 바람직하다고 할 수 있다(박민경, 2009).

<표 II-1>

특수교육보조원의 역할

역할의 영역		주요 역할의 예
1	사무행정 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 학교의 전반적인 사무직무: 서류 작성하기, 복사하기, 회계 및 금전관리하기, 간담부름 하기 · 교실의 전반적인 사무직무: 서류작성하기, 문서 교정하기, 교재물 복사하기, 출석점검
2	개인적 욕구 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 보조기기 착용 돕기, 신변처리, 먹기, 옷 입고 벗기, 화장실 사용하기
3	건강 보호 및 안전지원	<ul style="list-style-type: none"> · 튜브섭식하기, 도뇨관 삽입, 인슐린 투입, 흡입약 투약 · 학교 내 환경의 위험에서 보호, 학교 내장소 이동 중 안전보호
4	이동 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 위험으로부터 안전보호, 쉬는 시간과 다른 장소로 이동 중 안전보호
5	보조장비 사용지원	<ul style="list-style-type: none"> · 휠체어 및 보장구 사용하는 것 돕기
6	의사소통 지원	<ul style="list-style-type: none"> · PECS 등 의사소통 체계개발해주기. 의사소통 체계 이해하기, 일반 아동이 장애학생의 의사소통체계 이해하도록 지원하기
7	행동 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 문제행동 다루기, 강화 제공하기, 다양한 행동수정 사용하기, 토큰 주기, 피드백 주기, 칭찬하기, 오류 정정하기, 긍정적 행동 지원하기
8	교수적 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 학생들의 수행수준 평가, 기초선 검사 실시, 발달상황 체크하기, 진보에 대한자료수집하기, 학생진보에 대하여 교사 및 전문가와 의사소통하기 · 개별화교육계획(IEP)의 장·단기 목표설정 정보를 제공하기, 목표달성을 위한 교육활동에 참여하기 · 수업내용 및 자료 수정하기, 수업계획하기, 교수자료 준비하고 제작하기 · 교육프로그램 실행하기, 수업보조하기 · 시험보기(예: 철자법, 수학 문제 등) · 교수활동 중에 학생의 수행을 기록하고 보고하기 · 학생파일 정리 및 기록하기 · 일반학생과의 상호작용 유도하기
9	팀의 구성원	<ul style="list-style-type: none"> · 팀 운영의 효율성에 기여하기; 적절한 의사소통, 문제해결하기
10	가족과의 상호작용	<ul style="list-style-type: none"> · 가족과 상호작용 및 의사소통 하기 : 학생 정보 제공, 진보에 대해 보고하기, 행동문제 다루는 방법 공유하기

출처 : 전인진·박승희 (2001). 보조교사의 역할규명과 순기능 및 역기능에 관한 고찰. **특수교육학연구**, 36(3), 233-265. (p. 247)

장애인 등에 대한 특수교육법 시행규칙 제5조(보조인력의 역할 및 자격)에서 ‘법 제28조 제3항에 따른 보조인력의 자격은 고등학교를 졸업한 자 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정된 자로 한다.’라고 규정하고 있으며 ‘학교에 배치되는 보조인력은 교사의 지시에 따라 교수학습 활동, 신변처리, 급식, 교내외 활동, 등하교 등 특수교육대상자의 교육 및 학교 활동에 대하여 보조 역할을 담당한다.’라고 역할을 규정하고 있다.

2009년 광주광역시교육청 특수교육 보조인력 운영 기준에서는 ‘제3조(자격기준) 특수교육 보조인력의 자격은 고등학교를 졸업한 자 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 인정되는 자로서 국가공무원법 제33조(임용결격 사유) 각 호에 해당되지 않는 자로 한다. 단, 해당학교의 특수교육대상자 학부모는 제외한다.’라고 규정하고 있다. 또한 제4조(역할)로 특수교육보조원은 교사의 지시와 감독에 따라 다음과 같은 지원 업무를 수행하며 특수교육보조인력은 교사의 주요업무인 수업, 평가, 상담, 행정업무를 대리할 수 없다고 규정하고 있다.

- ① 특수교육 대상자의 개인육구 지원 : 신변처리 및 식사지도, 보조기 착용, 이동보조, 건강보호, 등하교 및 안전생활 지원 등에 관한 사항
- ② 특수교육 대상자의 교수·학습 지원 : 교수·학습 활동 보조, 학습자료 및 학용품 준비, 교내외 활동 보조, 학습자료 제작 지원 등에 관한 사항
- ③ 특수교육 대상자의 문제행동 관리 지원 : 적응행동 촉진 및 부적응 행동 관리, 또래와의 관계형성, 생활지도를 위한 프로그램 관리 지원 등에 관한 사항
- ④ 기타 특수교육 대상자의 보조를 위하여 학교장이 명하는 사항

(2) 유급특수교육보조원의 교육 및 배치

특수교육보조원이 특수교육대상자들을 적절하게 지원하기 위해서는 단순한 보조가 아니라 장애아동에 대한 교육철학과 준전문가로서의 자질을 갖추고 장애아동 각 개인의 독특한 특성에 대한 깊은 이해를 할 수 있도록 체계적인 연수가 필요하다. 이는 특수교사와의 진정한 협력자로서 교육현장에서 호흡을 맞추기 위해 반드시 필요하다.

강경숙 등(2002)은 특수교육보조원의 훈련기관과 훈련 내용을 무급과 유급으로 구분하여 무급보조원은 훈련 및 교육을 해당학교에서 직접 실시하고 유급보조원의 경우는 시·도 교육청이나 시·군·구 교육청에서 담당하여야 한다고 제시하였다. 또한 무급보조원은 최소 20시간 이상의 훈련시간을 설정하고 유급보조원의 경우에는 120시간 이상 확보하여 훈련하도록 제시하였다.

특수교육보조원의 배치는 시·도 교육청이나 시·군·구 교육청에서 담당하며 장애유형별, 학교과정별, 장애정도, 보조원 필요 학생 수, 지역별, 여건을 고려하여 배치하고 관리는 각 급 학교에서 담당해야 한다고 하였다(강경숙 외, 2002). 또한 교육과학기술부(2008d)는 특수교육보조원의 배치를 담임교사(특수학급 설치학교의 경우 통합학급과 특수학급 담임 공동)가 부모의 동의를 받아 특수교육보조원 활용 계획서를 작성하여 학교장 명의로 특수교육운영위원회에 제출한 후, 특수교육운영위원회 심사를 통해 적격한 학생에 한해 지원한다. 특수교육보조원의 배치 기준은 ‘특수교육대상자로 선정되어 일반학교 통합학급, 특수학급, 특수학교에서 교육을 받고 있는 학생 중 중도·중복장애 학생부터 우선 배치한다.’라고 규정하고 있다.

2009년 광주광역시교육청 특수교육 보조인력 운영 기준에서는 제8조(보조인력의 연수)로 ‘특수교육 보조인력 신규 채용자의 경우 30시간 이상 기초연수를 이수하여야 한다. 단기 특수교육 관련 연수 이수자는 제외할 수 있다. 특수교육 보조인력의 자질 향상을 위하여 특수학교 또는 특수교육지원센터에서 연 1회 이상 직무연수를 실시한다.’ 라고 규정하고 있다. 또한 제5조(보조인력 배치)로 ‘시교육청 및 지역교육청에서는 매년 1월말까지 다음 각 호에 의해 특수교육 보조원의 수요를 파악하여 2월말까지 배치한다.’ 라고 규정하고 있다. 특수교육 보조인력 지원 대상자는 ‘특수교육 보조인력의 지원을 요구하는 중도 장애학생(원아). 다만 공익근무요원, 종일반 강사, 지자체, 사회단체 및 복지가 등으로부터 별도로 보조 지원 받고 있는 학생(원아)은 중복 지원하지 않는다.’ 라고 규정하고 있다.

(3) 유급특수교육보조원의 활용 및 관리

교육과학기술부(2008d)는 특수교육보조원 활용 및 관리를 특수학교 설치 교는

유급 특수교육보조원을 통합학급에 배치·활용하고, 관리는 특수학급 담임교사가 담당하도록 규정하고 있다. 한편 특수학급 미설치 교는 유급 특수교육보조원을 통합학급에 배치·활용하고, 관리는 학급 담임교사와 특수교육지원센터에서 담당하도록 한다. 그러나 활용 범위가 구체적으로 명시되어 있지 않아 학교마다 특수교육보조원의 활용 범위가 다양하고 보조원 활용에 있어서 혼란이 야기되기도 한다.

박미경·강경숙(2004)의 특수교육보조원의 활용 및 관리방안 연구에서도 특수교사가 특수교육보조원의 활용 범위를 특정 장애 학생의 용변이나 문제 행동에만 활용되는 것으로 오인하여 수업시간 보조 및 전반적인 특수학급활동에는 전혀 활용하지 못했다고 하였으며, 또 다른 특수학급 교사의 경우 특수교육보조원이 통합학급만 지원되는 것으로 오인하여 특수학급에서의 활동에 있어서는 전혀 활용하지 못했다고 하였다. 이러한 혼란을 막기 위해서는 보다 명확한 활용 범위가 규정되어야 할 것이다.

강경숙 등(2002)은 특수교육 보조원의 적절한 활용을 위해서는 교사나 학생과의 관계에 있어 지속적인 대화를 유지하고, 갈등을 관리하며 문제 해결력 등의 기술을 적절히 발휘하여야 하며, 이를 위해서는 학교에서 보조원의 일과 운영, 근무평가 방식 및 내용, 관리에 관한 지침 등의 요소가 제시되어야 한다고 하였다. 학교에서의 업무관리 방법으로는 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하거나, 보조원이 자신의 일일업무를 자율적으로 결정하거나, 교사가 보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하는 등의 방법을 고려할 수 있다. 또한 특수교육보조원 평정 준거로는 일반적인 출·퇴근 등근무태도, 교육활동 지원정도, 장애학생 지도 방법, 학생들과의 상호작용 정도가 평가의 준거야 될 수 있다고 제시하고 특수교육보조원 평가 및 관리 주체로 교육청, 학교장, 담당교사 등이 평가의 주체가 될 수 있을 것이라고 제시하고 있다. 보조원이 학교에서 근무하는 시간으로는 학생의 일과(수업) 시간에만, 등·하교 지도 및 방과 후 활동까지, 교사가 요청하는 시간에만(시간제 근무), 혹은 타 교원과 동일하게 일반 근무 시간대에 근무하는 등 어느 정도의 근무시간이 적합한 지에 대하여 결정되어야 할 것이다. 또한 근무 시간의 일부인 특수교육보조원의 주당 수업 보조 시수가 적절히 보장되어야 한다(이미숙, 2009).

최옥선(2007)은 특수교육보조원 근무지침과 담임교사의 특수교육보조원 활용 지침을 다음과 같이 제시하고 있다.

① 특수교육보조원 근무지침

- ㄱ. 보조원의 출퇴근 시각은 본교 교직원에게 준한다.
- ㄴ. 출근부는 특수교육보조원 업무일지로 대신한다.
- ㄷ. 결근, 지각, 외출, 조퇴 등은 사전에 활동 학급의 담임교사와 협의 후 업무 담당교사의 도움을 받아 결재를 득한 후 시행되도록 한다.
- ㄹ. 보조원은 매일 근무일지를 작성하고 담임교사의 확인을 받는다.
- ㅁ. 교사가 작성한 교육 계획에 대한 정보를 숙지하고 교사의 교육방침과 지시에 따른다.
- ㅂ. 시중시간을 잘 지키고 보조원의 활동이 다른 학생들이나 수업의 흐름에 방해가 되지 않도록 유의한다.
- ㅅ. 보조원 업무의 효율을 높이기 위해 정기적 혹은 비정기적인 협의에 참석한다.
- ㅇ. 근무시간 동안 교내에서 항상 연락이 가능한 장소에서 대기한다.
- ㅈ. 교육이나 학생에 대한 개인적인 견해를 학부모에게 사사로이 말하지 않도록 한다.
- ㅊ. 학교의 제반사항이나 학생의 신상에 대한 것 또는 교실 수업에서 발생한 모든 일을 외부로 유출하지 않는다.
- ㅋ. 업무 수행 시 발생하는 갈등에 대해서는 교사와 상의하여 신속히 해결하도록 한다.
- ㅌ. 도움이 필요한 상황을 잘 파악하여 지원 하되 스스로 할 수 있도록 상황을 만들어 주고 최소한의 지원만을 하도록 한다.

② 담임교사의 보조원 활용의 지침

- ㄱ. 학생들의 교육의 위하여 교사와 보조원이 협력팀으로서 서로 원활하게 상호 교류해야 한다.
- ㄴ. 보조원 업무의 효율을 높이기 위해 정기적인 혹은 부정기적인 협의에 참석

한다.

ㄷ. 보조원이 장애아동의 활동을 보조하고 장애아동이 속한 집단 내의 다른 학생들에게도 도움을 줄 수 있도록 융통성 있게 활용할 수 있다.

ㄹ. 수업에서 필요한 자료, 교재를 수정 혹은 제작하는데 보조원을 활용한다.

ㅁ. 보조원이 학급에서 장애아동을 보조하는 데 필요한 여러 가지 정보를 보조원에게 전달하고 필요한 경우 연수를 실시한다.

ㅂ. 담임교사는 보조원의 활동을 관찰하여 보조원의 활동보조가 학생과 교사 자신, 학생과 집단 간의 상호작용을 저해하지 않는지 항상 염두에 둔다.

다음의 <그림 II-2>는 2009년 광주특수교육운영계획에 제시된 유급특수교육보조원 배치 및 활용 방안이다.

1. 신 분 : 학교회계직

2. 자 격

- 고등학교 졸업 이상의 학력을 소지하고 특수교육에 관심이 있는 자로 자녀가 해당학교에 취학하고 있는 장애 학부모는 제외함
- 시교육청 주관 특수교육에 관한 연수과정을 이수한 자

3. 역 할

- 교사의 고유 업무인 수업·학생지도·평가·상담·행정업무 등을 대리할 수 없고, 학급 담임교사의 요청에 의해 학생 지도를 보조
- 정규교사 감독 아래 다음과 같은 지원업무 수행
 - 특수교육 대상학생의 개인육구 지원 : 용변 및 식사지도, 보조기 착용, 착탈의, 건강보호 및 안전생활 지원 등
 - 특수교육 대상학생의 교수·학습활동 지원 : 학습자료 및 학용품 준비, 이동 보조, 교실과 운동장에서의 학생활동 보조, 학습자료 제작 지원 등
 - 특수교육 대상학생의 문제행동 관리 지원 : 적응행동 촉진 및 부적응행동 관리 지원, 또래와의 관계형성 지원, 행동지도를 위한 프로그램 관리 등

4. 배치방법

- 담임교사(특수학급 설치학교의 경우 통합학급과 특수학급 담임 공동)가 부모의 동의를 받아 특수교육보조원 활용 계획서를 작성하여 학교장 명의로 특수교육운영위원회에 제출한 이후, 특수교육운영위원회 심사를 통해 적격한 학생에 한해 배치

5. 배치기준

- 특수교육대상자로 선정되어 일반학교 통합학급, 특수학급, 특수학교에서 교육을 받고 있는 학생 중 중도·중복장애 학생부터 우선 배치

6. 활용 및 관리

- 특수학급 설치교 : 유급 특수교육보조원을 통합학급에 배치·활용하고, 관리는 학교장, 담당은 특수학급 담임교사
- 특수학급 미설치교 : 유급 특수교육보조원을 통합학급에 배치·활용하고, 관리는 학교장, 담당은 학급 담임교사
- 특수학교 : 유급 특수교육보조원을 해당학급에 배치·활용하고, 관리는 학교장, 담당은 학급 담임교사

출처 : 2009광주광역시 특수교육운영계획

<그림 II-2> 유급특수교육보조원 배치 및 활용 방안

2) 장애통합보조원 제도의 운용 실태

(1) 장애통합보조원의 자격 및 역할

보건복지부와 SK그룹, (사)한국자활후견기관협회 등의 3개 기관이 공동으로 개발한 ‘장애통합보조원’ 프로그램은 저소득층 여성들을 장애학생의 교육 전문보조원으로 선발해 교육 후 관련 기관에 배치해 일자리를 제공함으로써 경제적 자립을 지원하는 사업으로 동사무소 및 지역기관별 모집공고를 통해 선발하며, 선발된 인원은 단계별로 구성된 이론교육 및 실습교육 총200시간을 거쳐 거주 지역과 가까운 자활후견기관과 연계된 시설에 근무하게 된다([사]한국자활후견기관협회, 2008c).

(사)한국자활후견기관협회는 정부가 민간단체에 위탁하여 공공근로사업 참여를 통한 최저 생활을 보장하는 과정에서 국가가 한시적으로 고용한 인력으로 소정의 보조원을 위한 양성교육을 이수하고 <표 II-2>과 같은 장애학생 보조 역할을 한다.

<표 II-2>

장애통합보조원의 역할

구분	지원내용	세부지원사항
교수-학습 활동지원	학급활동 지원	· 원반 및 특수반 수업 지원 · 착석지도 · 개별학습지원 · 문제행동 중재 및 행동수정지원
	현장학습 지원	· 원적학급 및 특수학급 현장학습지원
	예체능 지원	· 체육 및 미술 등의 활동 지원
학교생활 지도지원	기본생활	· 장애학생 기본생활(신변처리 등) 습관형성 지도지원 · 또래와의 관계형성지원/생활예절지도 · 적응행동 촉진 및 부적응행동 관리지원
	위생지도	· 장애학생 급식 보조(급식규칙-식판지도, 편식지도) · 바람직한 식생활 지도, 급식지원 식사예절
	안전지도	· 안전사고 예방지도 · 장애학생의 발작적이거나 기습적 폭력행동지도

출처: (사)한국자활후견기관협회(2008b). 장애통합보조원 연수 자료집(p. 17~18).

(2) 장애통합보조원의 교육 및 배치

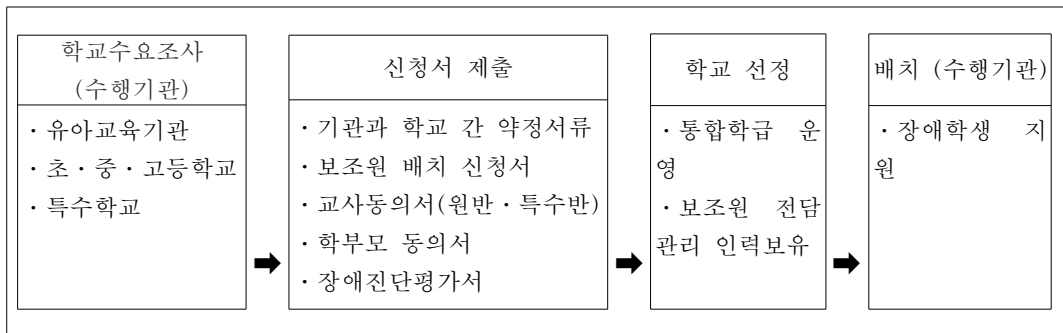
(사)한국자활후견기관에서 파견하는 장애통합보조원은 자활기관의 주관 하에 지속적인 직업재교육과 사회·문화적인 활동의 기회를 제공함으로써 장애아동에게 필요한 서비스를 지원하고 적절한 교육 및 학습 환경을 제공함으로써 지역사회의 장애인 및 장애아동의 삶의 질 향상에 기여하기 위해 지역대학의 평생교육원에서 교육을 실시하고 있다. 장애통합보조원의 교육은 장애통합교육의 전반적인 이론 교육을 통한 보조원의 자질향상과 인성교육을 통한 자존감, 자신감을 고취시키며, 특기·적성교육을 통한 장애아동과의 관계형성에 기여하는데 있다. 구체적인 교육내용은 특수교육의 정의 및 목적, 특수아동과 통합교육의 이해, 정서·행동 학습장애, IEP에 대한 개괄적 이해, 특수교육보조원의 역할 인식, 특수아동의 진단·평가의 종류 및 결과 해석에 대한 이해, 학력 전 과정에서 교수영역별 지도 및 보조원 역할, 초등과정에서 교과별 학습지도 및 보조원의 역할, 중등과정에서 학습지도 및 보조원의 역할, 장애학생을 위한 의사소통 지원, 장애학생을 위한 사회성 촉진 방안, 체육수업 및 특수체육에서의 보조원의 역할, 문제행동의 이행, 장애학생의 생활습관 지도 및 학교생활지원에서의 보조원의 역할, 음악수업 및 음악치료에서의 보조원의 역할, 장애학생을 위한 이동지원, 현장체험, 미술수업 및 미술치료에서의 보조원의 역할, 자기갈등관리, 종이접기, 컴퓨터 교육, 사례 I·II, 현장실습의 내용으로 연수를 실시하고 있다([사]한국자활후견기관협회, 2008a). 위의 교육내용으로 이루어지는 장애통합보조원의 연수시간은 <표 II-3>에 제시된 바와 같다.

<표 II-3> 장애통합보조원 교육 연수

과정	대상	내용	시간	
초급	신규	특수교육의 이해	40	90
		직업능력향상/특기적성	20	
		실습	30	
중급	1학기 이상 경력자	특수교육이론	40	60
		직업능력향상/특기적성	20	
고급	1년 이상 경력자	특수교육이론	20	50
		직업능력향상/특기적성	30	
계			200	

출처: (사)한국자활후견기관협회(2008a). 장애통합보조원사업 교육계획(p. 1~2).

광주광역시 특수학교(급) 장애통합보조원의 배치는 광주서구자활후견기관, 광주 북구희망자활후견기관, 광주북구일터자활후견기관, 광주북구동신자활후견기관을 통해 이루어지고 학부모나 학교장의 요구에 의해 과건·배치되는데 <그림 II-3>과 같이 장애통합보조원이 배치되며 2008년 5월 현재 특수학교(급)에 배치되어 있는 장애통합보조원은 <표 II-4>과 같다.



출처: (사)한국자활후견기관협회(2008c). 장애통합보조원 지원 사업단 자료집.(p. 5)

<그림 II-3> 장애통합보조원 선정절차

<표 II-4> 광주광역시 장애통합보조원 특수학교(급) 배치현황

초등학교 (동부/서부)	중학교 (동부/서부)	고등학교	특수학교	계
32	5	2	4	43

출처: (사)한국자활후견기관협회 제공자료 (2008. 05. 20).

(3) 장애통합보조원의 활용 및 관리

박민경(2009)은 특수교사와 장애통합보조원 모두 근무시간은 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무하며 업무관리는 교사가 장애통합보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 장애통합보조원이 기록하며 인사관리에 있어서 특수교사는 (사)한국자활기관협회에서 선발, 배치하고 학교에서 자율적으로 관리하는 것이 적절하다고 하였고, 장애통합보조원은 (사)한국자활기관협회에서 선발, 배치, 관리하는 것이 적절하다고 하였다. 뿐만 아니라 장애통합보조원을 활용하였을 경우 효과적인 영역에는

특수교사는 신변처리 도움과 문제행동 관리에 도움이 된다고 하였으나 장애통합보조원은 개별화 수업보조와 문제행동 관리에 도움이 된다고 제시하였다.

보조원의 학교 업무 관리 방법으로 장명수(2006)는 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하거나, 보조원이 자신의 일일업무를 자율적으로 결정하거나, 교사가 보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하는 등의 방법을 고려 할 수 있을 것이라고 제시했다. 또한 보조원의 근무평가의 준거로는 일반적인 출·퇴근 등 근무태도, 교육활동 지원 정도, 장애학생 지도 방법, 학생들과의 상호작용 정도가 평가의 준거가 될 수 있을 것이다. 보조원의 평가 및 관리 주체로는 교육청, 학교장, 담당교사, 학교 개별화교육운영위원회 등이 평가의 주체가 될 수 있을 것이다. 그러나 Westat(2001)에 의하면 미국의 특수교육보조원은 1년에 한 번 평가를 받는데, 담당교사와 교감 혹은 교장으로 이루어진 관리자 2명이 평가양식에 표시한다. 즉 일하는 능력, 사회성, 교사와의 관계 등 총 점수를 내어 평가하는데 평가 이후 결과에 따라 추가로 필요한 교육을 받는다. 또한 58%의 보조원들은 특수교육교사와 관련 서비스 제공자들에 의해, 그리고 37%는 학교나 교육구청 행정가에 의해, 3%는 일반교사로부터 감독을 받는다.

한편, 장명수(2006)는 보조원이 학교에서 근무 중 학생의 안전관리 등에 관련된 문제가 발생할 수 있으며 보조원의 책임 한계를 정하는 것은 매우 중요한 일이라고 제시하였다. 학교 내의 여러 보조 인력은 학교에서 관리하는 경우가 많으며, 장애통합보조원의 경우도 학생을 맡는 동안은 보조원이, 보조원과 특수교사(일반교사)가 절반씩, 전적으로 특수교사가, 특수학급에서는 특수교사가, 통합학급에서는 담임교사가, 모든 안전의 문제는 담임교사나 혹은 학교의 관리자가 책임질 것인가에 대한 여부를 명확히 할 필요가 있다. 보통 정규교사는 학교 안전공제회에 가입하여 학교에서 교육행위를 하다가 안전문제 등의 사고가 발생할 경우 치료비 등을 제공받아 처리한다. 사고가 고의적으로 발생하는 경우가 아니면 가급적 교사에게 책임을 묻지 않으려는 경향을 읽을 수 있다. 그러므로 보조원이 교육 활동 지원 시 문제가 발생할 경우 학교 내에서 정규교사의 경우와 같이 문제를 처리하는 등 학교차원에서 책임을 져야 할 것으로 보인다.

3) 공익근무요원 제도의 운용 실태

(1) 공익근무요원의 자격 및 역할

'95년부터 시행하고 있는 공익근무요원소집제도의 공익근무요원 소집 대상자는 병무청 훈령 745호에 따라 다음과 같이 소집한다. 제3조(관리자원)에서 공익근무요원소집대상자는 다음 각 호와 같다.

- ① 징병검사결과 학력, 신체등위, 연령 등 자질을 감안하여 보충역에 편입된 사람
- ② 부·모 또는 형제·자매 중 전사·순직자나 전·공상으로 인한 장애인이 있는 사유로 보충역에 편입된 사람
- ③ 현역병입영대상자 또는 보충역으로서 국제협력봉사요원으로 선발되거나 예술·체육요원으로 추천되어 보충역에 편입된 사람
- ④ 학군무관후보생 또는 의무, 수의, 법무, 군중사관후보생으로서 그 병적에서 제적되어 보충역에 편입된 사람 <개정 2006.11.22>
- ⑤ 공중보건 의사·징병전담의사·국제협력의사·공익수의사 또는 공익법무관에의 편입이 취소되어 보충역에 편입된 사람 <개정 2006.11.22>
- ⑥ '74.12.31이전 출생자로서 종전 법(법률 제4506호) 제54조 제1항 제3호의 규정에 해당하여 독자사유로 보충역에 편입된 사람 <개정 2005.2.28>
- ⑦ 6월 이상 1년6월 미만의 징역 또는 금고의 실형을 선고받은 사람 및 1년 이상의 징역 또는 금고의 형의 집행유예를 선고받은 사람으로서 보충역에 편입된 사람
- ⑧ 제2국민역 중 병역복무 변경·면제 신청서를 출원하여 보충역에 편입된 사람 <개정 2003.1.8>
- ⑨ 종전 법(법률 제4685호) 부칙 제4조의 규정에 의하여 방위소집대상 보충역으로서 방위소집 되지 아니한 사람 <개정 2005.2.28>
- ⑩ 기타 질병, 심신장애 등의 사유로 병역복무 변경·면제 신청서를 출원하여 보충역에 편입된 사람 <개정 2003.1.8>

공익근무요원의 복무자격은 2006년 이후 특수교육기관에 공익근무요원 배치 제도와 요청에 의한 공익근무요원 소집 대상자 등 자원 관리 및 의무부과 규정 병무

청 훈령 745호에 근거하여 다음과 같이 배정하며, 소집할 수 있다.

제 15조의 2(소집일자 및 복무기관 본인 선택) 지방병무청장은 당해 연도 소집 일자별, 복무기관별 계획인원 범위 내에서 자원수급현황 등을 고려, 공석을 배정하여 본인선택에 의해 소집할 수 있으며, 본인선택 가능한 권역별 소집단위는 의무자 거주지 지방병무청 관내에 소재한 복무기관을 소집단위로 할 수 있다<개정 2005.12.2, 2006.11.22>.

제 16조의 3(특정복무분야 배정인원 선발 등) 지방병무청장은 생활지도 분야(사회복지시설 및 지방자치단체) 및 장애학생 지원분야(초·중·고등학교)의 배정인원 전원에 대하여 본인선택 할 수 있도록 공석을 배정하고 본인선택 되지 않은 인원에 대하여서는 소집순서에 의하여 선발한다. 이 경우 제12조 제 2항 각 호의 사유가 있는 사람은 본인 선택 및 선발을 제한한다.

제 1항의 소집순서에 따라 선발할 때는 고졸 이상 학력자가 선발되도록 하되 본인선택은 학력에 제한 없이 선택할 수 있다. 제16조(특정 자격·전공자 등 소집단위) 다음 복무기관의 복무분야에 대해서는 복무분야와 관련 있는 자격·면허·전공자 등을 당해 소집 월의 통지범위 내에서 우선순위로 소집할 수 있다<개정 2002.3.20, 2003.12.10, 2005.12.2, 2006.11.22>.

공익근무요원은 병역 의무를 수행하는 자로서 직무상 행위는 공무수행으로 본다. 공익근무요원의 복무분야별 임무 또는 복무 형태는 <표 II-5>에서 보는 바와 같다.

교육인적자원부와 병무청이 특수교육의 질적 개선을 위하여 2006년부터 특수교육 현장에 장애학생 지원역할을 담당하기 위하여 배치한 공익근무요원은 행정관서 요원으로 복무분야는 장애학생·아동지원(초·중·고/보육원)이며 그 역할로 수업지원 등 학습보조, 승·하차 등의 활동 및 음식섭취 등 지원이다. 즉, 특수교육 현장에 배치되는 공익근무요원들은 공익근무요원 복무규정에 따라 장애 학생의 학습지도 보조와 안전생활 및 통학지원 등 활동 보조의 업무를 담당하게 된다. 이 경우 통상적으로 장애학생의 개인욕구, 교수-학습활동, 문제행동관리 등을 지원하는 특수교육보조원 업무와 별다른 차이가 없는 것이다.

<표 II-5>

복무분야별 임무 및 복무형태

기능별	복무분야	임 무	복무 형태
경 비	시설 경비	· 청사·시설·설비 경비 및 방호 · 방문자등 안내·계도	주간 또는 주·야간
	운 전	· 관용차량 공무 시 운전	주 간
감 시	재난안전감시	· 재난(지진·태풍·홍수·해일·가뭄·화재 등) 위험지역 감시 및 순찰	주간 또는 주·야간
	위생 감시	· 불량식품 감시·검사보조 및 시료수거· 채취 등	주 간
	운 전	· 관용차량 공무 시 운전	주 간
보호	차량단속	· 과적차량 단속 및 도로 순찰 · 자동차 매연단속 및 계도	주간 또는 주·야간
	질서계도	· 법정질서 유지 및 안내 보조 · 거리질서(노점상, 노상적치물, 광고물 등) 감시 및 순찰 · 소음(생활, 이동 소음)단속 · 쓰레기 무단투기 단속 및 지도	주간 또는 주·야간
	운 전	· 관용차량 공무 시 운전	주 간
행 정 지 원	병무행정보조	· 병무행정업무 보조 · 징병검사장 임상병리 등 보조	주간
	일반행정보조	· 민원안내·상담 · 일반 행정·전산 등 업무보조 · 민방공 및 소방시설관리, 점검 및 업무보조	주간
	우편업무보조	· 발송, 도착 및 배달우편물 분류	주간 또는 주·야간
	운전	· 관용차량 공무시 운전	주간
예술 체육	예술·체육분야	· 병무청장이 지정한 분야 종사	.
국제 협력	국제협력봉사	· 개발도상국가에서의 봉사활동	외교통상부장관 지정

<표 II-5> 계속됨

기능별	복무분야	입 무	복무 형태
봉 사	수발지원	· 시설입소 또는 재가 독거노인 활동 보조 · 시설입소 또는 재가 독거장애인 목욕, 음식섭취 등 지원	주간 또는 주·야간
	장애학생 아동지원 (초·중·고/보육원)	· 수업지원 등 학습보조 · 승·하차 등 활동 및 음식섭취 등 지원	주간
	사회복지 프로그램지원	· 학습 및 여가생활 등 보조 · 물품전달, 장애인행정서비스 등 지원	주간
	청소년 구조/상담	· 가출청소년 자활후견 등 지원 · 상담요원 보조	주간 또는 주·야간
	사회복지업무 보조 (지방자치단체, 읍·면·동)	· 장애인·노인 등 불우계층 물품전달 등 지원 · 복지업무 담당직원 보조	주간
	경비·시설관리 (사회복지시설)	· 시설방호 및 방문인 안내 · 시설물 안전관리 등 운영보조	주간 또는 주·야간
	운전 (사회복지시설)	· 환자이동, 물품전달 등 차량운전	주간
	환자지원	· 진료, 약품관리 등 업무보조 · 환자이동 등 활동지원 · 119응급구조 업무 보조	주간 또는 주·야간
	보건지원	· 방역·소독업무 등 보조 · 주민건강사업 등 운영지원	주간 또는 주·야간
	문화재 관리	· 궁·능 등 문화재 보호	주간 또는 주·야간
	학습지원	· 방과 후 학습활동 지원	주간
	안전관리	· 철도·지하철 및 해양보호지역 등 안전사고 예방 · 취약계층 주택 등 안전 점검	주간 또는 주·야간
	산불/녹지감시	· 산불예방, 진화 및 산지정화 · 녹지 정화활동 등	주간 또는 주·야간
하천/해양보호	· 하천, 해양 오염방지 · 취·정수장, 상수원 등 감시·관리업무 보조	주간 또는 주·야간	

출처: 병무청(2009). 공익근무요원 복무안내.

(2) 공익근무요원의 교육 및 배치

안재석(2007)은 봉사분야에 배치되는 공익근무요원들의 경우 봉사분야의 범위가 광범위하고 다양하므로 실제 배치현장에서의 업무를 제대로 수행하기 위해서는 기본적인 소양교육이 이루어 져야할 것으로 여겨지며, 특히 장애학생 지원 분야의 경우 장애학생의 특성을 고려할 때 사전교육은 반드시 이루어져야 한다고 제시하였다. 이러한 기본적인 사전교육은 각 시·도 교육청에서 일선학교에 배치하기 전에 이루어져야 하며 일선학교에서는 업무의 성격에 맞게 학교별로 장애이해교육을 시행하여야 한다.

경상북도 교육청의 경우, 공익근무요원 운영비에서 장애이해 교육에 대한 연수를 실시할 수 있도록 예산을 배정하여 특수교육보조원과 마찬가지로 국립 특수교육원 부설 원격교육연수원에서 운영하는 사이버 연수인 특수교육보조원 직무연수를 공익근무요원들도 함께 이수할 수 있도록 하고 있다. 또한 학교 내에서 필요한 경우 자체적으로 연수를 마련하여 운영하도록 하고 있다(안재석, 2007). 광주지역에 특수교육보조원으로 배치된 공익근무요원들의 교육은 2007년 이전까진 기초 군사훈련을 4주 동안 실시하고 복무기관 배치 후 복무 만료 시 까지 별도 전문교육이 없어 공익근무요원들이 실제 배치현장에서 갖추어야 할 기본적인 소양이나 장애학생 지원 분야에 대한 사전교육은 이루어지고 있지 않았다. 그러나 2008년 이후 기초 군사훈련 4주와 소양교육 1주, 직무교육 1주가 신설되어 공익근무요원들에 대한 장애 학생들의 특성과 장애 이해교육이 이루어지고 있다(이미숙, 2009).

2006년부터 교육인적자원부의 요청에 따라 특수교육현장에 장애학생 지원역할을 담당하는 공익근무요원을 배치할 수 있게 되었다. 병무청은 최근 공익근무요원의 일발 행정 보조분야 지원을 점진적으로 감축하고 봉사생활지도 분야에는 확대 지원한다는 내용의 '2006 공익근무요원 배정계획'을 내놓았으며, 학교 공익근무요원과 관련된 주요 배정 지침에서 사회복지시설·장애학생보조 등 봉사분야에 대한 요청인원은 전원 배정하기로 계획하였다.

공익근무요원 배치는 병무청 훈령 739호에서 복무기관장은 영 제47조 제1항의 규정에 의하여 다음해의 행정관서 요원 인원의 배정을 요청할 때에는 공익근무요

원이 복무할 기관명, 복무기관 소재지의 주소, 복무분야 및 임무, 공익근무요원 소요 및 산출근거를 명시한 공익근무요원배정요청서(규칙 제32호 서식)에 공익근무요원 활용계획 등을 첨부하여 매년 4월 30일까지 지방병무청장에게 송부하고 사회복지시설의 소요인원은 시장·군수·구청장이 배정을 요청하여야 한다<개정 '98.4.7, 2001.3.28, 2002.12.30>. 배정요청을 받은 지방병무청장은 배정을 위한 조사를 실시하여 복무기관별로 배정인원을 결정하여 통보하고 복무기관별 소집통지는 본인들의 자격이나 전공 등을 최대한 반영하여 복무기관을 지정, 개인별로 입영통지서를 송부하며 복무분야 및 소집순위는 <표 II-6>에 제시된 바와 같다.

<표 II-6> 복무분야 및 소집순위

복무기관	복무분야	소집순위
시·도 교육청	학습지원	· 1순위 : 교대 · 사대재학 및 졸업자, 교사자격 취득자 · 2순위 : 예 · 체능 전공자, 영어·수학 등 대학 전공자

출처: 병무청 훈령 제745호, 공익근무요원소집대상 등 자원관리 및 의무부과 규정.

다음은 2008년 광주광역시에 장애학생보조분야 공익근무요원 배치 현황이다. <표 II-7>은 2006~2008년 광주광역시 장애학생보조분야 공익근무요원 배치현황이며, <표 II-8>은 2008년 광주광역시 특수학교, 특수학급에 배치된 공익근무요원 배치현황을 제시하고 있다.

<표 II-7> 2006~2008 광주광역시 장애학생보조분야 공익근무요원 배치현황

2006	2007	2008
40	90	86

출처: 광주·전남 병무청(2008), 공익근무요원 복무기관 정보.

<표 II-8> 광주광역시 공익근무요원 특수학교(급) 배치현황

초등학교	중학교	고등학교	특수학교	계
43	7	8	28	86

출처: 광주·전남 병무청(2008), 공익근무요원 복무기관 정보.

(3) 공익근무요원의 활용 및 관리

특수교육 현장에 배치되는 공익근무요원들은 훈령 739호 제15조(복무분야별 임무)에서의 공익근무요원 복무규정에 따라 장애학생지원 분야의 업무는 학습지도 보조와 안전생활 및 통학지원 등 활동 보조의 업무를 담당하게 된다. 이 경우 통상적으로 장애학생의 개인육구, 교수-학습활동, 문제행동관리 등을 지원하는 특수교육 보조원 업무와 별다른 차이가 없다.

공익근무요원을 특수교육보조원으로 활용하는 근본적인 목적은 통합교육을 위한 것이다. 즉, 장애학생 교육의 질 제고에 있다. 따라서 공익근무요원은 특수교사를 도와 장애학생의 개별적인 육구에 부응하는 지원을 제공하여 교수적 질을 높이고 장애 학생을 위한 통합의 실행을 가능하도록 해야 한다. 그러나 공익근무요원의 복무규정에는 분야별 임무만 명시되어 있을 뿐 그 활용 범위가 구체적으로 명시되어 있지 않다. 이로 인해 공익근무요원 활용에 있어서 혼란이 야기되기도 한다.

안재석(2007)은 실제 특수교육현장에서 공익근무요원들이 수행하고 있는 업무는 복무기관마다 많은 차이가 있으나 특수학교에서의 업무 수행으로는 행정실에 배치되어 수목관리·청소·인쇄·학생이탈 방지·교무실 행정보조 등 학교의 전반적인 행정업무의 보조역할, 행정실이나 교무실에 배치되어 행정보조나 교무보조업무를 주로 하면서 학교의 요구에 따라 시간제로(등·하교시간, 현장학습 등) 학급에 배치되어 활동보조, 전적으로 학급에 배치되어 학습지도 보조·식사지도 보조·학생이동시 보조 등의 업무를 담당하며 기본적으로 특수학급 담당교사의 요구에 따라 특수교육보조원과 유사한 업무를 수행하고 있다.

이와 같이 기본적으로 제시되는 업무는 학습지도 보조와 안전생활 및 통학지원 등 활동보조의 업무이나, 실제로는 학교마다 학교의 필요성에 따라 공익근무요원의 운영형태가 다르며 실제로 여러 가지 다양한 역할을 수행하고 있는 실정이다. 이러한 혼란을 막고 공익근무요원을 활용하여 특수교육의 질을 제고하기 위해서는 보다 명확한 공익근무요원의 활용 범위가 규정되어야 할 것이다.

훈령 739호 공익근무요원의 복무 관리 규정을 근거로 공익근무요원의 지휘·감독 권한 및 책임은 지역교육청장 또는 지방병무청장에게 있으며, 효율적인 인적자

원 관리를 위하여 해당 지역교육청에 공익근무요원을 지휘 감독할 담당공무원을 임명하여 공익근무요원의 신상관리 사항을 수시 점검하고 신상관리와 복무관리 등 필요한 사무를 처리토록 하고 있다. 그 업무 분장을 자세히 살펴보면 지역교육청(관리과)는 공익근무요원의 지휘·감독(복무관리 총괄)하는 일을 담당하며, 지역교육청(교육과)에서는 장애학생 교육지원에 대한 사항을 담당한다. 또한 각 급 학교에서는 복무관리 및 복무실태, 상담 등의 역할을 담당하고 있다. 공익근무요원의 보수지급은 군인봉급의 월 보수와 실비의 교통비, 중식비로 되어 있으며, 봉급과 교통비는 병무청에서 식대는 학교에서 지급하고 있다. 또한 공익근무요원의 고충·애로사항 파악하고 근무여건을 보장해 주기 위하여 공익대표자를 임명할 수 있게 하였다(이미숙, 2009에서 재인용).

4. 관련 선행연구 고찰

특수교육보조원과 관련이 있는 국내 선행연구들을 연도별로 고찰해 보면 다음과 같다.

전인진과 박승희(2001)는 보조교사의 역할 규명과 순기능 및 역기능에 관한 고찰 연구에서 미국의 특수교육에 보조교사제를 도입 실시함으로써 통합교육 활성화와 교사의 교수 수행능력의 최대화를 가져 왔으며 보조교사들의 역할들과 보조교사제를 활용하는 과정에서 제기된 보조교사의 순기능과 역기능, 그 역기능을 완화할 수 있는 대안에 대한 정보를 제공하여 장애학생 교육에 있어서 교사의 교수적 수행 능력을 지원하고 궁극적으로는 교육의 질 제고를 위한 방안으로 제안되는 보조교사제 도입에 보조교사의 적합한 역할 규명을 위한 지침을 제시하고 있다.

강경숙 등(2002)의 특수교육보조원제 요구 분석 및 운영 방안 연구의 결과를 살펴보면 첫째, 유급보조원은 다소의 자격제한을 두며 보조원의 역할은 정규교사의 고유 업무를 침해하지 않는 범위 내에서 정규교사의 교육활동 즉, 학급에서 일어날 수 있는 모든 교육활동(개인적인 욕구지원, 학업관련지도, 건강 및 안전지도, 문제 행동지원, 의사소통 등)을 보조한다. 둘째, 유급 보조원의 선발·교육·배치는 원

칙적으로 시·도 교육청의 특수교육지원센터에서 담당한다. 교육기간과 내용은 무급과 유급보조원으로 구분하여 역할 수행 및 수행 정도를 고려하고 그에 따른 훈련 내용과 방법, 기간을 결정한다. 배치 기준은 장애유형별, 학교 과정별, 보조원 필요 장애정도 기준, 보조원 필요 인원을 배치한다. 셋째, 특수교육보조원의 복무는 해당학교에서 관리함을 원칙으로 하나 시·도 교육청에서 수립한 복무지침을 근간으로 하여 운영한다. 넷째, 특수교육보조원의 행·재정적 지원은 관련 기관의 규정과 관련법규를 참조하여 기획예산처 연도별 정부 노임 단가 기준을 적용하여 운영 계획을 수립한다. 또한 현재의 특수교육 현실을 고려 할 때, 국가 차원에서 특수교육보조원제를 도입하여 지원하기란 쉽지 않기 때문에 공익근무요원, 사회봉사명령제도를 수행하는 타 기관과의 공조체제 마련 방안을 적극 강구해야 한다고 밝히고 있다.

장애아동 통합교육을 위한 보조교사제에 관한 연구에서 이부옥(2002)은 교사들과 부모들의 통합교육에 대한 인식을 조사하고 장애아동과 비장애아동의 교육적 분리로 인한 장애아동의 소외감을 개선하기 위한 통합교육의 방법론적 대안인 보조교사제도에 대해 연구하여 통합교육의 활성화 방안으로 보조교사제도의 필요성을 제시하였다. 그리고 보조교사제도가 정착하기 위해 특수교육에 대한 교육자 및 학부모의 인식의 전환이 필요하며 정부의 행·재정적인 지원으로 장애아동에 대한 이해가 깊은 전문적인 보조교사가 양성되어져야 한다는 것을 강조하였다.

김영희(2003)는 통합학급 보조교사의 역할 수행에 관한 연구에서 소수의 통합학급에서 통합학급교사와 장애아동의 변인에 따라 보조교사들이 어떠한 역할을 수행하고 있는지 알아보았다. 주임교사일수록 사무행정적인 부분에서 보조교사의 도움을 필요로 하는 것으로 나타나고 학생의 장애 정도와 문제 행동이 심할수록 신변처리 등의 자조 영역에서 보조교사의 역할 수행이 높으며, 보조교사는 학급상황에서 사회성과 상호작용을 위한 의사소통지원의 역할을 가장 중점적으로 수행하고 있음을 밝혔다.

신은향(2003)의 통합학급 보조원제 운영에 대한 교사의 인식조사에 의하면 통합교사와 특수학급 담임교사, 특수학교교사 등을 조사하였는데 모든 집단이 필요성을

느끼고 있으나 통합학급 교사의 일부분은 부담감 때문에 필요 없다고 하였다. 보조원의 역할과 배치, 활용 면에서 교사들 간에 인식차이가 있었고 보조원의 관리는 모든 교사들이 특수학급 교사가 관리하고 통합학급과 특수학급간의 의사소통 및 통합교육 실천이 효율적이라고 인식하고 있다고 밝혔다.

윤경희(2003)는 특수교육보조원제도 운영에 대한 교사들의 인식조사 연구에서 서울·인천 지역의 일반 초등학교 내의 특수학급이 설치된 학교 중 유급 특수교육보조원제를 통합학급 장면에서 활용하고 있는 특수학급교사, 통합학급 교사, 특수교육보조원 각각 3명씩을 설문조사 하고, 서울·경기·인천지역의 일반 초등학교내의 특수학급이 설치된 학교 중 국고부담의 특수교육보조원제를 통합학급 장면에서 활용하고 있는 특수학급 교사, 통합학급 교사, 특수교육보조원 각각 2명씩과 학부모 자비 부담의 특수교육보조원을 통합학급 장면에서 활용하고 있는 특수학급 교사, 통합학급 교사, 특수교육보조원 각각 1명씩을 선정하여 반 구조화된 면담을 통해 심층 면담하여 특수교육보조원을 제도 운영에 대한 인식을 알아보았으며, 특수교육보조원의 자격·역할 측면, 교육·배치 측면, 활용·관리 측면에서 인식차이가 있음을 밝혔다.

정영숙(2003)은 보조교사를 활용하는 통합학급의 교사와 아동의 인식 연구에서 보조교사를 활용하는 통합교육에 대한 교사의 인식과 일반아동의 장애아동에 대한 수용태도를 설문지를 통해 알아보았다. 보조교사를 활용하는 통합교육 활동에 대한 통합교사의 인식은 전체적으로 긍정적이고 교육경험이 많은 교사들이 보조교사 활용에 대해 수용적이며 보조교사를 활용하는 통합학급에서 공부한 경험이 있는 아동이 그렇지 않은 아동보다 장애아동에 대해 수용적이라는 점을 밝혔다.

강경숙과 김용욱(2004)은 특수교육보조원의 실태 및 자질과 역할에 대한 인식수준 연구에서 특수교육보조원에게 설문을 조사하여 20-30대층의 전문대졸 이상의 여성 집단이 가장 많이 지원하고 초등 저학년의 통합 환경에 배치되어 장애학생을 지원한다는 것을 밝혔다. 특수교육보조원이 구비해야 할 자질에 대해서는 교사, 행정가, 부모가 장애학생에 대한 이해심과 봉사정신, 신변처리와 같은 지원을 요구한 반면 특수교육보조원은 학생의 안전과 건강보호를 가장 중요한 것으로 인식하여

다소 인식의 차이가 있음을 밝혔다.

박미경과 강경숙(2004)은 특수교육보조원의 활용 및 관리방안 연구에서 특수교육보조원제도의 운영실태 및 문제점들을 분석하였으며 연구 결과 및 국내 문헌들을 종합하여 구체적인 활용 및 관리 방안을 제시하였다. 즉 특수교육보조원 역할의 법제화 및 다양성 인식, 특수교사의 역량강화 및 특수교육보조원 관리에 대한 훈련 제공, 관련인사들과의 역할 분담 연수실시, 협력적인 분위기 조성, 특수교육보조원 활용 및 관리방안에 대한 자료 보급, 특수교육보조원의 연수 및 훈련강화, 특수교육보조원제도에 대한 인식 및 홍보 확대가 필요함을 강조하였다.

서태준(2005)은 특수교육보조원제에 대한 실태와 특수학급교사 및 통합학급교사의 인식과 요구 분석에서는 부산광역시 공립초등학교 238개의 특수학급이 설치된 250개 학교의 특수학급교사 120명과 통합학급교사 120명을 대상으로 무선표집하여 설문조사 한 결과로 첫째, 특수교육보조원의 활용실태로 34.4%가 활용하고 있었고 둘째, 특수교육보조원제에의 도입, 교수활동형태, 통합교육 확대를 위한 우선순위, 역할관계, 배치효용성, 특수교육보조원 배치효과 및 장·단점, 안전사고 시 책임한계, 특수교육보조원제의 확대 방안에 대한 반응에서 두 집단 간에 의미 있는 차이가 없었으며 셋째, 특수교육보조원의 자격·역할의 우선순위, 근무시간, 고용안정 요구 및 국가적 지원, 배치기준과 시기, 선발형태, 평가준거·적용방안, 해임 사유에 대한 반응에서도 두 집단 간에 의미 있는 차이가 없었다.

이경옥(2005)은 특수교육보조원을 활용한 통합교육이 장애아동의 학습태도와 학교생활적응에 미치는 효과에서 특수교육보조원의 활용에 따라 전개되는 수업 현상들을 분석하여 특수교육보조원을 활용한 통합교육이 장애학생의 학습태도 및 학교생활적응에 미치는 효과를 밝혔다. 그 결과 특수교육보조원을 활용한 통합교육은 장애아동에게 바람직한 학습태도를 형성하고 장애아동의 적응행동을 강화하여 바람직한 사회·정서적 학교생활적응을 형성하는데 긍정적인 영향을 주었음을 밝혔다.

이인순(2005)의 초등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 연구에서는 연구대상을 경기도 2004년 3월부터 특수교육보조원제도를 운영하고 있는 5개의 초등학교를 선

정하여 조사하였는데, 그 결과는 먼저 특수교육보조원제 운영에 대한 사전연수를 통한 인식이 정착되지 못한 토대위에서 시작하였다는 지적과 함께 특수교육보조원 당사자 또한 사전 지식이 부족한 상태에서 급하게 채용되었다는 점 등이 문제점으로 조사되었으며, 통합학급교사, 특수학급교사, 보조원간 운영방식에 대한 원활한 의사소통과 협력관계가 필요하다고 밝히고 있다. 또한 특수교육보조원의 자격과 역할, 교육 및 배치, 관리 및 평가에 대한 채용기준의 모호성과 운영에 관련된 협력관계의 어려움, 열악한 근무여건에 대한 문제점 등이 있다고 밝히고 있으며, 운영의 개선방안은 특수교육보조원의 특수교육 관련 자격 기준안을 마련하여야 하며, 특수교육보조원에 대한 사전 연수 및 정기적인 재교육의 강화, 관리 및 평가를 위한 기준안의 마련과 장애학생의 장애 정도에 따른 특수교육보조원의 증가 배치, 원활한 협력관계를 위한 협의체 구성 방안이 요구되었고 보조원의 독립적인 교실 공간의 확보도 필요하다고 제안하고 있다.

이충무(2005)는 중도·중복 장애학생을 위한 특수교육보조원 활용에 관한 조사에서 교사, 행정가, 학부모를 대상으로 보조원의 자격 및 역할, 배치 및 배치 전 교육, 계약형태, 근무시간 등에 대한 의견을 조사하였다.

최현이(2005)의 특수교육보조원 활용에 대한 특수교사와 통합교사의 인식 비교 연구에서는 전라남북도와 광주광역시에 특수교육보조원을 배치 활용하고 있는 127개교 중 회수된 설문지를 분석한 결과 특수교육보조원의 운영에 대한 인식의 차이와 자질과 역할에 대한 두 집단 간의 인식의 차이는 없는 것으로 나타났고, 특수교육보조원의 교육 및 배치에 대한 두 집단 간의 인식의 차이로는 특수교육보조원의 배치기준에 있어서는 통합교사가 직무연수 시간에 있어 특수교사가 60시간으로 나타났다. 또한 개별화교육계획 수립 관련에 있어서는 장애학생이 특수교육보조원에게 기대하는 가장 우선적 역할에 개별화교육 보조로 나타났다. 특수교육 보조원의 활용 및 관리의 측면에 대한 두 집단의 인식의 차이는 특수교육보조원 운영 시 통합수업이 이루어지는 경우에 부분적인 차이가 있었다.

김광수(2006)는 특수교육보조원제도 운영에 있어서 특수학급 교사와 특수교육보조원의 인식비교에 관한 연구에서 특수교육보조원의 직무연수과정이 기초과정 60

시간과 심화과정 30시간을 두집단 모두 실제 활동에 어느 정도 도움이 된다고 하였지만 전체적으로 직무연수과정의 만족도에 대해 보통 이상이라고 인식하였다. 특수교육보조원을 배치 할 때 고려사항으로 통합을 중심으로 절실한 필요를 지닌 아동부터 특수교육보조원을 배치하는 것에 의견을 특수교사와 특수교육보조원 두 집단은 장애 영역별로 지체부자유, 정서장애, 정인지체 영역 순으로 특수교육보조원을 배치해야 한다는 것을 밝혔으며 평가를 위한 적용기준으로 평가척도가 개발되어야 하며 평가를 위한 준거도 특수학급 교사는 특수교육보조원의 교육활동 지원 정도에 따라 평가하지만 특수교육보조원은 아동들과의 상호작용으로 평가해야 한다고 인식하고 인식의 차이를 밝혔다.

박종천(2006)은 중등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 실태조사 연구에서는 서울시 소재 특수교육보조원제를 활용하고 있는 중·고등학교 특수학급교사, 관리자를 대상으로 설문지를 배부하여 분석한 결과 첫째, 실제로 학교 현장에 필요한 전문성 향상을 위한 보조원 연수, 둘째, 성공적인 통합교육을 위해 학교 공동체에 대한 장애인식 교육, 셋째, 장애학생들의 사회통합화, 정상화를 위한 특수교육기반 조성, 넷째, 특수교육보조원의 명확한 역할정립과 특수교사와의 역할구분 문제, 다섯째, 장애학생 안전사고에 있어서 보조원의 책임 한계 규정, 여섯째, 보조원의 업무관리 문제를 실천과제로 제안하였다.

변성희(2006)는 특수교육보조원제 운영에 대한 특수학급 교사와 특수교육보조원의 인식 비교 연구에서 특수교육보조원제 운영에 대한 특수학급 교사와 특수교육보조원간의 인식차이를 알아보고, 그 결과, 보조원제 운영의 문제점을 최소화하고, 효율적으로 운영할 수 있는 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 하였다. 그 결과 특수교육보조원의 자격 및 역할에 대해 특수학급 교사는 고졸이상의 학력이 적합하다고 하였으나 특수교육 보조원들은 전문대 이상의 학력이 적합하다고 인식하였고 역할에 있어서도 특수학급교사와 특수교육보조원간에 유의미한 차이를 보였다. 이에 특수교육보조원의 자격으로 고등학교 이상의 학력을 수지하고 장애 학생에 대한 풍부한 이해심과 봉사정신을 소유한 자 중에서 학교의 필요나 요구에 맞게 임용하고 그 역할 범위를 명확히 해야 한다고 제시하고 있다.

장명수(2006)는 특수교육보조원제 운영 실태와 성과에 대한 통합학급교사, 특수학급교사, 특수교육보조원의 인식비교 조사연구에서 특수교육보조원의 활용과 관련하여 특수학급교사는 학업지도에 통합학급교사는 문제행동 관리에 특수교육보조원을 가장 많이 활용하며 특수교육보조원이 받는 임금에 대해서는 세 집단 모두 적다는 의견을 밝혔으며 세 집단 모두 특수교육보조원제 운영에 만족하고 있었으며 이러한 배경변인별로는 담당 학생의 장애정도, 교직경력, 연수경험에 따른 교차분석 결과 장애정도가 심할수록 교직 경력이 낮을수록 연수를 이수한 집단의 만족도가 더 높다고 하였으며 특수교육보조원의 낮은 급여와 열악한 근무 환경을 어려운 여건으로 지적하고 통합교육의 질적 제고와 장애 학생에 대한 최상의 교육권 보장을 위해 자질 있는 특수교육보조원을 양성하고 배치하는 것은 매우 중요하다고 하였다.

김일명과 조홍중(2007)은 지체부자유학생의 특수교육 보조원의 역할에 대한 인식 연구에서는 광주·전남 지역의 지체부자유 학생 166명을 대상으로 특수교육 보조원의 능력 및 역할에 대해 알아본 결과 첫째, 특수교육보조원의 역할에 대한 지체부자유 학생의 인식은 생활지도 보조, 수업보조, 사무처리 보조 순으로 나타났으며, 둘째, 특수교육보조원의 능력에 대한 지체부자유 학생의 인식은 특수교육에 대한 지식, 치료교육에 대한 지식, 일반교육에 대한 지식 순으로 나타났으며, 셋째, 특수교육보조원의 능력형성의 저해요인에 대한 지체부자유 학생의 인식은 학생요인, 교사요인, 제도요인 순으로 나타났다. 이 세 가지 결과 모두 성차에 대해서는 남학생보다 여학생이 3개 하위 영역에 모두 중요한 저해요인으로 인식하였다.

이윤숙과 김수연(2007)은 통합학급 교사와 특수교육보조원의 협력적 문제해결 과정을 통한 교수적 지원의 효과연구에서 통합학급 교사와 특수교육보조원이 협력하여 통합학급에 통합되어있는 3명의 장애아동의 수업참여행동을 지원하는 과정을 통해 통합학급 교사와 특수교육보조원의 협력적 문제해결 과정을 통한 교수적 지원 효과를 도출하였다. 그 결과 교수적 지원을 통해 장애아동의 수업참여행동은 증가하고, 문제행동은 감소하였으며, 이는 과제성취도의 향상으로 이어졌다고 밝히고 있다. 또한 이러한 연구결과는 특수교육보조원제도가 장애아동의 통합학급 수업참

여의 양과 질을 높이는데 기여하기 위해서는 통합학급 교사와의 협력이 중요함을 시사하고 있다. 그리고 특수교육보조원이 장애아동에게 실제적인 교수적 지원을 제공하는 방법을 제시한 점에서 의의를 가진다.

김현정(2008)의 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 특수교육보조원의 인식 비교 연구에서는 광주광역시 특수학교(급)의 특수교사와 특수교육보조원 116명을 대상으로 조사한 결과 첫째, 특수교육보조원의 자격 및 역할에 있어 특수교육보조원의 학력으로 전문대학을 졸업한 아동교육관련·사회복지관련 전공자가 적절한 인력이라고 인식하였으며, 장애아동을 지원하기 위해 적응기술을 관리하고 통합교육현장에서 수업보조를 보조하는 것이 특수교육보조원이 장애아동을 지원하기 위한 주요 역할로 인한 특수교사와 특수교육보조원의 갈등 사항에 두 집단 모두 갈등경험이 없다는 응답이 가장 많았다. 둘째, 특수교육보조원 교육 및 배치에 있어 특수교육보조원의 양성 교육방법으로 시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 하고 특수교사는 적응기술 관리와 문제행동 예방 및 중재전략을 가장 중요한 연수 내용으로 인식한 반면, 특수교육보조원은 장애유형별 특징을 이해하고 문제행동 예방 및 중재전략의 내용을 중심으로 직무연수 기초과정 60시간 또는 120시간이 필요하다고 인식하고 심화과정 30시간에 대해 특수교사는 확대 실시해야 한다고 하였으나 특수교육보조원은 적당하다고 인식하고 있었다. 셋째, 특수교육보조원의 활용 및 관리에 대한 인식비교 결과 두 집단 모두 근무시간은 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무하며 업무관리는 교사가 보조원의 일일 업무를 직접지시 하여 보조원이 기록하며 인사관리에 있어서 특수교사는 교육청에서 각 학교(급)에 인원을 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리하는 것이 적절하다고 하였다.

박민경(2009)의 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 장애통합보조원의 인식 비교 연구에서는 특수교육보조원제에 대해 특수교사와 장애통합보조원간의 유의미한 인식의 차이가 있었다. 장애통합보조원의 자격 및 역할에 있어 특수교사와 장애통합보조원 모두 장애통합보조원의 학력으로 고등학교 이상을 졸업한 아동교육관련 또는 사회복지관련 전공자가 적절한 인력이라고 인식하였다. 그러나 역할에서 특수교사는 장애아동을 지원하기 위해 적응기술을 관리하고 교수-학습 활동을 위

한 지원 자료를 준비한다고 인식한 반면 장애통합보조원은 통합교육 현장에서 수업보조와 적응기술을 관리하는 것이 장애아동을 지원하기 위한 주요 역할로 인식하였다. 또한 교육 및 배치에서 장애통합보조원은 고용형태를 정규직이 적절하다고 하였지만 특수교사는 계약직이 적절하다고 하여 인식의 차이를 보였다. 장애통합보조원의 활용 및 관리 측면에서도 두 집단간의 유의미한 인식의 차이는 보였으며 특수교육현장에서 장애학생의 교육적 요구와 필요에 의해 배치된 장애통합보조원이 사전 연수시 배치 될 학교(급)별 장애유형별에 따른 연수교육을 통해 장애통합보조원의 배치와 교육이 달리 되어야 할 필요함을 인식해야한다고 제언하였다.

이미숙(2009)의 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 공익근무요원의 인식 비교 연구에서는 특수교육보조원제에 대해 특수교사와 공익근무요원간의 유의미한 인식의 차이가 나타났다. 뿐만 아니라 2006년부터 특수교육보조원으로 공익근무요원들이 배치되고 있으나 현재 특수교육보조원에 대한 연구로 유급특수교육보조원에 대한 연구는 활발하게 이루어지고 있지만 공익근무요원에 대한 선행연구는 전무한 실정이다. 따라서 특수교육보조원으로 배치된 공익근무요원들에 대한 역할 수행 실태, 활용 실태, 직무만족도 등에 대한 더 많은 연구가 필요함을 인식해야 할 것이라고 제언하였다. 그리고 장애학생들의 교육적 요구와 특수교육의 질을 향상시키기 위해 특수교육 현장에 배치된 공익근무요원들의 사전연수와 직무연수가 장애학생들의 교육적 요구를 달성하기에 너무나 부족하므로 연수시간의 확대와 장애유형별 특성 이해, 문제행동 관리 및 적응 행동(신변처리, 착 탈의, 식사지도)관리에 관한 내용으로 연수의 내실화가 필요함을 인식해야 한다고 하였다.

이와 같은 관련 선행연구들을 발표년도별로 요약하여 제시하면 <표 II-9>에 제시된 바와 같다.

연번	연구자 (년도)	논문제목	학교급별 및 유형	연구대상	내용
1	전인진, 박승희 (2001)	보조교사의 역할규명과 순기능 및 역 기능에 관한 고찰 연구	· 일반학교	· 보조교사	미국 특수교육의 실제 사례에서 규명된 보조교사의 역할들의 목록들과 그 역할들의 순기능적 및 역기능적 요소들을 제시하고 역기능적 요소를 완화할 수 있는 대안을 제공함으로써 한국의 보조교사제 도입을 위한 기초 자료를 제시하고 있다.
2	강경숙 등 (2002)	특수 교육 보조원 제 요구 분석 및 운영 방안 연구	· 유치원 · 초등학교 · 중학교 · 고등학교 · 특수학교	· 교사(일반교사, 특수교사) · 행정가(교육청 장학사, 교장, 교감) · 장애 학생 학부모 · 유급특수교육보조원	특수교육보조원 운영의 현황을 파악하고 그 요구를 분석하여 지원 및 역할, 교육 및 배치, 복무관리를 중심으로 특수교육보조원 운영 방안을 우리나라의 실정에 맞게 제시하고자 하였다.
3	이부옥 (2002)	장애 아동 통합 교육을 위한 보조 교사제에 관한 연구	· 초등학교	· 교사(일반학교) · 보조교사	보조 교사제도가 정착되기 위한 방안으로는 첫째, 특수교육에 대한 교육자 및 학부모의 인식의 전환이 필요하며 둘째, 정부의 전폭적인 행·재정적인 지원이 필요하며 셋째, 장애아동에 대한 이해가 깊은 전문적인 보조교사가 양성이 되어져야 한다고 제시하였다.
4	김영희 (2003)	통합 학급 보조 교사의 역할수행에 관한 연구	· 초등학교	· 교사(일반학교) · 장애아동 · 보조교사	소수의 통합학급에서 통합학급 교사와 장애아동의 변인에 따라 보조교사들이 어떠한 역할을 담당하고 있는지를 알아봄으로써 보조교사의 역할을 정립하고 역할 수행에 따른 교육적 효과를 밝혔다.
5	신은향 (2003)	통합 학급 보조원 제 운영에 대 한 교사의 인식조사	· 초등학교 · 중학교 · 고등학교 · 특수학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사 · 특수학교 교사	보조원의 역할과 배치, 활용 면에서 교사들 간에 인식차이가 있었고 보조원의 관리는 모든 교사들이 특수학급 교사가 관리하고 통합학급과 특수학급간의 의사소통 및 통합교육 실천이 효율적이라고 인식하고 있다고 밝혔다.
6	윤경희 (2003)	특수교육 보조원제도 운영에 대 한 교사의 인식 조사	· 초등학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사 · 유급특수교육 보조원	반 구조화된 면담을 통해 심층 면담하여 특수교육보조원을 제도 운영에 대한 인식을 알아보았으며, 특수교육보조원의 자격·역할 측면, 교육·배치 측면, 활용·관리 측면에서 인식의 차이가 있음을 밝혔다.
7	정영숙 (2003)	보조교사를 활용하는 통합학급 교사와 아동의 인식 연구	· 초등학교	· 통합학급 교사 · 일반아동	보조교사를 활용하는 통합교육 활용에 대한 통합교사의 인식과 보조교사를 활용하는 통합학급에서 공부한 경험이 있는 아동이 그렇지 않은 아동보다 장애아동에 대해 수용적이라는 점을 밝혔다.
8	강경숙, 김용욱 (2004)	특수교육보 조원의 실제 모양 자질과 역할에 대 한 인식수준	· 일반학교 (특수학급, 통합학급) · 특수학교	· 일반교사 · 특수교사 · 특수 교육 보 조원	20-30대 특수교육보조원을 대상으로 설문조사하여 전문대졸 이상의 여성 집단이 가장 많이 지원하고 초등 저학년의 통합 환경에 배치되어 장애학생을 지원한다는 것을 밝혔다.

<표 II-9> 계속됨

연번	연구자 (년도)	논문제목	학교급별 및 유형	연구대상	내용
9	박미경, 강경숙 (2004)	특수교육보조원 의 활용 및 관 리 방안	· 일반학교 (특수학급, 통합학급) · 특수학교	· 일반교사 · 특수교사 · 특수교육보 조원	특수교육보조원제도를 효율적으로 활용 및 관리하는 방안을 모색해 보고자, 운영 실태 및 문제점들을 분석하였다. 특수교 육보조원 역할의 법제화 및 다양성 인식, 특수교사의 역량강화 및 특수교육보조원 관리에 대한 훈련제공, 관련인사들과의 역할 분담 및 연수실시, 협력적인 분위기 조성, 활용 및 관리방안에 대한 자료보급, 연수 및 훈련강화, 특수교육보조원제도에 대한 인식 및 홍보확대 등 다양한 후속 연구의 필요성을 제안하였다.
10	서태준 (2005)	특수교육보 조원제에 대 한 실태와 특수학교교 사 및 통합 학급교사의 인식과 요구 분석	· 초등학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사	특수교육보조원의 활용 실태로 34.4% 가 활용하고 있었고, 특수학급 교사와 통합학급 교사의 특수교육보조원제에 대한 여러 가지 실태와 인식은 두 집 단 간에 의미 있는 차이가 없었다.
11	이경옥 (2005)	특수교육보 조원을 활 용한 통합 교육이 장 애 아동의 학습태도와 학교 생활 적응에 미 치는 효과	· 초등학교	· 특수 학급 에 입급 한 장 애아동	특수교육보조원을 활용한 통합교육이 장애아동의 학습태도 및 학교생활적 응에 미치는 효과를 밝히고 통합교육 은 장애아동에게 바람직한 학습태도 를 형성하고 장애아동의 적응행동을 강화하여 바람직한 사회·정서적 학 교생활 적응을 형성하는데 긍정적인 영향을 주었음을 밝혔다.
12	이인순 (2005)	초 등 학 교 특 수 교 육 보 조 원 제 운 영 에 관 한 연 구	· 초등학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사 · 특수 교육 보 조원	특수교육보조원제를 운영하는 초등학교 의 특수교사, 통합교사, 특수교육보조원 5명을 대상으로 심층면담을 통해 특수교 육보조원의 역할로 장애학생의 문제행동 이 줄어들고 원활한 학교생활에 도움을 주는 긍정적인 효과가 있다는 것과 특수 교육채용 기준의 모호성과 통합교사, 특 수교사와의 협력의 어려움, 열악한 근무 조건 등을 문제점을 밝혀냈다.
13	이충무 (2005)	중도·중복 장애 학생 을 위한 특 수교육보조 원 활용에 관한 조사	· 초등학교	· 교사(일반교 사, 특수교사) · 학교 행정가 (교장, 교감) · 장 애 학 생 학부모	교사, 행정가, 학부모를 대상으로 보조 원의 자격과 역할, 배치 및 배치 전 교육, 계약형태, 근무시간 등에 대한 의견을 조사하였다.
14	최현이 (2005)	특수교육보 조원 활용 에 대한 특 수 교 사 와 통합교사의 인식 비교	· 초등학교 · 중학교 · 고등학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사	특수교육 현장에서 교사를 도와 장애학 생을 지원하는 일을 담당하는 특수교육 보조원의 운영에 대한 특수교사와 통합 교사의 운영과 자질 및 역할, 교육 및 배 치, 활용 및 관리에 대한 인식의 차이를 알아보고, 기초자료를 제시하였다.

<표 II-9> 계속됨

연번	연구자 (년도)	논문제목	학교급별 및 유형	연구대상	내용
15	김광수 (2006)	특수교육보조원제도 운영에 있어서 특수학급교사와 특수교육보조원의 인식 비교	· 초등학교	· 특수학급 교사 · 특수교육보조원	특수교육보조원제도 운영 실태와 인식을 조사하여 특수교육보조원의 자격 및 역할, 배치 및 교육, 활용 및 관리 측면에서의 조기정착과 제도의 도입목적을 효율적으로 달성하기 위한 개선방안을 알아보고 특수교육보조원의 양적증가보다는 특수교육보조원의 학력 및 자격을 고려하여 정규직으로 전환하는 등 고용 불안 요소를 제거할 필요가 있을 것으로 밝혔다.
16	박종천 (2006)	중등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 실태조사	· 중학교 · 고등학교	· 특수학급 교사	학교 현장에 필요한 전문성 향상을 위한 보조원 연수, 성공적인 통합교육을 위해 학교 공동체에 대한 장애인식 교육, 장애학생들의 사회통합화, 정상화를 위한 특수교육기반 조성, 특수교육보조원의 명확한 역할정립과 특수교사와의 역할구분 문제, 장애학생 안전사고에 있어서 보조원의 책임 한계 규정, 보조원의 업무관리 문제를 실천과제로 제안하였다.
17	변성희 (2006)	특수교육보조원제 운영에 대한 특수학급교사와 특수교육보조원의 인식 비교 연구	· 초등학교 · 중학교 · 고등학교	· 특수학급 교사 · 유급특수교육보조원	특수교육보조원의 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리에 대한 특수학급교사와 특수교육보조원간의 인식 차이를 알아봄으로써 보조원제의 운영의 문제점을 최소화하고 효율적으로 운영할 수 있는 방안을 모색하였다.
18	장명수 (2006)	특수교육보조원제 운영 실태와 성과에 대한 통합학급교사, 특수학급교사, 특수교육보조원의 인식 비교 조사	· 초등학교	· 통합학급 교사 · 특수학급 교사 · 특수교육보조원	특수교육보조원의 필요성을 밝히고 통합학급교사, 특수학급교사와 특수교육보조원간의 구체적이고 계획적인 수업협의를 통해 질 높은 통합교육의 성과와 특수교육보조원제가 장애학생의 문제행동 감소와 일상생활 능력 향상에 긍정적인 영향을 미치며 만족한 성과를 밝혔다.
19	김일명, 조홍중 (2007)	지체부자유 학생의 특수교육보조원의 역할에 대한 인식	· 특수학교 · 시설	· 지체부자유 학생	지체부자유 학생이 인식하고 있는 특수교육보조원의 역할과 능력, 능력형성의 저해요인에 대해서 알아보았다.
20	이윤숙, 김수연 (2007)	통합학급교사와 특수교육보조원의 협력적 문제해결 과정을 통한 교수적 지원의 효과	· 초등학교	· 일반교사 · 유급특수교육보조원 · 장애아동	통합학급교사와 특수교육보조원이 협력하여 통합학급에 통합되어있는 3명의 장애아동의 수업참여행동을 지원하는 과정을 통해 장애아동의 수업 참여행동 발생률, 문제행동 발생률, 과제성취도 평가를 통해 통합학급교사와 특수교육보조원의 협력적 문제해결 과정을 통한 교수적 지원 효과를 도출하였다.

<표 II-9> 계속됨

연번	연구자 (년도)	논문제목	학교급별 및 유형	연구대상	내용
21	김현정 (2008)	특수 교육 보조원 운 용에 대한 특수 교사 와 특수교 육 보조원 의 인식비 교	<ul style="list-style-type: none"> • 초등학교 • 중학교 • 고등학교 • 특수학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 특수교사 • 유급특수교 육보조원 	광주광역시 소재 유급특수교육보조원 이 배치된 특수학교와 일반학교의 특 수학급 초, 중, 고등학교의 특수교사와 유급특수교육보조원을 대상으로 특수 교육보조원의 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리에 대한 인식 차이 를 알아봄으로써 특수교육보조원제를 효율적으로 운영하고 개선하기 위한 방안을 모색하였다.
22	박민경 (2009)	특수 교육 보조원 운 용에 대한 특수 교사 와 장애통 합보조원 의 인식비 교	<ul style="list-style-type: none"> • 초등학교 • 중학교 • 고등학교 • 특수학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 특수교사 • 장애통합보 조원 	광주광역시 소재 장애통합보조원이 배치된 특수학교와 일반학교의 특수 학급 초, 중, 고등학교의 특수교사와 장애통합보조원을 대상으로 특수교육 보조원의 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리에 대한 인식 차이를 알 아봄으로써 특수교육보조원제를 효율 적으로 운영하고 개선하기 위한 방안 을 모색하였다.
23	이미숙 (2009)	특수 교육 보조원 운 용에 대한 특수 교사 와 공익근 무요원의 인식비교	<ul style="list-style-type: none"> • 초등학교 • 중학교 • 고등학교 • 특수학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 특수교사 • 공익근무요 원 	광주광역시 소재 공익근무요원이 배 치된 특수학교와 일반학교의 특수학 급 초, 중, 고등학교의 특수교사와 공 익근무요원을 대상으로 특수교육보조 원의 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활 용 및 관리에 대한 인식 차이를 알아 봄으로써 특수교육보조원제를 효율적 으로 운영하고 개선하기 위한 방안 을 모색하였다.

*연구대상에 특수교육보조원이라고 기재된 것은 특수교육보조원 유형을 구별하지 않은 연구 임.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)과 특수교사의 인식을 비교하기 위하여 특정 유형의 특수교육보조원과 해당 특수교사를 대상으로 한 3편의 논문을 비교분석한 문헌분석연구이다.

2. 분석대상

본 연구는 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 유급특수교육보조원의 인식을 비교한 김현정(2008)의 논문, 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 장애통합보조원의 인식을 비교한 박민경(2009)의 논문, 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 공익근무요원의 인식을 비교한 이미숙(2009)의 논문을 분석대상으로 하였다. 세 논문을 분석대상으로 선정된 이유는 첫째, 연구시기가 가장 최근의 것으로 비슷한 시기에 연구가 진행되었으며 둘째, 지역이 모두 광주광역시를 중심으로 연구결과가 나왔고 셋째, 동일한 문항으로 구성된 설문지를 사용하였기 때문이다. <표 III-1>은 이 세 논문의 연구절차를 요약하여 제시하고 있으며 <표 III-2>~<표 III-4>는 각 논문의 연구대상에 대한 기초사항을 제시하고 있다.

구분	김현정(2008)	박민경(2009)	이미숙(2009)
연구 대상 선정	2007년 5월 현재 광주광역시에 배치된 60명의 유급특수교육보조원과 해당 58개교 78학급의 담임 특수교사	2008년 5월 현재 광주광역시에 배치된 43명의 장애통합보조원과 해당 41개교 41학급의 담임 특수교사	2008년 5월 현재 광주광역시에 배치된 86명의 공익근무요원과 해당 62개교 108학급의 담임 특수교사
설문지 작성	김광수(2005), 장명수(2006), 이인숙(2005)이 사용한 설문지를 근거로 수정·보완하여 작성됨.	김현정(2008)이 작성한 설문지를 장애통합보조원의 유형에 맞게 수정·보완하여 작성됨.	김현정(2008)이 작성한 설문지를 공익근무요원의 유형에 맞게 수정·보완하여 작성됨.
설문지 배부 및 회수	유급특수교육보조원은 51부의 설문지가 회수되었으며(회수율 85.0%), 특수교사는 65부의 설문지가 회수됨(회수율 82.4%).	장애통합보조원은 33부의 설문지가 회수되었으며(회수율 76.7%), 특수교사는 36부의 설문지가 회수됨(회수율 87.8%).	공익근무요원은 75부의 설문지가 회수되었으며(회수율 87.2%), 특수교사는 78부의 설문지가 회수됨(회수율 72.2%).

<표 III-2>

유급특수교육보조원과 특수교사의 기초사항(김현정, 2008)

특수교사(n=65)				유급특수교육보조원(n=51)			
구분	내용	빈도	%	구분	내용	빈도	%
성별	남자	9	13.8	성별	남자	1	2.0
	여자	56	86.2		여자	50	98.0
	계	65	100.0		계	51	100.0
연령	20~24세	2	3.1	연령	20~24세	3	5.9
	25~29세	17	26.2		25~29세	9	17.6
	30~34세	15	23.1		30~34세	7	13.8
	35~39세	17	26.2		35~39세	16	31.4
	40~44세	5	7.7		40~44세	10	19.6
	45~49세	2	3.0		45~49세	5	9.8
	50~54세	1	1.5		50~54세	1	1.9
	55~59세	5	7.7		55~59세	0	0.0
	60세 이상	1	1.5		60세 이상	0	0.0
계	65	100.0	계	51	100.0		
소지 자격	일반교사 자격증	2	3.0	소지 자격	없음	8	13.6
	특수교사 자격증	51	78.5		치료교사	2	3.4
	특수교사+일반교사 자격증	12	18.5		보육교사	14	23.7
	계	65	100.0		사회복지사	22	37.3
				기타	13	22.0	
계	65	100.0	계	51	100.0		
특수 교육 경력	1년 미만	8	12.3	근무 경력	6개월 미만	10	19.6
	1년 이상~2년 미만	3	4.6		6개월 이상~1년 미만	15	29.4
	2년 이상~3년 미만	6	9.2		1년 이상~2년 미만	17	33.4
	3년 이상~4년 미만	7	10.8		2년 이상~3년 미만	7	13.7
	4년 이상~5년 미만	4	6.2		3년 이상~4년 미만	2	3.9
	5년 이상~6년 미만	5	7.7		4년 이상~5년 미만	0	0.0
	6년 이상~7년 미만	2	3.1		계	51	100.0
	7년 이상~8년 미만	3	4.6				
	8년 이상~9년 미만	6	9.2				
	9년 이상~10년 미만	6	9.2				
10년 이상	15	23.1					
계	65	100.0					
학교 급별	초등학교	43	66.1	학교 급별	초등학교	31	60.8
	중학교	12	18.5		중학교	10	19.6
	고등학교	10	15.4		고등학교	10	19.6
	계	65	100.0		계	51	100.0
보조원과 근무한 기간	6개월 미만	17	26.1	장애 경험 유·무	유	26	51.0
	6개월 이상~1년 미만	4	6.2		무	25	49.0
	1년 이상~2년 미만	20	30.8		계	51	100.0
	2년 이상~3년 미만	19	29.2				
	3년 이상~4년 미만	3	4.6				
	4년 이상~5년 미만	2	3.1				
계	65	100.0					
장애 정도	경도	26	40.0	장애 정도	경도	16	31.4
	중등도	32	49.2		중등도	27	52.9
	중도	7	10.8		중도	8	15.7
	계	65	100.0		계	51	100.0

<표 III-3>

장애통합보조원과 특수교사의 기초사항(박민경, 2009)

특수교사(n=36)				장애통합보조원(n=33)			
구분	내용	빈도	%	구분	내용	빈도	%
성별	남자	8	22.2	성별	남자	0	0
	여자	28	77.8		여자	33	100
	계	36	100.0		계	33	100.0
연령	20~24세	3	8.3	연령	20~24세	0	0
	25~29세	14	39.0		25~29세	1	3.0
	30~34세	8	22.2		30~34세	1	3.0
	35~39세	3	8.3		35~39세	8	24.3
	40~44세	3	8.3		40~44세	10	30.3
	45~49세	3	8.3		45~49세	11	33.3
	50~54세	1	2.8		50~54세	2	6.1
	55~59세	1	2.8		55~59세	0	0
	60세 이상	0	0		60세 이상	0	0
계	36	100.0	계	33	100.0		
소지 자격	일반교사 자격증	1	2.8	소지 자격	없음	13	33.3
	특수교사 자격증	26	72.2		치료교사	1	2.6
	특수교사+일반교사 자격증	9	25.0		보육교사	3	7.7
	계	36	100.0		사회복지사	4	10.3
			기타		18	46.1	
			계	39*	100.0		
특수 교육 경력	1년 미만	5	13.9	근무 경력	6개월 미만	8	24.3
	1년 이상~2년 미만	7	19.4		6개월 이상~1년 미만	4	12.1
	2년 이상~3년 미만	8	22.2		1년 이상~2년 미만	7	21.2
	3년 이상~4년 미만	1	2.8		2년 이상~3년 미만	13	39.4
	4년 이상~5년 미만	5	13.9		3년 이상~4년 미만	1	3.0
	5년 이상~6년 미만	3	8.3		4년 이상~5년 미만	0	0
	6년 이상~7년 미만	1	2.8		계	33	100.0
	7년 이상~8년 미만	0	0				
	8년 이상~9년 미만	2	5.6				
	9년 이상~10년 미만	0	0				
10년 이상	4	11.1					
계	36	100.0					
학교 급별	초등학교	28	77.8	학교 급별	초등학교	26	78.8
	중학교	5	13.9		중학교	5	15.2
	고등학교	3	8.3		고등학교	2	6.0
	계	36	100.0		계	33	100.0
학급 유형	일반학급	0	0	학급 유형	일반학급	9	27.3
	특수학급	29	80.6		특수학급	22	66.7
	특수학교 학급	7	19.4		특수학교 학급	2	6.0
	계	36	100.0		계	33	100.0
보조원과 근무한 기간	6개월 미만	15	41.6	장애 경험 유·무	유	23	69.7
	6개월 이상~1년 미만	5	13.9		무	10	30.3
	1년 이상~2년 미만	10	27.8		계	33	100.0
	2년 이상~3년 미만	4	11.1				
	3년 이상~4년 미만	1	2.8				
	4년 이상~5년 미만	1	2.8				
계	36	100.0					
장애 정도	경도	14	38.9	장애 정도	경도	11	33.3
	중등도	19	52.8		중등도	17	51.5
	중도	3	8.3		중도	5	15.2
	계	36	100.0		계	33	100.0

*복수응답 6명.

<표 III-4>

공익근무요원과 특수교사의 기초사항(이미숙, 2009)

특수교사(n=78)				공익근무요원(n=75)			
구분	내용	빈도	%	구분	내용	빈도	%
성별	남자	16	20.5	성별	남자	.	.
	여자	62	79.5		여자	.	.
	계	78	100.0		계	.	.
연령	20~24세	4	5.1	연령	20세미만	0	0.0
	25~29세	25	32.1		20~24세	54	72.0
	30~34세	17	21.8		25~29세	20	26.7
	35~39세	20	25.6		30~34세	1	1.3
	40~44세	6	7.7		계	75	100.0
	45~49세	1	1.3				
	50~54세	1	1.3				
	55~59세	3	3.8				
	60세 이상	1	1.3				
계	78	100.0					
소지 자격	일반교사 자격증	1	1.3	소지 자격	없음	64	85.3
	특수교사 자격증	49	62.8		치료교사	0	0.0
	특수교사+일반교사 자격증	28	35.9		보육교사	0	0.0
	계	78	100.0		사회복지사	0	0.0
				기타	11	14.7	
				계	75	100.0	
특수 교육 경력	1년 미만	4	5.1	근무 경력	6개월 미만	6	8.0
	1년 이상~2년 미만	13	16.7		6개월 이상~1년 미만	7	9.3
	2년 이상~3년 미만	8	10.3		1년 이상~ 2년 미만	57	76.0
	3년 이상~4년 미만	3	3.8		2년 이상~3년 미만	5	6.7
	4년 이상~5년 미만	10	12.8		3년 이상~ 4년 미만	0	0.0
	5년 이상~6년 미만	7	9.0		4년 이상~5년 미만	0	0.0
	6년 이상~7년 미만	6	7.7		계	75	100.0
	7년 이상~8년 미만	4	5.1				
	8년 이상~9년 미만	3	3.8				
	9년이상~10년 미만	11	14.1				
	10년 이상	9	11.6				
계	78	100.0					
학교 급별	초등학교	37	47.5	학교 급별	초등학교	39	52.0
	중학교	20	25.6		중학교	20	26.7
	고등학교	21	26.9		고등학교	16	21.3
	계	78	100.0		계	75	100.0
학급 유형	일반학급	0	0.0	학급 유형	일반학급	1	1.3
	특수학급	53	67.9		특수학급	48	64.0
	특수학교 학급	25	32.1		특수학교 학급	26	34.7
	계	78	100.0		계	75	100.0
보조원과 근무한 기간	6개월 미만	21	26.8	장애 경험 유 · 무	유	37	49.3
	6개월 이상~1년 미만	17	21.8		무	38	50.7
	1년 이상~2년 미만	29	37.2		계	75	100.0
	2년 이상~3년 미만	8	10.3				
	3년 이상~4년 미만	1	1.3				
	4년 이상~5년 미만	2	2.6				
계	78	100.0					
장애 정도	경도	24	30.8	장애 정도	경도	25	33.4
	중등도	47	60.2		중등도	40	53.3
	중도	7	9.0		중도	10	13.3
	계	78	100.0		계	75	100.0

3. 분석대상 설문지

본 연구의 분석대상인 김현정(2008), 박민경(2009), 이미숙(2009)의 논문에서 사용된 설문지를 살펴보면, 김광수(2005), 장명수(2006), 이인숙(2005)이 사용한 설문지를 근거로 수정·보완하여 김현정(2008)이 설문지를 작성하였으며 이를 박민경(2009)과 이미숙(2009)이 각 특수교육보조원 유형에 적합하게 수정·보완하여 설문지를 작성하였다.

설문지는 교사와 특수교육보조원의 기초사항(성별, 연령, 소지자격, 교육경력, 학교 급별 등), 특수교육보조원의 자격 및 역할, 특수교육보조원의 교육 및 배치, 특수교육보조원의 활용 및 관리의 영역으로 구성되었다. 구체적인 문항의 구성 내용은 <표 III-5>와 같다.

< 표 III-5> 설문지 문항 구성 내용

영역 구분	질문내용	문항수					
		유급특수교육보조원		장애통합보조원		공익근무요원	
		유급특수교육보조원	특수교사	장애통합보조원	특수교사	공익근무요원	특수교사
기초사항	성별, 연령, 소지자격, 특수교육경력, 학교 급별, 학급유형, 보조원과 근무한 기간, 장애경험 유·무, 장애정도	7 ¹⁾	7 ¹⁾	8	8	7 ²⁾	8
특수교육보조원의 자격 및 역할	보조원의 학력, 적절한 사람, 보조원명칭, 보조원자질, 장애아동 지원역할, 역할한계의 갈등, 근무 시 어려운 점 상담, 역할수행 지시	9	9	9	9	9	9
특수교육보조원의 교육 및 배치	보조원 양성교육방법, 고용형태, 임용형태, 연수내용, 직무연수기간, 배치·운영의 장점	8	8	8	8	7 ³⁾	7 ³⁾
특수교육보조원의 활용 및 관리	보조원의 근무시간, 업무관리, 인사관리, 보조원제 효과, 학생안전관리 책임여부, 평가, 배치장소, 근무자세, 지원영역별 지원계획수립 횟수	9	9	9	9	9	9
계		33	33	34	34	32	33

- 1) 담당하고 있는 학급유형 문항이 없음.
 2) 성별 문항이 없음.
 3) 고용형태 문항이 없음.

4. 연구절차

본 연구는 광주광역시를 중심으로 연구된 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)과 특수교사의 인식비교를 특수교육보조원 유형에 따른 인식을 알아보기 위한 문헌분석연구이다. 분석대상 논문들은 2009년 1월에 각 연구자에게 전화통화로 본 연구에 대해 설명을 한 후 연구자의 동의를 구하고 전자우편(e-mail)으로 분석대상 논문을 수집하였다.

5. 자료분석

본 논문은 특수교육보조원제에 대해 각 문항별로 특수교육보조원 유형(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)에 따른 특수교육보조원의 인식차이, 특수교사의 인식차이, 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이를 표로 정리하여 분석하였다.

IV. 연구결과

본 연구의 결과를 연구문제별로 제시하면 다음과 같다.

1. 특수교육보조원의 자격 및 역할

특수교육보조원의 자격 및 역할에 대해 보조원의 학력, 보조원으로서 적절한 사람, 보조원 명칭, 자질, 장애아동 지원역할, 역할한계의 갈등, 근무 시 어려운 점 상담대상, 역할수행 지시방법 등의 항목으로 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)간의 인식, 특수교사의 인식, 특수교육보조원과 특수교사의 인식을 비교 분석하였다.

1) 특수교육보조원의 학력

특수교육보조원의 학력에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-1>과 같이 특수교육보조원의 학력에 대해 묻는 질문에 대하여 유급특수교육보조원은 전문대학 졸업에 54.9%, 장애통합보조원과 공익근무요원은 고등학교 졸업에 각각 63.6%, 40.0%로 가장 많은 응답을 하였다. 특수교사는 유급특수교육보조원의 학력을 전문대학 졸업에 43.1%, 장애통합보조원의 학력은 고등학교 졸업에 38.9%, 공익근무요원의 학력은 대학졸업에 37.2%로 가장 많은 응답을 하였다. 또한 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 각각 전문대학 졸업과 고등학교 졸업에 특수교육보조원과 특수교사 모두 가장 많은 응답을 하였으나 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 고등학교 졸업에 특수교사는 대학졸업에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원간에서는 유급특수교육보조원이 학력을 더 높게 인식하는 것으로 나타났고 특수교사는 공익근무요원의 학력을 더 높게 인식하는 것으로 나타났으며 특수교육보조원과 특수교사의 학력에 대한 인식차이는 공익근무요원 유형에서 가장 크게 나타났다.

<표 IV-1>

특수교육보조원의 학력

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
고등학교 졸업	9	17.6	21	63.6	30	40.0
전문대학 졸업	28	54.9	9	27.3	9	12.0
대학 졸업	11	21.6	0	0.0	18	24.0
기타	3	5.9	3	9.1	18	24.0
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
고등학교 졸업	20	30.8	14	38.9	12	15.4
전문대학 졸업	28	43.1	13	36.1	22	28.2
대학 졸업	14	21.5	7	19.4	29	37.2
기타	3	4.6	2	5.6	15	19.2
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

2) 특수교육보조원 역할에 적절한 사람

특수교육보조원의 역할에 가장 적절한 사람의 응답을 분석한 결과는 <표 IV-2>와 같이 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 아동교육 관련 전공(경험)자에 각각 45.1%, 27.3%에 가장 많은 응답을 하였으며 공익근무요원은 사회복지 관련 전공(경험)자에 46.7%로 가장 많은 응답을 하였다. 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 사회복지 관련 전공(경험)자에 41.5%, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 아동교육 관련 전공(경험)자에 각각 55.5%, 44.9%로 가장 많은 응답을 하였다. 또한 특수교육보조원 유형에 따라 순위차이는 있지만 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 모두 아동교육 관련 전공(경험)자나 사회복지 관련 전공(경험)자에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람으로 특수교육보조원간에는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 인식의 차이는 없었지만 공익근무요원은 사회복지 관련 전공(경험)자가 가장 적절하다고 응답하여 약간의 인식차이가 있었고 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 사회복지 관련 전공(경험)자, 장애통합보조원과 공익근무요원은 아동교육 관련 전공(경험)자로 약간의 인식차이가 나타났으며 특수

교육보조원의 세 유형에 따라 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 크게 나타나지 않았다.

<표 IV-2> 특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
아동교육 관련 전공(경험)자	23	45.1	9	27.3	14	18.6
장애아동 부모	2	3.9	2	6.0	3	4.0
사회복지 관련 전공(경험)자	15	29.5	7	21.2	35	46.7
관계없이 임용 절차에 합격된 사람	4	7.8	6	18.2	5	6.7
언어치료사, 물리치료사, 심리치료사 등 치료관련 전문가	5	9.8	3	9.1	11	14.7
기 타	2	9.8	6	18.2	7	9.3
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
아동교육 관련 전공(경험)자	24	36.9	20	55.5	35	44.9
장애아동 부모	0	0.0	1	2.8	0	0.0
사회복지 관련 전공(경험)자	27	41.5	7	19.4	18	23.1
관계없이 임용 절차에 합격된 사람	4	6.2	0	0.0	9	11.5
언어치료사, 물리치료사, 심리치료사 등 치료관련 전문가	5	7.7	5	13.9	9	11.5
기 타	5	7.7	3	8.3	7	9.0
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

3) 특수교육보조원 명칭의 적절성

특수교육보조원의 명칭이 적절하다고 생각하느냐는 문항 분석의 결과는 <표 IV-3>과 같다. <표 IV-3>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원 모두 특수교육보조원이라는 명칭이 적절하다고 각각 51.0%, 72.7%, 89.3%로 높은 응답을 보였으며 특수교사도 세 유형의 특수교육보조원에 대해 각각 95.4%, 80.6%, 91.0%가 예라고 응답하였다. 특수교육보조원과 특수교사 모두 특수교육보조원 명칭의 적절

성에서 예라고 응답을 보였다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 명칭의 적절성에는 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 없었다. 그러나 유급특수교육보조원은 아니오에 49.0%가 응답을 하여 주목을 할 필요성이 있다.

<표 IV-3> 특수교육보조원 명칭의 적절성

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	26	51.0	24	72.7	67	89.3
아니오	25	49.0	9	27.3	8	10.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
예	62	95.4	29	80.6	71	91.0
아니오	3	4.6	7	19.4	7	9.0
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

4) 특수교육보조원 명칭이 적절한 이유

특수교육보조원 명칭이 적절하다고 응답한 사람들을 대상으로 ‘특수교육보조원’이라는 명칭이 적절한 이유를 묻는 분석의 결과는 <표 IV-4>와 같다. <표 IV-4>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원 모두 특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서라는 항목에 각각 73.1%, 75.0%, 52.2%가 가장 많은 응답을 보였으며 특수교사도 세 유형의 보조원에 대해 각각 48.4%, 79.3%, 59.2%가 특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서라고 가장 많이 응답하였다. 또한 특수교육보조원과 특수교사간 모두 가장 높은 응답 반응이 같아 인식차이는 없었다.

특수교육보조원 명칭의 적절성을 묻는 항목에서는 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 없었고 동일한 반응으로 나타났다.

<표 IV-4>

특수교육보조원 명칭이 적절한 이유

항 목	유급특수교육보조원 (n=26 [*])		장애통합보조원 (n=24 [*])		공익근무요원 (n=67 [*])	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서	19	73.1	18	75.0	35	52.2
특수교육보조원이 정규직으로 신분 전환을 요구하는 미찰을 방지하기 위해서	0	0.0	0	0.0	1	1.5
기존 교육현장에서 시행되고 있는 과학, 실험, 전산보조원 등에서 사용하는 용어와 균형을 도모하기 위해서	7	26.9	5	20.8	28	41.8
기 타	0	0.0	1	4.2	3	4.5
계	26	100.0	24	100.0	67	100.0
항 목	특수교사 (n=62 [*])		특수교사 (n=29 [*])		특수교사 (n=71 [*])	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서	30	48.4	23	79.3	42	59.2
특수교육보조원이 정규직으로 신분 전환을 요구하는 미찰을 방지하기 위해서	0	0.0	0	0.0	2	2.8
기존 교육현장에서 시행되고 있는 과학, 실험, 전산보조원 등에서 사용하는 용어와 균형을 도모하기 위해서	27	43.5	6	20.7	27	38.0
기 타	5	8.1	0	0	0	0.0
계	62	100.0	29	100.0	71	100.0

* 특수교육보조원 명칭이 적절하다고 응답한 수.

5) 특수교육보조원의 자질

특수교육현장에서 특수교육보조원의 자질로 가장 중요한 것 3가지를 우선순위 별 중복응답하게 한 결과는 <표 IV-5>에 나타난 바와 같다. <표 IV-5>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원 모두 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신에 1순위로 각각 47.1%, 45.5%, 53.5%가 응답하였고 2순위로 모두 문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술에 각각 29.4%, 39.4%, 30.7%가 응답하였다. 3순위에서는 유급특수교육보조원의 경우 장애 원인, 개념 및 분류에 대한 이해와 인간발달(인지, 언어, 정서, 사회성, 신체·운동)에 대한 기초적인 이해에 각 21.6%가 응답하였고 장애통합보조원의 경우 장애보상 치료활동(언어, 작업, 물리)에 대한 기초적인 이해 및 기술에 18.1%가 응답하였으며 공익근무요원

의 경우 기본적인 학습(읽기, 쓰기, 셈하기)지도방법에 대한 기초적인 이해 및 기술에 22.7%가 응답을 하였다. 특수교사는 특수교육보조원의 자질로 가장 중요한 것 3가지 우선순위가 세 유형의 특수교육보조원에 대해 같았는데 1순위는 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신에 각각 50.7%, 58.3%, 61.6%가 응답하였고 2순위로 문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술에 각각 27.7%, 61.6%, 37.2%가 응답하였으며 3순위로 인간발달(인지, 언어, 정서, 사회성, 신체·운동)에 대한 기초적인 이해에 각각 21.5%, 25.0%, 25.6%가 응답하였다. 또한 특수교육보조원의 자질로 유급특수교육보조원과 특수교사는 동일한 우선순위를 보였으며 장애통합보조원과 공익근무요원은 1, 2순위는 동일하나 3순위에서 의견의 차이가 나타났다.

특수교육보조원간에서는 특수교육보조원의 자질에 대한 인식의 차이는 1, 2순위는 동일했으나 3순위에서 의견의 차이를 보였고 특수교사는 세 유형에 대해 인식의 차이가 없었으며 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 유급특수교육보조원의 경우 인식차이가 없었으나 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 인식차이를 나타냈다.

<표 IV-5>

특수교육보조원의 자질

항 목	유급특수교육보조원 (n=153)						장애통합보조원 (n=99)						공인근무유원 (n=225)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
장애 원인, 개념 및 분류에 대한 이해	7	137	9	176	11	216	5	152	2	61	4	121	13	173	16	213	11	147
건강 및 의학에 대한 기초적인 이해	0	00	1	20	1	20	0	00	1	30	1	30	0	00	1	13	1	13
인간 발달(인지, 언어, 정서, 사회성, 신체·운동)에 대한 기초적인 이해	7	137	8	157	11	216	4	121	11	334	4	121	7	93	13	173	10	133
문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술	12	235	15	294	9	176	6	182	13	394	5	152	9	120	23	307	11	147
기본적인 학습(읽기, 쓰기, 셈하기)지도방법에 대한 기초적인 이해 및 기술	0	00	3	59	5	98	1	30	1	30	3	91	1	13	3	40	17	227
교수-학습방법에 대한 기초적인 이해 및 기술	0	00	1	20	1	20	1	30	1	30	5	152	0	00	0	00	3	40
컴퓨터 활용능력	0	00	0	00	1	20	0	00	0	00	0	00	0	00	2	27	3	40
교육관련 법령 및 행정적 사무 처리에 대한 이해	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00
장애보상 치료활동(언어, 작업, 물리)에 대한 기초적인 이해 및 기술	1	20	4	78	3	58	1	30	3	91	6	181	4	53	8	107	7	93
지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신	24	471	10	196	9	176	15	455	1	30	5	152	40	535	7	93	12	160
기 타	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	0	00	1	13	2	27	0	00
계	51	100.0	51	100.0	51	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=195)						특수교사 (n=108)						특수교사 (n=234)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
장애 원인, 개념 및 분류에 대한 이해	5	77	8	123	8	123	3	83	2	56	7	194	10	128	12	154	2	26
건강 및 의학에 대한 기초적인 이해	0	00	4	62	1	15	0	00	0	00	2	56	0	00	2	26	5	64
인간 발달(인지, 언어, 정서, 사회성, 신체·운동)에 대한 기초적인 이해	9	139	14	215	14	215	5	139	5	139	9	250	4	51	20	256	20	256
문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술	10	154	18	277	12	186	6	167	22	611	5	139	15	192	29	372	15	192
기본적인 학습(읽기, 쓰기, 셈하기)지도방법에 대한 기초적인 이해 및 기술	0	00	4	62	6	93	0	00	1	28	5	139	0	00	4	51	9	115
교수-학습방법에 대한 기초적인 이해 및 기술	0	00	1	15	5	77	0	00	1	28	0	00	0	00	1	13	4	51
컴퓨터 활용능력	0	00	1	15	2	30	0	00	0	00	0	00	1	13	1	13	4	51
교육관련 법령 및 행정적 사무 처리에 대한 이해	1	15	0	00	1	15	0	00	0	00	1	28	0	00	1	13	0	00
장애보상 치료활동(언어, 작업, 물리)에 대한 기초적인 이해 및 기술	3	46	1	15	3	46	0	00	2	56	4	111	0	00	3	38	5	64
지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신	33	507	14	216	10	154	21	583	3	83	3	83	48	616	3	38	13	168
기 타	4	62	0	00	3	46	1	28	0	00	0	00	0	00	2	26	1	13
계	65	100.0	65	100.0	65	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0

* 중복응답한 수.

6) 장애아동 지원하기 위한 가장 중요한 것

특수교육보조원의 역할 중에서 장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것 3가지를 순위별로 중복응답 한 분석결과는 <표 IV-6>과 같다. <표 IV-6>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 1순위로 각각 31.0%와 36.1%가 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리를 응답하였으며 장애통합보조원의 경우 42.4%가 수업보조하기를 1순위로 응답하였다. 장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것의 1순위로 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원에 대해 모두 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에 각각 44.6%, 41.7%, 46.2%가 응답하였다. 또한 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교사와 1순위가 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에 응답한 반면 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 1순위로 수업보조하기에, 특수교사는 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에 응답하였다.

장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것에 대한 인식은 특수교육보조원간에서 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 인식차이가 거의 없었지만 장애통합보조원의 경우 인식차이를 보였고 특수교사는 세 유형에 대해 1, 2순위에는 인식의 차이가 없었으며 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 인식차이가 없었으나 장애통합보조원의 경우 인식차이를 나타냈다.

<표 IV-6>

장애아동 지원하기 위한 가장 중요한 것

항 목	유급특수교육보조원 (n=153*)						장애통합보조원 (n=99*)						공익근무요원 (n=225*)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
수업보조하기	15	23.1	5	7.7	8	12.3	14	42.4	4	12.1	5	15.2	12	16.0	11	14.7	32	42.7
교수활동 중에 학생의 행동을 기록하고 교사와 의사소통하기	5	7.7	7	10.8	10	19.6	1	3.0	4	12.1	3	9.1	7	9.3	3	4.0	2	2.7
교수 학습활동 지원자료 준비 및 작성	0	0.0	1	1.5	5	7.7	1	3.0	1	3.0	5	15.2	3	4.0	5	6.7	4	5.3
적응기술(신변처리, 칠판의식사지도 등)관리	20	31.0	14	22.0	6	11.7	6	18.2	9	27.3	6	18.1	27	36.1	18	24.0	7	9.3
문제행동 관리	5	7.7	15	23.1	8	12.3	4	12.2	8	24.3	5	15.2	12	16.0	20	26.5	17	22.7
장애학생 가족과의 상호작용	0	0.0	1	1.5	1	1.5	1	3.0	0	0.0	1	3.0	1	1.3	2	2.7	0	0.0
비장애 학생과의 관계형성 지원	4	6.2	7	10.8	5	7.7	6	18.2	6	18.2	5	15.2	7	9.3	11	14.7	7	9.3
교사의 행정업무 지원	0	0.0	0	0.0	2	3.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0	1	1.3	2	2.7	2	2.7
보조장비 사용(애플체어 및 보조구 사용)지원	2	3.0	1	1.5	5	7.7	0	0.0	1	3.0	2	6.0	5	6.7	3	4.0	4	5.3
기 타	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
계	51	100.0	51	100.0	51	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=195*)						특수교사 (n=108*)						특수교사 (n=234*)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
수업보조하기	17	26.2	12	18.5	15	23.1	10	27.8	8	22.2	6	16.7	13	16.7	14	17.9	14	17.9
교수활동 중에 학생의 행동을 기록하고 교사와 의사소통하기	5	7.7	4	6.2	9	13.8	2	5.5	3	8.3	4	11.1	4	5.1	7	9.0	12	15.4
교수 학습활동 지원자료 준비 및 작성	3	4.6	8	12.3	8	12.3	2	5.5	5	13.9	7	19.4	6	7.7	9	11.5	11	14.1
적응기술(신변처리, 칠판의식사지도 등)관리	29	44.6	18	27.7	9	13.8	15	41.7	10	27.8	4	11.1	36	46.2	22	28.2	5	6.4
문제행동 관리	6	9.2	15	23.1	8	12.3	4	11.2	7	19.5	4	11.1	14	17.9	12	15.4	7	9.0
장애학생 가족과의 상호작용	0	0.0	2	3.0	0	0.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	6.4
비장애 학생과의 관계형성 지원	2	3.0	2	3.0	6	9.2	2	5.5	3	8.3	5	13.9	4	5.1	7	9.0	4	5.1
교사의 행정업무 지원	0	0.0	0	0.0	6	9.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	9.0
보조장비 사용(애플체어 및 보조구 사용)지원	1	1.5	4	6.2	4	6.2	0	0.0	0	0.0	4	11.1	1	1.3	7	9.0	12	15.4
기 타	2	3.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.6	0	0.0	0	0.0	1	1.3
계	65	100.0	65	100.0	65	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0

*중복응답한 수.

7) 특수교육보조원의 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원의 갈등

특수교육보조원의 역할 중 역할한계가 명확하지 않아 교사와 특수교육보조원간에 갈등을 경험한 역할에 대한 분석결과 <표 IV-7>과 같다. <표 IV-7>에 나타난 바와 같이 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원간의 갈등을 묻는 질문에 대하여 세 유형의 특수교육보조원은 갈등 경험이 없음에 각각 38.2%, 75.7%, 75.7%가 가장 많이 응답을 하였고 두 번째로 가장 많이 응답한 것은 유급특수교육보조원의 경우 이동지원 및 안전생활지원(교실이동, 현장학습 지원, 통학보조, 안전보호 등)에 14.7%, 장애통합보조원의 경우 장애학생 가족과의 상담에 10.8%, 공익근무요원의 경우 문제행동 관리지원에 6.1%가 응답을 하였다. 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원에 대해 갈등이 없음에 각각 21.9%, 32.7%, 38.9%가 가장 많은 응답을 하였고 두 번째로 가장 많이 응답한 것은 유급특수교육보조원의 경우 교수-학습활동(예: 수업보조, 학습자료 제작)지원과 이동지원 및 안전생활지원(교실이동, 현장학습 지원, 통학보조, 안전보호 등)에 각각 16.3%씩 응답하였으며 장애통합보조원의 경우 교수-학습활동(예: 수업보조, 학습자료 제작)지원에 20.0%, 공익근무요원의 경우 이동지원 및 안전생활지원(교실이동, 현장학습 지원, 통학보조, 안전보호 등)에 15.5%가 응답을 하였다. 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원간의 갈등에 대해 특수교육보조원과 특수교사 모두 갈등 경험 없음에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원간의 갈등은 특수교육보조원간, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 없었지만 다른 항목에 응답을 보인 %는 약간의 인식차이를 나타냈다.

<표 IV-7> 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원 갈등

항 목	유급특수교육보조원 (n=68*)		장애통합보조원 (n=37*)		공익근무요원 (n=82*)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
갈등 경험 없음	26	38.2	28	75.7	62	75.7
교수-학습활동(예: 수업보조, 학습자료 제작) 지원	7	10.3	2	5.4	4	4.9
교사의 사무업무 지원	5	7.4	0	0.0	2	2.4
이동지원 및 안전생활 지원(교실이동, 현장학습 지원, 통학보조, 안전보호 등)	10	14.7	0	0.0	1	1.2
장애학생 가족과의 상담	4	5.9	4	10.8	2	2.4
문제행동 관리지원	9	13.2	3	8.1	5	6.1
적응기술(신변처리, 착탈의 식사지도 등) 지원	5	7.3	0	0.0	2	2.4
보조장비 사용(예: 휠체어 및 보장구 사용)지원	1	1.5	0	0.0	1	1.2
기 타	1	1.5	0	0.0	3	3.7
계	68	100.0	37	100.0	82	100.0
항 목	특수교사 (n=123*)		특수교사 (n=55*)		특수교사 (n=103*)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
갈등 경험 없음	27	21.9	18	32.7	40	38.9
교수-학습활동(예: 수업보조, 학습자료 제작) 지원	20	16.3	11	20.0	14	13.6
교사의 사무업무 지원	6	4.9	2	3.6	3	2.9
이동지원 및 안전생활 지원(교실이동, 현장학습 지원, 통학보조, 안전보호 등)	20	16.3	6	10.9	16	15.5
장애학생 가족과의 상담	17	14.6	7	12.7	2	1.9
문제행동 관리지원	18	13.8	8	14.6	15	14.6
적응기술(신변처리, 착탈의 식사지도 등) 지원	11	8.9	3	5.5	10	9.7
보조장비 사용(예: 휠체어 및 보장구 사용)지원	0	0.0	0	0.0	0	0.0
기 타	4	3.3	0	0.0	3	2.9
계	123	100.0	55	100.0	103	100.0

*중복응답한 수.

8) 특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상

특수교육보조원이 역할 수행을 하는 동안 어려운 점이 생겼을 때, 누구와 주로 상담하는지에 대한 분석결과는 <표 IV-8>과 같다. <표 IV-8>에서 나타난 바와 같이 특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상은 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 기타에 각각 47.1%와 42.7%, 장애통합보조원은 타 학급 특수교육보조원에 48.5%가 가장 많이 응답하였다. 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원에 대해 각각 69.2%, 75.0%, 64.1%가 타 학급 특수교사에 가장 많은 응답을 하였고 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 높게 나타났다.

특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상에 대한 인식차이는 특수교육보조원간에는 나타났으나 특수교사 집단에서는 특수교육보조원 유형에 따라 인식차이는 나타나지 않았다. 또한 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 세 유형 모두에서 크게 나타났다.

<표 IV-8> 특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학교장이나 교감	1	1.9	0	0.0	8	10.7
타 학급 특수교사	8	15.7	3	9.1	8	10.7
타 학급 특수교육보조원	18	35.3	16	48.5	26	34.6
학부모	0	0.0	1	3.0	1	1.3
기 타	24	47.1	13	39.4	32	42.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학교장이나 교감	5	7.7	1	2.8	11	14.1
타 학급 특수교사	45	69.2	27	75.0	50	64.1
타 학급 특수교육보조원	0	0.0	0	0.0	2	2.6
학부모	1	1.5	0	0.0	0	0.0
기 타	14	21.6	8	22.2	15	19.2
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

9) 특수교육보조원에 대한 역할수행 지시방법

특수교육보조원에게 역할수행을 지시할 때 어떤 방법으로 하는지에 대한 결과는 <표 IV-9>와 같이 세 유형의 특수교육보조원들은 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함에 각각 39.2%, 51.6%, 41.4%로 가장 많이 응답하였으며 다음으로 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함, 보조원이 자신의 일일 업무를 자율적으로 정하게 함 순으로 응답하였다. 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원에 대하여 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함에 각각 40.0%, 38.9%, 43.5%로 가장 많이 응답하였고 특수교육보조원과 특수교사 간의 의견은 세 유형 모두 비슷한 반응 형태를 나타냈는데 특수교육보조원들은 모두 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함에 특수교사는 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함에 가장 높은 응답을 하였다.

특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법에 대해 특수교육보조원 유형에 따라 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 세 유형 모두 없었다.

<표 IV-9> 특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함	16	31.4	6	18.2	22	29.3
보조원이 자신의 일일 업무를 자율적으로 정하게 함	10	19.6	5	15.1	18	24.0
특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함	20	39.2	17	51.6	31	41.4
기 타	5	9.8	5	15.1	4	5.3
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함	26	40.0	14	38.9	34	43.5
보조원이 자신의 일일 업무를 자율적으로 정하게 함	12	18.5	9	25.0	8	10.3
특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함	15	23.0	6	16.7	30	38.5
기 타	12	18.5	7	19.4	6	7.7
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

2. 특수교육보조원의 교육 및 배치

특수교육보조원의 교육 및 배치에 대해 보조원의 양성방법, 보조원의 연수 내용, 보조원 임기, 연수시간, 연수과정의 만족도, 보조원 배치의 장점 등의 항목으로 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)간의 인식, 특수교사의 인식, 특수교육보조원과 특수교사의 인식을 비교 분석하였다.

1) 특수교육보조원의 양성 교육방법

특수교육보조원의 양성 교육방법에 대한 두 집단의 응답 분석결과는 <표 IV-10>과 같다. <표 IV-10>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 각각 58.8%, 34.6%가 시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 함에 가장 많은 응답을 보였으며 장애통합보조원은 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 45.5%가 가장 많이 응답을 하였다. 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 각각 41.5%, 52.6%가 시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 함에 응답을 했으며 장애통합보조원의 경우 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 44.4%가 응답을 하였다. 또한 유급특수교육보조원, 공익근무요원과 특수교사 간은 시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 함에 가장 많은 응답을 하였고 장애통합보조원과 특수교사는 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원은 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 의견차이가 나타났으며 특수교사 역시 세 유형의 보조원에 대해 같은 인식의 차이를 나타냈다. 또한 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 장애통합보조원의 경우 나타났다.

<표 IV-10>

특수교육보조원의 양성 교육방법

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함	18	35.3	15	45.5	17	22.7
시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 함	30	58.8	10	30.3	26	34.6
인력개발센터 주관의 특수교육보조원 양성과정을 설치하여 이수하게 함	2	3.9	5	15.1	10	13.3
특수교육보조원이 속해 있는 학급의 교사를 통해서 자율적으로 교육받게 함	1	2.0	0	0.0	20	26.7
기 타	0	0.0	3	9.1	2	2.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈 도	%	빈 도	%	빈도	%
특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함	26	40.0	16	44.4	24	30.8
시·도 교육청이 주관하는 연수를 이수하게 함	27	41.5	15	41.7	41	52.6
인력개발센터 주관의 특수교육보조원 양성과정을 설치하여 이수하게 함	7	10.8	5	13.9	6	7.7
특수교육보조원이 속해 있는 학급의 교사를 통해서 자율적으로 교육받게 함	0	0.0	0	0.0	4	5.1
기 타	5	7.7	0	0.0	3	3.8
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

2) 특수교육보조원의 고용형태

특수교육보조원의 고용 형태에 있어서 분석결과는 <표 IV-11>과 같다. <표 IV-11>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원 64.7%와 장애통합보조원 93.9%는 정규직의 고용형태에 가장 많은 응답을 하였으며 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 69.3%, 장애통합보조원의 경우 80.6%에 계약직의 고용형태에 가장 많은

응답을 하였다. 또한 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 모두 정규직에 가장 높은 응답을 보인 반면 특수교사는 계약직에 두 유형 모두 가장 높은 반응을 보였다.

특수교육보조원의 고용형태의 인식은 특수교육보조원들은 정규직에 특수교사는 계약직에 가장 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 각각의 특수교육보조원과 특수교사는 인식차이가 나타나지 않았으며 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식의 차이는 같은 유형으로 나타났다.

<표 IV-11> 특수교육보조원의 고용형태

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원* (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
계약직	18	35.3	2	6.1	·	·
일용직	0	0.0	0	0.0	·	·
정규직	33	64.7	31	93.9	·	·
계	51	100.0	33	100.0	·	·
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
계약직	45	69.3	29	80.6	·	·
일용직	1	1.5	0	0.0	·	·
정규직	19	29.2	7	19.4	·	·
계	65	100.0	36	100.0	·	·

*공익근무요원의 경우 고용형태 문항이 없음.

3) 특수교육보조원의 임기

특수교육보조원을 계약직으로 임용할 경우, 특수교육보조원의 적절한 임기에 대한 응답 분석 결과는 <표 IV-12>와 같이 특수교육보조원은 각각 98.1%, 100%, 77.4%가 학년별(1년)에 가장 많은 응답을 하였고 특수교사도 학년별(1년)에 각각 85.9%, 86.1%, 97.4%가 가장 많은 응답을 하였다. 특수교육보조원과 특수교사간은 유급특수교육보조원은 학기별(6개월)에 1.9%가 응답한 반면 특수교사는 학기별(6개월)에 14.1%가 응답하여 특수교사보다 특수교육보조원이 더 장기간의 임용을 원하

는 것을 알 수 있었고 공익근무요원의 경우 학기별(6개월)에 공익근무요원은 21.3%가 특수교사는 2.6%가 응답하여 공익근무요원은 단기간의 임용을 원하는 것을 알 수 있었다.

특수교육보조원의 임기 형태에 대해서는 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원고 특수교사의 인식차이는 크게 없었지만 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원에 비해 특수교사들은 학기별(6개월)에도 응답을 보였고 공익근무요원의 경우 특수교사에 비해 공익근무요원이 학기별(6개월)에 많은 응답을 보였다.

<표 IV-12> 특수교육보조원의 임기 형태

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학년별(1년)	50	98.1	33	100.0	58	77.4
학기별(6개월)	1	1.9	0	0.0	16	21.3
분기별(3개월)	0	0.0	0	0.0	1	1.3
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=64*)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학년별(1년)	55	85.9	31	86.1	76	97.4
학기별(6개월)	9	14.1	5	13.9	2	2.6
분기별(3개월)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
계	64	100.0	36	100.0	78	100.0

*1표 무응답 한 것을 제외한 수.

4) 특수교육보조원의 연수내용

특수교육보조원의 연수 내용의 중요도 순위의 분석결과는 <표 IV-13>과 같다. <표IV-13>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원 모두 1순위로 장애유형별 특징 이해에 각각 39.2%, 39.4%, 30.6%가 응답한 반면 특수교사는 유급특수교육보조원은 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도)에 32.3%, 장애통합보조원은 통합교육의 개념 및 실천원칙의 이해에 33.3%, 공익근무요원은 장애유형별 특징 이해에 36.0%로 응답하였다. 또한 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교사

와 인식의 차이가 나타났지만 공익근무요원의 경우 특수교사와 특수교육보조원 모두 장애유형별 특징 이해에 1순위로 가장 많이 응답하였다.

특수교육보조원의 연수내용에 있어 특수교육보조원들의 인식의 차이는 거의 없었지만 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 적응기술에, 장애통합보조원의 경우 통합교육의 개념 및 실천 원칙의 이해에, 공익근무요원의 경우 장애유형별 특징 이해에 1순위로 응답하여 보조원 유형에 따른 인식의 차이가 크게 나타났다. 또한 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 나타났으며 공익근무요원의 경우는 특수교육보조원과 특수교사 간 인식차이가 거의 없게 나타났다.

<표 IV-13>

특수교육보조원의 연수내용

항 목	유급특수교육보조원 (n=275 [*])										장애 통합보조원 (n=165 [*])										공익근무요원 (n=225 [*])									
	1순		2순		3순		4순		5순		1순		2순		3순		4순		5순		1순		2순		3순		4순		5순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
장애유형별 특징 이해	20	30.2	4	7.8	8	15.7	3	5.9	3	5.9	13	30.4	4	12.1	2	6.1	3	9.1	1	3.0	23	30.6	10	13.3	12	15.8	4	5.3	9	12.0
장애유형별 교수 학습 지원방법	5	9.8	10	19.6	5	9.8	7	13.7	5	9.8	2	6.1	7	21.2	3	9.1	6	18.1	4	12.1	2	2.7	10	13.3	8	10.7	10	13.3	5	6.7
치료교육 의 이론과 실제	1	2.0	1	2.0	1	2.0	0	0.0	4	7.8	0	0.0	0	0.0	4	12.1	0	0.0	2	6.1	3	4.0	1	1.3	0	0.0	4	5.3	3	4.0
특수학교(급) 교육과정과 개별화 교육의 이해	0	0.0	2	3.9	4	7.8	1	2.0	1	2.0	0	0.0	1	3.0	2	6.1	1	3.0	1	3.0	1	1.3	3	4.0	8	10.7	2	2.7	6	8.0
통합교육의 개념 및 실천원칙의 이해	5	9.8	2	3.9	4	7.8	5	9.8	2	3.9	5	15.2	1	3.0	0	0.0	2	6.1	5	15.2	2	2.7	3	4.0	2	2.7	11	14.7	2	2.7
장애인복지 에 대한 올바른 이해	6	11.7	6	11.7	2	3.9	2	3.9	7	13.7	5	15.2	2	6.1	1	3.0	0	0.0	0	0.0	17	22.7	15	20.1	8	10.7	8	10.7	6	8.0
문제행동의 예상 및 중재전략	5	9.8	15	29.4	10	19.6	10	19.6	7	13.7	3	9.1	5	15.2	9	27.3	6	18.2	6	18.2	5	6.7	13	17.3	14	18.7	11	14.7	7	9.3
건강보호 및 안전생활 지원방법(예 인술리특이 심폐소생술, 현장학습)	5	9.8	0	0.0	1	2.0	2	3.9	3	5.9	0	0.0	1	3.0	1	3.0	2	6.1	1	3.0	3	4.0	2	2.7	3	4.0	5	6.7	4	5.3
적용기술(신변처리, 착탈의, 식사지도)	3	5.9	6	11.7	5	9.8	10	19.6	5	9.8	0	0.0	8	24.2	3	9.1	2	6.1	2	6.1	10	13.3	11	14.7	11	14.7	3	4.0	11	14.7
착석 및 수업태도 지도방법	0	0.0	3	5.9	9	17.6	5	9.8	10	19.6	1	3.0	2	6.1	2	6.1	2	6.1	8	24.3	2	2.7	0	0.0	5	6.7	4	5.3	6	8.0
의사소통 기술	0	0.0	1	2.0	1	2.0	6	11.7	2	3.9	4	12.1	2	6.1	5	15.1	5	15.1	4	12.1	7	9.3	3	4.0	4	5.3	12	16.0	13	17.3
발달심리 학	1	2.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0	3	9.1	1	3.0	0	0.0	4	5.3	0	0.0	1	1.3	2	2.7
컴퓨터활 용실무	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	2	3.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0	1	3.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
기 타	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3
계	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0

<표 IV-13> 계속됨

항 목	특수교사 (n=325 [*])										특수교사 (n=180 [*])										특수교사 (n=234 [*])									
	1순		2순		3순		4순		5순		1순		2순		3순		4순		5순		1순		2순		3순		4순		5순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
장애유형별 특장 상태	16	24.7	7	10.8	4	6.2	10	15.4	7	10.8	9	25.0	6	16.7	2	5.6	9	25.0	1	2.8	28	36.0	10	12.8	10	12.8	7	9.0	6	7.7
장애유형별 교수-학습 지원방법	2	3.1	6	9.2	6	9.2	3	4.6	10	15.4	1	2.8	5	13.9	3	8.3	4	11.1	5	13.9	3	3.8	5	6.4	9	11.5	10	12.8	6	7.7
치료교육의 이론과 실제	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.5	1	1.5	0	0.0	0	0.0	2	5.6	1	2.8	1	2.8	0	0.0	1	1.3	0	0.0	0	0.0	2	2.6
특수학교(급)교육과정과 개별화 교육의 이해	2	3.1	4	6.2	1	1.5	1	1.5	2	3.1	0	0.0	1	2.8	2	5.6	1	2.8	1	2.8	3	3.8	5	6.4	2	2.6	3	3.8	2	2.6
통합교육의 개념 및 실천의적의 이해	11	16.9	4	6.2	9	13.8	8	12.3	1	1.5	12	33.3	1	2.8	2	5.6	1	2.8	1	2.8	9	11.5	13	16.7	9	11.5	2	2.6	13	16.7
장애인복지에 대한 올바른 이해	5	7.7	9	13.8	8	12.3	7	10.8	2	3.1	0	0.0	2	5.5	5	13.9	1	2.8	2	5.6	9	11.5	2	2.6	1	1.3	10	12.8	5	6.4
문제행동의 예방 및 중재전략	4	6.2	10	15.3	18	27.7	5	7.7	7	10.8	5	13.9	12	33.3	6	16.6	4	11.1	4	11.1	8	10.3	18	23.0	16	20.5	5	6.4	6	7.7
건강보호 및 안전생활 지원방법(예 인슐린투입, 심폐소생술, 현장학습)	1	1.5	9	13.8	4	6.2	5	7.7	5	7.7	1	2.8	1	2.8	2	5.6	2	5.5	6	16.6	2	2.6	5	6.4	13	16.7	5	6.4	6	7.7
적용기술(신변처리, 착탈의 식사지도)	21	32.3	8	12.3	8	12.3	15	23.1	8	12.3	7	19.4	6	16.7	8	22.2	6	16.7	3	8.3	16	20.5	13	16.7	6	7.7	19	24.4	10	12.8
착석 및 수업태도 지도방법	1	1.5	4	6.2	3	4.6	4	6.2	12	18.4	1	2.8	2	5.5	3	8.3	7	19.4	7	19.4	0	0.0	6	7.7	8	10.2	9	11.5	10	12.8
의사소통 기술	0	0.0	2	3.1	4	6.2	5	7.7	5	7.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	8.3	0	0.0	0	0.0	2	2.6	7	9.0	3	3.8
발달심리학	1	1.5	2	3.1	0	0.0	1	1.5	2	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	0	0.0	6	7.7
컴퓨터활용실무	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	4.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0	1	1.3	1	1.3	3	3.8
기 타	1	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
계	65	100.0	65	100.0	65	100.0	65	100.0	65	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0

* 중복응답한 수.

5) 특수교육보조원 직무연수 기초 과정

유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 교육청 주관으로 특수교육보조원이 현재 받는 직무연수 기초과정 60시간이 적절한지, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회 주관으로 장애통합보조원이 현재 받는 교육연수 기초과정 90시간이 적절한지에 대한 분석결과는 <표 IV-14>와 같다. 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 각각 74.5%, 42.7%로 60시간에 가장 많은 응답을 하였고 그 다음으로 유급특수교육보조원은 120시간에 15.7%, 공익근무요원은 30시간에 33.3%가 응답하였다. 장애통합보조원의 경우 현재 시행하고 있는 90시간에 48.5%가 가장 많이 응답하였으며 그 다음으로 120시간에 30.3%가 응답하여 장애통합보조원이 유급특수교육보조원과 공익근무요원보다 직무연수 기초 과정 시간을 더 많이 원하는 것으로 나타났다. 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 41.5%, 공익근무요원의 경우 66.7%로 60시간에, 장애통합보조원의 경우 47.2%가 90시간에 가장 많은 응답을 하였다. 또한 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 모두 60시간에 가장 많은 응답을 하였으며 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 90시간에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 나타났다.

<표 IV-14> 특수교육보조원의 직무연수 기초과정

항 목	유급특수교육보조원* (n=51)		장애통합보조원* (n=33)		공익근무요원* (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
30시간	1	2.0	·	·	25	33.3
60시간	38	74.5	4	12.1	32	42.7
90시간	·	·	16	48.5	·	·
120시간	8	15.7	10	30.3	13	17.3
150시간	·	·	1	3.0	·	·
180시간	2	3.9	2	6.1	5	6.7
360시간	2	3.9	·	·	0	0.0
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0

<표 IV-14> 계속됨

항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈 도	%	빈 도	%	빈도	%
30시간	2	3.1	·	·	3	3.8
60시간	27	41.5	2	5.6	52	66.7
90시간	·	·	17	47.2	·	·
120시간	25	38.5	12	33.3	17	21.8
150시간	·	·	3	8.3	·	·
180시간	6	9.2	2	5.6	4	5.1
360시간	5	7.7	·	·	2	2.6
계	65	100.0	0	100.0	78	100.0

* 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 60시간, 장애통합보조원의 경우 90시간으로 문항이 구성되었으며 그에 따른 응답분석기준이 다르게 제시 됨.

6) 특수교육보조원 직무연수 심화과정

교육청 주관으로 특수교육보조원 직무연수 심화과정(30시간) 운영에 대한 설문 의 응답은 <표 IV-15>와 같다. <표 IV-15>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원은 70.6%, 장애통합보조원은 66.7%, 공익근무요원은 46.7%가 적당하다고 가장 많은 응답을 하였으며 특수교사는 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 각각 55.4%, 82.0%가 확대 실시해야한다고 가장 많이 응답하였고 장애통합보조원은 52.8%가 적당하다고 가장 많은 응답을 하였다. 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 적당하다고 응답한 반면 특수교사들은 확대 실시해야한다고 응답하였다.

특수교육보조원의 직무연수 심화과정에 대해 특수교육보조원들은 세 유형 모두 적당하다고 가장 많은 응답을 하여 인식차이는 나타나지 않았고 특수교사는 유급 특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 장애통합보조원보다 확대 실시해야한다고 의견차이가 나타났으며 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 크게 나타났다.

<표 IV-15>

특수교육보조원의 직무연수 심화과정

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
확대 실시해야한다	13	25.5	10	30.3	31	41.3
적당하다	36	70.6	22	66.7	35	46.7
축소 실시해야한다	2	3.9	1	3.0	9	12.0
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
확대 실시해야한다	36	55.4	14	38.9	64	82.0
적당하다	26	40.0	19	52.8	13	16.7
축소 실시해야한다	3	4.6	3	8.3	1	1.3
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

7) 특수교육보조원 직무연수과정의 만족도

현재 실시하고 있는 특수교육보조원 직무연수 과정이 실제 업무활동에 어느 정도 도움이 되고 있는지에 관한 분석결과는 표 <IV-16>과 같다. <IV-16>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원은 68.6%, 장애통합보조원은 60.6%, 공익근무요원은 51.9%가 어느 정도 도움이 된다고 가장 많은 응답을 하였고 특수교사도 세 유형의 특수교육보조원에 대해 각각 75.4%, 86.1%, 65.5%가 특수교육보조원과 같은 응답을 하였다. 유급특수교육보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 가장 많은 응답을 보인 어느 정도 도움이 된다는 것은 같지만 그 다음으로 특수교육보조원은 17.7%가 매우 도움이 된다고 응답한 반면 특수교사는 별로 도움이 되지 않는다고 13.8%가 응답하였다. 또한 공익근무요원의 경우는 특수교육보조원과 특수교사 모두 어느 정도 도움이 된다고 가장 많이 응답했고 그 다음으로 특수교육보조원은 34.7%, 특수교사는 26.9%가 별로 도움이 되지 않는다고 응답했다.

특수교육보조원의 직무연수 만족도는 특수교육보조원 모두 어느 정도 도움이 된다고 인식한 반면 공익근무요원의 경우 별로 도움이 되지 않는다는 인식도 크게 나타났으며 특수교사들도 세 유형의 특수교육보조원에게 연수가 어느 정도 도움이

되지만 유급특수교육보조원과 공익근무요원에게 별로 도움이 되지 않는 것으로 약간의 인식 차이가 나타났다. 특수교육보조원과 특수교사의 직무연수 만족도에 대한 인식의 차이는 유급특수교육보조원과 공익근무요원 유형에서 가장 크게 나타났다.

<표 IV-16> 특수교육보조원의 직무연수 만족도

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 도움이 된다	9	17.7	12	36.4	8	10.7
어느 정도 도움이 된다	35	68.6	20	60.6	39	51.9
별로 도움이 되지 않는다	7	13.7	1	3.0	26	34.7
전혀 도움이 되지 않는다	0	0.0	0	0.0	2	2.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
매우 도움이 된다	7	10.8	3	8.3	3	3.8
어느 정도 도움이 된다	49	75.4	31	86.1	51	65.5
별로 도움이 되지 않는다	9	13.8	2	5.6	21	26.9
전혀 도움이 되지 않는다	0	0.0	0	0.0	3	3.8
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

8) 특수교육보조원 배치·운영의 장점

특수교육현장에서 특수교육보조원의 배치·운영의 장점을 묻는 분석결과는 <표 IV-17>과 같이 유급특수교육보조원 49.0%, 장애통합보조원 48.5%, 공익근무요원 40.0%가 자리가탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다는 가장 많은 응답을 하였고 그 다음으로 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는 응답을 하였다. 특수교사는 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 각각 43.1%, 53.8%가 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는 가장 많은 응답을 하였고 장애통합보조원의 경우 특수교사 38.9%는 자리가탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다는 가장 많은 응답을 하였다. 또한 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원들은 자리가탈이나 과

인행동 시 장애아동의 안전을 돕는다는 가장 많은 응답을 한 반면 특수교사들은 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원 배치·운영의 장점은 특수교육보조원들 모두 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 인식차이는 없었으나 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는, 장애통합보조원의 경우 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다는 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이가 나타났고 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 나타났다.

<표 IV-17> 특수교육보조원 배치·운영의 장점

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다	25	49.0	16	48.5	30	40.0
장애아동의 수업내용에 직접적인 도움을 주어 학교생활의 참여정도를 높인다	10	19.0	6	18.2	9	12.0
특수교사나 통합교사의 학습자료 제작 등의 업무를 보조한다	1	2.0	0	0.0	5	6.7
장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다	15	29.4	10	30.3	27	36.0
기 타	0	0.0	1	3.0	4	5.3
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다	21	32.3	14	38.9	24	30.9
장애아동의 수업내용에 직접적인 도움을 주어 학교생활의 참여정도를 높인다	11	16.9	7	19.4	6	7.7
특수교사나 통합교사의 학습자료 제작 등의 업무를 보조한다	4	6.2	2	5.6	3	3.8
장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다	28	43.1	11	30.5	42	53.8
기 타	1	1.5	2	5.6	3	3.8
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

3. 특수교육보조원의 활용 및 관리

특수교육보조원의 활용 및 관리에 대해 보조원의 근무시간, 보조원의 업무관리 방법, 인사관리, 보조원 배치에 효과적인 영역, 책임한계, 보조원 평가자, 배치장소, 근무자세, 지원영역별 활동계획 등의 항목으로 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원(유급특수교육보조원, 장애통합보조원, 공익근무요원)간의 인식, 특수교사의 인식, 특수교육보조원과 특수교사의 인식을 비교 분석하였다.

1) 특수교육보조원의 근무시간

특수교육보조원이 학교에서 근무하는 시간은 어느 정도가 가장 적절한지에 대한 응답 분석결과는 <표 IV-18>과 같다. <표 IV-18>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원 모두 교원과 동일하게 일반근무시간대에 근무하는 것으로 각각 76.5%, 45.5%, 36.0%로 가장 많이 선호하였다. 특수교사들도 세 유형의 특수교육보조원에 대해 모두 교원과 동일하게 일반근무시간대에 근무하는 것을 가장 많이 선호하였다. 또한 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 가장 많이 한 응답은 특수교사와도 같았지만 특수교육보조원들은 학생의 일과(수업)시간에만 근무에 두 번째로 많은 응답을 한 반면 특수교사들은 등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무에 각각 30.5%, 29.5% 응답하였다.

특수교육보조원의 근무시간은 특수교육보조원들은 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무하거나 학생의 일과(수업)시간에만 근무하기로 인식의 차이가 나타나지 않았지만 특수교사들은 세 유형의 특수교육보조원들이 전반적으로 교원과 동일하게 일반근무시간대에 근무하는 것을 선호하는 것으로 나타났지만 장애통합보조원과 공익근무요원은 등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무에도 유급특수교육보조원에 비하여 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한 특수교육보조원과 특수교사들의 근무시간에 대한 인식은 장애통합보조원과 공익근무요원 유형에서 다소 크게 나타났다.

<표 IV-18>

특수교육보조원의 근무시간

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생의 일과(수업)시간에만 근무	9	17.6	11	33.3	20	26.7
등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무	3	5.9	5	15.1	18	24.0
교사가 요청하는 시간에만(시간제) 근무	0	0	2	6.1	10	13.3
교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무	39	76.5	15	45.5	27	36.0
기 타	0	0	0	0.0	0	0.0
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈 도	%	빈 도	%	빈도	%
학생의 일과(수업)시간에만 근무	11	16.9	6	16.7	10	12.8
등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무	10	15.4	11	30.5	23	29.5
교사가 요청하는 시간에만(시간제) 근무	6	9.2	4	11.1	8	10.3
교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무	36	55.4	15	41.7	36	46.1
기 타	2	3.1	0	0.0	1	1.3
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

2) 특수교육보조원의 업무관리 방법

특수교육보조원의 업무 수행을 관리하는 방법에 대한 응답 분석결과는 <표 IV-19>과 같다. 특수교육보조원의 적절한 업무관리 방법에 대해 유급특수교육보조원은 68.6%, 장애통합보조원은 72.8%, 공익근무요원은 42.7%, 특수교사는 특수교육보조원의 각 유형에 대하여 각각 72.3%, 66.7% 67.9%가 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함에 가장 많은 응답을 하였다. 또한 특수교육보조원의 업무관리에 대해 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사는 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 업무관리에 대해 특수교육보조원간, 특수교사, 특수교육보조

원과 특수교사 간의 인식의 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-19>

특수교육보조원의 업무관리 방법

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함	35	68.6	24	72.8	32	42.7
교사가 보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하여 관리함	5	9.8	1	3.0	24	32.0
교장(감)또는 시설장이 업무일지를 관리하고 주간이나 월간 일지로 작성함	9	17.5	4	12.1	12	16.0
기 타	2	3.9	4	12.1	7	9.3
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함	47	72.3	24	66.7	53	67.9
교사가 보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하여 관리함	3	4.6	3	8.3	8	10.3
교장(감)또는 시설장이 업무일지를 관리하고 주간이나 월간 일지로 작성함	11	16.9	7	19.4	15	19.2
기 타	4	6.2	2	5.6	2	2.6
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

3) 특수교육보조원의 인사관리

특수교육보조원을 선발, 배치하며 지속적인 관리는 교육의 효율적인 면에서 매우 중요하며 특수교사와 특수교육보조원의 인사관리 방법의 응답 분석결과는 <표 IV-20>와 같다. <표 IV-20>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원은 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에 39.2%가

가장 많이 응답하였고 장애통합보조원은 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 및 관리에 39.4%, 공익근무요원은 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 32.0%가 가장 많은 응답을 하였다. 특수교사는 유급특수교육보조원은 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에 32.3%가, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 41.6%가, 공익근무요원의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 33.3%가 가장 많이 응답하였다. 또한 유급특수교육보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에 가장 많은 응답을 하였고 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 가장 많은 응답을 하였다. 그러나 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 및 관리에, 특수교사는 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 인사관리에 대해 세 유형의 특수교육보조원들의 인식 차이가 크게 나타났으며 특수교사들도 특수교육보조원들의 유형에 따라 인식차이가 나타났다. 또한 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이도 세 유형에 따라 다르게 나타났는데 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식 차이가 크게 나타났다.

<표 IV-20>

특수교육보조원의 인사관리

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학교에서 자율적으로 선발, 배치, 및 관리	11	21.6	6	18.2	20	26.7
교육청*에서 선발, 배치 및 관리	15	29.4	13	39.4	11	14.6
교육청*에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리	20	39.2	5	15.2	18	24.0
교육청*에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리	5	9.8	8	24.2	24	32.0
기 타	0	0.0	1	3.0	2	2.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈 도	%	빈 도	%	빈도	%
학교에서 자율적으로 선발, 배치, 및 관리	16	24.6	9	25.0	10	12.8
교육청*에서 선발, 배치 및 관리	9	13.9	6	16.7	19	24.4
교육청*에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리	21	32.3	6	16.7	22	28.2
교육청*에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리	19	29.2	15	41.6	26	33.3
기 타	0	0.0	0	0.0	1	1.3
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

*장애통합보조원은 교육청 대신 (사)한국자활후견기관협회로 항목 해석.

4) 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역

특수교육보조원제가 어느 영역에서 장애학생에게 가장 효과적이었는지를 묻는 항목의 분석결과는 <표 IV-21>과 같다. <표 IV-21>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 1순위로 개별화 수업보조라고 각각 21.6%, 24.2%라고 응답하였으며 공익근무요원 22.6%는 문제행동관리를 1순위로 응답하였다. 또한 특수교사들은 1순위로 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 각각 29.3%, 44.4%가 신변처리 도움으로 응답하였고 공익근무요원의 경우 현장학습시 가장 효과적이라고 24.3%가 응답하였다. 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원들은 개별화 수업보조에, 특수교사는 신변처리 도움에 가장 많

은 응답을 하였고 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 문제행동 관리에, 특수교사는 현장학습 도움에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 개별화 수업보조에, 공익근무요원은 문제행동 관리에 1순위로 가장 많이 응답하여 의견차이가 나타났으며 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 신변처리 도움에, 공익근무요원의 경우 현장학습 도움에 1순위로 가장 많이 응답하여 의견차이가 나타났다. 또한 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이가 세 유형 모두 크게 나타났다.

<표 IV-21> 특수교육보조원의 배치에 효과적인 영역

항 목	유급특수교육보조원 (n=153*)						장애통합보조원 (n=99*)						공익근무요원 (n=225*)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교우관계 형성	5	9.8	1	2.0	4	7.8	5	15.2	1	3.0	4	12.1	8	10.7	0	0.0	3	4.0
생활지도(학 교규칙 준수)	7	13.7	2	3.9	6	11.7	4	12.1	2	6.1	2	6.1	5	6.7	8	10.7	10	13.3
학교 내 이동	6	11.7	5	9.8	5	9.8	4	12.1	8	24.2	1	3.0	12	16.0	5	6.7	4	5.3
학습자료 제작	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	5.3
현장학습 도움	3	5.9	12	23.5	10	19.6	6	18.2	4	12.1	6	18.2	12	16.0	17	22.6	10	13.3
개별화 수업보조	11	21.6	2	3.9	4	7.8	8	24.2	6	18.2	8	24.2	9	12.0	14	18.7	3	4.0
문제행동 관리	10	19.6	9	17.6	7	13.7	5	15.2	9	27.3	4	12.1	17	22.6	13	17.3	20	26.8
신변처리 도움	8	15.7	11	21.6	10	19.6	1	3.0	1	3.0	3	9.1	7	9.3	12	16.0	10	13.3
식사지도	1	2.0	8	15.7	5	9.8	0	0.0	2	6.1	5	15.2	5	6.7	5	6.7	11	14.7
통학지도	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	0	0.0
기 타	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
계	51	100.0	51	100.0	51	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0

<표 IV-21> 계속됨

항 목	특수교사 (n=195*)						특수교사 (n=108*)						특수교사 (n=234*)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교우관계 형성	1	1.5	0	0.0	2	3.1	1	2.8	0	0.0	2	5.6	4	5.1	1	1.3	1	1.3
생활지도(학 교규칙 준수)	5	7.7	2	3.1	2	3.1	2	5.6	3	8.3	1	2.8	2	2.6	8	10.3	5	6.4
학교 내 이동	12	18.5	7	10.8	10	15.4	3	8.3	5	13.9	3	8.3	11	14.1	5	6.4	12	15.4
학습자료 제작	1	1.5	1	1.5	2	3.1	0	0.0	3	8.3	2	5.6	1	1.3	4	5.1	6	7.7
현장학습 도움	12	18.5	18	27.7	12	18.5	4	11.1	5	13.9	13	36.1	19	24.3	13	16.7	20	25.6
개별화 수업보조	8	12.3	7	10.8	7	10.8	5	13.9	6	16.7	5	13.9	7	9.0	8	10.3	9	11.5
문제행동 관리	5	7.7	6	9.2	4	6.2	3	8.3	7	19.5	3	8.3	13	16.7	15	19.2	8	10.3
신변처리 도움	19	29.3	9	13.8	16	24.7	16	44.4	3	8.3	3	8.3	14	17.9	18	23.0	9	11.5
식사지도	1	1.5	15	23.1	8	12.3	1	2.8	4	11.1	3	8.3	6	7.7	5	6.4	6	7.7
통학지도	0	0.0	0	0.0	2	3.1	0	0.0	0	0.0	1	2.8	0	0.0	1	1.3	2	2.6
기 타	1	1.5	0	0.0	0	0.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0	1	1.3	0	0.0	0	0.0
계	65	100.0	65	100.0	65	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0

*중복응답한 수.

5) 특수교육보조원의 책임한계

학교에서 안전관리 등 문제가 발생했을 때 특수교육보조원의 책임한계에 대한 응답 분석결과는 <표 IV-22>과 같다. <표 IV-22>에 나타난 바와 같이 책임한계에 대한 응답에서 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임에 각각 39.2%, 45.5%가 가장 많이 응답하였고, 공익근무요원은 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임이다에 40.0%가 가장 많이 응답하였다. 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임에 35.4%, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임이다에 각각 52.8%, 34.6%가 가장 많은 응답을 하였다. 유급특수교육보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임에 가장 많은 응답을 하였으나 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임에, 특수교사는 특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임이다에 가장 많은 응답을 하였으며 공익근무요원의 경우 특수교

육보조원은 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임에, 특수교사는 특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임이다에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 책임한계에 대해 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 같은 의견으로 나타났고 공익근무요원과는 인식차이가 나타났다. 특수교사들은 장애통합보조원과 공익근무요원에 대해 같은 의견으로 나타났지만 유급특수교육보조원에 대해 인식차이가 나타났다. 또한 책임한계에 대해 유급특수교육보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 나타나지 않았지만 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 크게 나타났다.

<표 IV-22>

특수교육보조원의 책임한계

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임	5	9.8	4	12.1	30	40.0
특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임	11	21.6	6	18.2	18	24.0
전적으로 특수교사가 책임	12	23.5	5	15.1	4	5.3
모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임	20	39.2	15	45.5	18	24.0
기 타	3	5.9	3	9.1	5	6.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임	12	18.5	9	25.0	17	21.8
특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임	16	24.6	19	52.8	27	34.6
전적으로 특수교사가 책임	8	12.3	3	8.3	8	10.3
모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임	23	35.4	2	5.6	17	21.8
기 타	6	9.2	3	8.3	9	11.5
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

6) 특수교육보조원의 평가자

특수교육보조원의 평가는 누가 하는 것이 가장 바람직한가에 대한 응답 분석결과를 <표 IV-23>과 같다. <표 IV-23>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원 68.6%, 장애통합보조원 66.7%, 공익근무요원 86.7%는 특수교사가 평가해야 한다고 가장 많이 응답하였고 특수교사도 유급특수교육보조원의 경우 69.3%, 장애통합보조원의 경우 72.2%, 공익근무요원의 경우 73.1%가 특수교사가 평가해야 한다고 가장 많이 응답하였다. 특수교육보조원의 평가자에 대해 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간의 가장 많은 응답을 한 문항은 같지만 두 번째 많은 응답을 보인 문항에는 특수교육보조원들은 학교장이 특수교사들은 학교 개별화교육운영위원회라고 응답하였다.

특수교육보조원의 평가자에 대해 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식 차이는 크게 나타나지 않았지만 두 번째 많은 응답을 보인 항목에서 다소 인식차이가 나타났다.

<표 IV-23>

특수교육보조원의 평가자

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교육청	3	5.9	2	6.1	4	5.3
학교 개별화교육운영위원회	1	2.0	1	3.0	0	0.0
학교장	10	19.6	4	12.1	4	5.3
특수교사	35	68.6	22	66.7	65	86.7
기 타	2	3.9	3	9.1	2	2.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교육청	2	3.1	0	0.0	0	0.0
학교 개별화교육운영위원회	11	16.9	6	16.7	16	20.5
학교장	1	1.5	0	0.0	3	3.8
특수교사	45	69.3	26	72.2	57	73.1
기 타	6	9.2	3	8.3	2	2.6
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

7) 특수교육보조원의 배치장소

특수교육보조원의 학교 내 배치 장소로 가장 적절한 항목에 대한 응답 분석결과는 <표 IV-24>과 같다. <표 IV-24>에 나타난 바와 같이 세 유형의 특수교육보조원은 각각 80.4%, 90.9%, 61.3%가 교실 배치에 가장 많은 응답을 하였으며 특수교사도 각 유형에 따라 각각 66.2%, 83.3%, 61.5%가 교실 배치에 가장 많은 응답을 하였다. 또한 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간 모두 교실 배치에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 적절한 배치장소에 대해 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 나타나지 않았다.

<표 IV-24>

특수교육보조원의 배치장소

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교무실	2	3.9	1	3.0	4	5.3
행정실	0	0.0	0	0.0	5	6.7
교 실	41	80.4	30	90.9	46	61.3
기 타	8	15.7	2	6.1	20	26.7
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교무실	3	4.6	2	5.6	6	7.7
행정실	3	4.6	2	5.6	11	14.1
교 실	43	66.2	30	83.3	48	61.5
기 타	16	24.6	2	5.6	13	16.7
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

8) 특수교육보조원의 근무자세

특수교육보조원의 근무 자세로써 가장 중요하다고 생각하는 것을 중복응답하게 한 분석결과는 <표 IV-25>와 같다. <표 IV-25>에 나타난 바와 같이 유급특수교육보조원 31.5%, 장애통합보조원 36.4%, 공익근무요원 32.0%는 1순위로 장애 학생 개개인의 욕구나 필요, 가치 등을 인정하고 개인차를 존중한다고 가장 많이 응답하

였다. 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 각각 37.3%, 44.4%가 교사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다에 가장 많이 응답하였고 공익근무요원의 경우 특수교사 32.1%는 학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다에 1순위로 응답하였다. 또한 특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교육보조원들은 모두 장애 학생 개인의 욕구나 필요, 가치 등을 인정하고 개인차를 존중한다고 가장 많이 응답하였으나 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교사는 교사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다에 가장 많은 응답을 하였고 공익근무요원의 경우 특수교사는 학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다에 가장 많은 응답을 하였다.

특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교육보조원간의 인식차이는 거의 나타나지 않았지만 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원에 비해 공익근무요원은 학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다로 인식차이를 나타냈으며 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이도 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 같은 유형으로 인식차이를 나타냈지만 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 크게 나타났다.

<표 IV-25>

특수교육보조원의 근무자세

항 목	유급특수교육보조원 (n=153)						장애통합보조원 (n=99)						공익근무요원 (n=225)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다	10	19.6	5	9.8	6	11.8	6	18.1	5	15.1	6	18.2	10	13.3	8	10.7	16	21.3
장애학생 개인의 욕구나 필요, 가치 등을 인정하고 가치를 존중한다	16	31.5	14	27.5	10	19.6	12	36.4	5	15.1	6	18.2	24	32.0	17	22.7	11	14.7
학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다	9	17.6	5	9.8	7	13.7	4	12.1	4	12.1	3	9.1	12	16.0	16	21.3	18	24.1
수업상황이나 학교의 업무와 관련하여 교외 수업방식이나 발생한 여러 일을 외부로 유출하지 않는다	1	2.0	6	11.8	4	7.8	2	6.1	7	21.2	6	18.2	2	2.7	1	1.3	7	9.3
장애학생에게 대신 해주기보다는 최대한 스스로 할 수 있도록 기회를 준다	9	17.6	12	23.5	6	11.8	7	21.2	9	27.3	8	24.2	19	25.4	19	25.3	7	9.3
부정적인 태도를 자양하고 긍정적인 언어적 표현과 몸짓 표현을 갖는다	0	0.0	4	7.8	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	3.0	3	4.0	6	8.0	8	10.7
교사, 학부모, 학교 관리자 등의 주변 사람들의 견해를 경청하고 혹시 기분이 나쁘더라도 본인의 행동에 영향을 미치지 않도록 조심한다	0	0.0	1	2.0	2	3.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.7	1	1.3
장애학생의 교수 학습 지원을 위해 항상 최선의 것을 판단하고 의심이 나면 교사에게 질문한다	6	11.7	4	7.8	14	27.5	2	6.1	3	9.1	3	9.1	4	5.3	6	8.0	7	9.3
기 타	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	0	0.0	0	0.0
계	51	100.0	51	100.0	51	100.0	33	100.0	33	100.0	33	100.0	75	100.0	75	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=195)						특수교사 (n=108)						특수교사 (n=234)					
	1순		2순		3순		1순		2순		3순		1순		2순		3순	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
교사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다	19	37.3	6	9.2	11	16.9	16	44.4	0	0.0	4	11.1	15	19.2	14	17.9	4	5.1
장애학생 개인의 욕구나 필요, 가치 등을 인정하고 가치를 존중한다	15	23.1	8	12.3	10	15.4	6	16.7	7	19.4	4	11.1	23	29.4	9	11.5	7	9.0
학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다	12	18.5	11	16.9	13	20.0	1	2.8	6	16.7	8	22.2	25	32.1	17	21.9	16	20.5
수업상황이나 학교의 업무와 관련하여 교외 수업방식이나 발생한 여러 일을 외부로 유출하지 않는다	3	4.6	11	16.9	5	7.7	3	8.3	7	19.4	5	13.9	1	1.3	3	3.8	9	11.5
장애학생에게 대신 해주기보다는 최대한 스스로 할 수 있도록 기회를 준다	5	7.7	15	23.1	9	13.9	5	13.9	10	27.8	4	11.1	2	2.6	14	17.9	11	14.1
부정적인 태도를 자양하고 긍정적인 언어적 표현과 몸짓 표현을 갖는다	3	4.6	3	4.6	3	4.6	4	11.1	0	0.0	6	16.7	7	9.0	2	2.6	18	23.2
교사, 학부모, 학교 관리자 등의 주변 사람들의 견해를 경청하고 혹시 기분이 나쁘더라도 본인의 행동에 영향을 미치지 않도록 조심한다	3	4.6	2	3.1	3	3.6	1	2.8	2	5.6	1	2.8	1	1.3	6	7.7	4	5.1
장애학생의 교수 학습 지원을 위해 항상 최선의 것을 판단하고 의심이 나면 교사에게 질문한다	5	7.7	9	13.9	10	15.4	0	0.0	4	11.1	4	11.1	4	5.1	13	16.7	9	11.5
기 타	0	0.0	0	0.0	1	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
계	65	100.0	65	100.0	65	100.0	36	100.0	36	100.0	36	100.0	78	100.0	78	100.0	78	100.0

* 중복응답할 수.

9) 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획

특수교육보조원과 지원 영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는지의 설문에 대한 분석결과는 <표 IV-26>과 같이 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 하지 않는다는 각각 29.4%, 38.6%로 가장 많이 응답하였고 장애통합보조원은 3회 이상에 36.4%가 가장 많이 응답하였다. 특수교사는 특수교육보조원 유형에 따라 유급특수교육보조원은 33.8%, 장애통합보조원과 공익근무요원은 각각 38.9%, 47.4%가 1번 정도 한다고 나타났다. 또한 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 지원영역별 활동계획에 대한 인식은 특수교육보조원은 각각 3회이상, 하지 않는다는 가장 많은 응답을 한 반면 특수교사는 두 유형에 대해 1번 정도 한다고 응답하였다.

특수교육보조원과 지원영역별 활동계획에 대한 인식은 특수교육보조원 중 장애통합보조원은 3회 이상으로 가장 많이 실시하는 것으로 차이가 나타났고 특수교사들은 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 1번 이상이나 유급특수교육보조원의 경우 하지 않는다는 다소 인식차이가 나타났으며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 나타났다.

<표 IV-26>

특수교육보조원과 지원영역별 활동계획

항 목	유급특수교육보조원 (n=51)		장애통합보조원 (n=33)		공익근무요원 (n=75)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
하지 않는다	15	29.4	11	33.3	29	38.6
()번						
1번	13	25.5	3	9.1	17	22.7
2번	12	23.5	7	21.2	14	18.7
3회 이상	11	21.6	12	36.4	15	20.0
계	51	100.0	33	100.0	75	100.0
항 목	특수교사 (n=65)		특수교사 (n=36)		특수교사 (n=78)	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
하지 않는다	22	33.8	7	19.4	27	34.6
()번						
1번	20	30.8	14	38.9	37	47.4
2번	5	7.7	7	19.4	7	9.0
3회 이상	18	27.7	8	22.2	7	9.0
계	65	100.0	36	100.0	78	100.0

V. 논의

본 연구는 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원간, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이를 분석하고 이들을 효율적으로 활용하기 위한 기초자료를 제시하는데 그 목적이 있다. 다음에서는 본 논문의 결과를 관련 선행연구와 비교하여 연구문제별로 논의하고자 한다.

1. 특수교육보조원의 자격 및 역할

1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이

특수교육보조원의 학력에 대해 특수교육보조원간에서는 장애통합보조원과 공익근무요원은 고등학교 졸업에 가장 많은 응답을 보였고 유급특수교육보조원은 전문대학 졸업에 가장 많은 응답을 보여 유급특수교육보조원이 학력을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 보조원의 학력으로 고등학교 졸업 이상이 적절하다는 김광수(2006)의 연구와 일치하며 유급특수교육보조원의 경우 전문대학 이상을 보조원의 학력으로 적절하다고 한 강경숙 등(2002)의 연구와 일치한다. 김광수(2006)는 특수교육보조원에게 기대하는 주 역할이 직접 장애학생을 교육하기 보다는 특수교사와 통합학급의 수업 보조업무임으로 고등학교 졸업 이상의 학력이 적절하다고 하였으나 변성희(2006)는 보조원의 학력으로 전문대학 이상의 학력을 요구할 경우, 자칫 현장교사와의 동등한 학력으로 같은 수준의 처우를 요구하거나 자신의 의사를 강하게 주장하여 기존의 체제에 대해 부담을 주는 요인으로 새롭게 문제로 대두될 수 있다고 지적하였다.

특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람으로 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 아동교육 관련 전공(경험)자로 가장 많은 응답을 보였고 공익근무요원은 사회복지 관련 전공(경험)자가 가장 적절하다고 응답하여 강경숙 등(2002), 윤경희(2003), 김광수(2006), 박종천(2006), 장명수(2006), 김현정(2008)의 연구 결과와 일치

한다. 그러나 특수교육보조원간에서 공익근무요원의 경우 약간의 인식차이가 나타나 공익근무요원은 장애학생을 위한 교육보다는 희생과 봉사 정신을 반영한 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 명칭의 적절성에 대해 세 유형의 특수교육보조원 모두 적절하다고 응답을 하여 인식차이는 없었으며 명칭이 적절한 이유에 대해서도 특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서라고 세 유형 모두 가장 많이 응답하여 그에 따른 인식의 차이도 없는 것으로 나타났다. 이는 강경숙 등(2002)의 연구와 일치하며 특수교육보조원은 교육의 주도자가 아니라 학생의 개인적 욕구 등을 지원하고 문제 행동을 관리하며 특수교사의 교육적 활동에 대한 보조역할을 수행하는 사람이고, 특수교육보조원의 명칭은 보조교사가 아닌 특수교육보조원이 적합하다고 하였다.

특수교육보조원의 자질에 대한 인식의 차이는 특수교육보조원간에서는 모두 1순위에 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신으로 가장 많이 응답하였고, 2순위도 세 유형 모두 문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술이라고 응답하여 1, 2순위에서는 인식차이는 없었으나 3순위에서는 세 유형 모두 다른 응답을 하여 다소 인식차이를 보였다. 이러한 결과는 강경숙 등(2002), 김광수(2006), 변성희(2006)의 연구와 일치한다. 그러나 강경숙 등(2004)은 특수교육보조원은 자신의 주관과 판단에 의해 장애학생의 문제행동을 관리하는 것이 아니라 항상 특수교사의 조언과 자문을 얻어 장애 학생의 문제행동을 수정해 가야하며 이때 특수교육보조원은 장애 학생의 문제 행동을 지속적으로 관찰하고 기록하는 역할을 담당하여 특수학급 교사가 장애 학생의 문제 행동에 대해 정확히 파악하고 적절한 중재 방법을 안내 할 수 있도록 적극적으로 도와야 하며 주의가 필요하다고 제시하였다. 또한 변성희(2006)는 보조원들이 장애 학생의 문제행동을 중재하고 관리 할 수 있는 자질을 갖출 수 있도록 필요한 기술과 방법에 대한 연구와 교육이 정기적으로 이루어져야 한다고 제시하였다.

장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 1순위로 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에, 2순위로 문제행동

관리에 가장 많은 응답을 보여 인식의 차이가 거의 없었지만 장애통합보조원의 경우 1순위로 수업보조하기에, 2순위로 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원간의 인식차이를 보였다. 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 학교생활에서 외적인 역할을 보조하는 것을 가장 중요하게 인식하는 것으로 보이며 장애통합보조원의 경우 수업보조와 같은 교수적 요인을 중요하게 인식하는 것으로 해석된다.

특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원간의 갈등은 세 유형의 특수교육보조원 모두 갈등 경험 없음에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원의 역할에 대한 복무를 원만하게 수행하고 있음을 보여주었고 특수교육보조원간의 인식차이는 크게 없었다. 그러나 유급특수교육보조원의 경우 다른 특수교육보조원보다 갈등 경험 없음에 낮은 응답률을 나타냈으며 갈등 경험을 다양하게 나타내고 있다. 이는 이인순(2005)과 장명수(2006)의 연구에서도 나타났는데 이인순(2005)은 보조원이 장애 학생의 학부모와 친밀감을 형성하면서 교사의 고유 업무인 상담을 하는 경우가 있어 어려움을 겪은 사례가 있고, 장명수(2006)는 특수교육보조원제 운영의 문제점으로 보조원이 상의 없이 학부모와 면담을 진행한 것을 지적하였다. 이러한 역할 갈등을 사전에 방지하기 위해 강경숙(2005)은 무엇보다 국가적인 차원에서의 특수교육보조원의 역할에 대한 법안의 마련이 시급하다고 하였다.

특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상에 대한 의견은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 기타에, 장애통합보조원의 경우 타 학급 특수교육보조원에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원간의 인식차이는 나타났으며 장애통합보조원의 경우 역할과 관련된 상담으로 같은 역할을 맡고 있는 동료와 상담을 하면서 해결하는 것으로 나타났다. 이에 반해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 문제해결을 외부 인적 자원을 활용해서 역할과 관련된 상담을 하는 것으로 나타났다.

특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법에 대해 세 유형의 특수교육보조원들 모두 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원간의 인식은 동일한 것으로 나타났다.

2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이

특수교육보조원의 학력에 대해 특수교사는 유급특수교육보조원은 전문대학 졸업에 장애통합보조원은 고등학교 졸업에 공익근무요원은 대학 졸업에 가장 많은 응답을 하여 공익근무요원의 학력을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 특수교육대상자들은 초·중학교는 물론 고등학교 과정까지 배치되어 있으므로 유급보조원(공공근로인력, 공익근무요원, 유급고용인력 등)의 학력은 높을수록 바람직하나 최소한 고등학교 졸업 이상의 학력 소지자야 효율적이고 성공적인 업무수행이 가능하다는 강경숙 등(2002)의 연구와 일치한다.

특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람으로 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 사회복지 관련 전공(경험)자, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 아동교육 관련 전공(경험)자로 인식의 차이가 다소 나타났다. 이는 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 기초사항에서 확인한 바와 같이 특수교사들이 근무하는 학급유형이 특수학급에 각각 80.6%, 67.9%로 가장 많이 분포되어 있어 사회복지 관련 전공(경험)자 보다는 통합교육에 유용한 아동교육 관련 전공(경험)자를 더 선호하는 것으로 여겨진다.

특수교육보조원 명칭의 적절성에 대해 특수교사는 특수교육보조원의 세 유형 모두 적절하다고 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이는 나타나지 않았으며 특수교육보조원 명칭이 적절한 이유에 대해서도 특수교육보조원 세 유형 모두에 대해 특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서라고 가장 많이 응답을 보여 명칭에 대한 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 자질에 대해 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원에 대해 1순위는 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신에, 2순위는 문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술에, 3순위는 인간발달(인지, 언어, 정서, 사회성, 신체·운동)에 대한 기초적인 이해로 동일하게 가장 많이 응답하여 세 유형의 특수교육보조원에 따른 인식의 차이가 나타나지 않았다. 이는 변성희(2006)의 연구 결과와 같으며 특수교육보조원의 자질로 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신이 가장 우선순위로 인식하였고 그 다음 순위로 문제행동 관리

지원을 위한 학생 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술로 인식하였다. 뿐만 아니라 ‘문제행동 지도를 포함한 생활지도에 대한 기초적인 이해 및 기술’에서는 통합학급에서 장애학생이 수업시간에 자리를 이탈하여 다른 학생을 방해하는 등의 문제행동을 보이는 경우가 많아 이를 적절히 중재하고 관리할 수 있는 특수교육보조원의 문제행동 관리 기술의 필요성을 나타냈다.

장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것에 대한 특수교사 인식은 세 유형의 특수교육보조원에 대해 1, 2순위 모두 적용기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리에 가장 많은 응답을 보여 윤경희(2003), 김광수(2005), 이충무(2005)의 선행 연구와 일치하며 특수교육보조원 유형에 따라 특수교육보조원 간의 인식차이는 거의 없었다.

특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원의 갈등은 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사 모두 갈등 경험 없음에 가장 많은 응답을 보였고 그 다음으로 교수-학습활동지원과 문제행동 지원에 있어서 갈등을 경험했다고 특수교육보조원 유형에 따라 특수교사들은 다르지만 모두 비슷한 반응을 나타내어 그에 따른 인식차이는 없었다. 이는 특수교사와의 특수교육보조원간의 역할에 대한 경계가 불분명한 것으로 보이며 두 집단 간의 명확한 역할정립이 필요할 것으로 보인다. 특수교육보조원의 역할에 있어서 김주영 등(2001)은 보조원의 역할을 수업지원, 현장학습 지원, 자료제작 지원, 학생보호 신변관리 등 어디까지나 특수교사의 업무를 지원하고 보조하는 일로 한정해야 한다고 주장했듯이 장애학생을 지원할 때 교수-학습활동 지원에 대한 명확한 한계와 차별성을 두어야 하며 특수교사의 지시와 감독 하에 교수-학습활동이나 이동과 안전생활에 대한 역할을 수행하는 것을 원칙으로 해야 할 것이다.

특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상에 대해 특수교사들은 특수교육보조원의 세 유형 모두 타 학급 특수교사에 가장 많이 응답을 하여 같은 역할을 맡고 있는 동료와 상담을 하면서 문제를 해결하고 있으며 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사들의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법에 대해 특수교사는 세 유형

의 특수교육보조원들 모두 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식은 동일한 것으로 나타났다.

3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교

특수교육보조원의 학력에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 유급 특수교육보조원의 경우 전문대학 졸업에, 장애통합보조원은 고등학교 졸업에 의견 일치가 되어 인식의 차이는 없었으나 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 고등학교 졸업에, 특수교사는 대학 졸업에 가장 많은 응답을 하여 학력에 대한 인식차이는 공익근무요원 유형에서 가장 크게 나타났다. 이는 공익근무요원의 경우 공익근무요원의 소집 특성상 연령이 20~24세가 가장 많이 분포되어 있으며 공익근무요원들은 고등학교 졸업 후 공익근무요원으로 소집되며 특수교사들은 공익근무요원 중 대학 졸업을 한 특수교육보조원을 더 선호하는 것으로 해석된다.

특수교육보조원 역할에 가장 적절한 사람으로 아동교육 관련 전공(경험)자나 사회복지 관련 전공(경험)자에 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사들은 가장 많은 응답을 보여 인식차이는 나타나지 않아 교사집단, 행정가 집단 및 학부모 집단을 대상으로 연구된 강경숙 등(2002)의 연구와 일치한다.

특수교육보조원 명칭의 적절성에 대해 특수교육보조원과 특수교사 모두 예라고 응답하여 서로 간의 인식차이는 나타나지 않았으며 특수교육보조원 명칭이 적절한 이유에 대해서도 특수교육보조원과 특수교사 모두 특수교사와 특수교육보조원의 역할의 차이를 명확하게 하기 위해서라고 가장 많이 응답을 보여 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간의 명칭에 대한 인식차이도 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 자질에 대해 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 유급 특수교육보조원의 경우 차이가 없지만 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 3순위에서 인식차이를 나타냈으나 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 모두 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신을 중요한 자질로 인식하

였다.

장애아동을 지원하기 위해 가장 중요한 것에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 교수 외적인 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등) 관리를 중요하게 인식하였고 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 수업보조하기의 교수적 요인을, 특수교사는 다른 유형의 특수교사들과 같이 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등) 관리인 교수 외적인 것에 중요하다고 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사간의 인식차이는 장애통합보조원의 경우 나타났다.

특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원의 갈등은 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간 모두 갈등 경험 없음에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 없는 것으로 보이나 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원들은 약75%가 갈등 경험이 없다고 하는 반면 특수교사들은 약32%가 갈등 경험이 없다고 하여 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 나타나는 것으로 보인다. 특히 특수교사들은 다른 항목에 비하여 교수-학습활동(예: 수업보조, 학습자료 제작) 지원시 갈등경험을 호소하여 장애학생들을 위한 보조원 활용을 적극적으로 하고 싶지만 실제적으로는 갈등이 따르며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 상대적으로 그에 따른 문제점을 인식하지 않은 것으로 해석된다.

특수교육보조원 역할과 관련된 상담 대상에 대해 특수교육보조원과 특수교사간의 인식은 세 유형 모두 크게 나타났는데 특수교사들은 세 유형의 특수교육보조원에 대해 모두 타 학급 특수교사에 가장 많은 응답을 한 반면 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 기타, 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 타 학급 특수교육보조원에 가장 많은 응답을 하였다. 이는 특수교육보조원과 특수교사 간의 의견차이와 어려운 점을 효과적으로 해결하고 협력하기 위해서는 특수교육보조원과 특수교사가 직접 대화하여 의사소통의 기회를 자주 갖고 문제해결을 위한 협력을 해야 함을 시사하고 있다.

특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법에 대해 세 유형의 특수교육보조원과 특수교사 간에 동일한 형태로 인식차이가 나타났는데 특수교육보조원들은 모두 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함에 가장 많은 응답을 한 반면 특수교사는 세 유형의 특수교육보조원들에 대해 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시함에 가장 많은 응답을 하였다. 이는 특수교사들은 매일 보조원의 일을 지시해야 한다는 부담감이 은연중에 반영된 것으로 보이며 특수교육보조원들은 그러한 일들은 매일 반복적으로 이루어지는 일들이며 업무수행 분석표에 기재되어 있는 일처럼 느껴지기 때문으로 이러한 의견차이가 나타나는 것으로 보인다.

2. 특수교육보조원의 교육 및 배치

1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이

특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원은 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따라 특수교육보조원간의 의견차이가 나타났다. 장애통합보조원의 경우 현재 (사)한국자활후견기관협회에서 주관하는 연수 이수만으로는 특수교육보조원의 역할을 수행하기에 어려움이 따르며 전문적이고 체계적인 교육을 원하는 것으로 해석된다. 이에 변성희(2006), 이인순(2005)의 선행연구에서도 현장의 특수교사들은 현행 자격 기준만으로는 보조원이 장애학생을 지원하는데 한계를 갖게 되므로 보조원의 자격 기준에 대해서는 대학과정에서 특수교육 관련 학과를 전공하거나 보조원을 양성하는 기관에서 자격을 부여 받는 방안을 제시하였으며 박민경(2009)도 실제 장애학생 교육 현장을 경험할 수 있는 실습 프로그램도 함께 고려되어야 한다고 제안하였다.

특수교육보조원의 고용형태는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 정규직에 가장 높은 응답을 보여 특수교육보조원간의 인식차이는 나타나지 않았다. 그러

나 김경옥(2006)과 김광수(2006)의 연구에서 특수교육보조원들은 고용형태로 가장 많이 응답한 계약직과 반대되는 결과를 보였는데 이는 그동안 특수교육보조원의 정규직화 요구가 강화 된 것으로 보인다.

특수교육보조원을 계약직으로 임용할 경우 특수교육보조원의 적절한 임기에 대해 특수교육보조원들은 모두 학년별(1년)에 가장 많은 응답을 하여 김경옥(2006)과 김광수(2006)의 연구결과와 같았으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원의 인식은 동일한 것으로 나타났다.

특수교육보조원의 연수내용에 있어 특수교육보조원들은 유형에 상관없이 모두 장애유형별 특징 이해라고 가장 많이 응답하여 윤경희(2003), 이충무(2005), 김경옥(2006), 김광수(2006)의 연구결과와 같았고 1순위에서는 인식의 차이는 없었지만 2순위에서는 특수교육보조원 유형에 따라 인식차이가 나타났다. 특수교육보조원들은 장애유형별 특징 이해, 문제행동의 예방 및 중재전략, 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도) 등이 연수내용으로 중요하다고 인식하여 특수교육보조원의 양성과정뿐만 아니라 재교육과정 등에 특수교육보조원의 연수내용으로 반영되어야 한다.

특수교육보조원의 직무연수 기초과정에 대해 장애통합보조원은 90시간으로 60시간에 가장 많이 응답한 유급특수교육보조원과 공익근무요원보다 직무연수 기초과정 시간을 더 많이 원하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 장애통합보조원의 경우 120시간에도 30% 넘게 응답하여 직무연수의 요구를 강하게 나타내고 있으며 특히 통합교육에 배치된 장애학생을 보조하기 위해서는 보조원이 다양한 기능을 숙지하고 있어야 함에도 불구하고 교육청이나 국립특수교육원에서 주관하는 체계적인 보조원 연수를 이수하지 않기 때문에 보조원의 역할 수행에 필요한 다양한 연수를 필요로 하는 것으로 해석된다. 또한 특수교육보조원의 직무연수 심화과정 30시간을 운영하는 것에 대해 세 유형의 특수교육보조원들 모두 적당하다고 가장 많은 응답을 하였고 확대 실시해야한다고도 높은 반응을 보여 특수교육보조원들은 연수에 대해 긍정적인 인식을 갖고 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 그에 따른 직무연수 만족도에 대해 세 유형의 특수교육보조원들은 어느 정도 도움이 된다고 가장 많이 응답을 하였으나 공익근무요원의 경우 34.7%는 별로 도움이 되지 않는다고 응답하

여 공익근무요원에 대한 직무연수 내용에 대한 수정이 필요하며 다른 특수교육보조원 유형과 인식차이를 나타냈다.

특수교육보조원 배치·운영의 장점으로 특수교육보조원들은 모두 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 가장 많이 응답하여 그들간의 인식차이는 없었으며 보조원의 필요성으로 제기되었던 장애학생들의 문제행동 등의 관리를 통해 장애학생들의 의미있는 학습참여를 위한 일차적인 관리에 많은 부분 지원하는 것으로 해석된다.

2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이

특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원의 경우 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사들의 의견차이가 나타났다. 이는 시교육청 주관으로 특수교육에 관한 연수과정을 이수한 자를 유급특수교육보조원으로 배치되며 공익근무요원은 병무청 소속이지만 할당 인원을 교육청에서 관여하기 때문에 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 교육청 주관 연수를 우선시하여 인식하는 것으로 해석된다. 그러나 특수교육보조원의 현장 교육을 담당하고 관리하기 위해서 박미경 등(2004)은 특수교사도 스스로의 자질과 역량을 강화하기 위해 노력해야 하며 시·도 교육청 단위에서도 특수교사가 보조원을 효율적으로 교육하고 관리하는데 필요한 훈련 프로그램을 마련하고 다양한 연수 기회를 제공해야 한다고 제안하였다.

특수교육보조원의 고용형태에 대해 특수교사들은 특수교육보조원 유형에 상관없이 모두 계약직에 가장 높은 응답을 보여 김경옥(2006)과 김광수(2006)의 연구결과와 일치한다. 또한 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사들의 인식차이는 나타나지 않았다. 그러나 정규직으로 임용할 경우 신규교사는 특수교육보조원이 학교생활이나 학생의 상황이나 문제행동에 대한 상황판단을 미리 파악하고 있어 교육현장에서 특수교육보조원이 주도해 나갈 염려가 발생할 수 있다고 김현정(2008)은 제시

하였다.

특수교육보조원을 계약직으로 임용할 경우 특수교육보조원의 적절한 임기에 대해 특수교사들 모두 학년별(1년)에 가장 많은 응답을 하여 김경옥(2006)과 김광수(2006)의 연구결과와 같았으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교사의 인식은 동일한 것으로 나타났다. 이는 특수교육보조원이 중간에 그만두거나 교체되었을 시 장애학생에게 혼란을 주거나 장애학생들의 지원에 따른 업무 전달의 어려움이 따르기 때문으로 해석된다.

특수교육보조원의 연수내용에 있어 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 적용기술에, 장애통합보조원의 경우 통합교육의 개념 및 실천 원칙의 이해에, 공익근무요원의 경우 장애유형별 특징 이해에 1순위로 응답하여 보조원 유형에 따른 인식의 차이가 크게 나타났다. 이는 특수교육보조원들이 유급특수교육보조원의 경우 특수학교에, 장애통합보조원의 경우 특수학급에 배치되어 지원할 장애학생들의 요구사항의 차이에 따른 결과로 해석되며, 공익근무요원의 경우 무엇보다도 장애학생들을 기본적으로 이해할 수 있는 내용의 연수가 필요하다고 특수교사들은 인식하여 특수교육보조원 유형에 따라 특수교육보조원의 연수내용이 달라야한다고 해석하였다.

특수교육보조원의 직무연수 기초과정에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 60시간에, 장애통합보조원의 경우 90시간으로 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사들의 인식차이가 나타났다. 이에 강경숙 등(2002)은 특수교사는 보조원에 비해 체계적인 방법으로 양성·배치되기를 바라며 특수교육보조원제의 성공을 결정하는 중요한 요인인 보조원의 양성교육이 체계적으로 이루어지기 위해서는 무엇보다 보조원의 양성체제의 마련이 시급하다고 보았다. 또한 특수교육보조원의 직무연수 심화과정 30시간을 운영하는 것에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 확대 실시해야한다에, 장애통합보조원의 경우 적당하다에 가장 많이 응답하였고 특히 공익근무요원의 경우 확대 실시해야한다는 반응이 다른 유형의 특수교육보조원에 비하여 높은 응답률을 나타내고 있음에 주목해야 한다. 이는 공익근무요원들이 배치된 이후에도

시·도 교육청이 주관하는 연수를 확대 실시하여 특수교육보조원으로서 역할을 할 수 있도록 특수교사들은 원하는 것으로 해석된다. 뿐만 아니라 그에 따른 직무연수 만족도에 대해 특수교사들은 특수교육보조원 유형에 상관없이 어느 정도 도움이 된다고 가장 많이 응답을 하였으나 공익근무요원의 경우 26.9%는 별로 도움이 되지 않는다고 응답하여 공익근무요원에 대한 직무연수 내용의 수정이 필요한 것으로 해석된다.

특수교육보조원 배치·운영의 장점으로 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다고 가장 많이 응답하였으나 장애통합보조원의 경우 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사들의 인식차이가 나타났다. 이는 장애통합보조원이 통합학급에 많이 배치되어 장애학생들을 지원하기 때문에 특수교사들은 다른 유형의 특수교육보조원과 인식차이를 나타내는 것으로 보인다.

3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교

특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 장애통합보조원의 경우 차이를 나타냈다. 이는 특수교육보조원 유형에 따라 소속되어 있는 교육청이나 기관에 대한 인식에서 비롯된 것으로 해석된다. 그러나 강경숙 등(2002)은 특수교육지원센터 또는 특수학교에서 교육받는 경우는 실습위주의 교육이 가능하나, 장애에 대한 이해의 폭이 좁을 수 있고 전공에 대한 전문성이 미흡할 수 있으므로 해당 지역의 대학 부설 특수교육 보조원을 위한 교육원을 설치하여 대학의 교수와 지역의 특수교사 등을 교수요원으로 위촉하여 이론과 실습을 겸한 교육을 실시해

야 한다고 제안하였다.

특수교육보조원의 고용형태에 대해 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 특수교육보조원들은 정규직에 특수교사들은 계약직에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이는 나타나지 않았지만 보조원의 입장에서는 보조원 신분에 대한 정규직과 같은 확실한 보장을 원하고 있으며 특수교사들은 정규직으로 채용이 되었을 경우 발생하는 문제점 등을 우려하는 것으로 해석된다.

특수교육보조원을 계약직으로 임용할 경우 특수교육보조원의 적절한 임기에 대해 특수교육보조원과 특수교사들 모두 학년별(1년)에 가장 많은 응답을 하여 김경옥(2006)과 김광수(2006)의 연구결과와 같았으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 동일한 것으로 나타났다.

특수교육보조원의 연수내용에 있어 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이가 크게 나타났는데 이는 특수교육보조원들은 장애유형별 특징 이해에 대한 전문적인 지식을 요하는 반면 특수교사들은 실제적인 보조를 받을 수 있는 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도)와 통합교육에 대한 적극적인 지원 등을 원하는 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 직무연수 기초과정에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 모두 60시간에 가장 많은 응답을 하였으며 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 90시간에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 나타났다. 뿐만 아니라 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교사들은 특수교육보조원에 비하여 보다 많은 60~120시간의 직무연수가 필요하다고 인식하여 특수교육보조원들을 위한 실제적이고 업무 활동에 도움을 줄 수 있도록 내실 있는 직무연수의 필요성을 나타내었다. 또한 특수교육보조원의 직무연수 심화과정 30시간을 운영하는 것에 대해 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 의견차이를 나타냈고 특히 특수교육보조원 유형 중 공익근무요원이 가장 큰 인식의 차이를 나타냈다. 이는 특수교사들이 공익근무요원에 대해 연수가 강화되어야 할 필요성으로 해석된다. 뿐만 아니라 그에 따른 직무

연수 만족도에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 특수교육보조원 유형에 상관없이 모두 어느 정도 도움이 된다고 가장 많이 응답을 하여 그에 따른 인식의 차이는 크게 나타나지 않았다.

특수교육보조원 배치·운영의 장점으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원들은 자리가탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 인식한 반면 특수교사들은 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다고 인식하여 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 크게 나타났으며 이는 특수교육보조원들은 상황이나 장소보다는 학생의 문제행동과 관련된 보조원 지원으로 배치·운영의 장점을 인식하는 반면 특수교사들은 상황이나 장소에 따라 장애정도가 심한 학생들을 지원하는 것에 배치·운영의 장점을 인식하는 것으로 해석된다.

3. 특수교육보조원의 활용 및 관리

1) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이

특수교육보조원의 근무시간은 특수교육보조원들은 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무에 가장 많은 응답을 보여 김광수(2006)와 동일한 연구결과를 보였으며 특수교육보조원간의 인식차이는 나타나지 않았다. 그러나 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 학생의 일과(수업)시간에만 근무하거나 등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무하는 것에 대해 높은 응답율을 보여 학생들이 없는 오후 시간을 불필요하게 학교에 남아 있게 되어 그에 따른 인식이 반영된 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 업무 수행을 관리하는 방법에 대해 특수교육보조원들은 유형에 상관없이 모두 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함에 가장 많은 응답을 하여 강경숙 등(2002), 김광수(2006), 변성희(2006)의 선행연구 결과와 일치한다. 이는 특수교육보조원들은 지시된 업무를 바탕으로 자율적인 업무관리를 할 수 있도록 융통성이 필요한 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 인사관리에 대해 특수교육보조원 유형에 따라 인식차이가 크

게 나타났는데 유급특수교육보조원의 경우 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 및 관리에, 공익근무요원의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 가장 많은 응답을 보였다. 이는 장애통합보조원의 경우 학교에서 관리를 하게 되면 (사)한국자활후견기관협회에서 주관하는 사업임에도 불구하고 학교에서 원하는 보조원 고유 업무 이외의 것들에 대한 요구사항을 거부할 수 없기 때문에 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 및 관리를 해야한다고 인식하는 것으로 해석된다.

특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 개별화 수업보조에, 공익근무요원은 문제행동 관리에 1순위로 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원 간의 의견차이가 나타났다.

특수교육보조원의 책임한계에 대해 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임이라고 인식하고 있으며 공익근무요원은 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임이라고 인식하여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이가 나타났다. 이는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 안전의 문제에 대한 책임감을 크게 느끼며 그에 따른 부담감으로 인해 학교의 관리자가 책임을 지어주기를 바라는 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 평가자에 대해 특수교육보조원은 유형에 상관없이 특수교사가 해야한다고 가장 많은 응답을 하여 강경숙 등(2002), 김광수(2006)의 선행연구 결과와 일치하며 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 적절한 배치장소에 대해 특수교육보조원은 모두 교실이라고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이는 나타나지 않았다. 그러나 이인순(2005)은 특수교육보조원이 학교 실정에 따라 통합학급 교실과 특수학급 교실을 이동하며 장애학생 지원을 담당하고 있는데 장애학생 학교 후 시간에도 특수학급 교실에서 특수교사와 함께 상주하며 퇴근할 때까지 업무를 보고 있어 불편함이 야기되며 특수교육보조원의 경우, 학교 내 별도의 휴식공

간이 마련되지 않아 근무여건 개선을 위해서도 특수교육보조원의 독립된 공간은 필요한 것으로 여겨진다.

특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교육보조원은 유형에 상관없이 모두 1순위로 장애학생 개개인의 욕구나 필요, 가치 등을 인정하고 개인차를 존중한다에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원간의 인식차이는 나타나지 않았다. 이에 백영수(2005)는 장애학생이 성인에게 계속적으로 의존하게 되어 궁극적으로는 장애학생 스스로 독립적인 기능을 할 수 없도록 저해하며, 걱정하고 유익한 교육을 받기보다는 기초학습과 관련된 교수를 받는 것이 제한될 수도 있는 가능성에 대한 우려들을 낳고 있고 이에 대한 역기능을 최소화하기 위해서 특수교사는 우려하는 것으로 생각되며 특수교육보조원에게 요구되는 근무 자세는 무엇보다 장애 학생 개개인의 욕구나 가치 등을 인정하고 개인차를 존중하며 장애학생의 교수-학습 지원을 위해 항상 최선의 것을 판단하고 의심이 나면 교사에게 질문하는 것을 특수교육보조원으로서 중요한 근무 자세로 인식하고 있으며 그 외에도 수업상황이나 학교의 여러 일을 외부로 유출하지 않도록 주의해야 할 것이라고 하였다.

특수교육보조원과 지원영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는가에 대해 특수교육보조원들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 하지 않는다는데, 장애통합보조원들은 3회 이상에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육교육보조원의 인식차이는 나타났다. 이는 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원에게 역할수행을 지시하는 방법으로 특수교사가 만든 업무 수행 분석표에 의해 수행하기 때문에 별도의 활동계획을 하지 않는 것으로 보이며 3회 이상에 응답한 장애통합보조원의 경우 다른 특수교육보조원 유형보다 특수교사에게 질문하고 서로 협력과 문제해결의 협의를 통한 인식으로 지원영역별 활동계획을 수립해 나가는 것으로 볼 수 있다.

2) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이

특수교육보조원의 근무시간은 특수교사들은 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무에 가장 많은 응답을 보여 김광수(2006)와 동일한 연구결과를 보였으며 특

수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타나지 않았다. 그러나 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교사들은 학생의 일과(수업)시간에만 근무하거나 등·하교 지도 및 방과 후 활동까지 근무하는 것에 높은 응답율을 보여 학생들이 하교 후 같은 교실에서 특수교육보조원과 오후시간을 함께 보내야 하는 부담감이 반영된 것으로 해석된다.

특수교육보조원의 업무 수행을 관리하는 방법에 대해 특수교사들은 특교육보조원의 유형에 상관없이 모두 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함에 가장 많은 응답을 하여 강경숙 등(2002), 김광수(2006), 변성희(2006)의 선행연구 결과와 일치한다. 또한 교사가 보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하여 관리함에 적은 응답율을 보였는데 이는 특수교사들이 맡은 업무가 많고 보조원 관리 일지를 작성하기에는 부담을 느끼며 특수교육보조원 스스로가 자신의 업무를 관리할 수 있는 제도적 마련이 필요한 것으로 보인다.

특수교육보조원의 인사관리에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 학교에서 자율적으로 관리에, 공익근무요원의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이를 나타냈다. 이러한 결과에 따라 특수교사들은 특수교육보조원의 인사 관리에 따른 업무를 당해학교 상황에 맞게 융통성을 발휘할 수 있도록 학교의 재량권이 필요하며 유급특수교육보조원의 경우 선발, 배치에 대한 재량권도 원하는 것으로 보인다.

특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 신변처리 도움에, 공익근무요원의 경우 현장학습 도움에 1순위로 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 의견차이가 나타났다. 이는 전인진·박승희(2001)의 연구에서 장애아동에게 요구되어지는 10가지 중 개인적 요구지원, 이동지원, 행동지원 등에 충실하고자 하는 것으로 특수교사는 장애학생 지원에 있어서 어려운 개인적인 지원을 특수교육보조원이 지원해주기를 원하는 성향을 반영한 것이다.

특수교육보조원의 책임한계에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임이라고 인식하고 있으며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임이라고 인식하여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이가 나타났다. 이는 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수학급을 지원하는 경우가 많은데 이에 따라 특수학급에 근무하는 특수교사들이 학생의 안전에 대한 문제를 학교 관리자의 도움을 받기 보다는 특수학급 또는 특수교사 자체적으로 해결하려는 성향이 반영된 것으로 보인다.

특수교육보조원의 평가자에 대해 특수교사는 유형에 상관없이 특수교사가 해야 한다고 가장 많은 응답을 하여 강경숙 등(2002), 김광수(2006)의 선행연구 결과와 일치하며 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 적절한 배치장소에 대해 특수교사들은 모두 교실이라고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 교사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다에 가장 많이 응답을 하였고 공익근무요원의 경우 학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타났다. 이는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교사들의 의견수용이 잘 반영되지 않는 것과 공익근무요원의 경우 학교생활의 기본적인 예절이 미흡하기에 나타나는 것으로 해석된다. 이에 따라 특수교육보조원 연수 시 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 장애학생 지원을 위해서는 반드시 특수교사의 의사를 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력할 수 있도록 강조해야하며 공익근무요원은 학교생활이나 직장생활의 기본적인 근무태도 및 자세에 대해 연수를 강화할 필요성이 있다.

특수교육보조원과 지원영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는가에 대해 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 하지 않는다에, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 1번에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따

른 특수교사의 인식차이는 나타났다. 이는 역할수행 지시방법으로 특수교사가 직접 보조원의 업무를 매일 지시함으로써 특수교사가 만든 업무 수행 분석표에 의해 수행하기 때문인 것으로 보이며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 통합교육 지원계획이 변경될 경우 그에 따른 활동계획을 수립하는 것으로 판단된다.

3) 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이 비교

특수교육보조원의 근무시간은 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원과 특수교사 모두 교원과 동일하게 일반 근무시간대에 근무에 가장 많은 응답을 보여 김광수(2006)와 동일한 연구결과를 보였으며 그에 따른 집단 간의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 업무 수행을 관리하는 방법에 대해 특수교육보조원과 특수교사들은 특교육보조원의 유형에 상관없이 모두 교사가 보조원의 일일 업무를 직접 지시하여 보조원이 기록함에 가장 많은 응답을 하여 강경숙 등(2002), 김광수(2006), 변성희(2006)의 선행연구 결과와 일치한다. 이는 특수교육보조원에게는 스스로 업무관리를 기록 할 수 있도록 체계화 된 기준이 제시되어야 하며 그에 따른 업무관리, 일지작성에 대한 교육이나 안내가 필요하며 특수교사들에게도 보조원 인적자원을 올바르게 효율적으로 활용하고 관리할 수 있도록 특수교육보조원의 업무 관리에 대한 연수가 필요하다.

특수교육보조원의 인사관리에 대해 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 장애통합보조원의 경우만 크게 나타났다. 이는 장애통합보조원은 전반적인 인사관리를 (사)한국자활후견기관협회에서 해주기를 원하지만 특수교사들은 선발, 배치는 기관에서 해주되 관리는 학교에서 자율적으로 관리하는 것을 원해 간혹 특수교육보조원과 학교나 특수교사와 마찰이 생기거나 부당한 일이 발생했을 때 기관과의 계약이 있기 때문에 사직을 권고할 근거가 없고 어쩔 수 없이 계약기간동안 보조원을 활용해야하는 불편함이 따르기 때문이라고 해석되며 보조원의 인사관리에 대한 근거자료로 활용될 수 있도록 평가기준안이 마련되어야 한다.

특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식은 공익근무요원의 경우 다른 유형의 인식에 비하여 차이가 있는 것으로 나타났고 ‘개별화 수업보조’가 다른 영역에 있어 특수교사보다 비교적 높은 인식을 나타내었고 개인적 욕구 지원을 낮게 인식하고 있는데 이에 김현정(2008)은 특수교육보조원이 단순히 장애학생을 수동적으로 보조하는 것이 아니라 교과 및 생활지도와 같이 학생을 직접 지도하는데 더 효과적인 영역이라고 인식하고 있었으며 각 항목에 있어서도 고루 응답을 하여 특수교육보조원의 배치가 장애아동을 보조하는데 영역별로 효과적임을 알 수 있다고 하였다.

특수교육보조원의 책임한계에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 두 집단 모두 학교 관리자 책임이다로 인식하는 반면 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 인식차이가 크게 나타났다. 이는 서태준(2005)의 선행연구와 부분적으로 일치하며 특수교육보조원들은 현재 신분이 정규직이 아니며 그에 따른 책임의 부담감, 학급 운영에 있어 전반적인 책임이 없으므로 타인에게 책임을 묻고자 하는 인식이 높았으며 공익근무요원은 신분에 대한 부담이 다른 유형의 특수교육보조원보다 덜하기 때문에 자신에게 책임을 묻고자 하는 인식이 높았다. 또한 특수교사들은 특수교육보조원이 학생을 맡는 동안에는 특수교육보조원의 책임을 묻고자 하는 인식이 높았다.

특수교육보조원의 평가자에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 유형에 상관없이 특수교사가 해야한다고 가장 많은 응답을 하였으나 특수교육보조원들은 두 번째로 학교장에 많은 응답을 보였고 특수교사들은 학교 개별화교육운영위원회에 많은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이는 다소 나타났다. 이는 특수교육보조원의 평가가 단순한 개인의 실무능력 평가가 아닌 장애학생을 얼마나 적절하게 지원하였는지에 관련되며 학교 개별화교육운영위원회에서 학생의 개별화교육과 관련하여 관련서비스를 잘 수행하였는지 평가하는 것과 연관하여 특수교육보조원의 평가도 함께 이루어져야 한다는 특수교사들의 인식이 반영된 것으로 보인다.

특수교육보조원의 적절한 배치장소에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 특수

교육보조원 유형에 상관없이 모두 교실이라고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 나타나지 않았다.

특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 특수교육보조원 유형에 따라 인식의 차이가 크게 나타났다. 이는 특수교육보조원들은 장애학생 지원에 한정하여 근무자세를 바라보는 반면 특수교사들은 교사와의 관계, 장애학생 지원, 학교생활의 기본적인 근무자세 등 특수교육보조원의 근무자세가 고루 형성되어야 함을 반영하고 있다.

특수교육보조원과 지원영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는가에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 두 집단 모두 하지 않는다고 의견 일치로 보였지만 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사의 의견차이가 나타났다. 이는 유급특수교육보조원의 경우 업무수행 분석표에 의거하여 지원영역별 활동지원을 꾸준히 수행하며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 업무수행 분석표에 의거하여 지원영역별 활동지원을 하지만 통합교육 시 지원계획이 변경될 경우 그에 따른 활동계획을 수립하는 것으로 판단되며 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이가 크게 나타났다.

VI. 결론 및 제언

본 논문의 결과와 논의를 바탕으로, 본 논문의 결론 및 향후 관련연구를 위한 몇 가지 제언을 제시하면 다음과 같다.

1. 결론

1) 특수교육보조원의 자격 및 역할

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원 명칭의 적절성과 적절한 이유, 특수교육보조원의 자질, 역할에 따른 갈등 경험, 업무수행 지시방법에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 학력, 보조원 역할에 적절한 사람, 장애아동 지원하기 위한 가장 중요한 것, 역할과 관련된 상담 대상에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원들은 특수교육보조원의 학력으로 유급특수교육보조원은 전문대학 졸업에, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 고등학교 졸업에 가장 많은 응답을 하였고 아동교육 관련 전공(경험)자나 사회복지 관련 전공(경험)자가 특수교육보조원 역할에 가장 적절한 인력이라고 인식하였으며 특수교사와 특수교육보조원의 역할 차이를 명확하게 하기 위해서 특수교육보조원이라는 명칭은 적절하고 특수교육보조원의 자질로 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신을 가장 중요하다고 인식하였다. 그러나 장애아동을 지원하기 위해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리를, 장애통합보조원의 경우 수업보조하기가 중요하다고 인식하였으며 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원 갈등 경험은 없다고 하였으나 교수-학습활동 지원, 장애학생 가족과의 상담, 문제행동 관리지원 등의 상황에서도 갈등경험이 있는 것으로 나타나 몇 가지 영역에서 갈등이 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 특수교육보조원 역할과 관련된 상담대상으로 특수교육보조원들은 기타나 타 학급 특수교육보조원과 상담하는 것으로 나타났으며 특수교육보조원

에 대한 역할수행을 지시하는 방법으로 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행한다고 인식하였다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원 명칭의 적절성과 적절한 이유, 특수교육보조원의 자질, 장애아동 지원하기 위한 가장 중요한 것, 역할에 따른 갈등 경험, 역할과 관련된 상담 대상, 업무수행 지시방법에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 학력, 보조원 역할에 적절한 사람에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교사들은 특수교육보조원의 학력으로 장애통합보조원의 경우 고등학교 졸업, 유급특수교육보조원의 경우 전문대학 졸업, 공익근무요원의 경우 대학 졸업에 가장 많은 응답을 하였고 아동교육 관련 전공(경험)자나 사회복지 관련 전공(경험)자가 특수교육보조원 역할에 가장 적절한 인력이라고 인식하였으며 특수교사와 특수교육보조원의 역할 차이를 명확하게 하기 위해서 특수교육보조원이라는 명칭은 적절하다고 하였다. 뿐만 아니라 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원의 자질로 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신을 가장 중요하다고 인식하였으며 장애아동을 지원하기 위해 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리가 중요하다고 인식하였고 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원 갈등 경험은 없다고 하였으나 교수-학습활동 지원, 교사의 사무업무 지원, 이동지원 및 안전생활 지원, 장애학생 가족과의 상담, 문제행동 관리지원, 보조장비 사용 지원 등의 상황에서도 갈등경험이 있는 것으로 나타나 전반적인 영역에서 갈등이 있는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 특수교육보조원 역할과 관련된 상담대상으로 특수교사들은 타 학급 특수교사와 상담하는 것으로 나타났으며 특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법으로 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시한다고 하였다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원 명칭의 적절성과 적절한 이유, 특수교육보조원의 자질, 역할에 따른 갈등 경험, 업무수행 지시방법에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 학력, 보조원 역할에 적절한 사람, 장애아동 지원하기 위한 가장 중요한 것, 역할과 관련된 상담 대상에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 학력으로 공

익근무요원의 경우 특수교육보조원은 고등학교 졸업에 가장 많은 응답을 한 반면 특수교사는 대학 졸업에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이가 크게 나타났으며 아동교육 관련 전공(경험)자나 사회복지 관련 전공(경험)자가 특수교육보조원 역할에 가장 적절한 인력이라고 인식하였다. 또한 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원과 특수교사 모두 특수교사와 특수교육보조원의 역할 차이를 명확하게 하기 위해서 특수교육보조원이라는 명칭은 적절하다고 하였고 특수교육보조원의 자질로 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사정신을 가장 중요하다고 하였다. 그러나 장애아동을 지원하기 위해 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사는 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리가 중요하다고 인식하였으나 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 수업보조하기에, 특수교사는 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도 등)관리가 중요하다고 인식하였다. 특수교육보조원 역할과 관련된 특수교사와 특수교육보조원 갈등 경험은 없다고 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 없었으나 특수교육보조원 역할과 관련된 상담대상으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원은 기타와, 특수교사는 타 학급 특수교사와 상담하는 것으로 나타났고 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원은 타 학급 특수교육보조원과 특수교사는 타 학급 특수교사와 상담하는 것으로 나타나 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이가 나타났다. 그러나 특수교육보조원에 대한 역할수행을 지시하는 방법으로 특수교육보조원들은 특수교사가 만든 업무수행 분석표에 의해 수행하게 함에, 특수교사들은 특수교사가 직접 보조원의 일일 업무를 매일 지시한다고 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 나타나지 않았다.

2) 특수교육보조원의 교육 및 배치

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 고용형태, 임기 형태, 직무연수 심화과정, 직무연수 만족도, 특수교육보조원 배치·운영의 장점에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 양성 교육방법, 보

조원의 연수내용, 직무연수 기초과정에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원은 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 의견차이가 나타났으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 고용형태는 정규직으로, 임기 형태는 학년별(1년)을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 특수교육보조원의 연수내용으로 장애유형별 특징 이해를 특수교육보조원 유형에 상관없이 가장 많이 응답하여 그에 따른 인식차이는 나타나지 않았고, 특수교육보조원 직무연수 기초 과정에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 60시간에, 장애통합보조원은 90시간이 적정하다고 하여 장애통합보조원이 직무연수 기초 과정 연수 시간을 더 원하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 직무연수 심화과정(30시간)에 대해 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원들은 모두 적당하다고 하였으며 직무연수 만족도에 대해서도 어느 정도 도움이 된다고 하였다. 특수교육보조원 배치·운영의 장점에 대해 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 세 유형의 특수교육보조원 모두 가장 많이 응답하였다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 고용형태, 임기 형태, 직무연수 만족도에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 양성 교육방법, 보조원의 연수내용, 직무연수 기초과정, 직무연수 심화과정, 특수교육보조원 배치·운영의 장점에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교사들은 특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원은 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 의견차이가 나타났으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 고용형태는 계약직으로, 임기 형태는 학년별(1년)을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 특수교육보조원의 연수내용으로 유급특수교육보조원의 경우 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도)을, 장애통합보조원의 경우 통합교육의 개념 및 실천원칙의 이해를, 공익근무요원의 경우 장애유형별 특징 이해를 우선적으로 필요하다고 했다. 뿐만 아니라 현재 시행되고

있는 특수교육보조원의 직무연수 기초과정으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 60시간을, 장애통합보조원의 경우 90시간을 이수해야 하며 심화과정(30시간)으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 확대 실시해야하며 장애통합보조원은 적당하다는 의견이 나왔다. 또한 그에 따른 직무연수 만족도에 대해 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교사들은 어느 정도 도움이 된다고 하였으나 공익근무요원의 경우 별로 도움이 되지 않는다는데도 높은 응답률을 보여 공익근무요원의 직무연수에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났고 특수교육보조원 배치·운영의 장점으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는, 장애통합보조원의 경우 자리가탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 보았다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 고용형태, 임기 형태, 직무연수 만족도에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 양성 교육방법, 보조원의 연수내용, 직무연수 기초과정, 직무연수 심화과정, 특수교육보조원 배치·운영의 장점에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 양성 교육방법에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 시·도 교육청이 주관하는 연수를, 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 특수교육과가 설치된 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 이수하게 함에 높은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 의견차이가 나타났으며 특수교육보조원 유형에 상관없이 고용형태는 특수교육보조원들은 정규직으로, 특수교사는 계약직으로, 임기 형태는 특수교육보조원과 특수교사 모두 학년별(1년)을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 특수교육보조원의 연수내용으로 특수교육보조원들은 장애유형별 특징 이해가 필요하다고 인식한 반면 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 적응기술(신변처리, 착탈의, 식사지도)을, 장애통합보조원의 경우 통합교육의 개념 및 실천원칙의 이해를, 공익근무요원의 경우 장애유형별 특징 이해를 우선적으로 필요하다고하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이는 크게 나타났다. 뿐만 아니라 현재 시행되고 있는 특수교육보조원의 직무연수 기초과정으로 유급특

수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 60시간을, 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 90시간을 이수해야하며 심화과정(30시간)으로 특수교육보조원들은 모두 적당하다고 인식하는 반면 특수교사들은 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 확대 실시해야하며 장애통합보조원은 적당하다는 의견이 나와 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사 간의 인식차이가 다소 나타났다. 또한 그에 따른 직무연수 만족도에 대해 특수교육보조원 유형에 상관없이 특수교육보조원과 특수교사는 어느 정도 도움이 된다고 하였고 특수교육보조원 배치·운영의 장점으로 유급특수교육보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원들은 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 인식하는 반면 특수교사는 장애정도가 심한 아동의 교외활동(현장학습, 사회적응훈련)을 돕는다는, 장애통합보조원의 경우 특수교육보조원과 특수교사 모두 자리이탈이나 과잉행동 시 장애아동의 안전을 돕는다고 보아 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 나타났다.

3) 특수교육보조원의 활용 및 관리

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 근무시간, 보조원의 업무관리, 보조원 평가자, 배치장소, 근무자세에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 인사관리, 특수교육보조원의 배치에 효과적인 영역, 책임한계, 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 인사관리에서 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이는 크게 나타났는데 유급특수교육보조원의 경우 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리를, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 및 관리를, 공익근무요원의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리를 해야한다고 인식하고 있었다. 뿐만 아니라 특수교육보조원의 배치에 효과적인 영역으로 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 개별화 수업보조에, 공익근무요원은 문제행동 관리를 가장 우선시 하였으며 책임한계에 대해서도 공익근무요원은 학생을 맡는 동안은 특수교육

보조원이 책임이라고 하는 반면 유급특수교육보조원과 장애통합보조원은 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임이라고 인식하여 신분 보장의 불확실에 따른 부담감을 느끼는 것으로 보인다. 또한 특수교육보조원과 특수교사가 지원영역별 활동 계획을 실시하는지에 대해 유급특수교육보조원과 공익근무요원은 하지 않는다고 응답한 반면 장애통합보조원은 3회 이상한다고 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원의 인식차이가 나타났다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 근무시간, 보조원의 업무관리, 보조원 평가자, 배치장소에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 인사관리, 특수교육보조원의 배치에 효과적인 영역, 책임한계, 근무자세, 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 인사관리에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 교육청에서 각 학교(학급)에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 배치 및 관리에, 장애통합보조원의 경우 (사)한국자활후견기관협회에서 선발, 배치 학교에서 자율적으로 관리에, 공익근무요원의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리에 가장 많은 응답을 보여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이를 나타냈다. 이러한 결과에 따라 특수교사들은 특수교육보조원의 인사 관리에 따른 업무를 당해학교 상황에 맞게 융통성을 발휘할 수 있도록 학교의 재량권이 필요하며 유급특수교육보조원의 경우 선발, 배치에 대한 재량권도 원하는 것으로 보인다. 뿐만 아니라 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 신변처리 도움에, 공익근무요원의 경우 현장학습 도움에 1순위로 가장 많이 응답였고 특수교육보조원의 책임한계에 대해 특수교사들은 유급특수교육보조원의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임이라고 인식하고 있으며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교사와 특수교육보조원이 절반씩 책임이라고 인식하여 특수교육보조원 유형에 따른 인식차이가 나타났다. 특수학교와 특수학급 교육활동시 안전문제가 발생했을 때 대처방법이나 책임 인식이 다르게 나타나 그에 따른 질적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교사는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 교

사의 의사를 잘 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력한다에 가장 많이 응답을 하였고 공익근무요원의 경우 학교생활의 예절을 지키고 기본적인 근무태도 및 자세를 준수한다고 가장 많이 응답하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타났다. 이는 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 특수교사들의 의견수용이 잘 반영되지 않는 것과 공익근무요원의 경우 학교생활의 기본적인 예절이 미흡하기에 나타나는 것으로 해석된다. 이에 따라 특수교육보조원 연수 시 유급특수교육보조원과 장애통합보조원의 경우 장애학생 지원을 위해서는 반드시 특수교사의 의사를 수용하고 의견 충돌이 발생할 경우 조정하기 위해 노력할 수 있도록 강조해야하며 공익근무요원은 학교생활이나 직장생활의 기본적인 근무태도 및 자세에 대해 연수를 강화할 필요성이 있다. 뿐만 아니라 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는가에 대해 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 하지 않는다에, 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 1번에 가장 많은 응답을 하여 특수교육보조원 유형에 따른 특수교사의 인식차이는 나타났다.

특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이를 살펴본 결과, 보조원의 근무시간, 보조원의 업무관리, 보조원 평가자, 배치장소에 있어서는 별다른 차이가 없었으나 보조원의 인사관리, 특수교육보조원의 배치에 효과적인 영역, 책임한계, 근무자세, 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획에 대해서는 인식차이가 나타났다. 즉, 특수교육보조원의 인사관리에 대해 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이는 장애통합보조원의 경우만 크게 나타났으며 장애통합보조원은 전반적인 인사관리를 (사)한국자활후견기관협회에서 해주기를 원하지만 특수교사는 선발, 배치는 기관에서 해주되 관리는 학교에서 자율적으로 관리하는 것을 원해 간혹 특수교육보조원과 학교나 특수교사와 마찰이 생기거나 부당한 일이 발생했을 때 기관과의 계약이 있기 때문에 사직을 권고할 근거가 없고 어쩔 수 없이 계약기간 동안 보조원을 활용해야하는 불편함이 따르기 때문이라고 해석되며 보조원의 인사관리에 대한 근거자료로 활용될 수 있도록 평가기준안이 마련되어 한다. 또한 특수교육보조원 배치에 효과적인 영역으로 공익근무요원의 경우 다른 유형의 인식에

비하여 차이가 있는 것으로 나타났고 ‘개별화 수업보조’가 다른 영역에 있어 특수교사보다 비교적 높은 인식을 나타내었고 개인적 욕구 지원을 낮게 인식하고 있어 단순히 장애학생을 수동적으로 보조하는 것이 아니라 교과 및 생활지도와 같이 학생을 직접 지도하는데 더 효과적인 영역이라고 인식하고 있었으며 각 항목에 있어서도 고루 응답을 하여 특수교육보조원의 배치가 장애아동을 보조하는데 영역별로 효과적임을 알 수 있다고 하였다. 뿐만 아니라 특수교육보조원의 책임한계에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 두 집단 모두 학교 관리자 책임이다로 인식하는 반면 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 인식차이가 크게 나타났는데 특수교육보조원들은 현재 신분이 정규직이 아니며 그에 따른 책임의 부담감, 학급 운영에 있어 전반적인 책임이 없으므로 타인에게 책임을 묻고자 하는 인식이 높았으며 공익근무요원은 신분에 대한 부담이 다른 유형의 특수교육보조원보다 덜하기 때문에 자신에게 책임을 묻고자 하는 인식이 높았다. 또한 특수교사들은 특수교육보조원이 학생을 맡는 동안에는 특수교육보조원의 책임을 묻고자 하는 인식이 높았다. 또한 특수교육보조원의 근무자세에 대해 특수교육보조원들은 장애학생 지원에 한정하여 근무자세를 바라보는 반면 특수교사들은 교사와의 관계, 장애학생 지원, 학교생활의 기본적인 근무자세 등 특수교육보조원의 근무자세가 고루 형성되어야 함을 반영하고 있으며 특수교육보조원과 지원영역별 활동계획을 일주일에 몇 번 정도 수립하고 있는가에 대해 특수교육보조원과 특수교사는 유급특수교육보조원의 경우 두 집단 모두 하지 않는다고 의견 일치를 보였지만 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 특수교육보조원과 특수교사의 의견차이가 나타났다. 이는 유급특수교육보조원의 경우 업무수행 분석표에 의거하여 지원영역별 활동지원을 꾸준히 수행하며 장애통합보조원과 공익근무요원의 경우 업무수행 분석표에 의거하여 지원영역별 활동지원을 하지만 통합교육 시 지원계획이 변경될 경우 그에 따른 활동계획을 수립하는 것으로 판단되어 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사의 인식차이가 크게 나타난 것으로 보인다.

2. 제언

본 연구를 통해서 밝혀진 결과를 토대로 다음과 같이 몇 가지 측면에서 제언하고자 한다.

첫째, 특수교육현장에서 장애학생의 교육적 요구와 필요에 의해 배치된 특수교육보조원의 사전 연수 시 특수교육보조원 유형을 고려하여 배치 될 학교(급)별 장애유형별에 따른 내실있는 연수교육을 통해 특수교육보조원의 배치와 교육이 달리 되어야 할 필요성을 인식해야 할 것이다.

둘째, 특수교육현장에 특수교육보조원제가 도입된 가장 큰 이유인 특수교육 대상학생의 문제 행동 관리 및 학교생활 지원을 통해 특수교육의 질을 높이고 개별화 수업에 의한 학습권을 보장하여 교육의 성과를 높이기 위해서는 특수교육보조원의 사전 연수뿐만 아니라 체계적이고 정기적인 심화과정의 연수가 확대되어야 할 것이다.

셋째, 특수교육보조원의 역할수행 업무를 보다 명확하게 하기 위해서는 국가단위에서 특수교육보조원의 자격과 역할, 근무평가 방식, 책임한계 등 전반적인 지침을 제시하여 학교단위에서 특수교육보조원의 활동을 관리하고 평가할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 특수교육보조원의 유형에 따른 특수교육보조원, 특수교사, 특수교육보조원과 특수교사의 인식비교를 문헌연구를 통해 이루어진 결과로 교육현장에서 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원과 특수교사가 경험하는 바를 심층적으로 이해하는데 어려움이 있으므로 특수교육보조원제도에 대한 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리 등에 대한 특수교육보조원 유형에 따른 다각도의 질적연구가 필요하다.

다섯째, 특수교육보조원이 초등학교에 상대적으로 많이 배치되어 있으며 그에 따라 초등학교에서 활용한 특수교육보조원에 대한 연구는 많으나 중학교나 고등학교에서 활용한 특수교육보조원에 대한 연구가 부족하여 그에 따른 연구의 노력이 필요하다.

참 고 문 헌

- 강경숙·강영택·김성애·정동영 (2002). 특수교육보조원제 운영연구 방안 연구. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 강경숙·김용욱 (2004). 특수교육보조원의 실태 및 자질과 역할에 대한 인식수준. 특수교육학연구, 11(2), 131-155
- 강경숙 (2005). 특수교육보조원과의 협력 및 활용. 직무연수 제14기 특수학교(급) 교사과정. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 강경숙·이인순 (2006). 초등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 현상학적 연구. 특수교육학연구, 41(1), 329-352.
- 광주광역시교육청 (2007). 특수교육실태조사서.
- 광주광역시교육청 (2008). 제3차 광주 특수교육발전 5개년계획('08~'12). 광주광역시: 광주광역시교육청.
- 광주광역시교육청 (2009). 2009학년도 광주특수교육운영계획. 광주광역시: 광주광역시교육청.
- 광주·전남 병무청 (2008). 공익근무요원 복무기관 정보. <http://gwangju.mma.go.kr>
- 교육인적자원부 (2000). 학급보조 자원봉사자 연수자료. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부 (2004). 특수교육보조원제 운영 개선 방안. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부 (2005). 2005년도 특수교육보조원 인건비 지원 사업 계획. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부 (2007). 특수교육실태조사서. 서울: 교육인적자원부.
- 교육과학기술부 (2008a). 특수교육 관련 법령집. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부 (2008b). 특수교육보조원 운영 지원계획. 특수교육보조원 시·도 연수자료. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부 (2008c). 특수교육연차보고서. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부 (2008d). 2008년도 특수교육 운영계획. 서울: 교육과학기술부.
- 국립특수교육원 (2002). 중도·중복 장애학생을 위한 특수교육보조원제 운영 방안.

- 직무연수 제14기 특수학교(급) 교사과정. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 국립특수교육원 (2004). 장애학생의 이해와 지원. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 군포의황교육청 (2006). 2006년도 특수교육보조원 선정·배치 위한 기초자료.
- 김경옥 (2006). 특수교육보조원제 운영에 관한 교원 간 인식 비교. 석사학위 청구 논문, 대구대학교 교육대학원.
- 김광수 (2006). 특수교육보조원제도 운영에 있어서 특수학급 교사와 특수교육보조원의 인식비교. 석사학위 청구논문, 공주대학교 교육대학원.
- 김선영 (2006). 특수교육보조원의 역할수행능력에 대한 인식조사. 석사학위 청구논문, 공주대학교 교육대학원.
- 김영실 (2001). 발달장애 학생의 통합교육의 필요성과 부모들의 입장. 인천지역 발달장애 아동 통합교육 활성화를 위한 지역토론회 자료집. 인천: 사단법인 함께 걷는 길벗회.
- 김영희 (2003). 통합학급 보조교사의 역할 수행에 관한 연구. 석사학위 청구논문, 단국대학교 교육대학원.
- 김일명·조홍중 (2007). 지체부자유학생의 특수교육 보조원의 역할에 대한 인식. 특수교육학연구, 8(4), 499-518
- 김정권 (1999). 최근 특수교육의 동향. 99 자격연수 2기 특수학교 초등1급 정교사 과정 연수교재. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 김주영·이미선·이유훈·최세민 (2001). 중등 특수학급 운영 개선방안. 경기도 안산: 국립특수교육원.
- 김현정 (2008). 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 특수교육보조원의 인식비교. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 박미경·강경숙 (2004). 특수교육보조원의 활용 및 관리 방안. 특수교육학연구, 39(3), 73-94.
- 박민경 (2009). 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 장애통합보조원의 인식비교. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 박승희·강영택·박은혜·신현기·이효신·정동영 (2001). 특수교육5개년 (2003-2007)

- 종합대책 수립을 위한 기초 연구. 서울: 교육인적자원부.
- 박승희 · 장혜성 · 나수현 · 신소니아 (2007). 장애관련종사자의 특수교육 입문. 서울 : 학지사.
- 박종천 (2006). 중등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 실태 조사. 석사학위 청구 논문, 광운대학교 교육대학원.
- 백영수 (2005). 특수교육보조원의 역할갈등과 관리방안. 석사학위 청구논문, 인천대학교 행정대학원.
- 변성희 (2006). 특수교육보조원제 운영에 대한 특수학급 교사와 특수교육보조원의 인식 비교 연구. 석사학위 청구논문, 공주대학교 교육대학원.
- 병무청 (2009). [http:// www.mma.go.kr](http://www.mma.go.kr)
- 서정애 (2005). 유·초등학교 특수교육보조원 제도의 인식. 석사학위 청구논문, 성균관대학교 교육대학원.
- 서태준 (2005). 특수교육보조원제에 대한 실태와 특수학급교사 및 통합학급교사의 인식과 요구 분석. 석사학위 청구논문, 고신대학교 교육대학원.
- 신은향 (2003). 통합학급 보조원제 운영에 대한 교사의 인식조사. 석사학위 청구논문, 부산대학교 교육대학원
- 안재석 (2007). 공익근무 특수교육보조원 운영방법 및 과제, 현장특수교육, 3·4, 18-23.
- 윤경희 (2003). 특수교육보조원제도 운영에 대한 교사들의 인식조사. 석사학위 청구 논문, 단국대학교 교육대학원.
- 이경옥 (2005). 특수교육보조원을 활용한 통합교육이 장애아동의 학습태도와 학교 생활적응에 미치는 효과. 석사학위 청구논문, 한국교원대학교 교육대학원.
- 이미숙 (2009). 특수교육보조원 운용에 대한 특수교사와 공익근무요원의 인식비교. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 이부옥 (2002). 장애아동 통합교육을 위한 보조교사제에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 인천대학교 행정대학원.
- 이소현 · 박은혜 (2006). 특수아동교육(제2판). 서울: 학지사.

- 이윤숙·김수연(2007). 통합학급 교사와 특수교육보조원의 협력적 문제 해결 과정을 통한 교수적 지원의 효과. *특수교육학연구*, 42(1), 117-144.
- 이인순 (2005). 초등학교 특수교육보조원제 운영에 관한 연구. 석사학위 청구논문, 건국대학교 교육대학원.
- 이충무 (2005). 중도·중복 장애학생을 위한 특수교육보조원 활용에 관한 조사. 석사학위 청구논문, 공주대학교 교육대학원.
- 장명수 (2006). 특수교육보조원제 운영 실태와 성과에 대한 통합학급교사, 특수학급교사, 특수교육보조원의 인식비교 조사연구. 석사학위 청구논문, 경인교육대학교 교육대학원.
- 전인진·박승희 (2001). 보조원의 역할 규명과 순기능 및 역기능에 관한 고찰. *특수교육학연구*, 36(3), 233-265.
- 정영숙 (2003). 보조교사를 활용하는 통합학급의 교사와 아동의 인식 연구. 석사학위 청구논문. 단국대학교 대학원.
- 정창교 (2001). 통합교육 보조교사 제도의 전국화를 위한 정보공유의 필요성. *현장특수교육*, 8(6), 44-46.
- 최선실·박승희 (2001). 통합교육 실시를 위한 원격학급 일반교사의 지원요구. *초등교육학연구*, 14(2), 319-347.
- 최옥선 (2007). 특수학교 특수교육보조원 운용의 실제. *현장특수교육*, 3·4, 7-17.
- 최현이 (2005). 특수교육보조원 활용에 대한 특수교사와 통합교사의 인식 비교. 석사학위 청구논문, 우석대학교 교육대학원.
- (사)한국자활후견기관협회 (2008a). 장애통합보조원사업 교육계획.
- (사)한국자활후견기관협회 (2008b). 장애통합보조원 연수 자료집.
- (사)한국자활후견기관협회 (2008c). 장애통합보조원 지원 사업단 자료집.
- 함께 걷는 길벗회 (2001). 발달장애아동 통합교육보조교사 활동지침서. 2001년 인천광역시 공공근로 민간단체 위탁사업- 인천: 사단법인 함께 걷는 길벗회.

저작물 이용 허락서

학 과	특수교육	학 번	20068011	과 정	석사
성 명	한글: 신 은 주	한문: 申 恩 周	영문: Eunju Shin		
주 소	광주광역시 북구 문흥동 중흥아파트 201동 505호				
연락처	010-2262-7938		E-MAIL : sesdn@hanmail.net		
논문제목	<p>한글 : 특수교육보조원 유형에 따른 특수교육보조원제도에 대한 특수교육보조원과 특수교사의 인식비교</p> <p>영문 : A Comparison of Perception on the Special Education Paraprofessional System between Paraprofessionals and Special Education Teachers according to the Types of Paraprofessionals</p>				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함.
다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간 종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용 기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2009 년 8 월

저작자 : 신 은 주 (인)

조선대학교 총장 귀하