



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

2009년 8월

교육학석사(특수교육)학위논문

특수학교 기간제 교사의 운영 실태

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

반 현 희

특수학교 기간제 교사의 운영 실태

Operation Status of Temporary Teachers
in Special Schools

2009년 8월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

반 현 희

특수학교 기간제 교사의 운영 실태

지도교수 이 승 희

이 논문을 교육학석사(특수교육)학위 청구논문으로 제출함

2009년 4월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

반 현 희

반현희의 교육학 석사(특수교육)학위논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 (인)

심사위원 조선대학교 교수 (인)

심사위원 조선대학교 교수 (인)

2009년 6월

조선대학교 교육대학원

목 차

표목차	v
그림목차	vii
ABSTRACT	viii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	4
3. 용어의 정의	4
4. 연구의 제한점	5
II. 이론적 배경	6
1. 기간제 교사의 도입 배경	6
2. 기간제 교사의 운영	7
1) 개념	7
2) 신분	10
3) 임용권	11
4) 근무조건	12
5) 보수 및 퇴직금	13
6) 복지후생	13
7) 해임	14
3. 특수학교 기간제 교사의 운영	15
1) 특수학교 기간제 교사의 현황	15
2) 특수학교 기간제 교사의 자격기준	18

4. 관련 선행연구	19
III. 연구방법	24
1. 연구설계	24
2. 연구대상	24
3. 연구도구	27
1) 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건 영역	27
2) 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태 영역	28
3) 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안 영역	28
4) 특수학교 기간제 교사의 직무만족도 영역	29
4. 연구절차	32
1) 예비조사	32
2) 본 조사	32
5. 자료분석	33
IV. 연구결과	34
1. 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건	34
1) 계약기간	34
2) 임용사유	35
3) 계약방식	35
4) 학급실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션	36
5) 담임 여부	37
6) 업무분장 형태	37
7) 업무분장 종류	38
8) 지도 교과목 및 주당 시수	38

2. 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태	42
1) 지도 시 가장 중점을 두는 영역	42
2) 개별화교육계획(IEP) 활용 여부	42
3) 개별화교육계획(IEP) 활용지도 시 가장 어려운 점	43
4) 개별화교육계획(IEP) 활용하지 않는 이유	44
5) 학생 지도 시 어려운 점	44
6) 교수-학습 방법	45
7) 교재 연구 시간	46
8) 교수-학습 자료	47
9) 교재 연구 시 참고 자료	47
10) 지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역	48
3. 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안	49
1) 가장 어려움을 느끼는 분야	49
2) 어려움을 느끼는 원인	49
3) 어려움 발생 시 대처 방식	50
4) 도움을 가장 많이 받는 사람	51
5) 기간제 교사를 위한 학교측 지원	52
6) 기간제 교사를 위한 교육청측 지원	52
7) 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수 여부	53
8) 기간제 교사를 위한 연수 필요 여부	53
9) 필요한 연수 영역	54
4. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도	55
V. 논의	59
1. 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건	59

2. 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태	61
3. 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안	64
4. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도	66
VI. 결론 및 제언	68
1. 결론	68
2. 제언	70
참고문헌	72
부 록	74
<부록 1> 설문지	75
<부록 2> 특수학교 기간제 교사의 운영 실태에 대한 기타 의견	84

표 목 차

<표 II-1> 기간제 교사의 임용에 대한 법적 근거	7
<표 II-2> 전국 특수학교 재직 교사 수와 기간제 교사 수	15
<표 II-3> 경기도 특수학교 재직 교사 수와 기간제 교사 수	17
<표 II-4> 관련 선행연구 요약	23
<표 III-1> 경기도 소재 특수학교 현황	24
<표 III-2> 연구대상자의 기초사항	26
<표 III-3> 일반교사 자격증 소지자의 특수교육 강좌 및 연수 현황	27
<표 III-4> 설문지 문항의 구성 내용	31
<표 IV-1> 계약기간	34
<표 IV-2> 임용사유	35
<표 IV-3> 계약방식	36
<표 IV-4> 학급실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션	36
<표 IV-5> 담임 여부	37
<표 IV-6> 업무분장 형태	37
<표 IV-7> 업무분장 종류	39
<표 IV-8> 지도 교과목 및 주당 시수	40
<표 IV-9> 지도 시 가장 중점을 두는 영역	42
<표 IV-10> 개별화교육계획(IEP) 활용 여부	43
<표 IV-11> 개별화교육계획(IEP) 활용지도 시 어려운 점	43
<표 IV-12> 개별화교육계획(IEP) 활용하지 않는 이유	44
<표 IV-13> 학생 지도 시 어려운 점	45
<표 IV-14> 교수-학습 방법	46
<표 IV-15> 교재 연구 시간	46

<표 IV-16> 교수-학습 자료	47
<표 IV-17> 교재 연구 시 참고 자료	48
<표 IV-18> 지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역	48
<표 IV-19> 가장 어려움을 느끼는 분야	49
<표 IV-20> 어려움을 느끼는 원인	50
<표 IV-21> 어려움 발생 시 대처 방식	51
<표 IV-22> 도움을 가장 많이 받는 사람	51
<표 IV-23> 기간제 교사를 위한 학교측 지원	52
<표 IV-24> 기간제 교사를 위한 교육청측 지원	53
<표 IV-25> 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수 여부	53
<표 IV-26> 기간제 교사를 위한 연수 필요 여부	54
<표 IV-27> 필요한 연수 영역	54
<표 IV-28> 특수학교 기간제 교사의 직무만족도	56
<표 IV-29> 문항별 직무만족도 평균 및 표준편차	57
<표 IV-30> 하위 요인별 직무만족도 평균 및 표준편차	58

그림 목 차

<그림 II-1> 기간제 교사의 임용절차	11
<그림 II-2> 전국 특수학교 설립별 기간제 교사 비율	16
<그림 II-3> 경기도 특수학교 설립별 기간제 교사 비율	17
<그림 II-4> 전국과 경기도 특수학교 기간제 교사 비율	18

ABSTRACT

Operation Status of Temporary Teachers in Special Schools

Ban, Hyun Hee

Advisor : Seunghee Lee, Ph.D.

Major in Special Education

Graduate School of Education,

Chosun University

This study aims to develop informative guideline which would help implementing effective policies upon administration and management of temporary teachers in special schools.

According to the purpose presented above, we set the following questions:

1. How is the working condition and hiring practice of temporary teachers in special schools?
2. How is the current status of teaching and learning performed by temporary teachers in special schools?
3. What are the difficulties that temporary teachers in special schools experience and supporting plans for them?
4. Where does job satisfaction of temporary teachers in special schools stands?

For the purpose of gathering data for the study, a survey was

conducted targeting 92 temporary teachers working at 26 special schools located in Gyeonggi-do region. Questionnaire was prepared with 46 questions in 5 different categories, and the answers were analyzed by descriptive statistics.

The results of the study are as follows:

First, temporary teachers were hired for the purpose of supplementing vacancies and replacing unassigned teachers as well as assigning certain subject for a limited period of time, except for the positions where significant responsibilities are required, such as home-room teachers.

Second, temporary teachers were experiencing difficulties due to a complicated classroom environment where groups of students required different types of cares, such as students with different level of learning disabilities, were gathered all together in one classroom, including overcrowdedness. Thus, the teachers were trying to provide individual instruction to each student based on individual differences. At the same time, they were in desperate need of various teaching strategies and evaluation schemes.

Third, temporary teachers were longing for the training program designed to help their official affairs as they struggled with the official affairs other than teaching. In order to resolve such difficulties, temporary teachers want the office of education to improve their social position as well as pay, and want the fellow teachers at the same school to pay more attention and supports to them.

Fourth, temporary teachers appeared satisfied with their works in general, especially with their personal relationships, however, they exhibited the least satisfaction on school administration process, which suggests that it would help temporary teachers to improve their

performance if they were given opportunities to be involved in school administration process.

Based on the results above, this study presents suggestions as follows:

First, on-going employment practice upon temporary teachers for the purpose of supplementing vacancies and replacing unassigned teachers as well as assigning certain subject during a limited period of time for unspecified reasons should be eliminated; thus, long-term and future-oriented hiring policy upon teachers should be developed for the sake of education for our children.

Second, the office of education should improve social position and pay of temporary teachers to encourage their morale, and provide training programs for temporary teachers to advance their performance at work.

Third, each school should encourage other fellow teachers to better cooperate with temporary teachers as co-workers while paying more attention to and supporting them.

Fourth, various support system should be developed, such as providing them case-study references as well as scholarship programs.

Fifth, temporary teachers should also dedicate themselves to improve their performances by investing efforts into learning and experiencing to elevate their teaching qualities.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

한국노동연구원이 2004년에 낸 ‘공공부문 비정규직 실태 및 개선방향’ 보고서에 의하면 공공부문의 비정규직은 전체 근로자 1,249,000명 중 18.8%인 234,000명으로 5명 중 1명이 비정규직으로 근무중이다. 이런 사회의 비정규직 고용의 확산은 교육부문에서도 마찬가지로 476,400명 중 20.8%인 99,100명이 비정규직으로 근무하고 있으며, 국립대의 경우 전업시간강사 11,333명 등 16,819명(39.0%), 초·중·고교에서는 조리보조원 34,976명과 기간제 교사 11,974명 등 80,496명(19.5%)이 각각 비정규직으로 근무중이다(이동수, 2006).

현재 우리나라의 공교육은 크게 교원자격증 소지자로 임용고시 또는 공개채용에 의해 임용된 정규 교사와 교원자격증만을 가진 비정규직인 기간제 교사가 담당을 하고 있다. 교육과정 운영의 안정성을 확보하기 위하여 정규 교사의 배치를 원칙으로 하되 정규 교사의 결원, 과목폐지로 과원이 예상되는 경우 등에 있어서 교원 인력의 효율적인 운용을 위하여 비정규직인 기간제 교사를 활용하고 있다.

기간제 교사는 교육공무원법 제32조(기간제 교원), 교육공무원임용령 제13조(기간제교원의 임용) 및 사립학교법 제54조의4(기간제 교원) 등과 같은 법 조항에 기초하여 운용되고 있지만 기간제 교사 운영에 대한 문제점들이 매스컴을 통해 종종 보도되고 있다.

경기·인천지역 사립고교의 기간제 교사 비율이 국·공립고교보다 2~5배 이상 높아 수업 결손 등 학생들의 피해가 우려된다. 2003년 9월 30일 경기·인천교육청 국정감사 자료에 따르면 경기도와 인천의 사립고 기간제 교사 비율은 각각 13.41%와 19.07%로 공립고의 5.55%와 3.56%보다 훨씬 높은 실정이다. 해당 의원은 “국·공립고의 경우 휴직 등으로 꼭 필요한 사유가 있을

때에만 비정규직을 임용하는 데 비해 사립고는 특별한 사유 없이 기간제 교사를 채용하고 있다”며 “임면과 처우가 불안정한 기간제 교원임용 남발은 학생들의 학습권 침해로 이어질 수밖에 없다”고 주장했다(문화일보, 2003.10.1).

대전의 한 고등학교에서 기간제로 일하는 A교사(28세)는 스승의 날인 지난 15일 친척 결혼식을 핑계로 연가를 냈다. 교감이 스승의 날 카네이션 달아주기 행사에 기간제 교사를 참석시킬지를 두고 고민한다는 말을 듣고 아예 출근을 포기한 것이다. ‘선생님 오늘 왜 안 나오셨어요. 저희들이 스승의 날 노래와 꽃도 준비했는데, 선생님 감사합니다.’ 스승의 날, 제자들한테서 이런 내용의 문자 메시지를 받았다는 A교사는 “학교를 떠날 때까지 내가 기간제라는 사실을 아이들이 몰랐으면 좋겠다”고 말했다(한겨레, 2004.5.16).

광주지역 일부 학교가 정규직 교사는 빼고 기간제 교사만으로 방학 중 근무조를 편성해 비정규직을 차별한다는 반발을 사고 있다. 전교조 광주지부는 23일 “여름방학 동안 일부 학교가 1년 미만의 기간제 교사들만으로 방학 중 근무조를 편성해 학교에 나오도록 하는 등 임시직을 차별하고 있다”고 밝혔다. 전교조는 “기간제 교사는 학교마다 1~5명에 그쳐 1명이 7~30일씩 출근해 전화 받기, 교실 청소, 잡무 처리를 맡아야 한다”며 “부당 노동행위를 즉각 중단할 것”을 촉구했다. 한 초등학교 교사는 “신분이나 보수 면에서 가뜩이나 서러운 게 기간제 교사들”이라며 “정교사들한테는 요구하지 못하는 방학 중 근무를 힘없는 기간제 교사들한테만 강요하는 것은 부당한 차별”이라고 하소연했다(한겨레, 2007.7.23).

이와 같은 기간제 교사 관련기사들을 살펴보면, 일부학교에서는 교사의 노동 비용을 절감하기 위해 기간제 교사의 운영을 본래의 취지에서 벗어나 악용하고 있으며, 기간제 교사들이 비정규직 교사라는 이유만으로 일부학교에서 부당한 대우를 받고 있음을 단적으로 보여주고 있다.

한국교육개발원(1999~2008)의 교육통계연보를 살펴보면, 특수학교의 경우, 1999년 국·공립 교사 1,854명 중 기간제 교사 수는 50명으로 비율은 2.69%였지만, 2000년에는 국·공립 교사 2,071명 중 기간제 교사 수는 100명

으로 4.82%를 차지하였다. 또한 1999년 사립 교사 2,413명 중 기간제 교사 수는 91명으로 비율은 3.77%였지만, 2000년에는 사립 교사 2,456명 중 기간제 교사 수는 182명으로 7.41%를 차지하였다. 이는 2000년 7차 교육과정의 시행과 더불어 기간제 교사의 확대가 가시화되었음을 알 수 있다. 이후 기간제 교사 수는 꾸준히 증가하여 2008년 기간제 교사의 비율은 국·공립은 8.36%, 사립은 17.13%를 나타내고 있다. 특수교육은 교육의 보편성을 지니고 있는 동시에 상당한 ‘특수성’을 지니고 있음을 감안한다면 이와 같은 특수학교 기간제 교사의 급증은 간과할 문제가 아니다.

‘교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다’고 하는 브룩스(Adam Brooks)의 말처럼 교육의 질과 성과를 좌우하는 결정적인 요인은 교육활동의 핵심적인 주체인 교사라고 할 수 있다(김용조, 1997). 잘 알려진 바와 같이, 듣지도, 말하지도, 보지도 못하던 삼중고의 헬렌켈러가 장애를 극복하고 빛나는 성녀가 된 것은 헌신적인 사랑과 굳은 신념을 가진 훌륭한 스승 설리반이 있었기 때문이다(이해균, 2003). 이처럼 비정규직 신분이지만 특수교육현장에서 특수교육의 목적을 달성하기 위해서는 정규 교사 못지않게 기간제 교사의 역할과 책임이 매우 중요하다. 만일, 특수학교 기간제 교사들이 그들에게 부과되는 다양한 역할과 책임을 제대로 수행해 내지 못한다면 그들로 인한 최대의 피해자는 학생들이 될 것이다.

그럼에도 불구하고 일반학교 기간제 교사와 관련된 연구는 소수(예: 최정윤, 2003; 서동현, 2004; 오정주, 2004; 이동수, 2006; 최은실, 2008)있으나 특수학교 기간제 교사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 특수학교는 일반학교와는 달리 특수학교 내에 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교의 과정 그리고 전공과까지 설치하여 동시에 운영되고 있으며 장애유형·장애정도의 특성에 적합한 교육과정 및 특수교육관련 서비스 제공을 통하여 이루어지는 교육이기 때문에 특수학교 기간제 교사는 일반학교 기간제 교사와는 사뭇 다른 경험들을 하게 된다. 그러므로 특수교육현장에서 정규 교사와 함께 특수교육의 중심에 서 있는 특수학교 기간제 교사를 대상으로 한 실증적인 연구가 요구되어진다.

따라서 본 연구는 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사를 대상으로 특수학교 기간제 교사의 운영 실태 및 기간제 교사들의 인식을 분석하여 특수학교 기간제 교사의 합리적인 운영 및 정착을 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

2. 연구문제

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

첫째, 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건은 어떠한가?

둘째, 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태는 어떠한가?

셋째, 특수학교 기간제 교사의 애로점 및 지원방안은 무엇인가?

넷째, 특수학교 기간제 교사의 직무만족도는 어떠한가?

3. 용어의 정의

① 특수학교

특수학교란 유치원·초등학교·중학교 또는 고등학교(전공과를 포함)의 과정을 설치하여 특수교육대상자에게 특수교육 및 관련 서비스를 제공하는 학교를 말한다.

② 기간제 교사

기간제 교사는 휴직, 파견 등으로 인한 결원의 보충, 특정교과의 한시적 담당 등을 위하여 교원정원 범위내에서 교사자격증 소지자를 한시적으로 교사로 활용(경기도교육청, 2003)된 자를 말한다. 본 연구에서의 기간제 교사란 교원자격증을 소지한 자로서 휴직으로 인한 결원 보충, 연수·파견·정직·

직위 해제 등으로 인한 결원 보충, 특정과목의 한시적 담당, 교육공무원이었던 자의 지식과 경험 필요, 교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체 등을 위하여 1개월 이상 특수학교와 계약을 맺고 전일제로 근무하면서 학교교육 활동을 수행하는 계약직 교사를 말한다. 교육공무원법령에는 기간제 교원으로 명명하고 있지만 본 연구에서는 기간제 교사라 지칭한다.

또한 본 연구에서는 교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체로 임용된 전일제 강사도 넓은 의미에서 기간제 교사로 본다. 경기도교육청(2008) 홈페이지(<http://minwon.goe.go.kr>) 전자민원창구 ‘전일제 강사에 대하여’ 답변에 의하면 전일제 강사는 임용에 대한 법률적 근거가 명확하게 마련되어 있지 않지만 국가에서 배정한 정원으로서 학교 현장에서 필요로 하는 교원 수요를 채우기가 어려운 상황에 있는 시·도에서 정원 외로 일정기간 임용되는 계약직 교원으로 법적 신분은 기간제 교사와 다소 차이가 있지만 그 밖의 근무조건, 급여, 호봉, 교육경력 인정여부 등에 관한 사항은 기간제 교사와 아무런 차이가 없다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 특수학교 기간제 교사에 대한 선행 연구가 미비하여 연구문제별로 관련 선행연구를 참고하여 특수학교 기간제 교사에 대한 기초로 삼았으므로 연구의 결과를 논의하는데 제한점이 있다.

둘째, 본 연구는 경기도 소재 특수학교에 임용된 기간제 교사만을 대상으로 한 연구이므로 결과를 타 지역으로 일반화하기에는 제한점이 있다.

셋째, 본 연구는 경기도 소재 특수학교에 임용된 기간제 교사만을 대상으로 한 연구이므로 특수학급에 임용된 기간제 교사의 결과로 일반화하기에는 제한점이 있다.

II. 이론적 배경

1. 기간제 교사의 도입 배경

교육환경 및 교육정책 변화에 효과적으로 대응하기 위해서 다양한 교원정책이 추진되는 가운데 교원수급 및 활용 측면에서 전략적으로 기간제 교사를 활용하고 있으며, 기간제 교사의 도입에는 크게 세 가지 배경이 있다.

첫째, 교육체제변화에 따른 교육정책차원과 제7차 교육과정 도입에 따른 초·중등학교의 교육과정 운영에 탄력적으로 대응하기 위한 것이다(한국교육개발원, 2002). 제7차 교육과정이 운영됨에 따라 교과목 개편 및 선택과목의 확대에 의해 수업시수 불균형이 발생하고, 수준별 수업 및 재량활동 운영 측면에서 기존에 양성된 교원 인력으로는 수급이 불가능하게 됨으로 정규 교사의 수업 부담을 완화하고 교육과정 운영을 원활하게 하기 위해 기간제 교사가 필요하게 되었다.

둘째, 교원정년 단축으로 발생한 교원수급 불균형을 해소하기 위한 것이다. 1998년 ‘21세기 지식 정보사회에 대비한 새롭고 질 높은 교육을 위하여 교직사회를 활성화’하고자 정년 단축을 추진하여 1998년 말 ‘교원정년 단축법’안이 국회를 통과, 1999년 1월 교원정년을 규정한 교육공무원법 제47조(1999.1.29)를 개정하고 동년 8월 31일자로 초·중등교원의 정년을 65세에서 62세로 단축하는 한편, 신뢰이익의 보호라는 측면에서 40세 이상 교직경력 20년 이상의 교원들을 대상으로 2년간에 걸쳐 65세의 기준년을 보장하는 명예퇴직을 유도하여 정년퇴직자와 명예퇴직자를 대거 양산하게 되었으며, 이는 교실의 공동화(空洞化)를 몰고 올 정도로 심각한 교원 부족 사태를 야기하게 되었다(이동수, 2006).

셋째, 정규 교사의 출산 휴가, 육아 휴직, 연수·파견·정직·직위 해제 등으로 인하여 결원이 발생함에 따라 정규 교사를 대체할 인력이 필요하게 되었다.

2. 기간제 교사의 운영

1) 개념

계약직 교사는 정년이 보장된 정규 교사를 제외한 계약에 의하여 임용되는 비정규직 교사를 뜻한다. 임용사유 및 계약내용에 따라 계약직 교사를 기간제 교사, 산학겸임교사, 명예교사, 강사로 구분하며 계약직 교사 중 기간제 교사가 가장 많이 채용되고 있다.

국·공립학교의 기간제 교사는 교육공무원법 제32조 제1항 각호의 사유에 의해 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자가 예산의 범위 안에서 휴직, 파견 등의 결원보충, 특정교과의 한시적 담당, 퇴직교원의 교육경험 활용 등을 위해 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용할 수 있다.

사립학교의 기간제 교사는 사립학교법 제54조의4 제1항 각호의 사유에 의해 각급학교 교원의 임면권자가 휴직, 파견 등의 결원보충이나 특정교과의 한시적 담당을 위해 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용할 수 있다.

기간제 교사의 임용에 대한 법적 근거는 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 기간제 교사의 임용에 대한 법적 근거

구분	법률 조항	내용
국 · 공 립	교육공무원법 제32조(기간제 교원)	① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 예산의 범위 안에서 교원의 자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 교원을 임용할 수 있다. 1. 교원이 제44조 제1항 각호의 1의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때 2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령이 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 때

<표 II-1> 계속됨

구분	법률 조항	내용
국 · 공 립		<p>3. 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있을 때</p> <p>4. 교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있을 때</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 임용된 교원(이하 "기간제 교원"이라 한다)은 정규의 교원으로 임용됨에 있어서 어떠한 우선권도 인정되지 아니하며, 동항 제4호의 규정에 의하여 임용된 자를 제외하고는 책임이 중한 감독적 직위에 임용될 수 없다.</p> <p>③ 기간제 교원에 대하여는 제43조 내지 제47조·제49조 내지 제51조와 「국가공무원법」 제16조·제70조·제73조 내지 제73조의4·제75조·제76조·제78조 내지 제80조·제82조 내지 제83조의2의 규정을 적용하지 아니하며, 임용기간이 만료된 때에는 당연히 퇴직된다.</p>
	<p>교육공무원임용령 제13조 (기간제 교원의 임용)</p>	<p>① 법 제32조 제1항 제2호에서 "대통령령이 정하는 사유"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 교원이 파견·연수·정직·직위해제·휴가로 인하여 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우</p> <p>2. 교원이 퇴직하여 신규 채용하여야 할 사유가 발생하였음에도 교사임용후보자명부에 임용대상자가 없어 신규채용을 할 수 없을 경우</p> <p>3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원지위향상을 위한 특별법」 제9조의 규정에 의하여 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 된 경우</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 임용되는 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위 안에서 이를 연장할 수 있다.</p>

<표 II-1> 계속됨

구분	법률 조항	내용
사 립	사립학교법 제54조의4 (기간제 교원)	<p>① 각급학교 교원의 임면권자는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에는 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용하는 교원(이하 "기간제 교원"이라 한다)을 임용할 수 있다. 이 경우 임면권자는 학교법인의 정관 등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교원이 제59조 제1항 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직하여 후임자의 보충이 불가피한 때 2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가 등으로 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 때 3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원지위향상을 위한 특별법」 제9조제1항의 규정에 의하여 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 된 때 4. 특정교과를 한시적으로 담당할 교원이 필요한 때 <p>② 기간제 교원에 대하여는 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조 내지 제64조, 제64조의2, 제65조, 제66조 및 제66조의2의 규정을 적용하지 아니하며 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다.</p> <p>③ 기간제 교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p>

2) 신분

기간제 교사는 고등학교 이하 각급학교의 임용권자가 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용한 교사로서 임용 기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위 안에서만 이를 연장할 수 있다. 그리고 임용기간이 만료된 때에는 당연히 퇴직되도록 규정하고 있으며 기간제 교사의 상한연령은 교육공무원의 정년 62세와 동일하다(경기도교육청, 2003).

교육공무원법 제32조에 의하면 국·공립학교 기간제 교사에 대해서는 교육공무원법상 교권의 존중과 신분보장·휴직·정년·고충처리·징계위원회 관련 규정 등이 적용되지 않으며, 국가공무원법상 직권면직·휴직의 효력·강임·행정소송과의 관계·처분사유설명서의 교부·심사청구와 후임자의 보충발령·징계 관련 규정 등이 적용되지 않는다고 규정하고 있다. 또한 기간제 교사는 정규 교사로 임용됨에 있어서 어떠한 우선권도 인정되지 않으며 퇴직기간제 교사를 제외하고는 책임이 중한 감독적 직위에 임용될 수 없다고 규정하고 있다.

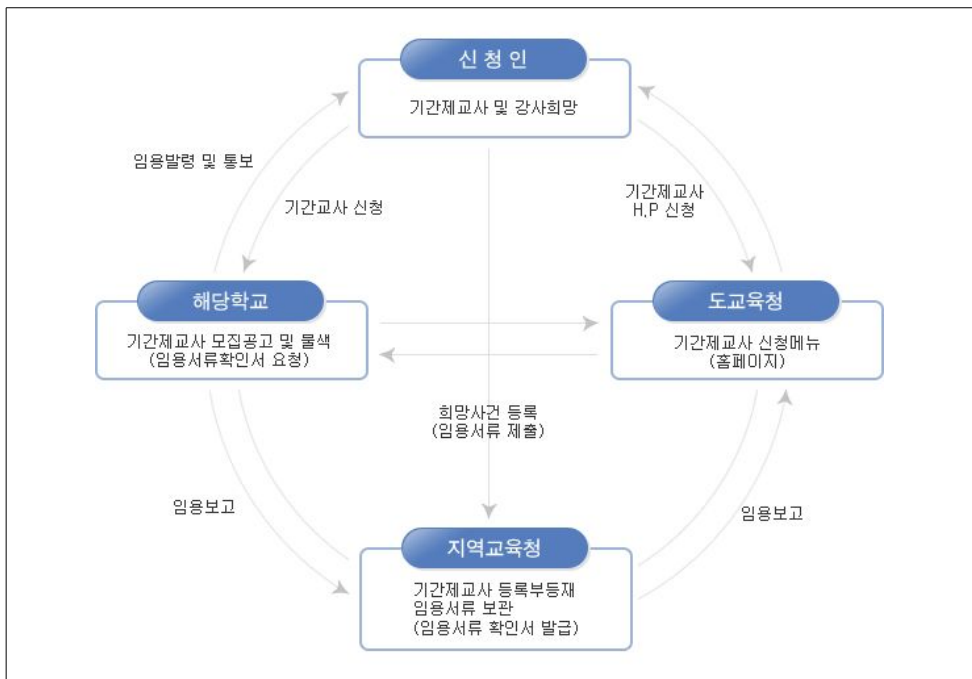
사립학교법 제54조의4에 의하면 사립학교 기간제 교사에 대해서는 사립학교법상 의사에 반한 휴직, 면직 등의 금지·면직 시 교원징계위원회 동의·직위해제·휴직의 사유·교원징계위원회의 설치·제척사유·징계의결의 요구·징계의결요구사유의 통지·진상조사 및 의견의 개진·징계의결·징계사유의 시효규정 등이 적용되지 않는다고 규정하고 있다.

기간제 교사의 임용에 대한 관련 규정들을 참조하면, 국·공립학교 기간제 교사는 기본적으로 기한부 공무원의 법적 성격을 지닌다고 할 수 있으며(김재훈, 2003), 사립학교 기간제 교사는 기본적으로 근로기준법이 적용되는 근로자에 해당되지만, 사립학교법 제4장에서 교원의 자격·임면·복무 등에 관한 특별규정이 있는 한도에서는 그 범위 내에서 근로기준법 적용이 배제된다고 할 수 있다(권영성, 2002).

3) 임용권

국·공립학교의 원장·교감·원감 및 교사의 임용권은 교육감에게 위임되어 있으며(교육공무원임용령 제3조 제5항 제3호), 교육감은 행정권한의 위임에 관한 규칙 또는 조례에 의거 재위임 운용이 가능하여 현재 기간제 교사의 경우, 대부분의 시·도에서는 학교의 장에게 재위임하여 운용하고 있다(이동수, 2006). 사립학교의 경우도 학교법인의 정관 등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교의 장에게 위임하여 운용하고 있다.

기간제 교사의 임용은 계약기간, 보수, 근무조건 등을 계약내용으로 하여 임용권자인 학교의 장과 임용대상자인 기간제 교사와의 계약에 의하여 이루어지며 기간제 교사의 임용절차는 <그림 II-1>과 같다.



출처: 충청북도교육청(2008). (<http://www.cbe.go.kr>)

<그림 II-1> 기간제 교사의 임용절차

임용권자는 임용기준 등을 명확히 함으로써 임용과정의 투명성과 공정성을 보장할 수 있도록 하며, 기간제 교사의 근무성적을 평가하여 임용기간 만료 시 감독기관(초·중학교: 지역교육청, 고등학교: 도교육청)에 보고한다.

4) 근무조건

기간제 교사는 계약기간 동안 수업, 학교교육 활동 및 업무분장 등 정규 교사와 차별 없이 동일한 업무를 수행한다. 그리고 정규 교사와 동일하게 학교교육 활동에 전념할 수 있도록 영리업무 및 겸직금지, 불체포특권을 적용받게 되며, 교육활동 과정에서 학생들에게 미치는 영향을 고려하여 정당, 기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다. 근무시간도 정규 교사와 같이 전일 근무(평일 8시간, 토요일 4시간)를 하고, 학교장이 필요하다고 인정한 경우에는 당직 및 비상근무가 가능하다(경기도교육청, 2003).

학교장이 임명하는 기간제 교사는 단기간 동안 학교단위로 임용되므로 원칙적으로 겸임·순회근무는 불가능하지만 수업시수가 적은 기간제 교사 및 기존의 순회 교사를 일시 대체하는 기간제 교사의 경우 겸임·순회근무가 가능하다. 또한, 기간제 교사의 출장은 학교형편에 따라 선택적으로 적용한다. 원칙적으로 기간제 교사가 학생지도 및 학교교육 관련 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 출장을 명할 수 있으나 행정업무 처리를 위한 출장은 가급적 억제하고 있다(경기도교육청, 2003).

기간제 교사는 학생교육을 담당하기 위해 임용되기 때문에 수업에 지장이 없는 범위 내에서의 교내 자율연수는 권장하나, 외부 장기연수는 특별한 경우에만 제한적으로 허용한다. 그리고 정규 교사가 경력 3년이면 받을 수 있는 1종 자격연수나 직무연수 등에서 기간제 교사는 제외된다(오정주, 2004).

5) 보수 및 퇴직금

기간제 교사의 호봉은 공무원보수규정 제8조(동규정 별표 11 비교)의 규정에 의하여 산정된 호봉의 봉급액을 예산의 범위 안에서 고정급으로 지급한다. 호봉책정 시에는 기간제 교사의 경력도 포함하여 호봉을 책정하나 14호봉을 넘지 못하도록 규정하고 있다. 그리고 계약 기간 중 호봉 재획정을 하지 않고 계약 시 최초 호봉으로 고정되어 지급한다.

기간제 교사의 수당은 공무원수당규정에 기간제 교사에 대한 수당지급 제한 또는 금지규정이 없는 한 예산의 범위 내에서 교육공무원에게 지급하는 제 수당을 지급한다(경기도교육청, 2003).

보수 지급 방법은 계약 시 호봉급 또는 월정액으로 정할 수 있으며 각 시·도교육청마다 기간제 교사의 보수가 조금씩 다르다(2004, 오정주).

성과급은 정규 교사에게만 지급되며 각종 수당에서도 정규 교사와 차이가 있다. 또한, 정규 교사와 달리 계약 기간이 있는 기간제 교사는 연금법이 적용되지 않는다. 따라서 기간제 교사는 근로기준법에 따라 한 학교에 1년 이상 근무하였을 경우 퇴직금을 받을 수 있다. 그리고 동일학교에서의 계약기간이 만료되고 바로 계약을 갱신한 경우에는 당연히 그 갱신 전의 기간도 계속근로연수에 포함되어 합산 기간이 1년 이상인 경우 퇴직금을 받을 수 있다(김재훈, 2003).

그러나, 학교측은 퇴직금 지급 의무를 면하기 위해 계약기간 중에서 방학을 제외하거나 임용개시일자를 3월 1일이 아닌 3월 2일로 하는 사례가 빈번하게 행해지고 있다(오정주, 2004).

6) 복지후생

기간제 교사의 휴가는 국가공무원복무규정 및 교원휴가업무처리규정 등

관련 규정을 준용하며 연가, 공가, 공무상 병가 및 특별휴가는 유급으로 인정하고 있다. 그러나 일반 병가는 교육과정 운영상 가능한 한 단기간의 범위 내에서 허용할 것을 명시해 놓아 정규 교사가 누리는 병가 2개월을 인정하지 않고 있다(오정주, 2004).

또한, 경조사휴가, 여성보건휴가 및 1일 1시간 육아시간의 특별휴가는 정규 교사와 동일하게 적용되나 출산휴가는 정규 교사의 대체 교사라는 기간제 교사의 특성상 학교장이 계약내용으로 정하도록 되어 있다. 따라서 계약서상에 명시되어 있다면 당연히 사용이 가능하지만 계약서상에 명시되어 있지 않다면 출산휴가는 인정되지 않는다(전국교직원노동조합, 2008).

기간제 교사의 연가일수는 국가공무원복무규정 제16조에 의해 계약 기간이 3월 이상 6월 미만이면 4일, 6월 이상 1년 미만은 7일, 1년 이상 2년 미만이면 10일을 인정하고 있으며, 계약기간동안 국민연금, 의료보험, 고용보험 및 산재보험에 가입되어 혜택을 받는다.

7) 해임

경기도교육청(2003)은 기간제 교사가 임용기간 중 아래의 사유가 발생할 시 해임이 가능하며, 휴직 교원의 조기복직으로 불가피하게 해임하는 경우 계약서상에 해임조건으로 명시되어 있어야 한다고 규정하고 있다.

- ① 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 때
- ② 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약내용을 수행하기 곤란한 때
- ③ 복무상 의무를 위반한 때
- ④ 채용자격에 결격사유가 있거나 형사사건으로 기소된 때, 다만, 약식 명령이 청구된 경우에는 제외
- ⑤ 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우

3. 특수학교 기간제 교사의 운영

1) 특수학교 기간제 교사의 현황

2003~2008년도 전국의 특수학교에 임용된 기간제 교사의 현황은 <표 II-2>에 제시되어 있다. <표 II-2>에 의하면 6년간 특수학교 기간제 교사의 비율은 2003년 8.18%, 2004년 9.07%, 2005년 10.36%, 2006년 11.66%, 2007년 12.05%, 2008년 12.72%로 해마다 늘고 있으며, 국·공립 특수학교보다 사립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율이 매년 높게 나타나고 있다. 이를 그래프로 제시하면 <그림 II-2>와 같다.

<표 II-2> 전국 특수학교 재직 교사 수와 기간제 교사 수

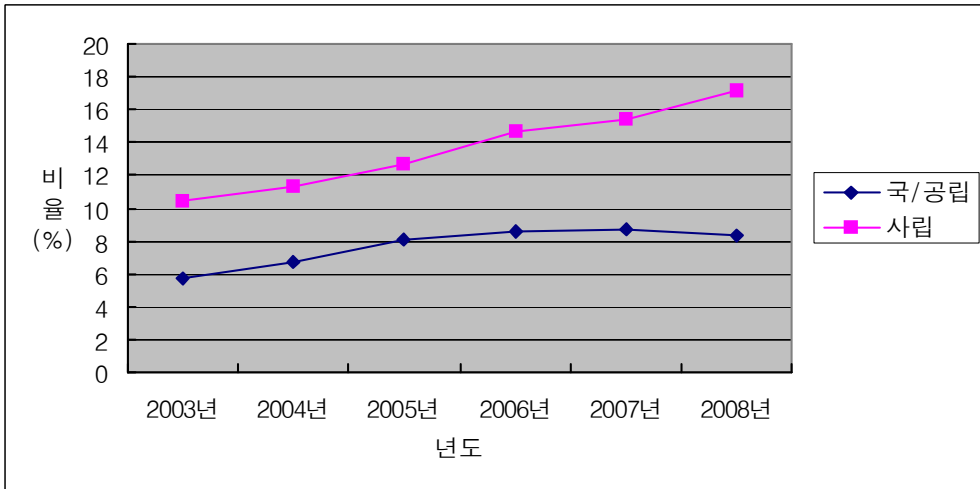
(단위: 명, %)

구분	국/공립			사립			계		
	재직 교사 수	기간제 교사 수	비율	재직 교사 수	기간제 교사 수	비율	재직 교사 수 ¹⁾	기간제 교사 수	비율 ²⁾
2003년	2,553	146	5.72	2,776	290	10.45	5,329	436	8.18
2004년	2,681	179	6.68	2,864	324	11.31	5,545	503	9.07
2005년	2,813	226	8.03	2,911	367	12.61	5,724	593	10.36
2006년	2,961	254	8.58	3,009	442	14.69	5,970	696	11.66
2007년	3,103	269	8.67	3,153	485	15.38	6,256	754	12.05
2008년	3,339	279	8.36	3,298	565	17.13	6,637	844	12.72

출처: 한국교육개발원(2003~2008). 교육통계연보.

¹⁾재직 교사 수 = 교장+교감+보직 교사+교사+사서 교사+실기 교사+보건 교사+영양 교사+기간제 교사

²⁾기간제 교사 비율 = 기간제 교사 수/재직 교사 수×100



<그림 II-2> 전국 특수학교 설립별 기간제 교사 비율

<표 II-3>은 2003~2008년도 경기도 소재 특수학교에 임용된 기간제 교사의 현황을 제시하고 있다. <표 II-3>에 의하면 6년간 경기도 소재 특수학교 기간제 교사의 비율은 2003년 5.83%, 2004년 6.56%, 2005년 7.68%, 2006년 9.46%로 매년 증가하다가 2007년 7.73%로 감소하였지만 2008년 8.71%로 다시 증가하였다. 또한, 2003~2005년까지는 경기도 소재 국·공립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율이 경기도 소재 사립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율보다 높게 나타났으나 2006년 이후로 경기도 소재 국·공립 특수학교보다 경기도 소재 사립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율이 높게 나타나고 있다. 이를 그래프로 제시하면 <그림 II-3>과 같다.

<표 II-3> 경기도 특수학교 재직 교사 수와 기간제 교사 수

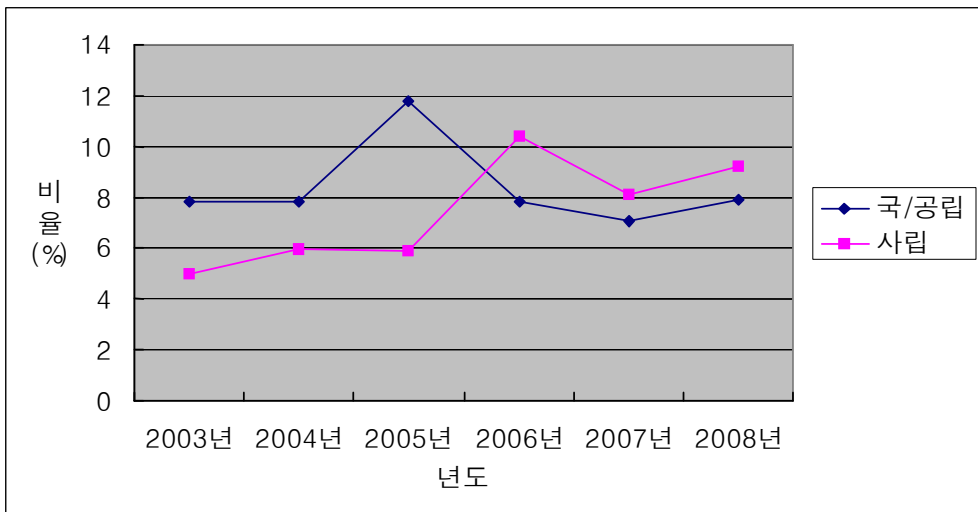
(단위: 명, %)

구분	국/공립			사립			계		
	재직 교사 수	기간제 교사 수	비율	재직 교사 수	기간제 교사 수	비율	재직 교사 수 ¹⁾	기간제 교사 수	비율 ²⁾
2003년	230	18	7.83	542	27	4.98	772	45	5.83
2004년	268	21	7.84	555	33	5.95	823	54	6.56
2005년	246	29	11.79	561	33	5.88	807	62	7.68
2006년	331	26	7.85	578	60	10.38	909	86	9.46
2007년	338	24	7.10	594	48	8.08	932	72	7.73
2008년	404	32	7.92	606	56	9.24	1,010	88	8.71

출처: 한국교육개발원(2003~2008). 교육통계연보.

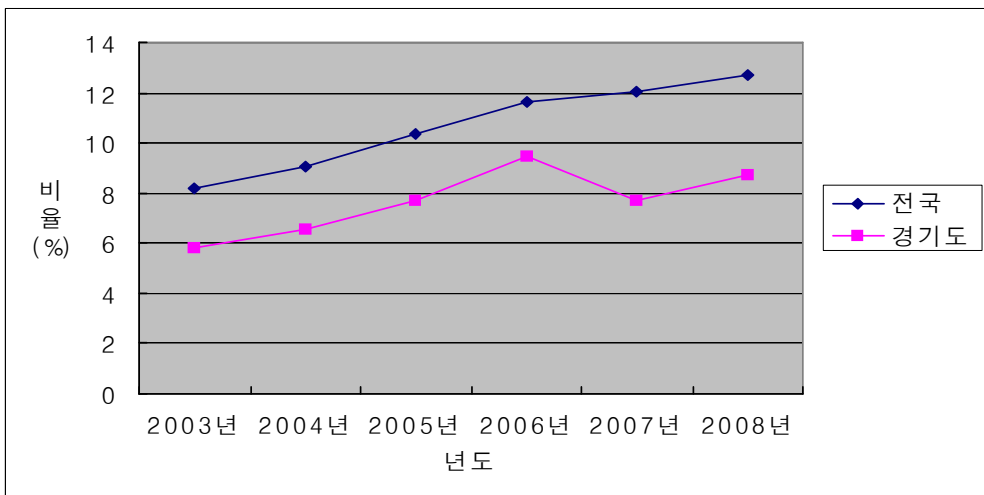
¹⁾재직 교사 수 = 교장+교감+보직 교사+교사+사서 교사+실기 교사+보건 교사+영양 교사+기간제 교사

²⁾기간제 교사 비율 = 기간제 교사 수/재직 교사 수×100



<그림 II-3> 경기도 특수학교 설립별 기간제 교사 비율

6년간 특수학교에 임용된 기간제 교사의 전국 비율과 경기도 비율을 비교해 보면, 첫째, 전국의 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율은 매년 꾸준히 증가하고 있지만 경기도 소재 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율은 매년 꾸준히 증가하다 2007년에 감소하였지만 2008년에 다시 증가하였다. 둘째, 전국의 경우 사립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율이 국·공립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율보다 높으나, 경기도의 경우는 2006년 이후부터 사립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율이 국·공립 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율보다 높게 나타나고 있다. 특수학교에 임용된 기간제 교사의 비율을 전국과 경기도별로 그래프로 제시하면 <그림 II-4>와 같다.



<그림 II-4> 전국과 경기도 특수학교 기간제 교사 비율

2) 특수학교 기간제 교사의 자격기준

교육과학기술부(2008) 홈페이지(<http://www.mest.go.kr>) 전자민원창구 ‘특수교사 기간제 자격조건 문의’ 답변에 의하면 특수학교 기간제 교사의 자격기준을 다음과 같이 제시하고 있다.

- ① 계약직 교원 관련 규정(교육공무원법 제32조1항, 사립학교법 제54조의 4)과 초중등교육법 제21조(교원의 자격)에 의거 특수학교의 기간제 교원은 특수학교 교사자격증 소지자이어야 한다.
- ② 또한 특수학교 교사양성이 교사수급을 상회하는 추세인바 학교별 철저한 사전계획수립으로 특수학교 교사자격증 소지자를 기간제 교사로 임용할 수 있도록 조치에 만전을 기하고, 단, 지역적, 시간적 제한에 의해 부득이하게 해당 과정의 특수학교 교사자격증 소지자를 구할 수 없는 경우에는 한시적 배치기준사항을 적용할 수 있으며 다음의 경우에 한한다.
 - ㉠ 예고 없이 갑작스런 결원이 발생한 경우
 - ㉡ 기간제 교사 임용공고 후 특수학교 교사자격증 소지자의 응모가 없는 경우 ※ 근거 사례 : 부족한 초등교원 수급대책으로 교과전담교사로 활용하기 위하여 중등교원자격증 소지자를 초등학교 ‘기간제 교사’로 채용(교육인적자원부 교원정책과 ‘기간제교원제도개선’)
- ③ 위의 경우에 한하여 다음의 배치기준사항을 참고하여 수업에 차질이 없도록 조치할 수 있다.
 - ㉠ 과정을 달리하는 특수학교 교사자격증 소지자 임용
 - ㉡ 특수학교 교사자격증 소지자가 없는 경우 일반학교 교사자격증 소지자 중 교육대학원 특수교육 전공중인 자를 자격 취득을 전제로 임용 (근거: 특수교육담당 교원 및 교육전문직 인사관리기준)
 - ㉢ 일반학교 교사자격증 소지자 임용

4. 관련 선행연구

특수학교 기간제 교사 관련 선행연구는 찾아보기 어려우나 일반학교 기간제 교사 관련 선행연구는 소수 있으므로 이들 선행연구들을 살펴보면 다음과

같다.

최정윤(2003)은 교육부문의 비정규직 노동자인 초·중등학교 기간제 교사와 시간강사를 대상으로 근로조건이나 고용실태, 보수, 복지혜택 등에 대한 실태를 파악하여 현재의 문제점과 개선방안을 문헌연구 등의 질적연구 및 2차 자료를 활용으로 양적연구를 하였다. 그의 연구에 의하면 교육부문 비정규직 노동자들은 노동 조건상 고용의 불안정과 처우 때문에 자신의 소신대로 교육을 하지 못하는 제한적 상황에 놓여 있다. 그러므로 기간제 교사나 시간강사의 확대는 교원의 전문성과 학생의 교육이라는 차원에서 심각한 문제점을 안고 있으며 이를 해결하기 위한 개선방안으로 교원정원정책과 제도적인 면, 비정규직 교원들의 단결 등을 제시하였다.

서동현(2004)은 부산지역의 12개 중등사립학교 교사를 대상으로 경영학적인 측면에서 정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동 수준의 차이, 그리고 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 조직공정성 지각이 매개하는가를 검증하였다. 공정성은 절차적 공정성과 분배적 공정성 두 요인으로, 조직시민행동은 이타주의, 양심성, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신의 5개 차원으로 도출하여 분석한 결과는 첫째, 조직시민행동에 대해서는 정규직 교사는 시민정신만 높았고, 비정규직 교사는 이타주의, 예의성, 스포츠맨십이 높은 것으로 나타났으며 양심성에는 정규직 교사와 비정규직 교사간에 차이가 없는 것으로 나타나 비정규직 교사는 가능한 조직에 순응하려는 행동적 특성을 보이며, 문제를 제기하는 것을 삼가하고 있음을 알 수 있었다. 둘째, 조직공정성 지각에 대해서는 비정규직 교사에 비해 정규직 교사의 업무에 대한 절차적 공정성과 분배적 공정성이 낮게 나타났다. 정규직 교사에게 중요하고 책임의 수준이 높은 핵심적인 업무가 집중되고, 비정규직 교사의 경우에는 단순하고 중요하지 않은 업무를 담당하는 것으로 나타나 절차를 무시한 업무 배분 및 그러한 결정에 대한 설명 등이 부족함을 알 수 있었다. 셋째, 절차적 공정성은 고용형태가 조직시민행동에 영향을 미침에 있어 하위변수인 이타주의에는 완전매개하고 스포츠맨십에는 부분매개하는

것으로 나타났다.

오정주(2004)는 문헌 조사를 통해 부산광역시 중등학교 기간제 교사에 대한 현황을 분석하고, 설문 조사와 면접 조사를 통해 기간제 교사의 근로조건, 고용실태, 보수 및 복지혜택 등에 관한 실태를 분석하였다. 그의 연구에 의하면 부산광역시 중등학교 기간제 교사의 비율은 전체 교원 중 5~6%에 해당되며 기간제 교사는 신분 불안, 방학기간 중 보수 미지급, 퇴직금 미지급, 복지후생 혜택 제외 등의 문제점을 안고 있었다. 그리고 기간제 교사는 자신의 수업과 업무에 대해 만족을 하고 있으나 자신의 신분에 대해 한계를 많이 느끼고 있으며 기간제 교사의 확대가 교육의 전문성을 떨어뜨리고 책임있고 안정된 교육활동을 어렵게 하므로 교육에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 인식하고 있었다. 그러므로 이유가 불분명한 기간제 교사의 임용은 없어져야 한다고 하였다.

이동수(2006)는 초등학교 기간제 교사의 운영(직무수행, 학교생활, 교직태도와 의식 및 종합적 적응도)에 대한 정규 교사와 기간제 교사간의 인식을 비교 분석하였다. 그의 연구에 의하면 기간제 교사의 운영에 대해 기간제 교사는 모든 영역에서 긍정적으로 평가하였으나 정규 교사는 장애학생의 지도를 제외한 모든 영역에서 긍정적으로 평가하였다. 그리고 정규 교사와 기간제 교사간의 인식의 평균 차이를 비교한 결과 모든 영역에서 기간제 교사가 정규 교사가 평가하는 수준에 비해 자신을 높게 평가하였다. 또한 기간제 교사는 교직생활에 대해 대체로 애로를 느끼고 있으며, 초등학교 교직에 효과적으로 적응하기 위해 실질적인 연수와 도움 되는 교육자료나 지침서의 개발 및 보급을 요구하고 있었다. 그러므로 임용 전에 기간제 교사에 대한 사전교육이 이루어져야 하며 교직원간의 공감대가 형성되어야 한다고 제안하였다.

최은실(2008)은 중등학교 기간제 교사들이 경험하고 있는 직무스트레스의 정도와 원인을 규명하고 직무스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과를 살펴보면 첫째, 기간제 교사들의 스트레스 수준은 매우 높은 편이었다. 직무스트레스에 큰 영향을 미치는 요인으로는 역할갈등

이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 수업 외 업무 유무는 스트레스에 큰 영향을 미친다. 수업 외 업무가 있는 기간제 교사가 높은 스트레스를 경험하였으며 주된 스트레스 요인은 역할모호성으로 파악되었다. 셋째, 여교사는 남교사에 비해 스트레스를 더 받고 있으며 스트레스로 인한 신체적 이상을 경험하는 경우가 많았다. 그리고 이러한 스트레스는 대인관계에서 많이 유발되고 있음을 알 수 있었다. 넷째, 직무스트레스 요인 중 역할갈등은 직무만족에 부(-)의 영향을 미치고 그로 인해 유발된 직무스트레스 역시 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다.

이상의 연구들을 연도별로 요약하여 제시하면 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 관련 선행연구 요약

번호	연구자 (년도)	논문제목	학교 급별	내 용
1	최정윤 (2003)	교육부문 비정규직 노동자에 관한 연구 -초·중등학교 기간제 교사를 중심으로-	초·중등 학교	교육부문 비정규직 노동자들은 고용의 불안정과 처우 때문에 자신의 소신대로 교육을 하지 못하는 제한적 상황에 놓여 있으므로 기간제 교사 및 시간강사의 확대는 교원의 전문성과 학생의 교육이라는 차원에서 심각한 문제를 안고 있다고 하였다. 이를 해결하기 위한 개선방안으로 교원정원정책과 제도적인 면, 비정규직 교원들의 단결 등을 제시하였다.
2	서동현 (2004)	정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동에 관한 연구	중등학교	조직시민행동에 있어 비정규직 교사는 이타주의, 예의성, 스포츠맨십이 높은 것으로 나타나 가능한 조직에 순응하려는 행동적 특성을 보이며, 문제를 제기하는 것을 삼가하고 있었다. 그리고 비정규직 교사는 단순하고 중요하지 않은 업무를 담당하고 있어 정규직 교사에게 업무가 집중되어 적절한 업무 배분과 과정의 절차적, 상호작용적 공정성을 확보해야 한다고 하였다.
3	오정주 (2004)	기간제 교사의 실태 분석 -부산광역시 중등학교를 중심으로-	중등학교	기간제 교사는 자신의 수업과 업무에 대해 만족을 하고 있으나 자신의 신분에 대해 한계를 많이 느끼고 있으며 기간제 교사의 확대가 전문성을 떨어뜨리고 책임있고 안정된 교육활동을 어렵게 하므로 교육에 부정적인 영향을 미칠 것이라고 인식하고 있었다. 그러므로 이유가 불분명한 기간제 교사의 임용은 없어져야 한다고 하였다.
4	이동수 (2006)	초등학교 기간제 교사 운영에 관한 인식 조사	초등학교	기간제 교사의 운영에 대해 정규 교사와 기간제 교사간의 인식의 평균 차이를 비교한 결과 모든 영역에서 기간제 교사가 정규 교사가 평가하는 수준에 비해 자신을 높게 평가하였으며 교직생활에 대해 기간제 교사는 대체로 애로를 느끼고 있었다. 그러므로 임용 전에 기간제 교사에 대한 사전교육이 이루어져야 하고 교직원간의 공감대가 형성되어야 한다고 제시하였다.
5	최은실 (2008)	기간제 교사의 직무스트레스에 따른 직무만족에 관한 연구	중등학교	기간제 교사는 교사라는 신분과 함께 기간제 근로자라는 부담감을 함께 가지고 있기 때문에 역할갈등을 더 크게 느끼며 이로 인한 스트레스는 직무에 불만족을 초래하게 되므로 기간제 교사는 심리적 스트레스 관리에 좀 더 신경을 써야 할 필요가 있다고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아보기 위해 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사를 대상으로 설문지를 통해 실시된 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아보기 위해 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사를 대상으로 하였다. 경기도 특수학교 기간제 교사의 현황은 「2008 특수교육통계」에 수록된 특수학교의 전화번호를 이용해 각 학교에 전화로 문의하였다. 조사결과 2008년 11월 경기도 소재 26개 특수학교에 92명의 기간제 교사가 재직하고 있었고 92명 전체를 대상으로 설문지를 배부하였다. 이 중 72부의 설문지가 회수되었고(회수율: 78.26%) 응답이 불성실한 4부를 제외한 68부가 최종 분석대상으로 선정되었다. <표 III-1>은 경기도 소재 특수학교 현황이다.

<표 III-1> 경기도 소재 특수학교 현황

설립별	국립	공립	사립	계
특수학교(<i>n</i>)	2	5	19	26
백분율(%)	8	19	73	100.0

연구대상자의 일반적인 특성을 성별, 연령, 소지자격, 특수학교 기간제 교육경력, 일반교사 자격증 소지자의 특수교육 강좌 및 연수 여부, 설립별, 학급별, 학교 소재지, 학교 장애유형으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 연구대상자의 성별은 여자가 45명(66.2%)으로 남자 23명(33.8%)보다 많았다. 연령은 25~29세 25명(36.8%), 35세 이상 23명(33.8%)으로 나타나 20대 후반과 35세 이상이 많았으며 소지자격은 특수교사 자격을 소지한 교사가 38명(55.9%)으로 특수교사 자격과 일반교사 자격을 함께 소지한 교사 18명(26.5%)과 일반교사 자격을 소지한 교사 12명(17.6%)보다 많았다. 특수학교 기간제 교육 경력은 6개월 이상~1년 미만 21명(30.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로 6개월 미만 14명(20.6%)과 1년 이상~2년 미만 13명(19.1%)으로 비슷하게 나타났다. 학교 설립별은 국립 9명(13.2%), 공립 24명(35.3%), 사립 35명(51.5%)이다. 학급별 기간제 교사는 중학부에 23명(33.8%)으로 가장 많이 배치되었다. 학교 소재지는 시지역 52명(76.5%)으로 가장 많았다. 학교 장애유형은 정신지체 55명(80.8%)으로 대부분을 차지하였다. 보다 자세한 연구대상자의 기초사항은 <표 III-2>와 같다. 일반교사 자격증 소지자 12명 중 특수교육 강좌 및 연수를 받은 교사는 10명(83.3%)이고, 받지 않은 교사는 2명(16.7%)으로 일반교사 자격증 소지자들은 대부분 특수교육 강좌 및 연수를 받았다. 또한 연수 및 강좌를 받은 일반교사 자격증 소지자들은 대학원 강의를 받은 경우가 많았다. 일반교사 자격증 소지자의 특수교육 강좌 및 연수 현황은 <표 III-3>에 제시되어 있다.

<표 III-2> 연구대상자의 기초사항(N=68)

특성	구분	빈도(n)	백분율(%)
성별	남	23	33.8
	여	45	66.2
	계	68	100.0
연령	25세 미만	11	16.2
	25 ~ 29세	25	36.8
	30 ~ 34세	9	13.2
	35세 이상	23	33.8
	계	68	100.0
소지자격	특수교사	38	55.9
	일반교사	12	17.6
	특수교사+일반교사	18	26.5
	계	68	100.0
특수학교 기간제 교육경력	6개월 미만	14	20.6
	6개월 이상 ~ 1년 미만	21	30.9
	1년 이상 ~ 2년 미만	13	19.1
	2년 이상 ~ 3년 미만	5	7.4
	3년 이상 ~ 4년 미만	6	8.8
	4년 이상	9	13.2
	계	68	100.0
설립별	국립	9	13.2
	공립	24	35.3
	사립	35	51.5
	계	68	100.0
학급별	유치부	8	11.8
	초등부	19	27.9
	중학부	23	33.8
	고등부	11	16.2
	전공과	4	5.9
	중학부+고등부	2	2.9
	고등부+전공과	1	1.5
	계	68	100.0
	학교 소재지	시지역	52
읍·면지역		13	23.5
계		68	100.0
학교 장애유형	정신지체	55	80.8
	지체부자유	0	0.0
	청각장애	1	1.5
	시각장애	0	0.0
	정서장애(또는 발달장애)	7	10.3
	정신지체+지체부자유	1	1.5
	정신지체+청각장애	4	5.9
	계	68	100.0

<표 III-3> 일반교사 자격증 소지자의 특수교육 강좌 및 연수 현황(N=12)

특성	내용	빈도(n)	계	백분율(%)
일반교사 자격증 소지자들 이 받은 특수교육 강좌 및 연수	대학원 1학기 수강	3	10	83.3
	대학원 2학기 수강	1		
	대학원 3학기 수강	2		
	대학원 4학기 수강	1		
	대학원 5학기 수강	1		
	행동치료 연수 240시간 무기재	1		
	없다	2	2	16.7
합계	12	12	100.0	

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 설문지의 구성은 다음과 같다.

1) 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건 영역

특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건에 대한 조사도구는 일반중등학교 기간제 교사의 실태를 분석한 오정주(2004)의 설문지를 근거로 수정·보완하여 작성되었다. 수정·보완된 내용은 다음과 같다.

계약 기간을 묻는 질문에서 1개월 미만을 삭제하였다. 교육공무원 제13조 제1항제1호와 사립학교법 제54조의4제1항제2호에서 기간제 교사의 임용은 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가 등으로 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우라고 규정하고 있기 때문에 1개월 미만을 삭제하였다. 본 연구에서 교원 정원 부족으로 인한 전일제 강사를 넓은 의미의 기간제 교사로 보았기 때문에 임용사유를 묻는 질문에 교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체를 추가하였다. 교과수업은 주당 몇 시간인지

를 묻는 질문 대신 지도하고 있는 교과목 및 주당 시수를 구체적으로 적도록 하였다. 또한 학급실태 및 학교교육 전반에 관한 적절한 오리엔테이션을 받았는지에 대한 질문을 추가하였다.

2) 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태 영역

특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태에 대한 조사도구는 특수학교 사회교과 교육의 실태를 조사한 박은미(2003), 초등학교 특수학급 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 설문지를 근거로 특수학교의 모든 교과목에 적용할 수 있도록 수정·보완하여 작성되었다. 수정·보완된 내용은 다음과 같다.

어느 영역에 중점을 두고 지도하고 있는지를 알아보기 위해 성열순(2003)이 사용한 ‘교과지도 시 학생들에게 필요하게 생각되는 것이 무엇인지’를 묻는 질문의 보기를 참고하여 ‘지도 시 가장 중점을 두고 지도하는 영역이 무엇인지’에 대한 질문을 작성하였고, 교수-학습 방법에 실험·실습을 추가하였다. 그리고 교재 연구 시 참고하는 자료를 3가지 중복 선택할수록 있도록 하였으며 지도 시 개별화교육계획에 대한 활용 실태를 알아보기 위해 개별화교육계획 관련 문제를 추가하였다. 또한 지도 시 어느 부분이 부족한지를 알아보기 위해 성열순(2003)이 사용한 ‘교과교육과 관련하여 희망하는 연수의 영역이 무엇인지’를 묻는 질문의 보기를 참고하여 ‘교수-학습지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역이 무엇인지’에 대한 질문을 작성하였다.

3) 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안 영역

특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안에 대한 조사도구는 초등학교 기간제 교사 운영에 관한 인식을 조사한 이동수(2006) 및 초등학교 초임교사

의 교직적응에 관한 연구를 한 김영란(2005)의 설문지, 기간제 교사의 효율적인 활용방안에 대한 송순임(2004)의 자료를 토대로 특수학교 기간제 교사를 대상으로 하는 본 연구에 적합하게 수정·보완하여 작성되었다. 수정·보완된 내용은 다음과 같다.

오정주(2004)의 연구에 의하면 기간제 교사도 대부분 행정업무를 담당하고 있는 것으로 나타나 어려움을 느끼는 분야를 묻는 질문에 수업 외의 기타 행정업무를 추가하였으며, 기간제 교사는 임용연수를 받는 정규 교사와는 달리 기간제 교사의 복무 등에 대한 사전연수 없이 학교와의 계약에 의해 임용되므로 필요한 연수 영역을 묻는 질문에 기간제 교사의 복무 규정을 추가하였다. 또한 기간제 교사의 요구사항을 묻는 질문을 기간제 교사를 직접관리를 하는 학교측 지원과 제도를 보완하는 교육청측 지원으로 나누어 작성하였다.

4) 특수학교 기간제 교사의 직무만족도 영역

특수학교 기간제 교사의 직무만족도에 대한 조사도구는 대한교육연합회(1982)에서 개발한 교사의 직무만족 척도(KTO; Korean Teacher Opinionnaire)를 기초로 하여 기간제 교사만이 수행할 수 있는 (1) 직무자체 (2) 근무환경 (3) 인간관계 (4) 학교행정 (5) 보수를 직무만족의 변인으로 설정하였다. 5개 변인에 해당하는 하위 문항은 특수학교교사의 직무만족도에 관한 연구를 한 윤선순(2004), 특수학급 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구를 한 김효순(2006), 기간제 교사의 직무스트레스에 따른 직무만족도에 관한 연구를 한 최은실(2008), 일반중등학교 기간제 교사의 실태를 분석한 오정주(2004)의 설문지를 토대로 특수학교 기간제 교사를 대상으로 하는 본 연구에 적합하게 수정·보완하여 작성되었다. 수정·보완된 내용은 다음과 같다.

오정주(2004)가 교사의 주체성을 묻기 위해 사용한 ‘기간제 신분이지만 소

신껏 교육활동을 한다'의 질문을 근무환경에 적합하게 '기간제 신분이지만 소신껏 교육활동을 할 수 있다'로 '학교의 정식일원으로 학교에 대한 소속감이 있다'의 질문은 직무자체에 적합하게 '학교의 정식일원으로 학교에 대한 소속감을 가지며 성실한 자세로 직무를 수행하고 있다'로 변경하였다. 윤선순(2004)이 사용한 '학교운영에 있어서 선생님의 의견 반영에 대하여 어느 정도 만족하십니까?'의 질문을 '기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다'로 본 연구에 적합하게 변경하였다. 또한 기간제 교사에게만 적용되는 연가 규정 등에 대한 질문을 작성하였다.

완성된 설문지를 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사 5명에게 전자우편으로 보내 예비조사를 하였다. 예비조사의 결과를 바탕으로 논문 지도교수와 협의하는 과정을 거쳐 수정·보완한 후 최종적으로 결정하였다. 예비조사 후 수정·보완된 내용은 다음과 같다.

학교와의 계약 방식에 대한 질문 중 '구두로 가계약만 하였다'와 '구체적인 계약을 체결한 적이 없다'는 현 기간제 교사의 운영 시스템 상 불가능하다는 의견이 나와 논문 지도교수와 협의하여 삭제하였고 가장 많이 사용하고 있는 교수-학습 자료에 대한 질문에 학습지를 추가하고 여러 개 선택할 수 있도록 하자는 의견이 나와 논문 지도교수와 협의하여 학습지를 추가하고 중복선택할 수 있도록 질문을 수정하였다. 또한 필요한 연수프로그램이 무엇인지를 묻기 이전에 기간제 교사를 위한 연수가 필요한지 먼저 물어보자는 의견이 나와 논문 지도교수와 협의하여 기간제 교사의 연수에 대한 자세한 상황을 알기 위해 재직기간 중 기간제 교사의 연수 여부와 기간제 교사를 위한 연수 필요성 여부에 대한 질문을 추가하였다. 그리고 개별화교육계획 시행에 대한 평가 방법을 묻는 질문은 개별화교육계획의 활용 여부를 묻는 질문과 유사하다고 판단되어 논문 지도교수와 협의하여 삭제하였다. 설문지는 특수학교 기간제 교사의 기초사항, 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건, 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태, 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원 방안, 특수학교 기간제 교사의 직무만족도의 다섯 영역으로 구성되었다. 구체

적인 문항의 구성 내용은 <표 III-4>와 같으며 사용된 설문지는 <부록 1>에 제시되어 있다. 설문지의 마지막 부분에 특수학교 기간제 교사의 운영 실태에 대해 선생님들의 의견을 기술하도록 하였는데 그 결과는 <부록 2>에 제시되어 있다.

<표 III-4> 설문지 문항의 구성 내용

영역 구분	질문 내용		문항 번호	문항 수
기초사항	<ul style="list-style-type: none"> · 성별 · 연령 · 소지자격 · 특수학교 기간제 교사 교육경력 · 일반교사 자격증 소지자의 특수교육 강좌 및 연수 여부 · 설립별 · 학급별 · 학교 소재지 · 학교 장애유형 		1-9	9
특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건	<ul style="list-style-type: none"> · 계약기간 · 임용사유 · 계약방식 · 오리엔테이션 · 담임 여부 · 업무분장 형태 · 업무분장 종류 · 지도 교과목 및 주당 시수 		1-7	8
특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태	<ul style="list-style-type: none"> · 지도 시 가장 중점을 두는 영역 · 개별화교육계획(IEP) 활용 여부 · 개별화교육계획(IEP) 활용지도 시 어려운 점 · 개별화교육계획(IEP) 활용하지 않는 이유 · 학생 지도 시 어려운 점 · 교수-학습 방법 · 교재 연구 시간 · 교수-학습 자료 · 교재 연구 시 참고 자료 · 지도 시 필요성을 느끼는 영역 		1-8	10
특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안	<ul style="list-style-type: none"> · 근무하면서 가장 어려움을 느끼는 분야 · 어려움을 느끼는 원인 · 어려움 발생 시 대처 방식 · 도움을 가장 많이 받는 사람 · 학교측 지원 · 교육청측 지원 · 연수 여부 · 연수 필요 여부 · 필요한 연수 영역 		1-8	9
특수학교 기간제 교사의 직무만족도	· 직무자체	1. 자신감 2. 적성 7. 소속감	1-10	10
	· 근무환경	3. 휴가규정 4. 근무조건 10. 소신껏 교육활동		
	· 인간관계	5. 관리자와의 인간관계 6. 동료교사와의 유대감		
	· 학교행정	8. 학교정책 결정에의 참여기회		
	· 보수	9. 보수		
계				46

특수학교 기간제 교사의 직무만족도는 문항마다 Likert의 5단계 평정척도에 의하여 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '보통이다', '약간 그렇다', '매우 그렇다'에 각각 1, 2, 3, 4, 5로 배점하여 측정된 후 문항별로 점수를 합하여 산출하였고 분석결과 높은 점수가 직무만족이 높은 것이다. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도와 관련된 5점 척도의 10개 문항에 대한 신뢰도 (Cronbach's α)는 0.82였다.

4. 연구절차

1) 예비조사

연구자는 작성된 설문지의 문제점을 파악하고자 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사 5명(사립 3명, 공립 2명)을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 그 결과를 반영하여 논문 지도교수와의 협의를 거쳐 잘 이해되지 않은 문항과 중복되는 문항을 수정하고 부족한 부분을 첨가하여 최종 설문지를 작성하였다. 설문지는 기초사항 9문항, 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건 8문항, 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태 10문항, 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안 9문항, 특수학교 기간제 교사의 직무만족도 10문항, 총 46문항으로 작성되었다. 설문지에 응답하는데 소요되는 시간은 약 15~20분 정도로 나타났다.

2) 본 조사

본 조사의 실시기간은 2008년 11월 21일부터 12월 26일까지였다. 설문지는 우편으로 발송하였고 12월 5일까지 회신하도록 요청하였으며, 12월 5일까지 응답한 교사는 59명이었다. 12월 5일 이후 전화통화를 통해 회신을 요청

한 결과 12월 26일까지 추가로 13명이 회신하였다. 2008년 12월 26일까지 경기도 소재 특수학교 기간제 교사를 연구대상으로 하는 특수학교 기간제 교사의 운영 실태에 관한 설문지는 총 92명 중 72명으로부터 설문지가 회수되어 회수율은 78.26%였으나 이 중 응답이 불성실한 4부를 제외한 후 68부(73.9%)만 연구자료로 선정하였다.

5. 자료분석

첫째, 연구대상자의 기초사항과 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건, 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태, 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안에 관한 응답은 기술통계(빈도와 백분율)를 사용하여 분석하였으며, 중복응답한 문항의 경우에는 반응백분율을 산출하였다.

둘째, 특수학교 기간제 교사의 직무만족도 수준을 파악하기 위해 각 문항별로 응답의 빈도와 백분율을 산출하였으며 각 문항별 및 하위 요인별로 평균, 표준편차, 순위를 산출하였다.

IV. 연구결과

본 연구의 결과를 연구문제별로 제시하면 다음과 같다.

1. 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건

1) 계약기간

지금 학교와의 계약기간에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-1>과 같다. <표 IV-1>에 나타난 바와 같이 계약기간 1년이 58.8%로 가장 많이 응답하였다. 2순위인 3개월 이상~6개월 미만과 9개월 이상~12개월 미만이 13.2%로 응답하였고, 3순위인 6개월 이상~9개월 미만은 8.8%로 응답하였고, 4순위인 1개월 이상~3개월 미만은 5.9%로 응답하였다.

<표 IV-1> 계약기간(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
1개월 이상~3개월 미만	4	5.9
3개월 이상~6개월 미만	9	13.2
6개월 이상~9개월 미만	6	8.8
9개월 이상~12개월 미만	9	13.2
1년	40	58.8
계	68	100.0

2) 임용사유

임용사유에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-2>와 같다. <표 IV-2>에 나타난 바와 같이 휴직으로 인한 결원 보충이 52.9%로 가장 많고, 다음으로 교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체가 25.0%, 특정과목의 한시적 담당이 13.2%, 연수·파견·정직·직위 해제 등으로 인한 결원 보충이 8.8%의 순으로 응답하였다. 그리고 교육공무원이었던 자의 지식과 경험의 필요로 인한 초빙은 한 명도 없었다.

<표 IV-2> 임용사유(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
휴직으로 인한 결원 보충	36	52.9
연수·파견·정직·직위 해제 등으로 인한 결원 보충	6	8.8
특정과목의 한시적 담당 ¹⁾	9	13.2
교육공무원이었던 자의 지식과 경험의 필요로 인한 초빙	0	0.0
교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체 ¹⁾	17	25.0
계	68	100.0

¹⁾경기도교육청(2003)에서는 ‘특정과목의 한시적 담당’과 ‘정원 부족으로 인한 미발령 교사 대체’의 임용사유를 각각 분리하여 운영하였는데 2009년 3월 1일자로 두 임용사유를 ‘특정과목의 한시적 담당’으로 단일화하여 운영하고 있다. 본 조사는 2008년 11월에 실시된 것이므로 별개의 임용사유로 본다.

3) 계약방식

지금 학교와의 계약방식에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-3>과 같다. <표 IV-3>에 나타난 바와 같이 ‘구두로 가계약한 후 학교가 제시한 계약서에 서명만 하였다’에 54.4%로 가장 많이 응답하였고 다음으로 ‘계약내용을

학교당국과 서로 협의한 후 계약서를 작성하였다'에 44.1%가 응답하였다. 그리고 기타에는 계약서를 받지 못하였다고 응답하였다. 정상적인 계약방식인 '계약내용을 학교당국과 서로 협의한 후 계약서를 작성하였다'가 44.1%이고 나머지 55.9%는 정상적인 계약관계보다는 일방적인 계약관계를 맺고 있었다.

<표 IV-3> 계약방식(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
계약내용을 학교당국과 서로 협의한 후 계약서를 작성하였다.	30	44.1
구두로 가계약한 후 학교가 제시한 계약서에 서명만 하였다.	37	54.4
기타	1	1.5
계	68	100.0

4) 학급실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션

학급실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션을 받았는지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-4>와 같다. <표 IV-4>에 나타난 바와 같이 '자세히 받았다'에 51.5%로 가장 많이 응답하였고 '대충 받았다' 35.3%, '받지 못했다' 13.2%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-4> 학급실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
자세히 받았다.	35	51.5
대충 받았다.	24	35.3
받지 못했다.	9	13.2
계	68	100.0

5) 담임 여부

담임을 맡고 있는지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-5>와 같다. <표 IV-5>에 나타난 바와 같이 67.6%가 담임을 맡고 있지 않다고 응답하였고, 32.4%만이 담임을 맡고 있다고 응답하였다.

<표 IV-5> 담임 여부(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
예	22	32.4
아니오	46	67.6
계	68	100.0

6) 업무분장 형태

업무분장을 맡고 있는지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-6>과 같다. <표 IV-6>에 나타난 바와 같이 83.3%가 업무분장을 ‘맡고 있다’고 응답하였고, ‘필요에 따라 업무를 돕는 입장이다’와 ‘업무를 맡고 있지 않다’는 각각 8.8%와 7.4%로 비슷하게 응답하였다.

<표 IV-6> 업무분장 형태(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
맡고 있다.	57	83.3
필요에 따라서 업무를 돕는 입장이다.	6	8.8
맡고 있지 않다.	5	7.4
계	68	100.0

7) 업무분장 종류

업무분장을 맡고 있다고 응답한 57명을 대상으로 맡고 있는 업무분장이 무엇인지에 대한 설문 결과는 <표 IV-7>과 같다. <표 IV-7>에 나타난 바와 같이 환경 관련 업무와 직업 관련 업무가 11.0%로 가장 많이 응답하였고 다음으로 체육 관련 업무 9.2%로 응답하였다. 그 외 여러 종류의 업무분장을 맡고 있었다.

8) 지도 교과목 및 주당 시수

지도하고 있는 교과목 및 주당 시수를 알아보기 위해 자유롭게 쓸 수 있도록 하였다. 이 설문에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-8>과 같다. <표 IV-8>에 나타난 바와 같이 학교의 교육과정 및 학급별에 따라 교과목과 시간편성이 다르지만 직업교과목 316시간으로 가장 많은 시간 담당하고 있다고 응답하였고 기간제 교사의 주당 평균 수업 시수는 17.3시간이다.

<표 IV-7> 업무분장 종류(N=55¹⁾)

담당 업무	빈도(n)	백분율(%)
환경 관련 ²⁾	6	11.0
직업 관련 ³⁾	6	11.0
체육 관련 ⁴⁾	5	9.2
도서 및 자료	3	5.5
교지업무	3	5.5
홍보	3	5.5
행사	3	5.5
방과후 학교	2	3.6
방송	2	3.6
현장연구 및 교직원 연수	2	3.6
교무업무	2	3.6
교육정보	2	3.6
수업관리	1	1.8
안전관리	1	1.8
교육지원	1	1.8
장학	1	1.8
진단평가	1	1.8
가정통신문	1	1.8
학적	1	1.8
교육연구	1	1.8
학생복지	1	1.8
통합교육	1	1.8
학교운영위원회 및 학부모회	1	1.8
계발활동관리	1	1.8
포상 및 보결	1	1.8
재량활동	1	1.8
생활교육	1	1.8
통계 및 결·보강	1	1.8
계	55	100.0

¹⁾ 업무분장을 맡고 있다고 응답한 수 중 무응답을 제외한 결과임.

²⁾ 환경관리, 교내환경, 학교환경은 환경 관련 업무로 봄.

³⁾ 직업교육, 실습지 및 직업물품관리, 진로지도, 직업보도는 직업 관련 업무로 봄.

⁴⁾ 체육교육, 체육기구는 체육 관련 업무로 봄.

<표 IV-8> 지도 교과목 및 주당 시수(N=66^u)

응답자	교과목 종류 및 주당 시수														주당 총 시수
	국어	수학	사회	과학	건강	예능	음악	미술	직업 ²⁾	치료 ³⁾	재량	특활	계발	기타	
1	16	16
2	12	.	.	2	1	1	.	.	16
3	.	.	8	.	7	1	1	.	.	.	17
4	.	.	3	1	1	.	.	.	10	15
5	17	17
6	14	14
7	3	3	.	12(일상생활)	18
8	18	18
9	17	17
10	.	.	3	2	10	.	.	.	1	.	16
11	.	.	.	7	.	.	4	6	17
12	3	2	1	1	.	1	7	2	.	.	17
13	14	2	.	.	16
14	.	.	.	1	11	.	4	.	.	.	16
15	.	3	15	18
16	.	.	.	1	1	.	.	.	12	.	1	.	1	.	16
17	.	.	.	1	1	.	.	.	12	.	1	.	.	.	15
18	.	.	.	1	10	.	3	.	1	.	15
19	.	.	.	1	1	.	.	.	12	.	1	.	.	.	15
20	.	.	.	1	10	.	2	1	.	.	14
21	.	.	16	2	18
22	15	15
23	16	4	.	.	.	20
24	3	2	3	2	.	2	6	.	.	.	18
25	.	.	3	2	10	.	.	2	.	.	17
26	4	3	.	2	.	.	2	2	.	.	3	.	1	.	17
27	17	17
28	15	.	.	.	1	.	16
29	16	.	1	.	.	.	17
30	3	2	3	2	1	.	1	1	.	1	14
31	17	17
32	3	3	.	5	6	17
33	3	2	2	2	2	2	1	.	.	14
34	5	5	.	4	14
35	18	18

<표 IV-8> 계속됨

응답자	교과목 종류 및 주당 시수														주당 총 시수
	국어	수학	사회	과학	건강	예능	음악	미술	직업 ²⁾	치료 ³⁾	재량	특활	계발	기타	
36	.	.	4	.	2	4(표현생활) 7(조작인지)	10
37	4	5	7(영어)	16
38	4	2	2	.	.	.	1	.	3	.	5	2	.	.	19
39	3	3	3	.	7	2	.	.	18
40	18	18
41	3	.	4	4	2	.	3(표현)	16
42	.	6	.	4	5	1	.	.	16
43	3	2	3	3	.	4	.	.	.	15
44	16(기본생활)	16
45	21	21
46	.	.	.	6	.	.	12	18
47	.	6	8	2	.	.	16
48	18	18
49	3	.	3	.	2	.	1	.	10	19
50	2	.	2	13	.	.	2	.	.	19
51	10	.	5	2	.	.	17
52	24	24
53	24	24
54	22	22
55	22	22
56	.	.	6	.	7	.	2	1	.	2(실과)	18
57	3	2	.	.	10	.	.	4	.	.	19
58	6	12	18
59	2	17	19
60	6	6	2	.	.	14
61	2	.	3	.	.	.	6	.	.	.	4	2	.	.	17
62	3	3	4	.	2	.	1	13
63	.	2	.	.	.	2	.	.	14	.	.	2	.	.	20
64	.	.	.	16	2	18
65	3	2	3	2	.	2	6	.	.	.	18
66	3	3	.	2	.	2	.	.	12	.	.	2	.	.	24
총계	90	74	90	65	83	10	76	26	316	134	83	38	5	51	1,141

¹⁾무응답 및 불성실 응답을 제외한 결과임.

²⁾조립, 원예실습, 세차, 도예는 직업교과로 봄.

³⁾인지치료, 언어치료, 놀이치료는 치료교과로 봄.

2. 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태

1) 지도 시 가장 중점을 두는 영역

지도 시 가장 중점을 두는 영역에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-9>와 같다. <표 IV-9>에 나타난 바와 같이 일상생활 능력의 신장이 39.7%로 가장 많이 응답을 하였다. 2순위인 기초학습 능력의 신장이 23.5%, 3순위인 직업적 자립능력의 신장과 4순위인 사회적응 능력의 신장은 각각 17.6%와 16.2%로 비슷하게 응답하였으며 기타에는 교과외의 본질에 중점을 둔다고 응답하였다.

<표 IV-9> 지도 시 가장 중점을 두는 영역(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
기초학습 능력의 신장	16	23.5
장애극복 능력의 신장	1	1.5
사회적응 능력의 신장	11	16.2
직업적 자립능력의 신장	12	17.6
일상생활 능력의 신장	27	39.7
기타	1	1.5
계	68	100.0

2) 개별화교육계획(IEP) 활용 여부

학생지도 시 개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있는지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-10>과 같다. <표 IV-10>에 나타난 바와 같이 91.2%가 개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있다고 응답하였고, 8.8%만이 개별화교육계획(IEP)을 활용하지 않는다고 응답하였다.

<표 IV-10> 개별화교육계획(IEP) 활용 여부(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
예	62	91.2
아니오	6	8.8
계	68	100.0

3) 개별화교육계획(IEP) 활용지도 시 가장 어려운 점

개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있다고 응답한 62명을 대상으로 개별화교육계획(IEP)을 활용하여 지도 시 가장 어려운 점을 묻는 설문 결과 <표 IV-11>과 같다. <표 IV-11>에 나타난 바와 같이 장애의 중증화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움이 46.8%로 가장 많이 응답하였고 다음으로 학급인원의 과다 30.6%, 개별화 교육 방법에 대한 지식 부족 12.9%, 학교의 과다한 업무 4.8%, 개별화 지도 자료의 부족 3.2% 순으로 응답하였다.

<표 IV-11> 개별화교육계획(IEP) 활용지도 시 어려운 점(N=62*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
개별화 교육 방법에 대한 지식 부족	8	12.9
학급인원의 과다	19	30.6
장애의 중증화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움	29	46.8
개별화 지도 자료의 부족	2	3.2
학교의 과다한 업무	3	4.8
기타	1	1.6
계	62	100.0

*개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있다고 응답한 수.

4) 개별화교육계획(IEP) 활용하지 않는 이유

개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있지 않다고 응답한 6명을 대상으로 개별화교육계획(IEP)을 활용하지 않는 이유를 묻는 설문 결과 <표 IV-12>와 같다. <표 IV-12>에 나타난 바와 같이 50%가 학급인원의 과다로 개별화교육계획(IEP)을 활용하지 않는다고 응답하였고, 개별화 교육에 대한 이해 부족과 교육목표 선정의 부적절성으로 인해 활용하지 않는다고 16.7%가 응답하였다.

<표 IV-12> 개별화교육계획(IEP) 활용하지 않는 이유(N=6*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
개별화 교육에 대한 이해 부족	1	16.7
학급인원의 과다	3	50.0
교육목표 선정의 부적절성	1	16.7
수업 준비의 미흡	0	0.0
지도내용이나 방법 선정의 부적절성	0	0.0
학교의 과다한 업무	0	0.0
기타	1	16.7
계	6	100.0

*개별화교육계획(IEP)을 활용하고 있지 않다고 응답한 수.

5) 학생 지도 시 어려운 점

학생 지도 시 어려운 점을 3가지 선택응답하게 한 결과는 <표 IV-13>과 같다. <표 IV-13>에 나타난 바와 같이 장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성이 25.5%로 가장 많이 응답하였다. 다음으로 학급당 인원수의 과다 21.1%, 학생의 장애 특성에 따른 학습내용 선정의 어려움 16.2%, 학생들의

학습 능력 저조 12.3%, 학생들의 교과 수준을 평가할 수 있는 적절한 평가 도구 미비 6.4%, 특수학교 교과교육에 대한 전문성 부족 4.4%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-13> 학생 지도 시 어려운 점(N=204*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성	52	25.5
학급당 인원수의 과다	43	21.1
학생들의 학습 능력 저조	25	12.3
학생의 장애 특성에 따른 학습내용 선정의 어려움	33	16.2
적절한 학습 자료의 부족 및 시설의 미확충	28	13.7
특수학교 교과교육에 대한 전문성 부족	9	4.4
학생들의 교과 수준을 평가할 수 있는 적절한 평가도구 미비	13	6.4
기타	1	0.5
계	204	100.0

*3가지 선택응답한 수.

6) 교수-학습 방법

지도 시 사용하고 있는 교수-학습 방법을 모두 선택응답하게 한 결과는 <표 IV-14>와 같다. <표 IV-14>에 나타난 바와 같이 30.6%가 개별 직접교수를 사용한다고 가장 많이 응답하였고, 수준별 그룹지도 21.8%, 컴퓨터 보조 수업 13.5%, 동료 또래교수 12.4%, 일제수업 10.9%, 실험·실습과 협동교수법(팀티칭) 4.7%의 순으로 응답하였다. 기타에는 대그룹활동과 역할놀이라고 응답하였다.

<표 IV-14> 교수-학습 방법(N=193*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
수준별 그룹지도	42	21.8
동료 또래교수	24	12.4
개별 직접교수	59	30.6
일제수업	21	10.9
실험·실습	9	4.7
컴퓨터 보조 수업	26	13.5
협동교수법(팀티칭)	9	4.7
기타	3	1.6
계	193	100.0

*중복응답한 수.

7) 교재 연구 시간

교재 연구 시간(1일 기준)이 어느 정도인지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-15>와 같다. <표 IV-15>에 나타난 바와 같이 1순위인 1시간 이상~2시간 미만과 2순위인 30분 이상~1시간 미만은 각각 41.2%와 39.7%로 비슷하게 응답하였고, 3순위인 2시간 이상~3시간 미만 10.3%, 4순위인 30분 미만 8.8%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-15> 교재 연구 시간(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
30분 미만	6	8.8
30분 이상~1시간 미만	27	39.7
1시간 이상~2시간 미만	28	41.2
2시간 이상~3시간 미만	7	10.3
3시간 이상	0	0.0
계	68	100.0

8) 교수-학습 자료

수업 시 사용하고 있는 교수-학습 자료를 모두 선택 응답하게 한 결과는 <표 IV-16>과 같다. <표 IV-16>에 나타난 바와 같이 학습지가 24.6%로 가장 많이 응답하였고 다음은 구체적 조작도구 23%, 컴퓨터지원매체 21.9%, 시청각도구(OHP, 실물화상기, 비디오) 20.2%, 교과서·노트 8.2%의 순으로 응답하였다. 기타에는 실습기자재나 놀이도구를 사용한다고 응답하였다.

<표 IV-16> 교수-학습 자료(N=183*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
교과서·노트	15	8.2
구체적 조작도구	42	23.0
시청각도구(OHP, 실물화상기, 비디오)	37	20.2
컴퓨터지원매체	40	21.9
학습지	45	24.6
기타	4	2.2
계	183	100.0

*중복응답한 수.

9) 교재 연구 시 참고 자료

교재 연구 시 참고하는 자료를 모두 선택 응답하게 한 결과는 <표 IV-17>과 같다. <표 IV-17>에 나타난 바와 같이 특수교육관련 인터넷 사이트 37.5%로 가장 많이 참고한다고 응답하였다. 다음으로 특수학교용 교과서 및 교사용 지도서 26.9%, 시중의 상업용 교재 15.0%, 국립특수교육원 또는 교육부 발간 각종 자료 8.1%, 초등학교 교과서 및 참고서 6.9%, 지역교육청 발간 각종 자료 1.9%의 순으로 응답하였고 기타에는 교과목 관련 인터넷 사이트나 유치부 교사용 지도서를 참고한다고 응답하였다.

<표 IV-17> 교재 연구 시 참고 자료(N=160*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
국립특수교육원 또는 교육부 발간 각종 자료	13	8.1
특수학교용 교과서 및 교사용 지도서	43	26.9
지역교육청 발간 각종 자료	3	1.9
초등학교 교과서 및 참고서	11	6.9
특수교육관련 인터넷 사이트	60	37.5
시중의 상업용 교재	24	15.0
기타	6	3.8
계	160	100.0

*중복응답한 수.

10) 지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역

교수-학습 지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-18>과 같다. <표 IV-18>에 나타난 바와 같이 다양한 학습전략 및 평가방법 48.5%로 가장 많이 필요하다고 응답하였고, 다음으로 교재·교구 개발 및 활용능력 28.8%, 개별화교육계획 수립능력 10.6%, 담당 교과에 대한 지식 7.6%, 학습자 진단 및 평가능력 4.5%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-18> 지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역(N=66*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
담당 교과에 대한 지식	5	7.6
개별화교육계획 수립능력	7	10.6
교재·교구 개발 및 활용능력	19	28.8
다양한 학습전략 및 평가방법	32	48.5
학습자 진단 및 평가능력	3	4.5
기타	0	0.0
계	66	100.0

*복수응답을 제외한 결과임.

3. 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안

1) 가장 어려움을 느끼는 분야

근무하면서 가장 어려움을 느끼는 분야에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-19>와 같다. <표 IV-19>에 나타난 바와 같이 32.4%가 근무하면서 가장 어려움을 느끼는 분야는 수업 외의 기타 행정업무라고 응답하였다. 다음은 교수-학습지도와 다른 교원과의 인간관계 25.0%, 특수학생에 대한 이해와 생활지도 13.2%, 학급경영 1.5%의 순으로 응답하였고 기타에는 정규직과의 임금차이로 어려움을 느낀다고 응답하였다.

<표 IV-19> 가장 어려움을 느끼는 분야(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
교수-학습지도	17	25.0
특수학생에 대한 이해와 생활지도	9	13.2
다른 교원과의 인간관계	17	25.0
수업 외의 기타 행정업무	22	32.4
학급경영	1	1.5
기타	2	2.9
계	68	100.0

2) 어려움을 느끼는 원인

교직생활을 하면서 어려움을 느끼는 원인에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-20>과 같다. <표 IV-20>에 나타난 바와 같이 자신의 능력 및 준비부족이 42.6%로 가장 많이 응답하였다. 다음으로 대학에서 교직생활에 대한

구체적인 지식의 미습득 26.5%, 행·재정적 지원 미흡 16.2%, 학교에서 오리엔테이션 및 연수 부족 8.8%의 순으로 응답하였고 기타에는 정규직과의 차별 대우나 사립학교의 특성 이해부족이 어려움의 원인이라고 응답하였다.

<표 IV-20> 어려움을 느끼는 원인(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
자신의 능력 및 준비 부족	29	42.6
학교에서 오리엔테이션 및 연수 부족	6	8.8
대학에서 교직생활에 대한 구체적인 지식의 미습득	18	26.5
행·재정적 지원 미흡	11	16.2
기타	4	5.9
계	68	100.0

3) 어려움 발생 시 대처 방식

교직생활 중 어려움 발생 시 대처 방식에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-21>과 같다. <표 IV-21>에 나타난 바와 같이 어려움이 발생했을 때 76.5%가 다른 교사들에게 도움을 청한다고 가장 많이 응답하였다. 다음으로는 별 어려움이 발생하지 않고 있다 10.3%, 혼자서 노력으로 해결해 보려고 한다 7.4%, 점차 해결되리라 생각하고 그냥 넘긴다 4.4%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-21> 어려움 발생 시 대처 방식(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
점차 해결되리라 생각하고 그냥 넘긴다.	3	4.4
혼자의 노력으로 해결해 보려고 한다.	5	7.4
다른 교사들에게 도움을 청한다.	52	76.5
별 어려움이 발생하지 않고 있다.	7	10.3
기타	1	1.5
계	68	100.0

4) 도움을 가장 많이 받는 사람

다른 교사들에게 도움을 청한다고 응답한 52명을 대상으로 도움을 가장 많이 받는 사람이 누구인지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-22>와 같다. <표 IV-22>에 나타난 바와 같이 57.7%가 동료 정규 교사에게서 도움을 가장 많이 받는다고 응답하였다. 공동 2순위인 부장교사와 동료 기간제 교사에게 도움을 받는다고 17.3%가 응답하였고, 기타에는 업무에 가장 많은 지식을 가지고 있는 교사, 학교 선배 교사, 교사인 친구 그리고 동일한 부서 및 업무관련 교사에게 도움을 청한다고 응답하였다.

<표 IV-22> 도움을 가장 많이 받는 사람(N=52*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
학교장이나 교감	0	0.0
부장교사	9	17.3
동료 정규 교사	30	57.7
동료 기간제 교사	9	17.3
기타	4	7.7
계	52	100.0

*다른 교사에게 도움을 청한다고 응답한 수.

5) 기간제 교사를 위한 학교측 지원

기간제 교사를 위한 학교측의 지원에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-23>과 같다. <표 IV-23>에 나타난 바와 같이 다른 교사들의 관심과 배려가 33.8%로 가장 많이 지원되어야 한다고 응답하였다. 다음으로 경력 우수 교사와의 멘터링 장학지도 25.0%, 불합리한 업무 분담 자제 17.6%, 교장·교감의 배려 13.2%, 교직원과의 친목 활동 지원 7.4%의 순으로 응답하였고 기타에는 적극적인 행·재정적 지원이 필요하다고 응답하였다.

<표 IV-23> 기간제 교사를 위한 학교측 지원(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
교장·교감의 배려	9	13.2
다른 교사들의 관심과 배려	23	33.8
경력 우수 교사와의 멘터링 장학지도	17	25.0
교직원과의 친목 활동 지원	5	7.4
불합리한 업무 분담 자제	12	17.6
기타	2	2.9
계	68	100.0

6) 기간제 교사를 위한 교육청측 지원

기간제 교사를 위한 교육청측의 지원에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-24>와 같다. <표 IV-24>에 나타난 바와 같이 신분·보수 등의 처우 개선이 43.3%로 가장 많이 지원되어야 한다고 응답하였다. 다음으로 실질적인 연수 20.9%, 교과 연구 활동의 지원 16.4%, 기간제 교사용 참고자료 개발 및 보급 13.4%의 순으로 응답하였고 기타에는 교육청측의 지원이 필요한 것이 없다고 응답하였다.

<표 IV-24> 기간제 교사를 위한 교육청측 지원(N=67*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
실질적인 연수	14	20.9
교과 연구 활동의 지원	11	16.4
신분·보수 등의 처우 개선	29	43.3
기간제 교사용 참고자료 개발 및 보급	9	13.4
기타	4	6.0
계	67	100.0

*복수응답을 제외한 결과임.

7) 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수 여부

재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수를 받았는지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-25>와 같다. <표 IV-25>에 나타난 바와 같이 76.5%가 연수를 받지 않았다고 응답하였고, 23.5%만이 연수를 받았다고 응답하였다.

<표 IV-25> 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수 여부(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
있다.	16	23.5
없다.	52	76.5
계	68	100.0

8) 기간제 교사를 위한 연수 필요 여부

기간제 교사를 위한 연수가 필요한지에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-26>과 같다. <표 IV-26>에 나타난 바와 같이 70.6%가 연수가 필요하다고 응답하였고, 29.4%만이 연수가 필요 없다고 응답하였다.

<표 IV-26> 기간제 교사를 위한 연수 필요 여부(N=68)

항목	빈도(n)	백분율(%)
필요 하다.	48	70.6
필요 없다.	20	29.4
계	68	100.0

9) 필요한 연수 영역

기간제 교사를 위한 연수가 필요하다고 응답한 48명을 대상으로 필요한 연수의 영역에 대한 응답을 분석한 결과는 <표 IV-27>과 같다. <표 IV-27>에 나타난 바와 같이 43.5%가 수업 외의 기타 행정업무에 관한 연수가 필요하다고 가장 많이 응답하였다. 다음으로 교과-학습지도 39.1%, 생활지도 6.5%, 학급경영과 기간제 교사의 복무 규정 4.3%, 학교생활과 인간관계 2.2%의 순으로 응답하였다.

<표 IV-27> 필요한 연수 영역(N=46*)

항목	빈도(n)	백분율(%)
교과-학습지도	18	39.1
학교생활과 인간관계	1	2.2
생활지도	3	6.5
학급경영	2	4.3
수업 외의 기타 행정업무	20	43.5
기간제 교사의 복무 규정	2	4.3
기타	0	0.0
계	46	100.0

*기간제 교사를 위한 연수가 필요하다고 응답한 수 중 복수응답을 제외한 결과임.

4. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도

특수학교 기간제 교사의 직무만족도를 알아보기 위해 <표 IV-28>에서 보는 바와 같이 직무자체에 관한 문항 3개, 근무환경에 관한 문항 3개, 인간관계에 관한 문항 2개, 학교행정에 관한 문항 1개, 보수에 관한 문항 1개로 총 10개 문항에 응답을 요구하였는데 그 결과는 <표 IV-28>과 같다. <표 IV-28>에 나타난 바와 같이 ‘특수아 지도의 교수학습 활동에 자신감이 있으며 만족한다’라는 문항과 ‘기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다’라는 문항에 대해 각각 39.7%와 41.2%가 ‘보통이다’라고 응답하였다. ‘기간제 교사의 연가·병가·특별휴가 규정에 대해 만족한다’라는 문항과 ‘나의 근무조건(근무시간, 업무량)은 좋은 편이다’라는 문항, ‘학교 관리자(교장, 교감)와의 인간관계가 원만하다고 생각한다’라는 문항, ‘동료교사와의 관계가 협조적이며 유대감을 가지고 있는 편이다’라는 문항, ‘학교의 정식 일원으로 소속감을 가지며 성실한 자세로 직무를 수행하고 있다’라는 문항, ‘내가 받는 보수는 업무의 성격상 적당한 수준이라고 생각한다’라는 문항, ‘기간제 신분이지만 소신껏 교육활동을 할 수 있다’라는 문항에 대해 각각 29.4%, 35.3%, 39.7%, 51.5%, 45.6%, 41.2%, 52.9%가 ‘약간 그렇다’라고 응답하였다. ‘특수아 지도가 나의 적성에 맞는 편이라고 생각한다’라는 문항에 대해 51.5%가 ‘매우 그렇다’라고 응답하였다.

<표 IV-28> 특수학교 기간제 교사의 직무만족도(N=68)

구 분		전혀 그렇 지 않다	별로 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다	계
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
1	특수아 지도의 교수학습 활동에 자신감이 있으며 만족한다.	0 (0.0)	2 (2.9)	27 (39.7)	26 (38.2)	13 (19.1)	68 (100.0)
2	특수아 지도가 나의 적성에 맞는 편이라고 생각한다.	0 (0.0)	1 (1.5)	9 (13.2)	23 (33.8)	35 (51.5)	68 (100.0)
3	기간제 교사의 연가·병가·특별휴가 규정에 대해 만족한다.	4 (5.9)	16 (23.5)	19 (27.9)	20 (29.4)	9 (13.2)	68 (100.0)
4	나의 근무조건(근무시간, 업무량)은 좋은 편이다.	0 (0.0)	8 (11.8)	16 (23.5)	24 (35.3)	20 (29.4)	68 (100.0)
5	학교 관리자(교장, 교감)와의 인간 관계가 원만하다고 생각한다.	0 (0.0)	2 (2.9)	16 (23.5)	27 (39.7)	23 (33.8)	68 (100.0)
6	동료교사와의 관계가 협조적이며 유대감을 가지고 있는 편이다.	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (8.8)	35 (51.5)	27 (39.7)	68 (100.0)
7	학교의 정식 일원으로 소속감을 가지며 성실한 자세로 직무를 수행하고 있다.	0 (0.0)	1 (1.5)	12 (17.6)	31 (45.6)	24 (35.3)	68 (100.0)
8	기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.	3 (4.4)	16 (23.5)	28 (41.2)	14 (20.6)	7 (10.3)	68 (100.0)
9	내가 받는 보수는 업무의 성격상 적당한 수준이라고 생각한다.	3 (4.4)	3 (4.4)	24 (35.3)	28 (41.2)	10 (14.7)	68 (100.0)
10	기간제 신분이지만 소신껏 교육활동을 할 수 있다.	1 (1.5)	2 (2.9)	6 (8.8)	36 (52.9)	23 (33.8)	68 (100.0)

특수학교 기간제 교사의 전반적인 직무만족도 수준을 파악하기 위해 문항별 및 전체 직무만족도 평균 및 표준편차를 파악하였다. 문항별 직무만족도 평균과 표준편차는 <표 IV-29>와 같다. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도의 특성을 살펴보면 우선 특수학교 기간제 교사들의 전체 직무만족도 수준은

3.84로 보통수준보다 다소 높은 것으로 파악되었다. 문항 중 ‘특수아 지도가 나의 적성에 맞는 편이라고 생각한다’가 4.35로 가장 높은 만족수준을 보였고 ‘기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다’가 3.09로서 직무만족도 문항 중에서 가장 낮은 수준을 보였다.

<표 IV-29> 문항별 직무만족도 평균 및 표준편차

구 분		M	SD	순위
1	특수아 지도의 교수학습 활동에 자신감이 있으며 만족한다.	3.73	0.80	7
2	특수아 지도가 나의 적성에 맞는 편이라고 생각한다.	4.35	0.76	1
3	기간제 교사의 연가·병가·특별휴가 규정에 대해 만족한다.	3.20	1.12	9
4	나의 근무조건(근무시간, 업무량)은 좋은 편이다.	3.82	0.99	6
5	학교 관리자(교장, 교감)와의 인간관계가 원만하다고 생각한다.	4.04	0.83	5
6	동료교사와의 관계가 협조적이며 유대감을 가지고 있는 편이다.	4.31	0.63	2
7	학교의 정식 일원으로 소속감을 가지며 성실한 자세로 직무를 수행하고 있다.	4.14	0.75	3
8	기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.	3.09	1.01	10
9	내가 받는 보수는 업무의 성격상 적당한 수준이라고 생각한다.	3.57	0.95	8
10	기간제 신분이지만 소신껏 교육활동을 할 수 있다.	4.14	0.81	3
전체		3.84	0.54	·

특수학교 기간제 교사의 하위 요인별 직무만족도 평균과 표준편차는 <표 IV-30>과 같다. 특수학교 기간제 교사의 하위 요인별 특성을 살펴보면 인간관계 만족도가 4.17로서 직무만족도의 하위 요인 중에서 가장 높은 만족수준

을 보였고 다음으로 직무자체, 근무환경, 보수 순이었으며 학교행정 만족도가 3.09로서 직무만족도의 하위 요인 중에서 가장 낮은 수준을 보였다.

<표 IV-30> 하위 요인별 직무만족도 평균 및 표준편차

하위 요인	문항번호	<i>M</i>	<i>SD</i>	순위
직무자체	1, 2, 7	4.08	0.55	2
근무환경	3, 4, 10	3.72	0.81	3
인간관계	5, 6	4.17	0.66	1
학교행정	8	3.09	1.01	5
보수	9	3.57	0.95	4
전체		3.84	0.54	·

V. 논의

본 연구는 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아보고 특수학교 기간제 교사의 합리적인 운영 및 정착을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 특수학교 기간제 교사의 운영 실태에 관한 설문지를 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사에게 우편으로 배포·회수하여 조사한 것을 기술 통계를 실시하여 차이를 알아보았다. 다음에서는 본 논문의 결과를 연구문제 별로 논의하고자 한다.

1. 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건

특수학교 기간제 교사의 계약기간은 1년이 가장 많았는데 이는 임용사유와 관련이 있다. 특정 과목의 한시적 담당과 교원 정원 부족으로 인한 미발령 교사를 대체하려면 교육과정 연속 상 1년간 계약을 해야 하고 육아휴직도 학기 단위로 권장하고 있으므로 단기간 계약보다 1년 계약기간이 많은 것으로 보인다. 이는 중등학교 기간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구와 일치한다.

임용사유는 휴직으로 인한 결원 보충, 교원정원부족으로 인한 미발령 교사 대체, 특정과목의 한시적 담당, 연수·파견·정직·직위해제 등으로 인한 결원 보충의 순으로 휴직으로 인한 결원을 보충하기 위해 임용되는 경우가 가장 많았다. 이는 특수학교에 초임교사와 교단의 여성화 현상으로 출산 및 유아 등의 휴직이 영향을 미친 것으로 보인다. 반면 중등학교 기간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구에서는 특정과목 한시적 담당, 휴직, 연수·파견·정직·직위해제 등으로 인한 결원 보충 순으로 특정과목 한시적 담당이 가장 많았는데 이는 지역과 교과목이 기간제 교사 임용에 영향을 주기 때문으로 보인다. 특수학교 기간제 교사를 대상으로 한 본 연구에서도 정규 교

사의 결원보충 외의 교원정원부족으로 인한 미발령 교사 대체와 특정과목 한시적 담당을 위해 기간제 교사를 임용하는 경우가 38.2%를 차지하였다. 이는 정규 교사가 더 필요함에도 불구하고 지역실정과 예산의 이유로 정규 교사를 임용하지 않음을 알 수 있다. 최정운(2003)에 의하면 기간제 교사의 임용사유는 크게 두 가지로 하나는 교원의 휴직 등으로 후임자 보충이 불가피할 경우이고 다른 하나는 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있을 경우인데 후자의 경우는 관리자의 자의적 판단에 따라 또는 의도적으로 비정규직 대체임용이 가능하도록 만들고 있다고 하였다.

계약방식은 ‘구두로 가계약한 후 학교가 제시한 계약서에 서명만 하였다’가 가장 많았는데 이는 중등학교 기간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구와 일치하는 것으로 기간제 교사는 정상적인 계약관계보다는 일방적인 계약관계를 맺고 있으므로 계약서 작성에서 기간제 교사가 처한 열악한 위치를 보여준다고 할 수 있다.

학교실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션을 51.1%만 자세히 받았다고 응답하였다. 기간제 교사는 학교실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션을 통해 학교에 대한 기초 정보를 받아 볼 수 있으므로 학교생활에 도움이 되고 불필요한 시행착오를 줄일 수 있을 것이다. 그러므로 기간제 교사를 배려하는 차원에서 학교실태 및 학교교육에 관한 오리엔테이션이 강화될 필요가 있는 것으로 보인다.

특수학교 기간제 교사는 32.4%만이 담임을 맡고 있었고 중등학교 기간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구에서는 11.0%만이 담임을 맡고 있었다. 특수학교 기간제 교사가 일반학교 기간제 교사보다 담임을 맡고 있는 비율은 21.4% 더 높으나 대체적으로 기간제 교사가 담임을 맡고 있는 비율은 낮은 것으로 보인다. 이와 같은 이유는 담임이라는 업무가 학급을 경영하고 학생들을 관리하는 등의 중대한 책임이 있는 것으로 기간제 교사에게 담임을 부여하지 않는 것으로 보인다.

특수학교의 기간제 교사는 83.3%가 업무분장을 맡고 있으며 중등학교 기

간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구에서도 89.5%가 업무분장을 맡고 있어 대부분의 기간제 교사는 정규 교사와 같이 업무분장을 맡고 있는 것으로 나타났다. 환경 관련, 직업 관련 및 체육 관련 업무를 많이 맡고 있었는데 이는 기간제 교사라는 신분으로 학교의 중요한 업무보다는 쉽고 간단한 업무를 부여하는 것으로 보인다. 부산지역의 사립중등교사를 대상으로 한 서동현(2004)의 연구에 의하면 정규직 교사는 중요하고 책임의 수준이 높은 핵심적인 업무에 집중되고 있고 비정규직 교사는 단순하고 중요하지 않은 업무에 집중되고 있으므로 비정규직 교사가 성취감을 느낄 수 있는 업무에도 배정함으로써 업무의 효율과 교사 상호간의 업무배분의 공정성을 기해야 할 것을 시사하였다.

기간제 교사의 주당 평균 수업시수는 17.3시간이다. 최준기(2008)의 연구에 의하면 정신지체 특수학교 교사의 86.5%가 16시간 이상 수업을 하고 있는 것으로 나타나 기간제 교사의 주당 수업시수도 비슷한 수준에서 이루어지고 있음을 보여준다고 할 수 있다. 또한 직업교과목을 가장 많은 시간 담당하고 있었는데 이는 기간제 교사의 60.3%가 중학부이상 학급에 임용되어 있기 때문으로 보인다.

이상의 내용을 요약하면, 특수학교 기간제 교사는 정규 교사의 결원보충뿐만 아니라 교원정원부족으로 인한 미발령 교사 대체와 특정과목을 한시적으로 담당하기 위해 임용되고 있으며 계약서 작성에서 정상적인 계약관계보다는 일방적인 계약관계를 맺고 있었다. 그리고 기간제 교사라는 신분으로 담임을 맡고 있는 비율이 낮았으며 정규 교사와 같이 업무분장을 맡고 있었지만 학교의 중요한 업무보다는 쉽고 간단한 업무를 담당하고 있었다.

2. 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태

특수학교 기간제 교사는 지도 시 일상생활능력의 신장에 가장 중점을 두

며 지도한다고 응답하였다. 이는 특수학교 학생의 장애정도가 심한 편이므로 스스로 일상생활을 할 수 있도록 중점을 두고 지도하는 것으로 보인다.

특수학교 기간제 교사는 학생지도 시 91.2%가 개별화교육계획을 활용하고 있으며 8.8%만이 개별화교육계획을 활용하고 있지 않아 대부분의 특수학교 기간제 교사는 개별화교육계획을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 개별화교육계획을 활용하고 있다고 응답한 91.2%는 개별화교육계획 활용지도 시 가장 어려운 점을 1순위로 장애의 중복화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움, 2순위로 학급인원의 과다라고 응답하였고, 개별화교육계획을 활용하고 있지 않다고 응답한 8.8%는 개별화교육계획을 활용하지 않는 이유를 학급인원의 과다라고 가장 많이 응답하였다. 이로써 특수학교 기간제 교사는 개별화교육계획을 활용함에 있어 장애의 중복화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움과 학급인원의 과다가 방해요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이는 정신지체학교 교사를 대상으로 개별화교육계획의 운영 실태를 분석한 이영희(2003)의 연구와 유사한 것으로 학급인원의 과다로 개별화교육계획을 제대로 시행하지 못하는 부분은 행정기관 차원에서의 개선책이 필요한 것으로 보이며, 장애의 중복화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움을 해결하기 위해서는 참고할 수 있는 다양한 개별화교육프로그램을 개발 및 보급해야 할 필요가 있는 것으로 보인다.

학생 지도 시 어려운 점을 3가지 선택응답하게 한 결과 장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성으로 어려움을 가장 많이 느낀다고 응답하여 초등학교 특수학급 교사를 대상으로 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 연구와 일치한다. 이는 실제 교육 현장에서 학생 개개인에 맞는 학습의 어려움을 반영하고 있으므로 효과적인 지도를 위해 참고할 수 있는 사례집 보급이나 학습지도 방법에 대한 장학지원이 필요한 것으로 보인다.

지도 시 사용하고 있는 교수-학습 방법을 모두 선택응답하게 한 결과 개별 직접교수 방법을 가장 많이 사용한다고 응답하였다. 이는 초등학교 특수학급 교사를 대상으로 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 연구와 일치

하는 것으로 학생들의 개인차가 다양하므로 학생 개인차를 고려하여 개별 직접교수 방법을 많이 사용하는 것으로 보인다.

교재 연구 시간(1일 기준)은 1순위로 1시간이상~2시간 미만, 2순위로 30분 이상~1시간 미만이라고 응답하였다. 이는 초등학교 특수학급 교사를 대상으로 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 연구와 유사한 것으로 대부분 하루 30분 이상 교재를 연구하고 있어 학생에 대해 준비하려는 태도를 갖는 것으로 보인다.

수업 시 사용하고 있는 교수-학습 자료를 모두 선택하게 한 결과 학습지를 가장 많이 사용하고 있는 것으로 나타나 초등학교 특수학급 교사를 대상으로 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 연구와 일치한다. 이는 특수교육관련 인터넷 사이트 등을 통하여 학습지를 쉽게 구할 수 있고, 교사가 비교적 쉽게 제작할 수 있기 때문으로 보인다.

교재 연구 시 참고 자료를 모두 선택하게 한 결과 특수교육관련 인터넷 사이트를 가장 많이 참고한다고 응답한 반면 초등학교 특수학급 교사를 대상으로 교과교육 실태를 분석한 성열순(2003)의 연구에서는 초등학교 교과서 및 참고서를 가장 많이 이용하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 시대적 변화에 따라 어디서든 인터넷을 통해 손쉽게 유용한 정보를 습득할 수 있기 때문으로 보인다.

교수-학습지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역은 다양한 학습전략 및 평가 방법이라고 가장 많이 응답하였다. 학교의 교육과정에 따라 학생들의 장애 유형과 정도에 맞추어 효과적으로 가르치는 것은 매우 어려운 일이므로 이에 대한 노력을 해야 할 것이다.

이상의 내용을 요약하면, 특수학교 기간제 교사는 장애의 중증·중복화, 학급인원의 과다, 장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성으로 교수-학습지도 시 어려움을 겪고 있으며, 학생의 개인차를 고려하여 개별 직접교수 방법을 많이 사용하고 있었다. 그리고 교수-학습지도 시 다양한 학습전략 및 평가방법에 대해 필요성을 느끼고 있었다.

3. 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안

특수학교 기간제 교사는 근무하면서 수업 외의 기타 행정업무 분야에서 가장 어려움을 느낀다고 응답한 반면 초등학교 기간제 교사를 대상으로 하는 이동수(2006)의 연구에서는 학급관리 영역에서 어려움을 가장 많이 느낀다고 응답하였다. 특수학교 기간제 교사는 다른 분야에 비해 학교행정업무에 대한 사전지식이 부족하여 수업 외의 기타 행정업무를 수행하는데 어려움을 느끼는 것으로 보이는 반면 초등학교 기간제 교사는 초등학교 특성상 자신에게 전적으로 책임이 부여되는 학급관리에서 어려움을 느끼는 것으로 보인다.

어려움을 느끼는 원인으로 자신의 능력 및 준비 부족이라고 가장 많이 응답하였는데 이는 직전교육에서 교육받은 내용과 교육현장에서의 차이가 크며 특수학교의 교직원생활이 다른 영역보다 전문적인 지식과 경험이 많이 요구되기 때문으로 보인다.

어려움 발생 시 다른 교사들에게 도움을 받아 해결 하는 경우가 가장 많았는데 이는 초등학교 기간제 교사를 대상으로 한 이동수(2006)의 연구와 일치하는 것으로 기간제 교사는 어려움이 발생했을 때 다른 교사의 도움을 받아 적극적으로 해결하고 있었다. 또한 자신의 어려움을 해결하기 위해 동료 정규 교사로부터 도움을 가장 많이 받는다고 응답하였다. 이는 동료 정규 교사가 기간제 교사보다는 학교 실무에 능하며 학교 관리자나 부장 교사보다는 편하게 생각되므로 도움을 받고자하는 것으로 보인다.

기간제 교사를 위한 학교측 지원으로 다른 교사들의 관심과 배려가 가장 많이 지원되어야 한다고 응답하였다. 중등학교 기간제 교사를 대상으로 한 오정주(2004)의 연구에 의하면 기간제 교사들은 학교에서 근무하고 특히 학생들과 함께 생활하다 보면 학교의 일원으로 생각하지만 학교의 중요한 회의에서 제외되거나 학교 행사에서 제외될 때 또는 계약이 만료되는 시점에서는 학교에 대한 소속감이 많이 없어진다고 하였다. 그러므로 기간제 교사가 계

약직 신분이지만 학교의 일원으로 소속감을 갖고 교사로서 교직원생활을 충실히 할 수 있도록 다른 교사들의 관심과 배려가 필요하다고 하겠다.

기간제 교사를 위한 교육청측 지원으로 신분·보수 등의 처우 개선이 가장 많이 지원되어야 한다고 응답하였다. 기간제 교사에 대한 여러 가지 혜택들은 정규 교사와 동일해지고 있으나 보수면에서 호봉 상한제(14호봉), 호봉승급 제한, 성과급이 지급되지 않는다는 점이 다르다. 또한 1년 기간제의 경우 하루, 이틀을 빼고 계약하여 퇴직 시 퇴직금을 못 받는 경우가 있다. 경기도교육청(2003)은 기간제 교사의 1년 계약 시 3월 1일을 제외하여 퇴직금을 미지급하는 사례가 발생하지 않도록 유의하라고 운영지침에 명시하고 있지만 계약은 학교단위로 이루어지기 때문에 지켜지지 않는 경우가 있다. 신분면에서도 기간제 교사는 계약기간 중 휴직 교원의 조기복직으로 불가피하게 해임되는 경우가 있으므로 신분상 불안함을 느낄 수 있다. 이러한 신분·보수 등의 처우 문제는 기간제 교사의 교육활동을 위축시키는 요인으로 작용될 수도 있다. 오정주(2004)는 기간제 교사의 신분상 불안을 해소하기 위해 해임사유를 명확히 제시하여 학교장의 자의적 해석을 방지하고, 육아 휴직으로 임용되는 기간제 교사의 계약서에는 정규 교사의 조기 복귀 시 해임된다는 조항을 삭제하고 정규 교사도 휴직기간을 지킬 것을 법적으로 규정해야 한다고 하였다.

기간제 교사는 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수를 받지 않았다고 76.5%가 응답하였고, 기간제 교사를 위한 연수가 필요하다고 70.6%가 응답하였다. 이는 기간제 교사를 위한 연수가 특별히 없는 것으로 보이며, 기간제 교사는 교육현장에서 자신들의 자질함양을 위해 연수를 절실히 요구하고 있는 것으로 보인다. 경기도교육청(2003) 「초·중등학교 계약제교원 운영 지침」에 의하면 감독기관의 장은 기간제 교사에 대한 정기적인 연수 등을 통해 기간제 교사의 질 관리를 위한 노력을 경주하여야 한다고 규정하고 있다. 그러므로 기간제 교사의 원활한 교직원생활과 자질함양을 위해 교육청 단위의 연수가 이루어져야 할 것으로 보인다.

기간제 교사를 위한 연수가 필요하다고 응답한 70.6%는 필요한 연수 영역으로 1순위 수업 외의 기타 행정업무, 2순위 교과-학습지도라고 응답하였다. 기간제 교사들이 교과-학습지도보다 수업 외의 기타 행정업무의 연수를 더 필요로 하는 것은 수업 외의 기타 행정업무에 대한 사전지식이 부족하여 어려움을 가장 많이 느끼고 있기 때문으로 보인다. 그러므로 연수를 제공할 때 특수학교 기간제 교사의 어려움과 지원 요구에 귀 기울여 연수 프로그램을 편성해야 할 것으로 보인다.

이상의 내용을 요약하면, 특수학교 기간제 교사는 수업 외의 기타 행정업무에서 어려움을 가장 많이 느끼고 있어 이 부분에 대한 연수를 필요로 하고 있으며, 교직생활을 원활히 하기 위해 교육청측에는 신분·보수 등의 처우 개선을, 학교측에는 다른 교사들의 관심과 배려를 원하고 있었다.

4. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도

특수학교 기간제 교사의 직무만족도 수준은 전체 평균값 3.84로 보통수준보다 다소 높은 것으로 파악되어 전반적으로 만족하고 있음을 알 수 있었다. 직무만족도 하위 요인 중에서 인간관계 요인이 가장 높은 만족수준을 보였고 그 다음은 직무자체, 근무환경, 보수, 학교행정 요인 순으로 나타났다. 특수학교 교사를 대상으로 한 윤선순(2004)의 연구에서도 인간관계 요인이 가장 높은 만족수준을 나타냈고 그 다음 인정감, 담당업무, 근무환경, 전문성 신장, 보상, 학교행정 요인 순으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 특수학교 교사를 대상으로 한 윤선순(2004)의 연구에서는 학교행정 요인에서 낮은 만족도를 보이는 이유를 학교 현장이 아직도 교육청, 교장, 교사로 명령 하달식 관료체제가 잔존하고 있고 교사들이 이에 대하여 불만을 갖고 있는 것으로 사료된다고 분석했다. 그러나 특수학교 기간제 교사를 대상으로 하는 본 연구에서는 학교행정 요인에서 가장 낮은 만족도를 보이는 이유를 기간제 교사라는

이유로 업무 분장 선택이나 중요한 안전에 대한 회의 등에서 제한되는 경우가 있어 기간제 교사들이 이에 대하여 불만을 갖고 있는 것으로 사료된다. 그러므로 기간제 교사에게도 학교의 업무 효율성을 위해 학교행정에 참여할 수 있는 기회가 부여되어야 할 것으로 보인다. 부산지역의 사립중등교사를 대상으로 한 서동현(2004)의 연구에서도 비정규직 교사의 혁신적이고 창의적인 아이디어를 수렴하고 조직에 적극적으로 참여할 수 있는 제도적인 보완이 요구된다고 하였다.

이상의 내용을 요약하면, 특수학교 기간제 교사는 전반적으로 직무에 만족하고 있으며 하위 요인 중 인간관계 요인에서 가장 높은 만족도를 보였지만 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 적어 학교행정 요인에서 가장 낮은 만족도를 보였다.

VI. 결론 및 제언

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

1. 결론

특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아보고 특수학교 기간제 교사의 합리적인 운영 및 정착을 위한 기초자료를 제공하고자 한 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 특수학교 기간제 교사의 임용 및 근무조건을 보면 단기간 계약보다 1년 계약기간이 많았으며 기간제 교사는 정규 교사의 결원보충 뿐만 아니라 교원정원부족으로 인한 미발령 교사 대체와 특정과목을 한시적으로 담당하기 위해 임용되는데 이는 정규 교사가 더 필요함에도 불구하고 지역실정과 예산의 이유로 정규 교사 대신 기간제 교사를 임용하는 경우임을 알 수 있었다. 계약방식은 정상적인 계약관계보다 일방적인 계약관계를 맺고 있어 기간제 교사가 처한 열악한 위치를 보여주며 기간제 교사의 교직적응을 위해 학교측의 자세한 오리엔테이션이 있어야 할 것이다. 특수학교 기간제 교사는 기간제 교사라는 신분으로 중대한 책임이 있는 담임과 업무에서 제외되고 있었으며 정규 교사와 비슷한 수준에서 수업시수를 배정받고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태를 보면 기간제 교사는 지도 시 일상생활 능력의 신장에 중점을 두고 지도하고 있으며 개별화교육계획 활용과 교수-학습지도 시 장애의 중증·중복화, 학급인원의 과다, 장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성으로 어려움을 겪고 있어 행정기관 차원에서 개선책과 함께 참고할 수 있는 사례집 보급이나 효과적인 학습지도

방법에 대한 장학지원이 모색되어야 함을 알 수 있었다. 교수-학습 방법은 학생의 개인차를 고려하여 개별 직접교수 방법을 많이 사용하고 있으며 하루 30분 이상 교재를 연구하고 있어 학생에 대해 준비하려는 태도를 갖는 것을 알 수 있었다. 교수-학습 자료는 학습지를 가장 많이 사용하고 있으며 특수 교육관련 인터넷 사이트를 참고해 교재를 연구하는 것으로 나타났다. 또한 다양한 학습전략 및 평가방법에 대해 가장 많은 필요성을 느끼고 있어 이 부분에 대한 노력이 있어야 함을 알 수 있었다.

셋째, 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안을 보면 기간제 교사는 수업 외의 기타 행정업무에서 어려움을 가장 많이 느끼고 있었으며 어려움을 느끼는 원인으로 자신의 능력 및 준비 부족이라 생각하고 있으므로 전문적인 지식과 경험을 연마하기 위해 노력해야 함을 알 수 있었다. 어려움이 발생했을 때에는 다른 교사들에게 도움을 받아 적극적으로 해결하고 있으며 주로 동료 정규 교사로부터 도움을 받고 있었다. 기간제 교사는 계약직 신분이지만 학교의 일원으로 소속감을 갖고 교사로서 교직생활을 충실히 할 수 있도록 다른 교사들의 관심과 배려를 학교측에 요구하고 있으며 신분 불안, 퇴직금 미지급, 성과급 미지급 등은 기간제 교사의 교육활동을 위축시키는 요인으로 작용될 수 있으므로 신분·보수 등의 처우 개선을 교육청측에 요구하고 있음을 알 수 있었다. 또한 기간제 교사를 위한 연수는 특별히 없었고 자질 함양을 위해 기간제 교사도 연수를 요구하고 있었으며 수업 외의 기타 행정업무의 연수를 가장 많이 필요로 하고 있음을 알 수 있었다.

넷째, 특수학교 기간제 교사의 직무만족도를 보면 전반적으로 직무에 만족하고 있었으며 하위 요인 중 인간관계 요인에서 가장 높은 만족도를 보인 반면 학교행정 요인에서 가장 낮은 만족도를 보여 학교의 업무 효율성을 위해 기간제 교사에게도 학교행정에 참여할 수 있는 기회가 부여되어야 함을 알 수 있었다.

2. 제언

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

첫째, 현재 각급학교에 배치되어 있는 특수교육교사는 법정정원대비 64.5%에 불과하다. 이런 시점에 정원부족으로 인한 미발령 교사 대체나 이유가 불분명한 특정과목 한시적 담당을 위해 비정규직인 기간제 교사로 교원정원을 확보하는 일은 바람직하지 않다. 그러므로 정규 교사의 결원보충 외의 미발령 교사 대체나 이유가 불분명한 특정과목 한시적 담당의 임용사유는 없어야 하며 우리 아이들의 미래를 위해 장기적이고 미래지향적인 교원정책을 수립해야 한다.

둘째, 교육청측에서는 기간제 교사의 사기 진작을 위해 불합리한 신분·보수 등의 처우를 개선해야 하며 기간제 교사의 원활한 교직생활과 자질함양을 위해 실질적인 연수가 이루어져야 한다. 또한 기간제 교사의 어려움과 지원 요구에 귀 기울여 연수 프로그램을 편성해야 한다.

셋째, 기간제 교사는 신분상 계약직이지만 언젠가는 임용 시험을 통해 정규 교사로 발령받을 예비 정규 교사인 동시에 특수교육을 위해 노력하는 동료 교사이다. 자신의 신분엔 한계를 느껴 교육활동을 수행하지 못한다면 학생들의 학습권을 침해하게 될 것이다. 기간제 교사가 소속감을 갖고 주체적으로 교육활동을 할 수 있도록 학교측에서는 기간제 교사에 대한 인식변화와 함께 관심과 배려가 있어야 한다.

넷째, 기간제 교사가 학생지도 시 어려움을 극복하고 효과적으로 지도할 수 있도록 참고할 수 있는 사례집 보급이나 교수-학습지도에 대한 장학지원이 이루어져야 한다.

다섯째, 기간제 교사도 학교측의 관심과 배려를 먼저 기다리기보다 적극적인 자세로 교직생활에 임해야 하며 교사로서 전문적인 지식과 경험을 연마

하기 위해 노력해야 한다.

여섯째, 본 연구는 경기도 소재 특수학교에 근무하고 있는 기간제 교사를 대상으로 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아본 것이기 때문에 우리나라 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 알아보기 위해서는 전국 규모의 후속 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 경기도교육청 (2003). 초·중등학교 계약제 교원 운영 지침. 경기: 저자.
- 경기도교육청 (2009). 초·중등학교 계약제 교원 운영 지침. 경기: 저자.
- 경기도교육청 (2008). <http://minwon.goe.go.kr>
- 교육과학기술부 (2008). <http://www.mest.go.kr>
- 교육과학기술부 (2008). 2008 특수교육통계. 서울: 저자.
- 권영성 (2002). 헌법학원론. 서울: 법무사.
- 김영란 (2005). 초등학교 초임교사의 교직적응에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 가톨릭대학교 교육대학원, 서울.
- 김용조 (1997). 교사교육의 전문성 신장에 관한 연구, **교육학논총**, 18, 123-153.
- 김재훈 (2003). 기간제 교원의 법적지위와 근로조건, **비정규노동**, 19, 126-133.
- 김효순 (2006). 특수학급 교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 특수교육대학원, 공주.
- 대한교육연합회 (1982). 교원의 직무 만족에 대한 분석적 연구. 서울: 저자.
- 문화일보 (2003.10.1). 사립고 기간제 교사 '과다'.
- 박은미 (2003). 특수학교 사회과 교육의 실태와 개선방안에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원, 공주.
- 서동현 (2004). 정규직 교사와 비정규직 교사의 조직공정성 지각과 조직시민행동에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 부경대학교 경영대학원, 부산.
- 성열순 (2003). 초등학교 특수학급 교과교육 실태분석. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원, 공주.
- 송순임 (2004). 기간제 교사의 효율적인 활용방안. 2004년도 하반기 초등 교

- 감 워크숍 자료집(pp. 90-100). 대전광역시교육청, 대전.
- 오정주 (2004). **기간제 교사의 실태 분석 -부산광역시 중등학교를 중심으로-**. 미간행 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 부산.
- 이동수 (2006). **초등학교 기간제 교사 운영에 관한 인식 조사**. 미간행 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원, 부산.
- 이영희 (2003). **정신지체학교 개별화교육계획의 운영실태 분석**. 미간행 석사학위논문, 대구대학교 특수교육대학원, 대구.
- 이혜균 (2003). 특수교육 교사의 수행능력에 대한 분석적 고찰. **특수교육저널**, 4(4), 427-443.
- 윤선순 (2004). **특수학교교사의 직무만족도에 관한 연구 -광주·전남특수학교 교사를 중심으로-**. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원, 광주.
- 전국교직원노동조합 (2008). <http://www.eduhope.net>
- 최은실 (2008). **기간제 교사의 직무스트레스에 따른 직무만족에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원, 서울.
- 최정윤 (2003). **교육부문 비정규직 노동자에 관한 연구 - 초·중등학교 기간제 교사를 중심으로-**. 미간행 석사학위논문, 창원대학교 노동대학원, 창원.
- 최준기 (2008). **정신지체 특수학교 중·고등부 교과 수업 실태와 교과전담 제에 대한 인식 및 개선방안**. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 특수교육대학원, 공주.
- 충청북도교육청 (2008). <http://www.cbe.go.kr>
- 한겨레 (2004.5.16). 스승의 날도 서러운 기간제 교사.
- 한겨레 (2007.7.23). 기간제교사 '방학중 근무' 덤터기.
- 한국교육개발원 (2002). 계약제 교원의 임용과 질 관리. **교육개발**, 132, 42-47.
- 한국교육개발원 (1999~2008). **교육통계연보**. 서울: 저자.
- 한국노동연구원 (2004). **공공부문 비정규직 실태 및 개선방향**. 서울: 저자.

부 록

<부록 1>

설문지

특수학교 기간제 교사의 운영 실태 - 경기도를 중심으로 -

안녕하십니까?

저는 조선대학교 교육대학원에서 특수교육을 전공하고 있는 학생입니다.

어려운 여건 속에서 특수교육의 발전을 위해 노력하시는 선생님께 진심으로 존경과 경의를 표하며, 여러 가지 업무로 바쁘실텐데 이런 부탁을 드려 대단히 죄송합니다.

본 설문지는 특수학교에 근무하는 기간제 교사를 대상으로 특수학교 기간제 교사의 운영 실태를 파악하여 기간제 교사의 합리적인 운영 및 지원방안에 도움이 되고자 마련하였습니다.

많은 업무로 바쁘시겠지만 각 문항에 대해 선생님의 의견을 솔직하게 답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 본 설문지에 응답하는데 소요되는 시간은 15~20분 정도입니다. 응답하신 설문지는 12월 5일까지 동봉된 회신용 봉투를 사용하여 반송하여 주시기 바랍니다.

선생님께서 응답하신 내용은 모두 무기명으로 처리하고 연구목적을 위해서만 사용할 것을 약속드리며 특수교육 발전 연구에 소중한 자료가 될 것입니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내 주셔서 대단히 감사합니다.

2008년 11월 21일
조선대학교 교육대학원
특수교육전공 반현희
지도교수 이승희 드림

※ 본 설문 조사에 대하여 질문이 있으시면 본인의 전화(016-383-5873) 혹은 E-mail(ban-hh@hanmail.net)로 질문해 주시면 성의껏 답변해 드리겠습니다.

▣ 응답요령 ▣

다음은 선생님의 기초사항을 묻는 질문입니다. 해당되는 항목을 골라 그 앞 _____ 에
 V 표를 해 주십시오.

< 기 초 사 항 >

1. 성 별: _____① 남 _____② 여
2. 연 령: _____① 25세 미만 _____② 25~29세
 _____③ 30~34세 _____④ 35세 이상
3. 소지자격: _____① 특수교사 _____② 일반교사 _____③ 일반교사 + 특수교사
4. 교육경력(특수학교 기간제 교사로 근무한 총 기간):
 _____① 6개월 미만 _____② 6개월 이상~1년 미만
 _____③ 1년 이상~2년 미만 _____④ 2년 이상~3년 미만
 _____⑤ 3년 이상~4년 미만 _____⑥ 4년 이상
5. 특수교사 자격증이 없다면(일반교사 자격증만 갖고 계시다면) 특수교육과 관련된 강
 좌나 연수를 받으신 적이 있으십니까? (있다면 강좌 종류와 시간을 적어 주십시오:
 [예]대학원에서 1학기 수강, ○○연수 ○시간, 인터넷 연수 ○시간)
 _____① 있다. ()
 _____② 없다.
6. 설립별: _____① 국립 _____② 공립 _____③ 사립
7. 학급별: _____① 유치부 _____② 초등부 _____③ 중학부
 _____④ 고등부 _____⑤ 전공과
8. 학교 소재지: _____① 시지역 _____② 읍·면지역
9. 근무하는 학교의 장애유형:
 _____① 정신지체 _____② 지체부자유 _____③ 청각장애
 _____④ 시각장애 _____⑤ 정서장애(또는 발달장애)

6. 선생님께서는 업무분장을 맡고 계십니까?

- ___ ① 맡고 있다.
 ___ ② 필요에 따라서 업무를 돕는 입장이다.
 ___ ③ 맡고 있지 않다.

6-1. (6번 문항에서 ①에 응답한 경우) 맡고 계신 업무분장은 무엇입니까?
 ()

7. 선생님께서 지도하고 있는 교과목 및 주당 시수를 적어주시기 바랍니다.

교과목 명	주당 시간 수
()	()
()	()
()	()
()	()
()	()

II. 특수학교 기간제 교사의 교수-학습지도 실태

1. 선생님께서는 특수학생을 지도할 때 가장 중점을 두고 있는 영역은 무엇입니까?

- ___ ① 기초학습 능력의 신장 ___ ② 장애극복 능력의 신장
 ___ ③ 사회적응 능력의 신장 ___ ④ 직업적 자립능력의 신장
 ___ ⑤ 일상생활 능력의 신장 ___ ⑥ 기타()

2. 선생님께서는 실제 학생지도에서 개별화교육계획(IEP)을 활용하고 계십니까?

- ___ ① 예 ___ ② 아니오

2-1. (2번 문항에서 ①에 응답한 경우) 선생님께서는 개별화교육계획(IEP)을 활용하여 지도하는데 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ___ ① 개별화 교육 방법에 대한 지식 부족
 ___ ② 학급인원의 과다
 ___ ③ 장애의 중복화와 중증화로 인한 교육 활동의 어려움
 ___ ④ 개별화 지도 자료의 부족
 ___ ⑤ 학교의 과다한 업무
 ___ ⑥ 기타()

2-2. (2번 문항에서 ②에 응답한 경우)선생님께서서는 개별화교육계획(IEP)을 활용하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 개별화 교육에 대한 이해 부족
- ② 학급인원의 과다
- ③ 교육목표 선정의 부적절성
- ④ 수업 준비의 미흡
- ⑤ 지도내용이나 방법 선정의 부적절성
- ⑥ 학교의 과다한 업무
- ⑦ 기타()

3. 선생님께서서는 특수학생을 지도하는데 있어서 어려운 점은 무엇입니까?(3가지만 선택하여 주시기 바랍니다)

- ① 장애정도가 다양한 학생의 혼합 학급 편성
- ② 학급당 인원수의 과다
- ③ 학생들의 학습 능력 저조
- ④ 학생의 장애 특성에 따른 학습내용 선정의 어려움
- ⑤ 적절한 학습 자료의 부족 및 시설의 미확충
- ⑥ 특수학교 교과교육에 대한 전문성 부족
- ⑦ 학생들의 교과 수준을 평가할 수 있는 적절한 평가도구 미비
- ⑧ 기타()

4. 선생님께서 사용하고 계신 교수-학습 방법은 무엇입니까?(모두 골라 주십시오)

- ① 수준별 그룹지도
- ② 동료 또래교수
- ③ 개별 직접교수
- ④ 일제수업
- ⑤ 실험·실습
- ⑥ 컴퓨터 보조 수업
- ⑦ 협동교수법(팀티칭)
- ⑧ 기타()

5. 선생님께서서는 교수-학습지도를 위한 교재연구에 투입하는 시간은 어느 정도입니까?
(1일 기준)

- ① 30분 미만
- ② 30분 이상~1시간 미만
- ③ 1시간 이상~2시간 미만
- ④ 2시간 이상~3시간 미만
- ⑤ 3시간 이상

6. 선생님께서 수업시 사용하고 있는 교수-학습 자료는 무엇입니까?(모두 골라 주십시오)

- ① 교과서·노트
- ② 구체적 조작도구
- ③ 시청각도구(OHP, 실물화상기, 비디오)
- ④ 컴퓨터지원매체
- ⑤ 학습지
- ⑥ 기타()

7. 교재 연구시 참고하는 자료는 무엇입니까?(모두 골라 주십시오)

- ___ ① 국립특수교육원 또는 교육부 발간 각종 자료
 ___ ② 특수학교용 교과서 및 교사용 지도서
 ___ ③ 지역교육청 발간 각종 자료
 ___ ④ 초등학교 교과서 및 참고서
 ___ ⑤ 특수교육관련 인터넷 사이트
 ___ ⑥ 시중의 상업용 교재
 ___ ⑦ 기타()

8. 선생님께서는 교수-학습지도 시 가장 필요성을 느끼는 영역은 무엇이라 생각하십니까?

- ___ ① 담당 교과에 대한 지식
 ___ ② 개별화교육계획 수립능력
 ___ ③ 교재·교구 개발 및 활용능력
 ___ ④ 다양한 학습전략 및 평가방법
 ___ ⑤ 학습자 진단 및 평가능력
 ___ ⑥ 기타()

Ⅲ. 특수학교 기간제 교사의 애로점과 지원방안

1. 특수학교 기간제 교사로 근무하면서 가장 어려움을 느낀 분야는 어느 것입니까?

- ___ ① 교수-학습지도
 ___ ② 특수학생에 대한 이해와 생활지도
 ___ ③ 다른 교원과의 인간관계
 ___ ④ 수업 외의 기타 행정업무
 ___ ⑤ 학급경영
 ___ ⑥ 기타()

2. 교직생활을 하면서 어려움을 느끼는 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ ① 자신의 능력 및 준비 부족
 ___ ② 학교에서 오리엔테이션 및 연수 부족
 ___ ③ 대학에서 교직생활에 대한 구체적인 지식의 미습득
 ___ ④ 행·재정적 지원 미흡
 ___ ⑤ 기타()

3. 교직생활 중 어려움이 발생할 경우 대개 어떤 식으로 대처하십니까?

- ___ ① 점차 해결되리라 생각하고 그냥 넘긴다.
 ___ ② 혼자의 노력으로 해결해 보려고 한다.
 ___ ③ 다른 교사들에게 도움을 청한다.
 ___ ④ 별 어려움이 발생하지 않고 있다.
 ___ ⑤ 기타()

3-1. (3번 문항에서 ③에 응답한 경우)누구로부터 가장 많이 도움을 받으십니까?

- ___ ① 학교장이나 교감
 ___ ② 부장교사
 ___ ③ 동료 정규 교사
 ___ ④ 동료 기간제 교사
 ___ ⑤ 기타()

4. 선생님께서 교직생활을 보다 효과적으로 하기 위한 학교측의 지원은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 교장·교감의 배려
- ② 다른 교사들의 관심과 배려
- ③ 경력 우수 교사와의 멘터링 장학지도
- ④ 교직원과의 친목 활동 지원
- ⑤ 불합리한 업무 분담 자제
- ⑥ 기타()

5. 선생님께서 교직생활을 보다 효과적으로 하기 위한 교육청측의 지원은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 실질적인 연수
- ② 교과 연구 활동의 지원
- ③ 신분·보수 등의 처우 개선
- ④ 기간제 교사용 참고자료 개발 및 보급
- ⑤ 기타()

6. 선생님께서는 재직기간 중 기간제 교사를 위한 연수를 받으신 적이 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.

7. 기간제 교사의 교직생활을 위한 연수가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다.
- ② 필요 없다.

8. 연수가 필요하다면(7번 문항에서 ①에 응답한 경우), 어떤 영역의 연수가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 교과-학습지도
- ② 학교생활과 인간관계
- ③ 생활지도
- ④ 학급경영
- ⑤ 수업 외의 기타 행정업무
- ⑥ 기간제 교사의 복무 규정
- ⑦ 기타()

IV. 특수학교 기간제 교사의 직무만족도

<p>▣ 응답요령 ▣</p>
<p>문항의 내용을 읽으시고 선생님의 생각과 부합되는 곳에 √표를 해 주십시오.</p>

구 분	전혀 그렇 지 않다	별로 그렇 지 않다	보통 이다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1. 특수아 지도의 교수학습 활동에 자신감이 있으며 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2. 특수아 지도가 나의 적성에 맞는 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 기간제 교사의 연가·병가·특별휴가 규정에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 근무조건(근무시간, 업무량)은 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤
5. 학교 관리자(교장, 교감)와의 인간관계가 원만하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 동료교사와의 관계가 협조적이며 유대감을 가지고 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
7. 학교의 정식 일원으로 소속감을 가지며 성실한 자세로 직무를 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 기간제 교사가 학교정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 내가 받는 보수는 업무의 성격상 적당한 수준이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 기간제 신분이지만 소신껏 교육활동을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

※ 이상의 질문 항목이외에도 의견 개선 사항이 있으시면 아래에 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

※ 소중한 의견 감사드리며 본 연구의 결과를 받아보시기를 원하시면 아래에 주소와 전화번호를 남겨주시면 보내드리겠습니다.

- 귀한 시간 내 주셔서 진심으로 감사드립니다. -

<부록 2>

특수학교 기간제 교사의 운영 실태에 대한 기타 의견

- 1) “기간제 교사에게 멘토교사가 있었으면 좋겠습니다. 물론 개인의 성격에 따라 멘토교사를 쉽게 만들 수도 있지만 기간제 교사를 배려하는 차원과 동료의식을 더욱 강하게 조성하기 위해 멘토교사 풍토가 형성되었으면 좋겠습니다.”
- 2) “지금 기간제 교사로 근무하고 있는 학교에서는 대우에 차별을 두고 있지 않습니다. 학교마다 다 다르겠지만 저희 학교는 기간제 교사든 정교사든 다 똑같은 대우를 받고 있다고 생각합니다.”
- 3) “호봉이 14호봉 이상 못 올라가니깐 속상하고, 300만원 정도 되는 성과급이 안 나오니까 우울하고 불공평하다고 생각됩니다. 또한 2월에 재계약이 되느냐 마느냐가 제일 걱정이 됩니다.”
- 4) “기간제 교사의 호봉한도가 개진되었으면 합니다.”
- 5) “기간제 교사와 정교사의 처우가 개선(연가 사용 등) 되었으면 합니다.”
- 6) “기간제 교사일 때 받은 연수는 점수에 반영되지 않는다. 그러기 때문에 많은 기간제 교사들이 받고 싶은 연수가 있어도 정교사가 된 후에 연수를 들겠다면서 미루는 경우가 많다. 이런 문제점들에 대한 해결책 모색이 시급하다.”
- 7) “계약서나 모든 법조항에는 기간제 교사도 재직기간에 한해서는 일반교사와 동등한 권리를 가진다고 하지만 권리는 주어지지 않은 채 의무만을 강요하는 학교들이 많다.”
- 8) “매년 실시되는 성과급이 1년을 근무한 기간제 교사에게는 해당되지 않으며, 1년을 휴직 한 교사에게 A등급의 성과급이 지급된다는 것은 불공평하다.”

- 9) “1년 기간제의 경우, 하루, 이틀을 빼고 계약하여 퇴직금을 못 받는 경우가 있으므로 기간제 교사에 대한 복무 규정이 정확했으면 합니다.”
- 10) “기간제 교사 선발의 경우 원칙에 따라 채용공고를 내고 절차에 따라 선발하고 있지만 사실상 내정자가 있는 경우가 많아 공고자체가 무의미하다고 생각된다. 간혹 내정자도 함께 채용시험에 응시하기도 하지만 이를 규정화시키는 작업이 필요하다고 생각된다.”

저작물 이용 허락서					
학 과	특수교육	학 번	20068188	과 정	석사
성 명	한글: 반현희 한문 : 潘鉉禧 영문 : Ban, Hyun Hee				
주 소	서울시 관악구 신림5동 1413-23 삼철오피스텔 405호				
연락처	E-MAIL : ban-hh@hanmail.net				
논문제목	한글: 특수학교 기간제 교사의 운영 실태 영어: Operation Status of Temporary Teachers in Special Schools				
<p>본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.</p> <p style="text-align: center;">- 다 음 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 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, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함. 5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 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. <p style="text-align: center;">동의여부 : 동의(○) 반대()</p> <p style="text-align: center;">2009년 8월</p> <p style="text-align: center;">저작자 : 반 현 희 (서명 또는 인)</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em;">조선대학교 총장 귀하</p>					