

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 曹 点 煥

敎員停年短縮이 初等敎育에 미치는
敎員의 認識調査 研究

A Research Study on Teachers' Perceived Effect of the
Reduced Retirement Age on Elementary Education

2002年 2月 日

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

鄭 二 南

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 曹 点 煥

敎員停年短縮이 初等敎育에 미치는
敎員의 認識調査 研究

A Research Study on Teachers' Perceived Effect of the
Reduced Retirement Age on Elementary Education

위 論文을 敎育學 碩士學位論文으로 提出함

2002年 2月 日

漢城大學校 行政大學院

敎育行政學科

敎育行政專攻

鄭 二 南

鄭二南의 教育學 碩士學位 論文을 認定함

2002年 2月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적과 문제	3
2. 연구의 내용	3
3. 연구의 제한점	4
II. 이론적 배경	5
1. 정년제	5
2. 교원정년단축과 교원의 추이	10
3. 교직과 교사의 역할	16
4. 학교조직의 인간 관계	23
5. 선행연구의 고찰	28
III. 연구방법	31
1. 연구대상	31
2. 측정도구	32
3. 자료처리 방법	33
IV. 결과 분석 및 해석	34
1. 교원정년단축 이후 교육현장에 관한 인식	35
2. 정년단축이 교원의 전문성에 미치는 영향	44
3. 교육공동체간의 인간관계에 미치는 영향	49
4. 교원의 사기와 직무에 미치는 영향	54

V. 요약 및 결론59

1. 요약59

2. 결론61

3. 제언62

참 고 문 헌64

부록68

Abstract71

표 목 차

<표 1> 우리 나라 교원정년 역사	7
<표 2> 우리 나라 공무원 정년 현황	8
<표 3> 외국의 정년 연한	9
<표 4> 98년 이후 초·중등 퇴직교원 수 현황	14
<표 5> 초등교원 부족교원 수 현황	14
<표 6> 교육대학교 학생수의 변화 추이	15
<표 7> 아동 수 별 학급 수	15
<표 8> 학급당 학생 수 감축	15
<표 9> 조사대상자의 변인별 분포	34
<표 10> 설문지의 내용 구성	36
<표 11> 교원의 교직에 대한 자긍심과 사명감	38
<표 12> 교육정책에 따른 교직의 매력	39
<표 13> 교원양성기관의 교육개선	40
<표 14> 교육환경이 교육에 미치는 시너지 효과	41
<표 15> 교직풍토채신	42
<표 16> 학생의 학습권에 미치는 영향	43
<표 17> 교육정책이 교원수급에 미치는 영향	44
<표 18> 교원 전문성의 자구책	45
<표 19> 우수인력의 교직유치	46
<표 20> 신분 불안과 교직 이직에 대한 생각	47
<표 21> 교원수급정책이 교육의 질에 미치는 영향	48
<표 22> 생활지도 및 인성지도에 미치는 영향	49

<표 23> 교단선진화의 학습지도 개선	50
<표 24> 학교제반교육시설이 교육에 미치는 영향	51
<표 25> 교원수급이 교원간의 결속력에 미치는 영향	52
<표 26> 교원 업무 부담이 인간관계에 미치는 영향	53
<표 27> 교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점에 대한 인식	55
<표 28> 교사와 학생간 상호 가르치고 배우는 관계개선	56
<표 29> 학급당 인원수 증가가 학습지도에 미치는 영향	58
<표 30> 교원의 총체적 업무 경감	59
<표 31> 교원의 사기 및 직무의욕	60

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

오늘날 우리는 급격하게 변화하는 사회에 살고 있다. 급변하는 사회 발전의 첨단 정보화시대에 세계 각 국은 국가 경쟁력 확보를 위해 교육 개혁을 추진하고 있다. 우리 나라에서도 교육개혁 일환으로 교원정년단축을 감행했다. IMF 체제아래 진행된 교원정년단축은 1999년 1월 29일 초·중등 교원의 정년이 65세에서 62세로 단축되면서 일시에 많은 교원이 퇴직함에 따라 교원수급 상에 큰 차질이 왔다. 이로 인해 교육현장은 교원결원의 사태가 빚어졌고 일부의 학교에서는 교원이 보충되지 않아 수업결손이 발생되어 학생의 학습권이 침해받게 되었다. 어떤 조직체나 기관을 운영함에 있어서 최소한 갖추어야 할 요소로 흔히 재정, 물자, 인력을 든다. 그 중에서도 가장 중요한 요소가 인력이라고 할 수 있다. 교육에 있어서도 교육의 성패를 판가름하는 가장 중요한 위치에 있는 것은 우수 인력이다. 그리고 교육은 어떤 시설이나 재정, 기타 조건이 아무리 잘 갖추어져 있어도 교원의 능력, 태도, 근무의욕이 갖추어져 있지 않다면 교육의 질을 높일 수가 없다. 그러므로 교육의 질을 증진시키는 일은 무엇보다도 전문적 자질을 갖춘 우수교원 충원이다. 그런데 연금법 개정 불안과 명예퇴직 유인책으로 초등교원 2만 7000명이 교단을 떠났다.¹⁾ 정부는 부족 교원 결원 보충을 위한 교원임용고시 지원자격의 나이 제한을

1) 2001. 2. 현재 정년단축 퇴직교원 16,078명과 명예퇴직교원 3,407명 총 5,0156 명이 교단을 떠남. 국회의원 황우여 홈페이지 자료

폐지²⁾ 하였고 중등교사 자격소지자를 초등교원으로 임용하였으며 62세~65세 퇴직자를 초빙계약제·기간제교사로 충원했다. 또한 6학급이상 규모의 3~6학년 학급 수에 따라 배정되는 교과전담교사 배정인원수³⁾를 법정정원의 절반으로 감축하여 그로 인해 주당 수업 시 수 증가와 교원수급 불균형에서 오는 학급당 인원수 증가는 OECD 국가 중 가장 심각하게 나타났다. 그럼에도 수도권을 제외한 지방의 초등학교에는 교원수급의 차질로 담임 없는 교실이 있다. 학급 담임은 교실에서 직접 아동학생을 매일 접하면서 교육활동을 전개하는 교사라는 점에서 그의 역할은 다른 어떠한 교무 분장 직무에서 볼 수 없는 중대한 의미를 갖고 있다. 담임 교사는 학급 경영 담당자로서 학급 경영의 목적을 달성하기 위하여 경영목표를 세우고 학급의 수행할 제반 과업을 계획하며 지도 전개하고 평가하면서 학급을 충실히 발전시키는 것이다.⁴⁾ 그런데 우리의 교육현장은 신명나게 가르치고 즐겁고 신나게 배워야 할 교육환경이 교원성과급 제도로 전문직으로서의 교직에 대한 자긍심과 교직원에 대한 믿음을 약화시키고, 7차 교육과정의 수준별 개별학습지도는 열악한 교육여건으로 교육과정의 특수성을 살리지 못하고 있다. 또 교육활동 이외의 잡무와, 교원 결원보충을 위한 교원수급의 유연화 정책은, 교원의 이질화로 공동체의 결속력이 약화되고 있으며, 구성원간의 문화적 차이와 교사의 자질이 교직사회 풍토와 학교교육에 묵시적인 영향을 미치고 있다. 이러한 문제들은 교원의 전문성과 사명감, 책무성 결여 등의 현상으로

2) 세계일보, 99. 5. 30.

3) 공립 초등학교 교과 전담교사 학교별 배치기준(근거: 초·중등 교육법시행령 제2절 제33조 제2항 -체육, 음악, 미술, 영어, 기타교과의 전담교사 3학년이상 3학급마다 0.75명. 전교5학급(특수학교제외)이하인 학교는 교과전담교사를 배치하지 않음.

4) 김달원, (2001), 『교원정년단축이 초등교직사회에 미친 영향에 관한 연구』, 한국교원대학교 교육대학원, 석사학위논문, P. 13.

나타나 교육의 질을 저하시키는 요인이 되고 있어 교원정년단축으로 학교교육에 파생되는 문제점을 밝혀 볼 필요가 있다.

2. 研究의 目的과 問題

본 연구는 교육 현장에 대한 교원의 인식을 파악하고 교원정년단축이 초등교육에 미치는 교원의 전문성과 교육공동체간의 인간관계, 교원의 사기와 직무에 대한 교원의 인식을 분석하여 문제점을 밝히려는 데 연구의 목적이 있으며 그 목적을 달성하기 위한 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 교원정년단축이후 교육현장에 대한 교원의 인식은 어떠한가?

둘째, 교원정년단축이 초등교원의 전문성에 미치고 있는 영향은 어떠한가?

셋째, 교원정년단축이 교육공동체간의 인간관계에 미치고 있는 영향은 어떠한가?

넷째, 교원정년단축이 초등교원의 사기와 직무의욕에 미치고 있는 영향은 어떠한가?

3. 研究의 內容

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다

첫째, 교원정년단축 후 교육현장에 대한 교원의 인식을 성별, 교직원,

교육경력, 학교소재지 별로 어떠한 차이가 있는지 분석한다.

둘째, 교원정년단축이 초등학교원의 전문성·교육공동체간 인간관계·직무에 미치는 영향을 특성별로 분석한다.

4. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 서울시와 경기도 일부지역의 초등학교 교원으로 한정됐기 때문에 본 연구의 결과가 전국적인 교원의 인식을 반영한 것으로 해석하는 데에는 제한이 따른다.

둘째, 본 연구는 관찰이나 면접에 의한 행동적 접근으로 이루어지지 못하고 질문지법에만 의존하였기 때문에 질문지법 한계에 따른 제한이 따른다.

셋째, 이론적 배경과 선행연구자료를 가지고 연구자가 질문지를 제작하였기 때문에 표준화된 질문지가 아니라는 점에서 제한이 따른다.

Ⅱ. 理論的 背景

1. 停年制

1) 정년의 개념

정년제도는 대부분의 경우 노동자의 결정이 아니라 현대사회에서의 여러 조직에서 정한 공식적 및 비공식적 정년연한에 의해서 은퇴하게 되는 제도이다.⁵⁾ 정년제도가 하면 일반적으로 취업 규칙이나 단체 협약에 미리 정한 바에 따라 근로자가 일정한 연령에 도달할 때에 고용관계가 자동적으로 소멸되어 퇴직하도록 하는 제도이다.⁶⁾ 이는 근로자의 능력이나 의사 여부를 불문하고 근로 계약관계를 종료시키는 제도이다.⁷⁾ 이와 같이 여러 학자들의 논의를 살펴보면 정년제도는 조직구성원의 개인적인 능력이나 의사에 관계없이 일정 연령에 도달하면 일률적으로 물러나도록 하는 제도임을 알 수 있다. 동양사회에서는 고령자를 우대하고 그들의 지혜를 존중하는 것이 당연시되었으며, 오늘날 정년제도와 유사한 제도로 치사(致仕)제도가 있었다.⁸⁾ 치사는 벼슬하던 사람이 늙음을 고하고 임금님에게 벼슬을 반납하고 물러감을 말하며 우리 나라는 신라시대 이 제도가 도입되어 조선시대까지 이어왔다. 한편 근대적 의미의 정년제가 시작된 것은 19세기 프로시아의 재상 비스마르크(1889년)에 의해 은퇴 연령을 65세로 정하여 시행하였고 영국에서는 1908년, 미국에서는 1935년에

5) 김성순(1990), 『고령화 사회와 복지행정』, 서울 : 홍익재, p. 314.

6) 이계탁(1994), 『복지행정학 강의』, 서울 : 나남출판, p. 662.

7) 김식현·정재훈(1996), 『행정학 강의』, 서울 : 학현사, p. 447.

8) 이규태(1984), 「전통적 직업관·정년관」, 『산업사회와 정년』, 아산사회복지사업재단, pp. 54~67.

정년제가 실시되었다. 우리 나라에서 정년제도가 광범위하게 적용된 역사는 매우 짧다. 연령정년제는 公·私 공히 1960년대 공업화 초기 단계의 산물이며 일반기업의 계급정년제도는 1970년대에 나타나기 시작하였다. 공무원의 경우 1963년 국가공무원법이 개정되면서 6급 이하 55세 이하의 연령정년제가 도입하였다, 일반 사업부분에서는 대기업의 대부분이 종신고용 연공서열 등을 특징으로 하는 일본의 경영 가족주의 인사제도인 연공서열형을 받아들이면서 취업 규칙 또는 소수의 단체협약 속에 정년규정이 생겨났다.⁹⁾우리 나라의 정년제도의 문제점으로 흔히 지적되는 것은 정년연령의 절대수준이 낮다는 점이다. 우리 나라 기업의 90% 이상이 60세 이하 정년제(55세 이하 65.8%)를 채택하고 있어 평균 수명 등 연장을 고려할 때 정년연령이 지나치게 낮게 책정되어 있다.¹⁰⁾ 정년제도를 두는 이유는 대체로 조직의 신진대사를 도모하고 업무의 능률성을 확보하는 데에 있다. 우리 나라에서의 정년의 개념은 미국이나 일본의 정년의 개념과는 다소 차이가 있다. 우리가 사용하는 정년(停年)이란 일방적인 복종의 뜻이 포함되어 있다. 일본은 ‘근무 연한의 약속’이라는 뜻으로 1955년부터 모든 법규와 사회적 표현을 정년(定年)으로 바꿔 사용하고 있다.

9) 탁희준(1984), 「현황과 문제점」 『산업사회와 정년』, 아산사회복지사업재단, p. 32~33.

10) 임종권(1995), 「노인취업활성화방안」 『노인복지의 현황과 정책과제』, 한국보건사회연구원, p. 154~155에서 재인용.

2) 교원 정년제

<표 1> 우리 나라 교원정년 역사

기간	'48-'53	'53-'60	'61	'63.2	'63.12-'98	'99
정년	규정없었음	65	60	61	65	62(초중등) 65(대학)

자료: 중앙일보, '98. 11. 3.

우리의 정년제도를 간략히 소개하면 다음과 같다.

우리 나라 교원정년 제도는 1953년의 초창기 65세를 시작으로 1961년의 군사정부 때 60세로 낮추었다가 1963년에 65세로 환원되었다. 그런데 1997년 12월 국가 부도 위기를 맞아 IMF관리 체제로 들어선 이후 1998년 1월 정년 단축 문제가 처음 제기된 이후부터 국회의 정책결정단계에 이르기까지 많은 논란을 일으키다가 1999년 1월29일 초·중등교원의 정년을 62세로 단축했다. 이제 우리 사회에는 대학교수만이 정년이 65세인 직업으로 남게 되었다.

3) 우리 나라 공무원 정년

<표 2> 우리 나라 공무원 정년 현황

구분	대학교수	대 장	초·중 등 공무원	5급 이상 일반 공무원	경정 이상 경찰 공무원	공기업 직원 평균	6급 이하 일반 공무원	경감 이하 경찰 공무원	대령
정년	65	63	62	60	60	58	57	57	56

자료: 조선일보, 98. 11. 3.

우리 나라 공무원 정년제도는 대한민국 정부수립 후 1949년 최초로 제정된 국가공무원법에는 정년에 관한 규정이 없었으나, 1963년 4월 17일 국가공무원법이 개정될 때 정년제도가 도입되어 6급 이하 일반직 공무원

및 기능직 공무원은 55세로, 5급 이상 일반직 공무원은 61세로 정년이 규정되었다. 그 이후 1978년 12월 5일 국가공무원법이 개정될 때 기존정년제도를 보완하여 6급 이하 일반직 및 기능직 공무원은 3년 범위 내에서 가능하도록 하였으며, 다시 1982년 11월 28일 국가공무원법 전면 개정시 5급 이상 기술직 공무원에 대하여도 직렬별로 3년의 범위 내에서 연장이 가능하였다. 그 후 1986년 12월 법개정으로 6급 이하는 58세로 되었다. 1991년 5월에는 3년의 범위 내에서 6급 이하 공무원정년의 개별 연장제를 도입하는 법개정이 있었으나 1998년 2월에는 일반직 및 기능직의 정년을 1년씩 단축하고 정년연장제도를 폐지하였다.

이와 같이 공무원 정년제도는 수 차례에 걸쳐 수정·보완을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 공무원 정년제도 종류에는 연령정년, 근속정년, 계급정년의 3가지가 있다. 연령정년제는 노령정년 또는 은퇴제도를 말한다. 근속정년제도는 공직에 들어간 후 일정한 기간이 지나면 자동적으로 퇴직시키는 제도를 말한다. 공무원이 된 뒤에 아무리 승진을 하고 능력 발전이 있더라도 공무원이 된 이후의 근무 년 수를 통산하여 일정기간 근무하면 퇴직시키는 제도이므로 공직의 유동성을 높인다는 것 이외에는 근속정년제를 정당화시킬 수 있는 근거가 박약하다고 할 것이다. 계급정년제도는 공무원이 일정한 기간 승진하지 못하고 동일한 계급에 머물러 있으면 그 기간이 만료된 때에 그 사람을 자동적으로 퇴직시키는 제도이다.¹¹⁾ 국가공무원법상의 공무원 정년제도의 목적은 공무원에게 정년까지 계속 근무를 보장함으로써 그 신분을 보장하는 한편 공무원에 대한 계획적인 교체를 통하여 조직의 능률을 유지·향상시킴으로써 직업공무원제를 보완하는 기능을 수행하는 데에 있다.¹²⁾

11) 김종양(1997), 『한국인사행정론』, 서울 : 법무사, p. 391~393.

12) 헌법재판소 전원재판부, 1997. 3. 27. 96헌바86. 「국가공무원법 제74조 제1항

4) 외국의 정년

<표3> 외국의 정년연한

교원정년	해 당 국 가
70세	영국, 브라질
65세 이상	독일,
65세	미국(주에 따라 다름), 아일랜드 이탈리아, 스페인, 폴란드, 스웨덴, 네덜란드, 핀란드, 노르웨이, 포르투갈,
60-65세	프랑스
60세	일본(공립학교), 체코 남교사(여교사는 무자녀 57세, 유자녀 54세)
25년간만 계약	터키

자료: 교원정책의 당면과제와 개선방안(정책연구 제9집 2000.)

외국의 경우에는 우리와는 다른 문화적, 교육적 배경으로 인해 교원인사 제도상의 차이를 보이고 있다. 캐나다 교원의 정년은 계약 고용제가 시행되고있어 능력에 따라 85~90세까지도 교직을 유지할 수 있으며 호주는 65세를 넘어서도 능력만 있으면 교직을 유지할 수 있다. 그리고 뉴질랜드는 사회복지법에 따라 유동적이다.¹³⁾ 다른 나라의 교원 정년은 고령화 사회를 맞아 정년을 연장하는 추세이며 대부분 65세이다. 미국은 주에 따라 차이가 있으며 지방자치 단체 계약제이기 때문에 정년이라는 의미가 희박하다. 원래 정년퇴직제도는 일본이나 한국 등 몇 나라를 제외하고는 외국에서 찾아보기 힘든 독특한 제도이다.

제1호 등 위헌소원」. 헌법재판소 홈페이지 (<http://www.ccourt.go.kr>).

13) 박덕규(1997), 「교원 인사제도 국제비교」, 한국교육개발원, p. 97~98.

2. 敎員停年短縮과 敎員의 推移

1) 敎員정년단축의 배경과 내용

敎員정년단축은 처음엔 敎育부에서 제기하였다가 뜻을 이루지 못하고 기획예산위원회에서 주도적으로 추진하였다. 敎育부는 고령 연령층 敎員 1인을 줄이면 3명의 신규敎員을 채용할 수 있어 과밀학급 해소에 도움이 되므로 대통령직 인수위원회에 敎員 61세(4년 단축안)로 건의하였다.¹⁴⁾ 기획예산위원회에서는 敎育계 구조조정과 세대교체를 통해 '敎育의 질' 향상과 '재정·실업난 해소'로 敎員정년을 5년 단축키로 했다.¹⁵⁾ 특히 60-65세 고령敎員 1명의 임금(통상 연봉 4천 5백만원)으로 2.5명의 신규 敎員을 채용할 수 있음을 강조했다.¹⁶⁾ 敎員 초봉은 연 1천8백만원, 60세 이상 고령敎員은 평균 4천5백만원으로 1만명의 고령敎員이 퇴직하고 2만명을 새로 채용할 경우 예산이 4천5백억원에서 3천6백억원으로 줄어 9백억원 정도를 敎育시설, 환경 투자에 사용할 수 있다. 이러한 논리로 생일이 34년 3월1일부터 37년 8월31일 사이인 敎員들이 1999년 8월31일까지 퇴직하고 이들은 명예퇴직 인정을 받아 65세까지의 퇴직금을 지급 받았다. 또한 37년 9월1일부터 42년 8월31일 사이에 출생한 교사들도 2000년 8월31일 이 전에 자진 퇴진할 경우 65세까지 정년을 인정받아 명예퇴직금을 지급 받았다.

이밖에도 敎職사회의 활성화, 수요자중심의 敎育실현, 공공부문 개혁의 가속화, 공敎育의 질 향상 등을 이루기 위해서는 敎員의 정년을 단축해야 한다는 것이다. 敎育부가 敎育공무원법 개정안을 성안하면서 주장한

14) 조선일보, 1998. 1. 31.

15) 중앙일보, 1998. 11. 3.

16) 조선일보, 1998. 11. 3.

교원정년단축의 배경은 예산절감, 교원임용적체 해소, 교직사회활성화, 일반공무원과의 형평성유지, 학생과 교사의 세대차 해소, 사회적 여론 적극 반영 등이었다. 따라서 교원의 정년을 단축하는 것은 학생, 학부모 등의 수익자 및 사회일반의 요구에 부응하는 것과 인사 및 승진 적체의 해소를 통해 교직사회의 활성화를 유도하며 교원의 정년이 너무 길다는 점을 들고있다. 한국교총은 “교육제도 고비용 저 효율 구조를 개선해야 하지만 경륜과 전문성이 요구되는 교육문제를 경제논리로 다뤄서는 안 된다. 정년을 연장하는 것이 세계적인 추세인데 61세 이상 교원을 일률적으로 조기퇴직 시키면 교직의 특수성을 감안할 때 엄청난 인력손실이다.” 라고 하였다. 교원을 비롯한 교육계의 반발에도 불구하고 국회교육위원회는 1998년 12월 30일 정치적 협상과 줄다리기 끝에 교원정년을 65세에서 62세로 단축하는 것을 골자로 한 교육공무원법 개정안을 통과시켰으며(교육부는 60세안 제안), 이는 1999년 1월 6일 국회 본회의를 통과함으로써 확정되었다.

2) 교원의 수급 추이

(1) 교원 수급정책

오늘날 사회적, 정치적, 경제적 및 기술적 환경은 빠르고도 다양하게 변화해가고 있기 때문에 가까운 미래에 대한 예측은 경영자의 가장 중요한 기능으로 인식되고 있다. 실제로 조직의 장기적인 성공은 경영층이 얼마나 미래를 잘 예측할 수 있고 적합한 전략을 개발할 수 있느냐 하는 것과 밀접한 관련이 있다.¹⁷⁾ 교육에서의 인력계획은 교육의 인적자원을 효율적으로 활용하기 위한 계획활동이라 할 수 있으며, 교육 인력 계획

17) 이명호, 유지수, 최신(1993), 『생산운영관리』, 무역경영사, p. 88.

에 있어서 장래의 교육수요를 전망하고 이에 따른 공급계획을 수립하는 일은 무엇보다도 중요한 과제가 아닐 수 없다. 인적자원 계획의 핵심적인 영역으로서 교원의 수요와 공급은 교육목적을 효과적으로 달성하는데 필요한 교원들, 구체적으로 질적으로 우수하고 양적으로 적당한 교원들을 안정적으로 확보하기 위한 것이라 할 수 있다. 따라서 자격을 갖춘 교원을 필요한 수만큼 적기에 공급하는 일은 교원수급정책의 기본 과제이며, 교원의 보충과 임용에 대한 필수적인 전제조건이다.¹⁸⁾ 그러나 교원의 수요와 공급을 예측하여 종합적으로 계획한다 하여도 수급사이에는 장기간의 시차, 인구이동, 교원 이직률의 변화, 교육예산의 배분, 개혁에 대한 정책결정자의 의지 등 여러 변인들이 작용하기 때문에 수요와 공급을 정확하게 맞추기가 어렵다.¹⁹⁾

우리 나라의 교원수급현주소는 기본적으로 초·중등교육법 시행령 제3장 제2절 교직원 배치에 관한 규정과 제5장 학교의 교과편제 기준에서 찾을 수 있다. 구교육법 시행령에서는 교원의 정원을 각급 학교의 학급수를 기준으로 책정하고, 학생 수는 교육기관의 편제기준에 따라 결정하도록 되어 있었으나(교육법시행령 제86조, 제108조, 제110조), 실제로 이러한 학급 수와 학생 수에 관한 법정기준 정원은 대도시 학교에서는 법정기준을 초과하는 반면, 농촌 및 도서벽지 학교에서는 수용인원이 법정기준에 미달하는 경우가 많아 비현실적이라는 지적에 따라 새롭게 개정된 초·중등교육법 시행령에서는 학교의 학급 수와 학급당 학생 수를 교육감이 정하도록 하고 있다(초·중등교육법시행령 제51조). 이웃나라 미국은 통치체제가 연방(federal), 주(state), 지방(local) 수준으로 구성되

18) 이형행(1992). 신현석 「교원수급 정책의 실패와 책임」, 새교육 99. 3. p. 285.에서
재인용

19) 송광용, 「교원 수급의 전망과 과제」, 대한교원신문, 2001. 9. 26.

고, 통치행위 자체도 각 수준에 따라 특색 있게 이루어지듯이 교원수급 정책도 이 세 수준에서 각각 독특한 모습으로 진행되고 있다. 물론 각 수준의 교원수급 정책은 서로 별개의 것으로 독립적으로 이루어지는 것이 아니라 상호 연계되어 있으며 지방 수준으로 갈수록 구체적인 성격을 띤다. 연방수준의 교원수급 정책은 교원의 수요와 공급과 관련된 다양한 요인들의 분석을 통해 하급단위의 교원수급 정책에 활용할 수 있도록 기본적인 교원수급 현황을 제공하는데 주안점을 둔다. 실제로 미국의 교육 통계센터(National Center for Educational Statistics NCES)는 자체적으로 전국적 교사수급 모형을 개발하여 매년 교원의 수급현황을 예측 발표해 오고 있다. 구체적으로 NCES는 주요 교원수요 요인을 취학대상 인구의 취학률, 교원대 학생비, 그리고 교원의 이직률로 보고 각 요인들에 대한 기존의 추세를 바탕으로 각 요인에 대한 가정을 설정하고 미래 학교현장에서 필요로 하는 교원수요를 예측한다. 이러한 과정이 수 십년간 반복되면서 명세서처럼 자료는 축적되고 NCES는 이를 바탕으로 매 십년 후의 교원 수급 실태를 전망하여 매년 발표하고 있다. 주(州) 수준의 교원수급 정책은 전국 수준의 교원수급 관련 정보를 바탕으로 당해 주의 교원변동 상황을 종합적으로 분석하여 교원수급 계획을 수립하고 구체적으로 실행해 나가는데 관심이 있다. 각 주별로 교육기능이 분산되어 있는 미국교육에 있어서 NCES의 교원수급 모형은 현재까지도 가장 빈번하게 주 단위의 교원수급 계획에 인용되고 있다. 물론 NCES의 전국수준의 교원수급 예측은 ①수급 예측 시 이직률이라는 단일지표의 사용, ②이직률의 고정화, ③이직교사의 복귀가능성 부정 등 구체적이고 정확한 정보를 원하는 주 교육당국의 욕구를 충족시키는 데 한계가 있지만 기본적인 데이터로서 아직도 널리 활용되고 있다.²⁰⁾

20) 신현석(1999), 「교원수급정책의 실패와 책임」, 새교육, 3호 p. 84~91.

(2) 학교인력 규모 및 변동 추이

<표 4> 98년 이후 초·중등 퇴직교원 수 현황(자료출처: 국회의원 황우여 홈페이지)

구분	정년퇴직	명예퇴직	계
1998	12,886	5,121	8,007
1999	10,076	18,826	28,904
2000	2,306	10,129	12,435
2000. 02	810	미확정	810
계	16,078	43,078	50,156

초등학교는 정년단축과 명예퇴직으로 전체교원의 약 20%인 2만7000명이 교단을 떠났다.²¹⁾

<표 5>초등교원 부족교원 수 현황(자료출처: 국회의원 황우여 홈페이지)

구분	부족 교원수	비 고
1999	10,601	136,945(배정인원) - 126,294(9월 현원)
2000	4,725	11,093 (필요인원) - 6,368(총원인원)
계	15,376	부족 교원수는 중등교사자격증 소지자의 임용, 정년 및 명예퇴자, 기간제 교사 임용 수는 고려치 않음

2001년 2학기 현재 초등교원 부족 교원 수는 3,409명에 달하고 있으며 인적자원부 자료에 의하면 2002년도에 3,547명 2003년도에 8,140명의 초등교원이 부족하다.²²⁾

21) 월간조선, 2001. 08

22) 한국교원신문, 2001. 10. 8.

<표 6> 교육대학교 학생수의 추이 (교육통계연보 2000년) (단위: 명)

연도별	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2001
학생수	16,019	16,504	17,158	18,291	19,650	20,439	20,948	20,969	21,323	20,907
증감	-1,222	59	-485	1,133	1,359	789	509	21	354	-416

<표7> 아동 수 별 학급 수(교육통계연보 2001년 4월1일 기준)

아동수	30명 이하	31 ~ 40	41 ~ 50	51명 이상
학급수	2만1342개 18.6%	5만2783개 45.9%	4만279개 35%	608개

초·중·고 교사 1인당 학생 수는 각각 28.7명, 19.6명, 18.3명으로 36년 전보다 20~30명이 줄었다. 그러나 인구 유입지역인 경기도는 41명이 넘는 학급수가 1만 6,198개 달해 도내 전체 학급수 2만 2,717개의 71.3%를 차지한다.

<표 8> 학급당 학생 수 감축

구분	총소요	2001	2002	2003	2004
학급당 학생수 감축	122,797 (99,200)	24,734 (24,734)	32,744 (24,734)	34,771 (24,734)	30,548 (24,998)
학교신설(1,099교)	99,200 (99,200)	24,734 (24,734)	24,734 (24,734)	24,734 (24,734)	24,998 (24,998)
교실증축(14,494학급)	7,247	-	2,610	4,637	
교원증원(23,600명)	11,640	-	2,220	4,720	4,720

고교는 2002년까지 학급당 학생수를 35명으로 줄이고 초·중학교는 2003년까지 35명으로 줄인다. 이를 위해 2004년까지 초등학교 594개교, 중학교 363개교, 고등학교 251개교 등 총 1,208개교를 신설하고 3만 6,120학급을 증설한다. 이는 2001년부터 2004년까지 9조 9,200억 원을 투자해 1,099개교를 신설한다는 당초계획을 상향조정한 것이다.²³⁾ 정부는 학급당 학생 수 35명 감축을 위해 2002년도에 2,540명, 2003년도에 7,250명의 초등교원의 증원을 추진하고있다.²⁴⁾

3. 敎職과 敎師의 役割

1) 교직의 특성

교직이라 함은 일반적으로 교사의 직을 가르치는 말로써 교육에 관한 전문적 교양과 기술에 관하여 공적으로 정하여진 자격을 갖춘 자만이 수행할 수 있는 전문적인 직업을 뜻한다.²⁵⁾ 그리고 교직은 다른 직업과는 달리 인간을 가르치고 기르는 성스러운 직업으로서 특별한 자질과 사명감을 가진 사람만이 가져야 하는 직업이다.²⁶⁾ 라고 정의하고 있다. 미성숙자를 대상으로 그의 바람직한 인간의 성장을 조정하며 사회 발전을 도모하는 전문직으로 물질적 요구보다는 봉사적인 면을 더 중시하는 직업이라고도 한다.²⁷⁾ 교육의 질을 결정하는 주요한 요인을 교사, 학생, 교육과정 및 교육환경이라고 볼 때 이 네 가지 요인 중에서 가장 핵심적인

23) 대한교원신문, 2001. 7. 25.

24) 동아일보, 2001. 9. 4.

25) R.J.,Havighurst and D.V. Levine(1975), *Society and Education*, Boston:Allen and Bacon Inc., p . 15~2.

26) 김윤태 외(1986), 『교사와 교직사회』, 서울 : 배영사, p. 15.

27) 오영재(1999), 『신교육학의 이해』, 서울 : 교육아카데미, p. 310.

요인은 교사이며 교육에 관한 어떤 정책이나 새로운 이론과 기술도 결국 교사를 통해서만 실효를 거둘 수 있는 것이다. 즉 모든 교육계획, 정책, 이론, 교육내용 등은, 결국 교사의 자질, 동기, 행동 여하에 의해 실현 될 수 있고 실현되지 않을 수도 있다. 따라서 교사 없는 교육은 생각할 수도 없는 것이며 교육의 방향과 성과를 결정하는데 교사는 가장 핵심적인 요소가 되는 것이다. 더욱이 오늘날 사회와 문화가 발달함에 따라 국가 사회발전의 중요한 요소는 교육에 있으므로 교직의 중요성이 강조되고 있다. 교육은 기본적으로 인간을 보다 이상적인 인간으로 형성하는 작용이므로 인간생활 기능에서 가장 중요한 위치를 차지하고 있다. 즉 교육은 인류문화를 유지 발전하게 하고 인간에게 사회변화에 잘 적응하여 행복하게 살아갈 수 있는 힘을 길러 주며 국가 사회를 발전하게 한다. 이와 같은 중요한 교육을 직접 담당하여 구체적으로 실현시키는 직업이 바로 교직이기에 교직은 어느 직업보다도 중요한 공적인 봉사직이다. 따라서 교직은 일반 직업인들과는 다른 특성을 가지고 있다. 그 구체적 사항은 다음과 같다, 장진호는 교직의 특성을²⁸⁾ 첫째 인간을 대상으로 하는 직업, 둘째 대체로 사회에 익숙하지 못하였거나 혹은 성장발달과정에 있는 미성숙자를 대상으로 삼는 직업, 셋째 가장 지적 정신적인 직업, 넷째 봉사적 사명을 더욱 필요로 하는 직업, 다섯째 민족 국가의 연명과 밀접한 관계를 가진 직업, 여섯째 인류사회를 진보시키는데 필요하고 중요한 공헌을 하는 직업이라고 본다.

2) 학교조직풍토와 직무

모든 학교는 어느 정도 독특하다. 어떤 학교는 대인 관계의 역동성과

28) 장진호 외(1981), 『교직과 한국교사, 한국 교육의 사회적 기초』, 서울 : 배영사, p. 331-333.

물리적 환경의 측면에서 다른 학교와 판이하게 다를 수 있다. 다시 말하면 개개 학교는 그 자신의 개성을 가진다. Owens는 이러한 개성을 학교의 분위기 학교 풍토, 또는 학교의 인격이라고 부르고 있다.²⁹⁾ 조직 풍토는 비록 그 정의와 측정에서 매우 다양하지만 조직내의 개인행동을 보다 잘 이해하기 위한 개념으로 사용되어 왔다. Lawler, Hall 그리고 Oldham은 조직 풍토를 “자기 직장에 대한 구성원들이 주관적인 인상 또는 지각(subjective impressions or perceptions)³⁰⁾으로 보고 있다. 학교 조직 풍토를 개념화하기 위해서 가장 폭넓게 사용된 측정개념은 Halpin과 Croft의 연구³¹⁾에서 찾아 볼 수 있다. Halpin과 Croft는 학교 조직 풍토의 차원을 다음과 같이 제시하였다.

교사의 행동

(1) 방관(disengagement): 교사들이 주어진 직무에 충실하지 않으며 대충 일을 처리하는 경향을 말한다.

(2) 방해(hindrance): 교사들이 생각하기에, 불필요한 잡무라고 여겨지는 일상적인 일이나 회의 등을 교장이 자신들에게 부과하고 있다고 지각하는 교사들의 느낌을 말한다.

(3) 사기(esprit): 교사들이 자신들의 사회적 욕구가 충족되고 있을 뿐만 아니라 직무 수행에 있어서도 성취감을 느끼는 것을 말한다.

(4) 친화(intimacy): 교사들 상호간에 친밀한 사회적 관계를 유지함으

29) Robert C. Owens, *Organizational Behavior in Educations*(Englew Cliffs.N.J: Prentice-Hall.1970)

30) Edward E. Lawler III, Douglas T. Hall, and Greg R. Oldham, "Organizational Climate: Relationship to Oranizational Structures, Process and Performance", *Organizational Behavior and Human performance*, 11(Feb.1974):139

31) Andrew W. Halpin and Don B. Croft, *The Organizational Climate of School*, Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago, 1963.

로서 얻어지는 즐거움을 말한다. 이 차원은 성공적인 직무 수행과 반드시 관련을 가지지 않는 사회적 욕구 충족만을 말한다.

교장의 행동

(5) 원리 원칙(alloofness): 공식적이고 물 인간적인 것으로 특징 지워지는 교장의 행동을 말한다. 원칙에 의해서 행동하고, 비공식적인 대면 관계에서 교사를 대하기보다는 정해진 규칙과 방침을 따르기를 더 선호한다. 교사들과 적어도 '감정적인' 측면에서 일정한 거리를 유지한다.

(6) 실적 중시(production emphasis): 교사들을 철저하게 감독하는 교장의 행동을 말한다. 매우 지시적이고 우두머리 (straw boss)로서의 역할을 강조한다. 주로 하향적 의사 소통에 의존하는 경향이 있고 또 교사들로부터의 피드백에 민감하지 못한다.

(7) 솔선수범(thrust): 조직을 이끌어 나가기 위해 전력투구하는 역동적인 교장의 행동을 말한다. 이는 철저한 감독에 의해서가 아니라 교장의 솔선하는 모범을 보이므로 교사들을 동기화 한다.

(8) 인화(consideration): 교사들을 '인간적'으로 대하고 또 인간적인 측면에서 그들을 위해 무엇인가를 도와주려고 하는 교장의 행동을 말한다. 조직속성에 따라 조직 구성원이 그 조직의 직무 환경에 대해 만족할 때 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며, 그 성과 역시 높아지게 된다. 반대로 구성원이 그가 근무하는 환경에 대해 불만족하게 될 때에는 근무 의욕을 잃게 되며 직무성과도 낮아지게 된다. 이러한 상태가 심해질 경우 구성원은 조직뿐만 아니라 구성원 자신에게도 피해를 주게 된다. R. Hoppock는 교사의 직무만족을 조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 요소의 어떤 조합으로서의 직무만족을 정의했다.³²⁾ 또한 대한교육연합회에서는 1982년 개발한 K.T.O(Korean Teacher

32) R. Hoppock, *Job Satisfaction*, N. Y. : Harper & Row Publishers, 1935, p. 47.

Opinionnaire)에서 직무만족의 하위요인으로 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상, 전문적 신장, 행정체제, 인정, 지위 등 7개 요인으로 나누었다.³³⁾한편 김창걸은 교직원, 행정직지원, 교육과정운영, 인간관계, 인사관리, 유인조건, 사회관계 등 7개의 요인으로 설정하였다.³⁴⁾

3) 교사의 역할

학교사회에서의 교사의 역할은 매우 다양하며 학자에 따라 차이를 보인다. 김정규·권락원은 교사의 다양한 역할을 수업의 역할, 학급경영의 역할, 생활지도 및 상담의 역할, 평가의 역할, 사회화의 역할, 잡무 수행의 역할, 개인성장을 위한 역할 등의 일곱 가지로 구분하고 있다.³⁵⁾ 그리고 김윤태는 교사의 기본적인 역할로 수업기능(instruction), 사회화를 돕는 일(socialization), 평가하는 일(evaluation), 인성지도와 생활지도 및 상담(guidance and counseling)등을 들고 있다.³⁶⁾ 교사의 역할을 종합하여 제시한 이병진은 교사의 역할로 교육과정의 측면에서는 교육목적의 수립, 교육과정의 구성, 교수-학습지도, 생활지도 및 평가자로서의 역할이며, 학급경영측면에서는 학급교육목표 입안, 목표달성을 위한 제반여건 조성, 학습집단의 지도역할이고 학교와 지역사회의 연계적 측면에서는 지역사회 봉사자와 봉사자로서의 역할이며 직장인의 측면에서는 상사에 대한 협력과 동료에 대한 벗으로서 또는 하급자에 대한 선도자의 역할이 요청된다고 하였다.³⁷⁾ 이밖에도 수많은 학자들이 교사의 역할에 대해 논

33) 대한교육연합회(1982), 『교원의 직무만족도에 관한 분석적연구』, 정책연구 제 3집, p. 16~17.

34) 김창걸(1989), 『교육행정학 신론』, 서울 : 형설출판사, p. 51~52.

35) 김정규·권락원(1988), 『교사와 교육』, 서울 : 형설출판사, p. 28~33.

36) 김윤태(1984), 『교사와 교직사회』, 서울 : 배영사, p. 57~58.

37) 이병진(1990), 『초등교육학개론』, 서울 : 문음사, p. 271.

의를 하고 있지만, 이를 규범적 측면에서의 역할과 인지적 측면에서의 역할 그리고 과정적 측면에서의 역할로 집약하여 살펴보고자 한다.

(1) 규범적 측면에서의 교사의 역할

규범적 역할은 학생들을 인도하여 주고 통제하며 또 배울 수 있는 환경을 만들어 주는 일이다. 즉 학생들로 하여금 학교 생활에서 지켜져야 할 제반 규칙을 잘 이해 주지 시켜 올바른 학교생활이 가능하도록 조성하는 역할이다. 이와 같은 역할은 시간과 장소를 가림 없이 시시각각으로 학급, 학교 내외에서 이루어진다. 길형석은 교사는 안내자, 가르치는 사람, 근대화의 역군, 사표, 탐구자, 상담자, 창조자, 권위자, 비전의 제시자, 일파로서의 사물을 처리하는 사람, 현실을 직시하는 사람, 평가자로서의 다양한 역할을 담당한다고 하였다.³⁸⁾

(2) 인지적 측면에서의 교사의 역할

교사의 역할 중 가장 핵심적인 것으로서, 가르친다는 것은 학생들의 능력과 필요성을 참작하여 이에 맞는 지식과 기술을 전달하는 기능을 말한다. 그러므로 교사는 무엇보다 먼저 무엇을 어떻게 가르쳐야 하는가를 올바르게 이해하여야 한다. 교육목적을 수립하는 일은 학교의 교육과정에는 첫 번째 단계의 일에 속한다. 교육목적이 수립되지 않고는 교육과정도 구성할 수 없으므로 교사는 무엇보다도 먼저 교육목적을 수립해야 한다. 교육목적을 수립할 때는 우선 교육목적이 될 자원인 국가사회·지역사회의 특징, 이념, 습관, 성격, 문제, 요구 등과 학생의 성장발달의 심리적인 제특징, 능력, 과거의 학습경험, 동기, 흥미, 요구 및 민주사회의 이념, 가치관, 생활관 등을 기초로 하여 국가사회의 교육목적, 지역사

38) 길형석 외(1996), 『교육학 개론』, 서울 ; 교문사, p. 24.

회의 교육목적, 그 학년의 교육목적, 그 학년 그 교과목의 교육목적, 특정 단원의 교육목적, 현 단원학습을 위해서 필요한 최소한의 전 학습 성취 수준, 현 단원학습이 종결되었을 때 학생이 보일 수 있는 일정한 성취 수준 등이 어떤 것인가를 확인할 수 있어야 하고, 또 그렇게 확인된 교육 목적을 진술 기준에 맞게 진술 할 수 있어야 한다.³⁹⁾ Combs는 “교사가 성공적인 수업을 하기 위해서는 교과목에 대해 풍부하고, 폭넓은 지식이 있어야 하고, 타당성은 찾기 위하여 자기 스스로 학습하여야하고, 학습의 목적과 과정에 대해 정확하게 알아야 하며, 목적을 수행하기 위해서는 적당한 방법들을 본인 스스로 깨달아야 한다.”⁴⁰⁾고 하였다. 그러기 위해서는 먼저 교사는 전공 교과에 대한 전문 지식과 함께 교육 방법상의 전문 지식을 필요로 하며, 학생에 대한 이해와 지식을 가져야 한다

(3) 교육과정 측면에서의 교사의 역할

교사에게는 교과학습 성과 평가자로서의 역할 및 인성평가자로서의 역할 그리고 클럽활동 성과 평가자로서의 역할이 있다. 교사가 담당하고 있고 또 해야 하는 역할이 매우 다양하고 그 내용 면에 있어서도 광범위함을 알 수 있다. 앞에서 제시한 3가지 측면에서의 교사의 역할은 때때로 독립적으로 작용하기도 하고, 때로는 연관적으로 작용하기도 한다. 교사는 교육적 임무를 띠었기에 규범적 측면에서도 인지적·과정적 측면에서의 역할과 병행해서 수행하게 된다. 어떤 교사는 규범적 측면에서의 역할이 인지적·과정적 측면에서의 역할보다 중요하다고 생각하며, 또 어떤 교사는 학습내용을 전수하는 일만이 주된 역할이라 생각하여 학생

39) 심진구(1991), 『초등교육과 교사』, 서울 : 교육과학사, p. 48.

40) A. W., Combs et al., (1984), *The Professional Education of Teacher, and Edition*, Boston ; Allyn & Bacon Inc., p. 22.

들의 몸가짐이나 마음가짐에 대해서는 개의치 아니한다. 또 어떤 교사는 이를 조화롭게 배합시키기도 한다. 그러나 학교 내에서 교사가 규범적 측면의 역할만 수행하는 것으로 그 임무를 다 하였다고 할 수 없고, 또 인지적·과정적 역할만으로 이를 전문성으로 내 세울 수 없다. 반대로 가르친다고 하는 인지적 역할을 도외시하고 규범적·과정적 역할만을 앞세울 수도 없다. 현대사회는 그 구조가 더욱 복잡해지고 각 직업은 전문화의 특성을 띠기 시작하였다. 따라서 교직도 하나의 특성 있는 전문직적 내용을 교사의 역할로 제시하여 사회에 부각시켜야 한다. 그러기에 교사의 규범적 자질만으로는 전문직적 요건이 성립되지 못하고 또 인지적·과정적 역할만으로도 교사의 전문성을 제시하지 못한다. 따라서 이 세 가지 역할의 조화는 전문직적 교사의 역할 중 가장 중요한 임무가 될 것이다.⁴¹⁾

4. 學校組織의 人間關係

1) 학교 조직에서의 인간관계 특성

학교는 가르치고 배우는 곳 즉 교육하는 곳으로 교사와 학생이 주된 구성원으로 이루어진 조직체로서 다른 조직들과 비교해 볼 때 공통적인 속성 외에도 학교조직 자체로서의 독특한 특성을 지니고 있다. 학교조직의 특성으로 학교의 공동목표는 교육이며 통제 구조가 다른 조직과 구별된다. 또한 학교의 구성원은 소수의 성인인 교사 집단과 대다수의 미성년인 학생 집단으로 되어 있어 다른 조직과 구별되는 독자적인 특징을 지니고 있다고 하였다.⁴²⁾ 한편 학교는 다른 조직들과 구별되는 많은

41) 정우현(1995), 『교사론』, 서울 ; 배영사, p. 314

현저한 특징을 지니고 있으며 모든 조직에서 보편적으로 발견되지 않는 경영혁신에 대한 독특한 문제를 내포하고 있다. 백현기는 학교조직에서 인간관계의 특징을 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 인간상호관계의 계속에 의해서 인간관계 형성이라는 생산성을 바라고 있다. 둘째 학생이라는 인간요인이 학교 조직에 엄존하고 학생을 위한 조직 구성이 학생, 교사, 경영관리자, 학부모 등 이질적이다. 셋째, 교육적 생산활동이 중심이 되는 교수 활동력은 학교교육 고유의 것이고 학교에 있어서 인간관계 경영은 현실적인 동시에 궁극적 대상이다. 넷째, 생산효과가 인간 그 자체와 떨어지지 않고 교육자와 피교육자의 인간관계를 통해서 인간관계형성을 계속하고 있다. 다섯째, 학교교육이나 학교경영에 있어서의 인간관계는 사회적, 실천적, 기능으로써 교육적 경영효과와 교육효과를 높이는데 그 고유성이 있다.⁴²⁾

2) 학교조직에서의 인간관계의 중요성

학교조직은 다른 모든 조직의 속성을 공유하고 있으면서도 다른 조직과 구별되는 교육이라는 목적과 인간을 대상으로 하는 특수성으로 인하여 어느 조직 사회에서 보다 인간관계가 더욱 중요한 의의를 갖는다. 교육적인 측면에서는 인간관계를 통한 경험의 결과로 인성이 형성 발달하게 되고 학생의 학습 과정 대부분이 인간관계를 통하여 이루어지고 있어 교사들이 학생들과 어떻게 인간관계를 맺느냐에 따라서 학습자의 학습효과와 학교 조직 문화에 영향을 미치게 되며 강력한 학교 조직문화형성에 기여하게 된다. 인간의 인성형성에 가장 영향을 주는 요인으로써 환경의 중요성을 강조하고 있는데 많은 환경요인들 중에서 가장 중요한

42) 최희선(1989), 『학교경영의 효율화』, 서울 : 배영사, p. 102~103.

43) 백현기(1981), 『교육행정의 기초』, 서울 : 배영사, p. 160~172.

요인은 인간관계이다. 인간관계는 사람이 서로 만나는 동안 서로 주고받게 되는 어떠한 뜻을 말하며 조직 문화와 밀접한 관계를 가지고 있어 조직문화의 요소들의 조직 구성원 개개인의 인성체제의 내면화되는 과정은 인간관계를 통하여 구체화된다. 인간관계 형성의 두 가지 본질을 달리 하는 경우로 개인을 중심으로 형성되는 인간관계는 각 개인이 독립되고 동등한 자격을 가지고 성립되는 인간관계로 여기서 자라고 학습된 개인은 강한 독립심이 육성될 것이다. 또 한가지는 개개인이 공유하는 부분을 중심으로 형성되는 인간관계는, 개인이 지켜야 할 규범을 유지하기 위한 질서와 화목이 강조되고, 구성원들에게는 적절하고 합당한 상대적이고 계열이 확립된 자기 위치를 차지하고 전체의 화목을 위한 인간애를 기저로 한 인화력이 요구되며 개인간의 사적감정적 기대가 필요하게 된다. 이렇듯 교사들 사이의 인간관계는 학교조직 문화의 내부적인 변화를 가져오게 될 것이며 학생들에게 작용하여 독자적이고 창의적인 학생들을 길러내기 위한 부분에게까지 영향을 준다.⁴⁴⁾

3) 학교조직에서의 인간관계의 유형

(1) 행정가와 교사간의 인간관계

학교조직에서 교사들이 교직생활에 보람을 가지느냐 그렇지 않고 불평불만을 느끼느냐는 다른 어떤 요인보다도 학교장과 교사간의 인간관계에 의하여 크게 좌우된다. 한 학교의 특수성을 결정하는 요인은 많이 있을 것이나 그 중에서도 행정가와 교사들과의 인간관계는 중요한 요인이다. 교사들이 그들의 교직에 만족을 느끼느냐 불만을 가지느냐는 다른 어떠한 요인보다도 행정가와 교사들과의 인간관계 여하에 의하여

44) 최영우(1996), 「교사의 인간관계와 학교 조직문화에 관한 연구」, 원광대학교 석사학위논문, p. 8~9.

크게 결정되고 있다. 교사들은 행정가에게 그들을 보호해 주고 지지해 주기를 기대하고 있으며 학교운영에 교사들의 자율성을 허용해 줄 것과 교사들의 개인적 인권·권위를 존중해 줄 것 등을 희망하고 있다. 이러한 교사들의 개인적인 기대를 고려하지 않는 행정가는 교사들과의 좋은 인간관계를 수립하는데 실패할 뿐 아니라 나아가 과업을 달성하기 위한 그의 어떠한 노력도 성공할 수 없게 될 것이다.

(2) 교사 상호간의 관계

모든 교사들은 학교 내에서 대개 비슷한 일을 하고 있으면서도 여러 가지 면에서 서로 다르다. 교사상호간의 인간관계는 교사들의 공식적 및 비공식적 인간관계의 원만한 관계에 의해서 형성된다. 성별, 연령별, 세대별, 취미와 적성에 따라 교사간의 여러 인간관계가 형성되며 또한 학력 수준이나 출신학교에 따라 각가지 인간관계의 유형이 존재한다. 교사의 인간관계는 학교운영과 학교조직사회의 어떠한 분위기를 조성하는데도 크게 영향을 미치는 요소가 된다.

(3) 교사와 학생과의 관계

교육이란 교사와 학생과의 만남으로부터 시작된다. 교수·학습 과정이란 교사와 학생과의 인간관계를 통하여 이루어지며 인간관계의 성패에 따라 학습의 효과가 좌우된다고 해도 과언은 아니다. 교사와 학생간의 인간관계는 학습 효과 면에서뿐만 아니라, 소속감을 갖고 참여하여 공동 생활을 영위하는 가운데 인정을 받고 애정을 주고받으면서, 자아개념이나 자아상 또는 자아정체감을 형성하고 나름대로의 자아실현을 경험하는 인간으로서의, 사회 심리적 욕구를 충족하는 기본 바탕이 된다는 점에서 중요하다. 따라서 교사는 교과에 대한 전문적 지식뿐만 아니라

학생들의 성격, 적성, 흥미 등을 이해하고 그들의 의욕과 사기를 고양하여 좋은 인간관계를 형성할 수 있는 기술도 필요하다.

(4) 교사와 학부모와의 관계

교사와 학부모의 관계는 매우 밀접하고 지속적인 관계라고 보는 것이 일반적인 시각이다. 교사와 학부모는 아동의 교육이라는 목적을 공유하고 있기 때문에 상호이해와 협력을 기초로 하여 그 관계가 유지될 수 있다고 기대하는 것이다. 그러나 실제의 상황은 일반적인 기대와는 다른 모습을 보여주고 있다. 교사들은 대체로 학부모들을 그들의 일을 협력하는 동반자로 생각하면서도 한편으로는 감시자나 또는 권위에 대한 도전자로 생각한다. 즉, 우호적인 측면보다 불신과 갈등이 크며 학교 교육에 영향력을 행사하려 하거나 비판적 항의를 하려하는 것에 대해 항상 경계를 기울인다.

교사들은 아동을 채우하는 방법에 대해서도 학부모와는 상반된 관점을 나타내고 있다. 학부모는 교사가 자기자녀의 특성을 고려하여 특별하게 채우해주기를 원한다. 그러나 교사는 아동을 공식적이고 일반적인 보편적 기준에 따라서 채우해야 한다고 생각한다. 교사들은 학부모가 교사의 행위에 간섭하는 것을 매우 싫어한다. 교사들은 학부모가 교사의 교육행위에 간섭하는 행위를 교사의 권위에 대한 도전이라고 생각하는 경향이 짙다. 만일 학부모와의 관계가 갈등으로 표출되면 인간관계나 처세술이 부족하다든지 경험이 미숙한 교사로 인식되어진다. 그런데 교사와 학부모는 사회적 지위가 다를 뿐 아니라 일상생활에서 긴밀한 접촉이 적고 학부모는 학부모대로 자녀 교육을 일임하려는 방임을 태도를 취하려는 경우가 많다. 그러면서도 부모는 학교에 대해 학생들을 자기가 생각하는 대로 교육하여 줄 것을 바라고 있는데, 교사 측에서 보면 다수의

학부형과 접하여야 되므로 양자간의 바람직한 관계를 수립하고 유지하는 데에는 여러 가지 어려움이 뒤따른다.⁴⁵⁾

5. 先行研究의 考察

이인식은 「교원정년단축에 대한 학부모의 인식조사」에서 학부모들은 교원정년단축이 우수한 학생의 교직지원을 가능하게 하는 것과 교직풍토 쇄신에 도움이 되는 것으로 여기고 있었으며 교원은 정년단축으로 교원의 사기 및 근무 의욕저하로 학교직무수행에 변화가 올 것으로 전망하고 있었다.⁴⁶⁾

이정분은 「정년단축에 대한 교원들의 인식에 관한 연구」에서 정년단축이 직무만족의 여러 요인의 어디에도 도움이 되지 않는다고 밝히고 있으며 이는 교원의 직무저하에 큰 원인이 되고 있다고 밝히고 있다. 정년단축 목적 달성 여부에 대해서는 교육예산절감, 교원에 대한 학부모의 신뢰성, 교육의질 개선에 모두 부정적인 반응이 많은 것으로 나타내고 있다.⁴⁷⁾

오관용은 「교원의 정년단축의 문제점과 개선 방안」에 관한 연구에서 교원의 정년단축은 교원의 사기저하→공지와 사명감 상실→심리적 공황 초래→퇴직 및 명예퇴직교사 급증→교원수급 차질→교원수급정책의 임시미봉책 시행→교원전문성과 책무성 저하→교육의 질 저하로 이어지고 있다고 밝히고 있고, 교원의 사기를 앙양시키는 방법은 교원의 처우개선과

45) 이인효 외 편역, 『교육과 사회』, 서울: 교육 과학사, 1991, p. 22.

46) 이인식(2000), 『교원정년단축에 대한 학부모의 인식조사』, 부산교육대학교 교육대학원, 석사학위논문, p. 46~47.

47) 이정분(2000), 『정년단축에 대한 교원들의 인식조사』, 부산교육대학교 교육대학원, 석사학위논문, p. 67~69.

교원의 예우향상 및 교권확립에 있으며 교원정년단축으로 인하여 교사와 학생, 학부모의 신뢰가 빨리 회복되어 존경받는 스승이 될 수 있도록 국가 모든 수단을 강구해야되며 교원도 전문직으로서의 교수-학습기술을 갖춰 교육의 권위를 세우고 끊임없이 배우는 자세로 임해야 됨을 강조하였다.⁴⁸⁾

최한호는 「정년단축에 관한 초등교원의 의식 조사연구」에서 정년단축이 교단에 끼친 영향에 대한 지각반응은 남 교원과 연령이 높을수록, 직위가 높을수록, 정년단축이 교단에 악영향을 끼쳤다고 생각하고 10%는 불가피한 일이라고 생각한다고 밝혔다. 또 10년 전과 비교한 현 교직의 사회적 지위에서 연령이 적을수록, 직위가 낮을수록 그리고 일반퇴직에 응하겠다는 교원일수록, 교직의 사회적 지위가 점점 낮아지는 것으로 나타났으며, 교직 이직에 대해서 남 교원이 여 교원에 비해 낮은 반응을 보였으며 교원의 77%가 이직의사가 있었던 것으로 분석하였다.⁴⁹⁾

백운자는 「교원정년단축에 대한 교원과 학부모집단의 인식」에 관한 연구에서 교원의 집단은 교원의 정년단축에 대해서 약간 부정적인 반응을 보인데 비해 학부모의 집단은 약간 긍정적인 반응을 보이는 인식으로서 차이가 있었다고 하였다. “정년단축 후의 학교교육의 활성화가 이루어 졌느냐”에 대한 물음에 교원과 학부모의반응은 부정적인 영향으로 반응하였고 “교원정년단축의 결과로 교육의 효율성과 생산성은 높아져 교육의 질은 높아질 것으로 생각하느냐”의 물음에 교원은 교육의 질은 높아지지 않을 것이라고 반응하고 학부모의 집단은 교육의 질이 높아질 것으로 기대하고 있다고 하였다.⁵⁰⁾

48) 오관용(2000), 「교원의 정년단축의 문제점과 개선방안에 관한 연구」, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, p. 91.

49) 최한호 (1999), 「정년단축에 관한 초등교원의 의식조사연구」, 경원대학교 교육대학원 석사학위논문, p. 56~65.

김달원은 교원정년 65세에 대한 인식을 조사한 결과 “교직의 전문성 때문이” 가장 높게 반응하였고, 타 직종으로 전직 기회 부여 시 전직 이유에 대해 “교직에 대한 자긍심 상실”이 높게 나타났으며 정년단축 후 주당 수업 시 수 변화에 교재연구 시간의 불충분과 교과전담 교사의 감소로 교과전담교사가 맡았던 예체능 교과에 대한 부담도 큼을 시사했다.

생활지도에 미친 영향에 대해 “지도의 한계로 지속적인 생활지도 의욕 상실”이 크게 반응한 것으로 생활지도에 미친 영향이 크다는 것도 시사하고 있다.⁵¹⁾교직안정에 대한 생각은 젊은 교사들이 비교적 안정성 있는 직업으로 생각하고 있으며 정년단축 후 교원사기 저하 요인은 “교직의 특수성을 무시한 정책추진”이 높은 반응을 보이고 있음을 밝혔다.

이들 연구에서 정년단축이 교육 예산절감, 수요자중심 교육개혁, 학생과 교사의 세대차 해소, 교육환경의 시설확충, 교직사회의 활성화 등의 취지로 시행된 교원정년단축이 학교교육에 문제점으로 들어 나고 있음을 시사해 주고 있다. 그래서 본 연구는 교원정년단축이 초등교육에 미치고 있는 교원의 전문성과 교육공동체간의 인간관계, 교원의 사기와 직무에 대한 교원의 인식을 분석하여 교육의 문제점을 밝히려고 한다.

50) 백운자(2000), 「교원정년단축에 대한 교원과 학부모 집단의 인식연구」, 한서대학교 교육대학원 석사학위논문, p. 76~79.

51) 김달원(2001), 「교원정년단축이 초등교직사회에 미친 영향에 관한 연구」, 한국교원대학교 교육대학원 석사 학위논문, p. 81~83.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 研究 對象

본 연구의 대상은 서울 및 수도권 5지역(고양, 파주, 일산, 의정부, 성남)에 소재하고 있는 초등학교에 재직하고 있는 교원을 무선 표집 하여 450명에게 설문지를 배부하였다. 회수된 설문지 중 자료 처리가 가능한 부수는 423부로 유효 회수율이 94%이었다. 회수된 응답자의 변인별 분포는 <표 9>와 같다.

<표 9> 조사대상자의 변인별 분포

변 인	구 분	인 원 (N)	백 분 율(%)
성 별	남	156	36.88
	여	267	63.12
교 직 관	보수적	58	13.71
	진보적	138	32.62
	중도적	227	53.66
교 직 경 력	10년 미만	134	31.68
	10년-20년 미만	138	32.62
	20~30년 미만	122	28.84
	30년 이상	29	6.86
학교소재지	도시지역	235	55.56
	읍·면 지역	188	44.44
계		423	100

2. 測定 道具

본 연구에서는 교원정년단축이 초등교육에 미치고있는 교원의 인식을 파악하기 위하여 설문지를 제작 활용하였다. 설문지는 크게 4개 영역과 21개의 문항으로 이루어져 있으며 이러한 설문지 구성내용과 문항수를 제시하면 <표 10>과 같다.

<표 10> 설문지의 내용 구성

구분	문항내용	문항 번수	문항 번호
교원정년단축 후 교육 현장 인식	교원의 교직에 대한 자긍심과 사명감 교육정책에 따른 교직의 매력 교원양성기관의 교육개선 교육환경이 교육에 미치는 시너지 효과 교직풍토 쇄신 학생의 학습권에 미치는 영향 교육정책이 교원수급에 미치는 영향 교원 전문성의 자구책 우수인력의 교직유치 신분 불안과 교직 이직	10	1-10
전문성에 대한 인 식	교원수급정책이 교육의 질에 미치는 영향 생활지도 및 인성지도에 미치는 영향 교단선진화의 학습지도 개선 학교제반교육시설이 교육에 미치는 영향	4	11-14

교육공동체간의 인간관계 인식	교원수급이 교원간의 결속력에 미치는 영향 교원의 업무부담이 인간관계에 미치는 영향 교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점에 대한 인식 교사와 학생간 상호 가르치고 배우는 관계 개선	4	15-18
직무에 대한 인 식	학급당 인원수 증가가 학습지도에 미치는 영향 교원의 총체적 업무경감 교원의 사기 및 직무의욕	3	19-21

3. 資料處理 方法

본 연구에서 자료의 처리는 리커트식 평정척도 (Likert Summated Rating Scale)에 의하여 5단계로 만족도를 구분하였다. 통계처리는 SAS(Strategic Application System) Program을 이용하여 배경변인을 백분율(%)로 산출하고 배경변인에 따라 어떤 유의미한 차이가 있는지 χ^2 (Chi-Square)검증을 실시하였으며 집단간의 차이는 $P<.05$, $P<.01$, $P<.001$ 수준에서 유의도를 검증하였다.

IV. 結果 分析 및 解釋

1. 교원정년단축 이후 교육현장에 관한 인식

교원정년단축 후 교육현장의 교원의 인식을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 11> 교원의 교직에 대한 자긍심과 사명감

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	54(34.62)	48(30.77)	32(20.51)	19(12.18)	3(1.92)	156	7.855	4	.097
	여	63(23.60)	96(35.96)	75(28.09)	30(12.24)	3(1.12)	267			
교직원	보수적	24(41.38)	19(32.76)	10(17.24)	5(8.62)	0(0.00)	58	16.898	8	.031*
	진보적	34(24.64)	37(26.81)	43(31.16)	20(14.49)	4(2.90)	138			
	중도적	59(25.99)	88(38.77)	54(23.79)	24(10.57)	2(0.88)	227			
교 직 경 력	10년미만	32(23.88)	42(31.34)	47(35.07)	12(8.96)	1(0.75)	134	18.918	12	.090
	10~20 "	34(24.64)	46(33.33)	35(25.36)	19(13.77)	4(2.90)	138			
	20~30 "	40(32.79)	47(38.52)	20(16.39)	14(11.48)	1(0.82)	122			
	30년이상	11(37.93)	9(31.03)	5(17.24)	4(13.79)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	56(23.83)	85(36.17)	69(29.36)	21(8.94)	4(1.70)	235	10.463	4	.033*
	읍·면 "	61(32.45)	59(31.38)	38(20.21)	28(14.89)	2(1.00)	188			
계		117(27.66)	144(34.04)	107(25.30)	49(11.58)	6(1.42)	423			

*p<.05 *p<.05

‘교원의 자긍심과 사명감 실추’에 대한 생각은 조사대상 전체교원의 61.70%가 긍정적으로 응답하였고 13.0%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 25.30%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경 변인별 차이를 보면 교직원과 학교 소재지에 따라 p<.05 수준에서 각각 유의한

차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직원에 따라서는 보수적 성향의 교사(41.38%)가 ‘매우 그렇다’로 진보적(24.64%), 중도적(25.99%)성향의 교사에 비해 교원의 자긍심과 사명감이 실추되었다고 생각하는 비율이 가장 높게 나타났고, 학교소재지에 따라서는 도시지역의 교사(36.17%)들이 읍·면 지역의 교사(31.38%)들보다 ‘그렇다’라는 반응이 높게 나타남으로서 차이를 보였다. 이 결과로 볼 때 배경별 집단간에 서로 긍정적인 유사한 반응을 보이는 것은 정부의 수요자 중심의 교육강조로 교원의 자긍심과 사명감을 상실하게 한 것으로 해석된다.

<표 12> 교육정책에 따른 교직의 매력

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	51(32.69)	60(38.46)	38(24.36)	7(4.49)	0(0.00)	156	4.933	4	.294
	여	68(25.56)	128(48.12)	56(21.05)	13(4.89)	1(0.38)	266			
교직원	보수적	20(34.48)	27(46.55)	10(17.24)	1(1.72)	0(0.00)	58	5.486	8	.704
	진보적	37(26.81)	59(42.75)	34(24.64)	7(5.07)	1(0.72)	138			
	중도적	62(27.43)	102(45.13)	50(22.12)	12(5.31)	0(0.00)	226			
교 직 경 력	10년미만	34(25.37)	63(47.01)	29(21.64)	7(5.22)	1(0.75)	134	9.513	12	.658
	10~20 "	43(31.39)	61(44.53)	28(20.44)	5(3.65)	0(0.00)	137			
	20~30 "	33(27.05)	56(45.90)	26(21.31)	7(5.74)	0(0.00)	122			
	30년이상	9(31.03)	8(27.59)	11(37.93)	1(3.45)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	62(26.50)	107(45.73)	51(21.79)	13(5.56)	1(0.43)	234	2.298	4	.680
	읍·면 "	57(30.32)	81(43.09)	43(22.87)	7(3.72)	0(0.00)	188			
계		119(28.20)	188(44.55)	94(22.27)	20(4.74)	1(0.24)	422			

‘교육정책에 따른 교직의 매력’은 조사대상 전체교원들의 72.75%가 긍정적으로 응답하였고 4.98%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며

22.27%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 특성별로 살펴보면 여교사(48.12%)가 ‘그렇다’로 남교사(38.46%)에 비해 긍정적인 반응이 높았으며 교직원 에서는 성향별로 ‘그렇다’로 유사한 반응을 보였고 10년 미만 의 교원집단에서 47.01% ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 가장 높았으며 도시지역교사(45.73%)가 읍·면 지역 교사(43.09%)에 비해 높게 나타났다. 이 결과로 볼 때 대체적으로 긍정적인 반응을 보인 것은 정년단축 후 교원정책은 교직원환경·교원의 처우 개선에 영향을 미친 것으로 해석된다.

<표 13> 교원양성기관의 교육개선

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	39(25.00)	71(45.51)	33(21.15)	13(8.33)		156	4.835	3	.184
	여	51(19.10)	122(45.69)	78(29.21)	16(5.99)		267			
교직원	보수적	15(25.86)	30(51.72)	11(18.97)	2(3.45)		58	6.513	6	.368
	진보적	30(21.74)	55(39.86)	40(28.99)	13(9.42)		138			
	중도적	45(19.82)	108(47.58)	60(26.43)	14(6.17)		227			
교 직 경 력	10년미만	26(19.40)	64(47.76)	42(31.34)	2(1.49)		134	16.05	9	.065
	10~20 "	30(21.74)	58(42.03)	37(26.81)	13(9.42)		138			
	20~30 "	26(21.31)	62(50.82)	24(19.67)	10(8.20)		122			
	30년이상	8(27.59)	9(31.03)	8(27.59)	4(13.79)		29			
학 교 소재지	도시지역	48(20.43)	102(43.40)	72(30.64)	13(5.53)		235	5.999	3	.111
	읍·면 "	42(22.34)	91(48.40)	39(20.74)	16(8.51)		188			
계		90(21.28)	193(45.63)	111(26.24)	29(6.86)		423			

교원양성기관의 교육개선에 대한 반응결과는 여교사(45.69%)와 남교사

(45.51%)가 ‘그렇다’로 비슷한 긍정적인 반응을 보였으며 보수적인 성향의 교사(51.72%)가 ‘그렇다’로 높은 반응을 보인 반면에 진보적 성향의 교사(39.86%)가 상대적으로 낮은 반응을 보였다. 그리고 경력별로는 20~30년 미만 교원집단에서 50.82%의 ‘그렇다’로 가장 높은 응답을 하였고 읍·면 지역 교사(48.40%)가 도시지역교사(43.40)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높게 나타났다. 이 결과로 보면 교직의 전문성 제고를 위한 교원양성기관의 교육이 현장성과 효용성 면에서 개선되고 있는 것으로 해석된다.

<표 14> 교육환경이 교육에 미치는 시너지 효과

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	36(23.08)	76(48.72)	41(26.28)	3(1.92)		156	7.182	3	.663
	여	45(16.85)	118(44.19)	89(33.33)	15(5.62)		267			
교직관	보수적	12(20.69)	29(50.00)	16(27.59)	1(1.72)		58	3.740	6	.711
	진보적	29(21.01)	56(40.58)	47(34.06)	6(4.35)		138			
	중도적	40(17.62)	109(48.02)	67(29.52)	11(4.85)		227			
교 직 경 력	10년미만	23(17.16)	70(52.24)	40(29.85)	1(0.75)		134	13.171	9	.155
	10~20 "	23(16.67)	61(44.20)	46(33.33)	8(5.80)		138			
	20~30 "	28(22.95)	54(44.26)	32(26.23)	8(6.56)		122			
	30년이상	7(24.14)	9(31.03)	12(41.38)	1(3.45)		29			
학 교 소재지	도시지역	44(18.72)	104(44.26)	73(31.06)	14(5.96)		235	3.966	3	.265
	읍·면 "	37(19.68)	90(47.87)	57(30.32)	4(2.13)		188			
계		81(19.15)	194(45.86)	130(30.73)	18(4.26)		423			

‘교육환경이 교육에 미치는 시너지 효과’는 조사대상 전체교원들의

65.01%가 긍정적으로 응답하였다. 교원의 특성에 따라 남교사(48.72%)가 여교사(44.19%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응을 보였으며 보수적인 성향의 교사(50.00%)가 ‘그렇다’로 중도적(48.02)·진보적(40.58) 성향의 교사에 비해 긍정적인 응답이 높았다. 경력별로는 10년 미만 되는 교원 집단(52.24%)에서 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 가장 높게 나타났으며 읍·면 지역 교사(47.87)가 도시지역의 교사(44.26%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높게 나타났다. 이 결과로 보면 정년단축 후 정부가 추진한 교육환경개선이 아동 교육활동에 시너지 효과를 가져오며 질 높은 교육활동이 이루어지고 있는 것으로 해석된다.

<표 15> 교직원토 췌신

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	25(10.03)	75(48.08)	45(28.85)	10(6.41)	1(0.64)	156	4.632	4	.327
	여	37(13.91)	113(42.48)	91(34.21)	25(9.40)	0(0.00)	266			
교직원	보수적	14(24.14)	24(41.38)	18(31.03)	2(3.45)	0(0.00)	58	10.257	8	.247
	진보적	17(12.32)	62(44.93)	42(30.43)	17(12.32)	0(0.00)	138			
	중도적	31(13.72)	102(45.13)	76(33.63)	16(7.08)	1(0.44)	226			
교 직 경 력	10년미만	18(13.43)	63(47.01)	45(33.58)	8(5.97)	0(0.00)	134	9.807	12	.632
	10~20 "	19(13.77)	58(42.03)	46(33.33)	14(10.14)	1(10.14)	138			
	20~30 "	20(16.53)	58(47.93)	35(28.93)	8(6.61)	0(0.00)	121			
	30년이상	5(17.24)	9(31.03)	10(34.48)	5(17.24)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	31(13.25)	106(45.30)	78(33.33)	19(8.12)	0(0.00)	234	2.275	4	.685
	읍·면 "	31(16.49)	82(43.62)	58(30.85)	16(8.51)	1(0.53)	188			
계		62(14.69)	188(44.55)	136(32.23)	35(8.29)	1(0.24)	422			

조사대상 전체교원들의 59.24%가 신규교원 임용확대로 교직풍토채신이 이루어지고 있다고 긍정적으로 응답하였다. 교사의 배경별 변인을 살펴보면 남교사(48.08%)가 여교사(42.48%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높게 나타났으며 중도적인 성향의 교사(45.13%)가 ‘그렇다’로 진보적(44.93%)·보수적(41.38%) 성향의 교사에 비해 응답이 높았다. 경력별로는 20~30년 미만 되는 교원집단과 10년 미만의 교원집단이 각각 ‘그렇다’에 대해 47.93%와 47.01%로 긍정적인 반응을 보였고 도시지역교사(45.30%)가 읍·면 지역교사(43.62%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높게 나타났다. 이 결과로 보면 교직풍토에 변화가 있는 것으로 해석된다.

<표 16> 학생의 학습권에 미치는 영향

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	21(13.46)	63(40.38)	56(35.90)	14(8.97)	2(1.28)	156	5.602	4	.230
	여	29(10.86)	109(40.82)	83(31.09)	44(16.48)	2(0.75)	267			
교직원	보수적	10(17.24)	24(41.38)	15(25.86)	9(15.52)	0(0.00)	58	24.289	8	.002**
	진보적	14(10.14)	40(28.99)	56(40.58)	28(20.29)	0(0.00)	138			
	중도적	26(11.45)	108(47.58)	68(29.96)	21(9.25)	4(1.76)	227			
교 직 경 력	10년미만	16(11.94)	60(44.78)	35(26.12)	21(15.67)	2(1.49)	134	7.944	12	.789
	10~20 "	14(10.14)	56(40.58)	48(34.78)	18(13.04)	2(1.45)	138			
	20~30 "	16(13.11)	46(37.70)	46(37.70)	14(11.48)	0(0.00)	122			
	30년이상	4(13.79)	10(34.48)	10(34.48)	5(17.24)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	23(9.79)	105(44.68)	68(28.94)	36(15.32)	3(1.28)	235	8.036	4	.090
	읍·면 "	27(14.36)	67(35.64)	71(37.77)	22(11.70)	1(0.53)	188			
계		50(11.81)	172(40.66)	139(32.86)	58(13.71)	4(0.95)	423			

**p<.01

조사대상 전체교원들의 52.47%가 교원결원이 학생의 학습권에 영향을 미친다고 반응하였으며 교직원 변인별로 $p<.01$ 수준에서 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 중도적(45.30%), 보수적(41.38%)·진보적(28.99) 성향의 교사 순위에서 진보적 성향의 교사가 상대적으로 낮게 반응하였다. 이외에도 ‘그렇다’로 남교사(40.82%)와 여교사(40.38%)가 유사한 반응을 보였으며 10년 미만 되는 교원집단(44.78%)과 도시지역 교사(44.68%)가 유사한 반응을 보였다. 이러한 결과로 볼 때 정년단축이 합리적으로 이루어지지 않음을 시사해 주며 정년 단축에 따른 교원 수급이 학생의 학습권을 침해하는 것으로 해석된다.

<표 17> 교육정책이 교원수급에 미치는 영향

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이 다	그렇지 않 다	전혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	96(61.54)	39(25.00)	16(10.26)	4(2.56)	1(0.64)	156	27.316	4	.000***
	여	95(35.58)	112(41.95)	48(17.98)	11(4.12)	1(0.37)	267			
교직원	보수적	28(48.28)	21(36.21)	8(13.79)	1(1.72)	0(0.00)	58	14.172	8	.077
	진보적	51(36.96)	52(37.68)	25(18.12)	10(7.25)	0(0.00)	138			
	중도적	112(49.34)	78(34.36)	31(13.66)	4(1.76)	2(0.88)	227			
교 직 경 력	10년미만	56(41.79)	51(38.06)	24(17.91)	2(1.49)	1(0.75)	134	14.046	12	.297
	10~20 "	62(44.93)	44(31.88)	23(16.67)	8(5.80)	1(0.72)	138			
	20~30 "	61(50.00)	45(36.89)	14(11.48)	2(1.64)	0(0.00)	122			
	30년이상	12(41.38)	11(37.93)	3(10.34)	3(10.34)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	85(36.17)	96(40.85)	44(18.72)	10(4.26)	0(0.00)	235	21.146	4	.000***
	읍·면 "	106(56.38)	55(29.26)	20(10.64)	5(2.66)	2(1.06)	188			
계		191(45.15)	151(35.70)	64(15.13)	15(3.55)	2(0.47)	423			

*** $p<.001$ *** $p<.001$

교육정책은 교원 수급에 가장 큰 영향을 미친 것으로 조사대상 전체교원들의 80.85%가 긍정적으로 응답하였으며 성별 및 소재지 변인에서 $p<.001$ 수준의 매우 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 남교사(61.54%)가 여교사(35.58%)보다 ‘매우 그렇다’로 상대적으로 높은 반응을 보였으며 읍·면 지역의 교사(56.38%)가 도시지역의 교사(36.17%)보다 ‘매우 그렇다’ (56.38%)로 반응이 높게 나타남으로서 차이를 보였다. 이외에도 중도적 성향의 교사(49.34%)와 20~30년 미만 되는 교사(50.00%)가 ‘매우 그렇다’의 반응을 보인 것은 수요예측과 교원 수급에 문제되는 변수들을 분석하지 않고 이루어진 정부의 교원수급정책의 실책으로 해석된다.

<표18> 교원 전문성의 자구책

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	25(16.03)	55(35.26)	55(35.26)	19(12.18)	2(1.28)	156	0.326	4	.988
	여	39(14.61)	98(36.70)	91(34.08)	35(13.11)	4(1.50)	267			
교직원	보수적	7(12.07)	28(48.28)	19(32.76)	4(6.90)	0(0.00)	58	12.417	8	.133
	진보적	22(15.94)	41(29.71)	46(33.33)	26(18.84)	3(2.17)	138			
	중도적	35(15.42)	84(37.00)	81(35.68)	24(10.57)	3(1.32)	227			
교 직 경 력	10년미만	21(15.67)	48(35.82)	41(30.60)	22(16.42)	2(1.49)	134	25.939	12	.010*
	10~20 "	24(17.39)	43(31.16)	49(35.51)	18(13.04)	4(2.90)	138			
	20~30 "	13(10.66)	53(43.44)	50(40.98)	6(4.92)	0(0.00)	122			
	30년이상	6(20.69)	9(31.03)	6(20.69)	8(27.59)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	38(16.17)	87(37.02)	81(34.47)	28(11.91)	1(0.43)	235	4.459	4	.347
	읍·면 "	26(13.83)	66(35.11)	65(34.57)	26(13.83)	5(2.66)	188			
계		64(15.13)	153(36.17)	146(34.52)	54(12.77)	6(1.42)	423			

* $p<.05$

‘교원전문성의 자구책’은 조사대상 전체교원들의 51.3%가 긍정적으로 응답하였고 34.52%의 교원이 중도적인 반응을 보였으며 교직경력별로 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 20~30년 미만(43.44%), 10년 미만(35.82%), 10~20년 미만(31.16%), 30년 이상(31.03%) 순으로 ‘그렇다’라는 반응이 높게 나타나 차이를 보였다. 이외에도 남 교사보다는 여교사가 진보적 성향의 교사보다는 보수적 성향의 교사가 그리고 20년~30년 미만의 고 경력자와 도시지역교사가 높은 반응을 보인 것은 교직과 승진에 대한 교원의 의식이 전반적으로 바뀌어 가고 있는 것으로 해석된다.

<표19> 우수인력의 교직유치

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	7(4.49)	22(14.10)	31(19.87)	33(21.15)	63(40.38)	156	23.082	4	.000***
	여	14(5.24)	39(14.61)	79(29.59)	83(31.09)	52(19.48)	267			
교직관	보수적	4(6.90)	4(6.90)	13(22.41)	20(34.48)	17(29.31)	58	9.159	8	.329
	진보적	7(5.07)	25(18.12)	29(21.01)	36(26.09)	(29.71)	138			
	중도적	10(4.41)	32(14.10)	68(29.96)	60(26.43)	57(25.11)	227			
교 직 경 력	10년미만	7(5.22)	24(17.91)	41(30.60)	33(24.63)	29(21.64)	134	16.180	12	.183
	10~20 "	6(4.35)	18(13.04)	42(30.43)	37(26.81)	35(25.36)	138			
	20~30 "	6(4.92)	17(13.93)	24(19.67)	37(30.33)	38(31.15)	122			
	30년이상	2(6.90)	2(6.90)	3(10.34)	9(31.03)	13(44.83)	29			
학 교 소재지	도시지역	13(5.53)	37(15.74)	67(28.51)	65(27.66)	53(22.55)	235	6.448	4	.168
	읍·면 "	8(4.26)	24(12.77)	43(22.87)	51(27.13)	62(32.98)	188			
계		21(4.96)	61(14.42)	110(26.00)	116(27.42)	115(27.19)	423			

*** $p<.001$

‘우수인력의 교직유치’에 대한 생각은 교원의 성별변인에서 남교사가 ‘전혀 그렇지 않다 (40.38%)’로 여교사 ‘전혀 그렇지 않다(19.48%)’보다 부정적인 반응이 상대적으로 높게 나타나 $p<.001$ 수준의 유의한 차이를 보이고 있으며 보수적인 성향의 교사(34.48%)가 ‘그렇지 않다’로 중도적(26.43%)·진보적(26.09%) 성향의 교사에 비해 부정적인 응답을 하였다. 경력별로는 30년 이상 되는 교원집단(44.83%)에서 ‘전혀 그렇지 않다’로 우수인력의 교직유치가 어렵지 않은 것으로 나타났으며 읍·면 지역 교사(32.98%)가 도시지역의 교사(22.56%)보다 ‘전혀 그렇지 않다’로 부정적인 반응이 높이 나타났다.

<표 20> 신분 불안과 교직 이직에 대한 생각

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	20(12.82)	30(19.23)	38(24.36)	48(30.77)	20(12.82)	156	1.773	4	.777
	여	35(13.21)	59(22.26)	65(24.53)	67(25.28)	39(14.72)	265			
교직관	보수적	2(3.45)	13(22.41)	13(22.41)	21(36.21)	9(15.52)	58	14.731	8	.064
	진보적	17(12.41)	22(16.06)	36(26.28)	36(26.28)	26(18.98)	137			
	중도적	36(15.93)	54(23.89)	54(23.89)	58(25.66)	24(10.62)	226			
교 직 경 력	10년미만	28(20.90)	32(23.88)	32(23.88)	26(19.40)	16(11.94)	134	30.190	12	.002**
	10~20 "	17(12.41)	34(24.82)	38(26.64)	33(24.09)	15(10.95)	137			
	20~30 "	8(6.56)	17(13.93)	29(23.77)	46(37.70)	22(18.03)	122			
	30년이상	2(7.14)	6(21.43)	4(14.29)	10(35.71)	6(21.43)	28			
학 교 소재지	도시지역	28(12.02)	45(19.31)	62(26.61)	60(25.75)	38(16.31)	233	4.670	4	.322
	읍·면 "	27(14.36)	44(23.40)	41(21.81)	55(29.26)	21(11.17)	188			
계		55(13.00)	89(21.14)	103(24.47)	115(27.32)	59(14.01)	421			

** $p<.01$

‘신분 불안과 교직 이직’은 조사대상 전체교원들의 34.14%가 긍정적으로 응답하였고 41.33%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 24.47%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경 변인을 보면 교직 경력에서 $p<.01$ 수준의 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 20~30년 미만(37.70%), 30년 이상(35.71%), 10~20년 미만(24.09%), 10년 미만(19.40%)의 집단에서 ‘그렇지 않다’로 통계적 차이를 보였다. 곧 경력이 높은 집단에서는 이직의사가 낮고 경력이 낮은 집단에서는 이직의사가 높은 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면 남교사(30.77%)가 ‘그렇지 않다’로 여교사(25.28%) ‘그렇지 않다’보다 부정적인 반응을 보여 남교사가 여교사보다 이직의사가 적은 것으로 나타났고 보수적인 성향의 교사(36.21%)가 ‘그렇지 않다’로 진보적(26.28%), 중도적(25.66%) 성향의 교사에 비해 부정적인 응답이 높았다. 학교소재지 변인에서는 읍·면 지역 교사(29.26%)가 도시지역의 교사(25.75%)보다 ‘그렇지 않다’로 교직이직의사가 적은 것으로 나타났다. 이 결과에 따르면 교직이 안정된 직업으로 교직에 대한 신뢰로 여겨지며 교직이 사회적으로 존경받는 직업 그리고 전문직으로서의 지위를 확고히 하는 직업으로 매력이 향상되고 있는 것으로 해석된다.

2. 교원정년단축이 교원의 전문성에 미치는 영향

교원정년단축이 교원의 전문성에 미치는 영향을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 21> 교원수급정책이 교육의 질에 미치는 영향

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	23(14.74)	57(36.54)	60(38.46)	12(7.69)	4(2.56)	156	3.029	4	.552
	여	36(13.48)	104(38.95)	94(35.21)	30(11.24)	3(1.12)	267			
교직원	보수적	9(15.52)	25(43.10)	19(32.76)	4(6.90)	1(1.72)	58	9.457	8	.305
	진보적	19(13.77)	41(29.71)	60(43.48)	14(10.14)	4(2.90)	138			
	중도적	31(13.66)	95(41.85)	75(33.04)	24(10.57)	2(0.88)	227			
교 직 경 력	10년미만	16(11.94)	43(32.09)	60(44.78)	13(9.70)	2(1.49)	134	15.885	12	.196
	10~20 "	21(15.22)	53(38.41)	41(29.71)	19(13.77)	4(2.90)	138			
	20~30 "	16(13.11)	52(42.62)	46(37.70)	7(5.74)	1(0.82)	122			
	30년이상	6(20.69)	13(44.83)	7(24.14)	3(10.34)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	32(13.62)	91(38.72)	85(36.17)	25(10.64)	2(0.85)	235	2.442	4	.654
	읍·면 "	27(14.36)	70(37.23)	69(36.70)	17(9.04)	5(2.66)	188			
계		59(13.95)	161(38.06)	154(36.41)	42(9.93)	7(1.65)	423			

‘교원수급 정책이 교육의 질에 미치는 영향’은 조사대상 전체교원들의 52.01%가 긍정적으로 응답하였고 36.41%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경변인별 차이를 보면 성별로는 여교사가 ‘그렇다(38.95%)’로 남교사 ‘그렇다(36.54%)’보다 긍정적인 반응을 보였으며 교직원 별로는 진보적(43.48%) 성향의 교사가 ‘보통이다’로 중도적 성향의 교사(33.04%)와 보수적(32.76%)성향의 교사에 비해 긍정적인 응답을 높게 나타냈다. 경력별로는 30년 이상 되는 교원집단(44.83%)에서 ‘그렇다’로 교원수급정책이 교육의 질 저하를 초래한 것으로 반응이 가장 높게 나타났으며 도시지역교사(38.72%)가 읍·면 지역의 교사(37.23%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높이 나타났다. 이 결과에

따르면 교원 수급이 원활히 이루어지지 못하고 있는 어려운 교육현실과 발달과업도 다르고 단일 교과만 전공한 중등교사 초등임용이 초등교육의 질 저하를 불러일으킬 소지와 기간제교사 임용이 많은 것도 교육의 질 저하 요인으로 인식되고 있는 것으로 해석된다.

<표 22> 생활지도 및 인성지도에 미치는 영향

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	55(35.26)	57(36.54)	29(18.59)	15(9.62)	0(0.00)	156	5.487	4	.240
	여	67(25.09)	112(41.95)	59(22.10)	28(10.49)	1(0.37)	267			
교직원	보수적	16(27.59)	26(44.83)	11(18.97)	5(8.62)	0(0.00)	58	10.699	8	.219
	진보적	30(21.74)	53(38.41)	37(26.81)	18(13.04)	0(0.00)	138			
	중도적	76(33.48)	90(39.65)	40(17.62)	20(8.81)	1(0.44)	227			
교 직 경 력	10년미만	36(26.87)	55(41.04)	24(17.91)	19(14.18)	0(0.00)	134	14.131	12	.292
	10~20 "	41(29.71)	52(37.68)	31(22.46)	14(10.14)	0(0.00)	138			
	20~30 "	40(32.79)	45(36.89)	29(23.77)	7(5.74)	1(0.82)	122			
	30년이상	5(17.24)	17(58.62)	4(13.79)	3(10.34)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	57(24.26)	87(37.02)	62(26.38)	28(11.91)	1(0.43)	235	15.296	4	.004**
	읍·면 "	65(34.57)	82(43.62)	26(13.83)	15(7.98)	0(0.00)	188			
계		122(28.84)	169(39.95)	88(20.80)	43(10.17)	1(0.24)	423			

**p<.01

‘학급당인원수 증가로 생활지도 및 인성 지도에 미치는 영향’은 조사 대상 전체교원들의 68.79%가 긍정적으로 응답하였다. 교원의 배경 변인을 보면 학교소재지별 변인에서 $p<.01$ 수준의 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 읍·면 지역교사(43.62%)가 도시지역의 교사(37.02%)보다 ‘그렇다’로 통계적 차이를 보이고 있으며 특성별로 살펴보면 남교사가 ‘그렇

다(41.95%)’ 로 여교사 ‘그렇다(36.54%)’ 보다 긍정적인 반응을 보이고 보수적인 성향의 교사가 ‘그렇다(44.83%)’ 로 중도적(39.65%)·진보적(38.41%) 성향의 교사에 비해 긍정적인 응답을 많이 하였다. 경력별로는 30년 이상 되는 교원집단에서 ‘그렇다(58.62%)’ 로 학급당인원수 증가가 생활지도에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 가장 높게 반응하였으며 읍·면 지역교사(43.62%)가 도시지역의 교사(37.02%)보다 ‘그렇다’ 로 긍정적인 반응이 높이 나타났다. 이 결과로 보면 학급당인원수 증가는 교사와 학생이 인격적 만남으로 인간성을 가꾸어 나가는 기본 교육조건 불충분 요인이 되어 학생과 교사와의 심미적 유대관계가 약화되고 있는 것으로 해석된다.

<표 23> 교단선진화의 학습지도 개선

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N	χ^2	df	P
성 별	남	29(18.59)	64(41.03)	44(28.21)	18(11.54)	1(0.64)	156	6.518	4	.163
	여	32(11.99)	102(38.20)	87(32.58)	39(14.61)	7(2.62)	267			
교직원	보수적	4(6.90)	25(43.10)	18(31.03)	8(13.79)	3(5.17)	58	16.750	8	.032*
	진보적	15(10.87)	49(35.51)	47(34.06)	26(18.84)	1(0.72)	138			
	중도적	42(18.50)	92(40.53)	66(29.07)	23(10.13)	4(1.76)	227			
교 직 경 력	10년미만	14(10.45)	54(40.30)	47(35.07)	17(12.69)	2(1.49)	134	5.300	12	.947
	10~20 "	24(17.39)	51(36.96)	41(29.71)	19(13.77)	3(2.17)	138			
	20~30 "	19(15.57)	50(40.98)	33(27.05)	17(13.93)	3(2.46)	122			
	30년이상	4(13.79)	11(37.93)	10(34.48)	4(13.79)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	23(9.79)	90(38.30)	83(35.32)	32(13.62)	7(2.98)	235	14.537	4	.005**
	읍·면	38(20.21)	76(40.43)	48(25.53)	25(13.30)	1(0.53)	188			
계		61(14.42)	166(39.24)	131(30.97)	57(13.48)	8(1.89)	423			

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

‘교단선진화의 학습지도 개선’은 조사대상 전체교원들의 53.66%가 긍정적으로 응답하였고 30.97%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경별 차이를 보면 교직원과 소재지에 따라 $p<.05$, $p<.01$ 의 수준에서 각각 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교직원 변인에서 보수적(43.10%), 중도적(40.53%), 진보적(35.51%) 순으로 통계적 차이를 보이며 학교소재지 변인에서 읍·면 지역교사(40.43%)가 도시 지역의 교사(38.36%)보다 ‘그렇다’로 긍정적인 차이가 있는 것으로 나타났다. 이 결과에 따르면 학교교육에서 컴퓨터를 비롯하여 교단선진 기기의 교육매체 확충으로 정보화 활용교육이 점점 확대되어 가는 것으로 해석된다

<표24> 학교제반교육시설이 교육에 미치는 영향

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N	χ^2	df	P
성 별	남	21(13.46)	44(28.21)	72(46.15)	17(10.90)	2(1.28)	156	4.717	4	.317
	여	21(7.87)	75(28.09)	129(48.31)	40(14.98)	2(0.75)	267			
교직원	보수적	7(12.07)	18(31.03)	27(46.55)	6(10.34)	0(0.00)	58	12.556	8	.128
	진보적	14(10.14)	38(27.54)	56(40.58)	29(21.01)	1(0.72)	138			
	중도적	21(9.25)	63(27.75)	118(51.98)	22(9.69)	3(1.32)	227			
교 직 경 력	10년미만	10(7.46)	46(34.33)	60(44.78)	16(11.94)	2(1.49)	134	12.919	12	.374
	10~20 "	15(10.87)	28(20.29)	73(52.90)	20(14.49)	2(1.45)	138			
	20~30 "	13(10.66)	40(32.79)	53(43.44)	16(13.11)	0(0.00)	122			
	30년이상	4(13.79)	5(17.24)	15(51.72)	5(17.24)	(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	16(6.81)	71(30.21)	115(48.94)	31(13.19)	2(0.85)	235	6.304	4	.177
	읍·면 "	26(13.83)	48(25.53)	86(45.74)	26(13.83)	2(1.06)	188			
계		42(9.93)	119(28.13)	201(47.52)	57(13.48)	4(0.95)	423			

‘학교제반교육시설이 교육에 미치는 영향’은 조사대상 전체교원들의 38.06%가 긍정적으로 응답하였고 14.43%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 47.52%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 변인별 차이를 보면 성별로는 여교사(48.31%)와 남교사(46.15%)가 ‘보통이다’의 중도적인 반응을 보였으며 교직원 변인에서는 중도적 성향의 교사가 51.98%로 가장 높게 중도적 반응을 보였고 보수적(46.55%)·진보적(40.58%) 성향의 교사가 중도적 반응을 보였다. 경력별로는 10~20년 미만 되는 교사집단에서 ‘보통이다(52.90%)’로 중도적인 반응이 가장 높게 나타났으며 30년 이상(51.72%), 10년 미만(44.78%), 20~30년 미만(43.44%)의 교원 집단에서 ‘보통이다’로 중도적 반응을 보였다. 도시지역교사(48.94%)가 읍·면 지역의 교사(45.74%)보다 ‘보통이다’로 중도적인 반응이 높은 것은 도시지역이 읍·면 지역보다 학교교육시설이 더 열악함을 시사해 준다. 이 결과에 따르면 배경별 교원 집단이 대체적으로 중도적 반응을 보인 것은 제7차 교육과정의 핵심인 수준별 및 개별화교육을 위한 교육시설이 교육 현장에 효율적으로 적용될 수 있는 여건 조성이 크게 실효성을 거두지 못한 것으로 해석된다.

3. 교육공동체간의 인간관계에 미치는 영향

교원정년단축이 교육공동체간의 인간관계에 미치는 영향을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표25> 교원수급이 교원간의 결속력에 미치는 영향

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	8(5.13)	26(16.67)	44(28.21)	62(39.74)	16(10.26)	156	6.519	4	.163
	여	16(5.99)	63(23.60)	87(32.58)	82(30.71)	19(7.12)	267			
교직원	보수적	5(8.62)	10(17.24)	22(37.93)	19(32.76)	2(3.45)	58	5.646	8	.686
	진보적	8(5.80)	32(23.19)	43(31.88)	44(31.88)	11(7.97)	138			
	중도적	11(4.85)	47(20.70)	66(29.07)	81(35.68)	22(9.69)	227			
교 직 경 력	10년미만	5(3.73)	36(26.87)	44(32.84)	39(29.10)	10(7.46)	134	16.406	12	.173
	10~20 "	8(5.80)	21(15.22)	50(36.23)	45(32.61)	14(10.14)	138			
	20~30 "	9(7.38)	25(20.49)	29(23.77)	52(42.62)	7(5.74)	122			
	30년이상	2(6.90)	7(24.14)	8(27.59)	8(27.59)	4(13.79)	29			
학 교 소재지	도시지역	14(5.96)	58(24.68)	80(34.04)	65(27.66)	18(7.66)	235	11.588	4	.020*
	읍·면 "	10(5.32)	31(16.49)	51(27.13)	79(42.02)	17(9.04)	188			
계		24(5.67)	89(21.04)	131(30.97)	144(34.04)	35(8.27)	423			

*p<.05

‘교원수급이 교원간의 결속력에 미치는 영향’은 조사대상 전체교원들의 26.71%가 긍정적으로 응답하였고 42.31%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 30.97%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교사의 배경 변인별 반응을 살펴보면 학교소재지 변인에서 $p<.05$ 수준의 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 즉 읍·면 지역 교사(42.02%)가 도시 지역의 교사(27.66%)보다 ‘그렇지 않다’로 교원 유연화 정책이 교원간의 결속력에 영향을 미치지 않는 견해의 차이를 보였다. 특성별로 살펴보면 남교사가 ‘그렇지 않다(39.74%)’로 여교사 ‘그렇지 않다(30.71%)’보다 부정적인 반응을 보였고 보수적인 성향의 교사(37.93%)가 진보적(31.88%)·중도적(29.07%) 성향의 교사에 비해 중도적인 반응이 높았다. 경력별로는 20~30년 미만 되는 교원집단에서 ‘그렇지 않다(42.62%)’로 부정적인

반응이 가장 높게 나타났다. 이 결과에 의하면 교원 유연화 정책으로 교원의 이질화가 교원간의 갈등과 결속력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다지만 교육은 학교 구성원들간의 신뢰와 구성원의 협력이 활성화 될 때에 교육의 질이 높아질 것으로 본다.

<표 26> 교원의 업무부담이 인간관계에 미치는 영향

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N	χ^2	df	P
성 별	남	33(21.15)	72(46.15)	41(26.28)	10(6.41)	0(0.00)	156	6.321	4	.176
	여	60(22.47)	98(36.70)	94(35.21)	13(4.87)	2(0.75)	267			
교직원	보수적	10(17.24)	32(55.17)	12(20.69)	3(5.17)	1(1.72)	58	18.207	8	.019*
	진보적	25(18.12)	53(38.41)	47(34.06)	13(9.42)	0(0.00)	138			
	중도적	58(25.55)	85(37.44)	76(33.48)	7(3.08)	1(0.44)	227			
교 직 경 력	10년미만	23(17.16)	61(45.52)	41(30.60)	8(5.97)	1(0.75)	134	9.590	12	.651
	10~20 "	35(25.36)	46(33.33)	48(34.78)	8(5.80)	1(0.72)	138			
	20~30 "	29(23.77)	50(40.98)	39(31.97)	4(3.28)	0(0.00)	122			
	30년이상	6(20.69)	13(44.83)	7(24.24)	3(10.34)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	45(19.15)	90(38.30)	85(36.17)	13(5.53)	2(0.85)	235	7.014	4	.135
	읍·면 "	48(25.53)	80(42.55)	50(26.60)	10(5.32)	0(0.00)	188			
계		93(21.99)	170(40.19)	135(31.91)	23(5.44)	2(0.47)	423			

*p<.05

‘교원의 업무부담이 인간관계에 미치는 영향’은 조사대상 전체교원들의 62.18%가 긍정적으로 응답하였고 31.91%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경변인별 차이를 보면 교직원 변인에서 p<.05 수준의 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 보수적인 성향의 교사가 ‘그렇다(55.17%)’로 진보적(38.41%)·중도적(37.44%)성향의 교사에 비해 교원

의 업무부담이 바람직하지 못한 인간관계형성에 영향을 미치고 있는 견해의 차이를 보였다. 성별로는 남교사가 ‘그렇다(46.15%)’로 여교사 ‘그렇다(36.70%)’ 보다 긍정적인 반응을 보였으며 경력별로는 10년 미만 되는 교원집단에서 ‘그렇다(45.52%)’로 긍정적인 반응이 가장 높게 나타났다. 읍·면 지역 교사(42.55%)가 도시 지역의 교사보다 ‘그렇다’(38.30%)로 긍정적인 반응이 높게 나타났다. 이는 학급당 학생 수, 교원당 학생 수, 수업 시 수 과다 등이 교원의 누적된 스트레스로 작용하여 교원의 바람직한 인간관계형성에 영향을 끼치고 있는 것으로 해석된다.

<표 27> 교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점에 대한 인식

변 인	구 분	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N	χ^2	df	P
성 별	남	25(16.03)	52(33.33)	51(32.69)	28(17.95)		156	8.400	3	.038*
	여	34(12.78)	108(40.60)	99(37.22)	25(9.40)		266			
교직원	보수적	5(8.62)	26(44.83)	17(29.31)	10(17.24)		58	14.522	6	.024*
	진보적	17(12.32)	47(34.06)	48(34.78)	26(18.84)		138			
	중도적	37(16.37)	87(38.50)	85(37.61)	17(7.52)		226			
교 직 경 력	10년미만	14(10.45)	50(37.31)	53(39.55)	17(12.69)		134	10.691	9	.297
	10~20 "	27(19.57)	48(34.78)	47(34.06)	16(11.59)		138			
	20~30 "	13(10.74)	54(44.63)	37(30.58)	17(14.05)		121			
	30년이상	5(17.24)	8(27.59)	13(44.83)	3(10.34)		29			
학 교 소재지	도시지역	29(12.39)	87(37.18)	87(37.18)	31(13.25)		234	1.615	3	.655
	읍·면 "	30(15.96)	73(38.83)	63(33.51)	22(11.70)		188			
계		59(13.98)	160(37.91)	150(31.55)	53(12.56)		422			

*p<.05 *p<.05

‘교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점’은 조사대상 전체교원들의

51.89%가 긍정적으로 응답하였고 31.55%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 성별과 교직원 변인에서 $p<.05$ 수준의 차이를 보였다. 즉 여교사가 ‘그렇다(40.60%)’로 남교사 ‘그렇다(33.33%)’보다 긍정적인 차이를 보였으며 보수적인 성향의 교사가 ‘그렇다(44.83%)’로 중도적(34.08%)·진보적(38.50%)성향의 교사에 비해 긍정적인 견해의 차이를 보였다. 이는 학부모는 교육에 대한 전문가로서의 교원을 존중해주고 또한 교원은 학부모의 협조 없이는 바람직한 교육이 어렵다는 사실을 인식하여 상호 보완적인 입장에서 관계 개선이 이루어지고 있는 것으로 해석된다.

<표28> 교사와 학생간 상호 가르치고 배우는 관계 개선

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	31(19.87)	66(42.31)	48(30.77)	10(6.41)	1(0.64)	156	1.984	4	.738
	여	48(17.98)	117(43.82)	84(31.46)	18(6.74)	0(0.00)	267			
교직원	보수적	10(17.24)	28(48.28)	15(25.86)	5(8.62)	0(0.00)	58	11.569	8	.172
	진보적	18(13.04)	61(44.20)	45(32.61)	14(10.14)	0(0.00)	138			
	중도적	51(22.47)	94(41.41)	72(31.72)	9(3.96)	1(0.44)	227			
교 직 경 력	10년미만	18(13.43)	65(48.51)	43(32.09)	8(5.80)	0(0.00)	134	10.486	12	.573
	10~20 "	29(21.01)	59(42.75)	41(29.71)	8(5.80)	1(0.72)	138			
	20~30 "	29(23.77)	45(36.89)	39(31.97)	9(7.38)	0(0.00)	122			
	30년이상	3(10.34)	14(48.28)	9(31.03)	3(10.34)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	31(13.19)	101(42.98)	87(37.02)	16(6.81)	0(0.00)	235	15.535	4	.003**
	읍·면 "	48(25.53)	82(43.62)	45(23.94)	12(6.38)	1(0.53)	188			
계		79(18.68)	183(43.26)	132(31.21)	28(6.62)	1(0.24)	423			

** $p<.01$

‘교사와 학생간 상호 가르치고 배우는 관계 개선’은 조사대상 전체교

원들의 61.94%가 긍정적으로 응답하였고 6.86%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 31.21%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경변인별 차이를 보면 소재지별 변인에서 $p < .01$ 수준의 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 읍·면 교사(43.62%)가 도시 지역의 교사(37.02%)보다 ‘그렇다’로 교사와 학생간의 상호 가르치고 배우려는 관계 개선이 되고 있다는 견해의 차이를 보였다. 성별에서는 여교사가 ‘그렇다(43.82%)’로 남교사 ‘그렇다(42.31%)’보다 긍정적인 반응을 보였으며 보수적인 성향의 교사가 ‘그렇다(48.28%)’로 진보적(44.20%)·중도적(41.41%) 성향의 교사에 비해 긍정적인 응답이 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 경력별로는 10년 미만 되는 교원집단에서 ‘그렇다(48.51%)’로 긍정적인 반응이 가장 높게 나타났으며 30년 이상 경력이 높은 집단(48.28%)에서 교사와 학생간의 관계가 개선되고 있는 것으로 높게 반응을 보였고 읍·면 교사(43.62%)와 도시 지역의 교사(42.98%)가 ‘그렇다’로 긍정적인 유사한 반응이 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 교육은 단순히 지식의 전달에 있는 것이 아니라 교사와 학생의 만남과 상호작용에 의해서 이루어지는 인간적인 신뢰 관계 속에서 교사, 학생, 그리고 교수-학습자료의 세 가지의 변인들간에 유기적인 상호작용이 이루어지고 있는 것으로 분석된다.

4. 교원의 사기와 직무에 미치는 영향

교원정년단축이 교원의 사기와 직무에 미치는 영향을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 29> 학급당 인원수 증가가 학습지도에 미치는 영향

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N	χ^2	df	P
성 별	남	49(31.41)	63(40.38)	38(24.36)	5(3.21)	1(0.64)	156	6.658	4	.155
	여	69(25.94)	98(36.84)	72(27.07)	23(8.65)	4(1.50)	266			
교직원	보수적	13(22.41)	27(46.55)	13(22.41)	4(6.90)	1(1.72)	58	9.315	8	.316
	진보적	34(24.82)	49(35.77)	45(32.85)	9(6.57)	0(0.00)	137			
	중도적	71(31.28)	85(37.44)	52(22.91)	15(6.61)	4(1.76)	227			
교 직 경 력	10년미만	34(25.37)	48(35.82)	41(30.60)	9(6.72)	2(1.49)	134	10.444	12	.577
	10~20 "	47(34.31)	46(33.58)	31(22.63)	11(8.03)	2(1.46)	137			
	20~30 "	27(22.13)	55(45.08)	32(26.23)	7(5.74)	1(0.82)	122			
	30년이상	10(34.48)	12(41.38)	6(20.69)	1(3.45)	0(0.00)	29			
학 교 소재지	도시지역	60(25.64)	78(33.33)	72(30.77)	20(8.55)	4(1.71)	234	12.778	4	.012*
	읍·면 "	58(30.85)	83(44.15)	38(20.21)	8(4.26)	1(0.53)	188			
계		118(27.96)	161(38.15)	110(26.07)	28(6.64)	5(1.18)	422			

*p<.05

‘학급당 인원수 증가가 학습지도에 미치는 영향’은 조사대상 전체교원들의 66.11%가 긍정적으로 응답하였고 7.82%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 26.07%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경 변인 차이를 보면 학교 소재지에서 $p<.05$ 수준의 유의한 차이를 나타내고 있다. 즉 읍·면 지역교사(44.15%)가 도시 지역의 교사(33.33%)보다 ‘그렇다’로 학급당 인원수 증가로 학습지도에 부담을 갖는다는 견해의 차이를 보였다. 성별에서는 남교사가 ‘그렇다(40.38%)’로 여교사 ‘그렇다(36.84%)’보다 긍정적인 반응을 보였으며, 교직원 별로는 보수적인 성향의 교사가 ‘그렇다(46.55%)’로 중도적(37.44%)·진보적(35.77%) 성향의 교사에 비해 긍정적인 응답을 많이 하였다. 경력별로는 20~30년 미

만 되는 교원집단에서 ‘그렇다(45.08%)’로 긍정적인 반응이 가장 높게 나타났다. 이 결과에 따르면 과밀학급에서는 교육의 효과를 기대하기가 어려운 것으로 해석된다.

<표 30> 교원의 총체적 업무경감

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 히 그렇지 않 다.	N	χ^2	df	P
성 별	남	12(7.69)	27(17.31)	51(32.69)	50(32.05)	16(10.26)	156	14.147	4	.006**
	여	3(1.12)	40(14.98)	87(32.58)	100(37.45)	37(13.86)	267			
교직원	보수적	3(5.17)	10(17.24)	21(36.21)	17(29.31)	7(12.07)	58	3.724	8	.881
	진보적	5(3.62)	23(16.67)	46(33.33)	51(36.96)	13(9.42)	138			
	중도적	7(3.08)	34(14.98)	71(31.28)	82(36.12)	33(14.54)	227			
교 직 경 력	10년미만	4(2.99)	27(20.15)	52(38.81)	40(29.85)	11(8.21)	134	15.332	12	.223
	10~20 "	8(5.80)	21(15.22)	39(28.26)	50(36.23)	20(14.49)	138			
	20~30 "	2(1.64)	15(12.30)	38(31.15)	47(38.52)	20(16.39)	122			
	30년이상	1(3.45)	4(13.79)	9(31.03)	13(44.83)	2(6.90)	29			
학 교 소재지	도시지역	4(1.70)	36(15.32)	74(31.49)	92(39.15)	29(12.34)	235	7.412	4	.115
	읍·면 "	11(5.85)	31(16.49)	64(34.04)	58(30.85)	24(12.77)	188			
계		15(3.55)	67(15.84)	138(32.62)	150(35.46)	53(12.53)	423			

**p<.01

‘교원의 총체적 업무경감’은 조사대상 전체교원들의 19.39%가 긍정적으로 응답하였고 47.99%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 32.62%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경변인별 차이를 보면 성별 변인에서 $p<.01$ 수준의 유의한 차이를 보이고 있다. 구체적으로 살펴보면 여교사가 ‘그렇지 않다(37.45%)’로 남교사 ‘그렇지 않다(32.05%)’보다 업무경감에 대한 부정적인 반응이 높게 나타나 차이를 보

였다. 교직원 에서는 진보적인 성향의 교사가 ‘그렇지 않다(36.96%)’ 로 중도적(36.12%)·보수적(29.31%) 성향의 교사에 비해 부정적인 반응을 보였다. 경력별로는 30년 이상 되는 교원집단에서 ‘그렇지 않다(44.83%)’ 로 부정적인 반응이 가장 높게 나타났으며 도시지역교사(39.15%)가 읍·면 지역의 교사(30.85%)보다 ‘그렇지 않다’ 로 부정적인 반응이 높 이 나타났다. 이 결과에 의하면 외부 기관이 단위학교에 대해 교육과 관 련 없는 자료 요구가 많으며, 불필요한 장부와 교육청과 학교간 문서 유 통량이 줄어들지 않고 있는 것으로 해석된다.

<표 31>교원의 사기 및 직무의욕

변 인	구 분	매 우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않 다	전 혀 그렇지 않 다	N	χ^2	df	P
성 별	남	8(5.13)	17(10.90)	34(21.79)	68(43.59)	29(18.59)	156	9.631	4	.047*
	여	2(0.750)	25(9.40)	62(23.31)	113(42.48)	64(24.060)	266			
교직원	보수적	2(3.45)	8(13.79)	13(22.41)	22(37.930)	13(22.41)	58	8.744	8	.364
	진보적	3(2.17)	14(10.14)	38(27.54)	62(44.93)	21(15.22)	138			
	중도적	5(2.21)	20(8.85)	45(19.91)	97(42.92)	59(26.11)	226			
교 직 경 력	10년미만	4(3.01)	14(10.53)	35(26.32)	58(43.61)	22(16.54)	133	12.205	12	.429
	10~20 "	2(1.45)	16(11.59)	29(21.01)	50(36.23)	41(29.710)	138			
	20~30 "	3(2.46)	10(8.20)	24(19.67)	60(49.18)	25(20.49)	122			
	30년이상	1(3.45)	2(6.90)	8(27.59)	13(44.83)	5(17.24)	29			
학 교 소재지	도시지역	3(1.28)	25(10.64)	52(22.13)	102(43.40)	53(22.55)	235	3.110	4	.539
	읍·면 "	7(3.74)	17(9.09)	44(23.53)	79(42.25)	40(21.39)	187			
계		10(2.37)	42(9.95)	96(22.75)	181(42.89)	93(22.04)	422			

*p<.05

‘교원의 사기 및 직무의욕’ 은 조사대상 전체교원들의 12.32%가 긍정

적으로 응답하였고 64.93%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 22.75%의 교원이 중도적인 반응을 보였다. 교원의 배경변인별 차이를 보면, 소재지별 변인에서 $p < .05$ 수준의 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 즉 읍·면 지역의 교사(43.40%)들이 도시지역의 교사(42.25%)들보다 ‘그렇지 않다’로 부정적인 반응의 차이를 보였다. 특성별로 살펴보면 성별에서 남교사가 ‘그렇지 않다(43.59%)’로 여교사 ‘그렇지 않다(42.48%)’보다 부정적인 반응을 보였으며 교직관 변인에서 진보적(44.93%), 중도적(42.92%)·보수적(37.93%) 순으로 ‘그렇지 않다’의 부정적인 응답을 하였으나 유의한 차는 나타나지 않았다. 경력별로는 20~30년 미만 되는 교원집단(49.18%)에서 교원의 사기와 직무의욕 고취에 대한 반응이 ‘그렇지 않다’로 부정적인 반응이 가장 높게 나타났으며 도시지역교사(43.40%)가 읍·면 지역의 교사(42.25%)보다 ‘그렇지 않다’로 부정적인 반응이 높이 나타났다.

이러한 결과로 볼 때 교원정년단축을 비롯해서 교원의 총체적 업무 부담이 교원의 사기와 의욕을 떨어뜨리는 것으로 해석된다.

V. 要約 및 結論

1. 要約

본 연구는 교원정년단축으로 교육현장에 어떠한 영향을 미치고 있는지 교육 현장에 대한 교원의 인식을 파악하고 교원의 전문성과 교육공동체 간의 인간관계, 교원의 사기와 직무에 미치는 영향을 밝히기 위해 통계처리 는 χ^2 검증을 실시하였으며 집단간의 차이는 $P<.05$, $P<.01$, $P<.001$ 수준에서 유의도를 검증하였다. 이에 대한 요약 사항은 다음과 같다.

첫째, 교원정년단축 이후 교육현장에 관한 인식

‘교원정년단축으로 교원의 자긍심과 사명감이 실추되었느냐’는 물음에 대해 조사대상 전체교원의 61.70%가 긍정적으로 응답하였고 13.0%의 교원이 부정적인 응답을 하였으며 교직원과 소재지 변인에서 각기 $p<.05$ 와 $p<.05$ 수준에서 자긍심과 사명감이 실추된 것으로 유의한 차이를 나타냈다. ‘교원결원으로 학생의 학습권 침해에 영향을 주는가’에 대해 조사대상 전체교원들의 52.47%가 긍정적으로 응답하였고 교직원 변인에서 $p<.01$ 수준에서 학습권 침해에 영향을 주는 것으로 유의한 차이의 반응을 보였다. ‘교육정책은 교원수급의 차질에 가장 큰 영향을 미쳤는가’에 대해 조사대상 전체교원들이 80.85%로 매우 높은 긍정적인 응답을 하였고 소재지별 집단에서 $p<.001$ 수준의 유의한 차이를 보여 교원수급의 차질이 큼을 나타냈다.

둘째, 교원정년단축이 교원의 전문성에 미치고있는 영향

‘교원수급정책은 교육의 질적 저하를 초래했는가’에 조사대상 전체교원들의 52.01%가 긍정적으로 응답하였고 11.58%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 36.41%의 교원이 중도적인 반응을 보여, 교육의 질이 저하되고 있는 것으로 나타났다. ‘학급당인원수 증가로 생활지도 및 인성 지도에 교사와의 심미적 유대관계가 약화되고 있는가’에 조사대상 전체교원들의 68.79%가 긍정적으로 응답하였고 소재지 변인에서 $p<.01$ 수준의 차이를 보이며 30년 이상 경력집단에서 58.62%의 긍정적인 높은 반응을 보였다.

셋째, 교육공동체간의 인간관계에 미치고 있는 영향

‘업무과중으로 인해 바람직하지 못한 인간관계가 형성되고 있는가’에 조사대상 전체교원들의 62.18%가 긍정적으로 높은 응답을 하였고 5.91%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 교직원 별로 $p<.05$ 수준에서 견해의 차이를 보이며 보수적 성향의 교사가 55.17%로 크게 긍정적인 반응을 보였다. ‘교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점이 되고 있는가’에 대한 물음은 조사대상 전체교원들의 51.89%가 교사들을 신뢰하는 전환점으로 인식하였고 보수적 성향의 교사가 44.83%의 ‘그렇다’로 긍정적인 반응이 높게 나타났으며 성별과 교직원 변인에서 $p<.05$ 수준의 차이로 신뢰 제고의 전환점이 되고 있다는 반응을 보였다.

넷째, 교원의 사기와 직무에 미치는 영향

‘학급당 인원수 증가로 학습지도에 부담을 갖는가’에 조사대상 전체교원들의 66.11%가 긍정적으로 응답하였고 7.82%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 학교 소재지에서 $p<.05$ 수준의 유의한차를 나타내고 있어 교원의 본무의 역할 활동이 많은 것으로 나타났다. ‘교원의 총체적

업무경감'에 대한 인식은 조사대상 전체교원들의 19.39%가 긍정적으로 응답을 하였고 47.99%의 교원들이 부정적인 반응을 보였으며 성별 변인에서 $p<.01$ 수준의 유의한 차와 30년 경력집단에서 높게 부정적인 반응을 보였다. '교원의 사기와 직무 의욕은 높아 졌느냐'에 조사대상 전체교원들의 12.32%가 긍정적으로 응답하였고 64.93%의 교원들이 부정적인 응답을 하였으며 소재지별 변인에서 $p<.05$ 수준의 차이를 보이고 있어 교원의 사기와 직무의욕이 낮은 것으로 나타났다.

2. 結論

본 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

1) 교원정년단축 이후 교육현장에 대한 교원의 인식은 교원정년단축이 교원수급의 큰 차질을 빚었고 그로 인해 교원결원이 발생되어 학생의 학습권 침해에 영향을 주었으며 정부의 수요자중심의 교육강조는 교원의 자긍심과 사명감을 실추케 한 것으로 해석된다.

2) 교원정년단축이 교원의 전문성에 미치는 영향은 초등교육의 특수성·전문성을 고려하지 않은 교원 유연화 정책으로 파생되는 문제점이 교육의 질에 영향을 미치고 있으며 학급당인원수 증가는 교사와 학생이 인격적 만남으로 인간성을 가꾸어 나가는 기본 교육조건의 불충분 요인이 되어 교사와 학생간 심미적 유대관계가 약화되고 있는 것으로 나타났다. 한편 선행연구에 의하면 “생활지도의 한계로 지속적인 의욕이 상실된 것”과 교원의 정년이 65세로 환원되어야 할 가장 큰 이유는 “인성교

육 결손초래 때문”으로 조사된바 있어 정년단축이 아동생활지도와 인성 지도에 가장 큰 영향을 미치고있음을 알 수 있다.

3) 교원 당 학생 수, 수업 시 수 과다로 남의 일에는 간섭이나 관여를 하지 않으려는 바람직하지 못한 인간관계가 대체적으로 증폭되고 있는 것으로 나타났으나 교사와 학생간 상호 가르치고 배우려는 관계개선이 이루어지고 있으며 교원에 대한 학부모의 신뢰제고는 교육에 대한 전문가로서의 교원을 존중해주고 또한 교원은 학부모의 협조 없이는 바람직한 교육이 어렵다는 사실을 인식하여 상호 보완적인 입장에서 교육공동체 구성원간의 신뢰가 회복되고 있는 것으로 분석된다.

4) 교원의 업무는 외부기관이 단위학교에 대해 교육과 직접적 관련이 적은 자료 요구가 다양해지고 확대되면서 업무량이 늘어나고 있으며, 학급당 인원수와 교육청과 학교간 문서 유통량이 줄어들지 않고 있어 수업 부담과 정규수업활동에 침해를 받으며 교원정년단축을 비롯하여 교원의 총체적 업무부담이 교원의 사기와 직무의욕을 떨어뜨리는 것으로 본다.

3. 提言

앞서 제시한 요약 및 결론을 토대로 앞으로 해결해야할 과제로 몇 가지를 제언하고자 한다.

첫째, 행정부는 정년단축으로 저하된 교원의 사기와 교권 확립을 위한 교원 예우에 관한 규정이 실효성을 거둘 수 있도록 제도적 보완을 해야

할 것이다.

둘째, 학급당학생수가 적정수준으로 줄지 않고서는 7차 교육과정의 핵심인 수준별 교육과정을 통한 개별화 교육이 내실 있게 운영될 수 없으며 생활지도 및 인성지도가 효율적으로 이루어질 수 없다. 그러므로 정부는 점진적으로 학급당인원수 감축이 이루어지도록 조치하여야 하며 교육목적을 효과적으로 달성하는데 필요한 교원을 안정적으로 확보하는 교원수급 대책이 요구된다.

셋째, 기간제교사의 채용으로 늘어나는 업무의 부담을 해소하기 위해 기간제교사의 직무기준 선정이 필요하다.

參 考 文 獻

1. 國內文獻

- 길형석 외 1명, 『교육학 개론』, 서울 : 교문사, 1996.
- 김식현·정재훈, 『행정학 강의』, 서울 : 학현사, 1996.
- 김성순, 『고령화 사회와 복지행정』, 서울 : 홍익제, 1990.
- 김윤태 외 1명, 『교사와 교직사회』, 서울 : 배영사, 1986.
- 김정규·권락원, 『교사와 교육』, 서울 : 형설출판사, 1988.
- 김종양, 『한국인사행정론』, 서울 : 법무사, 1997.
- 김창걸, 『교육행정학 신론』, 서울 : 형설출판사, 1989.
- 배현기, 『교육행정의 기초』, 서울 : 배영사, 1981.
- 심진구, 『초등교육과 교사』, 서울 : 교육과학사, 1991.
- 오영재, 『신교육학의 이해』, 서울 : 교육아카데미, 1999.
- 이인효, 『교육과 사회』, 서울 : 교육과학사, 1991.
- 이계탁, 『복지행정학 강의』, 서울 : 나남 출판, 1994.
- 이돈희, 『교육개혁과 교사』, 교육학연구, 대한교육연합회.
- 이병진, 『초등교육학개론』, 서울 : 문음사, 1990.
- 장진호 외 1명, 『교직과 한국교사, 한국 교육의 사회적 기초』, 서울 : 배영사, 1981.
- 정우현, 『교사론』, 서울 : 배영사, 1995.

- 최희선, 『학교경영의 효율화』, 서울 : 배영사, 1989.
- 김달원, 『교원정년단축이 초등교직사회에 미친 영향에 관한 연구』, 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001.
- 백운자, 『교원정년단축에 대한 교원과 학부모 집단의 인식연구』, 한서대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 오관용, 『교원의 정년단축의 문제점과 개선방안에 관한 연구』, 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 이인식, 『교원정년단축에 대한 학부모의 의식조사』, 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 이정분, 『정년단축에 대한 교원들의 인식조사』, 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 장석환 『교육공무원 정년정책 결정과정분석』, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 최영우, 『교사의 인간관계와 학교 조직문화에 관한 연구』, 원광대학교 석사학위논문, 1990.
- 최한호, 『정년단축에 관한 초등교원의 의식조사연구』, 광원대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999
- 대한교육연합회, 『교원의 지위에 관한 분석적 연구』, 서울 : 대한교육연합회, 1971.
- 대한교원신문, 2001. 7. 25.
- 대한교육연합회, 『교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구』, 정책연구 제3집, 서울 : 대한교육연합회, 1982.
- 대한신문, 2001, 7, 25.
- 동아일보, 2001, 9, 4.

- 박덕규, 『교원 인사제도 국제비교』, 한국교육개발원, 1997.
- 세계일보, 1999년 5월 30일.
- 송광용, 『교원수급의 전망과 과제』, 대한교원신문, 2001, 9, 26.
- 신현석, 『교원수급정책의 실패와 책임』, 새교육, 1999. 3.
- 이규태, 「전통적 직업관·정년관」 「산업사회와 정년」, 아산사회복지사업재단, 1984.
- 이명호·유지수·최신, 『생산운영관리』, 무역경영사, 1993.
- 이형행·신현석, 『교원수급 정책의 실패와 책임』, 새교육, 1992.
- 임종권, 「노인취업활성화방안」 「노인복지의 현황과 정책과제」, 한국보건사회연구원, 1995.
- 월간조선, 2001, 08.
- 조선일보, 1998. 1. 31.
- 조선일보, 1998. 11. 3.
- 중앙일보, 1998. 11. 3.
- 탁희준, 「현황과 문제점」 「산업사회와 정년」, 아산사회복지사업재단, 1984.
- 헌법재판소 전원재판부, 96헌바86. 「국가공무원법」 제1항제1호, 위헌소원」.헌법재판소홈페이지(<http://www.ccourt.go.kr>). 1997.3.27.
- 한국교원신문, 2001. 10. 8.
- 한국교육신문, 2001. 10. 8.

2. 外國文獻

Combs, A. W. et al., *The Professional Education of Teacher and*

edition, Boston : Allyn & Bacon Inc., 1984

Havighurst, R. J. and D. V Levine, *Society and Education*. Boston : Allen and Bacon, Inc., 1975.

Hoppock, R., *Job Satisfaction*, N. Y. : Harper & Row Publishers, 1935.

Halpin Andrew. W. and Don B. Croft, *The Organizational Climate of School*, Chicago : Midwest Administration Center, University of Chicago, 1963.

Lawler Edward, E.III, Douglas T. Hall, and Greg R. Oldha
"Organizational Climate: Relationship to Organizational Structures, Process and Performance" , *Organizational Behavior and Human performance* 11 Feb. 1974.

Owens, Robert C., *Organizational Behavior in Educations*, Englew Cliffs.N.J: Prentice-Hall, 1970.

< 府 錄 >

설 문 조 사

안녕하십니까?

본 설문지는 교원정년단축 정책이 초등교육에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 파악하기 위한 설문조사입니다. 선생님께서는 다음 설문사항에 대해 솔직한 견해를 표기해 주시면 고맙겠습니다. 설문조사 결과는 연구 목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다.

감사합니다.

2001년 9월

한성대학교 행정대학원
교육행정전공 정이남 올림

1. 기초자료 (응답요령: 해당사항에 “V”)

- | | | | | |
|-----------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| 1. 성 별 : | ① 남 () | ② 여 () | | |
| 2. 교직원 : | ① 보수적 () | ② 진보적 () | ③ 중도적 () | |
| 3. 교직경력 : | ① 10년 미만 () | ② 10~20년 미만 () | ③ 20~30년 미만 () | ④ 30년 이상 () |
| 4. 학교소재지: | ① 도시 지역 () | ② 읍·면 지역 () | | |

설문지 (응답요령: 해당사항에 “V”)

번호	문 항 내 용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	그렇 지않 다	전혀 그렇 지않 다
		5	4	3	2	1
I. 교육현장 인식						
1	교원의 자긍심과 사명감이 실추되었다.					
2	교육정책은 교직의 메리트(merit)가 되고 있다.					
3	교직의 전문성 제고를 위한 교원양성기관의 교육이 개선되고 있다.					
4	교육환경은 학교교육의 시너지(synergy)효과를 가져오고 있다.					
5	신규교원 임용확대로 교직풍토 쇄신이 이루어지고 있다.					
6	교원결원으로 학생의 학습권 침해에 영향을 주고 있다.					
7	교육정책은 교원수급의 차질에 가장 큰 영향을 미쳤다.					
8	교원정책은 교원의 전문성제고를 위한 자기연찬의 계기가 되고있다.					
9	정부의 교직 유인가 감소로 우수인력의 교직 유치가 어렵다.					
10	교원의 신분 불안으로 교직을 떠날 생각을 해 본적이 있다.					
II. 전문성						
11	교원수급정책은 교육의 질적 저하를 초래했다.					
12	학급당 인원수 증가로 아동생활지도와 인성지도의 심미적 유대관계가 약화되고 있다.					
13	교단선진화로 교수-학습지도 방법이 개선되고 있다.					
14	학교제반교육시설은 아동학업 성취와 교사의 학습지도 기술을 높여주고 있다.					

번호	문항 내용	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
		5	4	3	2	1
Ⅲ. 인간관계						
15	교원수급의 유연화 정책으로 교원간의 결속력이 약화되고 있다.					
16	업무과중으로 인하여 교원상호간 바람직하지 못한 인간관계가 형성되고 있다.					
17	교원에 대한 학부모의 신뢰제고의 전환점이 되고 있다.					
18	교사와 학생간의 관계가 상호 가르치고 배우려는 자세와 노력이 개선되고 있다.					
Ⅳ. 직 무						
19	학급당 인원수 증가로 인해 학습지도에 부담을 갖는다.					
20	교원의 총체적 업무가 경감되고 있다.					
21	교원의 사기 및 직무 의욕이 높아졌다.					

ABSTRACT

A Research Study on Teachers' Perceived Effect of the Reduced Retirement Age on Elementary Education

Chung, Ih-nam

Major in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

The purpose of this study was to identify teachers' perception on the educational field in relation to what problem the reduction of teachers' retirement age brought to schooling and what effect it had on their speciality, the human relations between educational community, their morale and job. Chi-square test was conducted to make a statistical processing of data and the degree of significance was tested at the levels of $P<.05$, $P<.01$ and $P<.001$.

Based on the study results, the following conclusion was drawn:

1) Teachers' perception on the educational field after the reduction of teachers' retirement age showed that the educational policy resulting from the shortened retirement age of teachers had a great setback in demand and supply of teachers, which in turn led to the occurrence of the vacancy of

teachers and had an effect influence on the violation of students' learning right. It was found that government's emphasis on consumer-centered education dropped teachers' sense of pride and mission.

2) An attempt was made to investigate the effect of teachers' shortened retirement age on their speciality. As a result, it was found that the problem derived from the flexibility policy for teachers giving no consideration to the peculiarity and speciality of elementary education had an effect on the quality of education. And it was found that the increase in the number of students per class became the insufficient basic educational condition for teacher and student to cultivate their human nature through their personalized meeting, worsening the aesthetic relationship between teacher and student. On the one hand, previous studies reveal that the reason that teachers have the loss of the persistent desire due to the limitation of guidance and teachers' retirement age should come back to 65 years old is "its contribution to the lack of human-nature education". This implies that the reduction of teachers' retirement age has the greatest effect on children's guidance and human-nature education.

3) It was found that the number of students per teacher and the excessive hours of school generally increased the undesirable

human relationship that teachers are unwilling to intervene and involve themselves in others' business. But the mutual teaching-learning relationship between teacher and student is improved. And the elevation of parents' trust in teachers is interpreted as the restoration of trust between members on the educational community in a mutually complementary position by showing respect for teachers as the specialists in education and making students' parents aware of the fact that desirable education is difficult without their parents.

4) The amount of teachers' workload is increasing as request for materials directly little related to education made by the outside body to the unit school becomes diverse and expands. The number of students per class and the amount of document distribution between educational office and school are not decreasing, which imposes school burdens on teachers and impairs regular school activity. Consequently, it is thought that the reduction of teachers' retirement age and their total workload will drop their morale and desire for job.