



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

석사학위논문

특수교육보조원제도에 관한
인식 연구 : 특수학교를 중심으로



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

김 성 춘

2007년 8월

특수교육보조원제도에 관한 인식 연구 : 특수학교를 중심으로

지도교수 박 종 필

김 성 춘

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 8월

김성춘의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 박 정 환 ㉠

위 원 박 종 필 ㉠

위 원 김 성 봉 ㉠

제주대학교 교육대학원

2007년 8월

특수교육보조원제도에 관한 인식 연구 : 특수학교를 중심으로

김 성 춘

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

지도교수 박 중 필

본 연구는 2004학년도부터 도입되어 시행되고 있는 특수교육보조원제도에 대해 특수학교에서 근무하는 특수교육보조원과 이 제도에 대한 실무를 담당하고 있는 특수학교 교사들의 인식을 살펴보고, 상호 비교 분석함으로써 특수교육보조원제도의 실제 성과와 문제점을 검증하여 해소방안을 제시하고자 하였다.

위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구내용으로는 첫째, 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식 정도를 파악하고 둘째, 특수교육보조원제도가 장애학생에 미친 영향을 조사하며 셋째, 특수교육보조원의 역할, 교육 및 자격, 관리 및 평가, 보수 및 직업 만족도에 대한 인식은 어떠한지 밝히고자 하였다.

본 논문에서 설정한 연구문제를 해결하기 위한 연구방법은 설문지 조사를 통한 양적연구 방법을 사용하였다. 본 연구의 대상은 특수교육보조원제도를 운영하고 있는 전국의 정신지체 특수학교에 근무하고 있는 특수학교 교사와 특수교육보조원에게 각각 300부와 150부씩 총 450부의 설문지를 배부하였고, 그 중에 회수된 설문지 중 특수학교 교사 223명, 특수교육보조원 92명 총 315명을 유효자료로 사용하였으며, 통계처리는 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다.

그 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식에서는 교사와 보조원 모두 대체로 긍정적인 응답을 보였으나, 특수교육보조원제도에 대한 현장 교사의 의견반영이 저조하다는 응답이 가장 높게 나옴에 따라 향후 계획 수립 시 이에 대한 의견이 반영되어야 할 것이다.

둘째, 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수로는 특수교육보조원의 역할의 명확성, 제도적으로 안정된 신분 보장, 사회적인 인지도, 높은 급여와 근무환경의 순으로 나타나고 있다.

※ 본 논문은 2007년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

셋째, 특수교육보조원 자격증제도의 필요성에 대해서는 교사와 특수교육보조원 모두 공감하므로 특수교육보조원을 양성하기 위한 교육 제도와 적절한 양성기관을 통해 소양과 자질을 갖춘 특수교육보조원을 선발하고, 자격증 제도를 시행하는 것이 제도의 정착을 위해서 필요하다.

넷째, 특수교육보조원의 책임 한계에 대해 교사의 경우는 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가, 보조원의 경우는 전적으로 특수교사가 책임을 져야 한다는 의견을 보이고 있다. 보조원의 평가자는 교사는 담당교사, 보조원의 경우는 학교장으로 해야 한다는 의견이 있다.

다섯째, 일부학교에서는 학부모가 특수교육보조원으로 근무함으로써 인해 공적인 일과 사적인 일이 얽혀 복무관계를 명확히 하기 어려운 경우가 있고 국·공립과 사립학교와의 사이에 보조원 배치 수에 있어 차등이 있다는 의견이 있으므로 공정한 특수교육보조원 배치가 이루어져야 할 것이다.

마지막으로, 특수학교에서 특수교육 대상학생의 학교생활적응 지원 담당인력인 특수교육보조원의 수가 턱없이 부족하므로 장애학생의 학습권 보장 및 교육의 질 제고를 위해 더 많은 특수교육보조원 배치가 이루어져야 할 것이다.

이상에서 살펴보았듯이 특수교육보조원제도에 대한 특수교사와 특수교육보조원의 인식은 대체로 긍정적이거나 앞에서 제시된 특수교육보조원제도에 대하여 부족하다고 인식하는 부분에 대한 조정과 연구의 대상을 학부모에게까지 확대하고, 특수학교만이 아니라 특수학급과 통합학급에까지 넓히고, 연구의 시기가 학년말에 이루어진다면 현장에서 일어나는 문제점 및 제도의 보완점에 대해서 좀 더 정확하게 인식하여 특수교육보조원제도의 개선 방안을 제시할 수 있을 것이다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	3
II. 이론적 배경	4
1. 특수교육보조원의 법적 근거	4
2. 특수교육보조원의 자격과 역할	5
3. 특수교육보조원 활용 현황 및 배치계획	8
4. 특수교육보조원의 교육	12
5. 특수교육보조원의 관리	14
6. 외국의 특수교육보조원 운영 현황	16
7. 선행연구의 고찰	23
III. 연구 방법	26
1. 연구대상	26
2. 연구도구	27
3. 자료의 처리	28
IV. 연구의 결과 및 해석	29
1. 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식	29
2. 장애학생에 미친 영향에 대한 인식(특수교육보조원)	50
3. 특수교육보조원의 역할	53
4. 특수교육보조원의 교육	64
5. 특수교육보조원의 자격	73
6. 특수교육보조원의 관리	82

7. 특수교육보조원의 보수	95
8. 특수교육보조원의 직업에 대한 만족도	97
9. 현장에서 느끼는 문제점 및 보완점	98
V. 요약 및 결론	101
1. 요약	101
2. 결론	105
참고문헌	108
<Abstract>	111
<부록>	113

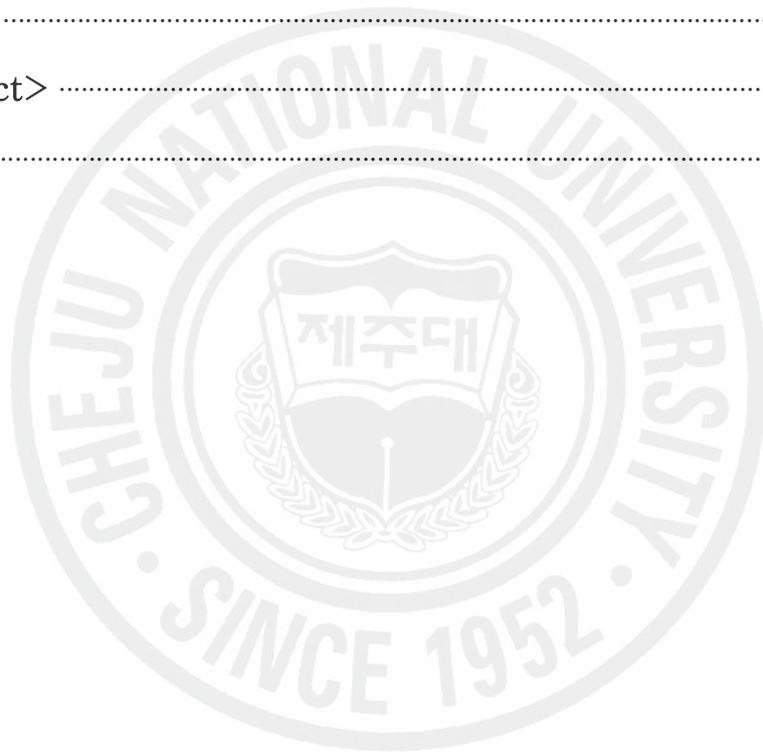


표 목 차

<표Ⅱ-1> 특수교육보조원 역할의 10가지 하위 영역과 각 영역별 역할의 예	7
<표Ⅱ-2> 특수학교 현황	9
<표Ⅱ-3> 연도별 특수교육보조원 배치계획	9
<표Ⅱ-4> 특수교육보조원 배치 수	9
<표Ⅲ-1> 일반적 특성	26
<표Ⅲ-2> 특수학교 교사용 설문지 문항 구성표	27
<표Ⅲ-3> 특수교육보조원용 설문지 문항 구성표	28
<표Ⅳ-1> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(직위별)	29
<표Ⅳ-2> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(교사보조변인별)	30
<표Ⅳ-3> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(특수교육보조원보조변인별)	31
<표Ⅳ-4> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상(직위별)	31
<표Ⅳ-5> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상 (교사보조변인별)	32
<표Ⅳ-6> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상 (특수교육보조원보조변인별)	33
<표Ⅳ-7> 특수교육보조원제도의 정착 정도(직위별)	34
<표Ⅳ-8> 특수교육보조원제도의 정착 정도(교사보조변인별)	34
<표Ⅳ-9> 특수교육보조원제도의 정착정도(특수교육보조원보조변인별)	35
<표Ⅳ-10> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견 반영(직위별)	36
<표Ⅳ-11> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영(교사보조변인별)	36
<표Ⅳ-12> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영 (특수교육보조원보조변인별)	37
<표Ⅳ-13> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도(직위별)	38
<표Ⅳ-14> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도(교사보조변인별)	39
<표Ⅳ-15> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도	

(특수교육보조원보조변인별)	39
<표IV-16> 특수교육보조원제도의 목적 진행(직위별)	40
<표IV-17> 특수교육보조원제의 목적 진행(교사보조변인별)	41
<표IV-18> 특수교육보조원제의 목적 진행(특수교육보조원보조변인별)	41
<표IV-19> 특수교육보조원제도에 대한 지지(직위별)	42
<표IV-20> 특수교육보조원제도에 대한 지지(교사보조변인별)	43
<표IV-21> 특수교육보조원제도에 대한 지지(특수교육보조원보조변인별)	44
<표IV-22> 특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항 (교사보조변인별)	45
<표IV-23> 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수 (교사보조변인별)	46
<표IV-24> 특수교육보조원제의 특수교육 발전 영향(교사보조변인별)	47
<표IV-25> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인(직위별)	48
<표IV-26> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인(교사보조변인별)	48
<표IV-27> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인 (특수교육보조원보조변인별)	49
<표IV-28> 장애학생에 대한 특수교육보조원 의견의 특수교사 반영 정도 (특수교육보조원보조변인별)	50
<표IV-29> 장애학생의 특수교육보조원에 대한 의존 정도 (특수교육보조원보조변인별)	51
<표IV-30> 장애학생의 학업기술 향상 정도(특수교육보조원보조변인별)	52
<표IV-31> 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도 (특수교육보조원보조변인별)	53
<표IV-32> 특수교육보조원이 역할 만족도(특수교육보조원보조변인별)	53
<표IV-33> 특수교육보조원의 역할 중요도 1순위(직위별)	54
<표IV-34> 특수교육보조원 역할 중요도 1순위(교사보조변인별)	55
<표IV-35> 특수교육보조원 역할 중요도 1순위 (특수교육보조원보조변인별)	56
<표IV-36> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(직위별)	57

<표IV-37-1> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)	58
<표IV-37-2> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)	58
<표IV-37-3> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)	59
<표IV-38> 특수교육보조원 역할 중요도 2순위 (특수교육보조원보조변인별)	60
<표IV-39> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(직위별)	61
<표IV-40-1> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)	62
<표IV-40-2> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)	62
<표IV-40-3> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)	63
<표IV-41> 특수교육보조원 역할 중요도 3순위 (특수교육보조원보조변인별)	64
<표IV-42> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도 (직위별)	65
<표IV-43> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도 (교사보조변인별)	66
<표IV-44> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도 (특수교육보조원보조변인별)	66
<표IV-45> 특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간 (특수교육보조원보조변인별)	67
<표IV-46> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(직위별)	68
<표IV-47-1> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(교사보조변인별)	69
<표IV-47-2> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(교사보조변인별)	69
<표IV-47-3> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(교사보조변인별)	70
<표IV-48-1> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(특수교육보조원보조변인별)	71

<표IV-48-2> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용 (다중응답)(특수교육보조원보조변인별)	71
<표IV-49> 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간 (교사보조변인별)	72
<표IV-50> 특수교육보조원 자격증제도 필요성(직위별)	73
<표IV-51> 특수교육보조원 자격증제도 필요성(교사보조변인별)	74
<표IV-52> 특수교육보조원 자격증제도 필요성 (특수교육보조원보조변인별)	75
<표IV-53> 제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함 (특수교육보조원보조변인별)	75
<표IV-54> 특수교육보조원의 고용형태(직위별)	76
<표IV-55> 특수교육보조원 고용형태(교사보조변인별)	77
<표IV-56> 특수교육보조원 고용형태(특수교육보조원보조변인별)	77
<표IV-57> 특수교육보조원의 계약직 임용시 임기	78
<표IV-58> 특수교육보조원 계약직 임용시 임기(교사보조변인별)	79
<표IV-59> 특수교육보조원 계약직 임용시 임기 (특수교육보조원보조변인별)	79
<표IV-60> 특수교육보조원 자질이 좋은가	80
<표IV-61> 특수교육보조원 신분보장 제도 필요성(교사보조변인별)	82
<표IV-62> 특수교육보조원의 인사관리 방법(직위별)	83
<표IV-63> 특수교육보조원 인사관리 방법(교사보조변인별)	84
<표IV-64> 특수교육보조원 인사관리방법(특수교육보조원보조변인별)	84
<표IV-65> 특수교육보조원의 책임한계(직위별)	85
<표IV-66> 특수교육보조원의 책임한계(교사보조변인별)	86
<표IV-67> 특수교육보조원의 책임한계(특수교육보조원보조변인별)	87
<표IV-68> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성(직위별)	88
<표IV-69> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성(교사보조변인별)	88
<표IV-70> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성 (특수교육보조원보조변인별)	89

<표IV-71> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것(직위별)	90
<표IV-72> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것(교사보조변인별)	91
<표IV-73> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것 (특수교육보조원보조변인별)	91
<표IV-74> 특수교육보조원 평가자(직위별)	92
<표IV-75> 특수교육보조원 평가자(교사보조변인별)	93
<표IV-76> 특수교육보조원 평가자(특수교육보조원보조변인별)	93
<표IV-77> 교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공 (특수교육보조원보조변인별)	94
<표IV-78> 현재 급여(인건비)에 대한 만족도(직위별)	95
<표IV-79> 특수교육보조원 급여에 대한 만족도 (특수교육보조원보조변인별)	96
<표IV-80> 특수교육보조원 인건비(교사생각)에 대한 생각 (교사보조변인별)	97
<표IV-81> 직업에 대한 만족감과 보람 정도(특수교육보조원보조변인별)	98

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

특수교육은 일반교육과는 달리 장애가 있는 아동 및 기타 학습적, 환경적, 문화적인 원인과 요인으로 특별한 교육적 지원을 지속적으로 요구하는 학생들을 대상으로 하는 교육이다. 따라서 특수교육은 다양한 특성과 교육요구를 지닌 학생들을 대상으로 이들의 특성과 요구에 부응하는 교육내용 및 방법으로 이들의 교육적 욕구를 충족시켜 만족한 삶을 영위하도록 하는 교육으로 일반교육보다 더욱 많은 지원을 요구하고 있다.

그러나 최근 들어 특수학교는 학생들의 장애정도가 중도·중복화 되어져가고 학급당 인원수의 과다, 시설 부족, 교사의 업무과다 등으로 특수교사가 책임져야할 역할이 많아지고 있다. 특수교육 대상자 중에서 교사 1인이 장애 학생들에 대한 모든 교육과 관리를 담당하기란 결코 쉬운 일이 아니다. 장애 학생의 경우, 지적 기능은 물론 여러 가지 신체적 기능의 장애로 인하여 교사가 학습지도나 생활지도 시 어려움이 많다고 고충을 토로하고 있으며, 이러한 이유로 인해 학생들이 개인의 요구에 적절한 교육을 받지 못하고 있다는 지적을 받고 있다. 다시 말하면, 교사 1인이 특수학교의 교실에서 최대 10명의 각기 다른 장애 특성과 요구를 지닌 학생에게 충분한 교육활동을 전개하는 데에는 많은 한계와 어려움이 있다고 할 수 있다. 실제로 학급에 있는 장애학생의 과잉행동이나 자리가탈 등 심한 문제행동, 그리고 학업장면에서의 심각한 문제 상황에 대해서 적절한 지원을 제공할 인력은 교사 외에는 없는 실정이다.

또한, 여러 가지 이유로 인해 학교에서 교육받기 어려운 학생을 대상으로 하는 재택교육의 경우에도 특수학교 통학, 일반학교 통합교육 기회의 제공 및 기타 필요한 치료교육 등의 제공을 위해 다양한 전문성을 갖춘 교사를 요구하고 있지만 실제로 순회교사 1인이 전담하고 있는 실정이다. 이러한 측면에서 중도·중복장애학생의 학습지도 시 보조역할, 아동의 신변처리 및 학습장면의 이동시 보조역할, 특별활동 보조,

학습자료 제작을 보조하고 장애학생의 통합교육(일반학급과 특수학급 간, 일반학교와 특수학교의 교류, 교육 상황 등)에 큰 도움을 줄 수 있다는 점에서 특수교육보조원제도의 필요성이 대두되고 있다.

이러한 특수교육보조원제도는 장애학생에 대한 통합교육 효과의 극대화와 특수교육의 질 제고, 교사의 업무 부담 해소 등을 목표로 2001년 특수교육발전 5개년 종합대책 수립 기초연구에서 도입을 위한 논의가 처음으로 시작되었다. 이러한 논의를 토대로 2002년 국립특수교육원에서 ‘특수교육보조원제도 운영방안 연구’를 수행하여 2003년부터 특수교육보조원제도를 시범·운영하였으며, 2004년도부터는 국고에서 30%를 지원하고 지방자치단체에서 70%의 예산을 확보하여 특수교육 현장에 배치 활용되고 있는데 2007년에는 4,000명까지 배치할 것을 계획하고 있다.

정부지원의 특수교육보조원제도는 시행 3년차가 되면서 현장의 학부모, 교사, 학생 등으로부터 효과성에 대해서는 대체로 만족스런 평가를 받고 있다. 그럼에도 불구하고 현장에서는 제도의 실행에 따른 여러 가지 문제점이 표출되고 있다. 특수교육보조원제도의 부정적인 결과로는 일반학생과의 교류방해, 통합현장에서의 비장애학생 지도의 어려움, 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 고립 등이 제시되고 있다(강경숙 외 2002).

이 제도의 실질적인 목적은 통합교육에서 장애아의 개별화 교육 강화와 학교생활 적응 지원을 통한 특수교육의 질 제고에 있다. 이러한 목적이 성과를 거두기 위해서는 특수학교 현장에서 근무하는 특수교사와 특수교육보조원들의 태도와 인식이 중요한 변수라고 할 수 있다. 이러한 측면에서, 2004학년도부터 도입되어 시행되고 있는 특수교육보조원제도에 대해 특수학교에서 근무하는 특수교육보조원과 이 제도에 대한 실무를 담당하고 있는 특수학교 교사들의 인식을 살펴보고, 상호 비교 분석함으로써 특수교육보조원제도의 실제 성과와 문제점을 검증하여 해소방안을 함께 모색하는데 그 목적을 두고 있다.

2. 연구 문제

앞에서 언급한 것과 같이 본 연구의 목적은 실제 현장에서 근무하는 특수교육보조원과 이 제도에 대한 실무를 담당하고 있는 특수학교 교사들의 인식을 살펴보고, 상호 비교 분석함으로써 특수교육보조원제도의 실제 성과와 문제점을 검증하여 해소방안을 함께 모색하기 위한 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식은 어떠한가?

둘째, 특수교육보조원제도가 장애학생에 미친 영향에 대한 인식은 어떠한가?

셋째, 특수교육보조원의 역할에 대한 인식은 어떠한가?

넷째, 특수교육보조원의 교육 및 자격에 대한 인식은 어떠한가?

다섯째, 특수교육보조원의 관리 및 평가에 대한 인식은 어떠한가?

여섯째, 특수교육보조원의 보수 및 직업 만족도에 대한 인식은 어떠한가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 특수교육보조원의 법적 근거

‘특수교육보조원’이란 특수교육 요구 아동에게 특수교육이 이루어지는 교육장면 즉, 특수학교(급)·일반학급에서 정규교사를 도와 장애학생 교육을 지원하는 일을 담당하는 사람을 의미한다.

특수교육보조원으로 활용되는 인력으로는 유급(공공근로자, 유급고용인력)과 무급(자원봉사자, 공익근무요원, 학부모 도우미, 사회봉사명령을 받은 자, 실습생) 등으로 구성되는 데, 본 연구에서는 유급 고용 인력으로 특수학교(급)·일반학급에서 교사를 도와 장애학생을 지원하는 일을 담당하는 사람으로 지칭하고자 한다.

특수교육보조원제도의 도입에 관련된 법률적 근거는 대한민국 헌법과 교육기본법(법률 제5437호), 초·중등교육법(법률 제5438호), 특수교육진흥법(법률 제6400호)에서 찾아 볼 수 있다. 헌법 제31조 1항은 ‘모든 국민은 능력에 따라 균등한 교육을 받을 권리를 지닌다’라고 규정하고 있으며, 교육기본법 제3조에 ‘모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고 적성과 능력에 따라 교육받을 권리를 가진다’고 규정하고 있으며, 제4조에 ‘모든 국민은 성별, 종교, 신념, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등으로 교육에 있어서 차별을 받지 아니한다’고 규정하고 있다. 이와 같은 법 조항은 장애가 교육의 저해 요인이 아님을 분명하게 뒷받침하고 있는 것이다. 또한 이러한 장애학생의 학습권과 교육권 보장을 위하여 교육기본법 제18조(특수교육)에서는 ‘국가 및 지방자치단체는 신체적·정신적·지적 장애 등으로 인하여 특별한 교육적 배려가 필요한 자를 위한 학교를 설립하고 경영하여야 하며, 이들의 교육을 지원하기 위하여 필요한 정책을 수립하고 실시하여야 한다’고 규정하고 있으며, 초·중등교육법에 있어서는 특수교육에 대한 기본적 시책을 밝히고 있다.

동법 제59조(통합교육)에서는 ‘국가 및 지방자치단체는 특수교육을 필요로 하는 자가 유치원·초등학교·중학교 및 고등학교와 이에 준하는 각종 학교에서 교육을 받고자

하는 경우에도 별도의 입학 절차, 교육을 마련하는 등 통합교육의 실시에 필요한 시책을 강구하여야 한다'라고 규정하고 있다.

특수교육진흥법 제3조(국가 및 지방자치단체의 임무)에서는 특수교육 종합계획 수립, 생활기능의 회복을 위한 치료교육 대책의 강구, 특수교육 대상자의 취학지도, 특수교육의 내용 및 방법의 연구·개선, 특수학교 교원의 양성 및 연수, 특수교육기관의 설치·운영 및 특수교육을 위한 시설·설비의 확충·정비, 특수교육에 필요한 교재·교구의 연구·개발 및 보급, 특수교육대상자에 대한 직업교육대책의 강구, 특수교육기관수용계획의 수립, 특수교육지원체제의 연구·개선, 기타 특수교육의 발전을 위하여 필요한 사항 등에 드는 경비를 예산의 범위 안에서 우선적으로 지급하여야 한다고 규정하고 있다.

또한 국가는 각 사항에 대하여 업무추진이 부진하거나 예산조치가 부족하다고 인정되는 지방자치단체에 대하여 예산확충 등 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다. 그리고 국가는 각 사항의 효율적인 업무를 수행하기 위하여 관계중앙행정기관간의 협력 체제를 구축하여야 한다고 명시하고 있어 장애학생의 특수교육적 요구에 부응하는 교육환경 및 체제를 구축하는 하나의 방안인 특수교육보조원제도 도입에 대한 충분한 법적 근거 및 예산 확보에 대한 당위성이 확보되어 있다고 할 수 있다.

이와 같은 법률적 근거 등을 종합하여 보면, 장애학생도 분명히 국민의 한사람으로서 교육받을 권리를 지니고 있으며, 특별한 욕구로 인해 어떤 형태로든 교육에서 차별을 받지 않을 권리를 지니고 있음을 재확인 할 수 있다.

2. 특수교육보조원의 자격과 역할

제주특별자치도의 경우 특수교육보조원의 신분은 학교회계계약직(과학실험보조원과 동일)이며, 자격 기준은 고등학교 졸업이상의 학력을 소지하고 특수교육에 관심이 있는 자로 하되, 특수교육기관이나 장애인복지관 등에서 근무한 경력이 있는 자를 우선으로 하되, 단 도교육청에서 실시하는 특수교육에 관한 연수이수를 조건으로 채용한다(제주특별자치도교육청, 2007).

특수교육보조원의 역할은 정규교사와 확실한 차이를 유지할 필요가 있다는 주장이 많다. 특수교사와 특수교육보조원과의 관계뿐 아니라, 특수교육보조원의 역할에 대한 명확한 규정이 있으면 쌍방 간 갈등의 요인을 많이 감소할 수 있을 것이다.

특수교사의 역할은 특수교육보조원에게 장애학생을 떠넘기는 것이 아니라, 오히려 철저하게 장애학생에 대한 직접 교수를 할 뿐 아니라, 특수교육보조원이 감당할 교수 활동 계획과 운영까지 감당해야 할 것이다.

특수교육보조원의 역할을 수업지원, 현장학습지원, 자료제작 지원, 학생보호 및 신변처리와 지도 등 어디까지나 정규교사 업무를 지원하고 보조하는 일로 한정해야 한다고 주장하고 있다.

김영실(2001)은 아동으로 하여금 학습내용을 이해하도록 하며 학습활동 시간에 다른 아이들과 같이 참여할 수 있도록 도와주며 사회성향상을 위하여 장애학생과 다른 아동 간에 다리 역할을 하고, 다른 아동들로부터 차별을 받거나, 따돌리거나 혹은 가해를 받을 가능성을 미리 막아주는 등의 역할을 제시하고 있다.

미국의 경우, 1977년 제정된 '장애인교육법(IDEA : The Individuals with Disabilities Education Act)'은 적절한 훈련과 감독 하에 특수교육보조원이 특수교육 프로그램에서 교수지원을 하도록 허용해야 한다고 선포함으로써 이들의 역할의 중요성이 증대되고 있음을 인정하였다. 특수교육보조원의 정의 및 법적으로 명시되어 있는 조항에 근거한다면, 특수교육보조원은 전문가의 감독 하에 교수 능력을 가진 자로서 교수지원을 하는 것으로 요약될 수 있고, 이러한 개념은 특수교육보조원의 역할을 규명하는 기초적인 틀을 제시한다.

미국의 경우를 보면, 특수교육보조원이 거의 한 세기 동안 장애인을 위한 서비스 분야에서 일을 해 왔고, 특수교육현장에서 그 수가 꾸준히 증가되면서 그 위상과 역할이 변화를 맞이하고 있다(박승희, 2003). 그 동안 특수교육 현장에서 특수교육보조원들은 교사들의 감독과 지시를 받으면서 실제적인 역할을 담당해 온 것으로 나타났다.

박승희(2003)는 <표 II-1>에서 특수교육보조원의 역할에 대해 다양한 문헌들의 내용을 종합적으로 정리하여 10가지 역할과 예들로 제시하고 있다. <표 II-1>에서 볼 수 있듯이 특수교육보조원의 역할은 단순하게 교실 내에서 장애학생의 개인용구 지원이나 이동 지원 이외에도 교사들이 실시하는 다양한 교수활동에 직접 개입하여 교

육 서비스를 제공하는 역할을 담당한다. 즉 특수교육보조원의 역할이 점차 비중 있는 역할로 바뀌어야 함을 의미한다. 그래서 특수교육보조원이 교수활동에 실제적이고 적극적으로 참여하여 교육의 질적 향상을 꾀하는 것이 바람직하다고 할 수 있다.

<표Ⅱ-1> 특수교육보조원 역할의 10가지 하위 영역과 각 영역별 역할의 예

역할의 영역	주요 역할의 예
(1) 사무행정 지원	· 학교의 전반적인 사무직무 : 서류 작성하기, 복사하기, 회계 및 금전관리하기, 간담부름하기 · 교실의 전반적인 사무직무 : 서류 작성하기, 문서 교정하기, 교재물 복사하기, 출석점검
(2) 개인적 욕구 지원	· 보조기기 착용 돕기, 신변처리, 먹기, 옷 입고 벗기, 화장실 이용하기
(3) 건강 보호 및 안전지원	· 튜브섭식하기, 도뇨관 삽입, 인슐린 투입, 흡입약 투약 · 학교 내 환경의 위험에서 보호, 학교 내 장소 이동 중 안전보호 · 학교 외 환경 : 지역사회 활동 및 현장학습시 안전보호
(4) 이동 지원	· 위험으로부터 안전보호, 쉬는 시간과 다른 장소로 이동 중 안전보호
(5) 보조장비 사용지원	· 휠체어 및 보장구 사용하는 것 돕기
(6) 의사소통 지원	· PECS 등 의사소통 체계 개발해 주기, 의사소통 체계 이해하기 · 일반아동이 장애학생의 의사소통체계 이해하도록 지원하기
(7) 행동 지원	· 문제행동 다루기, 강화 제공하기, 다양한 행동수정 사용하기, 토큰 주기, 피드백 주기, 칭찬하기, 오류 정정하기, 긍정적 행동 지원하기
(8) 교수적 지원	· 학생들의 수행수준 평가, 기초선 검사 실시, 발달상황 체크하기, 진보에 대한 자료 수집하기, 학생진보에 대하여 교사 및 전문가와 의사소통하기 · 개별화교육계획(IEP)의 장·단기 목표설정 정보를 제공하기, 목표 달성을 위한 교육활동에 참여하기 · 수업내용 및 자료 수정하기, 수업계획하기, 교수자료 준비하고 제작하기 · 교육 프로그램 실행하기, 수업보조하기 · 시험 보기(예 : 철자법, 수학 문제 등) · 교수활동 중에 학생의 수행을 기록하기 보고하기 · 학생과일 정리 및 기록하기 · 일반학생과의 상호작용 유도하기
(9) 팀의 구성원	· 팀 운영의 효율성에 기여하기 : 적절한 의사소통, 문제해결하기
(10) 가족과의 상호작용	· 가족과 상호작용 및 의사소통하기 : 학생 정보 제공, 진보에 대해 보고하기, 행동 문제 다루는 방법 공유하기

출처: 박승희(2003). 한국 장애학생 통합교육. 서울: 교육과학사. p.469

한편, Frank 등(1988)은 특수교육보조원의 역할로 다음과 같은 요소를 제시하고 있다: ① 교사가 요구하는 교실 자료 준비; ② 토큰 나눠주기, 피드백 제공 등 개인이나 그룹을 위한 행동관리 프로그램에 교사 지원하기; ③ 중도 장애학생 자세 바로잡기; ④ 학생 공부 교정하기; ⑤ 개인이나 그룹에 새로운 기술, 개념을 제시하기; ⑥ 자조 기술을 배우는 학생 돕기(단추, 지퍼, 신발 신기 등); ⑦ 일반학급에서 통합된 학생 관리하기; ⑧ 학생이 교사가 이전에 보여준 기술 연습하는 것 돕기; ⑨ 보조기구(브레이스, 휠체어 등) 착용 돕기; ⑩ 일반학급에서 주어진 학업 완성하는 것 돕기; ⑪ 테스트, 관찰 등 학생 관련 평가 자료 수집; ⑫ 참석, 점심 식사비 등 매일 기록 완성

하기; ⑬ 교사의 지원 없이 학습계획 실행하기; ⑭ 화장실 이용 배울 때 돕기; ⑮ 말/언어 치료 프로그램 시행하기; ⑯ 학생의 생활기록부에 진보 자료 기록하기; ⑰ 식사 시간에 도움이 필요한 학생 음식 먹이기; ⑱ 쉬는 시간이나 학교 버스로 등·하교 시 학생 관리하기 등이 그것이다.

한편, 이러한 역할을 수행하기 위해서 특수교육보조원은 장애 원인, 개념 및 분류에 대한 이해, 건강 및 의학에 대한 기초적인 이해, 문제행동 지도를 위한 학생 생활 지도에 대한 기초적인 이해 및 기술, 기초교과 지도방법에 대한 기초적인 이해 및 기술, 컴퓨터 활용능력, 교수-학습 지도 방법에 대한 기초적인 이해 및 기술, 교육관련 법령 및 행정적 사무 처리에 대한 이해, 장애 보상 치료 활동에 대한 기초적인 이해 및 기술, 지식이나 기술보다 풍부한 이해심과 봉사 정신 등에 대한 이해 및 기능을 가지고 있어야 할 것이다.

제주특별자치도의 경우, 특수교육보조원의 주요 업무를 보면 교사의 고유 업무인 수업·학생지도·평가·상담·행정업무 등을 대리할 수 없고, 학급 담임교사의 요청에 의해 학생 지도를 보조하되, 담임교사 또는 교과담당교사의 지시와 감독 아래 다음과 같은 지원 업무를 수행한다. 첫째, 특수교육 대상학생의 개인육구 지원(용변 및 식사 지도, 보조기 착용, 착탈의, 건강보호 및 안정생활 지원), 둘째, 특수교육 대상학생의 교수-학습활동 지원(학습자료 및 학용품 준비, 이동보조, 교실과 운동장에서의 학생 생활 보조, 학습자료 제작 지원 등), 셋째, 특수교육 대상학생의 문제행동 관리 지원(적응행동 촉진 및 부적응 행동 관리 지원, 또래와의 관계형성 지원, 행동지도를 위한 프로그램 관리 등)이다. 또한 특수교육보조원에게 부과해서는 안 되는 업무로는 공문서 처리 등 교사의 고유 업무, 서무업무 보조 등 행정 업무와 차 심부름, 화단 관리, 교내 청소 등의 잡무가 있다(제주특별자치도교육청, 2007).

3. 특수교육보조원 활용 현황 및 배치계획

2003년부터 ‘특수교육 발전 종합계획(’03~’07)’에 따라 2003년부터 유급 특수교육보조원제도 시범 운영을 시행하였으며 연도별 특수교육보조원 배치계획은 <표Ⅱ-3>과

같다. 2006 특수교육 연차보고서에 의하면 2006년 1학기 현재 5,159명의 특수교육보조원이 배치되어 활용되고 있다. <표Ⅱ-4>를 보면, 2006년 1학기 국고 및 지방비 지원 특수교육보조원은 특수학교 613명, 특수학급 1,553명, 통합학급 290명 총 2,456명이 배치되어 있으며, 공공근로·공익요원·무급 특수교육보조원은 1,813명이 배치되어 있다.

<표Ⅱ-2> 특수학교 현황

(2006. 4. 1 현재)

학 교 수	학 급 수	학 생 수	교 원 수
143	3,166	23,291	5,911

출처: 교육인적자원부(2006). 특수교육 연차보고서. 서울: 교육인적자원부. p.5.

<표Ⅱ-3> 연도별 특수교육보조원 배치계획

(단위:명)

연 도	2005	2006	2007	2008
인 원	2,250	2,413	5,000	지방이양

출처: 교육인적자원부(2006). 특수교육 연차보고서. 서울: 교육인적자원부. p.122

<표Ⅱ-4> 특수교육보조원 배치 수

(단위:명)

특수학교					특수학급					통합학급					계			
유급				공공근로·공익·무급	소계	유급				공공근로·공익·무급	소계	유급				공공근로·공익·무급	소계	
국고·지방비	자치단체지원	자활후원단체	기타			국고·지방비	자치단체지원	자활후원단체	기타			국고·지방비	자치단체지원	자활후원단체				기타
613	43	62	34	764	1,516	1,553	262	269	89	901	3,074	290	58	40	33	148	569	5,159

출처: 교육인적자원부(2006). 특수교육 연차보고서. 서울: 교육인적자원부. p.82

위의 <표Ⅱ-2>, <표Ⅱ-4>를 보면, 2006년 현재 특수학교에서 교육을 받고 있는

학생 수는 23,291명이고, 특수교육보조원의 수는 1,516명이다. 위에서 보는바와 같이 특수학교 교육현장에서 특수교육 대상학생의 학교생활적응 지원 담당인력이 턱없이 부족하다는 것을 알 수 있다.

교육인적자원부(2006)에서는 장애학생의 문제행동 관리 및 신변처리 등의 지원을 위한 특수교육보조원 배치를 통해 장애학생의 학습권 보장 및 교육의 질 제고를 위해 유급 특수교육보조원 배치 및 활용방안을 제시하고 있다.

배치방법은 특수교육 대상학생이 통합교육을 받고 있는 일반학급에 우선 배치하되, 시·도 및 시·군·구교육청 특수교육운영위원회에서 선발 배치하며, 배치기준은 담임교사(통합학급의 경우 통합학급 담임교사와 특수학급 담임교사 공동)가 부모의 동의 하에 특수교육보조원 활용계획서를 작성하여 학교장 명의로 특수교육운영위원회에 제출한 이후, 특수교육운영위원회의 심사를 통해 적격한 특수교육 대상학생에 한해 배치하며, 활용 및 관리는 유급 특수교육보조원을 통합학급에 배치하는 경우 활용은 통합학급에서 하되, 관리는 특수학급 담임교사가 담당하게 하고 있다.

특수교육보조원제도의 시행은 2000년 인천에서부터 시작되었다. 인천광역시 교육청에서는 2000년부터 인천광역시청의 공공근로 민간단체 위탁사업인 '실업여성 고용창출을 위한 장애 학생 공익보조원 지원 사업'으로 발달장애 학생을 위한 보조원제를 도입하여 시행하였다. 이 사업은 2000년 7월 인천광역시의 공공근로 민간업체 위탁성(NGO)계획서 공모에 사단법인 '길벗회'가 여성실업계층의 고용기회 확대와 장애학생 부모들의 안정적 사회활동 기회 제공을 통한 시민복지 및 삶의 질 향상을 목적으로 실시하게 된 것이다(함께 걷는 길벗회, 2001).

2001년 전반기에는 구청에서 실시하는 공공근로사업의 도움으로 15개교에 29명을 배정 받아 3개월간 활동하였으며, 법원의 사회봉사 명령 판결자 47명을 특수학교에서 봉사활동 할 수 있도록 하였다. 2002년도에는 40여명의 보조원을 채용하기 위해 우선 3억 4220원(1인당 연 850만원, 월 70만원)의 예산을 확보해 시교육청에 내려 보내는 방안을 검토하다 시와 교육청이 절반씩 예산을 부담하기로 하여 시교육청의 주요 사업으로 '통합교육 보조원'을 선정하여 운영하였다. 2003년부터 특수교육 발전 종합계획('03~'07)에 따라 특수학교, 특수학급, 통합학급 등에 유급으로 특수교육보조원제도가 시범 운영되고 있다. 보조원의 신분은 일용직으로 하며, 자격은 고등학교 졸업이상의 학력을 소지한 자로 정했으며, 배치방법은 특수교육 대상학생의 통합교육을 받

고 있는 일반학급에 배치하도록 하였다.

제주특별자치도의 경우 특수교육 대상학생의 문제행동 관리 및 학교생활적응 지원을 통해 장애학생 요구에 적합한 개별화 교육 강화 및 학습권 보장한다는 목적 하에 다음과 같은 기본방침을 제시하고 있다(제주특별자치도교육청, 2007). 첫째, 특수교육 보조원의 지원이 필요한 대상 학생이 선정과정에서 제외되지 않도록 특수교육보조원 배치를 희망하는 모든 특수교육 대상 학생을 조사하여 우선순위에 따라 배치하도록 하며, 둘째, 특수교육운영위원회를 통해 특수교육 대상학생의 장애의 심각도 등을 고려하여 형평성에 맞게 특수교육보조원 배치 대상학생을 선정하며 셋째, 학교별 공개 채용과정을 통해 특수교육보조원의 적격자를 채용하고, 교육청별 자체연수를 통해 자질을 함양하며 넷째, 도 및 지역교육청 자체 특수교육보조원 관리 지침 및 배치기준을 마련하여 시행한다. 다섯째, 특수교육보조원 고용 홍보 및 적격자 고용을 통해 사회적 일자리 창출 효과의 극대화 및 민원을 예방한다.

특수교육보조원 채용 지원의 근거로는 특수교육진흥법 제3조(국가 및 지방자치단체의 임무), 제16조(개별화교육)를 삼고 있으며, 지원 대상의 선정기준은 특수교육대상자로 선정된 장애학생에 한하여 지원하며, 특수교육 지원여건이 열악한 일반학급의 통합학급·특수학급, 특수학교의 학생 순으로 특수교육보조원 배치대상 학생을 선정하되, 중도·중복장애 학생부터 우선하여 선정(교육청 배치 기준을 근거로 함)하도록 하고 있다.

선정절차는 학교에서는 특수교육보조원 배치 신청서를 희망하는 특수교육 대상학생 전원에게 배부하여, 교사는 부모의 동의를 얻어 특수교육보조원 배치 신청서를 작성하여 학교에 제출(부모에게 지원 사항을 공지하지 않거나 교사 및 학교의 자의적인 판단만으로 지원이 누락하여 민원이 발생치 않도록 조치할 것)한다. 학교에서는 담임교사(특수학급 설치교의 경우 통합학급과 특수학급 담임 공동)가 특수교육보조원 배치 요구학생 행동 평정표 및 특수교육보조원 활용 계획서를 작성하여 학교장 명의로 지역교육청 특수교육운영위원회(교육감 또는 교육장)에 제출한다. 특수교육운영위원회에서는 특수교육보조원 배치 대상학생 선정기준에 따라 심사하여 배치학교를 결정하도록 하고 있다.

그리고 특수교육보조원의 채용은 근로기준법을 적용하며 채용권자는 학교장이며 채용 기간은 2007년 3월 1일부터 2008년 2월 말로 1년간이며 중도 퇴직으로 인하여

업무에 지장을 초래하지 않도록 1년간 근무할 수 있는 자로 채용하고 채용절차는 각급 학교에서 특수교육보조원을 요청하면 지역교육청 및 도교육청(특수학교 및 고등학교)에서 학교별 인원을 배정하고 특수교육운영위원회에서 특수교육보조원 배치 대상학생 및 학교를 선정하여 도교육청 및 지역교육청은 배정 학교를 통보하고 학교별로 채용하여 학교장은 적격자 채용 및 결과를 해당 교육청에 보고한다.

채용 방법은 도교육청 및 지역교육청, 학교 홈페이지에 홍보하고 특수교육보조원 희망자는 직접 해당학교로 신청서를 제출하여 학교운영위원회 또는 특수교육운영위원회 심의(학교별 채용 기준 마련, 학교장이 면접 등의 절차를 거쳐서 최종 결정을 하며, 장애학생을 이해하고 특수교육보조원의 역할을 충실히 할 수 있는 자로 신중을 기해서 채용할 것)하여 채용예정자를 선발한 후 해당학교는 지역교육청 및 도교육청에 채용 결과를 통보하고 해당 학교는 임용대상자와 계약한다.

4. 특수교육보조원의 교육

특수교육보조원제도를 효과적으로 운영하기 위해서는 무엇보다 양질의 특수교육보조원을 교육하여 배치하는 일이 중요하다. 박승희(2003)는 보조원을 전국 4년제 대학 중 특수교육과가 설치되어 있는 대학의 평생교육원에서 6개월 단기 과정을 설치하여 양성할 것(최소한 교육기간 : 6개월 320시간의 특수교육 및 관련기초 과목들)을 제안하고 있으며, 이 과정을 이수한 경우에 ‘특수교육보조원’자격증을 부여하도록 권하고 있다.

한편, 인천지역 민간기관인 ‘함께 걷는 길벗회(2001)’에서 실시했던 특수교육보조원을 위한 교육과정(120시간)으로는 특수교육개론(10시간), 발달심리학(10시간), 발달장애 학생의 진단(DSM-IV)(10시간), 개별화교육계획 수립(10시간), 발달장애 학생 통합교육의 원칙과 방법(10시간), 치료교육의 이론과 실제(50시간)(언어치료/운동치료/인지학습치료/사회성 및 놀이치료/신변처리 및 자립생활훈련), 장애인 복지(10시간), 발달장애인의 전 생애적인 사회통합:진단과 판별/조기교육/아동기/청소년기/성인기에 필요한 장애인 복지프로그램, 부모교육과 비장애인 인식개선교육(5시간), 컴퓨터 활용

실무교육(5시간) 등으로 구성되어 있다.

이를 바탕으로 특수교육보조원으로서 이수해야 할 내용을 살펴보면, 장애유형별 특징 이해, 장애학생의 교수 방법, 발달심리학, 장애인 복지, 통합교육, 치료교육 이론과 실제, 개별화교육계획 수립 관련, 의사소통기술 등을 들 수 있겠다. 길벗회의 주관 하에 실제로 특수교육보조원을 신청하였던 일반학급과 특수학급 교사의 의견을 참고하면 특수교육보조원은 아동의 장애에 대한 충분한 이해와 장애학생을 돌 본 경험과 장애학생에 대한 사랑이 있어야 할 것이라는 의견이 많다. 이에 덧붙여 통합교육 보조원에 대한 사전 교육의 중요성을 강조하였다.

한편, ‘특수유아(장애아)교육 지도자과정’은 특수아동 관련 치료교육자 역할을 수행하고자 하는 사람에게 필요한 장애학생에 관한 이론과 실재를 교수하고 연구하는데 목적을 두고 1년 기간 동안 정신지체, 자폐, 장애학생들의 교육을 지도하기 위한 과정으로 학생지도에 관심이 있는 자, 보육교사 2급 취득자 및 교육생을 대상으로 하여 다음과 같은 내용을 중심으로 교육을 실시하고 있다. 1학기에는 특수유아교육개론, 정신지체유아교육, 자폐유아교육, 자폐유아발달, 아동의 심리치료, 장애유아놀이 및 사회성지도, 장애아 유아체육 등 총 13학점을 이수하게 하고, 2학기에는 감각통합 운동치료, 장애아 음악·미술치료, 교재개발지도법, 현장실습 및 사례발표 등 총 12학점을 이수하도록 하고 있다.

위의 여러 교육과정을 참고하여 특수교육보조원을 위한 특수교육 과목을 살펴보면, 특수교육학, 시각장애 이해, 학습장애 이해, 청각장애 이해, 지체부자유 이해, 시각장애아 교육, 청각장애아 교육, 지체부자유아 교육, 정신지체아 교육, 언어장애아 교육, 학습장애아 교육, 정서 및 행동장애아 교육, 특수교육 공학, 특수학급 경영, 행동수정(심리치료 등) 등을 기본과목으로 정할 수 있다.

한편, 위와 같이 특수교육 개론의 내용으로 교육하는 것 외에 특수교육의 전반적인 부분에 대한 이해를 돕기 위해 다음과 같은 내용으로 교육내용을 포함시킬 수 있다 :

- ① 장애유형별 특성 이해, ② 장애학생의 교수방법, ③ 발달심리학, ④ 장애인복지,
- ⑤ 통합교육의 원칙과 방법, ⑥ 장애학생의 진단과 평가, ⑦ 컴퓨터 활용실무, ⑧ 부모교육, ⑨ 치료교육의 이론과 실제, ⑩ 개별화 교육계획 수립 관련, ⑪ 의사소통기술

5. 특수교육보조원의 관리

특수교육보조원제도를 시행하는 근본적인 목적은 통합교육을 위한 것이다. 즉 장애 학생 교육의 질 제고에 있는 것이다. 따라서 특수교육보조원은 특수교사를 도와 장애 학생의 개별적인 욕구에 부응하는 지원을 제공하여 교육의 질을 높이고 장애학생을 위한 통합이 실행 가능하도록 하는데 있다. Giangreco(1999: 285; 전인진·박승희 2001, 재인용)는 ‘개별적으로 특수교육보조원을 배정하는 것은 언제가 가장 적절한가?’ 하는 결정을 위한 경험적인 준거들을 다음과 같이 제시하였다.

- ① 학생들이 자조에 있어 도움이 요구된다(용변, 식사, 의복착용, 이동).
- ② 의사소통의 지원 분야에 있어 강한 도움이 요구된다.
- ③ 학생의 행동이 교실에서 많은 방해를 한다.
- ④ 학생이 자기 자신이나 타인에게 안전에 대해 직접적인 위협성을 가진다.
- ⑤ 학생이 학업, 기능적인 기술 등 중요한 분야에서 강력하고 지속적인 지원을 요구한다.

또한 그는 학교에서 특수교육보조원의 지원을 결정하기 위한 여러 상황으로 다음과 같이 10가지를 제안하였다.

- ① 지침 1 : 협력적인 팀워크에 의존하라.
- ② 지침 2 : 학교에서 모든 학생을 지원할 능력을 배양하라.
- ③ 지침 3 : 보조원 지원이 개별적이고 공정한지 생각하라.
- ④ 지침 4 : 보조원의 지원이 왜 고려되어야 하는지 그 이유를 명백히 하라.
- ⑤ 지침 5 : 지원의 요구와 지원을 제공하는 사람과의 조화를 이루라.
- ⑥ 지침 6 : 자연스러운 지원을 할 수 있는 기회를 모색하라.
- ⑦ 지침 7 : 학교와 교실의 특징을 고려하라.
- ⑧ 지침 8 : 특수교사와 관련서비스 담당 사례 수를 고려하라.
- ⑨ 지침 9 : 행정적이고 조직적인 변화를 모색하라.
- ⑩ 지침 10 : 보조원의 지원이 일시적인 조치인지 생각하라.

특수교육보조원의 적절한 활용을 위해서는 교사나 학생과의 관계에 있어 지속적인 대화를 유지하고, 갈등을 관리하며 문제 해결력 등의 기술을 적절히 발휘하여야 할

것이다. 이를 위해서는 학교에서 보조원의 일과 운영, 근무평가 방식 및 내용, 관리에 관한 지침 등의 요소가 제시되어야 한다. 학교에서의 업무관리 방식으로 교사가 특수교육보조원의 일일 업무를 직접 지시하거나, 특수교육보조원이 자신의 일일업무를 자율적으로 결정하거나, 교사가 특수교육보조원의 활동을 관찰하여 업무일지를 작성하는 등의 방법을 고려할 수 있을 것이다. 또한 특수교육보조원의 근무평정의 준거로는 일반적인 출·퇴근 등 근무태도, 교육활동 지원 정도, 장애학생 지도방법, 학생들과의 상호작용 정도가 평가의 준거가 될 수 있을 것이다. 그 근거로서 일반적으로 교원 근무평정 영역에 특수교육 교사활동 보조영역의 역할을 척도로 할 수 있을 것이며, 교원의 복무규정, 일용직 공무원의 복무규정 등 특수교육보조원 평가척도 기준을 고려할 수 있다. 또한, 특수교육보조원 평가 및 관리 주체로 교육청, 학교장, 담당교사 등이 평가의 주체가 될 수 있을 것이다.

또한, 교육현장에서 일차적인 밀착관계를 형성하게 되는 것이 특수교육보조원과 특수교사인 데 이 두 집단 간의 조화가 특수교육보조제의 성패를 좌우하는 데 있어 중요한 영향을 미칠 것이다.

한편, 학교에서 특수교육보조원의 근무 중 학생의 안전관리 등 문제가 발생했을 때 특수교육보조원의 책임한계는 어떠해야 하는지도 정해야만 학교에서 학습지도를 비롯한 교사와의 갈등 요인을 해소할 수 있을 것이다. 학교 내의 책임의 한계를 명확히 하는 문제 즉, 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이, 특수교육보조원과 특수교사(일반교사)가 절반씩, 전적으로 특수교사가, 특수학급에서는 특수교사가, 일반학급에서는 담임교사가, 모든 안전의 문제는 담임교사가 혹은 학교의 관리자가 책임질 것인가 등에 대한 문제도 아울러 결정하여 정규교사와의 불편을 해소해야 할 것이다. 그럼으로 특수교육보조원이 교육활동 지원 시 문제가 발생할 경우 학교 내에서 정규교사의 경우와 같이 문제를 처리하는 등 학교차원에서 책임을 져야 할 것으로 보인다. 이에 대한 분명한 규정이 설정되어야 특수교육보조원의 활동이 왕성하게 이루어질 수 있을 것이다.

제주특별자치도의 경우 특수교육보조원을 특수학급에 배치·활용하고, 관리는 학교장, 담당은 특수학급 교사로 하되, 일반학급과 특수학급에 탄력적으로 배치하여 운영하도록 하고, 특수학급 미설치교는 특수교육보조원을 일반학급에 배치·활용하고, 관리는 학교장, 담당은 학급 담임교사와 특수교육지원센터에서 지원토록 하며 특수학교에

서는 특수교육보조원을 해당 학급에 배치·활용하고 관리하는 학교장, 담당은 담임교사가 하도록 하고 있다(제주특별자치도교육청, 2007).

6. 외국의 특수교육보조원 운영 현황

특수교육보조원제도 운영에 대한 미국, 독일, 호주, 일본, 캐나다의 사례에서 시행해 온 특수교육보조원의 운영 현황을 살펴보면 다음과 같다.

1) 미국의 특수교육보조원 현황

미국에서는 50년 넘게 보조원들이 장애학생들을 위한 필수적인 지원을 제공해 왔다. 전통적으로 사무적인 보조와 일대일 보조를 일차적으로 담당하였는데, 보조원 수는 전국적으로 250,000명을 초과하였으며, 점차적으로 장애학생의 학업지도 면에서 현저한 역할을 하고 있다(장명수, 2006).

미국에서는 예산이 풍부한 주와 그렇지 않은 주에 따라 보조원이 담당하고 있는 학생 수에 차이가 있는데 이러한 담당학생 수의 차이는 점점 더 커질 것이다. 그러나 일대일 보조원을 활용하는 주도 많아지기 때문에, 이러한 유형의 보조원이 더 늘어날 경우 수적인 차이는 통계적으로 중요한 의미를 가지지는 않는다. 전형적으로 일반초등학교와 중등학교에서 근무하는 특수교육보조원들은 평균연령이 44세이고 다른 분야의 보조원 경력을 포함한 전체 경력 7.9년 중 특수교육계에서 근무한 경력은 6.5년이다(장명수, 2006).

미국 보조원의 법적 토대는 1997년 IDEA(Individuals with Disabilities Education Act: IDEA) 개정안으로, 이 법에서는 보조원에 대한 언급이 두 군데 제시되어 있다. Part B의 §300.136 직원 기준(Personal standards)에 (f) 준전문가 및 보조원의 활용 항목에서 장애학생을 위한 관련서비스와 특수교육을 지원하기 위해 주 법, 규정, 정책문서에 따라 적절하게 훈련받고 관리된 준전문가나 보조원을 배치하도록 명시하고 있다. 특수교육보조원은 평균 1주당 5개 교실에서 21명의 학생을 담당하는데, 그 중 15명은 장애를 지닌 학생이다. 보조원을 제공받는 모든 학생의 15%는 영어를 잘 할

용하지 못하는 학생들이고, 보조원의 31%는 학생이 사용하는 영어 외 기타언어 사용에 있어 유창하거나 혹은 거의 유창한 편이다. 이는 특수교육 교사들의 영어 외 언어 사용능력보다 2배나 우수한 편이라 할 수 있다.

보조원들의 서비스 전 교육경험은 고졸이하(29%), 전문대학(38%), 협회의 수료증이나 그 이상(32%)이다. 대략 13%는 보조원 자격증이나 증명서를 지니고 있으며 다른 6%는 교사자격증이나 교육관련 면허증을 지니고 있다. 보조원들의 몇몇 책임분야 즉, 교사와 학생에 대한 정보를 나누는 것을 포함해서 계획, 문제해결, 의사결정과 IEP 회의에 참여함에 있어 전문대학의 학업 경험은 매우 중요하게 여겨지고 있다. 임용과정은 서면시험을 거친 후 지문검사 등 신분관련 검사인 신원조회를 포함한 신체검사를 실시하고 인터뷰를 거친 후 하루코스 정도의 연수를 받는다. 신체적인 활동이 많아 힘든 일을 해야 하는 경우에는 가능한 젊은 사람을 배치하는데 이는 임용 시 신체검사를 실시하는 이유이기도 하다. 중간에 의무적인 연수 기회를 부여하는데 배치하기 전 보조원 지원자가 10명 이하인 경우라도 일단 모집되면 워크숍을 실시한다.

보조원을 위한 교육을 살펴보면, 배치 전 교육은 지역구 교육청에서 제공하는데 내용으로는 특수교육, 장애정도 및 장애유형 등의 이해를 돕기 위한 정도의 소책자를 이용한 간단한 교육을 실시한다. 근무 기간에도 교육을 받는데, 교육일정을 제시하면 보조원이 교육시간(양)을 선택해서 교육을 받고 지역구 교육청은 당일 교육시간 만큼의 급료를 지급한다. 그러나 의무과정은 정해진 날짜에 꼭 받아야 하며 1년에 학기 초나 학기 중에 2 ~ 3번(2 ~ 3일) 교육을 받는다. 가령 3명이 보조원으로 한 반에 있는 경우라도 의무과정은 교육을 받아야 하기 때문에 모든 보조원이 수업에 차명하지 못하게 되면 이 날은 교사가 지역구 교육청에 신청하여 대기 중인 보조원을 제공할 수 있다. 즉 응시 이후 특정일터가 없거나 매일 일하기를 원하지 않은 대기 중인 보조원인 경우에 지역구 교육청에서 연락하면 당일 배치 받아 일일보조원으로 근무한다. 선택과정인 경우는 한 반에서 근무하는 다른 보조원과 일정을 조정하여 교육 받을 수 있는데 이때도 시간당 급료를 지급한다. 가령 오전 8시부터 오후 2시까지 일하는 파트타임 보조원인 경우라면 그 교육시간 만큼 급료를 지급받는다.

텍사스에서는 지역 교육청 교육감이 추천한 교육 보조원에게 준전문가 자격증을 발급하며 발급된 자격증은 영구적인 효력을 지닌다. 특수교육보조원도 이에 속하는데, 이들은 고등학교 졸업자로서 사립학교, 교회학교, 보육원 등에서 학생 및 학무모

와 함께 일한 경험이 있는 자 중 지역구 교육청 교육감이 추천한 자에게 교육 보조원 I의 자격증을 부여한다. 교육 보조원 II의 자격증은 교육보조원 I의 자격증을 가지고 2년 이상 근무한 경험이 있거나 아동 발달 등에 관한 15학점 이상의 대학 학점을 취득한 자를 지역구 교육청 교육감이 추천한 경우 발급되며, 교육보조원 III의 자격증은 교육보조원 I, 또는 II의 자격증을 가지고 3년 이상 근무한 경험이 있거나 아동 발달 등에 관한 30학점 이상의 대학 학점을 취득한 자를 지역구 교육청 교육감이 추천한 경우 발급된다(국립특수교육원, 2002b).

특수교육보조원은 1년에 한 번 평가를 받는데, 담당 교사와 교감 혹은 교장으로 이루어진 관리자 2명이 평가양식에 표시한다. 즉 일하는 능력, 사회성, 교사와의 관계 등 총 점수를 내어 평가하는데 평가 이후 결과에 따라 추가로 필요한 교육을 받는다. 보통 1일 교육으로 실시하며 몇 개월 후에 다시 평가를 실시하여 개선의 여지를 파악한다. 해고는 담당할 임무를 잘 수행하지 못할 경우에 담임교사의 재량으로 지역구 교육청에 제안할 수 있으나 해고의 권한은 없으며, 최종결정은 지역구 교육청에서 담당한다.

미국 특수교육 현장에서 보조원을 활용하고 있는 현황을 살펴보면, 법적·제도적인 장치가 마련되어 예산을 투자하여 특수교육 현장에 유급으로 보조원을 지원하고 있으며, 국가적으로 체계를 갖추어 50년 넘게 오랜 기간 동안 보조원제가 실행되고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 역사를 배경으로 보조원의 역할 및 장애학생 지원방법 모색 등 다양한 연구가 이루어지고 있다. 보조원의 활용형태도 다양하여 장애학생의 일대일 지원 뿐 아니라 통합교육을 위한 지원부분과 독특한 특수교육적 서비스 제공을 위한 지원 등 다양한 지원 형태가 이루어지고 있다. 특수교육을 전공하고 있는 학생인 경우 주간에 유급의 보조원으로 근무한 후 야간에 대학 수업을 들을 수 있도록 배려하여 국가적인 차원에서 대학과 학교가 서로 체계 간 협력을 이루고 있다는 점에서 시사점을 찾을 수 있다. 즉, 주간에 보조원을 함으로써 경제적인 측면에서 보상을 얻을 뿐 아니라 현장경험을 통해 경력을 쌓는 한편, 대학교에서는 특수교육 전공을 이수하여 졸업 후 정식 특수교사로 지원할 수 있도록 하여 교육현장과 대학교육 간의 효율적인 연계를 이루고 있다(강정숙 외, 2002).

2) 독일의 특수교육보조원 현황

독일의 다른 법도 그렇지만 특히 교육법은 16개 주마다 다르고, 또 그 주 안에서도 도시, 지역마다 어느 정도의 재량권이 있기 때문에 공식적으로 이렇다 할 규정이 없다. 설령 있다 하더라도 우리나라처럼 꼭 그 법을 따라야 하는 것도 아니어서 제 각각이다. 즉, 각 도시, 혹은 각 학교의 실정에 맞도록 융통성 있게 교육행정을 한다는 의미일 수도 있다. 그래서 특수교육을 전공하고 있는 대학의 교수도 학교운영과 관련된 구체적인 내용은 잘 모르는 형편이다. 연방정부(바이어른 주)의 한 담당자에 따르면, 학급을 책임지고 직접 담당하는 담임교사인 특수교사 외의 모든 직원을 보조자로서 “특수교육자”라는 명칭 하에 분류하고 있다. 즉, 이 그룹 안에 좁은 의미의 보조원이 있는데, 그들에 대한 내용은 아래 특수교육보조원이라고 명시하여 간략하게 제시하였고, 단지 총체적인 보조원으로서의 특수교육 담당자에 대한 것만 언급되어 있다.

독일 보조원의 자원 및 역할을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 특수교육자 및 국가가 인정한 유치원 교사는 그들의 전공에 맞게 원칙적으로는 모든 특수학교에 배치될 수 있지만 주로 정신지체, 지체장애, 행동장애 학교 및 전(前) 단계 특수초등학교에 보조원으로 배치된다. 물리-동작 치료사, 작업치료사, 언어치료사들은 특히 치료시간에 투입된다. 그들은 학급교사나 그 외 다른 보조원과의 합의 하에 치료수업을 한다. 특수교육보조원은 종종 지체부자유학교나 복합장애학교에서 학급교사를 도와 학생이 화장실 갈 때, 식사시간, 놀이시간 등 학생의 일상생활에 있어 학생을 돌보는 임무를 맡는다. 그들은 원칙적으로 시각장애, 청각장애, 지체장애, 정신지체 학생이 있는 모든 유형의 특수학교에 배치될 수 있다. 그러나 대부분 중도 정신지체 장애학생이 있는 학급을 담당한다.

특수교육을 보조하는 자원들에 대한 보수는 연방정부의 급료에 관한 규정에 의해 정해지는데, 이것은 주 정부의 상황에 맞게 다시 구체화된다. 이들은 전공(교육과정)이나 자격에 따라 여러 그룹으로 나뉜다. 즉, 그들은 모두 국가공무원인데 여기에는 한국의 몇 급, 몇 호봉에 해당하는 다양한 급수가 있다.

독일은 다른 나라와 달리 다양한 인적 자원을 활용하고 있는 것을 알 수 있다. 먼저 실습 학생을 활용하는 경우로 독일 대학에서 특수교육학을 전공하는 학생이나 그 외 특수교육과 관련된 교육을 받고 있는 학생은 의무적으로 현장실습을 해야 한다. 그리고 독일에도 우리나라처럼 국방의 의무가 있어 본인이 공익근무요원을 원하면 자신의 선택에 따라 배치되는데 특수교육 현장에 장애학생을 지원하는 역할을 하게

된다. 또한, 독일의 대학입학시스템과 연관이 있는 부분으로 지원 실습자 및 아르바이트생이 있는데, 이는 개인의 요구에 의해 자원하여 보조원을 하는 경우이다(강경숙 외, 2002).

우리나라의 특수교육보조원제도도 역시 독일과 같이 다양한 인력을 보조원으로 활용하는 방안이 적극 모색되어야 할 것으로 보인다.

3) 호주의 특수교육보조원 현황

호주에서는 1960년대 중반에 학교에서의 교사보조원의 참여에 대한 분석을 토대로 학교 운영을 지원하는 사무적, 행정적 지원에 제한적으로 접근하도록 하였다. 당시 중등과학 실험실 등의 분야에서 제한적인 지원이 이루어졌는데 초등학교에서도 비슷한 행정적인 지원이 점차적으로 늘어났다. 1970년대 학교에 지급되는 예산이 증가하면서 교사가 학습프로그램을 준비하는데 교사를 도울 수 있는 보조적인 지원이 더욱 늘게 되었다. 중등학교에서는 행정적인 일을 돕는 역할을 하였고, 초등학교에서는 학교에서 자원봉사로 참여하던 부모가 보조원으로 많이 고용되었다. ‘돕는’일이란 정규교사에 의해 이미 수행되고 계획된 범위의 일과 관련된다.

유치원, 특수학급, 장애분야연구센터, 환경교육센터, 그리고 야외교육센터 등 교육부에서 주관하는 모든 종류의 정규학교에서는 보조원 제도를 두고 있다. 보조원은 정규교사의 휴가, 출장 등으로 인한 장기, 단기 결근 등을 대신하여 임시로 고용되거나, 정규교사들을 보조하고 원활한 학교 행정을 위하여 고용된다. 정규교사들을 학급에서 도와주는 보조원에 관하여 특히 장애 학생을 위한 그들의 역할에 관하여 살펴보면 보조원의 주요 역할은 교사들을 도와서 도움이 필요한 학생들이 수업을 따라갈 수 있도록 개별 지도를 해 주는 것이다.

호주의 보조원은 일반학교에 입학된 장애학생을 위해 학습의 효과를 향상시키기 위해 고용된 직원이다. 일반학교에 있는 보조원들은 하루에 몇 시간씩 고용되거나 주당 정해진 며칠 동안 일을 하고 있다. 이러한 고용형태는 학교에서 중요업무나 직원 활동에 참여하는 것을 어렵게 하고 있다. 한편 호주는 보조원들에 대한 법적 환경이 조성되어 여러 법령에 의해 보호를 받고 있다. 이러한 법령들에는 보조원이 담당할 학생관리, 근무시간, 휴가기간, 자기개발교육 등에 대해 제시되어 있다. 그리고 보조원의 역할이 장애 분야별로 구성되어 있어 보조원의 관심 분야에 맞게 자원하여 특

수교육의 보조역할을 할 수 있도록 안내가 가능하다(강경숙 외, 2002).

위에서 알 수 있듯이 호주의 경우는 보조원들에 대한 법적 환경이 조성되어 여러 법령에 의해 보호를 받고 있다는 면에서 시사점을 찾을 수 있다. 우리나라도 하루빨리 특수교육보조원제도 운영에 관한 법적 환경이 조성되어 호주의 사례처럼 특수교육보조원제도가 안정적으로 운영되어야 하겠다.

4) 일본의 특수교육보조원 현황

일본의 예를 살펴보면, 보조원은 교사가 아닌 조교로서 교사를 돕는 존재이므로 문부성에서 교사로 임용하는 것이 아니고 학교 자체적으로 취직시키는 상황이다. 교육 활동은 교사를 지원하는 역할로서 섭취(식사)지도 위주로 이루어진다. 일본의 교육 활동은 교사만이 가능하므로 교육관련 자격증이 없는 사람을 활용하지 않지만, 교육현장에서는 장애가 다양한 경우 언어치료사, 물리치료사 등 비상근 시스템의 복수전문가 체제를 융통성 있게 활용하려고 한다.

일본특수교육총연합회에서는 일본의 보조원제 운영에 대해 다음과 같이 보조원에 대한 내용을 소개하였다. 일본에서는 보조원을 고용하여 활용하기도 하지만 이들의 대부분은 시·군·구 등 자치구에 의해 고용되기 때문에 이들의 고용여부는 중앙정부나 지방정부가 아닌 지역 교육위원회에 의해 결정되며, 일본에서 보조원의 수행역할이나 자질 등은 매우 다양하다고 한다. 보조원을 배치할 때에도 각 자치구마다 다른데 이들 대부분은 교사가 아닌 보살피는 역할을 담당한다. 그러나 시간제 교사로 고용되면 학생을 가르치고 자신들과 함께 일하는 보조원을 통제한다. 일반적으로 시간제교사의 보수는 보조원보다 높다.

한편, 한 학급에 두 명의 교사가 지도를 하는 복수담임제가 있는데 한 반에 두 교사는 정·부의 관계가 아니고 둘 다 정식교사로서 팀 교수를 하고 있다. 일본에서 팀 교수라 함은 두 명의 교사가 팀을 이루어 지도하는 「복수 담임제」를 가리킨다. 이는 1960년대에 도입하기 시작한 제도로서 간단히 말하면 2명 이상의 교사가 한 교실에서 수업을 하는 형태이다. 양호학교에서는 일반적으로 이루어지고 있으며, 요즈음에는 일반 소학교, 일반 중학교에서도 도입하기 시작하였다. 팀을 구성하는 교사가 「주 지도와 보조」라는 형태를 취하기도 하나 특정의 교과를 보조하는 등 운영 면에서는 아직 통일되어 있지 않다. 양호학교와 일반 소학교에서는 같은 팀 교수의 형

태이지만 많이 다른 듯하다. 원칙적으로 학교 교육이 모두 교사의 담당인 일본 양호 학교에서는 6명의 학생에 대해 2명의 교사가 팀 교수를 하고 있다. 이들은 연령이나 경험의 차등에 의해 두 명 중 누군가가 리더 역할을 하기도 하지만 고용과 신분상 차이는 전혀 없다. 현재 일본에서 이루어지고 있는 팀 교수의 형태 중에는, 일반학급에서 2차적으로 이루어지는 그룹수업 중 개인차가 나기 쉬운 4, 5학년의 산수 교과 등에서 학습장애 학생의 특별지도가 이루어지기도 한다. 물론 이 경우 학습장애 학생이 있기 때문에 보조원이 배치되는 것은 아니며, 그룹수업의 일부로서 학습장애의 특별지도가 있는 것이다. 학습장애 학생의 경우 일반학급에서 어떠한 배려가 필요한지 하는 논의와 함께 보조원고 같은 형태의 재원이 궁리되고 있다(강경숙 외, 2002).

일본은 장애학생 교육에 있어 보조원을 대다수 활용하고 있다고 보기는 어렵다. 즉, 이보다는 복수 담임제 혹은 팀 교수를 활용하여 교사 간 협력을 통해 특수교육의 효율화를 꾀한다고 볼 수 있다는 점에서 시사점을 찾을 수 있다.

5) 캐나다의 특수교육보조원 현황

캐나다는 브리티쉬 콜롬비아 대학 특수교육과를 방문한 내용에 의하면(국립특수교육원, 2002b), 장애학생 교육전달체계가 특수학교를 통한 분리교육에서부터 90년대에는 거의 완전통합교육으로 전환되어, 필요한 경우 장애학생들이 통합교실에서 보조원을 통해 일대일로 지원 받고 있는 상황이지만, 통합교육 실시 과정의 가장 큰 문제점은 일반교육교사의 장애이해라고 지적한다. 장애학생을 일반교실에 통합시켰을 경우 학생의 장애에 적절한 지원이 이루어져야 하지만 일반교사의 장애에 대한 이해가 부족하면 적절한 교육이 이루어질 것을 기대할 수 없으므로 지속적이고 큰 문제로서 일반교사의 장애이해와 일반교수와 특수교사의 협력문제를 들고 있다. 일반교사들이 재직 중 장애에 관한 연수를 충분히 받을 수 있도록 하는 것이 해결책이 될 수 있으나 법 규정에 연수 의무조항이 없으므로 여전히 문제점이며 그 외에 장애학생 지원을 위한 예산배정을 문제점으로 지적하고 있다.

한편, 밴쿠버 북부 교육구 학생지원국 특수교육과를 방문한 내용(국립특수교육원, 2002)을 살펴보면, 특수교육 형태가 완전통합이라는 브리티쉬 콜롬비아 주의 정책에 따라 모든 학생이 지역사회의 일반학급에 통합되어 있는데 교육과정 수정, 교수수정 등 다양한 지원이 학교차원의 협력 팀에 의해서 또는 교육구의 학생지원국에 소속해

있는 전문가들에 의해 제공되고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 흐름을 통해 제공받을 수 있는 시사점은 특수학교를 없애고 모든 장애학생들이 통합될 수 있는 제도의 기반에 중요한 역할을 하는 것이 보조원이라는 점이다. 학급에 배치되어 있는 장애학생마다 장애정도에 따라 보조원 배치가 달라지기는 하나 자폐 등의 중도장애학생에게는 일대일 수준으로 보조원이 배치되어 학생의 학습과 생활관리가 용이하다. 보조원은 2년제 프로그램을 졸업하였거나 관련 경험이 있어야 하는데, 보조원 양성 프로그램 과정은 행동수정, 중도장애, 경도장애, 발달장애, 자폐증, 아동발달, 보조공학, 대인관계기술 등 6주간의 실습으로 이루어져 있다고 한다(강경숙 외, 2002).

우리나라 통합학급의 규모를 고려해 볼 때, 통합학급의 내실을 기하기 위해서는 반드시 보조원이 필요하며 밴쿠버 교육구의 보조교사 양성 및 역할에서 우리나라 보조원제 운영을 위한 시사점을 찾을 수 있다.

7. 선행연구의 고찰

본 연구의 수행과 관련 있는 선행연구는 다음과 같다.

유정수(2001)는 「특수학교 자원봉사자 운영 실태와 효율적 활용 방안 연구」에서 서울시 특수학교 16개 학교의 자원봉사 관리 담당자, 자원봉사 활용 및 미활용 교사 80명, 자원봉사자 95명 총 175명을 대상으로 설문조사한 결과 자원봉사 활용이 특수교육의 질 향상을 위한 대안이 될 수 있다고 밝히면서 자원봉사 지원 확보 방안, 자원봉사의 사후 관리 및 자질 향상이 필요함을 제시하였고, 자원봉사자와 교사의 긴밀한 협조, 국가와 사회적인 관심, 인센티브제의 정착 활성화, 학교의 관심과 지원을 강조하였다.

조운정(2001)은 「정신지체학교의 지역사회자원 활용 실태 및 개선방안」에서 자원봉사자가 봉사활동을 하는 시간은 주당 1 ~ 2시간으로 부족한 실정이고, 주로 학급의 수업보조, 아동의 신변처리 보조 역할을 하고 있으며, 효율적인 자원봉사 활용을 위해 체계적인 연수와 평가체제 마련, 자원봉사자에게 최소한의 경제적 지원이 필요하며 자원봉사자를 특수교육보조원으로 활용하는 방안이 모색되어야 함을 밝혔다.

하운태(2003)는 「특수학교(급)에서의 자원봉사 운영실태 및 활용방안」에서 특수학교에 비해 특수학급의 자원봉사 활용도가 낮게 나타났으며, 자원봉사 활동계획을 학교교육계획에 포함시키고, 자원봉사 활동 시 구비서류가 필요하다는 것을 보였다.

우지연(2003)은 「학부모 특수교육보조원 활용에 대한 특수학교(급)교사의 인식 연구」에서 전라북도에 근무하는 특수학교(급) 교사 180명을 대상으로 설문조사한 결과 특수교육보조원 활용이 일반 특수교육보조원보다 학부모 특수교육보조원에 대한 선호도가 낮게 나타났고, 교사와 학부모 특수교육보조원간의 상호역할과 상호간의 부담감 해소의 중요성을 강조하였다.

정영숙(2003)은 「특수교육보조원을 활용하는 통합학급의 교사와 아동의 인식 연구」에서 서울지역 특수교육보조원 활용 초등학교 통합학급을 설문조사한 논문으로 교육경험이 많은 통합학급 교사가 특수교육보조원 활용에 대해 수용적이고, 특수교육보조원을 활용하는 통합학급 경험유무에 따라 일반 아동의 장애학생에 대한 수용태도가 차이가 있음을 밝혔다.

김영희(2004)는 「통합학급 특수교육보조원의 역할수행에 관한 연구」에서 통합학급 교사의 직위에 따라 보조교사가 사무행정적인 역할을 수행하고, 장애학생의 장애 정도와 문제행동 정도에 따라 특수교육보조원의 역할이 교수적인 측면보다는 개인적 욕구지원, 신변처리, 급식지도와 같은 자조 영역임을 강조하였다.

특수교육보조원제도 운영의 필요성에 대한 교사의 인식과 관련된 국립특수교육원(2002)의 발표 자료를 살펴보면, 특수교육 현장에서 개인차가 심한 중도·중복 장애학생들을 교사 1인이 학급의 모든 학생에 대한 교육과 관리를 모두 감당하기에는 많은 한계와 어려움이 있다는 점과 일반학교 특수학급에 배치된 학생과 일반학급에 배치된 학생들이 적절한 통합교육을 받지 못하고 있는 실정으로 이러한 현상이 나타나고 있는 불가피한 이유 중의 하나는 통합교육 상황에서 수업장면을 지원하는 인력의 부족으로 보고, 특수교육보조원의 자원 및 역할, 선발 및 교육과 배치, 활용과 관리에 대한 특수교육보조원의 운영방안을 모색하였다.

신은향(2003)은 「통합학급의 특수교육보조원제도 운영에 대한 교사의 인식조사」에 의하면, 통합학급 교사와 특수학교(급) 담임교사 등을 조사하였는데, 모든 집단이 필요성을 느끼고 있으나, 통합학급 교사의 일부분은 부담감 때문에 필요 없다고 하였다. 특수교육보조원의 역할과 배치, 활용 면에서 교사들 간에 인식차이가 있었고, 특

수교육보조원의 관리는 모든 교사들이 특수학교(급) 교사가 관리하고, 통합학급과 특수학급간의 의사소통 및 통합교육 실천이 효율적이라고 인식하고 있다고 밝혔다.

윤경희(2003)는 특수교육보조원제도를 실시한 경험이 있는 통합학교(급) 교사와 특수교육보조원 각각 3명에게 특수교육보조원의 자격 및 역할, 교육 및 배치, 활용 및 관리에 대한 인식을 설문조사하고 면담을 하여 특수교육보조원제도의 일반화를 위한 긍정적인 면을 제시하였다.

위의 연구는 특수교육보조원제도를 실시 한 후에 단순히 교사들의 인식을 조사 연구했다는 점과 특수교육보조원제도의 긍정적인 면만을 제시하고, 특수교육보조원제도를 운영의 실제, 운영 시 나타난 문제점과 보다 효율적인 특수교육보조원제도 운영을 위한 개선방안 마련에 대한 부족함을 엿볼 수 있다.

그동안 특수교육 현장에서 장애학생의 특별한 교육적 욕구에 대한 지원을 부분적으로 각 학교 실정에 따라 담당해 오던 자원봉사자와 특수교육보조원에 대한 연구가 진행되어왔다. 이러한 연구들은 특수교육보조원제도의 도입 운영에 대한 필요성과 기대수준에 대한 특수교사 및 특수교육보조원이 겪고 있는 경험을 심층적으로 이해하는 데는 문제가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 특수학교에서 이루어지는 특수교육보조원제도 운영의 실제와 운영 시 나타난 문제점, 운영에 대한 개선방안에 대한 특수학교 교사와 특수교육보조원이 지닌 인식정도를 심도 있고, 체계적으로 조사 분석함으로써 효율적인 특수교육보조원제도의 운영방안을 모색하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

이 연구는 2007년 3월 현재 전국에 소재하고 있으며, 특수교육보조원제도를 운영하고 있는 전국의 정신지체 특수학교에 근무하고 있는 특수학교 교사와 특수교육보조원들을 대상으로 하여 각각 300부와 150부씩 총 450부의 설문지를 배부하였고, 그 중에 회수된 설문지 중 특수학교 교사 223명, 특수교육보조원 92명 등 총 315명을 분석·대상으로 하였다.

특수학교 교사와 특수교육보조원의 일반적 특성은 아래 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표Ⅲ-1> 일반적 특성

		구분	빈도(명)	백분율(%)
교사	성별	남	92	41.3
		여	131	58.7
	특수교육 경력	5년 미만	90	40.4
		5년 이상 ~ 10년 미만	57	25.6
		10년 이상 ~ 15년 미만	33	14.8
		15년 이상 ~ 20년 미만	38	17.0
		20년 이상	5	2.2
	학교 설립유형	국·공립	139	62.3
사립		84	37.7	
특수교육보조원	성별	남	0	.0
		여	92	100.0
	학력	고졸	24	26.1
		전문대졸	12	13.0
		대졸	56	60.9
		대학원졸	0	.0
	관련분야 경력	없다	9	9.8
		1년 미만	19	20.7
		1 ~ 3년	52	56.5
		3 ~ 5년	12	13.0

2. 연구도구

이 연구의 측정 도구는 특수교육보조원제도의 운영 실태와 성과에 대한 특수학교 교사와 특수교육보조원의 인식을 조사하기 위한 방안으로 Dunn의 정책평가 준거(이대희 역, 1990)와 김창곤의 교육정책 평가를 위한 일반 모형(1986)에 기초하고 강경숙 외(2002), 정강희(2003), 윤경희(2003), 서정애(2005)의 설문지와 선행연구 및 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 본 연구의 취지에 맞게 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 제작하였으며, 특수학교 교사용과 특수교육보조원용 2가지 설문지로 구성되었다.

설문지 내용과 설문지 문항 구성내용은 아래 <표Ⅲ-2>, <표Ⅲ-3>와 같다.

<표Ⅲ-2> 특수학교 교사용 설문지 문항 구성표

영역	설문 내용	문항수
일반적 사항	남·여 성별 분류	1
	특수교육 경력	1
	학교의 설립유형	1
특수교육보조원제도의 효과성	특수교육보조원제도의 만족도	8
	특수교육정책의 효과 측정시 중점사항	1
	성공적인 특수교육보조원제도의 중요한 변수	1
	특수교육보조원의 근무의욕 저하 요인	1
특수교육보조원의 역할	특수교육보조원의 역할	1
특수교육보조원의 교육	사전연수 및 교육이 보조원 역할에 미치는 영향	1
	사전연수 및 교육의 내용	1
	사전연수 및 교육의 시간	1
특수교육보조원의 자격	특수교육보조원의 고용형태	1
	계약직 임용의 경우 임기의 형태	1
	특수교육보조원 자격증 제도의 필요성 여부	1
	특수교육보조원의 자질 평가	1
특수교육보조원의 관리	특수교육보조원의 신분보장제도의 필요성 여부	1
	특수교육보조원의 인사관리 방법	1
	특수교육보조원의 책임한계	1
특수교육보조원의 평가	특수교육보조원정책 결과에 대한 평가의 객관성	1
	특수교육보조원의 평가 준거	1
	특수교육보조원의 평가자	1
	특수교육보조원의 인건비 적정 여부	1
특수교육보조원제도의 문제점	특수교육보조원제도의 문제점 및 보완 방안	1

<표Ⅲ-3> 특수교육보조원용 설문지 문항 구성표

영역	설문 내용	문항수
일반적 사항	남·여 성별 분류	1
	학력	1
	관련분야 종사 경력	1
특수교육보조원제도의 효과성	특수교육보조원제도의 만족도	8
	특수교육보조원의 근무의욕 저하 요인	1
장애학생에 미친 영향	특수교육보조원이 장애학생에 미친 영향	3
특수교육보조원의 역할	특수교육보조원의 역할에 대한 만족도	1
	특수교육보조원의 역할 내용	1
특수교육보조원의 교육	사전연수 및 교육의 만족도	1
	특수교육보조원의 선발 및 훈련시 양성 시간	1
	사전연수 및 교육의 내용	1
특수교육보조원의 자격	특수교육보조원 자격증 제도의 필요성 여부	1
	특수교육보조원의 신분	1
	특수교육보조원의 희망 고용형태	1
	계약직 임용의 경우 임기의 형태	1
특수교육보조원의 관리	특수교육보조원의 인사관리 방법	1
	특수교육보조원의 책임한계	1
특수교육보조원의 평가	특수교육보조원정책 결과에 대한 평가의 객관성	1
	특수교육보조원의 평가 준거	1
	특수교육보조원의 평가자	1
	지도안 작성시 학생에 대한 평가 제공 여부	1
특수교육보조원의 보수	급여에 대한 만족도	1
특수교육보조원의 만족도	직업에 대한 만족도	1
특수교육보조원제도의 문제점	특수교육보조원제도의 문제점 및 보완방안	1

3. 자료의 처리

본 연구의 자료처리 방법은 다음과 같다.

각각의 수집된 설문지는 코딩 작업을 거쳐 SPSS 12.0을 이용, 배경변인별 분포를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 성별, 경력별, 직위별, 학력별에 따른 실태를 살펴보기 위하여 χ^2 통계량을 이용한 교차분석을 실시하였다.

IV. 연구의 결과 및 해석

1. 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식

1) 특수교육보조원제도에 대한 만족도

특수교육보조원제도에 대한 만족도는 <표IV-1>, <표IV-2>, <표IV-3>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-1>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도에 대한 만족도는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 56.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘별로 그렇지 않다’ 26.7%, ‘매우 그렇다’ 15.9%, ‘전혀 그렇지 않다’ 1.0%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원의 경우 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 59.2%와 50%로 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 21.1%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 46.7%로 상당히 높게 나타났다($p < .001$).

<표IV-1> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
직위	교사	3(1.3)	41(18.4)	132(59.2)	47(21.1)	223(100.0)	34.870***
	특수교육보조원	0(0)	43(46.7)	46(50.0)	3(3.3)	92(100.0)	
	합계	3(1.0)	84(26.7)	178(56.5)	50(15.9)	315(100.0)	

*** $p < .001$

특수교육보조원제도에 대한 만족도를 교사의 성별 및 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-2>에 제시되어 있다. <표IV-2>에 제시되어 있는 것과 같이 성별, 경력별로 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라

는 응답이 각각 63.0%와 56.6%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 27.2%로 비교적 높게 나타났고, 여성의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 26.0%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 만족도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 57.9%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만, 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 70.0%, 59.6%, 54.5%, 80.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 만족도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 국·공립과 사립의 경우 ‘모두 대체로 그렇다’라는 응답이 각각 63.3%와 52.4%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’의 응답이 22.3%로 비교적 높게 나타난 반면, 사립의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 33.3%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-2> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
성별	남	2(2.2)	7(7.6)	58(63.0)	25(27.2)	92(100.0)	13.848***
	여	1(.8)	34(26.0)	72(56.5)	22(16.8)	131(100.0)	
교사	경력	5년미만	1(2.2)	15(16.7)	63(70.0)	10(11.1)	46.560***
	5년이상~10년미만	1(1.8)	16(28.1)	34(59.6)	6(10.5)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	0(0)	6(18.2)	18(54.5)	9(27.3)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0)	3(7.9)	13(34.2)	22(57.9)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	1(20.0)	4(80.0)	0(0)	5(100.0)	
설립유형	국·공립	1(7)	31(22.3)	88(63.3)	19(13.7)	139(100.0)	14.816**
	사립	2(2.4)	10(11.9)	44(52.4)	28(33.3)	84(100.0)	
	합계	3(1.3)	41(18.4)	132(59.2)	47(21.1)	223(100.0)	

** p<.01, *** p<.001

특수교육보조원제도에 대한 만족도를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-3>에 제시되어 있다. <표IV-3>에 제시되어 있는 것과 같이 특수교육보조원에 대한 만족도는 학력 및 경력에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 고졸, 전문대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 66.7%와 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 57.1%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로는 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응

답이 각각 55.6%와 52.6%, 51.9%로 가장 높게 나타났으며, 3 ~ 5년의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-3> 특수교육보조원제도에 대한 만족도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0)	7(29.2)	16(66.7)	1(4.2)	24(100.0)	7.118
		전문대졸	0(0)	4(33.3)	7(58.3)	1(8.3)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	32(57.1)	23(41.1)	1(1.8)	56(100.0)	
관련분야경력	없다	0(0)	3(33.3)	5(55.6)	1(11.1)	9(100.0)	4.855	
	1년미만	0(0)	8(42.1)	10(52.6)	1(5.3)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(0)	24(46.2)	27(51.9)	1(1.9)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0)	8(66.7)	4(33.3)	0(0)	12(100.0)		
합계		0(0)	43(46.7)	43(50.0)	3(3.3)	92(100.0)		

2) 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상

특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질이 향상되어졌는지를 묻는 질문에 대한 반응은 <표IV-4>, <표IV-5>, <표IV-6>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-4>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상은 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 59.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘별로 그렇지 않다’ 23.5%, ‘매우 그렇다’ 16.5%, ‘전혀 그렇지 않다’ 1.0%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원의 경우 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 56.1%와 66.3%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-4> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	1(4)	60(26.9)	125(56.1)	37(16.6)	223(100.0)	6.986
	특수교육보조원	2(2.2)	14(15.2)	61(66.3)	15(16.3)	92(100.0)	
	합계	3(1.0)	74(23.5)	186(59.0)	52(16.5)	315(100.0)	

특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-5>에 제시되어 있다. <표IV-5>에 제시되어 있는 것과 같

이 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상에 대한 인식은 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 53.3%와 58.0%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 질 향상에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 48.5%로 가장 높게 나타났으며, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’와 ‘매우 그렇다’라는 응답이 각각 40.0%로 가장 높게 나타났고, 5년 미만, 5년 이상 ~ 10년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 71.1%와 57.9%, 44.7%로 가장 높게 나타났다. 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 31.6%로 비교적 높게 나타났으며, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 31.6%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 질 향상에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 국·공립과 사립의 경우 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 43.9%와 76.2%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’의 응답이 39.6%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-5> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
성별	남	0(0)	28(30.4)	49(53.3)	15(16.3)	92(100.0)	1.653	
	여	1(8)	32(24.4)	76(58.0)	22(16.8)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	0(0)	16(17.8)	64(71.1)	10(11.1)	90(100.0)	33.448**
		5년이상~10년미만	1(1.8)	18(31.6)	33(57.9)	5(8.8)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	0(0)	16(48.5)	9(27.3)	8(24.2)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	0(0)	9(23.7)	17(44.7)	12(31.6)	38(100.0)	
		20년이상	0(0)	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	국·공립	1(7)	55(39.6)	61(43.9)	22(15.8)	139(100.0)	32.473***
		사립	0(0)	5(6.0)	64(76.2)	15(17.9)	84(100.0)	
	합계	1(4)	60(26.9)	125(56.1)	37(16.6)	223(100.0)		

<p.01, * p<.001

특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상을 특수교육보조원의 학력, 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-6>에 제시되어 있다. <표IV-6>에 제시되어 있는 것과 같이 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상에 대한 인식은 학력에 따라 질

향상에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 41.7%로 가장 높게 나타났고, 전문대졸과 대졸의 경우는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 58.3%와 87.5%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 질 향상에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다와 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 66.7%와 71.2%, 91.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 42.1%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-6> 특수교육보조원제도에 따른 특수교육의 질 향상(특수교육보조원보조변인별)
(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
특수교육보조원	학력						37.961***
	고졸	2(8.3)	10(41.7)	5(20.8)	7(29.2)	24(100.0)	
	전문대졸	0(0)	2(16.7)	7(58.3)	3(25.0)	12(100.0)	
관련분야경력	대졸	0(0)	2(3.6)	49(87.5)	5(8.9)	56(100.0)	35.877***
	없다	2(22.0)	0(0)	6(66.7)	1(11.1)	9(100.0)	
	1년미만	0(0)	8(42.1)	7(36.8)	4(21.1)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	0(0)	6(11.5)	37(71.2)	9(17.3)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0)	0(0)	11(91.7)	1(8.3)	12(100.0)	
합계		2(2.2)	15(15.2)	61(66.3)	15(16.3)	92(100.0)	

*** p<.001

3) 특수교육보조원제도의 정착 정도

특수교육보조원제도의 정착 정도는 <표IV-7>, <표IV-8>, <표IV-9>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-7>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도의 정착 정도에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 60.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘별로 그렇지 않다’ 26.7%, ‘매우 그렇다’ 9.5%, ‘전혀 그렇지 않다’ 3.8%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원의 경우 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 51.6%와 80.4%로 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 32.7%로 비교적 높게 나타났다(p<.001).

<표 IV-7> 특수교육보조원제도의 정착 정도(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
직위	교사	12(5.4)	73(32.7)	115(51.6)	23(10.3)	223(100.0)	25.041***
	특수교육보조원	0(0)	11(12.0)	74(80.4)	7(7.6)	92(100.0)	
	합계	12(3.8)	84(26.7)	189(60.0)	30(9.5)	315(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원제도의 정착정도를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표 IV-8>에 제시되어 있다.

<표 IV-8> 특수교육보조원제도의 정착 정도(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2	
성별	남	10(10.9)	20(21.7)	47(51.1)	15(16.3)	92(100.0)	20.008***	
	여	2(1.5)	53(40.5)	68(51.9)	8(6.1)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	2(2.2)	36(40.0)	44(48.9)	8(8.9)	90(100.0)	39.438***
		5년이상~10년미만	2(3.5)	20(35.1)	29(50.9)	6(10.5)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	8(24.2)	7(21.2)	12(36.4)	6(18.2)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	0(0)	10(26.3)	25(65.8)	3(7.9)	38(100.0)	
		20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	국·공립	10(7.2)	59(42.4)	58(41.7)	12(8.6)	139(100.0)	20.827***
		사립	2(2.4)	14(16.7)	57(67.9)	11(13.1)	84(100.0)	
	합계	12(5.4)	73(32.7)	115(51.6)	23(10.3)	223(100.0)		

*** p<.001

<표 IV-8>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 정착정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 51.1%와 51.9%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 16.3%로 비교적 높게 나타났고, 여성의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 40.5%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 정착정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 모든 경력에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 48.9%와 50.9%, 36.4%, 65.8%, 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 40.0%와 35.1%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 정착정도에 대한 인

식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 42.4%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 67.9%로 가장 높게 나타났다.

특수교육보조원제도의 정착정도를 특수교육보조원의 학력, 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-9>에 제시되어 있다. <표IV-9>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 정착정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 고졸, 전문대졸, 대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 79.2%와 58.3%, 85.7%로 가장 높게 나타났으며, 고졸과 전문대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 20.8%와 33.3%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 정착정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다는 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만과 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 57.9%와 92.3%, 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 42.1%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-9> 특수교육보조원제도의 정착정도(특수교육보조원보조변인별) (단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
특수교육보조원	학력						12.933*
	고졸	0(0)	5(20.8)	19(79.2)	0(0)	24(100.0)	
	전문대졸	0(0)	4(33.3)	7(58.3)	1(8.3)	12(100.0)	
	대졸	0(0)	2(3.6)	48(85.7)	6(10.7)	56(100.0)	
관련분야 경력	없다	0(0)	0(0)	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)	69.609***
	1년미만	0(0)	8(42.1)	11(57.9)	0(0)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	0(0)	3(5.8)	48(92.3)	1(1.9)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0)	0(0)	12(100.0)	0(0)	12(100.0)	
	합계	0(0)	11(12.0)	74(80.4)	7(7.6)	92(100.0)	

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

4) 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견 반영

특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영은 <표IV-10>, <표IV-11>, <표IV-12>에 제시되어 있다. 먼저, <표IV-10>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영에 대해 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 55.2%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’ 24.8%, ‘전혀 그렇지 않다’ 18.1%, ‘매

우 그렇다' 1.9%의 순으로 나타났다. 교사와 특수교육보조원의 경우 모두 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 각각 53.8%와 58.7%로 가장 높게 나타났다.

<표Ⅳ-10> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견 반영(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
직위	교사	41(18.4)	120(53.8)	58(26.0)	4(1.8)	223(100.0)	.846
	특수교육보조원	16(17.4)	54(58.7)	20(21.7)	2(2.2)	92(100.0)	
	합계	57(18.1)	174(55.2)	78(24.8)	6(1.9)	315(100.0)	

특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표Ⅳ-11>에 제시되어 있다.

<표Ⅳ-11> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2	
성별	남	15(16.3)	45(48.9)	32(34.8)	0(0.0)	92(100.0)	8.512*	
	여	26(19.8)	75(57.3)	26(19.8)	4(3.1)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	15(16.7)	51(56.7)	20(22.2)	4(4.4)	90(100.0)	22.407*
		5년이상~10년미만	12(21.1)	35(61.4)	10(17.5)	0(0.0)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	10(30.3)	15(45.5)	8(24.2)	0(0.0)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	4(10.5)	17(44.7)	17(44.7)	0(0.0)	38(100.0)	
		20년이상	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	사립	36(25.9)	77(55.4)	26(18.7)	0(0.0)	139(100.0)	25.691***
		사립	5(6.0)	43(51.2)	32(38.1)	4(4.8)	84(100.0)	
	합계	41(18.4)	120(53.8)	58(26.0)	4(1.8)	223(100.0)		

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

<표Ⅳ-11>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 남성과 여성 모두 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 각각 48.9%와 57.3%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 '대체로 그렇다'라는 응답이 34.8%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 의견반영에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 20년 이상에서는 '대체로 그렇다'라는 응답이 60.0%로 가장 높게 나타났으며, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 '별로 그렇지 않다'는 응답과 '대체로 그렇다'라는 응답이 각각 44.7%로 가장 높게 나타났다. 5년 미만과 5

년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 56.7%와 61.4%, 45.5%로 가장 높게 나타났으며, 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 30.3%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 의견반영에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 국·공립과 사립 모두 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 55.4%와 51.2%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 25.9%로 비교적 높게 나타났으며, 사립의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 38.1%로 비교적 높게 나타났다.

특수교육보조원제도에 현장교사 의견반영을 특수교육보조원의 학력, 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-12>에 제시되어 있다. <표IV-12>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 의견반영에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 고졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 37.5%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 75.0%와 66.1%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 종사경력으로 살펴보면, 경력에 따라 의견반영에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 없다와 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 66.7%와 59.6%, 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 36.8%로 가장 높게 나타났다. 없다는 경우 ‘매우 그렇다’는 응답이 22.2%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-12> 특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
특수교육보조원	학력						13.705*
	고졸	5(20.8)	8(33.3)	9(37.5)	2(8.3)	24(100.0)	
	전문대졸	2(16.7)	9(75.0)	1(8.3)	0(0)	12(100.0)	
관련분야보조원	대졸	9(16.1)	37(66.1)	10(17.9)	0(0)	56(100.0)	38.330***
	없다	0(0)	6(66.7)	1(11.1)	2(22.2)	9(100.0)	
	1년미만	7(36.8)	5(26.3)	7(36.8)	0(0)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	9(17.3)	31(59.6)	12(23.1)	0(0)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0)	12(100.0)	0(0)	0(0)	12(100.0)	
합계		16(17.4)	54(58.7)	20(21.7)	2(2.2)	92(100.0)	

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

5) 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도

특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도는 <표IV-13>, <표IV-14>, <표IV-15>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-13>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 51.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 그렇다’ 37.8%, ‘별로 그렇지 않다’ 10.8%의 순으로 나타났다. 교사의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 52.9%로 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 52.2%로 가장 높게 나타났다($p<.001$).

<표IV-13> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
직위	교사	0(.0)	34(15.2)	118(52.9)	71(31.8)	223(100.0)	21.484***
	특수교육보조원	0(.0)	0(.0)	44(47.8)	48(52.2)	92(100.0)	
	합계	0(.0)	34(10.8)	162(51.4)	119(37.8)	315(100.0)	

*** $p<.001$

특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-14>에 제시되어 있다. <표IV-14>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 44.6%와 58.8%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 장애학생 도움정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답과 ‘대체로 그렇다’, ‘매우 그렇다’의 응답이 각각 33.3%로 가장 높게 나타났고, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’가 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10미만에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 58.9%와 59.6%로 가장 높게 나타났고, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 52.6%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 장애학생 도움정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 54.0%와 51.2%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 46.4%로 비교적 높게 나

타났다.

<표IV-14> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
교사	성별						4.430
	남	0(0)	16(17.4)	41(44.6)	35(38.0)	92(100.0)	
	여	0(0)	18(13.7)	77(58.8)	36(27.5)	131(100.0)	
경력	5년미만	0(0)	9(10.0)	53(58.9)	28(31.1)	90(100.0)	27.181***
	5년이상~10년미만	0(0)	11(19.3)	34(59.6)	12(21.1)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	0(0)	11(33.3)	11(33.3)	11(33.3)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0)	3(7.9)	15(39.5)	20(52.6)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	0(0)	32(23.0)	75(54.0)	32(23.0)	139(100.0)	23.716***
	사립	0(0)	2(2.4)	43(51.2)	39(46.4)	84(100.0)	
	합계	0(0)	34(15.2)	118(52.9)	71(31.8)	223(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-15>에 제시되어 있다.

<표IV-15> 특수교육보조원제도의 장애학생 도움정도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
특수교육보조원	학력						4.134
	고졸	0(0)	0(0)	10(41.7)	14(58.3)	24(100.0)	
	전문대졸	0(0)	0(0)	9(75.0)	3(25.0)	12(100.0)	
	대졸	0(0)	0(0)	25(44.6)	31(55.4)	56(100.0)	
관련분야 경력	없다	0(0)	0(0)	0(0)	9(100.0)	9(100.0)	13.828***
	1년미만	0(0)	0(0)	10(52.6)	9(47.4)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	0(0)	0(0)	31(59.6)	21(40.4)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0)	0(0)	3(25.0)	9(75.0)	12(100.0)	
	합계	0(0)	0(0)	44(47.8)	48(52.2)	92(100.0)	

*** p<.001

<표IV-15>에 제시되어 있는 것과 같이 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸과 대졸의 경우 '매우 그렇다'라는 응답이 각각 58.3%와 55.4%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸 경우는 '대체로 그렇다'는 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 종사경력으로 살펴보면, 경력에 따라 장애학생 도움정도에 대한 인식 상에 차이가

있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다와 3 ~ 5년의 경우는 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 100.0%와 75.0%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만과 1 ~ 3년의 경우는 ‘대체로 그렇다’는 응답이 52.6%와 59.6%로 가장 높게 나타났다.

6) 특수교육보조원제도의 목적 진행

특수교육보조원제도의 목적 진행은 <표IV-16>, <표IV-17>, <표IV-18>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-16>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도의 목적 진행에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 54.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘별로 그렇지 않다’ 32.4%, ‘매우 그렇다’ 10.8%, ‘전혀 그렇지 않다’ 2.9%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 53.4%와 55.4%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-16> 특수교육보조원제도의 목적 진행(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	9(4.0)	69(30.9)	119(53.4)	29(11.7)	223(100.0)	4.783
	특수교육보조원	0(.0)	33(35.9)	51(55.4)	8(8.7)	92(100.0)	
	합계	9(2.9)	102(32.4)	170(54.0)	34(10.8)	315(100.0)	

특수교육보조원제도의 목적 진행을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-17>에 제시되어 있다. <표IV-17>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 ‘대체로 그런 편이다’라는 응답이 각각 47.8%와 57.3%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 목적 진행에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 51.5%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상에서는 ‘대체로 그런 편이다’라는 응답이 각각 54.4%와 61.4%, 52.6%, 100.0%로 가장 높게 나타났다. 설립 유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립

모두 ‘대체로 그런 편이다’라는 응답이 각각 48.2%와 61.9%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-17> 특수교육보조원제의 목적 진행(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	5(5.4)	28(30.4)	44(47.8)	15(16.3)	92(100.0)	4.571
	여	4(3.1)	41(31.3)	75(57.3)	11(8.4)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	2(2.2)	31(34.4)	49(54.4)	8(8.9)	90(100.0)	53.806***
	5년이상~10년미만	0(0)	19(33.3)	35(61.4)	3(5.3)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	0(0)	17(51.5)	10(30.3)	6(18.2)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	7(18.4)	2(5.3)	20(52.6)	9(23.7)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	8(5.8)	49(35.3)	67(48.2)	15(10.8)	139(100.0)	7.000
	사립	1(1.2)	20(23.8)	52(61.9)	11(13.1)	84(100.0)	
	합계	9(4.0)	69(30.9)	119(53.4)	26(11.7)	223(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원제의 목적 진행을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-18>에 제시되어 있다.

<표IV-18> 특수교육보조원제도의 목적 진행(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수 교육 보조 원	학력	고졸	0(0)	3(12.5)	19(79.2)	2(8.3)	24(100.0)	13.350*
		전문대졸	0(0)	2(16.7)	8(66.7)	2(16.7)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	28(50.0)	24(42.9)	4(7.1)	56(100.0)	
관련 분야 경력	없다	0(0)	2(22.2)	7(77.8)	0(0)	9(100.0)	16.791*	
	1년미만	0(0)	4(21.1)	10(52.6)	5(26.3)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(0)	19(36.5)	31(59.6)	2(3.8)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0)	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)	12(100.0)		
	합계	0(0)	33(35.9)	51(55.4)	8(8.7)	92(100.0)		

* p<.05

<표IV-18>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 목적 진행에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 고졸, 전문대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 79.2%와 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 50.0%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라

목적 진행에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년의 경우 '대체로 그렇다'라는 응답이 각각 77.8%와 52.6%, 59.6%로 가장 높게 나타났으며, 3 ~ 5년의 경우 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났다.

7) 특수교육보조원제도에 대한 지지

특수교육보조원제도에 대한 지지는 <표IV-19>, <표IV-20>, <표IV-21>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-19>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도에 대한 지지에 대해 '대체로 그렇다'라는 응답이 44.1%로 가장 높게 나타났으며, '매우 그렇다' 27.9%, '별로 그렇지 않다' 26.0%, '전혀 그렇지 않다' 1.9%의 순으로 나타났다. 교사의 경우 '대체로 그렇다'라는 응답이 49.8%로 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우 '매우 그렇다'라는 응답이 35.9%로 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원의 경우 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 33.7%로 비교적 높게 나타났다($p < .001$).

<표IV-19> 특수교육보조원제도에 대한 지지(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	6(2.7)	51(22.9)	111(49.8)	55(24.7)	223(100.0)	13.856**
	특수교육보조원	0(0)	31(33.7)	28(30.4)	33(35.9)	92(100.0)	
	합계	6(1.9)	82(26.0)	139(44.1)	88(27.9)	315(100.0)	

** $p < .01$

특수교육보조원제도에 대한 지지를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-20>에 제시되어 있다. <표IV-20>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 '대체로 그렇다'라는 응답이 각각 53.3%와 47.3%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 지지에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 '매우 그렇다'는 응답이 44.7%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~

10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 60.0%와 47.4%, 45.5%, 60.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 지지에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 43.9%와 59.5%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 33.8%로 비교적 높게 나타났으며, 사립의 경우 ‘매우 그런 편이다’라는 응답이 35.7%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-20> 특수교육보조원제도에 대한 지지(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	1(1.1)	17(18.5)	49(53.3)	25(27.2)	92(100.0)	3.600
	여	5(3.8)	34(26.0)	62(47.3)	30(22.9)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	0(0)	21(23.3)	54(60.0)	15(16.7)	90(100.0)	21.967*
	5년이상~10년미만	4(7.0)	14(24.6)	27(47.4)	12(21.1)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	8(24.2)	15(45.5)	9(27.3)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	1(2.6)	8(21.1)	12(31.6)	17(44.7)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	3(60.0)	2(40.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	6(4.3)	47(33.8)	61(43.9)	25(18.0)	139(100.0)	32.193***
	사립	0(0)	4(4.8)	50(59.5)	30(35.7)	84(100.0)	
	합계	6(2.7)	51(22.9)	111(49.8)	55(24.7)	223(100.0)	

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

특수교육보조원제도에 대한 지지를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-21>에 제시되어 있다. <표IV-21>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 지지에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸, 전문대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 48.2%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 지지에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 없대와 1년 미만의 경우는 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 66.7%와 63.2%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’와 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 36.5%로 가장 높게 나타났고, 3 ~ 5년의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-21> 특수교육보조원제도에 대한 지지(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0)	2(8.3)	14(58.3)	8(33.3)	24(100.0)	24.863***
		전문대졸	0(0)	2(16.7)	7(58.3)	3(25.0)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	27(48.2)	7(12.5)	22(39.3)	56(100.0)	
특수교육보조원	관련분야경력	없다	0(0)	0(0)	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)	20.068**
		1년미만	0(0)	4(21.1)	3(15.8)	12(63.2)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	0(0)	19(36.5)	19(36.5)	14(26.9)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	0(0)	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)	12(100.0)	
		합계	0(0)	31(33.7)	28(30.4)	33(35.9)	92(100.0)	

p<.01, * p<.001

8) 특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항(교사용 설문)

특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항은 <표IV-22>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-22>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항을 살펴보면, 장애학생의 학습기회 제공이 31.8%로 가장 높게 나타났으며, 질 높은 학습 환경 24.7%, 비장애학생과의 사회성 향상 23.8%, 통합학급의 원활한 수업진행 16.1%, 장애학생의 학습향상 3.6%의 순으로 나타났다.

특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항을 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 장애학생의 학습기회 제공이라는 응답이 각각 31.5%와 32.1%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 중점사항에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 장애학생의 학습기회 제공이라는 응답이 각각 32.2%와 40.4%로 가장 높게 나타났으며, 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 통합학급의 원활한 수업진행이라는 응답이 39.4%로 가장 높게 나타났고, 15년 이상 ~ 20년 미만은 비장애학생과의 사회성 향상 34.2%, 20년 이상에서는 질 높은 학습 환경 80.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 중점사항에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 국·공립과 사립 모두 장애학생의 학습기회 제공의 응답이 각각 28.1%와 38.1%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우는 비장애학생과의 사회성 향상, 질 높은 교육환경, 통합학급의 원활한 수업진행의 순으로 나타났고, 사립의 경우 질 높은 교육환경, 비장애학생과의 사회성 향상의 순으로

나타났다.

<표IV-22> 특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		장애학생 의 학습향상	통합학급 의 원활한 수업진행	장애학생 의 학습기회 제공	질 높은 학습 환경	비장애 학생과의 사회성 향상	합계	χ^2
성별	남	3(3.3)	16(17.4)	29(31.5)	24(26.1)	20(21.7)	92(100.0)	.602
	여	5(3.8)	20(15.3)	42(32.1)	31(23.7)	33(25.2)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	4(4.4)	11(12.2)	29(32.2)	23(25.6)	23(25.6)	90(100.0)	33.491**
	5년이상~10년미만	1(1.8)	5(8.8)	23(40.4)	17(29.8)	11(19.3)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	13(39.4)	6(18.2)	7(21.2)	6(18.2)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	2(5.3)	7(18.4)	12(31.6)	4(10.5)	13(34.2)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	1(20.0)	4(80.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	6(4.3)	30(21.6)	39(28.1)	30(21.6)	34(24.5)	139(100.0)	10.461*
	사립	2(2.4)	6(7.1)	32(38.1)	25(29.8)	19(22.6)	84(100.0)	
합계		8(3.6)	36(16.1)	71(31.8)	55(24.7)	53(23.8)	223(100.0)	

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

9) 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수(교사용 설문)

성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수는 <표IV-23>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-23>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수를 살펴보면, 특수교육보조원 역할의 명확성이 58.7%로 가장 높게 나타났으며, 제도적으로 안정된 신분보장 25.6%, 사회적 인지도 6.7%, 높은 급여와 근무환경이 각각 4.5%의 순으로 나타났다.

성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수를 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 변수에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 남성과 여성 모두 특수교육보조원 역할의 명확성이라는 응답이 각각 42.4%와 70.2%로 가장 높게 나타났으며, 남성의 경우는 제도적으로 안정된 신분보장의 응답도 35.9%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 변수에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 제도적으로 안정된 신분 보장이 50.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 20년 이상에서는 특수교육보조원 역할의 명확성이 각각 57.8%와 73.7%, 45.5%, 100.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 변수에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 국·공립과 사립 모

두 특수교육보조원 역할의 명확성의 응답이 각각 64.7%와 48.8%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 제도적으로 안정된 신분 보장의 응답이 39.3%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-23> 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		제도적으로 안정된 신분보장	높은 급여	특수교육보조원 역할의 명확성	사회적인 인지도	근무환경	합계	χ^2
성별	남	33(35.9)	8(8.7)	39(42.4)	11(12.0)	1(1.1)	92(100.0)	30.235***
	여	24(18.3)	2(1.5)	92(70.2)	4(3.1)	9(6.9)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	21(23.3)	4(4.4)	52(57.8)	7(7.8)	6(6.7)	90(100.0)	45.628***
	5년이상~10년미만	11(19.3)	3(5.3)	42(73.7)	0(0)	1(1.8)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	6(18.2)	1(3.0)	15(45.5)	8(24.2)	3(9.1)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	19(50.0)	2(5.3)	17(44.7)	0(0)	0(0)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	24(17.3)	7(5.0)	90(64.7)	9(6.5)	9(6.5)	139(100.0)	15.742**
	사립	33(39.3)	3(3.6)	41(48.8)	6(7.1)	1(1.2)	84(100.0)	
합계		57(25.6)	10(4.5)	131(58.7)	15(6.7)	10(4.5)	223(100.0)	

** p<.01, *** p<.001

10) 특수교육보조원제도가 특수교육 발전 영향(교사용 설문)

특수교육보조원제도의 특수교육 발전 영향은 <표IV-24>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-24>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 성공적인 특수교육보조원제도의 특수교육 발전 영향을 살펴보면, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 55.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 그렇다’ 23.3%, ‘별로 그렇지 않다’ 19.7%, ‘전혀 그렇지 않다’ 1.3%의 순으로 나타났다.

성공적인 특수교육보조원제도의 특수교육 발전 영향을 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 57.6%와 54.2%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 경력에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 63.3%와 52.6%, 42.4%, 50.0%, 80.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 특수교육 발전 영향에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 53.2%와 59.5%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 28.1%로 비교적

높게 나타났으며, 사립의 경우 ‘매우 그렇다’의 응답이 34.5%로 비교적 높게 나타났다.

<표 IV-24> 특수교육보조원제의 특수교육 발전 영향(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	1(1.1)	16(17.4)	53(57.6)	22(23.9)	92(100.0)	.649
	여	2(1.5)	28(21.4)	71(54.2)	30(22.9)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	0(0)	14(15.6)	57(63.3)	19(21.1)	90(100.0)	11.750
	5년이상~10년미만	2(3.5)	13(22.8)	30(52.6)	12(21.1)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	0(0)	9(27.3)	14(42.4)	10(30.3)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	1(2.6)	7(18.4)	19(50.0)	11(28.9)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	1(20.0)	4(80.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	3(2.2)	39(28.1)	74(53.2)	23(16.5)	139(100.0)	22.408***
	사립	0(0)	5(6.0)	50(59.5)	29(34.5)	84(100.0)	
합계		3(1.3)	44(19.7)	124(55.6)	52(23.3)	223(100.0)	

*** p<.001

11) 특수교육보조원에게 근무 의욕 저하 요인

특수교육보조원 근무의욕 저하 요인은 <표 IV-25>, <표 IV-26>, <표 IV-27>에 제시되어 있다.

먼저, <표 IV-25>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 근무의욕 저하요인에 대해 신분보장이 안 되고 보수가 적다라는 응답이 54.9%로 가장 높게 나타났으며, 장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다라는 응답이 18.1%, 보조원 업무외의 일이 많다 17.8%, 특수교사와 마찰이 많다 6.7%, 적성에 맞지 않는다 2.5%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원 모두 신분보장이 안 되고 보수가 적다라는 응답이 각각 52.0%와 62.0%로 가장 높게 나타났으며, 교사의 경우 장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다라는 응답이 25.1%로 비교적 높게 나타났고, 특수교육보조원의 경우 보조원 업무외의 일이 많다는 응답이 37.0%로 가장 높게 나타났다(p<.001).

<표IV-25> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인(직위별)

(단위:명, %)

구분		적성에 맞지 않는다	보조원 업무외의 일이 많다	신분보장이 안되고 보수가 적다	특수교사와 마찰이 많다	장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다	합계	χ^2
직위	교사	8(3.6)	22(9.9)	116(52.0)	21(9.4)	56(25.1)	223(100.0)	60.799***
	특수교육보조원	0(0)	34(37.0)	57(62.0)	0(0)	1(1.1)	92(100.0)	
	합계	8(2.5)	56(17.8)	173(54.9)	21(6.7)	57(18.1)	315(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원 근무의욕 저하요인을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-26>에 제시되어 있다.

<표IV-26> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		적성에 맞지 않는다	보조원 업무외의 일이 많다	신분보장이 안되고 보수가 적다	특수교사와 마찰이 많다	장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다	합계	χ^2	
성별	남	0(0)	14(15.2)	61(66.3)	6(6.5)	11(12.0)	92(100.0)	28.498***	
	여	8(6.1)	8(6.1)	55(42.0)	15(11.5)	45(34.4)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	1(1.1)	6(6.7)	49(54.4)	11(12.2)	23(25.6)	90(100.0)	58.536***
		5년이상~10년미만	2(3.5)	4(7.0)	23(40.4)	4(7.0)	24(42.1)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	4(12.1)	10(30.3)	11(33.3)	4(12.1)	4(12.1)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	1(2.6)	2(5.3)	32(84.2)	1(2.6)	2(5.3)	38(100.0)	
		20년이상	0(0)	0(0)	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	5(100.0)	
	설립유형	국·공립	6(4.3)	12(8.6)	70(50.4)	13(9.4)	38(27.3)	139(100.0)	2.040
사립	2(2.4)	10(11.9)	46(54.8)	8(9.5)	18(21.4)	84(100.0)			
합계		8(3.6)	22(9.9)	116(52.0)	21(9.4)	56(25.1)	223(100.0)		

*** p<.001

<표IV-26>에 제시되어 있는 것과 같이 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 저하요인에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 남성과 여성 모두 신분보장이 안 되고 보수가 적다라는 응답이 각각 66.3%와 42.0%로 가장 높게 나타났고, 여성의 경우 장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기 어렵다라는 응답이 34.4%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 저하요인에 대한 인

식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 5년 미만과 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 신분보장이 안 되고 보수가 적다는 응답이 각각 54.4%와 33.3%, 84.2%로 가장 높게 나타났으며, 5년 이상 ~ 10년 미만과 20년 이상에서는 장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기 어렵다는 응답이 각각 42.1%와 60.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 신분보장이 안 되고 보수가 적다는 응답이 각각 50.4%와 54.8%로 가장 높게 나타났다.

특수교육보조원 근무의욕 저하요인을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-27>에 제시되어 있다. <표IV-27>에 제시되어 있는 것과 같이 학력별로 살펴보면, 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸, 전문대졸, 대졸 모두의 경우 신분보장이 안 되고 보수가 적다는 응답이 각각 75.0%와 66.7%, 55.4%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 저하요인에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다와 1년 미만, 3 ~ 5년의 경우 보조원 업무외의 일이 많다는 응답이 각각 55.6%와 57.9%, 91.7%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년의 경우는 신분보장이 안 되고 보수가 적다는 응답이 86.5%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-27> 특수교육보조원 근무의욕 저하요인(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		보조원 업무외의 일이 많다	신분보장이 안되고 보수가 적다	장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기 어렵다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	5(20.8)	18(75.0)	1(4.2)	24(100.0)	6.555
		전문대졸	4(33.3)	8(66.7)	0(0)	12(100.0)	
		대졸	25(44.6)	31(55.4)	0(0)	56(100.0)	
관련분야 경력	경력	없다	5(55.6)	4(44.4)	0(0)	9(100.0)	37.445***
		1년미만	11(57.9)	7(36.8)	1(5.3)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	7(13.5)	45(86.5)	0(0)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	11(91.7)	1(8.3)	0(0)	12(100.0)	
합계		34(37.0)	57(62.0)	1(1.1)	92(100.0)		

*** $p < .001$

12) 장애학생에 대한 특수교육보조원의 의견 반영 정도(특수교육보조원)

장애학생에 대한 특수교육보조원 의견의 특수교사 반영 정도는 <표IV-28>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-28>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 장애학생에 대한 특수교육보조원 의견의 특수교사 반영 정도를 특수교육보조원의 학력별로 살펴보면, 학력에 따라 반영 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸, 전문대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 83.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 64.3%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것으로 나타났다. 없다와 1년 미만의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 77.8%와 78.9%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 50.0%와 66.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-28> 장애학생에 대한 특수교육보조원 의견의 특수교사 반영 정도(특수교육보조원보조변인별)
(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0)	4(16.7)	20(83.3)	0(0)	24(100.0)	37.238***
		전문대졸	0(0)	0(0)	10(83.3)	2(16.7)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	36(64.3)	20(35.7)	0(0)	56(100.0)	
관련분야 경력	없다	0(0)	2(22.2)	7(77.8)	0(0)	9(100.0)	11.306	
	1년미만	0(0)	4(21.1)	15(78.9)	0(0)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(0)	26(50.0)	24(46.2)	2(3.8)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0)	8(66.7)	4(33.3)	0(0)	12(100.0)		
합계		0(0)	40(43.5)	50(54.3)	2(2.2)	92(100.0)		

*** p<.001

2. 장애학생에 미친 영향에 대한 인식(특수교육보조원)

1) 장애학생의 특수교육보조원에 대한 의존 정도(특수교육보조원)

장애학생의 특수교육보조원에 대한 의존 정도는 <표IV-29>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-29>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 장애학생의 특수

교육보조원에 대한 의존 정도를 살펴보면, ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 63.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 33.7%, ‘전혀 그렇지 않다’ 2.2%, ‘매우 그렇다’ 1.1%의 순으로 나타났다. 특수교육보조원의 학력별로 살펴보면, 학력에 따라 의존 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 고졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 54.2%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대졸의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 83.3%와 69.6%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것으로 나타났다. 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 모든 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 88.9%와 57.9%, 57.7%, 75.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-29> 장애학생의 특수교육보조원에 대한 의존 정도(특수교육보조원보조변인별)
(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	2(8.3)	9(37.5)	13(54.2)	0(0)	24(100.0)	14.418*
		전문대졸	0(0)	10(83.3)	2(16.7)	0(0)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	39(69.6)	16(28.6)	1(1.8)	56(100.0)	
	관련분야 경력	없다	0(0)	8(88.9)	1(11.1)	0(0)	9(100.0)	12.343
		1년미만	2(10.5)	11(57.9)	6(31.6)	0(0)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	0(0)	30(57.7)	21(40.4)	1(1.9)	52(100.0)	
3 ~ 5년		0(0)	9(75.0)	3(25.0)	0(0)	12(100.0)		
합계		2(2.2)	58(63.0)	31(33.7)	1(1.1)	92(100.0)		

* $p < .05$

2) 장애학생의 학업기술 향상 정도(특수교육보조원)

장애학생의 학업기술 향상 정도는 <표IV-30>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-30>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 장애학생의 학업기술 향상 정도를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 84.8%로 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원의 학력별로 살펴보면, 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸과 전문대졸, 대졸의 모든 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 95.8%와 66.7%, 83.9%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 향상 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다는 경우에는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 55.6%로 가장 높게 나타났고, 1년 미만과 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우

에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 94.7%와 90.4%, 75.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-30> 장애학생의 학업기술 향상 정도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
특 수 교 육 보 조 원	학력						5.747
	고졸	0(0.0)	1(4.2)	23(95.8)	0(0)	24(100.0)	
	전문대졸	0(0.0)	2(16.7)	8(66.7)	2(16.7)	12(100.0)	
관 련 분 야 경 력	대졸	0(0.0)	4(7.1)	47(83.9)	5(8.9)	56(100.0)	38.620***
	없다	0(0.0)	0(0.0)	4(44.5)	5(55.6)	9(100.0)	
	1년미만	0(0.0)	1(5.3)	18(94.7)	0(0)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	0(0.0)	3(5.8)	47(90.4)	2(3.8)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0.0)	3(25.0)	9(75.0)	0(0)	12(100.0)	
합계	0(0.0)	7(7.6)	78(84.8)	7(7.6)	92(100.0)		

*** p<.001

3) 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도(특수교육보조원)

특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도는 <표IV-31>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-31>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 60.9%로 가장 높게 나타났고, ‘매우 그렇다’는 응답은 39.1%로 나타났다.

특수교육보조원의 학력별로 살펴보면, 학력에 따라 안정 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대졸의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 83.0%와 71.4%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 안정 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 없다와 1년 미만의 경우에는 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 77.8%와 57.9%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 67.3%와 91.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-31> 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도(특수교육보조원 보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0.0)	0(0.0)	6(25.0)	18(75.0)	24(100.0)	18.128***
		전문대졸	0(0.0)	0(0.0)	10(83.3)	2(16.7)	12(100.0)	
		대졸	0(0.0)	0(0.0)	40(71.4)	16(28.6)	56(100.0)	
관련분야경력	없다	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)	14.136**	
	1년미만	0(0.0)	0(0.0)	8(42.1)	11(57.9)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(0.0)	0(0.0)	35(67.3)	17(32.7)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0.0)	0(0.0)	11(91.7)	1(8.3)	12(100.0)		
	합계	0(0.0)	0(0.0)	56(60.9)	36(39.1)	92(100.0)		

p<.01, * p<.001

3. 특수교육보조원의 역할

1) 특수교육보조원의 역할 만족도(특수교육보조원)

특수교육보조원의 역할 만족도는 <표IV-32>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-32>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 역할 만족도를 살펴보면, ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 41.3%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’라는 응답도 40.2%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-32> 특수교육보조원이 역할 만족도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0.0)	7(29.2)	11(45.8)	8(25.0)	24(100.0)	7.189
		전문대졸	0(0.0)	2(16.7)	7(58.3)	3(25.0)	12(100.0)	
		대졸	0(0.0)	29(51.8)	19(33.9)	8(14.3)	56(100.0)	
관련분야경력	없다	0(0.0)	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	9(100.0)	7.003	
	1년미만	0(0.0)	6(31.6)	8(42.1)	5(26.3)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(0.0)	22(42.3)	20(38.5)	10(19.2)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0.0)	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)	12(100.0)		
	합계	0(0.0)	38(41.3)	37(40.2)	17(18.5)	92(100.0)		

특수교육보조원의 학력별로 살펴보면, 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸과 전문대졸의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 45.8%와 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우에는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 51.8%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것으로 나타났다. 없다와 1년 미만의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 66.7%와 42.1%로 가장 높게 나타났고, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년의 경우에는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 42.3%와 66.7%로 가장 높게 나타났다.

2) 특수교육보조원의 역할 중요도 1순위

특수교육보조원의 역할 중요도 1순위는 <표IV-33>, <표IV-34>, <표IV-35>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-33>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 역할 중요도 1순위에 대해 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이라는 응답이 60.6%로 가장 높게 나타났으며, 문제행동 개선을 위한 지원이라는 응답이 15.2%, 건강보호 및 안전지원 8.9%, 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작) 7.6%, 아동지원(안전보호, 통학지도) 6.3%, 교사의 사무업무지원 1.0%, 보조 장비 사용지원 0.3%의 순으로 나타났다.

<표IV-33> 특수교육보조원의 역할 중요도 1순위(직위별)

(단위:명, %)

구분	직위		
	교사	특수교육보조원	합계
교사의 사무업무지원	3(1.3)	0(0)	3(1.0)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	160(71.7)	31(33.7)	191(60.6)
건강보호 및 안전지원	13(5.8)	15(16.3)	28(8.9)
아동지원(안전보호, 통학지도)	12(5.4)	8(8.7)	20(6.3)
보조장비 사용지원	0(0)	1(1.1)	1(0.3)
의사소통 지원	0(0)	0(0)	0(0)
문제행동 개선을 위한 지원	15(6.7)	33(35.9)	48(15.2)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	20(9.0)	4(4.3)	24(7.6)
가족과의 상호작용	0(0)	0(0)	0(0)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	0(0)	0(0)	0(0)
합계	223(100.0)	92(100.0)	315(100.0)
χ^2	66.508***		

*** p<.001

교사의 경우 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 71.7%로 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 35.9%로 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원의 경우 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)에서도 33.7%로 높은 응답을 보였다($p < .001$).

특수교육보조원 역할 중요도 1순위를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-34>에 제시되어 있다. <표IV-34>에 제시되어 있는 것과 같이 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이라는 응답이 각각 73.9%와 70.2%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 1순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 모든 경력에서 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 각각 68.9%와 73.7%, 72.7%, 73.7%, 80.0%의 순으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이라는 응답이 각각 71.2%와 72.6%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-34> 특수교육보조원 역할 중요도 1순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		교사의 사무 업무지원	개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	건강보호 및 안전지원	아동지원(안전보호, 통학지도)	문제행동 개선을 위한 지원	교수-학습적 지원(수업 보조, 교수자료 제작)	합계	χ^2
성별	남	0(0)	68(73.9)	2(2.2)	5(5.4)	7(7.6)	10(10.9)	92(100.0)	6.612
	여	3(2.3)	92(70.2)	11(8.4)	7(5.3)	8(6.1)	10(7.6)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	1(1.1)	62(68.9)	4(4.4)	3(3.3)	11(12.2)	9(10.0)	90(100.0)	35.491*
	5년이상~10년미만	0(0)	42(73.7)	4(7.0)	5(8.8)	0(0)	6(10.5)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	24(72.7)	2(6.1)	4(12.1)	0(0)	2(6.1)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0)	28(73.7)	3(7.9)	0(0)	4(10.5)	3(7.9)	38(100.0)	
	20년이상	1(20.0)	4(80.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	3(2.2)	99(71.2)	11(7.9)	8(5.8)	5(3.6)	13(9.4)	139(100.0)	10.105
	사립	0(0)	61(72.6)	2(2.4)	4(4.8)	10(11.9)	7(8.3)	84(100.0)	
	합계	3(1.3)	160(71.7)	13(5.8)	12(5.4)	15(6.7)	20(9.0)	223(100.0)	

* $p < .05$

특수교육보원의 역할 중요도 1순위를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-35>에 제시되어 있다. <표IV-35>에 제시되어 있는 것과 같이 학력

에 따라 1순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 고졸과 대졸의 경우 문제행동 개선을 위한 지원이라는 응답이 각각 41.7%와 39.3%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸의 경우에는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 1순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다는 경우에는 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 55.6%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만의 경우에는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)과 문제행동 개선을 위한 지원이라는 응답이 각각 36.8%로 가장 높게 나타났고, 1 ~ 3년에서는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이 42.3%로 가장 높게 나타났고, 3 ~ 5년의 경우에는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-35> 특수교육보조원 역할 중요도 1순위(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		개인적 욕구지원 (신변처리 , 착탈의 등)	건강보호 및 안전지원	아동지원(안전보호, 통학지도)	보조장비 사용지원	문제행동 개선을 위한 지원	교수-학 습적 지원(수업 보조, 교수자료 제작)	합계	χ^2
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	3(12.5)	8(33.3)	3(12.5)	0(0)	10(41.7)	0(0)	23.019**
		전문대졸	9(75.0)	2(16.7)	0(0)	0(0)	1(8.3)	0(0)	
		대졸	19(33.9)	5(8.9)	5(8.9)	1(1.8)	22(39.3)	4(7.1)	
관 련 부 야 경 력		없다	2(22.2)	0(0)	5(55.6)	1(11.1)	1(11.1)	0(0)	57.015***
		1년미만	7(36.8)	2(10.5)	3(15.8)	0(0)	7(36.8)	0(0)	
		1 ~ 3년	22(42.3)	10(19.2)	0(0)	0(0)	16(30.8)	4(7.7)	
		3 ~ 5년	0(0)	3(25.0)	0(0)	0(0)	9(75.0)	0(0)	
	합계	31(33.7)	15(16.3)	8(8.7)	1(1.1)	33(35.9)	4(4.3)	92(100.0)	

** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위

특수교육보조원의 역할 중요도 2순위는 <표IV-36>, <표IV-37-1, 2, 3>, <표IV-38>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-36>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위에 대해 아동지원(안전보호, 통학지도)라는 응답이 36.2%로 가장 높게 나타났으며, 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이라는 응답이 20.0%, 문제행동 개선을 위한 지원 18.7%, 건강보호 및 안전지원 9.8%, 교수-학습적 지원(수업보

조, 교수자료제작) 7.9%, 보조 장비 사용지원 2.9%, 교사의 사무업무지원 2.5%, 의사소통 지원과 교육 팀의 구성원(교육계획 참여 등)은 각각 1.0%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 43.5%로 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 35.9%로 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 20.2%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)에서도 18.5%로 비교적 높은 응답을 보였다($p < .001$).

<표IV-36> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(직위별)

(단위:명, %)

구분	직위		
	교사	특수교육보조원	합계
교사의 사무업무지원	8(3.6)	0(.0)	8(2.5)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	30(13.5)	33(35.9)	63(20.0)
건강보호 및 안전지원	15(6.7)	16(17.4)	31(9.8)
아동지원(안전보호, 통학지도)	97(43.5)	17(18.5)	114(36.2)
보조장비 사용지원	6(2.7)	3(3.3)	9(2.9)
의사소통지원	3(1.3)	0(.0)	3(1.0)
문제행동 개선을 위한 지원	45(20.2)	14(15.2)	59(18.7)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	16(7.2)	9(9.8)	25(7.9)
가족과의 상호작용	0(0)	0(0)	0(0)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	3(1.3)	0(0)	3(1.0)
합계	223(100.0)	92(100.0)	315(100.0)
χ^2	42.421***		

*** $p < .001$

특수교육보조원 역할 중요도 2순위를 교사의 성별로 살펴보면 <표IV-37-1>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다 ($p < .001$). 남성과 여성 모두 아동지원(안전보호, 통학지도)이라는 응답이 각각 40.2%와 45.8%로 가장 높게 나타났고, 남성의 경우 문제행동 개선을 위한 지원이 25.0%로 비교적 높게 나타났으며, 여성의 경우는 문제행동 개선을 위한 지원 16.8%와 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등) 15.3%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-37-1> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-성별		
	남성	여성	합계
교사의 사무업무지원	8(8.7)	0(0)	8(3.6)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	10(10.9)	20(15.3)	30(13.5)
건강보호 및 안전지원	5(5.4)	10(7.6)	15(6.7)
아동지원(안전보호, 통학지도)	37(40.2)	60(45.8)	97(43.5)
보조장비 사용지원	0(0)	6(4.6)	6(2.7)
의사소통지원	3(3.3)	0(0)	3(1.3)
문제행동 개선을 위한 지원	23(25.0)	22(16.8)	45(20.2)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	6(6.5)	10(7.6)	16(7.2)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	0(0)	3(2.3)	3(1.3)
합계	92(100.0)	131(100.0)	223(100.0)
χ^2	25.433***		

*** p<.001

특수교육보조원 역할 중요도 2순위를 교사의 경력별로 살펴보면 <표IV-37-2>에 제시되어 있는 것과 같이 경력에 따라 2순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

<표IV-37-2> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-경력별					합계
	5년미만	5년이상~10년미만	10년이상~15년미만	15년이상~20년미만	20년이상	
교사의 사무업무지원	0(0)	0(0)	8(24.2)	0(0)	0(0)	8(3.6)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	16(17.8)	4(7.0)	7(21.2)	3(7.9)	0(0)	30(13.5)
건강보호 및 안전지원	6(6.7)	4(7.0)	2(6.1)	3(7.9)	0(0)	15(6.7)
아동지원(안전보호, 통학지도)	39(43.3)	21(36.8)	13(39.4)	23(60.5)	1(20.2)	97(43.5)
보조장비 사용지원	1(1.1)	5(8.8)	0(0)	0(0)	0(0)	6(2.7)
의사소통지원	2(2.2)	1(1.8)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1.3)
문제행동 개선을 위한 지원	18(20.0)	14(24.6)	3(9.1)	6(15.8)	4(80.0)	45(20.2)
교수-학습적 지원(수업보조,교수자료제작)	5(5.6)	8(14.0)	0(0)	3(7.9)	0(0)	16(7.2)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	3(3.3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1.3)
합계	90(100.0)	57(100.0)	33(100.0)	38(100.0)	5(100.0)	223(100.0)
χ^2	91.769***					

*** p<.001

20년 이상에서는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 80.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 각각 43.3%와 36.8%, 39.4%, 60.5%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 각각 20.0%와 24.6%로 비교적 높게 나타났고, 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 교사의 사무업무지원 24.2%와 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등) 21.2%의 응답이 비교적 높게 나타났다.

특수교육보조원 역할 중요도 2순위를 설립유형별로 살펴보면 <표IV-37-3>에 제시되어 있는 것과 같이 설립유형에 따라 2순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 47.5%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 39.3%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-37-3> 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-설립유형별		
	국·공립	사립	합계
교사의 사무업무지원	8(5.8)	0(0)	8(3.6)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	23(16.5)	7(8.3)	30(13.5)
건강보호 및 안전지원	8(5.8)	7(8.3)	15(6.7)
아동지원(안전보호, 통학지도)	66(47.5)	31(36.9)	97(43.5)
보조장비 사용지원	5(3.6)	1(1.2)	6(2.7)
의사소통지원	2(1.4)	1(1.2)	3(1.3)
문제행동 개선을 위한 지원	12(8.6)	33(39.3)	45(20.2)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	15(10.8)	1(1.2)	16(7.2)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	0(0)	3(3.6)	3(1.3)
합계	139(100.0)	84(100.0)	223(100.0)
χ^2	46.545***		

*** p<.001

특수교육보원의 역할 중요도 2순위를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-38>에 제시되어 있다.

<표IV-38> 특수교육보조원 역할 중요도 2순위(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		개인적 육구지원(신변처리, 착탈의 등)	건강보호 및 안전지원	아동지원(안전보호, 통학지도)	보조장비 사용지원	문제행동 개선을 위한 지원	교수- 학습적 지원(수업 보조, 교수자료 제작)	합계	χ^2
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	14(58.3)	2(8.3)	1(4.2)	0(0)	3(12.5)	4(16.7)	39.487***
		전문대졸	0(0)	1(8.3)	9(75.0)	0(0)	2(16.7)	0(0)	
		대졸	19(33.9)	13(23.2)	7(12.5)	3(5.4)	9(16.1)	5(8.9)	
관 련 분 야 경 력	원	없다	0(0)	1(11.1)	1(11.1)	0(0)	7(77.8)	0(0)	58.579***
		1년미만	7(36.8)	5(26.3)	5(26.3)	0(0)	1(5.3)	1(5.3)	
		1 ~ 3년	19(36.5)	9(17.3)	11(21.2)	0(0)	6(11.5)	7(13.5)	
		3 ~ 5년	7(58.3)	1(8.3)	0(0)	3(25.0)	0(0)	1(8.3)	
		합계	33(35.9)	16(17.4)	17(18.5)	3(3.3)	14(15.2)	9(9.8)	

*** p<.001

<표IV-38>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 2순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸과 대졸의 경우에는 개인적 육구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 각각 58.3%와 33.9%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸의 경우에는 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났다. 관련 분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 2순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다는 경우에는 문제행동 개선을 위한 지원이라는 응답이 77.8%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만과 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우에는 개인적 육구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 각각 36.8%와 36.5%, 58.3%로 가장 높게 나타났다.

4) 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위

특수교육보조원의 역할 중요도 3순위는 <표IV-39>, <표IV-40-1, 2, 3>, <표IV-41>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-39>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위에 대해 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)이라는 응답이 24.4%로 가장 높게 나타났으며, 아동지원(안전보호, 통학지도)라는 응답이 23.2%, 문제행동 개선을 위한 개선 15.6%, 건강보호 및 안전지원 13.7%, 개인적 육구지원(신변

처리, 착탈의 등) 10.2%, 보조 장비 사용지원 51.1%, 의사소통 지원과 교육 팀의 구성원(교육계획 참여 등)은 각각 3.2%, 교사의 사무업무지원 1.0%, 가족과의 상호작용 0.6%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 23.8%로 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)의 응답이 28.3%로 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작) 22.9%와 문제행동 개선을 위한 지원 17.9%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도) 응답 23.2%와 문제행동 개선을 위한 지원 15.6%로 비교적 높은 응답을 보였다($p < .01$).

<표IV-39> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(직위별)

(단위:명, %)

구분	직위		
	교사	특수교육보조원	합계
교사의 사무업무지원	2(.9)	1(1.1)	3(1.0)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	14(6.3)	18(19.6)	32(10.2)
건강보호 및 안전지원	33(14.8)	10(10.9)	43(13.7)
아동지원(안전보호, 통학지도)	53(23.8)	20(21.7)	73(23.2)
보조장비 사용지원	16(7.2)	0(0)	16(5.1)
의사소통지원	7(3.1)	3(3.3)	10(3.2)
문제행동 개선을 위한 지원	40(17.9)	9(9.8)	49(15.6)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	51(22.9)	26(28.3)	77(24.4)
가족과의 상호작용	2(.9)	0(0)	2(.6)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	5(2.2)	5(5.4)	10(3.2)
합계	223(100.0)	92(100.0)	315(100.0)
χ^2	25.274**		

** $p < .01$

특수교육보조원 역할 중요도 3순위를 교사의 성별로 살펴보면 <표IV-40-1>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다.

남성의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 28.3%로 가장 높게 나타났으며, 여성의 경우는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)의 응답이 22.9%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-40-1> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-성별		
	남성	여성	합계
교사의 사무업무지원	0(0)	2(1.5)	2(9)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	5(5.4)	9(6.9)	14(6.3)
건강보호 및 안전지원	8(8.7)	25(19.1)	33(14.8)
아동지원(안전보호, 통학지도)	26(28.3)	27(20.6)	53(23.8)
보조장비 사용지원	9(9.8)	7(5.3)	16(7.2)
의사소통지원	2(2.2)	5(3.8)	7(3.1)
문제행동 개선을 위한 지원	18(19.6)	22(16.8)	40(17.9)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	21(22.8)	30(22.9)	51(22.9)
가족과의 상호작용	1(1.1)	1(8)	2(9)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	2(2.2)	3(2.3)	5(2.2)
합계	92(100.0)	131(100.0)	223(100.0)
χ^2	9.101		

특수교육보조원 역할 중요도 3순위를 교사의 경력별로 살펴보면 <표IV-40-2>에 제시되어 있는 것과 같이 경력에 따라 3순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05).

<표IV-40-2> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-경력별					합계
	5년미만	5년이상~10년미만	10년이상~15년미만	15년이상~20년미만	20년이상	
교사의 사무업무지원	2(2.2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(9)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	4(4.4)	9(15.8)	1(3.0)	0(0)	0(0)	14(6.3)
건강보호 및 안전지원	16(17.8)	7(12.3)	0(0)	8(21.1)	2(40.0)	33(14.8)
아동지원(안전보호, 통학지도)	22(24.4)	11(19.3)	13(39.4)	7(18.4)	0(0)	53(23.8)
보조장비 사용지원	10(11.1)	2(3.5)	2(6.1)	2(5.3)	0(0)	16(7.2)
의사소통지원	2(2.2)	1(1.8)	2(6.1)	2(5.3)	0(0)	7(3.1)
문제행동 개선을 위한 지원	16(17.8)	14(24.6)	6(18.2)	3(7.9)	1(20.0)	40(17.9)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	15(16.7)	13(22.8)	6(18.2)	15(39.5)	2(40.0)	52(22.9)
가족과의 상호작용	0(0)	0(0)	1(3.0)	1(2.6)	0(0)	2(9)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	3(3.3)	0(0)	2(6.1)	0(0)	0(0)	5(2.2)
합계	90(100.0)	57(100.0)	33(100.0)	38(100.0)	5(100.0)	223(100.0)
χ^2	54.844*					

* p<.05

5년 미만과 10년 이상 15년 미만에서는 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 각

각 24.4%와 39.4%로 가장 높게 나타났으며, 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 24.6%로 가장 높게 나타났고, 15년 이상 ~ 20년 미만과 20년 이상에서는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)의 응답이 39.5%와 40.0%로 가장 높게 나타났다.

특수교육보조원 역할 중요도 3순위를 설립유형별로 살펴보면 <표IV-40-3>에 제시되어 있는 것과 같이 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표IV-40-3> 특수교육보조원의 역할 중요도 3순위(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	교사-설립유형별		
	국·공립	사립	합계
교사의 사무업무지원	2(1.4)	0(0)	2(0.9)
개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)	9(6.5)	5(6.0)	14(6.3)
건강보호 및 안전지원	23(16.5)	10(11.9)	33(14.8)
아동지원(안전보호, 통학지도)	26(18.7)	27(32.1)	53(23.8)
보조장비 사용지원	12(8.6)	4(4.8)	16(7.2)
의사소통지원	7(5.0)	0(0)	7(3.1)
문제행동 개선을 위한 지원	25(18.0)	15(17.9)	40(17.9)
교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)	30(21.6)	21(25.0)	51(22.9)
가족과의 상호작용	2(1.4)	0(0)	2(0.9)
교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	3(2.2)	2(2.4)	5(2.2)
합계	139(100.0)	84(100.0)	223(100.0)
χ^2	12.784		

국·공립의 경우 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)의 응답이 21.6%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 32.1%로 가장 높게 나타났다.

특수교육보원의 역할 중요도 3순위를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-41>에 제시되어 있다. <표IV-41>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 3순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 고졸의 경우 문제행동 개선을 위한 지원이 29.2%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸의 경우에는 건강보호 및 안전지원의 응답이 41.7%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우에는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료 제작)의 응답이 39.3%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 3순위에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다는 경우에는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)이라는 용

답이 77.8%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만에서는 건강보호 및 안전지원과 교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)의 응답이 각각 26.3%로 가장 높게 나타났다. 1 ~ 3년의 경우에는 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 30.8%로 가장 높게 나타났으며, 3 ~ 5년의 경우에는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수 자료제작)의 응답이 58.3%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-41> 특수교육보조원 역할 중요도 3순위(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		교사의 사무 업무지원	개인적 육구지원(신변처리, 착탈의 등)	건강보호 및 안전지원	아동지원(안전보호, 통학지도)	의사소통 지원	문제행동 개선을 위한 지원	교수-학습적 지원(수업 보조, 교수자료 제작)	교육팀의 구성원(교육계획 참여 등)	합계	χ^2
특수교육보조원	학력	고졸 1(4.2)	3(12.5)	2(8.3)	4(16.7)	0(0)	7(29.2)	2(8.3)	5(20.8)	24(100.0)	51.652***
		전문대졸 0(0)	3(25.0)	5(41.7)	2(16.7)	0(0)	0(0)	2(16.7)	0(0)	12(100.0)	
관련분야보조원	대졸	0(0)	12(21.4)	3(5.4)	14(25.0)	3(5.4)	2(3.6)	22(39.3)	0(0)	56(100.0)	86.524***
	없다	0(0)	7(77.8)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(22.2)	0(0)	9(100.0)	
	1년미만	1(5.3)	2(10.5)	5(26.3)	4(21.1)	0(0)	0(0)	2(10.5)	5(26.3)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	0(0)	7(13.5)	5(9.6)	16(30.8)	0(0)	9(17.3)	15(28.8)	0(0)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	0(0)	2(16.7)	0(0)	0(0)	3(25.0)	0(0)	7(58.3)	0(0)	12(100.0)	
합계		1(1.1)	18(19.6)	10(10.9)	20(21.7)	3(3.3)	9(9.8)	26(28.3)	5(5.4)	92(100.0)	

*** p<.001

4. 특수교육보조원의 교육

1) 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도

사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도는 <표IV-42>, <표IV-43>, <표IV-44>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-42>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 67.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 그렇다’ 18.1%, ‘별로 그렇지 않다’ 12.7%, ‘전혀 그렇지 않다’ 2.2%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 61.9%와 79.3%로 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 17.5%로 비교적 높게 나타났다(p<.01).

<표IV-42> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	5(2.2)	39(17.5)	138(61.9)	41(18.4)	223(100.0)	16.801**
	특수교육보조원	2(2.2)	1(1.1)	73(79.3)	16(17.4)	92(100.0)	
	합계	7(2.2)	40(12.7)	211(67.0)	57(18.1)	315(100.0)	

*** p<.01

사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도를 교사의 성별, 경력, 설립 유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-43>에 제시되어 있다. <표IV-43>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 도움도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 58.7%와 64.1%로 가장 높게 나타났고, 남성의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 26.1%로 비교적 높게 나타났으며, 여성의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 2.14%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 도움도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 모든 경력에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 56.7%와 59.6%, 51.5%, 86.8%, 60.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’ 22.2%와 ‘매우 그렇다’ 21.1%의 응답이 비교적 높게 나타났고, 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’의 응답이 22.8%로 비교적 높게 나타났으며, 10년 이상 ~ 15년 미만과 20년 이상에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 39.4%와 40.0%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 도움도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 54.0%와 75.0%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 22.3%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-43> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
교사	성별	남 3(3.3)	11(12.0)	54(58.7)	24(26.1)	92(100.0)	8.775*	
	여	2(1.5)	28(21.4)	84(64.1)	17(13.0)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	0(0)	20(22.2)	51(56.7)	19(21.1)	90(100.0)	41.665***
		5년이상~10년미만	5(8.8)	13(22.8)	34(59.6)	5(8.8)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	0(0.0)	3(9.1)	17(51.5)	13(39.4)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	0(0.0)	3(7.9)	33(86.8)	2(5.3)	38(100.0)	
교사	설립 유형	20년이상	0(0)	0(0)	3(60.0)	2(40.0)	5(100.0)	12.277**
		국·공립	5(3.6)	31(22.3)	75(54.0)	28(20.1)	139(100.0)	
		사립	0(0)	8(9.5)	63(75.0)	13(15.5)	84(100.0)	
합계		5(2.2)	39(17.5)	138(61.9)	41(18.4)	223(100.0)		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001,

사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-44>에 제시되어 있다. <표IV-44>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 도움도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다 (p<0.5). 고졸, 전문대졸, 대졸의 모든 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 91.7%와 66.7%, 76.8%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 ‘매우 그렇다’는 응답이 21.4%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것으로 나타났다. 모든 경력에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 77.8%와 89.5%, 76.9%, 75.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-44> 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수 교육 보 조 원	학력	고졸	0(0)	0(0)	20(91.7)	2(8.3)	24(100.0)	16.385*
	전문대졸	2(16.7)	0(0)	8(66.7)	2(16.7)	12(100.0)		
특수 교육 보 조 원	관련 분야 경력	대졸	0(0)	1(1.8)	43(76.8)	12(21.4)	56(100.0)	13.017
		없다	0(0)	0(0)	7(77.8)	2(22.2)	9(100.0)	
		1년미만	2(10.5)	0(0)	17(89.5)	0(0)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	0(0)	1(1.9)	40(76.9)	11(21.2)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	0(0)	0(0)	9(75.0)	3(25.0)	12(100.0)	
합계		2(2.2)	1(1.1)	73(79.3)	16(17.4)	92(100.0)		

* p<0.5

2) 특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간(특수교육보조원)

특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간은 <표IV-45>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-45>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간을 살펴보면, 30시간의 응답이 45.7%로 가장 높게 나타났으며, 60시간 29.3%, 120시간 19.6%의 순으로 나타났다.

<표IV-45> 특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		필요없다	30시간	60시간	120시간	180시간	320시간	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	0(0)	3(12.5)	8(33.3)	10(41.7)	1(4.2)	2(8.3)	24(100.0)	43.117***
		전문대졸	2(16.7)	7(58.3)	0(0)	3(25.0)	0(0)	0(0)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	32(57.1)	19(33.9)	5(8.9)	0(0)	0(0)	56(100.0)	
특수교육보조원	관련분야 경력	없다	0(0)	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	0(0)	0(0)	9(100.0)	46.911***
		1년미만	2(10.5)	2(10.5)	3(15.8)	11(57.9)	1(5.3)	0(0)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	0(0)	29(55.8)	15(28.8)	6(11.5)	0(0)	2(3.8)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	0(0)	9(75.0)	3(25.0)	0(0)	0(0)	0(0)	12(100.0)	
		합계	2(2.2)	42(45.7)	27(29.3)	18(19.6)	1(1.1)	2(2.2)	92(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간에 대해서는 특수교육보조원의 학력에 따라 인식 상에 차이는 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸의 경우 120시간이라는 응답이 41.7%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대졸의 경우에는 30시간이라는 응답이 58.3%와 57.1%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 양성시간에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다의 경우에는 60시간이라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만에서는 120시간이라는 응답이 57.9%로 가장 높게 나타났고, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년에서는 30시간이라는 응답이 55.8%와 75.0%로 가장 높게 나타났다.

3) 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용

특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표IV-46>, <표IV-47-1, 2, 3>, <표IV-48-1, 2>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-46>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용에 대해 장애유형별 특징 이해의 응답이 91.7%로 가장 높게 나타났으며, 장애학생의 교수방법 59.4%, 의사소통기술 45.1%, 장애인 복지 30.5%, 치료교육의 이론과 실제 28.3%, 발달심리학 22.9%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 장애인 유형별 특징 이해가 88.3%로 가장 높게 나타났으며, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술, 장애인 복지, 발달심리학, 치료교육의 이론과 실제의 순으로 나타났고, 보조원의 경우에도 장애유형별 특징 이해가 100%로 나타났으나, 다음의 순서는 치료교육의 이론과 실제, 장애학생의 교수방법, 의사소통기술, 개별화교육 계획 수립, 장애학생의 진단 및 관리의 순으로 나타났다.

<표IV-46> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(직위별)
(단위:명, %)

구분	직위별		
	교사	특수교육보조원	합계
장애유형별 특징 이해	197(88.3)	92(100.0)	289(91.7)
장애 학생의 교수방법	133(59.6)	54(58.7)	187(59.4)
발달심리학	69(30.9)	3(3.3)	72(22.9)
장애인 복지	88(39.5)	8(8.7)	96(30.5)
장애학생의 진단 및 평가	7(3.1)	13(14.1)	20(6.3)
컴퓨터 활용 실무	4(1.8)	0(0)	4(1.3)
부모교육	13(5.8)	1(1.1)	14(4.4)
치료교육의 이론과 실제	33(14.8)	56(60.9)	89(28.3)
개별화교육계획 수립 관련	15(6.7)	17(18.5)	32(10.2)
의사소통 기술	110(49.3)	32(34.8)	142(45.1)
합계	223(100.0)	92(100.0)	315(100.0)

교사보조변인에 따라 성별로 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표IV-47-1>에 제시되어 있으며, 남성의 경우 장애유형별 특징 이해가 87.0%로 가장 높게 나타났으며, 장애학생의 교수방법, 장애인 복지, 의사소통 기술, 발달심리학 등의 순으로 나타났고, 여성의 경우에는 장애유형별 특징 이해가 89.3%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술, 장애인복지, 발달심리학 등의 순으로 나타났다.

<표IV-47-1> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	성별		
	남자	여자	합계
장애유형별 특징 이해	80(87.0)	117(89.3)	197(88.3)
장애학습의 교수방법	56(60.9)	77(58.8)	133(59.6)
발달심리학	31(33.7)	38(29.0)	69(30.9)
장애인 복지	47(51.1)	41(31.3)	88(39.5)
장애학생의 진단 및 평가	2(2.2)	5(3.8)	7(3.1)
컴퓨터 활용 실무	2(2.2)	2(1.5)	4(1.8)
부모교육	6(6.5)	7(5.3)	13(5.8)
치료교육의 이론과 실제	8(8.7)	25(19.1)	33(14.8)
개별화교육계획 수립 관련	8(8.7)	7(5.3)	15(6.7)
의사소통 기술	36(39.1)	74(56.5)	110(49.3)
합계	92(100.0)	131(100.0)	223(100.0)

교사경력별로 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표IV-47-2>에 제시되어 있으며, 5년 미만에서는 장애유형별 특징 이해가 90.0%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술의 순으로 나타났다.

<표IV-47-2> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	경력별					합계
	5년미만	5년이상~10년미만	10년이상~15년미만	15년이상~20년미만	20년이상	
장애유형별 특징 이해	81(90.0)	55(96.5)	23(69.7)	36(94.7)	2(40.0)	197(88.3)
장애학습의 교수방법	55(61.1)	33(57.9)	20(60.6)	21(55.3)	4(80.0)	133(59.6)
발달심리학	28(31.1)	12(21.1)	20(60.6)	7(18.4)	2(40.0)	69(30.9)
장애인 복지	28(31.1)	20(35.1)	18(54.5)	21(55.3)	1(20.0)	88(39.5)
장애학생의 진단 및 평가	3(3.3)	0(0)	2(6.1)	2(5.3)	0(0)	7(3.1)
컴퓨터 활용 실무	2(2.2)	1(1.8)	1(3.0)	0(0)	0(0)	4(1.8)
부모교육	2(2.2)	6(10.5)	2(6.1)	3(7.9)	0(0)	13(5.8)
치료교육의 이론과 실제	13(14.4)	12(21.1)	2(6.1)	5(13.2)	1(20.0)	33(14.8)
개별화교육계획 수립 관련	13(14.4)	0(0)	1(3.0)	1(2.6)	0(0)	15(6.7)
의사소통 기술	45(50.0)	32(56.1)	10(30.3)	18(47.4)	5(100.0)	110(49.3)
합계	90(100.0)	57(100.0)	33(100.0)	38(100.0)	5(100.0)	223(100.0)

5년 이상 ~ 10미만에서는 장애유형별 특징 이해가 96.5%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술의 순으로 나타났다. 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 장애유형별 특징 이해가 69.7%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 발달심리학, 장애인 복지 등의 순으로 나타났다. 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 장애유형별 특징 이해가 94.7%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 장애인 복지

등의 순으로 나타났다. 20년 이상에서는 의사소통 기술이 100.0%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법 등의 순으로 나타났다.

설립유형별로 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표Ⅳ-47-3>에 제시되어 있으며, 국·공립의 경우 장애유형별 특징 이해가 84.2%로 가장 높게 나타났으며, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술, 장애인 복지, 발달심리학 등의 순으로 나타났고, 사립의 경우에는 장애유형별 특징 이해가 95.2%로 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술, 장애인복지, 치료교육의 이론과 실제 등의 순으로 나타났다.

<표Ⅳ-47-3> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분	설립유형		
	국·공립	사립	합계
장애유형별 특징 이해	117(84.2)	80(95.2)	197(88.3)
장애학습의 교수방법	79(56.8)	54(64.3)	133(59.6)
발달심리학	53(38.1)	16(19.0)	69(30.9)
장애인 복지	57(41.0)	31(36.9)	88(39.5)
장애학생의 진단 및 평가	3(2.2)	4(4.8)	7(3.1)
컴퓨터 활용 실무	4(2.9)	0(0)	4(1.8)
부모교육	13(9.4)	0(0)	13(5.8)
치료교육의 이론과 실제	14(10.1)	19(22.6)	33(14.8)
개별화교육계획 수립 관련	6(4.3)	9(10.7)	15(6.7)
의사소통 기술	71(51.1)	39(46.4)	110(49.3)
합계	139(100.0)	84(100.0)	223(100.0)

특수교육보조원보조변인에 따라 학력별로 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표Ⅳ-48-1>에 제시되어 있으며, 고졸의 경우 장애유형별 특징 이해의 응답이 100.0%로 가장 높게 나타났고, 장애학습의 교육방법, 의사소통기술, 치료교육의 이론과 실제, 개별화교육계획 수립 관련 등의 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 장애유형별 특징 이해의 응답이 가장 높게 나타났고, 장애학생의 교수방법, 개별화교육계획 수립, 의사소통 기술, 장애인 복지의 순으로 나타났다. 대졸의 경우에는 장애유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났고, 치료교육의 이론과 실제, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술 등의 순으로 나타났다.

<표Ⅳ-48-1> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분	학력			
	고졸	전문대졸	대졸	합계
장애유형별 특징 이해	24(100.0)	12(100.0)	56(100.0)	92(100.0)
장애학습의 교수방법	11(45.8)	8(66.7)	35(62.5)	54(58.7)
발달심리학	3(12.5)	0(0)	0(0)	3(3.3)
장애인 복지	5(20.8)	3(25.0)	0(0)	8(8.7)
장애학생의 진단 및 평가	3(12.5)	2(16.7)	8(14.3)	13(14.1)
부모교육	1(4.2)	0(0)	0(0)	1(1.1)
치료교육의 이론과 실제	9(37.5)	2(16.7)	45(80.4)	56(60.9)
개별화교육계획 수립 관련	7(29.2)	5(41.7)	5(8.9)	17(18.5)
의사소통 기술	9(37.9)	4(33.3)	19(33.9)	32(34.8)
합계	24(100.0)	12(100.0)	56(100.0)	92(100.0)

특수교육보조원 경력별로 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용은 <표Ⅳ-48-2>에 제시되어 있으며, 없다에서는 장애유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났으며, 장애학생의 진단 및 평가, 의사소통 기술 등의 순으로 나타났다. 1년 미만에서는 장애유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났으며, 장애학습의 교수방법, 치료교육의 이론과 실제, 개별화교육계획 수립, 의사소통 기술 등의 순으로 나타났다. 1 ~ 3년에서는 장애유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났으며, 치료교육의 이론과 실제, 장애학생의 교수방법, 의사소통 기술 등의 순으로 나타났다. 3 ~ 5년에서는 장애유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났으며, 치료교육의 이론과 실제, 장애학생의 교수방법, 장애학생의 진단 및 관리 등의 순으로 나타났다.

<표Ⅳ-48-2> 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용(다중응답)(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분	경력-특수교육보조원				
	없다	1년미만	1 ~ 3년	3 ~ 5년	합계
장애유형별 특징 이해	9(100.0)	19(100.0)	52(100.0)	12(100.0)	92(100.0)
장애학습의 교수방법	2(22.2)	11(57.9)	33(63.5)	8(66.7)	54(58.7)
발달심리학	0(0)	1(5.3)	2(3.8)	0(0)	3(3.3)
장애인 복지	1(11.1)	0(0)	7(13.5)	0(0)	8(8.7)
장애학생의 진단 및 평가	7(77.8)	1(5.3)	2(3.8)	3(25.0)	13(14.1)
부모교육	0(0)	0(0)	0(0)	1(8.3)	1(1.1)
치료교육의 이론과 실제	1(11.1)	9(47.4)	35(67.3)	11(91.7)	56(60.9)
개별화교육계획 수립 관련	2(22.2)	9(47.4)	6(11.5)	0(0)	17(18.5)
의사소통 기술	5(55.6)	7(36.8)	19(36.5)	1(8.3)	32(34.8)
합계	9(100.0)	19(100.0)	52(100.0)	12(100.0)	92(100.0)

4) 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간(교사)

특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간은 <표IV-49>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-49>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간을 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표IV-49> 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		30시간	60시간	120시간	180시간	320시간	합계	χ^2
성별	남	5(5.4)	32(34.8)	27(29.3)	25(27.2)	3(3.3)	92(100.0)	7.326
	여	7(5.3)	43(32.8)	30(22.9)	33(25.2)	18(13.7)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	5(5.6)	43(47.8)	14(15.6)	22(24.4)	6(6.7)	90(100.0)	50.835***
	5년이상~10년미만	4(7.0)	16(28.1)	11(19.3)	13(22.8)	13(22.8)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	2(6.1)	8(24.2)	13(39.4)	9(27.3)	1(3.0)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	1(2.6)	4(10.5)	19(50.0)	13(34.2)	1(2.6)	38(100.0)	
	20년이상	0(0.0)	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	9(6.5)	37(26.6)	36(25.9)	45(32.4)	12(8.6)	139(100.0)	12.223*
	사립	3(3.6)	38(45.2)	21(25.0)	13(15.5)	9(10.7)	84(100.0)	
	합계	12(5.4)	75(33.6)	57(25.6)	58(26.0)	21(9.4)	223(100.0)	

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

남성과 여성 모두 60시간이라는 응답이 각각 34.8%와 32.8%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 교육시간에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 20년 이상에서는 60시간이라는 응답이 각각 47.8%와 28.1%, 80.0%로 가장 높게 나타났으며, 10년 이상 ~ 15년 미만과 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 120시간이라는 응답이 각각 39.4%와 50.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 교육시간에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 국·공립의 경우 180시간이라는 응답이 32.4%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 60시간이라는 응답이 45.2%로 가장 높게 나타났다.

5. 특수교육보조원의 자격

1) 특수교육보조원 자격증제도 필요성

특수교육보조원 자격증제도 필요성은 <표IV-50>, <표IV-51>, <표IV-52>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-50>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 자격증제도 필요성에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 38.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 그렇다’ 29.8%, ‘별로 그렇지 않다’ 28.9%, ‘전혀 그렇지 않다’ 2.5%의 순으로 나타났다. 교사와 특수교육보조원 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 38.6%와 39.1%로 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 32.7%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 38.0%로 비교적 높게 나타났다(p<.05).

<표IV-50> 특수교육보조원 자격증제도 필요성(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	8(3.6)	56(25.1)	86(38.6)	73(32.7)	223(100.0)	9.219*
	특수교육보조원	0(0)	35(38.0)	36(39.1)	21(22.8)	92(100.0)	
	합계	8(2.5)	91(28.9)	122(38.7)	94(29.8)	315(100.0)	

* p<.05

특수교육보조원 자격증제도 필요성을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-51>에 제시되어 있다. <표IV-51>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 41.3%와 36.6%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 5년 미만과 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 51.1%와 36.8%, 80.0%로 가장 높게 나타났고, 5년 이상 ~ 10년 미만과 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 ‘매우 그렇다’라는 응답이 각각 42.1%와 48.5%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별

로 살펴보면, 설립유형에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 35.3%와 44.0%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 30.9%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-51> 특수교육보조원 자격증제도 필요성(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	0(0)	23(25.0)	38(41.3)	31(33.7)	92(100.0)	5.968
	여	8(6.1)	33(25.2)	48(36.6)	42(32.1)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	2(2.2)	21(23.3)	46(51.1)	21(23.3)	90(100.0)	28.624**
	5년이상~10년미만	5(8.8)	11(19.3)	17(29.8)	24(42.1)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	11(33.3)	5(15.2)	16(48.5)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0)	12(31.6)	14(36.8)	12(31.6)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	1(20.0)	4(80.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	2(1.4)	43(30.9)	49(35.3)	45(32.4)	139(100.0)	10.796*
	사립	6(7.1)	13(15.5)	37(44.0)	28(33.3)	84(100.0)	
	합계	8(3.6)	56(25.1)	86(38.6)	73(32.7)	223(100.0)	

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

특수교육보조원 자격증제도 필요성을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-52>에 제시되어 있다. <표IV-52>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 고졸과 전문대졸의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 50.0%와 58.3%로 가장 높게 나타났고, 대졸에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 53.6%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸에서는 ‘매우 그렇다’는 41.7%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 없다에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 88.9%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만과 1 ~ 3년에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 42.1%와 50.0%로 가장 높게 나타났고, 3 ~ 5년에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-52> 특수교육보조원 자격증 제도 필요성(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	0(0)	5(20.8)	12(50.0)	7(29.2)	24(100.0)	16.348**
		전문대졸	0(0)	0(0)	7(58.3)	5(41.7)	12(100.0)	
	관련 분야 경력	대졸	0(0)	30(53.6)	17(30.4)	9(16.1)	56(100.0)	36.359***
		없다	0(0)	0(0)	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)	
1년미만		0(0)	5(26.3)	8(42.1)	6(31.6)	19(100.0)		
1 ~ 3년		0(0)	22(42.3)	26(50.0)	4(7.7)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0)	8(66.7)	1(8.3)	3(25.0)	12(100.0)		
	합계	0(0)	35(38.0)	36(39.1)	21(22.8)	92(100.0)		

** p<.01, *** p<.001

2) 제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함(특수교육보조원)

제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함은 <표IV-53>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-53>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답이 62.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’ 33.7%, ‘별로 그렇지 않다’ 4.3%의 순으로 나타났다.

<표IV-53> 제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	0(0)	2(8.3)	2(8.3)	20(83.3)	24(100.0)	19.366**
		전문대졸	0(0)	2(16.7)	2(16.7)	8(66.7)	12(100.0)	
		대졸	0(0)	0(0)	27(48.2)	29(51.8)	56(100.0)	
		없다	0(0)	0(0)	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)	
관련 분야 경력	1년미만	0(0)	0(0)	4(21.1)	15(78.9)	19(100.0)	12.904*	
	1 ~ 3년	0(0)	4(7.7)	18(34.6)	30(57.7)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(0)	0(0)	8(66.7)	4(33.3)	12(100.0)		
	합계	0(0)	4(4.3)	31(33.7)	57(62.0)	92(100.0)		

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

제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함에서는 특수교육보조원의 학력에 따라 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 고졸과 전문대졸, 대졸

의 모든 경우에서 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 83.3%, 66.7%, 41.8%로 가장 높게 나타났으며, 대졸에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 48.2%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 88.9%와 78.9%, 57.7%로 가장 높게 나타났으며, 3 ~ 5년의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났다.

3) 특수교육보조원의 고용형태

특수교육보조원의 고용형태는 <표IV-54>, <표IV-55>, <표IV-56>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-54>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 고용형태에 대해 정규직이라는 응답이 59.0%로 가장 높게 나타났으며, 계약직 40.3%, 일용직 0.6%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 계약직이라는 응답이 52.9%로 가장 높게 나타났고, 정규직의 응답이 46.2%로 비교적 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 정규직이라는 응답이 90.2%로 가장 높게 나타났다(p<.001).

<표IV-54> 특수교육보조원의 고용형태(직위별)

(단위:명, %)

구분		계약직	일용직	정규직	합계	χ^2
직위	교사	118(52.9)	2(.9)	103(46.2)	223(100.0)	52.261***
	특수교육보조원	9(9.8)	0(0)	83(90.2)	92(100.0)	
	합계	127(40.3)	2(.6)	186(59.0)	315(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원 고용형태를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-55>에 제시되어 있다. <표IV-55>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 고용형태에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 남성의 경우 정규직의 응답이 62.0%로 가장 높게 나타났고, 여성의 경우는 계약직의 응답이 63.4%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 고용형태에 대한 인식

상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 20년 이상에서는 계약직의 응답이 각각 54.4%와 61.4%, 100.0%로 가장 높게 나타났고, 10년 이상 ~ 15년 미만과 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 정규직의 응답이 각각 51.5%와 60.5%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 고용형태에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 국·공립의 경우 계약직의 응답이 59.0%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 정규직의 응답이 57.1%로 가장 높게 나타났다.

<표 IV-55> 특수교육보조원 고용형태(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		계약직	일용직	정규직	합계	χ^2
성별	남	35(38.0)	0(0)	57(62.0)	92(100.0)	16.381***
	여	83(63.4)	2(1.5)	46(35.1)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	49(54.4)	0(0)	41(45.6)	90(100.0)	21.332**
	5년이상~10년미만	35(61.4)	0(0)	22(38.6)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	14(42.4)	2(6.1)	17(51.5)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	15(39.5)	0(0)	23(60.5)	38(100.0)	
	20년이상	5(100.0)	0(0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	82(59.0)	2(1.4)	55(39.6)	139(100.0)	7.286*
	사립	36(42.9)	0(0)	48(57.1)	84(100.0)	
합계		118(52.9)	2(9)	103(46.2)	223(100.0)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

특수교육보조원 고용형태를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표 IV-56>에 제시되어 있다.

<표 IV-56> 특수교육보조원 고용형태(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		계약직	정규직	합계	χ^2	
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	6(25.0)	18(75.0)	24(100.0)	10.999**
		전문대졸	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)	
		대졸	1(1.8)	55(98.2)	56(100.0)	
		없다	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)	
관련 분야 경력	경력	1년미만	1(5.3)	18(94.7)	19(100.0)	2.556
		1 ~ 3년	7(13.5)	45(86.5)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	0(0)	12(100.0)	12(100.0)	
		합계	9(9.8)	83(90.2)	92(100.0)	

** $p < .01$

<표IV-56>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 고용형태에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 고졸과 전문대졸, 대졸 모두에서 정규직이라는 응답이 각각 75.0%와, 83.3%, 98.2%로 가장 높게 나타났으며, 고졸에서는 계약직이라는 응답이 25.0%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것으로 나타났다. 관련분야경력 모두에서 정규직이라는 응답이 각각 88.9%, 94.7%, 86.5%, 100.0%로 가장 높게 나타났다.

4) 특수교육보조원의 계약직 임용시 임기

특수교육보조원의 계약직 임용시 임기는 <표IV-57>, <표IV-58>, <표IV-59>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-57>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 계약직 임용시 임기에 대해 학년별(1년)이라는 응답이 91.1%로 가장 높게 나타났으며, 학기별(6월) 8.9%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원 모두 학년별(1년)이라는 응답이 각각 88.3%와 97.8%로 가장 높게 나타났으며, 교사의 경우 학기별(6월)이라는 응답이 11.7%로 비교적 높게 나타났다($p<.01$).

<표IV-57> 특수교육보조원의 계약직 임용시 임기

(단위:명, %)

구분		학년별(1년)	학기별(6월)	월별(1월)	합계	χ^2
직위	교사	197(88.3)	26(11.7)	0(0)	223(100.0)	7.235**
	특수교육보조원	90(97.8)	2(2.2)	0(0)	92(100.0)	
	합계	287(91.1)	28(8.9)	0(0)	315(100.0)	

** $p<.01$

특수교육보조원 계약직 임용시 임기를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-58>에 제시되어 있다. <표IV-58>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 학년별이라는 응답이 각각 89.1%와 87.8%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 경력에서 학년별(1년)이라는 응답이 각각 82.2%, 91.2%, 97.0, 89.5%,

100.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 학년별(1년)이라는 응답이 각각 84.9%와 94.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-58> 특수교육보조원 계약직 임용시 임기(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학년별(1년)	학기별(6월)	합계	χ^2	
성별	남	82(89.1)	10(10.9)	92(100.0)	.095	
	여	115(87.8)	16(12.2)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	74(82.2)	16(17.8)	90(100.0)	6.825
		5년이상~10년미만	52(91.2)	5(8.8)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	32(97.0)	1(3.0)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	34(89.5)	4(10.5)	38(100.0)	
		20년이상	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	118(84.9)	21(15.1)	139(100.0)	4.261	
	사립	79(94.0)	5(6.0)	84(100.0)		
	합계	197(88.3)	26(11.7)	223(100.0)		

특수교육보조원 계약직 임용시 임기를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-59>에 제시되어 있다.

<표IV-59> 특수교육보조원 계약직 임용시 임기(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학년별(1년) n(%)	학기별(6월) n(%)	합계 n(%)	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	22(91.7)	2(8.3)	24(100.0)	5.793
		전문대졸	12(100.0)	0(0)	12(100.0)	
		대졸	56(100.0)	0(0)	56(100.0)	
관련 분야 경력	없다	7(77.8)	2(22.2)	9(100.0)	18.854***	
	1년미만	19(100.0)	0(0)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	52(100.0)	0(0)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	12(100.0)	0(0)	12(100.0)		
합계		90(97.8)	2(2.2)	92(100.0)		

*** p<.001

<표IV-59>에 제시되어 있는 것과 같이 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸

과 전문대졸, 대졸의 모든 경우에서 학년별(1년)이라는 응답이 각각 91.7%, 100.0%, 100.0%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 임기에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년, 3 ~ 5년 모두 에서는 학년별(1년)이라는 응답이 77.8%와 100.0%, 100.0%, 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 없과의 경우에 학기별(6월)이라는 응답이 22.2%로 비교적 높게 나타났다.

5) 특수교육보조원의 자질 평가(교사)

특수교육보조원의 자질 평가에 대해서는 <표IV-60>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-60>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 자질이 좋은가를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’가 74.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘별로 그렇지 않다’ 16.1%, ‘매우 그렇다’ 8.1%, ‘전혀 그렇지 않다’ 1.3%의 순으로 나타났다.

<표IV-60> 특수교육보조원 자질이 좋은가

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
성별	남	1(1.1)	6(6.5)	78(84.8)	7(7.6)	92(100.0)	11.351*	
	여	2(1.5)	30(22.9)	88(67.2)	11(8.4)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	2(2.2)	17(18.9)	69(76.7)	2(2.2)	90(100.0)	24.552*
		5년이상~10년미만	1(1.8)	15(26.3)	33(57.9)	8(14.0)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	0(0)	2(6.1)	29(87.9)	2(6.1)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	0(0)	2(5.3)	30(78.9)	6(15.8)	38(100.0)	
		20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	2(1.4)	27(19.4)	103(74.1)	7(5.0)	139(100.0)	6.705	
	사립	1(1.2)	9(10.7)	63(75.0)	11(13.1)	84(100.0)		
합계		3(1.3)	36(16.1)	166(74.4)	18(8.1)	223(100.0)		

* $p < .05$

특수교육보조원 자질이 좋은가를 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 자질이 좋은가에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 84.8%와 67.2%로 가장 높게 나타났으나, 여성의 경우 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 22.9%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보

면, 경력에 따라 자질이 좋은가에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 모든 경력에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 76.7%와 57.9%, 87.9%, 78.9%, 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만의 경우 ‘별로 그렇지 않다’의 응답이 각각 18.9%와 26.3%로 비교적 높게 나타났으며, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 15.8%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 74.1%와 75.0%로 가장 높게 나타났다.

6) 특수교육보조원 신분보장 제도 필요성(교사)

특수교육보조원 신분보장 제도 필요성은 <표IV-61>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-61>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 신분보장 제도 필요성을 살펴보면, ‘대체로 그렇다’가 45.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘매우 그렇다’ 31.8%, ‘별로 그렇지 않다’ 21.1%, ‘전혀 그렇지 않다’ 1.3%의 순으로 나타났다.

특수교육보조원 신분보장 제도의 필요성을 교사의 성별로 살펴보면, 남녀의 성별에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 남성과 여성 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 45.7%와 45.8%로 가장 높게 나타났으며, 남성의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 42.4%로 비교적 높게 나타났고, 여성의 경우는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 28.2%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 5년 미만과 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상에서 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 52.7%와 65.8%, 80.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 이상 ~ 10년 미만과 10년 이상 ~ 15년 미만에서 ‘매우 그렇다’는 응답이 각각 35.1%와 51.5%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 필요성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 국·공립의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 48.2%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 ‘매우 그렇다’라는 응답이 45.2%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-61> 특수교육보조원 신분보장 제도 필요성(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	1(1.1)	10(10.9)	42(45.7)	39(42.4)	92(100.0)	13.297**
	여	2(1.5)	37(28.2)	60(45.8)	32(24.4)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	1(1.1)	17(18.9)	47(52.2)	25(27.8)	90(100.0)	24.916*
	5년이상~10년미만	1(1.8)	18(31.6)	18(31.6)	20(35.1)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	7(21.2)	8(24.2)	17(51.5)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0.0)	4(10.5)	25(65.8)	9(23.7)	38(100.0)	
	20년이상	0(0.0)	1(20.0)	4(80.0)	0(0.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	2(1.4)	37(26.6)	67(48.2)	33(23.7)	139(100.0)	13.491**
	사립	1(1.2)	10(11.9)	35(41.7)	38(45.2)	84(100.0)	
합계		3(1.3)	47(21.1)	102(45.7)	71(31.8)	223(100.0)	

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

6. 특수교육보조원의 관리

1) 특수교육보조원의 인사관리 방법

특수교육보조원의 인사관리 방법은 <표IV-62>, <표IV-63>, <표IV-64>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-62>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 인사관리 방법에 대해 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발 관리한다는 응답이 36.2%로 가장 높게 나타났으며, 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 32.4%, 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리 21.6%, 교육청에서 선발 및 배치 인사관리 9.8%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 39.9%로 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발 및 관리한다는 응답이 70.7%로 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리한다는 응답도 28.3%로 비교적 높게 나타났다(p<.001).

<표IV-62> 특수교육보조원의 인사관리 방법(직위별)

(단위:명, %)

구분		학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리	교육청에서 선발 및 배치, 인사관리	교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 관리	교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리	합계	χ^2
직위	교사	89(39.9)	22(9.9)	49(22.0)	63(28.3)	223(100.0)	71.720***
	특수교육보조원	13(14.1)	9(9.8)	65(70.7)	5(5.4)	92(100.0)	
	합계	102(32.4)	31(9.8)	114(36.2)	68(21.6)	315(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원 인사관리 방법을 교사의 성별, 경력, 설립유형별에 따라 살펴본 결과는 <표IV-63>에 제시되어 있다. <표IV-63>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 인사관리 방법에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 남성과 여성 모두 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 각각 47.8%와 34.4%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리한다는 응답이 31.5%로 비교적 높게 나타났으며, 여성의 경우는 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발 관리한다는 응답이 27.5%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 차이가 없는 것으로 나타났다. 5년 이상 ~ 10년 미만에서는 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리한다는 응답이 43.9%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상에서는 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 각각 41.1%와 45.5%, 44.7%, 80.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 인사관리 방법에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립의 경우 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 51.8%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리한다는 응답이 41.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-63> 특수교육보조원 인사관리 방법(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리	교육청에서 선발 및 배치, 인사관리	교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 학교에서 선발 관리	교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리	합계	χ^2
성별	남	44(47.8)	6(6.5)	13(14.1)	29(31.5)	92(100.0)	9.211*
	여	45(34.4)	16(12.2)	36(27.5)	34(26.0)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	37(41.1)	7(7.8)	22(24.4)	24(26.7)	90(100.0)	18.934
	5년이상~10년미만	16(28.1)	4(7.0)	12(21.1)	25(43.9)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	15(45.5)	5(15.2)	5(15.)	8(24.2)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	17(44.7)	6(15.8)	10(26.3)	5(13.2)	38(100.0)	
	20년이상	4(80.0)	0(0)	0(0)	1(20.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	72(51.8)	11(7.9)	28(20.1)	28(20.1)	139(100.0)	23.640***
	사립	17(20.2)	11(13.1)	21(25.0)	35(41.7)	84(100.0)	
	합계	89(39.9)	22(9.9)	49(22.9)	63(28.3)	223(100.0)	

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

특수교육보조원 인사관리방법을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-64>에 제시되어 있다.

<표IV-64> 특수교육보조원 인사관리방법(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리	교육청에서 선발 및 배치, 인사관리	교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 관리	교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리	합계	χ^2	
특수 교육 보조 원	학력	고졸	12(50.0)	5(20.8)	5(20.8)	2(8.3)	24(100.0)	48.628***
	전문대졸	1(8.3)	2(16.7)	9(75.0)	0(0)	12(100.0)		
관련 분야 경력	없다	0(0)	2(3.6)	51(91.1)	3(5.4)	56(100.0)	22.871**	
	1년미만	1(11.1)	0(0)	6(66.7)	2(22.2)	9(100.0)		
	1 ~ 3년	5(26.3)	1(5.3)	13(68.4)	0(0)	19(100.0)		
	3 ~ 5년	7(13.5)	7(13.5)	38(73.1)	0(0)	52(100.0)		
	합계	0(0)	1(8.3)	8(66.7)	3(25.0)	12(100.0)		
	합계	13(14.1)	9(9.8)	65(70.7)	5(5.4)	92(100.0)		

** p<.01, *** p<.001

<표IV-64>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 인사관리 방법에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸의 경우 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 50.0%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸과 대졸의 경우

에는 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발 및 관리한다는 응답이 각각 75.0%와 91.1%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 인사관리 방법에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$). 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 모든 경우 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발 및 관리한다는 응답이 각각 66.7%와 68.4%, 73.1%, 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 없다와 3 ~ 5년의 경우에는 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리한다는 응답이 각각 22.2%와 25.0%로 비교적 높게 나타났으며, 1년 미만에서는 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 26.3%로 비교적 높게 나타났다.

2) 특수교육보조원의 책임한계

특수교육보조원의 책임한계는 <표IV-65>, <표IV-66>, <표IV-67>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-65>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원의 책임한계에 대해 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다는 응답이 42.9%로 가장 높게 나타났으며, 전적으로 특수교사가 책임을 진다 22.5%, 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다 20.0%, 특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다 14.6%의 순으로 나타났다.

<표IV-65> 특수교육보조원의 책임한계(직위별)

(단위:명, %)

구분		학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다	특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다	전적으로 특수교사가 책임을 진다	모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다	합계	χ^2
직위	교사	59(26.5)	35(15.7)	31(13.9)	98(43.9)	223(100.0)	42.031***
	특수교육보조원	4(4.3)	11(12.0)	40(43.5)	37(40.2)	92(100.0)	
	합계	63(20.0)	46(14.6)	71(22.5)	135(42.9)	315(100.0)	

*** $p < .001$

교사의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다는 응답이 43.9%로 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 전적으로 특수교사가 책임을 진다

는 응답이 43.5%로 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 학생을 맡는 동안은 특수교육 보조원이 책임을 진다는 응답이 26.5%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다는 응답이 40.2%로 비교적 높게 나타났다(p<.001).

특수교육보조원의 책임한계를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-66>에 제시되어 있다. <표IV-66>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 책임한계에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 남성과 여성 모두 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다라는 응답이 각각 46.7%와 42.0%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 전적으로 특수교사가 책임을 진다라는 응답이 21.7%로 비교적 높게 나타났고, 여성의 경우는 학생을 맡는 동안은 특수교육 보조원이 책임을 진다라는 응답이 30.5%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 경력에서 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다라는 응답이 각각 40.0%와 47.4%, 39.4%, 52.6%, 40.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다라는 응답이 각각 42.4%와 46.4%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-66> 특수교육보조원의 책임한계(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다	특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다	전적으로 특수교사가 책임을 진다	모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다	합계	χ^2	
성별	남	19(20.7)	10(10.9)	20(21.7)	43(46.7)	92(100.0)	11.517**	
	여	40(30.5)	25(19.1)	11(8.4)	55(42.0)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만	29(32.2)	14(15.6)	11(12.2)	36(40.0)	90(100.0)	20.734
		5년이상~10년미만	12(21.1)	14(24.6)	4(7.0)	27(47.4)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만	6(18.2)	4(12.1)	10(30.3)	13(39.4)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만	11(28.9)	3(7.9)	4(10.5)	20(52.6)	38(100.0)	
		20년이상	1(20.0)	0(0)	2(40.0)	2(40.0)	5(100.0)	
설립유형	국·공립	39(28.1)	25(18.0)	16(11.5)	59(42.4)	139(100.0)	3.294	
	사립	20(23.8)	10(11.9)	15(17.9)	39(46.4)	84(100.0)		
합계		59(26.5)	35(15.7)	31(13.9)	98(43.9)	223(100.0)		

** p<.01

특수교육보조원의 책임한계를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-67>에 제시되어 있다. <표IV-67>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 책임한계에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸, 전문대졸의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다라는 응답이 각각 50.0%와 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 전적으로 특수교사가 책임을 진다라는 응답이 64.3%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 책임한계에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다와 3 ~ 5년에서는 전적으로 특수교사가 책임을 진다는 응답이 각각 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만과 1 ~ 3년에서는 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다는 응답이 각각 52.6%와 50.0%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-67> 특수교육보조원의 책임한계(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다	특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다	전적으로 특수교사가 책임을 진다	모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	1(4.2)	7(29.2)	4(16.7)	12(50.0)	24(100.0)	39.143***
		전문대졸	0(0)	0(0)	0(0)	12(100.0)	12(100.0)	
		대졸	3(5.4)	4(7.1)	36(64.3)	13(23.2)	56(100.0)	
	관련분야 경력	없다	0(0)	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	9(100.0)	43.134***
		1년미만	0(0)	4(21.1)	5(26.3)	10(52.6)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	0(0)	5(9.6)	21(40.4)	26(50.0)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	4(33.3)	0(0)	8(66.7)	0(0)	12(100.0)		
	합계	4(4.3)	11(12.0)	40(43.5)	37(40.2)	92(100.0)		

*** p<.001

3) 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성

특수교육보조원제도 결과 평가 객관성은 <표IV-68>, <표IV-69>, <표IV-70>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-68>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성에 대해 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 61.9%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’ 24.1%, ‘전혀 그렇지 않다’ 13.3%, ‘매우 그렇다’ 0.6%의 순으로 나타났다. 교사와 특수교육보조원 모두 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 58.7%와

69.6%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-68> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
직위	교사	35(15.7)	131(58.7)	55(24.7)	2(.9)	223(100.0)	5.342
	특수교육보조원	7(7.6)	64(69.6)	21(22.8)	0(0)	92(100.0)	
	합계	42(13.3)	195(61.9)	76(24.1)	2(.6)	315(100.0)	

특수교육보조원제도 결과 평가 객관성을 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-69>에 제시되어 있다.

<표IV-69> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	합계	χ^2
성별	남	15(16.3)	50(54.3)	26(28.3)	1(1.1)	92(100.0)	1.437
	여	20(15.3)	81(61.8)	29(22.1)	1(.8)	131(100.0)	
경력	5년미만	9(10.0)	58(64.4)	23(25.6)	0(0)	90(100.0)	29.536**
	5년이상~10년미만	12(21.1)	33(57.9)	10(17.5)	2(3.5)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	8(24.2)	15(45.5)	10(30.3)	0(0)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	6(15.8)	25(65.8)	7(18.4)	0(0)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	0(0)	5(100.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	29(20.9)	77(55.4)	33(23.7)	0(0)	139(100.0)	10.421*
	사립	6(7.1)	54(64.3)	22(26.2)	2(2.4)	84(100.0)	
합계		35(15.7)	131(58.7)	55(24.7)	2(.9)	223(100.0)	

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

<표IV-69>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 각각 54.3%와 61.8%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가 객관성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.01). 20년 이상에는 '대체로 그렇다'라는 응답이 100.0%로 가장 높게 나타났으며, 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만에서는 '별로 그렇지 않다'는 응답이 각각 64.4%와 57.9%, 45.5%, 65.8%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 따라 평가 객관성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 국·공립과 사

립 모두 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 55.4%와 64.3%로 가장 높게 나타났으며, 국·공립의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 20.9%로 비교적 높게 나타났다.

특수교육보조원제도 결과 평가 객관성을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-70>에 제시되어 있다. <표IV-70>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 평가 객관성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 고졸, 전문대졸, 대졸의 모든 경우 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 41.7%와 91.7%, 76.8%로 가장 높게 나타났으며, 고졸의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 29.2%로 비교적 높게 나타났고, 대졸의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 23.2%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가 객관성에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$). 없다와 1년 미만의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 66.7%와 42.1%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년에서는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 88.5%와 91.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-70> 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특 수 교 육 보 조 원	학력	고졸	7(29.2)	10(41.7)	7(29.2)	0(.0)	24(100.0)	25.311***
		전문대졸	0(.0)	11(91.7)	1(8.3)	0(.0)	12(100.0)	
		대졸	0(.0)	43(76.8)	13(23.2)	0(.0)	56(100.0)	
관 련 분 야 경 력	없다	2(22.2)	1(11.1)	6(66.7)	0(.0)	9(100.0)	42.687***	
	1년미만	5(26.3)	6(31.6)	8(42.1)	0(.0)	19(100.0)		
	1 ~ 3년	0(.0)	46(88.5)	6(11.5)	0(.0)	52(100.0)		
	3 ~ 5년	0(.0)	11(91.7)	1(8.3)	0(.0)	12(100.0)		
합계		7(7.6)	64(69.6)	21(22.8)	0(.0)	92(100.0)		

*** $p<.001$

4) 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것

특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것은 <표IV-71>, <표IV-72>, <표IV-73>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-71>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것에 대해 교육활동 지원정도라는 응답이 44.8%로 가장 높

게 나타났으며, 학생들과의 상호작용 34.6%, 장애학생 지도방법 12.4%, 담당교사 또는 학부모와의 관계 4.8%, 출퇴근 등 근무태도 3.5%의 순으로 나타났다. 교사와 특수교육보조원 모두 교육활동 지원정도가 각각 44.8%와 44.6%로 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 학생들과의 상호작용이라는 응답도 32.3%로 비교적 높게 나타난 반면, 담당교사 또는 학부모와의 관계 6.7%와 출퇴근 등 근무태도 4.9% 등도 대답하여 비교적 다양한 응답을 보였다. 특수교육보조원의 경우 학생들과의 상호작용이라는 응답도 40.2%로 비교적 높게 응답하였다(p<.05).

<표IV-71> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것(직위별)

(단위:명, %)

구분		출·퇴근 등 근무태도	교육활동 지원 정도	장애학생 지도방법	학생들과의 상호작용	담당교사 또는 학부모와의 관계	합계	χ^2
직위	교사	11(4.9)	100(44.8)	25(11.2)	72(32.3)	15(6.7)	223(100.0)	12.756*
	특수교육보조원	0(0)	41(44.6)	14(15.2)	37(40.2)	0(0)	92(100.0)	
	합계	11(3.5)	141(44.8)	39(12.4)	109(34.6)	15(4.8)	315(100.0)	

* p<.05

특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것을 교사의 성별, 경력, 설립유형별로 살펴본 결과는 <표IV-72>에 제시되어 있다. <표IV-72>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 교육활동 지원 정도라는 응답이 각각 42.4%와 46.6%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가 준거에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.05). 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만, 20년 이상에서는 교육활동 지원정도가 각각 48.9%와 40.4%, 57.9%, 40.0%로 가장 높게 나타났으며, 10년 이상 ~ 15년 미만에서는 장애학생 지도방법의 응답이 30.3%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이는 없는 것으로 나타났다. 국·공립의 경우 교육활동 지원정도가 48.2%로 가장 높게 나타났으며, 사립의 경우 교육활동 지원정도와 학생들과의 상호작용이라는 응답이 각각 39.3%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-72> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		출·퇴근 등 근무태도	교육활동 지원 정도	장애학생 지도방법	학생들과 의 상호작용	담당교사 또는 학부모와 의 관계	합계	χ^2
성별	남	4(4.3)	39(42.4)	15(16.3)	27(29.3)	7(7.6)	92(100.0)	4.543
	여	7(5.3)	61(46.6)	10(7.6)	45(34.4)	8(6.1)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	6(6.7)	44(48.9)	10(11.1)	25(27.8)	5(5.6)	90(100.0)	29.316*
	5년이상~10년미만	4(7.0)	23(40.4)	3(5.3)	25(43.9)	2(3.5)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	9(27.3)	10(30.3)	9(27.3)	4(12.1)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	0(0)	22(57.9)	2(5.3)	11(28.9)	3(7.9)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	2(40.0)	0(0)	2(40.0)	1(20.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	5(3.6)	67(48.2)	20(14.4)	39(28.1)	8(5.8)	139(100.0)	8.148
	사립	6(7.1)	33(39.3)	5(6.0)	33(39.3)	7(8.3)	84(100.0)	
	합계	11(4.9)	100(44.8)	25(11.2)	72(32.3)	15(6.7)	223(100.0)	

* p<.05

특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것을 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-73>에 제시되어 있다.

<표IV-73> 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		교육활동 지원 정도	장애학생 지도방법	학생들과 의 상호작용	합계	χ^2
특수 교육 보조 원	학력	고졸	4(16.7)	19(79.2)	24(100.0)	41.089***
	전문대졸	1(8.3)	2(16.7)	9(75.0)	12(100.0)	
관련 분야 경력	대졸	39(69.6)	8(14.3)	9(16.1)	56(100.0)	27.219***
	없다	2(22.2)	0(0)	7(77.8)	9(100.0)	
	1년미만	5(26.3)	2(10.5)	12(63.2)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	22(42.3)	12(23.1)	18(34.6)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	12(100.0)	0(0)	0(0)	12(100.0)	
합계		41(44.6)	14(15.2)	37(40.2)	92(100.0)	

*** p<.001

<표IV-73>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 평가 준거에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸과 전문대졸의 경우 학생들과의 상호작용이라는 응답이 각각 79.2%와 75.0%로 가장 높게 나타났으며, 대졸의 경우 교육활동 지원 정도라는 응답이 69.6%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가 준거에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 없다

와 1년 미만의 경우에는 학생들과의 상호작용이라는 응답이 각각 77.8%와 63.2%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년에서는 교육활동 지원 정도라는 응답이 42.3%와 100.0%로 비교적 높게 나타났다.

5) 특수교육보조원 평가자

특수교육보조원 평가자는 <표IV-74>, <표IV-75>, <표IV-76>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-74>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 평가자에 대해 담당교사라는 응답이 73.3%로 가장 높게 나타났으며, 학교장 22.9%, 교육청 2.2%, 장애학생의 부모 1.6%의 순으로 나타났다.

교사의 경우 담당교사라는 응답이 87.9%로 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우 학교장이라는 응답이 55.4%로 가장 높게 나타났다(p<.001).

<표IV-74> 특수교육보조원 평가자(직위별)

(단위:명, %)

구분		교육청	학교장	담당교사	장애학생의 부모	합계	χ^2
직위	교사	1(.4)	21(9.4)	196(87.9)	5(2.2)	223(100.0)	95.284***
	특수교육보조원	6(6.5)	51(55.4)	35(38.0)	0(0)	92(100.0)	
	합계	7(2.2)	72(22.9%)	231(73.3)	5(1.6)	315(100.0)	

*** p<.001

특수교육보조원 평가자를 교사의 성별, 경력, 설립유형에 따라 살펴본 결과는 <표IV-75>에 제시되어 있다. <표IV-75>에 제시되어 있는 것과 같이 남녀의 성별에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 담당교사라는 응답이 각각 91.3%와 85.5%로 가장 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 차이가 없는 것으로 나타났다. 모든 경력에서 담당교사라는 응답이 각각 86.7%와 87.7%, 84.8%, 94.7%, 80.0%로 가장 높게 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 국·공립과 사립의 차이가 없는 것으로 나타났다. 국·공립과 사립 모두 담당교사라는 응답이 각각 89.2%와 85.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-75> 특수교육보조원 평가자(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		교육청	학교장	담당교사	장애학생의 부모	합계	χ^2
교사	성별	남 1(1.1)	5(5.4)	84(91.3)	2(2.2)	92(100.0)	4.272
	여 0(0)	16(12.2)	112(85.5)	3(2.3)	131(100.0)		
교사	경력	5년미만 0(0)	9(10.0)	78(86.7)	3(3.3)	90(100.0)	17.477
		5년이상~10년미만 0(0)	7(12.3)	50(87.7)	0(0)	57(100.0)	
		10년이상~15년미만 1(3.0)	3(9.1)	28(84.8)	1(3.0)	33(100.0)	
		15년이상~20년미만 0(0)	2(5.3)	36(94.7)	0(0)	38(100.0)	
		20년이상 0(0)	0(0)	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립 0(0)	11(7.9)	124(89.2)	4(2.9)	139(100.0)	3.278	
	사립 1(1.2)	10(11.9)	72(85.7)	1(1.2)	84(100.0)		
합계		1(4)	21(9.4)	196(87.9)	5(2.2)	223(100.0)	

특수교육보조원 평가자를 특수교육보조원의 학력 및 경력에 따라 살펴본 결과는 <표IV-76>에 제시되어 있다. <표IV-76>에 제시되어 있는 것과 같이 학력에 따라 평가자에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 고졸과 대졸의 경우 학교장이라는 응답이 각각 66.7%와 60.7%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸의 경우 담당교사라는 응답이 75.0%로 가장 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가자에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 없다와 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 경우 학교장이라는 응답이 88.9%와 50.0%, 91.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만에서는 68.4%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-76> 특수교육보조원 평가자(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		교육청	학교장	담당교사	합계	χ^2
특수교육보조원	학력	고졸 0(0)	16(66.7)	8(33.3)	24(100.0)	14.083**
		전문대졸 2(16.7)	1(8.3)	9(75.0)	12(100.0)	
		대졸 4(7.1)	34(60.7)	18(32.1)	56(100.0)	
	관련분야 경력	없다 0(0)	8(88.9)	1(11.1)	9(100.0)	20.613**
		1년미만 0(0)	6(31.6)	13(68.4)	19(100.0)	
		1 ~ 3년 6(11.5)	26(50.0)	20(38.5)	52(100.0)	
3 ~ 5년 0(0)		11(91.7)	1(8.3)	12(100.0)		
합계		6(6.5)	51(55.4)	35(38.0)	92(100.0)	

** $p<.01$

6) 교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공(특수교육보조원)

교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공은 <표IV-77>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-77>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 51.1%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’ 32.6%, ‘별로 그렇지 않다’ 16.3%의 순으로 나타났다. 학력별로 살펴보면, 학력에 따라 평가 제공에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.01$). 고졸과 대졸의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 각각 50.0%와 53.6%로 가장 높게 나타났으며, 전문대졸에서는 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 41.7%로 가장 높게 나타났다. 대졸에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 41.1%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 평가 제공에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$). 없다에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 1년 미만에서는 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 36.8%로 가장 높게 나타났고, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년에서는 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 59.6%, 66.7%로 가장 높게 나타났다.

<표IV-77> 교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
특수교육보조원	학력						14.753**
	고졸	12(50.0)	7(29.2)	5(20.8)	0(0)	24(100.0)	
	전문대졸	5(41.7)	5(41.7)	2(16.7)	0(0)	12(100.0)	
	대졸	30(53.6)	3(5.4)	23(41.1)	0(0)	56(100.0)	
관련분야경력	없다	2(22.2)	1(11.1)	6(66.7)	0(0)	9(100.0)	14.096*
	1년미만	6(31.6)	7(36.8)	6(31.6)	0(0)	19(100.0)	
	1 ~ 3년	31(59.6)	6(11.5)	15(28.8)	0(0)	52(100.0)	
	3 ~ 5년	8(66.7)	1(8.3)	3(25.0)	0(0)	12(100.0)	
합계		47(51.1)	15(16.3)	30(32.6)	0(0)	92(100.0)	

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

7. 특수교육보조원의 보수

1) 현재 급여(인건비)에 대한 만족도

현재 급여(인건비)에 대한 만족도 <표IV-78>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-78>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 현재 급여에 대한 만족도에 대해 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 61.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’ 21.0%, ‘전혀 그렇지 않다’ 17.5%의 순으로 나타났다.

교사와 특수교육보조원 모두 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 61.4%와 62.0%로 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 26.0%로 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 29.3%로 비교적 높게 나타났다($p < .001$).

<표IV-78> 현재 급여(인건비)에 대한 만족도(직위별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
직위	교사	28(12.6)	137(61.4)	58(26.0)	0(0)	223(100.0)	19.838***
	특수교육보조원	27(29.3)	57(62.0)	8(8.7)	0(0)	92(100.0)	
	합계	55(17.5)	194(61.6)	66(21.0)	0(0)	315(100.0)	

*** $p < .001$

2) 특수교육보조원 급여(본인생각)에 대한 만족도(특수교육보조원)

특수교육보조원 급여(본인생각)에 대한 만족도는 <표IV-79>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-79>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 급여(본인생각)에 대한 만족도에 대해 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 62.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 29.3%, ‘대체로 그렇다’ 8.7%의 순으로 나타났다.

특수교육보조원 급여(본인생각)에 대한 만족도는 학력별 차이는 없는 것으로 나타났다. 고졸과 전문대졸, 대졸의 모든 경우에서 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 41.7%와 66.7%, 69.6%로 가장 높게 나타났다. 고졸의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 20.8%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 차이는 없는 것

으로 나타났다. 없다와 1년 미만, 1 ~ 3년, 3 ~ 5년의 모든 경우에는 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 77.8%와 78.9%, 51.9%, 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 3 ~ 5년에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 25.0%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-79> 특수교육보조원 급여에 대한 만족도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육보조원	학력	고졸	9(37.5)	10(41.7)	5(20.8)	0(0)	24(100.0)	8.968
		전문대졸	4(33.3)	8(66.7)	0(0)	0(0)	12(100.0)	
		대졸	14(25.0)	39(69.6)	3(5.4)	0(0)	56(100.0)	
관련분야경력		없다	2(22.2)	7(77.8)	0(0)	0(0)	9(100.0)	12.168
		1년미만	4(21.1)	15(78.9)	0(0)	0(0)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	20(38.5)	27(51.9)	5(9.6)	0(0)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	1(8.3)	8(66.7)	3(25.0)	0(0)	12(100.0)	
		합계	27(29.3)	57(62.0)	8(8.7)	0(0)	92(100.0)	

3) 특수교육보조원 인건비에 대한 교사 생각

특수교육보조원 인건비에 대한 교사 생각은 <표IV-80>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-80>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 특수교육보조원 인건비(교사생각)는 적당한가를 살펴보면 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 61.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 26.0%, ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 12.6%의 순으로 나타났다.

특수교육보조원 인건비(교사생각)는 적당한가는 남녀의 성별에 따라 인건비에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 남성과 여성 모두 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 65.2%와 58.8%로 가장 높게 나타났으나, 남성의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 19.6%로 비교적 높게 나타났고, 여성의 경우는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 33.6%로 비교적 높게 나타났다. 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 인건비에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 5년 미만과 5년 이상 ~ 10년 미만, 10년 이상 ~ 15년 미만, 15년 이상 ~ 20년 미만에서 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 64.4%와 59.6%, 72.7%, 50.0%로 가장 높게 나타났고, 20년 이상에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 60.0%로 가장 높게 나타났다. 15년 이상 ~ 20년 미만의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 39.5%로 비교적 높게 나타났다. 설립유형별로

살펴보면, 설립유형에 따라 인건비에 대한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 국·공립과 사립 모두 ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 각각 52.5%와 76.2%로 가장 높게 나타났다으며, 국·공립의 경우 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 33.1%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-80> 특수교육보조원 인건비에 대한 교사 생각(교사보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2
성별	남	18(19.6)	60(65.2)	14(15.2)	0(0)	92(100.0)	13.505***
	여	10(7.6)	77(58.8)	44(33.6)	0(0)	131(100.0)	
교사 경력	5년미만	6(6.7)	58(64.4)	26(28.9)	0(0)	90(100.0)	36.013***
	5년이상~10년미만	6(10.5)	34(59.6)	17(29.8)	0(0)	57(100.0)	
	10년이상~15년미만	1(3.0)	24(72.7)	8(24.2)	0(0)	33(100.0)	
	15년이상~20년미만	15(39.5)	19(50.0)	4(10.5)	0(0)	38(100.0)	
	20년이상	0(0)	2(40.0)	3(60.0)	0(0)	5(100.0)	
설립 유형	국·공립	20(14.4)	73(52.5)	46(33.1)	0(0)	139(100.0)	12.884***
	사립	8(9.5)	64(76.2)	12(14.3)	0(0)	84(100.0)	
합계		28(12.6)	137(61.4)	58(26.0)	0(0)	223(100.0)	

*** p<.001

8. 특수교육보조원의 직업에 대한 만족도

1) 직업에 대한 만족감과 보람 정도(특수교육보조원)

직업에 대한 만족감과 보람 정도는 <표IV-81>에 제시되어 있다.

먼저, <표IV-81>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때, 직업에 대한 만족감과 보람 정도에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 39.1%로 가장 높게 나타났으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 37.0%, ‘매우 그렇다’ 21.7%, ‘별로 그렇지 않다’ 2.2%의 순으로 나타났다.

직업에 대한 만족감과 보람 정도는 특수교육보조원의 학력에 따라 보람 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 고졸과 전문대졸에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 대졸에서는 ‘전혀 그렇지 않

다'라는 응답이 60.7%로 가장 높게 나타났다. 고졸과 전문대졸에서는 '매우 그렇다'는 응답이 각각 33.3%와 41.7%로 비교적 높게 나타났다. 관련분야 경력별로 살펴보면, 경력에 따라 보람 정도에 대한 인식 상에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 없다와 1년 미만의 경우에는 '대체로 그렇다'라는 응답이 각각 66.7%와 52.6%로 가장 높게 나타났으며, 1 ~ 3년과 3 ~ 5년의 경우에는 '전혀 그렇지 않다'는 응답이 각각 50.0%와 66.7%로 가장 높게 나타났다. 1년 미만과 3 ~ 5년에서는 '매우 그렇다'는 응답이 각각 47.4%와 33.3%로 비교적 높게 나타났다.

<표IV-81> 직업에 대한 만족감과 보람 정도(특수교육보조원보조변인별)

(단위:명, %)

구분		전혀 그렇지않다	별로 그렇지않다	대체로 그렇다	매우그렇다	합계	χ^2	
특수교육 보조원	학력	고졸	0(.0)	2(8.3)	14(58.3)	8(33.3)	24(100.0)	38.972***
		전문대졸	0(.0)	0(.0)	7(58.3)	5(41.7)	12(100.0)	
		대졸	34(60.7)	0(.0)	15(26.8)	7(12.5)	56(100.0)	
	관련분야 경력	없다	0(.0)	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	9(100.0)	50.823***
		1년미만	0(.0)	0(.0)	10(52.6)	9(47.4)	19(100.0)	
		1 ~ 3년	26(50.0)	0(.0)	20(38.5)	6(11.5)	52(100.0)	
		3 ~ 5년	8(66.7)	0(.0)	0(.0)	4(33.3)	12(100.0)	
		합계	34(37.0)	2(2.2)	36(39.1)	20(21.7)	92(100.0)	

*** $p < .001$

9. 현장에서 느끼는 문제점 및 보완점

현장에서 느끼는 문제점 및 보완점에 대한 개방형 질문에서 대부분의 특수교육보조원들은 전문적이고 체계적인 정착을 위해서는 확실한 신분보장과 특수교사와의 관계, 업무방침 및 관리에 대한 개선이 필요하다고 하였다.

신분보장으로는 일용직이 아닌 정규직으로서 여러 가지 혜택을 받고 싶어 했으며, 또 경력 인정에 따른 보수차별과 처우개선에 대해 많이 응답하였고 이러한 점들이 개선된다면 교육지원을 위한 전문적인 분야의 업종으로서 당당히 대우받고 싶다는 보조원들도 있었다.

교사와의 관계에서는 장애학생에 대한 상호의견 교환이 없어서 개별화교육이 잘 이루어지지 않으며 교사와의 일치되는 대처방법과 교수방법의 제시가 힘들다고 한다. 또한 특수교육보조원에 대한 교사들의 생각이 아직은 부정적으로 느껴질 때가 많으며 수업시간에 서로 불편한 관계가 아닌 학생들에게 보다 질 높은 교육과 안전을 먼저 생각해 주는 등 현장에서 소속감과 사명감으로 당당하게 일할 수 있는 명확한 위치 설정이 중요한 것 같다.

업무관리에 대한 의견으로는 각 학교마다 자치적으로 관리가 이루어져 대우나 업무량이 다른 실정이며, 특수교육보조원의 역할 이외의 잡무가 너무 많으며 특수교사의 보조교사로 대하는 경우가 많다고 한다.

이러한 문제점들을 제기하면서 학교의 자율적인 관리보다는 교육청 소속의 관리와 구체적인 업무 방침이 필요하다고 응답하였다.

또한 많은 특수교육보조원들은 본인들의 질적 향상을 위하여 직무연수와 자질을 향상시킬 수 있는 아낌없는 지원이 장애학생에게 질 높은 보조 활동으로 이어지는 지름길이라 여기고 있었다.

한편 특수교사들은 특수교육보조원의 역할이 명확히 규정되어 있지 않아 보조원과의 마찰이 많다는 의견이 가장 많았으며, 이에 따른 명확한 역할 규정과 그 책임한계 및 배치를 함에 있어서 정확한 근거를 바탕으로 이루어져야 한다고 말한다. 한편 일부 교사들은 보조원과 더불어 담당교사에게도 보조원의 역할규명에 따른 기준과 예시를 제시하고 연수를 함으로써 좀 더 효율적인 특수교육보조원제도가 정착될 수 있을 것이라는 의견도 있었다.

일부학교에서는 학부모가 특수교육보조원으로 근무함으로 인한 어려움을 토로하였고 보조원의 나이가 교사보다 많거나 학생 경험이 많은 경우 교사를 가르치려하거나 평가하려는 경우가 생기기도 하고 보조원의 장기 근무로 인하여 교사와 주객전도의 상황이 생기지 않도록 배치에 대한 기본적인 안에 대한 논의가 고려되어야 한다고 하였다. 그리고 특수교육보조원이 있음으로 해서 오히려 의존적이게 되고 학생들 간의 상호작용이 약화되는 현상이 발생하기도 한다고 하였다.

또한 사립학교 교사는 국·공립학교와의 사이에 보조원 배치 문제가 차등이 심하여 똑같은 교육권을 가진 학생들임을 감안할 때 공정한 특수교육보조원 배치가 이루어졌으면 하는 의견도 있었다.

호칭에 있어서도 정식명칭은 ‘특수교육보조원’인데 ‘보조원’이라는 명칭은 일을 하면서 자신의 직위에 자부심을 갖지 못하게끔 하는 경우가 있어서 ‘보조원’보다는 ‘보조교사’나 그 밖의 새로운 명칭이 필요하다는 주장도 있다.

그리고 특수교육의 질을 높이기 위해서는 특수교육보조원을 배치하는 방식이 아니라 학급당 정원을 줄임으로서 가능할 수 있으므로 특수교사의 임용을 더 많이 할 것을 요구하면서 일자리 창출의 정책에서 보면 일자리는 늘어났으나 앞으로 이들도 정규직화 되기를 희망할 것이고 그들도 조직화되어 감에 따라 신분보장을 요구하기 시작하면 특수학교 현장에 많은 어려움이 따를 것이라는 전망도 있었다.

그리고 의사와 간호사의 관계처럼 특수교사와 특수교육보조원의 관계가 일회성이 아니라, 간호사가 일정한 자격이 있듯이 보조원도 일정한 자격을 갖춘 사람이 지원할 수 있어야 하며, 최소한 180시간 이상의 특수교육 현장의 기본적인 소양 연수와 실습이 이루어져야 한다는 의견과 함께 계약직이 아닌 정규직으로 하나의 직업체계를 이루어서 호봉에 따라 월급을 받을 수 있어야 더 안정적으로 보조원의 역할을 수행할 수 있을 것이라고 말하기도 하였다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 2004학년도부터 도입되어 특수학교에서 시행되고 있는 특수교육보조원 제도에 대해 특수학교에서 근무하는 특수교육보조원과 이 제도에 대한 실무를 담당하고 있는 특수학교 교사들의 인식을 살펴보고, 상호 비교 분석함으로써 특수교육보조원제도의 실제 성과와 문제점을 검증하여 해소방안을 함께 모색하는데 그 목적을 두고 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위한 연구내용으로는 첫째, 특수교육보조원 제도의 효과성에 대한 인식을 살펴보고, 둘째, 특수교육보조원제도가 장애학생에 미친 영향에 대한 인식을 파악하며, 셋째, 특수교육보조원의 역할에 대한 살펴보고, 넷째, 특수교육보조원의 교육 및 자격, 관리 및 평가, 보수 및 직업 만족도에 대한 인식에 대하여 밝히고자 하였다.

본 논문에서 설정한 연구목적과 이러한 연구 문제를 해결하기 위한 연구방법은 설문지 조사를 통한 통계분석방법을 사용하였다. 본 연구에서 사용된 설문지는 강경숙 외(2002), 정강희(2002), 윤경희(2003), 서정애(2005)의 설문지와 선행연구 및 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 본 연구의 취지에 맞게 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 특수학교 교사용과 특수교육보조원용 2가지 설문지를 제작하였다.

작성된 설문지는 무선 표집을 통해 선정된 전국 특수학교의 교사와 특수교육보조원에게 각각 300명과 150명씩 총 450명에게 배부하였고, 회수된 설문지 중 불성실한 반응을 보인 것을 제외한 교사 223명, 특수교육보조원 92부의 설문지를 유효자료로 삼아 코딩작업을 거쳐 SPSS 12.0을 이용하여 자료를 처리하였다.

본 연구에서 특수학교의 장애학생을 위한 특수교육보조원에 관한 인식을 분석하여 얻은 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식에서는 특수교육보조원제도에 대한 만족도, 특수교육의 질 향상, 정착정도, 장애학생 도움정도, 목적 진행, 지지 정도, 특

수교육 발전 영향에 대해서는 교사와 특수교육보조원의 경우 모두 긍정적인 응답을 보이는 것으로 나타났다.

특수교육보조원제도에 현장 교사 의견반영은 교사와 특수교육보조원의 경우 모두 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 가장 높게 나타났다.

특수교육보조원제도의 효과 측정 시 중점사항을 살펴보면, 장애학생의 학습기회 제공이 가장 높게 나타났으며, 질 높은 학습 환경, 비장애학생과의 사회성 향상, 통합학급의 원활한 수업진행, 장애학생의 학습향상의 순으로 나타났다.

성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수를 살펴보면, 특수교육보조원 역할의 명확성이 가장 높게 나타났으며, 제도적으로 안정된 신분보장, 사회적인 인지도, 높은 급여와 근무환경의 순으로 나타났다.

특수교육보조원 근무의욕 저하요인은 교사와 특수교육보조원 모두 신분보장이 안 되고 보수가 적다라는 응답이 각각 가장 높게 나타났으며, 교사의 경우 장애학생에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다라는 응답이 비교적 높게 나타났고, 특수교육보조원의 경우 보조원 업무의 일의 많다라는 응답이 가장 높게 나타났다.

장애학생에 대한 특수교육보조원 의견의 특수교사 반영 정도를 보면 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 가장 높게 나타났다.

둘째, 특수교육보조원제도가 장애학생에 미친 영향에 대한 인식에서는 장애학생의 특수교육보조원에 대한 의존 정도를 살펴보면, ‘별로 그렇지 않다’는 응답이 가장 높게 나타났고, 장애학생의 학업기술 향상 정도를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 가장 높게 나타났다. 그리고 특수교육보조원으로 인한 장애학생의 정서적 안정 정도를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’라는 응답이 가장 높게 나타났다.

셋째, 특수교육보조원의 역할에 대한 인식에서는 특수교육보조원의 역할 만족도를 살펴보면, ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 가장 높게 나타났으며, ‘대체로 그렇다’라는 응답도 비교적 높게 나타났다. 그리고 특수교육보조원의 역할 중요도 1순위에 대해서는 교사의 경우 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 문제행동 개선을 위한 지원의 응답이 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 역할 중요도 2순위에서는 교사의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)의 응답이 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원의 역할 중요도

3순위는 교사의 경우 아동지원(안전보호, 통학지도)의 응답이 가장 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)의 응답이 가장 높게 나타났다.

넷째, 특수교육보조원의 교육에서는 사전 연수 및 교육의 특수교육보조원 역할 수행 도움도는 교사와 특수교육보조원 모두 긍정적인 응답을 보이는 것으로 나타났으며, 특수교육보조원 배치 전 선발 훈련 양성시간을 살펴보면, 특수교육보조원들은 30시간, 60시간, 120시간의 순으로 나타났다. 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용을 살펴보면 교사의 경우 장애인 유형별 특징 이해가 가장 높게 나타났으며, 장애 학생의 교수방법, 의사소통 기술, 장애인 복지, 발달심리학, 치료교육의 이론과 실제의 순으로 나타났고, 특수교육보조원의 경우에도 장애유형별 특징 이해가 100%로 나타났으나, 다음의 순서는 치료교육의 이론과 실제, 장애학생의 교수방법, 의사소통기술, 개별화교육계획 수립, 장애학생의 진단 및 관리의 순으로 나타났다. 또한 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육 시간을 교사는 남성과 여성 모두 60시간이라는 응답이 가장 높게 나타났다.

다섯째, 특수교육보조원의 자격에 대한 인식에서는 특수교육보조원 자격증제도 필요성은 교사와 특수교육보조원 모두 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 각각 가장 높게 나타났다. 제도적인 면에서 교육청 소속의 신분 또는 공무원 원함에 대해서는 ‘매우 그렇다’는 응답이 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원 고용형태는 교사의 경우 계약직이라는 응답이 가장 높게 나타났고, 정규직의 응답이 비교적 높게 나타났으나, 특수교육보조원의 경우는 정규직이라는 응답이 가장 높게 나타났다. 그리고 특수교육보조원의 계약직 임용시 임기는 교사와 특수교육보조원 모두 학년별(1년)이라는 응답이 각각 가장 높게 나타났다. 또한 특수교육보조원 자질이 좋은가를 살펴보면, ‘대체로 그렇다’가 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원 신분보장 제도 필요성을 살펴보면, ‘대체로 그렇다’가 가장 높게 나타났다.

여섯째, 특수교육보조원의 관리에 대한 인식에서는 특수교육보조원의 인사관리 방법은 교사의 경우 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리 한다는 응답이 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 관리한다는 응답이 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원의 책임한계는 교사의 경우 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다는 응답이, 특수교

육보조원의 경우에는 전적으로 특수교사가 책임을 진다는 응답이 가장 높게 나타났다.

일곱째, 특수교육보조원의 평가에 대한 인식에서는 특수교육보조원제도 결과 평가 객관성에 대해 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 가장 높게 나타났다. 특수교육보조원 평가 준거로 가장 적절한 것은 교사와 특수교육보조원 모두 교육활동 지원정도가 각각 가장 높게 나타났다. 교사의 경우 학생들과의 상호작용이라는 응답도 비교적 높게 나타난 반면, 담당교사 또는 학부모와의 관계와 출퇴근 등 근무태도 등도 대답하여 다양한 비교적 다양한 응답을 보였다. 특수교육보조원의 경우 학생들과의 상호작용의 응답을 비교적 높게 응답하였다. 그리고 특수교육보조원 평가자는 교사의 경우는 담당교사라는 응답이 가장 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우는 학교장이라는 응답이 가장 높게 나타났다. 교재 교구 및 지도안 작성 시 장애학생 평가 제공에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’는 응답이 가장 높게 나타났다.

여덟째, 특수교육보조원의 보수에 대한 인식에서는 직위별로 현재 급여(인건비)는 적당한가에 대해서는 교사와 특수교육보조원 모두 ‘별로 그렇지 않다’라는 응답이 각각 가장 높게 나타났으나, 교사의 경우에는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 비교적 높게 나타났으며, 특수교육보조원의 경우에는 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 29.3%로 비교적 높게 나타났다.

아홉째, 특수교육보조원들은 나의 직업에 대한 만족감과 보람 정도에 대해 ‘대체로 그렇다’라는 응답이 가장 높게 나타났다. 보조원의 학력별로 보면 고졸과 전문대졸에서는 ‘대체로 그렇다’라는 응답이, 대졸에서는 ‘전혀 그렇지 않다’라는 응답이 각각 가장 높게 나타났다.

열째, 현장에서 느끼는 문제점이나 보완점에 대한 개방형 질문에서는 대부분의 특수교사와 특수교육보조원들은 전문적이고 체계적인 정착을 위해서는 특수교육보조원에 대한 명확한 역할 규정과 확실한 신분보장, 특수교사와의 관계, 업무방침 및 관리에 대한 개선이 필요하다고 하였으며, 특수교육보조원과 더불어 담당교사에게도 보조원의 역할 규명에 따른 기준과 예시를 제시하고 연수를 함으로써 좀 더 효율적인 특수교육보조원제도가 정착될 수 있을 것이라는 의견도 있었다.

호칭에 있어서도 정식명칭은 ‘특수교육보조원’인데 ‘보조원’이라는 명칭은 일을 하면서 자신의 직위에 자부심을 갖지 못하게끔 하는 경우가 있어서 ‘보조원’보다는 ‘보조

교사'나 그 밖의 새로운 명칭이 필요하다는 주장도 있다.

일부학교에서는 학부모가 특수교육보조원으로 근무함으로써 인한 어려움을 토로하였고 보조원의 나이가 교사보다 많거나 학생 경험이 많은 경우 교사를 가르치려하거나 평가하려는 경우가 생기기도 하고 보조원의 장기 근무로 인하여 교사와 주객전도의 상황이 생기지 않도록 배치에 대한 기본적인 안에 대한 논의가 고려되어야 한다고 하였다. 그리고 특수교육보조원이 있음으로 해서 오히려 의존적이게 되고 학생들 간의 상호작용이 약화되는 현상이 발생하기도 한다고 하였다.

또한 사립학교 교사는 국·공립학교와의 사이에 보조원 배치 문제가 차등이 심하여 똑같은 교육권을 가진 학생들임을 감안할 때 공정한 특수교육보조원 배치가 이루어지고 학급당 일인의 특수교육보조원이 배치되어졌으면 하는 의견도 많았다.

2. 결론

본 연구는 특수교육보조원제도에 관하여 특수학교 교사와 특수교육보조원의 인식을 알아보기 위한 연구로, 인식조사를 통해 얻은 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 특수교육보조원제도의 효과성에 대한 인식에서는 교사와 특수교육보조원 모두 대체로 긍정적인 응답을 보였으나, 특수교육보조원제도에 대한 현장 교사의 의견 반영이 교사와 보조원 모두 '별로 그렇지 않다'라는 응답이 가장 높게 나옴에 따라 향후 계획 수립 시 이에 대한 의견이 반영되어야 할 것이며 특수교육보조원제도의 효과 측정 시에는 장애학생의 학습 기회 제공, 질 높은 학습 환경, 비장애학생과의 사회성 향상, 통합학급의 원활한 수업진행, 장애학생의 학습향상의 순으로 측정되어야 할 것이다.

둘째, 성공적인 특수교육보조원제도의 가장 중요한 변수로는 특수교육보조원의 역할의 명확성, 제도적으로 안정된 신분 보장, 사회적인 인지도, 높은 급여와 근무환경의 순으로 나타나고 있다. 특히 특수교육보조원의 역할과 업무가 명확히 제시되어야 하고 이에 대한 지침이 교사와 특수교육보조원 모두에게 연수되어야 만이 교사와 보

조원간의 미묘한 갈등의 소지를 없애고 성공적인 특수교육보조원제도를 이룰 수 있을 것이다.

셋째, 특수교육보조원 자격증제도의 필요성에 대해서는 교사와 특수교육보조원 모두 공감하므로 특수교육보조원을 양성하기 위한 교육 제도와 적절한 양성기관을 통해 소양과 자질을 갖춘 특수교육보조원을 선발하고, 자격증 제도를 시행하는 것이 제도의 정착을 위해서 필요하다. 명칭에 있어서도 ‘보조원’이라는 것은 맡은 일을 하면서 자신의 직위에 대해 자부심을 갖지 못하는 경우가 있으므로 ‘보조교사’나 그 밖의 새로운 명칭의 전환도 고려하여야 할 것이다. 그러나 보조원의 고용형태에 있어서는 교사와 보조원의 경우 계약직과 정규직이라는 다른 인식을 보이고 있어 이에 대한 조정이 필요하다.

넷째, 특수교육보조원의 책임 한계에 대해 교사의 경우는 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가, 보조원의 경우는 전적으로 특수교사가 책임을 져야 한다는 의견을 보이고 있다. 특수교육보조원의 평가 준거로는 교육활동 지원정도로 삼아야 하며, 보조원의 평가자는 교사는 담당교사, 보조원의 경우는 학교장으로 해야 한다는 의견이 있다. 이에 보조원의 책임 한계 및 평가자에 대한 명확한 제시가 있어야 할 것이다.

다섯째, 일부학교에서는 학부모가 특수교육보조원으로 근무함으로써 인해 공적인 일과 사적인 일이 얽혀 복무관계를 명확히 하기 어려운 경우가 있고 다른 장애학생을 보조하는데 제한이 있으며 교사를 평가하려는 모습을 보여 어려움을 토로하고 있어 이에 대한 대책이 필요하며, 사립학교에서는 국·공립학교와의 사이에 보조원 배치수에 있어 차등이 있다는 의견이 있으므로 똑같은 교육권을 가진 학생들임을 감안할 때 공정한 특수교육보조원 배치가 이루어져야 할 것이다.

마지막으로, 특수학교에서 특수교육 대상학생의 학교생활적응 지원 담당인력인 특수교육보조원의 수가 턱없이 부족하므로 장애학생의 학습권 보장 및 교육의 질 제고를 위해 더 많은 특수교육보조원 배치가 이루어져야 할 것이다.

이상에서 살펴보았듯이 특수교육보조원제도에 대한 특수교사와 특수교육보조원의 인식은 대체로 긍정적이거나 앞에서 제시된 특수교육보조원제도에 대하여 부족하다고 인식하는 부분과 연구의 대상을 학부모에게까지 확대하고, 특수학교만이 아니라 특수학급과 통합학급에까지 넓히고, 연구의 시기를 학년 초는 특수교육보조원들도 경험

부족으로 시행착오를 겪는 시기이므로 학년말에 이루어진다면 현장에서 일어나는 문제점 및 제도의 보완점에 대해서 좀 더 정확하게 인식하여 특수교육보조원제도의 개선 방안을 제시할 수 있을 것이다.



참고문헌

- 강경숙 외(2002). 특수교육보조원제도 운영방안 연구. 안산: 국립특수교육원.
- 교육인적자원부(2000). 학급보조 자원봉사자 연수자료. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부(2003). 특수교육 발전 종합계획<'03~'07>.
- 교육인적자원부(2005). 특수교육 연차보고서(2005년 정기국회 보고자료).
- 교육인적자원부(2006). 특수교육 연차보고서(2006년 정기국회 보고자료).
- 교육인적자원부(2005). 특수교육 실태조사서.
- 국립특수교육원 편(2002a). 특수교육 보조교사제 운영방안. **현장특수교육**, 9(1), 8-19.
안산: 국립특수교육원
- 국립특수교육원 편(2002b). 미국의 특수교육(텍사스 주를 중심으로). 2002 **특수교육전
문요원 양성과정 특별연수 보고서**. 안산: 국립특수교육원.
- 국립특수교육원 편(2004). 장애학생의 이해와 지원. 경기: 국립특수교육원.
- 김영실(2001). 발달장애아동의 통합교육의 필요성과 부모들의 입장. **인천지역 발달장
애아동 통합교육 활성화를 위한 지역 토론회 자료집**. 인천: 사단법인 함께
걷는 길벗회.
- 김주영 외(2001). **중등 특수학급 운영 개선 방안**. 경기: 국립특수교육원
- 박승희(2003). 한국 장애학생 통합교육: 특수교육과 일반교육의 관계 재정립. 서울:
교육과학사.
- 박승희 외(2001). **특수교육발전 5개년(2003-2007) 종합대책 수립을 위한 기초연구**.
서울: 교육인적자원부.
- 박승희·전인진(2001). 보조원의 역할 규명과 순기능 및 역기능에 관한 고찰. **특수교육
학연구**.
- 박승희(2003). **한국 장애학생 통합교육**. 서울: 교육과학사.
- 오장표(2001). 공익근무요원과 자원봉사대원으로 인력 수급. **현장특수교육**, 8(6),
41-42.
- 이소현, 박은혜(2001). **특수아동교육**. 서울: 학지사.
- 정창교(2001). 통합교육보조원 제도의 전국화를 위한 정보공유의 필요성. **현장특수교**

육. 8(6). 44-46.

- 제주특별자치도교육청(2007). **특수교육보조원 운영계획**. 제주: 제주특별자치도교육청
- 함께 걷는 길벗회 편(2001). **실업여성 고용창출을 위한 장애학생 공익보조교사사업**. (2000 인천광역시 공공근로 민간단체 위탁사업 총괄자료집). 인천: 사단법인 함께 걷는 길벗회.
- 함께 걷는 길벗회 편(2001b). **발달장애 학생 통합교육보조교사 활동지침서**(2001년 인천광역시 공공근로 민간단체 위탁사업) 인천: 사단법인 함께 걷는 길벗회.
- 강경숙(2004). 특수교육보조원의 역할. **현장특수교육** 11(1). 82-83.
- 김영애(2006). **특수교육보조원제도의 효율적인 운영방안에 관한 연구**. 석사학위논문. 경주대학교.
- 김효선(2002). **특수교육보조원을 위한 지침**. 국립특수교육원 국외연수이수자 동호회.
- 서정애(2005). **유·초등학교 특수교육보조원 제도의 인식**. 석사학위논문. 성균관대학교.
- 서태준(2005). **특수교육보조원제도에 대한 실태와 특수학급교사 및 통합학급교사의 인식과 요구 분석**. 석사학위논문. 고신대학교.
- 신은향(2003). **학부모보조교사 활용에 대한 특수학교(급) 교사의 인식**. 석사학위논문. 공주대학교.
- 윤경희(2003). **특수교육보조원제도 운영에 대한 교사들의 인식 조사**. 석사학위논문. 단국대학교.
- 이영숙(2005). **특수교육보조원 유무별 일반아동의 장애아동에 대한 인식 비교연구**. 석사학위논문. 원광대학교.
- 이인순(2005). **초등학교 특수교육보조원제도 운영에 관한 연구**. 석사학위논문. 건국대학교.
- 이충무(2005). **중도·중복장애학생을 위한 특수교육 보조원 활용에 관한 조사**. 석사학위논문. 공주대학교.
- 장명수(2006). **특수교육보조원제도 운영 실태와 성과에 대한 통합학급교사, 특수학급교사, 특수교육보조원의 인식 비교 조사 연구**. 석사학위논문. 경인교육대학교.
- 최현이(2005). **특수교육보조원 활용에 대한 특수교사와 통합교사의 인식 비교**. 석

사학위논문. 우석대학교.

허미희(2006). 특수교육보조원의 자질 및 역할수행에 대한 교사들의 기대와 지각의 차이 분석. 석사학위논문. 영남대학교.

Frank. A. R. Keith. T. Z. & Steil. D. A.(1988). Training needs of Special Education Paraprofessionals. *Exceptional Children*. 55(3). 253-258.

French. N. F. & Chopra. R. V.(1999). Parent Perspectives on the Roles of Paraprofessionals. *The Association for Person with Severe Handicaps*. 24. 259-272.



<Abstract>

A Study on the perception of the Assistant at Special Schools

Kim, Sung-Choon

Educational Administration Major

Graduate School of Education, Cheju National University

Jeju, Korea

Supervised by Professor Park, Jong-Pil

The purpose of the study is to analyze and compare teachers' and assistants' perceptions on the assistant system at special schools, and suggest ways to improve the system based on the outcomes and problems. For the purpose of the study, the researcher focused on three research topics: (1) perceptions on the effectiveness of the assistant system, (2) the influence of the assistant system on special ed. students, and (3) perceptions on roles, training and certification, supervision and appraisal, salary and job satisfaction.

For the purpose of the study, the researcher chose a quantitative research method using a questionnaire. The researcher randomly selected and distributed questionnaires to 300 teachers and 150 assistant who are working at special schools. Among them, 223 copies from teachers and 92 copies from assistants were returned and analyzed using SPSS 12.0 program.

The results of the study suggest that teachers and assistants replied that the assistant system had positive effects on schooling, but it needs to increase teachers' participation and reflect their opinions.

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

Second, for effective operation of the system, teachers and assistants replied that important factors for effective operation of the system were role specification, guarantee of their status, and high salary and good working environment of assistants.

Third, teachers and assistants agreed that it is necessary to require certificates for the job, thus it is needed to provide certificates to select well grounded and qualified persons, and take roots the system.

Fourth, for the responsibility of assistants, teachers answered that building administrators should take the responsibility on students' safe, but assistants answered that teachers should take the responsibility.

Fifth, in some schools, parents worked as assistants so that it was difficult to divide private and public roles of assistants. Thus, it should be fair when schools hire assistants.

Finally, the number of assistants needs to be increased to increase quality of schooling and guarantee students' rights for learning.

<부록>

설문지

특수교육보조원제도에 관한 인식

연구를 위한 질문지(교사용)

안녕하십니까?

저는 제주대학교 교육대학원에서 교육행정을 전공하며 석사학위 논문을 준비하고 있는 특수학교 교사입니다.

여러 가지 어려운 여건 속에서도 특수교육 현장에서 장애학생들의 교육을 위해 열성으로 맡은 역할을 충실히 다하시는 선생님들의 노고에 진심어린 경의를 표합니다.

본 질문지는 특수교육보조원제도의 효율적인 운영방안에 관해 조사할 목적으로 만들어진 것입니다. 선생님께서 응답해 주신 결과는 우리나라 특수교육 현장에서 시행되고 있는 특수교육보조원의 효율적인 활용방안을 탐색하기 위한 본 연구에 귀중한 자료가 될 것이며, 나아가 특수교육의 질 향상에 기여하게 될 것으로 생각합니다. 여러 가지 업무로 늘 바쁘시겠지만, 현장에서 느끼는 바를 솔직하게 응답해 주시면 본 연구에 큰 도움이 되리라 여겨집니다.

본 질문지는 모두 무기명으로 처리되며, 본 연구의 목적으로만 사용할 것임을 약속드립니다.

끝으로, 선생님의 응답 결과를 토대로 더욱 더 현실성 있고 충실한 연구가 되도록 노력할 것을 약속드리며, 바쁘신 와중에도 도움을 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2007. 3.

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

김성춘 올림

본 질문지에 대한 내용이나 관련 사항에 대해서 문의할 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시면 감사하겠습니다.

- 연구자 : 제주영송학교 교사 김성춘
- 연락처 : 064) 748 - 2064
- E-mail : spring4u@naver.com
- 주 소 : (690-702) 제주특별자치도 제주시 애월읍 광령2리 2539번지

■ 응답 요령

1. 순위를 요구하거나 둘 이상의 선택을 요구하지 않는 문항에 대해서는 하나의 항목만을 선택하여 항목답지 앞 부분에 표를 하여 주시거나 ()안에 해당내용을 구체적으로 기술해 주십시오.
2. 본 조사내용에 대한 의견이 있으시면 설문지 마지막 부분의 자유 기술 란에 기술해 주십시오.

I . 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?

① 남

② 여

2. 귀하의 특수교육 경력은?

① 5년 미만

② 5년 이상 ~ 10년 미만

③ 10년 이상 ~ 15년 미만

④ 15년 이상 ~ 20년 미만

⑤ 20년 이상

3. 귀하가 현재 재직하고 계신 학교의 설립유형은?

① 국·공립

② 사립

II . 특수교육보조원 정책의 효과성

4. 특수교육보조원 정책에 대해 전반적으로 만족하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

5. 특수교육보조원 정책으로 특수교육의 질이 높아졌습니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

6. 특수교육보조원 정책이 큰 무리 없이 잘 정착되고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

7. 특수교육보조원 정책을 결정할 때 현장 교사의 의견이 반영되었다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

- ① 적성에 맞지 않는다
- ② 보조원 업무외의 일이 많다
- ③ 신분보장 안 되고 보수가 적다
- ④ 특수교사와 마찰이 많다
- ⑤ 장애아동에 대한 이해 부족으로 지도하기가 어렵다

III. 특수교육보조원의 역할

15. 특수교육보조원의 역할 중에서 가장 중요하다고 생각하시는 순서대로 세 가지만 골라 기재해 주십시오.

- ① 교사의 사무업무지원
- ② 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)
- ③ 건강보호 및 안전지원
- ④ 아동지원(안전보호, 통학지도)
- ⑤ 보조 장비 사용지원
- ⑥ 의사소통 지원
- ⑦ 문제행동 개선을 위한 지원
- ⑧ 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)
- ⑨ 가족과의 상호작용
- ⑩ 교육 팀의 구성원(교육계획 참여 등)

IV. 특수교육보조원의 교육

16. 사전 연수 및 교육이 특수교육보조원들이 역할을 수행하는데 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

17. 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용을, 중요하다고 생각하시는 세 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 장애유형별 특징 이해
- ② 장애학생의 교수방법
- ③ 발달심리학
- ④ 장애인 복지
- ⑤ 장애학생의 진단 및 평가
- ⑥ 컴퓨터 활용 실무
- ⑦ 부모교육
- ⑧ 치료교육의 이론과 실제
- ⑨ 개별화교육계획 수립 관련
- ⑩ 의사소통 기술

18. 특수교육보조원 연수 및 교육 또는 재교육은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 30시간
- ② 60시간
- ③ 120시간
- ④ 180시간
- ⑤ 320시간

25. 학생의 안전관리 등 문제가 발생했을 때 특수교육보조원의 책임한계는 어떠해야 한다고 생각하십니까?

- ① 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다
- ② 특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다
- ③ 전적으로 특수교사가 책임을 진다
- ④ 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다

VI. 특수교육보조원의 평가

26. 현 특수교육보조원 정책의 결과에 대한 평가가 객관적으로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

27. 특수교육보조원의 평가 준거로 가장 적절한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 출·퇴근 등 근무태도
- ② 교육활동 지원 정도
- ③ 장애학생 지도방법
- ④ 학생들과의 상호작용
- ⑤ 담당교사 또는 학부모와의 관계

28. 특수교육보조원의 평가는 누가 하는 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 교육청
- ② 학교장
- ③ 담당교사
- ④ 장애학생의 부모

VII. 특수교육보조원의 보수

29. 특수교육보조원의 인건비는 적당하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

Ⅷ. 특수교육보조원제도의 문제점

30. 특수교육보조원 정책을 일 년 동안 실시한 결과 특수교육보조원 정책의 문제점 및 보완 방안에 대해 자유롭게 기술해 주십시오.

- 끝까지 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -



특수교육보조원제도에 관한 인식

연구를 위한 질문지(특수교육보조원용)

안녕하십니까?

저는 제주대학교 교육대학원에서 교육행정을 전공하며 석사학위 논문을 준비하고 있는 특수학교 교사입니다.

여러 가지 어려운 여건 속에서도 특수교육 현장에서 장애학생들의 교육을 위해 열성으로 맡은 역할을 충실히 다하시는 선생님들의 노고에 진심어린 경의를 표합니다.

본 질문지는 특수교육보조원제도의 효율적인 운영방안에 관해 조사할 목적으로 만들어진 것입니다. 선생님께서 응답해 주신 결과는 우리나라 특수교육 현장에서 시행되고 있는 특수교육보조원의 효율적인 활용방안을 탐색하기 위한 본 연구에 귀중한 자료가 될 것이며, 나아가 특수교육의 질 향상에 기여하게 될 것으로 생각합니다. 여러 가지 업무로 늘 바쁘시겠지만, 현장에서 느끼는 바를 솔직하게 응답해 주시면 본 연구에 큰 도움이 되리라 여겨집니다.

본 질문지는 모두 무기명으로 처리되며, 본 연구의 목적으로만 사용할 것임을 약속드립니다.

끝으로, 선생님의 응답 결과를 토대로 더욱 더 현실성 있고 충실한 연구가 되도록 노력할 것을 약속드리며, 바쁘신 와중에도 도움을 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2007. 3.

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

김 성 춘 올림

본 질문지에 대한 내용이나 관련 사항에 대해서 문의할 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시면 감사하겠습니다.

- 연구자 : 제주영송학교 교사 김성춘
- 연락처 : 064) 748 - 2064
- E-mail : spring4u@naver.com
- 주 소 : (690-702) 제주특별자치도 제주시 애월읍 광령2리 2539번지

■ 응답 요령

1. 순위를 요구하거나 둘 이상의 선택을 요구하지 않는 문항에 대해서는 하나의 항목만을 선택하여 항목답지 앞 부분에 표를 하여 주시거나 ()안에 해당내용을 구체적으로 기술해 주십시오.
2. 본 조사내용에 대한 의견이 있으시면 설문지 마지막 부분의 자유 기술 란에 기술해 주십시오.

I . 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?

① 남

② 여

2. 귀하의 학력은?

① 고졸

② 전문대졸

③ 대졸

④ 대학원졸

3. 귀하의 관련분야에 종사한 경력은?

① 없다

② 1년 미만

③ 1 ~ 3년

④ 3 ~ 5년

II . 특수교육보조원제도의 효과성

4. 특수교육보조원제도에 대해 전반적으로 만족하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

5. 특수교육보조원제도로 특수교육의 질이 높아졌습니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

6. 특수교육보조원제도가 큰 무리 없이 잘 정착되고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

7. 특수교육보조원제도를 결정할 때 현장 교사의 의견이 반영되었다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

8. 현재의 특수교육보조원제도가 장애학생에게 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

9. 현재의 특수교육보조원제도는 특수교육 대상학생의 개별화교육 강화와 학습권 보장을 목적으로 제시하고 있습니다. 이 목적대로 잘 진행되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

10. 현재의 특수교육보조원제도에 대하여 지지하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

11. 특수교육보조원에게 근무 의욕을 떨어뜨리게 하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 적성에 맞지 않는다 ② 특수교육보조원 업무외의 일이 많다
③ 신분보장이 안 되고 보수가 적다 ④ 특수교사와 마찰이 많다
⑤ 장애아동에 대한 이해부족으로 지도하기가 어렵다

12. 장애학생에 대한 특수교육보조원의 의견이 특수교사에게 어느 정도 반영되고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

III. 특수교육보조원이 장애학생에 미친 영향

13. 교육이 이루어지는 환경에서 대부분의 장애학생은 자신의 과제를 완성하기 위해 자발적인 시도를 하지 않고 특수교육보조원에게 의지하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

14. 장애학생은 특수교육보조원의 도움으로 학업기술을 더 빠르게 향상시키고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

15. 장애학생은 특수교육보조원이 있을 때 정서적으로 안정을 얻는다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

IV. 특수교육보조원의 역할

16. 특수교육보조원의 역할에 대해서 만족하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

17. 특수교육보조원의 역할 중에서 가장 중요하다고 생각하시는 순서대로 세 가지만 골라 기록해 주십시오.

- ① 교사의 사무업무지원 ② 개인적 욕구지원(신변처리, 착탈의 등)
③ 건강보호 및 안전지원 ④ 아동지원(안전보호, 통학지도)
⑤ 보조 장비 사용지원 ⑥ 의사소통 지원
⑦ 문제행동 개선을 위한 지원 ⑧ 교수-학습적 지원(수업보조, 교수자료제작)
⑨ 가족과의 상호작용 ⑩ 교육 팀의 구성원(교육계획 참여 등)

V. 특수교육보조원의 교육

18. 사전 연수 및 교육이 특수교육보조원 역할을 수행하는데 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 대체로 그렇다 ④ 매우 그렇다

19. 특수교육보조원을 배치하기 전 선발하여 훈련하는 양성시간은 어느 정도가 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 필요없다
- ② 30시간
- ③ 60시간
- ④ 120시간
- ⑤ 180시간
- ⑥ 320시간

20. 특수교육보조원으로서 교육받아야 할 내용을, 중요하다고 생각하시는 세 가지만 선택하여 주십시오.

- ① 장애유형별 특징 이해
- ② 장애 학생의 교수방법
- ③ 발달심리학
- ④ 장애인 복지
- ⑤ 장애 학생의 진단 및 평가
- ⑥ 컴퓨터 활용 실무
- ⑦ 부모교육
- ⑧ 치료교육의 이론과 실제
- ⑨ 개별화교육계획 수립 관련
- ⑩ 의사소통 기술

VI. 특수교육보조원의 자격

21. 특수교육보조원 자격증제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

22. 제도적인 면에서 일용직이 아닌 교육청 소속의 신분 또는 공무원을 원하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

23. 특수교육보조원의 고용형태는 다음 중 어떤 형태가 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 계약직
- ② 일용직
- ③ 정규직

24. 특수교육보조원을 계약직으로 임용할 경우, 임기는 어떤 형태가 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 학년별(1년)
- ② 학기별(6월)
- ③ 월별(1월)

Ⅶ. 특수교육보조원의 관리

25. 특수교육보조원의 인사관리는 어떤 방법이 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 학교에서 자율적으로 선발 및 인사관리
- ② 교육청에서 선발 및 배치, 인사관리
- ③ 교육청에서 각 학교에 인원수를 정해주고 각 학교에서 선발, 관리
- ④ 교육청에서 선발 및 배치, 학교에서 자율적으로 관리

26. 학생의 안전관리 등 문제가 발생했을 때 특수교육보조원의 책임한계는 어떠해야 한다고 생각하십니까?

- ① 학생을 맡는 동안은 특수교육보조원이 책임을 진다
- ② 특수교육보조원과 특수교사가 절반씩 책임을 진다
- ③ 전적으로 특수교사가 책임을 진다
- ④ 모든 안전의 문제는 학교의 관리자가 책임을 진다

Ⅷ. 특수교육보조원의 평가

27. 현 특수교육보조원제도의 결과에 대한 평가가 객관적으로 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

28. 특수교육보조원의 평가 준거로 가장 적절한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 출·퇴근 등 근무태도
- ② 교육활동 지원 정도
- ③ 장애학생 지도방법
- ④ 학생들과의 상호작용
- ⑤ 담당교사 또는 학부모와의 관계

29. 특수교육보조원의 평가는 누가 하는 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 교육청
- ② 학교장
- ③ 담당교사
- ④ 장애학생의 부모

30. 교재 교구 및 지도안 작성시 장애아동에 대한 평가를 제공하고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 대체로 그렇다
- ④ 매우 그렇다

IX. 특수교육보조원의 보수

31. 현재 내가 하는 일에 상응하는 급여를 받고 있다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

X. 특수교육보조원의 만족도

32. 현재 나의 직업에 대해 만족감과 아울러 보람을 느끼고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다

② 별로 그렇지 않다

③ 대체로 그렇다

④ 매우 그렇다

33. 평소에 근무하시면서 느꼈던 점이나 문제점 및 보완방안에 대해서 자유롭게 기술해 주십시오.



- 끝까지 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -