



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

제주지역 초등교사의  
수석교사제 운영에 대한 인식

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

제주대학교 교육대학원

초등교육학전공

김민정

2012년 2월



제주지역 초등교사의  
수석교사제 운영에 대한 인식

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

지도교수 고 전

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

제주대학교 교육대학원

초등교육학전공

김 민 정

2011년 12월



김 민 정의

교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

제주대학교 교육대학원

2011년 12월



국 문 초 록

제주지역 초등교사의  
수석교사제 운영에 대한 인식

김 민 정

제주대학교 교육대학원 초등교육학전공  
지도교수 고 전

본 연구는 제주특별자치도내 수석교사 시범운영 현황을 알아보고, 수석교사제 운영과 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 효율적인 수석교사제의 실시 방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 수석교사제 시범운영 실태에 관하여 교사들의 인식은 어떠한가?
- 둘째, 수석교사제 도입에 따른 영향과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?
- 셋째, 수석교사제 법제화 방안과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

이러한 문제를 해결하기 위하여 관련된 문헌과 선행연구 결과들을 중심으로 문헌을 고찰하여 이론적 기초를 정립하고, 수석교사 시범현황과 법제화 방안을 조사하였다. 또한 조사연구에서는 수석교사제 시범운영 및 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 알아보기 위하여 질문지를 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 제작하여 사용하였다. 조사 대상은 제주특별자치도 초등교

사에게 500부를 배포하였다. 배포된 질문지 가운데 467부(93.4%)가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 14부를 제외한 453부(90.6%)가 본 연구의 문제를 해결하는데 사용되었다. 수집된 자료는 SPSS/Win 18.0 프로그램을 사용하여 문항에 따라 빈도와 비율, 평균, 표준편차를 산출하였으며, 교차분석, 분산분석을 통해 그 결과를 해석하였다.

이상의 과정을 통해 얻어진 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 수석교사제 시범운영과 관련하여 저경력 교사나 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사들인 경우에는 수석교사제에 대해 잘 모르는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이는 홍보 및 연수의 부족, 교사들의 무관심 등을 들 수 있을 것이다. 따라서 수석교사제와 관련된 홍보와 연수를 강화할 필요가 있다.

둘째, 수석교사제의 도입에 따른 영향에 대해서는 교수·학습풍토 조성, 교사의 교수활동 향상에 기여한다, 교단 교사로서의 긍지를 높인다고 하여 수석교사제 실시에 대한 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 승진 과열 현상을 완화한다는 내용에 대해서는 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 수석교사제의 법제화 방안에 대한 인식 조사에서는 지원자격, 교장·교감 자격취득 불허 등에서는 법제화된 내용과 비슷한 의견을 가지고 있지만 법제화 방안에 규정된 주당 수업 시수, 연구활동 지원비에 대한 교사들의 인식에서 차이가 있어 법제화에서 보다 정확히 정의하는 것이 필요한 것으로 해석해 볼 수 있다.

이러한 결과를 종합하여 볼 때 다음과 같은 제언을 할 수 있다. 우선 수석교사제에 대한 홍보를 통하여 교직사회의 관심을 제고하고, 충분한 교원확충 및 예산을 확보해야만 한다. 또한 수석교사를 포함한 승진체계 및 교수직체계에 대한 후속 입법과 수석교사의 역할에 대한 규정이 지속적인 연구를 통해 보완되어야 한다.

주요어 : 수석교사제, 교원자격제도, 교원전문성, 법제화

## 목 차

국문 초록 .....	i
<b>I. 서론 .....</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성과 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	3
3. 연구 방법 .....	3
4. 연구의 제한점 .....	6
<b>II. 수석교사제의 개관 .....</b>	<b>7</b>
1. 수석교사의 개념 및 역할 .....	7
2. 수석교사제의 추진 과정 .....	9
3. 외국의 수석교사제 운영 사례 .....	10
4. 선행연구 고찰 .....	15
<b>III. 수석교사제 시범운영 현황 및 법제화 .....</b>	<b>18</b>
1. 시범운영 주요 내용 .....	18
2. 수석교사의 주요 활동 .....	22
3. 수석교사제의 법제화 .....	26
<b>IV. 수석교사제 운영에 대한 교사의 인식 분석 .....</b>	<b>32</b>
1. 수석교사제 시범 운영에 대한 인식 .....	32
2. 수석교사제 도입에 따른 영향에 관한 인식 .....	37
3. 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식 .....	42
4. 논의 .....	52
<b>V. 결론 및 제언 .....</b>	<b>55</b>
1. 요약 .....	55



2. 결론 및 제언 .....	57
참고 문헌 .....	60
ABSTRACT .....	63
부 록 .....	66

## 표 목 차

〈표 I-1〉 설문지 문항 구성 내용 .....	4
〈표 I-2〉 설문지 배부 및 회수율 .....	5
〈표 I-3〉 연구대상의 배경변인별 구성 .....	5
〈표 III-1〉 초등 수석교사 시·도교육청별 선발인원 현황 .....	18
〈표 III-2〉 1단계 전형요소 .....	19
〈표 III-3〉 2단계 전형요소 .....	20
〈표 III-4〉 역량평가 1단계 전형요소 .....	20
〈표 III-5〉 역량평가 방법 .....	21
〈표 III-6〉 연도별 시범운영 비교 .....	22
〈표 III-7〉 A 수석교사의 교내 활동 내용 .....	23
〈표 III-8〉 B 수석교사의 교내 활동 내용 .....	24
〈표 III-9〉 C 수석교사의 교외 활동 내용 .....	25
〈표 III-10〉 D 수석교사의 교외 활동 내용 .....	25
〈표 III-11〉 국회입법 법률 주요 개정 내용 .....	29
〈표 III-12〉 수석교사 관련 하위법령 위임 사항 .....	29
〈표 IV-1〉 수석교사제 시범 운영에 대한 이해 .....	33
〈표 IV-2〉 수석교사제 도입으로 기대되는 효과 .....	34
〈표 IV-3〉 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점 .....	36
〈표 IV-4〉 교수·학습 풍토 구성에 기여 정도 .....	37
〈표 IV-5〉 교사의 교수 활동 향상에 기여 정도 .....	38
〈표 IV-6〉 교단 교사로서의 긍지 향상 정도 .....	39
〈표 IV-7〉 승진 과열 현상 완화 정도 .....	39

〈표 IV-8〉 상급자로서의 지도 부담 정도 .....	40
〈표 IV-9〉 교감과 업무분장상의 갈등 정도 .....	40
〈표 IV-10〉 교사와의 갈등 정도 .....	41
〈표 IV-11〉 수석교사의 자질 .....	42
〈표 IV-12〉 수석교사가 되기 위한 지원 자격 .....	44
〈표 IV-13〉 수석교사의 직무 .....	45
〈표 IV-14〉 수석교사의 재임기간과 재심사 기간 .....	47
〈표 IV-15〉 수석교사의 임기 중 교장·교감 자격 취득 가능 여부 ...	48
〈표 IV-16〉 수석교사의 적정한 주당 수업시수 .....	49
〈표 IV-17〉 수석교사의 연구활동 지원비 적정도 .....	50
〈표 IV-18〉 수석교사제의 전면시행과 관련하여 해결해야 할 과제 ...	51

## 그림 목 차

[그림 I-1] 연구의 틀 .....	4
[그림 III-1] 가형 운영모형 .....	19
[그림 III-2] 나형 운영모형 .....	19

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성과 목적

21세기는 지식기반사회로 그 어느 때보다 교육의 중요성이 강조되고 있다. 이에 세계 여러 나라들은 학생들이 자신의 적성에 맞는 교육을 받게 함으로써 더 높은 수준의 자기 성취 환경을 만들어 주고자 한다. 이에 교육의 경쟁력, 교육의 질 향상에 대한 사회적 요구를 바탕으로 교육목표가 전개되고, 학생의 성장과 직접적으로 연결되는 우수 교원에 대해 관심이 집중되고 있다. 학교 교육의 질을 향상시키기 위해서는 무엇보다 교원의 질이 중요하고 교사는 전문성을 갖추는 것이 중요하다.

전문성의 사전적 정의를 알아보면 ‘특정 분야에 대한 연구와 실천으로 깊이 있는 지식과 풍부한 경험을 갖춘 것’이란 뜻으로 설명이 되어 있다. 따라서 전문성을 갖춘 교사는 교과내용에 관한 지식과 함께 교과를 가르치는 방법에도 정통해야 하며, 개별학생에 대한 이해를 바탕으로 교육활동에 사명감을 갖고 노력할 수 있어야 한다. 또한 학생들에게 적합한 교육내용의 선정과 교육내용에 따른 다양한 교수법을 구사해야 하고 학생에 대한 이해를 깊이 할 수 있는 지식을 갖추어야 한다. 이러한 교직의 전문성을 확립하기 위해서 조직의 편제와 운영을 교직의 고유한 직무를 발휘해 효율적으로 수행할 수 있도록 구성하고, 교사의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 조성해 줄 뿐만 아니라 전문직으로서의 직무 수행 능력과 자질을 함양할 수 있는 지속적인 연찬을 할 수 있도록 제도를 갖추어야 한다(이윤식 외, 2007).

그러나 우리 나라의 교원자격·승진체계는 2급정교사-1급정교사-교감-교장으로 이어지는 교사직과 관리직이 통합되어 있어, 평교사로 하여금 교직 생애의 목표를 관리직인 교장·교감에 두도록 조장하는 면이 강하다. 2급 정교사가 교장으로 승진하기 위해서는 자격기준을 맞추어야 하므로 많은 시간이 걸릴 뿐만 아니라 다수의 평교사에서 소수의 교감으로 승진하는 과정에서 치열한 경쟁이 불가피

하다. 지나친 경쟁은 교사의 본분인 교수활동 즉 전문성 신장에는 등한시한 채 승진 점수를 따기 위해 더 많은 노력을 할 수 밖에 없게 만든다. 또한 교수활동을 계속하고 싶어도 일단 승진을 하고 나면 관리직의 역할을 수행하여야 한다. 승진이 교수직에서 관리직으로의 전환을 의미하므로 교수활동의 전문성을 신장시키는데 오히려 방해가 되고 있다.

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

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

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

수석교사 시범학교 교원들을 대상으로 한 설문조사에서 ‘수석교사로 인해 동료 교사의 수업능력지원 등 전문성 향상이 기대된다’고 75%가 답했고, ‘수석교사로 인해 전문성 향상에 자극을 받았다고’고 54.9%가 응답하는 등 긍정적 효과가 나타나고 있는 것으로 조사되었다(한국교원단체총연합회, 2008.1.27).

이처럼 수석교사제는 현재의 교장·교감의 학교관리직 우위 풍토를 교단 교사 중심으로 전환하고자 한다는 점에서 교직 사회에 매우 큰 변화를 가져올 것이다. 수석교사제가 평생 교단에 남아서 끊임없이 연구와 자기 개발을 통해 교수 활동의 전문성을 신장하기 위한 교사들의 자극제가 되고, 승진 과열 현상을 완화하며 이 제도가 교직사회에 정착되기 위해서는 보다 다양하고 폭넓은 교사들의 생각을

검토할 필요가 있다.

이에 본 연구는 제주특별자치도내 수석교사 시범운영 현황을 알아보고, 수석교사제 운영과 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 효율적인 수석교사제의 실시 방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

## 2. 연구 문제

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

첫째, 수석교사제 시범운영 실태에 관하여 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 수석교사제 도입에 따른 영향과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

셋째, 수석교사제 법제화 방안과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

## 3. 연구 방법

앞에서 제시한 연구 문제를 해결하기 위해 본 연구에서 주로 사용한 방법은 문헌 연구와 인식 조사로 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 문헌 연구

수석교사제와 관련된 논의와 추진과정을 살펴보기 위해서는 선행 연구 자료를 통해 수석교사제 도입을 제안했던 주요 연구 및 정책보고서를 연도별로 살펴보았다. 지금까지 수석교사제가 어떻게 시범운영 되었는지 현황을 알아보기 위하여 교육과학기술부의 시범운영 계획서 및 보도자료, 제주특별자치도 교육청 시범운영 계획서, 수석교사 활동 결과 보고서를 살펴보았다. 그리고 수석교사제가 법제화됨에 따라 수정된 법률을 비교하여 보았다.

### 나. 인식 조사

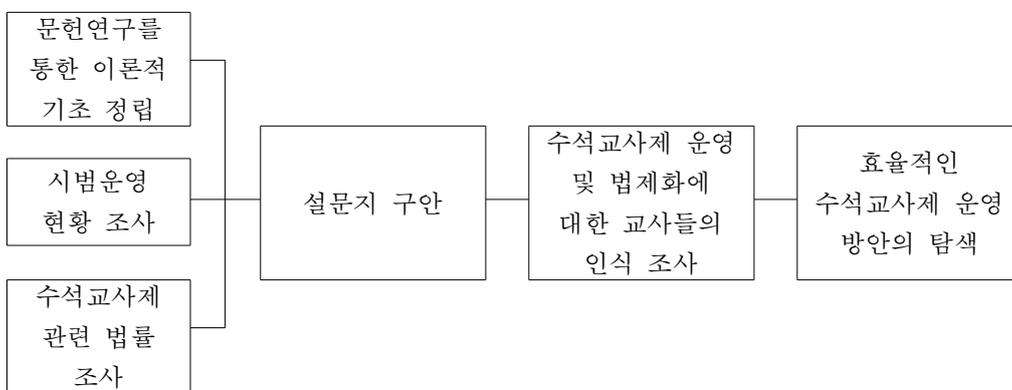
수석교사제 시범운영 및 법제화에 대한 교사들의 인식을 탐색하기 위해서 선행 연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 얻어 설문지를 제작하였다.

설문지의 내용은 수석교사제 시범운영에 대한 인식, 수석교사제 도입에 따른 영향, 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식, 3개 영역으로 구성되어 있다. 영역별 문항 내용 및 문항수를 정리하면 <표 I-1>과 같다.

<표 I-1> 설문지 문항 구성 내용

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

연구 방법과 관련한 연구들은 [그림 I-1]과 같다.



[그림 I-1] 연구의 틀

### 다. 조사대상

본 연구를 위한 모집단은 제주특별자치도내 초등학교에 근무하는 교사들로 수석교사제 시범 운영 및 법제화에 대한 교사들의 인식을 분석하기 위해 무선 표집을 통하여 학교를 선정하여 선정된 학교의 교사들의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다. 500부를 배포하여 467부가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 14부를 제외한 453부가 본 연구의 문제를 해결하는데 사용되었다. 설문지 배부 및 회수율은 <표 I-2>와 같다.

<표 I-2> 설문지 배부 및 회수율

단위: 명(%)

대상	배부	회수(회수율)	유효 자료 수(비율)
교사	500	467(93.4)	453(90.6)

본 연구에서 표집된 연구대상자의 배경변인별 구성비율은 <표 I-3>과 같다.

<표 I-3> 연구대상의 배경변인별 구성

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

#### 라. 자료처리

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

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

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

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

### 4. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 제주특별자치도내 초등학교 교사를 대상으로 하는 지역적인 제한점을 갖는다.

둘째, 본 연구는 초등교원과 초등학교내에서의 수석교사제도에 대한 내용만을 조사 연구 하였기에 중등교원에게까지 일반화 시키기에는 다소 미흡함이 있다.

## Ⅱ. 수석교사제의 개관

### 1. 수석교사의 개념 및 역할

#### 가. 수석교사의 개념

수석교사에 대한 논의는 1980년대부터 이루어졌으나 수석교사의 자격, 역할 등에 대해서는 많은 이견이 있다. 우리나라에서 수석교사의 개념에 대해 그동안 논의되고 연구된 결과물을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 이윤식(1999)은 장인제도에서 유래한 수석교사제가 현대의 학교에 도입되어 일반화된 것을 1950~1960년대로 보았다. 이때는 수석교사제라기보다는 교사의 직무분화와 교사의 경력단계화의 용어가 더 일반적으로 사용되었다. 전국 중등교장협의회는 후원 아래 교사의 직제 연구와 협동교수법(team teaching)을 연구하는 과정에서 교사의 직무분화는 전국적으로 확산되었으며, 교수 능력에 따라 교사의 직무를 분화시키고 책임과 권한을 다르게 하는 제도를 실시하게 되었다. 교사의 직무를 분화하는 과정에서 교사의 직무를 수석교사(master teacher), 정교사(regular teacher), 학생교사(student teacher), 교사조원(teacher at risk)으로 구분하였다. 여기서 수석교사는 선임으로서 직무를 책임지고 지도하여 감독할 수 있는 교사를 말한다.

최준렬(1999)은 도제제도에서 수석교사의 어원을 찾았는데 수석교사는 전문적인 지식을 가지고 학생을 가르칠 뿐만 아니라 교생이나 초임교사들을 지도하는 역할을 하는 교사로 정의하였다.

김용조(2008)는 수석교사는 관리직이 아닌 교단교사로서 최고의 전문성을 인정받는 단계의 교사이며, 전문직으로서 엄격한 과정을 통해 임용되고, 학생 지도에 있어서 전문적 지식과 교수방법이 탁월하며, 각급 학교장의 수준에 준하는 보수와 권리가 주어지는 최고의 교사라고 규정하였다.

‘교직발전종합방안(시안)’에 나타난 수석교사는 일정 교육경력을 가진 교사중에서 교과교육 또는 특화된 교육활동 분야에 전문성이 높은 자를 자격연수를 통

하여 수석교사로 임명하고, 이들에게 직무 수행에 상응하는 보상을 제공하는 방안을 수석교사제로 설명하고 있다.

이상과 같이 수석교사의 개념은 관점에 따라 정의를 조금씩 달리하고 있으나 종합해 보면 수석교사는 교수직으로써 취득할 수 있는 최고의 전문적 자격을 소지한 자로서 교육 경험과 전문적 지식, 교수 방법이 우수하다고 인정되어 교생, 초임교사 및 도움이 필요한 교사들을 정신적, 교육적으로 돕는 역할을 담당하는 교사라는 것이다. 또한 수석교사제는 교사 본연의 가르치는 업무가 존중되고, 관리직 우위의 교직 풍토를 개선하기 위하여 전문성을 가진 교사에게 일정한 기준과 연수과정을 거쳐 자격을 부여하는 제도라고 볼 수 있다.

### 나. 수석교사의 역할

수석교사는 교수·학습의 촉진자로서 그 역할이 관리자인 교장·교감과는 여러 면에서 구분되어진다. 초·중등교육법 제20조를 보면 교장, 교감, 수석교사에 대해 다음과 같이 규정되어 있다.

제20조(교직원의 임무)

- ① 교장은 교무를 통할하고 소속 교직원을 지도·감독하며 학생을 교육한다.
- ② 교감은 교장을 보좌하며 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 그 직무를 대행한다.
- ③ 수석교사는 교사의 교수·연구활동을 지원하며 학생을 교육한다.

이를 보면 교장은 학교 업무 전체를 관리·감독하며, 교감 역시 교장을 보좌하면서 학교업무에 관여하고 있는 반면, 수석교사는 수업과 장학에 관련된 제한된 역할을 담당한다고 볼 수 있다(김재철, 2007:83). 현재까지 수행된 연구들을 종합하여 보면 수석교사는 교과 및 수업에 대한 전문성을 바탕으로 교내 장학에 관한 권한과 책임, 학생지도, 연구수업의 시범 및 보급, 새로운 수업 기술 및 방법과 자료의 개발, 현장연구와 교내연수 주도, 학교와 지역 수준의 교육과정의 개발, 학교교육프로그램 평가, 교원 연수기관의 교수자로서의 역할을 담당해야 한다.

## 2. 수석교사제의 추진 과정

### 가. 수석교사제의 도입 배경

수석교사제는 현행 교원자격체제의 문제점을 개선하여 교사 본연의 가르치는 업무가 존중되고 그 전문성에 상응하는 역할을 부여함으로써, 수업 전문성을 가진 교사가 우대 받는 교직 풍토를 조성하기 위해 논의가 시작되었다.

현행 교원자격체제는 2급 정교사 → 1급 정교사 → 교감 → 교장으로 직급 분화도가 낮은 단성형 구조로 되어 있다. 가르치는 일의 교수직(2급 정교사→1급 정교사)과 학교를 경영하는 관리직(교감→교장)으로 혼합되어 일원화 되어 교사의 궁극적인 목적과 목표가 경영, 관리 활동을 담당하는 교감, 교장이 되도록 제도적으로 유도되고 있는 것이다.

이처럼 관리직 중심으로 운영됨에 따라 가르치는 일에 전문성을 가지고 헌신하고자 하는 교원들의 진출 경로 부재로 현장의 교사들이 수업보다는 승진에 관심을 가지게 되고 교장, 교감으로 승진하지 아니한 교사는 능력이 없는 것으로 간주되기 쉬우며, 이러한 풍조로 인해 근무의욕과 사기가 크게 저하되고 있는 상황이다. 따라서 교단에서 학생들을 가르치는 일을 최고의 보람과 기쁨으로 생각하고 긍지를 가지고 교수 활동에 전념할 수 있도록 교원자격체제를 관리직과 교수직으로 이원화하여 교수직의 최고 자리인 수석교사에게 관리직에 상응하는 처우를 함으로써 교단교사로서의 교직 전문성을 심화시키고 발전시킬 수 있는 제도적 장치가 요구되었다. 관리직으로 승진하지 않더라도 교단에서 학생들을 가르치는 업무수행능력을 인정하고, 전문성에 상응하는 역할을 부여함으로써 수업의 전문성을 개발할 수 있는 유인가를 마련하고 교직사회에 학습조직화를 촉진하고자 하는 것이다.

### 나. 수석교사제의 추진과정

1981년 한국교육개발원의 '교육공무원 인사행정제도의 개선방향'에서 교원 자격을 세분화하는 방안으로 선임·수석교사제를 신설할 것을 제시하였다. 1993년 하반기, 1999년 상반기 및 2000년 상반기에 교총과 교육부의 교섭 합의 사항으

로서 교육부에서는 수석교사제 도입을 위한 관련 법률 입법 예고('95년 9월), 소요 예산의 정부 반영('97년)등을 추진하였으나 당시 재정경제원의 반대로 좌절되었다. 그러다가 1999년 1월부터 12월까지 교육부에서의 정책 토론회 및 시도교육청 관계자회의 및 전문가(KEID, 교육정책심의회 등)와 현장교원의 의견 등을 수렴하여 '교직발전종합방안'(이하 '교종안')시안을 마련하면서 수석교사제 도입을 10대 핵심 추진 과제 속에 포함시켰다.

이후 2000. 2월에 교육부에서 교종안추진협의회를 구성하여 2000년 1월부터 8월까지 교육부에서는 교종안에 대한 설문조사를 실시하고 지역별, 사안별 공청회 및 전문가 토론회, 전산망을 통한 의견 수렴과 과제별 정책 연구를 실시하여 수석교사제 도입이 포함됨 최종 교종안을 발표하여 활발한 논의를 전개하였다. 그러나 전국교직원노동조합(이하 "전교조")의 반대, 예산부족 문제 등으로 정책화가 이루어지지 못하고 추후 재검토 과제로 분류되어 보류되었다(배경남, 2009:12~13).

2006년 8월 교육혁신위원회가 마련한 '교원정책 개선 방안'에 따라 2007년 9월 시범도입을 발표했으나 바로 시행되지 못하고 준비 과정을 거친 다음, 시범운영 1차(2008.03~2009.02)로 전국에서 172명의 수석교사를 선발·운영하였고, 2차(2009.03~2010.02)에는 295명으로, 3차(2010.03~2011.2)에는 333명, 4차 2011년(2011.03~2012.02)에는 765명으로 확대 운영하고 있다.

2011년 6월 29일 수석교사 도입을 내용으로 하는 관련법(교육공무원법, 초·중등교육법, 유아교육법)이 국회 본회의를 통과하여 7월 25일 공포되었고, 10월 26일부터 시행을 앞두고 있다.

### 3. 외국의 수석교사제 운영 사례

각 나라마다 교사들의 전문성 신장을 통해 학교 교육의 질을 높이고자 여러 가지 방안들을 강구하고 있다. 김혜숙 외(2007)은 다양한 외국의 사례를 검토한 결과 미국, 싱가포르, 영국이 우리나라에서 시범 운영되고 있는 수석교사제와 가장 근접한 사례라고 하였다. 따라서 미국, 싱가포르, 영국의 사례를 중심으로 살

펴보고자 한다.

### 가. 미국의 수석교사제 운영 사례

미국의 경우 주정부별 교육정책 결정권이 분권화 되어 있기 때문에 각 주마다 시행되는 교원정책의 다양하다. 한국의 수석교사에 해당하는 교원정책으로는 아리조나 주 키레네지역구의 수석교사(mentor), 로스엔젤레스 통합교육구의 수석교사(support provider)등에서 차별화되어 운영되고 있다. 미국의 수석교사제는 교사 직무분화와 교사경력 다양화의 맥락에서 논의된 개념으로 관리적으로 진출하기 보다는 교사의 경력개발을 위한 대안적인 경로를 제공하여 교직의 전문성을 제고하기 위한 방안으로 도입한 교원정책이다.

#### 1) 아리조나 주 키레네지역구의 수석교사(Mentor)

아리조나주 키레네 지역구는 교사가 수행해야 할 직무내용을 토대로 자격을 5 단계로 구분하고 있다. 수석교사는 해당지역에서 3년 이상의 교사경력을 가지고 있으면 되지만, 실제 Mentor teacher들은 실제로 훨씬 더 많은 경력을 필요로 하며 교사자격체제 중 전문 3단계나 4단계에 있는 자를 자격 요건으로 한다. 수석교사는 새로운 교수방법과 우수한 교수방법을 보급하고 시험 및 특별프로그램의 실행을 주관하고 책임지게 된다.

또한 교육과정과 교수영역에서 교사들을 지원하고 성공적인 교수와 학습관리 영역에서 교사에게 도움을 주거나 워크숍을 지원하는 등의 일을 담당한다. 선임교사 제도(Buddy Teacher)제도도 운영하고 있는데, 오리엔테이션에서부터 학교생활 전반에 이르기까지 신규교사를 지원한다.

예우는 자격과 성과급을 연계하여 운영하며, 성과급 지급상황은 교원사기를 고려하여 비공개하고 있다. 특히, 동료교수의 경험 등 집단적 노력에 대해서는 보상을 하며, 수석교사나 선임교사의 경우 추가선택수당의 형태로 지급된(김재철, 2007:34~35)

#### 2) 로스엔젤레스 통합교육구의 수석교사(Support Provider)

수석교사는 좋은 평판을 가진 정규직 교사라면 누구나 지원할 수 있고 선발위

원회가 각각의 프로그램에서 요구하는 가이드라인에 따라 지원자들을 인터뷰하고 수업을 관찰하게 된다(김혜숙 외, 2007:146)

수석교사의 역할은 수업참관과 시범수업 도움, 신입교사들의 교실운영방법, 학생들의 동기부여, 수업계획을 도움, SP 교육참가, SP 활동 일지 작성, 대상 교사 1인당 2시간씩 지원 등이다. 자격은 세부 교과 지식, 교실 수업과 교육과정, 교직 기준에 관한 지식, 교실 운영과 조직 등에 전문성을 지녀야 한다.

수석교사의 선발과정에서 지역 행정가는 교사가 수석교사로서 자격이 있는지를 검토하고, 선발 위원회는 지원서와 서류들을 학교 전체에 게시한다. 지원자들의 자격 요건이 부합되는지 지원서를 평가하고 신입 교사들이 지도할 학년과 과목 등에 일치하는지를 검토한다. 또한 수석교사가 지원해야 하는 대상자인 신입 교사들을 관찰할 일정을 계획하고 선발위원회는 자격이 있는 모든 수석교사를 선발하여 최대한 2명의 교사들과 짝을 이루게 한다. 한 학기에 한 명의 신입교원(일주일에 2시간씩)지원할 경우 수당이 지급되며, 한 학기에 2명의 신입교원을 지원할 수 있다. 직위는 1년 동안 유효하며 최소한 한 학기동안 자격이 유지되고 1년 내지 그 이상의 기간이 유지 가능하다.

#### 나. 싱가포르의 수석교사제 운영 사례

싱가포르는 선임교사(Senior teacher)제도가 시행되고 있었으나 미래의 국가 교육력 제고와 교직 전문성 향상을 위해 2001년 1월에 싱가포르 교육부에서 '교직 전문성 향상과 경력 계획(Education Service Professional Development and Career Plan)'을 발표하였다. 이 계획에서는 교직의 새로운 경력구조 방안 중 교수직(Teaching track)의 최고직으로 수석교사(Master teacher)가 새롭게 도입되었다.

##### 1) 선임교사(Senior teacher) 제도

선임교사는 학교 내에서 젊은 교사들에게 멘토와 역할 모델이 되는 경험이 많은 훌륭한 교사이며, 교수 전문성과 교과과정을 전수한다. 또한 선임교사는 교수법 뿐만 아니라 학생지도 및 학습 면에서 전문성을 가진 역할 모델이 된다.

선임교사의 역할은 학교가 지역사회와 좋은 유대관계를 유지하도록 하며, 새로

운 교과 프로그램 소개, 학생들의 바람직한 가치와 태도·인성개발, 수습교사와  
신임교사를 지도한다. 일반적으로 초등학교는 1개교당 11명까지 선임교사를 둘  
수 있으며, 중등학교는 1개 학교당 9명까지 둘 수 있다. 학교당 최대 40%까지  
선임교사를 둘 수 있다.

## 2) 수석교사(Master teacher) 제도

싱가포르의 수석교사는 학교 단위가 아닌 학교군 단위에서 시행되며, 숙련된  
전문가들의 우수한 교수법이나 시범 수업을 통하여 교수법의 수월성을 도모하는  
역할을 한다. 수석교사의 역할은 단위 교실이나 학교를 넘어서 학교군 내에 있는  
다른 교사들의 교수 방법에까지 도움을 주며, 모범적인 역할 모델이 된다. 수석  
교사는 교수직의 최고직이며, 교수법에 탁월하고, 교과지식의 전문가이다(김혜숙  
외, 2007).

수석교사는 전문성 신장을 위해 부단히 노력하며 다른 교사들과 자신의 전문성  
을 공유하고 스스로 연구를 통해 지속적으로 학습한다. 수석교사의 주된 역할은  
담당 학교군내의 교사들에게 교수방법을 지원하고 교수법과 모델수업을 시범하  
고 교수방법이나 학생들의 인격개발 및 교과영역에 새로운 방법을 도입한다.

## 다. 영국의 수석교사제 운영 사례

영국은 1998년 ‘교수활동 및 고등교육법(Teachinf and Higher Education  
Act of 1998)’ 이후 교원 분야에서 평가제도 도입 등 다양한 혁신을 단행하면서  
우리가 지향하는 것과 유사한 형태의 제도를 운영하고 있다.

영국 제도의 명칭은 ‘Advanced Skills Teacher(AST)’인데 우리나라에서 논  
의되고 있는 수석교사제와 취지, 역할, 인원 규모 등에서 가장 유사하다. 2006년  
9월에 도입된 ‘Excellent Teacher(ET)’는 AST와 유사하면서 약간의 차이점도  
있다. (김희규 외, 2007:70)

### 1) Advanced Skills Teacher 제도

AST는 높은 수준의 교수능력을 갖추고 자신의 교수·학습 기술을 다른 교사  
들과 공유하는 일을 하면서 더 나은 보수를 받은 우수교사를 말한다.

AST의 역할은 학교내에서 교수활동 지도력을 발휘하고, 인근 학교와 연합하여 교수·학습 능력을 향상시키도록 하는 것으로 구체적인 임무로는 다른 교사들과 학급 운영·수업방법 등에 관한 협력, 교육학적 연구에 근거한 우수사례 보급, 높은 수준의 교수자료 제작, 교사의 현직 전문성 개발에 대해 조언, 곤란을 겪는 교사 지원, 신규교사 멘토링 수행, 외부 기관에 파견되어 근무 등이 있다.

AST에 대한 평가는 도입초기 5년마다 전문심사기관에 재평가하도록 계획되었으나 영국의 전체 학교에 대한 1년 단위 성과관리 모니터링 제도가 도입되면서 AST도 1년 단위로 평가를 받고 있으며 근무시간의 20%를 외부에 나가 활동하도록 되어 있으며, 지속적으로 평가결과가 좋지 않을 경우에는 학교장과 학교운영위원회가 능력 재검증 후에 문제가 있다고 판단되면 처음에는 종신고용으로 계약을 맺었더라도 직위를 해고할 수 있다.

## 2) Excellent Teacher 제도

ET는 AST와 유사하나 약간의 차이가 있으면서 평교사와 AST 직급의 중간에 위치한다. 교원단체가 AST의 기준이 너무 높고 대상자가 많지 않은 점을 감안하여 보다 많은 교사들이 혜택을 입을 수 있도록 제안하여 이들과의 단체협약의 결과로 2006년 9월부터 도입하게 되었다고 한다.(김혜숙 외, 2007)

ET는 단위학교에서 학교운영위원회 등과 협의하여 임용하나 국가수준의 자격 심사를 거쳐야 하며 AST와는 다르게 외부기관에 파견되어 근무하는 일은 없다. 역할은 대체적으로 다른 교사에 대한 전문 멘토링, 신규교사 안내 및 정착 지도, 시범 수업을 통한 우수 수업사례 공유, 다른 교사 지원 등이 있다.

## 라. 외국 사례의 시사점

수석교사제 관련 외국의 사례를 살펴보면 여러 나라마다 사용하는 용어는 조금씩 다르지만, 교사의 전문성 신장을 지원하려는 취지에서 도입된 제도라는 공통점이 있다. 외국 사례로부터 시사점을 정리하여 보면 다음과 같다.

첫째, 국가마다 수석교사제를 도입한 목적은 교사자격체제를 다단계화하고 교사의 전문성을 신장시키고자 하였다. 그리고 수석교사의 가장 중요한 역할은 신입교사에 대한 교육이나 교수·학습 지원과 관련된 내용이라 할 수 있을 것이다.

이는 수석교사제가 단순한 승진체계상의 한 유형이 아니라 교수·학습 전문가로서의 교사의 전문성을 확립하고 나아가 교단교사로서 긍지와 보람을 갖도록 하는데 있으며, 수석교사제의 취지와 목적 및 효과에 대한 광범위한 공감대를 이끌어 내는 것이 필요하다.

둘째, 학교교육의 수월성을 증대하고자 할 때 교단 교사의 역할이 중요함을 알 수 있다. 현재의 학교교육은 교사 교육활동의 핵심 요소인 수업지도의 수월성을 높이고 이를 지원해야 하는 교장·교감의 장학활동이 행정업무에 밀려 소홀해지고 있다. 따라서 교단 교사의 전문성과 수월성을 높이기 위해 수업지도성이 우수한 교사가 교육지도성을 발휘하는 수석교사로서의 역할이 필요하다.

셋째, 수석교사 임용시 경력외에 면담, 포트폴리오, 수업자료, 학위 등 다양한 전형요소를 심사하고 있을 뿐만 아니라 수석교사 질 관리를 위해 객관적인 평가 기준을 마련하여 선발·재임용을 하고 있다는 것이다. 따라서 수석교사 선발과 임용을 위한 평가가 객관적이고 공정하게 이루어지기 위해서는 심사 기준에 대한 다양한 논의가 이루어져야 할 것이다.

#### 4. 선행 연구 고찰

수석교사제에 관한 선행연구로 학술논문과 학위논문을 위주로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 수석교사제 도입에 관한 연구로는 수석교사제 도입의 필요성을 주장한 박종렬(2000), 황준성(2002), 노종희(2003), 이윤식(2006) 등의 연구가 있다. 이들 연구에서는 수석교사제가 현행 관리직 우위의 교직 풍토를 바꾸어 나갈 수 있고 '가르치는 일' 자체에 보람과 긍지를 높이기 위한 중요한 제도적 장치라고 했다. 또한 수석교사제가 전문직 종사자로서의 교사 위상을 새롭게 추구하는데 매우 중요한 역할을 수행한다고 하였다.

수석교사제의 합리적인 도입 방안에 관한 연구로는 이세형(2004), 김혜영(2002), 노종희(2006) 등이 있으며, 교원의 의견을 적극적으로 수렴·반영하는 등 장기적인 관심과 철저한 준비과정을 통해 수석교사제가 교원의 자질과 전문성

향상을 유도할 수 있도록 하여야 하며, 수석교사는 교내 수업장학을 주로 하되 교감과 같은 수준의 권한과 대우를 해주어야 승진에 대한 과열경쟁 완화와 같은 도입목적 달성할 수 있다고 주장하였다.

둘째, 교원자격체제와 수석교사제의 이원화 유형에 대한 연구로는 이윤식(1999), 최훈(2001), 김재철(2007) 등의 연구가 있는데 교원의 전문성 신장과 교단교사를 우대하고 승진욕구를 완화하는 측면에서 교수기능과 관리기능으로 교원자격체제를 분리하는 이원화 유형의 수석교사제가 도입되어야 한다고 했다. 또한 수석교사의 선발기준에서 선발방법은 교수지도자로서의 능력과 자질을 갖춘 경험이 많은 교사가 선발되어야 사회적 공신력을 인정받을 수 있다고 했다.

셋째, 수석교사제의 운영방안에 관한 연구로는 이희열(2004), 박정아(2009) 등의 논문이 있다. 이희열(2004)은 수석교사제는 전문성 신장을 위한 것으로서 자격요건을 엄중하게 심사하고 그에 걸맞은 보상 확대에 이어져야 하며, 학교의 규모별·교과별 운영방안을 달리 하고 수석교사의 역할과 업무의 비중을 융통성을 부여해야 한다고 주장하였다. 박정아(2009)는 수석교사에 대한 교사들의 인식 개선을 위해 연수와 홍보를 강화하고 지위에 알맞은 보상을 해 주어야 한다고 하며, 수석교사의 자격을 교직경력 20년 이상으로 정하고 스스로 역량을 제고할 수 있도록 교내 업무량·복무에 있어서 어느 정도의 자유를 인정해주는 것은 물론 해외연수나 개인 연구시간을 확보해 주어야 한다고 주장하였다.

넷째, 수석교사제에 대한 인식연구에 관한 논문으로는 김철순(2003), 마정구(2008), 최혜경(2009), 오유경(2011), 노문진(2011) 등이 있는데 교직도 전문직이므로 수석교사제는 전문성 신장에 도움이 되는 제도라고 인식하고, 찬성하는 교사들이 대부분이며 수석교사제의 도입 및 시행은 교사의 사기진작과 교사로서의 지속적인 발전을 위해 필요하다고 했다. 김철순(2003)은 많은 초등 교사들이 수석교사제에 대해 긍정적으로 생각하고 있으며, 수석교사의 선발방법은 공개전형이 바람직하고 수석교사는 교직원들의 추천을 받은 교사로 해야 한다고 하였다. 마정구(2008)은 중등교원의 수석교사제에 대한 인식을 연구하였는데 교직을 관리직과 교수직으로 분리하여 이원화하되 상호교류가 이뤄져야 하며 수석교사 선발기준은 20년 이상이 적합하며 전체 교사의 5%를 자격 갱신제를 하며 주당 수업시수는 12시간 내외가 적절하며 일정한 수당을 지급하며 우대해야 한다고

하였다. 최혜경(2009)의 수석교사제 실시에 대한 인식조사 결과 수석교사제가 승진 경쟁을 완화 시키고, 긍지 및 사기, 전문성, 공교육 경쟁력 향상, 사회로부터 전문성 인정 등에 대한 긍정적 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 부정적 견해로는 저경력 교사들의 이중 장학의 부담과 상부관리자의 증가에 대한 우려로 인식하고 있었다. 오유경(2011)과 노문진(2011)은 수석교사제가 정확하게 정립되지 않아 다양한 의견의 차이를 나타내고 있어 이에 대한 관련법 제정 및 자격과 권한에 대한 정확한 법적 근거가 마련되어야 한다고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 수석교사제에 대한 인식과 도입의 필요성 및 교원 자격체제의 이원화 등에 대하여는 교사들로부터 긍정적으로 받아들여지고 있고 이를 바탕으로 이미 수석교사제가 시범 운영되고 있고 법제화가 이루어졌다. 그러나 법제화가 이루어진 내용에 대해 많은 교사들이 잘 알지 못하고 인식을 못하고 있다. 이에 본 연구에서는 수석교사제의 시범운영 및 법제화에 대한 초등학교 교사들의 인식을 조사·분석하고 이 제도가 교사의 전문성 향상을 위해 효율적으로 운영될 수 있는 방안을 모색하는데 초점을 두었다.

### Ⅲ. 수석교사제 시범운영 현황 및 법제화

#### 1. 시범운영 주요 내용

##### 가. 시범운영 기간

시범운영 기간은 1년 단위로 하여 2008년도에 1차 시범운영을 시작하였고, 2009년도에 2차 시범운영을 하였다. 2010년 3월부터 2011년 2월까지 3차 시범운영을 하였고, 2011년 3월부터 2012년 2월까지 4차 시범운영을 하고 있다.

##### 나. 선발인원

1차 2008년의 선발인원은 16개 시·도에서 총 172명을 선발하였고, 2차 2009년에는 시범 운영규모를 확대하여 295명을 선발하였고, 3차 2010년에는 333명을 선발하였고, 4차 2011년에는 765명을 선발하여 시범·운영하고 있다. 그 중 초등 수석교사의 시·도교육청별 선발인원현황은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 초등 수석교사 시·도교육청별 선발인원 현황

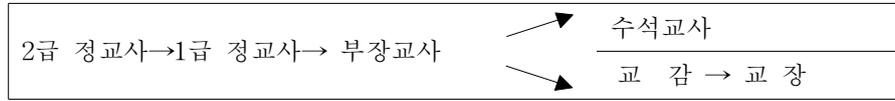
	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	합계
2008년	10	5	5	5	5	5	5	10	5	3	5	5	5	5	5	5	88
2009년	17	10	9	9	8	8	8	17	8	8	8	8	8	8	8	8	150
2010년	21	9	11	12	9	9	7	22	9	9	9	9	9	9	9	7	170
2011년	27	30	11	19	8	13	15	60	15	33	28	13	21	40	25	8	366

##### 다. 수석교사제 운영모형

운영모형은 향후 법제화에 대비하고 수석교사의 적정 직위에 대한 검증을 위하여 '가'(Y형)와 '나'(단선형)으로 구분하여 시범운영을 하였다.

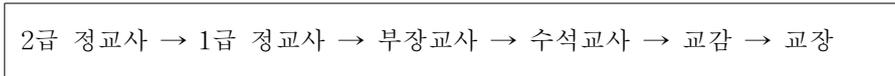
'가'형은 교수직과 관리직의 분리유형으로 교수직과 관리직의 이원화를 원칙으

로 운영하고, 교수직·관리직간 이동은 추후에 연구 검토하기로 하였다.



[그림 III-1] 가형 운영모형

‘나’형은 교수체계와 관리체계의 다단계화 유형으로 [그림 III-2]와 같다.



[그림 III-2] 나형 운영모형

2009년도에는 ‘나’형을 운영모형으로 정하고, 2010년에는 가형, 나형을 선택해서 운영할 수 있도록 하였으며, 2011년도에는 가형을 운영모형으로 시범운영을 하였다.

### 라. 수석교사의 선발방법

#### 1) 3단계 전형

2008, 2009, 2010년도에는 시·도교육청별로 ‘수석교사 심사위원회(7인~11인)’을 구성하여 3단계 전형을 실시하였다. 1단계는 서류심사, 2단계는 수업능력 심사 및 심층면접, 3단계는 동료교사 등 면담으로 이루어진다.

1단계 서류심사에서는 학교급별·교과별로 최종 선발 인원의 2~3배수 범위 내에서 2단계 전형 대상자를 선발하는데 1단계 전형 요소는 <표 III-2>과 같다.

<표 III-2> 1단계 전형요소

정량평가			정성 평가			
교육 경력	최종 학위	연수 이수 학점	연구 (발표) 실적	외부 강의 실적	교내·외 수업선도 실적	활동 계획서/ 추천서포함

출처 : 제주특별자치도 교육청(2009). 2010학년도 수석교사 시범운영 기본계획. p.7

2단계는 최종 선발 인원의 1.5배수를 수업참관(원칙), 수업녹화 비디오테이프, 모의 수업 등을 통한 수업능력 심사와 심층면접으로 선발하게 된다. 2단계 전형 요소는 <표 III-3>와 같다.

<표 III-3> 2단계 전형요소

수업능력				심층면접
수업 준비 (지도안 작성)	평가 문항 작성	수업 실행 (시연, 동영상)	수업 평가 (컨설팅) 능력	신념기반 전문성 추정 면접 (5문항)

출처 : 제주특별자치도 교육청(2009). 2010학년도 수석교사 시범운영 기본계획. p.7

3단계에서는 지원자가 재직 중 또는 재직했던 학교의 교사 등을 면담하여 심사위원의 2/3가 부적격으로 의결하는 자는 최종 선발 대상에서 제외하고, 3차 전형을 통과한 중 1~2차 전형결과가 우수한 순으로 수석교사를 선발한다.

## 2) 역량평가

2011년 시범운영에서는 역량평가를 도입하여 보다 엄정한 절차를 거쳐 시·도 교육청별 선발위원회에서 최고의 수업 잘하는 교사를 수석교사로 선발할 수 있도록 하였는데 2단계의 심사를 거치게 된다.

1단계는 서류 평가 및 동료교원 면담을 통해 최종 선발인원의 2배수 이내를 2차 평가 대상자로 선정하는데 전형 요소는 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 역량평가 1단계 전형요소

서류 평가				동료교원 면담
추천서 및 지원 계획서	지원자가 개발한 학습자료	수업선도 실적	수업동영상	지원자가 1년이상 재 직 중 또는 재직했던 학교의 교원 6명 이 내 면담

2단계는 역량평가로 구조화된 모의 과제 제시로 심층면접방식을 통해 수업지

도역량, 학생지도 역량, 동료교사 멘토링, 신규교사 지도 역량을 평가하게 되는데 이를 통해 최종 수석교사를 선발하게 된다. 역량평가란 조직에 기여할 우수한 성과를 달성하기 위하여 개인이 발휘하는 행동 특성을 평가하는 시스템으로 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 필요한 자질(역량)과 능력을 설정하고 평가하는 것으로 '능력'이 개인 측면의 보유 자질에 초점을 맞춘 것이라면, '역량'은 조직 측면에서 조직의 성과 창출을 위한 자질이라고 할 수 있다. 2단계 역량평가의 방법은 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 역량평가 방법

구분	모의 과제	역량평가
수업지도	지정과제, 선택과제(계기교육 등) 제시	수업지도안, 수업시연, 형성평가 문항을 통한 평가
수업평가	학교급/교과 지원자에게 동일한 수업 동영상 제시	동료교원 수업에 대한 평가 및 지도·조언 능력 평가
동료교원 관계	교장·교감·교사의 관계에서 나타날 수 있는 갈등 사례 제시	갈등해결에 대한 긍정적 행동과 부정적 행동으로 분류 평가
동료교원 지원	신임교사·수업전문성 부족 교사 등의 필요한 도움 요청 사례 제시	코칭, 멘토링, 컨설팅을 통한 동료교사 지원시 나타나는 행동 특성 평가
학생진로·지도	학생 지도시 나타날 수 있는 진로, 진학 등 기타 요청 상황을 사례 제시	면접을 통한 역량 평가

#### 마. 수석교사의 지위

교장의 지도·감독을 받되, 최고의 수업전문가로서 교사들에 대한 교수·연구활동 지원 및 학생교육을 담당한다. 시범운영 기간 중에는 자격이 아니라 인증서 교부를 통해 지위를 인정한다.

#### 바. 수석교사의 역할

수석교사의 역할은 소속학교에서의 역할과 소속지역 교육지원청 또는 시·도 교육청단위의 역할로 나눌 수 있다. 수석교사의 소속 학교에서의 역할은 크게 수업 담당과 해당교과 수업지도 활동으로 볼 수 있다. 수석교사의 수업은 학교 형

편에 따라 주당 50% 정도 경감할 수 있으며, 해당교과 수업지도 활동으로는 시범수업 실시, 교사의 공개수업 관찰, 수업개선 방안 제시를 통한 수업 컨설팅이 있으며 학교교육과정 편성 지원, 신입교사 지도, 교사 멘토링, 교원능력개발평가 학습지도 영역에 대한 평가전문가로서의 역할 등이 있다. 수석교사의 소속지역 교원지원청 또는 시·도교육청단위의 역할로는 지역청 내 교과 연구수업을 참관하고 조언하며, 현장연구 및 수업연구대회를 지원한다. 또한 각종 교과 연구회와 같은 교과 관련 모임 활동에 참여하며, 신입교사, 1급 전교사 자격연수 등 교원양성·연수기관의 강사로서 활동하기도 한다.

### 사. 2009학년도, 2010학년도, 2011학년도 시범운영과의 차이

2009학년도, 2010학년도, 2011학년도에 시행되었던 시범운영의 항목별 내용을 비교 정리하면 <표 III-6>과 같다.

<표 III-6> 연도별 시범운영 비교

구분	2009학년도	2010학년도	2011학년도
선발 인원	295명	333명	765명
지원 자격	교육경력 10년/15년(2개안)	교육경력 15년 이상(단일)	교육경력 15년 이상(단일)
운영 모형	다단계형(단일)	Y형, 다단계형(2개안)	Y형(단일)
선발 절차	3단계 전형 (※기 선발자는 1, 2차 면제)	3단계 전형 통일 및 심사 강화 1단계 : 서류심사 2단계 : 수업능력 심사 및 심층면접 3단계 : 동료교사 등 관련자 면담	2단계 평가(역량평가) 1단계 : 서류평가 및 면담 2단계 : 역량평가 구조화된 모의과제 제시로 심층면접방식을 통한 역량평가
활동 지원	수업시수 20%(4시수) 경감	수업시수 40%(8시수) 경감	수업시수 50% (초 12-14시수) 경감

## 2. 수석교사의 주요 활동

시범운영 되고 있는 수석교사들의 주요 활동내용을 알아보기 위해서 제주특별

자치도내 초등학교 수석교사의 2010학년도와 2011학년도 상반기 활동 결과 보고서를 분석하였다. 수석교사의 활동은 크게 교내 활동, 교외 활동으로 구분할 수 있다.

**가. 교내 활동 내용**

A 수석교사의 활동보고서 내용 중에서 교내 활동을 중심으로 살펴보면 <표 III-7>과 같다.

〈표 III-7〉 A 수석교사의 교내 활동 내용

활동영역	일시	대상	활동내용
수업 컨설팅	2010.5.18-5.30	전교사 동료 교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수석교사 도덕 수업 공개</li> <li>• 교내 수업공개교사 일대일 사전 수업컨설팅 실시 및 사후 협의회 주관(4회) 수석교사 도덕 수업 공개</li> </ul>
	2010.3.-7.31	전교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업 전문성 신장 자료 홈페이지에 탑재</li> </ul>
신규교사 및 저경력 교사 멘토링 제 운영	2010.3.1-7.31	신규 교사, 저경력 교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 저경력 교사 및 초임 교사 멘토링제 운영 (5명)</li> </ul>
	2010.4.13,-7.2		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교사의 수업능력 향상을 위한 저경력 교사 연수 실시(5회)</li> </ul>
	2010.5.20-7.2		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 저경력교사 사전 수업컨설팅 실시 및 사후 협의 주관 (4회)</li> </ul>
교육대학 생 실습생 연수 실시	2010.4.19	본교 교육 실습생	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업 코칭에 대한 연수 실시</li> </ul>

B 수석교사의 활동보고서 내용 중에서 교내 활동을 중심으로 살펴보면 <표 III-8>과 같다.

〈표 III-8〉 B 수석교사의 교내 활동 내용

활동영역	일시	대상	활동내용
수업 컨설팅	2011.6.20 2011.4.16 2011.5.16-6.3	전교사 학부모 전교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수석교사 도덕 수업 공개</li> <li>• 수석교사 도덕 수업 공개</li> <li>• 수업관찰과 컨설팅을 통해 수업 기법 향상 지원(5회)</li> </ul>
	2011.7.15 2011.3.22	4학년 교사 전교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 찾아가는 학년별 수업컨설팅</li> <li>• 컨설팅 요구자와 컨설턴트의 연결</li> </ul>
신규교사 및 저경력교 사 지원	2011.3.22-7.15	신규교사 , 저경력 교사 12명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규, 저경력교사 월별 멘토링 연수회 실시(5회)</li> <li>• 월별 멘토링 일지를 통한 신규, 저경력 교사 적응지도 조언 및 상담(10회)</li> </ul>
교수·학 습자료 개발	2011.3.2-8.19	도덕과 연구회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도덕과 학습 자료 개발(5-6학년)</li> <li>• 도덕교과 연구회 활동을 통한 도덕과 교육 신장 방안 탐색</li> </ul>
	2011.3.22	선도학급	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교실수업개선 선도학급 운영</li> </ul>
자율연수 및 장학 활동 지원	4, 5, 6월	전교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업활용 연수자료 안내</li> </ul>
	2011.7.15	4학년 교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교수·학습방법 개선 연수</li> </ul>
	2011.5.26	2학년 교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교수업컨설팅 국어과수업공개 참석</li> </ul>
홍보활동	2011.3.7	교직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수석교사제도 홍보</li> </ul>

수석교사의 교내 활동 내용을 살펴보면 신규·저경력 교사 멘토링과 동료 장학 및 수업코칭, 연수 및 홍보활동을 실시하였다. 연수, 홍보의 주제는 수업 코칭, 수석교사제 홍보 등이 있었고, 멘토링 및 동료장학은 수석교사가 공개수업을 하는 방법과 수석교사가 수업 참관을 하는 방법으로 진행하였다. 수업참관의 경우에는 교사들과 수업 주제를 협의하고 수업을 참관한 후 수업 내용 및 교수법에 대한 의견 교환을 하면서 수업 지원을 실시하였다. 교내 활동의 대부분은 수업 컨설팅과 신규·저경력 교사 멘토링으로 이루어져 있음을 알 수 있었다.

#### 나. 교외 활동 내용

C 수석교사의 활동보고서 내용 중에서 교외 활동을 중심으로 살펴보면 〈표 III-9〉와 같다.

〈표 III-9〉 C 수석교사의 교외 활동 내용

활동영역	활동내용
수업장학요원	제주시교육지원청 교실수업개선단 수업장학요원으로 활동.(5회)
수업컨설팅	자율장학협의회 수업컨설팅 요원으로 활동 (2개교) 사전협의회 참석, 1차 중간 수업공개 및 컨설팅 수업 협의, 최종 공개수업 사전협의회 참석
모다들영 학력평가 지원단	학력평가지원단 회의 참석, 학력향상 계획서 심사 및 추진관련사항 심의, 학교급별 '모다들영 학력향상' 우수학교 선정 심의
수석교사제 홍보 및 협의회	수석교사제도의 안정된 정착을 위한 홍보활동 전개 제주초등수석교사 협의회 월 1회 참가 동기유발 활용을 위한 마술연수 참가 (5-7월) 수석교사 워크숍 참가

D 수석교사의 활동보고서 내용 중에서 교외 활동을 중심으로 살펴보면 〈표 III-10〉과 같다.

〈표 III-10〉 D 수석교사의 교외 활동 내용

활동영역	활동내용
교과장학 지원활동	제주시 수업컨설팅 장학위원으로 활동(4개교) 컨설팅 요청교사의 수업 컨설팅 (12회)
교과연구회 활동	수석교사 연구회 활동 (6회) 초등도덕교과교육연구회 활동(2회) e-사이버교실 운영 (1학기)
전국 수석교사 연수 및 워크숍	수석교사 직무연수 이수 (180시간) 전국 수석교사 워크숍 참석(서울, 경주)
홍보 활동	수석교사제도 홍보 학교문화의 혁신을 위한 수석교사 역할 홍보

수석교사의 교외 활동 내용을 살펴보면 수석교사의 담당교과와 관련된 활동이 많았으며 교육청에서 실시하는 수업 컨설팅 활동과 장학 요원으로 활동하거나 교과 연구회활동, 강의를 실시하는 경우가 많았다. 인근학교 교사들의 연구 의욕을 제고시키거나 수석교사에 대한 홍보 활동으로 수석교사에 대해 긍정적인 마인드를 정립시킬 수 있었고 좋은 수업을 위한 교사들의 관심도를 높일 수 있었다.

### 3. 수석교사제의 법제화

#### 가. 개정된 법률들의 주요 내용

##### 1) 개관

법제화와 관련하여 개정된 법은 ‘초·중등교육법’, ‘유아교육법’, ‘교육공무원법’ 등 세 가지 법률로 개정된 주요 내용은 <표 III-11>과 같다.

<표 III-11> 국회입법 법률 주요 개정 내용

	내용	관련 규정
교직원 구분	교장(원장)·교감(원감)·수석교사 및 교사	유아교육법 제20조 초·중등교육법 제19조
임무	교사의 교수·연구활동 지원, 학생(원아) 교육	유아교육법 제21조제3항 초·중등교육법 제20조제3항
자격	▶ 해당 교육기관 교원자격증 소지자 ▶ 15년 이상 교육경력자(교육전문직 경력포함) ▶ 교수·연구에 우수한 자질과 능력 ▶ 수석교사 연수이수결과에 근거한 자격증 소지자	유아교육법 제22조제3항 초·중등교육법 제21조제3항
임용	▶ 교육과학기술부 장관이 임용 ▶ 최초 임용 후 4년마다 업적평가 및 연수실적 등을 반영한 재심사 수검 의무 ▶ 심사기준을 충족하지 못한 경우 수석교사로서 직무 및 수당 제한 기능	교육공무원법 제29조의3
우대	수업부담 경감, 수당 지급 등에 대한 우대 가능	교육공무원법 제29조의3
제한	임기중 교장(원장) 또는 교감(원감)자격 취득 불가	교육공무원법 제29조의 3

출처 : 황준성 외.(2011). 수석교사제 법제화에 따른 시행령 마련을 위한 연구 p.15

2) 초·중등교육법의 개정

가) 교직원의 구분

초·중등학교에 두는 교원을 규정하는 ‘초·중등교육법’ 제19조에 수석교사를 추가함에 교장·교감 그리고 교사 사이에 ‘수석교사’를 추가하는 형식으로 개정되었다.

현행	개정
<p>제19조(교직원의 구분)① 학교에 두는 교원은 다음 각호와 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 초등학교·중학교·고등학교·공민학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 <u>교장·교감 및 교사</u>를 둔다. 다만, 학생수 100명이하인 학교 또는 학급수 5학급 이하인 학교중 대통령령으로 정하는 일정규모이하의 학교에는 교감을 두지 아니할 수 있다.</p>	<p>제19조(교직원의 구분)①----- ----- ----- 1. (현행과 같음) 2.----- ----- -----<u>교장·교감·수석교사 및 교</u> <u>사</u>----- ----- ----- ----- -----</p>

나) 수석교사의 임무 (제20조 제3항 신설)

수석교사의 임무는 교사의 교수·연구 활동을 지원하며, 학생을 교육하는 것으로 규정하였다.

현행	개정
<p>제20조(교직원의 임무)① (생략)</p> <p>② 교감은 교장을 보좌하여 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 그 직무를 대행한다. 다만, 교감을 두지 아니하는 학교의 경우에는 교장이 미리 지명한 <u>교사</u>가 그 직무를 대행한다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제19조(교직원의 구분)①(현행과 같음) ②----- ----- ----- ----- ----- -----<u>교사(수석교사</u> <u>를 포함한다)</u>----- ③ <u>수석교사는 교사의 교수·연구활동을 지원하며, 학생을 교육한다.</u></p>

다) 수석교사의 자격 (제21조 제3항 신설)

수석교사에 요구되는 자격 및 자질을 규정하였는데, 그 내용은 다음과 같다.

- ① 당해 학교관련 교원 자격증 소지자
- ② 15년 이상의 교육경력 (교육전문직 경력 포함)
- ③ 교수 및 연구에 우수한 자질과 능력을 가진자
- ④ 수석교사 연수 이수결과를 바탕으로 검정·수여한 자격증 소지자

현행	개정
제21조(교원의 자격)①·② (생략)  <신설>	제19조(교직원의 구분)①·②(현행과 같음)  ③ 수석교사는 제2항의 자격증을 소지한 사람으로서 15년 이상의 교육경력(「교육공무원법」 제2조제1항제2호 및 제3호에 따른 교육전문직원으로 근무한 경력을 포함한다)을 가지고 교수·연구에 우수한 자질과 능력을 가진 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육과학기술부장관이 정하는 연수 이수 결과를 바탕으로 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.

3) 교육공무원법의 개정

가) 수석교사의 자격 신설(제6조의2)

현행	개정
<신설>	제6조의2(수석교사의 자격) 수석교사는 「유아교육법」 제22조제3항 및 「초·중등교육법」 제21조제3항의 자격이 있는 사람이어야 한다.

나) 수석교사의 임용등 신설 (제29조의 3)

수석교사의 임용권자를 교육과학기술부장관으로 규정하고, 임용후 4년마다 업적평가 및 연수실적 등을 반영한 재심사 수검 의무를 지는 것을 규정하였다. 또한

수석교사에 대하여 수업부담 경감, 수당 지급 등 우대 조치를 취할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 수석교사 임기 중에는 교장·원장 또는 교감·원감 자격 취득을 할 수 없도록 하는 제한 조치를 둬으로써 수석교사가 교감·교장 승진에 이용되는 부작용을 경계하였다.

현행	개정
<신설>	<p>제29조의3(수석교사의 임용 등) ①수석교사는 교육과학기술부장관이 임용한다.</p> <p>②수석교사는 최초로 임용된때부터 4년마다 대통령령으로 정하는 업적평가 및 연수실적 등을 반영한 재심사를 받아야 하며, 심사기준을 충족하지 못한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 수석교사로서의 직무 및 수당 등을 제한할 수 있다.</p> <p>③수석교사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수업부담 경감, 수당 지급 등에 대하여 우대할 수 있다.</p> <p>④수석교사는 임기 중에 교장·원장 또는 교감·원감 자격을 취득할 수 없다.</p> <p>⑤수석교사의 운영 등 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

#### 나. 하위법령에 위임된 내용

개정된 법률들이 위임하고 있는 구체적인 사항들은 <표 III-12>와 같다.

<표 III-12> 수석교사 관련 하위법령 위임 사항

내용	위임 방식	관련 규정
정원·배치기준	· 교원(수석교사 포함)의 정원 · 배치기준은 대통령령으로 정함	<p>초·중등법(제19③)</p> <p>☞ 초등법시행령 §33(초등학교), §34(중학교) §25(고등학교)</p> <p>※ 정원은 장관의 국회 보고 의무</p> <p>※ 교육격차 최소화를 위한 교원수급시책 수립 의무(교육기본법)</p>

〈표 III-12〉 계속

자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (교원자격 소지자로서 15년이상 교육경력과 교수·연구에 우수한 자질과 능력을 가진 사람 중에서)</li> <li>-대통령령으로 정하는 바에 따라 장관이 정하는 연수 이수 결과를 바탕으로 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다</li> </ul>	<p>초·중등법(\$21③), 유아법(\$22③)</p> <p>☞ 교원자격검정령</p> <p>1.장관이 정하는 수석교사 연수방법 및 자격증의 검정·수여</p> <p>2.위의 사항은 또한 대통령에 정한 바에 따라야 함</p> <p>※ 자격에 관한 구체적 내용은 ‘교원자격검정령’과 ‘교원등의 연수에 관한 규정’ 및 그 시행규칙에 정함</p>
교원자격검정위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교원(수석교사포함)자격의 검정에 관한 사항을 심의하기 위하여 교과부장관 소속하의 교원자격검정위원회를 두고, 동위원회에서 필요한 사항은 대통령령으로 정함</li> </ul>	<p>초·중등법(\$21⑤),</p> <p>☞ 초·중등법시행령 \$41</p> <p>교원자격검정령(별표, 교장(원장)자격인정기준)</p>
업적평가 및 재심사	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교육과학기술부 장관이 임용</li> <li>· 최초 임용 후 4년마다 업적평가 및 연수실적등을 반영한 재심사 수검 의무</li> <li>· 심사기준을 충족하지 못한 경우 수석교사로서 직무 및 수당 제한 가능</li> </ul>	<p>교육공무원법 \$29의3①</p> <p>☞ 교육감에게 교사임용권 위임 선택</p> <p>교육공무원법 \$29의3②</p> <p>☞ 업적평가, 재심사관련 사항 대통령령으로 위임</p> <p>교육공무원법 \$29의3②</p> <p>☞ 재심사 결과에 따른 직무 및 수당 제한사항 대통령령 위임</p>
우대조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수업부담 경감, 수당 지급 등</li> </ul>	<p>교육공무원법 \$29의3③</p> <p>☞ 대통령령으로 정함</p>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수석교사의 운영 등 그 밖에 필요한 사항</li> </ul>	<p>교육공무원법 \$29의3⑤</p> <p>☞ 대통령령으로 정함</p>

출처 : 황준성 외.(2011). 수석교사제 법제화에 따른 시행령 마련을 위한 연구 p.21-22

### 1) 수석교사의 정원 및 배치 기준

「초·중등교육법 시행령」 제36조의4를 신설하여 수석교사를 학교별 1명씩 두되, 학생수 100명 이하 또는 학급수 5학급 이하 학교와 같이 학교 규모가 작은 경우 수석교사를 두지 않을 수 있도록 하였다. 그리고 제2항에는 수석교사는 학급을 담당하지 않도록 하고(다만, 학교 규모 등 학교 여건에 따라 학급을 담당할 수 있음), 제3항에서는 수석교사의 배치에 필요한 세부사항은 교육과학기술부장관이 정하는 기준에 따라 관할청이 정할 수 있도록 하였다.

## 2) 연수 과정·평가 및 자격 검정

「교원 등의 연수에 관한 규정」 제6조 3항을 개정하여 연수종별과 연수과정에서 수석교사과정을 추가하고, 수석교사의 자격연수의 기간을 30일 이상, 이수시간은 180시간 이상으로 정하였다.

「교원자격검정령」 제18조 제2호를 신설, 제19조를 개정하여 수석교사의 자격을 무시험 검정으로 하도록 개정하였다.

## 3) 수석교사의 임용 및 재심사

「교육공무원임용령」 제9조의 7을 신설하여 매년 수석교사의 업무수행태도, 업무실적 등을 평가하고, 재심사 결과 심사 기준을 충족한 경우에는 정년까지 남은 기간이 4년 미만인 경우에도 특별한 사유가 없으면 수석교사로 다시 임용할 수 있도록 하였다.

## 4) 수석교사 우대 사항 및 직무

「교육공무원임용령」 제9조8를 신설하여 수석교사의 수업시수를 학교별 교사1인당 평균수업시수의 2분의 1수준으로 경감하고, 예산의 범위에서 연구활동비를 지급할 수 있도록 규정하였다.

## 5) 수석교사와 타직간 교류

「교육공무원 승진규정」 제2조제2항을 신설하여 수석교사 임기 중에 교장·원장 자격을 취득할수록 없도록 규정하였다.

## IV. 수석교사제 운영에 대한 교사의 인식 분석

### 1. 수석교사제 시범 운영에 대한 인식

#### 가. 시범운영에 대한 이해도

수석교사제 시범 운영에 대한 이해도와 관련한 응답 결과는 <표 IV-1>과 같다. <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 응답자의 배경변인에 따른 시범운영에 대한 이해 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다는 응답이 60.9%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 28.0%, 수석교사제의 구체적 내용에 대하여 잘 알고 있다는 응답이 5.5%, 수석교사에 대하여 들어보거나 접할 기회가 없어서 모르는 제도가 5.5%로 순으로 나타났다.

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

수석교사와 근무 경험에 따라서 살펴보면 근무 경험이 있는 경우 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다는 응답이 84.3%로 나타나 상대적으로 수석교사와 근무 경험이 없는 경우보다 높게 나타난 반면, 수석교사와 근무 경험이 없는 경우는 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 40.6%로 나타나 상대적으로 수석교사와 근무 경험이 있는 경우보다 높게 나타났다. 이는  $\chi^2 = 85.092$ ,  $p < .001$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ( $p < .001$ )

학교 규모에 따른 시범운영에 대한 이해 차이는 17학급 이하인 경우 시범 운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해들어 본 정도가 38.6%로 나타나

상대적으로 타 학교 규모보다 높게 나타난 반면, 18학급 이상인 경우 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다가 약 65% 이상으로 상대적으로 타 학교 규모보다 높게 나타났다. 이는  $\chi^2 = 16.164$ ,  $p < .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ( $p < .05$ )

〈표 IV-1〉 수석교사제 시범 운영에 대한 이해

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

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

나. 수석교사제 도입으로 기대되는 효과

수석교사제 도입으로 인해 기대되는 효과에 대한 응답 결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 수석교사제 도입으로 기대되는 효과

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

주. ① 교장·교감 승진의 과열경쟁의 완화. ② 학교내 연수 및 자율장학의 활성화.

③ 초임 교사들의 수업 전문성 신장. ④ 기타.

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

전체적으로 학교내 연수 및 자율장학이 활성화될 것이라는 응답이 40.4%로

가장 높은 것으로 나타났으며, 초임 교사들의 수업 전문성이 신장될 것이라는 응답이 36.4%, 교장, 교감 승진의 과열경쟁이 완화될 것이라는 응답이 18.8%, 기타가 4.4%로 순으로 나타났다.

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

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

반면, 성별, 수석교사와 근무 경험, 학교 규모에 따른 시범운영의 효과 차이는  $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### 다. 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점

수석교사제 도입으로 우려되는 문제점에 대한 응답 결과는 <표 IV-3>과 같다. <표 IV-3>에서 보는 바와 같이 교사의 배경변인에 따른 시범운영의 문제점 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이라는 응답이 34.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이라는 응답이 33.8%, 수석교사가 교연령의 평교사들에게 지도, 조언하기는 어려울 것이라는 응답이 23.8%, 수석교사 확보와 수당등 처우에 상당한 재정적 부담이 증가할 것이라는 응답이 5.1%, 기타가 2.9%로 순으로 나타났다.

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이라는 응답이 38.7%로 나타나 상대적으로 여자보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이라는 응답이 37.8%로 나타나 상대적으로 남자보다 높게 나타났다. 이는

$\chi^2 = 13.798$ ,  $p < .01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ( $p < .01$ )

〈표 IV-3〉 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점

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

주. ① 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담 증가. ② 수석교사의 지위 불안정.

③ 수석교사 확보, 수당 등으로 재정적 부담 증가.

④ 고연령의 평교사들에게 지도·조언 어려움. ⑤ 기타.

\*\*  $p < .01$

〈표 IV-3〉을 교직경력에 따라서 살펴보면 5년 미만인 경우 수석교사가 고연령

의 평교사들에게 지도, 조언하기는 어려울 것이라는 응답이 36.6%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타난 반면, 20년 이상인 경우 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이라는 응답이 39.7%로 나타나 상대적으로 타 교직경력보다 높게 나타났다. 이는  $\chi^2=28.913$ ,  $p<.01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ( $p<.01$ )

반면, 자격 및 직위, 수석교사와의 근무 경험, 학교 규모에 따른 시범운영의 문제점 차이는  $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

## 2. 수석교사제 도입에 따른 영향에 관한 인식

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

먼저 수석교사제 도입이 교수·학습 중시의 풍토를 조성하는데 기여한다는 항목에 대한 물음에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 교수·학습 풍토 조성에 기여 정도

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

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

여기서 알 수 있듯이 대부분의 교사들이 수석교사제가 교수·학습 중시의 풍토

를 조성하는데 기여한다고 인식하고 있다. 특히 교직경력 5년 미만의 교사들과 2급 정교사들이 평균값 3.92와 4.00으로 다른 교사들에 비해 이 항목을 더 타당하다고 생각하는 경향을 보인다.

수석교사제가 교사의 교수활동 향상에 기여한다는 항목에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-5>와 같다. 이를 정리하여 보면, 각 경력별, 자격별, 경험별로 평균값은 3.5내외로 나타나고 있는데 이는 교사들의 대부분이 수석교사제가 교사의 교수활동 향상에 기여한다는 것에 약간 타당하다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

<표 IV-5> 교사의 교수 활동 향상에 기여 정도

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

\*p<.05

수석교사제 도입이 교단교사로의 긍지를 높이는데 기여하고 있다는 항목에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-6>과 같다. 각 변인별로 평균값 3.5이 내외인 것으로 보면 대부분의 교사들이 약간 타당하게 생각하는 것으로 보인다. 특히 5년 미만의 교사들과 2급 정교사들의 평균값이 약 3.7인 것으로 보면 다른 교사들에 비해 더 타당하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-6> 교단 교사로서의 긍지 향상 정도

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

\*\*p<.01

<표 IV-4>, <표 IV-5>, <표 IV-6>을 전체적으로 살펴보면 수석교사제 도입으로 나타날 수 있는 영향에 대해 경력이 5년 미만이거나 2급 정교사들이 다른 교사들에 비해 더 긍정적으로 생각하고 있는 것을 알 수가 있다.

수석교사제 도입이 승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있을 것이다라는 항목에 대한 수용정도는 <표 IV-7>과 같다. 다른 항목과는 달리 평균값이 3.2내외로 낮은 것으로 볼 때 이 항목을 타당하지 않다고 생각하는 교사가 많을 것이라고 추측해 볼 수 있다.

<표 IV-7> 승진 과열 현상 완화 정도

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

\*p<.05

수석교사가 상급자로서의 지도를 받아야 하는 부담을 교사들에게 줄 것이라  
는 항목에 대한 교사의 수용정도는 <표 IV-8>과 같다. <표 IV-8>에서 알 수 있듯  
이 대부분의 교사들이 이 항목을 타당하지 않다고 받아들이고 있는 것으로 보인  
다. 특히 수석교사와 근무한 경험이 있었던 교사들과 그렇지 않은 교사들이 유의  
미한 차이( $p < .000$ )를 보이는 것을 보면 수석교사와 근무한 적이 없는 교사들은  
막연하게 수석교사가 교사들에게 또 다른 상급자로서의 부담을 준다고 생각하고  
있지만, 실제로 경험하면 그렇지 않다는 것을 추측할 수 있다.

<표 IV-8> 상급자로서의 지도 부담 정도

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

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

수석교사가 교감과 업무 분장 상의 갈등을 초래하고 있다는 항목에 대한 교사  
들의 수용정도를 보면 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 교감과 업무분장상의 갈등 정도

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

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

대부분의 교사들이 평균값이 3.1내외로 낮은 것으로 볼 때 이 항목을 타당하다고 생각하고 있지 않다는 것을 알 수 있다. 그리고 수석교사와 근무한 경험의 선생님들의 평균값이 2.76으로 다른 교사들에 비해 낮다는 것을 알 수 있다. 이는 수석교사가 교감과는 달리 장학 관련 업무만을 담당하고 있기 때문으로 해석된다.

수석교사와 교사 사이에 갈등이 발생하고 있다는 항목에 대한 교사들의 인식 정도는 <표 IV-10>과 같다. <표 IV-10>에서 알 수 있듯이 평균값들이 2.9 아래 인 것으로 보면 대부분의 교사들이 수석교사와 교사 사이에 갈등이 발생하고 있다는 항목에 대해 그렇지 않다고 생각하는 교사들이 많다는 것을 알 수가 있다. 특히 수석교사와 근무한 경험이 있었던 교사들인 경우에는 평균값이 2.43으로 다른 교사들에 비해 낮은 것으로 보면 실제 수석교사가 있는 학교에서 수석교사와 교사들간의 갈등이 거의 없다는 것으로 해석된다.

<표 IV-10> 교사와의 갈등 정도

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

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

### 3. 수석교사제 법제화 방안에 대한 인식

#### 가. 수석교사의 자질

〈표 IV-11〉에서 보는 바와 같이 교사들의 배경변인별에 따른 수석교사에게 요구되는 가장 중요한 자질 차이에 대해 살펴보면 전체적으로 수업연구능력이 39.7%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 동료장학능력이 27.4%, 교육자로서의 품성이 21.2%, 학생지도능력이 10.2%, 공직자로서의 자세가 1.1%, 기타가 0.4%로 순으로 나타났다.

〈표 IV-11〉 수석교사의 자질

변인		자질	자질					$\chi^2$	p	
			교육자로서의 품성	공직자로서의 자세	학생지도능력	동료장학능력	수업연구능력			기타
성별	남		28	1	12	27	37	1	3.783	.581
			26.4%	.9%	11.3%	25.5%	34.9%	.9%		
	여		68	4	34	97	143	1	18.116	.257
			19.6%	1.2%	9.8%	28.0%	41.2%	.3%		
교직경력	만 5년 미만		22	0	10	31	38	0	9.572	.479
			21.8%	.0%	9.9%	30.7%	37.6%	.0%		
	5년 이상~10년 미만		24	1	14	35	48	0	17.577	.004
			19.7%	.8%	11.5%	28.7%	39.3%	.0%		
10년 이상~20년 미만		38	1	17	31	64	1	21.2%	1.1%	
		25.0%	.7%	11.2%	20.4%	42.1%	.7%			
	20년 이상		12	3	5	27	30	1	21.2%	1.1%
			15.4%	3.8%	6.4%	34.6%	38.5%	1.3%		
자격 및 직위	2급 정교사		12	0	9	24	21	0	17.577	.004
			18.2%	.0%	13.6%	36.4%	31.8%	.0%		
	1급 정교사(일반교사)		73	4	32	88	133	1	22.8%	.7%
		22.1%	1.2%	9.7%	26.6%	40.2%	.3%			
	1급 정교사(부장교사)		11	1	5	12	26	1	22.8%	.7%
			19.6%	1.8%	8.9%	21.4%	46.4%	1.8%		
수석교사와 근무경력	있음		32	3	7	51	77	2	22.8%	.7%
			18.6%	1.7%	4.1%	29.7%	44.8%	1.2%		
	없음		64	2	39	73	103	0	22.8%	.7%
			22.8%	.7%	13.9%	26.0%	36.7%	.0%		
계			96	5	46	124	180	2	21.2%	1.1%
			21.2%	1.1%	10.2%	27.4%	39.7%	.4%		

\*\* p < .01

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

반면, 성별, 교직경력, 자격 및 직위에 따른 수석교사에게 요구되는 가장 중요한 자질 차이는  $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### 나. 수석교사 지원 자격

수석교사가 되기 위한 지원 자격에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12>에 나타난 결과를 전체적으로 살펴보면, 전체적으로 걱정하다고 생각한다는 응답이 72.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 교육경력을 상향 조정해야 한다는 응답이 19.2%, 교육경력을 축소해야 한다는 응답이 8.4%로 순으로 나타났다.

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 걱정하다고 생각한다는 응답이 73.6%로 나타나 상대적으로 여자인 경우보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우는 교육경력을 상향 조정해야 한다는 응답이 21.3%로 나타나 상대적으로 남자인 경우보다 높게 나타났다. 이는  $\chi^2=8.976$ ,  $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.( $p<.05$ )

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

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

계적으로 유의미한 차이를 보였다. ( $p < .05$ )

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

〈표 IV-12〉 수석교사가 되기 위한 지원 자격

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

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

#### 다. 수석교사의 직무

수석교사의 직무중 가장 중요한 직무에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 〈표 IV-13〉과 같다.

〈표 IV-13〉에서 보는 바와 같이 전체적으로 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅이 49.2%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 37.5%, 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관이 6.6%, 교육청과 학

교간의 장학지원 활동의 연계 역할이 3.8%, 학생의 학습활동 평가 문항의 개발, 검토, 분석 주도가 2.2%, 기타가 0.7%로 순으로 나타났다.

〈표 IV-13〉 수석교사의 직무

변인		역할						$\chi^2$	p
		①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	35 33.0%	54 50.9%	9 8.5%	3 2.8%	3 2.8%	2 1.9%	18.441 **	.002
	여	188 54.2%	116 33.4%	21 6.1%	7 2.0%	14 4.0%	1 .3%		
교직 경력	만 5년 미만	48 47.5%	41 40.6%	7 6.9%	2 2.0%	2 2.0%	1 1.0%	19.206	.205
	5년 이상~10년 미만	46 37.7%	58 47.5%	9 7.4%	2 1.6%	6 4.9%	1 .8%		
	10년 이상~20년 미만	79 52.0%	51 33.6%	11 7.2%	4 2.6%	7 4.6%	0 .0%		
	20년 이상	50 64.1%	20 25.6%	3 3.8%	2 2.6%	2 2.6%	1 1.3%		
자격 및 직위	2급 정교사	27 40.9%	32 48.5%	4 6.1%	0 .0%	2 3.0%	1 1.5%	22.677 *	.012
	1급 정교사(일반교사)	167 50.5%	119 36.0%	26 7.9%	7 2.1%	12 3.6%	0 .0%		
	1급 정교사(부장교사)	29 51.8%	19 33.9%	0 .0%	3 5.4%	3 5.4%	2 3.6%		
수석교사 와 근무경험	있음	94 54.7%	57 33.1%	10 5.8%	5 2.9%	5 2.9%	1 .6%	4.524	.477
	없음	129 45.9%	113 40.2%	20 7.1%	5 1.8%	12 4.3%	2 .7%		
계		223 49.2%	170 37.5%	30 6.6%	10 2.2%	17 3.8%	3 .7%		

주. ① 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅. ② 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄.  
③ 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관. ④ 학생의 학습활동 평가 문항의  
개발·검토·분석·주도. ⑤ 교육청과 학교간의 장학지원 활동의 연계 역할. ⑥ 기타  
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

성별에 따라서 살펴보면 남자인 경우 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 50.9%로 나타나 상대적으로 여자보다 높게 나타난 반면, 여자인 경우는 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅이 54.2%로 나타나 상대적으로 남자인 경우보다 높게 나타났다. 이는  $\chi^2 = 18.441$ ,  $p < .01$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를

보였다.( $p < .01$ )

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

반면, 교직경력, 수석교사와 근무 경험에 따른 수석교사의 가장 중요한 직무 차이는  $p > .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

### 라. 수석교사의 재임기간과 재심사 기간

수석교사의 재임기간과 재심사 기간에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14>에 따르면 전체적으로 현행 수석교사 4년 재임후 재평가 방식이 적정하다고 본다는 응답이 54.3%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 재임기간을 2년으로 바꾸고 2년마다 재평가할 필요가 있다는 응답이 37.7%, 임용 전 자격검정을 했으므로 재평가 없이 재임용해도 된다는 응답이 5.7%, 재임기간을 1년으로 바꾸고 1년마다 재평가할 필요가 있다는 응답이 2.2%로 순으로 나타났다.

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

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

〈표 IV-14〉 수석교사의 재임기간과 재심사 기간

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

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

#### 마. 수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득 가능 여부

수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득할 수 없도록 하는 것에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 〈표 IV-15〉와 같다.

〈표 IV-15〉에서 보는 바와 같이 전체적으로 ‘수석교사가 교장·교감 승진에 이용되지 않도록 하는 효과가 있다’(68.0%)가 가장 높았고, ‘교장·교감 승진이 늦어지므로 수석교사로의 유인책이 되지 못한 것이다’(29.1%)순으로 나타났다. 성별, 교직경력, 자격 및 직위, 수석교사와 근무 경험에 따른 교장, 교감 자격 취득 가능 여부 차이는 p>.05로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이는 수석교사제가 교감·교장으로 승진하는 관리직체계와는 달리 교수직 체계로 교사의 전문성을 살려 장학활동의 중심적인 역할을 부여할 수 있는 새로운 제도가 되기를 바라는 교사들의 바람이 있다고 추측할 수 있다.

〈표 IV-15〉 수석교사 임기 중 교장·교감 자격 취득 가능 여부

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

#### 바. 수석교사의 주당 수업시수

수석교사의 수업 부담의 경감을 위한 조치로서 적정한 수업시수에 대한 인식을 배경변인별로 따라 차이를 검증한 결과는 〈표 IV-16〉과 같다.

〈표 IV-16〉에서 보면 전체적으로 ‘주당 12-15시간’(48.6%)으로 가장 높았고, ‘주당 16-20시간’(41.9%), ‘주당 10시간 이내’(7.9%)순으로 나타났다.

성별에 따른 주당 수업 시수 차이는  $\chi^2=27.468$ ,  $p<.001$ 로 나타나 통계적으

로 유의미한 차이를 보였다.( $p < .001$ )

반면, 교직경력, 자격 및 직위, 수석교사와 근무 경험에 따른 주당 수업 시수 차이는  $p > .05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-16〉 수석교사의 적정한 주당 수업시수

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

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

#### 사. 수석교사의 연구활동 지원비

수석교사의 연구활동 지원비 에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 〈표 IV-17〉과 같다.

〈표 IV-17〉을 보면 전체적으로 ‘월 30만원 이상’(42.6%)로 가장 높았고, ‘월 20만원 이상’(36.9%), ‘월 40만원 이상’(14.8%)순으로 나타났다.

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

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

반면, 교직경력, 수석교사와 근무 경험에 따른 연구활동 지원비 차이는  $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-17〉 수석교사의 연구활동 지원비 적정도

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

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

아. 수석교사제 전면 시행시 해결 과제

수석교사제 전면 시행과 관련하여 해결해야 할 과제에 대한 인식을 배경변인별에 따라 차이를 검증한 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 수석교사제의 전면시행과 관련하여 해결해야 할 과제

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

주. ① 수석교사 충원을 위한 예산 확보. ② 수석교사의 연수 체계 정비.

③ 수석교사제에 대한 홍보. ④ 교원 승진 구조의 재검토. ⑤ 기타

\*p<.05

<표 IV-18>에 나타난 결과를 전체적으로 살펴보면, '수석교사의 연수 체계 정비'(40.6%)가 가장 높았고, '교원 승진 구조의 재검토'(26.3%), '수석교사 충원을 위한 예산 확보'(15.2%), '수석교사제에 대한 홍보'(14.6%) 순으로 나타났다.

교직경력에 따른 수석교사제 전면 시행 시 해결 과제 차이는 5년 미만, 5년~

10년 미만 교사들이 수석교사의 연수 체계 정비를 약 45% 이상의 응답을 보인 반면, 10년 이상~20년 미만, 20년 이상 교사들은 교원 승진 구조의 재검토를 3약 30% 이상의 응답을 보여  $\chi^2=21.661$ ,  $p<.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.( $p<.05$ )

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

반면, 성별, 자격 및 직위에 따른 수석교사제 전면 시행 시 해결 과제 차이는  $p>.05$ 로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

#### 4. 논의

수석교사제 시범운영 현황과 법제화 방안에 대해 알아보고, 이에 대하여 교사들은 어떻게 인식하고 있는지 분석하였다. 여기서는 수석교사제의 효율적인 운영을 위한 방안을 논의하고자 한다.

첫째, 「교육공무원임용령」에 의하면 수석교사의 수업시수를 학교별 교사 1인당 평균 수업 시수의 2분의 1수준으로 경감하도록 하였고 시범운영 현황에 따르면 수석교사는 학교내에서 수석교사와 관련된 업무를 수행하여 학교에서 일반 교사가 맡은 업무는 하지 않고 있었다. 그에 따라 다른 교사들에게 수업 부담 및 업무 부담이 돌아갈 수밖에 없기 때문에 50%의 수업 경감을 할 수 있도록 하였지만 실질적으로 이루어지기 어려운 실정이다. 수석교사들은 본연의 역할에 충실하기에는 수업시수가 많다고 어려움을 토로했고, 반면에 일반 교사들은 수석교사들의 수업시수 경감으로 피해를 입는다고 생각을 하였다. 수석교사제 도입으로 인해 우려되는 문제점으로 교사의 33.8%가 수석교사의 수업 경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이라며 응답한 것을 보아도 알 수가 있다. 이에 교육과학

기술부에서는 수석교사제 정착 지원을 위해 초중등교사 500명을 확보하여 2012학년도 임용시험 선발인원에 반영하도록 하였다. 그러나 500명 증원은 수석교사의 수업경감분을 모두 대신할 수 있는 충분한 인력이 아닐뿐더러 앞으로 수석교사제를 확대 실시하면 더욱더 많은 인력이 필요하게 될 것이다. 따라서 수석교사의 수업 시수 경감이 다른 교사들에게 수업 및 업무의 가중으로 돌아가지 않게 하기 위해서는 이를 대체할 만한 교사의 확충방안 및 예산이 마련되어야 할 것이다.

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

셋째, 교사의 교사로서 교수학습의 전문성을 향상시킬 수 있도록 수업코칭과 멘토로서의 역할을 충실히 수행할 수 있는 여건 조성이 필요하다. 동료교사들이 전문성 신장을 위해 수석교사를 다양하게 활용할 수 있도록 해야 한다. 소속 학교에 배치된 수석교사 뿐만 아니라 인근의 다른 학교에 배치된 수석교사로부터 언제든지 수업장학을 받을 수 있는 제도적 장치가 필요하고 현재 수석교사는 교과별로 선발하여 시범운영하고 있는데 다양한 교과의 수석교사들로부터 수업코칭을 손쉽게 받기 위해서는 수석교사의 명단을 공유하고 정보를 교환할 수 있는 온라인상의 공간도 마련되어야 한다.

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

수석교사의 위상 제고를 위한 추가적인 조치가 필요하다.

다섯째, 수석교사의 도입 목적이 관리직과 교수직과의 구분으로 교사의 전문성을 높이고, 교사들이 교육을 통해 자아실현을 이루는 과정에서 교수직과 관리직을 선택하여 깊이 연구할 수 있도록 하는 것이기도 하다. 관리직의 최정점이 교장이고 이를 위해 교감의 역할을 지낸다고 볼 수 있다. 그렇다면 교수직의 최정점은 수석교사이고, 수석교사가 되기 위해서는 다양한 경험과 자료개발 및 컨설팅을 위한 준비단계를 거칠 필요가 있을 것이다. 이를 위해 수석교사 도입 당시부터 제안되었던 선임교사직의 신설이 필요하다. 이미 많은 나라들에서는 선임교사의 단계를 거쳐 수석교사에 이르도록 운영하므로 우리나라도 선임교사를 거쳐 수석교사가 되는 단계를 도입할 필요가 있다.

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

## VI. 결론 및 제언

### 1. 요약

본 연구는 제주특별자치도내 수석교사 시범운영 현황을 알아보고, 수석교사제 운영과 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 효율적인 수석교사제 실시 방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 수석교사제 시범운영 실태에 관하여 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 수석교사제 도입에 따른 영향과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

셋째, 수석교사제 법제화 방안과 관련하여 교사들의 인식은 어떠한가?

이러한 문제를 해결하기 위하여 본 연구의 주제와 관련된 문헌과 선행연구 결과들을 중심으로 문헌을 고찰하여 이론적 기초를 정립하고, 수석교사 시범현황과 법제화 방안을 조사하였다.

또한 조사연구에서는 수석교사제 시범운영 및 법제화 방안에 대한 교사들의 인식을 알아보기 위하여 질문지를 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 제작하여 사용하였다. 조사 대상은 제주특별자치도 초등교사에게 500부를 배포하였다. 배포된 질문지 가운데 467부(93.4%)가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 14부를 제외한 453부(90.6%)가 본 연구의 문제를 해결하는데 사용되었다.

수집된 자료는 SPSS/Win 18.0 프로그램을 사용하여 문항에 따라 빈도와 비율, 평균, 표준편차를 산출하였으며, 교차분석, 분산분석을 통해 그 결과를 해석하였다.

이상의 과정을 통해 얻어진 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

#### 가. 수석교사제 시범운영 실태에 대한 교사들의 인식 결과

수석교사제 시범 운영에 대한 이해도에 대해 질문한 결과 내용에 대해 잘 알고

있다(5.5%), 취지, 기능정도 알고 있다(5.5%), 시범운영 된다는 사실정도만 알고 있다(28%), 잘 모르는 제도이다(5.5%) 순으로 조사되었다. 수석교사제 도입으로 기대되는 효과에 대한 질문에는 교장·교감 승진의 과열 경쟁이 완화될 것이다(18.8%), 학교내 연수 및 자율장학이 활성화 될 것이다(40.4%), 초임 교사들의 수업 전문성이 신장될 것이다(36.4%)라고 응답하였다. 수석교사제 도입으로 우려되는 문제점으로는 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이다(34.4%), 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이다(33.8%), 수석교사가 고연령의 평교사들에게 지도, 조언하기 어려울 것이다(23.8%), 수석교사 확보와 수당 등 처우에 재정적 부담이 증가할 것이다(5.1%) 순으로 나타났다.

#### **나. 수석교사제 도입에 따른 영향에 대한 교사들의 인식 결과**

수석교사제 도입에 따른 영향으로 수석교사가 교수·학습 풍토 조성에 기여한다, 교사의 교수활동 향상에 기여한다, 교단교사로의 긍지를 높이는데 기여한다는 항목에 대해서는 대체로 타당하고 받아들이고 있으나 수석교사가 승진 과열 현상을 완화한다, 교감과 업무 문장상의 갈등을 초래하고 있다, 수석교사와 교사 사이에 갈등이 발생하고 있다는 항목에 대해서는 대체로 타당하지 않다고 생각하고 있다.

#### **다. 수석교사제 법제화 방안에 대한 교사들의 인식 결과**

수석교사에게 요구되는 가장 중요한 자질에 대해 수업연구능력(39.7%), 동료 장학능력(27.4%), 교육자로서의 품성(21.2%), 학생지도능력(10.2%), 공직자로서의 자세(1.1%) 순으로 조사되었다.

수석교사가 되기 위한 지원 자격에 대해서는 15년 이상의 교육경력이 적정하다(72.4%), 교육경력을 상향조정해야 한다(19.2%), 축소해야한다(8.4%)로 응답하였다.

수석교사의 직무중 가장 중요한 직무로는 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅이 49.2%로 가장 높이 나타났고, 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄이 37.5%, 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관이 6.6%, 교육청과 학교간의 장학

지원 활동의 연계 역할이 3.8%, 학생의 학습활동 평가 문항의 개발 검토, 분석 주도가 2.2% 순으로 나타났다.

수석교사의 재임기간과 재심사 시간에 대해 현행 수석교사 4년 재임후 재평가 방식이 적절하다고 본다는 응답이 54.3%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 재임 기간을 2년으로 바꾸고 2년마다 재평가할 필요가 있다(37.7%), 임용 전 자격검정을 했으므로 재평가 없이 재임용해도 된다(5.7%), 재임기간을 1년으로 바꾸고 1년마다 재평가할 필요가 있다(2.2%)로 나타났다.

수석교사가 임기 중 교장·교감 자격을 취득할 수 없도록 하는 것에 대해 교장·교감 승진에 이용되지 않도록 하는 효과가 있다(68.0%)가 가장 높았고, ‘교장·교감 승진이 늦어지므로 수석교사로의 유인책이 되지 못한 것이다’(29.1%) 순으로 나타났다.

수석교사의 적정한 수업시수에 대해서는 주당 12-15시간(48.6%)으로 가장 높았고, 주당 16-20시간(41.9%), 주당 10시간 이내(7.9%)순으로 나타났다.

수석교사의 연구활동 지원비에 대해서는 월 30만원 이상(42.6%)로 가장 높았고, 월 20만원 이상(36.9%), 월 40만원 이상(14.8%)순으로 나타났다.

수석교사제 전면 시행과 관련하여 해결해야 할 과제에 대해서는 ‘수석교사의 연수 체계 정비 40.6%, 교원 승진 구조의 재검토 26.3%, 수석교사 충원을 위한 예산 확보 15.2%, 수석교사제에 대한 홍보 14.6%로 나타났다.

## 2. 결론 및 제언

이상의 연구 결과에 따라 도출된 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 수석교사제 시범운영과 관련하여 저경력 교사나 수석교사와 근무한 경험이 없는 교사들인 경우에는 수석교사제에 대해 잘 모르는 경우가 많은 것으로 나타났다. 제주도 초등학교 108학교 중 8개교에서만 수석교사가 있었기 때문에 수석교사제에 대해 관심이 없는 교사들인 경우에는 수석교사제에 대해 알지 못할뿐더러 경험할 기회가 거의 없다고 봐야 할 것이다. 수석교사제가 정착이 되기 위해서는 도입 목적과 운영 내용 등에 대해 교사들이 바르게 인식하고 하고 있어야

만 한다. 따라서 공청회 및 세미나 개최, 교육청 차원의 교원 연수시 수석교사제에 대한 토론 주제 채택이나 강의 배정 등 홍보와 연수를 강화할 필요가 있다.

둘째, 수석교사제의 도입은 교수·학습 풍토 조성에 기여하여 수업의 전문성을 가진 교사의 양성 및 공교육 강화를 위한 방안이라고 생각하는 의견을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 수석교사제의 도입 및 실시에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다. 그러나 승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있을 것이다에 대해서는 부정적인 측면이 많았다. 따라서 가르치는 교사가 우대되고 전문성을 가진 교사들이 교수직에서 물러나 관리직으로 넘어가지 않고 유능한 수석교사를 확보하기 위한 보다 구체적인 인사 관련 법령의 검토가 필요할 것이다.

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

넷째, 수석교사가 최고의 수업전문가로서의 자질과 능력을 유지 및 발전시켜 나가도록 하기 위해서는 정기·부정기적인 연수체계가 갖추어져야 한다. 수석교사제의 안정적인 정착을 위해서는 실질적인 수석교사 연수프로그램을 강화하는 것이 가장 시급한 과제라는 응답은 초등 교사들이 엄정한 검증과 실질적인 연수를 통해 전문적 자격을 갖춘 실력 있는 수석교사를 원하고 있음을 알 수 있다. 수석교사가 되기 위해서는 180시간의 자격 연수를 거쳐야 한다. 이 연수에는 여러 다양한 요소가 포함될 수 있겠지만 수업 전문가에 의해 자신의 수업을 코칭 받아보는 과정도 포함되어야 할 것이다. 수석교사가 해야 될 업무에서 가장 중요한 것은 동료 교사들의 수업을 코칭하는 것이다. 하지만 대부분의 교사는 자신의 수업에 대해 코칭을 받아본 경험이 거의 없다. 흔히 동료 장학인 교원능력개발평가시 체크리스트를 작성하여 수업을 계량적으로 평가하고 수업을 마친 후 수업 평가를 하는 모임을 가지는 것이 전부다. 하지만 수업 코칭은 단순히 수업내용만 평가하는 것으로 그치는 것이 아니다. 수업 코칭은 수업의 다양한 기술과 수업의 흐름에 대한 임상적 비평, 학생들 사이에 일어났던 배움의 다양한 과정을 면밀히 살필 줄 아는 능력이 필요하다.

학기 중에는 장학활동에 지장이 없는 범위 내에서 이루어지도록 하고 가급적 방학을 이용하여 집합연수나 세미나 개최 또는 통신 연수 등을 개설하는 등 시스템적으로 운영될 수 있도록 하여야 할 것이다. 해외의 수석교사제 운영 실태를 직접 체험할 수 있도록 해외 연수나 상호 교류할 수 있는 채널을 제공해주는 방안도 적극 활용되어야 할 것이다.

이 연구에서 얻어진 결과를 토대로 효율적인 수석교사제 운영을 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 수석교사제가 시범운영 결과를 바탕으로 교직사회에 안정적으로 자리매김하기 위해서는 수석교사제에 대한 홍보를 통하여 교직사회의 관심도를 제고할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 수석교사의 수업 및 업무 경감이 다른 교사의 부담이 되지 않게 시간강사나 기간제 교사를 활용, 신규교사의 채용 등을 고려해야 한다. 교사의 정원을 충분히 확보하는 교원확충이 이루어져야만 동료 교사들에게 부담을 가중시키지 않고 수석교사의 기능이 제대로 발휘될 수 있을 것이다.

셋째, 수석교사 임기중에 교감·교장 자격취득을 불허함에도 평교사에게 충분한 유인가가 될 수 있는 추가적인 우대방안이 무엇인지 등에 대한 연구가 필요하고 수석교사를 포함한 승진체계 및 교수직체계에 대한 후속 입법이 요구된다.

넷째, 제도를 시행함에 있어서 예산이 뒷받침되지 않으면 제대로 수석교사제도가 운영될 수 없고, 예산이 수석교사의 증원 범위를 결정하게 될 것이다. 따라서 추후 관계법 개정을 통하여 수석교사와 관련된 예산을 법정화 시킬 필요가 있다.

다섯째, 아직 수석교사의 역할이 모호한 상태에서 제도가 이루어지면 학교내 수업장학과 컨설팅을 담당하는데 있어 교감, 연구부장의 역할과 중복될 수 있다. 따라서 수석교사의 역할에 대한 규정이 지속적인 보완을 통해 이루어질 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2007). 수석교사 시범운영 기본계획. 교육인적자원부.
- 교육인적자원부(2008.2). 2008학년도 수석교사 시범운영 안내자료. 교육인적자원부
- 교육과학기술부(2008.12). 2009학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 교육과학기술부.
- 김옥희(2011). 초등학교의 수석교사제 운영방안 연구. 석사학위논문. 강원대학교 교육대학원.
- 김용조(2008). 교사전문성 신장을 위한 수석교사제 운영 방안. **초등교육연구논총**, 24(1), 117-136.
- 김재철(2007). 교원자격체제의 이원화를 통한 수석교사제 도입 연구: 쟁점별 해결방안을 중심으로. 석사학위논문. 연세대학교 교육대학원.
- 김철순(2003). 수석교사제도에 관한 초등교원의 인식. 석사학위논문. 인천교육대학교 교육대학원.
- 김혜숙, 백승관, 김희규(2007). 수석교사제 도입에 관한 기초 정책 연구. 교육인적자원부.
- 김희규, 백승관, 전제상, 전상훈, 한영옥(2007). 수석교사 시범운영을 위한 모형 개발 연구. 교육인적자원부.
- 노문진(2011). 수석교사제 운영에 대한 교사들의 인식조사. 석사학위논문. 부산대학교 교육대학원.
- 노종희(2003). 교원승진제도. 어떻게 개선할 것인가?. 교육정책관련 학술연구보고서, 66-75.
- 노종희(2006). 수석교사제의 합리적인 도입방안과 해결과제. **교육력 제고를 위한 수석교사제 도입방안**(제2차 교원정책 포럼 자료집. 3.30), 28-32.
- 마정구(2008). 중등교원의 수석교사제 도입에 관한 인식연구. 석사학위논문. 공주대학교 교육대학원.
- 박영숙(2011.9.29) 수석교사제 추진 경과와 향후 과제.  
<http://edpolicy.kedi.re.kr/> 교육정책포럼 219. 한국교육개발원.
- 박정아(2009). 수석교사제의 효과적인 운영방안 모색. 석사학위논문. 대구교육대학교 교육대학원.
- 박종렬(2000). 교수활동을 중시하는 선임·수석교사제. **한국교사교육**, 17(2), 57-91.

- 배경남(2009). 수석교사제의 운영상의 개선 방안. 석사학위논문. 대구교육대학교 교육대학원.
- 오유경(2011). 초등학교 교사의 수석교사제 운영에 대한 인식 분석. 석사학위논문. 경상대학교 교육대학원.
- 이세형(2004). 수석교사제 도입 방안에 관한 연구: 안성·평택시 지역을 중심으로. 석사학위논문. 한경대학교 전자정부대학원.
- 이윤식(1999). 완전 이원화로 교수기능 강화를. **새교육(10월호)**, 47-49.
- 이윤식(2006). 수석교사제 도입의 다양한 논의과 국내의 시행사례. **교육력 제고를 위한 수석교사제 도입방안**(제2차 교원정책포럼 자료집 3.30), 3-27.
- 이윤식, 김병찬, 김정휘, 박남기, 박영숙, 송광용, 이성은, 전제상, 정영수수, 정일환, 조동섭, 진동섭, 최상근, 허병기(2007). **교직과 교사**. 한국교원교육학회. 서울: 학지사
- 이주운(2009). 수석교사제 운영에 관한 연구. 석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.
- 이희열(2004). 수석교사제 운영방안 연구. 석사학위논문. 서울교육대학교 교육대학원.
- 제주특별자치도교육청(2009.12). 2010학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 제주특별자치도교육청
- 제주특별자치도교육청(2010.12). 2011학년도 수석교사 시범운영 기본계획. 제주특별자치도교육청
- 제주특별자치도교육청(2010). 2010학년도 수석교사 활동보고서. 제주특별자치도교육청.
- 제주특별자치도교육청(2011). 2011학년도 상반기 수석교사 활동보고서. 제주특별자치도교육청.
- 주원일(2005). 수석교사제의 도입 및 실시방안에 관한 연구. 석사학위논문. 성균관대학교 교육대학원.
- 최준렬(1999). 외국의 수석교사제. **새교육(10월호)**, 53-58.
- 최혜경(2009). 초등교원이 수석교사제 실시에 대한 인식 연구. 석사학위논문. 춘천교육대학교 교육대학원.
- 최훈(2001). 수석교사 선발기준 탐색연구. 석사학위논문. 강원대학교 교육대학원.
- 한성준(2011.9.14) 수석 교사제 어디로 가야 하나.

<http://goodtcher.tistory.com/> 교육정책 특집 글.

황석근(2000). 우수교원 확보와 교직발전 종합방안. **초등교육(여름호)**. 한국초등교장협의회.

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

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



## A B S T R A C T \*

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

Kim, Min Jung

Major in Elementary Education  
Graduate School of Education  
Jeju National University

Supervised by Professor Ko, Jeon

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

Detailed research problems for achieving the above purpose are as follows:

First, what is the teachers' perception on the actual state of the model operation of the master teacher system?

---

\* A thesis submitted to the Committee of Graduate School of Education, Jeju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education conferred in February, 2012.

Second, what is the teachers' perception on the effects of the introduction of the master teacher system?

Third, what is the teachers' perception on the legislated plan of the master teacher system?

To resolve the above problems, I worked out theoretical foundations through inquiring into relevant literature and the results of precedent studies, and investigated the legislated plan as well as the present condition of the model operation of the master teacher system. Also, for survey research, getting advice from my thesis director, I prepared and used a questionnaire based on precedent studies and theoretical background, in order to examine teachers' perception on the model operation of the master teacher system and the legislated plan. The subjects of the survey were elementary school teachers in Jeju Special Self-governing Province, to whom 500 copies of the questionnaire were distributed. 467 copies (93.4%) among the distributed questionnaire copies were collected; and 453 copies (90.6%) except 14 copies that included a lot of no-responses or were judged to be worthless to the study were used for resolving the problems of this study. Frequency, ratio, mean, and standard deviation were calculated from the collected data according to questions, using the SPSS/Win 18.0 program; and the results were interpreted through cross tabulation analysis and ANOVA.

The results of the study obtained from the above process are summarized as follows:

First, as for the model operation of the master teacher system, it was found that teachers of limited experience or teachers having no experience of working with a master teacher often didn't know well about the master teacher system. This may be ascribed to the lack of publicity or training, teachers' indifference, and so on. Therefore, it

is necessary to strengthen publicity or training related to the master teacher system.

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

Third, as for the survey of perception on the legislated plan of the master teacher system, they had opinions similar to the legislated contents such as the standards for application, non-permission of a principal or a vice-principal's acquiring the qualification, and so on; but showed difference in perception on class hours per week and the support fund for research activities, which may be construed as requiring more accurate definition.

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

Key words: Master Teacher System, Teacher Certification System



I. 수석교사제 시범운영에 관한 설문입니다.

1. 선생님께서는 수석교사제 시범운영에 관하여 어느 정도 이해하십니까?  
\_\_① 시범운영되고 있는 수석교사제의 구체적 내용에 대하여 잘 알고 있다.  
\_\_② 시범운영되고 있는 수석교사제의 취지나 대표적 기능 정도는 알고 있다.  
\_\_③ 시범운영되고 있다는 사실을 보도나 혹은 지인을 통해 들어본 정도이다.  
\_\_④ 수석교사에 대하여 들어보거나 접할 기회가 없어서 모르는 제도이다.
2. 선생님께서는 수석교사제 도입으로 기대되는 가장 큰 효과가 무엇이라고 생각하십니까?  
\_\_① 교장·교감 승진의 과열경쟁이 완화될 것이다.  
\_\_② 학교내 연수 및 자율장학이 활성화될 것이다.  
\_\_③ 초임 교사들의 수업 전문성이 신장될 것이다.  
\_\_④ 기타 ( )
3. 선생님께서는 수석교사제 도입으로 예상되는 가장 큰 우려되는 것은 무엇이라고 생각하십니까?  
\_\_① 수석교사의 수업경감으로 다른 교사의 부담이 증가할 것이다.  
\_\_② 수석교사의 지위가 부장교사도 교감도 아닌 불안정하게 될 것이다.  
\_\_③ 수석교사 확보와 수당등 처우에 상당한 재정적 부담이 증가할 것이다.  
\_\_④ 수석교사가 고연령의 평교사들에게 지도·조언하기는 어려울 것이다.  
\_\_⑤ 기타 ( )

II. 수석교사제 도입에 따른 영향에 관한 설문입니다.

\* 수석교사제는 수업전문성을 가진 교사가 우대 받는 교직원토 조성을 위한 방안의 하나로 도입되었습니다. 이러한 본래의 취지가 어느 정도 달성되고 있다고 생각하시는지 선생님의 의견과 가까운 곳에 √표해 주시기 바랍니다.

수석교사제 도입은		5	4	3	2	1
		매우 그 렇 다	대체로 그 렇 다	보통 이 다	대체로 그 렇 지 않 다	매우 그 렇 지 않 다
4	교수·학습 중시의 풍토를 조성하는데 기여하고 있다.					
5	교사들의 교수활동 향상에 실질적으로 기여하고 있다.					
6	교단교사로서의 긍지를 높이는데 기여하고 있다.					
7	승진과열 현상을 완화시키는 효과가 있다.					
8	교사들에게 수석교사라는 또 다른 상급자의 지도를 받아야 한다는 부담을 준다.					
9	교감과 수석교사 사이의 업무 분장 상의 갈등을 초래하고 있다.					
10	교사와 수석교사 사이에 갈등이 발생하고 있다.					

Ⅲ. 수석교사제 법제화 방안에 관한 설문입니다.

11. 수석교사에게 특별히 요구되는 가장 중요한 자질은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 교육자로서의 품성
- ② 공직자로서의 자세
- ③ 학생지도능력
- ④ 동료장학능력
- ⑤ 수업연구능력
- ⑥ 기타 ( )

12. 수석교사가 되기 위한 지원 자격으로 15년 이상의 교육경력(교육전문직 포함)을  
요구하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적정하다고 생각한다.
- ② 교육경력을 축소해야 한다.
- ③ 교육경력을 상향조정 해야 한다.

13. 논의되고 있는 수석교사의 직무중 가장 중요한 직무는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 신입교사의 멘토링 및 수업 컨설팅
- ② 교내 연수 및 수업 장학업무의 총괄

- ③ 학습지도 영역의 교원능력개발 평가업무 주관
- ④ 학생의 학습활동 평가 문항의 개발·검토·분석 주도
- ⑤ 교육청과 학교간의 장학지원 활동의 연계 역할
- ⑧ 기타 ( )

14. 현행법상 수석교사의 재임기간은 4년이고, 업적실적 및 연수실정 등을 반영한 재심사 받도록 하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 임용전 자격검정을 했으므로 재평가없이 재임용해도 된다.
- ② 현행 수석교사 4년 재임후 재평가 방식이 적절하다고 본다.
- ③ 재임기간을 2년으로 바꾸고 2년마다 재평가할 필요가 있다.
- ④ 재임기간을 1년으로 바꾸고 1년마다 재평가할 필요가 있다.

15. 수석교사 임기 중에는 교장·교감 자격을 취득할 수 없도록 하였습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 수석교사가 교장·교감 승진에 이용되지 않도록 하는 효과가 있을 것이다.
- ② 교장·교감 승진이 늦어지므로 수석교사로의 유인책이 되지 않는 것 같다.
- ③ 기타 ( )

16. 수석교사의 수업 부담의 경감을 위한 조치로서 적절한 수업시수는 몇 시간이라고 생각하십니까?

- ① 주당 10시간 이내
- ② 주당 12-15시간
- ③ 주당 16-20시간
- ④ 기타 ( )

17. 수석교사의 연구활동 지원비 등 수당 수준은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 월 40만원 이상
- ② 월 30만원 이상
- ③ 월 20만원 이상
- ⑤ 기타( )

18. 수석교사제의 전면시행과 관련하여 가장 시급하게 해결해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

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

- 끝까지 성실하게 응해주셔서 대단히 감사합니다. -