



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

제주특별자치도 초등학교에서의
담임배정 실태와 개선방안

The Actual Condition of Homeroom Teacher Assignment
and Its Improvement in Elementary Schools
in Jeju Special Self-Governing Province

제주대학교 교육대학원

초등교육방법전공

문 정 혜

2009년 8월

제주특별자치도 초등학교에서의
담임배정 실태와 개선방안

The Actual Condition of Homeroom Teacher Assignment
and Its Improvement in Elementary Schools
in Jeju Special Self-Governing Province

지도교수 고 전

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

제주대학교 교육대학원

초등교육방법전공

문 정 혜

2009년 5월

문정혜의

교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 인

심사위원 인

심사위원 인

제주대학교 교육대학원

2009년 6월

국 문 초 록

제주특별자치도 초등학교에서의 담임배정 실태와 개선방안

문 정 혜

제주대학교 교육대학원 초등교육방법전공
지도교수 고 전

본 연구는 제주특별자치도내 초등학교의 담임배정 실태를 알아보고, 담임배정 실태와 개선방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 담임배정의 문제점을 파악하여 개선방향을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적을 두었다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 담임배정의 의의와 원칙은 무엇인가?
- 둘째, 담임배정의 법제와 현황 및 문제점은 무엇인가?
- 셋째, 담임배정에 대하여 교사들은 어떻게 인식하고 있는가?
- 넷째, 바람직한 담임배정방법은 어떠해야 하는가?

이러한 문제를 해결하기 위하여 관련 문헌을 고찰하여 이론적 기초를 정립하고, 담임배정에 대한 법적 근거와 현황을 조사하여 문제점을 도출하였다. 또한 조사연구에서는 담임배정 실태 및 개선방안에 대한 교사들의 인식을 알아보기 위하여 질문지를 제작하여 제주특별자치도에 소재하고 있는 초등학교 33개교의 교사에게 450부를 배포하였다. 이 가운데 419부(93.1%)가 회수되었으며, 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 25부를 제외한 394부(94%)가 본

연구의 문제를 해결하는데 사용되었다. 수집된 자료는 SAS(Ver 9.1) 프로그램을 사용하여 문항에 따라 빈도와 비율, 평균, 표준편차를 산출하였으며, 교차분석, 분산분석, 다중응답분석을 통해 그 결과를 해석하였다.

이상의 과정을 통해 얻어진 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 담임배정은 학교경영자의 학교조직 운영면에서 교육목표 달성을 위해 학교 조직을 효율적으로 구성하는 권한과 책임을 다하는 것이며, 교사의 직무부담면에서는 근무 만족도에 따른 교육활동의 극대화와 연결된다. 또한 학생의 학습·생활지도면에서는 교육에 대한 만족도와 직결된다. 따라서 담임배정은 헌법정신과 교육인사행정의 원리를 바탕으로 민주적이고 공정하게 이루어져야 한다.

둘째, 교내인사행정은 법적 근거로 토대로 이루어지고 있으나 강제성이 약하며 단위학교별 교원인사자문위원회에 관한 구체적인 지침이 마련되지 않고 있다. 또한 도내 106개 초등학교 중 52개교의 담임배정 실태를 파악한 결과 경력이 높은 교사들에 비해 경력이 낮은 교사들이 고학년에 배치되고 있는 경향과 여교사보다는 남교사를 주로 고학년에 배치시키는 경향을 확인할 수 있었다.

셋째, 담임배정에 대한 교사들의 인식을 알아본 결과 대체로 학교에 인사자문위원회가 설치되어 있고, 담임배정시 희망서 받고 있으며, 인사자문위원회 협의 결과를 바탕으로 담임배정을 하는 등의 절차를 따르는 것으로 보이나 민주적인 절차가 완전히 정착되지는 않은 것으로 보인다. 그리고 학교 내규에 공통적으로 나타난 담임배정 원칙에 대해 대부분의 항목에서 타당하다고 응답하고 있으나 일부 항목에서는 경력 및 자격에 따라 다른 의견을 보인다. 교사들은 담임배정에 대해 대체로 만족하고 있으나 약 13%가 불만이라고 응답함으로써 담임배정에 대한 불만의 여지가 있음을 나타내며, 주된 이유로 담당업무를 고려하지 않은 배정과 경영자의 일방적 배정을 들었다. 학년간 형성평 유지를 위한 선행요건으로는 교과전담제 확대 운영 및 고학년 담당 교사의 업무 경감을 꼽았으며, 6년 이하 경력교사의 담임배정시 고려사항으로 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정과 학교 담당업무 고려, 다양한 학년의 담임경험, 초임교사의 1, 6학년 배정 지양 순으로 응답하였다. 또한 윤번식 담임제를 가장 선호하고 있으며, 불만 해소 및 문제점 개선을 위해 담당 업무의 경중 고려, 담임배정원칙을

교사들과 함께 민주적 방법으로 제정·운영, 저·중·고학년의 순환제 원칙이 필요하다고 응답하였다.

넷째, 교사의 전문성 및 교육의 효율성 극대화를 위해 윤번식 담임제 뿐 아니라 중임제, 연임제 등의 방법을 적절히 활용하며, 교육의 질 향상을 위한 업무 경감방안을 마련하고 담임배정 시기를 앞당길 필요가 있다.

이러한 결과를 종합하여 볼 때 다음과 같은 제언을 할 수 있다. 우선 단위학교별로 인사자문위원회를 반드시 설치할 수 있도록 법적 근거 및 구체적인 지침이 마련되어야 한다. 또한 불만 발생시 이를 수렴할 수 있는 절차를 마련하고 교사의 평균 수업시수를 법제화할 필요가 있다. 마지막으로 효과적인 담임배정을 위한 지속적인 연구가 필요하다.

주요어: 초등학교, 담임, 담임배정 실태, 개선방안

목 차

국문 초록	i
I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 문제	3
3. 연구 방법	3
4. 연구의 제한점	4
II 이론적 배경	5
1. 초등학교 담임교사의 역할 및 담임배정의 의의	5
2. 담임배정의 원칙	9
3. 담임배정의 방식 및 절차	12
4. 선행연구 고찰	18
III. 담임배정 관련 법제와 실태	21
1. 관련 법제	21
2. 담임배정 실태	25
IV. 담임배정에 대한 교사의 인식	35
1. 인식조사방법	35
2. 교사의 인식 및 해석	38
V. 담임배정 실태 및 개선방안에 대한 논의	67
1. 법제상의 개선	67
2. 운영상의 개선	68
3. 담임배정 방법의 개선	70

VI. 요약 및 결론	72
1. 요약	72
2. 결론 및 제언	77
참고문헌	81
ABSTRACT	83
부록	87

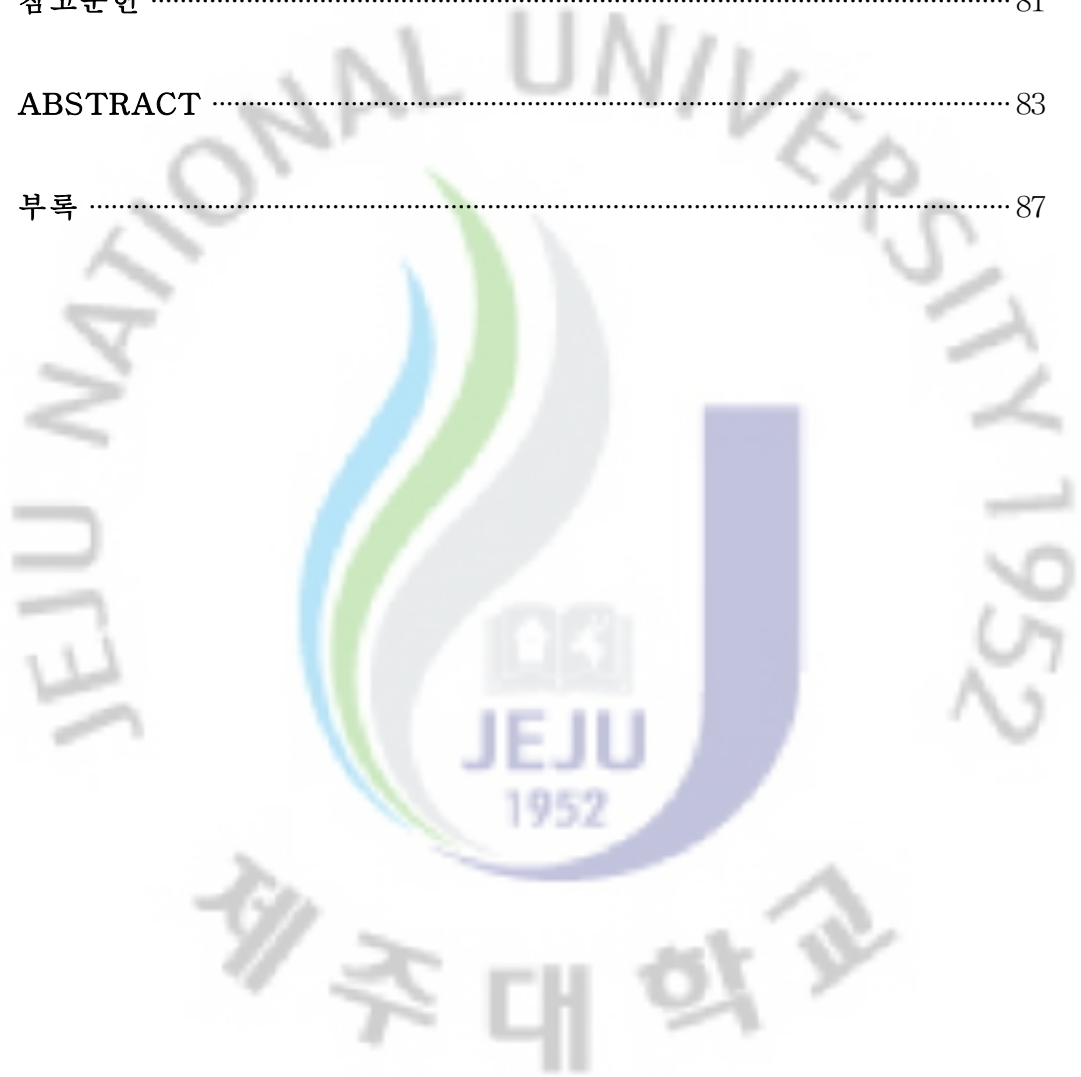


표 목 차

<표 II-1> 담임배정 방식의 장점과 단점	16
<표 III-1> 2008학년도 학교 현황자료 표집 분포	25
<표 III-2> 교육경력별 학년 배치 현황	26
<표 III-3> 표집학교의 경력연수별 교사수 현황	27
<표 III-4> 학년별 경력교사 구성 현황	27
<표 III-5> 학교규모별 교육경력별 학년 배치 현황	29
<표 III-6> 학교규모별 학년별 경력교사 구성 현황	30
<표 III-7> 성별 교사 배치 현황	31
<표 III-8> 학교규모별 성별 교사 배치 현황	31
<표 III-9> 2007년 서울 지역교육청별 6학년 담임 현황	33
<표 IV-1> 설문지 배부 및 회수	35
<표 IV-2> 연구대상의 배경 변인별 구성	36
<표 IV-3> 설문지 문항 구성 내용	37
<표 IV-4> 담임 희망서 작성 여부	39
<표 IV-5> 인사자문위원회 구성 여부	40
<표 IV-6> 담임배정 규정 혹은 원칙 포함 여부	41
<표 IV-7> 담임배정 방법	42
<표 IV-8> 50세 이상의 고경력 교사 우대에 대한 수용 정도	43
<표 IV-9> 같은 성별 교사의 계속 담임 지양에 대한 수용 정도	44
<표 IV-10> 중간 이동자 및 출산 예정자 배정 고려에 대한 수용 정도	44
<표 IV-11> 고학년 담당교사와 저학년 담당교사의 교류에 대한 수용 정도	45
<표 IV-12> 담임 연임에 대한 수용 정도	45
<표 IV-13> 해당 학교 근무경력 우대에 대한 수용 정도	46
<표 IV-14> 1, 6학년 담임 계속 지양에 대한 수용 정도	46
<표 IV-15> 사무의 경중 고려에 대한 수용 정도	47
<표 IV-16> 담임 희망시 가장 선호하는 학년	48
<표 IV-17> 해당 학년을 선호하는 이유	50

<표 IV-18> 담임 희망시 가장 기피하는 학년	51
<표 IV-19> 해당 학년을 기피하는 이유	52
<표 IV-20> 담임배정 결과에 대한 만족도	54
<표 IV-21> 담임배정 결과에 대한 교사들의 응답 분포	55
<표 IV-22> 담임배정시 가장 중시되는 요소	55
<표 IV-23> 담임배정시 불만이 야기되는 이유	57
<표 IV-24> 학년이 바뀌었을 때의 문제점	57
<표 IV-25> 학년간의 형평성 유지를 위한 선행요건	59
<표 IV-26> 6년 이하 경력교사의 담임배정시 고려사항	61
<표 IV-27> 가장 효과적인 담임제의 형태	62
<표 IV-28> 불만 해소 및 문제점 개선 위한 담임배정의 원칙	64

그림 목 차

[그림 I-1] 연구의 틀	4
[그림 II-1] 담임배정의 절차	17
[그림 III-1] 서울 5개 초등학교 교직경력	32

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

교육을 인간 행동의 계획적인 변화라고 했을 때 ‘학교’는 그 목적을 달성하기 위해 의도적으로 구성된 조직사회이며 ‘학급’은 교육효과의 극대화를 위해 구성되어진 교육활동의 기본단위가 된다. 학급이라는 틀 안에서 학생은 성장과정의 많은 시간을 동료 및 교사와의 끊임없는 상호작용을 통해 많은 것을 느끼며 성장하게 된다. 이러한 관점에서 볼 때, 학급의 담임교사는 학생의 인간적인 성장과 행동변화에 꾸준히 영향을 미칠 수 있는 교육의 가장 중요한 요인으로서, 결국 학교 교육의 목표는 교육활동에 직접 관여하는 교사들에 의해 달성된다고 볼 수 있다. 따라서 학교에서는 교사들의 잠재능력을 최대한 발휘시키고 직무에 대한 만족도를 높여 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 여러 가지 요건들을 고려하여 적재적소에 배치하여야 할 것이다.

이와 관련하여 서정화 외(1995:9)는 교육인사행정을 “교육활동의 주체가 되는 교원과 이들이 교육활동에 전념할 수 있도록 도와주고 제반행정활동을 수행할 수 있는 유능한 교육전문직 및 일반직을 확보하고 그들의 자질을 향상시키며 근무의욕을 높여주는 일련의 행정지원활동”이라고 밝히고 있다. 또한 김종철·이종재(1994:421)는 “교육활동의 성패를 좌우하는 것은 인사행정”이라고 할 정도로 학교조직에서의 인적자원 관리의 중요성을 강조하였다.

그동안 교육인사행정은 주로 승진이나 전보, 전직을 중심으로 교원인사의 법적 시행과 문제점을 다루는 것에 초점이 맞추어져 있었고, 교원이 학교에 배치되고 난 후의 교내 인사문제에 대해서는 소홀히 다루어왔다. 따라서 승진이나 전직, 전보 등의 제도는 일정한 법적·제도적 규정에 의해 합리적으로 운영되고 있어 크게 문제시 되고 있지 않지만 학교 내에서 이루어지고 있는 인사문제는 학교마다 차이가 있어 논란의 여지를 주고 있다.

특히 담임교사가 하루 대부분의 시간을 교과를 가르치며 학생들과 함께 학급에서 생활하고 경영과 관리의 책임자, 의사소통과 의사결정자, 사무관리자 및

생활지도 담당자 등의 다양한 역할을 하게 되는 초등학교에서는 담임배정이나 사무분장 등 학교 안에서의 인사행정이 교사 자신들의 근무 부담과 적성, 취향 등과 밀접한 관계를 갖게 되기 때문에 학년 초의 인사행정이 아주 민감하고 실제적인 문제가 된다. 그 결과 학년 초에 교내 인사를 둘러싸고 교사들 간에 다양한 불만과 불신의 소리가 나오게 되고, 이는 결국 교사들 간의 인화와 사기, 근무의욕을 저하시켜 직접적으로 담임교사의 영향을 받게 되는 학생들에게까지 악영향을 끼치게 된다.

최근 학교 인사행정의 어려움은 한 학교에만 그치는 것이 아니라 교육계 전반에 널리 퍼져 있음을 신문기사를 통해서도 쉽게 확인할 수 있다.

“6학년 담임 구합니다” 지도 어렵고 업무 많아 기피

... 초등학교 교장들은 벌써부터 걱정이 앞선다. 3월 새 학기를 맞아 학년, 학급별로 담임 배정을 하는데 유독 6학년 담임 배정이 어렵기 때문이다. 2월 20일쯤 교원인사가 나는 대로 담임 배정과 관련, 교사들로부터 희망 학년을 신청 받지만 6학년 담임을 맡겠다고 나서는 교사들이 드물어 겨울방학 동안에 교사들을 설득하기 바쁘다. ... 6학년 담임을 해도 교원평가에 별 이점은 없는 반면 교과 외 업무가 느는 것도 한 이유다. 지난해 6학년 담임을 한 이모(27·여) 교사는 “교과 전담제로 수업 시수는 저학년과 크게 차이가 없지만 수학여행, 중학교 입학원서 같은 업무가 많아져 고생길로 여긴다.”고 귀띔했다. 일부에서는 편한 것만을 좇으려는 교사들의 자세도 문제라는 지적도 있다. 대구시교육청 초등교육과 이형필 장학사는 “교장단 회의에 가면 교장들이 신학기를 앞두고 6학년 담임 구하기가 힘들다고 아우성”이라며 “앞으로 6학년 담임을 맡을 경우 가산점을 주는 유인책을 고려하고 있다”고 했다

(매일신문 2009.1.22)

위의 기사처럼 담임배정에 관한 어려움은 점점 더 심화되어 가고 있는 상황이다. 그래서 2008년 서울시교육청에서는 학교 안의 인사행정문제에 직접 관여하여 초등학교 6학년 담임교사에게 가산점을 부여하려던 방안을 발표했다 담임 기피 현상을 막는 근본적인 대책이 될 수 없다는 지적에 발표를 번복하는 상황까지 연출하기도 하였다.

이렇듯 학교 내의 인사행정이 6학년 담임기피 현상이라는 사회적 문제 상황에까지 이르게 된 것은 교사의 직무만족도와 직결되는 중요한 인사행정인 담임배정이 일정한 원칙이 없이 학교경영자의 재량에 의해 자의적으로 시행되는 경

우가 있어 이것이 곧 교사들의 공통적인 불만요인이 되기 때문이다.

따라서 교사의 직무만족도와 교육의 효과성을 높이기 위해서는 현재 이루어지고 있는 담임배정의 문제점이 무엇인지 파악하고 이를 해결할 수 있는 방안을 모색하는 과정이 절실히 필요하다.

이에 본 연구는 제주특별자치도내 초등학교의 담임배정 실태를 알아보고, 담임배정 실태와 개선방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 문제점을 파악하고 개선방향을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적을 두고 있다.

2. 연구 문제

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

첫째, 담임배정의 의의와 원칙은 무엇인가?

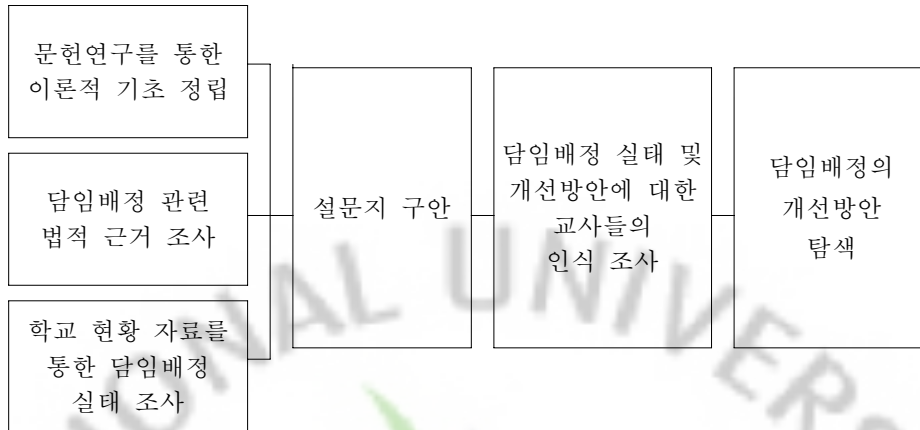
둘째, 담임배정의 법제와 현황 및 문제점은 무엇인가?

셋째, 담임배정에 대하여 교사들은 어떻게 인식하고 있는가?

넷째, 바람직한 담임배정방법은 어떠한가?

3. 연구 방법

연구 문제를 해결하기 위하여 먼저 담임배정의 의의와 원칙이 무엇인지 문헌 연구를 통하여 이론적 기초를 정립하고, 이에 따라 담임배정이 이루어지는 법적 근거를 알아보기 위해 관련 법령 및 제주특별자치도내 15개 초등학교의 인사관리규정을 수집하여 조사하였다. 그리고 도내 106개의 초등학교 중에서 52개교의 2008학년도 학교 현황자료를 수집하여 담임배정 실태를 조사하고 문제점을 도출하였다. 또한 담임배정 실태 및 개선방안에 대한 교사들의 인식을 알아보기 위하여 질문지를 구안하여 조사 연구하였다. 연구 방법과 관련한 연구틀은 [그림 I-1]과 같다.



[그림 I-1] 연구의 틀

3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 제주특별자치도에 소재하고 있는 33개교의 초등학교에 근무하는 394명의 교사를 대상으로 하는 지역적인 제한점을 갖는다.

둘째, 본 연구는 담임배정에 관한 내용을 교육전문가나 학부모, 학생에 이르기까지 폭넓게 조사하지 못하고 교사만을 대상으로 하였다.

II. 이론적 배경

연구의 이해를 위하여 본 장에서는 초등학교에서의 담임교사의 역할 및 담임배정의 의의를 알아보고, 바람직한 담임배정 방법을 모색하기 위하여 담임배정에서 지켜야 할 원칙과 방식 및 절차를 탐색하였으며 여러 선행 연구 논문을 고찰하여 본 연구의 이론적 배경을 삼았다.

1. 초등학교 담임교사의 역할 및 담임배정의 의의

가. 담임교사의 역할

학급의 담임교사는 교실에서 학생들을 매일 접하면서 교육활동을 전개하는 교사라는 점에서 그의 역할은 학교 내의 다른 어떠한 직무에서 볼 수 없는 중대한 의미를 지니게 된다. 국가나 지역사회, 학교 수준의 교육과정이 최종적이고 구체적으로 실현되는 곳이 바로 교사와 학생들이 직접 만나는 학급이기 때문에 학급의 교육적 성과에 따라 교육의 질이 결정된다고 볼 수 있다. 그래서 실제로 교사의 역할 중에서 가장 중요한 역할이 학급에서의 교사의 역할이라고 할 수 있다.

이와 관련하여 박병량·주철안(1999:473)은 학급의 담임교사가 수행할 주된 과업은 학교경영의 과업들로서 학급의 질서를 유지하며 학습을 촉진시키는 활동들이라고 하였다. 또한 강기수(2000:157~158)는 학급 경영자로서의 교사의 역할로 교과 학습 지도자로서의 역할, 생활 지도 역할, 경영자로서의 역할 등을 들었다.

특히 학생이 신체적·정신적·지적으로 균형 잡힌 성장발달을 기할 수 있는 제반 내용과 민주시민으로서의 올바른 생활력을 가지게 하는 것이 초등교육만큼 그 중요성에 비추어 볼 때 초등학교 담임교사에게는 더욱 많은 역할을 기대하게 된다. 전교과목 지도 교육자로서의 역할, 생활지도를 위한 훈육자로서의 역할, 학습지도를 위한 교재 제작자로서의 역할, 아동의 정신적·육체적 건강과

생활안전 담당자로서의 역할, 바른 예절과 법, 질서를 지키는 민주시민 육성자로서의 역할, 교육활동을 위한 사무 종사자로서의 역할, 학교 시설 관리자로서의 역할 등이 이에 해당한다.

담임교사의 역할들에 대한 다양한 견해가 있지만 학습지도자로서의 역할, 경영과 관리의 책임자로서의 역할, 생활지도 담당자로서의 역할, 사무관리자로서의 역할이라는 4가지 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 학습지도자로서의 역할

학습지도자로서의 역할은 초등학교 담임교사의 역할 중에서 가장 핵심적인 역할로 이를 세분화하면 학습 지도를 계획하는 일, 학습 지도를 실시하는 일, 학습 결과를 평가하는 일로 나누어 볼 수 있다. 그러므로 교사는 학습할 내용을 어떻게 지도할 것인가를 계획하고 실천하기 위해 학습 자료 준비, 동기유발, 수업모형의 선정, 충실한 교재연구, 발문, 보상, 평가, 과제 제시 등을 해야 한다. 실제로 교육의 성패가 이 역할에 주로 달려있으므로 교사는 적극적으로 자신의 능력을 총동원하고 지속적으로 노력하여 학습지도자로서의 역할을 수행하여 한다. 이에 학습지도자로서의 교사는 단순히 지식의 전달에 그치는 것이 아니라 학생들을 중심으로 학부모, 기타 교직원들과의 의사소통을 통해 정보를 수집하여 학생들이 학습목표를 달성하는 데 직·간접적으로 활용할 수 있어야 하며, 학생들이 배운 지식을 바탕으로 새로운 문제를 해결하는 학습과정에서 유능한 조력자의 역할을 수행하여야 한다.

2) 학급경영과 관리의 책임자로서의 역할

담임교사는 교육목표를 중심으로 하는 학생의 교과활동과 생활지도에 대한 책임자이다. 학급은 학생들이 사회의 한 구성원으로서 역할을 수행하기 위해 교사와 동료들과의 다양한 관계를 맺어가며 노력하는 역동적인 공간이다. 따라서 담임교사는 교실에 들어서면 학급의 질서를 유지하면서 학급활동을 촉진시키는 활동을 전개하여야 한다. 김남순(1999:300)은 담임교사에 대하여 “교육목표 달성에 필요한 물적 자원의 확보와 설치 및 유지, 그리고 활용에 대한 책임과 함께 학급 규칙을 설정하고 준수하도록 교육하는 책임을 가지고 있다”고 하였다. 즉 교사는

학생들이 학급활동과 사회생활 기능을 향상시킬 수 있도록 학급경영과 관리의 주체로서 학교 내·외의 인적·물적 자원을 활용하고 필요한 장소나 자원을 확보하며 활용하는 등 긍정적인 환경을 조성하기 위해 부단히 노력해야 한다.

3) 생활지도 담당자로서의 역할

최성락(2000:105)은 생활지도를 “학생들이 자기의 인격, 능력, 적성, 흥미 등의 인성적 특성과 잠재력을 발견하고 이해하도록 함으로써 최대한의 개성 신장과 자아발전을 가능하게 하고, 일상생활에서 부딪치는 여러 가지 문제들을 해결함으로써 사회에 보다 잘 적응할 수 있도록 돕는 활동”이라고 정의하였다. 다시 말해 생활지도는 학생들의 자아실현을 목표로 그들의 성장과정에서 당면하는 가정적, 교육적, 신체적, 정신적, 인성적인 여러 문제를 자기의 힘으로 해결함으로써 건전하게 성장, 발달할 수 있도록 도와주는 활동이라고 할 수 있다. 따라서 담임교사는 학생들의 신체적 발달이나 학습 성취, 인격의 성숙 등에서의 개인차를 이해하고, 가정과 학교생활과 관련된 특징이나 진로 등에 대해서도 세심하게 관찰하고 지도할 수 있어야 한다.

4) 사무관리자로서의 역할

김남순(1999:300)은 담임교사는 학급 활동이 원활하게 이루어지도록 하기 위하여 학급 단위의 각종 서류의 작성과 비치에 대한 책임을 가진다고 하였다. 학생의 각종 신상에 관련된 기록과 사무, 학급경영, 학예활동 등의 일반사무, 교육과정 계획 및 학급 비품과 각종 학습도구 등에 관한 비치와 활용 및 보관에 관한 사무, 학급 재정의 수입과 지출, 각종 조직의 구성과 배치, 학급경영 평가 관련 사무 등이 이에 해당된다.

나. 담임배정의 의의

한 학년도가 마무리되는 2월말이 되면 학교는 지난 1년간의 살림을 마무리하고, 학교, 학년, 학급 경영의 새로운 조직체를 구성하느라 분주하다. 이 때 학생과 학부모뿐만 아니라 교사들에게 있어 최대의 관심사는 담임배정 문제이다. 모

든 교육활동이 학급을 기본단위로 하여 이루어지는 만큼 담임배정은 앞으로 1년간의 교육 활동과 직접적으로 관계가 있기 때문이다.

담임배정에 대해 학교경영자의 학교조직운영측면, 교사의 직무부담측면, 학생의 학습·생활지도측면에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 학교경영자의 학교조직 운영면

김종철(1985:364~371)은 교장의 역할을 의사결정자로서의 역할, 관리자로서의 역할, 인화조성자로서의 역할, 기획·평가자로서의 역할, 기관의 통합 및 대표의 역할로 구분하여 제시하였다. 그 중에서 의사결정자로서 교장은 인사는 물론 재정의 배분, 시설의 관리, 정보의 제공과 관리 등의 학교의 의사결정에서 가장 중요한 영향력을 행사한다고 하였으며, 관리자로서 교장은 학교 경영을 위해 인사·재정·시설·사무 등의 관리 업무를 통솔하고 지도·감독해 나가야 한다고 하였다.

이러한 교장의 역할과 관련하여 학교 교육 활동의 성공적 수행을 위해 운영 조직을 구성하는 것은 학교장의 권한이자 책임이라고 볼 수 있다. 따라서 담임 배정은 단순히 한 학급의 관리 책임자를 정하는 것에 그치는 것이 아니라 학년 담임 구성원을 적절하게 배정함으로써 담임교사가 1년 동안 학교 행정의 분담자로서 교장과 교감, 행정실과 협조관계를 긴밀히 유지하면서 학교의 다양한 교육활동이 원활하게 이루어질 수 있도록 하는 데 있다. 따라서 학교경영자의 입장에서 담임배정은 학교 교육 목표를 달성하기 위하여 학년의 특성을 고려하고 학교 운영을 위해 지역사회와 긴밀한 관계를 유지하며 학부모의 요구사항에 능동적으로 반응할 수 있도록 학교 조직을 효율적으로 구성하는 권한과 책임을 다하는 것이라고 볼 수 있다.

2) 교사의 직무부담면

담임배정을 교사의 직무부담 측면에서 보면 근무조건과 직접적인 관계를 갖게 되기 때문에 이는 근무 만족도에 따른 교육활동의 극대화와 연결된다.

근무조건 개념은 물리적인 환경뿐만 아니라 구성원들이 근무하는 방식, 또 이러한 방식에 영향을 주는 다양한 요인들을 포함한다. 즉, 근무조건에는

학급당 학생수, 수업부담, 학생지도, 사무처리, 시설, 환경 등의 인적, 물리적 조건과 교원에 대한 지원, 학교행정 운영 절차, 학교 풍토 등이 포함된다. 이러한 근무조건은 특정한 직업에 어떤 인적 자원이 들어오고 또 이들이 직업에 대해 어떤 태도를 가지는가를 결정한다는 점에서 '교사의 질적 수준'과도 밀접하게 관련된다(Darling-Hammond et al., 1999을 인용한 박경묵·박상완, 2007:381에서 재인용).

이에 비추어 봤을 때 담임교사는 똑같이 한 학급을 담당하게 되는 것이기는 하나 학년에 따른 주당 수업시간과 교육과정, 연령별 학생들의 특성에 따른 생활지도 등으로 인해 교사의 근무만족도는 현저하게 차이가 날 수 있다.

3) 학생의 학습·생활지도 측면

담임교사는 학생과의 공감대를 형성하여 학생 개개인이 갖고 있는 특성들을 이해하고, 잠재력을 계발하여 진로를 개척할 수 있도록 학교생활을 돕는 조력자의 역할을 한다. 이러한 면에 비추어 봤을 때 어떤 교사가 담임이 되는가에 따라 학생이나 학부모의 만족도는 달라진다.

결국 조직의 효과는 조직의 구성원들이 과업에 대한 성공적 기대감으로 적재적소에서 최고의 능력을 발휘할 때 극대화되며 학교 교육은 학급 교사 한사람 한사람이 각자의 학급 교육활동을 위해 최선을 다할 때 그 목적하는 바를 성공적으로 달성할 수 있을 것이다.

2. 담임배정의 원칙

가. 법규상의 원칙

김태선(2006:8)은 학교조직에 있어 교원은 학생, 교육과정과 함께 교육의 3요소로 교육활동의 주체적인 역할을 수행하고 있기 때문에 그들이 교육활동에 전념할 수 있도록 지원하는 교원인사행정의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다고 하였다. 그렇기에 인사행정의 과정은 주먹구구식으로 운영되는 것이 아니라 법이 지향하는 정신에 근거하여 공정하게 이루어져야 한다.

헌법 제31조 ⑥항에 “학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.”라는 규정을 두어 교육제도 법정주의를 규정하고 있는바, 공정하고 민주적인 인사행정이 이루어지기 위해서는 법이 정하는 위원회를 설치하여 교원들의 사기를 높이고 능력 발전을 도모할 수 있는 방향으로 학교 인사행정이 이루어져야 한다. 또한 교육공무원법 제10조 ①항 “교육공무원의 임용은 그 자격·재교육성적·근무성적 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.”와 ②항 “교육공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.”라는 규정에서 교육공무원 임용에서의 능력 검증과 균등기회를 강조하고 있는 것처럼 학교 인사행정 역시 이에 바탕을 두어 이루어져야 한다.

나. 운영상의 원칙

학교 교육에서 핵심적인 위치와 역할을 담당하고 있는 교원들을 대상으로 그들을 관리, 지원하는 인사행정은 교원들의 사기진작과 직결되는 일종의 제도적인 장치로서, 학교경영과 교육행정의 발전과 밀접한 관련을 가지고 학교 교육활동의 성패를 좌우하는 요소의 하나로서 작용한다.

서정화(1995:13~14)는 교육인사행정의 원리로 전문성 확립, 실적주의와 연공서열주의와의 적정배합, 공정성 유지, 적재적소의 배치, 적정 수급의 원칙 등 다섯 가지를 들고 있으며 이들을 좀더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 전문성 확립의 원칙이다. 교직은 전문직이고 교직에 종사하는 교원은 교육전문가이므로 교원의 전문적인 자질을 높이는 데 주력하는 것은 교원 임용 체계에서나 교원교육에 있어 중요한 요건이 아닐 수 없다. 특히 지식의 급증과 급변하는 정보화시대에 학생들에게 질 좋은 교육을 받게 하기 위해서 교육인사행정의 운영은 교원의 전문성 신장에 맞추어져야 한다.

둘째, 실적주의와 연공(서열)주의와의 적정 배합의 원칙이다. 실적주의는 구성원의 직무수행능력과 수용태세 등의 기준을 강조하는 입장이고, 연공(서열)주의는 근무연수·연령·경력·학력 등의 기준을 강조하는 입장이다. 전자는 구성원

의 발전을 유도하고 능력 있는 사람을 활용할 수 있는 장점이 있으나 실적만을 중시할 경우 실적을 쌓는 데만 치중할 우려가 있다. 반면에 후자의 경우 객관성을 유지하고 불평의 소지를 줄이며 행정의 안전성을 꾀할 수 있는 장점이 있으나 개혁적이고 효과적인 방안의 미흡과 개인의 발전을 저해하고 조직의 침체를 초래할 우려가 있다. 따라서 어떤 원칙이 강조되는 것이 좋다고 말하기보다는 적절한 절충과 배합이 필요하다고 할 수 있다.

셋째, 공정성 유지의 원칙이다. 인사행정을 합리적으로 운용하기 위해서는 먼저 공정하고 체계적인 임용기준을 만들어야 하며, 임용과정에 있어서도 그 기준에 따라 정당하게 운용하여야 한다. 공정성이 결여된다면 교원들의 불평과 불만의 소지가 될 수 있으며 그들의 근무의욕을 저하시킬 수 있는 원인이 될 수 있다. 이러한 이유로 학교 조직의 민주화와 인사자문위원회의 구성과 교원 인사규정을 구성해야 하는 것이다.

넷째, 교원인사행정은 적재적소 배치의 원칙이다. 유능한 인력을 확보하고 그들이 주어진 직무를 잘 수행할 수 있도록 적재를 적소에 배치하는 일은 조직의 효과성을 높일 뿐 아니라 구성원의 자아실현도 도울 수 있다. 구성원 자신의 능력과 적성, 흥미 등에 맞는 일을 맡기는 일은 조직의 능률 향상의 측면에서나 개인의 동기유발의 측면에서 절실히 필요한 것이다.

다섯째, 적정 수급의 원칙이다. 교원의 수급에 대하여 부문별·연도별로 장기계획을 수립하여 운용함으로써 필요한 수요를 충족시키고 지나친 공급과잉이 빚어지는 일이 없어야 한다.

이러한 인사행정과 관련지어 봤을 때 담임배정은 교직원을 어떻게 조직하는 것과 관련된 문제이다. 담임이 누구인가에 따라서 학급의 분위기가 달라지고 학생들의 학업성취에도 영향을 줄 뿐 아니라 학교 교육의 질이 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 담임배정은 담임교사의 중요성을 고려하여 이루어져야 한다.

담임배정에서 고려해야 할 사항과 관련하여 송화섭(1998:28~31)은 “초등학교 경영자와 교사 집단간의 담임 배정에 대한 지각차 연구”에서 담임을 배정할 때 고려할 사항을 교과지도 능력, 생활지도 능력, 학급관리면, 인화협동면, 사무분장면, 교육경력, 성별, 학년 특성, 근무성적, 교사 희망, 건강상태, 특기소질, 사회적 배경의 13가지로 나누어 제시하였다.

한국교육행정학회(1995:228)는 학급 담임교사를 배정할 때에는 교육경력, 연령, 성별, 학교의 특수 사명, 사무 능력, 교사의 특기, 담임 학년 경력, 연구 교과, 전공, 교원의 건강 상태 및 본인의 희망 등을 고려하여 개인별 담임 경력 카드를 작성하고 이를 적극적으로 참조해야 한다고 하였다. 그러나 가급적 담임 학년의 윤번제 배정을 지양하면서 전문성을 기초로 한 3~5년 주기의 동일 학년 담임제를 채택하는 것이 바람직하다고 하였다.

다시 말해 담임배정은 교육목적 달성을 지향하는 기본원리에 입각하여 학교 및 학급 상황과 교사의 성별, 희망, 자질, 업무 능력 등 교사의 내·외적인 상황을 고려하며 실시하여야 할 것이다.

3. 담임배정의 방식 및 절차

가. 담임배정의 방식

고전(2006:165~182)은 교수조직체도를 크게 학급담임제와 교과담임제로 나누었는데 초등학교의 경우에 전통적으로 학급담임제를 취해왔고, 교과담임제는 중등학교에서의 담임방식이라고 밝히고 있다.

여기서 학급담임제란 학급 담임교사가 담당 학급의 생활지도와 교과지도의 전부 또는 대부분을 담당하는 교수제도이며, 교과담임제란 학급담임제와는 대조적인 제도로 한 교과 또는 유사한 몇 개의 교과를 각 교사가 담당하여 학생을 가르치는 제도를 말한다. 그러나 교과담임제인 중등학교에도 학급담임은 있으며 학급담임은 교과교육과 함께 생활지도나 학생지도를 담당한다. 또한 초등학교에서도 1990년대 초반부터 교과전담제를 실시하면서 일부 교과에 한정하여 교과담임제를 실시하고 있다.

담임배정방법은 학자에 따라 여러 가지 방식으로 구분하고 용어도 조금씩 다르게 표현하고 있으나 대체로 그 의미는 비슷하다. 본 연구에서는 학급담임제에 한정하여 담임배정의 방식을 자유선임식 담임제, 희망선임식 담임제, 계속적 담임제, 일정 연한 교차식 담임제, 학년 고정식 담임제, 윤번식 담임제, 담임 선택

제로 정리하여 보았다(고전, 2006; 서영태, 1999; 윤태주, 2007; 한미숙, 2003). 그리고 이를 바탕으로 하여 담임배정 방식의 장·단점을 분석하면 <표Ⅱ-1>과 같다.

1) 자유선임식 담임제

제비뽑기 등의 방법으로 매년 학교의 교직원 조직이나 실정에 따라 원칙 없이 학급담임을 정하는 방법이다.

이 방법은 교사에게는 다양한 학급운영의 경험을 제공하고 학습자에게는 새로운 교사와의 만남과 학습 환경을 부여하며, 다양한 지식의 습득과 교사의 가치관 교육의 기회가 주어진다.

그러나 담임배정의 이유를 잘 이해하지 못할 때는 오해나 임명권자에 대한 불신을 초래하기 쉽고, 학교 분위기까지 흐리게 할 우려가 있다. 또한 해마다 필요에 의해 임의로 학급담임을 교체하는 방법이기 때문에 교사, 학생, 학부모 모두 불안한 상태에 빠지며, 대개의 경우 담임기간이 1년 단위이므로 시간적 여유가 없이 아동의 환경을 충분히 이해하지 못하여 계획적인 지도가 어렵다.

2) 희망선임식 담임제

교사의 희망을 들어서 선임하는 방법으로 가장 이상적이고 민주적인 방법으로 교사 모두가 각자의 희망대로 결정될 경우에는 교사들의 사기는 물론, 보다 능률적인 학급경영과 나아가서는 교육의 성과도 높아질 수 있다.

그러나 실제에 있어서는 학급수와 교사의 희망이 일치하지 않는 경우가 많기 때문에 희망대로 되기 어렵고 희망대로 되지 않았을 경우 불만과 불신을 가질 수 있다.

3) 계속적 담임제

교사가 한번 그 학급담임으로 배정되면 졸업할 때까지 계속 담임하거나 몇 개년을 연속적으로 전담하는 것을 말한다. 이 방법에 의하면 동일한 교사가 학급을 장기간에 걸쳐 지도하게 되므로 학생들의 성장 발달과 심리적 특성을 파악하는데 크게 도움이 될 뿐만 아니라, 학부모나 가정에 관해서도 그 이해를 깊

게 할 수 있으므로 학생에 알맞은 지도계획을 효과적으로 수립하여 지도할 수 있다는 장점이 있다.

그러나 학생이 담임과 원만한 관계를 유지하지 못할 경우 생활지도상의 부작용이 크고 교사의 결점이 학생에게 장기간 영향을 줄 우려가 있으며, 장기적인 프로그램에 의한 교육이 아닌 경우 현실적으로 배정하기 어려운 방식이다.

4) 일정 연한 교차식 담임제

한 사람의 담임교사가 동일한 학급을 2년 또는 3년간 계속적으로 담임하다가 교체되는 방법이다. 계속적 담임제의 장점을 살리고 그 단점을 시정할 수 있는 방법으로 학생의 개인차 수용, 학습 심리의 정확한 파악, 동일한 학생에 대한 장기적인 계획 및 연계적 지도가 가능하고, 인성지도와 생활지도의 안정성이 확보되는 효과가 있다.

하지만 장기간 담임을 함으로써 최종담임연도에 가서는 교사의 열의가 줄어들 우려가 있어 계속적인 학급경영평가로 학습부진아와 문제아에 대한 결손이 보충되어야 한다. 또 교사와 학생사이에 생긴 상호편견의 벽이 교육적으로 해결되어야 하고, 교무 분담의 융통성이 고려되어야 하는 어려움이 있다.

5) 학년 고정식 담임제

교사마다 담당학년을 미리 고정해 놓고 그 교사로 하여금 매년 동일한 학년의 학급을 담임하도록 하는 방법이다. 학년 고정식 담임제는 교사를 저학년, 중학년, 고학년 담임으로 나누어 고정 배치할 수도 있고, 1학년부터 6학년까지 학년별로 고정 배치할 수도 있다.

이 방법에 의하면 각 학급의 담임교사는 해마다 같은 학년을 담당하게 됨으로써 그 학년 학생들의 성장발달상의 공통적인 심리적 성향이나 특징을 잘 알 수 있게 되고, 교사의 교육과정 운영 능력 및 생활지도 능력의 집중적인 향상에 유리하다.

그러나 매너리즘에 빠질 우려가 있고 담임배정 시에 교사들이 경합 학년만을 담당하려 함으로써 마찰이 생길 수 있어 중국적으로는 교사의 직무 만족도를 떨어뜨릴 수가 있다.

6) 윤번식 담임제

담임을 매년 다른 학년으로 배정하거나, 저·중·고학년으로 나누어서 일정한 윤번 원칙을 두어 매년 규칙적으로 돌아가면서 담임을 맡는 방법이다.

이 방법은 균등한 학년 담임 기회를 제공함으로써 교사들의 희망이 특정학년에 편중되는 경향을 막고 공정하고 형평성에 맞는 담임배정을 할 수 있다는 장점이 있으나 담임학년이 매년 바뀌어 아동의 특성을 파악한 깊이 있는 교육이 어렵다는 단점이 있다.

7) 담임 선택제

담임의 전문교과와 특기를 학년 초에 미리 소개하고, 담임의 지도방향 선정과 학습자의 특성을 미리 밝힌 뒤 그 담임의 학급을 선택하는 방법이다.

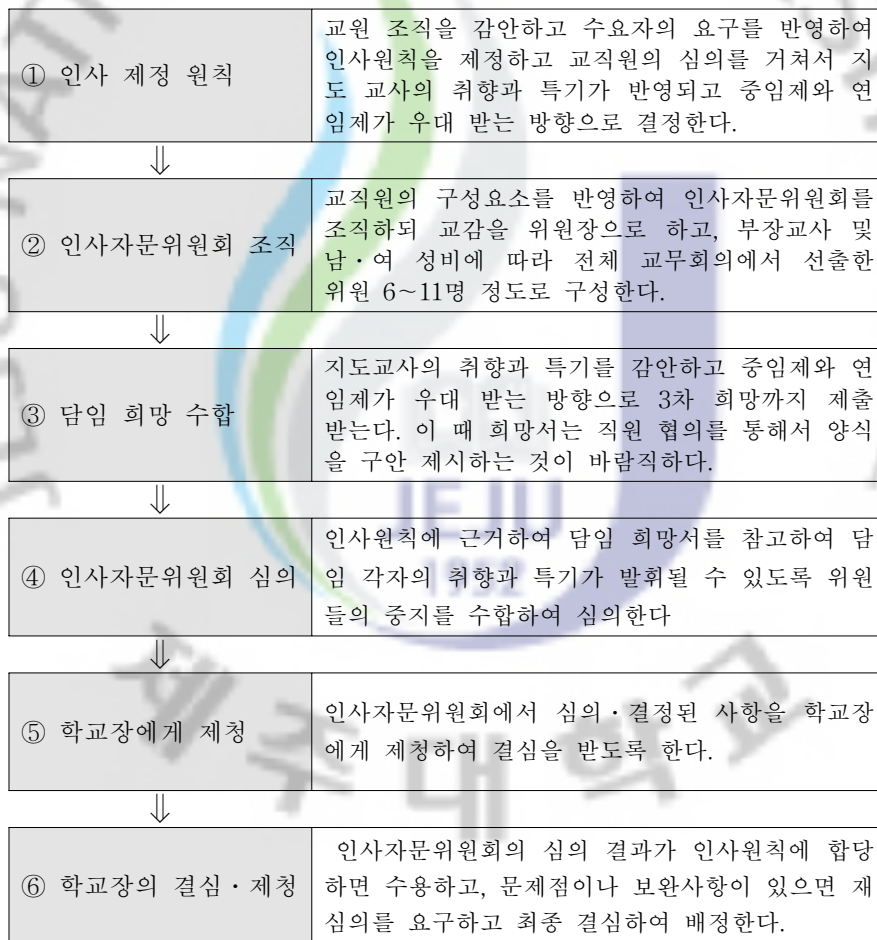
이 방법은 교사의 전문교과에 대한 자기연수, 학급운영 계획의 사전방향 설정에 전문성이 신장되고 수요자의 요구에 부합하는 운영을 도모하는 장점이 있지만, 교육 수요자인 학생과 학부모의 교육에 대한 정확한 이해가 요구되며, 선택에 대한 심리적 부작용을 걸러 줄 체제가 필요하다.

<표 II-1> 담임배정 방식의 장점과 단점

배정 방식		장 점	단 점
학교 중심	결정 방식		
	자유선임식 담임제 (담임추첨제)	<ul style="list-style-type: none"> · 교사에게 다양한 학급운영의 경험 제공 · 학습자에게 새로운 교사와의 만남과 학습 환경 부여 가능 · 다양한 지식의 습득과 교사의 가치관 교육의 기회가 주어짐 	<ul style="list-style-type: none"> · 해마다 필요에 의해 담임이 바뀌어 교사, 학생, 학부모가 불안한 상태에 빠짐 · 담임배정의 이유를 납득하지 못할 경우 오해나 불신을 초래하기 쉬움 · 시간적 여유가 없으므로 정확한 실태파악이 힘들어 학급학생에 대한 계획적인 지도가 어려움
	희망선임식 담임제	<ul style="list-style-type: none"> · 가장 이상적이고 민주적인 방법 · 교사들의 사기를 높이고 능률적인 학급경영 및 교육의 성과를 높일 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> · 희망이 중복되거나 편중될 가능성이 높아 이를 조정하기 곤란 · 희망대로 되지 않을 경우 불만과 불신을 가질 수 있음
	윤번식 담임제	<ul style="list-style-type: none"> · 균등한 학년 담임 기회를 제공함으로써 공정하고 형평성에 맞는 담임배정 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 담임학년이 매년 바뀌어 아동의 특성을 파악한 깊이 있는 교육이 어려움
	계속적 담임제	<ul style="list-style-type: none"> · 학생들의 성장발달과 심리적 특성 파악에 도움이 됨 · 학부모 및 가정에 대한 깊은 이해를 바탕으로 학생에 알맞은 지도계획을 효과적으로 수립하여 지도 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 학생과 담임과의 관계가 원만하지 못할 경우 생활지도상의 부작용이 큼 · 교사의 결점이 학생에게 장기간 영향을 줄 우려가 있음
담임 연임	일정 연한 교차식 담임제	<ul style="list-style-type: none"> · 학생의 개인차 수용, 학습심리의 정확한 파악, 동일한 학생에 대한 장기적인 계획 및 연계적 지도 가능 · 인성지도와 생활지도의 안정성 확보 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 장기간 담임을 함으로써 최종 담임연도에서 교사의 열의가 줄어들 우려가 있음 · 교사와 학생사이에 생긴 상호편견의 벽 해결 및 교무분담의 융통성 고려 문제
	학년 고정식 담임제	<ul style="list-style-type: none"> · 그 학년의 교육과정, 지도방법, 아동특성을 잘 알 수 있어 학년에 따른 효과적인 지도가 가능 · 교사의 교육과정 운영능력 및 생활지도 능력의 집중적인 향상에 유리 	<ul style="list-style-type: none"> · 매너리즘에 빠질 우려가 있음 · 담임배정시 경합학년만을 담당하려 함으로써 마찰을 일으킬 수 있어 중국적으로 교사의 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있음
학생 · 학부모 중심	담임 선택제	<ul style="list-style-type: none"> · 교사의 전문교과에 대한 자기연수, 학급운영 계획의 사전방향 설정에 전문성 신장되며, 수요자의 요구에 부합하는 운영 도모 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육수요자인 학생과 학부모의 교육에 대한 정확한 이해가 요구됨 · 선택에 대한 심리적 부작용을 걸러줄 체제 필요

나. 담임배정 절차

각급학교에서 이루어지는 담임배정은 학교인사행정의 민주성을 기하기 위해 인사자문위원회 구성 및 인사원칙을 제정하고 희망서를 받아 인사자문위원회의 심의를 거쳐서 학교장이 최종결정하는 과정을 거치게 된다. 그러나 담임배정의 권한이 학교장에게 있는 만큼 담임배정의 절차 및 과정 중의 세부적인 내용은 학교 실정이나 학교장의 의지에 따라 바뀌기도 한다. 박진성(2001)은 일반적으로 각급학교에서 이루어지고 있는 담임배정 절차를 다음과 같이 제시하였다.



자료: 박영서, 1997을 인용한 박진성, 2001:20~21에서 재인용

[그림 II-1] 담임배정의 절차

학교에서 이루어지는 인사행정이 교사들의 사기 진작과 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고 이는 교육수요자의 만족도에도 영향을 미치게 되기 때문에 담임배정이 학교장의 의지에 따라 일방적으로 이루어지기 보다는 민주적인 절차에 의해서 이루어지는 것이 학교교육의 목표 달성을 위해서도 바람직하다고 할 수 있다.

4. 선행연구 고찰

담임배정에 대한 시사점을 얻기 위하여 이와 관련된 몇 가지 논문을 인사규정과 담임배정 운영 실태를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 인사규정 관련 연구

서영태(1999)는 교내 인사규정을 중심으로 담임배정에 있어 교사들의 인식정도를 민주성, 합리성, 전문성, 직무만족 등에 의해 분석했다. 그는 담임배정시 교사의견이 적절히 반영되지 못하고 있으므로 공통적인 배정원칙을 바탕으로 상황에 따라 적절한 규정을 마련할 필요가 있다고 했으며, 담임배정 방법에 있어 중임제와 연임제, 교과전담제를 지향하는 방향으로 이루어져야 한다고 하였다.

민방식(2000)은 초등학교 교내 인사관리의 제 규정이 인사관리의 원리적인 측면에서 타당하며, 적합하게 운용되고 있는지를 규명하여 개선점을 제시하는 방법으로 접근하였다. 그는 연구결과를 토대로 초등학교 교내 인사관리 규정이 현장에 효율적으로 적용되기 위해서는 업무중심 차원과 교육중심 차원간의 적절한 조화와 관리적 측면보다 학교 전반의 경영적 측면이 강조되는 교내 인사관리의 주체로서 학교 인사관리의 원리적 측면이 반영된 규정의 제정에 관한 실천적 연구가 필요함을 제언하였다.

차영환(2004)은 대전시내 초등학교에서 시행되고 있는 인사 관계 자료를 수집, 분석하여 인사 배치 실태를 알아보고, 현행 인사조직의 문제점을 찾아 개선 방향을 제시하고자 하였다. 그는 연구결과를 바탕으로 하여 인사위원회 활성화,

학교조직 풍토개선을 위한 의지, 교사들의 개인별 특성 등을 고려하여 교내인사가 이루어질 때 건강한 학교문화정착은 물론 학교 효과성 제고에 기여할 것이라고 하였다. 또한 학교장 연수 프로그램에 인사와 관련한 내용의 비중을 높여 학교장의 의지를 높이고, 교내인사의 공정성과 투명성 확보를 위해 교내인사 준칙을 선정하여 교무회의 심의를 거침으로써 모두의 만족을 극대화하는 인사관리가 이루어져야 한다고 제안하였다.

박보근(2008)은 초등학교에서 시행하고 있는 교내 인사 관계 자료를 수집·분석하여 교내 인사행정의 실태를 밝혀내고, 현행 교내인사조직의 문제점을 개선하기 위한 개선방향을 제시하는 방법으로 접근하였다. 그는 초등학교 교내 인사관리 규정에 포함된 영역과 내용이 10년 전에 비해 교무업무분장 부분이 가장 많은 것으로 나타났다고 했으며, 담임배정 내용으로 본인희망, 개인능력, 형평성, 지속성, 전문성, 원로교사 등의 내용이 포함되어 있다고 했다. 연구결과를 토대로 초등학교 교내 인사 관리 규정이 효율적으로 적용되기 위해 행정적 관리 차원과 전문적 교수-학습활동 차원을 고려한 실천적 연구가 필요하다고 제안하였다.

이상의 논의를 종합하여 볼 때, 선행연구들은 학교의 인사관리 규정에 있어서 교장의 인식 전환이 필요하며, 담임배정 원칙에 다양한 내용이 포함되어 있으나 조직구성원들의 민주적 절차에 의해 상황에 적절한 원칙을 정하도록 해야 하며, 원칙에 있어 업무차원과 교육차원의 적절한 조화가 이루어져야 함을 시사하고 있다.

나. 담임배정 운영 실태 관련 연구

엄기능(1998)은 효율적이고 합리적인 학급 담임배정 방법의 모색을 위해 현행 담임배정의 실태와 문제점을 분석하여 담임배정 방법으로 희망서를 참조하여 인사위원회를 구성하여 담임배정을 하는 것이 가장 합리적인 방법임을 제안하였다.

정태명(2002)은 초등학교에서 사용하는 담임배정 원칙을 분석하고, 교사의 학년희망과 담임배정 실태를 분석하여 문제점을 발견하고 합리적인 담임배정 방법을 모색하는 방법으로 접근하였다. 그는 연구결과를 토대로 담임배정 원칙에

생활지도능력, 학급관리면, 인화협동면, 학년 특성, 근무 성적, 사회적 배경과 같은 요인을 고려한 표준화된 담임배정 원칙이 제시되어야 한다고 했으며, 성별, 나이별, 경력별을 잘 고려하여 고학년에도 1희망을 할 수 있는 방안이 지속적으로 연구되어야 할 것이라고 제안하였다.

한미숙(2003)은 초등학교 담임배정의 원칙과 실체를 알아보고 선호학년에 대한 요인을 분석함으로써 바람직한 담임배정 방안 모색에 시사점을 제시하고자 하였다. 그는 생활지도와 주당 수업시수의 차이 때문에 특정학년을 선호하는 현상이 두드러진다고 하였다. 효과적인 담임배정을 위하여 주당 수업시간의 조정이나 업무량을 고려한 배정이 이루어져야 한다고 했다.

임재목(2003)은 담임배정 제도 운영에 대한 학교장과 교사 집단간의 인식차를 조사·분석함으로써 바람직한 학급담임배정 방안을 위한 개선방안을 제시하고자 하였다. 그는 담임배정 원칙이나 배정 방법 및 결과에 있어 학교장과 교사 집단간에 생각이 서로 다를 것을 밝히고 합리적인 담임배정을 위해 제도적인 장치 마련이 이루어져야 한다고 제안하였다.

임수정(2006)은 바람직한 학급담임 결정 방법을 탐색하여 현 학급담임제의 현황을 통해 문제점을 분석하고, 그 대안으로서 학년담임제의 실시에 대한 교사와 교장·교감의 인식을 조사해봄으로써 초등교사의 전문성을 신장시킬 수 있는 담임제로서 학년담임제의 실시방안을 제안하고자 하였다. 그는 학년담임제의 제도화에 찬성하는 교원이 더 많았으며, 학년담임제는 교육과정 계획과 교재연구 및 수업연구의 효과 등 초등교사의 전문성 신장에 효과가 있다고 하여 이를 확대 실시할 수 있도록 문제점을 보완하고 그 효과에 대한 질적연구가 이루어져야 한다고 제안하였다.

이상의 선행연구에서는 담임배정이 이루어지고 있는 실태에 대해 연구함으로써 담임을 배정함에 있어 합리적인 운영절차 및 표준화된 원칙과 제도적 장치가 마련되어야 한다고 제시하고 있다.

그러나 선행연구에서는 제주특별자치도에서의 현황을 바탕으로 한 담임배정의 개선방안에 대한 연구는 이루어지지 않고 있어 본 연구에서는 담임배정 관련 법제 및 제주특별자치도에서의 담임배정 실태를 조사하여 문제점을 파악하고 개선방안을 논의하고자 한다.

Ⅲ. 담임배정 관련 법제와 실태

본 장에서는 바람직한 담임배정 방법을 모색하기 위하여 현재 단위학교에서 이루어지는 담임배정이 어떤 법적 근거에 의하여 이루어지고 있으며 제주특별자치도 초등학교에서의 담임배정 현황은 어떠한지 살펴보고자 한다.

1. 관련 법제

가. 관련 법령

교원 인사행정과 관련하여 정부에서는 헌법 제31조 ⑥항과 교육공무원법 제10조 ①, ②항을 두어 교육제도 법정주의와 교육공무원 임용에 있어서의 능력검증 및 균등한 기회 보장을 규정하고 있다.

초등교원의 인사 배치 기준과 직접적으로 관련된 규정을 살펴보면, 초·중등교육법 시행령 제3장 제2절 제33조(초등학교 교원의 배치기준) ①항에 “초등학교에는 교장, 교감 외에 각 학급마다 교사 1인을 배치하며 … 분교장에 배치된 교감은 학급을 담당하여야 한다.”라는 규정을 두어 교원의 배정에 관한 사항을 명시하였다. 또한 동시행령 제33조 ②항에서는 “초등학교에는 각 학급담당교사 외에 체육·음악·미술·영어 기타 교과외의 전담을 위하여 교과전담교사를 둘 수 있으며, 그 산정기준은 학교별로 3학년이상 3학급마다 0.75인으로 하되, 학교별 배치기준은 관할청이 정한다.”라고 규정하여 교과 전담교사의 배치 기준을 명시하고 있다. 이에 근거하여 단위학교에서는 학급의 담임교사와 교과 전담교사를 두고 있다.

또한 학교 인사행정 원칙과 관련된 규정을 살펴보면, 교육과학기술부훈령 제56호 교육공무원인사관리규정 제8장(단위학교별 교원인사자문위원회) 제34조(설치)에 “임용권자는 합리적이고 민주적인 인사행정을 구현하기 위해 단위학교별 교원인사자문위원회를 설치할 수 있다.”라는 규정을 두어 인사자문위원회의 설치 근거를 명시함으로써 민주적인 인사행정을 이루고자 함을 알 수 있다. 그리고 인사행정의 운영에 관해서는 제35조(운영)에 “각급학교에 설치하는 단위학교

별 교원인사자문위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 임용권자가 정한다.”라는 규정을 두어 인사자문위원회 운영에 관한 사항을 임용권자에게 일임함으로써 단위학교에서의 인사에 대한 권한을 폭넓게 인정하여 인사행정이 각 지역별로 다르게 적용될 수 있음을 알 수 있다.

이러한 관련 법령을 통해 교원의 인사배치 뿐만 아니라 단위학교에서 이루어지고 있는 인사행정 역시 합리적이고 민주적인 운영을 위해 최소한의 법적·제도적인 규정을 마련하여 이에 근거하여 운영되고 있음을 알 수 있다.

나. 조례 및 교육규칙

관련 법령에서 알 수 있듯이 교육과학기술부에서는 훈령을 통해 인사자문위원회의 설치근거를 명시할 뿐 단위학교별 교원인사자문위원회 운영에 관한 사항은 임용권자에게 일임함으로써 각 지역별로 자율권을 부여하고 있다. 이에 대하여 서울특별시교육청에서는 초등학교원 및 교육전문직 인사관리원칙 제9장 제37조(단위학교별인사자문위원회 규정)에 “단위학교별 인사자문위원회에 대한 규정은 별도 계획에 의거 시행한다.”고 명시하고 단위학교별 교원인사자문위원회 구성·운영지침을 따로 두고 있다. 이 지침을 통해 단위학교별 교원인사자문위원회의 구성, 임기, 기능 등 운영에 관한 전반적인 사항을 제시하고 있다.

반면 제주특별자치도교육청에서는 교원의 인사행정에 관하여 교육공무원인사관리기준을 두어 교원의 승진이나 전직, 전보 등의 인사 전반을 관리하고 있다. 하지만 이 규정 안에는 교원의 전체적인 전보 및 승진에 관한 내용을 담고 있을 뿐 단위학교에서 이루어지고 있는 담임배정이나 보직교사 임용 등의 교내 인사관리 문제에 관하여 구체적으로 명시하는 내용은 찾아볼 수 없다. 비록 교육과학기술부훈령 제56호 제34조와 제35조를 통해 단위학교별 교원인사자문위원회를 설치 근거를 명시하고, 운영에 관한 사항을 임용권자에게 일임하고 있으나 이에 대해 구체적으로 언급하는 규칙이 없다는 것은 그동안의 교육인사행정이 승진이나 전보, 전직을 중심으로 한 교원인사의 법적 시행에 초점이 맞추어져 있었고, 교원이 학교에 배치되고 난 후의 교내 인사문제에 대해서는 소홀했음을 알 수 있다. 그 결과 교원의 승진이나 전직, 전보 등의 제도는 규정에 의

해 합리적으로 운영되고 있어 크게 문제시 되고 있지 않지만 단위학교에서의 인사행정 상당부분에 대하여 학교장에게 재량권을 부여하게 됨으로써 단위학교의 인사행정이 효율적으로 운영될 수는 있으나 학교마다 차이가 발생할 수 있다는 논란의 여지를 주게 된다. 결국 이러한 상황에서 단위학교에서의 합리적이고 민주적인 인사행정 구현은 전적으로 인사에 대한 학교장의 확고한 의지에 달려있다고 할 수 있다.

다. 학교 규칙 및 내규

박보근(2008:9)은 “초등학교 교내 인사관리 규정에 관한 연구”에서 교내 인사관리 규정에 대하여 다음과 같이 밝히고 있다.

교내 인사관리 규정은 교육법을 위시하여 관계교육법령이 상호 관련하여 교내 인사관리를 실질적으로 충실하게 하는 자주적·관습적 규범이다. 또한, 교내 인사관리에 있어서 객관적 행동 기준으로서 교내 인사를 스스로 규제하는 자율적 행위 기준이다. 따라서 교내 인사관리 규정은 학교 경영 체제의 하위체제로서 체계적으로 기능이 명백하게 발휘되도록 관리되어야 한다.

여기서 알 수 있듯이 교내 인사관리 규정은 교내 인사가 공정하게 이루어질 수 있도록 객관적인 행동기준이 되어야 한다.

제주특별자치도내의 초등학교에서는 교내 인사와 관련하여 인사내규 또는 인사자문위원회내규라는 명칭을 사용하여 인사자문위원회 구성 및 인사배치, 보직교사 임용, 사무분장 등에 관한 사항을 규정하고 있었다. 본 연구자가 수집한 15개교의 인사관리 규정에 공통적으로 나타나있는 인사자문위원회의 설치목적 및 운영에 관한 사항과 담임배정에 관한 기준을 정리하면 다음과 같다.

1) 인사자문위원회의 설치목적

학교 공동체 구성원 간의 원활한 의사소통을 통하여 상호협조체제를 더욱 활발하게 이루어지도록 하고, 객관적이고 공정한 교원인사에 관한 사항을 규정하여 학교장에게 자문함으로써 학교 경영의 민주화를 도모하고 학교 발전에 기여하는 데 있다.

2) 인사자문위원회의 운영

인사자문위원회의 조직 및 운영에 관한 사항은 학교마다 차이가 있으나 대체로 다음과 같이 나타났다.

- 위원장을 포함하여 6인 이상 10인 이하의 위원으로 구성한다.
- 교감과 교무부장은 당연직 위원으로 하고 위원장은 교감으로 한다.
- 나머지 위원은 학교 실정에 알맞게 선출하며 위원의 임기는 1년(당해 3월 1일부터 다음해 2월 말일)으로 한다.
- 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석으로 개최하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

3) 담임배정 기준

담임배정시 일반적으로 고려할 사항으로는 본인의 희망학년 고려, 중간이동자나 분만예정자의 배정 고려, 원로교사(고 경력자) 우대, 사무의 경중 고려, 성별이 같은 교사가 계속 담임하지 않도록 고려, 교학년 담임의 교류, 최고·최소학년 계속 담임 지양 등의 기준이 공통적으로 나타났다. 또한 경합학년 배정시 공통적으로 본교 근무경력과 교육경력을 우선 고려사항으로 두고 있다.

라. 단체 협약 및 합의서

2007년 제주특별자치도교육청과 교원노조가 맺은 제4차 단체협약 체결안 제3장(근로조건) 제13조를 살펴보면 인사자문위원회의 역할에 관해 구체적으로 언급하고 있는 것을 찾아볼 수 있다.

제13조 【학교인사자문위원회】

① 교육청은 각 학교에 다음 사항을 협의하기 위해 학교인사자문위원회를 구성하도록 한다.

1. 학급담임배정, 보직교사 임명에 관한 사항
2. 교무분장에 관한 사항
3. 연수, 상벌, 파견, 훈·포장에 관한 사항
4. 기타 인사에 관한 사항

② 학교인사자문위원회 회의 및 회의 결과는 공개를 원칙으로 하되, 개인 신상에 관한 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

③ 인사자문위원회의 결정에 대하여 학교장은 특별한 이유가 없는 한 이를 존중한다.

④ 학교인사자문위원회 운영규정의 제·개정은 전체 교원의 의견을 수렴하여 학교인사자문위원회에서 심의 후 학교장이 공포한다.

위에서 살펴볼 수 있는 것처럼 학교의 인사행정이 학교장의 권한이기는 하나 합리적이고 민주적으로 운영될 수 있도록 하기 위하여 인사자문위원회를 두고, 인사자문위원회에서 협의된 사항을 존중할 수 있도록 하였다. 이는 학교에서 이루어지는 인사행정이 교원들의 근로조건과도 직결되는 사항인 만큼 학교장이 독단적으로 운영하지 않고 민주적인 절차에 따라 이루어질 수 있도록 최소한의 제한을 두고자 한다는 것을 알 수 있다.

2. 담임배정 실태

가. 제주특별자치도내의 담임배정 실태

제주특별자치도내의 초등학교에서 담임배정이 구체적으로 어떻게 이루어지는지 알아보기 위하여 도내 초등학교 중에서 일부 학교 현황을 수집하여 이를 학년별로 배치된 교사들의 교육경력과 성(性)을 기준으로 분석하였다.

전체 106개의 초등학교 중에서 본 연구자가 수집한 2008학년도 학교 현황자료는 제주도 소재의 31개교, 서귀포시 소재의 21개교로 총 52개교가 해당된다. 2008학년도 학교 현황자료의 표집 분포는 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 2008학년도 학교 현황자료 표집 분포

단위: 개교(표집학교수/전체학교수)

지역	제주시	서귀포시	계
36학급 이상	12 / 12	1 / 1	13 / 13
18학급 이상~35학급 이하	9 / 14	6 / 6	15 / 20
7학급 이상~17학급 이하	5 / 14	5 / 10	10 / 24
6학급 이하	5 / 21	9 / 28	14 / 49

1) 교육경력별 실태

교육경력별로 담임배정이 어떻게 이루어지고 있는지 그 실태를 알아보기 위해서는 표집 학교에 근무하고 있는 담임교사들의 경력별 구성현황을 살펴볼 필요가 있다. 도내에 있는 초등학교 중 본 연구자가 수집한 52개교를 대상으로 1학년부터 6학년까지 담임교사들의 교육경력별 교사의 학년 배치 현황은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 교육경력별 학년 배치 현황

단위: 명(%)

교육경력 \ 학년	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년	계
3년 미만	9(5.0)	31(17.3)	24(13.4)	29(16.2)	58(32.4)	28(15.6)	179
3년 이상~5년 미만	14(11.0)	18(14.2)	16(12.6)	16(12.6)	29(22.8)	34(26.8)	127
5년 이상~10년 미만	37(11.2)	44(13.4)	61(18.5)	58(17.6)	51(15.5)	78(23.7)	329
10년 이상~15년 미만	25(20.8)	21(17.5)	10(8.3)	24(20.0)	17(14.2)	23(19.2)	120
15년 이상~20년 미만	16(17.2)	8(8.6)	10(10.8)	15(16.1)	21(22.6)	23(24.7)	93
20년 이상~25년 미만	13(14.4)	11(12.2)	20(22.2)	18(20.0)	17(18.9)	11(12.2)	90
25년 이상~30년 미만	34(28.6)	24(20.2)	26(21.8)	25(21.0)	7(5.9)	3(2.5)	119
30년 이상~35년 미만	19(33.9)	19(33.9)	13(23.2)	4(7.1)	1(1.8)	0(0.0)	56
35년 이상~40년 미만	10(27.0)	19(51.4)	7(18.9)	1(2.7)	0(0.0)	0(0.0)	37

<표 III-2>에서 알 수 있듯이, 교육경력이 3년 미만의 교사와 3년 이상 5년 미만의 교사, 15년 이상 20년 미만의 교사의 배치 현황을 보면 각 경력대별로 해당 경력교사의 45% 이상이 고학년에 분포되어 있음을 확인할 수 있다. 특히 3년 미만의 경력에서는 1학년에 가장 적게 배치되고 5학년에 가장 많이 배치되어 있는 것을 확인할 수 있는데, 이는 1급 정교사 자격을 갖게 되는 경력이 만 3년 이상인 점을 감안하였을 때 경력이 너무 낮은 교사를 학교의 최고 학년인 1학년과 6학년에 배치시키는 것을 우려하고 있기 때문인 것으로 해석된다. 또한

25년 이상의 고경력 교사의 배치 현황을 살펴보면 고학년보다는 저학년에 많이 배치되고 있음을 확인할 수 있는데 이는 앞서 인사자문위원회 규정에 나타난 담임배정 원칙 중 고경력 교사 우대 항목이 반영된 것으로 생각할 수 있다.

그리고 <표 III-2>에서 보면 15년 이상 20년 미만의 교사 역시 고학년에 많이 배치되고 있는 것으로 생각할 수 있는데 보다 객관적인 분석을 위하여 <표 III-3>의 표집학교에 근무하는 전체 교사를 대상으로 한 경력연수별 교사수 현황과 <표 III-4>의 각 학년에서의 경력대별 구성 현황을 비교하여 보았다.

<표 III-3> 표집학교의 경력연수별 교사수 현황

단위: 명(%)

교육경력	3년미만	3년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 15년미만	15년이상 20년미만	20년이상 25년미만	25년이상 30년미만	30년이상 35년미만	35년이상 40년미만	계
담임교사	179 (15.6)	127 (11.0)	329 (28.6)	120 (10.4)	93 (8.1)	90 (7.8)	119 (10.3)	56 (4.9)	37 (3.2)	1150
전담교사	38 (16.7)	22 (9.7)	46 (20.3)	22 (9.7)	31 (13.7)	19 (8.4)	29 (12.8)	12 (5.3)	8 (3.5)	227
계	217 (15.8)	149 (10.8)	375 (27.2)	142 (10.3)	124 (9.0)	109 (7.9)	148 (10.7)	68 (4.9)	45 (3.3)	1377

<표 III-4> 학년별 경력교사 구성 현황

단위: 명(%)

교육 경력 학년	3년미만	3년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상 15년미만	15년이상 20년미만	20년이상 25년미만	25년이상 30년미만	30년이상 35년미만	35년이상 40년미만	계
1학년	9(5.1)	14(7.9)	37(20.9)	25(14.1)	16(9.0)	13(7.3)	34(19.2)	19(10.7)	10(5.6)	177
2학년	31(15.9)	18(9.2)	44(22.6)	21(10.8)	8(4.1)	11(5.6)	24(12.3)	19(9.7)	19(9.7)	195
3학년	24(12.8)	16(8.6)	61(32.6)	10(5.3)	10(5.3)	20(10.7)	26(13.9)	13(7.0)	7(3.7)	187
4학년	29(15.3)	16(8.4)	58(30.5)	24(12.6)	15(7.9)	18(9.5)	25(13.2)	4(2.1)	1(0.5)	190
5학년	58(28.9)	29(14.4)	51(25.4)	17(8.5)	21(10.4)	17(8.5)	7(3.5)	1(0.5)	0(0.0)	201
6학년	28(14.0)	34(17.0)	78(39.0)	23(11.5)	23(11.5)	11(5.5)	3(1.5)	0(0.0)	0(0.0)	200

<표 III-3>의 경력연수별 교사수 현황과 비교해봤을 때, <표 III-4>의 학년별 경력교사 구성 현황 중 고학년에서의 15년 이상 20년 미만 경력교사 구성비율은 전체의 경력연수별 교사수 현황과 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 반면에 3년 이상 5년 미만 경력의 교사와 5년 이상 10년 미만 경력의 교사가 전체적인 구성 현황에 비해 6학년에 많이 분포하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 여기에서도 3년 미만의 교사가 전체적인 구성 현황에 비해 5학년에 많이 분포되어 있음을 확인할 수 있다.

이러한 경향은 <표 III-5>의 학교규모별로 교육경력별 학년 배치 현황과 <표 III-6>의 학교규모별 학년별 경력교사 구성현황을 비교해보아도 거의 차이가 없음을 알 수 있는데, 6학급 이하의 경우 교사수가 적은 관계로 젊은 교사를 고학년에 배치시키는 경향을 더욱 두드러지게 나타난다.

이로 미루어 보아 학교에서는 담임배정시 고경력 교사를 우대하고 있으며, 젊은 교사를 고학년에 배치시키는 경향이 있음을 짐작해볼 수 있다.

<표 III-5> 학교규모별 교육경력별 학년 배치 현황

단위: 명(%)

학교규모		학년	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년	계
36 학급 이상	3년 미만		3(3.9)	13(17.1)	9(11.8)	9(11.8)	29(38.2)	13(17.1)	76
	3년 이상~5년 미만		2(3.6)	12(21.8)	5(9.1)	6(10.9)	11(20.0)	19(34.5)	55
	5년 이상~10년 미만		25(12.6)	25(12.6)	42(21.2)	32(16.2)	32(16.2)	42(21.2)	198
	10년 이상~15년 미만		11(17.2)	11(17.2)	3(4.7)	18(28.1)	9(14.1)	12(18.8)	64
	15년 이상~20년 미만		9(18.8)	6(12.5)	6(12.5)	7(14.6)	6(12.5)	14(29.2)	48
	20년 이상~25년 미만		8(16.3)	4(8.2)	9(18.4)	9(18.4)	12(24.5)	7(14.3)	49
	25년 이상~30년 미만		19(27.9)	8(11.8)	16(23.5)	17(25.0)	7(10.3)	1(1.5)	68
	30년 이상~35년 미만		11(36.7)	11(36.7)	6(20.0)	2(6.7)	0(0)	0(0)	30
18 학급 이상	3년 미만		5(9.6)	8(15.4)	6(11.5)	9(17.3)	17(32.7)	7(13.5)	52
	3년 이상~5년 미만		5(12.8)	6(15.4)	3(7.7)	6(15.4)	9(23.1)	10(25.6)	39
	5년 이상~10년 미만		9(10.3)	12(13.8)	13(14.9)	17(19.5)	14(16.1)	22(25.3)	87
	10년 이상~15년 미만		5(18.5)	5(18.5)	4(14.8)	4(14.8)	4(14.8)	5(18.5)	27
	15년 이상~20년 미만		5(14.7)	0(0)	3(8.8)	6(17.6)	12(35.3)	8(23.5)	34
	20년 이상~25년 미만		4(13.8)	4(13.8)	9(31.0)	5(17.2)	3(10.3)	4(13.8)	29
	25년 이상~30년 미만		10(28.6)	11(31.4)	6(17.1)	6(17.1)	0(0)	2(5.7)	35
	30년 이상~35년 미만		5(22.7)	7(31.8)	7(31.8)	2(9.1)	1(4.5)	0(0)	22
35 학급 이하	35년 이상~40년 미만		5(41.7)	5(41.7)	2(16.7)	0(0)	0(0)	0(0)	12
	3년 미만		0(0)	4(14.8)	5(18.5)	6(22.2)	7(25.9)	5(18.5)	27
	3년 이상~5년 미만		3(16.7)	0(0)	4(22.2)	3(16.7)	7(38.9)	1(5.6)	18
	5년 이상~10년 미만		2(7.7)	6(23.1)	1(3.8)	4(15.4)	3(11.5)	10(38.5)	26
	10년 이상~15년 미만		4(25.0)	3(18.8)	3(18.8)	1(6.3)	2(12.5)	3(18.8)	16
	15년 이상~20년 미만		1(16.7)	2(33.3)	0(0)	1(16.7)	1(16.7)	1(16.7)	6
	20년 이상~25년 미만		0(0)	2(25.0)	2(25.0)	3(37.5)	1(12.5)	0(0)	8
	25년 이상~30년 미만		4(33.3)	2(16.7)	4(33.3)	2(16.7)	0(0)	0(0)	12
17 학급 이하	30년 이상~35년 미만		3(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3
	35년 이상~40년 미만		1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	3
	3년 미만		1(4.2)	6(25.0)	4(16.7)	5(20.8)	5(20.8)	3(12.5)	24
	3년 이상~5년 미만		4(26.7)	0(0)	4(26.7)	1(6.7)	2(13.3)	4(26.7)	15
6 학급 이하	5년 이상~10년 미만		1(5.6)	1(5.6)	5(27.8)	5(27.8)	2(11.1)	4(22.2)	18
	10년 이상~15년 미만		5(38.5)	2(15.4)	0(0)	1(7.7)	2(15.4)	3(23.1)	13
	15년 이상~20년 미만		1(20.0)	0(0)	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0)	5
	20년 이상~25년 미만		1(25.0)	1(25.0)	0(0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0)	4
	25년 이상~30년 미만		1(25.0)	3(75.0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	4
	30년 이상~35년 미만		0(0)	1(100)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1
	35년 이상~40년 미만		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0

<표 III-6> 학교규모별 학년별 경력교사 구성 현황

단위: 명(%)

학년	교육 경력	3년	3년이상	5년이상	10년이상	15년이상	20년이상	25년이상	30년이상	35년이상	계
		미만	5년미만	10년미만	15년미만	20년미만	25년미만	30년미만	35년미만	40년미만	
36 학급 이상	1학년	3(3.3)	2(2.2)	25(27.2)	11(12.0)	9(9.8)	8(8.7)	19(20.7)	11(12.0)	4(4.3)	92
	2학년	13(12.6)	12(11.7)	25(24.3)	11(10.7)	6(5.8)	4(3.9)	8(7.8)	11(10.7)	13(12.6)	103
	3학년	9(9.0)	5(5.0)	42(42.0)	3(3.0)	6(6.0)	9(9.0)	16(16.0)	6(6.0)	4(4.0)	100
	4학년	9(8.9)	6(5.9)	32(31.7)	18(17.8)	7(6.9)	9(8.9)	17(16.8)	2(2.0)	1(1.0)	101
	5학년	29(27.4)	11(10.4)	32(30.2)	9(8.5)	6(5.7)	12(11.3)	7(6.6)	0(0.0)	0(0.0)	106
	6학년	13(12.0)	19(17.6)	42(38.9)	12(11.1)	14(13.0)	7(6.5)	1(0.9)	0(0.0)	0(0.0)	108
18 학급 이상 { 35 학급 이하	1학년	5(9.4)	5(9.4)	9(17.0)	5(9.4)	5(9.4)	4(7.5)	10(18.9)	5(9.4)	5(9.4)	53
	2학년	8(13.8)	6(10.3)	12(20.7)	5(8.6)	0(0.0)	4(6.9)	11(19.0)	7(12.1)	5(8.6)	58
	3학년	6(11.3)	3(5.7)	13(24.5)	4(7.5)	3(5.7)	9(17.0)	6(11.3)	7(13.2)	2(3.8)	53
	4학년	9(16.4)	6(10.9)	17(30.9)	4(7.3)	6(10.9)	5(9.1)	6(10.9)	2(3.6)	0(0.0)	55
	5학년	17(28.3)	9(15.0)	14(23.3)	4(6.7)	12(20.0)	3(5.0)	0(0.0)	1(1.7)	0(0.0)	60
	6학년	7(12.1)	10(17.2)	22(37.9)	5(8.6)	8(13.8)	4(6.9)	2(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	58
7 학급 이상 { 17 학급 이하	1학년	0(0.0)	3(16.7)	2(11.1)	4(22.2)	1(5.6)	0(0.0)	4(22.2)	3(16.7)	1(5.6)	18
	2학년	4(20.0)	0(0.0)	6(30.0)	3(15.0)	2(10.0)	2(10.0)	2(10.0)	0(0.0)	1(5.0)	20
	3학년	5(25.0)	4(20.0)	1(5.0)	3(15.0)	0(0.0)	2(10.0)	4(20.0)	0(0.0)	1(5.0)	20
	4학년	6(30.0)	3(15.0)	4(20.0)	1(5.0)	1(5.0)	3(15.0)	2(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	20
	5학년	7(33.3)	7(33.3)	3(14.3)	2(9.5)	1(4.8)	1(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	21
	6학년	5(25.0)	1(5.0)	10(50.0)	3(15.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	20
6 학급 이하	1학년	1(7.1)	4(28.6)	1(7.1)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	14
	2학년	6(42.9)	0(0.0)	1(7.1)	2(14.3)	0(0.0)	1(7.1)	3(21.4)	1(7.1)	0(0.0)	14
	3학년	4(28.6)	4(28.6)	5(35.7)	0(0.0)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	14
	4학년	5(35.7)	1(7.1)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	14
	5학년	5(35.7)	2(14.3)	2(14.3)	2(14.3)	2(14.3)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	14
	6학년	3(21.4)	4(28.6)	4(28.6)	3(21.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	14

2) 성별 실태

교육경력과 마찬가지로 학교에서 담임을 배정할 때 크게 작용하고 있는 요소 중 하나는 교사의 성(性)이 될 것이다. 이에 본 연구자가 수집한 52개교를 대상으로 1학년부터 6학년까지의 성별 배치 현황을 <표 III-7>와 같이 정리하였다.

<표 III-7> 성별 교사 배치 현황

단위: 명(%)

성별	학년						
	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년	계
남	0(0.0)	15(9.0)	16(9.6)	30(18.1)	41(24.7)	64(38.6)	166
여	177(18.0)	180(18.3)	171(17.4)	160(16.3)	160(16.3)	136(13.8)	984

<표 III-7>에서 알 수 있듯이 1학년부터 6학년까지 여교사는 비교적 비슷한 분포율을 보이지만 남교사는 절반 이상이 5~6학년에 분포되어 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 <표 III-8>의 학교규모별로 성별 교사 배치현황을 살펴봐도 별다른 차이가 없다는 것을 알 수 있다. 다만 여교사가 1~2학년에는 다소 높고 6학년에는 다소 낮게 분포된 것을 볼 수 있는데, 이는 6학급 이하의 경우 교사수가 적기 때문에 나타난 현상으로 보인다.

<표 III-8> 학교규모별 성별 교사 배치 현황

단위: 명(%)

학교규모	학년							
	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년	계	
36학급이상	남	0(0)	6(8.3)	5(6.9)	13(18.1)	20(27.8)	28(38.9)	72
	여	92(17.1)	97(18.0)	95(17.7)	88(16.4)	86(16.0)	80(14.9)	538
18학급이상 35학급이하	남	0(0)	5(9.3)	6(11.1)	7(13.0)	14(25.9)	22(40.7)	54
	여	53(18.7)	53(18.7)	47(16.6)	48(17.0)	46(16.3)	36(12.7)	283
7학급이상 17학급이하	남	0(0)	3(14.3)	2(9.5)	4(19.0)	5(23.8)	7(33.3)	21
	여	18(18.4)	17(17.3)	18(18.4)	16(16.3)	16(16.3)	13(13.3)	98
6학급이하	남	0(0)	1(5.3)	3(15.8)	6(31.6)	2(10.5)	7(36.8)	19
	여	14(21.5)	13(20.0)	11(16.9)	8(12.3)	12(18.5)	7(10.8)	65

<표 III-7>와 <표 III-8>의 결과를 종합하여 보면, 여교사의 수에 비해 남교사의 수가 현저히 적은 초등학교의 실정을 감안하였을 때 아동의 생활지도면에서 비교적 다루기 힘든 고학년에는 여교사보다 남교사를 많이 배치시키는 경향이 두드러짐을 알 수 있다.

나. 타 지역의 담임배정 실태

젊은 교사를 고학년에 배치시키는 경향은 비단 제주특별자치도에서만 나타나는 현상은 아니다. [그림 III-1]를 살펴보면, 전체교사의 평균 교직경력에 비해 6학년 담임교사의 평균 교직경력이 현저히 낮음을 알 수 있다.

	6학년 담임 평균	전체 교사 평균
H초교(중부)	11.6	20.5
J초교(동부)	8.5	15.0
J초교(서부)	9.7	18.2
B초교(강남)	6.0	18.3
C초교(강동)	5.0	11.2

※ 학년 부장교사는 제외, 괄호 안은 관할 지역교육청 (단위: 년)

자료: 한국일보(2008.6.11) 기사에서 인용

[그림 III-1] 서울 5개 초등학교 교직경력

또한 <표 III-9>에 의하면 2007년 서울 시내 578개 전체 초등학교의 6학년 담임교사의 10명 중 7명은 신규교사이거나 학교에 전입한지 1, 2년 된 교사인 것으로 나타났다.

이로 미루어보아 제주특별자치도뿐만 아니라 타 지역에서도 담임을 배정함에 있어 전문성을 기준으로 하기보다는 젊은 교사를 고학년에 배치시키는 관례가 많이 작용함을 알 수 있다.

<표 III-9> 2007년 서울 지역교육청별 6학년 담임 현황

지역교육청	신규교사	전입 1, 2년차	전입 3~5년차
동부	7.3%	64.3%	28.3%
서부	4.4%	56.8%	38.8%
남부	1.5%	66.4%	32.1%
북부	2.7%	63.9%	33.4%
중부	8.2%	51.2%	40.6%
강동	5.1%	74.3%	20.6%
강서	4.7%	64.5%	30.9%
강남	10.0%	66.8%	23.3%
동작	2.1%	65.4%	32.5%
성동	6.5%	59.9%	33.6%
성북	4.2%	63.6%	42.2%
계	4.8%	63.5%	31.7%

자료: 김현기 서울시의원(2007) 자료를 인용한 동아일보(2008.6.19.) 신문 기사를 재인용

다. 특징 및 문제점

단위학교에서 이루어지고 있는 담임배정의 실태 파악을 위해 도내 초등학교의 현황 자료를 수집하여 이를 교직경력과 성을 기준으로 하여 분석한 결과 다음과 같은 특징을 발견할 수 있었다.

첫째, 교직경력을 기준으로 하여 보았을 때, 경력이 높은 교사들에 비해 경력이 낮은 교사들이 고학년에 배치되는 경향이 있음을 알 수 있었다.

둘째, 성(性)을 기준으로 하여 보았을 때, 여교사보다는 남교사를 주로 고학년에 배치시키는 경향을 확인할 수 있었다.

셋째, 학교규모별로 담임배정이 이루어지는 실태를 파악하여 보았을 때, 교육경력별 학년 배치 현황이나 성별 학년 배치 현황에서 학교규모에 따른 차이가 크게 나타나지 않았다. 오히려 상대적으로 규모가 작은 학교에서 경력이 낮은 교사들이 고학년에 배치되는 경향이 좀 더 두드러지게 나타났는데, 이는 교사수가 적기 때문인 것으로 보인다.

초등학교 교사의 전문성은 1학년부터 6학년까지 다양한 학년의 담임을 해봄으로써 각 학년 아동의 특성을 파악하고 그에 알맞은 지도방법을 터득함으로써 신장시킬 수 있다. 특히 교육경력이 낮은 교사일수록 다양한 학년의 경험을 통해 초등학교 전 학년의 아동 특성을 파악하고 그에 따른 다양한 지도방법을 쌓을 수 있는 기회를 제공해 주어야 한다. 그러나 현재 관례적으로 이루어지고 있는 담임배정으로는 그러한 전문성을 신장시킬 수 없으며, 이는 인사행정에서 전문성 확립의 원칙이 잘 지켜지고 있지 않음을 보여준다. 또한 공정성 유지라는 원칙에서 보았을 때 담임배정이 공정하고 체계적인 기준 없이 이루어진다는 것은 교사들의 불만의 소지가 될 수 있으며 결국 교사들의 근무의욕을 저하시킬 수 있는 원인이 될 수 있다.



IV. 담임배정에 대한 교사의 인식

1. 인식조사방법

가. 조사대상

본 연구를 위한 모집단은 제주특별자치도내 초등학교에 근무하는 교사들이다. 교사들이 인식하는 담임배정 실태 및 개선방안을 분석하기 위해 학교 소재지 및 학교규모가 골고루 분포되도록 33개교를 표집대상으로 선정하여 450부를 배포하였다. 배포된 설문지 가운데 419부가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 25부를 제외한 394부가 본 연구의 문제를 해결하는 데 사용되었다. 설문지 배부 및 회수율은 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 설문지 배부 및 회수

단위: 명(%)

대상	배부	회수(회수율)	유효 자료 수(비율)
교사	450	419(93.1)	394(94.0)

본 연구에 표집된 연구대상자의 배경 변인별 구성비율은 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 연구대상의 배경 변인별 구성

배경변인	하위배경변인	빈도	구성비
근무지역	제주시 동지역	164	41.6
	서귀포시 동지역	143	36.3
	기타 읍·면 지역	87	22.1
성별	남	89	22.6
	여	305	77.4
교직경력	만3년 미만	69	17.5
	3년 이상~10년 미만	180	45.7
	10년 이상~20년 미만	80	20.3
	20년 이상	65	16.5
자격 및 지위	2급 정교사	106	26.9
	1급 정교사(일반교사)	223	56.6
	1급 정교사(부장교사)	65	16.5
학교 규모	6학급 이하	83	21.1
	7학급~17학급	88	22.3
	18학급~35학급	106	26.9
	36학급 이상	117	29.7

나. 조사 절차

본 연구에 착수하여 완성되기까지 다음과 같은 연구 일정에 따라 연구를 수행하였다. 먼저 담임배정 실태 자료 수집과 문헌 연구 및 선행연구 분석은 2008년 9월부터 2009년 3월까지 하였고, 설문지 작성은 2009년 3월부터 5월 사이에 하였으며, 설문조사는 5월 11일부터 5월 27일 사이에 실시하였다.

다. 측정도구

본 연구에 사용한 측정도구는 초등학교의 담임배정 실태와 개선방안에 대한 교사들의 인식을 탐색하기 위한 설문지로 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 얻어 제작하였다.

설문지의 내용은 교사의 개인적인 배경 외에 담임배정 실태, 담임배정에 대한 교사의 인식, 효과적인 담임배정을 위한 방안의 3개영역으로 구성되어 있다. 영역별 문항 내용 및 문항수를 정리하면 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 설문지 문항 구성 내용

영역	내용	문항 수	문항번호
담임배정 실태	담임 희망서 작성 여부	1	1
	인사자문위원회 구성 여부	1	2
	학교 내규에 담임배정 규정(원칙) 포함 여부	1	3
	담임배정 방법	1	4
	내규에 공통적으로 나타난 담임배정 원칙	8	5
담임배정에 대한 교사의 인식	선호하는 학년	1	6
	선호하는 이유	1	7
	기피하는 학년	1	8
	기피하는 이유	1	9
	담임배정에 대한 만족도	1	10
	담임배정시 가장 중시되는 요소	1	11
	담임배정시 불만이 야기되는 이유	1	12
	학년이 바뀌었을 때의 문제점	1	13
효과적인 담임배정을 위한 방안	학년간 형평성 유지를 위한 선행요건	1	14
	6년 이하 경력 교사의 담임배정시 고려사항	1	15
	전문성과 효율성 극대화 위한 담임제의 형태	1	16
	담임배정을 위한 원칙	1	17

라. 자료처리

본 연구에서는 담임배정의 실태와 개선방안에 대한 교사들의 인식을 분석하기 위해 SAS(Ver 9.1) 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 처리하였다.

첫째, 예, 아니오와 같은 단순한 문항에 대한 인식 결과는 빈도 분석을 실시하였다.

둘째, 교차분석으로 각 문항마다 집단 사이의 빈도수와 백분율을 산출하였고, 변인별 유의한 차이가 있는지 검증하기 위해 Chi-square 검증법에 의한 유의도를 알아보았으며, 자료의 통계적 유의도는 $p < .01$, $p < .05$ 수준에서 검증하였다.

2. 교사의 인식 및 해석

담임배정 실태 및 개선방안에 대한 교사의 인식 및 해석에서는 항목에 대한 응답에서 유의미한 차이를 보이는 변인들을 표로 나타내고 이를 중심으로 분석해보았다.

가. 담임배정 실태

초등학교 담임배정 실태에 대한 내용으로는 담임 희망서 작성 여부, 인사자문위원회 구성 여부, 학교 내규에 담임배정 규정 혹은 원칙 포함 여부, 담임배정 방법, 내규에 공통적으로 나타난 담임배정 원칙에 대한 수용여부 중심으로 분석해 보았다.

1) 담임 희망서 작성 여부

학교에서 담임배정 전에 희망서를 받는지에 대한 실태를 파악하기 위해 근무지역과 학교 규모를 기준으로 하여 백분율로 경향을 파악한 결과는 <표 IV-4>와 같다.

이에 따르면 95.7%의 교사가 희망서를 받는다고 응답하였으며, 4.3%의 교사

들은 받지 않는다고 응답하였다. 그리고 담임배정 전에 개인의 희망서를 받지 않는다고 응답한 부분에 대하여 근무지역과 학교 규모를 기준으로 살펴보면 제주도 동지역 및 서귀포시 동지역보다는 기타 읍·면 지역에서, 18학급 이상의 큰 규모 학교에서보다는 17학급 이하의 작은 규모 학교에서 희망서를 받지 않는다고 응답한 비율이 높음을 알 수 있다.

여기에서 알 수 있듯이 희망서를 받는 학교가 95%가 넘는다는 점에서 대부분의 학교에서 합리적인 인사행정을 위하여 학년 담임배정 전에 희망서를 작성함으로써 교사들의 의견을 수렴하는 민주적 방식을 채택하고 있음을 알 수 있다. 또한 외형적으로 희망선임식 담임제를 선택하고 있다고 생각해볼 수 있다. 하지만 받지 않는다고 응답한 교사도 4.3%가 되는 것으로 보아 담임배정 전 희망서를 받는 민주적인 절차가 모든 학교에 완전히 정착되지는 않았으며, 이로 인해 담임배정 후 교내인사에 대해 논란이 발생할 가능성도 생각해 볼 수 있다.

<표 IV-4> 담임 희망서 작성 여부

단위: 명(%)

변인		작성여부	받는다	받지 않는다	계
근무지역	제주시 동지역		159(97.0)	5(3.0)	164
	서귀포시 동지역		142(99.3)	1(0.7)	143
	기타 읍·면지역		76(87.4)	11(12.6)	87
학교 규모	6학급 이하		78(94.0)	5(6.0)	83
	7학급~17학급		78(88.6)	10(11.4)	88
	18학급~35학급		106(100.0)	0(0)	106
	36학급 이상		115(98.3)	2(1.7)	117
계			377(95.7)	17(4.3)	394

2) 인사자문위원회 구성 여부

각 학교에 인사자문위원회가 구성되어 있는지에 대한 실태를 파악하기 위하여 근무지역 및 학교 규모를 기준으로 하여 백분율로 나타낸 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 인사자문위원회 구성 여부

단위: 명(%)

변인		구성여부			계
		있다	없다	잘 모르겠다	
근무지역	제주시 동지역	145(88.4)	5(3.1)	14(8.5)	164
	서귀포시 동지역	138(96.5)	0(0)	5(3.5)	143
	기타 읍·면지역	69(79.3)	4(4.6)	14(16.1)	87
학교 규모	6학급 이하	74(89.2)	1(1.2)	8(9.6)	83
	7학급~17학급	62(70.5)	6(6.8)	20(22.7)	88
	18학급~35학급	103(97.2)	1(0.9)	2(1.9)	106
	36학급 이상	113(96.6)	1(0.8)	3(2.6)	117
계		352(89.3)	9(2.3)	33(8.4)	394

<표 IV-5>에 따르면, 89.3%의 교사가 학교에 인사자문위원회가 구성되어 있다고 응답하였고, 2.3%의 교사가 인사자문위원회가 구성되어 있지 않다고 응답하였으며, 8.4%의 교사가 잘 모르겠다고 응답하였다. 그러나 교육과학기술부훈령 제56호 제34조에서 단위학교별 교원인사자문위원회의 설치 근거를 마련했다는 점으로 미루어 보았을 때 실제적으로는 대부분의 학교에 인사자문위원회가 설치되어 있을 가능성이 크다. 그럼에도 불구하고 8.4%의 교사가 ‘잘 모르겠다’고 응답한 것으로 보아 단위학교별로 인사자문위원회가 구성은 되어 있지만 그 활동이 미미하거나 형식적으로 이루어지고 있어 교사들이 실질적으로 그 구성 여부를 잘 파악하지 못하고 있기 때문인 것으로 풀이된다.

특히 학교 규모를 기준으로 하여 살펴보았을 때 17학급 이하 작은 규모의 학교에서 인사자문위원회 구성여부에 대해 잘 파악하고 있지 못하는 비율이 높았다. 이는 상대적으로 규모가 큰 학교에서는 전체 교사의 의견을 반영하기 어려우므로 교사들의 의견 수렴 및 원활한 인사행정을 위하여 교사 대표를 선정하여 교내인사를 돕는 인사자문위원회의 역할이 두드러지게 나타날 수 있으나 규모가 작은 학교에서는 전체 교직원협의를 통하여 의견 수렴이 가능하며 적은 교사 수로 인해 비교적 인사행정이 수월한 까닭에 인사자문위원회의 역할이 크게 두드러지지 않은 점이 크게 작용했을 것으로 추측된다.

3) 학교 내규에 담임배정 규정 혹은 원칙 포함 여부

합리적이고 민주적인 인사행정을 위해서 학교에서는 인사내규나 교내인사자문위원회 규정을 마련하여 학교에서 이루어지는 인사와 관련된 기준을 정하기 마련이다.

이러한 내규와 관련하여 학교에서 이루어지는 담임배정 실태를 파악하기 위하여 학교 내규에 담임배정과 관련된 규정이나 원칙이 포함되어 있는지 근무지역 및 학교 규모를 기준으로 백분율로 나타낸 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 담임배정 규정 혹은 원칙 포함 여부

단위: 명(%)

변인		포함 여부			계
		있다	없다	잘 모르겠다	
근무지역	제주시 동지역	87(53.1)	12(7.3)	65(39.6)	164
	서귀포시 동지역	76(53.1)	15(10.5)	52(36.4)	143
	기타 읍·면지역	33(37.9)	16(18.4)	38(43.7)	87
학교 규모	6학급 이하	38(45.8)	10(12.0)	35(42.2)	83
	7학급~17학급	34(38.6)	11(12.5)	43(48.9)	88
	18학급~35학급	48(45.3)	16(15.1)	42(39.6)	106
	36학급 이상	76(65.0)	6(5.1)	35(29.9)	117
계		196(49.7)	43(10.9)	155(39.4)	394

<표 IV-6>에 따르면, 49.7%정도의 교사만이 내규에 담임배정 규정이 포함되어 있다고 응답하였다. 그리고 없다고 응답한 교사가 10.9%로 나타나고 있으며, 잘 모르겠다고 응답한 교사도 39.4%나 되고 있음을 알 수 있다. 앞서 교내에 인사자문위원회가 구성되어 있다고 응답한 교사가 89.3%인데 비해, 학교 내규 안에 담임배정 규정이나 원칙이 포함되어 있다고 응답한 교사가 49.7%로 나타나는 것으로 보아 교내 인사와 관련한 규정이 교사들에게 제대로 알려지지 않고 있으며, 많은 교사들이 교내 인사가 정확한 기준 없이 이루어지는 것으로 인식하고 있기 때문인 것으로 해석된다.

4) 담임배정 방법

직접적으로 담임배정이 이루어지는 과정에 대한 실태 파악을 위하여 담임배정 방법에 관한 교사의 응답을 백분율로 나타낸 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 담임배정 방법

단위: 명(%)

변인	배정방법	배정방법					계
		교장 단독	교장이 교감 교무와의 협의	교장이 인사자문 위원회 협의 참고	전체 직원회의 협의 결과대로	기타	
근무지역	제주시 동지역	2(1.2)	19(11.6)	117(71.4)	13(7.9)	13(7.9)	164
	서귀포시 동지역	2(1.4)	16(11.2)	97(67.8)	23(16.1)	5(3.5)	143
	기타 읍·면지역	0(0.0)	19(21.8)	43(49.4)	22(25.3)	3(3.5)	87
학교 규모	6학급 이하	0(0.0)	10(12.1)	26(31.3)	43(51.8)	4(4.8)	83
	7학급~17학급	0(0.0)	18(20.5)	48(54.5)	12(13.6)	10(11.4)	88
	18학급~35학급	3(2.8)	14(13.2)	84(79.3)	3(2.8)	2(1.9)	106
	36학급 이상	1(0.8)	12(10.3)	99(84.6)	0(0.0)	5(4.3)	117
계		4(1.0)	54(13.7)	257(65.2)	58(14.7)	21(5.4)	394

이에 따르면, 교장이 인사자문위원회 협의 결과를 참고하여 담임배정을 한다는 응답이 65.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 교장이 교감 및 교무부장과의 협의하여 담임배정을 한다는 응답과 전체 직원회의 협의 결과대로 담임배정이 이루어진다는 응답이 각각 13.7%, 14.7%로 비슷하게 나타났다.

학교 규모별로 보면 규모가 큰 학교일수록 교장이 인사자문위원회 협의 결과를 참고하여 담임배정을 한다는 응답 비율이 높았으며, 6학급 이하의 소규모 학교에서는 전체 직원회의 협의 결과대로 이루어진다는 응답이 51.8%로 가장 높게 나타났음을 확인할 수 있다. 이는 상대적으로 규모가 큰 학교에서는 원활한 인사행정 및 교사들의 의견 반영을 위하여 담임배정시 인사자문위원회의 역할이 두드러지는 반면에 6학급 이하의 소규모 학교에서는 직원들이 한자리에 모이기 용이하여 전체 직원 협의를 통해 담임배정이 이루어질 수 있기 때문인 것으로 해석된다.

5) 내규에 공통적으로 나타난 담임배정 원칙에 대한 수용 정도

학교 내규에 공통적으로 나타나고 있는 담임배정의 원칙에 대하여 교직경력
과 자격별로 교사들이 어느 정도 수용하고 있는지 경향을 분석해 보았다.

먼저 담임배정시 50세 이상의 고경력 교사를 우대한다는 항목에 대한 물음에
대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-8>과 같다. 여기서 알 수 있듯이 대부분의
교사들은 이를 타당하고 인식하고 있다. 특히 교직경력 10년 이상의 교사들과 1
급 정교사 중 부장교사에서 평균값 4.0 이상으로 다른 교사들에 비해 이 항목을
좀 더 타당하다고 생각하는 경향을 보인다.

<표 IV-8> 50세 이상의 고경력 교사 우대에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	3.51	12.52	<.0001
	3년 이상~10년 미만	180	3.83		
	10년 이상~20년 미만	80	4.06		
	20년 이상	65	4.11		
자격	2급 정교사	106	3.64	11.21	<.0001
	1급 정교사(일반교사)	223	3.89		
	1급 정교사(부장교사)	65	4.11		

동일한 아동에 대하여 성별이 같은 교사가 계속 담임하는 것을 지양한다는
항목에 대한 교사들의 수용정도는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9>를 정리하여 보면, 각 경력별, 자격별로 평균값은 3.5 내외로 나타
나고 있는데 이는 교사들의 대부분이 같은 성별의 교사가 계속 담임하는 것은
피한다는 것에 대하여 약간 타당하다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

하지만 초등학교에서 여교사에 비해 남교사의 비율이 상당히 높다는 점을 감
안했을 때 교육적으로는 타당하다고 생각할 수 있는 항목이지만 현실적으로 이
를 완전히 실현한다는 것은 거의 불가능하다.

<표 IV-9> 같은 성별 교사의 계속 담임 지양에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	3.65	2.07	.1037
	3년 이상~10년 미만	180	3.36		
	10년 이상~20년 미만	80	3.33		
	20년 이상	65	3.38		
자격	2급 정교사	106	3.58	8.25	.0003
	1급 정교사(일반교사)	223	3.25		
	1급 정교사(부장교사)	65	3.68		

담임배정시 중간이동자나 출산 예정자를 고려하여 가급적 1학년과 6학년에는 배정을 지양한다는 항목에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-10>과 같다. 각 변인별로 평균값이 4.0을 넘는다는 것을 감안할 때 응답자의 대부분이 이 항목에 대하여 매우 타당하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-10> 중간 이동자 및 출산 예정자 배정 고려에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	4.06	3.59	.0139
	3년 이상~10년 미만	180	4.29		
	10년 이상~20년 미만	80	4.35		
	20년 이상	65	4.32		
자격	2급 정교사	106	4.08	6.87	.0012
	1급 정교사(일반교사)	223	4.33		
	1급 정교사(부장교사)	65	4.35		

고학년을 담당했던 교사가 저학년으로, 저학년을 담당했던 교사가 고학년으로 희망할 경우 이를 우선 배정한다는 항목에 대한 교사들의 수용정도는 <표 IV-11>과 같다. 각각의 변인에서 평균값이 약 4.0에 가까운 것으로 보아 이 항목에 대하여 대부분의 교사들이 타당하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-11> 고학년 담당교사와 저학년 담당교사의 교류에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	3.93	3.22	.0229
	3년 이상~10년 미만	180	4.23		
	10년 이상~20년 미만	80	4.18		
	20년 이상	65	4.18		
자격	2급 정교사	106	4.03	2.57	.0780
	1급 정교사(일반교사)	223	4.20		
	1급 정교사(부장교사)	65	4.23		

전년도 담임했던 학년 아동을 동일 교사가 계속 담임하기를 원할 경우 우선 배정한다는 원칙에 대한 수용정도는 <표 IV-12>와 같다. 다른 항목과는 달리 평균값이 3.3내외로 낮은 것으로 볼 때 이 항목을 타당하다고 생각하고 있지 않은 이가 많을 것이라고 추측해 볼 수 있다. 이는 담임을 연임함으로써 해당 아동을 보다 잘 이해하여 지도할 수 있다는 장점도 있으나 아동의 입장에서 다양한 담임교사와의 만남을 통해 여러 가지를 배울 수 있는 기회를 차단할 수 있다는 점과 해당 학년이 경합학년일 경우의 문제점 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-12> 담임 연임에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	2.97	2.44	.0640
	3년 이상~10년 미만	180	3.13		
	10년 이상~20년 미만	80	3.35		
	20년 이상	65	3.28		
자격	2급 정교사	106	3.04	2.18	.1146
	1급 정교사(일반교사)	223	3.19		
	1급 정교사(부장교사)	65	3.34		

경합학년 배정시 해당 학교 근무경력이 많은 교사를 우대한다는 항목에 대한 교사들의 수용정도는 <표 IV-13>과 같다. 교직경력별로 보았을 때 교직경력이 낮을수록 해당학교 근무경력 우대에 대해 타당하지 않다고 생각하는 경향을 보이며, 특히 3년 미만의 교사들이 이 항목을 타당하지 않다고 받아들이고 있다.

<표 IV-13> 해당 학교 근무경력 우대에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	2.97	4.34	.0050
	3년 이상~10년 미만	180	3.14		
	10년 이상~20년 미만	80	3.41		
	20년 이상	65	3.42		
자격	2급 정교사	106	3.04	2.66	.0709
	1급 정교사(일반교사)	223	3.28		
	1급 정교사(부장교사)	65	3.28		

전학년도 6학년과 1학년 담임했던 교사의 1학년과 6학년 담임으로 배정하는 것을 지양한다는 항목에 대한 교사의 수용정도는 <표 IV-14>와 같다. <표 IV-14>에서 알 수 있듯이 대부분의 교사들이 이 항목을 타당하다고 받아들이고 있는 것으로 보인다.

<표 IV-14> 1, 6학년 담임 계속 지양에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	3.64	2.66	.0480
	3년 이상~10년 미만	180	3.73		
	10년 이상~20년 미만	80	3.70		
	20년 이상	65	3.40		
자격	2급 정교사	106	3.75	1.43	.2400
	1급 정교사(일반교사)	223	3.65		
	1급 정교사(부장교사)	65	3.52		

사무의 경중을 고려하여 담임을 배정해야 한다는 항목에 대한 교사들의 수용 정도는 <표 IV-15>와 같다. 각 변인별로 평균값 4.0 이상으로 나타나는 것에서 알 수 있듯이 대부분의 교사들은 담임배정에서 학교 사무에 대해 고려하는 것을 아주 타당하다고 받아들이고 있는 것으로 보인다. 이는 교사의 업무가 단순히 아동을 지도하는 것만이 아니라 학교의 다양한 사무를 보아야 하는 애로사항이 상당부분 반영되었기 때문인 것으로 해석되며, 그만큼 학교 업무에 대한 교사들의 부담감이 크다는 것을 보여준다.

<표 IV-15> 사무의 경중 고려에 대한 수용 정도

변인		빈도수	평균값	F값	P
교직 경력	만3년 미만	69	4.33	6.62	.0002
	3년 이상~10년 미만	180	4.51		
	10년 이상~20년 미만	80	4.38		
	20년 이상	65	4.11		
자격	2급 정교사	106	4.42	1.83	.1617
	1급 정교사(일반교사)	223	4.40		
	1급 정교사(부장교사)	65	4.25		

나. 담임배정에 대한 교사의 인식

담임배정에 대한 교사의 인식을 알아보기 위하여 담임 희망시 선호 학년과 선호 이유, 기피 학년과 기피 이유, 담임배정에 대한 만족도, 학교에서 담임배정시 중시된다고 생각되는 요소, 불만이 야기되는 이유, 맡은 학년이 바뀌었을 때의 문제점 중심으로 분석하였다.

1) 선호하는 학년 및 선호 이유

교사들의 배경변인에 따라 선호하는 학년에 대한 인식의 차이를 분석하기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 담임 희망시 가장 선호하는 학년

단위: 명(%)

변인		학년	저학년	중학년	고학년	χ^2
성별	남		12(13.5)	54(60.7)	23(25.8)	39.51**
	여		96(31.5)	194(63.6)	15(4.9)	
교직 경력	만3년 미만		7(10.1)	57(82.6)	5(7.3)	58.96**
	3년 이상~10년 미만		32(17.8)	124(68.9)	24(13.3)	
	10년 이상~20년 미만		31(38.8)	42(52.5)	7(8.8)	
	20년 이상		38(58.5)	25(38.5)	2(3.1)	
자격	2급 정교사		14(13.2)	81(76.4)	11(10.4)	32.62**
	1급 정교사(일반교사)		60(26.9)	138(61.9)	25(11.2)	
	1급 정교사(부장교사)		34(52.3)	29(44.6)	2(3.1)	
학교 규모	6학급 이하		20(24.1)	52(62.7)	11(13.3)	19.14**
	7학급 ~17학급		23(26.1)	54(61.4)	11(12.5)	
	18학급 ~35학급		43(40.6)	54(50.9)	9(8.5)	
	36학급 이상		22(18.8)	88(75.2)	7(6.0)	
계			108(27.4)	248(62.9)	38(9.6)	

**p < .01

<표 IV-16>에서 알 수 있듯이, 담임 희망시 가장 선호하는 학년에 대한 물음에 응답자의 대부분(62.9%)이 중학년을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 선호학년에 대한 교사들의 반응을 구체적으로 살펴보면 근무지역별로는 차이가 없으나 성별, 교직경력별, 자격별, 학교 규모별로 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

성별로 보면, 남교사가 중학년(60.7%), 고학년(25.8%), 저학년(13.5%) 순으로 선호하는 데 비해 여교사는 중학년(63.6%), 저학년(31.5%), 고학년(4.9%) 순으로 선호하는 것으로 나타났으며, 그 인식 차이($\chi^2=39.51$)는 $p<.01$ 수준에서 집단 간 유의미성을 보였다.

교직경력별로 보면, 만3년 미만의 교사들은 중학년(82.6%), 저학년(10.1%), 고학년(7.3%) 순으로, 3년 이상 10년 미만의 교사들은 중학년(68.9%), 저학년

(17.8%), 고학년(13.3%) 순으로, 10년 이상 20년 미만의 교사들은 중학년(52.5%), 저학년(38.8%), 고학년(8.8%) 순으로, 20년 이상의 교사들은 저학년(58.5%), 중학년(38.5%), 고학년(3.1%) 순으로 응답하였으며, $p < .01$ 수준에서 집단간 유의미한 차이($\chi^2=58.96$)가 나타났다. 20년 이상의 교사들과 달리 20년 미만의 교사들은 선호하는 학년에 있어 비슷한 경향을 보이거나 경력이 높아질수록 저학년에 대한 선호비율은 현저히 높아지고 있음을 확인할 수 있다.

자격별로 봤을 때에는 2급 정교사들은 중학년(76.4%), 저학년(13.2%), 고학년(10.4%) 순으로, 1급 정교사 중 일반교사들은 중학년(61.9%), 저학년(26.9%), 고학년(11.2%) 순으로, 1급 정교사 중 부장교사들은 저학년(52.3%), 중학년(44.6%), 고학년(3.1%) 순으로 응답하였으며, 이는 $p < .01$ 수준에서 집단간 유의미한 차이($\chi^2=32.62$)를 보였다.

학교 규모별로 봤을 때 각 규모별로 중학년, 저학년, 고학년 순으로 선호하는 경향은 비슷하나 선호하는 비율에 대해서는 $p < .01$ 수준에서 집단간 유의미한 차이($\chi^2=19.14$)를 보였다.

선호하는 학년과 관련하여 선호하는 이유에 대한 물음에 전체 응답자의 69.8%가 아동 생활 지도의 편의성을 가장 주된 이유라고 응답하였으며, 그 다음 이유로는 주당 수업시간 수(12.4%)와 수업지도에 대한 자신감(10.4%)이 비슷한 응답비율을 나타내고 있음을 볼 수 있다. 선호하는 이유에 대한 인식의 차이를 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-17>과 같다.

선호하는 이유에 대한 교사들의 반응을 구체적으로 살펴보면 이 역시 근무지역별로는 차이가 없으나 성별, 교직경력별, 자격별, 학교 규모별로는 $p < .01$ 또는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

성별로 살펴보았을 때, 기타 항목을 제외하면 남교사와 여교사 모두 선호하는 이유를 아동 생활 지도의 편의성, 주당 수업시간 수, 수업지도에 대한 자신감, 학년에 관련된 업무 순으로 응답하고 있음을 확인할 수 있으나 선호하는 이유에 대한 응답 비율이 다소 차이가 있음을 알 수 있다.

교직경력별 선호하는 이유에 대한 차이에 대해 기타 항목을 제외하고 살펴봤을 때, 각 경력별 교사들이 가장 주된 이유로 아동 생활 지도의 편의성을 꼽는 것은 공통적이거나 선호 이유로 응답하는 비율과 그 외에 선호 이유로 생각하는

순에는 다소 차이를 보인다. 3년 미만의 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(82.6%), 주당 수업시간 수(5.8%), 학년에 관련된 업무(4.4%), 수업지도에 대한 자신감(2.9%) 순으로, 3년 이상 10년 미만의 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(68.9%), 주당 수업시간 수(13.3%), 수업지도에 대한 자신감(10.0%), 학년에 관련된 업무(3.3%) 순으로, 10년 이상 20년 미만의 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(66.3%), 주당 수업시간 수(18.8%), 수업지도에 대한 자신감과 학년에 관련된 업무(5.0%) 순으로, 20년 이상 경력의 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(63.1%), 수업지도에 대한 자신감(26.2%), 주당 수업시간 수(9.2%), 학년에 관련된 업무(1.5%) 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-17> 해당 학년을 선호하는 이유

단위: 명(%)

변인	선호 이유	수업지도에 대한 자신감	아동 생활 지도의 편의성	주당 수업시간 수	학년에 관련된 업무	기타	χ^2
근무 지역	제주시 동지역	15(9.2)	123(75.0)	17(10.4)	4(2.4)	5(3.1)	9.14
	서귀포시 동지역	18(12.6)	93(65.0)	23(16.1)	5(3.5)	4(2.8)	
	기타 읍·면지역	8(9.2)	59(67.8)	9(10.3)	5(5.8)	6(6.9)	
성별	남	11(12.4)	51(57.3)	12(13.5)	6(6.7)	9(10.1)	18.39**
	여	30(9.8)	224(73.4)	37(12.1)	8(2.6)	6(2.0)	
교직 경력	만3년 미만	2(2.9)	57(82.6)	4(5.8)	3(4.4)	3(4.4)	33.75**
	3년 이상~10년 미만	18(10.0)	124(68.9)	24(13.3)	6(3.3)	8(4.4)	
	10년 이상~20년 미만	4(5.0)	53(66.3)	15(18.8)	4(5.0)	4(5.0)	
	20년 이상	17(26.2)	41(63.1)	6(9.2)	1(1.5)	0(0.0)	
자격	2급 정교사	4(3.8)	82(77.4)	11(10.4)	3(2.8)	6(5.7)	16.43*
	1급 정교사(일반교사)	24(10.8)	153(68.6)	28(12.6)	9(4.0)	9(4.0)	
	1급 정교사(부장교사)	13(20.0)	40(61.5)	10(15.4)	2(3.1)	0(0.0)	
학교 규모	6학급 이하	13(15.7)	52(62.7)	10(12.1)	2(2.4)	6(7.2)	34.76**
	7학급~17학급	5(5.7)	58(65.9)	11(12.5)	10(11.4)	4(4.6)	
	18학급~35학급	10(9.4)	73(68.9)	18(17.0)	1(0.9)	4(3.8)	
	36학급 이상	13(11.1)	92(78.6)	10(8.6)	1(0.9)	1(0.9)	
계		41(10.4)	275(69.8)	49(12.4)	14(3.6)	15(3.8)	

**p < .01 *p < .05

자격별로 봤을 때, 2급 정교사와 1급 정교사 중 일반교사는 반응 비율에는 다소 차이가 있으나 아동 생활 지도의 편의성, 주당 수업시간 수, 수업지도에 대한 자신감, 학년에 관련된 업무 순으로 응답하였다. 그러나 1급 정교사 중 부장교사는 아동 생활 지도의 편의성, 수업지도에 대한 자신감, 주당 수업시간 수, 학년에 관련된 업무 순으로 응답하고 있음을 확인할 수 있다.

학교 규모별로 보면, 6학급 이하의 학교에 근무하는 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(62.7%), 수업지도에 대한 자신감(15.7%), 주당 수업시간 수(12.1%), 학년에 관련된 업무(2.4%) 순으로, 7학급 이상 17학급 이하의 학교에서 근무하는 교사들은 아동 생활 지도의 편의성(65.9%), 주당 수업시간 수(12.5%), 학년에 관련된 업무(11.4%), 수업지도에 대한 자신감(5.7%) 순으로, 18학급 이상 35학급 이하의 학교에서는 아동 생활 지도의 편의성(68.9%), 주당 수업시간 수(17.0%), 수업지도에 대한 자신감(9.4%), 학년에 관련된 업무(0.9%) 순으로, 36학급 이상의 학교에서는 아동 생활 지도의 편의성(78.6%), 수업지도에 대한 자신감(11.1%), 주당 수업시간 수(8.6%), 학년에 관련된 업무(0.9%) 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다.

여기서 알 수 있듯이 선호학년에 따른 차이는 학년의 특성에 따른 아동생활 지도로 나타나는 것임을 알 수 있으며 교사들이 아동지도에 있어 생활지도를 가장 중요하게 여기 있음을 알 수 있다.

2) 기피하는 학년 및 기피 이유

교사들의 배경변인에 따라 담임 희망시 가장 기피하는 학년에 대한 인식의 차이를 분석하기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-18>과 같다.

<표 IV-18> 담임 희망시 가장 기피하는 학년

단위: 명(%)

변인		학년			χ^2
		저학년	중학년	고학년	
성별	남	35(39.3)	2(2.3)	52(58.4)	18.79**
	여	57(18.7)	2(0.7)	246(80.7)	
계		92(23.4)	4(1.0)	298(75.6)	

**p < .01

<표 IV-18>에서 알 수 있듯이, 담임배정시 어느 학년을 가장 기피하는가에 대한 물음에 전체 응답자의 대다수가 고학년(75.6%)을 기피하고 있음을 확인할 수 있다. 기피학년에 대한 교사들의 반응을 구체적으로 살펴보면 근무지역별, 교직경력별, 자격별, 학교 규모별로는 차이가 없으나 성별에 따른 유의한 차이를 보였다. 기피하는 학년에 대한 차이를 구체적으로 살펴보면, 고학년, 저학년, 중학년이라는 순서를 비슷하나 응답 비율에 있어 차이가 있음을 알 수 있다. 여교사의 경우 고학년(80.7%), 저학년(18.7%), 중학년(0.7%)로 응답하고 있으나 남교사의 경우 고학년(58.4%), 저학년(39.3%), 중학년(2.3%)로 응답하고 있다. 여기서 알 수 있듯이 고학년에 대한 부담이 남교사보다는 여교사에게 크게 작용하고 있으며, 남교사의 경우 그 성별 특성상 세심하게 챙겨주고 다양한 레크레이션 지도를 해야 하는 저학년 지도에 대해 여교사보다는 많은 부담을 갖고 있는 것이라고 풀이된다.

기피하는 학년과 관련하여 기피하는 이유에 대한 물음에 대한 인식의 차이를 분석하기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-19>와 같다. 기피하는 이유에 대한 응답을 구체적으로 살펴보면, 성별, 교직경력, 자격에 따른 차이는 없으나 근무지역과 학교 규모에 따른 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있다.

<표 IV-19> 해당 학년을 기피하는 이유

단위: 명(%)

변인		기피 이유					χ^2
		수업지도에 대한 어려움	아동생활지도에 대한 어려움	주당 수업시간 수	학년에 관련된 업무	기타	
근무 지역	제주시 동지역	4(2.4)	143(87.2)	7(4.3)	7(4.3)	3(1.8)	20.37**
	서귀포시 동지역	11(7.7)	112(78.3)	9(6.3)	8(5.6)	3(2.1)	
	기타 읍·면지역	6(6.9)	58(66.7)	10(11.5)	12(13.8)	1(1.2)	
학교 규모	6학급 이하	7(8.4)	58(69.9)	10(12.1)	8(9.6)	0(0.0)	23.99*
	7학급~17학급	5(5.7)	65(73.9)	8(9.1)	9(10.2)	1(1.1)	
	18학급~35학급	6(5.7)	84(79.3)	6(5.7)	6(5.7)	4(3.8)	
	36학급 이상	3(2.6)	106(90.6)	2(1.7)	4(3.4)	2(1.7)	
계		21(5.3)	313(79.4)	26(6.6)	27(6.9)	7(1.8)	

**p < .01 *p < .05

<표 IV-19>에 따르면 전체 응답자는 기피하는 이유로 생활 지도에 대한 어려움(79.4%), 학년에 관련된 업무(6.9%), 주당 수업시간 수(6.6%), 수업지도에 대한 어려움(5.3%) 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다.

근무지역별로 살펴보면 제주시 동지역은 생활 지도에 대한 어려움(87.2%), 주당 수업시간 수와 학년에 관련된 업무(각 4.3%), 수업지도에 대한 어려움(2.4%) 순으로, 서귀포시 동지역은 생활 지도에 대한 어려움(78.3%), 수업지도에 대한 어려움(7.7%), 주당 수업시간 수(6.3%), 학년에 관련된 업무(5.6%) 순으로 응답하였다. 또한 기타 읍·면 지역에서는 생활 지도에 대한 어려움(66.7%), 학년에 관련된 업무(13.8%), 주당 수업시간 수(11.5%), 수업지도에 대한 어려움(6.9%) 순으로 응답하고 있으며, $p < .01$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2 = 20.37$)를 보이고 있다.

학교 규모별로 살펴보면, 6학급 이하의 학교에서는 생활 지도에 대한 어려움(69.9%), 주당 수업시간 수(12.1%), 학년에 관련된 업무(9.6%), 수업지도에 대한 어려움(8.4%) 순으로, 7학급 이상 17학급 이하의 학교에서는 생활 지도에 대한 어려움(73.9%), 학년에 관련된 업무(10.2%), 주당 수업시간 수(9.1%), 수업지도에 대한 어려움(5.7%) 순으로 응답하였다. 18학급 이상 35학급 이하의 학교에서는 생활 지도에 대한 어려움(79.3%)가 가장 큰 이유로 꼽고 있으며, 수업지도에 대한 어려움, 주당 수업시간 수, 학년에 관련된 업무는 각 5.7%로 같은 비율의 응답하였다. 36학급 이상의 학교에서는 생활 지도에 대한 어려움(90.6%), 학년에 관련된 업무(3.4%), 수업지도에 대한 어려움(2.6%), 주당 수업시간 수(1.7%) 순으로 응답하였다. 이는 $p < 0.5$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2 = 23.99$)를 보인다.

이는 상대적으로 큰 18학급 규모 이상의 학교가 제주시 동지역에 많이 분포되어 있고, 서귀포시 동지역과 기타 읍·면 지역에는 작은 규모의 학교가 많이 분포되어 있다는 점을 생각해봤을 때, 큰 학교에 비해 작은 학교에서는 교사가 적은 관계로 한 사람이 많은 일을 하게 되어 업무에 대한 부담감이 많이 작용하고 있기 때문인 것으로 풀이된다.

3) 담임배정에 대한 만족도

교사들의 담임배정 결과에 대한 만족도를 파악하기 위해 근무지역, 성, 교직경력, 자격, 학교규모를 기준으로 하여 분석한 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 담임배정 결과에 대한 만족도

변인		빈도수	평균값	F값	P
근무 지역	제주시 동지역	164	3.45	3.20	.0417
	서귀포시 동지역	143	3.29		
	기타 읍·면지역	87	3.59		
성별	남	89	3.63	6.43	.0116
	여	305	3.36		
교직 경력	만3년 미만	69	4.33	1.60	.1893
	3년 이상~10년 미만	180	4.51		
	10년 이상~20년 미만	80	4.38		
	20년 이상	65	4.11		
자격	2급 정교사	106	4.42	4.31	.0141
	1급 정교사(일반교사)	223	4.40		
	1급 정교사(부장교사)	65	4.25		
학교 규모	6학급 이하	83	3.69	3.34	.0195
	7학급~17학급	88	3.40		
	18학급~35학급	106	3.33		
	36학급 이상	117	3.34		

<표 IV-20>에서 알 수 있듯이 교직경력별로 봤을 때 만족도에 대한 차이는 크게 나타나지 않았다. 그러나 근무지역별로 봤을 때, 서귀포시 동지역이 다른 지역에 비해 담임배정 결과에 대한 만족도가 낮다.

성별로 봤을 때, 남교사가 여교사에 비해 담임배정 결과에 대한 만족도가 높게 나타나고 있는 것을 볼 수 있는데 이는 남교사의 특성상 가장 많이 기피하는 고학년에 대한 거부감이 여교사보다 낮기 때문인 것으로 해석된다.

자격별로 보았을 때, 대체로 담임배정에 대한 만족도가 높게 나타나고 있으나 2급 정교사와 1급 정교사 중 일반교사가 담임배정 결과에 대해 좀더 만족하고 있는 것으로 보인다.

학교 규모별로 봤을 때, 학교규모가 작을수록 담임배정에 대한 만족도가 높아지고 있음을 알 수 있는데, 이는 작은 규모의 학교에서는 학급수가 적은 관계로 교사수가 적다보니 담임배정에 대한 논의가 이루어져 담임배정이 되었기 때문인 것으로 추측된다.

<표 IV-20>에서 알 수 있듯이 담임배정 결과에 대해 대부분 만족하고 있는 것으로 보인다. 그러나 담임배정 결과에 대한 교사들의 만족정도를 빈도수로 나타낸 <표IV-21>를 보면 응답자 중 11.7%의 교사가 다소 불만이다, 2.5%의 교사가 매우 불만이라고 응답한 것으로 보아 각 학교에서 담임배정에 대한 불만의 소지가 많이 남아있다고 추측해볼 수 있다.

<표 IV-21> 담임배정 결과에 대한 교사들의 응답 분포

단위: 명(%)

만족 정도	매우 만족한다	만족하는 편이다	보통이다	다소 불만이다	매우 불만이다	계
교사수(%)	26(6.6)	181(45.9)	131(33.3)	46(11.7)	10(2.5)	394

4) 담임배정시 가장 중시되는 요소

자신이 근무하는 학교의 담임배정 결과를 봤을 때 담임배정시 가장 중시되고 있다고 생각되는 요소를 알아보기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-22>과 같다.

<표 IV-22> 담임배정시 가장 중시되는 요소

단위: 명(%)

변인	중시 요소	중시 요소						x^2
		개인의 특성	학교의 특수한 사정	학년부장 교사와의 관계	기존 근무교사 우선배정	업무 및 교과지도 능력	기타	
근무 지역	제주시 동지역	43(26.2)	40(24.4)	9(5.5)	25(15.2)	40(24.4)	7(4.3)	19.70*
	서귀포시 동지역	44(30.8)	38(26.6)	1(0.7)	10(7.0)	42(29.4)	8(5.6)	
	기타 읍·면지역	25(28.7)	22(25.3)	8(9.2)	10(11.5)	22(25.3)	0(0.0)	
학교 규모	6학급 이하	29(34.9)	22(26.5)	1(1.2)	5(6.0)	26(31.3)	0(0.0)	38.11**
	7학급~17학급	17(19.3)	27(30.7)	10(11.4)	14(15.9)	17(19.3)	3(3.4)	
	18학급~35학급	27(25.5)	34(32.1)	2(1.9)	10(9.4)	27(25.5)	6(5.7)	
	36학급 이상	39(33.3)	17(14.5)	5(4.3)	16(13.7)	34(29.1)	6(5.1)	
	계	112(28.4)	110(25.4)	18(4.6)	45(11.4)	104(26.4)	15(3.8)	

**p < .01 *p < .05

<표 IV-22>에서 알 수 있듯이 응답자는 담임배정시 중시되는 요소를 연령이나 성별 등의 개인 특성(28.4%), 업무 및 교과지도 능력(26.4%), 학교의 특수한 사정(25.4%), 기존 근무교사 우선배정(11.4%), 학년 부장교사와의 인간관계(4.6%) 순으로 응답하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 담임배정시 가장 중시된다고 생각하는 요소에 대하여 성, 자격, 교직경력에 따른 차이는 나타나지 않았으나 근무지역과 학교 규모에 따른 차이를 보였다.

근무지역에 따른 차이를 살펴보면 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=19.70$)를 보이고는 있으나 기타 항목을 제외하면 응답하고 있는 비율에 있어 약간의 차이를 보일 뿐 대체로 개인의 특성, 학교의 특수한 사정, 업무 및 교과지도 능력, 기존 근무교사 우대배정, 학년 부장교사와의 관계 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다.

학교 규모에 따른 차이를 살펴보면 6학급 이하의 학교에서는 개인의 특성(34.9%), 업무 및 교과지도 능력(25.3%), 학교의 특수한 사정(26.5%), 기존 근무교사 우대배정(6.0%), 학년 부장교사와의 인간관계(1.2%) 순으로 응답하였으며, 36학급 이상의 학교에서도 개인의 특성(33.3%), 업무 및 교과지도 능력(29.1%), 학교의 특수한 사정(14.5%), 기존 근무교사 우대배정(13.7%), 기타(5.1%), 학년 부장교사와의 인간관계(4.3%) 순으로 응답하고 있다. 반면에 7학급 이상 17학급 이하의 학교에서는 학교의 특수한 사정(30.7%), 개인의 특성과 업무 및 교과지도 능력(각 19.3%), 기존 근무교사 우대배정(15.9%), 학년 부장교사와의 인간관계(11.4%), 기타(3.4%) 순으로 응답하였으며, 18학급 이상 35학급 이하의 학교에서도 학교의 특수한 사정(32.1%), 개인의 특성과 업무 및 교과지도 능력(각 25.5%), 기존 근무교사 우대배정(9.4%), 기타(5.7%), 학년 부장교사와의 인간관계(1.9%) 순으로 응답하고 있다. 이는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=38.11$)를 보였다.

5) 담임배정시 불만이 야기되는 이유

학교에서 담임배정시 불만이 야기된다면 어떤 점이 불만의 이유가 되는지를 파악하기 위하여 전체 응답자의 반응 결과를 백분율로 나타낸 결과는 <표 IV-23>와 같다.

이에 따르면, 담임배정시 불만이 야기되는 이유에 대하여 담당업무를 고려하지 않는 배정(58.4%)과 경영자의 일방적 배정(30.2%)을 주된 이유로 응답하고 있음을 알 수 있다. 이는 각 학교에서 젊은 교사나 남교사가 학교에서 주요 업무를 담당하고 있으며 고학년에 많이 배치되어 있기 때문인 것으로 해석된다.

<표 IV-23> 담임배정시 불만이 야기되는 이유

단위: 명(%)

불만 이유	부장교사 우대	경영자의 일방적 배정	담당업무를 고려하지 않는 배정	경력자 우대	기타	계
교사수	4(1.0)	119(30.2)	230(58.4)	14(3.6)	27(6.8)	394

6) 학년이 바뀌었을 때의 문제점

담임배정시 담당 학년이 바뀌었을 때의 문제점에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-24>과 같다.

<표 IV-24> 학년이 바뀌었을 때의 문제점

단위: 명(%)

변인		작성여부	아동이해 부족으로 인한 지도의 어려움	교재연구, 지도안 작성에 많은 시간 소모	자기계발 을 위한 연수시간 의 부족	자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움	기타	χ^2
근무 지역	제주시 동지역		72(43.9)	45(27.4)	6(3.7)	38(23.2)	3(1.8)	24.26**
	서귀포시 동지역		57(39.9)	56(39.2)	13(9.1)	14(9.8)	3(2.1)	
	기타 읍·면지역		31(35.6)	32(36.8)	11(12.6)	13(14.9)	0(0.0)	
성별	남		39(43.8)	17(19.1)	12(13.5)	19(21.4)	2(2.3)	14.84**
	여		121(39.7)	116(38.0)	18(5.9)	46(15.1)	4(1.3)	
계			160(40.6)	133(33.8)	30(7.6)	65(16.5)	6(1.5)	

**p < .01

전체 응답자는 학년이 바뀌었을 때의 문제점을 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(40.6%), 교재 연구나 지도안 작성 등에 많은 시간 소모

(33.8%), 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움(16.5%), 자기계발을 위한 연수 시간의 부족(7.6%), 기타(1.5%) 순으로 응답하였다.

이에 대한 인식의 차이를 교사의 배경 변인별로 살펴보았을 때, 교직경력, 자격, 학교 규모에 따른 차이는 나타나지 않았으나 근무지역, 성별에 따라 차이를 보인다.

근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 제주시 동지역에서는 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(43.9%)을 가장 큰 문제점으로 응답하고, 교재 연구나 지도안 작성에 많은 시간 소모(27.4%), 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움(23.2%), 자기 계발을 위한 연수시간의 부족(3.7%), 기타(1.8%) 순으로 응답하였다. 반면에 서귀포시 동지역과 기타 읍·면지역에서는 응답 비율에 대한 약간의 차이는 있으나 가장 큰 문제점으로 아동에 대한 이해 부족과 교재 연구나 지도안 작성에 많은 시간을 소모한다는 점을 거의 비슷한 비율로 응답하고 있으며, 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움, 자기 계발을 위한 연수시간의 부족, 기타 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다. 이는 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2 = 24.26$)를 보인다.

또한 성별에 따른 차이 역시 $p < 0.1$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2 = 14.84$)를 보이는데 이를 구체적으로 살펴보면, 남교사는 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(43.8%), 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움(21.4%), 교재 연구나 지도안 작성 등에 많은 시간 소모(19.1%), 자기 계발을 위한 연수시간의 부족(13.5%), 기타(2.3%) 순으로 응답하였다. 반면에 여교사의 경우 가장 큰 문제점으로 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(39.7%)과 교재 연구나 지도안 작성 등에 많은 시간을 소모한다는 점(38.0%)을 거의 비슷한 비율로 응답하고 있으며, 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움(15.1%), 자기 계발을 위한 연수시간의 부족(5.9%) 순으로 응답하였다.

다. 효과적인 담임배정을 위한 방안

효과적인 담임배정을 위한 방안에 대한 교사의 인식을 알아보기 위하여 담임배정시 학년간의 형평성 유지를 위한 선행조건, 근무경력 6년 이하 교사의 담임

배정 시 고려사항, 교사의 전문성과 교육의 효율성을 극대화 시킬 수 있는 담임제, 담임배정시 문제점 개선을 위해 필요한 원칙을 중심으로 분석하여 보았다.

1) 담임배정시 학년간의 형평성 유지를 위한 선행요건

담임배정시 담당 학년은 가장 중요한 문제이다. 이는 담당 학년에 어느 학년이냐에 따라 나타나는 근무조건이 차이가 나기 때문인 것으로 생각해 볼 수 있다. 이와 관련하여 담임배정에서 학년간의 형평성을 유지하기 위해 필요한 선행요건에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-25>와 같다.

<표 IV-25> 학년간의 형평성 유지를 위한 선행요건

단위: 명(%)

변인		요건					x ²
		①	②	③	④	⑤	
교직 경력	만3년 미만	3(4.4)	31(44.9)	23(33.3)	11(15.9)	1(1.5)	24.70*
	3년 이상~10년 미만	7(3.9)	64(35.6)	68(37.8)	36(20.0)	5(2.8)	
	10년 이상~20년 미만	8(10.0)	20(25.0)	39(48.8)	11(13.8)	2(2.5)	
	20년 이상	8(12.3)	10(15.4)	30(46.2)	16(24.6)	1(1.5)	
차격	2급 정교사	3(2.8)	50(47.2)	32(30.2)	19(17.9)	2(1.9)	21.30**
	1급 정교사(일반교사)	15(6.7)	61(27.4)	99(44.4)	42(18.8)	6(2.7)	
	1급 정교사(부장교사)	8(12.3)	14(21.5)	29(44.6)	13(20.0)	1(1.5)	
계		26(6.6)	125(31.7)	160(40.6)	74(18.8)	9(2.3)	

**p < .01 *p < .05

주) ① 주당 평균 수업시수를 초과한 시간에 대한 수당 지급 ② 저학년 담당 교사 위주의 업무배정으로 고학년 담당 교사의 업무 경감 ③ 교과전담제 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시수 경감 ④ 기피 학년을 연속 담임한 교사에게 선호 학년 우선 배정의 원칙 적용 ⑤ 기타

<표 IV-25>의 결과를 정리하여 보면, 담임배정시 학년간의 형평성 유지를 위하여 어떤 것이 선행되어야 하는 질문에 전체 응답자의 40.6%가 교과전담제 확대 운영을 통하여 고학년 담임 수업시수를 경감해야 한다고 응답하였으며,

31.7%가 저학년 담당 교사 위주의 업무 배정으로 고학년 담당 교사의 업무를 경감해야 한다고 응답하였다. 또한 18.8%가 기피 학년을 연속 담임한 교사에게 선호 학년을 우선 배정하는 원칙을 적용해야 한다고 응답하였으며, 6.6%가 주당 평균 수업시수를 초과한 시간에 대한 수당을 지급해야 한다고 응답하였다. 그 밖에 기타 의견으로는 기피 학년을 담당하는 교사에 대한 인사에 있어 인센티브를 주어야 한다는 것과 교사의 전체적인 업무를 경감하여야 한다는 의견 등이 나왔다.

교사의 배경변인에 따른 차이를 살펴보면 근무지역, 성, 학교규모에 따른 차이는 나타나지 않았으나 교직경력과 자격에 따라 유의미한 차이가 있었다.

교직경력에 따른 차이를 살펴보면 3년 이상 20년 미만의 교사는 전체 응답 결과와 비슷하게 응답한 것으로 보이나 3년 미만의 교사와 20년 이상의 교사에게서 약간의 차이를 보인다. 3년 미만의 교사는 44.9%가 저학년 담당 교사 위주의 업무 배정으로 고학년 담당 교사의 업무를 경감해야 한다고 응답하였으며, 33.3%가 교과전담제의 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시수 경감에 응답하였다. 반면에 20년 이상의 교사는 46.2%가 교과전담제 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시수 경감에 응답하였으며, 그 다음으로 24.6%가 기피 학년을 연속 담임한 교사에게 선호 학년 우선 배정의 원칙을 적용하는 것에 응답하여 $p < .05$ 수준에서 경력별로 유의한 차이($\chi^2=24.70$)를 나타낸다.

또한 자격에 따른 차이($\chi^2=21.30$, $p < .01$)를 살펴보면 1급 정교사간에는 비슷한 응답 경향을 보이나 2급 정교사와 1급 정교사간에 차이가 있음을 알 수 있다. 1급 정교사들은 교과전담제 확대 운영에 가장 많이 응답하였으나 2급 정교사들은 저학년 담당 교사 위주의 업무 배정으로 고학년 담당 교사의 업무를 경감해야 한다는 것에 가장 많이 응답하고 있다. 하지만 내용면으로 봤을 때 두 집단 모두 고학년 담당 교사의 부담을 줄여야 한다는 점은 같다고 볼 수 있다.

2) 6년 이하 경력교사의 담임배정시 고려사항

근무 경력 6년 이하인 교사의 담임배정시 가장 고려해야 할 사항에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-26>와 같다.

<표IV-26> 6년 이하 경력교사의 담임배정시 고려사항

단위: 명(%)

변인		작성여부	다양한 학년의 담임경험	초임교사의 1,6학년 배정 지양	학교 담당업무 고려	고경력 교사와 같은 학년	χ^2
성별	남		19(21.4)	17(19.1)	35(39.3)	18(20.2)	8.72*
	여		66(21.6)	47(15.4)	84(27.5)	108(35.4)	
교직 경력	만3년 미만		15(21.7)	9(13.0)	27(39.1)	18(26.1)	17.84*
	3년 이상~10년 미만		38(21.1)	24(13.3)	53(29.4)	65(36.1)	
	10년 이상~20년 미만		16(20.0)	11(13.8)	24(30.0)	29(36.3)	
	20년 이상		16(24.6)	20(30.8)	15(23.1)	14(21.5)	
계			85(21.6)	64(16.2)	119(30.2)	126(32.0)	

*p < .05

<표 IV-26>에서 알 수 있듯이 전체 응답자의 32.0%가 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학년을 배정한다는 것에 응답했으며, 그 다음으로 30.2%가 학교 담당 업무를 고려하여 학년을 배정해야 한다는 것에 응답하였다. 또한 21.6%가 다양한 담임의 경험을 해야 한다는 것에 응답하였고, 16.2%가 초임교사의 경우 1학년과 6학년에 배정하는 것을 지양해야 한다는 것에 응답하였다. 교사의 배경에 따른 차이를 살펴봤을 때, 근무지역, 자격, 학교 규모에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았으나 성과 교직경력에 따라 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 나타남을 알 수 있다.

먼저 성별에 따른 차이를 살펴보면, 남교사의 경우 학교 담당업무 고려(39.3%), 다양한 학년의 담임 경험(21.4%), 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정(20.2%), 초임교사의 1, 6학년 배정 지양(19.1%) 순으로 응답하였다. 반면에 여교사의 경우 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정(35.4%), 학교 담당업무 고려(27.5%), 다양한 학년의 담임 경험(21.6%), 초임교사의 1, 6학년 배정 지양(15.4%) 순으로 응답하여, $p < 0.5$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=8.72$)가 나타나고 있음을 알 수 있다. 이로 미루어보아 여교사에 비해 남교사가 학교에서 많은 업무를 담당하고 있는 만큼 학교에서의 담당업무에 대한 부담감이 크게 작용했기 때문으로 생각된다.

교직경력별로 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=17.84$)가 나타나는데 이를 구체적으로 살펴보면, 3년 이상 20년 미만의 교사는 응답 비율에는 차이가 있으나 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정, 학교 담당업무 고려, 다양한 학년의 담임경험, 초임교사의 1, 6학년 배정 지양 순으로 응답한다는 점에서 비슷하다. 반면에 3년 미만의 교사들은 학교 담당업무 고려(39.1%), 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정(26.1%), 다양한 학년의 담임 경험(21.7%), 초임교사의 1, 6학년 배정 지양(13.0) 순으로 응답하였으며, 20년 이상의 교사들은 초임교사의 1, 6학년 배정 지양(30.8%), 다양한 학년의 담임 경험(24.6%), 학교 담당업무 고려(23.1%), 전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정(21.5) 순으로 응답하여 경력에 따른 차이를 보인다.

3) 전문성과 효율성 극대화를 위한 효과적인 담임제의 형태

교사의 전문성과 교육의 효율성을 극대화하기 위하여 가장 효과적인 담임제의 형태에 관한 질문에 있어 교사의 인식차를 Chi-square 검증한 결과는 <표 IV-27>과 같다.

<표 IV-27> 가장 효과적인 담임제의 형태

단위: 명(%)

변인	작성여부	학년고정식	계속적	윤번식	일정 연한	담임	χ^2
		담임제	담임제	담임제	교차식		
성별	남	15(16.9)	13(3.4)	44(49.4)	10(11.2)	17(19.1)	13.06*
	여	58(19.0)	4(1.3)	197(64.6)	17(5.6)	29(9.5)	
학교 규모	6학년 이하	17(20.5)	1(1.2)	48(57.8)	4(4.8)	13(15.7)	21.32*
	7학년~17학년	15(17.1)	4(4.6)	51(58.0)	7(8.0)	11(12.5)	
	18학년~35학년	28(26.4)	1(0.9)	60(56.6)	4(3.8)	13(12.3)	
	36학년 이상	13(11.1)	1(0.9)	82(70.1)	12(10.3)	9(7.7)	
계		73(18.5)	7(1.8)	241(61.2)	27(6.9)	46(11.7)	

* $p < .05$

<표 IV-27> 결과를 정리하여 보면, 가장 효과적인 담임제에 관한 질문에 윤번식 담임제(61.2%), 학년고정식 담임제(18.5%), 담임선택제(11.7%), 일정 연한 교차식 담임제(6.9%), 계속적 담임제(1.8%) 순으로 응답하고 있음을 알 수 있다.

성별로 살펴보면, 남교사의 경우 윤번식 담임제(49.4%), 담임선택제(19.1%), 학년고정식 담임제(16.9%), 일정 연한 교차식 담임제(11.2%), 계속적 담임제(3.4%) 순으로 응답하였으며, 여교사의 경우 윤번식 담임제(64.6%), 학년 고정식 담임제(19.0%), 담임선택제(9.5%), 일정 연한 교차식 담임제(5.6%), 계속적 담임제(1.3%) 순으로 응답하였다. 이는 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=13.06$)를 보이고 있다.

학교규모별로 살펴봤을 때에도 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이($\chi^2=21.32$)을 보인다. 7학급 이상 17학급 이하의 학교와 18학급 이상 35학급 이하의 학교에서는 응답 비율에 대한 차이는 있으나 윤번식 담임제, 학년 고정식 담임제, 담임선택제, 일정 연한 교차식 담임제, 계속적 담임제 순으로 비슷하게 응답하였다. 그러나 6학급 이하의 학교에서는 윤번식 담임제(57.8%), 학년 고정식 담임제(20.5%), 담임선택제(15.7%), 일정 연한 교차식 담임제(4.8%), 계속적 담임제(1.2%) 순으로 응답하였으나 36학급 이상의 학교에서는 윤번식 담임제(70.1%), 학년 고정식 담임제(11.1%), 일정 연한 교차식 담임제(10.3%), 담임선택제(7.7%), 계속적 담임제(0.9%) 순으로 응답하였다. 가장 선호하는 담임제로 윤번식 담임제라는 것은 동일하나 36학급 이상의 학교에서 가장 많은 비율로 지지하고 있는 것을 확인할 수 있다.

이렇듯 응답자의 대부분이 윤번식 담임을 꼽는 것은 학년에 따라 학습 내용의 난이도와 생활지도의 편의성, 업무의 경중이 현저하게 차이가 나는 까닭에 특정 학년을 선호하거나 기피하는 경향이 있어 인사에 공평을 기하고자 하는 교사의 편의적인 측면이 반영된 것으로 보인다.

4) 담임배정을 위한 원칙

담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각되는 원칙에 대하여 다중응답 분석한 결과는 <표 IV-28>과 같다.

<표 IV-28> 불만 해소 및 문제점 개선 위한 담임배정의 원칙

단위: 명(%)

변인		작성여부					계
		①	②	③	④	⑤	
근무 지역	제주시 동지역	258(26.2)	174(17.7)	67(6.8)	203(20.6)	282(28.7)	984
	서귀포시 동지역	251(29.3)	130(15.2)	97(11.3)	122(14.2)	258(30.1)	858
	기타 읍·면지역	147(28.2)	67(12.8)	64(12.3)	85(16.3)	159(30.5)	522
성별	남	168(31.5)	75(14.0)	48(9.0)	84(15.7)	159(29.8)	534
	여	488(26.7)	296(16.2)	180(9.8)	326(17.8)	540(29.5)	1,830
교직 경력	만3년 미만	125(30.2)	53(12.8)	43(10.4)	65(15.7)	128(30.9)	414
	3년 이상~10년 미만	292(27.0)	143(13.2)	92(8.5)	215(19.9)	338(31.3)	1,080
	10년 이상~20년 미만	120(25.0)	86(17.9)	51(10.6)	77(16.0)	146(30.4)	480
	20년 이상	119(30.5)	89(22.8)	42(10.8)	53(13.6)	87(22.3)	390
자격	2급 정교사	180(28.3)	87(13.7)	54(8.5)	112(17.6)	203(31.9)	636
	1급 정교사(일반교사)	369(27.6)	201(15.0)	132(9.9)	243(18.2)	393(29.4)	1,338
	1급 정교사(부장교사)	107(27.4)	83(21.3)	42(10.7)	55(14.1)	103(26.4)	390
학교 규모	6학급 이하	159(31.9)	59(11.8)	40(8.0)	87(17.5)	153(30.7)	498
	7학급 ~ 17학급	167(31.6)	77(14.6)	60(11.4)	71(13.4)	153(29.0)	528
	18학급 ~ 35학급	167(26.3)	120(18.9)	64(10.1)	91(14.3)	194(30.5)	636
	36학급 이상	163(23.2)	115(16.4)	64(9.1)	161(22.9)	199(28.3)	702
계		656(27.7)	371(15.7)	228(9.6)	410(17.3)	499(29.6)	2,364

주) ① 매년 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영 ② 인사자문위원회의 경력·성·직위별 비율을 조정하여 보다 많은 교사들의 의견 반영 ③ 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개 ④ 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수 ⑤ 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정

<표IV-28>의 결과를 정리하여 보면, 전체 응답자는 불만 해소 및 문제점 개선을 위한 원칙을 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려(29.6%), 담임배정 원칙의 민주적 제정 및 운영(27.7%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(17.3%), 인사자문위원회의 경력·성·직위별로 비율 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(15.7%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(9.6%) 순으로 응답하였다.

근무지역별로 살펴보았을 때, 제주시 동지역과 기타 읍·면지역에서는 전체 응답 결과와 같은 결과를 보였으나 서귀포시 동지역에서는 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중 고려를 고려하여 학년 배정(30.1%), 담임배정원칙을 교사들과 민주적 방법으로 제정·운영(29.3%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(15.2%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(14.2%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(11.3%) 순으로 응답하였다.

성별로 살펴보았을 때, 여교사는 전체 응답 결과와 비슷한 경향을 보였으나 남교사는 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(31.5%), 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(29.8%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(15.7%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(14.0%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(9.0%) 순으로 응답하였다.

교직경력별로 살펴보았을 때, 응답자 중 만 3년 미만의 교사들과 3년 이상 10년 미만의 교사들은 전체 응답 결과와 비슷한 경향을 보였으나 10년 이상 20년 미만의 교사들은 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(30.4%), 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(25.0%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(17.9%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(16.0%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(10.6%) 순으로 응답하였고, 20년 이상의 교사들은 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(30.5%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(22.8%), 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(22.3%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(13.6%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(10.8%) 순으로 응답하였다.

자격별로 살펴보았을 때, 2급 정교사와 1급 정교사 중 일반교사는 전체 응답 결과와 비슷한 경향을 보이거나 1급 정교사 중 부장교사는 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(27.4%), 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(26.4%), 인사자문위원회의 직위·성·

경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(21.3%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(14.1%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(10.7%) 순으로 응답하였다.

학교규모별로 살펴보았을 때, 6학급 이하 규모의 학교에서는 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(31.9%), 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(30.7%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(17.5%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(11.8%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(8.0%) 순으로 응답하였고, 7학급 이상 17학급 이하 규모의 학교에서는 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(31.6%), 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(29.0%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(14.6%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(13.4%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(11.4%) 순으로 응답하였다. 18학급 이상 35학급 이하 규모의 학교에서는 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(30.5%), 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(26.3%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(18.9%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(14.3%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(10.1%) 순으로 응답하였고, 36학급 이상 규모의 학교에서는 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정(28.3%), 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영(23.2%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(22.9%), 인사자문위원회의 직위·성·경력별 비율을 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(16.4%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(9.1%) 순으로 응답하였다.

각 변인별로 보았을 때 응답 결과에는 다소 차이가 있으나 불만 해소 및 문제점 개선을 위한 원칙으로 응답자의 절반 이상 가량이 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정과 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정·운영이 필요하다고 응답하고 있음을 알 수 있다.

V. 담임배정 실태 및 개선방안에 대한 논의

현행 담임배정과 관련한 법제와 제주특별자치도 초등학교에서의 담임배정의 실태는 어떠하며 이에 대하여 교사들은 어떻게 인식하고 있는지 분석하였다. 여기서는 앞서 나타난 문제점을 바탕으로 교사의 전문성과 교육의 효율성을 높일 수 있는 담임배정의 개선을 위한 방안을 논의하고자 한다.

1. 법제상의 개선

초등학교의 담임배정에 대한 관련 법제를 살펴본 결과 관련 법령에서는 헌법 제31조 ⑥항과 교육공무원법 제10조 ①, ②항을 두어 교육제도 법정주의와 교육공무원 임용에 있어서의 능력검증 및 균등한 기회 보장을 규정하고 있으며, 초·중등교육법 시행령 제3장 제2절 제33조에서 초등학교원의 인사 배치 기준을 명시하고 있었다. 또한 단위학교에서의 인사행정과 관련하여 교육과학기술부훈령 제56호 교육공무원인사관리규정 제8장에서 제34조와 제35조를 두어 단위학교에서의 교원인사자문위원회의 설치와 운영에 대해 규정하고 있었다. 이는 전체적인 교원의 인사배치 뿐만 아니라 단위학교에서 역시 합리적이고 민주적인 인사행정이 이루어지도록 하기 위해 법적 규정을 마련한 것으로 생각할 수 있다. 그러나 훈령에서 알 수 있듯이 단위학교에서의 교원인사자문위원회에 관한 규정은 반드시 이를 설치해야 한다는 강제성이 없어 단위학교 또는 각 지역교육청별로 자율적인 사항으로 남아있는 실정이다. 그 결과 각 지역 또는 학교별로 교내 인사를 민주적으로 운영하는 절차가 완전히 정착되지 않고 학교장의 재량에 따라 이루어져 교사들의 불만이 발생할 여지가 많다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 민주적이고 합리적인 의사수렴과정이 반드시 필요하다. 그러므로 이를 위해 훈령에서부터 단위학교별 교원인사자문위원회를 반드시 설치하도록 그 근거를 마련해야 한다.

지역교육청인 제주특별자치도교육청에서는 교육공무원인사관리기준을 두어 교원의 승진이나 전보 등의 인사 전반에 대해서 관리하고는 있으나 단위학교별 교원인사자문위원회의 운영에 관해서는 따로 지침을 두고 있지 않다. 그 결과

단위학교에서 이루어지는 인사행정의 민주화는 전적으로 학교장의 의지에 맡겨지게 됨으로써 학교마다 인사행정에 관해 차이가 발생하여 논란의 소지를 주고 있다. 따라서 학교에서의 합리적이고 민주적인 인사행정이 정착되기 위해서는 지역교육청에서 단위학교별 교원인사자문위원회의 운영에 관한 지침을 마련하는 일이 시급하다.

그리고 가장 기피하는 학년에 대한 질문에 전체 응답자의 75.6%의 교사들이 고학년이라고 응답하여 고학년 담임배정에 대한 기피경향이 심각함을 보여주었다. 이와 관련하여 교육정책 측면에서 담임배정시 학년간의 형평성을 유지하기 위해 가장 먼저 선행되어야 할 것이 무엇인가에 대한 반응 조사에서 교사들은 교과전담제 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시간 수 경감에 가장 많은 응답을 하였다. 비록 현재 초등학교에서는 교과전담제가 운영되고는 있으나 교과전담교사의 배치 기준이 학급수이다 보니 각 학교별, 학년별로 교사들의 수업시수에 있어 차이가 발생한다. 이는 각 학년의 담임교사들에게 학년에 따라 근무조건이 달라질 수 있다는 인상을 주게 되어 전체적으로 교사들의 근무의욕을 저하시킬 수 있어 결국에는 아동의 교육에까지 영향을 미칠 수 있다. 따라서 교사의 주당 평균수업시수를 법제화하여 각 교사별로 느끼는 불평등의 소지를 없애야 하며, 이와 더불어 교과전담제를 확대 운영함으로써 고학년 담임교사의 부담을 줄여줄 필요가 있다.

2. 운영상의 개선

각급학교에서 이루어지는 담임배정은 보통 민주적인 인사행정을 위하여 인사자문위원회를 설치하고 원칙을 제정하여 교사의 담임 희망서를 받고 인사자문위원회의 심의를 거쳐 학교장이 최종 결정하는 과정을 거치게 된다. 이는 형식적으로는 희망선임식 담임제를 따르고 있는 것으로 교사의 희망에 따라 담임을 배정함으로써 불만을 최소화하기 위한 것이기도 하다. 또한 실제적으로 학교에서 인사권한을 갖고 있는 제주특별자치도 소재의 한 초등학교 교장에 의하면 담임배정에서 가장 우선으로 생각하는 것이 개인의 희망을 존중하는 것이며, 담

입학년에 대한 경합이 발생할 시에 현 학교에서의 전 학년도 배정상황과 개인의 능력, 학교상황을 고려하여 배정하며 이러한 경향은 대부분의 학교가 비슷할 것이라고 하였다.

그러나 학교에서 담임 희망서를 작성하는가에 대한 물음에 응답자의 4.3%가 그렇지 않다고 응답하고 있고, 인사자문위원회의 구성에 관한 물음에 응답자의 10.7%가 인사자문위원회가 없거나 잘 모르겠다고 응답하는 것으로 보아 교내 인사가 학교장의 재량에 따른 것이다 보니 아직 각급학교에서는 민주적인 절차가 완전히 정착되지는 않은 것으로 해석된다.

따라서 절차상에서의 불만을 최소화하기 위해서는 합리적이고 민주적인 인사에 관한 학교장의 가치관 및 의지 확립이 선행되어야 한다. 또한 인사자문위원회의 구성 및 역할에 대하여 교사들에게 정확하게 알리고 그 기능을 강화함으로써 인사상에서 느낄 수 있는 불평등의 문제를 최소화하여야 할 것이다.

담임배정시 불만이 야기되는 이유로 58.4%의 응답자가 담당업무를 고려하지 않은 배정 때문이라고 하였다. 또한 담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고, 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각되는 원칙에 관한 물음에 1순위로 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년을 배정해야 한다는 응답이 나왔으며, 2순위로 매년 담임배정 원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정하여 운영해야 한다는 응답이 나왔다. 이러한 응답 결과는 학교에서 교사의 업무에 대한 부담감이 크다는 것을 보여주는 것이기도 하며, 담임배정과 맞물려 학교에서 실질적인 업무에 대한 사무 분장이 젊은 교사 위주로 이루어지고 있는 면이 있어 이에 대한 불만의 여지가 많을 수 있음을 나타낸다.

따라서 담임배정시 고학년에 대한 기피 현상을 줄이기 위해서는 학교 업무를 고르게 나누어 할 수 있는 배려가 필요하다. 이를 위해서는 매년 학교의 실정을 고려하여 교사들이 함께 민주적인 방법으로 대다수가 납득할 수 있는 담임배정 원칙을 제정하여 이를 합리적으로 운영할 수 있도록 하여야 한다. 또한 담임배정시에도 담임배정의 과정과 결과를 모든 교사들에게 즉시 공개함으로써 해당 교사의 이의 신청을 받아들이고, 이를 합리적으로 조정할 수 있는 방안이 강구된다면 교사들의 불만을 최소화할 수 있을 것이다.

학년이 바뀌었을 때 경험한 가장 큰 문제점이 무엇인가에 대한 질문에 해당

학년 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(40.6%)과 교재연구나 지도안 작성에 많은 시간이 소모된다는 점(33.8%) 순으로 응답하였다. 이 점으로 미루어 생각해볼 때, 현재 2월 말에야 이루어지는 담임배정의 시기를 좀더 앞당길 필요가 있다. 자신이 앞으로 맡을 학년을 언제 알 수 있느냐 하는 담임배정 시기의 문제는 학년 초 교사가 겪는 어려움에 그치는 것이 아니라 더 나아가서는 교육의 질을 보장하는 중요한 문제가 된다.

경험이 많은 교사들의 경우에는 어느 학년을 맡든 그에 대한 부담감이 적을 수 있으나 경력이 짧은 교사들의 경우 아동에 대한 이해 부족으로 1학기가 거의 끝날 무렵까지 끊임없이 시행착오를 겪게 된다. 물론 학년 중임제나 연임제 등 다양한 담임배정 방법을 이용하여 현재 겪고 있는 교사들의 문제점을 해결하고 전문성 함양을 꾀할 수는 있으나 이러한 배정방법이 현실적으로 모든 학교에서나 이루어질 수 있는 없을 뿐 아니라 그러한 배정방법을 이용한다고 할 지라도 자신이 경험해 보지 못한 새 학년을 맡게 될 때에는 아동 지도에 대해 어려움을 느끼게 된다. 따라서 현재 이루어지고 있는 담임배정 시기를 좀 더 앞당김으로 인해 새 학년을 준비하는 교사에게 다양한 자료준비나 월별 계획을 세울 수 있는 시간을 줄 필요가 있다. 그러기 위해서는 교육청 차원에서의 전체 교사의 전보 문제가 빨리 해결되어야겠지만 전근 가고 올 경우를 생각하여 미리 담임배정을 하여 교사들이 마음의 준비와 계획을 세울 수 있도록 하는 학교장의 소신 있는 행정도 필요할 것이라 생각된다.

3. 담임배정 방법의 개선

교사의 전문성과 교육의 효율성을 위하여 가장 바람직한 담임제의 형태가 어떤 것인가에 대한 물음에 61.2%의 응답자가 저·중·고로 나누어 각 학년을 골고루 한번씩 하게 하는 윤번식 담임제를 선택하였다. 이는 학년에 따라 난이도나 업무의 경중이 현저하기에 특정 학년을 선호하거나 기피하는 경향이 일반적이라 평등 원칙을 적용하여 인사의 공평을 기하고자 하는 것에서 비롯된 것으로 보인다.

그러나 교사의 전문성 신장이라는 목적에서 보았을 때 저·중·고학년 순환을 통해 아동 지도에서의 학년 간 연계성을 파악함으로써 아동 지도에 대한 전문성을 함양한다는 것이 쉽지만은 않다. 더구나 담임기간이 1년이라는 점을 생각해볼 때 경력이 낮은 젊은 교사의 경우 담임이 바뀐 한 학기동안은 시행착오를 반복하게 되어 1년 안에 그 학년 아동에 대한 지도의 전문성을 갖는 것은 어려운 일이다. 따라서 윤번식 담임제라는 한 형태에 한정하지 시키지 않고 특정 학년을 연이어 담당하는 학년 중임제나 한 학급의 아동을 2~3년간 맡아 지도하는 연임제의 방법을 각 학교의 실정에 알맞게 적절히 사용한다면 교사의 전문성 신장과 교육의 효율성을 극대화시키는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

근무경력이 6년 이하인 교사의 담임배정시 가장 고려되어야 할 것에 대한 물음에 32.0%의 응답자가 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학년에 배정하는 것이라고 응답하였다. 이는 경력이 짧은 교사를 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학년에 배정함으로써 선배 교사의 아동 지도에 대한 지식과 노하우를 보고 들으면서 그만큼 배울 수 있을 것이라고 생각하기 때문인 것으로 생각된다. 물론 현재 학부에서 이루어지고 있는 실습제도가 있기는 하지만 몇 주간의 짧은 시간으로는 1년을 주기로 이루어지는 학교생활을 현장에서와 같이 느낄 수 없다. 이 점으로 미루어보았을 때 교사를 초임발령내기에 앞서 일정 기간 동안 선배 교사와 같은 학급을 담당하게 함으로써 학교 업무 및 아동 지도에 대한 다양한 지식을 습득할 수 있도록 하는 방법을 제안해볼 수 있다.

담임배정 방법은 교사와 관계된 교내 인사문제가 아니다. 학생의 학습 및 생활지도면에서 볼 때 담임배정은 학생과 학부모 등 교육수요자의 교육에 대한 만족도와도 직결된다. 이와 관련하여 학생 및 학부모 등 교육수요자의 요구에 맞추어 담임 선택제를 논의되고 있는 실정이다. 그러나 담임 선택제의 도입에는 학생이나 학부모의 교육에 대한 진지한 이해와 선택에 대한 심리적 부작용을 걸러줄 체제를 마련해야 하는 등의 많은 문제점이 남아있다. 따라서 성급한 담임 선택제의 도입보다는 담임배정에 있어 담임배정에 대한 조정기간을 두는 등의 다양한 의견을 수렴할 수 있는 방안을 마련함으로써 교육수요자의 요구에 부합될 뿐만 아니라 담임배정에 대한 불만을 최소화할 수 있을 것이다.

VI. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 제주특별자치도내 초등학교의 담임배정 실태를 알아보고, 담임배정 실태와 개선방안에 대한 교사들의 인식을 조사함으로써 담임배정의 문제점을 파악하여 개선방향을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적을 두었다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 담임배정의 의의와 원칙은 무엇인가?

둘째, 담임배정의 법제와 현황 및 문제점은 무엇인가?

셋째, 담임배정에 대하여 교사들은 어떻게 인식하고 있는가?

넷째, 바람직한 담임배정방법은 어떠해야 하는가?

이러한 문제를 해결하기 위하여 본 연구의 주제와 관련된 문헌과 선행연구 결과들을 중심으로 문헌 고찰하여 이론적 기초를 정립하고, 이에 따라 담임배정이 이루어지는 법적 근거와 현황을 조사하여 문제점을 도출하였다.

또한 조사연구에서는 제주특별자치도 초등학교에서의 담임배정 실태 및 개선방안에 대한 교사들의 인식을 알아보기 위하여 질문지를 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 제작하여 사용하였다. 조사 대상은 학교 소재지 및 학교규모가 골고루 분포되도록 제주특별자치도에 소재하고 있는 초등학교 33개교를 표집하여 초등교사에게 450부를 배포하였다. 배포된 질문지 가운데 419부(93.1%)가 회수되었으며, 이 가운데 무응답이 많은 것이나 연구의 가치가 없다고 판단된 25부를 제외한 394부(94%)가 본 연구의 문제를 해결하는데 사용되었다.

수집된 자료는 SAS(Ver 9.1) 프로그램을 사용하여 문항에 따라 빈도와 비율, 평균, 표준편차를 산출하였으며, 교차분석, 분산분석, 다중응답분석을 통해 그 결과를 해석하였다.

이상의 과정을 통해 얻어진 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

가. 담임배정의 의의와 원칙

학급의 담임교사는 학생의 인간적인 성장과 행동변화에 꾸준히 영향을 미칠 수 있는 교육의 가장 중요한 요인으로, 균형 잡힌 성장발달의 기반을 담당하는 초등교육에서 담임교사는 학습지도자, 경영과 관리의 책임자, 생활지도 담당자, 사무관리자로서의 역할을 수행하게 된다. 그러므로 이러한 담임을 배정하는 일은 학교경영자의 학교조직 운영면에서 학교 교육 목표 달성을 위해 학교 조직을 효율적으로 구성하는 권한과 책임을 다하는 것으로 볼 수 있으며, 교사의 직무부담면에서는 근무 만족도에 따른 교육활동의 극대화와 연결되며, 학생의 학습·생활지도면에서는 학교생활을 돕는 조력자가 결정하는 것으로 교육에 대한 만족도와 직결된다.

따라서 담임배정은 교육제도 법정주의와 능력검증 및 균등기회를 강조하는 헌법정신과 전문성 확립, 실적주의와 연공서열주의와의 적정배합, 공정성 유지, 적재적소의 배치, 적정 수급의 원칙 등의 교육인사행정의 원리에 바탕을 두어 민주적이고 공정하게 이루어져야 한다.

나. 담임배정 관련 법제와 실태 및 문제점

교원 인사행정과 관련하여 정부에서는 헌법 제31조 ⑥항과 교육공무원법 제10조 ①, ②항을 두어 교육제도 법정주의와 교육공무원 임용에 있어서의 능력검증 및 균등한 기회 보장을 규정하고 있다. 또한 초·중등교육법 시행령 제3장 제2절 제33조를 통해 초등교원의 인사배치기준을 정하고 있으며, 교육과학기술부훈령 제56호 제8장 제34조와 제35조를 통해 단위학교별 인사자문위원회의 설치 및 운영에 관해 정하고 있다.

제주특별자치도교육청에서는 교원 인사와 관련하여 교육공무원인사관리기준을 두어 교원의 승진이나 전보 등의 인사전반을 관리하고 있으나 단위학교에서의 인사문제에 관해서는 별도의 규정을 두고 있지 않아 학교에서의 합리적이고 민주적인 인사행정의 구현은 학교장의 의지에 달려있다고 할 수 있다.

그리고 각급학교에서는 교내 인사와 관련하여 인사내규 또는 인사자문위원회

내규라는 명칭을 사용하여 인사자문위원회의 구성 및 담임배정, 보직교사 임용, 사무분장 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 또한 학교에서의 민주적인 인사행정을 위해 2007년 제주특별자치도교육청과 교원노조가 맺은 제4차 단체협약 체결안 제3장 제13조에서 인사자문위원회의 역할에 대해 구체적으로 언급하고 있다.

담임배정의 실태를 파악하기 위하여 도내 106개의 초등학교 중에서 본 연구자가 수집한 52개교의 2008학년도 학교 현황자료를 학년별로 배치된 교사들의 교육경력과 성(性)을 기준으로 분석한 결과 경력이 높은 교사들에 비해 경력이 낮은 교사들이 고학년에 배치되고 있는 경향과 여교사보다는 남교사를 주로 고학년에 배치시키는 경향을 확인할 수 있었다. 이렇듯 공정하고 체계적인 기준 없이 인사가 이루어진다면 이는 교사들에게 불만을 안겨줄 뿐만 아니라 결국 교사들의 근무의욕을 저하시킬 수 있는 원인이 될 수 있다.

다. 담임배정에 대한 교사들의 인식

1) 담임배정 실태

담임배정 전 희망서를 받는지에 대해 질문한 결과 95.7%가 받는다, 4.3%가 받지 않는다고 응답하고 있으며, 학교에 인사자문위원회가 구성되었는지에 대해 있다(89.3%), 잘 모르겠다(8.4%), 없다(2.3%) 순으로 조사되었다. 학교 내규에 담임배정 규정이나 원칙이 포함되었는지에 대한 질문에 49.7%가 있다, 39.4%가 잘 모르겠다, 10.9%가 없다고 응답하였다. 학교에서 이루어지고 있는 담임배정 방법에 대한 물음에 교장이 인사자문위원회 협의 결과를 참고한다(65.2%), 전체 직원협의 결과대로 한다(14.7%), 교장이 교감 및 교무부장과 협의한다(13.7%), 기타(5.4%), 교장 단독(1.0%) 순으로 반응을 보였다.

내규에 공통적으로 나타난 담임배정 원칙에 대한 수용정도에 대해 조사한 결과 고경력 교사 우대, 같은 성별의 교사 담임 고려, 중간 이동자 및 출산예정자 고려, 고학년과 저학년 교류, 1, 6학년 담임 계속 지양, 사무의 경중 고려에 대한 항목에 대해서는 대체로 타당하다고 받아들이고 있으나 담임 연임과 해당학교 근무경력 우대에 대해서 3년 미만의 교사와 2급 정교사는 생각이 다를 수 있었다.

2) 담임배정에 대한 교사의 인식

담임배정시 선호학년에 대해 대체로 중학년(62.9%), 저학년(27.4%), 고학년(9.6%) 순으로 반응을 보였으며, 선호 이유로는 아동 생활 지도의 편의성(69.8%), 주당 수업시간 수(12.4%), 수업지도에 대한 자신감(10.4%), 기타(3.8%), 학년에 관련된 업무(3.6%) 순으로 조사되었다.

기피학년에 대해서는 고학년(75.6%), 저학년(23.4%), 중학년(1.0%) 순으로 응답하고 있으며, 기피 이유로 아동 생활 지도에 대한 어려움(79.4%)을 주된 이유로 생각하고 있었다.

교사들은 담임배정에 대해 매우 만족한다 6.6%, 만족하는 편이다 45.9%, 보통이다 33.3%로 대체로 담임배정에 만족하는 경향을 보이나 다소 불만이다 11.7%, 매우 불만이다 2.5%로 응답한 것으로 보아 담임배정에 대한 불만의 소지가 남아있음을 추측해볼 수 있다.

학교에서 이루어진 담임배정 결과를 봤을 때 중시되는 요소가 무엇이라고 생각하는가에 대해 개인의 특성(28.4%), 업무 및 교과지도 능력(26.4%), 학교의 특수한 사정(25.4%), 기존 근무교사 우선배정(11.4%), 학년 부장교사와의 인간관계(4.6%), 기타(3.8%) 순으로 반응을 보였다. 담임배정시 불만이 야기되는 이유는 담당업무를 고려하지 않는 배정(58.4%)과 경영자의 일방적 배정(30.2%)을 주된 이유로 응답하였다.

학년이 바뀌었을 때의 문제점으로는 아동에 대한 이해 부족으로 인한 지도의 어려움(40.6%), 교재연구나 지도안 작성 등에 많은 시간 소모(33.8%), 자료의 제작, 보관 및 활용의 어려움(16.5%), 자기 계발을 위한 연수시간의 부족(7.6%) 순으로 조사되었다.

3) 효과적인 담임배정을 위한 방안

담임배정시 학년간의 형평성 유지를 위한 선행요건으로 교과전담제 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시수 경감과 저학년 담당 교사 위주의 업무 배정으로 고학년 담당 교사의 업무 경감을 꼽았다.

근무경력 6년 이하인 교사의 담임배정시 고려사항으로는 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정(32.0%), 학교 담당업무 고려(30.2%), 다양한 학년의

담임 경험(21.6%), 초임교사의 1, 6학년 배정 지양(16.2%) 순으로 응답하였다.

교사의 전문성과 교육의 효율성 극대화를 위해 효과적인 담임제의 형태로는 윤번식 담임제(61.2%), 학년고정식 담임제(18.5%), 담임선택제(11.7%), 일정 연한 교차식 담임제(6.9%), 계속적 담임제(1.8%) 순으로 조사되었다.

담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각되는 원칙에 대한 질문에 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려(29.6%), 담임배정 원칙의 민주적 제정 및 운영(27.7%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(17.3%), 인사자문위원회의 경력·성·직위별로 비율 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(15.7%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(9.6%) 순으로 응답하였다.

라. 바람직한 담임배정 방법

단위학교에서 이루어지는 담임배정과 관련하여 정부에서는 교육과학기술부훈령 제56호 제34조와 제35조를 통해 단위학교별 교원인사자문위원회의 설치 근거 및 운영에 관해 규정하고 있으나 민주적인 교내 인사행정을 위해 이를 반드시 설치하도록 강제성을 둘 필요가 있다.

또한 제주특별자치도교육청에서 이 운영에 관한 지침을 따로 두지 않음으로써 학교에서의 인사행정에 관해 상당부분을 학교장 재량에 맡겨 두고 있어 단위학교별로 이에 대한 논란의 여지를 주고 있는데, 이러한 논란을 최소화하고 단위학교에서의 합리적이고 민주적인 인사행정이 정착되기 위해서는 교원인사자문위원회 운영에 관한 지침을 마련할 필요가 있다.

그리고 교사의 근무조건 향상과 각 학년별 담당교사가 느끼는 불평등 최소화를 위하여 교사의 주당 평균 수업시수를 법제화하여야 하며, 이와 더불어 교과전담제를 확대 운영하여 고학년 담임교사의 부담을 줄여 고학년 담임배정에 대한 기피경향을 최소화할 수 있어야 할 것이다.

학교에서의 합리적이고 민주적인 인사행정을 위하여 인사자문위원회를 구성하고 인사원칙을 제정하며 희망서를 받는 등의 민주적인 절차를 정착시킬 수 있어야 할 것이며, 이러한 처리 과정 및 결과 공개와 이의 신청을 할 수 있는

정당한 창구를 마련함으로써 담임배정에 대한 교사들의 불만을 최소화하여야 할 것이다.

또한 현재 2월말에 이루어지는 담임배정 시기를 앞당김으로써 새 학년을 준비하는 교사의 자료 준비 및 월별 계획을 세울 수 있는 시간을 줌으로써 교육의 질을 확보할 수 있어야 할 것이다.

교사의 전문성을 신장하고 교육의 효율성을 극대화를 위하여 윤번식 담임제나 학년 중임 또는 연임제 등의 다양한 담임배정 방식을 각 학교 실정에 맞게 적절히 활용할 수 있어야 할 것이다.

또한 일종의 교사 인턴제를 도입하여 발령 전 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학급을 담당함으로써 교육에 대한 지식 및 노하우를 습득할 수 있는 기회를 줄 필요가 있다.

그리고 담임배정에 대한 조정기간을 두는 등의 다양한 의견 수렴 절차를 마련하여 담임배정에 대한 불만을 최소화하고 교사의 업무만족도 및 교육수요자의 교육에 대한 만족도를 높일 수 있을 것이다.

2. 결론 및 제언

이상의 연구 결과에 따라 도출된 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 초등학교에서 담임교사는 학습지도자, 경영과 관리의 책임자, 생활지도 담당자, 사무관리자로서의 역할을 담당하며, 이에 따라 담임배정은 학교경영자의 학교조직 운영면에서는 학교 교육 목표 달성을 위해 학교 조직을 효율적으로 구성하는 권한과 책임을 다하는 것이며, 교사의 직무부담면에서는 근무 만족도와 직결되어 이는 교육활동의 극대화와 연결된다. 또한 학생의 학습·생활지도면에서는 학교생활을 돕는 조력자를 결정하는 것으로 이에 따라 교육에 대한 만족도가 결정된다.

둘째, 담임배정은 교육제도 법정주의와 능력검증 및 균등기회를 강조하는 헌법정신과 전문성 확립, 실적주의와 연공서열주의와의 적정배합, 공정성 유지, 적재적소의 배치, 적정 수급의 원칙 등의 교육인사행정의 원리에 바탕을 두어 민

주적이고 공정하게 이루어져야 한다.

셋째, 학교에서의 인사행정과 관련하여 훈령을 통해 단위학교별 인사자문위원회의 설치 근거 및 운영에 대한 규정을 마련하고 있으나 민주적인 인사행정의 정착을 위하여 지역교육청의 단위학교별 교원인사자문위원회의 운영에 관한 지침을 마련할 필요가 있다.

넷째, 담임배정 현황을 파악한 결과 경력이 높은 교사에 비해 경력이 낮은 교사가 고학년에 많이 배치되고 있으며, 여교사에 비해 남교사가 고학년에 주로 배치되고 있는 경향을 확인할 수 있었다. 그러나 교사의 전문성 함양 및 공정성 유지를 위하여 단위학교별로 담임배정에 관한 합리적인 기준 마련이 필요하다.

다섯째, 각 학교에서의 담임배정 실태에 관한 교사들의 인식을 알아본 결과 대부분의 학교에는 인사자문위원회가 구성되어 있으며, 담임배정 전에 희망서를 받아 학교장이 인사자문위원회의 협의 결과를 참고하여 담임배정을 하고 있다고 응답하였으나 그렇지 않은 학교도 아직 있는 것으로 보아 민주적인 절차가 완전히 정착되지는 않은 것으로 보인다. 또한 내규에 공통적으로 나타난 8가지 담임배정 원칙에 대해서는 대체로 타당하다고 인식하고 있으나 담임연임이나 해당학교 근무경력 우대에 대해서는 차이를 보였다.

여섯째, 담임배정에 대해서는 대체로 만족하는 경향을 보이나 불만이라고 응답한 비율도 10%가 넘는 것으로 보아 담임배정에 대한 불만의 소지가 있음을 추측해볼 수 있다. 또한 불만이 야기되는 이유로 담당업무를 고려하지 않은 배정과 경영자의 일방적 배정에 가장 많이 반응하는 것으로 보아 학교에서 교사의 업무에 대한 부담이 크게 작용하고 있으며, 민주적인 배정 절차에 대한 요구도 크다는 것을 알 수 있다.

일곱째, 담임배정시 학년간 형평성 유지를 위한 선행요건으로 교과전담제 확대를 통한 고학년 담임교사의 수업시수 경감과 저학년 담당교사 위주의 업무 배정으로 고학년 담당 교사의 업무 경감이 조사된 것으로 보아 고학년 교사의 업무에 대한 부담이 크다는 것을 알 수 있다. 따라서 고학년 담임배치에 대한 기피 경향을 줄이기 위해서는 교사의 주당 수업시수를 법제화하여 부담을 줄이는 방안도 고려될 필요가 있다.

그리고 근무경력 6년 이하인 교사의 담임배정시 고려사항으로는 전문성을 지

닌 고경력 교사와 같은 학년 배정, 학교 담당업무 고려에 가장 많은 반응을 보였다. 또한 담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각되는 원칙에 대한 질문에 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려(29.6%), 담임배정 원칙의 민주적 제정 및 운영(27.7%), 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수(17.3%), 인사자문위원회의 경력·성·직위별로 비율 조정하여 많은 교사들의 의견 반영(15.7%), 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개(9.6%) 순으로 응답하였다.

여덟째, 민주적이고 합리적인 교내 인사행정을 위해 단위학교별 교원인사자문위원회를 반드시 설치하도록 훈령 및 지침을 마련해야 할 것이며, 교사의 주당 평균 수업시수를 법제화하여 고학년 담임배정에 대한 기피현상을 줄여나가야 할 것이다. 또한 담임배정 시기 조정 및 다양한 방법의 담임제의 적절한 사용을 통해 교사의 전문성을 신장하고 교육의 효율성을 극대화할 수 있을 것이다.

이 연구에서 얻어진 결과를 토대로 바람직한 담임배정을 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 교사의 근무만족도 향상을 통해 교육의 효과성을 높이기 위해서는 단위학교에서의 합리적인 인사행정이 이루어질 수 있도록 민주적인 절차의 정착과 합리적인 의사결정과정의 필요하다. 따라서 단위학교별 교원인사자문위원회를 반드시 설치할 수 있도록 훈령을 개정하고, 도교육청 차원에서 그 운영에 관한 지침을 마련하여야 한다.

둘째, 교사나 학생·학부모의 담임배정에 대한 불만이 발생할 시 이를 수렴할 수 있는 절차가 마련되어야 한다. 반 편성이 고르게 되어 있지 않을 경우나 전학생이 들어올 경우 등에 있어 이러한 다양한 의사를 수렴할 수 있는 절차를 통해 담임배정에 대한 불만을 최소화할 수 있을 것이다.

셋째, 각 학년에 따른 수업시간이나 업무의 차이로 인해 특정 학년에 대한 기피현상이 두드러지게 나타나고 있는 현실에서 이러한 기피현상을 최소화하기 위해서는 교사의 주당 평균 수업시수를 법제화함으로써 특정 학년 담임배치에 대해 불평등의 감정을 갖게 하는 일이 없도록 배려를 해주어야 할 것이다.

넷째, 교사들은 담임배정시 불만이 야기되는 이유로 담당업무를 고려하지 않은 배정을 꼽았으며, 근무경력이 6년 이하인 교사의 담임배정시 고려사항에도

전문성 지닌 고경력 교사와 같은 학년을 배정해달라는 응답과 비슷한 비율로 학교 담당업무를 고려해달라는 반응이 나왔으며, 담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각되는 원칙 1순위로도 높은 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년을 배정해야 한다는 것을 꼽았다. 이러한 결과는 학교에서 교사가 느끼는 업무에 대한 부담감이 얼마나 큰 지를 여실히 보여준다. 학교 업무에 대한 부담감은 담임배정이라는 교내 인사문제에서 더 나아가 교사의 교육활동에도 크게 영향을 미칠 수 있는 요소로 결국에는 교육수요자인 학생에게까지 악영향을 미치게 된다. 따라서 업무 분담면에서 교사들이 교과 활동지도에 전념하여 학교 교육 목표를 달성하고 교사들이 자신의 전문성을 신장할 수 있도록 업무를 경감할 수 있는 방안이 필요하다.

다섯째, 교육의 질 향상 면에서 교사에게 다양한 자료준비, 월별계획수립 등 새 학년에 대한 최소한의 준비기간을 확보해 주기 위하여 현재 2월말에 이루어지고 있는 담임배정 시기를 앞당길 필요가 있다. 교육의 효과성을 높이기 위해서는 자신이 맡은 학생들에 대한 파악과 교과지도 및 생활지도에 대한 사전준비가 필수적이다. 따라서 담임배정의 시기를 좀더 앞당겨 실시할 수 있는 학교장의 소신 있는 행정뿐만이 아니라 교육청 차원의 구체적인 방안이 필요하다.

여섯째, 담임배정은 단순한 교내 인사문제가 아니라 교육의 효과와 직결되는 문제이므로 본 연구 주제와 관련하여 연구대상을 더 확대한 후속 연구가 이루어져서 불만을 최소화하고 초등 교육의 전문성을 구현할 수 있는 바람직한 담임배정 제도가 정립되도록 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 장기수(2000). **교사교육론**. 부산:세종출판사.
- 고 전(2006). **학교행정의 이해**. 대구:정림사.
- 김기용(2008.6.19.). “6학년 담임이라고요? 새내기 선생님이군요!”. 동아일보.
<http://www.donga.com/fbin/output?n=200806190114>
- 김남순(1999). **교육행정과 교육경영**. 서울:교육과학사.
- 김이삭(2008.6.11.). “담임 좀 맡아주세요”. 한국일보.
<http://news.hankooki.com/lpage/society/200806/h2008061103034922020.htm>
- 김종철·이종재(1994). **교육행정의 이론과 실제**. 서울:교육과학사.
- 김태선(2006). “초등학교 담임배정 개선방안에 관한 실증적 연구”. 석사학위논문. 호남대학교 산업경영대학원.
- 당희정(2004). “초등학교 학급 담임 배정 실태 및 개선 방안에 대한 교사의 인식”. 석사학위논문. 춘천교육대학교 교육대학원.
- 민방식(2000). “초등학교 교내 인사관리 규정과 그 운용에 관한 연구”. 석사학위논문. 한국교원대학교 교육대학원.
- 박경목·박상완 외(2007). **초등학교 교사론**. 서울:학지사.
- 박병량·주철안(1999). **학교·학급경영**. 서울:학지사.
- 박보근(2008). “초등학교 교내 인사관리규정에 관한 연구”. 석사학위논문. 청주교육대학교 교육대학원.
- 박진성(2001). “학급담임 배정방식과 초등교사의 전문성과의 관계 연구”. 석사학위논문. 한국교원대학교 교육대학원.
- 서영태(1999). “초등학교 담임배정에 관한 연구”. 석사학위논문. 전주교육대학교 교육대학원.
- 서정화 외(1995). **교육인사행정론**. 서울:도서출판 하우.
- 송화섭(1998). **교육행정 이론과 경영론**. 서울:양서원.
- 엄기능(1998). “초등학교의 학급편성 실태와 담임배정에 관한 요구”. 석사학위논문. 건국대학교 교육대학원.
- 윤태주(2007). “초등학교 동일학년 연속담임제의 도입 방안 연구”. 석사학위논문.

- 문. 강원대학교 교육대학원.
- 임수정(2006). “초등교사의 전문성 신장을 위한 학년담임제 연구”. 석사학위논문. 대구교육대학교 교육대학원.
- 임재목(2003). “담임배정에 관한 초등학교 교장과 교사 집단간의 인식차 연구”. 석사학위논문. 한서대학교 교육대학원.
- 전창훈(2009.1.22.). “6학년 담임 구합니다! 지도 어렵고 업무 많아 기피”. 매일신문. http://www.imaeil.com/sub_news/sub_news_view.php?news_id=3494&yy=2009
- 정태명(2002). “초등교사의 담임 학년 희망과 배정에 관한 연구”. 석사학위논문. 부산교육대학교 교육대학원.
- 제주특별자치도교육청(2008). **제주교육통계연보**. 제주특별자치도교육청.
- 차영환(2004). “교내 인사에 대한 교원의 지각차 분석”. 석사학위논문. 공주교육대학교 교육대학원.
- 최성락 외(2000). **예비교원을 위한 교사론**. 서울:교육과학사.
- 한국행정학회(1995). **학교·학급경영론**. 서울:도서출판 하우
- 한미숙(2003). “초등학교 담임교사의 배정실태 및 선호학년 관련요인 분석”. 석사학위논문. 서울교육대학교 교육대학원.

ABSTRACT*

The Actual Condition of Homeroom Teacher Assignment and Its Improvement in Elementary Schools in Jeju Special Self-Governing Province

Mun, Jung-Hye

Major in Elementary Education Methods
Graduate School of Education
Jeju National University
Jeju, KOREA

Supervised by Professor Ko, Jeon

This study aims to examine the actual condition of homeroom teacher assignment in elementary schools in Jeju-do, and to investigate teachers' awareness of its improvement in order to grasp the problems of homeroom teacher assignment and provide the basic direction for improvement. To this end, the specific study issues are as follows:

First, what are the significance and principles of homeroom teacher assignment?

Second, what are the current legislative system related to homeroom teacher assignment and the problems?

Third, how do teachers recognize about homeroom teacher assignment?

* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Jeju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 2009.

Fourth, what would be the desirable method for homeroom teacher assignment?

To solve these issues, related documentations were investigated, the theoretical basis was established, and the legal background and current condition of homeroom teacher assignment were analyzed to draw up the specific problems. Besides, to examine how teachers recognized of the current condition of homeroom teacher assignment and of plans for improvement, the questionnaire was created, and 450 copies were distributed to teachers working in 33 elementary schools. Among these, 419 copies (93.1%) were collected, and used were 394 copies (94%) except the rest 25 copies which contained many items without answers or which were regarded as valueless. The collected data was analyzed in terms of frequency, ratio, average, and standard deviation for each item by means of SAS (Ver 9.1) program. The results were interpreted by means of cross tabulation analysis, analysis of variance, and multi-response analysis.

The findings of the process above are as follows:

First, homeroom teacher assignment is the school executive's authority and responsibility to effectively organize the school and thus achieve the education goal of the organization. As for teachers, the burden of tasks is related to maximization of educational activity according to work satisfaction. As to guidance for the students' learning and life, it is related to satisfaction with education. Thus, homeroom teacher assignment should be conducted in a democratic and just manner based on the principle of educational personnel administration and the spirit of the Constitution.

Second, personnel administration in school was based on the legal foundation, but it was not mandatory enough, and there was no specific guidance on the council of teacher personnel administration for each school. Besides, as a result of the investigation on the current condition of homeroom teacher assignment of 52 schools among the 106 elementary

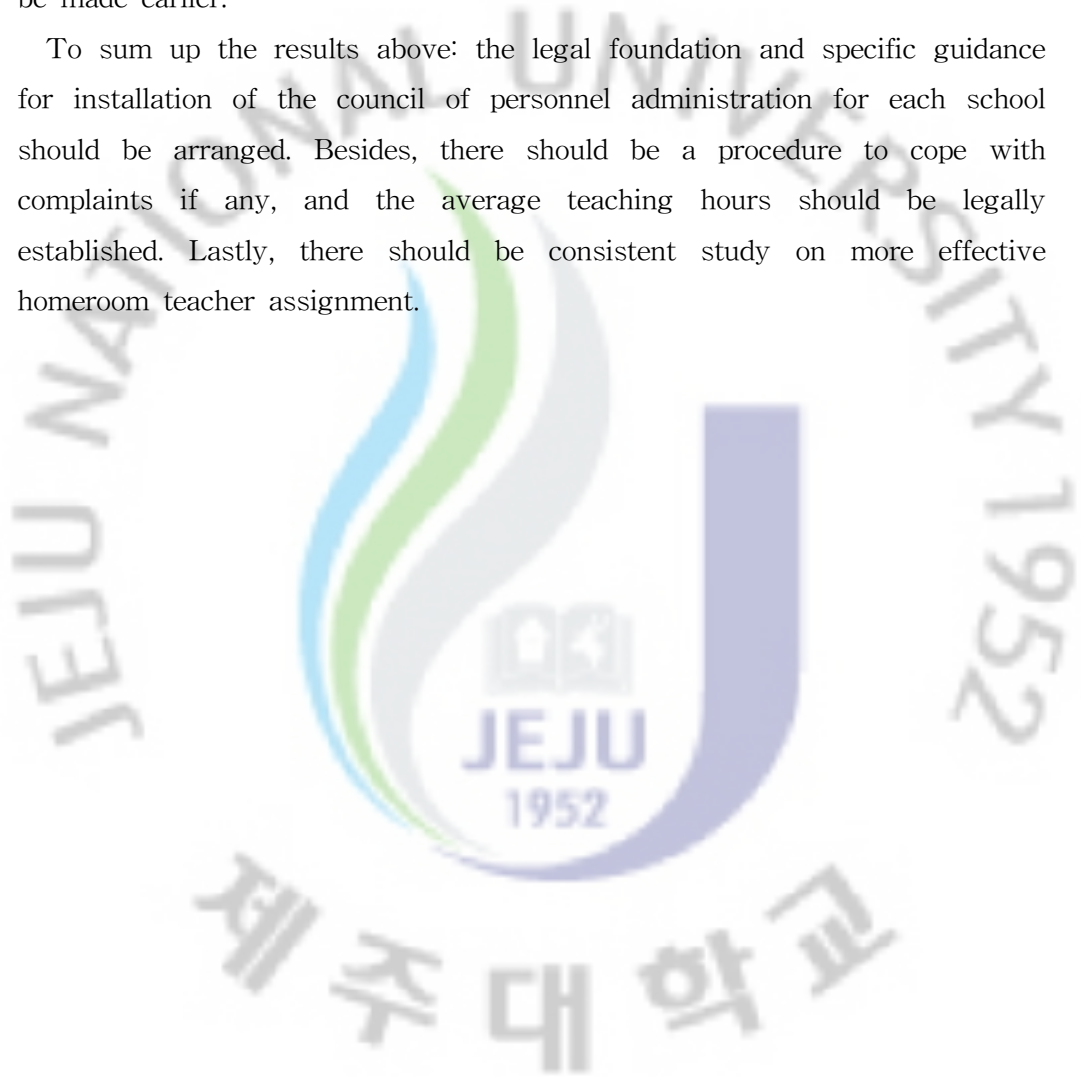
schools in the province, it turned out that teachers with a shorter career were assigned for higher grade students, and male teachers, rather than female teachers, were assigned for higher grade students.

Third, as to teachers' awareness of homeroom teacher assignment, it turned out that most schools had a council of personnel administration, received from teachers a letter about desired classes, and followed the procedure set by the council of personnel administration for homeroom teacher assignment although the democratic procedure had yet to be established. In addition, as to the principle of homeroom teacher assignment, which was commonly found in school regulations, most answered that it was appropriate although some had different opinions according to their career and qualification. Teachers were generally satisfied with homeroom teacher assignment, but 13% answered that they were not satisfied, which indicates that some aspects such as assignment that neglected the related tasks and the school executive's arbitrary assignment needed improvement. As to requirements for maintaining equity among grades, the expansion of subject exclusive charge system, and alleviation of workload of teachers in charge of high grade students were mentioned most. Besides, as for considerations for homeroom teacher assignment of teachers with 6 year or less career, mentioned were assignment of teachers with expertise and longer career, consideration of the tasks, experience of various grades, and abstaining new teachers from assignment for 1st or 6th grade students in the order. It turned out that rotation of homeroom teacher was preferred most, and that teacher desired consideration of workload of the teacher in charge, democratic operation of the principle of homeroom teacher assignment in cooperation with teachers, and the principle of rotation system of low, mid, and high grade student classes in order to solve complaints and problems.

Fourth, to maximize the expertise of teachers and the efficiency of

education, multi-term assignment system and consecutive term assignment system in addition to rotation homeroom teacher assignment should be properly adopted, workload alleviation strategies to improve education quality should be arranged, and the timing of homeroom teacher assignment should be made earlier.

To sum up the results above: the legal foundation and specific guidance for installation of the council of personnel administration for each school should be arranged. Besides, there should be a procedure to cope with complaints if any, and the average teaching hours should be legally established. Lastly, there should be consistent study on more effective homeroom teacher assignment.



<부록>

효과적인 담임 배정 방법에 관한 설문지

안녕하십니까?

먼저 본 조사 연구를 위하여 귀중한 시간을 내주셔서 감사합니다.

본 설문지는 제주특별자치도 초등학교 담임 배정 실태를 알아보고, 적절한 담임 배정 방법을 제시하기 위한 것입니다.

응답해 주신 선생님의 자료는 연구 목적으로만 사용될 것이며, 본 연구가 마무리되는 8월 31일까지는 완전히 폐기될 것입니다.

선생님의 성의 있는 응답 부탁드립니다.

2009. 5.

제주대학교 교육대학원
초등교육방법전공 문정혜 올림

☞ 본 설문과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

☎ 010-2799-4854

✉ pinkcap80@hanmail.net

※ 해당되는 곳에 V표를 해주십시오.

1. 학교 소재지

___ ① 제주시 동지역 ___ ② 서귀포시 동지역 ___ ③ 기타 읍·면지역

2. 성 별 ___ ① 남 ___ ② 여

3. 교 직 경 력(만 경력을 의미함)

___ ① 만3년 미만 ___ ② 3년 이상~10년 미만
___ ③ 10년 이상~20년 미만 ___ ④ 20년 이상

4. 자격 및 직위

___ ① 2급 정교사 ___ ② 1급 정교사(일반교사) ___ ③ 1급 정교사(부장교사)

5. 학 교 규 모

___ ① 6학급 이하 ___ ② 7학급~17학급
___ ③ 18학급~35학급 ___ ④ 36학급 이상

I. **현행 담임배정 실태**에 관한 설문입니다.

1. 선생님께서 재직하시는 학교에서는 담임배정 전에 희망서를 받으십니까?
 ① 받는다. ② 받지 않는다.
2. 현재 인사자문위원회가 구성되어 있습니까?
 ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.
3. 학교 내규에 담임배정 규정 혹은 원칙 등이 포함되어 있습니까?
 ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.
4. 담임배정은 주로 어떻게 이루어집니까?
 ① 교장 단독으로
 ② 교장이 교감 및 교무부장과 협의해서
 ③ 교장이 인사자문위원회 협의를 참고해서
 ④ 전체 직원회의에서 협의 결과 대로
 ⑤ 기타 ()
5. 다음은 각급학교 내규에 나타나있는 공통적인 담임배정의 원칙들입니다. 이에 대한 선생님의 생각에 해당되는 부분에 √표를 해주십시오.

문항	담임 배정의 원칙	매우 타당하다	타당하다	그저 그렇다	타당치 않다	전혀 타당치 않다
5-1	50세 이상의 고경력 교사를 우대한다					
5-2	같은 성별의 교사가 계속 담임하지 않도록 고려					
5-3	중간 이동자, 출산예정자 배정을 고려 (1학년, 6학년 지양)					
5-4	고학년 교사가 저학년으로, 저학년 교사가 고학년으로 희망할 경우 우선 배정					
5-5	전년도 담임했던 학년 아동을 동일교사가 계속 담임하기를 원할 경우 우선 배정					
5-6	경합학년 배정시 해당 학교 근무 경력이 많은 교사 우대					
5-7	전학년도 6학년과 1학년 담임했던 교사의 1학년과 6학년 담임배정 지양					
5-8	사무의 경중을 고려하여 담임 우선 배정					

II. **담임배정에 대한 교사의 인식**에 관한 설문입니다.

6. 학급담임 희망시 어느 학년을 가장 선호하십니까?
 ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년
 ④ 4학년 ⑤ 5학년 ⑥ 6학년

Ⅲ. 마지막으로 **효과적인 담임 배정을 위한 방안**에 관한 설문입니다.

14. 교육 정책 측면에서 담임배정시 학년간의 형평성을 유지하기 위하여 **가장 먼저** 선행되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 주당 평균 수업시수를 초과한 시간에 대한 수당 지급
- ② 저학년 담당 교사 위주의 업무배정으로 고학년 담당 교사의 업무 경감
- ③ 교과전담제 확대 운영을 통한 고학년 담임 수업시수 경감
- ④ 기피 학년을 연속 담임한 교사에게 선호 학년 우선 배정의 원칙 적용
- ⑤ 기타()

15. 근무경력 6년 이하인 교사의 담임배정시 **가장 고려**되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 다양한 학년의 담임 경험(최초 6년 동안 전 학년 경험)
- ② 초임교사의 경우 1학년과 6학년 배정 지양
- ③ 학교 담당 업무를 고려하여 학년 배정
- ④ 전문성을 지닌 고경력 교사와 같은 학년 배정
- ⑤ 기타()

16. 교사의 전문성과 교육의 효율성을 극대화시킬 수 있는 **가장 효과적인** 담임제는 어떤 형태라고 생각하십니까?

- ① 학년교정식 담임제(교사를 미리 저·중·고학년으로 나누고 계속해서 같은 학년만 담임)
- ② 계속적 담임제(학급 구성원을 맡아 졸업할 때까지 계속 담임)
- ③ 윤번식 담임제(저, 중, 고로 나누어 각 학년을 골고루 한번씩 하게 하는 제도)
- ④ 일정 연한 교차식 담임제(한명의 담임교사가 2~3년 동안 동일 학급을 담임하다가 변경하는 방식)
- ⑤ 담임 선택제(담임의 전문교과와 특기를 학년초에 미리 소개하고 학급을 선택하는 제도)

17. 선생님께서 담임배정에 대한 교사들의 불만을 해소하고, 문제점을 개선하기 위해 필요하다고 생각하는 원칙 **세 가지에 1, 2, 3순위를** 표시해주시시오.

- ① 매년 담임배정원칙을 교사들과 함께 민주적인 방법으로 제정하여 운영
- ② 인사자문위원회의 경력·성(性)·직위별 비율을 조정하여 보다 많은 교사들의 의견이 반영
- ③ 인사자문위원회를 통해 담임배정의 과정과 결과 즉시 공개
- ④ 특별한 경우를 제외하고 저·중·고학년의 순환제 원칙 고수
- ⑤ 고른 업무 부담을 위해 학교 담당 업무의 경중을 고려하여 학년 배정
- ⑥ 기타()

18. 효과적인 담임배정에 대한 선생님의 고견을 자유롭게 적어 주십시오.

- 끝까지 성실하게 응해주셔서 대단히 감사합니다. -