

教育學 碩士學位 論文

初等學校 校監 昇進制度에 關한 研究

慶州大學校 教育大學院

教育行政專攻

芮 榮 謹

指導教授 金 鍾 周

2002년 8월

初等學校 校監 昇進制度에 關한 研究

慶州大學校 教育大學院

教育行政專攻

芮 榮 權

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

指導教授 金 鍾 周

2002년 8월

초등학교 교감 승진제도에 관한 연구

예 영 근

경주대학교 교육대학원 교육행정전공

(지도 교수 김 종 주)

본 연구는 현행 교육공무원 승진규정에 대한 초등교사의 반응을 분석하여 그 속에 함의된 내용을 알아보고, 분석된 결과와 함의를 바탕으로 발전적이고 합리적인 개선방안을 모색하는데 그 목적을 두었다.

연구방법으로는 이론적 배경을 근간으로 관련 논문, 관계 문헌, 법규 및 각종 자료를 수집하여 분석하였다. 그리고 설문지는 승진규정에 관한 선행 연구논문을 분석하여 일반사항, 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 영역에 걸쳐 총 24개 문항을 작성·조사하여 분석 자료로 사용하였으며, 조사한 자료는 교사들의 성별, 직위별, 경력별로 백분율과 χ^2 (chi-square) 검증을 통하여 집단 간의 차이를 알아보았다.

본 연구를 통하여 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 현행 승진규정에 대한 관심도와 인식도는 아주 낮은 것으로 나타났다으나, 경력이 많을수록 관심도와 아울러 인식도도 높게 나타났다.

승진규정의 평정요소별 배점과 비율에서, 경력평정은 배점과 비율의 상향조정을 원하고 있고, 근무성적 평정은 하향조정을 원했으며, 가산점 평정은 하향조정과 적당하다가 비슷하게 나타났다으나, 연수성적평정은 적당하다고 현행 승진규정에 긍정적으로 나타났다. 그리고 승진에 가장 영향을 미치는 요인으로는 가산점으로 나타났다.

둘째, 경력과 능력의 중요시 정도에서 현행규정의 경력점을 보다 높여야 하고, 평정기간은 30년으로 하되, 초과경력의 배점비율을 조금 더 높이기를 원하고 있다.

셋째, 근무성적 반영기간을 당해연도 1년으로 하향조정하기를 원하고 있다.

넷째, 연수성적평정 중 직무연수 평정 회수를 1회로 하고, 시효를 폐지하며, 배점과 비율은 하향조정을 바라고 있는 것으로 나타났다. 또, 자격연수 배점·비율을 낮추고 하한점을 정하여 평정토록 원하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 가산점 평정에서는 도서·벽지 근무 가산점을 하향조정하고, 특수학교·학급 가산점은 가산점을 없애고 수당을 상향 지급하기를 원했으며, 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점 평정은 월 배점이 같도록 조정하기를 원하는 것으로 나타났다.

연구결과를 토대로 몇 가지 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교육공무원 승진규정은 지금까지 23차례나 개정되어 왔다. 그럴 때마다 나름대로 여러 가지 요인을 분석하고 문제점을 도출하여 해소시키는 방안을 찾으려고 노력했을 것이다. 그러나 절대적이고 훌륭한 제도가 마련되었다할지라도 여건이 다른, 모든 사람들에게 주어진 문제점을 완전히 해소하기란 불가능하다. 다만, 주어진 여건 속에서 최선의 방안을 찾아, 보다 객관적이고 합리적인 승진규정이 강구되어야 할 것이다. 아울러 교직의 전문성과 특수성을 감안하여 장기근속자와 능력을 가진 교원을 위한 승진규정 즉, 경력과 능력을 겸비한 교사들이 승진할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 하겠다.

둘째, 다양한 승진제도의 도입을 통해 다수의 교사에게 승진기회를 제

공함으로써 교원의 전문성 향상과 사기진작에도 많은 도움이 될 것이다. 현행과 같이 점수 순위로 승진후보자를 선발하는 방법 외에, 일정한 경력과 능력을 갖춘 교사 중 시험 전형에 의한 방법, 수석교사제를 도입하여 그 중에서 교감을 선발하는 방법 등의 여러 방안을 모색하여 고 경력 교사, 저 경력 교사 할 것 없이 모든 교원이 희망과 열의를 갖고 교직에 임하도록 해야 할 것이다.

셋째, 교원의 승진 폭이 협소하여 과열경쟁으로 인한 탈 교사직의 승진관 등의 부작용을 초래하고 있고, 교직의 전문성과 특수성에 비추어 볼 때, 교사 자신의 적성, 능력, 소질 등을 감안하여 교단교사, 학교행정가, 연구직, 장학직 등 다양한 진로를 선택할 수 있는 이원화 승진체제를 도입하여 교육행정직은 2급 정교사-1급 정교사-교감-교장으로, 교수직은 2급 정교사-1급 정교사-선임교사-수석교사로의 승진제도가 마련되어야겠다.

<제 목 차 례>

I. 서론	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 대상·범위 및 방법	3
II. 이론적 배경	4
1. 교육 인사행정의 의의	4
2. 승진의 개념 및 의의	8
3. 승진의 원칙과 기준	10
4. 교원승진규정의 기준과 내용	11
5. 선행연구의 고찰	39
III. 분석모형과 조사설계	43
1. 분석모형의 정립	43
2. 조사설계	44
IV. 조사결과 분석 및 해석	47
1. 응답자의 일반적 특성	47
2. 분석결과	47
3. 종합적 논의	83
V. 요약 및 결론	97
1. 요약	97
2. 결론	100
참 고 문 헌	103
ABSTRACT	105
부 록(설문지)	109

〈표 차례〉

〈표Ⅱ-1〉 교원승진규정의 개정내용 변천	20
〈표Ⅱ-2〉 평정기준 및 배점	24
〈표Ⅱ-3〉 경력의 등급 및 종별	26
〈표Ⅱ-4〉 경력의 등급별 평정점	27
〈표Ⅱ-5〉 연수성적 평정표	32
〈표Ⅱ-6〉 연구실적 평정점	34
〈표Ⅱ-7〉 도서·벽지 학교 근무 가산점	35
〈표Ⅱ-8〉 평정대상 경력이 중복되는 경우의 평정방법	37
〈표Ⅱ-9〉 가산점 평정표	38
〈표Ⅲ-1〉 설문지의 문항 구성 내용	45
〈표Ⅳ-1〉 응답자의 분포 현황	47
〈표Ⅵ-2〉 현행 교육공무원 승진규정에 관한 관심도	48
〈표Ⅵ-3〉 현행 교육공무원 승진규정에 관한 인식도	50
〈표Ⅵ-4〉 승진에 가장 영향을 미치는 요인에 관한 의견	51
〈표Ⅵ-5〉 경력평정 배점·비율에 관한 의견	52
〈표Ⅵ-6〉 근무성적평정 배점·비율에 관한 의견	54
〈표Ⅵ-7〉 연수성적평정 배점·비율에 관한 의견	55
〈표Ⅵ-8〉 가산점평정 배점·비율에 관한 의견	57
〈표Ⅵ-9〉 경력과 능력의 중요시 정도에 관한 의견	58
〈표Ⅵ-10〉 경력평정 기간에 관한 의견	60
〈표Ⅵ-11〉 경력의 기간별 차등 비율적용에 관한 의견	61
〈표Ⅵ-12〉 학교급별간 경력의 동일 평정에 관한 의견	62
〈표Ⅵ-13〉 강사 및 기간제 교원의 경력평정에 관한 의견	63

〈표VI-14〉 휴직기간의 경력평정에 관한 의견	64
〈표VI-15〉 근무성적 반영 기간에 관한 의견	65
〈표VI-16〉 직무연수 평정회수에 관한 의견	67
〈표VI-17〉 직무연수의 배점·비율에 관한 의견	68
〈표VI-18〉 직무연수의 배점·비율에 관한 의견	70
〈표VI-19〉 연구실적의 배점·비율에 관한 의견	71
〈표VI-20〉 직무연수의 시효 제한에 관한 의견	72
〈표VI-21〉 연구실적의 제한 인정에 관한 의견	73
〈표VI-22〉 자격연수점수 평정의 제외에 관한 의견	75
〈표VI-23〉 도서·벽지 근무 가산점에 관한 의견	77
〈표VI-24〉 부장교사 가산점에 관한 의견	78
〈표VI-25〉 농·어촌 진흥지역 근무 가산점에 관한 의견	79
〈표VI-26〉 특수학교·학급 가산점 평정에 관한 의견	80
〈표VI-27〉 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점에 관한 의견 ...	81
〈표VI-28〉 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 관한 의견	83

〈그림 차례〉

〈도III-1〉 분석모형	43
---------------------	----

I. 서론

1. 연구의 목적

오늘날 우리 교직사회는 슬한 갈등과 혼란으로 갈피를 잡지 못하고 있는 실정이다. 열악한 교육환경, 수시로 바뀌는 교육제도, 곁잡을 수 없이 떨어지는 교권, 교원의 여론이 무시된 인사제도 등 미래지향적인 계획으로 참된 교육과 개인의 발전을 도모할 수 있는 여건이 마련되지 않고 있다.

교육은 “가르치고 기른다.”라는 의미로서 미성숙의 내재적 상태를 밖으로 끌어내어 스스로 성장할 수 있도록 바람직한 방향으로 이끌어 성숙한 상태로 전환시켜 주는 의도적이며 발전적인 의미가 내포되어 있다.¹⁾ 이 과정에서 교원의 역할은 가장 중요한 요소이며, 교원의 의지와 능력이 교육의 성과를 결정하는 데 큰 영향을 미친다고 할 수 있다.

또한, 어떤 조직체나 기관을 운영함에 있어서 최소한으로 갖추어야 할 요소로서 재정(money)과 물자(material)와 인력(man)을 든다. 그 중에서도 인력이 가장 중요한 요소라고 한다. 그것은 다른 어떤 요소들이 구비되어 있다고 해도 결국 이를 적용하는 사람들에 의해 그 과정이나 결과가 좌우되기 때문이다. 이런 점에서 행정 또는 경영행위에서의 인력관리아말로 가장 핵심적인 영역이 아닐 수 없다.²⁾

교육목표를 달성하고 교육조직을 발전시키며 교원의 사기를 진작시키기 위해서는 능력 있는 교원을 적소에 배치하는 제도적 장치의 마련이 교육 인사행정의 핵심이라 할 수 있다. 교육 인사행정에 있어 승진은 중요한 부분을 차지하며 학교경영과 교육발전을 기하는 수단임과 동시에

1) 송미섭·나동환, 교육행정 및 교육경영론(서울: 형설출판사, 1993), p.2.

2) 서정화 외, 교육인사행정론(서울: 도서출판 하우, 1995), p.3.

교원의 사기, 인간관계, 근무만족, 근무의욕 및 과업의 효율성과 직결되어 중요한 의의를 지니고 있다.³⁾

이러한 교육행정의 성패를 좌우하는 교육 인사행정 중에서 승진제도는 교직의 전문성을 신장시키고 능력을 개발하는 유인체제 내지 보상수단으로 교육활동의 성취감, 성공감에 대한 보람과 기대를 충족시켜주고 사기를 진작시켜주는 동기가 된다. 또한 승진제도는 개인의 입장에서는 자기의 노력 여하에 따라 보다 큰 권한이 있고 책임 있는 지위인 학교 경영자 내지 장학 책임자의 자리에 올라 경륜과 능력을 발휘할 수 있는 욕구 충족의 수단이 되며, 조직의 입장에서는 교원들의 사기와 전문성을 높이고 적임자를 적소에 배치함으로써 궁극적으로는 제반 교육활동의 목표달성 및 학교경영과 교육행정의 발전을 기하는 수단이 되기도 한다.

따라서 교직에서의 직무수행능력을 결정하는 요인은 교직의 전문성이므로 교원 승진제도는 교원들이 자신들의 교직의 전문성을 향상시키기 위해서 계속적으로 노력할 수 있는 유인체제로서의 역할을 다해야 하며, 교육의 질을 향상시킨 것에 대한 보상 수단이 되어야 한다. 또한 교육조직을 활성화하고 교원의 직무만족과 사기를 높이며, 자질 높은 교원을 적소에 배치함으로써 교육의 목적달성을 극대화하도록 하는 데 역점을 두어야 할 것이다.

그 동안 교육 환경의 변화에 따라 교육공무원 승진규정은 1964년 제정 이후 수 차례나 개정되어 왔다. 그러나 승진 기준이 어떻게 개정되어도 이해 관계가 서로 다른 교원집단에서 모든 교원들이 만족할 수 있는 방안을 모색하기는 대단히 어렵다. 그렇지만 교원승진 기준은 본질적으로 교원들이 교직에 대한 만족감을 가지고 교직의 전문성을 높여 교육의 질을 증대시킬 수 있도록 되어야 한다.

3) 박동서, 인사행정론(서울: 법문사, 2000), p.275.

현행 승진제도는 교육공무원 승진규정과 관계법령에 따라 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점을 합산하여 승진후보자 명부를 작성하고 그 서열 순위에 따라 승진이 결정되도록 되어 있다. 따라서 본 연구는 현행 교육공무원 승진규정에 대한 교원들의 반응을 조사·분석하여 일선 교사들이 원하는 바람직한 교육공무원 승진규정의 개선 방향을 제시하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 초등학교 교감 승진규정의 모순과 문제점을 분석하고,
- 둘째, 교원들이 바라는 바람직한 교감 승진규정의 개선 방안을 모색하여,
- 셋째, 앞으로 새로운 제도를 정립하는 데 필요한 기초자료를 제공하는 데 있다.

2. 연구의 대상·범위 및 방법

본 연구의 대상은 현행 교육공무원 승진규정이며, 범위는 현행 교원 승진제도 중에서 초등학교 1급 정교사에서 교감으로의 승진 시 적용되는 교육공무원 승진규정에 규정된 4개 영역 즉 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정이다.

본 연구는 교원 승진과 관련된 이론적 논의와 문헌조사 방법을 통해 교원 승진기준의 구성 요소인 경력평정, 근무평정, 연수성적평정, 가산점평정의 내용을 분석하고자 한다. 그리고 현행 교원 승진규정에 대한 교사들의 의견을 수렴하기 위하여 경험적·실증적 접근 방법에 의거한 질문지조사 방법을 통하여 자료를 수집·분석한 후 그 속에 함의된 내용을 알아보고, 분석된 결과와 함의를 바탕으로 합리적인 개선 방안을 모색할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 교육 인사행정의 의의

1) 교육 인사행정의 개념

인사행정은 논자에 따라 또는 관점에 따라 다양하게 규정하고 있다. Spates는 인사행정을 종업원의 잠재능력을 최대한으로 발휘시키고 스스로 최대한의 성과를 확보하도록 그들을 채우고 조직하는 방법에 관한 규범체계라고 하였으며, Nigro는 인사행정을 유능한 인력을 획득·개발하고 그들로 하여금 최선을 다할 수 있는 조직환경 또는 근무조건을 창출하는 일련의 과정으로 정의하고 있다.⁴⁾

이를 종합해 보면, 인사행정은 유능한 인적자원을 확보하고 그들의 능력을 개발하며 그들로 하여금 최선을 다할 수 있는 제반 여건을 조성하는 과정이라고 할 수 있다. 말하자면 적재를 확보·배치하고, 그들의 계속적인 능력개발을 도모하며, 높은 사기와 긍지를 지니고 직무에 최선을 다하도록 하는 일체의 행위라고 할 수 있다.

그러면 교육 인사행정은 무엇인가를 살펴보기로 한다.

김중철은 교육의 특징을 고려하여 교육 인사행정이란 교육 활동을 운영하는 인적자원의 발굴, 확보, 배치 및 그들을 위한 근무 조건의 확립과 그들의 질적인 향상 등을 위한 일련의 행정 활동이라고 규정하였으며,⁵⁾ 서정화 등은 교육인사행정은 교육활동의 주체가 되는 교원과 이들이 교육활동에 전념할 수 있도록 도와주고 제반 행정활동을 수행할 수 있는

4) 서정화 외, 전게서, pp.7~8.

5) 김중철, 교육행정의 이론과 실제(서울: 교육과학사, 1997), p.422.

유능한 교육전문직 및 일반직을 확보하고 그들의 자질을 향상시키며 근무의욕을 높여 주는 일련의 행정지원활동⁶⁾이라고 설명하고 있다. 그런데 여기서 교원이 대중을 이루기 때문에 좁은 의미의 교육 인사행정은 학교 교육을 담당할 인적자원을 확보·교육·배치·관리하고 그들을 위한 근무조건을 확립하며 전문성 향상을 위한 일련의 행정지원활동을 의미한다고 규정할 수 있겠다.

최영진은 교육 인사행정이란 교육의 목적을 달성하기 위하여 필요한 인적 자원을 확보하고 능률적으로 활용함으로써 최대의 교육효과를 올리려는 기술로 교육목적 달성에 필수적인 요소라고 하였다.⁷⁾ 그러므로 교육 인사행정은 교육의 궁극적인 목적과 결코 분리시켜 생각할 수는 없다. 왜냐하면 이는 교육목적 달성을 데 필수적인 요소가 되기 때문이다. 교육목표를 달성하기 위한 책임은 교직에 종사하는 자들에 달려 있으며 교육과정의 결과는 교직원들의 과업수행효과에 의하여 결정된다. 그러므로 교육의 효과를 최대한으로 거두기 위해서는 교직원에 관한 제반 인사행정규정을 개선할 필요가 있고 이를 위해서는 지속적인 연구와 노력이 이루어져야 한다.

교육 인사행정을 공공행정기관이나 기업영업에서 사용하는 일반 인사행정과 구분 지을 수 있는 차이점을 찾는다면, 일반 인사행정은 사무의 능률 내지 생산의 양을 증대시키는 데 그 주요목적 을 두고 있는 데 비하여, 교육 인사행정은 전문성을 지닌 교육의 효과를 올리는 데 그 목적을 두고 있다는 점에서 특수성을 찾을 수 있다.⁸⁾

이러한 견해와 정의를 종합하면 교육 인사행정은 교육활동의 핵심적인 역할을 담당하는 교원과 이들이 교육활동에 전념할 수 있도록 여건을 조

6) 서정화 외, 전계서, p.9.

7) 최영진, 교육행정학(서울: 형설출판사, 1996), p.268.

8) 김명한 외, 교육행정 및 경영(서울: 형설출판사, 1997), p.206.

성해주고 직접 또는 간접으로 제반 행정지원 활동을 수행하는 교육전문직과 일반직을 확보하고 관리하는 일련의 행정행위라 할 수 있다.

2) 교원 인사행정의 원리

교원 인사행정의 원리란 교원의 인사관리를 해나가는 데 있어서 일반적으로 따라야할 지침이요 준거하고 할 수 있다. 과거의 교원 인사행정은 주로 인사 기능을 통제하는 데 있었으나 현재의 인사행정은 유능한 인력을 확보하여 그들의 능력을 개발하고 사기를 진작시켜 교육의 목표와 개인의 욕구를 동시에 충족시키려고 노력하고 있다.

교원 인사행정의 원리를 몇 가지 들면 다음과 같다.⁹⁾

첫째, 전문성 확립의 원리이다.

교직은 전문직이고 교직에 종사하는 교원은 교육전문가임에 틀림없다. 따라서 교원의 전문적인 자질을 높이는 데 주력하는 것은 교원임용체제에 있어서나 교원교육에 있어 절대적인 요건이 아닐 수 없다. 특히 교원의 승진·자격·전직·전보 등을 포함하는 임용체제에 있어서 전문성의 심화를 유도하는 기준은 그 근간이 된다.

둘째, 실적주의와 연공서열주의와의 적정 배합의 원칙이다.

실적주의는 구성원의 직무수행능력과 수용태세 등의 기준을 강조하는 입장이고, 연공서열주의는 근무연수·연령·경력·학력 등의 기준을 강조하는 입장이다. 전자는 구성원의 발전을 유도하고 능력 있는 사람을 활용할 수 있는 장점이 있으나 근무보다도 시험이나 연구에 주력할 우려가 있다. 후자의 경우 객관성을 유지하고 불평의 소지를 줄이며 행정의 안정성을 꾀할 수 있는 장점은 있으나 유능한 사람을 등용하는데 제약을

9) 서정화 외, 전게서, pp.13~14.

받고 행정의 침체성을 가져올 수 있는 단점이 있다. 따라서 어떤 원칙이 강조되는 것이 좋다고 말하기는 어렵고 적절한 절충과 배합이 필요하다고 보겠다. 그 배합 비율은 직종에 따라, 직급에 따라 달라질 수 있는 것이다. 대체로 교직의 경우 실적주의보다도 연공서열주의가 더욱 가미되어 운용되고 있는 것 같다.

셋째, 공정성 유지의 원칙이다.

임용에서 또 하나의 중요한 기준은 공정성을 유지하는 일이라 할 수 있다. 학교급별·공사립별·성별·지역 등의 이유로 인해 차등을 두어서는 안될 것이며 누구에게나 능력에 따라 동등한 기회가 부여되어야 할 것이다. 일단 임용의 기준이 제시되었다고 해도 그 운용과정에서 공정성이 결여된다면 교원들의 불평과 불만의 소지가 될 수 있다. 따라서 정실을 배제하고 구성원의 공감을 얻을 수 있으며, 그들의 근무의욕을 북돋워 줄 수 있도록 공정하고 체계적인 인사관리가 이루어져야 할 것이다.

넷째, 적재적소 배치의 원칙이다.

유능한 인력을 확보하고 그들이 주어진 직무를 잘 수행할 수 있도록 적재를 적소에 배치하는 일도 임용체계의 중요한 기준이 된다. 구성원 자신의 능력과 적성, 흥미 등에 맞는 일을 맡기는 일은 조직의 능률 향상의 측면에서나 개인의 동기유발의 측면에서 절실히 필요한 것이다. 인력의 효율적인 배치와 활용은 조직의 생산성 향상과 구성원의 직무만족과 사기양양에 직결되기 때문이다.

다섯째, 적정수급의 원칙이다.

교원의 수요와 공급을 적정하고도 원활하게 조절하는 일도 매우 중요하다. 교원의 수급은 양성과정의 운영과 교원자격 부여, 신규채용 등과 관련되어 있다. 교원의 수급에 대하여 부문별·연령별로 장기계획을 수립·운용함으로써 필요한 수요를 충족시키고 지나친 공급과잉이 빚어지

는 일이 없어야 할 것이다. 교원 수급과 관련하여 양성과정에서 목적제와 개방제를 적절하게 절충 배합하는 노력도 이러한 적정수급을 피하기 위한 노력과 관련되어 있다. 우리의 경우 개방제 보다는 목적제를 더욱 강조하여 자격증의 남발을 억제하여 교원의 자질 저하를 막고 교직에 대한 사회적 공신력을 높여가야 할 것이다.

이를 종합해보면, 교원인사행정의 기본 원리는 능력에 맞추어 적재를 적소에 배치함으로써 자기의 능력을 최대한으로 발휘할 수 있도록 하며, 또한 교원들에게 근무의욕을 돋구어 교직에 흥미와 만족을 갖도록 해야 하며, 교직의 전문성 심화 및 자질 향상을 위해 현직연수의 기회를 부여하고 근무의욕을 높여 교원들의 심리적인 안정성과 사기 양양을 위한 여러 가지 조건을 갖추어야 한다.

2. 승진의 개념 및 의의

교원의 인사이동 가운데 대표적인 것이 승진과 전보이다.

승진이란 상위계급의 직위로 이동하는 것, 곧 직위 상승을 뜻한다.¹⁰⁾다시 말하면 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 기능의 확대, 임금의 증가, 기타 각종 근무 조건의 개선이 수반되는 새로운 상위 직위에 승진 임용되는 것을 말한다.

김종철은 “승진이란 일반적으로 보다 높은 등급의 직위로 상승하는 것을 말하며 상향적·수직적 이동을 의미한다. 그것은 보다 많은 봉급, 보다 무거운 직책, 보다 높은 위신을 수반하는 것이며, 공직자의 사기의 원천으로서 중요한 의의를 갖는다”¹¹⁾라고 하였다.

일반적으로 조직체와 구성원에 있어서 승진이 지니는 의미는, 조직의

10) 서정화 외, 상계서, p.157.

11) 김종철, 전계서, p.315.

입장에서 볼 때, 승진은 결원보충의 중요한 수단이고 직원의 직무동기를 유발하고 자기 발전 노력을 자극하는 수단이며, 또한 승진결정은 구성원들에게 바람직한 조직원상에 대한 평가기준이 무엇인가를 알리는 강력한 수단이다.

한편 구성원의 입장에서 볼 때, 승진은 지위상승과 직업생활 개선의 계기가 된다. 승진과 함께 보수가 인상되며 일반적으로 직무의 중요성이 커지고 부하직원도 많아지며 책임도 커지게 된다. 또한 여러 가지 신분상징이 개선되며 승진은 능력을 실증하는 것이라고 사람들이 이해한다. 승진에 따른 조직 내에서의 지위향상은 다른 사회관계에서도 인정되고 존중되며 승진된 직원에게는 새로운 사회적 평가가 부여된다.¹²⁾

즉 승진은 외부로부터 사람을 들여와서 보충하는 것이 아니라 현 조직원의 능력을 발전시켜서 이를 내부적으로 인정하고 보충하려는 제도이며, 그 조직상 수직으로 행하여지는 인사이동을 뜻한다고 하겠다. 그러나 승진은 단순한 사회적 지위 향상의 방편으로 권력 욕구의 충족이란 측면에서만 고찰되어서는 안된다. 왜냐하면 합리적인 승진이란 조직체내에서 위계질서를 확립하고 조직원의 사기를 높이는 하나의 요인으로 작용하므로 승진은 변동하는 여러 상황 하에서 조직의 기능을 활성화시키고 조직원의 능력을 최대한으로 발휘하도록 하는 수단 내지 과정 요인으로서 중요성을 지니는 것이다.¹³⁾

승진이 갖는 의의를 정리하면 다음과 같다.¹⁴⁾

첫째, 승진은 보다 조건이 좋은 직무에 대한 충원을 내부적으로 실시하는 것이며,

둘째, 승진 전의 직급 수임자들 중에서 승진될 직급에 적합한 가장 유

12) 서정화 외, 전개서, p.157.

13) 김운태, 행정학원론(서울: 박영사, 1984), p.461.

14) 대한교육연합회, 「교원승진제도 개선에 관한 연구」 (1981), p.14.

능한 인재를 선발하는 것이며,

셋째, 승진은 조직의 능력을 최대한으로 발휘하도록 하는 수단 내지 과정 변인이며,

넷째, 승진은 승진전의 직급에서 직무를 잘 수행한 결과 그에 대한 논공행상의 의미로 승진하기 때문에 보상적 성격이 내포된다는 것이다.

그러므로 교원승진규정의 가장 중요한 기능 역시 교직 종사자인 교원들로 하여금 자신들의 교직 수행 능력을 신장시키도록 자극하는 것이 되어야 할 것이다.

합리적인 승진은 유능한 인재를 선택하여 적소에 배치하고 조직체내에서 위계질서를 확립하여 조직 구성원의 사기를 양양하는 수단 내지 요인의 하나로 작용하기 때문이다¹⁵⁾라고 볼 때 과학적이고 합리적인 인사행정을 펴기 위해서는 객관적인 기준을 설정하여 그것을 바탕으로 제반 인사조치가 이루어져야 할 것이다.

3. 승진의 원칙과 기준

승진의 기준으로서의 경력과 실적은 장·단점을 가지고 있어 조직체에 따라 이를 이용하는 방법이 일정하지 않아 일반원칙으로 설명하기 곤란하나 몇 가지 들면 다음과 같다.

i) 어느 경우나 비중이 다르지만 경력과 실적을 혼합하여 이용하고 있다는 것,

ii) 행정의 합리화를 위해서는 어려운 일이나 경력보다 실적에 중점을 두는 것이 중요하며 이러한 사정은 고위직의 경우 더욱 요청된다.

iii) 실적이 동일한 경우는 경력에 따라 승진을 결정한다는 것이다¹⁶⁾

15) 김운태, 전게서, p.84.

16) 박동서, 전게서, p.282.

승진에 있어 합리적인 기준으로는 경력주의와 실적주의 원칙의 어느 하나만을 유일한 기준으로 적용하는 것이 아니라 주어진 사회문화 내지 조직체의 여건에 따라 그 적용 비중을 달리하는 절충주의적 승진기준 즉, 경력과 능력의 적절한 조화를 기준으로 하는 승진기준이 제시되고 있다.¹⁷⁾

승진기준의 성격은 여러 가지로 논의될 수 있다. 여기서는 우리나라를 중심으로 검토할 때 다음의 두 가지 문제가 중요시된다.

i) 기준의 성격에 있어서 주관적인 것과 객관적인 것으로 구별할 수 있다. 전자는 면접시험·근무성적평정 등을 들 수 있으며, 후자로서는 필기시험·경력평정 등을 들 수 있다. 인간의 주관적인 판단의 공정성만 믿을 수 있다면, 특히 승진에 있어서는 주관적인 판단 이상 좋은 것이 없겠지만 우리나라의 실정이 그것을 허용하지 않아 역시 차선의 길인 객관적인 것에 중점을 두는 것이 현실적으로 합리적인 것으로 생각된다.

ii) 다음은 안정성의 문제이다. 일단 어떠한 방법이 가장 최선의 것으로 결정되어 실시된 이상 그 후 약간의 불편으로 자주 변경하는 것을 삼가 해야 하겠다는 것이다. 이것이 자꾸만 바뀌면 이에 따라 행동하는 공무원에게 상당한 불안감과 사기의 저하를 초래할 우려가 있기 때문이다. 특히 우리나라의 경우를 보면 이러한 점에서 안정성이 희박한 감이 있다.¹⁸⁾

4. 교원승진규정의 기준과 내용

1) 교원 승진 규정의 내용

17) 성화용, 「교원승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(2000), pp.7~8.

18) 박동서, 전거서, p.280.

교육공무원법 제13조에서는 교육공무원의 승진임용은 동종의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 대통령이 정하는 바에 의하여 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.¹⁹⁾라고 규정하고 있으며, 교원 승진기준은 교육공무원 승진규정에 의거하여 실시되고 있다.

이 규정에 의하면 승진기준은 경력과 능력의 두 가지 면으로 크게 분류할 수 있다. 즉 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점 등을 종합하여 승진후보자 명부를 작성하고 이에 등재된 순위에 의거하여 승진이 이루어지도록 되어있는 것이다.²⁰⁾ 따라서 이러한 제 평정 기준은 곧 승진의 기준이 되고 있으며 이에 대한 교원들의 관심도 지대하다.

따라서 어떤 요소들을 평정대상으로 할 것인가를 합리적으로 결정하는 일은 인사행정 자체의 합리성과 직결되는 과제이다. 평정기준이 타당하지 못하면 올바른 인사가 이루어지기 어려울 뿐만 아니라 대상 교원들의 불만을 유발하여 사기를 저하시키는 요인이 된다는 점에서 더욱 중요하다.

평정기준의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 경력평정

경력이란 직업상의 경험과 그 근무연한을 말하는 것으로 경력평정은 연공서열 내지 경력에 기초하여 구성원의 승진, 전보, 전직 등의 순위를 결정하는 변인의 하나이다²¹⁾ 경력을 평정할 때에는 최근의 경력을 높이

19) 교육법전편찬회, 교육법전(서울: 교학사, 2002), p.758.

20) 상계서, p.790.

21) 송화섭, 교육행정이론과 경영론(서울: 양서원, 1993), p.285.

평가하는 근시성의 원칙, 담당하는 직무에 대한 숙련도를 상위직급의 경력보다 높이 평가하는 숙련성의 원칙, 동일직렬내의 경력을 높이 평가하는 근친성의 원칙, 학력, 자격의 소유경력과 임용 예정직과의 관련성을 높이 평가하는 발전성의 원칙 등이 고려되어야 한다.

경력위주의 승진은 고도의 객관성을 가지며 정실을 배제할 수 있고 행정의 안정성을 유지할 수 있다는 장점이 있는 반면에 유능한 사람을 승진시키기 어려우며 행정의 침체성을 초래하기 쉽고 기관장이 부하를 통솔하기 힘든 단점이 있다.²²⁾ 따라서 경력의 비중을 무제한으로 인정하지 않고 근무성적, 연수성적, 가산점 등을 종합적으로 고려하는 입장을 취하고 있으나, 점차 경력평정의 비중이 낮아지는 추세이다.

(2) 근무성적평정

근무성적 평정은 능력을 반영하는 대표적 척도로 능력을 기초로 조직구성원 개개인의 근무 수행태도나 잠재능력을 판정 기록하고 이를 활용하는 절차로서 조직구성원들의 능력발휘, 동기부여 그리고 직무수행 능력을 향상시키는 역할과 기능을 하고 있다. 현 직위에서 일을 잘하는 사람이 상위직에서도 일을 잘 할 것이라는 가정을 전제로 하면 근무성적이 우수한 사람을 승진시키는 것은 성공적인 업무 수행을 보상해 주는 것이 되어 근무의욕을 자극하고 능력 있는 사람이 승진하게 되므로 실적주의 원칙에도 일치한다.²³⁾

따라서 관계규정에 의하면 근무성적평정은 직급별로 타당한 요소 및 기준과 평정자의 주관 배제한 객관적인 근거에 의하여 실시해야 한다고 명시하고 있다.

22) 박동서, 전계서, p.281.

23) 장지호, 신인사행정론(서울: 박영사, 1995), p.267.

그러나 근무성적 평정제도가 안고 있는 문제점은 평정자의 주관이 개재될 여지가 많아 평정결과가 공정성이나 객관성이 결여된 점과 평정결과의 비공개, 승진가능성이 있는 교사의 우선 평정관행, 평정요소의 모호성 등의 문제점들이 제기되고 있다²⁴⁾

(3) 연수성적평정

연수성적이 우수한 사람이 상위직의 수행에 보다 적합할 것이라는 생각에서 승진서열 결정의 한 요소로서 연수성적을 이용하고 있다.

한 조직체가 그 구성원들로 하여금 맡은 바 직책을 원만하게 수행할 수 있도록 하고 조직의 발전과 개인의 발전을 도모하도록 하기 위해서는 지속적인 교육 훈련과 연수가 필요 불가결한 것이다.²⁵⁾ 따라서 일정한 교육을 수료한 사실이나 연수성적을 승진의 기준으로 하는 것은 개인의 능력 발전을 도모하는 만큼 승진에는 능력 평가에 관한 객관적인 자료가 될 수 있으며, 특히 연수의 내용이 승진 예정직의 직무내용과 같은 경우에는 더욱 효과적일 것이다.

그러나 교사의 일차적인 임무가 연구가 아님에도 불구하고 실제로 교육을 잘하는 교사에 대한 교육실적점수는 인정하지 않고 있다는 것도 문제점의 하나로 지적되고 있다.²⁶⁾ 그렇지만 교사들의 연수를 통하여 급변하는 지식 정보화 사회에 적응할 수 있는 능력이 필요하므로 교원 승진 규정의 연수성적 비중을 확대 실시함으로써 능력위주의 승진제도를 점차 확대할 것으로 기대된다.

24) 윤정일 외, 한국 교육정책의 탐구(서울: 교육과학사, 1996), pp.657~658.

25) 장지호, 전계서, p.268.

26) 윤정일 외, 전계서, p.657.

(4) 가산점 평정

가산점 평정은 한 조직체가 조직 구성원들의 직무 수행에 대한 동기 부여와 능력 향상을 유인하고자 하는 것으로 특정한 포상을 받거나 특수한 자격을 획득하거나 특히 어려운 특정 업무를 수행했을 경우에 그 대가로서 인사행정에 그 실적을 반영하여 주는 제도이다.

그러나 이러한 가산점 제도는 보상이 공명정대하게 행하여진다는 것을 전제로 했을 때에만 그 의의를 인정할 수 있는 것이며 특수한 자격증을 획득하였을 때에는 그것이 개인의 능력뿐만 아니라 조직의 목표 달성에 기여할 수 있는 것이어야 한다. 특수한 업무나 직책을 수행한다고 하더라도 그것이 개인의 희생이 따르거나 조직이 성장발전 하는데 기여한 정도가 인정 될 때에만 의미를 가진다.

이런 점에서 가산점 제도는 조직과 개인의 발전을 촉진할 수 있는 구체적인 증거를 근거로 하여 가산점 항목이 채택되어야 할 것이다.

2) 교원 승진규정의 변천과정과 내용

교육공무원 승진규정은 대통령령 제1863호(1964. 7. 8)로 제정된 이후 대통령령 제17292호(2001. 7. 7)로 제23차 개정되어 오늘에 이르고 있다. 여기서 교육공무원 승진규정의 중요한 내용의 변천을 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

(1) 경력평정의 변천

경력평정 대상기간을 교원승진규정을 제정할 당시(1964. 7. 8) 15년으

로 되었던 것이 제2차 개정(1972. 12. 30)에서는 20년으로, 제8차 개정(1979. 2. 7)에서는 25년으로, 제11차 개정(1990. 2. 14)에서는 30년으로 늘어났다. 그리고 경력평정을 제정할 당시 기본경력과 부가경력으로 구분하여 기본경력 5년씩 3기로 평정하고, 제2차 개정(1972. 12. 30)에서는 1기 경력(5년)과 2기 경력(5년)을 합하여 기본경력으로 하고 3기 경력(10년)을 초과경력으로 규정하였다. 제8차 개정(1979. 2. 7)에서는 기본경력 중 1기 경력을 10년으로 연장하였고, 제11차 개정(1990. 2. 14)에서는 기본경력 중 2기 경력을 10년으로 연장하여 기본경력 1기 10년(54점 만점), 기본경력 2기 10년(30점 만점), 초과경력 10년(6점 만점), 30년(90점 만점)으로 하였고, 제18차 개정(1997. 7. 9)에서는 기본경력을 20년(84점 만점), 초과경력을 5년(6점 만점)으로 총 경력기간을 25년(90점 만점)으로 다시 하향 조정되었다.

경력평정 기간은 처음 15년이던 것이 20년, 25년, 30년으로 계속 늘어났는데 이는 장기근속자의 수가 증가하여 장기 근속자를 우대하여 교직 사회의 안정을 기하려고 하였고, 제18차 개정(1997. 7. 9)에서는 경력평정 기간을 25년으로 단축하여 그 동안 상대적으로 제한되었던 젊고 유능한 교사들의 승진 기회가 확대되어 능력주의를 중시하는 승진기준이라 할 수 있다.

(2) 근무성적평정의 변천

교원승진규정을 제정할 당시 평정배분비율을 우(51-60점)20%, 양(36-50점)70%, 가(35점 이하)10% 3단계로 규정한 것을 제2차 개정(1972. 12. 30)에서는 남녀별, 직위별로 수(74점 이상)10%. 우(58-73점)30%, 양(32-57점)50%, 가(31점 이하) 10%의 비율로 바뀌어 여교사가 상대적으

로 유리해 졌으며, 제5차 개정(1975. 8. 20)에서는 수(72점 이상)10%, 우(64-71점)30%, 미(56-63점)50%, 양(55점 이하) 10%로 조정되었고, 제11차 개정(1990. 2. 14)에서는 수(72점 이상)20%, 우(64-72점 미만)40%, 미(56-64점 미만)30%, 양(56점 미만) 10%로 조정하여 등급간의 격차를 완화하였으며, 제15차 개정(1994. 9.22)에서는 근무평정 기간을 2년으로 조정하여 현재에 이르렀다.

(3) 연수성적평정의 변천

교원승진규정을 제정할 당시 최근에 이수한 60시간 이상의 연수를 대상으로 40점 만점으로 평정하던 연수성적은 제2차 개정(1972, 12. 30)에서 교육성적 30점, 연구실적 10점으로 구분되었으며 교육성적을 60시간 이상의 재교육 연수, 기타 모든 훈련을 대상으로 1시간을 0.1점으로 평정하여 교육만 많이 받으면 교육성적의 만점을 채울 수 있게 되었다. 그러나 제3차 개정(1973. 8. 8)에서는 교육성적이 일반연수와 자격연수로 구분하여 각각 15점으로 구분되었고 일반연수의 경우 그 대상이 둘 이상의 경우 우수한 성적의 것을 평정대상으로 하였다. 제8차 개정(1979. 2. 7)에서는 연구대회 입상 점수를 전국 규모 1등급(6점), 2등급(4점), 3등급(2점)을 각각 4, 3, 2,점으로 시·도 규모 대회는 1등급(4점), 2등급(2점), 3등급(1점)을 각각 2, 1, 0.5점으로 축소하였다. 제10차(1986. 4. 26)에서는 일반연수와 자격연수의 평정점이 각각 15점이던 것을 10점과 25점으로 조정되었고, 연구실적점수는 하향 조정되어 전국규모대회 1, 2, 3등급의 점수가 4, 3, 2점에서 2, 1.5, 0.25점으로 되었다. 제11차 개정(1990. 2. 14)에서는 일반연수 9점, 자격연수 18점, 연구점수 3점으로 또 하향 조정되었고, 연구실적점수는 전국규모의 점수가 1, 0.75, 0.5점으로 시·도 규모

대회의 경우는 0.5, 0.25, 0.125점으로 조정되었고, 제15차 개정(1994. 9. 12)에서는 교육성적은 10년 이내에 받은 자격연수나 일반연수 중 성적이 우수한 것 하나만을 평정의 대상으로 하였으며, 제18차 개정(1997. 7. 9)에서는 1999년 평정부부터 자격연수 1회(9점 만점), 일반연수 3회(각 6점 만점)에 총18점 만점의 성적으로 평정하도록 하였다. 그리고 연구실적 평정은 1997. 7. 8일 이전 취득한 연구실적은 종전규정을 적용하고 1997. 7. 9일 이후 취득한 연구실적은 새 규정을 적용하는데 전국규모 연구대회는 종전규정과 같으나 시·도 규모대회 중 2등급을 0.250점에서 0.375점으로 3등급은 0.125점에서 0.250점으로 상향조정되었다. 그리고 제20차 개정(2000. 2. 28)에서는 일반연수의 명칭을 직무연수로 개칭되어 오늘에 이르고 있다.

그동안 연수성적은 교직의 전문성 신장과 밀접한 관계가 있는데도 불구하고 상대적으로 하향 조정되어 왔으며 특히 연구 실적의 경우 10점에서 3점으로 크게 하향 조정되어 교원들의 연구 의욕을 높이지 못하고 있는 실정이다. 그러나 제18차 개정에서 자격연수의 비중을 낮추고 직무연수의 비중을 높였고, 연수의 학점화의 유인책으로 제23차 개정(2001. 7. 7)에서 공통 가산점 영역에 연수학점을 0.50점까지 부여하고 있어 교사들의 전문성을 높이는데 기여할 것으로 기대된다.

(4) 가산점평정의 변천

교원승진규정을 제정할 당시에는 가산점평정 영역이 없었으나 제1차 개정(1969. 12. 4)에서 처음 포상 및 도서·벽지 근무경력에 대하여 각각 최고 10점의 가산점이 규정되었으며, 그 이후 항목이 계속 증가하여 오늘날 10여종에 이르고 있다. 가산점의 총점이 제2차 개정(1972. 12. 30)에

서는 최고 20점으로 상향조정되었고, 제4차 개정(1974. 5. 9)에서는 특지 근무시 매년 4점에서 8점으로 상향조정되어 점수가 75점까지 올라갔다가, 제6차 개정(1975. 12. 31)부터 다시 하향조정되기 시작하여 제11차 개정(1990. 2. 14)에서는 11.5점, 제15차 개정(1994. 9. 22)에서는 14점으로 개정되었고, 제18차 개정(1997. 7. 9)에서는 전국에 일률적으로 적용해 오던 가산점의 상한선을 폐지하고 월평정점만 명시하여 각 시·도별로 승진후보자명부 작성권자가 지역실정에 맞게 융통성을 발휘하도록 하였으며 제23차 개정(2001. 7. 7)에서는 공통가산점과 선택가산점으로 구분하였으며, 공통가산점은 3개 항목 3점을 배정하였고 선택가산점은 9개 항목을 월평정점만 제시, 15점의 범위 내에서 교육감이 각 항목별 상한점을 조정할 수 있도록하여, 경북의 경우 가산점의 총점이 17.6점으로 상향조정되어 시행되고 있다.

교육공무원 승진규정의 주요 개정내용을 요약하면 <표Ⅱ-1> 과 같다.

〈Ⅱ-1〉 교원승진규정의 개정내용 변천

구분	개정일	평정 기준일	개정 내용	문제점 및 특징
제정	1964.07.08	12월 말	경력15년 100점, 근무성적평정 60점, 연수성적평정 40점	
1차	1969.12.04	12월 말	경력15년(1,2,3,기) 80점 근무성적(우,양,가 3단계) 80점 재교육성적 반영 포상, 도서·벽지 각각 10점	도서·벽지 부임 기피현상
2차	1972.12.30	6월 말	경력20년(1,2,3기) 근무성적(수,우,양,가 4단계) 연구점수 10점, 포상점 상한 10점 도서·벽지 가산점 20점	도서·벽지근무 희망자증가 불필요한 현장연구로 수업 결손
3차	1973.08.08	7월 말	경력분류: 갑, 을, 병. 연구점수 15점 나환자, 특수학교 담당 점수 일반연수와 자격연수점수 각각 15점 교육장 표창점수 0.5점	나환자, 특수학급담당 희망 자 증가
4차	1974.05.09	6월 말	석·박사 취득자 가산점 교육구청장 표창점 도서·벽지 근무 가산점 상향(40점)	대학원 진학 희망자 증가 도서·벽지 근무 희망자 증가
5차	1975.08.20	12월 말	근무성적평정점 점수폭 하향	교사간 배타성 감소
6차	1975.12.31	12월 말	연수성적 60점미만일때 평정에서제외 연수성적 미기재시 75점 인정 도서·벽지 근무 점수 하향(35점)	연수 수강태도 개선 도서·벽지 근무 희망인사 부정방지
7차	1976.12.31	12월 말	도서·벽지 근무 점수 하향(25점) 실과교사 자격증소지자 가산점	도서·벽지 근무 인사 부정 방지, 공고교사 우대
8차	1979.02.07	12월 말	기본경력 15년 총경력 25년 연구실적점 전국1등급 점수 하향(4점) 도서·벽지 근무점수 하향(15점) 장학사, 연구사, 경력 가산점 재외교육기관 근무자 가산점	
9차	1981.08.12	12월 말	민원담당 경력자 가산점(8점 상한)	친절종사자에 정책적 방안 정부관계기관 근무자 유리
10차	1986.04.26	12월 말	다른급 학교경력 '을'경력 인정 근무성적평정 기간 3년 일반연수 : 자격연수 = 10 : 25	교장, 교감 권한 확대 교원 불만 요소
11차	1990.02.14	12월 말	경력평정 기간 30년 90점 군복무기간경력 '병'경력 평정점의 평정자 : 확인자 = 50 : 50 일반연수 : 자격연수 = 9 : 18 연구실적 평정점 하향	근무성적 등급간 격차완화 교원들의 연구의욕 하락 가산점 항목 대폭 축소

구분	개정일	평정 기준일	개 정 내 용	문제점 및 특징
12차	1991.02.01	12월 말	근무성적, 경력평정점의 평정자와 확인자 조정	
13차	1992.02.17	12월 말	포상관련 가산점 97년 폐지 교육행정기관 민원업무담당 가산점 97년 폐지	포상·표창으로 인한 직원 간의 갈등 관리자의 편견 등 해소
14차	1993.03.06	12월 말	특별상여금지급을 위한 특별근무평정 실시	공무원의 사기 진작 및 능률 향상 유도
15차	1994.09.22	12월 말	다른급 학교경력 '갑'경력으로 인정 농어촌 교육진흥 가산점 연수성적 단일화 근무성적 평정기간 2년간	자격·일반연수의 비중 균일 농어촌 교육진흥책
16차	1996.02.07	12월 말	체육청소년부장관 → 문화체육부장관	
17차	1996.02.22	12월 말	국민학교 → 초등학교	
18차	1997.07.09	12월 말	경력평정(기본20년, 초과경력5년) 연수성적평정(자격연수: 1회 9점 만점, 일반연수: 3회 각 6점 총18점 만점)	가산점 상한선 폐지 및 월평 정점만 명시
19차	2000.02.23	12월 말	출산휴직, 자녀양육으로 인한 휴직 1년 이내 기간, 경력기간으로 평정	
20차	2000.02.28	12월 말	일반연수 → 직무연수	
21차	2001.01.04	12월 말	성과상여금지급을 위한 특별근무성적 평정 실시	
22차	2001.01.29	12월 말	교육부 → 교육인적자원부	
23차	2001.07.07	12월 말	임용전 준경력 '가'경력으로 평정 가산점을 선택가산점과 공통가산점 으로 구분 공통가산점은 3점, 선택가 산점은 15점 이내에서 교육감이 조정	가산점을 선택가산점과 공통가산점으로 구분함

3) 현행 승진규정의 내용 및 특징

현행 교육공무원 승진규정은 1997년 7월 9일(대통령령 제15424호)의 전문개정 후 5차 일부개정 2001년 7월 7일(대통령령 제17292호 가산점평정항목 및 평정점)에 의하여 시행되고 있다.²⁷⁾

이 영은 교육공무원법 제13조 및 제14조 규정에 의하여 교육공무원의 경력, 근무성적 및 연수성적의 평정과 승진후보자 명부의 작성에 관한 사항을 규정함으로써 승진임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기함을 목적으로 하고 있다.

그 적용대상은 각급 학교 교사, 교감(유치원 원감포함)으로서 그가 근무하는 학교 또는 이와 동 등급 학교의 교감, 교장(유치원 원장 포함)의 자격증을 받은 자, 장학사 또는 교육연구사로서 장학관 또는 교육연구관의 자격기준에 달한 자와 자격을 받지 않은 교감, 교사, 장학사 및 교육연구사로 한다.²⁸⁾ 따라서 교직에서의 승진제도는 국가교육의 견지에서 보면 학교 교육을 이끌어 갈 중견 인재를 발탁하는 막중한 과제이므로 가장 적합한 자질을 갖춘 사람을 선발하지 않으면 안 된다.

현행승진규정은 경력기간을 30년에서 25년('99.12.13)으로 하향조정 하였으며,²⁹⁾ 연수성적평정에서 직무연수 1회(9점), 자격연수(18점)를 직무연수 3회(18점), 자격연수(9점)로 변경되었고, 가산점 중 도서·벽지근무 가산점을 1998년 1월 1일 이전은 기본점(2점)과 부가가산점(3점)으로 분리 산정 하여 5점, 만점으로 평정하던 것을 1998년 1월 1일 이후에는 기본점만 부여하되 4점 만점으로 하향조정 하였다. 부장교사 근무경력 가산점을 1.25점 만점에서 1998년 1월 1일 이후는 1.75점으로 상향조정하

27) 교육법전편찬회, 전게서, pp.787~802.

28) 상게서, p.787.

29) 상게서, p.787

고 근무기간을 5년에서 7년으로 연장하였으며, 장학사 및 연구사 근무경력 가산점을 0.75점 만점에서 1998년 1월 1일부터는 1.25까지 상향조정하고 농어촌 교육진흥지역 지정학교근무 가산점을 학구내에 주민등록이 되어 있을 때만 부여하던 것을 1998년 1월 1일 이후는 농어촌교육진흥 지정학교 근무만 하면 가산점을 주도록 한 것을 주요 골자로 하고 있다.³⁰⁾

또 2001년 7월 7일 대통령령 제17292호(가산점평정항목 및 평정점)에서 가산점을 공통 가산점과 선택 가산점으로 구분하였으며, 선택 가산점은 교육감이 15점의 범위 내에서 조정할 수 있도록 하였고, 직무연수 이수실적 학점은 등재된 모두를 적용, 학점당 0.01점 년 0.04점으로 상한점 0.50까지 공통가산점에 평정하도록 하였다. 그리고 도서·벽지 근무경력의 가산점에서 “라”벽지의 평정점을 월0.017점에서 월0.020으로 상향조정되었으며, 특수학교, 특수학급 근무경력 가산점 항목에 통합교육학급 근무경력도 월0.0053점으로 평정토록 하고 있다.³¹⁾ (적용은 2003년 1월 31일 기준으로 작성되는 명부부터 적용)

현행 교육공무원 승진규정의 구체적인 내용은 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점 등으로 구성되어 있으며, 내용을 요약하면 <표Ⅱ-2>와 같다.

30) 경상북도교육청, 승진후보자 및 연수대상자 명부작성 요령(2002), p.58.

31) 경상북도교육청, 교육공무원승진규정개정령중 가산점항목 및 평정점 시행공문(2001), 초등1200-1837호.

〈Ⅱ-2〉 평정기준 및 배점

종 류	평 정 요 령			만점
Ⅰ. 경력 평정	구 분	등 급	평 점 만 점	90
	기본경력 (최근20년)	가경력	84.00	
		나경력	74.00	
초과경력 (기본경력전5년)	다경력	64.00		
Ⅱ. 근무 성적	수(72점이상)	20%	미(56점이상 64점미만)	80
	우(64점이상 72점미만)	40%	양(56점미만)	
Ⅲ. 연수 성적	교육성적(27점) 1. 직무연수 : 18점(6점×3회) 2. 자격연수 : 9점			30
	연구실적(3점) 연구대회 입상실적 + 석사, 박사학위 논문			
Ⅳ. 가 산 점	공 통 가 산 점	1. 교육부지정 연구학교 근무경력 (1.25) (선택가산점 교육감지정 상한점과 통합)		3.00
		2. 재외교육기관 파견 근무 경력 (1.25)		
		3. 직무연수 실적 (0.50) (학점당 0.01, 년 0.04, 등재된 모두 인정)		
	선 택 가 산 점	1. 도서·벽지 근무경력 (4.00)		14.60
		2. 한센병환자 자녀학교(급) 담당경력(1.25)		
		3. 특수학교(급), 통합교육학급 근무경력(1.25)		
		4. 보직교사 근무경력 (1.75)		
		5. 장학사·연구사 근무경력 (1.25)		
		6. 읍·면·동지역의 농어촌학교 근무경력(2.50)		
		7. 국가기술자격증, 해기사면허증 소지 (0.75)		
8. 교육부장관지정 연구학교 근무경력 (1.25) 교육감지정 연구학교 근무경력(공통가산점 상한점과 통합)				
9. 도교육부지정 연구주무자. 발명공작실 담당자 명부작성권자 인정경력 (0.60)				

*경상북도교육공무원승진규정(2001.7.7 개정)

(1) 경력 평정

경력이란 실천적인 경험 또는 직업상의 경험과 그 근무연한을 말한다. 경력은 승진 예정직에서의 직무수행능력과 관계가 있다는 전제하에서 승진기준으로 채택하는 경우가 많다. 즉, 어느 직위에서 일정한 년 수의 재직이 당해 직위의 직무수행상의 지식·능력·숙련의 보유라는 논리가 성립되기 때문이다. 이 때에는 경력의 종류나 연한별로 비중을 달리하는 것이 보통이다. 경력의 종류나 연한에 따라 상대적인 가치를 정하는 까닭은 직무수행능력에 대한 상관도도 달라질 것으로 보기 때문이다.³²⁾

현행승진제도에서의 경력평정방법은 다음의 항목별 규정에 의해 실시되고 있다.

① 평정의 기준 및 기초

현행 교육공무원 승진규정에 의하면 경력평정의 기준은 “당해 교육공무원의 경력이 직위별로 담당직무수행과 관계되는 정도를 기준으로 하여야 한다.”고 규정하고 있으며, 평정의 기초는 “당해 교육공무원의 인사기록카드에 의하여 평정한다.”³³⁾라고 규정하고 있다. 1999년 1월 1일 이후 시행되는 경력평정방법은 <표Ⅱ-2> 와 같다.

② 평정자와 확인자

경력의 평정자는 평정대상자가 소속된 기관의 인사담당관이 되고, 확인자는 평정대상자가 소속되어 있는 기관의 장이 되는데, 초등교사의 경우 평정자는 교감이 되고 확인자는 교장이 되는 것이다.

③ 평정의 시기

경력 평정은 매년 12년 31일을 기준으로 하여 정기적으로 실시한다. 단, 신규채용, 승진, 전직 또는 강임된 자가 있거나 상위자격을 취득한자

32) 정진득, 「초등교원 승진제도의 개선방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(1999), pp.7~8.

33) 교육법전편찬회, 전게서, p.787.

가 있는 때에는 그 때부터 2월 이내에 정기평정일 현재를 기준으로 하여 평정한다.

④ 경력의 종류 및 평정기간

경력은 기본경력과 초과경력으로 나누고, 기본 경력은 평정시기로부터 20년을 평정기간으로 하고, 초과 경력은 기본 경력 전 5년을 평정기간으로 한다.

⑤ 평정 대상 경력의 종별과 등급

평정대상 경력은 교육경력, 교육행정 경력, 교육연구 경력 및 기타 경력으로 하되 그 경력의 내용에 따라 <표Ⅱ-3>와 같이 가, 나 경력으로 나눈다.

<표Ⅱ-3> 경력의 등급 및 종별

평정대상자 직 위	등 급	경 력 종 별
교 사	가경력	1.각급학교 교장·교감 또는 교사(전임강사 이상의 대학 교원 및 중학교 또는 고등학교 졸업학력이 인정되는 사회교육시설에서 동등급 교원자격증을 가지고 학생을 지도한 경력을 포함한다)의 경력 2.장학관·교육연구관·장학사 또는 교육연구사의 경력 3.교육공무원으로 임용되기 전에 병역법 기타 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 징집 또는 소집되거나 근무한 경력
	나경력	1.임용권자가 임용하여 전임으로 근무한 강사 또는 기간제교원(임시교원의 경력을 포함한다)의 경력

⑥ 평정 대상 경력의 종별과 등급

기본 경력의 등급별 평정점과 초과경력의 등급별 평정점은 <표Ⅱ-4>과 같다.

경력평정점을 계산함에 있어서 소수점이하는 넷째자리에서 반올림하여 셋째자리까지 계산한다.

‘가’ 경력을 중심으로 볼 경우 경력 평정점의 만점은 90점이 된다.

〈표Ⅱ-4〉 경력의 등급별 평정점

구 분	등 급	평점 만점	근무기간 1월에 대한 평정점
기본경력	가경력	84.00	0.3500
	나경력	74.00	0.3083
	다경력	64.00	0.2666
초과경력	가경력	6.00	0.1000
	나경력	5.00	0.0833
	다경력	4.00	0.0666

⑦ 경력 기간 계산

경력평정의 기간 중에 휴직, 직위 해제 또는 정직 기간이 있는 때에는 그 기간을 평정에서 제외한다. 평정 경력기간은 월수를 단위로 하여 계산하되 15일 이상은 1월로 계산하고, 15일 미만은 경력기간에 산입하지 아니한다.

(2) 근무성적 평정

근무성적평정(performance evaluation or appraisal)이란 조직 구성원의 개인적 능력과 가치 그리고 근무성적을 평가하는 것을 말한다.³⁴⁾ 곧 조직구성원의 과거 및 현재에 있어서의 성취를 그의 환경배경에 비추어 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 활동이라고 말할 수 있다.³⁵⁾

이 제도는 능률주의적 인사행정의 대두와 인사행정의 객관적 기준의 발전이라는 기술적 요청 때문에 체계화되기 시작하였다.

초기에 강조되었던 이 제도의 주된 목적은 단일 가치 기준에 입각하여 공무원의 성격과 직무수행능력을 측정하고 이것을 인사행정의 표준화와 직무수행의 통제로 쓰려는 것이었으나 오늘날에는 공무원의 발전과 업무

34) 강성철 외, 신인사행정론(서울: 대영문화사, 2001), p.306.

35) 서정화 외, 전계서, p.133.

능력 향상에 이바지하는 것을 주된 목적으로 한다.³⁶⁾

① 평정의 기준

근무성적평정은 당해 교육공무원의 근무 실적, 근무수행 능력 및 근무 수행태도를 평가하는데, 아래와 같은 공정성과 객관성을 유지하여야 한다.

㉠ 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평정할 것.

㉡ 평정자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의하여 평정할 것.

㉢ 신뢰성과 타당성을 보장받도록 할 것.

㉣ 평정대상자의 근무성적을 종합적으로 분석·평가할 것 등의 기준에 의하여 평가하여야 한다.

② 평정자와 확인자

근무성적의 평정자 및 확인자는 승진후보자 작성권자가 저하는데 평정 대상자가 초등교사의 경우 평정자는 교감, 확인자는 교장이 된다.

③ 평정의 시기

근무성적평정은 매년 12월 31일을 기준으로 하여 정기적으로 실시하는데 다음과 같은 경우는 평정의 예외로 둔다.

㉠ 교육공무원의 휴직, 직위해제 기타 사유로 평정 단위연도의 전 기간을 근무하지 아니한 경우에는 평정하지 아니한다.

㉡ 평정단위 연도의 전 기간을 연수나 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관 외의 기관에의 파견으로 인하여 근무성적을 평정할 수 없을 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기 평정이 있는 때까지 파견 전 2회의 근무성적평정의 평균을 당해 교육공무원에 대한 평점으로 갈음한다.

㉢ 교육공무원이 2월 이상 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구

36) 오석홍, 인사행정론(서울: 박영사, 1993), p.251.

기관의 다른 직위를 겸임하거나 연수 외의 사유로 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견되는 기관의 의견을 반영하여 평정한다.

㉔ 교육공무원이 승진후보자 명부 작성 단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 교육공무원의 근무성적평정표를 지체 없이 그 기관에 이관하여야 한다.

㉕ 교육공무원이 신규채용 또는 승진 임용된 경우에는 2월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다. 다만, 강임된 교육공무원이 승진 임용된 경우에는 강임되기 이전의 직위에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 한다.

㉖ 교육공무원이 상위의 교원자격을 취득한 때에는 그로부터 2월이 경과한 후에 상위의 교원자격취득전의 평정을 참작하여 평정하여야 한다.

㉗ 교육공무원이 전직된 경우에는 전직된 당해연도 평정 외의 평정은 전직되기 전의 직위에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다.

④ 평정점의 분포 비율

근무성적은 평정 결과가 다음 각호의 분포 비율에 맞도록 평정하여야 한다. 다만, 제4호의 근무성적평정점(양)에 해당하는 자가 없거나 그 비율 이하일 때에는 제4호의 비율을 적용하지 아니할 수 있다.

이 경우 제4호(양)의 비율 또는 나머지 비율은 제3호(미)에 가산한다.

㉘ 수(72점 이상)	20%
㉙ 우(64점 이상 72점 미만)	40%
㉚ 미(56점 이상 64점 미만)	30%
㉛ 양(56점 미만)	10%

위의 규정에 의한 평정점의 분포 비율을 적용함에 있어서 평정자 및

확인자는 소속 평정 대상자의 직위별로 평정분포비율에 맞도록 평정하여야 한다. 그리고 평정대상 교육공무원의 근무성적 총평정점은 특별한 사정이 없는 한 동일하지 아니하도록 하여야 한다.

⑤ 평점의 채점

근무성적의 평정점은 80점을 만점으로 하되, 평정자의 평정점과 확인자의 평정점을 각각 50%로 환산한 후 그 환산된 점수를 합산하여 산출한다.

⑥ 근무성적 평정 조정위원회

교육공무원의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적 평정조정위원회(이하“조정위원회”라 한다)의 심의·조정을 거쳐야 한다.

조정위원회는 승진후보자 명부 작성 단위 기관별로 둔다.

다만, 중학교 또는 이와 동등급 학교의 교사와 초등학교 또는 이와 동등급 학교의 교감, 및 교사의 경우에는 승진후보자 명부 작성 단위 기관 외에 교육장 소속 하에 둘 수 있으며, 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 그 설치기관의 장의 차순위 자가 된다.

근무성적 평정의 조정은 조정위원회가 다음 각호의 사항을 참작하여 조정한다.

㉠ 평정 대상 교육공무원 전원의 분포 비율

㉡ 소속 기관간 및 보조 기관간의 균형

㉢ 기타 근무 성적 평정의 신뢰성과 타당성을 높이기 위하여 필요한 사항

⑦ 평정 결과의 보고 및 비공개

근무성적 평정 확인자는 그 결과를 평정표에 기록하여 평정 후 10일 이내에 평정대상자의 임용권자에게 보고하여야 하며, 그 결과는 공개하지 아니한다.

⑧ 평정 결과의 활용 및 특별근무성적 평정

평정의 결과는 전보, 포상 등 인사 관리에 반영하여야 하며, 특별 상여 수당을 지급하기 위하여 근무성적이 우수한 자에 대하여 특별근무성적평정을 실시할 수 있다.

(3) 연수성적의 평정

현직교육은 직전교육과 연계하여 직전교육의 미비점과 결함을 보완하고 교원양성교육에서 미처 다루지 못한 내용을 추가하여 교원들의 전문적 성장을 돕고 그들이 급변하는 사회변화에 대응할 수 있도록 첨단 기술·정보를 습득하여 교육상황에 적용할 수 있는 능력을 계발시키는데 중점을 두어야 한다.

아울러 교원들이 계속 변화하는 역할을 담당·수행하는 것은 물론이고, 동시에 전문직 종사자로서 전문성을 신장시키기 위해서는 직전교육과 현직교육이 일관된 과정 속에서 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다.³⁷⁾

현직연수는 연수의 성격에 따라 직무연수, 자격연수 및 임용연수로 구분되는데 승진에서 평정되는 것은 직무연수 3개와 자격연수 1개이다.

직무연수는 기간을 10일 이상, 이수시간은 60시간 이상으로 하며, 자격연수는 30일 이상, 180시간 이상 이수토록 프로그램을 운영하고 있다.

현행 승진제도에서의 연수성적평정은 다음의 항목별 규정에 의거 실시되고 있다.

① 평정의 구분

연수성적평정은 교육성적평정과 연구실적평정으로 나눈다.

37) 서정화 외, 전게서, p.197.

② 평정자와 확인자

연수성적의 평정자와 확인자는 승진후보자명부 작성권자가 정한다.

③ 평정의 시기 및 평정표

연수성적의 평정은 매년 12월 31일을 기준으로 하여 실시하거나 또는 승진 후보자 명부 조정시기에 실시한다.

연수성적평정표는 <표Ⅱ-5> 와 같다.

<표Ⅱ-5> 연수성적평정표

1.평정 대상자									
소속 :			직위 :			성명 :			
2. 교육성적평정									
교육구분	교육명	교육기간	교육시간	교육성적	평정점				
자격연수									
직무연수									
“									
“									
계									
3.연구대회입상실적평정									
대회주관기관	대회명	입상일자	전국규모			시·도규모			평정점 합계
			1등급	2등급	3등급	1등급	2등급	3등급	
계									
4.학위취득실적평정									
석·박사구분	직무관련구분	학위명	학위수여기관		학위취득일자			평정점	
석사	직무관련								
	기타								
박사	직무관련								
	기타								
5.연수성적평정점									
6. 평정자·확인자 성명									
구분	소속			직위	성명			서명(인)	

④ 교육성적평정

교육성적평정은 직무연수성적과 자격연수성적으로 나누어 평정한 후 합산한 성적으로 하되, 직무연수성적평정은 교원등의 연수기관 또는 교육인적자원부장관이 지정한 연수기관에서 10년 이내에 이수한 60시간 이상의 직무연수 성적을 대상으로 평정하고, 자격연수평정은 승진대상 직위와 가장 관련이 깊은 자격연수성적 하나만을 평정 대상으로 한다.

직무연수성적 및 자격연수성적의 평정점은 다음과 같다.

㉠ 직무연수성적 : 18점(180시간 이상을 18점으로 하되, 60시간 이상의 일반연수 1회에 대한 연수성적의 평정점은 6점으로 한다.)

㉡ 자격연수 성적 : 9점

㉢ 교육성적의 평정점 산출 방법

교육성적은 다음 계산 방식에 의하여 평정하되, 교육성적이 만점의 6할 미만인 경우에는 평정하지 아니한다.

$$\begin{aligned} \text{㉣ 직무연수성적평정점} &= 6\text{점} \times \text{연수성적} / \text{연수성적 만점} \\ &\quad + 6\text{점} \times \text{연수성적} / \text{연수성적 만점} \\ &\quad + 6\text{점} \times \text{연수성적} / \text{연수성적 만점} \end{aligned}$$

$$\text{㉤ 자격연수성적평정점} = 9\text{점} \times \text{연수성적} / \text{연수성적 만점}$$

㉥ 자격연수성적평정시 하나의 자격연수가 분할 실시되어 그 성적이 2이상인 때에는 이들 성적을 합산 평균하여 평정한다.

㉦ 직무연수성적 및 자격연수성적이 평어로 평가되어 있는 때에는 최상위 등급 만점의 90%, 차상위 등급 만점의 85%, 제3등급 만점의 80%로 평정한다.

㉧ 자격연수를 평정함에 있어서 당해 직위 또는 '가'경력으로 평정되는 직위에서 방송통신대학 초등교육과를 졸업하였거나 교육대학원 또는 교육인적자원부장관이 지장하는 대학원 교육과에서 석사학위를 취득

한 자에 대한 자격 연수 성적은 A학점 이상은 만점의 90%, B학점 이상은 만점의 85%, C학점 이상은 만점의 80%로 평정한다.

⑤ 연구실적평정

연구실적평정은 연구대회 입상실적과 학위취득실적으로 나누어 평정한 후 이를 합산한 성적으로 평정한다.

㉠ 연구대회 입상실적평정은 당해 직위에서 국가·공공기관 또는 공공단체가 개최하는 교육에 관한 연구대회로서 교육인적자원부장관이 인정하는 전국규모대회, 특별시·광역시 또는 도교육청·지방 공공기관 및 공공단체 등이 개최하되 시·도교육감이 인정하는 연구대회에서 입상한 연구실적을 말한다. 연구대회 입상실적이 2인공동작인 경우에는 각각 입상실적의 7할, 3인 공동작의 경우 각각 입상실적의 5할, 4인 이상 공동작의 경우 입상실적의 3할로 평정한다.

㉡ 학위취득실적평정은 교육공무원이 당해 직위에서 석사 또는 박사학위를 취득하였을 경우 그 취득학위 중 하나를 평정의 대상으로 하고, 전직된 경우에는 전직되기 직전의 직위 중의 학위취득실적을 포함하여 평정한다. 다만, 자격연수성적으로 평정된 석사학위취득실적은 평정대상에서 제외한다.

㉢ 연구실적평정점은 3점을 초과할 수 없으며, 연구대회입상실적은 1년에 1회의 연구대회 입상실적에 한하여 평정한다.

〈표Ⅱ-6〉 연구실적평정점

입 상 등 급	전국 규모 연구대회	시·도 규모 연구대회
1등급	1.00점	0.50점
1등급	0.75점	0.375점
3등급	0.50점	0.25점
박사학위 논문	직무와관련	2점
	기타 학위	1점
석사학위 논문	직무와관련	1점
	기타 학위	0.5점

⑥ 연수성적평정결과의 보고 및 공개

연수성적평정결과보고는 경력평정의 결과를 보고하는 절차와 동일하며, 평정대상자의 요구가 있을 때에는 공개하여야 한다.

(4) 가산점 평정

가산점평점은 피교육자가 다양한 환경 속에서도 공평한 교육의 혜택을 받을 수 있도록 국가가 제도적 장치를 마련하여 교원을 근무하게 하고, 같은 조직 속에서도 맡은 업무의 과도로 인하여 생기는 여러 가지 어려운 상황을 보상해 주기 위한 제도로 가산점을 부여하여 승진에 평정토록 하고 있다.

현행승진제도에서의 가산점평정은 다음의 항목별 규정에 의해 실시되고 있다.

① 도서·벽지 근무 경력

도서·벽지 교육진흥법에 규정된 도서·벽지 지역에 있는 교육기관 또는 교육행정기관에 근무한 경력에 대하여는 4점의 범위 안에서 <표Ⅱ-7>에 의한 점수를 가산하여 평정한다.

<표Ⅱ-7> 도서·벽지 학교 근무 가산점

급 지	월 평정점
가 지역	0.042
나 지역	0.034
다 지역	0.025
라 지역	0.020

② 나환자 학교 근무 경력

학생전체가 나환자 자녀인 학교에 근무한 경력 또는 나환자의 자녀가 있는 학급을 담당한 경력에 대하여는 월 0.021점씩 총 1.25점을 초과할 수 없다.

③ 특수학교 근무경력과 특수학급 담당 경력

특수학교에 근무한 경력은 월0.021점, 특수학급 담당경력은 월0.0105점, 통합교육학급 담당경력에 월 0.0050점씩을 가산하여 1.25점을 초과할 수 없다.

④ 연구·시범·실험학교 근무경력

교육인적자원부장관 또는 교육감이 지정한 연구학교의 교원으로 근무한 경력은 교육인적자원부장관이 지정한 경우 월 0.021점, 교육감이 지정한 경우 월 0.010점씩을 가산하여 1.25점을 상한점으로 하였다.

⑤ 부장교사 근무경력

1급정교사가 부장교사로 근무한 경력으로 1997년 12월 31일까지는 상한점 1.25점만을 인정하고, 1998년 1월 1일 이후는 상한점 1.75점까지를 인정하여 부장교사로 7년을 근무하여야만 만점을 받을 수 있게 함.

⑥ 장학사 및 연구사 근무 경력

장학사 및 교육연구사로 근무한 경력은 월 0.021점씩 총 1.25점을 인정토록 하였다.

⑦ 재외 국민교육기관 파견근무경력

교육공무원으로 재외 국민교육기관에 파견근무한 경력에 대하여는 월 0.021점씩 가산하여 총 1.25점을 초과할 수 없다.

⑧ 국가기술 자격증 소지자

교원으로서 국가기술 자격법에 의한 기능계 또는 기술계의 자격증 또는 선박직원법에 의한 해기사 자격증을 소지한 사람은 0.75점을 가산한

다.

⑨ 농어촌교육진흥지역 지정학교 근무경력

농어촌 교육의 진흥을 위하여 특별히 지정한 지역의 학교에 근무한 경력은 월 0.015점씩 가산점으로 평정하되 2.5점을 초과 할 수 없다.

⑩ 평정사유가 중복되는 경우의 평정 방법

가산점을 평정함에 있어서 동일한 평정기간 중의 평정대상 경력이 중복되는 경우 <표Ⅱ-8> 과 같이 유리한 것 하나만을 평정토록 하였다.

<표Ⅱ-8> 평정대상 경력이 중복되는 경우의 평정방법

번호	동 일 기 간 내	중 복 경 력
1	도서·벽지 지역 교육기관, 교육행정기관	· 나환자학교(급), · 농어촌 진흥학교, · 특수학교(급) · 장학사· 교육연구사
2	나환자 자녀 학교(급)	· 도서·벽지, · 특수학급, · 농어촌 지역 · 부장교사
3	특수학교(급)	· 도서·벽지, · 나환자 학교, · 농어촌 지역 · 부장교사
4	연구학교	· 다른 연구학교
5	부장교사 경력	· 나환자 학교, · 특수학급
6	장학사· 교육연구사	· 도서·벽지 교육행정기관근무
7	재외국민교육기관	· 장학사· 교육연구사 경력
8	국가기술자격증	
9	농어촌지역근무	· 도서·벽지, · 특수학교(급) · 나환자학교

⑪ 가산점 평정경력기간 계산 및 평정시기

월 수를 단위로 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고, 15일 미만은 이를 계산하지 아니한다. 평정시기는 매년 12월 31일을 기준으로 실시하거나 명부조정시기에 실시한다.

〈표Ⅱ-9〉 가산점 평정표

1. 평정자						
○소속 :		○직위 :		○성명 :		
2. 가산점평정						
구 분	근무기관	근무기간	평정대상기간	평정월수	월 평정점	평정점 합계
합 계						
3. 평정자·확인자 성명						
구 분	소 속		직 위	성 명	서명(인)	
평정자						
확인자						

5. 선행연구의 고찰

우리나라 최초의 교육공무원 승진규정은 1964년 7월 8일 제정·공포되었으며, 현행교원 승진규정은 1997년 7월 9일 전문개정 이후, ‘2000년 2월 23일(대통령령 제16719호), 2000년 2월 28일(대통령령 제16733호, 교원 등의 연수에 관한 사항), 2001년 1월 4일(대통령령 제17104호, 공무원수당 등에 관한 규정), 2001년 1월 29일(대통령령 제17115호, 교육인적자원부와 그 소속기관직제), 2001년 7월 7일(대통령령 제17292호, 가산점평정항목 및 평정점)의 일부개정으로 2003년 1월 31일을 기준으로 작성되는 명부부터 적용하도록 규정하고, 종전규정에 의하여 작성되어 적용중인 명부는 2002년 1월 31일을 기준으로 한 명부가 작성될 때까지는 종전의 규정에 의한다.’로 규정하고 있다. 따라서 완전한 현행 교원 승진규정을 대상으로 한 연구논문이 거의 없는 실정이다. 여기서는 본 연구와 직접·간접으로 관련이 있는 최근의 논문을 중심으로 선행연구를 고찰하고자 한다.

서정규는³⁸⁾ 현행 교원 승진규정이 교육의 질을 향상시키는 유인체제 및 보상수단으로, 교원의 직무만족과 사기를 높이는데 기여하지 못하고 있다고 제시하며, 교직의 전문성과 특수성에 비추어 볼 때, 교사자신의 적성·능력·소질 등을 감안하여 교단교사, 학교행정가, 연구직, 장학직 등 다양한 진로를 선택할 수 있는 이원화 승진체제를 도입하여 관리체계는 2급정교사→1급정교사→교감→교장으로, 교수체계는 2급정교사→1급정교사→선임교사→수석교사로의 승진체도가 마련되어야겠다고 제시하였다.

신점식은 “교원 승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석”³⁹⁾에서

38) 서정규, 「교원 승진규정에 대한 반응도 분석 및 개선 방안 연구」, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문(1999).

현행 교원 승진규정의 영역별로는 경력평정에서 만족도가 가장 높게 나타나 경력평정이 교직의 전문성 함양에 미치는 영향이 크다고 논하였으며, 경력평정 기간 상한선을 25년으로 낮춘 것은 능력 있는 저 경력 교사를 우대하는 바람직한 제도라 하였다.

또 근무성적이 교직의 전문성 향상에 미치는 영향에 대해서는 고 경력 교사에 비하여 저 경력 교사가 낮게 지각하였다.

그리고, 연수성적평정에서 평정대상을 직무연수 18점, 자격연수 9점으로 제한하여 10년 이내의 연수성적만 평정할 것이 아니라, 직무연수는 교직생활에서 이수한 모든 연수 중 최상위 점수를 중심으로 27점을 평정해야 할 것이며 자격연수는 교직생활 중 단 한번 받은 연수점수로, 연수 당시 시대상황, 평가방법 등 객관성이 없으므로 없애는 것이 타당 할 것으로 제시하고 있다.

정진득은 “초등교원 승진제도의 개선방안에 관한 연구”⁴⁰⁾에서 근무성적 평정 기간을 3년에서 2년으로 단축함은 승진후보자 끼리의 과열경쟁을 막기 위해 취해진 조치라고 논하고 있으며, 교감은 학생을 교육하고 교사들을 지도하는 직위이기 때문에 인품을 갖춘 존경받는 사람이어야 한다면, 2년 간의 근무성적으로 사람을 평가한다는 것은 올바른 평가가 아니므로, 최소한 10년 동안의 근무태도를 지켜보아야 한다고 제시하였다.

또한 교장 임기제를 6년 단임제로 실시하고, 교육전문직 직급을 다단 계화하여 전문직은 계속 전문직으로 승진하도록 해야함을 개선방안으로 논하였다.

심한용은 “초등학교 교감 승진규정 개선에 관한 연구”⁴¹⁾에서 근무성적

39) 신점식, 「교원 승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석」, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문(1999).

40) 정진득, 「초등교원 승진제도의 개선방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(1999).

평정 기간은 현행대로 평정기간 2년에 80점의 배점이 가장 적당하다고 하였으며, 근무성적 평정에서 평정 척도의 객관성이 있도록 보완되어져야겠다고 했다. 이는 현행 근무성적 평정이 객관도, 신뢰도, 타당도가 낮고, 평정자의 주관과 편견이 개입될 여지가 많아 교원들의 불만 요인이 되어 교원들간의 불신 등 여러 가지 부작용을 낳을 우려가 많다. 그러므로 더욱 구체적으로 행동화·명세화 하고, 평정 결과를 공개하며, 교사의 근무 평정 시에는 중견 교사도 참여하도록 하여 공명정대한 근무성적 평정이 이루어지는 방향으로 나아가야 하겠다고 제시하였다.

또한 자격연수 성적 평정점 반영에 대하여는 적합지 못하다고 하였다. 자격연수는 한 번 밖에 기회가 부여되지 않기 때문에 자격연수 점수가 좋지 못한 경우 아무리 긴 시간이 지나도 갱신의 기회가 없어 계속 불이익 처분을 받아야 하는 모순이 있다고 하였다.

성화용은 “교원 승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구”⁴²⁾에서 현행과 같이 점수 순위로 승진후보자를 선발하는 방법 외에 다양한 승진제도의 도입을 통해 일정한 경력과 능력을 구비한 교사 중 시험 전형에 의한 방법, 수석교사제를 도입하여 그 중에서 교감을 임명한다든지, 일정한 경력과 능력에 달한 자 모두를 교감 연수를 받게 한 뒤 교감 자격을 주고, 그에 상응하는 대우를 해주는 방안도 생각해 볼 수 있다고 제시하였다.

또한 가산점평정 항목 중 특수학교·학급 가산점을 없애고 수당을 상향 지급해야 한다고 하였다.

이상에서 살펴본 선행연구 결과를 요약해 보면 교육의 질 향상과 교사

41) 심한용, 「초등학교 교감 승진규정 개선에 관한 연구」, 용인대학교 교육대학원 석사학위논문(1999).

42) 성화용, 「교원승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(2000).

들의 사기 진작을 위해 승진체제의 이원화 또는 다양화, 교장임기의 6년 단임제, 경력평정 면에서 경력평정기간의 하향조정, 근무평정 면에서는 평정기간의 하향조정 또는 상향조정, 평정의 객관성 확보와 신뢰도, 타당도를 높임, 연수성적평정에서 한 번 뿐인 자격연수 성적의 갱신기회 및 배점의 하향조정, 가산점평정 항목 중 특수학교·학급 가산점을 없애고 수당을 상향 지급 등의 필요성을 제시하고 있으나 개선 방안에 대한 연구가 미흡한 편이다.

따라서 본 연구는 18차 개정된 현행 교원 승진규정과 그 후 일부 개정된 교원 승진규정(가산점 평정항목 및 평정점)을 분석하고, 선행연구 논문에서 고찰된 문제점 및 필요성을 토대로 설문 문항을 4개 영역으로 나누어 작성하였다.

본 연구 논문이 밝히고자 하는 것은 현행 교원 승진규정 4개 영역에 대한 설문 문항을 분석하여 그 속에 함의된 내용을 밝히고 승진제도의 개선 방안을 제시하였다.

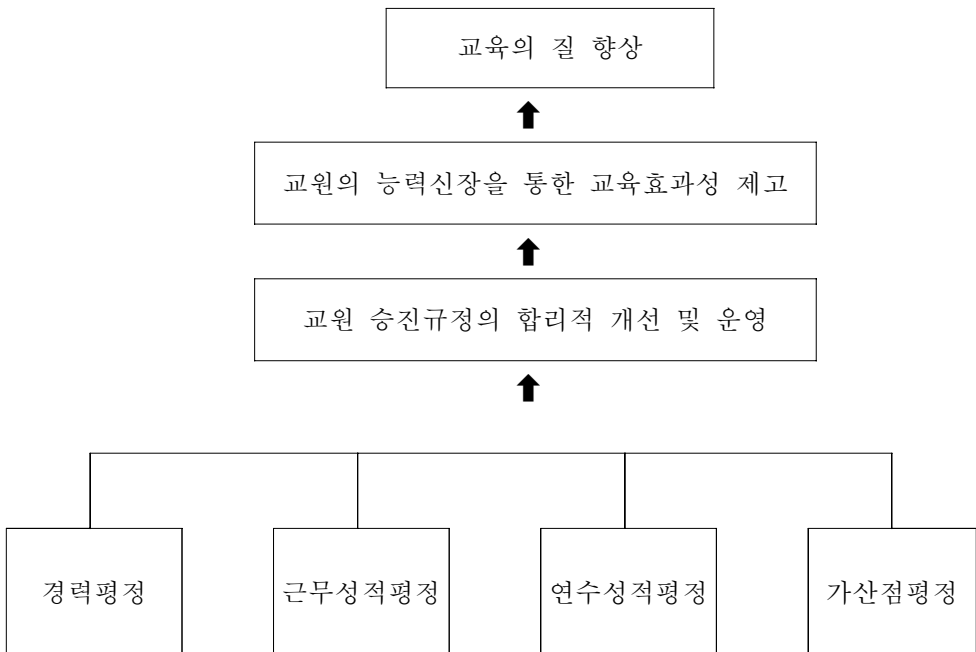
Ⅲ. 분석모형과 조사설계

1. 분석모형의 정립

교육의 질 향상을 위해서는 교사 및 학생과 교육환경 등의 관련된 다양한 요인들의 바람직한 상호결합에 의해 가능하다. 본 연구에서는 교원의 능력 신장을 통한 교육효과성을 제고하기 위해서는 합리적인 교원승진제도 개편 및 운영에 초점을 맞추어 논의하고자 한다.

따라서 교육공무원 승진규정에 규정된 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정 및 가산점평정의 실증적 분석을 통하여 개선방안을 제시하고자 도 <Ⅲ-1> 와 같이 분석모형을 정립하고자 한다.

<도Ⅲ-1> 분석모형



2. 조사설계

1) 조사 대상 및 방법

본 조사는 경상북도 경주시 동, 읍, 면소재 공립초등학교의 부장교사, 교사를 대상으로 무작위 표집하여 2002년 4월 1일부터 4월 25일까지 250부의 설문지를 배부하였다.

2) 조사 도구

본 연구에서 사용한 도구는 현행 교육공무원 승진규정에 대한 교사들의 인식과 반응정도를 알아보기 위한 설문지이다.

연구에 사용한 설문지의 문항구성은 현행 교육공무원 승진규정과 선행 연구 논문자료를 수집·분석하여 대체적으로 빈도가 높은 문항과 일선 교사들의 관심의 대상이 되고 있는 내용 및 개정된 규정 중 금년부터 시행되는 내용을 선택하였다.

현행 교육공무원 승진규정의 여러 내용에 대한 일선교사들의 반응을 수집하기 위하여 설문지를 본 연구자가 자문을 받아 수정·보완하였다.

설문지의 문항 구성은 현행 교원승진규정에 관한 4개 영역(경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정) 및 일반사항 영역을 설정하고 각 영역별로 1~7개 문항씩 총 24개 문항으로 구성하였다.

설문지의 문항 구성 내용은 <표Ⅲ-1> 과 같다.

〈표Ⅲ-1〉 설문지의 문항 구성 내용

영역	설문 내용	문항번호
일반 사항	1. 교원 승진규정에 대한 관심도	1
	2. 교원 승진규정에 대한 이해도	2
	3. 승진에 가장 많은 영향을 주는 요인에 대한 설문	3
	4. 승진규정의 평정내용과 배점 및 비율에 대한 설문	4
경력 평정	1. 경력과 능력의 중시 비중에 대한 설문	5
	2. 경력 평정 기간에 대한 설문	6
	3. 경력 평정 배점의 차등 적용에 대한 설문	7
	4. 다른 급 학교에서 근무한 경력의 평정에 대한 설문	8
	5. 강사 또는 기간제 교원의 경력 평정에 대한 설문	9
	6. 휴직기간의 경력 평정에 대한 설문	10
근무 성적 평정	1. 승진시 근무성적 반영 기간에 대한 설문	11
연수 성적 평정	1. 직무연수 평정회수에 대한 설문	12
	2. 직무연수의 배점·비율에 대한 설문	13
	3. 자격연수의 배점·비율에 대한 설문	14
	4. 연구실적의 배점·비율에 대한 설문	15
	5. 직무연수 시효 제한에 대한 설문	16
	6. 연구실적의 년 제한 인정에 대한 설문	17
	7. 자격연수점수 평정의 제외에 대한 설문	18
가산 점 평정	1. 도서·벽지 근무 가산점 평정에 대한 설문	19
	2. 부장교사 가산점 평정에 대한 설문	20
	3. 농·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정에 대한 설문	21
	4. 특수학교·학급 가산점 평정에 대한 설문	22
	5. 연구·시범·실험학교 근무 가산점 평정에 대한 설문	23
	6. 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 대한 설문	24

3) 자료의 처리 및 분석

본 연구의 자료처리는 설문지의 문항을 항목별로 직위별, 성별, 경력별 반응 정도를 백분율(%)로 산출하였다. 또한 교원의 성별, 직위별, 경력별 집단 차이를 알아보기 위하여 χ^2 (chi-square)검증으로 통계적 분석을 하였으며, 유의수준은 $\alpha=.05$, $.01$, $.001$ 수준으로 하였다.

회수된 자료는 SPSSWIN 10.0 통계 패키지를 활용하여 통계·처리하였다.

IV. 조사결과 분석 및 해석

1. 응답자의 일반적 특성

회수된 설문지는 총 225부로 회수율 90.0%이며, 그 중 기재하지 않은 것과 불성실한 기재 5부를 제외하고 220부를 분석 대상으로 하였다.

응답자의 일반적 특성 및 분포 상황은 <표IV-1> 과 같다.

<표IV-1> 응답자의 분포 현황

구 분	전 체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장 교사	10년미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년이상
응답자수	220	77	143	171	49	30	79	84	27
%	100	35.0	65.0	77.7	22.3	13.6	35.9	38.2	12.3

전체응답자 220명 중 성별로는 남 77명(35.0%), 여 143명(65.0%)이며, 직위별로는 교사 171명(77.7%), 부장교사 49명(22.3%)이다. 경력별 집단은 10년 미만이 30명(13.6%), 10년 이상 20년 미만이 79명(35.9%), 20년 이상 30년 미만이 84명(38.2%)으로 가장 많으며 30년 이상이 27명(12.3%)으로 가장 적다.

2. 분석결과

현행 교육공무원 승진규정에 대한 내용을 분석하기 위하여 설문지 조사법을 통하여 수집한 자료를 성별, 직위별, 경력별로 나누어 분석한 결

과 및 해석은 다음과 같다.

1) 일반사항

(1) 현행 교육공무원 승진규정에 관한 관심도

교사들이 평소 현행 교원승진규정에 대하여 어느 정도의 관심을 가지고 있는가를 알아보기 위하여 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-2>와 같다.

<표VI-2> 현행 교육공무원 승진규정에 관한 관심도

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
매우 관심이 많다		21 (9.5)	16 (20.8)	5 (3.5)	10 (5.8)	11 (22.4)	-	6 (7.6)	12 (14.3)	3 (11.1)
관심이 많다		52 (23.6)	29 (37.7)	23 (16.1)	35 (20.5)	17 (34.7)	3 (10.0)	19 (24.1)	21 (25.0)	9 (33.3)
보통이다		64 (29.1)	17 (22.1)	47 (32.9)	50 (29.2)	14 (28.6)	11 (36.7)	22 (27.8)	21 (25.0)	10 (37.0)
별로 관심이 없다		64 (29.1)	13 (16.9)	51 (35.7)	58 (33.9)	6 (12.2)	14 (46.7)	22 (27.8)	24 (28.6)	4 (14.8)
전혀 관심이 없다		19 (8.6)	2 (2.6)	17 (11.7)	18 (10.5)	1 (2.0)	2 (6.7)	10 (12.7)	6 (7.1)	1 (3.7)
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			38.595		23.588		18.153			
df			4		4		12			
p			.000***		.000***		.111			

***p<.001

전체적으로 현행 교원승진규정에 대한 관심이 ‘보통이다’라는 중립적 입장이 29.1%이고, 보통이상 ‘관심이 많다’와 ‘매우 관심이 많다’가 33.1%로 나타났으며, ‘관심이 별로 없다’와 ‘전혀 관심이 없다’가 37.7%를 차지하였다. 한편 성별, 경력별로는 조금씩 차이를 보이고 있는데 먼저 성별

에 따라서는 여교사(19.6%)보다 남교사(58.5%)가 관심이 높은 편이며, 직위별로는 부장교사(57.1%)가 교사(26.3%)보다 높게 반응하였고 경력별로는 경력이 많을수록 관심이 많은 것으로 나타났다.

이 통계의 의미는 승진에 20년이 넘는 경력이 필요함으로 일정한 경력에 달하지 않은 교사는 관심을 가질 필요성을 느끼지 못하고 있으며, 자주 바뀌는 승진규정에 대한 불신으로 인해 계획적 미래지향적인 생각으로 노력 할 수 없기 때문으로 해석된다.

여교사가 남교사보다 관심도가 낮은 이유는 출발에서부터 목표의식과 근무환경, 가정환경, 승진의욕 등 제반 여건이 가져다주는 소극적인 자세의 결과로 해석 할 수 있다.

집단별 차이검증에서 성별, 직위별 집단 간에 $\alpha=0.001$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 경력별에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(2) 현행 교육공무원 승진규정에 관한 인식도

일선 교사들이 현행 교원승진규정에 관하여 어느 정도 알고 있는지를 알아보기 위하여 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-3> 과 같다.

전체적으로 현행 교원승진규정에 대하여 잘 알고 있거나, 알고 있는 경우는 19.1%로 낮은 편이며, 보통인 경우가 36.8%, 잘 모르는 경우가 44.1%로 대부분의 교사가 현행 교원승진규정에 대하여 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 집단별로 살펴보면 성별에서는 남교사(18.2%)에 비해 여교사(58.1%)가 더욱 모르는 것으로 나타났으며, 직위별로는 교사(50.9%)가 부장교사(20.4%)보다 높게 나타나 더욱 모르고 있다. 경력별로는 경력이 적을수록 모르는 정도가 심하며, 30년 이상의 집단과 20년 이상 30년 미만의 집단이 많이 알고 있는 것으로 나타나 승진이 임박한 집단에서 승진규정에 대한 이해정도가 높다.

이와 같은 현상은 경력이 평정의 상한점 가까이 이르지 않아서 승진에 대한 이해의 필요성을 느끼지 못하고 있는 경우와 또한 경력이 많아도 가산점 및 제반 요건을 갖추지 못해 미리 포기해 버리는 경향이 나타나기 때문에 해석되며 인식도는 관심도와 비례하고 있는 것으로 나타났다.

각 집단 간의 통계적 차이는 $\alpha=.001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

〈표VI-3〉 현행 교육공무원 승진규정에 관한 인식도

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
매우 잘 알고 있다		7 (3.2)	6 (7.8)	1 (0.7)	3 (1.8)	4 (8.2)	- -	1 (1.3)	5 (6.3)	1 (3.7)
잘 알고 있다		35 (15.9)	22 (28.6)	13 (9.1)	20 (11.7)	15 (30.6)	- -	5 (6.3)	18 (21.4)	12 (44.4)
보통이다		81 (36.8)	35 (45.5)	46 (32.2)	61 (35.7)	20 (40.8)	7 (23.3)	32 (40.5)	35 (41.7)	7 (25.9)
별로 알지 못한다		82 (37.3)	13 (16.9)	69 (48.3)	73 (42.7)	9 (18.4)	19 (63.3)	34 (43.0)	23 (27.4)	6 (22.2)
전혀 모른다		15 (6.8)	1 (1.3)	14 (9.8)	14 (8.2)	1 (2.0)	4 (13.3)	7 (8.9)	3 (3.6)	1 (3.7)
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			40.758		21.912		45.904			
df			4		4		12			
p			.000***		.000***		.000***			

***p<.001

(3) 승진에 가장 영향을 미치는 요인에 관한 의견

교원승진규정 중 승진에 영향을 주는 요인은 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정이 있다. 이에 대한 교사들의 의견을 각 요인별로 분석한 결과는 〈표VI-4〉와 같다.

〈표VI-4〉 승진에 가장 영향을 미치는 요인에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
경력점수	22 (10.0)	6 (7.8)	16 (11.2)	18 (10.5)	4 (8.2)	8 (26.7)	9 (11.4)	5 (6.0)	- -
근무평정점수	66 (30.0)	18 (23.4)	48 (33.6)	53 (31.0)	13 (26.5)	7 (23.3)	32 (40.5)	23 (27.4)	4 (14.8)
연수성적점수	16 (7.3)	4 (5.2)	12 (8.4)	12 (7.0)	4 (8.2)	1 (3.3)	2 (2.5)	7 (8.3)	6 (22.2)
가산점	116 (52.7)	49 (63.6)	67 (46.9)	88 (51.5)	28 (57.1)	14 (46.7)	36 (45.6)	49 (58.3)	17 (63.0)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		5.687		.767		31.704			
df		3		3		9			
p		.128		.857		.000***			

***p<.001

전체적으로는 가산점(52.7%), 근무평정점수(30.0%), 경력점수(10.0%), 연수성적점수(7.3%) 순으로 나타났다. 성별, 직위별, 집단에서는 모두 가산점이 승진에 가장 영향을 미치는 요인으로 보고 있으며, 다음으로 근무평정점수를 보고 있다. 그러나 경력별 집단 중 10년 미만에서는 승진에 영향을 미치는 요인으로 가산점이 전체 경향과 같이 가장 높게 반응하고 있으나, 다음으로 경력점수가 높은 반응이 나타났다. 30년 이상 집단에서는 가산점이 가장 영향을 미치는 요인으로 전체 경향과 같은 반응이 나타났으나, 다음으로는 연수성적점수가 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있어 경력에 따라 다소 다르게 보고 있다.

이러한 결과는 첫째, 현실적으로 전체 승진배점에서 가산점영역의 배점은 낮지만, 가산점부분의 벽지학교근무 가산점이나 특수학교근무 가산점 등 쉽게 취득할 수 없는 부분이 있기 때문으로 해석되며, 둘째, 근무평정점수를 우수하게 받지 못하면 다른 평정요소를 모두 잘하여도 승진

할 수 없기 때문으로 해석된다. 셋째, 10년 미만 경력 집단에서는 가산점 다음으로 경력점수가 승진에 영향을 미친다고 보고 있는 것은 아직 많은 경력을 쌓아야만 승진의 대상이 될 수 있으므로 자기들의 입장에서 응답한 것으로 해석되며, 30년 이상 경력 집단에서는 대부분 연수성적 중 자격연수점수를 좋게 받지 못한 결과로 바꿀려고 하여도 쉽게 갱신하기 어려운데서 오는 결과라고 해석된다.

승진에 가장 영향을 미치는 요인에 관한 집단별 차이검증에서는 경력 집단에서만 $\alpha=.001$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있다.

(4) 경력평정 배점·비율에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 경력평정점은 만점이 90점으로 전체의 41.6%를 차지하고 있는데 대한 일선교사들의 의견을 요인별로 분석한 결과는 <표VI-5> 와 같다.

<표VI-5> 경력평정 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
상향조정이 필요하다		110 (50.0)	33 (42.9)	77 (53.8)	85 (49.7)	25 (51.0)	3 (10.0)	36 (45.6)	52 (61.9)	19 (70.4)
적당하다		80 (36.4)	35 (45.5)	45 (31.5)	59 (34.5)	21 (42.9)	12 (40.0)	31 (39.2)	29 (34.5)	8 (29.6)
하향조정이 필요하다		30 (13.6)	9 (11.7)	21 (14.7)	27 (15.8)	3 (6.1)	15 (50.0)	12 (15.2)	3 (3.6)	- -
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30n (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			4.231		3.354		54.388			
df			2		2		6			
p			.121		.187		.000***			

*** $p<.001$

전체적인 응답분포에서 상향조정이 필요하다.(50.0%)가 가장 높은 응답을 보였고, 다음으로 적당하다.(36.4%), 하향조정(13.6%)로 나타났다. 성별로는 여교사(53.8%)가 ‘상향조정이 필요하다’는 응답을 보였는데 반하여 남교사(45.5%)가 ‘적당하다’는 응답을 보였다. 경력별로는 10년 미만이 ‘적당하다’에 경력이 많아질수록 ‘상향조정이 필요하다’에 응답율이 높았다.

이것은 경력평정이 객관성을 유지할 수 있고, 또 적정경력이 되면 능력 향상과 더불어 평정점을 취득할 수 있기 때문으로 해석된다. 직위별로는 부장교사, 경력별로는 경력이 많을수록 상향조정이 필요하다고 응답했는데, 이것은 응답자의 대부분이 현행규정상 필요한 경력에 다달았거나 이미 초과했기 때문에 상대적인 손해감을 느끼는 데서 오는 원인으로 생각할 수 있다. 그리고 성별에서는 여교사가 남교사 보다 ‘상향조정이 필요하다’에 높은 반응을 보인 것은 현실적으로 남교사 보다 여교사가 경력이 많아도 승진을 하지 못하는 경우가 많기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 경력집단만 $\alpha=0.001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내고 있다.

(5) 근무성적평정의 배점·비율에 관한 의견

근무성적 평정점의 만점이 80점으로 전체의 36.7%를 차지하고 있는데 대한 일선교사들의 의견을 분석한 결과는 <표VI-6>과 같다.

전체의 60.5%가 하향조정을, 37.3%가 ‘적당하다’로 나타난 반면, 상향조정이 필요하다’는 2.3%에 불과했다.

성별, 직위별은 모두 ‘하향조정이 필요하다’에 가장 많은 응답하였고, 경력별로는 30년 이상 집단만이 ‘적당하다’로 반응하였으며, 다른 집단은 모두 ‘하향조정이 필요하다’에 가장 높은 반응을 보였다.

이와 같은 결과로 보아 현행 승진규정의 근무성적평정에 대해서는 지극히 거부감을 나타내고 있다.

이것이 의미하는 것은 현실적으로 객관성과 공정성이 결여되어 있다고 믿고 있다. 경력이 짧은 교사는 인사이동이나 포상 시 근무성적이 많은 영향을 미치고, 경력이 많은 교사는 계속해서 좋은 근무성적을 받아야 하는 부담이 작용한 것으로 생각된다. 또한 근무성적 평정에서 강제배분 방식에서 오는 불만도 들 수 있다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단에서 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표VI-6〉 근무성적평정 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
상향조정이 필요하다	5 (2.3)	2 (2.6)	3 (2.1)	8 (2.9)	- -	1 (3.3)	2 (2.5)	2 (2.4)	- -
적당하다	82 (37.3)	28 (36.4)	54 (37.8)	64 (37.4)	18 (36.7)	11 (36.7)	25 (31.6)	31 (36.9)	15 (55.6)
하향조정이 필요하다	133 (60.5)	47 (61.0)	86 (60.1)	102 (59.6)	31 (63.3)	18 (60.0)	52 (65.8)	51 (60.7)	12 (44.4)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		.088		1.520		5.412			
df		2		2		6			
p		.957		.468		.492			

전체의 60.5%가 하향조정을, 37.3%가 ‘적당하다’로 나타난 반면, 상향조정이 필요하다’는 2.3%에 불과했다.

성별, 직위별은 모두 ‘하향조정이 필요하다’에 가장 많은 응답하였고, 경력별로는 30년 이상 집단만이 ‘적당하다’로 반응하였으며, 다른 집단은 모두 ‘하향조정이 필요하다’에 가장 높은 반응을 보였다.

이와 같은 결과로 보아 현행 승진규정의 근무성적평정에 대해서는 지

극히 거부감을 나타내고 있다.

이것이 의미하는 것은 현실적으로 객관성과 공정성이 결여되어 있다고 믿고 있다. 경력이 짧은 교사는 인사이동이나 포상 시 근무성적이 많은 영향을 미치고, 경력이 많은 교사는 계속해서 좋은 근무성적을 받아야 하는 부담이 작용한 것으로 생각된다. 또한 근무성적 평정에서 강제배분 방식에서 오는 불만도 들 수 있다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단에서 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(6) 연수성적평정의 배점·비율에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 연수성적 평정점은 직무연수 18점, 자격연수 9점, 연구실적점 3점으로 총 30점 만점으로 전체의 13.7%를 차지하는데 이에 대한 일선교사들의 의견을 요인별로 분석한 결과는 <표VI-7>과 같다.

<표VI-7> 연수성적평정 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
상향조정이 필요하다	34 (15.5)	9 (11.7)	25 (17.5)	29 (17.0)	5 (10.2)	12 (40.0)	14 (17.7)	8 (9.5)	- -
적당하다	102 (46.4)	39 (50.6)	63 (44.1)	79 (46.2)	23 (46.9)	10 (33.3)	39 (49.4)	40 (47.6)	13 (48.1)
하향조정이 필요하다	84 (38.2)	29 (37.7)	55 (38.5)	63 (36.8)	21 (42.9)	8 (26.7)	26 (32.9)	36 (42.9)	14 (51.9)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		1.565		1.490		22.761			
df		2		2		6			
p		.457		.475		.001**			

**p<.01

전체적으로 적당하다(46.4%), 하향조정이 필요하다(38.2%), 상향조정이 필요하다(15.5%) 순으로 반응이 나타났다. 성별, 직위별 모두 ‘적당하다’에 높은 반응을 보였으나, 경력별로는 10년 미만에서는 ‘상향조정이 필요하다’에 경력이 많을수록 ‘하향조정이 필요하다’에 높은 반응을 나타냈다.

분석 결과 경력이 많을수록 하향조정을 필요로 하는 이유는 첫째, 전체에 차지하는 배점·비율보다 직무연수의 평정회수에 대한 불만이 표시된 것으로 보인다. 둘째, 30년 이상 경력이 많은 교사는 젊은 교사에 비해 상대적으로 연수성적에 자신이 없기 때문으로 분석되며, 셋째, 자격연수의 시기별, 장소별 연수점수 차이에서 공정성이 없기 때문으로 분석된다. 그러나 경력이 낮은 10년 미만의 집단에서는 점수의 상향조정에 가장 많이 반응 한 것은 그들 나름대로 연수성적 취득에 자신을 가지고 있기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 경력별 집단에서 $\alpha=.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 성별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(7) 가산점평정의 배점·비율에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 가산점의 만점은 17.6점으로 전체의 8.0%를 차지하고 있다. 이에 대한 일선교사들의 반응은 <표VI-8>과 같다.

전체적으로 하향조정(46.8%), 적당하다(40.5%), 상향조정(12.7%) 순으로 하향조정에 많은 반응을 보였다. 성별로는 남교사(55.8%)가 하향조정, 여교사(43.4%)가 ‘적당하다’로 반응을 나타냈으며, 직위별로는 교사(49.7%)가 하향조정, 부장교사(53.1%)가 ‘적당하다’로 반응하였다. 경력별에서는 경력이 많을수록 하향조정을 높게 반응하였다.

이상의 결과는 가산점 평정이 지역이나 환경이 어려운 곳의 교육을 정상화시키는데 일정한 몫을 차지하고 있는 면도 있지만, 특정한 가산점 부가지역에 근무하기란 현실적으로 어려운 면이 많이 있으며, 노력만 하면 취득할 수 있는 점수가 아니기 때문에 해석된다.

집단별 차이검증에서는 경력별 집단에서 $\alpha=.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 성별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표VI-8〉 가산점평정 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
상향조정이 필요하다	28 (12.7)	7 (9.1)	21 (14.7)	23 (13.5)	5 (10.2)	9 (30.0)	14 (6.4)	5 (6.0)	- -
적당하다	89 (40.5)	27 (35.1)	62 (43.4)	63 (36.8)	26 (53.1)	14 (46.7)	30 (38.0)	36 (42.9)	9 (33.3)
하향조정이 필요하다	103 (46.8)	43 (55.8)	60 (42.0)	85 (49.7)	18 (36.7)	7 (23.3)	35 (44.3)	43 (51.2)	18 (66.7)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		40.143		4.161		22.167			
df		2		2		6			
p		.126		.125		.001**			

**p<.01

전체적으로 하향조정(46.8%), 적당하다(40.5%), 상향조정(12.7%) 순으로 하향조정에 많은 반응을 보였다. 성별로는 남교사(55.8%)가 하향조정, 여교사(43.4%)가 '적당하다'로 반응을 나타냈으며, 직위별로는 교사(49.7%)가 하향조정, 부장교사(53.1%)가 '적당하다'로 반응하였다. 경력별에서는 경력이 많을수록 하향조정을 높게 반응하였다.

이상의 결과는 가산점 평정이 지역이나 환경이 어려운 곳의 교육을 정

상화시키는데 일정한 몫을 차지하고 있는 면도 있지만, 특정한 가산점 부가지역에 근무하기란 현실적으로 어려운 면이 많이 있으며, 노력만 하면 취득할 수 있는 점수가 아니기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 경력별 집단에서 $\alpha=.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 성별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

2) 경력평정 사항

(1) 경력과 능력의 중요시 정도에 관한 의견

현행 교원승진규정은 크게 경력과 능력에 관한 사항으로 구분할 수 있다. 이 중 어느 것에 더 큰 비중을 두어야 하는지에 대한 일선교사들의 의견을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-9> 와 같다.

<표VI-9> 경력과 능력의 중요시 정도에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
경력점을 보다 높여야 한다	101 (45.9)	39 (50.6)	62 (43.4)	71 (41.5)	30 (61.2)	1 (3.3)	29 (36.7)	52 (61.9)	19 (70.4)
능력점을 보다 높여야 한다	40 (18.2)	15 (19.5)	25 (17.5)	33 (19.3)	7 (14.3)	11 (36.7)	18 (22.8)	11 (13.1)	- -
같은 비율로 배점해야 한다	60 (27.3)	14 (18.2)	46 (32.2)	49 (28.7)	11 (22.4)	13 (43.3)	25 (31.6)	15 (17.9)	7 (25.9)
현행대로 하는 것이 좋다	19 (8.6)	9 (11.7)	10 (7.0)	18 (10.5)	1 (2.0)	5 (16.7)	7 (8.9)	6 (7.1)	1 (3.7)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		5.557		7.460		43.527			
df		3		3		9			
p		.135		.059		.000***			

*** $p<.001$

전체적으로 ‘경력점을 보다 높여야 한다’(45.9%)가 가장 많은 반응을 보였고 ‘같은 비율로 배점해야 한다.’(27.3%), ‘능력점을 보다 높여야 한다’(18.2%) 순으로 나타났다. 이를 성별, 직위별로 보면 남(50.6%), 여(43.4%). 교사(41.5%), 부장교사(61.2%)로 모두 ‘경력점을 보다 높여야 한다’에 높은 반응을 보였다. 경력별로는 10년 이상 모든 집단에서는 모두 ‘경력점을 보다 높여야 한다’에 가장 높게 나타났으나, 10년 미만 집단에서만은 ‘같은 비율로 배점해야 한다’에 가장 높은 반응을 보여 중요요인이 다르게 나타났다.

위의 결과로 보아 현행승진규정의 경력(45%)과 능력(55%)이 차지하고 있는 비율에서 경력의 비율을 더 높이자는 의견으로 해석된다. 한편, 경력별에서 10년 미만은 능력 중시가 36.7%로 다른 경력집단에 비해 높은 반응을 보인 것은 경력이 적은 교사가 느끼는 상대적 거부감 때문으로 해석된다. 저 경력 교사들에게 불만이 많은 근무성적평정이 능력의 범위 속에 포함되기 때문으로 분석된다. 결국 전체적으로 보면 경력과 능력 어느 하나 만을 승진의 유일한 기준으로 적용하는 것이 아니라, 주어진 사회문화 또는 조직체의 여건에 따라, 그 적용 비중을 달리하는 절충주의 식이 좋겠다는 방향으로 해석된다.

경력과 능력의 중요시 정도에 대한 집단별 차이검증에서는 경력별 집단만 $\alpha=.001$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

(2) 경력평정 기간에 관한 의견

현행 교원승진규정의 경력평정 기간은 25년을 만점으로 평정하고 있는데 대한 교사들의 반응을 요인별로 분석한 결과는 <표VI-10>와 같다.

〈표 VI-10〉 경력평정 기간에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	76 (34.5)	26 (33.8)	50 (34.9)	61 (35.7)	15 (30.6)	6 (20.0)	34 (43.0)	32 (38.1)	4 (14.8)
30년으로 상향조정하여야한다	77 (35.0)	34 (44.2)	43 (30.1)	51 (29.8)	26 (53.1)	-	16 (20.3)	40 (47.6)	21 (77.8)
20년으로 하향조정하여야한다	57 (25.9)	14 (18.2)	43 (30.1)	50 (29.2)	7 (14.3)	15 (50.0)	28 (35.4)	12 (14.3)	2 (7.4)
15년으로 하향조정하여야한다	9 (4.1)	3 (3.9)	6 (4.2)	8 (4.7)	1 (2.0)	9 (30.0)	-	-	-
기 타	1 (0.5)	-	1 (0.7)	1 (0.6)	-	-	1 (1.3)	-	-
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		6.138		10.379		116.407			
df		4		4		12			
p		.189		.035*		.000***			

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

반응의 전체적인 면을 보면 30년으로 상향조정(35.0%)이 가장 높고, 현행규정(34.5%), 20년으로 하향조정(25.9%), 순으로 나타났다. 성별로는 남교사(44.2%)가 ‘30년으로 상향조정’인데 반하여 여교사(34.9%)가 ‘현행규정이 타당하다’에 가장 높은 반응을 나타냈다. 직위별로는 교사(35.7%)가 ‘현행규정’에 부장교사(53.1%)가 ‘30년으로 상향조정’으로 상반된 반응을 보였으며, 경력별로는 10년 미만(50.0%)은 ‘20년으로 하향조정’, 10년 이상 20년 미만(43.0%)은 ‘현행규정 25년’을, 20년 이상 30년 미만(47.6%)과 30년 이상(77.8%) 집단은 ‘30년으로 상향조정’에 높은 반응을 나타냈다.

위와 같은 결과는 경력평정 기간을 낮추어서 젊고 유능한 인재를 등용해야 교직사회의 침체를 막을 수 있다는 일부 개혁론자들의 생각과는 정면 배치되는 것으로 어느 정도의 경험과 능력을 고루 갖춘 사람이 학교

를 경영 하는데 안정적일 수 있다는 것으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 직위별로는 $\alpha=.05$ 수준에서 경력별로는 $\alpha=.001$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있다.

(3) 경력의 기간별 차등 비율적용에 관한 의견

경력의 총평정기간 25년 중 기본경력 20년을 근무기간 1월에 대하여 ‘가’경력 기준으로 0.3500점, 초과경력 5년의 근무기간 1월에 대하여 0.1000점을 차등 적용하는데 대한 교사들의 반응을 요인별로 분석한 결과는 <표VI-11> 과 같다.

<표VI-11> 경력의 기간별 차등 비율적용에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	63 (28.6)	25 (32.5)	38 (26.6)	50 (29.2)	13 (26.5)	7 (23.3)	27 (34.2)	23 (27.4)	6 (22.2)
차등을 두되 초과경력의 비중을 좀더 높여야 한다	85 (38.6)	32 (41.6)	53 (37.1)	64 (37.4)	21 (42.9)	5 (16.7)	28 (35.4)	38 (45.2)	14 (51.9)
차등을 두되 초과경력의 비중을 좀더 줄여야 한다	27 (12.3)	7 (9.1)	20 (14.0)	19 (11.1)	8 (16.3)	9 (30.0)	6 (7.6)	10 (11.9)	2 (7.4)
기본경력이나 초과경력의 배점이 같아야 한다	45 (20.5)	13 (16.9)	32 (22.4)	38 (22.2)	7 (14.3)	9 (30.0)	18 (22.8)	13 (15.5)	5 (18.5)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		2.585		2.405		19.934			
df		3		3		9			
p		.460		.493		.018*			

* $p<.05$

전체적으로 보아 초과경력 비율을 조금 더 높여야 한다(38.6%)가 가장 높고 현행규정이 타당하다(28.6%), 기본경력이나 초과경력의 배점이 같아야 한다(20.5%) 순으로 나타났다. 성별, 직위별로도 같은 반응을 보였다. 경력별로는 10년 이상 모든 집단에서는 전체적 반응과 같은 반응

보였으나, 10년 미만 집단에서만은 ‘배점이 같아야 한다’가 높은 반응을 보였다.

이런 결과로 보아 경력이 많은 사람과 적은 사람간에 서로 자기가 유리한 쪽으로 응답했기 때문으로 해석된다.

경력의 기간별 차등 비율적용에 대한 집단별 차이검증에서는 $\alpha=.05$ 수준에서 경력별 집단만 유의미한 차이를 보여 주고 있다.

(4) 학교 급 별간 경력의 동일 평정에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 현 근무 교와 다른 급 학교 근무경력을 ‘가’경력으로 평정하는데 대한 일선교사들의 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-12> 와 같다.

<표VI-12> 학교급별간 경력의 동일 평정에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다		124 (56.4)	45 (58.4)	79 (55.2)	96 (56.1)	28 (57.1)	19 (63.3)	45 (57.0)	42 (50.0)	18 (66.7)
‘나’경력으로 해야 한다		93 (42.3)	32 (41.6)	61 (42.7)	72 (42.1)	21 (42.9)	10 (33.3)	33 (41.8)	41 (48.8)	9 (33.3)
기 타		3 (1.4)	-	3 (2.1)	3 (1.8)	-	1 (3.3)	1 (1.3)	1 (1.2)	-
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			1.720		.872		4.553			
df			2		2		6			
p			.423		.647		.602			

전체적으로 ‘현행규정이 타당하다’(56.4%)로 가장 높게 나타났고 ‘나’경력으로 해야한다(42.3%) 순으로 나타났다. 성별, 직위별, 경력별로도 같은 반응이 나타나 대체적으로 현 규정이 긍정적으로 나타났다.

이 결과는 초등, 중등 및 기타학교간 인사 교류가 거의 없기 때문에 별 관계가 없는 사항으로 받아들여지고 있기 때문에 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(5) 강사 및 기간제 교원의 경력평정에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 강사 또는 기간제 교원의 경력을 ‘나’경력으로 평정하고 있는데 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표 VI-13> 과 같다.

<표VI-13> 강사 및 기간제 교원의 경력평정에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	140 (63.6)	49 (63.6)	91 (63.6)	108 (63.2)	32 (65.3)	16 (53.3)	50 (63.3)	56 (66.7)	18 (66.7)
‘가’경력으로 상향조정한다	56 (25.5)	20 (26.0)	36 (25.2)	46 (26.9)	10 (20.4)	10 (33.3)	20 (25.3)	21 (25.0)	5 (18.5)
경력에서 제외해야 한다	23 (10.5)	8 (10.4)	15 (10.5)	17 (9.9)	6 (12.2)	4 (13.3)	9 (11.4)	6 (7.1)	4 (14.8)
기 타	1 (0.5)	-	1 (0.7)	-	1 (2.0)	-	-	1 (1.2)	-
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		.551		4.341		5.207			
df		3		3		9			
p		.907		.227		.816			

전체적으로 ‘현행규정이 좋다’(63.6%)에 높은 반응을 나타냈고, ‘가’경력으로 상향조정(25.5), 경력에서 제외(10.4%), 기타(0.5%) 순으로 나타났다. ‘현행규정이 좋다’는 의견에 성별로는 남(63.6%), 여(63.6%), 직위별로는 교사(63.2%), 부장교사(65.3), 경력별로는 10년 미만(53.3%), 10년

이상 20년 미만(63.3%), 20년 이상 30년 미만(66.7%), 30년 이상(66.7%)로 모두가 가장 높은 반응을 보였다.

이러한 응답 결과로 보아 강사 또는 기간제 교사는 근무하는 학교에서 업무분장을 맡지 않고 있고, 담임교사에 비해 책임감이 적으며, 지도력에서도 학생지도 기간이 계속 연결되지 않는데서 오는 교육정보 인식 및 수업방법 등 전문성 부족에 중점을 두어 응답한 것으로 해석된다.

집단별 차이검증에서 강사 또는 기간제 교원의 경력평정에 대한 반응은 모든 집단에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(6) 휴직기간의 경력평정에 관한 의견

현행 교원승진규정에서 휴직기간의 5할을 경력으로 평정해 주는데 대한 교사들의 의견을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-14> 와 같다.

<표VI-14> 휴직기간의 경력평정에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	108 (49.1)	34 (44.2)	74 (51.7)	82 (48.0)	26 (53.1)	14 (46.7)	36 (45.6)	45 (56.3)	13 (48.1)
모두 인정해야 한다	38 (17.3)	10 (13.0)	28 (19.6)	34 (19.9)	4 (8.2)	9 (30.0)	17 (21.5)	9 (10.7)	3 (11.1)
경력기간에서 제외해야 한다	74 (33.6)	33 (42.9)	41 (28.7)	55 (32.2)	19 (38.8)	7 (23.3)	26 (32.9)	30 (35.7)	11 (40.7)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		4.842		3.726		8.379			
df		2		2		6			
p		.089		.155		.212			

전체적으로는 현행규정이 좋다(49.1%), 경력기간에서 제외(33.6%), 모두 인정해야 한다(17.3%) 순으로 현행규정이 좋다는 의견이 가장 높게 나타났다. 성별로는 남교사(44.2%), 여교사(51.7%) 직위별로는 교사(48.0%), 부장교사(53.1%) 경력별로도 집단별 모두 45% 이상 '현행규정

이 좋다'에 가장 높은 반응을 나타냈다. 이러한 응답 결과로 보아 현행규정에 대체로 긍정적으로 보고 있으며, 휴직 기간을 교직의 전문성 신장 면으로 보아 100% 모두 인정한다는 것은 모순 된 것으로 생각하고 있는 것으로 해석된다.

집단별 차이검증에서 휴직기간의 경력평정에 대한 반응은 모든 집단에서 유의미한 차이를 보이지 않았다.

3) 근무성적평정 사항

(1) 근무성적 반영 기간에 관한 의견

현행 교원승진규정에서는 근무성적 반영기간을 최근 2년 간의 평정점을 반영토록 되어 있는데 대하여 일선교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-15> 와 같다.

<표VI-15> 근무성적 반영 기간에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	52 (23.6)	18 (23.4)	34 (23.8)	38 (22.2)	14 (28.6)	6 (20.0)	16 (20.3)	21 (25.0)	9 (33.3)
당해 년도 1년간만 반영하는 것이 좋다	135 (61.4)	47 (61.0)	88 (61.5)	104 (60.8)	31 (63.3)	16 (53.3)	52 (65.8)	50 (59.5)	17 (63.0)
최근 3년간을 반영하는 것이 좋다	21 (9.5)	7 (9.1)	14 (9.8)	20 (11.7)	1 (2.0)	8 (26.7)	5 (6.3)	7 (8.3)	1 (3.7)
기 타	12 (5.5)	5 (6.5)	7 (4.9)	9 (5.3)	3 (6.1)	-	6 (7.6)	6 (7.1)	-
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
x ²		.265		4.458		17.695			
df		3		3		9			
p		.996		.216		.039*			

*p<.05

전체적으로는 최근 1년 간만 반영한다(61.4%)에 가장 많은 반응을 보였고, 현행규정이 타당하다(23.6%), 최근 3년 간을 반영(9.5%), 기타(5.5%) 순으로 나타났다. 성별로는 ‘최근 1년 간만 반영한다’에 남(61.0%), 여(61.5%)로 가장 높게 나타났다. 직위별로도 교사, 부장교사 공히 ‘1년 간만 반영한다’에 각각 60.8%, 63.3%로 높게 반응하였으며, 경력별로도 모든 집단이 ‘1년 간만 반영한다’에 가장 높은 반응을 보였다.

이러한 응답결과가 의미하는 것은 2년 간의 근무성적을 반영하는 것이 근무성적평정의 공정성 및 합리성을 저해하는 요인으로 작용한다는 인식에서 비롯된 것으로 해석되며, 승진을 앞 둔 교사들의 근무성적을 우선적으로 고려함에 따라 상대적으로 다른 사람이 피해를 입게 되는 데서 오는 반응으로 볼 수 있다.

근무성적 반영 기간에 관한 의견은 경력별 집단에서 $\alpha=.05$ 수준에서 유의미한 차이가 있음을 나타내고 있다.

4) 연수성적평정 사항

(1) 직무연수 평정회수에 관한 의견

현행 교원승진규정에는 직무연수를 최근 10년 이내 3회분을 평정토록 되어 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16>에서 보는 바와 같이 전체적으로는 1회만 평정(56.8%)이 가장 높은 반응을 보였고, 현행규정이 좋다(21.8%), 2회 평정(12.3%), 회수를 더 늘려야 한다(9.1%) 순으로 나타났다. 성별로는 1회 평정에 남교사(70.1%), 여교사(49.7%) 모두 가장 높게 반응하였으며, 직위별로는 교사(53.2%)와 부장교사(69.4%) 모두 1회 평정에 높은 반응을 보이고 있다.

경력별로는 모두 1회 평정에 가장 많은 응답을 보였다.

그 원인을 분석해보면 직무연수 평정회수를 10년 이내 3회분을 합산하여 처리토록 하다보니 첫째, 연수의 본래 목적에 반하여 수단과 방법을 가리지 않고 점수 따기에만 급급해서 연수의 질 저하를 초래할 우려가 있고, 둘째, 점수에 필요를 느끼는 교사들이 연수내용에 대하여 본인의 희망과 의사에 상관없이 한꺼번에 몰려 동료끼리 바람직하지 못한 경쟁 의식을 가짐으로써 전문성 신장 및 대인관계에 악영향을 가져올 수 있으며, 셋째, 10년 이내 우수한 성적 3개를 확보하려고 모든 교사의 생각이 비슷하다 보니 교육정보의 교환장소가 되어야 할 연수가 교사들 간의 위화감 조성 장소로 변질될 우려가 있으므로, 1회 평정을 원하는 응답자가 많은 것으로 해석된다.

직무연수 평정회수에 관한 의견은 성별에서는 $\alpha=.05$ 수준에서, 그리고 경력별로는 $\alpha=.001$ 수준에서 유의미한 차이가 있음을 보여주고 있다.

〈표VI-16〉 직무연수 평정회수에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	48 (21.8)	10 (13.0)	38 (26.6)	40 (23.4)	8 (16.3)	8 (26.7)	21 (26.6)	15 (17.9)	4 (14.8)
1회만 평정한다	125 (56.8)	54 (70.1)	71 (49.7)	91 (53.2)	34 (69.4)	11 (36.7)	42 (53.2)	55 (65.5)	17 (63.0)
2회만 평정한다	27 (12.3)	9 (11.7)	18 (12.6)	21 (12.3)	6 (12.2)	-	10 (12.7)	11 (13.1)	6 (22.2)
회수를 더 늘려야 한다	20 (9.1)	4 (5.2)	16 (11.2)	19 (11.1)	1 (2.0)	11 (36.7)	6 (7.6)	3 (3.6)	-
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		9.940		6.071		42.447			
df		3		3		9			
p		.019*		.108		.000***			

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

(2) 직무연수의 배점·비율에 관한 의견

현행 교원승진규정에 직무연수의 배점·비율이 연수성적 전체 30점 중 18점(60%)으로 되어 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-17> 과 같다.

<표VI-17> 직무연수의 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	55 (25.0)	20 (26.0)	35 (24.5)	45 (26.3)	10 (20.4)	7 (23.3)	18 (22.8)	24 (28.6)	6 (22.2)
50%(15점)로 낮추어야 한다	88 (40.0)	29 (37.7)	59 (41.3)	65 (38.0)	23 (46.9)	9 (30.0)	36 (45.6)	32 (38.1)	11 (40.7)
30%(9점)로 낮추어야 한다	65 (29.5)	24 (31.2)	41 (28.7)	50 (29.2)	15 (30.6)	10 (33.3)	21 (26.6)	24 (28.6)	10 (37.0)
더 높여야 한다	12 (5.5)	4 (5.2)	8 (5.6)	11 (6.4)	1 (2.0)	4 (13.3)	4 (5.1)	4 (4.8)	- -
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		.327		2.662		8.046			
df		3		3		9			
p		.955		.447		.530			

전체적으로는 직무연수의 배점·비율이 15점(50%)으로 ‘낮추어야 한다’에 가장 높은 반응(40.0%)을 보였고, 그 다음으로는 30%(9점)로 낮추어야 한다(29.5%) 현행규정이 타당하다(25.0%), 더 높여야 한다(5.5%) 순으로 나타나 69.5%가 현행규정에 대하여 부정적인 반응을 보였다. 성별로는 남교사(37.7%)와 여교사(41.3%) 모두 ‘15점으로 낮추어야 한다’에 가장 높은 반응을 나타냈고, 직위별로도 교사(38.0%), 부장교사(46.9%) 모두 ‘15점으로 낮추어야 한다’에 가장 높게 반응하였다. 경력별로는 모든 집단이 ‘낮추어야 한다’로 현 규정에 부정적인 반응을 보였다.

이와 같은 결과는 연수성적의 평정회수와 관련이 깊은 것으로 해석되

는데, 차지하는 비율이 높더라도 1회에 한하면 높은 성적을 취득할 수 있는 확률이 그만큼 높아지기 때문이다. 아울러 연수성적 평가도 상대평가에 의해 이루어지고 있으며, 평가결과 자체도 현실적으로 객관성과 공정성을 유지하기 힘들 것이라는 교사들의 상념이 이러한 결과를 가져 왔다고 해석된다.

집단별 차이검증에서 모든 집단간에 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(3) 자격연수의 배점·비율에 관한 의견

현행 교원승진규정에 자격연수의 배점·비율이 연수성적 전체 30점 중 9점 (30%)을 차지하는데 대한 교사들의 의견을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-18> 과 같다.

전체적으로는 ‘더 낮추어야 한다’(54.5%)가 가장 높은 반응을 보였고, 다음으로 ‘현행규정이 타당하다’(32.3%), ‘50%로 높여야 한다’(10.9%) 순으로 반응이 나타났다. 성별, 직위별, 경력별 모든 집단에서 50%를 상회하는 비율로 ‘더 낮추어야한다’가 가장 높은 반응을 보였으며, ‘현행규정이 타당하다’, ‘50%로 높여야 한다’ 순으로 나타났다.

이와 같은 결과는 자격연수 성적이 현실적으로 시기별, 장소별 큰 차이가 있으며 다른 직무연수와는 달리 쉽게 바꿀 수 있는 점수가 아니기 때문에 배점에서 낮은 비율로 적용함으로써 승진에 영향을 적게 미친다는 생각의 결과로 해석된다.

집단별 차이검증에는 경력별 집단에서 $\alpha=0.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 성별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표VI-18〉 직무연수의 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다		71 (32.3)	20 (26.0)	51 (35.7)	57 (33.3)	14 (28.6)	5 (16.7)	26 (32.9)	31 (36.9)	9 (33.3)
더 낮추어야 한다		120 (54.5)	48 (62.3)	72 (50.3)	90 (52.6)	30 (61.2)	16 (53.3)	38 (48.1)	50 (59.5)	16 (59.3)
50%로 높여야 한다		24 (10.9)	8 (10.4)	16 (11.2)	20 (11.7)	4 (8.2)	7 (23.3)	15 (19.0)	1 (1.2)	1 (3.7)
기 타		5 (2.3)	1 (1.3)	4 (2.8)	4 (2.3)	1 (2.0)	2 (6.7)	-	2 (2.4)	1 (3.7)
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			3.299		1.234		26.063			
df			3		3		9			
p			.348		.745		.002**			

**p<.01

(4) 연구실적의 배점·비율에 관한 의견

연구실적점은 연수성적 평정점 30점 중 3점(10%)을 차지하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 〈표VI-19〉와 같다. 〈표VI-19〉에서 볼 수 있듯이 전체적으로는 현 규정이 타당하다(37.3%)가 가장 높은 응답율을 나타냈고, 다음으로 3점 미만으로 낮추어야 한다(29.1%), 5점으로 높여야 한다(25.9%), 평정에서 제외시켜야 한다(7.7%) 순으로 반응이 나타났다. 성별로는 남·여교사 ‘모두 현행규정이 타당하다’에 각각 35.1%, 38.5% 가장 높은 반응을 나타냈으나, 다음 순으로는 남교사가 5점으로 높여야 한다(32.5%)에 반해 여교사는 3점 미만으로 낮추어야 한다((32.2%)로 나타났다. 직위별로는 교사·부장교사 모두 ‘현 규정이 타당하다’에 각각 35.7%, 42.9% 가장 높은 반응을 나타냈으나, 다음 순으로 교사가 3점 미만으로 낮추어야 한다(30.4%)에 반해 부장교사가 5점으로 높여야 한다(32.7%)로 나타났다.

경력별로는 보면 10년 미만은 5점으로 높여야 한다(40.0%)에, 10년 이

상 20년 미만(35.4%), 20년 이상 30년 미만(41.7%)은 ‘현행규정이 타당하다’에 가장 높은 반응을 나타내고 있으나 3점으로 낮추자(27.8%, 32.1%)는 의견과 5점으로 높이자(27.8%, 21.4%)는 의견도 만만치 않게 나타나고 있다. 30년 이상은 3점 미만으로 낮추어야한다(40.7%)에 가장 높은 반응을 나타내고 현 규정이 타당하다(33.3%)가 다음 순으로 나타나고 있다.

이 같은 결과를 추정해 보면 첫째, 연구가 전문성 신장이나 교육력 향상 차원에서 이루어져야 하는데 현실적으로는 승진을 위한 점수 채우기에 급급하다는 인상이 숨겨져 있고, 둘째, 연구실적점을 취득하기 위해 노력하는 교사가 그렇지 않은 교사보다 대체적으로 아동교육에 소홀해 보이는 경향이 있기 때문으로 해석된다. 그러나 전체적으로 상향조정 의견도 25.9%로 교육의 전문성 신장에, 점수 따기의 연구가 저해 요인으로도 보고있기 때문으로 해석 할 수 있다. 더불어 교사 자신이 처해진 입장에서 응답했을 가능성도 배제할 수 없다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

〈표VI-19〉 연구실적의 배점·비율에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다		82 (37.3)	27 (35.1)	55 (38.5)	61 (35.7)	21 (42.9)	10 (33.3)	28 (35.4)	35 (41.7)	9 (33.3)
3점(10%) 미만으로 낮추어야 한다.		64 (29.1)	18 (23.4)	46 (32.2)	52 (30.4)	12 (24.5)	4 (13.3)	22 (27.8)	27 (32.1)	11 (40.7)
5점(17%)로 높여야 한다		57 (25.9)	25 (32.5)	32 (22.4)	41 (24.0)	16 (32.7)	12 (40.0)	22 (27.8)	18 (21.4)	5 (18.5)
평정에서 제외시켜야 한다		17 (7.7)	7 (9.1)	10 (7.0)	17 (9.9)	- (-)	4 (13.3)	7 (8.9)	4 (4.8)	2 (7.4)
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			3.736		6.964		10.819			
df			3		3		9			
p			.291		.073		.288			

(5) 직무연수의 시효 제한에 관한 의견

현행 교원승진규정에는 직무연수성적 3개를 평정하되 그 시효는 최근 10년 이내의 것으로 하도록 규정하고 있다.

이에 대한 교사들의 의견을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-20> 과 같다.

<표VI-20> 직무연수의 시효 제한에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용	구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
			남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다		77 (35.0)	23 (29.9)	54 (37.8)	57 (33.3)	20 (40.8)	7 (23.3)	26 (32.9)	33 (39.3)	11 (40.7)
시효를 20년으로 늘린다		59 (26.8)	21 (27.3)	38 (26.6)	44 (25.7)	15 (30.6)	9 (30.0)	20 (25.3)	25 (29.8)	5 (18.5)
자격연수처럼 시효를 없앤다		82 (37.3)	32 (41.6)	50 (35.0)	68 (39.8)	14 (28.6)	14 (46.7)	31 (39.2)	26 (31.0)	11 (40.7)
기 타		2 (0.9)	1 (1.3)	1 (0.7)	2 (1.2)	-	-	2 (2.5)	-	-
n		220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2			1.681		2.801		8.454			
df			3		3		9			
p			.641		.423		.489			

전체적인 반응을 보면 자격연수처럼 시효를 없앤다(37.3%)에 가장 높은 응답을 하였고, 다음으로 현행규정이 타당하다(35.0%), 시효를 20년으로 늘린다(26.8%), 기타(0.9%) 순으로 반응하였다. 성별로는 남교사는 시효를 없앤다(41.6%), 여교사는 현행 규정이 좋다(37.8%)에 가장 많이 반응했으며, 직위별로는 교사(39.8%)가 ‘시효를 없앤다’에 부장교사(40.8%)가 ‘현행 규정이 타당하다’에 가장 높은 반응을 보였다. 경력별로는 10년 미만(46.7%), 10년 이상 20년 미만(39.2%) 집단에서 ‘시효를 없앤다’에 가장 높게 반응하였다. 20년 이상 30년 미만 집단에서는 현행규정이 타당하다(39.3%)로 가장 높게 반응하였으나, 30년 이상 집단에서는 ‘시효를

없앤다' 와 '현행규정이 타당하다'에 같은 비율(40.7%)로 높은 반응이 나타나고 있다.

이러한 결과는 한정된 기간에 이수해야 하는 연수의 회수가 너무 많고, 또 필요한 점수를 취득하기에 어려운 면이 교사에게 큰 부담으로 작용하였기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(6) 연구실적의 제한 인정에 관한 의견

현행 교원승진규정에 연구실적은 1년에 1편에 한하여 평정토록 규정하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표 VI-21> 과 같다.

<표 VI-21> 연구실적의 제한 인정에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	107 (48.6)	35 (45.5)	72 (50.3)	81 (47.4)	26 (53.1)	8 (26.7)	27 (34.2)	55 (65.5)	17 (63.0)
1년에 2회에 한하여 인정한다	43 (19.5)	18 (23.4)	25 (17.5)	37 (21.6)	6 (12.2)	8 (26.7)	21 (26.6)	10 (11.9)	4 (14.8)
회수에 관계없이 인정한다	63 (28.6)	21 (27.3)	42 (29.4)	46 (26.9)	17 (34.7)	11 (36.7)	29 (36.7)	17 (20.2)	6 (22.2)
기 타	7 (3.2)	3 (3.9)	4 (2.8)	7 (4.1)	-	3 (10.0)	2 (2.5)	2 (2.4)	-
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		1.403		4.786		28.455			
df		3		3		9			
p		.705		.188		.001**			

**p<.01

분석한 결과를 보면 전체적으로는 현행규정이 타당하다(48.6%)가 가장

높은 반응을 보였고, 다음으로 회수에 관계없이 적용한다(28.6%), 1년에 2회에 한하여 적용한다(19.5%), 기타(3.2%) 순으로 응답하였다. 성별로는 남(45.5%), 여(50.3%)가 '현행 규정이 타당하다'로 가장 높은 반응을 나타냈고, 직위별, 모든 집단에서도 전체적 반응과 같은 결과가 나타났다. 그러나 경력별로 보면, '회수에 관계없이 인정한다'에 10년 미만(36.7%)과 10년 이상 20년 미만(36.7%)에서 높은 반응이 나타난 반면, 경력이 많은 20년 이상 30 미만(65.5%)과 30년 이상(63.0%)은 '현행 규정이 타당하다'에 높은 응답 반응 결과를 나타냈다.

이와 같은 결과는 한꺼번에 많은 연구를 실시하다보면 연구 그 자체의 질적 수준 저하와 저 경력 교사의 다분야 참여로 인한 상대적인 손해를 볼 수 있다는 판단에 따른 것으로 풀이된다. 그러므로 부장교사나 20년 이상 고 경력 교사들의 응답 율이 각각 53.1%, 65.5%, 63.0%로 매우 높게 나타나고 있다. 반면에, 회수에 관계없이 인정하는 쪽은 20년 미만의 저 경력 교사 쪽으로 높은 응답 율을 나타냈다.

집단별 차이검증에서는 경력별 집단에서 $\alpha=.01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 성별, 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(7) 자격연수점수 평정의 제외에 관한 의견

현행 교원승진규정에 자격연수 평정 시 취득점수가 6할미만인 경우에는 평정에서 제외토록 규정하고 있는데 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-22> 와 같다.

〈표VI-22〉 자격연수점수 평정의 제외에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	62 (28.2)	21 (27.3)	41 (28.7)	49 (28.7)	13 (26.5)	3 (10.0)	23 (29.1)	28 (33.3)	8 (29.6)
6할미만도 평정한다	67 (30.5)	15 (19.5)	52 (36.4)	57 (33.3)	10 (20.4)	11 (36.7)	31 (39.2)	15 (17.9)	10 (37.0)
하한점을 정하여 평정한다	73 (33.2)	33 (42.9)	40 (28.0)	52 (30.4)	21 (42.9)	12 (40.0)	20 (25.3)	34 (40.5)	7 (25.9)
기 타	18 (8.2)	8 (10.4)	10 (7.0)	13 (7.6)	5 (10.2)	4 (13.3)	5 (6.3)	7 (8.3)	2 (7.4)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		8.767		4.244		16.493			
df		3		3		9			
p		.033*		.236		.059			

*p<.05

전체적으로는 하한점을 정하여 평정한다(33.2%)에 가장 높게 반응하였으며 다음으로 6할미만도 평정한다(30.5%), 현행규정이 타당하다(28.2%), 기타(8.2%) 순으로 나타났다. 성별로는 남교사가 하한점을 정하여 평정(42.9%), 여교사는 6할미만도 평정(36.4%)에 가장 높은 반응을 보였고, 직위별로는 교사가 6할미만도 평정(33.3%), 부장교사는 하한점을 정하여 평정(42.9%)에 가장 높은 반응을 나타냈다. 경력별로는 10년 미만(40.0%)과 20년 이상 30년 미만(40.5%)이 ‘하한점을 정하여 평정’에 가장 높은 반응을 보였으나, 10년 이상 20년 미만(39.2%)과 30년 이상(37.0%)은 ‘6할미만도 평정한다’에 가장 높은 반응을 나타냈다.

이와 같은 반응 결과로 보아 자격연수를 받은 시기와 장소에 따라 점수의 차이를 많이 보이고 있으며 한편, 6할미만을 평정에서 제외시킬 경우 해당 교사는 영원히 승진을 포기해야 되는 실정이기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 성별 집단에서 $\alpha=.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보이고 있지만, 직위별, 경력별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

5) 가산점 평정 사항

(1) 도서·벽지 근무 가산점에 관한 의견

현행가산점 중 도서·벽지근무 가산점 부여에 대한 교사들의 의견을 요인별로 분석한 결과는 <표VI-23> 과 같다.

전체적으로 하향조정(58.6%), 현행규정(16.7%), 폐지(15.5%), 상향조정(9.1%) 순으로 반응하였고, 성별로는 남교사 62.3%, 여교사 56.6%가 하향조정에 가장 많은 응답을 하였다. 직위별, 경력별 모든 집단에서 50%를 상회하는 율로 하향조정에 가장 많은 응답을 하였다. 차 순으로 직위별에서 교사, 부장교사 모두 현행규정으로 응답하였으며, 경력별에서는 10년 미만과 30년 이상에서는 폐지, 10년 이상 20년 미만과 20년 이상과 30년 미만은 현행규정에 차 순으로 많은 반응을 보였다.

결과로 보아 긍정적인 응답을 한 교사는 이미 도서·벽지 가산점을 취득하고 있는 상태거나, 가산점 부여가 도서·벽지의 교육진흥에 많은 성과가 있다고 판단한 경우이고, 부정적으로 응답한 교사는 취득한 가산점이 없거나 부족한 경우 또는 가산점을 취득하려 해도 여러 여건과 폐교 등으로 인해 취득할 수 없는 실정 때문으로 해석된다. 아울러 현실적으로 보면 도서·벽지 가산점 부여가 교감의 업무수행에 아무런 도움이 되지 않는데도 4점이라는 총 가산점 17.6점의 22.7%를 차지함으로써 승진에 결정적인 영향을 미치도록 하는데 대한 불만 요인이 작용한 것으로 해석된다.

도서·벽지 근무 가산점에 대한 의견의 집단별 차이검증에서는 모든 집단간에 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표VI-23〉 도서·벽지 근무 가산점에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	37 (16.7)	8 (10.4)	29 (20.3)	30 (17.5)	7 (14.3)	2 (6.7)	16 (20.3)	17 (20.2)	2 (7.4)
상향 조정하여야 한다	20 (9.1)	5 (6.5)	15 (10.5)	14 (8.2)	6 (12.2)	3 (10.0)	8 (10.1)	6 (7.1)	3 (11.1)
하향 조정하여야 한다	129 (58.6)	48 (62.3)	81 (56.6)	98 (57.3)	31 (63.3)	18 (60.0)	41 (51.9)	51 (60.7)	19 (70.4)
폐지하여야 한다	34 (15.5)	16 (20.8)	18 (12.6)	29 (17.0)	5 (10.2)	7 (23.3)	14 (17.7)	10 (11.9)	3 (11.1)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		6.240		2.285		8.790			
df		3		3		9			
p		.100		.515		.476			

(2) 부장교사 가산점 평정에 관한 의견

현행 교원승진규정의 가산점 중 1급 정교사가 부장교사로 근무한 경력에 대하여 총 1.75점의 가산점을 부여하고 있는데 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 〈표VI-24〉와 같다.

전체적으로 현행규정이 타당하다(39.1%)가 가장 높은 반응을 나타냈으며, 다음으로 하향조정(34.5%), 상향조정(16.4%), 폐지(10.0%) 순으로 나타났다. 성별, 직위별 모두 전체적인 경향과 같은 결과가 나타났다. 경력별 집단에서만은 10년 미만(50.0%)과 10년 이상 20년 미만(40.5%)은 하향조정에, 20년 이상 30년 미만(47.6%)과 30년 이상(37.0%)은 ‘현행 규정이 타당하다’에 가장 많은 반응이 나타났다.

이 같은 긍정적인 응답 결과는 부장교사 경력이 교감의 직무수행 및

전문성 신장에 많은 영향을 줄 수 있으므로 반영된 결과로 해석할 수 있으며, 반면에 부정적인 응답 결과는 부장교사에 대해 수당지급과 가산점 부여를 병행함으로써 이중 혜택을 주고 있다는 것과 소규모 학교에서는 부장교사의 수가 적게 배정됨으로 부장교사임무를 맡기가 어려운 실정에서 반응한 것으로 해석된다.

부장교사 가산점 부여에 관한 의견의 집단별 차이검증에서는 $\alpha=.05$ 수준에서 성별, 경력별에서 유의미한 차이를 보여주고 있으나 직위별 집단에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표VI-24〉 부장교사 가산점에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	86 (39.1)	28 (36.4)	58 (40.6)	65 (38.0)	21 (42.9)	9 (30.0)	27 (34.2)	40 (47.6)	10 (37.0)
상향 조정하여야 한다	36 (16.4)	21 (27.3)	1 (10.5)	24 (14.0)	12 (24.5)	3 (10.0)	8 (10.1)	18 (21.4)	7 (25.9)
하향 조정하여야 한다	76 (34.5)	20 (26.0)	56 (39.2)	61 (35.7)	15 (30.6)	15 (50.0)	32 (40.5)	21 (25.0)	8 (29.6)
폐지하여야 한다	22 (10.0)	8 (10.4)	14 (9.8)	21 (12.3)	1 (2.0)	3 (10.0)	12 (15.2)	5 (6.0)	2 (7.4)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		11.378		7.049		17.137			
df		3		3		9			
p		.010*		.070		.047*			

* $p < .05$

(3) 농·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정에 관한 의견

현행 교원승진규정은 농·어촌 진흥지역 근무교사에게 월 0.015점, 총 2.5점의 가산점을 부여하도록 규정하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 〈표VI-25〉와 같다

〈표VI-25〉 농·어촌 진흥지역 근무 가산점에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	88 (40.0)	29 (37.7)	59 (41.3)	68 (39.8)	20 (40.8)	6 (20.0)	33 (41.8)	36 (42.9)	13 (48.1)
상향 조정하여야 한다	40 (18.2)	9 (11.7)	31 (21.7)	34 (19.9)	6 (12.2)	9 (30.0)	12 (15.2)	14 (16.7)	5 (18.5)
하향 조정하여야 한다	67 (30.5)	26 (33.8)	41 (28.7)	49 (28.7)	18 (36.7)	10 (33.3)	22 (27.8)	28 (33.3)	7 (25.9)
가산점을 없앤다	25 (11.4)	13 (16.9)	12 (8.4)	20 (11.7)	5 (10.2)	5 (16.7)	12 (15.2)	6 (7.1)	2 (7.4)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		6.512		2.124		10.600			
df		3		3		9			
p		.089		.547		.304			

전체적으로 현행규정이 타당하다(40.0%)에 높은 반응을 나타냈고, 하향조정(30.5%), 상향조정(18.2%), 가산점을 없앤다(11.4%) 순으로 나타났다. 성별로는 남(37.7%), 여(41.3%)가 현행 규정에 긍정적인 반응을 보였고, 남(33.8%), 여(28.7%)가 하향조정으로 나타났다. 직위별로도 전체 경향과 같은 반응이 나타났으나, 경력별에서는 10년 미만에서만 하향조정하여야 한다(33.3%)에 비중이 약간 높았으나 다른 집단에서는 모두 전체적인 경향과 같이 현행규정에 긍정적인 반응을 나타냈다.

이런 반응이 나타난 원인으로 생활 환경의 변화로 대부분의 교사가 근무학교 근처에 생활하지 않고 생활근거지(시, 동 지역)에서 출퇴근하는데서 생기는 여러 가지 불이익을 보상받고자 하는 심리와 도시지역 근무에 비해 열악한 교육환경에서 근무한 노력의 대가를 보상받으려는 심리가 높게 작용한 것으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(4) 특수학교·학급 가산점 평정에 관한 의견

현행 교원승진규정은 특수학교·학급 및 통합교육학급을 담당한 경력에 대하여 1.25점의 가산점을 부여하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-26> 과 같다.

<표VI-26> 특수학교·학급 가산점 평정에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	55 (25.0)	22 (28.6)	33 (23.1)	42 (24.6)	13 (26.5)	5 (16.7)	19 (24.1)	27 (32.1)	4 (14.8)
가산점을 없애고 수당을 상향 지급한다	141 (64.1)	44 (57.1)	97 (67.8)	107 (62.6)	34 (69.4)	18 (60.0)	52 (65.8)	49 (58.3)	22 (81.5)
가산점을 높이고 수당을 없앤다	6 (2.7)	2 (2.6)	4 (2.8)	5 (2.9)	1 (2.0)	1 (3.3)	2 (2.5)	3 (3.6)	-
가산점과 수당을 모두 없앤다	18 (8.2)	9 (11.7)	9 (6.3)	17 (9.9)	1 (2.0)	6 (20.0)	6 (7.6)	5 (6.0)	1 (3.7)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		3.284		3.350		12.854			
df		3		3		9			
p		.350		.341		.169			

분석한 결과를 보면 전체적으로 가산점을 없애고 수당을 상향 지급한다(64.1%)에 매우 높은 응답을 보였고, 현행규정이 타당하다(25.0%), 가산점과 수당을 모두 없앤다(8.2%), 가산점을 높이고 수당을 없앤다(2.7%) 순으로 가산점 부여보다는 수당을 상향 지급하는 쪽의 반응이 높게 나타났다. 성별, 직위별, 경력별 모든 집단이 가산점을 없애고 수당을 지급한다는 쪽에 60%이상의 높은 반응 나타났다.

이와 같은 결과는 특수학교 근무자가 특수학급 담당자보다 2배 이상의 가산점을 받는 것에도 문제가 있고, 초등교감은 대부분 정상적인 학생을 지도 담당함으로 교감의 직무와는 관련이 적다는 의견으로 볼 수 있으

며, 더불어 수당을 통해 보상이 되고 있는 데서 부정적인 반응이 더 크게 작용하였다고 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(5) 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점 평정에 관한 의견
 현행 교원승진규정에 장관지정 연구·시범·실험학교 근무 가산점이 월0.021점, 교육감지정 연구·시범·실험학교 근무 가산점이 월0.010점으로 다르게 규정하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-27> 과 같다.

<표VI-27> 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점에 관한 의견

(단위 : 명/%)

내 용 \ 구 분	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	65 (29.5)	27 (35.1)	38 (26.6)	49 (28.7)	16 (32.7)	6 (20.0)	21 (26.6)	31 (36.9)	7 (25.9)
월 평정 배점을 같게 해야한다	130 (59.1)	41 (53.2)	89 (62.2)	101 (59.1)	29 (59.2)	18 (60.0)	47 (59.5)	47 (56.0)	18 (66.7)
월 평정 배점의 차이를 더욱 넓힌다	2 (0.9)	-	2 (1.4)	2 (1.2)	-	1 (3.3)	1 (1.3)	-	-
가산점을 없앤다	23 (10.5)	9 (11.7)	14 (9.8)	19 (11.1)	4 (8.2)	5 (16.7)	10 (12.7)	6 (7.1)	2 (7.4)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		3.156		1.096		8.882			
df		3		3		9			
p		.368		.778		.448			

전체적으로 배점을 같게 해야한다(59.1%)가 가장 높은 반응을 보였으며 현 규정이 타당하다(29.5%), 가산점을 없앤다(10.5%), 배점의 차이를 넓힌다(0.9%) 순으로 현 규정에 대하여 부정적인 반응이 높게 나타났다.

성별, 직위별, 경력별 모든 집단에서 전체적인 경향과 같이 나타났다.

이와 같은 결과는 장관지정 시범학교 근무나 교육감지정 시범학교 근무나 시범교육 목적 달성을 위해 노력의 정도 차가 있을 수 없다고 보고 있기 때문으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(6) 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 관한 의견

현행 교원승진규정에 공통가산점의 직무연수실적 학점을, 등재된 모든 것에 한하여 학점당 0.01, 년0.04점씩 0.5점을 부과하고 있다. 이에 대한 교사들의 반응을 각 요인별로 분석한 결과는 <표VI-28> 과 같다.

전체적으로 현행규정 타당하다(40.0%)의 긍정적인 반응이 가장 높게 나타났으며, 연수성적의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다(26.4%), 가산점을 상향조정하여야 한다(24.1%), 가산점을 하향 조정하여야 한다(9.5%) 순으로 반응하였다. 성별, 직위별 각 집단에서도 전체적인 경향과 같이 긍정적인 반응이 높게 나타났다. 경력별로는 10년 미만이 가산점을 상향조정해야 한다(36.75%)에 높은 반응을 나타냈으며, 10년 이상에서 30년 미만 집단에서는 각각 현 규정이 타당하다(43.0%, 44.0%)에 높게 반응하였으나, 30년 이상은 '현행규정이 타당하다'와 '연수성적평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다'에 같은 33.3%가 반응 한 것이 특이하다.

이와 같이 긍정적인 결과는 지금까지 받은 연수에 대한 보상 수단 및 유인책으로 처음 신설된 항목이고, 등재된 모든 연수가 대상이 된다는 점과 자율 또는 자비연수 등으로 받은 연수에 대한 혜택이라는 점에서 긍정적으로 작용한 것으로 해석된다.

집단별 차이검증에서는 모든 집단간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다

〈표VI-28〉 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 관한 의견

(단위 : 명/%)

구 분 내 용	전체	성 별		직 위		경 력			
		남	여	교사	부장교사	10년 미만	10년이상 20년미만	20년이상 30년미만	30년 이상
현행규정이 타당하다	88 (40.0)	30 (39.0)	58 (40.6)	71 (41.5)	17 (34.7)	8 (26.7)	34 (43.0)	37 (44.0)	9 (33.3)
가산점을 상향 조정하여야 한다	53 (24.1)	19 (24.7)	34 (23.8)	40 (23.4)	13 (26.5)	11 (36.7)	15 (19.0)	21 (25.0)	6 (22.2)
가산점을 하향 조정하여야 한다	21 (9.5)	6 (7.8)	15 (10.5)	13 (7.6)	8 (16.3)	1 (3.3)	5 (6.3)	12 (14.3)	3 (11.1)
연수성적평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다	58 (26.4)	22 (28.6)	36 (25.2)	47 (27.5)	11 (22.4)	10 (33.3)	25 (31.6)	14 (16.7)	9 (33.3)
n	220 (100)	77 (100)	143 (100)	171 (100)	49 (100)	30 (100)	79 (100)	84 (100)	27 (100)
χ^2		.649		4.003		14.049			
df		3		3		9			
p		.885		.261		.121			

3. 종합적 논의

1) 함의

현행 교육공무원 승진규정에 대한 설문조사 후 일선교사들의 관심도, 인식도 등의 일반사항과 승진규정에 규정된 4개 영역의 평정요소별 문항에 따라 성별, 직위별, 경력별로 분석된 결과를 가지고 그 속에 내포되어 있는 의미를 해석하여 승진제도의 개선방안을 모색해 보고자 한다.

(1) 일반사항

승진규정에 관한 관심도와 인식도는 아주 낮은 것으로 나타났으며, 경력이 많을수록 관심도와 아울러 인식도도 높게 나타났다. 이와 같은 현

상은 먼저, 승진을 하려고 하면 일정한 경력이 필요하며, 또 자주 바뀌는 승진규정에 대한 불신으로 승진규정에 맞추어 중·장기 계획을 세워 도전해 볼 수 있는 실정이 되지 않고 있어 경력이 미달되는 교사는 관심 밖의 일이 되고 있다.

다음으로, 승진의 문이 극히 한정되고, 경력의 미달, 가산점 부족(특히 벽지점수), 자격연수 성적의 낮은 점수 취득 등으로 미리 승진을 포기해 버리거나, 아직 필요성을 느끼지 못하여 관심과 이해가 매우 낮게 나타난 것으로 보인다. 여교사가 남자교사에 비해 낮은 관심과 이해를 하고 있는 것은 출발에서부터 목표의식과 근무환경 및 가정에서의 역할 등으로 인한 승진의욕의 감퇴 등 제반 여건이 가져다주는 소극적인 태도의 결과가 함의되어 있는 것으로 보는 것이 옳을 듯하다.

한편, 승진에 가장 영향을 미치는 요인으로는 가산점, 근무평정점 순으로 나타났다. 가산점은 전체 승진배점에서 가산점영역의 배점은 낮지만, 가산점의 한 항목인 도서·벽지학교근무 가산점이나 특수학교 가산점 등은 누구나 쉽게 취득할 수 없는 점이 있기 때문으로 해석되며, 다음으로 근무평정점으로 보고 있는 것은 다른 모든 승진점수를 다 갖춘다고 하여도 근무성적을 우수하게 받지 못하면 승진할 수 없기 때문으로 해석된다. 그리고 경력별로 30년 이상 집단에서 가산점 다음으로 연수성적이 영향을 미친다고 보고 있는 것은 연수성적 중 자격연수에 있어 시기별, 장소별로 취득한 연수점수의 차이가 심하며 특히, 경력이 많은 교사들의 자격연수 성적이 대부분 낮아, 승진에 걸림돌이 되고 있으며 점수를 갱신하려고 하여도 쉽게 갱신할 기회를 갖지 못하는데서 오는 결과가 함의되어 있는 것으로 보인다.

현행 승진규정의 평정요소별 배점·비율에 관해서는 경력평정에서 현행규정에 부정적으로 배점·비율을 ‘상향조정이 필요하다’로 객관성 유지

및 적정 경력이 되면 능력 향상과 더불어 평정점을 취득할 수 있다고 보고 있으며, 근무성적평정의 배점·비율에 관해서는 근무평정의 객관성과 공정성 결여 등으로 배점·비율을 하향하자는 쪽으로 극히 부정적으로 보고 있다.

연수성적의 배점·비율에 관해서는 대체적으로 현 규정에 긍정적으로 보고 있으나 경력이 많은 교사일수록 자격연수의 시기별, 장소별 점수 차로 인해 부정적으로 보고 있다. 가산점 평정의 배점·비율에 관해서도 하향조정을 원하며 현 규정에 부정적으로 보고 있다. 이는 특정 지역의 근무란 환경이 어려운 곳의 교육을 정상화시키는데 일정한 몫을 차지하고 있는 면도 있지만, 특정한 가산점 부가지역에 근무하기란 현실적으로 어려운 점이 많이 있으며, 성실히 교직원연에 노력만 하면 얻어질 수 있는 점수만은 아니기 때문으로 보인다.

(2) 경력 평정 사항

경력과 능력의 중요시 정도는 현행규정의 경력(45%)과 능력(55%)이 차지하고 있는 비율에서 ‘경력점을 보다 높여야 한다’로 현행 승진규정에 부정적으로 나타나 경력과 능력 어느 하나만을 승진의 유일한 기준으로 적용하는 것이 아니라, 조직체의 여건과 사회 문화에 따라 절충주의 식이 좋겠다는 방향으로 해석된다.

다음으로, 경력평정 기간에도 25년을, 30년으로 높이자는 부정적인 결과는 젊고 유능한 인재를 등용해 교직사회의 침체를 막겠다는 일부 개혁론자들의 생각과는 정면 배치되는 것으로 어느 정도의 경험과 능력을 고루 갖춘 사람이 학교를 경영하는데 안정적일 수 있다는 것으로 해석된다.

경력의 기간별 차등 비율적용에 관해서는 초과경력의 월 평정 배점·

비율을 ‘차등을 두되 조금 더 높여야 한다’로 현재에 가까운 과거의 경력이 먼 과거의 경력보다 높게 평가되어야 한다는 ‘근시성의 원칙이 중시되어야 한다’는 데 상반되게 현 규정에 부정적으로 나타나 전문성 면에서 옛날의 경력이나 최근의 경력을 같은 맥락에서 보고 있다.

학교 급 별간 경력의 동일 평정에 관한 의견과 강사 및 기간제 교원의 경력을 ‘나’경력으로 평정하는데 대한 의견 및 휴직기간의 5할을 경력으로 평정해 주는데 대한 의견은 현 규정에 긍정적으로 나타나, 학교 급 별간 경력을 거의 같은 맥락으로 보고 있으며, 강사 및 기간제 교원의 경력은 학습지도력과 전문성에서 정식 교사에 비해 부족하다고 보고 있다. 또한 휴직기간은 교직의 전문성 신장 면으로 보아 100% 모두 인정한다는 것은 모순 된 것으로 생각하고 있다.

(3) 근무성적 평정 사항

현행 교육공무원 승진규정에는 근무성적 반영기간을 최근 2년 간의 근무성적을 반영토록 규정되어 있는데 대한 의견은 ‘최근 1년 간만 반영한다’에 61%의 높은 반응을 보여 현행규정에 대해 매우 부정적으로 나타났다.

이러한 응답 결과의 의미는 첫째, 승진을 바로 앞 둔 교사들에게 근무성적을 우선적으로 배려함으로써 상대적으로 경력이 적은 교사는 인사이동이나 포상 시 근무성적에 많은 영향을 받고 있으며, 승진에 임박한 교사는 계속해서 좋은 근무성적을 받아야 하는 부담이 작용한 것으로 보인다.

다음으로 근무성적 평정은 평정자의 주관과 편견이 개입될 여지가 많아 객관도, 신뢰도, 타당도가 낮다고 불신하고 있기 때문에 2년 간의 근무성적을 반영하는 것은 근무성적평정의 공정성 및 합리성을 저해하는

요인으로 작용한다는 인식에서 비롯된 결과로 해석된다.

(4) 연수성적 평정 사항

직무연수의 평정회수를 3회에서 1회로 하자는 의견이 지배적이다.

이는 연수의 본래 목적에 반해 수단과 방법을 가리지 않고 점수 따기에만 급급해서 연수의 질 저하를 초래할 우려가 있고, 전문성 신장 및 인간관계의 악영향, 교사들간의 위화감이 조성된다는 의견이 깔려 있는 것으로 생각되며, 직무연수의 배점, 비율에 관한 의견에서는 현 18점에서 15점으로 낮추어야 한다는 의견에 가장 높은 반응이 나타나 연수성적의 평정회수와 관련이 깊은 것으로 해석되며 차지하는 비율보다도 1회에 한하면 높은 성적을 취득할 수 있는 확률이 그만큼 높아지기 때문으로 해석되며 연수성적의 평가 자체도 상대 평가로서 객관성과 공정성을 유지하기 힘들 것이라는 교사들의 상념 때문으로 해석된다.

자격연수 배점·비율에 관한 의견으로는 연수성적 전체 30점 중 9점(30%)을 차지하고 있는 비율을 더 낮추자는 의견으로 나타났다. 이는 자격연수 성적이 현실적으로 시기별, 장소별 큰 차이가 있으며 다른 연수와는 달리 쉽게 바꿀 수 있는 점수가 아니기 때문에 배점에서 낮은 비율로 적용함으로써 승진에 미치는 영향이 적다고 생각하고 있는 결과로 해석된다.

연구실적의 배점·비율에 관해서는 경력이 낮은 교사는 5점으로 상향 조정을 원했고 경력 많은 교사로 갈수록 '현행규정이 적당하다'로 나타났다. 이는 연구가 전문성 신장이나 교육력 향상 차원에서 이루어져야 하는데 현실적으로 승진을 위한 점수 채우기에 급급하다는 인상이 숨겨져 있고, 연구실적점을 취득하기 위해 노력하는 교사가 그렇지 않은 교사보다 대체적으로 아동교육에 소홀해 보이는 경향이 있기 때문으로 해석된

다.

직무연수 시효 제한에 관한 의견에서는 직무연수성적 시효를 10년에서, ‘시효를 없애자’로 나타났다. 이는 한정된 기간에 이수해야 하는 연수의 회수가 너무 많고, 또, 필요한 높은 점수를 취득하기 어려운 점이 큰 부담으로 작용했기 때문으로 해석되며, 연구실적의 제한 인정에 대해서는 1년에 1편에 한하여 평정토록 하는 현행규정에 타당하다는 의견으로 나타났다. 한꺼번에 많은 연구를 실시하다보면 연구 그 자체의 질적 수준 저하와 저 경력 교사의 다분야 참여로 인한 상대적 손해를 볼 수 있다는 판단에 따른 것으로 풀이된다. 자격연수 점수 평정에서 취득점수가 6할 미만인 경우 평정에서 제외토록 하는데 대한 의견은 ‘하한점을 정하여 평정한다’. ‘6할미만도 평정한다’ 순으로 나타났다. 자격연수를 받은 시기와 장소에 따라 점수의 차이를 많이 보이고 있으며, 6할미만을 평정에서 제외시킬 경우 해당 교사는 영원히 승진을 포기해야 되기 때문으로 해석된다.

(5) 가산점 평정 사항

먼저 도서·벽지근무 가산점 부여에 대한 의견은 현재 경북의 경우 4점의 가산점을 부여하고 있는데 대하여 대다수의 교사가 ‘하향조정 하여야 한다’로 나타났다. 특수지역인 도서·벽지학교 근무는 여러 가지 여건상 어려운 점도 있겠지만, 가산점 취득을 위해 근무를 희망하여도 여러 가지 여건과 소규모 학교의 폐교 등으로 인해 극소수의 교사들만 근무할 수 있어 가산점 취득에 어려움이 있다. 그리고, 도서·벽지 근무 경력이 교감의 업무 수행에 아무런 도움이 되지 않는데도 4점이라는 총 가산점 17.6점의 22.7%를 차지함으로써 승진에 결정적인 영향을 미치고 있다. 현실적으로 교감 승진에 다른 승진 요건을 다 갖춘다고 하여도 벽지가산

점이 없는 교사는 승진을 포기하는 실정이며 승진을 위해서는 도서·벽지 학교를 반드시 근무하여야 한다는 결론에 도달하게 되는데서 오는 결과로 해석된다.

다음은 부장교사 가산점 평정에 관한 의견은 현행 규정에 긍정적으로 나타났다. 부장교사 경력이 교감의 직무수행 및 전문성 신장에 많은 영향을 줄 수 있으므로 반영된 결과로 해석되며, 농·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정에 관한 의견에서도 긍정적으로 보고 있다. 근무 여건이 도시에 비해 열악한 농·어촌 지역 근무에서 오는 여러 가지 불이익을 보상 받고자하는 심리의 결과로 풀이된다. 특수학교 학급 가산점 평정에 관해서는 가산점을 없애고 수당을 상향 지급해야 한다는 의견이 지배적으로 나타났다. 이는 수당과 가산점의 이중 혜택을 받고 있으며, 또한 초등 교감은 대부분 정상적인 학생을 지도 담당함으로 교감의 직무와는 관련이 적다는 의견으로 해석된다.

장관지정과 교육감 지정 연구·시범·실험 학교 근무 가산점 평정에 관한 의견에서는 장관지정과 교육감 지정 시범 학교의 교육목적 달성을 위해 노력하는 정도의 차가 있을 수 없다고 보고 현행규정에서 달리 배점하는데 대해 매우 부정적으로 나타났다.

끝으로, 새로 신설된 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 대한 의견은 지금까지 받은 연수에 대한 보상으로, 등재된 모든 연수가 대상이 된다는 점에서 현행규정에 긍정적으로 나타났다.

2) 개선 방안

(1) 경력평정에 대한 개선 방안

경력이란 직업상의 경험과 그 근무 년 한을 말하는 것으로 어느 조직 체이든 적정의 경험 없이는 그 조직체를 원활하고 효율적으로 이끌어 갈 수 없다. 더욱이 인간을 다루는 교육현장에서의 적절한 교육경력이 승진 후의 업무수행이나 참다운 인간교육 등의 교육발전을 위한 필수조건이다. 경력평정은 평정에서의 객관성은 확실히 보장되지만 그 연한에 대해서는 찬·반론으로 나누어진다.

① 경력과 능력의 비중 조화 및 교직의 특수성 감안

현행 교육공무원 승진규정의 경력평정 비율은 가산점을 제외하고, 경력점수가 45%, 능력점수가 55%를 차지하고 있다. 설문 결과 ‘경력점을 보다 높여야 한다’로 현행규정에 부정적인 결과가 나타났다. 이는 두 영역의 균형을 맞추자는 의미로 받아들여진다. 따라서 경력과 능력 어느 한 영역에 너무 지나친 비중을 두지 말고, 그 적용비율을 조절하여 능력과 경력을 고루 갖추도록 유도하며, 특히 인간을 대상으로 하는 교직의 특수성을 감안하여 개선함이 바람직하다.

② 경력평정 기간의 상향조정

경력평정 기간에 대한 설문에서 현 25년을 30년으로 높이자는 데 가장 높은 반응을 보였다. 이것은 경력 기간을 낮추어서 젊고 유능한 인재를 등용하여 교직사회의 침체를 막을 수 있다는 일부 개혁론자들의 이론과는 정면 배치되는 것으로, 현재 정부에서 추진중인 것으로 알려진 교직발전종합방안과도 배치된다. 이는 급변하는 교육환경에 적응하고 행정능

를을 높이는 면도 중요시되어야 하지만, 교육의 목표가 참다운 인간을 육성하는데 있다면, 교육의 특수성을 감안하여 경륜을 높여, 지난 번 실시된 정년 단축과 같은 시행착오를 줄이는 방향으로 조정하고, 너무 자주 바뀌지 않도록 하여, 일선 교사들이 장기적인 계획으로 희망을 가지고 노력할 수 있도록 개선함이 바람직하다.

③ 기본경력과 초과경력의 차등 배점비율의 조정

현행 교육공무원 승진규정에 있어서 경력의 총평정기간을 근무기간 1월에 대하여 기본경력 0.35점, 초과경력은 0.10점으로 차등비율을 적용하고 있는데 교사들은 차등을 두되 경력간의 점수차이를 좁혀야 한다는 의견이 가장 높게 나타났다. 교육에 종사하는 전체 경력 중에서 최근의 경력을 높이 평가하는 근시성의 원칙에는 부합하나 교육경력 중 어느 하나도 소홀히 해서는 안되므로 현행 승진규정에서 차등을 인정하되 그 폭이 지나치게 크므로 경력간의 점수차이를 좁히는 방향으로 개선되어야겠다

(2) 근무성적 평정의 개선방안

근무성적은 교사들이 그들의 능력과 일한 결과를 인정받는다는 측면에서 매우 중요한 의미를 지니고 있으며, 교육의 주체가 교사라고 볼 때 인품과 능력을 고루 갖춘 교육자로서 아동과 학부모 및 사회인들로부터 존경을 받을 수 있어야한다. 이러한 자질을 갖춘 교사가 승진할 수 있을 때, 우리 교육의 미래는 밝다. 따라서 현행승진규정 중 근무성적평정이 가장 중요한 역할을 담당하고 있으므로 공정하고 객관성 있는 평정이 되어야 만이 모든 교사가 의욕을 가지고 노력할 뿐만 아니라, 인품을 갖춘 우수한 사람을 승진시킬 수 있다.

① 근무성적평정의 공정성 보장

근무성적평정의 배점·비율에 관한 의견에서 60.5%가 하향조정을 원하고 있는 것은 승진에 근무성적평정이 중요하지 않다는 의미보다는 평정결과의 신뢰성에서 오는 결과로 근무성적평정이 객관도, 신뢰도, 타당도가 모두 낮으며 평정자의 주관이나 편견이 개입될 여지가 많아 평정결과 자체를 불신하고 있기 때문이다. 따라서 평정척도 및 그 기준을 더욱 구체화, 객관화하고 근무성적평정 시 학교단위의 인사위원회를 합리적으로 활용함으로써 근무성적평정의 공정성을 보장하며, 교사들의 근무의욕과 능력개발 차원에 입각한 새로운 평정제도의 정립이 시급히 이루어져야겠다.

현행 승진규정에 추가되어 실시되고 있는 교육공무원 자기실적평가자료는 평정자와 확인자가 참고로 활용할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있으므로 이 또한 객관성과 신뢰성, 타당성을 갖춘 평가방법으로 적절하지 않으므로 교사들의 자기평가제 외에 동료교사 상호평가제 등을 도입하는 방안도 모색되어야겠다.

② 근무성적 평가방법의 개선

근무성적 반영 기간에 관한 의견에서 최근 1년 간의 근무성적평정 결과만 반영하자는 의견이 지배적이었다. 이는 현행 근무성적 평가방법이 강제 배분식 상대평가에서의 부작용으로, 근무성적평가 시 교감자격을 획득한 교사나 교감승진대상자들에게 우선적 배려, 학교근무 만기로 인사이동 예정자 우대, 고 경력교사 우대 등으로 상대적으로 젊은 교사, 새로이 전입한 교사, 여교사 등은 피해를 입게 되며, 또한 우수 집단 소속자는 평범한 집단 소속자에 비해 불리한 입장에 처하게 되는 불합리한 점이 많다.

따라서 현행제도를 유지하더라도 성적의 분포비율에 융통성을 부여하는 제도나, 수와 우의 분포비율을 높이는 방안도 모색되어야겠다. 아울러 승진규정에서의 평정요소로 근무성적을 반영할 시에는 객관성과 공정성이 있어야 하고, 이렇게 평정이 이루어질 때 1년을 평정기간으로 하는 것이 불의의 경쟁이나 상대적인 피해를 조금이라도 줄일 수 있는 방안이 될 것이다.

(3) 연수성적평정의 개선 방안

연수성적을 승진에 반영하는 것은 개인의 능력 신장이나 교직의 전문성 향상에 많은 도움을 줄 수 있는 만큼 평정에 관한 객관적인 자료가 될 수 있다. 다만 연수성적의 평가 자체가 객관적으로 이루어질 때에만 가능하다고 하겠다. 현행승진규정에 연수성적평정은 교육성적(직무연수 3회, 자격연수 1회분 성적)과 연구실적에 의해 평정하고 있는데 이에 대한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

① 직무연수 성적의 1회 평정

직무연수 평정회수에 관한 의견에서도 나타났듯이 대부분의 교사가 현재 승진규정의 10년 이내에 이수한 60시간 이상의 직무연수 3회분의 평정을 1회로 한하여 평정토록 원하고 있다. 이는 연수의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않지만, 현실적으로 10년 동안 3회분을 합산하여 평정하다보니 순기능보다 역기능이 더 많이 나타나 연수 본래의 목적이 흐트러지고 있는 실정이다. 수단과 방법을 가리지 않고 높은 점수 취득에만 급급하다보니 바람직하지 못한 경쟁의식을 초래하며, 연수성적이 필요한 교사들이 연수의 내용과 상관없이 한꺼번에 몰려 경쟁을 가지다 보니 전문성 신장은커녕 연수의 질 저하를 가져오고 있다. 따라서 승진에

직무연수성적평정은 1회분에 한하여 평정함이 부작용도 줄이면서 연수의 효과를 더욱 높일 수 있을 것이다. 또, 교사들의 연수 회피를 대비해 모든 연수를 학점화하여 개정 승진규정에 실시되고 있는 연수학점의 가산점 공통항목에 적용함으로써 폐단을 막을 수 있을 것이다.

② 자격연수 배점·비율의 하향조정

연수성적 전체 30점 중 9점(30%)을 차지하고 있는 비율을 더 낮추자는 의견으로 나타났다. 교사에게 주어지는 자격연수의 기회는 대부분 1회밖에 없다. 한번 주어진 기회에 좋은 점수를 받지 못했을 경우 자격연수 성적을 대체할 수 있도록 주어지는 연수는 특별한 경우를 제외하고는 없는 실정이다. 특히 승진 직전의 자격연수인 '1급 정교사 자격연수'는 처음 발령 후 3-5년 사이에 받게 되는데, 그 후 약 20년 이상이 흘러서야 승진을 생각하게 되고, 이때 자격연수 성적이 필요하게 됨으로 그 당시의 성적으로 평정한다는 것은 무리일 수밖에 없다. 쏟아지는 새로운 정보와 지식의 홍수 속에 교육과정을 포함한 모든 교육내용도 현 사회에 맞게 빠르게 적용할 수 있는 쪽으로 변하고 있다. 따라서 자격연수 평정점을 낮추어 승진에 영향이 적게 미치도록 하는 방안과 직무연수와 자격연수를 통합하고 교육성적평정을 점수에서 학점으로 평정하는 방식을 도입하고, 이를 승진에 반영하여 교사들이 점수에 연연하지 않고 교사 스스로가 전문성 향상과 자기 연찬에 힘쓰는 분위기를 조성하는 개선 방안이 모색되어야겠다.

③ 직무연수 성적의 적용 시효 연장

10년 이내에 받은 60시간 이상의 직무연수 3개를 합산하여 평정토록 하는 현행규정은 새로운 이론 및 수업기술의 습득을 위해서는 너무 긴

기간일지 모르지만, 10년 내에 우수한 점수 3개를 이수해야 승진이 가능하므로 우수한 점수를 받기 위해 수단과 방법을 가리지 않을 뿐 아니라, 많은 사람이 한꺼번에 몰려 연수 대상자로 지명 받기도 어렵다. 그러다 보니 연수의 질도 떨어지기 마련이다. 더욱이 연수성적 평가 방법이 철저한 상대평가이므로 성적을 잘 받지 못하면 좋은 점수를 받기 위해 계속 연수를 받아야 하는 모순이 발생한다. 따라서 시효를 없애고 평정한 다든지, 학점화하여 승진에 반영하는 방안을 모색하여 연수 본래의 취지를 살리도록 개선되어야겠다.

(4) 가산점 평정의 개선방안

조직 구성원들의 직무수행에 대한 동기부여와 능력향상을 유도하고 어려운 특정업무를 수행했을 경우에 그 보상으로 인사행정에 반영 해 주는 규정으로 설문결과 가산점이 승진에 배점·비율은 낮지만, 가장 영향을 미친다고 나타났다. 설문결과를 토대로 개선방안을 제시하고자 한다.

① 도서·벽지 근무 가산점의 하향조정

현재 경북의 경우 4점의 가산점을 부여하고 있는데 대하여 대다수의 교사가 점수를 하향조정 하여야 한다고 나타났으며, 현실적으로 도서·벽지 근무 가산점이 없는 교사는 승진을 못하고 있다. 도서·벽지학교 근무는 여건상 어려운 점도 있겠지만, 가산점 취득을 위해 근무를 희망하여도 여러 가지 여건과 소규모학교의 폐교 등으로 인해 극소수의 교사들만 근무할 수 있어 가산점 취득에 어려움이 많다. 그리고 도서·벽지 근무경력이 교감의 직무수행에 아무런 도움이 되지 않는데도 4점이라는 총 가산점 17.6점의 22.7%를 차지함으로써 승진에 결정적인 영향을 미치고 있다. 현실적으로 교감 승진에 다른 승진 요건을 다 갖춘다고 하여도

도서·벽지 근무 가산점이 없는 교사는 승진을 포기하는 실정이며 승진을 위해서는 도서·벽지 학교를 반드시 근무하여야 한다는 결론에 도달하게 된다. 따라서 배점 점수를 다른 가산점 항목과 비슷한 수준으로 낮추어 형평성을 맞추고, 도서·벽지 점수가 부족하더라도 다른 항목에서 열심히 노력하면 승진할 수 있는 길이 생기도록 방안을 모색하여야겠다.

② 특수학교·학급담당교사 가산점 폐지

특수학교·학급담당 경력은 정상아동을 지도 담당하는 초등학교 교감의 직무와는 관련성이 적을 뿐만 아니라, 특수학교 담당교사가 특수학급 담당교사 보다 2배 이상의 가산점을 부여 받고있는 형평성 문제, 현재 수당을 받고 있는 상황에서 승진에 필요한 가산점까지 부여하는 것은 너무 지나친 배려로 보여 가산점을 없애자는 의견이 지배적이다. 따라서 가산점을 폐지하고 특별수당 인상 및 전보 우대 등의 혜택을 주는 방향으로 개선함이 바람직하다고 본다.

③ 장관지정과 교육감지정 연구·시범·실험학교 근무 가산점 동일 배점

현행 승진규정에 장관지정 연구·시범·실험학교 근무경력과 교육감지정 연구·시범·실험학교 근무경력에 대한 가산점이 다르게 배점하고 있다. 설문에서도 배점이 같아야 한다고 나타나고 있다. 시범교육의 목적 달성을 위하여 교사들이 노력하는 정도의 차이가 별로 없는 데도 가산점 배점에서는 2배정도의 점수 차이가 있다. 따라서 장관지정 학교나 교육감지정 학교도 교사들이 노력하는 정도는 같으므로 배점이 같도록 개선되어야겠다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

인사행정 당국은 교육조직을 활성화하고 교원의 직무만족과 사기를 높이며, 자질 높은 교원을 적소에 배치함으로써 교육의 목적달성을 극대화하도록 계속적으로 승진규정의 문제점을 찾아내어 수정, 보완할 필요가 있으며, 합리적이고 공평한 제도의 정착으로 신뢰성과 공정성을 유지하도록 노력하여야 한다.

본 연구는 현행 교육공무원 승진규정에 대한 초등교사의 반응을 성별, 직위별, 경력별로 분석하여 그 속에 함의된 내용을 알아보고, 분석된 결과와 함의를 바탕으로 발전적이고 합리적인 개선방안을 모색하는 데 그 목적을 두었다.

이론적 배경에서 교원 인사행정의 개념 및 원리, 승진의 개념 및 의의, 승진의 원칙과 기준, 교원승진 규정의 내용, 교원 승진규정의 변천과정과 내용, 현행 승진규정의 내용 및 특징 등의 현행 교원승진제도와 선행연구 논문을 영역별로 분석·고찰하였다.

연구방법으로는 이론적 배경을 근간으로 관련 논문, 관계 문헌, 법규 및 각종 자료를 수집하여 분석하였다. 그리고 설문지는 타당도를 높이기 위하여 승진규정에 관한 선행 연구논문을 분석하여 일반사항, 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 영역에 걸쳐 총 24개 문항으로 구성하였다. 이들 설문지는 경주시 동, 읍, 면 소재 공립 초등학교 교사 총 220명을 대상으로 조사하여 분석 자료로 사용하였으며, 조사한 자료는 교사들의 성별, 직위별, 경력별로 백분율과 χ^2 (chi-square)검증을 통하여 집단 간의 차이를 분석하였다.

이상의 과정을 통하여 얻어진 연구의 결과를 설문 영역별로 요약하면 다음과 같다.

1) 일반 사항

현행 교육공무원 승진규정에 대한 관심도와 인식도는 전체적으로 모두 매우 낮은 편이며, 경력이 많은 교사에 비해 경력이 적은 교사가, 남자교사에 비해 여교사가 더욱 낮게 나타나, 일정한 경력이 되기까지는 자주 바뀌는 승진규정에 대한 불신, 평정의 객관성 미비 등에 의해 관심이 없는 것으로 나타났다.

승진에 가장 영향을 미치는 요인으로는 가산점, 근무성적점수, 경력점수, 연수성적점수 순으로 나타났으나, 30년 이상 집단에서는 가산점 다음으로 연수성적점수(특히 자격연수점수)가 승진에 영향을 미친다고 나타났다.

2) 경력평정 사항

경력과 능력의 중요시 정도는 현행 승진규정의 ‘경력점을 보다 높여야 한다’로 반응하였고, 경력평정 기간을 25년에서 30년으로 ‘상향조정 해야 한다’가 가장 높게 나타났다. 다음으로 현행규정과 같이 25년이 적당하다는 순으로 나타났다. 경력평정 기간의 초과경력과 기본경력의 기간별 차등 배점 적용은 초과경력의 배점을 차등을 두되 조금 더 높여야 한다고 나타났다.

학교 급별간 경력의 동일 평정에 관해서는 현행 승진규정에 긍정적으로 ‘가’ 경력으로 하는 것이 좋다고 나타났으며, 강사 및 기간제 교원의 경력평정은 현행 승진규정과 같이 ‘나’ 경력으로 평정함이 좋다고 나타났다.

휴직기간의 경력평정에 대해서는 휴직 기간의 5할을 경력으로 평정해주는 현행 규정에 긍정적으로 나타났다.

3) 근무성적평정 사항

근무성적 반영기간을 최근 2년에서 1년 간만 반영하자는 의견에 대다수 교사가 긍정적으로 반응하였으며, 근무성적 배점·비율에서는 현행 승진규정 보다는 ‘하향 조정이 필요하다’로 나타났다.

4) 연수성적평정 사항

직무연수의 평정회수를 현행 승진규정의 3회에서 ‘1회만 평정한다’로 하향조정을 원하였으며, 10년의 평정시효를 ‘평정 시효를 없애자’로 반응하였고, 직무연수 배점·비율 18점(60%)을 15점(50%)으로 낮추자고 반응하였다.

자격연수 배점·비율에서는 ‘더 낮추어야 한다’로, 평정에서는 ‘하한점을 정하여 평정하자’로 나타났다으며, 연구 실적의 배점·비율과 연구실적의 1년에 1회의 연구실적에 한하여 인정하는 데 대해서는 현행 승진규정에 긍정적인 반응을 보였다.

5) 가산점평정 사항

도서·벽지학교 근무 가산점 부여에서는 현행 승진규정에 경북의 경우 4점을 부여하고 있는데 대해서는 대다수의 교사가 점수를 하향조정하여야 한다고 반응하였고, 특수학교·학급 담당교사의 가산점 평정은 ‘가산점을 없애고 수당을 상향 지급한다’에 매우 높은 반응을 보였다.

또 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점은 점수의 차등을 두지 말고 같은 배점을 원하고 있다. 그리고 부장교사 경력

에 대한 가산점 부여, 농·어촌 진흥지역학교 근무경력에 대한 가산점 부여, 개정된 직무연수실적 학점에 대하여 가산점을 부여하는 데 대해서는 현행 승진규정에 긍정적인 반응을 나타냈다.

2. 결론

본 연구를 통하여 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 현행 승진규정에 대한 관심도와 인식도는 아주 낮은 것으로 나타났다. 경력에 따라 관심도와 아울러 인식도도 높게 나타났다. 승진규정의 평정요소별 배점과 비율에서, 경력평정은 배점과 비율을 상향조정을 원하고 있고, 근무성적 평정은 하향조정을 원했으며, 가산점평정은 하향조정과 적당하다가 비슷하게 나타났다. 연수성적평정은 적당하다고 현행 승진규정에 긍정적으로 나타났다. 그리고 승진에 가장 영향을 미치는 요인으로는 가산점으로 나타났다.

둘째, 경력과 능력의 중요시 정도에서 현행규정의 경력점을 보다 높여야 하고, 평정기간은 30년으로 하되, 초과경력의 배점비율을 조금 더 높이기를 원하고 있다.

셋째, 근무성적 반영기간을 당해연도 1년으로 하향조정하기를 원하고 있다.

넷째, 연수성적평정 중 직무연수 평정 회수를 1회로 하고, 시효를 폐지하며, 배점과 비율은 하향조정을 바라고 있는 것으로 나타났다. 또, 자격연수 배점·비율을 낮추고 하한점을 정하여 평정토록 원하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 가산점 평정에서는 도서·벽지 근무 가산점을 하향조정하고, 특수학교·학급 가산점은 가산점을 없애고 수당을 상향 지급하기를 원했

으며, 장관지정과 교육감지정의 연구·시범·실험학교 근무 가산점 평정은 월 배점이 같도록 조정하기를 원하는 것으로 나타났다.

지금까지의 연구과정과 연구결과를 토대로 몇 가지 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 교육공무원 승진규정은 지금까지 23차례나 개정되어 왔다. 그럴 때마다 나름대로 여러 가지 요인을 분석하고 문제점을 도출하여 해소시키는 방안을 찾으려고 노력했을 것이다. 그러나 절대적이고 훌륭한 제도가 마련되었다 할지라도 여건이 다른, 모든 사람들에게 주어진 문제점을 완전히 해소하기란 불가능하다. 다만, 주어진 여건 속에서 최선의 방안을 찾아, 보다 객관적이고 합리적인 승진규정이 강구되어야 할 것이다. 아울러 교직의 전문성과 특수성을 감안하여 장기근속자와 능력을 가진 교원을 위한 승진규정 즉, 경력과 능력을 겸비한 교사들이 승진할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 하겠다.

둘째, 다양한 승진제도의 도입을 통해 다수의 교사에게 승진기회를 제공함으로써 교원의 전문성 향상과 사기진작에도 많은 도움이 될 것이다. 현행과 같이 점수 순위로 승진후보자를 선발하는 방법 외에, 일정한 경력과 능력을 갖춘 교사 중 시험 전형에 의한 방법, 수석교사제를 도입하여 그 중에서 교감을 선발하는 방법 등의 여러 방안을 모색하여 고경력 교사, 저경력 교사 할 것 없이 모든 교원이 희망과 열의를 갖고 교직에 임하도록 해야 할 것이다.

셋째, 교원의 승진 폭이 협소하여 과열경쟁으로 인한 탈 교사직의 승진관 등의 부작용을 초래하고 있고, 교직의 전문성과 특수성에 비추어 볼 때, 교사 자신의 적성, 능력, 소질 등을 감안하여 교단교사, 학교행정가, 연구직, 장학직 등 다양한 진로를 선택할 수 있는 이원화 승진체제를 도입하여 교육행정직은 2급 정교사-1급 정교사-교감-교장으로, 교수직은

2급 정교사-1급 정교사- 선임교사-수석교사로의 승진제도가 마련되어야
겠다.

넷째, 본 연구는 현행 교육공무원 승진규정에 대한 초등교사의 의견에
대하여 분석·연구하였다. 본 연구의 부족한 점을 보완하기 위하여 합리
적인 개선방안에 대한 연구가 계속해서 이루어져야 하겠다.

끝으로 현행 교육공무원 승진규정의 내용에 대한 교사들의 의견을 수
렴하기 위한 설문지의 조사대상은 지역적 특성 및 제반 여건이 서로 다
른 곳에서 근무하는 교원을 대상으로 한 폭넓은 연구가 가능하겠으나,
본 연구에서는 경상북도 경주시 소재 초등학교로 제한하여, 연구결과를
일반화하는 데 한계가 있다.

참 고 문 헌

서적

- 강성철 외, 신인사행정론, 서울: 대영문화사, 2001.
- 교육법전편찬회, 교육법전, 서울: 교학사, 2002.
- 김명한 외, 교육행정 및 경영, 서울: 형설출판사, 1997.
- 김운태, 행정학원론, 서울: 박영사, 1984.
- 김종철, 교육행정의 이론과 실제, 서울: 교육과학사, 1985.
- 박동서, 인사행정론, 서울: 법문사, 2000.
- 서정화 외, 교육인사행정론, 서울: 도서출판 하우, 1995.
- 송미섭·나동환, 교육행정 및 교육경영론, 서울: 형설출판사, 1993.
- 송화섭, 교육행정 이론과 경영론, 서울: 양서원, 1993.
- 오석홍, 인사행정론, 서울: 박영사, 1993.
- 윤정일 외, 한국 교육정책의 탐구, 서울: 교육과학사, 1997.
- 장지호, 신인사행정론, 서울: 박영사, 1995.
- 최영진, 교육행정학, 서울: 형설출판사, 1996.

논문

- 김태화, 「교감 승진제도의 연수성적과 가산점에 관한 연구」, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.
- 서정규, 「교원 승진규정에 대한 반응도 분석 및 개선방안 연구」, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999.
- 성화용, 「교원승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문, 2000.
- 신점식, 「교원승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석」, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문, 1998.

심한용, 「초등학교 교감 승진규정 개선에 관한 연구」, 용인대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999.

이우환, 「초등학교 교원 승진규정의 변천에 관한 연구」, 경원대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999.

정진득, 「초등교원 승진제도의 개선방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문, 1999.

*****기타*****

경상북도교육청, 승진후보자 및 연수대상자 명부작성요령, 2002.

대한교육연합회, 「교원승진제도 개선에 관한 연구」, 1981.

경상북도교육청, 교육공무원승진규정개정령중 가산점항목 및 평정점 시행공문(2001), 초등1200-1837호.

Abstract

A Study on the Promotion System for Vice-Principal in the Elementary Schools

Ye, Young-Geun

Majoring in Educational Administration

Graduate School of Education, Kyongju University

(Supervised by Professor Kim, Jong-Joo)

The purpose of this study was to search for a rational reform measure on the basis of the findings by analyzing elementary school teachers' response to the current educational public servants' promotion system and looking into the contents of implication.

The study method was by analyzing related theses, literature, rules and all kinds of materials on the basis of theoretical background. In addition, questionnaire was used, composed of total 24 questions extending into 5 fields of general affairs, career evaluation, service merits evaluation, educational training results evaluation and additional points evaluation, and data for investigation was analyzed to look into the meaningfulness degree among analyzed groups through percentage and χ^2 (chi-square) verification by sex, position and career of teachers.

The findings obtained through this study are as follows;

First, it's found that the interest degree and the recognition degree on the current promotion rule were very low, but the more career teachers have, the higher the interest degree and the recognition degree were.

They wanted the upward readjustment in distribution of marks, by evaluation elements, and ratio, in distribution of marks and ratio for

career evaluation, but the downward readjustment in service merit evaluation, the response ration was similar between the group answering it's proper and the one who wanted the downward readjustment, and teachers' respond to educational training results evaluation was that it's appropriate, which showing that they were positive for the current promotion rule.

The most important factor for promotion was additional points.

Second, they wanted the upward readjustment of current career merit in the important degree of career and capability, wanted the evaluation period of 30 years, but a little higher distribution of marks for extra career.

Third, they wanted the downward readjustment of service merit-reflecting period into the year under review.

Fourth, they wanted the number of duty training evaluation to be once with abolition of its prescription, and wanted the downward readjustment of distribution of marks and ration. Also, they wanted to bring distribution of marks and ratio of qualification training down and to set the lowest limit.

Fifth, for additional point evaluation, they wanted the downward adjustment of island · isolated area service additional points with abolition of special school · class · additional points, and the upward payment of allowance, and in addition, wanted the same month distribution marks adjustment in service additional points evaluation among research · model · experimental schools designated by a minister and the superintendent of education.

Some suggestions on the basis of the findings are as follows;

First, the promotion rule of educational public service employees has been revised 23 times until now. Whenever it happens, persons concerned maybe would find out a problem with analysis of several factors and then make efforts to search for a measure to resolve it. Even though absolute and excellent measure might be prepared, it would be impossible to solve completely problems given to all persons under different circumstance. Only, they would have to find

out the best policy in given surroundings and then to devise an objective and rational promotion rule.

In addition, a promotion system for teachers of capability and long-service teachers considering the professional and speciality of teaching profession should be worked out; an institutional device by which teachers with career and capability can promote.

Second, to give an opportunity for promotion to many teachers through the introduction of various promotion systems would be very helpful for the elevation of the professional and for raising their morale.

In addition to the current selection method of promotion candidates by merits order, several methods such as the one by test among teachers of a fixed career and capability and the one by the introduction of the chief teacher system should be prepared so that all teachers, regardless of their career, could put their heart and soul into the teaching job with hope and passion.

Third, since narrow promotion chance of teachers produces side effects by overheated vying, the dual promotion system by which teachers can select various courses such as class teacher, school administrator, research profession, learning encouragement profession, considering the profession, speciality of teaching profession, and their aptitude, capability and the makings is needed; for education administration position, second class regular teacher→first class regular teacher→ vice-principal→principal ; for teaching profession, second class regular teacher→first class regular teacher→senior teacher→chief teacher.

부 록

● 다음은 현행 초등 교감승진규정에 관한 사항입니다. 해당 번호에 V표 해 주십시오

1. 교원승진규정에 대하여 어느 정도 관심을 가지고 계십니까?
 _ 1) 매우 관심이 많다. _ 2) 관심이 많다. _ 3) 보통이다.
 _ 4) 별로 관심이 없다. _ 5) 전혀 관심이 없다.

2. 교감 승진규정에 대하여 어느 정도 알고있습니까?
 _ 1) 매우 잘 알고 있다. _ 2) 잘 알고 있다. _ 3) 보통이다.
 _ 4) 별로 알지 못한다. _ 5) 전혀 모른다.

3. 현실적으로 승진결정에 가장 많은 영향을 미치는 것은 무엇이라고 생각하십니까?
 _ 1) 경력점수 _ 2) 근무평정점수 _ 3) 연수성적점수 _ 4) 가산점

4. 다음은 현행승진규정의 평정내용과 배점 비율입니다. 표를 보시고 선생님의 의견을 항목 별로 ()안에 V표를 해 주십시오.

평정내용	배 점	배점비율	경력과 능력 비율	상향조정	적당하다	하향조정
경력평정	90	41.6	45	()	()	()
근무성적평정	80	36.7	55	()	()	()
연수성적평정	30	13.7		()	()	()
가산점	17.6	8.0		()	()	()
총 평정점	217.6	100%	100%			

5. 교감 승진규정에 경력과 능력 중 어느 분야를 중시하는 것이 좋겠다고 생각하십니까? [현행: 경력 90점(45%), 능력 110점(55%)] *위표 참고
 _ 1) 경력점을 보다 높여야 한다.
 _ 2) 능력(근무 성적, 연수 성적)점을 보다 높여야 한다.
 _ 3) 경력점과 능력점을 같은 비율로 배점해야 한다.
 _ 4) 현행대로 하는 것이 좋다.

6. 현행 승진규정의 경력평정 기간은 25년입니다. 이에 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 30년으로 상향 조정하여야 한다.
- _ 3) 20년으로 하향 조정하여야 한다.
- _ 4) 15년으로 하향 조정하여야 한다.
- _ 5) 기타()

7. 현행 승진규정에는 기본경력(최근 20년, 월0.35점)과 초과경력(5년, 월 0.10점)의 배점이 다릅니다. 이에 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 차등을 두되 초과 경력의 비중을 좀더 높여야 한다.
- _ 3) 차등을 두되 초과 경력의 비중을 좀더 줄여야 한다.
- _ 4) 기본경력이나 초과경력의 배점이 같아야 한다.

8. 현행 승진규정에 현 근무교와 다른 급 학교(전임강사 이상의 대학교원 및 중·고등학교 졸업 학력이 인정되는 사회교육 시설 근무경력) 경력을 '가'경력으로 평정하는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다. _ 2) '나'경력으로 해야 한다.
- _ 3) 기타(의견;)

9. 강사 또는 기간제 교원의 경력을 '나'경력으로 평정하고 있는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) '가'경력으로 상향 조정해야 한다.
- _ 3) 경력에서 제외해야 한다.
- _ 4) 기타()

10. 휴직을 했을 경우 그 휴직 기간의 5할을 경력으로 평정하는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다. _ 2) 모두 인정해야 한다.
- _ 3) 경력 기간에서 제외해야 한다. - 4) 기타()

11. 승진에 근무성적은 **최근 2년** 간의 평정점을 반영하고 있습니다. 이에 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 당해 년도 1년 간만 반영하는 것이 좋다.
- _ 3) 최근 3년 간을 반영하는 것이 좋다
- _ 4) 기타()

12. 현행 승진규정에는 **직무연수**(종전 일반연수)를 최근 10년 이내 3회 분 평정하도록 되어있습니다. 이에 대해 선생님은 어떻게 생각하십니까?

종 별	배 점	비율	회 수	비 고
직무연수	18	60%	3회	6점×3회,최근10년 이내 60시간 이상 연수 (종전의 직무와 관련된 일반연수를 말 함)
자격연수	9	30%	1회	
연구실적	3	10%	.	연구대회 입상실적+석·박사학위논문
계	30점	100%		승진 점수에 13.7%차지함

- _ 1) 현행 규정이 타당하다.
- _ 2) 1회만 평정한다.
- _ 3) 2회만 평정한다.
- _ 4) 회수를 더 늘려야 한다.

13. 현행 연수성적평정 중 직무연수의 **평정 배점비율**은 60%(18점)입니다. 이에 대해 선생님은 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 50%(15점)로 낮추어야 한다
- _ 3) 30%(9점)로 낮추어야 한다.
- _ 4) 더 높여야 한다.

14. 현행 연수성적평정 중 자격연수(1점)의 **평정 배점비율**은 30%(9점)입니다. 이에 대한 선생님의 의견은?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 더 낮추어야 한다.
- _ 3) 50%로 높여야 한다.
- _ 4) 기타()

15. 현행 연수성적평정 중 연구실적의 **평정 배점비율**은 10%(3점)입니다. 이에 대한 선생님의 의견은?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 3점(10%) 미만으로 낮추어야 한다.
- _ 3) 5점(17%)로 높여야 한다.
- _ 4) 평정에서 제외시켜야 한다.

20. 부장교사 근무 경력 7년에 한하여 1.75점의 가산점을 부여하고 있는데 대하여 선생님의 생각은?

- 1) 현행규정이 타당하다. _ 2) 상향 조정하여야한다.
- _ 3) 하향 조정하여야 한다. _ 4) 폐지하여야 한다.

21. 농어촌 진흥지역 학교에 근무한 경력에 대하여 2.5점의 가산점을 부여하고 있는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다. _ 2) 상향 조정하여야한다.
- _ 3) 하향 조정하여야 한다. _ 4) 가산점을 없앤다.

22. 특수학교·학급 담당교사에게 1.25점의 가산점을 부여하고 있는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

- 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 가산점을 없애고 수당을 상향 지급한다.
- _ 3) 가산점을 높이고 수당을 없앤다.
- _ 4) 가산점과 수당을 모두 없앤다.

23. 연구·시범·실험학교근무교사 가산점 배점에서 교육인적자원부장관 지정과 교육감지정 연구학교 근무의 월 평정점의 배점이 다릅니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다
- _ 2) 월 평정 배점을 같게 해야한다.
- _ 3) 월 평정 배점의 차이를 더욱 넓힌다.
- _ 4) 가산점을 없앤다.

24. 개정된 승진규정에 공통가산점의 직무연수실적 학점을, 등재된 모든 것에 학점당 0.01, 년0.04씩 0.5점을 부여하고 있습니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- _ 1) 현행규정이 타당하다.
- _ 2) 가산점을 상향 조정하여야한다.
- _ 3) 가산점을 하향 조정하여야한다.
- _ 4) 연수성적평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다.