教育學 碩師學位 請求論文

教員昇進規定에 關한 幼稚園教師의 認識 硏究

慶州大學校 教育大學院

教 育 行 政 專 攻

李 慶 禮

指導教授 鄭 賢 珠

2003年 8月

教員昇進規定에 關한 幼稚園教師의 認識 硏究

慶州大學校 教育大學院

教 育 行 政 專 攻

李 慶 禮

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

指導教授 鄭 賢 珠

2003年 8月

李慶禮의 敎育學 碩士學位 論文을 認准함

審 査 委 員 인

審 査 委 員 인

審 査 委 員 인

慶州大學校 敎育大學院

2003年 8月

목차

표 목차

그림 목차

Ⅰ. 서론

1. 연구의 목적

유아교육에 있어 교육의 질을 결정짓는 가장 중요한 요인은 교사라고 본다. 유아교육이 아직 미분화된 발달적 특징을 지닌 연령의 유아들을 교육의 대상으로 하고 있고 욕구와 관심이 제각기 다른 유아들의 전인적 성장발달을 도와야 하기 때문에 유치원교사들의 역할과 자질은 더욱 중요한 의미를 지닌다. 따라서 우수한 교원을 확보하여 관리하는 일이 무엇보다 중요한 과제가 아닐 수 없다. 이러한 면에서 더욱 과학적이고 합리적인 운영이 필요하다. 특히, 교원 승진제도는 교원의 교육활동의 성취감과 성공감에 대한 보람과 기대를 충족시켜주는 동시에 사기진작과 직결되는 일종의 제도적인 장치가 된다.

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 교원의 사기, 인간관계, 근무만족, 근무의욕 및 과업의 효율성과 직결되어 중요한 의의를 지니고 있다.[1] 이렇게 중요한 의의를 지닌 승진이지만 공립 유치원 현장에서 원감이 되기란 여간 어렵지 않다.

경상북도의 경우 522개 유치원 중 5학급 규모의 단설 유치원은 4개원(포항, 경주, 영천, 구미)에 불과하고 병설유치원도 4학급 4개원, 3학급 16개원이며 나머지는 1 ·2학급 규모인데, 단설 유치원(혹은 5학급이상인 공립 유치원의 경우)에는 원장이, 국 ·공립 병설유치원의 3학급 이상에

1) 박동서, 인사행정론(서울: 법문사, 2000), p.275.

원감이 배치되어 있을 정도이다.[2] 그리고 2003년 현재 경상북도에서 원감 자격을 가진 공립 유치원교사가 원감으로 승진되는 비율은 0%였다. 이와 같은 승진기회의 제한으로 말미암아 승진대상의 적체현상을 가져오고 승진에의 과열현상을 빚게 된다.

또한 현재 시행중인 교육공무원승진 평정제는 승진과 인사를 위한 점수경쟁을 부추겨 교사들이 교육 본연의 활동에 충실하기보다는 승진을 겨냥한 점수경쟁에 급급할 수밖에 없는 불합리한 결과를 초래하고 있다. 이러한 불만 요인을 제거하여 제도상의 모순을 분석하고 가능한 최선의 방안을 강구함으로써 교원승진규정에 대한 신뢰성을 확보하여야 된다고 하겠다.

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.

교직사회가 활성화되고 교원들이 새로운 기대 속에서 만족감을 가지고 유아교육에 전념할 수 있도록 항상 승진규정의 문제점을 분석하여 계속적인 수정 보완작업이 필요하다 하겠다.

그 동안 교육 환경의 변화에 따라 교육공무원승진규정은 1963년 12월 5일 법률 제 1463호로 제정 ·공시된 이래 교육공무원 법에 의거 1964년 7월 8일 대통렬령 제 1863호로 공시된 이래 2002년 6월 25일 대통령령 제 17635호로 개정될 때까지 계속적인 수정 보완작업이 이루어져 왔으며 2002년 12월 16일자로 교육공무원승진규정 개정 중 가산점 평정항목 및 평정대상 기간적용이 교육공무원승진규정 개정령(대통령령17292호)에 의거 확정 통보되었다.

---

2) 경상북도교육청, 유치원 통계자료(2002), p10.

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.

현행 승진제도는 교육공무원승진규정과 관계법령에 따라 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점을 합산하여 승진후보자 명부를 작성하고 그 서열 순위에 따라 승진이 결정되도록 되어 있는데 승진제도는 자신의 경력과 실적에 따라 승진 가능 시기를 예측할 수 있어야 함은 물론이고 승진을 위한 노력의 방향 역시 뚜렷이 명문화되어 있어야 하며 공정하고도 합리적으로 이루어지고 있다는 확신을 가질 수 있도록 하여야 한다.

지금까지 초등교원을 대상으로 한 교육공무원승진규정에 대한 연구는 많이 이루어져 왔으나, 유치원 교원의 인식을 토대로 승진규정에 대한 연구는 전무한 상태이다. 따라서 본 논문에서는 교육공무원 승진규정에 대한 유치원 교원의 인식을 조사하여 유치원 교원에 적합한 승진규정을 제안하는 데 그 목적을 두고 연구를 진행하고자 한다.

2. 연구의 대상 ·범위 및 방법

본 연구의 대상은 현행 교육공무원의 승진규정으로서 연구의 내용적 범위는 다음과 같다.

첫째, 교원승진규정의 일반사항에 대하여 유치원교사들이 어떻게 인식하고 있는지 알아본다.

둘째, 교원승진규정의 경력 평정에 대하여 유치원교사들이 어떻게 인식하고 있는지 알아본다.

셋째, 교원승진규정의 근무성적 평정에 대하여 유치원교사들이 어떻게 인식하고 있는지 알아본다.

넷째, 교원승진규정의 연수성적 평정에 대하여 유치원교사들이 어떻게 인식하고 있는지 알아본다.

연구의 공간적 범위는 경주와 포항지역 공립 유치원에 국한한다.

연구의 방법으로서 유치원 교원 승진과 관련된 이론적 논의는 문헌조사 방법을 사용하고, 현행 교육공무원승진규정에 대한 유치원교사들의 의견을 수렴하기 위해서는 경험적 ·실증적 접근 방법에 의거하여 질문지 조사방법을 활용할 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 승진의 개념 및 의의

승진이란 원칙적으로 상위직으로 결원을 전제로 하여, 공개시험이나 경력, 근무성적, 연수성적 등을 통해 보다 높은 직급으로 이동하는 것을 말한다. 다시 말하면, 동일 직렬 내에서 상위직급으로 수직적 이동을 하는 것을 말하며, 권한과 책임의 증가, 위신의 상승, 보수의 증가 등을 수반하게 된다.[3)]

박동서에 의하면 승진이란 1차적으로 인사행정에서 보다 무거운 직책을 담당하게 되는 경우를 의미하는 것으로 해석되고 있어 반드시 봉급액의 증가를 의미하지는 않으나 일반적으로 봉급액도 인상되고 있다. 이러한 승진이 개인과 조직체에 좋은 영향은 다음과 같은 점에서 중요시된다고 하겠다. 첫째, 개인의 성공에 대한 기대를 충족시킴으로써 사기의 앙양, 둘째, 개인의 능력 발전, 셋째, 인적자원 ·능력의 효율적 이용 등이다.[4)]

교육공무원에 있어서 승진이란 한 조직체 내에서 특정한 구성원이 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 직무수행에 소요되는 기능의 증대, 임금의 증가 내지 근무 조건의 개선이 따르는 새로운 직무에 수직으로 이동되는 것을 의미하는 것으로, 교원의 승진은 교사가 교감으로, 교감이 교장으로 또는 연구사 ·장학사가 연구관 ·장학관으로 임용되는 경우를 말한다.[5)] 유치원교사가 원감으로 원감이 원장으로 임용되는 것이 이에 해당된다.

---

3) 김윤태, 교육행정 경영신론(서울: 배영사, 1991), p.371.
4) 박동서, 인사행정론(서울: 법문사, 1993), p.127.
5) 정일환, 교육행정의 이론과 적용(서울: 중앙적성출판사, 1996), p.320.

승진은 교원에 있어서 최대의 목표이며 이것이 원만히 이룩될 때 높은 사기와 의욕을 갖게 된다.

우리나라의 교원 승진임용제도는 실적주의 원칙과 자격자 임용의 원칙을 동시에 취하고 있는데 자격자 임용의 원칙은 교직의 전문성을 강조하는 것이라 볼 수 있다.

우리나라의 교육공무원법 제 10조에서는 「교육공무원의 임용은 그 자격, 재교육성적, 근무성적 기타 능력의 실증에 의하여 행한다」고 규정하고 있다. 동법 제 13조에서는 「승진임용은 동종의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 기타 능력의 실증에 의하여 행한다」고 규정하고 있는 것이다. 이들은 교원 승진의 개념이 단적으로 자격이나 능력을 갖춘 자에 한해 적정한 직무를 부여하고 아울러 여러 부가적 가치를 동반케 하는 직위의 수직적 상승임을 설명하고 있다.

이상의 여러 이론을 종합해 볼 때, 승진은 자아실현의 욕구를 충족시키는 보상수단이 되고, 조직 목표 달성을 위하여 인적자원을 효율적으로 배치하고 활용하는 조직충원 수단이 되며 능력 개발의 수단이 된다는 점이다.

승진이 갖는 의의를 정리하면 다음과 같다.[6)]

첫째, 승진은 보다 조건이 좋은 직무에 대한 충원을 내부적으로 실시하는 것이다.

둘째, 승진 전의 직급 수임자들 중에서 승진될 직급에 적합한 가장 유능한 인재를 선발하는 것이다.

셋째, 승진은 조직의 능력을 최대한으로 발휘하도록 하는 수단 내지 과정 변인이다.

---

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

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

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 조직체 내에서 위계질서를 확립하여 조직 구성원의 사기를 앙양하는 수단 내지 요인의 하나로 작용한다[7]고 볼 때 과학적이고 합리적인 인사행정을 펴기 위해서는 객관적인 기준을 설정하여 그것을 바탕으로 제반 인사조치가 이루어져야 할 것이다.

2. 승진의 기준

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

첫째, 어느 경우나 비중이 다르지만 경력과 실적을 혼합하여 이용하고 있다.

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

셋째, 실적이 동일한 경우는 경력에 따라 승진을 결정한다.[8]

승진에 있어 합리적인 기준으로는 경력주의와 실적주의 원칙의 어느 하나만을 유일한 기준으로 적용하는 것이 아니라 주어진 사회문화 내지 조직체의 여건에 따라 그 적용 비중을 달리하는 절충 주의식 승진기준

7) 김운태, 행정학원론(서울: 박영사, 1984), p.461.
8) 박동서, 전게서, p.275.

즉, 경력과 능력의 적절한 조화를 기준으로 하는 승진기준이 제시되고 있다.[9)]

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.[10)] 따라서 이러한 제 평정 기준은 곧 승진의 기준이 되고 있으며 이에 대한 교원들의 관심도 지대하다.

평정기준의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 경력평정

경력이란 직업상의 경험과 그 근무연한을 말하는 것으로 경력평정은 연공서열(seniority system) 내지 경력에 기초하여 구성원의 승진, 전보, 전직 등의 순위를 결정하는 변인의 하나로서 근무성적 평정이나 연수성적 평정에 비하여 고도의 객관성을 가지며 정실을 배제할 수 있고 행정의 안정성을 유지할 수 있다는 장점으로 지적되고 있어서 원감 승진 기준에도 높은 비중을 차지하고 있는 것이다.[11)]

승진의 기준으로서 경력과 실적 중에서 어느 것을 중요시 할 것인가는 매우 중요한 논쟁점이다. 승진 순위 결정 시 연공 서열적인 질서체제로 경력을 위주로 할 경우 무사안일하고 창의력과 전문성이 부족한 사람이라도 장기 근속했다는 이유로 승진의 혜택을 받게 되는 반면, 젊고 유능한 조직 구성원의 노력을 촉구하는 자극제가 될 수 없다. 따라서 경력의 비중을 무제한으로 인정하고 있지 않으며 근무성적, 연수성적 등 여러 가지 평정 요소를 종합적으로 고려하는 입장을 취하게 된다.[12)] 그러나

9) 성화용, 「교원승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(2000), pp.7-8.
10) 교육법전편찬회, 교육법전(서울: 교학사, 2003), p.821.
11) 서정화, 교육인사행정(서울: 세영사, 1994), p.229.

경력평정을 25년에서 20년으로 하향하는 방안도 연구 중이므로 점차 경력평정의 비중이 낮아지는 추세이다.

2) 근무성적평정

근무성적 평정은 능력과 실적(merit system)을 기초로 조직구성원의 배치, 감원, 승진 등의 순위를 결정하는 등 제반 인사조치를 하는데 있어서 선별적인 기능을 발휘한다. 이 외에도 근무성적 평정은 조직구성원 개개인의 직무수행태도나 잠재능력을 판정 ·기록하고 이를 활용하는 절차로서 조직구성원들의 능력발휘, 동기부여 그리고 직무수행능력을 향상시키는 역할과 기능을 하고 있다.[13)]

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.[14)]

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

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

12) 송홍락, 「현행 초등학교 교감 승진 기준에 대한 타당성 평가와 그 개선방안」, 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문(2000), p.10.
13) 김용진, 「현행 교원승진제도의 문제점과 개선방향」, 공주대학교 교육대학원 석사학위논문(2001), p.10.
14) 장지호, 신인사행정론(서울: 박영사, 1995), p.267.

수 있도록 하고 조직의 발전과 개인의 발전을 도모하도록 하기 위해서는 지속적인 교육 훈련과 연수가 필요 불가결한 것이다.[15] 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.

교사의 일차적인 임무가 연구가 아님에도 불구하고 실제로 교육을 잘 하는 교사에 대한 교육실적점수는 인정하지 않고 있다는 것도 문제점의 하나로 지적되고 있다.[16] 그렇지만 교사들의 연수를 통하여 급변하는 지식 정보화 사회에 적응할 수 있는 능력이 필요하므로 교원 승진규정의 연수성적 비중을 확대 실시함으로써 능력위주의 승진제도를 점차 확대할 것으로 기대된다.

4) 가산점 평정

가산점 평정은 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 인정될 때에만 의미를 가진다.[17] 이런 점에서 가산점 제도는 승진

15) 상게서, p.268.
16) 윤정일 외, 한국 교육정책의 탐구(서울: 교육과학사, 1997), p.657.
17) 성화용, 전게서, p.13.

후의 성공적인 직무수행과 관련성을 신중히 고려하여 타당한 항목과 배점을 채택해야 할 것이다.

3. 교육공무원승진규정

1) 교육공무원승진규정의 개정내용 변천

교육공무원승진규정의 개정내용을 차수별로 살펴보면 <표 Ⅱ-1>과 같다.

<표 Ⅱ-1> 교육공무원 승진규정의 개정내용 변천

구분	개정일	평정 기준일	개 정 내 용	문제점 및 특징
제정	1964.07.08	12월말	경력15년 100점, 근무성적평정 60점, 연수성적평정 40점	
1차	1969.12.04	12월말	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	6월말	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	7월말	경력분류: 갑, 을, 병. 연구점수 15점 나환자, 특수학교 담당 점수 일반연수와 자격연수점수 각각 15점 교육장 표창점수 0.5점	나환자, 특수학급담당 희망자 증가
4차	1974.05.09	6월말	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	12월말	근무성적평정점 점수폭 하향	교사간 배타성 감소
6차	1975.12.31	12월말	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	12월말	도서 ·벽지 근무 점수 하향(25점) 실과교사 자격증소지자 가산점	도서 ·벽지 근무 인사 부정방지, 공고교사 우대

구분	개정일	평 정 기준일	개 정 내 용	문제점 및 특징
8차	1979.02.07	12월말	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	12월말	민원담당 경력자 가산점(8점 상한)	친절종사자에 정책적 방안 정부관계기관 근무자 유리
10차	1986.04.26	12월말	다른급 학교경력 '을'경력 인정 근무성적평정 기간 3년 일반연수 : 자격연수 = 10 : 25	교장, 교감 권한 확대 교원 불만 요소
11차	1990.02.14	12월말	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
12차	1991.02.01	12월말	근무성적, 경력평정점의 평정자와 확인자 조정	
13차	1992.02.17	12월말	포상관련 가산점 97년 폐지 교육행정기관 민원업무담당 가산점 97년 폐지	포상 ·표창으로 인한 직원 간의 갈등 관리자의 편견 등 해소
14차	1993.03.06	12월말	특별상여금지급을 위한 특별근무평정 실시	공무원의 사기 진작 및 능률 향상 유도
15차	1994.09.22	12월말	다른급 학교경력 '갑'경력으로 인정 농어촌 교육진흥 가산점 연수성적 단일화 근무성적 평정기간 2년간	자격 ·일반연수의 비중 균일 농어촌 교육진흥책
16차	1996.02.07	12월말	체육청소년부장관 → 문화체육부장관	
17차	1996.02.22	12월말	국민학교 → 초등학교	
18차	1997.07.09	12월말	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	12월말	출산휴직, 자녀양육으로 인한 휴직 1년 이내 기간, 경력기간으로 평정	
20차	2000.02.28	12월말	일반연수 → 직무연수	

구분	개정일	평 정 기준일	개 정 내 용	문제점 및 특징
21차	2001.01.04	12월말	성과상여금지급을 위한 특별근무성적 평정 실시	
22차	2001.01.29	12월말	교육부 → 교육인적자원부	
23차	2001.07.07	12월말	임용전 군경력 '가'경력으로 평정 가산점을 선택가산점과 공통가산점으로 구분 공통가산점은 3점, 선택가산점은 15점 이내에서 교육감이 조정	가산점을 선택가산점과 공통가산점으로 구분함
24차	2002.06.25	12월말	직무연수실적 학점당 0.04점 도서 ·벽지근무경력 라지역 월평정점 상향 통합교육학급근무경력(초등) 월0.0053점 도 ·교육부 지정 연구주무자 월0.005점 발명 공작실 담당자 월0.005점 정보활용능력인정 0.25점	
25차	2002.12.16	12월말	도서 ·벽지 근무경력 가, 나, 다, 라지역 월 평정점 상향 고등학교 근무교사 월 0.017가산점	

2) 현행 교육공무원승진규정

현행 교육공무원승진규정은 1997년 7월 9일(대통령령 제15424호)의 전문개정 후 6차 개정 2002년 6월 25일(대통령령 제17635호)과 2002년 12월 16일(대통령령17292호) 가산점에 대한 일부개정에 의하여 시행되고 있다.[18)]

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

그 적용대상은 각급 학교 교사, 교감(유치원 원감포함)으로서 그가 근

18) 교육법전편찬회, 전게서, pp.821-836.

무하는 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.[19] 따라서 교직에서의 승진제도는 국가교육의 견지에서 보면 학교 교육을 이끌어 갈 중견 인재를 발탁하는 막중한 과제이므로 가장 적합한 자질을 갖춘 사람을 선발하지 않으면 안 된다.

현행 승진규정은 경력기간을 25년('99.12.13)으로 하였으며, 연수성적평정에서 직무연수 3회 18점, 자격연수 9점으로 되어 있다. 직무연수 이수실적 학점은 등재된 모두를 적용, 학점당 0.01점 년 0.04점으로 상한점 0.50까지 공통 가산점에 평정하도록 하고 특수학교, 특수학급 근무경력 가산점 항목에 통합교육학급 근무경력도 월 0.0053점으로 평정토록 하고 있으며 정보활용 능력인정자에게 0.25점, 도 ·교육부지정연구 주무자 및 발명공작실 담당자에게 월 0.005점의 가산점을 주도록 되어 있다(2003년 1월 31일 기준으로 작성되는 명부부터 적용). 도서 ·벽지 근무경력의 가산점에서 "가"벽지의 평정점을 월 0.042점에서 월 0.056으로, "나"벽지의 평정점을 월 0.034점에서 월 0.048으로, "다"벽지의 평정점을 월0.025점에서 월 0.030으로, "라"벽지의 평정점을 월 0.020점에서 월 0.025으로, 상향조정되었으며 명부작성권자 인정 경력 중 고등학교 근무교사에게 월 0.017의 가산점을 주도록 되어 있다(2004년 1월 31일 기준으로 작성되는 명부부터 적용).

현행 교육공무원승진규정의 구체적인 내용은 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점 등으로 구성되어 있으며, 내용을 요약하면 각각 <표 Ⅱ-2>, <표 Ⅱ-3>과 같다.

---

19) 상게서, p.821.

<표 Ⅱ-2> 평정항목 및 배점 내용

<table>
<tr><td>항목</td><td colspan="4">평 정 배 점</td><td>만점</td></tr>
<tr><td rowspan="3">경력
평정</td><td>구 분</td><td>등 급</td><td>평 점 만 점</td><td>근무기간 1월에
대한 평정점</td><td rowspan="3">90</td></tr>
<tr><td>기본경력
(최근20년)</td><td>가경력
나경력
다경력</td><td>84.00
74.00
64.00</td><td>0.3500
0.3083
0.2666</td></tr>
<tr><td>초과경력
(기본경력전5년)</td><td>가경력
나경력
다경력</td><td>6.00
5.00
4.00</td><td>0.1000
0.0833
0.0666</td></tr>
<tr><td>근무
성적</td><td colspan="4">수(72점이상) 20%
우(64점이상 72점미만) 40%
미(56점이상 64점미만) 30%
양(56점미만) 10%</td><td>80</td></tr>
<tr><td rowspan="2">연수
성적</td><td colspan="4">교육성적(27점)
1. 직무연수 :
18점<(6점× 1회성적)+(6점× 실시횟수 2회)>
2. 자격연수 : 9점</td><td rowspan="2">30</td></tr>
<tr><td colspan="4">연구실적(3점) 연구대회 입상실적 + 석사, 박사학위 논문</td></tr>
</table>

<표 Ⅱ-3> 가산점 평정항목 및 배점 내용

평정항목(공통가산점) \ 평정기간		2002. 2. 28		2002. 3.1 이후		2003.3.1 이후	
		평정점	상한점	평정점	상한점	평정점	상한점
○ 교육인적자원부지정 연구학교 근무경력 (선택가산점 교육감지정 상한점과 통합)		월0.021	1.25	월0.021	1.25	월0.021	1.25
○ 재외교육기관 파견 근무경력		월0.021	1.25	월0.021	1.25	월0.021	1.25
○ 직무연수실적 학점 (인사기록카드에 등재된 모든연수)		-		**학점당 0.01**	년0.04 총 0.5	학점당 0.01	년0.04 총 0.5
소 계			2.5		3.0		3.0
○ 도서 벽지 근무경력 (97.12.31까지 기본점 가0.042, 나0.034, 다 0.025, 라 0.017, 부가점 가 0.083, 나 0.062, 다 0.041, 라 0.020, 상한점5.0)	가	월0.042	4.0	월0.042	4.0	**월0.056**	4.0
	나	월0.034		월0.034		**월0.048**	
	다	월0.025		월0.025		**월0.030**	
	라	월0.017		**월0.020**		**월0.025**	
○ 한센병환자자녀학교(급) 담당경력		월0.021	1.25	0.021	1.25	0.021	1.25
○ 특수학교 근무경력 특수학급 근무경력 통합교육학급 근무경력(초등)		월 0.021 월 0.0105	1.25	월 0.021 월 0.0105 **월0.0053**	1.25	월 0.021 월 0.0105 월 0.0053	1.25
○ 1급정교사의 보직교사 근무경력		월0.021	1.75	월0.021	1.75	월0.021	1.75
○ 읍 면 동지역의 농어촌학교 근무경력		월0.015	2.5	월0.015	2.5	월0.015	2.5
○ 국가기술자격증 해기사면허증 소지	1급	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
	2 3급	0.5		0.5		0.5 0.25	
○ 정보활용 능력인증(인사기록카드에 등재된인증사항)		-		**0.25**			
○ 교육감지정연구학교근무경력 (공통가산점교육부지정연구학교가산점과통합)		월0.010	1.25	월 0.010	1.25	월 0.010	1.25
○ 명부작성권자 인정 경력	장학사 ·연구사 근무경력	월0.021	1.25	월 0.021	1.25	월 0.021	2.000
	도 ·교육부지정연구주무자(대용부속초등제외)	-		**월 0.005**	0.60	월 0.005	
	발명공작실 담당자	-		**월 0.005**		월 0.005	
	고등학교 근무교사	-				**월0.017**	
소 계			14.0		14.6		14.75

2002.12.16(대통령령17292호) 경상북도교육공무원승진규정(가산점)

1) 경력 평정

경력이란 실천적인 경험 또는 직업상의 경험과 그 근무연한을 말한다. 경력은 승진 예정직에서의 직무수행능력과 관계가 있다는 전제하에서 승진기준으로 채택하는 경우가 많으며 경력의 종류나 연한별로 비중을 달리하는 것이 보통이다. 경력의 종류나 연한에 따라 상대적인 가치를 정하는 까닭은 직무수행능력에 대한 상관도도 달라질 것으로 보기 때문이다.

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.”[20]라고 규정하고 있다.

(2) 평정자와 확인자

경력의 평정자는 평정대상자가 소속된 기관의 인사담당관이 되고, 확인자는 평정대상자가 소속되어 있는 기관의 장이 되는데, 유치원교사의 경우 평정자는 원감이 되고 확인자는 원장이 되는 것이다.

(3) 평정의 시기

경력 평정은 매년 12년 31일을 기준으로 하여 정기적으로 실시한다. 단, 신규채용, 승진, 전직 또는 강임된 자가 있거나 상위자격을 취득한자가 있는 때에는 그 때부터 2월 이내에 정기평정일 현재를 기준으로 하여 평정한다.

(4) 경력의 종류 및 평정기간

20) 상게서, p.787.

경력은 기본경력과 초과경력으로 나누고, 기본경력은 평정시기로부터 20년을 평정기간으로 하고, 초과경력은 기본경력 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 <표 Ⅱ-4>와 같이 가, 나 경력으로 나눈다.

<표 Ⅱ-4> 경력의 등급 및 종별

평정대상자 직 위	등 급	경 력 종 별
유치원교사 (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) 경력별 평정점

기본 경력의 등급별 평정점과 초과경력의 등급별 평정점은 <표 Ⅱ-5>와 같다. 경력 평정점을 계산함에 있어서 소수점이하는 넷째자리에서 반올림하여 셋째자리까지 계산한다. '가'경력을 중심으로 볼 경우 경력 평정점의 만점은 90점이 된다.

<표 Ⅱ-5> 경력의 등급별 평정점

구 분	등 급	평 점 만 점	근무기간 1월에 대한 평정점
기본경력 (최근20년)	가경력	84.00	0.3500
	나경력	74.00	0.3083
	다경력	64.00	0.2666
초과경력 (기본경력전5년)	가경력	6.00	0.1000
	나경력	5.00	0.0833
	다경력	4.00	0.0666

(7) 경력 기간 계산

경력 평정의 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

근무성적 평정(performance evaluation or appraisal)이란 조직 구성원의 개인적 능력과 가치 그리고 근무성적을 평가하는 것을 말한다.[21] 곧 조직구성원의 과거 및 현재에 있어서의 성취를 그의 환경배경에 비추어 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 활동이라고 말할 수 있다.[22]

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 통

21) 강성철 외, 신인사행정론(서울: 대영문화사, 2001), p.306.
22) 서정화 외, 교육인사행정론(서울: 도서출판 하우, 1995), p.133.

제로 쓰려는 것이었으나 오늘날에는 공무원의 발전과 업무 능력 향상에 이바지하는 것을 주된 목적으로 한다.[23)]

(1) 평정의 기준

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

① 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평정할 것.

② 평정자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의하여 평정할 것.

③ 신뢰성과 타당성을 보장받도록 할 것.

④ 평정대상자의 근무성적을 종합적으로 분석 ·평가할 것 등의 기준에 의하여 평가할 것.

(2) 평정자와 확인자

근무성적의 평정자 및 확인자는 승진후보자 작성권자가 저하는데 평정대상자가 유치원교사의 경우 평정자는 원감(교감), 확인자는 원장(교장)이 된다.

(3) 평정의 시기

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

① 교육공무원의 휴직, 직위해제 기타 사유로 평정 단위 연도의 전 기간을 근무하지 아니한 경우에는 평정하지 아니한다.

② 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 근무성적 평정의 평균을 당해 교육공무원에 대한 평점으로 갈음한

23) 오석흥, 인사행정론(서울: 박영사, 1993), p.251.

다.

③ 교육공무원이 2월 이상 교육기관 ·교육행정기관 또는 교육연구기관의 다른 직위를 겸임하거나 연수 외의 사유로 교육기관 ·교육행정기관 또는 교육연구기관에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견되는 기관의 의견을 반영하여 평정한다.

④ 교육공무원이 승진후보자 명부 작성 단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 교육공무원의 근무성적 평정표를 지체 없이 그 기관에 이관하여야 한다.

⑤ 교육공무원이 신규채용 또는 승진 임용된 경우에는 2월이 경과 한 후의 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다. 다만, 강임된 교육공무원이 승진 임용된 경우에는 강임되기 이전의 직위에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 한다.

⑥ 교육공무원이 상위의 교원자격을 취득한 때에는 그로부터 2월이 경과한 후에 상위의 교원자격취득전의 평정을 참작하여 평정하여야 한다.

⑦ 교육공무원이 전직된 경우에는 전직된 당해연도 평정 외의 평정은 전직되기 전의 직위에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다(개정 2002. 6. 25).

(4) 평정점의 분포 비율

근무성적은 평정 결과가 다음 각 호의 분포 비율에 맞도록 평정하여야 한다. 다만, 제4호의 근무성적 평정점(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.

① 수(72점 이상) 20%

② 우(64점 이상 72점 미만) 40%

③ 미(56점 이상 64점 미만) 30%

④ 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 각 호의 사항을 참작하여 조정한다.

① 평정 대상 교육공무원 전원의 분포 비율

② 소속 기관간 및 보조 기관간의 균형

③ 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 상여수당을 지급하기 위하여 근무성적이 우수한 자에 대하여 특별근무성적 평정을 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.[24)]

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 연수성적 평정은 다음의 항목별 규정에 의거 실시 되고 있다.

---

24) 서정화 외, 전게서, p.197.

(1) 평정의 구분

연수성적 평정은 교육성적 평정과 연구실적평정으로 나눈다.

(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.

연수성적 평정표는 <표 Ⅱ-6>과 같다.

<표 Ⅱ-6> 연수성적 평정표

<table>
<tr><td colspan="11">1.평정 대상자
소속 :　　직위 :　　성명 :</td></tr>
<tr><td colspan="11">2. 교육성적평정</td></tr>
<tr><td>교육구분</td><td colspan="2">교 육 명</td><td>교육기간</td><td>교육시간</td><td colspan="2">교육성적</td><td colspan="3">평 정 점</td></tr>
<tr><td>자격연수</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>직무연수</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>“</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>“</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>계</td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="11">3.연구대회입상실적평정</td></tr>
<tr><td rowspan="2">대회주관기관</td><td rowspan="2">대회명</td><td rowspan="2">입상
일자</td><td colspan="3">전국규모</td><td colspan="3">시 ·도규모</td><td rowspan="2">평정점
합 계</td></tr>
<tr><td>1등급</td><td>2등급</td><td>3등급</td><td>1등급</td><td>2등급</td><td>3등급</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>계</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="11">4.학위취득실적평정</td></tr>
<tr><td>석 ·박사구분</td><td colspan="2">직무관련구분</td><td colspan="2">학위명</td><td colspan="3">학위수여기관</td><td colspan="2">학위취득일자</td><td>평정점</td></tr>
<tr><td rowspan="2">석 사</td><td colspan="2">직무관련</td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">기타</td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">박 사</td><td colspan="2">직무관련</td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">기타</td><td colspan="2"></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="11">5.연수성적평정점</td></tr>
<tr><td colspan="11">6. 평정자 ·확인자 성명</td></tr>
<tr><td>구 분</td><td colspan="4">소 속</td><td>직 위</td><td colspan="3">성 명</td><td colspan="2">서명(인)</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="4"></td><td></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="4"></td><td></td><td colspan="3"></td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

(4) 교육성적 평정

교육성적 평정은 직무연수성적과 자격연수성적으로 나누어 평정한 후 합산한 성적으로 하되, 직무연수 성적 평정은 교원등의 연수기관 또는 교육인적자원부장관이 지정한 연수기관에서 10년 이내에 이수한 60시간 이상의 직무연수성적을 대상으로 평정하고, 자격연수 평정은 승진대상 직위와 가장 관련이 깊은 자격연수성적 하나만을 평정 대상으로 한다.

직무연수성적 및 자격연수성적의 평정점은 다음과 같다.

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

② 자격연수성적 : 9점

③ 교육성적의 평정점 산출 방법

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

㉮ 직무연수성적 평정점=6점×직무연수성적/직무연수성적 만점
+6점×직무연수횟수(2회에 한함)

㉯ 자격연수성적 평정점=9점-(연수성적만점-연수성적)×0.05

④ 자격연수성적 평정시 하나의 자격연수가 분할 실시되어 그 성적이 2이상인 때에는 이들 성적을 합산 평균하여 평정한다.

⑤ 직무연수성적 및 자격연수성적이 평어로 평가되어 있는 때에는 최상위 등급 만점의 90%, 차상위 등급 만점의 85%, 제3등급 만점의 80%로 평정한다.

⑥ 자격연수를 평정함에 있어서 당해 직위 또는 '가'경력으로 평정되는 직위에서 방송통신대학 초등교육과를 졸업하였거나 교육대학원 또는 교육인적자원부장관이 지장하는 대학원 교육과에서 석사학위를 취득한 자에 대한 자격연수성적은 <표 Ⅱ-7>과 같이 평정한다.

<표 Ⅱ-7> 자격연수 평정

성적	평정점
A학점 이상	만점의 90%
B학점 이상	만점의 85%
C학점 이상	만점의 80%

(5) 연구실적 평정

연구실적 평정은 연구대회 입상실적과 학위취득실적으로 나누어 평정한 후 이를 합산한 성적으로 평정한다.

첫째, 연구대회 입상실적 평정은 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.

둘째, 학위취득실적 평정은 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.

셋째, 연구실적 평정점은 3점을 초과할 수 없으며, 연구대회입상실적은 1년에 1회의 연구대회 입상실적에 한하여 평정한다.

연구실적 평정점은 <표 Ⅱ-8>과 같이 평정한다.

<표 Ⅱ-8> 연구실적 평정점

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

(6) 연수성적 평정결과의 보고 및 공개

연수성적 평정결과보고는 경력 평정의 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-9>에 의한 점수를 가산하여 평정한다.

<표 Ⅱ-9> 도서 ·벽지 학교 근무 가산점

급 지	월 평정점
가 지역	0.056
나 지역	0.048
다 지역	0.030
라 지역	0.025

(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 초과할수 없다.

(3) 특수학교 근무경력과 특수학급 담당 경력

특수학교에 근무한 경력은 월 0.021점, 특수학급 담당경력은 월 0.0105점, 통합교육학급 담당경력은 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 하고 있다.

(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 가산한다.

(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 <표 Ⅱ-10>과 같이 유리한 것 하나만을 평정토록 하였다.

<표 Ⅱ-10> 평정대상 경력이 중복되는 경우의 평정방법

번호	동 일 기 간 내	중 복 경 력
①	도서 ·벽지 지역 교육기관 또는 교육행정기관	◦ 한센병환자 자녀학교(학급) ◦ 특수학교(학급), 통합교육학급 ◦ 농한센병환자 자녀학교(학급) ◦ 농 ·어촌진흥지역학교
②	한센병환자 자녀학교(학급)	◦ 특수학급, 통합교육학급 ◦ 농 ·어촌지역
③	특수학교(학급), 통합교육학급	◦ 농 ·어촌지역
④	연구(시범 ·실험)학교	◦ 연구학교 근무경력 중복
⑤	1급정교사 부장교사 경력	◦ 한센병환자 자녀학교(학급) ◦ 통합교육학급
⑥	장학사 ·교육연구사	◦ 도서 ·벽지지역 교육행정기관 근무경력
⑦	재외국민 교육기관	◦ 장학사 ·교육연구사 경력

(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 실시하며 가산점 평정표는 <표 Ⅱ- 11>과 같다.

<표 Ⅱ- 11> 가산점 평정표

1. 평정대상자 ○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						

4. 선행연구의 고찰

우리나라 최초의 교육공무원승진규정은 1964년 7월 8일 제정·공포되었다. 현행교원 승진규정은 2002년 12월 16일(대통령령 제17292호, 가산점평정항목 및 평정점)의 일부개정으로 2004년 1월 31일을 기준으로 작성되는 명부부터 적용하도록 규정하고 있다. 따라서 개정된 현행 승진규정을 대상으로 한 연구논문이 거의 없는 실정이다. 여기서는 본 연구와 직접·간접으로 관련이 있는 최근의 논문을 중심으로 선행연구를 고찰하고자 한다.

신점식[25]은 “교원 승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석”에서 현행 교원 승진규정의 영역별로는 경력 평정에서 만족도가 가장 높게 나타나 경력 평정이 교직의 전문성 함양에 미치는 영향이 크다고 논하였으며, 경력 평정 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, 연수성적 평정에서 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, 연수당시 시대상황, 평가방법 등 객관성이 없으므로 없애는 것이 타당할 것으로 제시하고 있다.

성화용[26]은 “교원 승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방

25) 신점식, 「교원 승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석」, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문(1999).
26) 성화용, 「교원승진제도에 대한 초등교사의 인식도 분석 및 발전방안에 관한 연구」, 경주대학교 행정경영대학원 석사학위논문(2000).

안에 관한 연구”에서 현행과 같이 점수 순위로 승진후보자를 선발하는 방법 외에 다양한 승진제도의 도입을 제안하고 있다. 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 가산점 평정 항목 중 특수학교 ·학급 가산점을 없애고 수당을 상향 지급해야 한다고 하였다.

송홍락[27]은 “현행 초등학교 교감 승진 기준에 대한 타당성 평가와 그 개선방안”에서 근무성적 평정은 교직의 전문성 신장에 크게 기여하지 못한다고 지적하였다. 따라서 근무 성적 반영기간을 1년으로 하향조정하고, 경력이 10년 이상인 교사에게 승진시험제도와 무시험제도를 병행하는 2원적인 승진제도로 개선하며, 자격연수 점수는 하향조정 혹은 폐지를 원하고, 가산점 평정에서 98.1.1이전과 이후를 같게 평정하여야 모든 교사들이 골고루 경험해서 교직의 전문성을 쌓을 수 있다고 보았다. 또한 앞으로의 승진개정은 교직의 전문성 신장을 유도하는 방향으로 이루어져야 한다고 하였다.

김용진[28]은 “현행 교원승진제도의 문제점과 개선방향”에서 승진규정에 대하여 대부분의 교사가 불만족한다고 밝혔다. 따라서, 경력 평정에 있어서 평정기간을 현재보다 하향조정하고, 근무성적 평정은 많은 교사들이 신뢰하지 않으며 교육성적 평정에 있어서 평정대상 연수의 범위를 종별에 관계없이 2개로 하여야하며 연구실적점을 상향조정하고 승진규정개정 주기를 5년 이상으로 조정하여 미래 상황에 대하여 준비할 수 있도록 하는 정책적 배려가 필요하다고 하였다.

---

27) 송홍락, 「현행 초등학교 교감 승진 기준에 대한 타당성 평가와 그 개선방안」, 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문(2000).

28) 김용진, 「현행 교원승진제도의 문제점과 개선방향」, 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문(2001).

정복철[29]은 “교육공무원 승진규정에 관한 초등교원의 인식 연구”에서 승징규정에 대한 만족도는 보통수준이나 경력평정에 대한 만족도가 가장 높고 전문성에 미치는 영향은 교감은 높게, 평교사는 낮게 지각하고 있으며 근무성적 평정기간을 1년으로 하향조정하며 자격연수는 객관성이 없으므로 폐지하는 것이 타탕하다고 보았다.

이상에서 살펴본 선행연구를 요약해 보면, 교육공무원승진규정에 대하여 불만족하고 있으나, 경력 평정에 대한 만족도는 높고, 전문성 향상에 미치는 영향도 크다고 보았고, 고경력자가 전문성 신장에 대해 높게 지각하고 있었다. 근무성적평정에 대한 신뢰도가 낮고, 평정기간을 1년으로 하향조정, 특수학교(급) 가산점 및 자격연수 폐지, 연구실적점 상향조정, 교육성적 평정은 2회로, 가산점 평정은 98.1.1 이전과 동일하게 평정, 승진체제의 2원화, 수석교사제 도입 등을 제시하고 있다. 그렇지만 유치원 교원을 대상으로 승진규정에 대한 인식을 토대로 한 연구는 전무한 상태이며, 유치원 교원의 협소한 승진기회를 해소할 수 있는 승진규정의 제안 및 제도적 장치의 마련이 시급하다.

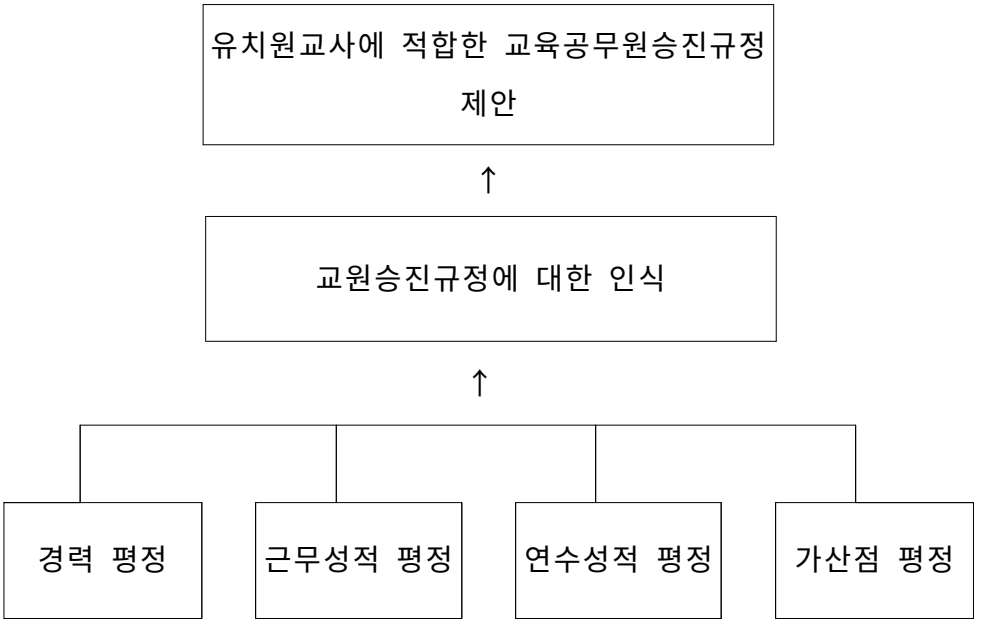
29) 정복철, 「교육공무원 승진규정에 관한 초등교원의 인식 연구」, 용인대학교 교육대학원 석사학위 논문(2001).

Ⅲ. 분석모형과 조사설계

1. 분석모형 정립

교육공무원승진규정의 기초산출의 근거가 되는 교원평정의 구성요소는 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 가산점 평정으로 네가지 이므로 대한 유치원 교원들의 인식을 조사하여 유치원교원에 적합한 교원승진규정을 제안하기 위하여 <그림 Ⅲ-1>과 같이 분석모형을 정립하고자 한다.

<그림 Ⅲ-1> 교원승진규정에 대한 연구의 분석모형



2. 조사설계

1) 조사대상 및 방법

본 조사는 경주와 포항 공립 병설유치원교사를 대상으로 130명을 무작위 표본추출하여 2003년 4월 1일부터 4월 30일까지 조사하였다.

회수된 설문지는 총 121부로 90.3%의 회수율을 보였다. 그 중 기재하지 않은 것과 기록이 잘못된 것, 불성실한 것을 제외하고 116부를 분석대상으로 하였다.

2) 조사도구 및 내용

현행 교육공무원승진규정에 대한 유치원교사들의 인식을 알아보기 위한 도구로 설문지를 작성하였다. 본 연구에 사용한 설문지는 문항구성의 타당도를 높이기 위하여 선행연구에서 수행한 교육공무원승진규정에 대한 연구를 분석하여 빈도가 높은 문항과 유치원교사들이 관심의 대상이 되고 있는 내용을 선정하여 지도교수의 자문을 받아 수정 ·보완하였다.

설문지의 문항 구성은 현행 교육공무원승진규정에 관한 4개 영역 및 일반사항 영역을 설정하고 총 25개의 문항으로 구성하였다. 설문지의 문항 구성 내용은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 설문지의 문항 구성 내용

영역	설 문 내 용	문항번호
일반 사항	1. 교원 승진규정에 대한 숙지 정도 2. 교원 승진에 대한 희망 정도 3. 교원 승진 기회의 개방 정도 4. 교원 승진을 위한 노력 정도 5. 승진에의 가장 중대한 영향 요인 6. 교원 승진규정에 대한 만족 정도	1 2 3 4 5 6
경력	1. 경력 평정의 반영 기간 2. 경력평정의 배점 3. 경력과 능력의 중시 비중 4. 경력의 종류별 배점의 차등 적용 5. 강사 또는 기간제 교원의 경력 평정	7 8 9 10 11
근무 성적	1. 근무성적 반영 기간 2. 근무성적 평정의 배점 3. 근무성적 기간별 차등배점 4. 근무성적 평정자 5. 근무성적 평정결과의 공개	12 13 14 15 16
연수 성적	1. 직무연수 평정점 2. 직무연수 시효 제한 3. 직무연수성적 반영횟수 4. 연구실적의 제한 인정 5. 연구실적 평정 배점	17 18 19 20 21
가산점	1. 도서 ·벽지 근무 가산점 평정 2. 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정 3. 직무연수실적 학점의 가산점 부여 4. 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정	22 23 24 25

3) 자료처리 및 분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSSWIN 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율 분석을 하였다. 또한 유치원 교사의 교육경력과 연령, 근무지역에 따른 집단별 인식의 차이를 살펴보기 위해 t-test와 χ^2(Chi-square) 검증을 실시하였다. 유의수준은 α=.05, α=.01, α=.001에서 실시하였다.

Ⅳ. 조사결과 분석 및 해석

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사대상자의 일반적인 특성 및 분포 상황은 <표 Ⅳ-1>과 같다.

<표 Ⅳ-1> 응답자의 분포 현황

구 분		빈도(명)	백분율(%)
경력	15년 미만	47	40.5
	15년 이상	69	59.5
연령	30대 이하	75	64.7
	40대 이상	41	35.3
근무 지역	시(동)지역	50	43.1
	읍 ·면지역	66	56.9
계		116	100.0

<표 Ⅳ-1>에 나타난 바와 같이 전체응답자 116명 중 경력별로는 15년 이상이 59.5%로 15년 미만은 40.5%보다 많았으며, 연령별로는 30대 이하가 64.7%로 40대 이상 35.3%보다 많았다. 근무지역별로는 읍 ·면지역 교사가 56.9%로 시(동)지역 교사 43.1%보다 많았다.

2. 분석 결과

현행 교육공무원승진규정에 대한 내용을 분석하기 위하여 설문지 조사

법을 통하여 수집한 자료를 경력별, 연령별, 근무지역별로 나누어 분석한 결과 및 해석은 다음과 같다.

1) 일반사항

(1) 교육공무원승진규정에 대한 인지 정도

교육공무원승진규정에 대한 유치원 교사들의 인지 정도를 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-2>와 같이 전체 평균이 2.68로, 유치원 교사들은 승진규정에 대해 잘 알지 못하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-2> 교육공무원승진규정에 대한 인지 정도

구 분		n	Mean	SD	t	p
경력	15년 미만	47	2.43	0.97	-1.57	0.119
	15년 이상	69	2.72	1.03		
연령	30대 이하	75	2.44	0.89	-2.40	0.018*
	40대 이상	41	2.90	1.16		
근무 지역	시(동)지역	50	2.50	0.97	-0.96	0.340
	읍·면지역	66	2.68	1.04		
전 체		116	2.68	1.04		

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

연령별로는 유의미한 차이를 보였으며(t=-2.40, p<.05) 40대 이상 교사가 30대 이하 교사보다 유치원 교원 승진규정에 대해 잘 알고 있었다. 그러나 경력별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 유치원 교사들은 유치원 교원 승진규정에 대해 잘 알지 못하였으며, 연령이 40대 이상인 교사가 30대 이하인 교사보다 유치원 교원 승진규정에 대해 잘 알고 있었다.

(2) 교육행정직 승진에 대한 희망 정도

유치원 교사들의 교육행정직 승진에 대한 희망 정도를 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-3>과 같이 전체 평균이 3.18로, 유치원 교사들은 교육행정직 승진을 그다지 희망하지 않았다.

<표 Ⅳ-3> 교육행정직 승진에 대한 희망 정도

구 분		n	Mean	SD	t	p
경력	15년 미만	47	2.94	0.99	-2.00	0.047*
	15년 이상	69	3.35	1.15		
연령	30대 이하	75	2.96	1.03	-3.03	0.003**
	40대 이상	41	3.59	1.12		
근무 지역	시(동)지역	50	3.08	1.03	0.86	0.392
	읍·면지역	66	3.26	1.15		
전 체		116	3.18	1.10		

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

경력에 따라 유의미한 차이를 보였으며($t=-2.00$, $p<.05$) 15년 이상 교사가 15년 미만 교사보다 교육행정직 승진에 대한 희망 정도가 높았다. 연령별로도 유의미한 차이를 보였으며($t=-3.03$, $p<.01$) 40대 이상 교사가 30대 이하 교사보다 교육행정직 승진에 대한 희망 정도가 높았다. 그러나 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 유치원 교사들은 교육행정직에 대한 승진을 그다지 희망하지 않았으며, 경력이 15년 이상인 교사와 연령이 40대 이상인 교사가 다른 교사보다 교육행정직 승진에 대한 희망 정도가 높았다.

(3) 교원 승진 기회 부여 정도

교원에 대한 승진기회의 부여에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-4>와 같이 전체 평균이 2.11로, 유치원 교사들은 교원들에게 승진기회가 충분히 주어지지 않는다고 인식하였다.

<표 Ⅳ-4> 교원 승진 기회 부여 정도

구 분		n	Mean	SD	t	p
경력	15년 미만	47	2.34	0.96	2.24	0.027*
	15년 이상	69	1.96	0.86		
연령	30대 이하	75	2.19	0.94	1.18	0.240
	40대 이상	41	1.98	0.88		
근무 지역	시(동)지역	50	2.06	0.79	-0.55	0.586
	읍·면지역	66	2.15	1.01		
전 체		116	2.11	0.92		

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

경력별로는 유의미한 차이를 보였으며(t=2.24, p<.01) 15년 미만 교사가 15년 이상 교사보다 교원에 대한 승진기회의 부여에 대해 긍정적으로 인식하였다. 그러나 연령별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 유치원 교사들은 교원에 대한 승진기회의 부여에 대해 긍정적으로 인식하지 않았으며, 경력이 15년 미만인 교사가 15년 이상인 교사보다 교원에 대한 승진기회의 부여에 대해 긍정적으로 인식하였다.

(4) 교원 승진을 위한 노력 정도

교원 승진을 위한 유치원 교사들의 노력 정도에 대해 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-5>와 같이 전체 평균이 3.06으로, 유치원 교사들은 교원 승진을 위한 노력을 그다지 하지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-5> 교원 승진을 위한 노력 정도

구 분		n	Mean	SD	t	p
경력	15년 미만	47	3.00	1.02	-0.49	0.625
	15년 이상	69	3.10	1.14		
연령	30대 이하	75	2.89	1.01	-2.27	0.025*
	40대 이상	41	3.37	1.18		
근무 지역	시(동)지역	50	2.98	0.91	-0.72	0.475
	읍·면지역	66	3.12	1.21		
전 체		116	3.06	1.09		

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

연령별로는 유의미한 차이를 보였으며(t=-2.27, p<.05) 40대 이상 교사가 30대 이하 교사보다 교원 승진을 위한 노력 정도가 높았다. 그러나 경력별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 유치원 교사들은 교원 승진을 위해 그다지 노력하지 않았으며, 연령이 40대 이상인 교사가 30대 이하인 교사보다 교원 승진을 위한 노력 정도가 높았다.

(5) 승진결정에 영향을 미치는 요인

승진결정에 영향을 미치는 요인에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-6>과 같이 승진결정에 경력점수가 영향을 미친다고 인식하는 교사가 37.1%로 가장 많았으며, 다음으로 근무평정점수 32.8%, 가산점 16.4%, 연수성적 점수 13.8% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-6> 승진결정에 영향을 미치는 요인

구 분		경력점수	근무평정점수	연수성적점수	가산점	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	18 (38.3)	18 (38.3)	6 (12.8)	5 (10.6)	47 (40.5)	2.42 (3)	0.489
	15년 이상	25 (36.2)	20 (29.0)	10 (14.5)	14 (20.3)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	30 (40.0)	27 (36.0)	10 (13.3)	8 (10.7)	75 (64.7)	5.43 (3)	0.143
	40대 이상	13 (31.7)	11 (26.8)	6 (14.6)	11 (26.8)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	19 (38.0)	10 (20.0)	9 (18.0)	12 (24.0)	50 (43.1)	8.63 (3)	0.035*
	읍·면지역	24 (36.4)	28 (42.4)	7 (10.6)	7 (10.6)	66 (56.9)		
계		43 (37.1)	38 (32.8)	16 (13.8)	19 (16.4)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별로는 유의미한 차이가 없었으며, 근무지역별로는 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=8.63$, $p<.05$). 시(동)지역 교사가 읍·면지역 교사보다 승진결정에 가산점이 영향을 미친다고 인식하였고, 읍·면지역 교사는 시지역 교사보다 근무평정 점수가 영향을 미친다고 인식하였다.

이상과 같이 승진결정에 경력점수가 영향을 미친다고 인식하는 유치원 교사가 가장 많았으며, 특히 읍·면지역 교사가 시(동)지역 교사보다 승진결정에 근무평정 점수가 영향을 미친다고 인식하였다.

(6) 교원 승진규정에 대한 만족 정도

현행 교원승진규정에 대한 유치원교사들의 만족 정도를 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-7>과 같이 전체 평균이 2.37로, 유치원 교사들은 교원 승진규정에 대해 만족하지 않았다.

<표 Ⅳ-7> 교원 승진규정에 대한 만족 정도

구 분		n	Mean	SD	t	p
경력	15년 미만	47	2.53	0.88	1.84	0.068
	15년 이상	69	2.26	0.70		
연령	30대 이하	75	2.36	0.85	-0.20	0.844
	40대 이상	41	2.39	0.67		
근무 지역	시(동)지역	50	2.36	0.72	-0.13	0.899
	읍·면지역	66	2.38	0.84		
전 체		116	2.37	0.79		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 유치원교사들은 교원 승진규정에 대해 만족하지 못했으며, 경력과 연령, 그리고 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

2) 경력평정

(1) 경력 평정의 반영 기간

현행 교원승진규정의 경력평정 기간은 25년을 만점으로 평정하고 있는데 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-8>과 같이 현행 승진규정의 경력평정 기간을 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 49.1%로 가장 많았으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 37.9%, 상향 조정해야한다 12.9% 순으로 나타났다.

경력별로는 유의미한 차이는 없었다. 연령에 따라 유의미한 차이를 보였는데 ($\chi^2=6.21$, $p<.05$) 40대 이상 교사가 30대 이하 교사보다 현행 승진규정의 경력평정 기간이 타당하다고 인식하였고, 30대 이하 교사는 40대 이상

교사보다 현행 승진규정의 경력평정 기간을 하향 조정해야 한다고 인식하였다. 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

<표 Ⅳ-8> 현행 승진규정의 경력평정 기간

구 분		현행 규정이 타당하다	상향 조정하여야 한다	하향 조정하여야 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	17 (36.2)	3 (6.4)	27 (57.4)	47 (40.5)	3.80 (2)	0.150
	15년 이상	27 (39.1)	12 (17.4)	30 (43.5)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	25 (33.3)	7 (9.3)	43 (57.3)	75 (64.7)	6.21 (2)	0.045*
	40대 이상	19 (46.3)	8 (19.5)	14 (34.1)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	19 (38.0)	7 (14.0)	24 (48.0)	50 (43.1)	0.10 (2)	0.951
	읍 ·면지역	25 (37.9)	8 (12.1)	33 (50.0)	66 (56.9)		
계		44 (37.9)	15 (12.9)	57 (49.1)	116 (100.0)		

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

이상과 같이 현행 승진규정의 경력평정 기간을 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 15년 미만 교사가 15년 이상 교사보다 현행 승진규정의 경력평정 기간을 하향 조정해야 한다고 인식하였다.

(2) 경력평정의 점수

현행 교원승진규정의 경력평정 점수는 90점을 만점으로 하고 있는데 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-9>와 같이 현행 승진규정의 경력평정 점수는 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 46.6%로 가장 많았으며, 다음으로 하향 조정해야 한다 31.9%, 상향 조정해야한다 21.6% 순으로 나타났다.

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 현행 승진규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 그리고 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

<표 Ⅳ-9> 현행 승진규정의 경력평정 점수

구 분		현행 규정이 타당하다	상향 조정하여야 한다	하향 조정하여야 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	24 (51.1)	6 (12.8)	17 (36.2)	47 (40.5)	3.63 (2)	0.163
	15년 이상	30 (43.5)	19 (27.5)	20 (29.0)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	34 (45.3)	14 (18.7)	27 (36.0)	75 (64.7)	2.01 (2)	0.367
	40대 이상	20 (48.8)	11 (26.8)	10 (24.4)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	24 (48.0)	10 (20.0)	16 (32.0)	50 (43.1)	0.14 (2)	0.933
	읍·면지역	30 (45.5)	15 (22.7)	21 (31.8)	66 (56.9)		
계		54 (46.6)	25 (21.6)	37 (31.9)	116 (100.0)		

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

(3) 경력과 능력의 중시 비중

현행 교원승진규정의 경력과 능력의 중시 비중에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-10>과 같이 경력과 능력을 같은 비율로 중시해야 한다고 인식하는 교사가 54.3%로 가장 많았으며, 다음으로 능력을 중시해야 한다 28.4%, 경력을 중시해야 한다 17.2% 순으로 나타났다.

경력에 따라 유의미한 차이를 보였으며($\chi^2=9.41$, $p<.01$) 15년 미만 교사가 10년 이상 교사보다 능력을 중시해야 한다는 인식하였고, 15년 이상 교사는 10년 미만 교사보다 경력을 중시해야 한다고 인식하였다. 연령별로도 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=9.38$, $p<.01$). 30대 이하 교사가 40대 이상 교

사보다 능력을 중시하거나 경력과 능력을 같은 비율로 중시해야 한다고 인식하였고, 40대 이상 교사는 30대 이하 교사보다 경력을 중시해야 한다고 인식하였다. 그러나 근무지역별로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 Ⅳ-10> 경력과 능력의 중시 비중

구 분		경력을 중시	능력을 중시	경력과 능력을 같은 비율로	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	3 (6.4)	19 (40.4)	25 (53.2)	47 (40.5)	9.41 (2)	0.009**
	15년 이상	17 (24.6)	14 (20.3)	38 (55.1)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	7 (9.3)	24 (32.0)	44 (58.7)	75 (64.7)	9.38 (2)	0.009**
	40대 이상	13 (31.7)	9 (22.0)	19 (46.3)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	6 (12.0)	14 (28.0)	30 (60.0)	50 (43.1)	1.93 (2)	0.381
	읍·면지역	14 (21.2)	19 (28.8)	33 (50.0)	66 (56.9)		
계		20 (17.2)	33 (28.4)	63 (54.3)	116 (100.0)		

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

이상과 같이 경력과 능력을 같은 비율로 중시해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 15년 미만 교사와 30대 이하 교사가 다른 교사보다 능력을 중시해야 한다고 인식하였다.

(4) 기본경력과 초과경력 배점의 차등 적용

현행 교원승진규정에는 기본경력 20년을 근무기간 1월에 대하여 '가'경력 기준으로 월 0.3500점, 초과경력 5년의 근무기간 월 0.1000점을 차등 적용하는데 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-11>과 같이

기본경력과 초과경력 배점의 차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여야 한다고 인식하는 교사가 35.3%로 가장 많았으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 30.2%, 차등을 두되 기본경력의 배점을 좀더 줄여야 한다 20.7%, 기본경력이나 초과 경력의 배점이 같아야 한다 13.8% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-11> 경력의 종류별 배점의 차등 적용

구 분		현형 규정이 타당하다	차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여야 한다	차등을 두되 기본경력의 배점을 좀더 줄여야 한다	기본경력이나 초과경력의 배점이 같아야 한다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	15 (31.9)	13 (27.7)	12 (25.5)	7 (14.9)	47 (40.5)	2.37 (3)	0.500
	15년 이상	20 (29.0)	28 (40.6)	12 (17.4)	9 (13.0)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	25 (33.3)	22 (29.3)	16 (21.3)	12 (16.0)	75 (64.7)	3.66 (3)	0.300
	40대 이상	10 (24.4)	19 (46.3)	8 (19.5)	4 (9.8)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	15 (30.0)	16 (32.0)	10 (20.0)	9 (18.0)	50 (43.1)	1.43 (3)	0.699
	읍·면지역	20 (30.3)	25 (37.9)	14 (21.2)	7 (10.6)	66 (56.9)		
계		35 (30.2)	41 (35.3)	24 (20.7)	16 (13.8)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 기본경력과 초과경력 배점의 차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 그리고 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(5) 전임강사 또는 기간제 교원의 경력 평정

현행 교원승진규정에는 전임강사 또는 기간제 교원의 경력을 '나'경력으로 평정하고 있는데 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-12>와 같이 전임강사 또는 기간제 교원의 경력 평정 은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 52.6%로 가장 많았으며, 다음으로 '가' 경력으로 상향조정해야 한다 37.9%, 경력에서 제외해야 한다 0.5% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-12> 강사 또는 기간제 교원의 경력 평정

구 분		현행 규정이 타당하다	'가'경력으로 상향조정해야 한다	경력에서 제외해야 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	23 (48.9)	19 (40.4)	5 (10.6)	47 (40.5)	0.44 (2)	0.802
	15년 이상	38 (55.1)	25 (36.2)	6 (8.7)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	36 (48.0)	32 (42.7)	7 (9.3)	75 (64.7)	2.11 (2)	0.348
	40대 이상	25 (61.0)	12 (29.3)	4 (9.8)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	24 (48.0)	21 (42.0)	5 (10.0)	50 (43.1)	0.76 (2)	0.684
	읍·면지역	37 (56.1)	23 (34.8)	6 (9.1)	66 (56.9)		
계		61 (52.6)	44 (37.9)	11 (9.5)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이는 없었다.

이상과 같이 전임강사 또는 기간제 교원의 경력 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 그리고 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

3) 근무성적평정

(1) 근무성적 반영 기간

현행 교원승진규정에는 근무성적 반영 기간은 최근 2년간의 평정점을 반영토록 되어 있는데 이에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-13>과 같이 당해 1년으로 해야 한다고 인식하는 교사가 60.3%로 절반 이상을 차지하였으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 26.7%, 3년 이상으로 한다 12.9% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-13> 근무성적 반영 기간

구 분		현행 규정이 타당하다	당해 1년만 한다	3년 이상으로 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	10 (21.3)	30 (63.8)	7 (14.9)	47 (40.5)	1.27 (2)	0.529
	15년 이상	21 (30.4)	40 (58.0)	8 (11.6)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	16 (21.3)	48 (64.1)	11 (14.7)	75 (64.7)	3.27 (2)	0.195
	40대 이상	15 (36.6)	22 (53.7)	4 (9.8)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	18 (36.0)	24 (48.0)	8 (16.0)	50 (43.1)	5.69 (2)	0.058
	읍·면지역	13 (19.7)	46 (69.7)	7 (10.6)	66 (56.9)		
계		31 (26.7)	70 (60.3)	15 (12.9)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 근무성적 반영 기간은 당해 1년으로 해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(2) 근무성적 평정의 배점

현행 교원승진규정의 근무성적 평정의 점수는 80점을 만점으로 하고 있는데 이에 해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-14>와 같이 현행 근무성적 평정의 배점은 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 53.4%로 가장 많았으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 40.5%, 상향 조정하여야 한다 6.0% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-14> 근무성적 평정의 배점

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	24 (51.1)	2 (4.3)	21 (44.7)	47 (40.5)	3.72 (2)	0.156
	15년 이상	23 (33.3)	5 (7.2)	41 (59.4)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	32 (42.7)	4 (5.3)	39 (52.0)	75 (64.7)	0.50 (20	0.780
	40대 이상	15 (36.6)	3 (7.3)	23 (56.1)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	25 (50.0)	4 (8.0)	21 (42.0)	50 (43.1)	4.67 (2)	0.097
	읍 ·면지역	22 (33.3)	3 (4.5)	41 (62.1)	66 (56.9)		
계		47 (40.5)	7 (6.0)	62 (53.4)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 근무성적 평정의 배점은 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(3) 근무성적 기간별 차등 배점

현행 교원승진규정에는 최근 2년간의 근무성적평정 중 당해연도 60%, 최

근 1년전은 40%로 근무기간별 차등 배점하도록 되어 있는데 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-15>와 같이 근무성적 기간 평정시 최근 1년의 비중을 더 높여야 한다고 인식하는 교사가 38.8%로 가장 많았으며, 다음으로 최근 1년과 1년 전을 50:50으로 해야한다 33.6%, 현행 규정이 타당하다 23.3% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-15> 근무성적 기간별 차등배점

구 분		현행 규정이 타당하다	50:50으로 한다	최근 1년의 비중을 더 높인다	기타	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	14 (29.8)	17 (36.2)	15 (31.9)	1 (2.1)	47 (40.5)	3.43 (3)	0.330
	15년 이상	13 (18.8)	22 (31.9)	30 (43.5)	4 (5.8)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	21 (28.0)	25 (33.3)	25 (33.3)	4 (5.3)	75 (64.7)	4.19 (3)	0.242
	40대 이상	6 (14.6)	14 (34.1)	20 (48.8)	1 (2.4)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	14 (28.0)	13 (26.0)	22 (44.0)	1 (2.0)	50 (43.1)	4.06 (3)	0.255
	읍·면지역	13 (19.7)	26 (39.4)	23 (34.8)	4 (6.1)	66 (56.9)		
계		27 (23.3)	39 (33.6)	45 (38.8)	5 (4.3)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 근무성적 기간 평정시 최근 1년의 비중을 더 높여야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(4) 근무성적 평정자

근무성적 평정시 원장과 원감의 평정에 대한 장학사의 조정 평정에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-16>과 같이 근무성적 평정은 원장, 원감만 평정해야 한다고 인식하는 교사가 52.6%로 절반 이상을 차지하였으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 37.9%, 장학사만 평정한다 6.0%, 기타 3.4% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-16> 근무성적 평정자

구 분		현행 규정이 타당하다	원장, 원감만 평정한다	장학사만 평정한다	기타	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	20 (42.6)	21 (44.7)	5 (10.6)	1 (2.1)	47 (40.5)	4.56 (3)	0.207
	15년 이상	24 (34.8)	40 (58.0)	2 (2.9)	3 (4.3)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	28 (37.3)	38 (50.7)	5 (6.7)	4 (5.3)	75 (64.7)	2.50 (3)	0.476
	40대 이상	16 (39.0)	23 (56.1)	2 (4.9)	-	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	17 (34.0)	30 (60.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	50 (43.1)	2.41 (3)	0.491
	읍 ·면지역	27 (40.9)	31 (47.0)	5 (7.6)	3 (4.5)	66 (56.9)		
계		44 (37.9)	61 (52.6)	7 (6.0)	4 (3.4)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 근무성적 평정시 원장과 원감만 평정해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(5) 근무성적 평정결과의 공개

현행 승진규정에는 근무성적 평정결과는 비공개하도록 되어 있다. 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-17>과 같이 근무성적

평정결과를 공개해야 한다고 인식하는 교사가 65.5%로, 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사 34.5%보다 많았다.

<표 Ⅳ-17> 근무성적 평정결과의 공개

구 분		현행 규정이 타당하다	공개해야 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	21 (44.7)	26 (55.3)	47 (40.5)	3.64 (1)	0.056
	15년 이상	19 (27.5)	50 (72.5)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	26 (34.7)	49 (65.3)	75 (64.7)	0.00 (1)	0.955
	40대 이상	14 (34.1)	27 (65.9)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	17 (34.0)	33 (66.0)	50 (43.1)	0.01 (1)	0.924
	읍 ·면지역	23 (34.8)	43 (65.2)	66 (56.9)		
계		40 (34.5)	76 (65.5)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 근무성적 평정결과를 공개해야 한다고 인식하는 교사가 비공개 하는 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사보다 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

4) 연수성적 평정

(1) 직무연수 평정점

교육성적 27점과 연구점수 3점의 직무연수 평정점에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-18>과 같이 교육성적 27점과 연구점수 3

점의 직무연수 평정점은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 46.6%로 가장 많았으며, 다음으로 하향 조정하여야 한다 28.4%, 상향조정하여야 한다 25.0% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-18> 직무연수 평정점

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	22 (46.8)	16 (34.0)	9 (19.1)	47 (40.5)	4.99 (2)	0.083
	15년 이상	32 (46.4)	13 (18.8)	24 (34.8)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	36 (48.0)	22 (29.3)	17 (22.7)	75 (64.7)	4.18 (2)	0.124
	40대 이상	18 (43.9)	7 (17.1)	16 (39.0)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	19 (38.0)	17 (34.0)	14 (28.0)	50 (43.1)	4.23 (2)	0.120
	읍 ·면지역	35 (53.0)	12 (18.2)	19 (28.8)	66 (56.9)		
계		54 (46.6)	29 (25.0)	33 (28.4)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 교육성적 27점과 연구점수 3점의 직무연수 평정점은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(2) 직무연수 시효 제한

현행 교원승진규정의 직무연수 시효는 최근 10년이내 것으로 제한되어 있다. 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-19>와 같이 직무연수 시효를 더 늘려야 한다고 인식하는 교사가 36.2%로 가장 많았

고, 다음으로 현행 규정이 타당하다 31.9%, 자격연수처럼 시효를 없앤다 30.2% 순으로 나타났으며, 시효를 더 줄여야 한다고 인식하는 교사는 1.7%로 매우 적었다.

<표 Ⅳ-19> 직무연수 시효 제한

구 분		현행 규정이 타당하다	시효를 더 늘린다	자격연수처럼 시효를 없앤다	시효를 더 줄인다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	14 (29.8)	18 (38.3)	15 (31.9)	-	47 (40.5)	1.65 (3)	0.649
	15년 이상	23 (33.3)	24 (34.8)	20 (29.0)	2 (2.9)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	25 (33.3)	26 (34.7)	23 (30.7)	1 (1.3)	75 (64.7)	0.48 (3)	0.923
	40대 이상	12 (29.3)	16 (39.0)	12 (29.3)	1 (2.4)	41 (35.3)		
근무지역	시(동)지역	20 (40.0)	14 (28.0)	15 (30.0)	1 (2.0)	50 (43.1)	3.48 (3)	0.323
	읍·면지역	17 (25.8)	28 (42.4)	20 (30.3)	1 (1.5)	66 (56.9)		
계		37 (31.9)	42 (36.2)	35 (30.2)	2 (1.7)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 직무연수 시효 제한에 대해 시효를 더 늘려야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(3) 직무연수성적 반영횟수

현행 교원승진규정의 직무연수성적 반영횟수는 3회로 되어있으며, 2004년부터 개정될 직무연수성적 평정점은 6점×직무연수성적/직무연수성적 만점+6점×직무연수횟수(2회에한함)로 되어있다. 직무연수성적 반영횟수에 대해

유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-20>과 같이 직무연수 성적 반영횟수는 개정된 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 69.8%로 가장 많았으며, 다음으로 현행 규정이 타당하다 19.8%, 2회의 성적만 반영한다 10.3% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-20> 직무연수성적 반영횟수

구 분		현행 규정이 타당하다	개정된 규정이 타당하다	2회의 성적만 반영한다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	8 (17.0)	34 (72.3)	5 (10.6)	47 (40.5)	0.39 (2)	0.822
	15년 이상	15 (21.7)	47 (68.1)	7 (10.1)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	14 (18.7)	54 (72.0)	7 (9.3)	75 (64.7)	0.50 (2)	0.780
	40대 이상	9 (22.0)	27 (65.9)	5 (12.2)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	11 (22.0)	37 (74.0)	2 (4.0)	50 (43.1)	3.85 (2)	0.146
	읍 ·면지역	12 (18.2)	44 (66.7)	10 (15.2)	66 (56.9)		
계		23 (19.8)	81 (69.8)	12 (10.3)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 직무연수 성적 반영횟수는 개정된 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(4) 연구실적의 제한 인정

현행 교원승진규정에 연구실적은 1년에 1편에 한하여 평정하도록 규정되어있다. 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-21>과

같이 연구실적의 제한 인정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 43.1%로 가장 많았으며, 다음으로 횟수에 관계없이 인정한다 34.5%, 1년에 2회에 한하여 인정한다 22.4% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-21> 연구실적의 제한 인정

구 분		현행 규정이 타당하다	1년에 2회에 한하여 인정한다	횟수에 관계없이 인정한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	18 (38.3)	12 (25.5)	17 (36.2)	47 (40.5)	0.83 (2)	0.660
	15년 이상	32 (46.4)	14 (20.3)	23 (33.3)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	33 (44.0)	14 (18.7)	28 (37.3)	75 (64.7)	1.87 (2)	0.393
	40대 이상	17 (41.5)	12 (29.3)	12 (29.3)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	21 (42.0)	10 (20.0)	19 (38.0)	50 (43.1)	0.57 (2)	0.753
	읍 ·면지역	29 (43.9)	16 (24.2)	21 (31.8)	66 (56.9)		
계		50 (43.1)	26 (22.4)	40 (34.5)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 연구실적의 제한 인정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(5) 연구실적 평정 배점

현행 교원승진규정의 연구실적 평정의 점수는 3점을 만점으로 하고 있는데 이에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-22>와 같이 연구실적 평정 배점은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 42.2%로

가장 많았으며, 다음으로 연구대회 입상실적과 석·박사 취득 점수를 따로 분리하여 평정해야 한다 31.9%, 상향조정하여야 한다 18.1%, 하향 조정하여야 한다 7.8% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-22> 연구실적 평정 배점

구 분		현행 규정이 타당하다	연구대회 입상실적과 석·박사 취득 점수를 따로 분리하여 평정해야 한다	상향조정하여야 한다	하향조정하여야 한다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	21 (44.7)	12 (25.5)	11 (23.4)	3 (6.4)	47 (40.5)	2.53 (3)	0.469
	15년 이상	28 (40.6)	25 (36.2)	10 (14.5)	6 (8.7)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	35 (46.7)	22 (29.3)	14 (18.7)	4 (5.3)	75 (64.7)	3.07 (3)	0.381
	40대 이상	14 (34.1)	15 (36.6)	7 (17.1)	5 (12.2)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	21 (42.0)	19 (38.0)	6 (12.0)	4 (8.0)	50 (43.1)	2.84 (3)	0.417
	읍·면지역	28 (42.4)	18 (27.3)	15 (22.7)	5 (7.6)	66 (56.9)		
계		49 (42.2)	37 (31.9)	21 (18.1)	9 (7.8)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로는 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 연구실적 평정 배점은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

5) 가산점 평정

(1) 도서 ·벽지 근무 가산점 평정

현행 교원승진규정의 도서 ·벽지 근무 가산점 평정의 점수는 4.0점을 만점으로 하고 있는데 도서 ·벽지 근무 가산점 평정에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-23>과 같이 도서 ·벽지 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 38.8%로 가장 많았으며, 다음으로 하향 조정하여야 한다 31.0%, 상향조정하여야 한다 24.1%, 가산점을 없앤다 6.0% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-23> 도서 ·벽지 근무 가산점 평정

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	가산점을 없앤다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	23 (48.9)	12 (25.5)	12 (25.5)	-	47 (40.5)	7.70 (3)	0.053
	15년 이상	22 (31.9)	16 (23.2)	24 (34.8)	7 (10.1)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	34 (45.3)	17 (22.7)	21 (28.0)	3 (4.0)	75 (64.7)	4.62 (3)	0.202
	40대 이상	11 (26.8)	11 (26.8)	15 (36.6)	4 (9.8)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	22 (44.0)	12 (24.0)	13 (26.0)	3 (6.0)	50 (43.1)	1.33 (3)	0.721
	읍 ·면지역	23 (34.8)	16 (24.2)	23 (34.8)	4 (6.1)	66 (56.9)		
계		45 (38.8)	28 (24.1)	36 (31.0)	7 (6.0)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 도서 ·벽지 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지

않았다.

(2) 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정

현행 교원승진규정의 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정의 점수는 2.5점을 만점으로 하고 있다. 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-24>와 같이 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 38.8%로 가장 많았으며, 다음으로 상향조정하여야 한다 34.5%, 하향 조정하여야 한다 21.6%, 가산점을 없앤다 5.2% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-24> 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	가산점을 없앤다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	20 (42.6)	17 (36.2)	9 (19.1)	1 (2.1)	47 (40.5)	1.98 (3)	0.576
	15년 이상	25 (36.2)	23 (33.3)	16 (23.2)	5 (7.2)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	31 (41.3)	27 (36.0)	14 (18.7)	3 (4.0)	75 (64.7)	1.88 (3)	0.598
	40대 이상	14 (34.1)	13 (31.7)	11 (26.8)	3 (7.3)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	23 (46.0)	14 (28.0)	10 (20.0)	3 (6.0)	50 (43.1)	2.46 (3)	0.482
	읍 ·면지역	22 (33.3)	26 (39.4)	15 (22.7)	3 (4.5)	66 (56.9)		
계		45 (38.8)	40 (34.5)	25 (21.6)	6 (5.2)	116 (100.0)		

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

경력별, 연령별, 근무지역별로 유의미한 차이가 없었다.

이상과 같이 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하

다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(3) 직무연수실적 학점의 가산점 부여

현행 교원승진규정의 직무연수실적 학점의 가산점 부여 점수는 년 0.04점으로 0.5점을 만점으로 하고 있다. 직무연수실적 학점의 가산점 부여에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-25>와 같이 직무연수실적 학점의 가산점 부여는 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 56.0%로 가장 많았으며, 다음으로 하향 조정해야 한다 19.0%, 연수성적 평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다 14.7%, 상향조정하여야 한다 10.3% 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-25> 직무연수실적 학점의 가산점 부여

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	연수성적 평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다	계	X^2 (df)	p
경력	15년 미만	23 (48.9)	5 (10.6)	11 (23.4)	8 (17.0)	47 (40.5)	1.84 (30	0.606
	15년 이상	42 (60.9)	7 (10.1)	11 (15.9)	9 (13.0)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	38 (50.7)	10 (13.3)	13 (17.3)	14 (18.7)	75 (64.7)	5.55 (3)	0.136
	40대 이상	27 (65.9)	2 (4.9)	9 (22.0)	3 (7.3)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	30 (60.0)	7 (14.0)	9 (18.0)	4 (8.0)	50 (43.1)	4.08 (3)	0.253
	읍 ·면지역	35 (53.0)	5 (7.6)	13 (19.7)	13 (19.7)	66 (56.9)		
계		65 (56.0)	12 (10.3)	22 (19.0)	17 (14.7)	116 (100.0)		

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

연령별, 경력별, 근무지역별로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 직무연수실적 학점의 가산점 부여는 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 경력과 연령, 근무지역별로는 차이를 보이지 않았다.

(4) 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정

현행 교원승진규정의 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정의 점수는 1.25이다. 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정에 대해 유치원 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-26>과 같이 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 50.9%로 가장 많았으며, 다음으로 하향 조정하여야 한다 27.6%, 상향조정하여야 한다 11.2%, 가산점을 없앤다 10.3%, 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-26> 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정

구 분		현행 규정이 타당하다	상향조정 하여야 한다	하향조정 하여야 한다	가산점을 없앤다	계	χ^2 (df)	p
경력	15년 미만	25 (53.2)	4 (8.5)	15 (31.9)	3 (6.4)	47 (40.5)	2.33 (3)	0.506
	15년 이상	34 (49.3)	9 (13.0)	17 (24.6)	9 (13.0)	69 (59.5)		
연령	30대 이하	40 (53.3)	8 (10.7)	20 (26.7)	7 (9.3)	75 (64.7)	0.59 (3)	0.900
	40대 이상	19 (46.3)	5 (12.2)	12 (29.3)	5 (12.2)	41 (35.3)		
근무 지역	시(동)지역	28 (56.0)	9 (18.0)	8 (16.0)	5 (10.0)	50 (43.1)	8.36 (3)	0.039*
	읍 ·면지역	31 (47.0)	4 (6.1)	24 (36.4)	7 (10.6)	66 (56.9)		
계		59 (50.9)	13 (11.2)	32 (27.6)	12 (10.3)	116 (100.0)		

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

경력과 연령별로는 유의미한 차이가 없었으며, 근무지역에 따라 유의미한 차이를 보였다(χ^2=8.36, $p<.05$). 시(동)지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하였고, 읍 ·면지역 교사는 시(동)지역 교사보다 하향 조정해야 한다고 인식하였다.

이상과 같이 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 시(동)지역 교사가 읍 ·면지역 교사보다 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하였다.

3. 종합적 논의

1) 함의

현행 교육공무원승진규정에 대한 설문조사 후 유치원교사들의 승진규정에 대한 숙지정도, 희망도, 만족도 등의 일반사항과 승진규정에 규정된 4개 영역의 문항에 따라 경력별, 연령별, 근무지역별로 분석된 결과를 가지고 그 속에 내포되어있는 의미를 해석하여 논의를 해보면 다음과 같다.

(1) 일반사항

유치원 교사들은 교육공무원승진규정에 대해서는 잘 알고 있지 못하였으며, 교육행정직에 대한 승진에 대해서도 그다지 희망하지 않으며, 교원의 승진기회 부여에 대해서도 긍정적으로 인식하지 않고 있는 것으로 나타났다. 또한 승진을 위한 노력정도도 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 승진의 문이 지극히 좁고, 교사 본연의 임무를 열심히 수행하는 것만으로는 승진하기 힘들어서 미리 승진을 포기해 버리거나 아직 승진의 필요성을 느끼지

못하거나, 승진에 관한 관심이 적다는 사실을 말해준다. 교원 승진규정에 대해서는 만족하지 않는 것으로 나타났는데, 이는 교사들이 현행 승진제도에 많은 불만을 있으므로 앞으로 보다 더 이상적인 승진제도를 기대하고 있음을 말해준다. 승진 결정에 가장 영향을 미치는 요인으로 경력점, 근평점 순으로 나타났다. 현행승진규정에서 경력과 근무평정이 차지하는 비율이 높아서 경력 미달 교사는 아예 관심 밖의 일이 되고 있으며, 다른 모든 승진점수를 다 갖춘다고 하여도 근무성적을 우수하게 받지 못하면 승진할 수 없기 때문으로 해석된다. 따라서, 과학적이고 합리적인 인사행정을 펴기 위해서는 객관적인 승진 기준을 설정하여 그것을 바탕으로 제반 인사조치가 이루어져야 할 것이다.

(2) 경력 평정

현행 승진규정의 경력 평정 기간은 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 특히 15년 미만 교사가 15년 이상 교사보다 경력 평정의 하향조정이 필요한 것으로 인식하고 있었다. 이는 경력이 적은 교사가 경력이 많은 교사보다 경력 평정 점수의 배점을 줄여 빨리 승진을 기대하고 있음을 보여준다. 또한 경력 평정 점수는 현행 승진규정이 타당하다고 인식하였으며, 경력과 능력의 중시 비중에 있어서는 같은 비율로 중시해야 한다고 인식하였다. 15년 미만 교사와 30대 이하 교사가 다른 교사보다 능력을 중시해야 한다고 인식하였는데 이는 어느 정도의 경험과 능력을 고루 갖춘 사람이 유치원을 경영하는 것이 안정적일 수 있다는 것으로 해석된다. 그리고 경력이나 연령이 적은 교사들은 현행의 승진제도 하에서는 능력 평정보다는 경력 평정에 의해 승진이 결정된다고 생각하고 있음을 간접적으로 보여준다.

기본경력과 초과경력 배점의 차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여

야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았다. 이는 초과경력 평정 점수를 상향 조정하여 경력의 차이로 인한 평정 점수의 차를 더 벌려 젊은 교사들과의 경력평정 점수에서 높은 점수를 받기 위한 것으로 보인다.

전임강사 또는 기간제 교원의 경력 평정은 책임감 부족, 지도 기간의 불연속, 학습지도력 부족, 유아생활지도 등 교원의 전문성 결여로 현행규정('나'경력 인정)이 타당하다고 인식하는 교사가 가장 많은 것으로 보인다.

(3) 근무성적 평정

유치원 교사들은 근무성적 반영 기간을 당해 1년으로 해야 하며, 근무성적 평정의 배점을 하향 조정해야 한다고 인식하였다. 이는 근무성적 평정이 경력 평정보다 객관성이나 타당성이 결여되어 있으니 모든 교원들이 신임할 수 있는 근평이 되어야 함을 의미한다. 근무성적 기간별 차등 배점에 대해서는 근무성적 기간 평정시 최근 1년의 비중을 더 높여야 하며, 근무성적 평정시에는 원장과 원감만 평정해야 한다고 인식하였다. 이는 어차피 객관성과 공정성이 결여되었다면 2중으로 평정함은 상대적으로 더 많은 피해를 가져올 수 있다는 것이다. 따라서, 원장과 원감은 근무성적 평정시 직급별로 타당한 요소 및 기준과 평정자의 주관을 배제한 객관적인 근거에 의하여 실시해야 할 것으로 보인다. 또한 근무성적 평정결과를 공개해야 한다고 인식하는 교사가 공개하지 말아야 한다고 인식하는 교사보다 많았다. 이러한 결과를 볼 때, 근무성적 평정에서 상대적으로 불리한 위치에 있는 교사들이 공정성 확보의 방법으로 평정 결과의 공개를 원하고 있음을 알 수 있고, 승진후보자가 결정되면 자기 점수와 연공서열로 미루어 근무성적을 충분히 짐작할 수 있기 때문에 공개해야 된다는 의견이 많은 것으로 보인다.

(4) 연수성적 평정

유치원 교사들은 교육성적 27점과 연구점수 3점의 직무연수 평정점은 현행 규정이 타당하며, 직무연수 시효 제한에 대해 시효를 더 늘려야 한다고 인식하고 있었다. 이는 승진을 점수 채우기에 급급하다는 인상 때문에 현행 규정이 타당한 것으로 본듯하다. 그리고 한정된 기간에 이수해야 하는 연수의 회수가 너무 많고 또 필요한 점수를 취득하기 어려운 점이 큰 부담으로 작용했기 때문으로 해석된다. 직무연수성적 반영횟수는 개정된 규정이 타당하며, 연구실적의 제한 인정과 연구실적 평정 배점에 대해서는 1년에 1편에 한하여 평정토록 하는 현행규정이 타당하다는 의견으로 나타났는데 이는 한꺼번에 많은 연구를 실시하다보면 연구 그 자체의 질적 수준저하와 저 경력교사의 다분야 참여로 인한 상대적 손해를 볼 수 있다는 판단에 따른 것으로 해석된다. 연구실적 평정 배점은 현행 규정에 긍정적인 반응을 보인 응답자(42.2%)가 가장 많았지만, 연구대회 입상실적과 석 ·박사 취득 점수를 따로 분리하여 평정해야 한다는 의견(31.9%)도 많았다. 이것은 응답자가 어떤 학력을 가졌느냐에 많은 영향을 받았으리라 생각된다.

(5) 가산점 평정

도서 ·벽지 근무 가산점 평정과 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정, 직무연수실적 학점의 가산점 부여, 연구 ·시범 ·실험유치원(학교) 근무 가산점 평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 도서 ·벽지 근무 가산점 평정과 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정, 직무연수실적 학점의 가산점 부여, 연구 ·시범 ·실험학교 근무는 어려운 여건 속에서 힘들게 근무해야 하고 승진에 관심이 없는 교사는 근무기피현상까지 발생하므로 가산점 평정에 대하여 현행 수준을 모두 긍정적으로 수용하고 있음을 보여준다.

Ⅴ. 요약 및 결론

1. 요 약

본 연구는 현행 교육공무원승진규정에 대한 유치원 교원의 인식을 경력별, 연령별, 근무지역별로 분석하여 그 속에 함의된 내용을 알아보고, 분석된 결과와 함의를 바탕으로 유치원 교원에게 적합한 승진규정을 제안하는데 그 목적이 있다. 이러한 연구 목적에 따라 이론적 배경에서는 승진의 개념 및 의의, 승진의 기준, 현행 교육공무원의 승진규정의 내용과 선행연구 논문을 분석 ·고찰하였다.

연구방법으로는 설문조사를 채택하였다. 이론적 배경을 근간으로 관련 논문, 관계 문헌, 법규 및 각종 자료를 수집 ·분석하여 설문지를 작성하였다. 설문지 내용은 일반사항, 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 등 5개 영역, 총 25개 문항으로 구성하였다. 이들 설문지는 경주와 포항의 공립 병설유치원교사 116명을 대상으로 배포 ·회수하여 그 결과를 분석 자료로 사용하였다. 결과분석에서는 교사들의 경력별, 연령별, 근무지역별로 백분율과 χ^2 (chi-square)검증을 통하여 집단간의 차이를 알아보았다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 일반 사항

교육공무원승진규정의 일반사항에 대한 유치원교원들의 인식을 알아본 결과, 유치원 교원 승진규정에 대해서는 잘 인식하고 있지 못하였으며, 특히 40대 이상인 교사가 30대 이하인 교사보다 잘 알고 있었다. 교육행정직에

대한 승진은 그다지 희망하지 않았으며, 경력별, 연령별 차이를 보여 주었다. 즉, 경력이 15년 이상인 교사와 연령이 40대 이상인 교사가 다른 교사보다 희망 정도가 높았다. 교원의 승진기회 부여에 대해서는 긍정적으로 인식하지 않았으며, 경력이 15년 미만인 교사가 15년 이상인 교사보다 긍정적으로 인식하였다. 교원 승진을 위한 노력정도는 낮은 것으로 나타났으며, 연령이 40대 이상인 교사가 30대 이하인 교사보다 노력 정도가 높았다. 승진결정에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로는 경력점, 근평점 순으로 인식하였다. 경력이 15년 미만, 연령이 30대 이하, 시(동)지역에 근무하는 교사가 승진결정에 경력점수가 미치는 영향이 크다고 인식하였고, 읍 ·면지역 교사는 승진결정에 근무평정 점수가 영향을 미친다고 인식하였다. 그리고 교원승진규정에 대해서는 만족하지 않았다.

2) 경력평정 사항

교육공무원승진규정의 경력평정에 대한 유치원교원들의 인식을 알아본 결과, 현행 승진규정의 경력평정 기간은 하향 조정해야 한다고 인식하는 교사가 가장 많았으며, 15년 미만 교사가 15년 이상 교사보다 높은 인식을 보였다. 경력평정 점수는 현행 승진규정이 타당하다고 인식하였으며, 경력과 능력의 중시 비중에 있어서는 같은 비율로 중시해야 한다고 인식하였으며, 15년 미만 교사와 30대 이하 교사가 다른 교사보다 능력을 중시해야 한다고 인식하였다. 기본경력과 초과경력 배점의 차등 적용에 대해서는 차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여야 한다는 인식이 가장 많았다. 전임강사 또는 기간제 교원의 경력 평정은 경력별, 연령별 그리고 근무지역별로 차이없이 현행 규정이 타당하다고 인식하는 것으로 나타났다.

3) 근무성적평정 사항

교육공무원승진규정의 근무성적 평정에 대한 유치원교원들의 인식을 알아본 결과, 근무성적 반영 기간은 당해 1년으로 해야 하며, 근무성적 평정의 배점은 경력 15년 미만의 교사와 시(동)지역 교사는 현행규정이 타당하다고 인식하였으나, 대부분의 유치원 교사는 하향 조정해야 한다고 인식하였다. 근무성적 기간별 차등 배점에 대해서는 근무성적 기간 평정시 최근 1년의 비중을 더 높여야 하며, 근무성적 평정시에는 원장과 원감만 평정해야 한다고 인식하였다. 근무성적 평정결과를 공개해야 한다고 인식하는 교사가 많았다.

4) 연수성적평정 사항

교육공무원승진규정의 연수성적 평정에 대한 유치원교원들의 인식을 알아본 결과, 교육성적 27점과 연구점수 3점의 직무연수 평정점은 현행 규정이 타당하며, 직무연수 시효 제한에 대해 시(동)지역 교사는 현행규정이 타당하다고 인식하였으나 대부분의 교사는 시효를 더 늘려야 한다고 인식하였다. 직무연수 반영횟수는 개정된 규정이 타당하며, 연구실적의 제한 인정과 연구실적 평정 배점은 현행 규정이 타당하다고 인식하였다.

5) 가산점평정 사항

교육공무원승진규정의 가산점 평정에 대한 유치원교원들의 인식을 알아본 결과, 도서 ·벽지 근무 가산점 평정과 농 ·어촌 진흥지역 근무 가산점 평정, 직무연수실적 학점의 가산점 부여, 연구 ·시범 ·실험학교 근무 가산점

평정은 현행 규정이 타당하다고 인식하였다.

2. 결론 및 제언

본 연구를 바탕으로 얻어진 결론을 다음과 같다.

첫째, 교육공무원승진규정에 대한 숙지정도와 승진에 대한 희망도 및 노력정도, 만족도가 낮은 편이고, 승진기회 부여에 대해서도 긍정적으로 인식하지 않았다. 승진에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로는 경력평점으로 나타났다.

둘째, 경력과 능력을 똑같은 비율로 중시하되, 경력평정기간을 하향조정하고 초과경력의 배점을 조금 더 높이기를 원하고 있다.

셋째, 근무성적 반영 기간은 당해 1년으로 하향조정, 근무성적 평정의 배점 또한 하향 조정을 원했다. 근무 기간별 차등배점은 최근 1년의 비중을 더 높이길 원하고, 평정자는 원장과 원감으로 한정하였고, 평정결과의 공개를 원했다.

넷째, 직무연수 평정 회수는 2004년부터 개정될 규정이 적정하며, 직무연수 시효를 늘이기를 원했다.

다섯째, 가산점 평정에서는 현행규정이 그대로 지속되기를 원했다.

이와 같은 결론을 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 현행 승진규정은 경력평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 가산점 평정으로 이루어져 있는데, 급변하는 사회 속에서 유치원 조직을 능동적으로 이끌어갈 적격자를 선발하기 위해서는 현행 승진규정의 평정 내용의 대폭 수정 ·보완이 요구된다.

둘째, 대부분의 교사들은 자신의 전문성을 심화, 발전시키는데 열중하기보

다는 원감이 되기 위한 유치원 행정, 관리직과의 자리 이동에 더 많은 관심을 갖고 있는 실정이다. 그러므로 경력이 높은 교사를 우대하여 풍부한 경험을 바탕으로 한 유치원 경영을 하도록 현재와 같은 무시험제도를 하는 한편, 젊고 능력 있는 교사에게도 승진의 기회를 제공할 수 있도록 교직경력 15년 이상이면 승진시험에 응시할 수 있는 자격을 주는 등의 시험제도와 무시험제도를 병행하는 2원적인 승진제도로 개선해야 할 것이다.

셋째, 아무리 교육을 위해서 공헌을 해도 결국은 승진을 목전에 둔 교사에게 좋은 근무 성적이 주어지고 본인에게는 불이익이 돌아와서 일선교사들이 근무성적을 불신임하므로 모든 교원들이 신임할 수 있는 근무 평정이 될 수 있도록 근무성적 반영기간을 1년으로 하향조정 하여야 할 것이다.

넷째, 최근 십년 이내 받은 연수에 한하는 조항을 삭제하고 현직위에서 받은 어떤 연수라도 선택할 수 있는 등 연수 성적 평정 방법 개선에 대한 다각적인 대안이 마련되어야 할 것이다.

다섯째, 농 ·어촌 지역 중에서도 교통이나 생활여건 등이 시(동)지역과 조금도 손색이 없는 지역의 농어촌이나 열악한 농어촌 지역을 갖게 인정하여 같은 부가 점수를 평정하는 것은 형평성 원칙에 문제점이 있다고 본다. 그러므로 도서 ·벽지 가산점 부여처럼 가산점의 부여를 차등 적용하는 것이 바람직하다고 본다.

여섯째, 연구 실적점을 과다하게 상향조정하면 교실에서 유아를 지도하는 교사보다 승진을 위해 유아를 팽개치고 열심히 연구보고서나, 자료 계획서 등을 쓰는 교사가 많아질 것이다. 그러므로 현행규정이 타당하나 대학원에서의 석사 ·박사학위취득은 원감의 직무수행 능력에 큰 영향을 주므로 평정점을 조금 상향조정하여 계속적인 자기 연수가 이루어지도록 해야 한다.

일곱째, 승진을 해도 복지 ·처우 등 경제적으로는 별 변화가 없는 지위만 상승되므로 자격별로 전문성 수준에 맞는 복지 ·처우 등의 대책이 마련되

어야 겠다.

여덟째, 승진규정과 제도의 잦은 개정은 많은 혼선을 초래할 수 있으므로, 일선 현장의 다양한 의견을 수렴한 합리적인 대안 마련을 위한 관련 당국의 꾸준한 노력이 이루어져야 한다.

아홉째, 본 연구는 현행 교육공무원승진규정에 대한 유치원교사의 인식에 대하여 분석 ·연구하였다. 본 연구의 부족한 점을 보완하기 위하여 합리적이고 객관성 있는 승진규정의 제안이 연구가 계속 이루어져야 하겠다.

끝으로 현행교원승진제도에 대한 인식을 분석하기 위한 설문지의 조사대상은 지역적 특성 및 제반 여건이 서로 다른 곳에서 근무하는 교원을 대상으로 한 폭넓은 연구가 가능하겠으나, 본 연구에서는 경상북도 경주시, 포항시 소재 공립 병설유치원으로 제한하여 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다.

참 고 문 헌

- 서적 -

강성철 외, 신인사행정론, 서울: 대영문화사, 2001.

교육법전편찬회, 교육법전, 서울: 교학사, 2003.

김운태, 행정학원론, 서울: 박영사, 1984.

김윤태, 교육행정 경영신론, 서울: 배영사, 1991.

박동서, 인사행정론, 서울: 법문사, 1993.

박동서, 인사행정론, 서울: 법문사, 2000.

서정화, 교육인사행정, 서울: 세영사, 1989.

서정화 외, 교육인사행정론, 서울: 도서출판 하우, 1995.

오석흥, 인사행정론, 서울: 박영사, 1993.

윤정일 외, 한국 교육정책의 탐구, 서울: 교육과학사, 1996.

장지호, 신인사행정론, 서울: 박영사, 1995.

정일환, 교육행정의 이론과 적용, 서울: 중앙적성출판사, 1996.

- 논문 -

김용진, 「현행 교원승진제도의 문제점과 개선방향」, 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001.

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

송홍락, 「현행 초등학교 교감 승진 기준에 대한 타당성 평가와 그 개선방안」, 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.

신점식, 「교원승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석」, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999.

정복철, 「교육공무원 승진규정에 관한 초등교원의 인식 연구」, 용인대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2001.

- 기타 -

경상북도교육청, 승진후보자 및 연수대상자 명부작성요령, 2003.

경상북도교육청, 유치원 통계자료, 2002.

대한교육연합회,「교원승진제도 개선에 관한 연구」, 1981.

경상북도교육청, 교육공무원승진규정개정령중 가산점항목 및 평정점 시행공문, 2002.

ABSTRACT

A Study on Teacher Perception of Promotion Regulations in Kindergarten

Lee Gyeong-rye

Educational Administration Major

Graduate School of Education

Kyongju University

(Supervised by Professor Jeong Hyeon-ju)

The purpose of this study was to examine the way kindergarten teachers looked at the current promotion regulations for educational government workers by career, age, and service area. It's basically meant to delve into what implications their perception had and present ideal promotion regulations for kindergarten teacher.

To build a theoretical background, the concept, significant and standards of promotion were discussed, and the current regulations for educational government officials and earlier studies were reviewed.

And questionnaire was prepared after relevant articles, literature, laws and all sorts of data were analyzed. A survey was conducted with the 25-item questionnaires that dealt with five areas: general characteristics, career rating, performance appraisal, training records and additional rating. The subjects in this study were 116 teachers from public primary school-attached kindergartens in Gyeongju and

Pohang. The collected data were analyzed by career, age and service area, and percentage were calculated. In addition, x^2(Chi-square) test was employed to see whether there were any intergroup gaps.

The findings of this study were as follows:

First, they weren't well aware of the promotion regulations for educational government workers. There was little tendency to aspire for promotion or make efforts for that. And they weren't contented with that, and didn't think there were enough chances for that. The career rating was identified as the factor to give the largest impact on promotion.

Second, they hoped that career and ability would be given equal weight, that the career-rating period would be shortened and that extra career would be given more marks.

Third, performance appraisal results only for an year should be reflected, and its weight should be reduced. Regarding differentiated marks for service period of time, the weight of the recent year should be increased. Performance appraisal should be done by the head of kindergarten and assistant head only, and the outcome should be made public.

Fourth, the amended regulation about OJT rating frequency that is scheduled to be enforced in 2004 was rational, and more OJT period of time should be considered.

Fifth, the current regulation on additional rating should remain unchanged.

There are some suggestions based on the above-mentioned findings:

First, the current promotion regulations dealt with career rating, performance appraisal, training rating and additional rating. In order to select the right person who could successfully lead kindergarten organization in rapidly changing society, there should be major modifications in the current rating regulations.

Second, most of the teachers were more interested in manager position, as a road to becoming the assistant head of kindergarten, rather than in enriching their expertise. Given the circumstances, the current hiring system without examination should continue to be adopted, in which highly experienced teachers are preferred and their ample experience could be utilized for kindergarten management. And young, capable teachers should be given a chance to get promoted, and those with 15-year or more teacher career should be allowed to apply for promotion examination. Thus, a dual promotion system should be introduced, which takes advantage of both examination system and non-examination system.

Third, the teachers discredited performance appraisal because even the best contributor were placed in a disadvantageous position and those in line for promotion were rated higher instead. The period of time during which one's performance appraisal is reflected in promotion should be reduced to one year, so that the performance appraisal system could win confidence.

Fourth, the regulation that said training courses one has taken for

the recent decade only must be considered for promotion should be eliminated. It's necessary to take various actions to improve the training rating. For instance, teachers should be allowed to choose specific training results favorable for them at their own option.

Fifth, it doesn't comply with the principle of equity to give the same additional marks to every rural region without considering traffic system or living environment. As those who serve in remote areas are given additional marks, different additional points should be given to rural communities in consideration of surrounding environments.

Sixth, if the weight of research is overly upgraded, teachers are likely to be more concerned about working on research paper or plan rather than about child education. Even though the current regulation is rational, a little more marks should be provided to those who acquire a master's degree or doctorate to encourage self-training efforts, as such a degree exercises a huge influence on job performance of assistant head.

Seventh, getting promoted doesn't actually mean there are favorable changes in benefit programs or pay. As professionals, qualified teachers should be given adequate treatment and benefit programs.

Eighth, since frequent revision in the promotion system might cause a lot of confusion, the right authorities should make sustained efforts to gather opinions from teachers and find a viable solution.

부 록

교원승진규정에 관한 유치원교사의 인식에 관한 설문

안녕하십니까?

저는 경주대학교 교육대학원에 재학중인 유치원 교사입니다.

본 설문은 현행 교육공무원승진규정에 관한 유치원 교원들의 인식을 조사 ·분석하여 그 개선방안을 제시하는데 목적이 있습니다.

학기초 업무에 바쁘실 줄 생각되나 선생님의 고견을 성의껏 답해 주시면 본 연구의 발전에 많은 도움이 되겠습니다.

작성해 주신 자료는 본 연구 이외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

감사합니다.

2003년 4월 일

경주대학교 교육대학원 교육행정전공
이 경 례 드림

♡ 현재 선생님께서 해당되시는 사항에 ∨표를 해 주십시오.

1. 교육 경력

_ 1) 15년 미만 _ 2) 15년 이상

2. 연령

_ 1) 30대 이하 _ 2) 40대 이상

3. 근무지역

_ 1) 시(동)지역 _ 2) 읍, 면지역

♡ **다음은 현행 교육공무원(공립 유치원 원감) 승진규정에 관한 일반적 질문사항입니다. 해당 번호에 ∨표 해 주십시오**

1. 유치원 교원 승진규정에 대하여 어느 정도 **알고** 있습니까?

_ 1) 전혀 모른다 _ 2) 별로 알지 못한다 _ 3) 보통이다
_ 4) 잘 알고 있다 _ 5) 매우 잘 알고 있다

2. 선생님께서는 교육행정직(원감, 원장, 장학사)으로의 **승진을 희망**하고 계십니까?

_ 1) 전혀 그렇지 않다 _ 2) 그렇지 않다 _ 3) 보통이다
_ 4) 그렇다 _ 5) 매우 그렇다

3. 교사 본연의 임무인 유아교육에 전념하고 전문인으로서 자기 연찬에 노력하는 교원에게 **승진의 기회**가 충분히 주어지고 있다고 생각하십니까?

_ 1) 전혀 그렇지 않다 _ 2) 그렇지 않다 _ 3) 보통이다
_ 4) 그렇다 _ 5) 매우 그렇다

4. 선생님께서는 승진 규정상의 **평정점을 잘 받기 위하여** 어느 정도 노력하고 있습니까?

_ 1) 전혀 노력하지 않는다 _ 2) 거의 노력하지 않는다 _ 3) 보통이다
_ 4) 약간 노력한다 _ 5) 매우 노력한다

5. 현실적으로 승진 결정에 **가장 중대하게 영향**을 미치는 것은 무엇이라고 생각하십니까?

_ 1) 경력점수 _ 2) 근무평정점수 _ 3) 연수성적점수 _ 4) 가산점

6. 현행 교원 승진 규정에 대해 어느 정도 **만족하고** 계십니까?

_ 1) 매우 불만족한다 _ 2) 다소 불만족한다 _ 3) 보통이다
_ 4) 조금 만족한다 _ 5) 매우 만족한다

♡ **다음은 경력 평정에 관한 설문입니다. 해당 번호에 ∨표 해 주십시오**

7. 현행 승진규정의 경력평정 **기간은 25년**입니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다

8. 현행 승진규정의 **경력평정 점수**를 최고 90점까지 반영합니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다

9. 현행 교원 승진규정은 **경력**(90점)과 **능력**(근무성적 80점, 연수성적 30점, 가산점 17.75점)으로 구분되어 있습니다. 어느 면을 더 중시해야 한다고 생각하십니까?

_ 1) 경력을 중시 _ 2) 능력을 중시 _ 3) 경력과 능력을 같은 비율로

10. 현행 승진규정에는 **기본**경력(최근 20년, 월 0.35점)과 **초과**경력(5년, 월 0.10점)의 배점이 다릅니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 차등을 두되 초과경력의 배점을 좀더 높여야 한다
_ 3) 차등을 두되 기본경력의 배점을 좀더 줄여야 한다
_ 4) 기본경력이나 초과경력의 배점이 같아야 한다
_ 5) 기타( )

11. 유치원 **전임강사** 또는 **기간제** 교원의 경력을 '나'경력으로 평정하고 있는데 대하여 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) '가'경력으로 상향 조정해야 한다
_ 3) 경력에서 제외해야 한다

♡ **다음은 근무성적 평정에 관한 설문입니다. 해당 번호에 V표 해 주십시오**

12. 승진에 근무성적은 **최근 2년간**의 평정점을 반영하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 당해 1년만 한다

_ 3) 3년 이상으로 한다

13. 현행 승진규정에서는 근무성적평정 점수를 최고 **80점**까지 반영합니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 상향 조정하여야한다

_ 3) 하향 조정하여야 한다

14. 승진에 근무성적은 **최근 1년을 60%, 1년 전을 40%**로 평정하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 50 : 50으로 한다

_ 3) 최근 1년의 비중을 더 높인다 _ 4) 기타( )

15. 근무성적 평정시 **원장, 원감이 평정한 것**을 **장학사가 조정 평정**합니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행규정이 타당하다. _ 2) 원장, 원감만 평정한다

_ 3) 장학사만 평정한다 _ 4) 기타( )

16. 근무성적 평정결과의 **비공개**에 대한 생각은 어떠합니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다. _ 2) 공개해야 한다

♡ **다음은 연수성적 평정에 관한 설문입니다. 해당 번호에 V표 해 주십시오**

17. 현행 **연수성적 평정점**은(교육성적 27점, 연구점수 3점) 30점으로 되어 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 상향 조정하여야한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다

18. 연수성적평정 중 **직무연수의 시효**는 최근 10년 이내 것에 한합니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 시효를 더 늘린다
_ 3) 자격연수처럼 시효를 없앤다 _ 4) 시효를 더 줄인다

19. **직무연수**(종전 일반연수)는 2004년부터 아래와 같이 개정됩니다. 직무연수 성적 반영 횟수에 대해 어떻게 생각하십니까?

종 별	배점	현 행	2004. 1. 31.부터 적용
직무연수	18	6점× 직무연수성적/ 직무연수성적만점×3	6점× 직무연수성적/ 직무연수성적만점+6점× 직무연수 횟수(2회에 한함)
		성적 반영 횟수: 3회	성적 반영 횟수: 1회, 2회는 실시횟수

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 개정된 규정이 타당하다
_ 3) 2회의 성적만 반영한다 _ 4) 기타( )

20. 연구대회 입상실적 평정은 **1년에 1회**의 연구 실적에 한하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다 _ 2) 1년에 2회에 한하여 인정한다
_ 3) 회수에 관계없이 인정한다 _ 4) 기타( )

21. **연구실적 평정 점수**를 연구대회 입상실적과 석·박사 취득 점수를 합하여 3점으로 제한하고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 연구대회 입상실적과 석·박사 취득 점수를 따로 분리하여 평정해야 한다
_ 3) 상향 조정하여야 한다

_ 4) 하향 조정하여야 한다

♡ 다음은 가산점 평정에 관한 설문입니다. 해당 번호에 ∨표 해 주십시오

22. **도서 ·벽지 근무 가산점 평정**에서 4.0의 가산점을 부여하고 있습니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다
_ 4) 가산점을 없앤다

23. **농 ·어촌 진흥지역 학교에 근무한 경력**에 대하여 2.5점의 가산점을 부여하고 있습니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다
_ 4) 가산점을 없앤다

24. **직무연수실적 학점은**, 등재된 모든 것에 학점당 0.01, 년 0.04씩 0.5점을 부여하고 있습니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다
_ 4) 연수성적 평정의 대상이 되므로 가산점 부여는 부당하다

25. **연구 ·시범 ·실험학교 근무교사**에게 1.25점의 가산점을 부여하고 있습니다. 이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

_ 1) 현행 규정이 타당하다
_ 2) 상향 조정하여야 한다
_ 3) 하향 조정하여야 한다
_ 4) 가산점을 없앤다

♡♡♡ 대단히 감사합니다. ♡♡♡