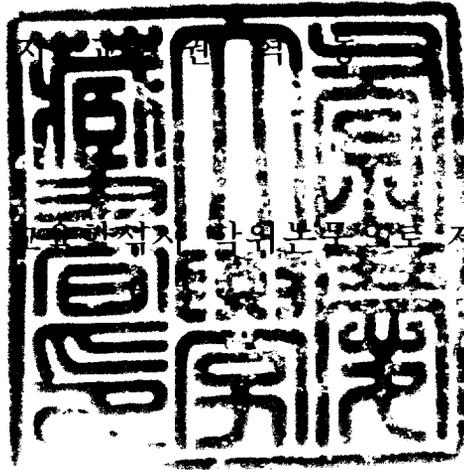


교육학석사 학위논문

교육공무원 승진제도에 관한 중학교
체육교사의 정책수행평가

이 논문을



제출함

2005년 8월

부경대학교 교육대학원

체육교육전공

하 영 재

하영재의 교육학석사 학위논문을 인준함

2005년 8월 31일

주 심 이 학 박사 지 삼 업



위 원 체 육 학 석 사 이 태 웅



위 원 행 정 학 박사 권 혁 동



목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 범위 및 제한점	3
3. 연구의 문제	4
4. 연구의 가설	4
II. 이론적 배경	5
1. 교육공무원	5
2. 교육공무원 승진제도	6
1) 교원 승진의 개념	6
2) 교원 승진의 구조 및 기능	7
3) 교원 승진규정의 내용	9
4) 교원 승진규정의 변천과정	15
3. 정책수행	20
4. 정책수행평가	22
III. 연구방법	26
1. 조사대상	26
2. 연구의 모형	26
3. 조사도구	28

4. 자료처리	29
IV. 결과 및 논의	30
1. 결과	30
1) 현 승진제도에 관한 타당성(가설1의 검증)	30
2) 현 승진제도에 관한 적절성(가설2의 검증)	33
3) 현 승진제도에 관한 효과성(가설3의 검증)	35
4) 현 승진제도에 관한 능률성(가설4의 검증)	38
5) 현 승진제도에 관한 대응성(가설5의 검증)	40
2. 논의	42
1) 현 승진제도에 관한 타당성	42
2) 현 승진제도에 관한 적절성	48
3) 현 승진제도에 관한 효과성	51
4) 현 승진제도에 관한 능률성	55
5) 현 승진제도에 관한 대응성	58
V. 결론 및 제언	60
1. 결론	60
2. 제언	65
참고문헌	66
<부 록>	69

표 목 차

<표 1> 연공서열주의와 실적주의의 장단점	9
<표 2> 교육공무원 승진규정	10
<표 3> 경력 평정표	11
<표 4> 근무성적 평정사항	13
<표 5> 근무성적 평정점 분포비율	14
<표 6> 교육공무원 승진규정의 변천내용	16
<표 7> 승진규정의 평정점 변천내용	19
<표 8> 설문지 표집 현황	26
<표 9> 설문지의 문항 구성 내용	29
<표 10> 현 승진제도에 관한 타당성	30
<표 11> 현 승진제도에 관한 적절성	33
<표 12> 현 승진제도에 관한 효과성	36
<표 13> 현 승진제도에 관한 능률성	38
<표 14> 현 승진제도에 관한 대응성	40
<표 15> 승진체계의 부정적인 이유	42
<표 16> 평정내용에 관한 부정적인 이유	42
<표 17> 근무성적 반영비율의 부정적인 이유	42
<표 18> 근무성적평정 등급간 비율의 부정적인 이유	43
<표 19> 근무성적평정 결과 비공개외 문제점	43
<표 20> 승진준비로 인한 장해 요인	48
<표 21> 관리자 선정의 장해 요인	52
<표 22> 승진준비로 인한 장해 요인	55
<표 23> 불만족 요인	58

그림 목 차

<그림 1> 연구의 모형	27
---------------------	----

Policy accomplishment evaluation of the junior high school
physical education teachers about an educational
government officials promotion system

Ha Young Jae

Graduate School of Education

Pu-Kyong National University

Abstract

This research evaluated the executive result of the viceprincipal promotion regulation that teachers are more interested in than other educational government officials promotion regulation in terms of validity, appropriateness, effectiveness, efficiency and responsiveness according to the sex of Pusan Metropolitan City junior high school physical education teachers.

The research investigated 210 junior high school physical education teachers in Pusan Metropolitan City office of education by random sampling and the reactions of the teachers to the each question item according to the sex were analyzed by using percentage and the results of this study were as follows.

1. Validity

1) The male teachers

Of the promotion regulation in educational government officials promotion system, achievement system was 41.6%, distribution of marks ratio classified by achievement system was 38.4%, service record reflection ratio was 44%, service record achievement grade for ratio was 46.4%. In the view of the results it could be assumed that the affirmative answer was high.

But the negative answer was high with secret principle 60% of service record result. The reasons of that answer were problem of equity, possession of injustice, grading(appraiser) oppression.

2) The female teachers

The affirmative answer was high. Of the promotion regulation in educational government officials promotion system, achievement system was 54.3%, service record reflection ratio was 49.4%, service record achievement grade for ratio was 75.3%. But the negative answer was also high in that the achievement system distribution of marks ratio was 43.2%.

The reasons of this were that the rating points of the career and service record achievement were too high. Also the negative answer was high with the result of 71.6% of secret principle of service record result. The problem of equity, possession of injustice, grading(appraiser) oppression were the reasons.

The male teachers answered more affirmatively that the female teachers with the result of 38.4% of the achievement system distribution of marks ratio. The female teachers answered affirmatively with the result of 54.3% of achievement system of promotion regulation, 49.4% of service record reflection ratio and 75.3% of service achievement grade for ratio.

As like this reason the female teachers thought that the rating points of career achievement and service record achievement were too high. The male teachers responded in contrary with the female teachers.

2. Appropriateness

The female teachers answered affirmatively that male teachers. 40.8% of them answered the promotion preparation interrupted with the school service and 42.4% of them answered they had difficulties caused by the relationship between colleague teachers and 28.5% of them said they could not concentrate on teaching students.

Because it takes too much time to prepare promotion and teaching is affected by promotion preparation.

3. Effectiveness

1) The male teachers

The negative answer was high. 38.4% of them answered that the promotion system is crucial for selecting the manager who has leadership, 35.2% of them answered the promotion system is crucial for selecting the manager who has tolerance and 32.8% of them said that the promotion system is crucial for selecting the manager who has determination. The reasons of these results were limit of the system itself, the formality of the system, and no relation of the contents with the system.

2) The female teachers

The female teachers answered affirmatively in that 70.4% of them said the promotion system is crucial for selecting the manager who has leadership and 49.3% of them answered the promotion system is crucial for selecting the manager who has tolerance. But it seems to be inefficient in choosing the leader who has vision and determination because of the limitation of the system itself, the formality of the system and no relation of the contents with the system.

50.4% of them answered the promotion system is crucial for selecting the manager who has leadership and 29.3% of them answered the promotion system is crucial for selecting the manager who has tolerance. It appears that current system is effective for selecting the manager who has leadership and tolerance.

4. Efficiency

47.3% of the female teachers answered that it took much time to prepare promotion, 46.7% said it is hard to try to prepare promotion. This result is more affirmative than in the male teachers. The reasons of these results are children custody and the hardship of acquiring addition point.

5. Responsiveness

The male teachers answered more affirmatively in that 23.7% of them said the current promotion system have responsiveness. The reason is that the current promotion system improves the teaching quality and the teachers' professionalism.

I. 서론

1. 연구의 목적

교육공무원의 승진은 교사에서 교감으로, 교감에서 교장으로, 장학사에 서 장학관으로, 연구사에서 연구관으로 직위가 상승되는 것을 말하며, 이러한 승진은 유능한 학교 행정가 혹은 교육경영 관리자를 선발한다는 중요한 의미를 지니고 있는 것이다(대한교육연합회, 1981). 따라서 합리적인 교원 승진제도는 교원의 사기와 전문성에 직결되어 있기 때문에 다른 어떤 제도보다 중요하다. 또한 승진제도는 승진 대상자인 교사들을 직접적인 대상으로 하여 수행되므로 당사자이고, 교육전문가인 교사들의 정책집행에 관한 평가도 중요하다. 그러므로 평가에 따라 합리적인 기준을 마련하고 공평한 인사행정을 실시함으로써 교사들이 교직에 대한 보람과 효율적인 교육관리자의 선정에 기여할 수 있는 교직 풍토를 조성해 나가야 한다.

승진제도는 자격제도를 기반으로 한 것이고, 자격제도는 평가제도를 중심으로 운영되고 있다. 자격의 구조는 <준교사 - 2급정교사 - 1급정교사 - 교감 - 교장>으로 되어 있다. 준교사에서 1급 정교사까지는 평교사로서 일정수의 학생들을 맡아 특정 학년이나 교과목을 지도하는 일을 담당한다. 교감과 교장은 학교 경영을 담당한다. 평교사들은 자격증을 가진 사람들로써 임용 고사를 통해 선발되어 특정 학교에 배정된다. 2급 정교사 자격을 갖고 임용된 교사들은 3년 이상의 교육 경력을 쌓고 소정의 자격 연수를 이수하면, 모두 1급 정교사로 승진한다. 그런데 교감과 교장으로의 승진은

자격 요건을 갖춘 사람들 중에서 일정한 수만큼 자격 연수를 받고, 이것을 성공적으로 이수한 사람들의 경력, 근무성적, 연수 성적, 기타 가산점에 대한 평정 결과에 근거해서 이루어진다(진동섭, 2003). 이러한 평정은 교육공무원 승진규정에 의하여 이루어지고 있다. 그러나 현행 승진제도에서 교장과 교감들이 고경력자들로 구성되어 있음은 능력이나 업적보다는 연공서열 위주로 승진을 결정하여 무사안일과 행정능률을 저하시키고(김신복, 1981), 근무성적은 평가자와 피평가자의 기대가 차이가 날 경우 불만과 항의가 생길 수 있고, 불명확한 기준과 강제배분방식의 상대평가 결과는 개인의 불만을 제거할 방법이 없기 때문에 이에 따른 행정의 혼란을 막자는 관료주의적 사고와 풍토가 문제이다(성효영, 2004).

우리나라의 교육공무원 승진규정은 1964년 7월 8일 대통령령 제 1863호로 제정된 이래, 2002년 6월 25일 대통령령 제 17635호로 개정될 때까지 무려 26차례 걸쳐 수정·보완이 이루어졌다.

2002년도 초중고 교원 수를 직급별로 보면, 평교사 240,705명, 교감 10,321명, 교장 9,696명이다. 수치로 보면 평교사 중에서 교감이 될 수 있는 사람은 4.3%이고, 교장이 될 수 있는 사람은 4.0%이다(진동섭, 2003).

이와 같이 승진규정의 잦은 개정으로 교단 교사들의 장기적인 자기 설계에 악영향을 미치게 되어 교단이 안정되지 못하는 결과를 초래하였다(박세영, 2003). 또한 승진 기회의 부족으로 과열 경쟁을 유발하였다. 이러한 승진의 경쟁에서 상대적으로 낙오된 교원은 개개인의 성취의욕 감소와 교원 조직력 약화를 초래하고 이는 곧 교육의 질 저하로 이어질 수 있으므로 바람직한 교육경영 관리자를 선발하는 제도의 개선은 매우 중요하다고 본다. 따라서 승진제도의 직접 수요자이고, 교육전문가인 교사들의 견해를 파악하기 위해서 교사들의 승진제도에 따른 정책수행 평가를 할 필요가 있었다. 그리고 이 승진제도에 적용을 받는 교사의 입장에서 교육현장의 문제

점을 파악하여 원활한 의사소통을 할 수 있으므로 조화로운 제도 개선에 도움이 되리라 생각한다.

이에 본 연구의 목적은 중학교 체육교사들을 통하여 승진제도에 의한 정책수행의 결과에 대하여 타당성, 적절성, 효과성, 능률성, 대응성 등이 어느 정도인지를 파악하여 승진제도에 관한 정책시행의 참고 자료로 삼고자 하는데 있다.

2. 연구의 범위 및 제한점

1) 연구의 범위

본 연구의 범위는 다음과 같다.

- (1) 교육공무원 승진제도의 정책수행 범위를 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정으로 국한하였다.
- (2) 평가내용을 타당성, 적절성, 효과성, 능률성, 대응성으로 국한하였다.

2) 연구의 제한점

본 연구를 수행함에 있어서 다음과 같은 제한점을 두었다.

- (1) 본 연구의 표집 대상은 부산광역시 교육청 관내 공립 중학교 체육교사에 한한다.
- (2) 본 연구의 조사기간은 2004년으로 제한하였다.

(3) 자료 조사 방법은 질문지에 의존하며 질문지 내용으로 한정하였다.

3. 연구의 문제

이 연구는 체육교사의 성별에 따른 요인이 정책수행 평가에 미치는 영향이 어떠한가를 알아보기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

- 1) 남녀 교사별 정책수행에 관한 타당성은 어느 정도인가.
- 2) 남녀 교사별 정책수행에 관한 적절성은 어느 정도인가.
- 3) 남녀 교사별 정책수행에 관한 효과성은 어느 정도인가.
- 4) 남녀 교사별 정책수행에 관한 능률성은 어느 정도인가.
- 5) 남녀 교사별 정책수행에 관한 대응성은 어느 정도인가.

4. 연구의 가설

이 연구는 체육교사의 성별에 따라 승진제도에 대한 정책수행 평가가 다를 것이라는 가정 하에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 1) 남녀 교사별 정책수행에 관한 타당성은 차이가 있을 것이다.
- 2) 남녀 교사별 정책수행에 관한 적절성은 차이가 있을 것이다.
- 3) 남녀 교사별 정책수행에 관한 효과성은 차이가 있을 것이다.
- 4) 남녀 교사별 정책수행에 관한 능률성은 차이가 있을 것이다.
- 5) 남녀 교사별 정책수행에 관한 대응성은 차이가 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 교육공무원 (教育公務員)

교육공무원이란 국·공립의 교육기관, 교육행정기관, 교육연구기관에 근무하는 교원 등 직원을 이르는 말이다. 교육공무원법 제2조에 따르면 ① 교육기관에 근무하는 교원 조교 ② 교육행정기관에 근무하는 장학관 장학사 ③ 교육기관, 교육행정기관 교육연구기관에 근무하는 교육연구관, 교육연구사 들로 규정하고 있다.

2004년 10월 개정된 법률에서 교육기관이라 함은 ① 유아교육법 초 중등 교육법 고등교육법 규정에 의한 국·공립 유치원 및 각급학교 ② 교육공무원법 규정에 의한 국·공립 연수기관 ③ 교육관계 법령이나 조례에 따라 설치된 학생수련기관 등 국·공립 교육연수기관을 이른다.

교육행정기관은 교육인적자원부 및 그 소속기관과 서울특별시, 광역시, 도의 교육관서를 이른다.

교육연구기관은 교육에 관한 전문 조사 연구를 위해 설립된 국·공립 기관을 이른다.

국가공무원법은 교육공무원을 경력직공무원 중 특정직공무원에 포함시키고 있다 국가공무원법 2조 ②항은 교육을 통해 국민 전체에게 봉사한다는 책임과 직무의 특수성에 비추는 것이다. 또한 교원의 경제적 사회적 지위의 적정한 우대와 신분보장을 위해 교육공무원법을 특별히 제정해 두고 있다.

2. 교육공무원 승진제도

1) 교원 승진의 개념

승진은 교육공무원 임용 제도의 일종이다. 임용은 조직의 결원을 보충하는 활동으로서 다양한 임용 방법이 있다. 하나는 외부로부터의 임용과 다른 하나는 내부로부터의 임용 두 가지 범주로 대별하여 볼 수 있다. 승진은 조직 내에서 필요한 인력을 하위급의 조직원으로부터 일정한 기준에 의하여 선발 임용하는 것을 말한다. 그러므로 승진은 조직 성원이 유리한 직무로 상승 이동하는 것이다. 여기서 “보다 유리함”이란 책임과 권한 증가, 위신 증대, 근무 조건 개선 등을 말한다(송일환, 1996).

김종철(1984)은 승진을 광의의 선발 과정의 중요한 일면이라 규정하면서 건전한 인사 행정의 가장 핵심적인 부분이라고 말하고 있다. 따라서 교직 내에서 요구되는 상위급자를 선발 충원하는 교육공무원의 승진은 교원 인사 행정상의 최대 관심사이며, 개인적으로 높은 사기와 근무 의욕을 갖게 하는 실질적 유인가가 주어진 대상이라고 할 수 있다.

교육공무원의 승진은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정의 실증에 의한 순위에 따라 승진 임용한다.

승진은 교원이면 누구나 관심을 가질만한 것이다. 사회적 지위 향상에 강한 사람이거나 승진 기회가 적은 조직의 구성원은 승진에 대한 욕구나 관심이 크고 또 그들에게 승진이 갖는 의미는 크다고 하겠다. 그러나 승진을 단순한 사회적 지위 향상의 방편으로 또는 권력의 충족이라는 측면에서만 고찰해서는 안 된다. 왜냐하면 합리적인 승진은 조직 내에서 위계 질서

를 확립하고 조직 구성원의 사기를 양양하는 수단이나 계기가 될 수 있으며 유능한 인재를 선발하여 적재적소에 배치하는 하나의 유인책으로써 작용하기 때문이다(김운태, 1975).

사실상 승진은 조직 성원이 보다 유리한 직위로 상승 이동하는 것을 말한다. 그러므로 승진이 갖는 의의를 요약하면 다음과 같다.

(1) 승진이란 보다 조건이 좋은 직무에 대한 충원을 내부적으로 실시하는 것이다.

(2) 승진이란 승진 전의 직급 수임자들 중에서 승진될 직무에 적합한 가장 유능한 인재를 선발하는 과정이다.

(3) 승진이란 조직 구성원의 능력을 최대한으로 발휘하도록 하는 수단 내지 과정 변인이다.

(4) 승진전의 직무에서 직무를 잘 수행했기 때문에 포상적 성격이 내포된다는 것이다(대한교육연합회, 1981).

2) 교원 승진의 구조 및 기능

(1) 교원 승진의 구조

현행 교육공무원의 승진은 근무연수, 연령, 학력, 등의 기준에 입각한 연공서열주의와 직무수행능력, 실적, 태도 등의 기준에 입각한 실적주의를 절충하여 시행하고 있다. 교육공무원법 13조에 의하면 교육공무원의 승진임용은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 기타 능력의 실증에 의한 순위에 따라 자격별로 승진후보자 명부를 작성, 배치하고 이 명부의 고순위자 순으로 결원된 직책에 대하여 3배수의 범위안에서 승진 임용하거나 승진 임용을 제청하도록

되어 있다. 승진후보자 명부는 그 승진될 직위별로 나누어 작성하는데 경력평정 90점, 근무성적평정 80점, 연수성적평점 30점을 각각 최고점으로 하고 가산점을 합산하여 평정하되, 그 평정점을 합산한 점수가 높은 자부터 차례로 명부에 올리도록 되어있다. 승진후보자 명부의 작성권자는 임용권자 또는 임용제청권자 중에서 교육인적자원부장관이 지정하게 되어 있고, 승진후보자 명부의 작성권자는 교육인적자원부장관의 승인을 얻어 해당 교육공무원의 소속기관별 또는 담당 과목별로 승진후보자 명부에 나누어 작성할 수 있도록 되어 있다. 승진후보자 명부는 매년 1월 말 현재로 작성하도록 되어 있다. 승진후보자 작성에 있어서 동점자가 2인 이상인 경우에는 ①근무성적이 우수한 자 ②현 직위에 장기 근무한 자 ③교육공무원으로 계속 장기 근무한 자의 순위로 하고 있다.

(2) 교원 승진의 기능

교원의 승진규정에 의하면 승진은 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 가산점 등을 종합하여 승진 후보자를 결정하도록 되어있다. 여기서 경력평정은 연공서열 내지 경력에 기초를 두고 있으며, 근무성적 평정은 능력과 실적을 평가하고, 연수성적은 구성원들로 하여금 맡은 바 책임을 원만히 수행할 수 있도록 요구된 능력을 평가하며, 가산점 제도는 조직체가 구성원들의 직무수행에 대한 동기 부여와 능력을 유인하고자 여러 분야의 실적을 반영해 주는 제도이다.

승진의 기준을 정하는 데에는 연공서열주의와 실적주의 형태가 있다. 연공서열주의는 승진대상자의 근무연수, 연령, 경력 등의 기준을 중시하는 반면 실적주의는 직무수행능력, 업적 등을 중시하는 입장이다. 이 두 가지 입장의 장단점을 요약하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연공서열주의와 실적주의 장단점

구 분	장 점	단 점
연공서열주의	<ul style="list-style-type: none"> - 고도의 객관성 - 정실 및 불공평으로 인한 불평 악화 - 행정의 안정성 유지 	<ul style="list-style-type: none"> - 유능한 인재등용의 제약 - 행정의 침체성 우려 - 부하직원 통솔 곤란 - 인사권자의 정실개입 여지
실적(능력)주의	<ul style="list-style-type: none"> - 인사권자의 정실개입 여지 경감 - 시험에 따른 타당성 제고 - 개인의 발전 촉진 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무보다 인재등용의 제약 - 시험의 타당도 낮을 경우 충실 근무 공무원 불리 - 시험을 전후한 사기에 영향

출처 : 서정화, '교육인사행정', p.225.

승진의 기준에 있어서 연공서열주의와 실적(능력)주의 가운데 어떤 원칙이 강조되어야 한다고 말하기는 어렵다. 합리적인 승진 기준은 어느 한쪽으로만 치우치지 않고, 적절하게 절충되고 배합된 조화로운 기준을 설정하여 실시함이 바람직하다고 할 수 있다.

3) 교원 승진규정의 내용

교원의 승진은 교육공무원 승진 규정에서 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 가산점 등을 합산하여 승진을 결정한다. 현행 교육공무원 승진규정은 2002년 6월 25일 대통령령 제 17635호로 개정되어 지금에 이르고 있다. 그 내용을 정리하면 <표 2>와 같다.

현행 교육공무원 승진규정은 경력평정 90점, 근무성적평정 80점, 연수성적 30점, 그리고 가산점이 9개 분야에 걸쳐 0.75점에서 10.5점으로 구성되어 있다. 경력은 총경력제로 실시하면서 기간을 25년으로 하고 있다.

<표 2> 현행 교육공무원 승진규정

구 분		평정 기준	산출 기준	평정점	비 고	
경력평정		· 기본경력 : 20년 · 초과경력 : 5년	· 기본경력 : 84,000점 · 초과경력 : 6,000점	90점	· 총경력제 · 매년 12월31일	
근무성적평정		· 매년12월 기준	· 당해연도 : 60% · 전년도 : 40%	80점	· 자기실적평가서 참조하여 평가함.	
연수성적평정	교육성적	· 자격연수점수 · 일반연수점수	· 자격 : 9점×점수 100 · 일반 : 6점×점수 100	15점	· 일반연수점수는 10년 이내	
	연구실적	· 당해 직위 1년에 1편 한함	· 전국규모1등급 : 1.0점 · 시도규모1등급 : 0.5점 · 박사학위취득 : 2점	3점	· 입상실적 3위까지 점수부여 · 석사학위취득 : 1점	
가산점평정	공통가산점	교육부연구 시험학교	·	· 1월 : 0.021점	1.25점	· 선택가산점과 통합
		해외교육 파견근무	· 작성기준일	· 1월 : 0.021점	1.25점	·
		직무연수 실적	· 학점당 0.01점	· 년 0.004(4학점만)	0.50점	· 교육감 지명한 연수
	선택가산점	보직교사 근무	· 71.1.25	· 1월 : 0.021점	1.75점	· 1급징교사자격, · 신문상담교사자격
		장학.연구사	· 작성기준일	· 1월 : 0.021점	1.25점	·
		도서·벽지 학교 근무	·	· 가 지역 : 0.032점 · 나 지역 : 0.027점 · 다 지역 : 0.022점 · 라 지역 : 0.017점	1.00점	· 시도별 상한점 다름. · 산출기준 : 월
		환센병환자 학교 근무	·	· 1월 : 0.021점	1.25점	·
		농어촌진흥 학교 근무	·	· 1월 : 0.01점	0.75점	· 도서벽지학교는 제외
		특수 학교, 학급 근무	·	· 특수학교 : 0.021점 · 특수학급 : 0.0105점	1.25점	· 2005년3.1부터 폐지
		국가기술 자격증	·	·	0.75점	·
교육청소속 기관 근무	·	· 1월 : 0.021점	1.25점	·		

출처 : 교육공무원 승진규정-대통령령 제 17635호(2002. 6. 25).

근무성적평정은 남녀 통합하고 기간은 2년으로 한다. 연수성적 평정은 일반연수 1회, 자격연수 1회의 성적을 평정한다. 박사학위 취득은 2점으로

하고 있다. 가산점은 공통가산점과 선택가산점으로 이원화하여 시도별 지역특성에 따라 교육감이 자율적으로 부여할 수 있도록 하고 있다.

(1) 경력 평정

경력이란 경험과 그 근무연한을 말한다. 경력평정은 조직 구성원들의 승진, 전보, 전직 등의 순위를 결정하는 변인중의 하나이다. 이러한 경력평정은 근무성적 평정이나 연수성적 평정보다 객관성을 가지고 있다는 장점이 있다. 현재 시행되고 있는 교육공무원 승진규정 중 경력평정은 <표 3>과 같다.

<표 3> 경력 평정표

경력 별		월 / 평정점	평정단점
기본경력	가 경력	0.3500	84.00
	나 경력	0.3083	74.00
	다 경력	0.2666	64.00
초과경력	가 경력	0.1000	6.00
	나 경력	0.0833	5.00
	다 경력	0.0666	4.00

출처 : 교육공무원 승진규정 제10조.

교사의 '가'경력은 각급학교 교장·교감 또는 교사(전임강사 이상의 대학교원 및 중학교 또는 고등학교 졸업학력이 인정되는 사회교육시설에서 동등급 교원자격증을 가지고 학생을 지도한 경력을 포함한다)의 경력, 장학관·교육연구관·장학사 또는 교육연구사의 경력, 교육공무원으로 임용되기 전에 병역법 기타 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 징집 또는 소집되거나 근무한 경력을 말한다. '나'경력(임용권자가 임용하여 전임으로 근무한 강사 또는 기간제 교원(임시 교원의 경력을 포함한다)의 경력을 말한다. 경력은 기본경력(20년을 평정기간으로 하고, 초과경력(기본경력

전 5년을 평정기간으로 한다. 평정대상경력은 교육경력, 교육행정경력 및 교육연구경력으로 하고 그 경력의 내용에 따라 가 경력, 나 경력, 다 경력으로 나눈다.

(2) 근무성적 평정

근무성적평정은 교원의 근무실적, 직무수행 능력 및 근무수행태도 등을 평정자가 체계적, 정기적으로 일정한 기준에 의하여 평가, 기록하는 것을 말한다(교육공무원 승진규정 18조).

근무성적평정의 목적은 교원의 승진 및 승급 조정, 재배치, 강임 및 감봉 등 주로 인사관리를 위한 기본자료로 사용되고, 교사의 전문성 향상을 위한 지도조언 자료로서 활용될 때 그 의의가 있다.

근무성적평정은 매년 12월 31일을 기준으로 하여 정기적으로 실시한다. 그리고 평정 대상자는 교육공무원자기실적평가서를 작성, 제출한다. 평정자는 근무성적평정시 교육공무원자기실적평가서를 참작하여 평가하여야 한다고 규정하고 있다.

교육공무원 승진규정에 의하면 근무성적 평정은 직급별로 타당한 요소 및 기준과 평정자의 주관에 배제한 객관적인 근거에 의해서 실시해야 한다고 명시하고 있다. 그러나 근무성적평정 제도가 안고 있는 문제점은 평정자의 주관에 개입될 가능성이 있다는 점과 평정결과의 비공개, 승진가능성이 있는 교사 우선의 평정관행, 평정요소의 모호성 등 여러 문제가 제기되고 있다.

따라서 평정의 타당도, 신뢰도, 객관성 등을 증대시킬 수 있는 방법과 기술을 개발하여 이러한 약점을 보완할 필요가 있다. 현행 시행되고 있는 근무성적 평정사항은 <표 4>와 같다.

<표 4> 근무성적 평정사항(교사)

평정사항	평정요소	평정내용
자 질 및 태 도	교육자로서의 품성 (12점)	교원의 사명과 직무에 관한 책임과 긍지를 지니고 있는가 교원으로서 청렴한 생활태도와 예의를 갖추었는가 학생에 대한 이해와 사랑을 바탕으로 교육에 헌신하는가 학부모·학생으로부터 신뢰와 존경을 받고 있는가
	공직자로서의 품성 (12점)	교육에 대한 올바른 신념을 가지고 있는가 근면하고 직무에 충실하며 술선수범 하는가 교직원간에 협조적이며 학생에 대해 포용력이 있는가 자발적·적극적으로 직무를 수행하는가
근무실적 및 근무 수행능력	학습지도 (24점)	수업연구 및 준비에 최선을 다하는가 수업방법의 개선 노력과 학습지도에 열의가 있는가 교육과정을 창의적으로 구성, 교재를 효율적으로 활용 평가계획이 적절하고, 결과를 효율적으로 활용하는가
	생활지도 (16점)	학생의 인성교육 및 진로지도에 열의가 있는가 학교행사 및 교내외 생활지도에 최선을 다하는가 학생의 심리, 고민 등을 이해하고 적절히 지도하는가 학생 개개인의 건강, 안전지도 등에 충분한 배려를 하는가
	교육업무 및 담당 업무 (16점)	전문성 신장을 위한 연구, 연수활동에 적극적인가 담당업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가 학교교육목표의 달성을 위한 임무수행에 적극적인가 담당업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가

출처 : 교육공무원 승진규정 제17조.

근무성적평정 내용을 보면 근무실적, 근무수행능력과 자질 및 태도 등의 영역에 대해 각각 평정 요소를 정하고, 평정점은 80점을 만점으로 한다.

근무성적평정 기준별로 평정점 비율을 정하여 각 등급의 해당 인원수를 일정 비율로 강제 배분식 상대평가의 방법으로 최근 2년 간의 성적을 승진에 반영하고 있다. 근무성적 평정점은 80점을 만점으로 하되, 해당 년도는 60%로 전년도는 40%의 비율로 환산하여 산출한다. 근무성적 평정점 분포 비율은 <표 5>와 같다.

<표 5> 근무성적 평정점 분포비율

구분	평 점	분포 비율
1	수(72점 이상)	20%
2	우(64점 이상 72점 미만)	40%
3	미(56점 이상 64점 미만)	30%
4	양(56점 미만)	10%

출처 : 교육공무원 승진규정 제21조.

근무성적 평정점의 분포비율은 수(72점 이상) 20%, 우(64점 이상 72점 미만) 40%, 미(56점 이상 64점 미만) 30%, 양(56점 미만) 10%로 하되, 평정점의 분포비율을 적용함에 있어서 평정자는 소속 평정대상자의 직위별, 남녀별로, 확인자는 소속 평정대상자 전원에 대하여 분포비율에 맞도록 평정하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 평정대상자의 근무성적 평정점은 부득이한 경우가 아닌 한 동일하지 않도록 평정하고 있다. 근무성적평정의 결과는 비공개로 하고 있다.

(3) 연수성적 평정

연수성적 평정은 구성원 개인의 발전과 조직의 발전을 도모하도록 하기 위하여 시행하는 교육과 개인의 연구 결과에 대한 평가를 말한다. 따라서 연수성적평정은 교육성적평정과 연구실적평정으로 구분되는데 교육성적평정은 당해 직위에서 10년 이내에 이수한 60시간 이상의 일반연수(18점 180시간 이상을 18점으로 하되, 60시간 이상의 일반연수 1회에 대한 연수성적 평정점은 6점으로 한다)와 당해 직위 또는 같은 등급의 직위에서 받은 자격연수(9점)를 대상으로 한다. (일반연수성적평정점 = 18점*연수성적/연수성적만점, 자격연수성적평정점 = 9점*연수성적/연수성적만점) 연구실적평정은 교육공무원 승진규정 에 따라 당해 직위 또는 동등급 직위에서의 연

구실적 중 국가, 시·도교육청이 주최한 연구대회에서 입상한 연구실적이거나 교총, 기타의 공공기관이나 공공단체가 개최하는 연구대회로서 교육부장관이 인정하는 연구대회에서 입상한 연구실적, 그리고 박사 또는 석사학위를 취득한 연구논문에 한하도록 하고 있다. 조직 구성원들의 교육훈련이나 연구활동 결과를 평가하여 승진이나 인사이동에 반영함으로써 이러한 활동이나 연구에 적극적으로 참여하도록 자극·격려하고 있다.

(4) 가산점 평정

가산점 제도는 한 조직체가 구성원들에게 직무수행에 대한 동기를 부여하고 능력향상을 촉진하도록 하기 위하여 구성원 개인이 특별한 자격을 취득하거나 특히 어려운 특정직무를 수행한 경우 그에 대한 포상으로서 인사행정에 그 실적을 반영시켜 주는 제도이다. <표 2>에서 보면 현행 교육공무원 가산점은 ①포상(훈장, 포장) ②도서·벽지학교근무 ③나환자 자녀학교 근무 ④특수학교근무 ⑤연구 및 시범학교근무 ⑥부장교사 근무 ⑦장학사 및 교육연구사 근무 ⑧제외국민교육기관 파견근무 ⑨기능, 기술계 자격증 소지자의 공업학교 근무 등의 경우에 주어진다.

4) 교원 승진규정의 변천 과정

교육공무원 승진규정은 1964년 7월 8일 대통령령 제 1863호로 제정되어 지금까지 26차례의 일부개정이 있었다. 1969년(2차)과 1997년(20차)에 전문 일부가 개정되었고, 그 외는 일부 개정되어 지금에 이르고 있다. 교육공무원 승진규정의 변천내용을 요약하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 교육공무원 승진규정의 변천내용

개정 순	개정 시기	변 천 내 용			
		경력평정	근무성적평정	연수성적평정	가산점평정
제 정	'64.7.8	· 총점100점 · 기본경력15년	· 총점 60점 · 우(20%),양 (70%),가(10%)	· 총점40점 · 최근 이수한 연수(60시간)	·
1	'65.3.15	·	·	· 15년 이내의 연수 중 최근	·
3	'72.12.30	20년	· 수(10),우(30) (50), 가(10)	· 교육 성적30점 · 연구 10점	· 도서, 벽지 최고 20점
4	'73.8.8	· 갑, 을, 병 구분	·	· 일반연수15점 · 자격연수15점	· 표창점 5점, 특수학교 5점, 시범학교 5점,
5	'74.5.9	·	·	· 석, 박사 논문 점수 추가	· 도서,벽지 40점 · 시범학교당사자 만 점수인정
6	'75.8.20	· 평정점 조정	·	·	·
7	'75.12.31	·	·	· 성적60%미만 은 점수제외 (75%로 인정)	· 도서, 벽지 급지 지정
8	'76.12.31	·	·	·	· 도서,벽지 25점 · 기능사 교사 3점
9	'79.2.7	25년	·	· 연구점수하향 (6점→4점)	· 전문직 3점 · 재외파견 교사 3점
10	'81.8.12	·	·	·	· 민원담당자 1년 2점 최고 8점 까지 부여
11	'86.4.26	· 을 경력 인정	· 평정기간 1년→ 3년 연장	· 일반연수15→10점 · 자격연수15→25점 · 연구점수4→2점	·

출처 : 오금환, '교원 승진제도 개선방안에 관한 연구', p.22.

개정 순	개정 시기	변천 내용			
		경력평정	근무성적평정	연수성적평정	가산점평정
12	'90.2.14	30년	수(20),우(40), 미(30),양(10)	· 일반연수 : 10→9점 · 자격연수 : 25→18점 · 전국1등급 : 2→1점 · 박사학위 : 4→2점 · 석사학위 : 2→1점	.
17	'94.9.22	· 휴직기간삽입 · 군경력:울경력 · 다른급학교 : 갑경력	2년	· 10년 이내 이수한 자격연수,일반연수 중 유리한 것 하나만 사용	· 특수학교, 학급, 농어촌근무 가산점 부여
18	'96.2.7	30년	.	· 연구점수:10→3점	· 농어촌 근무점수 조정:상한점2.5점
19	'96.2.22	.	.	.	· 민원 창구 점수 폐지
20	'97.7.9	25년	.	· 일반연수3개: 18점 · 자격연수 : 9점	· 도서벽지: 2점 · 보직교사: 1.75점
25	2001.7.7	· 임용전군근무 경력100%인정 · 육아휴직:1년	.	· 연수이수실적 학점 기록	· 공통, 선택 가산점 분리
26	2002.6.25	25년	· 평정점 조정 가능	· 연수성적 15점 (일반 1개 6점, 자격 9점) · 자격연수차1.0축소 · 학위취득 최대2점	· 도서,벽지: 2점 · 보직교사 : 1.75점(상한점)

출처 : 오금환, '교원 승진제도 개선방안에 관한 연구', p.23.

이러한 수많은 개정을 거치게 된 것은 교육계의 승진 기회가 극히 부족한 것이 주된 원인이지만 일선 교원들의 다양한 욕구와 그에 따른 제도와 운영의 불안정함에도 문제가 크다. 잦은 개정은 그 때마다 승진에 대한 관점들이 나름대로 의미를 지니고 있었기 때문이었을 것이다(박세영, 2003). <표 6>과 <표 7>에서 보면 현행 교육공무원 승진규정에는 경력평정 기간

을 기본경력 20년과 초과경력 5년 등 총 25년으로 하고, 평정점을 90점으로 하고 있다. 경력 환산점 최고 도달 시기가 15년에서 30년까지 수직 상승하다 25년으로 내려와 멈추고 있다.

승진규정이 수차례 개정을 거치면서도 근무성적평정에 대해서만은 내용이나 방법 및 평정점에 큰변화를 보이지 않았다.

연수성적평정은 많은 변화를 보였다. 현행 규정에서는 평정점 만점이 30점으로 총점에서 약 14.25%의 비중을 차지하고 있고 지극히 제한된 범위 내에서 평정되고 있다. 이것은 교원들의 자율적인 연수활동을 저해하고 있으며, 능력 있는 교원들의 승진경쟁에 불리한 요인이라고 본다.

가산점 평정은 개정 시기마다 다양하고 대폭적인 변천을 거듭해 왔다. 현행 규정에서 13개의 대상 항목에 최고점이 각각 3점에서부터 0.5점까지 총 10.5점을 승진 평정점에 가산하도록 되어있다.

기타 일부 개정되었지만 제외된 내용을 시기별로 요약하면 다음과 같다.

14차(1991.2.1)는 교육부와 그 소속기관 직제의 개정에 따른 일부개정 하였다(체육부 명칭이 체육청소년부로 변경).

15차(1992.2.17)는 가산점 제도를 합리적으로 개선하기 위하여 가산점평정 사유의 일부를 폐지하거나 가산점평정 경력기간의 계산방법을 변경하고, 기타 현행규정상 일부 미비점을 보완하려고 일부개정 하였다.

16차(1993.3.6)는 정부조직법 개정으로 문화부와 체육청소년부가 통합되어 문화체육부로 신설됨에 따라 그 직제를 제정하려고 일부개정 하였다.

21차(2000.2.23)는 교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률의 제정, 교육공무원법의 개정으로 노동조합 전임자(勞動組合 專任者)에 대하여 그 기간 중 휴직을 명하는 직권휴직제도(職權休職制度)가 도입되고, 휴직기간을 경력평정기간에 산입하도록 하려고 일부개정 하였다.

22차(2000.2.28)는 원격교육연수원(遠隔教育研修院)의 설립에 관한 근거

규정을 마련하고, 기타 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려고 일부개정 하였다.

23차(2001.1.4)는 보수체계를 단순화하고 투명성을 높이기 위하여 복리후생비 등의 지급근거를 신설하고, 성격이 유사한 일부 수당을 통·폐합하고, 직무의 내용 및 특성과 근무여건에 맞게 일부 특수업무수당의 지급액과 지급대상을 조정하는 등 현행 규정상의 일부 미비점을 개선·보완하였다.

24차(2001.1.29)는 정부조직법의 개정으로 국가 핵심역량인 인적자원개발 정책분야의 총괄·조정기능을 수행할 부총리가 신설되고, 교육부의 명칭이 교육인적자원부로 변경되면서 일부개정 하였다.

<표 7> 승진규정의 평정점 변천내용

개정순	개정 시기	경 력 평정점(%)	근무성적 평정점(%)	연수성적 평정점(%)	가산점 평정점(%)	계(%)
제정	'64.7.8	100(50.0)	60(30.0)	40(20.0)	.	200(100)
2	'69.12.4	80(36.4)	80(36.4)	40(18.2)	20(9.0)	220(100)
3	'72.12.30	80(34.8)	80(34.8)	40(17.4)	30(13.0)	230(100)
4	'73.8.8	80(31.4)	80(31.4)	40(15.7)	55(21.5)	255(100)
5	'74.5.9	80(29.1)	80(29.1)	40(14.5)	75(27.5)	275(100)
7	'75.12.31	80(29.6)	80(29.6)	40(14.8)	70(20.6)	270(100)
8	'76.12.31	80(30.4)	80(30.4)	40(15.2)	63(24.0)	263(100)
9	'79.2.7	80(30.9)	80(30.9)	40(15.4)	59(22.8)	259(100)
10	'81.8.12	80(30.0)	80(30.0)	40(14.9)	67(25.1)	267(100)
11	'86.4.26	80(35.6)	80(35.6)	40(17.7)	25(11.1)	225(100)
12	'90.2.14	90(42.7)	80(37.8)	30(14.2)	11(5.2)	211(100)
20	'97.7.9	90(42.5)	80(37.7)	30(14.2)	12(5.6)	212(100)
25	2001.7.7	90(41.6)	80(36.7)	30(13.7)	17.6(8.0)	217.6(100)
26	2002.6.25	90(41.6)	80(36.7)	30(13.7)	17.6(8.)	217.6(100)

출처 : 송홍락, '현행교감 승진규정에 대한 타당성평가와 개선방안', p.18.

3. 정책수행(政策遂行)

1) 정책의 의미

정책이라는 용어를 학자들에 따라 다양하게 사용하고 있으며 그것이 의미하는 내용도 여러 가지이다. 정책은 행위 주체가 정부와 공공기관으로 한정되고, 정책은 목표 지향적 또는 목표를 추구하며, 정책은 무엇인가를 해결하기 위한 노력이며, 정책은 정치적 또는 사회적 절차와 과정을 거치는 것으로 종합할 수 있다(민병제, 2002). 즉 정책이란 정부가 실현하고자 하는 사회를 만들기 위하여 수행하기로 결정하는 일련의 활동을 말한다(최봉기, 2004).

2) 정책집행

정책집행이란 용어는 학자들에 따라 여러 가지 의미로 사용되고 있으며 그 정의도 학자에 따라 달리 이루어지고 있어 공통적인 정의를 내리기가 어렵다. 그러나 정책집행은 이미 결정된 정책을 실천에 옮겨서 그 정책의 효과를 거둬보려는 의도된 활동이며, 정책과정상 불 때 정책의제 형성, 정책결정에 이은 세 번째 단계로서 정책의도를 실현하는 과정이다(노화준, 1996).

Pressman 과 Wildavsky(1975)는 집행이란 수행하고 달성하며, 실현시키고 생산하며, 완성하는 행위로 정의하고 있다. 또한 단순히 정책의 내용을 실현시키는 과정이라고 명료하게 정의하는 견해도 있다(정정길, 1999). 이러한 견해를 종합하면 정책집행을 다음과 같이 정의할 수 있다. 정책집행

은 미리 결정된 정책을 실천에 옮기려는 일련의 과정으로서 정책목표를 해설하여 구체적인 지침(정책수단)을 마련하고 자원을 확보하여 정책대상집단에 편익 또는 제한을 가하는 정치적 성격을 지닌 활동이다.

3) 정책목표

정책목표란 “정책을 통하여 이룩하고자 하는 바람직한 상태”라고 말할 수 있다. 정책목표는 미래성과 방향성을 가지고 있다. 즉 시간적으로 보아서 미래에 도달하고자하는 바람직한 상태이며, 그대로 방치할 경우 도달할 수 없는 상태를 정책을 통해서 실현하고자 하는 발전지향적인 성격 또는 의지를 나타낸다.

정책목표가 달성되어 나타나는 결과를 정책효과라고 한다. 그러므로 효과성은 정책목표달성의 정도를 의미한다.

4) 정책수단

정책수단은 정책목표달성을 위한 수단이다. 정책수단은 국민에게 직접적인 영향을 미치기 때문에 이를 둘러싼 이해관계자의 갈등은 치열하다. 정책을 둘러싸고 일어나는 정치적인 갈등이나 타협에서는 정책수단을 무엇으로 하느냐에 관한 것이 핵심이며, 사실상 정책목표에 대한 갈등은 어느 특정목표가 결정될 경우 그에 따라서 채택될 가능성이 크다고 예상되는 정책수단에 대한 이해관계 때문에 일어나는 것이 대부분이다. 특정한 정책수단은 특정집단이 반대하는 것은 그 수단을 실시 또는 실현할 때 피해를 입기 때문인 경우가 많다. 정책수단의 실현은 누군가가 부담해야 하는 사회적 회생을 동반하게 되는데 이것을 정책비용이라고 부른다.

5) 정책대상자

정책대상집단 또는 정책대상자는 정책의 적용을 받는 집단이나 사람을 의미한다. 이에는 크게 두 가지 집단이 있다. 첫째는 정책의 혜택을 받는 자들이고, 둘째는 정책 때문에 희생을 당하는 자들이다. 정책의 혜택을 받는 자들을 흔히 수혜집단이라고 부르는데, 이들은 정책에서 제공하는 서비스나 재화를 받는 자들이다. 둘째 종류의 정책대상집단은 정책 때문에 희생을 당해야 하는 사람들로써 넓은 의미의 정책비용부담자이다(한국선, 2002).

4. 정책수행평가(政策遂行評價)

1) 정책평가(policy evaluation)

정책(policy)이나 사업계획의 집행결과가 처음에 의도한 정책목표를 실현하였는가, 당초 사회 문제가 되었던 정책문제의 해결에 기여하였는가, 그리고 집행결과 어떤 과급효과와 부차적 효과를 야기했는가를 체계적으로 조사·분석하고 판단하는 활동을 정책평가(policy evaluation)라고 한다(최봉기, 2004). 즉 정책집행의 결과로 나타난 정책목표의 달성 정도 내지는 그 정책의 영향 등을 분석하고 판단하는 것으로써 집행이 완료된 후의 평가뿐만 아니라 정책의 전과정을 통하여 정책의 내용이나 수행과정, 그리고 효과 등을 측정·사정하여 환류기능(feedback)을 통해 정책과정에 유용한 정보를 제공하는 활동이라고 볼 수 있다. 정책을 일련의 연속된 활동과정으로

로 볼 때 정책과정의 맨 마지막 과정은 정책평가이다. 여기서 말하는 정책 평가는 집행의 결과 나타난 효과를 파악하는 것으로 정책의 지속, 수정 또는 종결의 여부를 판단하는 기초가 된다. 행정조직은 대통령이나 의회의 지시에 의하여 또는 제도화된 기능이나 자발성에 의거하여 자주 정책평가의 임무를 수행하게 된다.

2) 정책평가의 기준

정책집행의 궁극적인 목적은 정책목표의 달성에 있으므로 최소한 효과성을 검토해야 하고 집행의 비용을 고려한 능률성도 검토해 보아야 하며, 신뢰성과 합리성도 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

평가는 증거에 의한 가치판단을 수반하는 활동이기 때문에 정책을 평가하기 위해서는 일정한 평가기준이 있어야 한다. 평가의 증거에 관해서는 다양한 견해가 있다.

Dunn(1981)은 정책평가의 기준을 종합적으로 다음 6가지 기준을 제시하였다. 즉, 효과성, 능률성, 충족성, 형평성, 대응성, 적절성 등이 그것이다.

정정길(1987)은 정책의 구성요소를 교육목표, 정책수단, 정책대상집단, 정책상황으로 구분하고 교육목표 평가기준으로서 적절성과 충분성을, 정책수단 평가기준으로서 효과성과 효율성을, 정책대상집단 평가기준으로서 공평성과 균형성을, 정책상황 평가기준으로서 일관성과 실현가능성을 제시하였다.

안해균(1990)은 정책평가 기준으로 효과성, 능률성, 적정성, 형평성, 대응성, 적절성 등을 들고 있다. 여기서 효과성은 목표의 달성정도를, 능률성은 투입에 대한 산출의 비율을, 적정성은 문제의 해결정도를, 형평성은 분배의 공정성을, 대응성은 정책의 만족도를, 적절성은 정책에 내포된 가치성을 각

각 의미한다.

이와 같이 학자들이 논의한 평가준거를 근거로 정책평가의 준거를 종합하면 다음과 같다(김두식, 2002).

(1) 타당성(validity)은 정책의 형성단계에서 정책목표가 정책이 지향하는 미래의 상태에 비추어 타당성이 있는가를 살펴보는 것이다. 정책목표는 정책의 전 과정의 준거가 되므로 정책목표를 설정하는 것은 가장 중요한 사안 중의 하나일 것이다. 그러므로 정책목표의 타당성이 결여되었다면 정책의 방향이 다른 곳으로 흘러 자원과 정력을 소모하게 될 것이다. 정책형성 단계에서 고려해야 할 타당성은 정책목표가 인적·물적 자원 등 여러 가지 제약 준거에 비추어 실현 가능해야 한다는 것이다.

(2) 적절성(appropriateness)이란 정책목표나 그 목표달성을 위하여 동원되는 정책수단·방법이 적절한 것이냐, 사회적으로 타당하고 적합한 것이냐 하는 것을 의미한다. 예를 들면, 정책을 수행하는 데 필요한 재정확보를 위한 장치가 마련되어야 정책이 목표했던 바를 달성할 수 있을 것이다. 또한 정책을 수행하기에 앞서 정책을 예고하는 행정 예고제의 실시 등 정책결정에의 참여성 여부도 정책의 적절성을 평가하는 한 부분이 될 수 있을 것이다.

(3) 효과성(effectiveness)은 교육정책을 평가에 있어서 정책목표가 효과적으로 달성되었는지를 검토하는 것이다. 어떠한 정책이든 정책을 실행하고 난 후에는 정책의 효과를 평가하는 것은 다음의 정책을 수립한 데 있어 중요한 근거가 된다. 효과성은 정책목표의 성취 정도를 검토해 보고, 개선효과가 있는가를 평가하는 것으로 정책평가에 있어서 우선적으로 고려되어야 할 준거이다.

(4) 능률성(efficiency)은 흔히 투입과 산출의 비율로서 표현되는데 투입을 정책이나 사업의 비용으로 그리고 산출을 효과로 삼게 되므로 능률성

을 기준으로 하는 것은 효과성만이 아니라 정책이나 사업추진의 비용까지 고려하는 것을 의미한다(정정길, 1987).

(5) 대응성(responsiveness)이란 정책 수혜 당사자들의 필요와 욕구, 선호와 가치 등에 어느 정도 대응하느냐를 뜻하는 것이며 수혜자의 만족도나 호응도를 의미한다. 또한 대응성은 정책의 결과에 대한 사후관리가 충분히 이루어졌느냐를 알아보는 것이며, 수혜자의 호응과 만족이 대응성을 뜻하는 것으로 다른 말로 책무성이라고 할 수 있다.

3) 정책평가의 방법

(1) 사전평가 방법이 있다. 사전평가는 정책결정 이전에 합리적인 정책결정을 위해 필요한 정보를 얻기 위한 평가이다. 협의의 정책분석에 가깝다.

(2) 과정평가 방법이 있다. 과정평가는 정책결정 이후 집행 과정상의 평가를 통하여 도출된 문제점을 체크하고 수정·보완을 위한 평가를 말한다.

(3) 사후평가 방법이 있다. 사후평가는 정책집행 결과로 나타난 정책효과를 판정하기 위한 평가제도를 말한다. 이러한 사후평가에는 3가지의 방법이 있다. 첫째, 정책집행 완료 후 즉시 평가하는 것으로, 주로 명시된 수치적·형식적 목표의 달성정도를 평가하는 '산출평가'제도가 있다. 둘째, 정책집행 완료 후 3~5년후 평가하는 것으로, 주로 정책의 실질적 목표의 달성정도를 따지는 '결과평가'제도가 있다. 셋째, 정책집행 완료 후 5년이상 경과된 뒤 평가하는 것으로써 형식적 목표, 실질적 목표, 파급효과까지를 모두 따지는 가장 포괄적인 '영향평가'제도가 있다(박호숙, 2001).

Ⅲ. 연구 방법

1. 조사대상

이 연구의 조사대상은 부산광역시 교육청 관내 중학교 체육교사 210명으로 하였으며, 조사방법은 질문지법으로 하였다.

회수된 질문지는 총 206부로 회수율 98%이다. 이중 처리 가능한 유효부수는 206부로 활용율 100%이며 그 분포는 <표 8>과 같다.

<표 8> 설문지 표집 현황

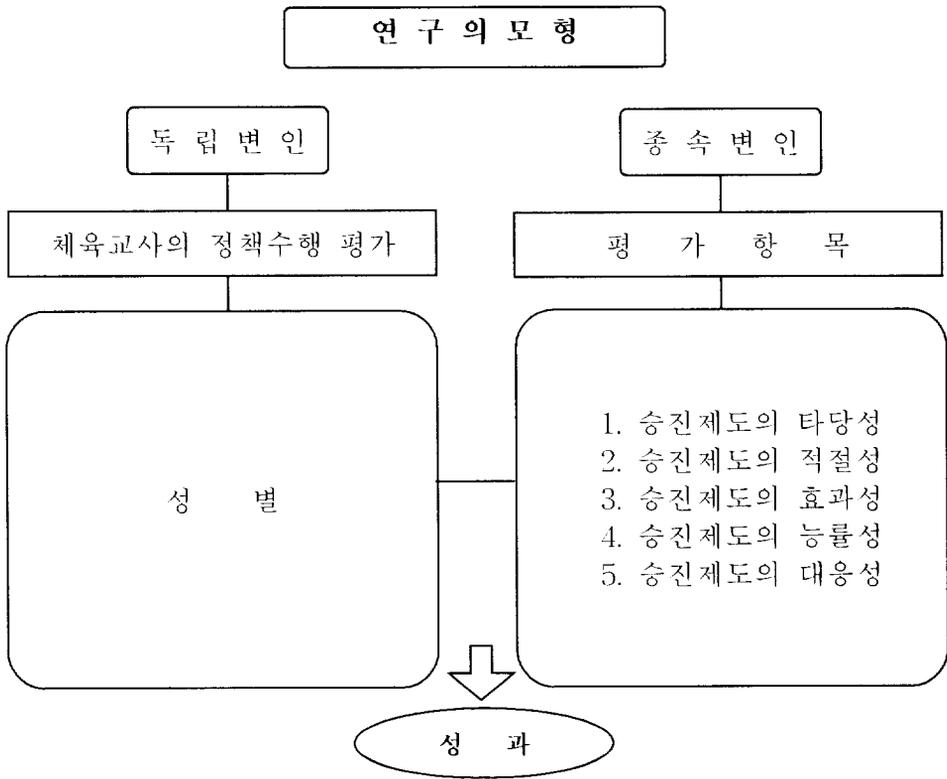
구 분		N(%)	계
성 별	남	125(60.7)	206
	여	81(39.3)	

2. 연구의 모형

본 연구는 교육공무원 승진제도가 중학교 체육교사의 정책수행 평가에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 체육교사의 성별을 독립변수로 하고 정책수행 평가항목을 종속변수로 하여 연구의 모형(정상은, 2003)을 <그림 1>과 같이 작성하였다. 이 모형에 따라 독

립변수가 종속변수에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하기 위하여 조사 대상자를 상대로 조사 도구인 설문지를 적절하게 구성하여 이를 배포한 후 취합하여 분석하였다.

독립변수는 체육교사의 성별로 설정하였고, 종속변수는 승진제도의 타당성, 적절성, 효과성, 능률성, 대응성으로 설정하였다.



<그림 1> 연구의 모형

1) 독립변인

성별은 남·여로 구분하였다.

2) 종속변인

(1) 승진제도의 타당성 : 승진규정이 지향하는 미래의 상태에 비추어 타당성이 있는가를 살펴보는 것이다. 즉 승진규정 구성체계, 승진규정의 평정체계별 배점비율, 근무성적 반영비율, 근무성적 평정 등급간 비율, 근무성적의 비공개 원칙 등에 타당성이 있는가로 하였다.

(2) 승진제도의 적절성 : 승진규정이 목표달성을 위하여 동원되는 수단, 방법이 적절한 것이냐 하는 것을 의미한다. 즉 승진준비로 인한 학교 근무에 관한 장애, 교사 간 인간관계의 장애, 수업에 관한 장애로 하였다.

(3) 승진제도의 효과성 : 승진규정의 목표가 효과적으로 달성되었는지를 검토하는 것이다. 즉 승진제도가 지도력, 포용력, 통찰력, 결단력 있는 관리자를 선정할 수 있는 가로 하였다.

(4) 승진제도의 능률성 : 투입과 산출의 비율로 표현한다. 즉 승진준비기간, 승진준비로 인한 부대비용, 승진 노력에 대한 부담감으로 하였다.

(5) 승진제도의 대응성 : 승진 당사자들의 필요와 욕구, 선호와 가치 등에 어느 정도 대응하느냐를 뜻한다. 즉 승진제도에 관한 만족도는 어느 정도인가로 하였다.

3. 조사도구

본 연구에 사용한 설문지의 문항구성은 이론적 배경을 바탕으로 교육공무원 승진규정과 송일환(1996), 오금환(2003)의 선행연구 논문 자료를 수집·분석하여 빈도가 높은 문항과 일선 체육교사들의 관심의 대상이 되고

있는 내용을 선정하여 현직교사들의 예비검사와 지도교수의 지도를 받아 수정·보완하였다.

설문지 문항구성은 현행 교감 승진규정에 관한 5개 변인으로 나누어 총 16개의 문항으로 구성하였는데, 문항구성 내용은 <표 9>와 같다.

<표 9> 설문지의 문항 구성 내용

변 인	문항수	내 용
승진제도의 타당성	5	1. 승진규정의 구성체계 2. 승진규정의 평정 체계별 배점비율 3. 근무성적 반영 비율 4. 근무성적평정 등급간 비율 5. 근무성적평정 결과의 비공개
승진제도의 적절성	3	6. 승진준비로 인한 학교 근무의 장애 7. 승진준비로 인한 교사 간 인간관계의 장애 8. 승진준비로 인한 학교 수업의 장애
승진제도의 효과성	4	9. 지도력 있는 관리자 선정 10. 포용력 있는 관리자 선정 11. 통찰력 있는 관리자 선정 12. 결단력 있는 관리자 선정
승진제도의 능률성	3	13. 승진 준비 기간 14. 승진 준비에 따른 부대비용 15. 승진 준비로 인한 노력에 대한 부담감
승진제도의 대응성	1	16. 승진제도에 대한 만족도

4. 자료처리

본 연구의 자료 처리는 설문지 항목별로 교원의 성별 반응을 백분율(%)로 산출하여 분석하였다.

IV. 결과 및 논의

1. 결과

1) 현 승진제도에 관한 타당성(가설1의 검증)

현행 승진제도에 관한 타당성을 성별로 분석한 결과는 <표 10>과 같이 나타났다.

<표 10> 현 승진제도에 관한 타당성

변 인	성 별	명	매 우		그 령 지		매 우 그 령 지 않 다/%
			그 령 다/%	그 령 다/%	그 령 지 않 다/%		
승진 규정 구성 체계	남	125	3.2	38.4	40.8	15.2	2.4
	여	81	1.2	53.1	38.3	6.2	1.2
	계	206	2.4	44.2	39.8	11.7	1.9
승진 규정 평정 체계별 배점 비율	남	125	1.6	36.8	37.6	22.4	1.6
	여	81	·	19.8	37.0	43.2	·
	계	206	1.0	30.1	37.4	30.6	1.0
근무 성적 반영 비율	남	125	4.0	40.0	40.0	13.6	2.4
	여	81	1.2	48.2	35.8	14.8	·
	계	206	2.9	43.2	38.3	14.1	1.5
근무 성적 평정 등급 간 비율	남	125	2.4	44	36.8	14.4	2.4
	여	81	1.2	74.1	19.8	3.7	1.2
	계	206	1.9	55.8	30.1	10.2	1.9
근무 성적 평정 결과 비공개	남	125	4.0	23.2	12.8	24.0	36.0
	여	81	1.2	18.5	8.6	59.3	12.3
	계	206	2.9	21.4	11.2	37.9	26.7

(1) 남자교사

<표 10>에서 현행 승진제도의 체계 중 승진규정의 체계는 타당한가에 대하여 매우 그렇다가 3.2%, 그렇다 38.4%로 긍정적인 응답이 총 41.6%로 나타났고, 그저 그렇다 40.8%, 그렇지 않다 15.2%, 매우 그렇지 않다 2.4%로 부정적인 응답이 총 17.6%로 나타났다.

승진규정의 평정 체계별 배점비율은 타당한가에 대하여 매우 그렇다가 1.6%, 그렇다 36.8%로 긍정적인 응답이 총 38.4%로 나타났고, 그저 그렇다 37.6%, 그렇지 않다 22.4%, 매우 그렇지 않다 1.6%로 부정적인 응답이 총 24.0%로 나타났다.

근무성적 반영비율은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 4.0%, 그렇다 40%로 긍정적인 응답이 총 44.0%로 나타났고, 그저 그렇다 40.0%, 그렇지 않다 13.6%, 매우 그렇지 않다 2.4%로 부정적인 응답이 총 16%로 나타났다.

근무성적평정 등급간 비율은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 2.4%, 그렇다 44.0%로 긍정적인 응답이 총 46.4%로 나타났고, 그저 그렇다 36.8%, 그렇지 않다 14.4%, 매우 그렇지 않다 2.4%로 부정적인 응답이 총 16.8%로 나타났다.

근무성적 평정 결과의 비공개 원칙은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 4.0%, 그렇다 23.2%로 긍정적인 응답이 총 27.2%로 나타났고, 그저 그렇다 12.8%, 그렇지 않다 24.0%, 매우 그렇지 않다 36.0%로 부정적인 응답이 총 60.0%로 높게 나타났다.

(2) 여자교사

<표 10>에서 현행 승진제도의 체계 중 승진규정의 체계는 타당한가에 대하여 매우 그렇다가 1.2%, 그렇다 53.1%로 긍정적인 응답이 총 54.3%로 나타났고, 그저 그렇다 38.3%, 그렇지 않다 6.2%, 매우 그렇지 않다 1.2%

로 부정적인 응답이 총 7.4%로 나타났다.

승진규정의 평정 체계별 배점비율은 타당한가에 대하여 그렇다 19.8%의 긍정적인 응답이 나타났고, 그저 그렇다 37.0%로 나타났지만 그렇지 않다가 43.2%로 부정적인 응답이 높게 나타났다.

근무성적 반영 비율은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 48.2%로 긍정적인 응답이 총 49.4%로 나타났고, 그저 그렇다 35.8%, 그렇지 않다는 부정적인 응답이 14.8%로 나타났다.

근무성적평정 등급간 비율은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 74.1%로 긍정적인 응답이 총 75.3%로 나타났고, 그저 그렇다 19.8%, 그렇지 않다 3.7%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 4.9%로 나타났다.

근무성적평정 결과의 비공개 원칙은 타당한가에 대하여 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 18.5%로 긍정적인 응답이 총 19.7%로 나타났고, 그저 그렇다 8.6%, 그렇지 않다 59.3%, 매우 그렇지 않다 12.3%로 부정적인 응답이 총 71.6%로 높게 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도 체계 중 승진규정의 체계는 타당한가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 41.6%, 여자교사는 54.3%로 여자교사가 12.7% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 17.6%, 여자교사가 7.4%로 남자교사가 10.2% 높게 나타났다.

승진규정의 평정 체계별 배점비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 38.4%, 여자교사는 19.8%로 남자교사가 18.6% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 24.0%, 여자교사가 43.2%로 여자교사가 19.2% 높게 나타났다.

근무성적 반영비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 44.0%, 여자교사는 49.4%로 여자교사가 5.4% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사 16.0%, 여자교사 14.8%로 남자교사가 1.2% 높게 나타났다.

근무성적평정 등급간 비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 46.4%, 여자교사는 75.3%로 여자교사가 28.9% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 16.8%, 여자교사가 4.9%로 남자교사가 11.9% 높게 나타났다.

근무성적평정 결과의 비공개 원칙은 타당한가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 27.2%, 여자교사는 19.7%로 남자교사가 7.5% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 60.0%, 여자교사가 71.6%로 여자교사가 11.6% 높게 나타났다.

2) 현 승진제도에 관한 적절성(가설2의 검증)

현행 승진제도에 관한 적절성을 성별로 분석한 결과는 <표 11>과 같이 나타났다.

<표 11> 현 승진제도에 관한 적절성

변인	성별	명	매우 그렇다/%	그렇다/%	그저 그렇다/%	그렇지 않다/%	매우 그렇지 않다/%
학교 근무에 관한 장해	남	125	10.4	21.6	36.0	25.6	6.4
	여	81	7.4	65.4	19.8	7.4	·
	계	206	9.2	38.8	29.6	18.4	3.9
교사간 인간 관계 장해	남	125	4.0	26.4	40.0	23.2	6.4
	여	81	3.7	69.1	19.8	7.4	·
	계	206	3.9	43.2	32.0	17.0	3.9
학생 수업에 관한 장해	남	125	8.8	25.6	32.0	28.8	4.8
	여	81	4.9	58.0	18.5	16.1	2.5
	계	206	7.3	38.3	26.7	23.8	3.9

(1) 남자교사

<표 11>에서 승진준비로 인한 학교근무에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 10.4%, 그렇다 21.6%로 긍정적인 응답이 총 32.0%로 나타났고, 그저 그렇다가 36.0%, 또한 그렇지 않다 25.6%, 매우 그렇지 않다 6.4%로 부정적인 응답이 총 32.0%로 나타났다.

승진준비로 인한 교사 간 인간관계에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 4.0%, 그렇다 26.4%로 긍정적인 응답이 총 30.4%로 나타났고, 그저 그렇다 40.0%, 또한 그렇지 않다는 부정적인 응답이 총 29.6%로 나타났다.

승진준비로 인한 학생 수업에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 8.8%, 그렇다 25.6%로 긍정적인 응답이 총 34.4%로 나타났고, 그저 그렇다 32.0%, 그렇지 않다 28.8%, 매우 그렇지 않다 4.8%로 부정적인 응답이 총 33.6%로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 11>에서 보면 승진준비로 인한 학교근무에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 7.4%, 그렇다 65.4%로 긍정적인 응답이 총 72.8%로 나타났고, 그저 그렇다 19.8%, 그렇지 않다는 부정적인 응답은 총 7.4%로 나타났다.

승진준비로 인한 교사 간 인간관계에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 3.7%, 그렇다 69.1%로 긍정적인 응답이 총 72.8%로 나타났고, 그저 그렇다 19.8%, 그렇지 않다는 부정적인 응답이 총 7.4%로 나타났다.

승진준비로 인한 학생 수업에 관한 장해에 대하여 매우 그렇다 4.9%, 그렇다 58.0%로 긍정적인 응답이 총 62.9%로 나타났고, 그저 그렇다 18.5%, 그렇지 않다 16.1%, 매우 그렇지 않다 2.5%로 부정적인 응답이 총 18.6%로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

승진준비로 인한 학교 근무에 관한 장해에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 32.0%, 여자교사는 72.8%로 여자교사가 40.8% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 32.0%, 여자교사가 7.4%로 남자교사가 24.6% 높게 나타났다.

승진준비로 인한 교사 간 인간관계에 관한 장해에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 30.4%, 여자교사는 72.8%로 여자교사가 42.4% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 29.6%, 여자교사가 7.4%로 남자교사가 22.2% 높게 나타났다.

승진준비로 인한 학생 수업에 관한 장해에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 34.4%, 여자교사는 62.9%로 여자교사가 28.5% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 33.6%, 여자교사가 18.6%로 남자교사가 15.0% 높게 나타났다.

3) 현 승진제도에 관한 효과성(가설3의 검증)

현행 승진제도에 관한 효과성을 성별로 분석한 결과는 <표 12>와 같이 나타났다.

(1) 남자교사

<표 12>에서 현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 매우 그렇다 0.8%, 그렇다 19.2%로 긍정적인 응답이 총 20.0%로 나타났고, 그저 그렇다 41.6%, 그렇지 않다 25.6%, 매우 그렇지 않다 12.8%로 부정적인 응답이 총 38.4%로 나타났다.

승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여

매우 그렇다 0.8%, 그렇다 19.2%로 긍정적인 응답이 총 20.0%로 나타났고, 그저 그렇다 44.8%, 그렇지 않다 25.6%, 매우 그렇지 않다 9.6%로 부정적인 응답이 총 35.2%로 나타났다.

<표 12> 현 승진제도에 관한 효과성

변인	성별	명	매우 그렇다/%	그렇다/%	그저 그렇다/%	그렇지 않다/%	매우 그렇지 않다/%
지도력	남	125	0.8	19.2	41.6	25.6	12.8
	여	81	·	70.4	21.0	7.4	1.2
	계	206	0.5	39.3	33.5	18.4	8.3
포용력	남	125	0.8	19.2	44.8	25.6	9.6
	여	81	1.2	48.1	39.5	9.9	1.2
	계	206	1.0	30.6	42.7	19.4	6.3
통찰력	남	125	2.4	16.8	44.8	25.6	10.4
	여	81	·	19.8	67.9	12.3	·
	계	206	1.5	17.9	53.9	20.4	6.3
결단력	남	125	2.4	18.4	46.4	24.0	8.8
	여	81	1.2	18.5	67.9	11.1	1.2
	계	206	1.9	18.4	54.9	18.9	5.8

승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 매우 그렇다 2.4%, 그렇다 16.8%로 긍정적인 응답이 총 19.2%로 나타났고, 그저 그렇다 44.8%, 그렇지 않다 25.6%, 매우 그렇지 않다 10.4%로 부정적인 응답이 총 36%로 나타났다.

승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 매우 그렇다 2.4%, 그렇다 18.4%로 긍정적인 응답이 총 20.8%로 나타났고, 그저 그렇다 46.4%, 그렇지 않다 24.0%, 매우 그렇지 않다 8.8%로 부정적인 응답이 총 32.8%로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 12>에서 현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 그렇다는 긍정적인 응답이 70.4%로 나타났고, 그저 그렇다 21.0%, 그렇지 않다 7.4%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 8.6%로 나타났다.

승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 48.1%로 긍정적인 응답이 총 49.3%로 나타났고, 그저 그렇다 39.5%, 그렇지 않다 9.9%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 11.1%로 나타났다.

승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 그렇다는 긍정적인 응답이 19.8%, 그저 그렇다 67.9%, 그렇지 않다는 부정적인 응답이 12.3%로 나타났다.

승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 18.5%로 긍정적인 응답이 총 19.7%, 그저 그렇다 67.9%, 그렇지 않다 11.1%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 12.3%로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 20.0%, 여자교사는 70.4%로 여자교사가 50.4% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 38.4%, 여자교사가 8.6%로 남자교사가 29.8% 높게 나타났다.

포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 20.0%, 여자교사는 49.3%로 여자교사가 29.3% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 35.2%, 여자교사가 11.1%로 남자교사가 24.1% 높게 나타났다.

통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 19.2%, 여자교사는 19.8%로 여자교사가 0.6% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 36.0%, 여자교사가 12.3%로 남자교사가 23.7% 높게 나타났다.

결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 20.8%, 여자교사는 19.7%로 남자교사가 1.1% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 32.8%, 여자교사가 12.3%로 남자교사가 20.5% 높게 나타났다.

4) 현 승진제도에 관한 능률성(가설4의 검증)

현행 승진제도에 관한 능률성을 성별로 분석한 결과는 <표 13>과 같이 나타났다.

<표 13> 현 승진제도에 관한 능률성

변 인	성 별	명	매 우 그렇다/%	그 령 다/%	그 저 그렇다/%	그 령 지 않다/%	매 우 그 령 지 않다/%
준비기간	남	125	11.2	30.4	36.8	16.8	4.8
	여	81	3.7	85.2	9.9	1.2	·
	계	206	8.3	51.9	26.2	10.7	2.9
부대비용	남	125	4.8	31.2	38.4	20.0	5.6
	여	81	2.5	80.2	14.8	2.5	·
	계	206	3.9	50.5	29.1	13.1	3.4
노 력	남	125	12.0	37.6	29.6	16.0	4.8
	여	81	16.1	63.0	16.1	3.7	1.2
	계	206	13.6	47.6	24.3	11.2	3.4

(1) 남자교사

<표 13>에 나타난 바와 같이, 승진준비 기간이 많이 걸린다에 대하여 매우 그렇다 11.2%, 그렇다 30.4%로 긍정적인 응답이 총 41.6%로 나타났고, 그저 그렇다 36.8%, 그렇지 않다 16.8%, 매우 그렇지 않다 4.8%로 부정적인 응답이 총 21.6%로 나타났다.

승진준비 과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 매우 그렇다 4.8%, 그렇다 31.2%로 긍정적인 응답이 총 36%로 나타났고, 그저 그렇다 38.4%, 그렇지 않다 20.0%, 매우 그렇지 않다 5.6%로 부정적인 응답이 총 25.6% 나타났다.

승진을 준비하기 위한 노력에 대한 부담감에 대하여 매우 그렇다 12.0%, 그렇다 37.6%로 긍정적인 응답이 총 49.6%로 나타났고, 그저 그렇다 29.6%, 그렇지 않다 16.0%, 매우 그렇지 않다 4.8%로 부정적인 응답이 총 20.8% 나타났다.

(2) 여자교사

<표 13>에 나타난 바와 같이, 승진준비 기간이 많이 걸린다에 대하여 매우 그렇다 3.7%, 그렇다 85.2%로 긍정적인 응답이 총 88.9%로 나타났고, 그저 그렇다 9.9%, 그렇지 않다는 부정적인 응답이 1.2%로 나타났다.

승진준비 과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 매우 그렇다 2.5%, 그렇다 80.2%로 긍정적인 응답이 총 82.7%로 나타났고, 그저 그렇다 14.8%, 그렇지 않다는 부정적인 응답이 2.5%로 나타났다.

승진을 준비하기 위한 노력에 대한 부담감에 대하여 매우 그렇다 16.1%, 그렇다 63.0%로 긍정적인 응답이 총 79.1%로 나타났고, 그저 그렇다 16.1%, 그렇지 않다 3.7%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 4.9% 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

승진준비 기간이 많이 걸린다에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 41.6%, 여자교사는 88.9%로 여자교사가 47.3% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 21.6%, 여자교사가 1.2%로 남자교사가 20.4% 높게 나타났다.

승진준비 과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 36%, 여자교사는 82.7%로 여자교사가 46.7% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 25.6%, 여자교사가 2.5%로 남자교사가 23.1% 높게 나타났다.

승진을 준비하기 위한 노력에 대한 부담감에 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 49.6%, 여자교사는 79.1%로 여자교사가 29.5% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 20.8%, 여자교사가 4.9%로 남자교사가 15.9% 높게 나타났다.

5) 현 승진제도에 관한 대응성(가설5의 검증)

현행 승진제도에 관한 대응성을 성별로 분석한 결과는 <표 14>와 같이 나타났다.

<표 14> 현 승진제도에 관한 대응성

변인	성별	명	매우 그렇다/%	그렇다/%	그저 그렇다/%	그렇지 않다/%	매우 그렇지 않다/%
대응성	남	125	4.8	31.2	40.0	14.4	9.6
	여	81	1.2	11.1	72.8	13.6	1.2
	계	206	3.4	23.3	52.9	14.1	6.3

(1) 남자교사

<표 14>에 나타난 바와 같이, 현행 승진제도의 대응성은 매우 그렇다 4.8%, 그렇다 31.2%로 긍정적인 응답이 총 36%로 나타났고, 그저 그렇다가 40%, 그렇지 않다 14.4%, 매우 그렇지 않다 9.6%로 부정적인 응답이 총 24.0%로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 14>에 나타난 바와 같이, 현행 승진제도의 대응성은 매우 그렇다 1.2%, 그렇다 11.1%로 긍정적인 응답이 총 12.3%로 나타났고, 그저 그렇다 72.8%, 그렇지 않다 13.6%, 매우 그렇지 않다 1.2%로 부정적인 응답이 총 14.8%로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도의 대응성은 대하여 긍정적인 응답이 남자교사는 총 36.0%, 여자교사는 12.3%로 남자교사가 23.7% 높게 나타났고, 부정적인 응답은 남자교사가 24.0%, 여자교사가 14.8%로 남자교사가 9.2% 높게 나타났다.

2. 논의

1) 현 승진제도에 관한 타당성

<표 15> 승진체계의 부정적인 이유

구 분	성별	경력	근무성적	연수성적	가산점	계(%)
		평정/%	평정/%	평정/%	평정/%	
확대 요인	남	27.2	18.2	9.1	45.5	22(100)
	여	·	66.6	·	33.4	6(100)
	계	21.4	28.6	7.1	42.9	28(100)
구 분	성별	탐획/%	다면평가/%	수업평가/%	기타/%	계(%)
축소 요인	남	4.6	63.6	31.8	·	22(100)
	여	16.7	16.7	66.6	·	6(100)
	계	7.1	53.6	39.3	·	28(100)

<표 16> 평정내용에 관한 부정적인 이유

평정내용	배 점(%)	너무 높다		낮 다	
		남	여	남	여
경력평정	90.0(42.76)	28	30	2	5
근무성적평정	80.0(38.00)	20	32	10	3
연수성적평정	30.0(14.25)	10	10	20	25
가산점	10.5(4.99)	1	5	29	30
계	210.5(100)				

<표 17> 근무성적 반영비율의 부정적인 이유

구 분	성별	명	높인다/%	낮춘다/%	평균한다/%	기 타/%
최근 1년 (60%)	남	70	2.9	51.4	42.8	2.9
	여	41	12.2	61.0	24.4	2.4
	계	111	6.3	55.0	36.0	2.7
1년 전 (40%)	남	70	42.8	12.9	42.8	1.4
	여	41	58.6	4.9	34.1	2.4
	계	111	48.6	9.9	39.6	1.8

<표 18> 근무성적평정 등급간 비율의 부정적인 이유

구 분	높인다/%		낮춘다/%		평균한다/%		기타/%		계/명	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
수(20%) 비율	20.0	17.1	48.3	54.3	30.0	22.9	1.7	5.7	60	35
우(40%) 비율	50.0	57.1	16.7	20.0	30.0	22.9	3.3	·	60	35
미(30%) 비율	45.0	60.0	18.3	17.1	30.0	20.0	1.7	2.9	60	35
양(10%) 비율	41.7	34.2	23.3	42.9	30.0	20.0	5.0	2.9	60	35

<표 19> 근무성적 비공개에 문제점

구 분	공정성의 문제/%	부정의 소지/%	채점자의 횡포/%	기 타/%	계(%)
남	48.0	32.0	20.0	·	75(100)
여	75.9	13.8	10.3	·	58(100)
계	60.1	24.1	15.8	·	133(100)

(1) 남자교사

<표 10>에서 현행 승진제도 중 승진 체계에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 41.6%, 그저 그렇다 40.8%, 부정적인 견해가 총 17.6%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 24.0%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다. 이러한 견해는 현행 승진제도의 개선방안과 관련해서 현행의 승진 방법이 가장 적당한 것으로 인식한다고 한 이창용(2003)의 연구와 일치된 견해를 보였다. 그리고 현행 체계에서 늘렸으면 하는 질문에 대하여 <표 15>에서 보면 '다면평가' 63.6%, '수업평가' 31.8% 순으로 나타나 '다면평가'와 '수업평가'도 체계에 포함하여야 한다고 반응하였다. 그러나 권오분(2003)은 근무성적 평가방법으로 학부모 또는 동료교사 등이 참여하는 다면평가제의 검토 여부에 대한 인식이 부정적으로 나타났다고 하였다. 그리고 부정적인 견해에 영향을 미친 원인을 설문을 통해 파악해 본 결과는 <표 15>와 같다. 표에서 평정체계 중 줄였으면 하는 응답으로 '가산점평정' 45.2%, '경력평정' 27.2%, '근무성적평정' 18.2%,

‘연수성적평정’ 9.1% 순으로 나타났다. 이러한 견해는 현행 가산점 제도가 교사들로부터 신뢰를 얻지 못하고 있으며, 축소되어야 할 가산점 제도로는 선발기준이 모호하고 형평성에 어긋나며 학교교육과정에 별 도움이 되지 않거나, 특정집단에 특혜를 주는 가산점은 축소되거나 폐지되어야 한다고 한 방인혁(2004)의 연구와 일치하였다.

승진규정의 평정체계별 배점비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 38.4%, 그저 그렇다 37.6%, 부정적인 견해가 총 24.0%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 14.4%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다. 그러나 부정적인 견해에 대한 요인을 설문문을 통하여 알아본 결과는 <표 16>과 같다. 표에서 ‘경력평정’과 ‘근무성적평정’의 배점비율이 너무 높다, ‘연수성적평정’과 ‘가산점평정’의 배점비율이 낮다라는 반응이 높게 나타났다. 차후 평정체계의 배점비율을 수정한다면 경력 평정점과 근무성적 평정점의 비율을 낮추고 연수성적 평정점과 가산점 평정점을 높여야 한다고 반응하였다.

근무성적 반영비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 44.0%, 그저 그렇다 40.0%, 부정적인 견해가 총 16.0%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 28.0%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다. 그러나 부정적인 견해에 대한 요인을 설문문을 통하여 알아본 결과는 <표 17>과 같다. 표에서 ‘최근 1년 성적(60%)’을 낮춘다 51.4%, ‘1년 전(40%)’을 높인다 42.8%, 2년 모두를 평균한다도 42.8%로 나타나 교직에 근무하는 모든 기간이 중요하다는 생각을 가지고 있는 것으로 사료된다.

근무성적평정 등급간 비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 46.8%, 그저 그렇다 36.8%, 부정적인 견해가 16.8%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 30.0%가 더 높은 것으로 나타나 타당

성이 입증되고 있다.

근무성적평정 결과의 비공개 원칙에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 27.2%, 그저 그렇다 12.8%, 부정적인 견해가 총 60.0%로 나타났다. 전체적으로 보면 긍정적인 견해보다 부정적인 견해가 32.8%가 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 부정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통하여 알아본 결과는 <표 19>와 같다. 표에서 타당하지 못한 이유로 '공정성 문제' 48.0%, '부정의 소지' 32.0%, '채점자의 횡포' 20.0% 순으로 나타났다. 이러한 견해는 근무성적평정에 대하여 많은 교사들이 평정자를 불신하고 있고, 올바른 근무성적 평정이 이루어지기 위해서는 교육의 수요자까지 포함하는 모든 계층이 복합적으로 평정해야 한다고 한 김형섭(2003)의 연구와 일치하였다. 또한 근무성적 평가 내용 및 기준은 교육현장에서 실제로 수행하는 직무 내용과 연계되어 있지 못하고, 평가 방법은 평정표를 주로 활용하고 있어 주관을 배제할 수 없고, 평가는 연 1~2회만 실시하고 있으며, 결과는 비공개로 운영되고 있어 근무성적평가제도 운영에 대한 교원의 불신이 고조되고 있다. 또한 근무성적 평가가 교사 개인의 근무수행 능력을 발달시키는 방법과 절차로 구조화되어 있지 못하고, 승진후보자 명부 작성에 편리한 구조로 운영되고 있어 전문적 성장 촉진 기능이 부족하다고 한 박영숙(1993)의 연구와 일치된 견해를 보였다.

(2) 여자교사

<표 10>에서 현행 승진제도 중 승진 체계에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 54.3%, 그저 그렇다 38.3%, 부정적인 견해가 총 7.4%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 46.9%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다.

승진규정의 평정 체계별 배점비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총

19.8%, 그저 그렇다 37%, 부정적인 견해가 총 43.2%로 나타났다. 전체적으로 보면 긍정적인 견해보다 부정적인 견해가 23.4%가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 부정적인 견해가 높게 나타난 현상에 대한 요인을 설문을 통하여 알아본 결과는 <표 16>과 같다. 표에서 '경력평정'과 '근무성적평정'이 너무 높다, '연수성적평정'과 '가산점평정'은 낮다라는 반응이 높게 나타나, 경력 평정점과 근무성적 평정점을 낮추고 연수성적 평정점과 가산점 평정점을 높여야 한다고 응답하였다. 이러한 견해는 연공서열 위주로 승진을 결정할 경우에는 능력보다는 장기근속자가 우대를 받게 되어 무사안일 풍조를 조장하고 행정능률을 저하시키기 쉬우므로 경력평정의 비중을 낮추는 선에서 조정하는 것이 바람직하다고 한 김신복(1981)의 연구와 일치된 견해를 보였다.

근무성적 반영비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 75.3%, 그저 그렇다 35.8%, 부정적인 견해가 총 4.9%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 39.5%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다.

근무성적평정 등급간 비율에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 49.4%, 그저 그렇다 19.8%, 부정적인 견해가 총 14.8%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 34.6%가 더 높은 것으로 나타나 타당성이 입증되고 있다.

근무성적평정 결과의 비공개 원칙에 대한 타당성은 긍정적인 견해가 총 19.7%, 그저 그렇다 8.6%, 부정적인 견해가 총 71.6%로 나타났다. 전체적으로 보면 긍정적인 견해보다 부정적인 견해가 51.9%가 더 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 부정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통하여 알아본 결과는 <표 19>와 같다. 표에서 타당하지 못한 이유로 '공정성 문제' 75.9%, '부정의 소지' 13.8%, '채점자의 횡포' 10.3% 순으로 나타났다.

이러한 견해는 승진에 있어서 가장 많이 영향을 미친다고 인식하고 있는 근무성적평정은 많은 교사들이 평정기준과 평정자의 평정자세 등에 대하여 불신하고 있으며 부정적으로 인식하고 있다고 한 안미화(2003)의 연구와 일치하였다. 그리고 근무성적 평가자의 평가와 피평가자의 기대가 차이가 날 경우 불만과 항의가 생길 수 있고, 불명확한 기준과 강제배분방식의 상대평가 결과에 대하여 개인이 가질 불만을 제거할 방법이 없기 때문에 이에 따른 행정의 혼란을 막자는 관료주의적 사고와 풍토가 문제라고 하였다. 따라서 평정자(관리자)의 주관적 판단이 개입될 여지를 최대한 줄이기 위해서 객관적 자료에 의한 평가가 이루어질 수 있도록 가능한 부분부터 계량화할 필요가 있는 것으로 생각된다고 한 성효영(2004)의 연구와도 일치하였다. 그리고 근무성적평정의 방법을 상대평가에서 절대평가로 전환하여야 한다고 한 김원길(1998)의 연구도 일치된 견해를 보였다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도 체계 중 승진규정의 체계는 타당한가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 12.7% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 10.2% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이에 대하여 <표 15>에서 남자교사는 가산점 평정에 대한 불만과 여자교사는 근무성적 평정에 대한 불만이 요인으로 작용한 것으로 사료된다.

승진규정의 평정체계별 배점비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 남자교사가 18.6% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 여자교사가 19.2% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이가 많이 나는 이유에 대하여 <표 16>에서 보면 근무성적 평가에 대한 불신에서 오는 것이 아닌가 사료된다.

근무성적 반영 비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 5.0% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 1.2% 높게

나타났다. 남녀교사간 유의미한 차이는 없었다.

근무성적평정 등급간 비율은 타당한가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 29.1% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 11.1% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 <표 18>과 같이 '미'와 '우'의 비율을 높이고 '수'의 비율을 낮추자에 대한 차이에서 오는 것이라 사료된다.

근무성적평정 결과의 비공개 원칙은 타당한가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 남자교사가 7.5% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 여자교사가 11.6% 높게 나타났다. 이는 대부분의 교사들이 평정결과를 공개하지 않는 부분에 대한 불신이라고 생각된다.

2) 현 승진제도에 관한 적절성

<표 20> 승진준비로 인한 장해 요인

구 분	성별	시간을 많이 빼앗긴다/%	수업에 지장이 있다/%	근무에 지장이 있다/%	기타/%	계(%)
학교 근무	남	45.0	27.5	25.0	2.5	40(100)
	여	76.3	16.9	6.8	·	59(100)
	계	63.6	21.2	14.1	1.0	99(100)
구 분	성별	경쟁심 때문에/%	위화감 조성/%	친교참여 유없음/%	기타/%	계(%)
인간 관계	남	36.8	34.2	29.0	·	38(100)
	여	13.6	13.6	71.2	1.6	59(100)
	계	22.7	21.7	54.6	1.0	97(100)
구 분	성별	강의 준비 시간 부족/%	교육열 부족/%	마음의 여유 없다/%	기타/%	계(%)
학교 수업	남	25.6	23.3	51.1	·	43(100)
	여	7.8	29.4	62.8	·	51(100)
	계	16.0	26.6	57.4	·	94(100)

(1) 남자교사

<표 11>에서 승진준비로 인한 학교 근무 장애에 대하여 긍정적인 견해가 총 32.0%, 부정적인 견해가 총 32.0%로 나타났지만, 긍정적 견해와 그저 그렇다 36.0%를 합하면 긍정적인 견해가 68.0%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 승진준비로 인한 '시간을 너무 많이 빼앗긴다' 45.0%, '수업에 지장이 있다' 27.5%, '근무에 지장이 있다' 25.0% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다.

승진준비로 인하여 교사 간 인간관계에 장애를 주는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 30.4%, 부정적인 견해가 총 29.6%로 나타났지만, 긍정적인 견해와 그저 그렇다 40.0%를 합하면 긍정적인 견해가 70.4%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 교사 간 인간관계의 장애로 '경쟁심 때문에' 36.8%, '위화감 조성' 34.2%, '친교할 여유가 없어서' 29.0% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다.

승진준비로 인하여 학생 수업에 장애가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 34.4%, 부정적인 견해가 총 33.6%로 나타났지만, 긍정적인 견해와 그저 그렇다 32.0%를 합하면 긍정적인 견해가 65.6%로 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 학생 수업에 관한 장애로 '마음의 여유가 없다' 51.1%, '강의준비 시간부족' 25.6%, '교육열 부족' 23.3% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 견해에 대하여 교사들은 "승진을 위해 노력하다보면 아이들 가르치는 데에 소홀할 수 있다"는 데에 87%가 동의하고 있다고 한 한국교육개발원(2003)의 연구와 일치된 견해를 보였다.

(2) 여자교사

<표 11>에서 승진준비로 인한 학교 근무 장애에 대하여 긍정적인 견해가 총 72.8%, 부정적인 견해가 총 7.4%로 나타났지만, 긍정적 견해와 그저 그렇다 19.8%를 합하면 긍정적인 견해가 92.6%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 승진준비로 인한 '시간을 너무 많이 빼앗긴다' 76.3%, '수업에 지장이 있다' 16.9%, '근무에 지장이 있다' 6.8% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다.

승진준비로 인하여 교사 간 인간관계에 장애를 주는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 72.8%, 부정적인 견해가 총 7.4%로 나타났지만, 긍정적인 견해와 그저 그렇다 19.8%를 합하면 긍정적인 견해가 92.6%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 교사간 인간관계의 장애로 '친교할 여유가 없어서' 71.2%, '경쟁심 때문에' 13.6%, '위화감 조성' 13.6% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다.

승진준비로 인하여 학생 수업에 장애가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 62.9%, 부정적인 견해가 총 18.6%로 나타났지만, 긍정적인 견해와 그저 그렇다 18.5%를 합하면 긍정적인 견해가 81.4%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 20>과 같다. 표와 같이 학생 수업에 관한 장애로 '마음의 여유가 없다' 62.8%, '교육열 부족' 29.4%, '강의준비 시간부족' 7.8% 순으로 나타나 적절성이 부족한 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

승진준비로 인한 학교 근무 장애에 대한 긍정적인 견해 차이는 여자교사

가 40.8% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 24.6% 높게 나타났다. 이러한 긍정적인 견해 차이가 심한 이유는 승진준비를 하는 자신의 모습이 아니라 승진을 준비하는 교사들의 모습에서 평가한 것으로 사료된다.

승진준비로 인한 교사 간 인간관계 장애에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 42.4% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 22.2% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 승진준비로 인한 교사 간 '친교할 시간적 여유'가 부족한 것이 원인이 아닌가 사료된다.

승진준비로 인한 학생 수업 장애에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 28.5% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 15.0% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 승진준비로 인한 '마음의 여유'가 부족한 것이 원인이 아닌가 사료된다.

3) 현 승진제도에 관한 효과성

(1) 남자교사

<표 12>에서 현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 20.0%, 부정적인 견해가 총 38.4%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 41.6%를 합하면 부정적인 견해가 80.0%가 되었다. 이와 같은 부정적인 견해가 높게 나타난 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도 자체의 한계성 때문' 54.8%, '제도가 너무 형식적이다' 37.5%, '제도가 지도력과 관계가 적은 내용으로 구성' 16.7% 순으로 나타나 효과성이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 견해는 교장의 지도성에 대한 수용정도에서 초등학교 17.1%, 중학교 20.7%, 일반고 22.8%, 실업고 24.0%의 교사들이 교장의 지

도성이 수용되지 못하고 있다고 한 이종재(2003)의 연구와 일치된 견해를 보였다.

<표 21> 관리자 선정의 장애 요인

구 분	성별	제도가 너무 형식적임/%	지도력과 무관한 내용 구성/%	제도 자체의 한계성/%	기타 /%	계(%)
지도력	남	37.5	16.7	54.8	·	48(100)
	여	28.6	·	57.1	14.3	7(100)
	계	36.4	14.5	47.3	1.8	55(100)
구 분	성별	제도가 너무 형식적임/%	포용력과 무관한 내용 구성/%	제도 자체의 한계성/%	기타 /%	계(%)
포용력	남	38.6	9.1	52.3	·	44(100)
	여	66.7	11.1	11.1	11.1	9(100)
	계	43.4	9.4	45.3	1.9	53(100)
구 분	성별	제도가 너무 형식적임/%	통찰력과 무관한 내용 구성/%	제도 자체의 한계성/%	기타 /%	계(%)
통찰력	남	35.6	8.9	53.3	2.2	45(100)
	여	60.0	10.0	20.0	10.0	10(100)
	계	40.0	9.1	47.3	3.6	55(100)
구 분	성별	제도가 너무 형식적임/%	결단력과 무관한 내용 구성/%	제도 자체의 한계성/%	기타 /%	계(%)
결단력	남	36.6	9.8	48.8	4.8	41(100)
	여	60.0	10.0	20.0	10.0	10(100)
	계	41.2	9.8	43.1	5.9	51(100)

승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 20.0%, 부정적인 견해가 총 35.2%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 44.8%를 합하면 부정적인 견해가 80.0%가 되었다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도 자체의 한계성 때문' 52.3%, '제도가 너무 형식적이다' 38.6%, '제도가 포용력과 관계가 적은 내용으로 구성' 9.1% 순으로 나타났다. 따라서 현 승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이

부족한 것으로 나타났다.

승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 19.2%, 부정적인 견해가 총 36.0%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 44.8%를 합하면 부정적인 견해가 80.8%가 되었다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도 자체의 한계성 때문' 53.3%, '제도가 너무 형식적이다' 35.6%, '제도가 통찰력과 관계가 적은 내용으로 구성' 8.9% 순으로 나타났다. 따라서 현 승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 부족한 것으로 나타났다.

승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 20.8%, 부정적인 견해가 총 32.8%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 46.4%를 합하면 부정적인 견해가 79.2%가 되었다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도 자체의 한계성 때문' 48.8%, '제도가 너무 형식적이다' 36.6%, '제도가 결단력과 관계가 적은 내용으로 구성' 9.8% 순으로 나타났다. 따라서 현 승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 부족한 것으로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 12>에서 현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 70.4%, 부정적인 견해가 총 8.6%로 나타났고 그저 그렇다도 21.0%로 나타났다. 이 결과로 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 입증되었다.

승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 49.3%, 부정적인 견해가 총 11.1%로 나타났고 그저

그렇다 39.5%로 나타났다. 따라서 여자 교사는 현행 승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 입증되었다.

승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 19.8%, 부정적인 견해가 총 12.3%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 67.9%를 합하면 부정적인 견해가 80.2%가 되었다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도가 너무 형식적이다' 60.0%, '제도 자체의 한계성 때문' 20.0%, '제도가 통찰력과 관계가 적은 내용으로 구성' 10.0%, 기타 10.0% 순으로 나타났다. 따라서 현 승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 부족한 것으로 나타났다.

승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 19.7%, 부정적인 견해가 총 12.3%로 나타났지만, 부정적인 견해와 그저 그렇다 67.9%를 합하면 부정적인 견해가 80.2%가 되었다. 이와 같은 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 21>과 같다. 표와 같이 '제도가 너무 형식적이다' 60.0%, '제도 자체의 한계성 때문' 20.0%, '제도가 결단력과 관계가 적은 내용으로 구성' 10.0%, 기타 10.0% 순으로 나타났다. 따라서 현 승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과성이 부족한 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도가 지도력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 50.4% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 29.8% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 '제도 자체의 한계성 때문에'오는 것이라 사료된다.

승진제도가 포용력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여

긍정적인 견해 차이는 여자교사가 29.3% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 24.1% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 '제도가 너무 형식적이다'라는 것에서 오는 것이라 사료된다.

승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 0.6% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 23.7% 높게 나타났다.

승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는데 효과가 있는가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 남자교사가 1.1% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 20.5% 높게 나타났다.

4) 현 승진제도에 관한 능률성

<표 22> 승진준비로 인한 장해 요인

구 분	성별	50만원 정도/%	70만원 정도/%	100만원 정도/%	기타/%	계(%)
승진 비용	남	11.1	15.6	66.7	6.6	45(100)
	여	9.0	35.8	53.7	1.5	67(100)
	계	9.8	27.7	58.9	3.6	112(100)
구 분	성별	근무성적/%	연수성적/%	가산점/%	기타/%	계(%)
부담감	남	12.9	32.3	54.8	·	62(100)
	여	26.6	23.4	50.0	·	64(100)
	계	19.8	27.8	52.4	·	126(100)
구 분	성별	2-3년/%	4-5년/%	6-7년/%	기타/%	계(%)
준비 기간	남	1.9	28.9	61.5	7.7	52(100)
	여	12.5	29.2	54.2	4.1	72(100)
	계	8.1	29.0	57.4	5.6	124(100)

(1) 남자교사

<표 13>에서 현행 승진제도에 의한 승진 준비기간이 많이 걸린다에 대하여 긍정적인 견해가 총 41.6%, 부정적인 견해가 총 21.6%, 그저 그렇다 36.8%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 적당한 승진 준비기간으로 '6~7년' 61.5%, '4~5년' 28.9%, '10년 이상' 7.7% 순으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다.

승진 준비과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 36.0%, 부정적인 견해가 25.6%, 그저 그렇다 38.4%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 적당한 승진 준비로 인한 부대비비용으로 '100만원 정도' 66.7%, '70만원 정도' 15.6%, '50만원 정도' 11.1%, '100만원 이상' 6.6% 순으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 견해는 직무연수의 자비부담으로 인해 의욕을 상실하지 않도록 연수비 전액을 지원해야 한다고 한 권오분(2003)의 연구와 일치된 견해를 보였다.

승진을 하기 위한 준비로 인한 노력에 대한 부담감에 대하여 긍정적인 견해가 총 49.6%, 부정적인 견해가 20.8%, 그저 그렇다 29.6%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 승진준비로 인한 노력에 대한 부담감으로 '가산점 획득' 54.8%, '연수성적' 32.3%, '근무성적' 12.9% 순으로 나타났다. 이와 같이 승진준비로 인한 노력에 대한 부담감을 느끼는 것으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 13>에서 현행 승진제도에 의한 승진 준비기간이 많이 걸린다에 대하여 긍정적인 견해가 총 88.9%, 부정적인 견해가 총 1.2%, 그저 그렇다

9.9%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 적당한 승진 준비기간으로 '6~7년' 54.2%, '4~5년' 29.2%, '2~3' 12.5%, '10년 이상' 4.1% 순으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다.

승진 준비과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 긍정적인 견해가 총 82.7%, 부정적인 견해가 총 2.5%, 그저 그렇다 14.8%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 적당한 승진준비 비용으로 '100만원 정도' 53.7%, '70만원 정도' 35.8%, '50만원 정도' 9%, '100만원 이상' 1.5% 순으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다.

승진을 준비하기 위한 노력에 대한 부담감에 대하여 긍정적인 견해가 총 79.1%, 부정적인 견해가 총 4.9%, 그저 그렇다 16.1%로 나타났다. 이와 같이 긍정적인 견해가 높게 나타난 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 22>와 같다. 표와 같이 승진준비로 인한 노력에 대한 부담감으로 '가산점 획득' 50.0%, '근무성적' 36.6%, '연수성적' 23.4% 순으로 나타나 능률성이 부족한 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

승진 준비기간이 많이 걸린다는 데 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 46.7% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 20.4% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이가 많이 나는 이유로 가사와 육아에 대한 부담에서 오는 현상이라고 사료된다.

승진 준비과정에 비용이 많이 드는가에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 46.7% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 23.1% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 있지만 승진 준비과정에 비용이 많이

드는 것에는 동의하고 있는 것으로 나타났다.

승진을 준비하기 위한 노력에 대한 부담감에 대하여 긍정적인 견해 차이는 여자교사가 29.5% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이는 남자교사가 15.9% 높게 나타났다. 이러한 견해 차이는 있지만 승진에 대한 부담감은 모두 느끼는 것으로 나타났다.

5) 현 승진제도에 관한 대응성

<표 23> 불만족 요인

구 분	교직의 전문성/%	수업의 질 향상/%	교육행정 전문가/%	기타/%	계(%)
남	26.7	56.7	13.3	3.3	30(100)
여	16.7	50.0	33.3	.	12(100)
계	23.8	54.8	19.1	2.3	42(100)

(1) 남자교사

<표 14>에서 현행 승진제도의 대응성에 대하여 긍정적인 견해가 총 36.0%, 부정적인 견해가 24.0%, 그저 그렇다 40.0%로 나타났다. 전체적으로 보면 부정적인 견해보다 긍정적인 견해가 12.0%가 더 높은 것으로 나타나 대응성이 입증되고 있다. 이러한 긍정적인 견해에 대하여 중등학교 체육교사의 직무 만족도 조사에서 남자 교사가 여자 교사보다 만족도가 높게 나타났다고 한 신기훈(2002)의 연구와 일치된 견해를 보였다. 그러나 부정적인 견해에 대한 요인을 설문응답을 통해 알아본 결과는 <표 23>과 같다. 표와 같이 불만족 요인은 '수업의 질 향상' 56.7%, '교직의 전문성 향상' 26.7%, '교육행정 전문가의 수준향상' 13.3% 순으로 나타났다.

(2) 여자교사

<표 14>에서 현행 승진제도의 대응성에 대하여 긍정적인 견해가 총 12.3%, 부정적인 견해가 14.8%, 그저 그렇다 72.8%로 나타났다. 이와 같이 부정적인 견해가 높게 나타난 현상에 대한 요인을 설문을 통해 알아본 결과는 <표 23>과 같다. 표와 같이 '수업의 질 향상' 50.0%, '교육행정 전문가의 수준향상' 33.3%, '교직의 전문성 향상' 16.7%, '기타(교수직과 관리직의 이원화)' 2.3% 순으로 나타났다. 소수의 견해지만 승진의 이원화에 대하여 정혜숙(1990)은 승진에 관심을 갖지 않고 교육에 전념할 수 있도록 승진자와 상응하는 우대제도 등을 도입하는 방법을 제시하였다. 그리고 이견표(2003)는 교원 승진규정에 대한 만족도는 약 12%에 불과하다고 하였다. 이것은 승진규정의 문제라기보다는 인식의 문제라는 것이다. 즉 승진규정에 대한 홍보의 부족이라고 해석하고 있다. 또한 오금환(2003)은 교원 승진규정의 내용에 대한 만족도는 8.5%만이 만족한다고 하였다. 이는 본 연구와 일치된 견해를 보였다.

(3) 남·여교사 비교

현행 승진제도의 대응성에 대하여 긍정적인 견해 차이는 남자교사가 23.7% 높게 나타났고, 부정적인 견해 차이도 남자교사가 9.2% 높게 나타났다. 여자교사들은 상대적으로 승진에 대한 준비와 여건에서 뒤떨어진다는 생각 때문에 승진제도에 대하여 만족도가 낮은 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구는 교육공무원 승진규정 중에서 교사들의 관심이 큰 교감 승진규정의 집행결과를 부산광역시 중학교 체육교사들의 성별에 따른 타당성, 적절성, 효과성, 능률성, 대응성 등을 평가하고자 하였다.

이 연구의 조사는 부산광역시 교육청 관내 중학교 체육교사 210명을 대상으로 질문지를 배부하여 무선표집하였으며, 자료 처리는 설문지 항목별로 교원의 성별 반응을 백분율(%)로 산출하여 분석하였으며, 그 결론은 다음과 같다.

1) 타당성

(1) 남자교사

교육공무원 승진제도 중 승진규정의 평정체계 41.6%, 평정체계별 배점비율 38.4%, 근무성적 반영비율 44.0%, 근무성적 평정 등급간 비율 46.4%로 나타나 긍정적인 응답이 높았다. 그러나 근무성적평정 결과의 비공개 원칙 60.0%로 부정적인 응답이 높았다. 이러한 이유로는 ‘공정성의 문제’, ‘부정의 소지’, ‘채점자(평정자)의 횡포’ 등으로 나타났다.

(2) 여자교사

교육공무원 승진제도 중 승진규정의 평정체계 54.3%, 근무성적 반영비율 49.4%, 근무성적평정 등급간 비율 75.3%로 긍정적인 응답이 높았다. 그러나 평정체계별 배점비율 43.2%로 부정적인 응답이 높았다. 이러한 이유로는 '경력 평정점'과 '근무성적 평정점'이 너무 높게 책정되어 있다라고 하였다. 또한 근무성적평정 결과의 비공개 원칙 71.6%로 부정적인 응답이 높았다. 이유로는 '공정성의 문제', '부정의 소지', '채점자(평정자)의 횡포' 등으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

남자교사는 여자교사보다 승진규정의 평정체계별 배점비율에서 긍정적인 응답이 18.6% 높게 나타났고, 여자교사는 남자교사보다 승진규정의 평정체계는 12.7%, 근무성적 반영비율은 5.4%, 근무성적평정 등급간 비율은 28.9% 높게 나타났다. 이러한 이유로서 평정 체계별 배점비율에 대하여 여자교사는 '경력 평정점'과 '근무성적 평정점'이 너무 높게 책정되어 있다고 하였다. 또한 근무성적평정 등급간 비율에 대하여 여자교사는 '미'와 '우'의 비율을 높이고 '수'의 비율은 낮추어야 한다는 의견이 높게 나타났다.

2) 적절성

(1) 남자교사

승진준비로 인해 학교 근무에 관한 장해가 있다 32.0%로 나타났다. 이러한 이유로는 승진준비로 '시간을 너무 빼앗긴다', '수업에 지장이 있다', '근무에 지장이 있다' 등으로 나타났다. 그리고 교사 간 인간관계에 장해가 있다 30.4%로 나타났다. 이유로는 '경쟁심 때문에', '위화감 조성', '친교할 여유가 없어서' 등으로 나타났다. 또한 학생 수업에 관한 장해가 있다 34.4%

로 나타났다. 이유로는 '강의 준비시간 부족', '교육열 부족', '마음의 여유가 없다' 등으로 나타났다.

(2) 여자교사

승진준비로 인해 학교 근무에 관한 장해가 있다 72.8%로 긍정적인 응답이 높았다. 이러한 이유는 승진준비로 '시간을 너무 빼앗긴다', '수업에 지장이 있다' 등으로 나타났다. 그리고 교사 간 인간관계에 장해가 있다 72.8%로 긍정적인 응답이 높았다. 이유로는 '경쟁심 때문에', '위화감 조성', '친교할 여유가 없어서' 등으로 나타났다. 또한 학생 수업에 관한 장해가 있다 62.9%로 긍정적인 응답이 높았다. 이유로는 '강의 준비시간 부족', '교육열 부족' 등으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

여자교사는 남자교사보다 긍정적인 응답이 '승진준비로 인한 학교 근무에 관한 장해'는 40.8%, '교사 간 인간관계의 장해'는 42.4%, '학생 수업에 관한 장해'는 28.5% 높게 나타났다. 그 이유로는 승진준비로 많은 시간이 필요하고 교사 간 친교할 여유가 없으며, 학교 수업에도 지장을 초래하는 것으로 나타났다.

3) 효과성

(1) 남자교사

승진제도가 지도력, 포용력, 통찰력, 결단력 있는 관리자를 선정하는데 있어 지도력 38.4%, 포용력 35.2%, 통찰력 36.0%, 결단력 32.8%로 부정적인 응답이 높았다 이러한 이유로는 '제도 자체의 한계성 때문', '제도가 너

무 형식에 치우쳐 있기 때문', '제도와 관계가 적은 내용으로 구성되어 있기 때문'에 등으로 나타났다.

(2) 여자교사

승진제도가 지도력, 포용력 있는 관리자를 선정하는데 지도력 70.4%, 포용력 49.3%로 긍정적인 응답이 높았다. 그러나, 통찰력, 결단력 있는 관리자를 선정하는데 있어 '제도 자체의 한계성', '제도가 너무 형식에 치우쳐 있기 때문', '제도와 관계가 적은 내용으로 구성되어 있기 때문에' 등의 요인으로 효과성이 부족한 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

여자교사는 남자교사보다 긍정적인 응답이 지도력은 50.4%, 포용력은 29.3% 높게 나타났다. 그러나 통찰력과 결단력에서 남자교사는 여자교사보다 부정적인 응답이 각각 23.7%, 20.5%가 높게 나타났다. 이러한 이유로는 '제도 자체의 한계성' 때문인 것으로 나타났다.

4) 능률성

(1) 남자교사

승진 준비기간이 많이 걸리다 41.6%, 승진준비 과정에 비용이 많이 든다 36.0%, 승진 준비로 인한 노력에 대한 부담감 49.6%로 긍정적인 응답이 높았다. 이러한 이유로는 가산점 취득의 어려움과 상위의 연수성적을 받기 위한 부담감, 이에 따른 '부대비용'이 많이 소요되는 것으로 나타났다.

(2) 여자교사

승진 준비기간이 많이 걸린다 88.9%, 승진준비 과정에 비용이 많이 든다 82.7%, 승진 준비로 인한 노력에 대한 부담감 79.1%로 긍정적인 응답이 높았다. 이러한 이유로는 가산점 취득의 어려움과 상위의 연수성적을 받기 위한 부담감, 이에 따른 '부대비용'이 많이 소요되는 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

여자교사는 남자교사보다 긍정적인 응답이 승진 준비기간이 많이 걸린다는 47.3%, 승진준비 과정에 비용이 많이 든다는 46.7%, 승진 준비로 인한 노력에 대한 부담감은 29.5% 높게 나타났다. 그 이유는 자녀양육과 가산점 취득에 대한 어려움 때문인 것으로 나타났다.

5) 대응성

(1) 남자교사

현행 승진제도의 대응성에 대한 긍정적인 응답이 36.0%로 나타났다. 그러나 부정적인 응답도 24.0%로 나타났다. 이러한 부정적인 응답의 이유로는 현행 승진제도가 '수업의 질 향상'과 '교직의 전문성 향상' 등에 도움이 되지 못하기 때문에 나타난 것으로 사료된다.

(2) 여자교사

현행 승진제도에 대하여 14.8%가 만족하지 않는 것으로 나타났다. 여자교사가 남자교사보다 대응성이 낮은 이유로서 가사와 자녀교육과 도서·벽지 근무 등에서 취득할 수 있는 가산점에 대한 부담감 등이 원인인 것으로 나타났다.

(3) 남·여교사 비교

남자교사는 여자교사보다 현행 승진제도의 대응성이 23.7%로 긍정적인 응답이 높게 나타났다. 그 이유는 현행 승진제도가 '수업의 질 향상', '교직의 전문성 향상'인 것으로 나타났다.

2. 제 언

이상의 결론을 토대로 교원 승진제도에 대한 정책평가를 위한 연구에 관하여 몇 가지 제언을 하고자 한다.

1) 이 연구는 연구 대상자를 부산광역시에 소재한 중학교에 근무하는 체육교사로 제한하였다. 승진제도는 중·고등학교 교사에게 동일하게 적용되므로 차기 연구에서는 중학교에 근무하는 체육교사뿐만 아니라 고등학교에 근무하는 체육교사 및 타교과 교사를 대상으로 보다 확대하여 좀 더 일반화할 수 있는 후속 연구가 이루어져야 할 것이다.

2) 이 연구는 교육공무원 승진규정에 관하여 성별로만 분석 했는데 경력별, 직급별 연구도 이루어져야 할 것이다.

3) 교육공무원 승진규정의 다양한 변인에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 교육법전편찬회(2002). 교육법전. 서울 ; 교학사, 821~826.
- 권오분(2003). 전문성 신장을 위한 교원 승진제도 개선에 관한 연구. 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문, 62~64.
- 김두식(2002). 대학재정 지원정책 평가연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문, 62~64.
- 김원길(1998). 교육공무원 승진제도에 관한 연구. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 35.
- 김신복(1981). 교원인사 제도의 과제와 개선방향. 새교육, 24~25.
- 김종철(1984). 교육행정의 이론과 실제. 서울 ; 교육과학사, 238.
- 김형섭(2003). 교원승진에 관한 교사의 인식. 동양대학교 교육대학원 석사학위논문, 64~65.
- 대한교육연합회(1981). 교원 승진제도 개선에 관한 연구. 대한교육연합회, 교육정책 제32집, 9~13.
- 민병제(2002). 교육정책 종합평가모형 개발을 위한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문, 23.
- 박세영(2003). 교원승진제도의 변천과정에 관한 연구. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 89.
- 박영숙(1993). 교원근무성적 평가체제 개선 연구. 교육행정학 연구, 11(2). 한국교육행정학회. 45~48.
- 박호숙(2001). 정책의제설정 및 정책형성과정. 수원 ; 국가전문행정연수원, 방인혁(2004). 중등교원 승진제도의 개선 방안에 관한 연구. 한서대학교 교육대학원 석사학위논문, 63.
- 서정화(1994). 교육 인사행정. 서울 ; 세영사, 225.

- 성효영(2004). 교사평가체제 개선 정책에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문, 33.
- 송일환(1996). 교감 승진제도의 분석. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1, 9.
- 송홍락(2000). 현행 초등학교 교감 승진기준에 대한 타당성 평가와 그 개선 방안. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문, 18.
- 신기훈(2002). 중등학교 체육교사의 직무 만족도 조사 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문, 34.
- 안미화(2003). 교원승진제도에 대한 초등교원의 인식과 개선방안. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문, 77.
- 안해균(1990). 정책학원론. 서울 ; 다산출판사, 431.
- 오금환(2003). 교원 승진제도 개선방안에 관한 연구. 경주대학교 교육대학원 석사학위논문, 1, 22~25.
- 이건표(2003). 현행 교원승진규정에 관한 교원의 인식분석. 안양대학교 경영행정대학원 석사학위논문, 54.
- 이종재(2003). '교원 인사혁신' 주제 교육현장 토론회. 부산광역시 교육청.
- 이창용(2003). 현행 교원승진제도에 관한 초·중등교사의 인식 및 개선방안 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문, 93.
- 정상은(2003). 중학교 체육교사의 인구통계학적 특성이 체육교육과정에 미치는 영향. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문, 33.
- 정정길(1987). 정책평가. 서울 ; 법영사, 299~310.
- 정혜숙(1990). 교원승진제도의 문제점과 개선방안에 관한 연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문, 21.
- 조영상(2002). 수행평가정책에 대한 군집별 반응분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문, 35~37.

- 진동섭(2003). “국민참여정부 교원정책의 과제”, 교원승진과 학교장 임용, 한국교원교육학회, 제39차 춘계학술대회, 79~83.
- 최봉기(2004). 정책학. 서울 ; 박영사, 25~29.
- 한국교육개발원(2003). 초·중등교사의 생활과 문화연구. 보도자료, 5.
- 한국교육행정학회(1995). 교육인사행정론. 춘천 ; 도서출판 하우, 8~10.
- 한국선(2002). 지방자치단체 정책수행에 있어서 지방신문의 역할. 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문, 4~6.
- L. D. White(1955). Introduction to study of public administration. New York ; Macmillan Publishing Co., 306.
- W. N. Dunn(1981). Public Policy Analysis: An Introduction N.J ; Prentice Hall, 342~343.
- www. moleg. go. kr/

<부록>

현행 교원 승진제도에 관한 설문지

선생님 안녕하십니까?

중등교육의 발전을 위해 노심초사 애쓰시는 선생님께 경의를 표합니다.

본 설문은 현행 승진규정에 대한 인식과 문제점에 대한 일선 체육 선생님들의 의견을 알아보고, 앞으로의 개선방향을 모색하는데 참고 자료로 활용하고자 합니다. 여러 가지로 바쁘신 줄 알고 있습니다만 본 연구의 취지를 살피셔서 평소에 생각하신 바를 솔직하게 답해주시면 대단히 감사하겠습니다.

이 설문은 무기명으로 실시되며 연구 목적 외에는 절대 사용하지 않을 것임을 분명히 약속드립니다.

선생님의 앞날에 무궁한 발전과 영광이 함께 하시길 기원합니다.

2004. 12.

부경대학교 교육대학원 체육교육 전공
하 영 재 드림

<응답요령>

다음 각 문항에 대하여 선생님의 의견과 관계가 깊다고 생각되시는 것을
괄라 ()속에 “V”표해 주십시오.

[선생님 인적사항]

성별 () ① 남 () ② 여

1. 다음은 현행 승진제도의 규정이 목적 달성을 위해 어느 정도로 타당성 있게 구성되어 있는지에 관한 질문입니다.

1) 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 등으로 되어 있다. 이 승진제도의 체계는 어느 정도 타당하다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
 () ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 만약 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

예 1. 더 늘렸으면 좋겠다. 만약 늘린다면

() 팀워크 () 다면평가 () 수업평가 기타() 등을 추가했으면 한다.

예 2. 줄였으면 좋겠다. 만약 줄인다면

() 경력평정 () 근무성적평정 () 연수성적평정 () 가산점평정
 을 줄였으면 한다.

2) 현 승진규정의 평정 체계별 배점비율[경력평정 (90/42.76%), 근무성적평정(80/38%), 연수성적 평정(30/14.25%), 가산점 (10.5/4.99%)]은 어느 정도 타당하다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
 () ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 타당하지 않다고 생각하신다면 어떻게 조정하는 것이 바람직하겠습니까?

평정내용	배점(%)	너무 높다	낮다
경력평정	90(42.76%)	()	()
근무성적평정	80(38%)	()	()
연수성적평정	30(14.25%)	()	()
가산점	10.5(4.99%)	()	()
계	210.5(100%)		

3) 근무성적의 반영 비율 **60%(최근 1년), 40%(1년 전)**은 어느 정도 타당하다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
 () ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 타당하지 않다면 어떻게 조정하는 것이 좋겠습니까?

구 분	높인다	낮춘다	평균한다	기타
최근 1년(60%)	()	()	()	()
1년 전(40%)	()	()	()	()

4) 현행 근무성적 평정 등급간 비율 (수 20%, 우 40%, 미 30%, 양 10%)은 어느 정도 타당하다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 타당하지 않다면 어떻게 조정하는 것이 좋겠습니까?

구 분	높인다	낮춘다	평균한다	기타
수(20%) 비율	()	()	()	()
우(40%) 비율	()	()	()	()
미(30%) 비율	()	()	()	()
양(10%) 비율	()	()	()	()

5) “근무성적 평정 결과의 비공개” 원칙은 어느 정도 타당하다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 공정성의 문제 ② 부정의 소지 ③ 채점자의 횡포
④ 기타 ()

2. 다음은 승진제도가 교육 현장에서 어느 정도의 적절성이 있는지에 관한 질문입니다.

1) 승진 준비로 인하여 학교 근무에 관한 장애가 어느 정도 있다고 생각하십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시간을 너무 많이 빼앗긴다 ② 수업에 지장이 있다
③ 근무에 지장이 있다 ④ 기타 ()

() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 너무 형식에 치우쳐 있는 제도 때문
- ② 제도가 포용력과 관계가 적은 내용으로 구성되어 있기 때문
- ③ 제도 자체의 한계성 때문
- ④ 기타 ()

3) 승진제도가 통찰력 있는 관리자를 선정하는 데 어느 정도 효과가 있다고 생각하십니까?

() ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 만약 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 너무 형식에 치우쳐 있는 제도 때문
- ② 제도가 통찰력과 관계가 적은 내용으로 구성되어 있기 때문
- ③ 제도 자체의 한계성 때문
- ④ 기타 ()

4) 승진제도가 결단력 있는 관리자를 선정하는 데 어느 정도 효과가 있다고 생각하십니까?

() ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 너무 형식에 치우쳐 있는 제도 때문
- ② 제도가 결단력과 관계가 적은 내용으로 구성되어 있기 때문
- ③ 제도 자체의 한계성 때문
- ④ 기타 ()

4. 다음은 이 승진제도가 실행을 위한 어느 정도의 능률성을 가지고 있는 지에 관한 질문입니다.

1) 이 제도에 의한 승진 준비 기간은 어느 정도 걸린다고 생각하십니까?

(예를 들면 선생님 개인의 경우 승진 준비 기간이 많이 걸린다면 그렇

다, 적게 걸리면 그렇지 않다 등 입니다.)

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 승진 준비 기간으로 몇 년 정도가 적당하다고 보십니까?

- ① 2 - 3년 ② 4 - 5년 ③ 6 - 7년 ④ 기타()

2) 승진준비 과정에서 사용되는 부대비용(재교육비, 연수비 등)은 어느 정도 많이 든다고 생각하십니까? (비용이 많이 든다고 생각하면 그렇다, 적다고 생각하면 그렇지 않다)

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 비용은 어느 정도가 적당하다고 보십니까?

- ① 50만원 정도 ② 70만원 정도 ③ 100만원 정도 ④ 기타()

3) 승진을 준비하기 위한 노력(근무성적, 연수성적, 가산점을 취득하기 위한)에 대한 부담감을 어느 정도 느끼고 계십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면 어떠한 부분입니까?

- ① 근무성적 ② 연수성적 ③ 가산점 ④ 기타()

5. 다음은 이 승진 제도에 관한 선생님 자신의 대응성에 관한 질문입니다.

1) 선생님은 현행 승진제도에 대하여 어느 정도 만족하고 계십니까?

- () ① 매우 그렇다 () ② 그렇다 () ③ 그저 그렇다
() ④ 그렇지 않다 () ⑤ 매우 그렇지 않다

※ 문제가 있다면

- ① 교직의 전문성 향상 ② 수업의 질 향상
③ 교육행정 전문가의 수준 향상 ④ 기타()

----- 대단히 감사합니다! -----