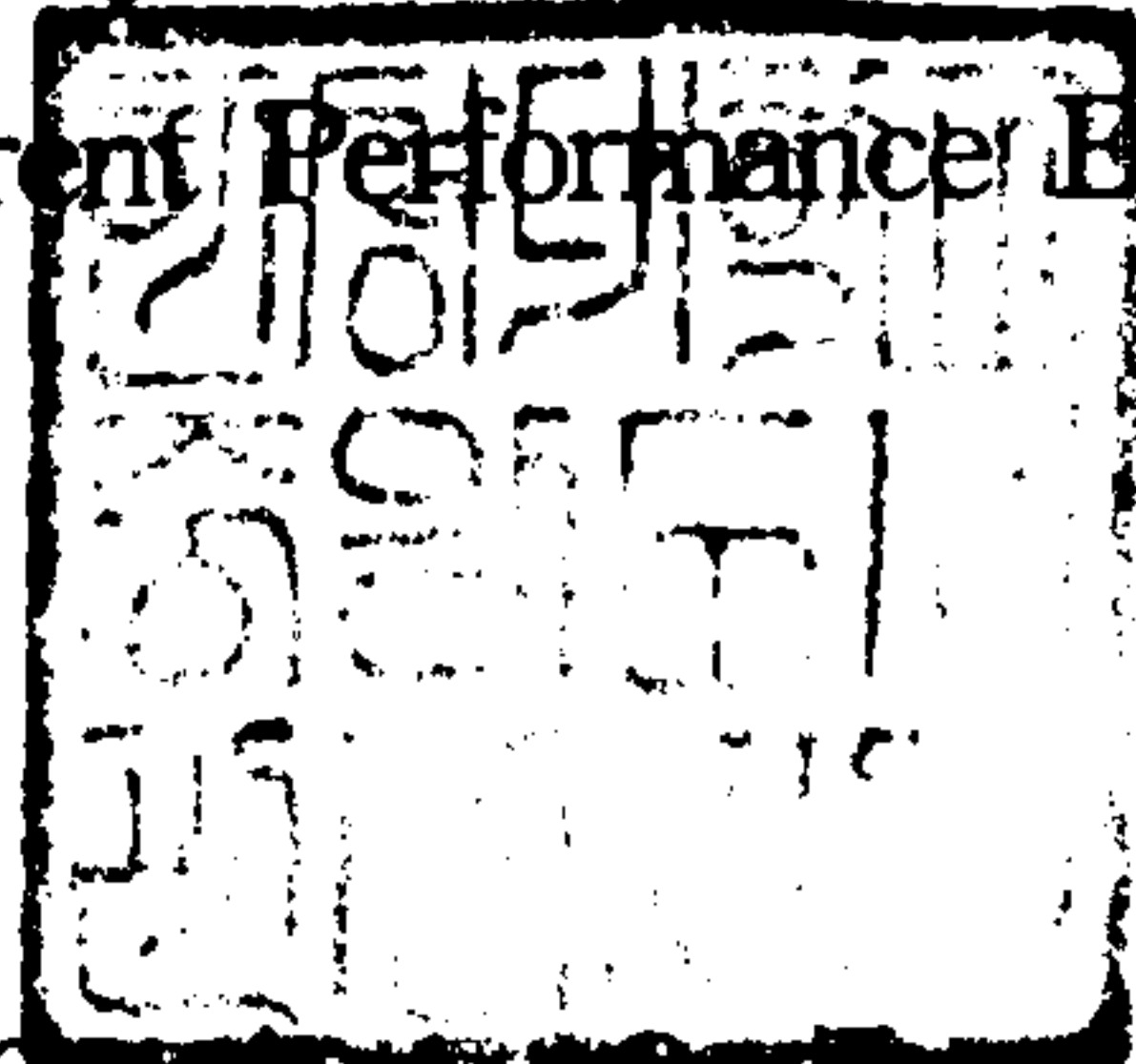


碩 士 學 位 論 文

指導教授 曹 点 煥

敎員勤務評定制에 대한 初等敎員의
認識과 改善方向에 관한 研究

A Study on the Elementary Teachers' Cognition and the Improving
Measures of Current Performance Evaluation System



2000 年 8 月 日

漢城大學校 行政大學院

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

梁 幸 子

碩 士 學 位 論 文

指導教授 曹 点 煥

敎員勤務評定制에 대한 初等敎員의
認識과 改善方向에 관한 研究

A Study on the Elementary Teachers' Cognition and the Improving
Measures of Current Performance Evaluation System

위 論文을 敎育學 碩士學位 論文으로 提出함

2000 年 8 月 日

漢城大學校 行政大學院

敎 育 行 政 學 科

敎 育 行 政 專 攻

梁 幸 子

梁幸子の 教育學 碩士學位 論文을 認定함

2000 年 8 月 日

審査 委員長

印

審 査 委 員

印

審 査 委 員

印

目 次

I. 緒論	1
1. 研究의 必要性	1
2. 研究의 目的 및 問題	2
3. 研究의 內容	3
4. 研究의 制限點	3
II. 理論的 背景	4
1. 勤務評定の 意義	4
2. 勤務評定の 目的	7
3. 勤務成績評定の 內容	11
4. 勤務成績評定の 方法	24
5. 現行 勤務評定制度の 問題點	27
6. 先行研究의 考察	28
III. 研究의 方法	32
1. 研究의 對象	32
2. 測定의 道具	32
3. 資料의 處理	34
IV. 分析의 結果 및 解釋	35
1. 經歷評定制에 대한 認識	35
2. 勤務成績評定制에 대한 認識	42
3. 研修成績評定制에 대한 認識	68
4. 加算點評定制 대한 認識	76
V. 要約, 結論 및 提言	82
1. 要約	82
2. 結論	84
3. 提言	85
參考文獻	86
附 錄	88

表 目 次

<표 1> 교육공무원 자기실적평가서	13
<표 2> 근무성적 평정표	14
<표 3> 교사의 근무성적 평정내용	16
<표 4> 자격연수성적 평정	21
<표 5> 연구실적 평정	21
<표 6> 가산점 평정	23
<표 7> 연구대상	32
<표 8> 질문지 작성내용	33
<표 9> 경력상한선 25년인 현행대로 반영	35
<표10> 경력중심에서 능력중심으로 반영	37
<표11> 경력평정 점수에 대한 만족도	38
<표12> 경력상한선 상향조정	40
<표13> 경력상한선 하향조정	41
<표14> 근무성적평정에 대한 관심도	42
<표15> 근무성적평정 결과에 대한 근무태도	44
<표16> 현 근무성적평정에 대한 불만도	45
<표17> 평정자의 타당성	46
<표18> 근무성적평정자의 객관성 있는 자료	48
<표19> 근무성적평정의 방법	49
<표20> 근무성적평정 4단계 평가의 비율	50
<표21> 근무성적평정의 인사관리 반영	51
<표22> 근무성적평정결과 2년간 반영	53
<표23> 근무성적평정의 시기	54
<표24> 근무성적평정시 성별에 대한 통합의 타당성	55

<표25> 근무성적평정에 대한 비공개	56
<표26> 근무성적평가에 대한 공개	58
<표27> 근무성적평정이 교원의 능력과 자질향상에 대한 기여도	59
<표28> 근무성적평정에 대한 조직의 개선	60
<표29> 근무성적평정과 교수-학습 개선	61
<표30> 근무성적평정요소의 내용	62
<표31> 교원의 자질 및 태도에 대한 평정요소의 적절성	64
<표32> 교원의 근무실적 및 근무수행능력에 대한 평정요소의 적절성	65
<표33> 근무성적평정자의 개선에 대한 의견	66
<표34> 근무성적평정의 자기평가서	67
<표35> 교육성적 반영점수인 일반연수 18점에 대한 타당성	69
<표36> 교육성적 반영점수인 자격연수 9점에 대한 타당성	70
<표37> 연구실적 평정점 3점에 대한 타당성	71
<표38> 교육성적 평정의 연수학점제 반영	73
<표39> 10년이내의 교육성적평정 반영	74
<표40> 연수성적평정에 대한 조직의 생산성과 구성원의 사기	75
<표41> 가산점에 대한 동기부여 및 능력향상	77
<표42> 특수학급 평정점에 대한 의견	78
<표43> 도서벽지평정점의 적절성	79
<표44> 농어촌 평정점의 적절성	81

I. 緒 論

1. 研究의 必要性

교직은 대개 타직과는 달리 경제적인 이윤추구를 주목적으로 하는 기업이 아니라 인간의 행동을 바람직하게 변화시켜 인간의 행복을 증진시키기 위한 헌신적인 노력을 앞세우는 봉사직이며 사명을 더욱 필요로 하는 전문직이다.

이러한 전문직인 교원의 근무평정은 교육활동에 전념할 수 있는 여건을 조성해 주고 교원 개개인의 전문적인 자질 및 능력에 따라 발전할 수 있는 가능성을 터 줄 수 있어야만 한다. 또한 그들의 성취감과 발전 가능성에 대한 기대감을 증진시킬 수 있도록 유도되어지는 평정이어야 한다. 그러나 현행 교원 근무평정제는 교육 공무원 승진 규정의 근무평정표와 그에 관한 평정방법 및 절차에 근거하여 실시되어서 교원 개인이 담당하고 있는 전문적인 성장을 위한 것으로 이용되지 않고 승진, 승급사정, 재배치, 강임, 감봉, 포상, 기타징계 등 인사행정의 기초자료를 얻기 위한 것으로 이용되고 있다. 현재 시행되고 있는 교사의 근무평정은 교사의 인사자료로 활용하기 위해 총점으로 간단히 점수화 되어 있어 그 평정기준이 추상적이고 포괄적인 특성을 갖고 있으며 구체성이 결여되어 교원들의 교직생활 전반에 걸친 구체적인 평가가 어렵게 되어 있다. 근무성적평정자료로 이용되는 자기실적평가서의 내용도 추상적이고 포괄적인 요소로 되어 있어 교사의 전문적 성장을 위한 목표지향적인 평가를 하기 어려운 실정이다.

교육현장에서 교사들이 부담을 느끼는 근무평정제에 대하여 그 평정 결과의 활용에 우려를 하면서도 교원들은 근무평정제에 관심을 가지지 않을 수 없다. 근무평정제 중 경력평정점수가 97년까지는 교육경력 30년을, 98년에는

28년을, 99년에는 25년을, 앞으로는 20년만 되면 만점이 되도록 단축한다고 하니 교육현장에는 젊은층이나 경륜이 쌓인 교원 모두가 승진을 위한 근무평정제에 경쟁적 관심을 가지고 있는 것이다.

그러나 현행 교원 근무평정은 교원의 능력과 자질 향상에 기여하지 못하고 조직의 개선이나 교원 개인의 전문적인 성장에도 도움을 주지 못하고 있는 실정이다. 이러한 문제점을 개선하기 위해 근무평정제의 개선점과 바람직한 방향이 제시되긴 하였으나 승진과 인사에만 도움이 될 뿐 교직의 전문성을 높이는 자기 자신의 반성 자료가 되지 못할 뿐 아니라 교육활동 향상에는 도움이 되지 못하였다. 이러한 관점에서 교원의 전문적 성장·발달을 도모할 수 있는 현행 교원 근무평정제에 대하여 교원들의 인식도를 조사 분석하고 현행 교원 근무평정제에 대한 개선방향을 모색하는데 본 연구의 필요성이 있다.

2. 研究의 目的 및 問題

현행 교원 근무평정제에 대한 문제점을 조사 분석하고 개선방향을 모색하는데 본 연구의 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

첫째 현행 근무평정제에 대하여 교사의 배경에 따라 어떤 인식을 갖고 있는가?

둘째 현행 근무평정제와 교직의 전문성과는 어떤 관계가 있는가?

셋째 현행 근무평정제의 평정요소는 타당한가?

넷째 현행 근무평정제는 어떠한 방향으로 개선하는 것이 바람직한가?

3. 研究의 內容

첫째, 교원 근무평정제에 대한 문헌연구와 선행연구를 이론적으로 고찰한다.

둘째, 근무평정제에 대하여 교사의 배경변인(성별, 보직별, 경력별, 근무지역별)에 따라 조사 분석한다.

셋째, 근무평정제와 교직의 전문성과는 어떤 관계가 있는지 각 영역별 인식도를 변별한다.

넷째, 현행 교원 근무평정제를 개선하기 위한 대책을 강구한다.

4. 研究의 制限點

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구의 편의상 표집 대상을 경기도 파주시, 고양시, 의정부시 지역의 초등학교사 350명을 대상으로 제한하였다. 따라서 본 연구의 결과를 초등학교사 전체의 의견으로 대표하는 것은 제한이 따른다.

둘째, 본 연구의 조사방법은 문헌연구와 설문지에만 의존하였고 면접이나 관찰 등의 행동적 수준이 적용되지 못하였다

Ⅱ. 理論的 背景

1. 勤務評定制의 意義

근무 평정(performance evaluation or appraisal)은 공무원의 개인적 특성·행태·직무수행실적 등을 판정하여 기록하고 활용하는 인사행정 기능이다.¹⁾

근무 평정은 인간의 여러 가지 국면을 평가대상으로 삼는다. 결과적으로 나타난 직무수행 실적 뿐만 아니라 사람의 잠재적 능력·동기·성격·적성·흥미를 포함한 개인적 특성, 그리고 직무수행의 가시적 행태가 모두 근무평정의 대상으로 될 수 있으며 평정의 필요와 목적에 따라 그러한 여러 가지 국면들 가운데서 어느 하나 또는 둘 이상을 평가의 대상으로 삼을 수 있다는데 그 의의가 있는 것이다. 이러한 근무 평정은 사람의 판단 또는 판정이라는 심리적 과정을 통해서 이루어진다. 판정은 평정자의 지각·신념·가치관등이 개입하는 인식작용적 과정이다. 그러한 인식과정을 통해서 피평정자의 개인적 특성·행태·실적 등이 평가된다는데 의의가 있다.

근무 평정은 직원의 능력, 업적 등을 판정 기록, 활용하는 절차다. 제도의 운영 목적은 직원의 능력과 근무성적을 파악하여 승급, 승진, 인사이동, 기타 징계 등 인사관리를 위한 기초자료를 확보하고 아울러 개인의 능력개발 및 발전을 도모하는데 그 의의가 있다.²⁾ 근무 평정은 평정결과의 활용을 요건으로 하는데 의의가 있다. 근래에는 평정의 과정도 생산적인 목적에 사용되어야 한다는 처방이 늘어나고 있으며 이를 실천적으로 수용하는 예도 늘어나고 있다.

근무평정은 인사관리의 객관적인 기초자료일 뿐만 아니라 교원의 자기평가

1) 오석홍, 「인사행정론」(서울: 박영사, 1999), p.377.

2) 김종철 외 5인, 「최신교사론」(서울: 교육과학사, 1996), p.129.

와 교육·훈련의 자료로 활용되어 근무능률을 향상시키고 자기발전과 성장을 유도하는 업무상의 전문적인 성장을 발휘하는데 그 중요한 의의가 있다고 하겠다.³⁾ 현재 시행되고 되고 있는 교육공무원의 근무평정은 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 등이 포함된다. 그 역할과 의의를 좀더 구체적으로 살펴보면, 첫째, 경력평정은 연공서열 내지 경력에 기초한 과정이다. 이러한 경력평정은 객관성을 가지고 있는 것이 그 장점이라 할 수 있으나 경력을 위주로 승진 순위가 결정이 될 경우 능력이 부족하더라도 장기근속을 했다는 점만으로 승진의 혜택을 받게 되어 유능한 인재를 자극하지 못하고 도리어 위축시킬 수 있다는 점이 그 단점으로 지적되고 있다. 둘째, 근무성적평정은 교육공무원승진규정에 근거해서 이루어지고 있다. 교사는 평정자인 교감과 확인자인 교장에 의하여 근무실적, 근무수행능력 및 근무수행태도 영역의 평가를 받게되어 있으며, 평정자는 교사 평가시에 평가대상자인 교사가 직접 작성한 자기실적 평가서를 참고하도록 되어 있다.

교사평가에 교사 자신의 평가 결과가 참고하도록 되어 있다. 교사의 근무성적평정의 기준은 (1) 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평정할 것 (2) 평정자의 주관에 배제하고 객관적 근거에 의하여 평정할 것 (3) 신뢰성과 타당성을 보장하도록 할 것 (4) 평정대상자의 근무성적을 종합적으로 분석·평가할 것 등이 규정상으로 되어 있다. 교사의 근무평정점은 80점이 만점이며 72점 이상(수) 20%, 64점 이상 72점 미만(우) 40%, 56점 이상 64점 미만(미) 30%, 56점 미만(양) 10% (단 양의 비율은 미의 비율에 포함시킬 수 있다.)로 평정하고 있다. 교사평가는 위와 같이 강제 배분방식을 취하고 있어 많은 교사와 평정자들의 비판을 받고 있다. 평가대상자가 직접 작성하여 평가자의 참고자료로 활용하게 되어 있는 교육공무원 자기실적평가서는 기술식으로 되어 있는 부분과 3단계 평정척도로 평가하는 부분으로 되어 있다. 기술식으로

3) 서정화, 「교육인사행정」, (서울 : 세영사, 1995), p.39.

되어 있는 부분에는 (1) 담당 업무 추진목표(학년초 또는 연초에 계획했던 업무목표) (2) 담당업무추진실적(학년초 또는 연초에 목표한 내용과 대비하여 추진실적을 구체적으로 씀) (3) 창의적 업무개선 사항 등의 요소에 평가대상자가 자유롭게 기술하게 되어 있다. 또한 3단계 평정척도에 반응하게 되어 있는 부분의 자기평가의 항목은 (1) 목표달성도(당초 설정한 목표에 대한 달성 정도) (2) 창의성(연구·지도 등에서 창의적인 업무수행정도) (3) 적시성(담당업무를 기한 내 효과적으로 처리한 정도) (4) 노력도(담당업무 수행을 위한 노력 공헌도) 등 4항목으로 구성되어 있으며 각 항목에 대하여 만족, 보통, 미흡의 3단계 평정척도로 되어 있다.

현행 자기평가실적서는 내용의 구체성이 떨어지고 추상적이고 개괄적으로 되어 있어 교사의 교직생활에 대한 영역별 성과를 점검할 수 없는 한계점을 갖고 있다. 평정자와 확인자가 평가하는 교사근무성적 평정의 영역도 자기평가실적서 보다는 구체적으로 제시되어 있으나, 역시 추상적이고 개괄적인 항목으로 구성되어 있으며 평가결과가 총점으로 산출되고 본인에게 공개되지 않아 평가 본연의 목적인 교사 자신의 발전을 위한 근거자료로 활용되지 못하고 평가를 위한 평가, 구색 맞추기식의 평가로 인식되어 일부를 제외한 평가대상자의 관심사가 되지 못하고 있다. 셋째, 연수성적평정은 조직의 목표달성과 개인의 발전을 도모 유도하기 위해 일정기간의 교육 훈련을 시킨 다음 그 결과를 평정하는 것이다. 이러한 연수활동을 통해 조직 구성원으로 하여금 요청되는 행동을 획득하게 하여 그 결과를 평가하고 이를 점수화하여 인사행정에 반영하게 된다. 이러한 연수활동은 급격하게 증가, 변화하는 새로운 지식을 보충하여 주고 담당업무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술을 향상시킴으로써 결과적으로 조직의 생산성을 향상시키고, 구성원의 사기를 높이고 아울러 조직활동에서의 통제와 조정의 필요를 줄이며 과오와 낭비요소를 감소시키는데 그 기본 목적과 의의가 있다고 하겠다.⁴⁾ 그러나 현재 일반연수

성적반영은 문제가 있다. 60시간 이상의 일반연수가 종전에는 한 번 받은 성적을 연수점수로 하다가 근래에는 3회 받은 성적을 종합하는 것으로 바뀌었다. 그래서인지 연수경쟁이 너무 치열하여 조직의 생산성과 구성원의 사기를 저하시키는 결과를 초래하고 있다. 넷째, 가산점평정은 구성원들의 직무수행에 대한 동기부여와 능력향상을 유인하고자 특정한 포상을 받거나 특수자격을 획득하거나 또는 매우 어려운 직무를 수행하였을 때 그 대가로서 인사행정에 반영하여 주는 제도이다. 여기서 특수한 자격증을 획득했을 경우 그것이 개인의 발전과 조직의 목적 달성에 기여할 수 있어야 한다. 그리고 특수한 업무나 직책을 수행한다고 할 때 그것이 개인의 희생이 따르거나 조직의 발전에 기여하여야 한다.⁵⁾

2. 勤務評定の 目的

근무평정 목적은 승진 및 승급 사정, 재배치, 강임 및 감봉 등 주로 인사관리를 위한 기본자료로 사용할 목적이나, 이 보다는 개개인의 전문성을 향상시키기 위한 지도조언의 자료로 사용될 때에 그 존재 가치가 있다.⁶⁾

오석홍⁷⁾은 근무평정제도 전체의 목적은 분화된 목적들의 복합체라고 말하면서 다음과 같이 세 가지로 묶어 범주화 시켰다.

첫째, 행정발전에 기여 : 피평정자나 그 감독자가 개선할 점이 무엇인가를 알게 하여 그들의 발전을 촉진하고 약점을 극복하도록 도와주는 길잡이가 되며, 직무수행의 효율성을 저해하는 조직운영상의 문제해결과 조직설계의 개선에 쓰인다.

4) 김종철 외 5인, 「최신교사론」 (서울 : 교육과학사, 1996), pp.129-130.

5) 「상계서」, pp.130-131.

6) 정태범 외 4인, 「학교·학급경영론」 (서울 : 도서출판 하우, 1995), pp.237-238.

7) 오석홍, 「전계서」, pp.379-380.

둘째, 인사배치의 기준제시 ; 인사정책의 공정한 집행과 객관화에 기여하고 보상과 제재를 분배하려는 통제의 목적에 활용되며 일을 분석하는 직무분석 및 평가에 대한 직무기준을 제시하고, 배치전환과 승진의 후보자를 선발하고, 감원의 순서를 정하며, 보수를 결정하는 등의 인사조치를 실적과 능력에 기초하여 객관화하는데 기여한다.

셋째, 인사기술의 평가기준제시 ; 여러 가지 인사행정 기술의 타당성을 검증하는 데 필요한 기준을 제시한다. 지원자격결정, 시험입안, 보직결정, 훈련의 수요결정 등 각종 인사기술의 타당성평가에 필요한 자료를 제공한다.

서정화⁸⁾는 조직 구성원의 과거 및 현재에 있어서의 성취를 그의 환경배경에 맞추어 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 활동이라고 말하면서,

첫째, 인사 처리의 기준을 제시한다. 곧 근무성적평정의 결과는 각종 인사처리를 위한 공정한 기준을 제시해 주는 바, 이는 인사정책의 공정한 집행과 객관화에 기여하는 것이라 할 수 있다. 이렇게 보면 인사 조치를 통하여 조직 구성원들에게 보상을 준다든지 제재를 가하고자 하는 통제의 목적을 위해서도 근무성적평정의 결과가 활용되는 셈이다. 그러나 반드시 통제의 목적이 아니더라도 근무성적평정은 전보와 승진의 후보자를 선발하고 인력 감축시 감원의 순서를 정하며 보수를 결정하는 등 여러 가지 인사조치를 실적과 능력에 기초하여 객관화하는데 기여한다.

둘째, 조직 구성원의 능력 발전을 돕고 또한 그들이 직무수행을 보다 잘 하게 함으로써 조직의 목표 달성과 조직 자체의 발전에 도움을 준다. 조직 구성원들은 각기 능력에 차이가 있고 장, 단점이 있는 바, 이를 자신이 정확하게 판단하는 것은 어려운 일이며 이를 비교적 객관적으로 파악 할 수 있는 동료나 감독자로 하여금 파악 평정하게 함으로써 여러 가지로 도움을 얻을

8) 서정화, 「전게서」, pp.133-135.

수 있다는 것이다.

우선 근무성적평정의 결과는 조직 구성원의 교육·훈련의 필요성을 파악하는데 도움이 된다. 근무성적평정을 통하여 공무원 개개인의 능력을 파악하게 되는데 이를 개인의 직책이 요구하는 능력과 비교하여 양자간의 차이를 명확하게 알 수 있게 된다. 이 차이가 바로 교육 훈련의 필요성을 지적해 주는 것이다.⁹⁾ 다음 조직 구성원들을 각각 적합한 위치에 배치하는 데 도움이 된다. 가령 한 공무원의 능력이 현직에 맞지 않는 것이 분명하고 또한 교육 훈련을 통한 발전의 가능성도 없다고 판단 될 때 그에 적합한 새 직위로 전보시킬 필요가 있는 바 이의 판단을 위한 기초 자료를 제공한다. 또한 감독자와 부하직원 간의 의사소통을 통한 이해의 증진을 도모 할 수 있다. 감독자가 부하직원의 근무 실태를 관찰하면 그 결과를 상벌의 목적에 비밀리에 이용하기보다는 그 결과를 부하직원에게 알리고 의논함으로써 상호간의 불신을 제거하고 이해를 높여 인화관계를 증진시키고 사기를 앙양시키는 데 도움이 될 수 있다는 것이다.

그리고 조직 구성원 개개인이 자신의 가치를 인정받고 근무능률을 향상시키는데 도움이 된다. 대조직의 구성원 개개인이 감독자의 세심한 관심대상이 되고 직무수행상의 장·단점을 지적 받는다는 것이 구성원 개개인의 안정감 소속감을 높이는 데 도움이 되고, 또한 자신들의 단점 또는 부족한 점을 고치고자 할 것이므로 근무능률은 자연히 높아지게 된다는 것이다. 사실상 근무성적평정을 과거 상벌의 목적에 많이 이용하였으나 오늘날에는 이와 같은 조직 구성원의 능력 발전과 이를 통한 조직의 발전에 더 역점을 두게 되었다.

교원에 대한 근무성적평정에 있어서도 지금까지의 평정이 교원의 전문적인 성장에 기여하지 못하고 오히려 불만을 심화시키는 요인으로 작용하고 있음

9) 박동서, 「인사행정론」(서울 : 법문사, 1990), p.262.

이 지적되고 있으며, 이제는 교원에 대한 평정이 교원 개개인과 학교조직의 발전을 위한 중요한 수단이 되어야 한다는 점이 강조되고 있다. 이와 같은 견지에서 근무성적평정은 불만족스러운 근무실태를 보이는 교원에 대하여 제재를 가하는 것보다는 교원 개개인의 근무 수행상의 장·단점 등에 관한 검토와 반성을 통하여 교원의 태도와 능력에 있어서의 변화를 유도하는 일을 중시해야 한다는 것이다. 결국 오늘날에 있어서는 근무성적평정이 교원 개인 차원의 전문적인 성장과 발전을 도모하게 해 줌으로써 조직의 효율성을 높이고 나아가 교육의 질을 높이는 기능이 다른 기능보다 강조되고 있음을 알 수 있다.¹⁰⁾

셋째, 근무성적평정은 시험의 타당성을 측정하는 데 이용된다. 임용과 관련된 각종 시험의 효용도가 높기 위해서는 우선 시험의 타당도가 높아야 한다. 타당도를 측정하기 위한 방법으로써 임용을 위한 시험의 성과와 임용 후의 근무성적평정의 결과를 비교 분석 할 수 있는 바 이와 같은 절차를 위해서도 근무성적평정이 활용된다는 것이다.¹¹⁾

Rebore¹²⁾는 교사 평가의 목적을 1) 교사의 자기 발전을 조장하기 위하여 2) 교사의 직무 수행 과업을 밝히기 위하여 3) 교사 발정의 필요 부분을 찾아내기 위하여 4) 직무수행의 향상을 위하여 5) 계속 고용 여부, 보수액 결정의 근거를 삼기 위하여 6) 배치, 전보, 승진의 결정을 위하여 등 여섯 가지를 제시하고 있다. 즉, 교사 평가의 궁극적인 목적은 인사 결정보다는 보다 나은 교육 서비스를 제공하기 위한 즉, 교육의 발전을 위한 자료의 확보라고 했다.

우리 나라 교육 공무원 승진 규정 1조¹³⁾에 의하면 교육 공무원의 경력, 근

10) 박영숙, “교원 근무성적평가 체제 개선연구 : 발달 지향적 접근을 중심으로”

교육행정연구 11권 2호 (1993. 8), p.43.

11) 박동서, 「전개서」, p.261.

12) Ronald W. Robere, Personnel Administration in Education : A Management Approach (N. J. : Prentice-Hall, Inc, 1982), p.758.

13) 교육법전편찬회, 「교육법전」 개정판 (서울 : 교학사, 1998), p.734.

무 성적 및 연수 성적의 평정과 승진 후보자 명부의 작성에 관한 사항을 규정함으로써 승진 임용에 있어서의 인사 행정의 공정을 기함을 목적으로 한다고 되어 있다.

3. 勤務成績評定の 内容

교원근무성적평정 내용은 현행 교육공무원 승진규정(1969. 12. 4 대통령령 제 4393호)(전문개정 1997. 7. 9 대통령령 제 15423호)에 의하여 시행되고 있다. 교육공무원의 경력, 근무성적 및 연수성적의 평정과 승진후보자명부의 작성에 관한 사항을 규정함으로써 승진임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기함을 목적으로 하며 적용대상은 교육공무원(각급 학교의 교사, 교감, 교장, 유치원의 원감, 원장, 교사로서 교감의 자격증을 받은 자, 장학사, 교육연구사로서 장학관 또는 교육연구관의 자격기준에 달한 자 포함) 인사관리규정(23차 개정 1999. 2. 1. 교육부훈령 제 581호)¹⁴⁾의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 經歷評定¹⁵⁾

경력평정은 당해 교육공무원의 경력이 직위별로 담당직무 수행과 관계되는 정도를 기준으로 하도록 되어있다. 초·중등학교 교사의 경우 인사기록카드에 의해 교감이 평정하고 소속기관장인 교장이 확인하는 2단계의 평정과정을 밟도록 되어 있다. 경력은 기본경력과 초과 경력으로 나누어지는데, 기본경력은 평정시기로부터 최근 20년간을 평정기관으로 하고 초과경력은 기본경력

14) 인사관리규정 23차 개정, 「교육부훈령」 제 581호_(1999. 2. 1.), p.211.

15) 교육법전편찬회, 「전게서」, p.734.

전 5년간을 평정기간으로 한다. 평정의 대상이 되는 경력은 교육경력, 교육행정경력, 교육연구경력 및 기타경력으로 하되, 그 경력의 내용에 따라 차등을 두어 가 경력, 나 경력, 다 경력으로 나뉜다. 경력평정점을 계산함에 있어서 소수점 이하는 넷째자리에서 반올림하여 셋째자리까지 계산하며 평정경력기관은 월수를 단위로 하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고, 15일 미만은 경력기관에 삽입하지 아니하며, 경력평정의 결과는 평정대상자의 요구가 있는 때에는 이를 알려주어야 한다.

2) 勤務成績 評定¹⁶⁾

(1) 근무성적평정은 당해 공무원의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행 태도를 평가하고, 근무성적의 평정자 및 확인자는 승진후보자 명부 작성권자가 정한다 <규정 제16조 ① 규정18조> 근무성적 평정자는 평정대상자로 하여금 평정대상 기간동안의 업무수행실적에 대하여 매년 12월 31일을 기준으로 정기적으로 평가하며 <규정 제16조 ②, 제19조> 교육공무원 자기실적 평가서를 작성하여 제출하게 하여 교육공무원 자기실적 평가서 <규정 제16조 ③> <표 1>을 참작하여 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여, 평정자의 주관 을 배제하고 객관적 근거에 의하여, 신뢰성과 타당성을 보장하도록 하고 <규정 제16조 ④> 교원의 근무성적평정표는 교사에 대하여는 별지 제4호서식 <표 2>에 의하여 평정한다.

평정자와 피평정자의 근무성적 배점은 교육공무원승진규정 제 18조에 의하여 근무성적의 평정자는 평정대상자의 상급 감독자가 되고 확인자는 평정자의 직근 상위 감독자가 되도록 명시되어 있으며 교사는 교감이 평정하고 교

16) 「상세서」, pp.735-736.

장이 확인하도록 교육공무원 인사관리규정 제 8조에 규정되어 있다. 근무성적 평점점의 환산율은 평정자(50%), 확인자(50%)로 합산하고 있다.

〈표 1〉 교육공무원 자기실적평가서[별지 제2호서식]

교육공무원자기실적평가서(제16조관련)					
1. 평가지침 근무실적평정의 신뢰성과 타당성이 보장되도록 객관적 근거에 의하여 종합적으로 평가하되, 허위 또는 과장이 있을 경우 평가 자료로 삼지 않는다.					
2. 평가기간: 년 월 일부터 년 월 일까지					
3. 평가자 인적사항 *소속: *직위: *성명:					
4. 담당업무					
5. 자기실적 평가 *담당 업무 추진 목표(학년초 또는 연초에 계획되었던 업무 목표) *담당 업무 추진 실적(학년초 또는 연초에 목표한 내용에 대비하여 추진 실적을 구체적으로 씀) *창의적 업무 개선 사항 ※ 평가내용이 많을 경우 별지에 작성					
자기 평가	목표달성도	당초 설정한 목표에 대한 목표의 달성정도	만족	보통	미흡
	창의성	연구, 지도 등에서 창의적인 업무 수행 정도	만족	보통	미흡
	적시성	담당업무를 기한내 효과적으로 처리한 정도	만족	보통	미흡
	노력도	담당업무 수행을 위한 노력, 공헌도	만족	보통	미흡
년 월 일 서명(인) 작성자(본인)성명					

<표 2> 근무성적평정표[별지 제4호 서식] (제17조 관련)

(교사) 근무성적평정표 (제17조 관련)												
① 평정 기간	② 평정분포 비율			③ 조 정 자			④ 확 인 자			⑤ 평 정 자		
	○수(72점이상) 20% ○우(64점이상~72점미만) 40% ○미(56점이상~64점미만) 30% ○양(56점미만) 10%			직위 성명 ㉑ 또는(서명)			직위 성명 ㉑ 또는(서명)			직위 성명 ㉑ 또는(서명)		
	평정사항		자 질 및 태 도		근무실적 및 근무수행능력			⑪ 평정점	⑫ 환산점	⑬ 총점	⑭ 조정점	⑮ 순위
	평정요소		⑥ 교육자 로서의 품성	⑦ 사명 의식	⑧ 학습 지도	⑨ 생활 지도	⑩ 학급 경영· 교육 연구및 담당 업무					
	평정점											
평정대상자		평정자	12	12	24	16	16					
소속	성명	확인자	12	12	24	16	16					
		평정자	12	12	24	16	16	80.000	40.000	80.000	80.000	1
		확인자	12	12	24	16	16	80.000	40.000			n
		평정자	12	12	21.2	15.6	16	76.800	38.400	77.600	78.400	2
		확인자	12	12	22.4	16	16	78.400	39.200			n

근무성적평정표는 교육공무원승진규정 제 16조에 의한 평정점의 산출로 평정사항, 평정요소, 평정요목은 평정표에 명시되어 있으며 평정요소의 배점은 교육자로서 품성(12점), 사명의식(12점), 학습지도(24점), 생활지도(16점), 학급경영(16점)으로 근무성적 총 평점은 80점으로 근무성적의 평정기준과 평점요소는 구체화 행동화된 기준 없이 학교 자체적으로 만들어 이를 적용함으로써 학교마다 타당성 객관성 신뢰성을 갖기 어렵다.

평정점의 분포 비율은 교육공무원승진규정 제 21조에 의거 수(72점이상)20%, 우(64점이상 72점미만)40%, 미(56점이상 64점미만)30%, 양(56점미만)10%로 평정하도록 되어 있으나 “양”의 근무성적평정점 해당자가 없을 때에는 “미”의 비율에 가산하도록 하고 있으며 소속 평정대상자는 직위별, 남녀별로, 확인자는 소속 평정대상자 전원에 대하여 분포 비율을 맞도록 평정하여야 하며 근무성적 총평점은 특별한 사정이 없는 한 동일하지 아니하도록 규정했다. 승진후보자 근무성적평정점은 교육공무원 승진규정 제 33조에 의거 승진 후보자 명부 작성 기준일로부터 최근 2년간의 근무성적평정결과를 최근 1년 이내에 평정점(60%), 최근 1년 전 2년 이내에 평정한 평정점(40%)를 반영하며 근무성적 총평점은 80점으로 산출하여 승진후보자 서열을 작성한다.

<표 3> 교사의 근무성적평정사항

평점 사항	자질 및 태도		근무실적		
평정요 소	①교육자로서 의품성	②사명 의식	③학습지도	④생활지도	⑤학급경영·교 육연구 및 담당업무
1.평정 기준	○국민교육 철학 ○겨레의 스승으로서의 자각 ○교육에의 발양 ○일상언행 및 성격 ○자기수양 및 품위유지(특히 학부모 학생의 반향)	○지시명령 수행 ○제반복무 ○준법성 ○교내의 협동 ○지역사회 계도 ○창안제출 ○개선의 적극성	○교재연구 (지도안) ○지도목표 및 방법 ○수업의 질 ○평가	○계획 및 방법의 합리성 ○학생 및 가정의 이해 ○학생의 인성 및 진로지도 ○문제성향 학생지도	○경영안 활용 ○경영방침 및 실천 ○환경 구성 ○계획처리의 정확성 및 신속성 ○연구수업 ○연구발표 ○자기연수

(2) 근무성적평정의 예외¹⁷⁾

교육공무원이 휴직·직위해제 기타사유로 평정단위연도의 전기간을 근무하지 아니한 경우에는 평정하지 아니하고,

교육공무원이 평정 단위 연도의 전 기간을 연수나 교육 기관·교육 행정 기관 또는 교육연구기관 외의 기간에의 파견으로 인하여 근무 성적을 평정 할 수 없을 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기 평정이 있는 때까지 파견 전 2회의 근무 성적 평정의 평균을 당해 교육공무원에 대한 평정으로 갈음하며,

교육공무원이 2월 이상 교육 기간·교육행정기관 또는 교육연구기관의 다른 직위를 겸임하거나 연수 외의 사유로 교육기관·교육행정기관 또는 교육 연구기관에 파견 근무하게된 경우에는 겸임 기관 또는 파견되는 기관의 의견을 반영하여 제16조 및 제21조의 규정에 의하여 평정한다.

17) 「상계서」, 제20조 ①,②,③,④,⑤,⑥,⑦항, p.735.

교육공무원의 승진 후보자 명부 작성 단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 교육공무원의 근무성적평정표를 지체없이 그 기관에 이관하여야 하고, 교육공무원이 신규 채용 또는 승진 임용된 경우에는 2월이 경과한 후의 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다. 다만 강임된 교육공무원이 승진 임용된 경우에는 강임되기 이전의 직위에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 하며, 교육공무원이 상위의 교원 자격을 취득한 때에는 그로부터 2월이 경과한 후에 상위의 교원 자격 취득전의 평정을 참작하여 평정하여야 하고, 교육공무원이 전직된 경우에는 전직된 당해 연도 평정외의 평정은 전직되기 전의 직위에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다.

근무 성적은 평정결과가 다음 각호의 분포비율에 맞도록 평정하여야 한다. 다만 제4호의 근무성적평정점에 해당하는 자가 없거나 그 비율 이하일 때에는 제4호의 비율을 적용하지 아니할 수 있다. 이 경우 제4호의 비율 또는 나머지 비율은 제4호에 가산한다.

3호,미(56점 이상 64점 미만)-30%. 4호,양(56점 미만)-10%

평정 대상 교육공무원의 근무성적총평정점은 특별한 사정이 없는 한 동일하
지 아니하도록 한다.

근무성적평정점은 80점을 만점으로 하되 평정자의 평정점의 확인자의 평정점을 각각 50%로 환산한 후 그 환산된 점수를 합산하여 산출하고 확인자가

19) 「상세서」, 제22조 ①,②,③항, p.735.

교감·장학사 및 교육연구사의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적평정확인 위원회의 심의를 거쳐야 하며 근무성적평정 확인위원회는 근무성적평정정확 인자가 소속된 기관에 설치하되 그 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 설치 기관의 장이 정한다.

(5) 근무성적평정 조정위원회²⁰⁾

교육공무원의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적평정 조정위원회(이하 조정 위원회라 한다.)심의·조정을 거쳐야하고 조정위원회는 승진 후보자 명부 작성 단위 기관별로 둔다. 다만 중학교 또는 이와 동등급 학교의 교사와 초등학교 또는 이와 동등급 학교의 교감 및 교사의 경우에는 승진 후보자 명부 작성 단위기관외에 교육장 소속하에 둘 수 있으며 조정위원회는 평정 대상자의 상위직 공무원중에서 그 설치 기관의 장이 지정하는 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하고 위원장은 그 설치 기관의 장의 차 순위자가 된다.

(6) 근무성적평정의 조정²¹⁾

조정위원회는 다음 각호의 사항을 참작하여 평정대상 교육공무원의 평정점을 조정할 수 있다.

1호, 평정 대상 교육공무원 전원의 분포 비율

2호, 소속기관간 및 보조기관간의 균형

3호, 기타 근무성적평정의 신뢰성과 타당성을 높이기 위하여 필요한 사항

조정위원회의 설치기관의 장은 제1항의 규정에 의한 조정 결과가 심히 부당하다고 인정하는 경우에는 당해 조정위원회에 대하여 이의 제조정을 요구할 수 있다.

(7) 평정결과의 비공개²²⁾

근무성적평정의 결과는 이를 공개하지 아니하고 근무성적평정결과의 활용은

20) 「상계서」, 제23조 ①,②,③항, p.735.

21) 「상계서」, 제24조 ①,②항, pp.735-736.

22) 「상계서」, 제26조, p.736.

전보·포상등 인사관리에 반영하여야 한다.²³⁾

(8) 특별근무성적평정²⁴⁾

공무원 수당 규정 제7조의 2의 규정에 의한 특별 상여수당을 지급하기 위하여 제16조의 규정에 의한 근무성적평정결과 근무성적이 우수한 자에 대하여 특별근무성적평정을 실시할 수 있고 특별근무성적평정 실시의 방법·시기 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 교육부 장관이 정한다.

3) 研修成績 評定

연수성적 평정은 교육공무원승진규정 제29조에 의하여 교육성적 평정과 연구실적평정으로 나뉜다. 연수 성적의 평정자와 확인자는 승진 후보자 명부 작성권자가 정한다. 연수 성적의 평정은 매년 12월 31일을 기준으로 하여 실시하되 또는 승진 후보자 명부의 조정 시기에 실시한다.²⁵⁾

(1) 교육성적 평정

*교육성적 평정은 일반 연수 성적과 자격 연수 성적으로 나누어 평정한 후 이를 합산한 성적으로 한다.

*일반 연수 성적의 평정은 교육 연수에 관한 규정에 의한 교원연수 기관 또는 교육부장관이 지정한 연수기관에서 10년 이내에 이수한 60시간 이상의 일반 연수(직무연수를 포함한다. 이하 같다.)성적을 대상으로 평정한다.

*자격연수성적의 평정은 다음 각 호와 같이 한다. 이 경우 제1호 및 제2호에 해당하는 자의 자격연수성적에 대한 평정은 승진대상직위와 가장 관련이 깊은 자격 연수성적 하나만을 평정 대상으로 한다.

①. 제2조 제1항 제1호의 규정에 해당하는 자 : 교장자격연수성적

②. 제2조 제1항 제2호의 규정에 해당하는 자 : 교감자격연수성적

23) 「상계서」, 제27조, p.736.

24) 「상계서」, 제28조, p.736.

25) 「상계서」, 제29조, 제30조, 제31조, p.736.

③. 제2조제 1항 제3호의 규정에 해당하는 자 : 당해 직위 또는 교원의 직위에
서 받은 자격연수성적 중 최근에 이수한 자격연수성적

*일반연수성적 및 자격연수성적의 평정점은 다음 각호의 1과 같이 한다.

①. 일반연수성적 : 18점(180시간이상을 18점으로 하되, 60시간 이상의 일반
연수 1회에 대한 연수성적의 평정점은 6점으로 한다.)

②. 자격연수성적 : 9점

제33조 (교육성적의 평정점) ①교육성적은 다음 계산방식에 의하여 평정한
다. 다만, 교육성적이 각각 만점의 6할 미만인 경우에는 이를 평정하지 아니
한다.

①. 일반연수성적 평정점 = 6점 × 연수성적/연수성적만점
+ 6점 × 연수성적/연수성적만점
+ 6점 × 연수성적/연수성적만점

②. 자격연수성적 평정점 = 9점 × 연수성적/연수성적만점

*자격연수성적을 평정함에 있어서 하나의 자격연수가 분할 실시 되어 그 성
적이 2이상인 때에는 다음의 성적으로 평정한다.

*일반연수성적 및 자격연수성적을 평정함에 있어서 그 성적이 평어로 평가
되어 있는 때에는 다음의 성적으로 평정한다.

①. 최상위 등급의 평어 : 만점의 90퍼센트

②. 차상위 등급의 평어 : 만점의 85퍼센트

③. 제3등급 이하의 평어 : 만점의 80퍼센트

*자격연수성적을 평정함에 있어서 당해 직위의 또는 별표 1에 의하여 가경
력으로 평정되는 직위에서 방송통신대학 초등교육과를 졸업하였거나 교육대
학원 또는 교육부 장관이 지정하는 대학원 교육과에서 석사학위를 취득한자
에 대한 자격연수 성적은 다음<표 4>에 의하여 평정한다.²⁶⁾

26) 「상세서」, 제32조, 제33조, p.736.

<표 4> 자격연수성적평정

성 적	평 정 점
A 학점이상	만점의 90퍼센트
B 학점이상	만점의 85퍼센트
C 학점이상	만점의 80퍼센트

(2)연구실적평정²⁷⁾

① 연구대회 입상실적과 학위취득실적으로 나누어 평정한 후 이를 합산한 성적으로 하며 3점을 초과할 수 없으며 연구대회 입상실적은 1년에 1회의 연구대회 입상실적에 한하여 평정하며 기준은 <표 5>와 같다.

<표 5> 연구실적 평정

입상 등급	전국규모 연구대회	시·도 규모 연구대회	박 사	직무와 관련 있는 학위	2점
				기타의 학위	1점
1	1.00점	0.50점	석 사	직무와 관련 있는 학위	1점
2	0.75점	0.375점		기타의 학위	0.5
3	0.50점	0.25점			

② 입상을 위하여 연구실적 발표에 참가한 자의 범위가 전국적일 때에는 전

27) 「상게서」, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조, pp.736-737.

국규모로 보고 참가 범위가 서울특별시, 광역시, 도중 일부 시·도에 국한하였을 때에는 서울특별시·광역시 또는 도 규모로 본다.(개정 99.2.1)

③ 최상위 입상자는 1등급, 차상위 입상자는 2등급, 기타 입상자는 3등급으로 본다. 다만, 입상의 등급이 없거나 등급을 구분할 수 없을 때에는 3등급으로 본다.

④ 전국규모의 연구대회 : 대한체육회 주최의 전국 학교체육 연구논문 발표 대회, 서울특별시·광역시·도 규모의 연구대회 : 시·도 교원단체가 해당 시·도교육청 교육감과 협의를 거쳐 개최한 교육에 관한 연구논문 평가대회 (개정 99.2.1) 기타 교육부장관 또는 시·도교육청(시·도 규모에 한한다)의 승인을 받아 주최한 교육에 관한 연구대회

⑤ 광역시 및 도의 교육감이 제3항 제2호 가목의 규정에 의하여 교육에 관한 연구논문 평가대회 개최계획에 대한 협의요청을 받는 경우에는 다음을 확인하여야 한다.(개정 99.2.1)

가. 연구논문평가등급 : 1등급, 2등급, 3등급으로 하되, 입상편수는 응모편수의 40%이내가 되도록 하고 등급별 입상 비율은 1. 2. 3등급이 각각 1 : 2 : 3 의 비율이 유지

나. 연구논문 평가기준 : 현장교육에의 기여도, 연구방법의 타당성, 연구내용의 참신성을 포함

다. 연구논문평가 : 연구분야별로 대학교원 및 교육전문직 등의 전문가참여

라. 시·도 교원단체는 연구논문 평가대회 종료 후 20일 이내에 입상자 명단·등급 등을 입상자가 소속된 시·도교육감에게 서면으로 통보하여야 한다.(개정 99.2.1)

4) 加算點²⁸⁾

교육공무원으로서 당해 직위에서 제 41조 1에 해당하는 사유가 있는 자에 대하여는 명부 작성권자가 제 41조 1의 범위내에서 가산점 평정대상의 범위 및 평정점을 정하여 평정하고 제 40조 에 규정된 각 평정점의 합산 점수에 이를 가산한다. 다만, 교육 공무원이 전직된 때에는 전직되기 직전의 직위 중 받은 가산점을 포함하여 평정한다. 가산점 평정은 <표 6>과 같다.

<표 6> 가산점 평정

평 정 종 별		평정점	평정상한점
도서벽지	○가지역(교육부장관이 지정하였던 도서벽지)	1월 0.042점(0.084)	교육부장관 2점 (교육감)1.5점 계3.5점
	○나지역(종전의 갑지)	0.034(0.068)	
	○다지역(종전의 을지)	0.025(0.05)	
	○라지역(종전의 병지)	0.017(0.034)	
	○적용일 : '67. 4. 1이후 '96.12.31기준		
나환자 자녀학급(학급)경력		0.021점	1.25점
특수학교경력, 특수학급경력		0.021점, 0.0105점	1.25점
지정연구시범실험학교 '73. 1. 1 이후의 해당직위경력	교육부(체육부)장관지정	0.021점	1.25점
	교육감 지정	0.010점	
1급 정교사의 주임교사경력 '71.1.25이후 경력		0.021점	1.75점
장학사, 교육연구사 경력		0.021점	1.25점
재외국민 교육기관 파견 경력		0.021점	0.75점
교육감 지정 읍·면지역 농어촌 학교근무 경력		0.015점	2.5점

교육공무원 근무평정 회의 자료 (경기도 : 교직과, 1999), P.11.

28) 「상세서」, 제41조, 제42조, 제43조, pp.737-738.

4. 勤務成績評定の 方法

근무성적평정의 방법에는 실로 수많은 방법이 있으며 현재도 새로운 방법이 계속 개발되고 있다. 여기서는 전통적으로 많이 활용되어 온 방법 몇 가지만 살펴보기로 한다.²⁹⁾

첫째, 서열법

이는 조직 구성원들을 서로 비교하여 그들간의 상대적 종합서열을 정하는 방법이다. 이 방법은 비교적 작은 규모의 집단에 대해서만 이용 할 수 있다. 대체로 이 방법은 특정 집단내의 서열을 제시해 줄 수는 있으나 다른 집단과 비교 할 수 있는 객관적 자료는 제시해 주지 못한다.

이 방법의 가장 단순한 형태는 평정요소라는 객관적 지표를 설정, 활용하지 않고 개인의 전반적인 특성을 다른 사람들과 포괄적으로 비교하는 것이다. 그러나 이와 같은 포괄적 비교에서는 비교 기준이 매우 모호해질 수밖에 없기 때문에 오늘날에는 보다 객관적인 비교를 위해 먼저 평정요소를 설정하고 그 요소별로 각 개인을 비교하는 방법을 많이 쓴다.

개인간의 서열을 정하기 위한 비교의 방법에는 대인비교법, 2인조 비교법 또는 상대비교법 그리고 이전법 또는 교대서열법 등이 있다.

대인비교법에서는 몇 가지의 평정요소를 선정하며 각각의 평정요소마다 평정척도를 만들어 이에 따라 각 개인의 등급을 매겨 평정한다. 2인 조 비교법은 2인씩 짝을 지워 비교를 해 가는 방법이다. 그리고 이전법은 집단 내에서 가장 우수한 개인과 가장 열등한 개인을 가려내고 그 나머지를 다시 그와 같

29) 오석홍, 「전게서」, pp.395-413. ; 박동서, 「전게서」, pp.267-272. ; D. J. Cherrington. Personnel Management (Dubuque, Iowa :WMC, Brdwn Company Publishers, 1983), pp.300-309.

은 방식으로 서열을 매겨 나가는 방법이다.

둘째, 강제배분법 또는 강제할당법

많은 인원의 근무성적을 평정하게 되면 일반적으로 극소수의 인원이 최상의 등급 및 최하의 등급을 받게 되고 나머지 대부분은 중간에 집중하게 되는바, 이를 그래프로 표시하면 정상분포곡선이 된다. 그러므로 평정을 함에 있어 이러한 정상분포가 되도록 강제로 분포시키게 되면 대체로 사실에 가까운 평정이 될 것으로 간주하는 것이 이 강제배분법의 기본적인 아이디어이다.

이 방법을 사용함에 있어 등급의 수는 임의로 정할 수 있으나 일반적으로 다섯 등급으로 하고 그 배분비율은 10%, 20%, 40%, 20%, 10%로 하는 것이 보통이다.

셋째, 도표식 평정척도법

도표식 평정척도법은 직무수행실적, 직무수행능력, 직무행태 등에 관한 평정요소를 나열하고, 그 평정요소 각각에 대한 3-5개 정도의 우열의 등급을 표시하는 평정척도를 그린 평정표를 사용하는 방법이다. 평정자는 평정척도의 등급 중 피평정자에 해당하는 것을 골라 그곳에 표시한다.

이 방법은 많은 인원을 평가하는데 간편하게 사용할 수 있고 그 설계도 비교적 단순한 것이 장점인 반면, 여러 가지 착오나 편견이 작용할 가능성이 큰 방법이라는 것이 문제점으로 제기된다.

넷째, 사실 표식법 또는 대조법

이 방법은 평정자가 평정표에 나열 제시된 평정요소에 대한 기술 또는 질문을 보면서 피평정자에 해당되는 것을 골라 표시하는 것이다. 평정자는 각 항목에 대하여 가부 또는 유무의 표시를 할 뿐 피평정자의 특성이나 실적을 평가하여 가치를 부여하거나 등급을 정하지는 않는다. 각각의 평정요소에 가중치를 부여한다든지 평정결과를 평가하는 일은 그 활용목적에 따라 인사담당자들이 한다. 그러므로 이 방법에 의하면 평정자는 피평정자의 특성이나

실적을 평가하기보다는 보고하는 셈이 된다.

이 방법의 경우 평정표에는 평정요소가 비교적 명확하게 제시되어 있고 평정자는 피평정자에게 해당되는 요소의 수준을 등급 지우는 데 신경을 쓸 필요가 없이 단순히 가부 또는 유무만을 판단하기 때문에 평정하기가 비교적 쉬운 것이 장점이다.

이와 같이 평정자에게는 쉬운 반면, 평정표를 작성하기는 매우 어렵다. 곧 수많은 평정요소를 찾아내고 분석하여 상대적인 가치를 결정하는 일이나 평정요소에 관한 질문 항목을 만드는 일은 그리 쉬운 일이 아니다.

이상과 같은 여러 가지 근무성적평정방법들은 다음과 같은 약점을 지니고 있는 것이 보통이다.³⁰⁾

- * 현재까지 시행되어 오고 있는 평정은 조직 구성원이 해야 할 것 또는 성취한 것에 대한 평정보다는 개인의 인성을 평정하는데 치중되었다.
- * 대다수의 행정가들은 개인의 인성을 평정할 능력이 없다.
- * 평정도구의 타당성이 매우 낮다.
- * 평정자들이 편견을 지니고 있다.
- * 평정의 결과가 개인의 발전을 위하여 활용되지 못하고 있다.
- * 피평정자는 인성의 부분들로 나누어져 평정 받게 되는데 이러한 부분들이 합쳐져도 전인을 나타낼 수는 없다.
- * 지금까지의 평정절차는 평정자와 피평정자의 효율적인 의사소통을 방해한다. 평정이 사실보다는 느낌이나 감정에 근거하여 이루어지기 쉽고, 이는 피평정자의 자기방어적인 행동을 유발한다.
- * 지금까지의 평정방법은 자기 표현이나 창의성과 같은 개인의 욕구를 반영하거나 충족시키기 어렵다.

30) 서정화, 「전계서」, pp.173-174.

이와 같이 근무성적평정제도는 여러 가지 문제점을 지니고 있다. 그럼에도 불구하고 합리적이며 과학적인 인사행정을 펴 나가기 위하여 없어서는 안될 제도이다. 문제는 이 제도의 타당도, 신뢰도, 그리고 객관도를 보다 높이고, 구성원 개인의 발전을 도모하면서 행정의 효율성을 높이고 또한 조직의 발전을 꾀할 수 있는 방안을 연구 개발해 내어 활용해 나가는 것이 우리의 과제라고 하겠다.

5. 現行勤務評定 制度의 問題点

현행 근무평정제의 문제점을 서정화는³¹⁾ 다음과 같이 지적하고 있다.

첫째, 근무 평정제도의 결과를 주로 승진, 승급, 전직, 전보 등 인사 관리상의 목적으로 사용하고 있다는 것이다. 진술한 바와 같이 근무 평정은 인사관리의 기초적인 자료일 뿐만 아니라 교원의 자기 평가와 교육 훈련의 기초자료로 활용되어 근무능률을 향상시키고 자기 발전과 성장을 유도하는 적극적인 기능을 갖게 하는 일도 중요하다.

둘째, 평정요소가 적절하지 못하다는 것이다. 교육 공무원의 자질 및 태도와 근무실적의 평정 요소로서 모두 5개가 포함되어 있는데, 이러한 평정 요소들이 교감, 교사, 장학사 및 교육 연구사의 자질 또는 그들이 수행하는 역할을 종합적으로 포함하고 있는가에 대하여 의문이 제기되고 있다.

셋째, 평정 요소의 기준 또는 구체성이 결여되어 있다는 것이다. 곧, 10개의 평정 요소마다 몇 개의 기준이 있기는 하나 그 내용이 행동적인 용어보다는 대체로 추상적인 용어로 진술되어 평정자의 주관이 개입되기 쉽게 되어있다.

넷째, 평정배점이 균일화 또는 획일화되어 있다는 것이다. 현재의 근무성적

31) 「상계서」, pp.183-184.

평정은 각 평정요소별로 균일하게 8점씩 배점되어 있음으로 해서 평정 요소의 상대적 중요성이 고려되지 못하고 있다.

또한 승진을 위한 평정에 있어서 근무성적평정이 차지하는 비율이 지나치게 크다는 것이다. 경력평정은 25년을 기준으로 90점, 연수성적은 30점으로 되어 있음에 비하여, 근무성적평정은 2년을 누적평정하는데 1년을 단위로 하여 80점을 배점하고 있다.

다섯째, 평정에 있어서 각 등급의 해당 인원수를 일정 비율에 맞추도록 하는 강제배분방식을 취하게 함으로써 우수한 피평정자가 상대적으로 낮은 평정을 받게 되는 경우가 있게 된다는 것이다. 그리고 구성원간의 상대적인 비교를 하는 과정에서 상급자격취득과 관련해서 흔히 경력이 많은 피평정자를 우수한 사람으로 평정하게 된다는 것도 문제라 할 수 있다.

6. 先行研究의 考察

선행연구를 고찰해 보면 이영일³²⁾은 상대평가에서 절대평가로의 개선이 필요하고, 효율적인 학교경영을 위해서는 학교조직의 운영이 관리자 중심에서 주임교사 체제의 팀제로 전환해야 하며 교감이 평정하는 근무성적평정을 교사들이 객관성·타당성을 갖도록 평정요목과 평정관점을 명세화하여 모든 피평자에게 객관성·신뢰성을 인정받는 척도의 개발이 필요하다고 하였다. 또한 자신의 노력과 업적에 비례하여 차등화 시켜 선의의 경쟁을 이끌 수 있는 제도를 연구할 필요가 있다고 하였다. 박영숙³³⁾은 교원의 근무성적평가는 평가의 목적에 따라 다양한 방법과 절차 및 도구를 활용하여야 하고 체계적인 계획과 합리적인 운영절차에 따라 실시되어야 한다고 하였으며 교원 개인의

32) 이영일, “교사의 근무평정 특성에 관한 연구”, (경기대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1997) p.57.

33) 박영숙, “교원 근무성적평가 체제개선 연구”, (이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1991) p.168.

근무성적 향상과 직위에서의 전문적인 성장을 위한 것으로 실시되어야 하며, 궁극적으로는 학교체제, 교육체제의 효율적인 목표 달성에 연결되어야 한다고 하였으며 현 교육행정체제내의 여러 저해 요인으로 인해 근무성적평가에 관한 자원과 연구 노력이 지연될 수밖에 없었고 근무성적평가의 성공적인 수행을 위하여서는 우선적으로 여러 저해 요인들을 극복해야 한다고 하였고 앞으로는 신뢰도, 다양도, 객관도가 높은 평가결과를 얻을 수 있도록 과학적이고 분석적인 평가 방법과 평가 과정에 대한 연구가 지속되어야 한다고 하였다.

마신자³⁴⁾는 교원근무성적평정은 승진이나 전보 등 상벌에 주로 활용되기보다는 교수활동 개선에 기여하고 교원의 자질 및 능력을 향상시키는데 초점을 맞추어 전문적 발달에 기여해야 한다고 했고 평정결과가 보수 지급에 영향을 미치게 하여 변화와 개혁을 추진하는데 자극을 줄 필요가 있으며 교사간의 전문성을 향상시키기 위한 차별화와 특성화, 다양화가 드러날 수 있도록 평정체제를 개발할 필요가 있다고 하였으며, 교원들이 집단 내에서 순위를 단순히 비교하는 상대적인 평정대신 절대적인 기준에 의거하여 개별적으로 평정하는 방법을 선택해야 한다고 하였고, 평정자와 피평정자의 평정의 과정과 절차에서는 종합적인 측면과 형성적인 측면을 균형있게 연결시키도록 해야하고 평정자의 집단이 행정가에 의한 평정을 원하는 것은 아직도 교육의 변화를 직시하지 못하는 관료적인 입장을 고수하는 경향이므로 평정자에 대한 전문적인 훈련이 필요하다고 하였다.

홍순억³⁵⁾은 근무성적평정은 평정자나 확인자는 선입견을 배제하고 피평정자의 품성, 자질, 능력, 학생 교육에의 신뢰도를 참작하여 종합적이고도 공정

34) 마신자, “발달지향적 접근 근무성적평정에 관한 연구” (서강대학교 교육대학원 석사학위논문, 1997) p.70.

35) 홍순억, “교원근무평정제도에 관한 연구” (단국대학교 교육대학원 석사학위논문, 1987) p.62.

무사한 평정이 되도록 최선을 다해야 한다고 하였고 평정결과가 공개된다 하여도 집단 내에서의 자기 위치와 기여도 등을 냉철하게 통찰 할 수 있는 능력을 기르는 것은 물론 평정결과에 대해서는 기꺼이 승복 할 수 있는 명량한 풍토가 이루어져야 한다고 하였고 원하는 자에 한해 개인이 요구하면 자기의 근무행정 결과를 관람 할 수 있는 선택적 공개가 오히려 바람직하다고 하였다.

배순금³⁶⁾은 교원근무성적평정은 객관적인 평정척도에 의해서 교원들의 전문성을 살리고 사기를 높이도록 운영되어야 하며 교원의 근무평정이 학교경영자 중심의 관료 지향에서 벗어나 근무평정위원회를 조직하여 동료 교원들이나 학생들과 협의하여야 한다고 하였으며 교원의 근무평정요소가 교원들의 전문직적 특성을 최대한 살릴 수 있는 내용으로 구성되어야 하고 교원의 근무평정자료는 교원들의 자기반성, 능력개발, 교육훈련 및 합리적인 근거를 제공하여야 하며, 폭넓게 활용하도록 해야 하고 교원의 근무평정제도를 개선하기 위한 다양하고 광범위한 의견을 수렴하고 평정자들의 많은 연수를 통한 효율적이고 합리적인 방안이 고려되어야 한다고 하였다.

신점식³⁷⁾은 교원들에게 관심이 많은 승진제도는 교원의 전문적 능력 개발과 사기를 높일 수 있는 수단인 만큼 교원이 자기 성취의 욕구를 만족시키며 조직의 목표를 원만히 달성할 수 있는 유인체제로서의 역할을 충분히 발휘할 수 있도록 객관성이 있고 타당한 승진 규정이 되어야겠다고 했으며 그동안 많은 개정을 거친 교원 승진규정이지만 더 많은 교원들이 만족할 수 있는 현행 승진규정의 개선과 보완이 요구된다고 하였다.

박봉현³⁸⁾은 상위점수의 비율이 낮아 직원들간의 경쟁이 치열하고 평정이

36) 배순금, “근무성적 평정제도의 운영실태에 관한 연구” (원강대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1998) p.51.

37) 신점식, “교원승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석” (서강대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1998) p.68.

비공개로 이루어짐으로써 권위주의적 학교행정에 악용되기 때문에 상위점수의 비율을 높여야 한다고 했다. 즉 '수'에 해당하는 점수(72-80)를 모두 80점으로 처리하여 적용하고, 평정이 공개되어 평정자의 책임을 묻는 제도적장치(소청제도)가 마련되어야 하며, 상사평가제도를 도입하는 방안을 원하고 있다고 했다. 이상의 대부분의 선행 연구는 근무성적 평정의 강제 배분식 상대평가, 평정점의 적용 연도, 평정자, 확인자의 평정점 환산율, 평정기준, 근무성적 평정 결과의 효율적인 운영방안등의 논의가 계속될 것으로 보여 이에 대한 연구가 꾸준히 이루어져야 한다고 주장하고 있다. 그러나 평정결과의 비공개로 현장에서는 실제로 적용되지 못하고 있다. 본 연구자는 근무성적 평정에 대한 초등 교원의 인식을 조사 분석하여 근무성적 평정의 보다 나은 개선방안을 찾기 위한 연구를 계속하기로 하였다.

38) 박봉현, “개정 근무성적평정제도에 관한 초등교사들의 지각에 관한 연구”(전남 대학교교육대학원 석사학위 논문, 1993) P.70.

Ⅲ. 研究의 方法

1. 研究의 對象

본 연구의 대상은 경기도 북부지역인 파주시, 의정부시, 고양시, 양주군 지역 초등학교 가운데, 연구자의 판단으로 대표성을 가지는 14개교 교사 350명을 선정하고 각 학교의 배경변인별(성별, 보직, 경력, 근무지역) 집락 표집 방법으로 구분하여 조사하였다. 이 가운데 회수된 설문지는 316부로 배포 수의 90.3%였다. 이 설문지 중에서 문항별로 자료처리가 곤란한 설문지를 제외하고, 분석이 가능한 것만을 선정하여 자료처리에 활용하였다. 변인별 연구대상은 <표 7>과 같다.

<표 7> 연구대상

전체	성별		직위별		교육경력			근무지역	
	남	여	교사	부장 교사	10년 미만	11년~ 20년	21년 이상	도시	농어촌
315	89	226	227	88	111	119	85	241	74

2. 測定 道具

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 현행 교원 근무평정제인 승진 규정과 신점식³⁹⁾이 사용한 설문지를 참고로 하고 지도교수의 자문을 받아 설문지를

작성하였다. 각 설문지의 내용구성은 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 등 4개 영역에 36개 문항으로 구성하였다. 그리고 각 문항별로 5단계 평정척도를 사용하여 ‘매우 그렇다’, ‘대체로 그렇다’, ‘그저 그렇다’, ‘그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’의 순서로 각각 5,4,3,2,1 점을 배점하였다. 설문지 내용은 <표 8>과 같다.

<표 8> 질문지 작성 내용

영역	내용	문항번호
근무평정제의 인식도	경력평정점수 만족도 현 근무평정에 대한 관심 근무평정의 결과에 대한 인식 근무평정에 대한 불만 근무평정에 대한 평정자의 타당성 근무평정자의 객관성 있는 자료 활용 근무평정의 평가방법 근무성적평정 시기의 적합성 근무성적평정시 성별의 통합성 근무성적평정결과에 대한 공개 현 근무성적 평정요소의 적합성 평가항목의 적합성 연수성적 반영점수의 타당성 교육성적평정 반영 기관 연수성적평정 결과	3 6 7,14,19,20,21,28 9 10 11 15 16 18 22,24 23 27,28,29 31 32
근무평정제의 개선방향	가산점평정 현 근무평정제의 경력 상한선 경력중심에서 능력중심으로 반영 경력상한선 하향조정 근무평정 결과의 공개성 연수학점제	33,34,35,36 1,4 2 5 18 30

39) 신점식, 「전게서」, pp.73-77.

3. 資料의 處理

회수된 설문지 자료는 통계처리를 위해 SAS(Statistical Analysis System) Program을 이용하여 교사의 각 배경변인별로 백분율과 χ^2 검증을 실시하였고 집단간의 차이는 $P<.05$, $P<.01$, $P<.001$ 수준에서 유의도를 검증하였으며 C계수(유관계수 : contingency coefficient)도 확인하였다.

IV. 分析의 結果 및 解釋

본 연구에서 사용된 질문지를 통하여 현 근무평정제도인 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정에 대한 초등학교사의 인식을 영역별로 분석하면 다음과 같다.

1. 經歷評定에 대한 認識

1) 경력상한선

<표 9> 경력상한선 25년은 현행대로 반영해야 한다는 의견

		N(%)					
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	비고
성별	남	32 (37.21)	18 (20.93)	18 (20.93)	12 (13.95)	6 (6.98)	$\chi^2 =$ 11.550* df=4 p=0.021 c=0.190
	여	45 (20.36)	72 (32.68)	59 (26.70)	35 (15.84)	10 (4.52)	
보직	교사	42 (19.09)	68 (30.91)	63 (28.64)	35 (15.91)	12 (5.45)	$\chi^2 =$ 13.074* df=4 p=0.011 c=0.203
	부장교사	32 (38.10)	22 (26.19)	14 (16.67)	12 (14.29)	4 (4.76)	
경력	10년이하	7 (6.36)	32 (29.09)	43 (39.09)	22 (20.00)	6 (5.45)	$\chi^2 =$ 49.930*** df=8 p=0.001 c=0.375
	11년이상 20년이하	34 (29.82)	38 (33.33)	24 (21.05)	15 (13.16)	3 (2.63)	
	21년이상	36 (43.90)	19 (21.35)	10 (12.20)	10 (12.20)	7 (8.54)	
근무 지역	시	50 (21.10)	74 (31.22)	64 (27.00)	38 (16.03)	11 (4.64)	$\chi^2 =$ 10.406 df=1 p=0.120 c=0.181
	농어촌	27 (38.57)	16 (22.86)	13 (18.57)	9 (12.86)	5 (7.14)	
전체		77 (25.1)	90 (29.3)	77 (25.1)	47 (15.3)	16 (5.2)	307 (100.0)

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

<표 9>는 경력 상한선을 25년인 현행대로 반영해야 하는가에 대한 설문 조사 결과로 전체적으로는 54.4%의 교사들이 ‘대체로 그렇다’ 이상의 반응을 보임으로써 현행 경력 상한선에 대해서 대체로 긍정적인 반응을 보인 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 보직별로는 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($C=0.190, 0.203$), 경력에 따라서는 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($C=0.375$). 즉 성별의 경우 남교사 58.14%, 여교사 53.04%의 교사들이 현행 경력상한선에 대해서 긍정적인 반응을 보임으로써 남교사들이 여교사들보다 현행 경력 상한선에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

2) 경력중심에서 능력중심으로의 반영

<표 10>은 현 근무평정 중 경력평정을 경력중심에서 능력중심으로 반영해야 한다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 10>에서 보듯이 매우 그렇다(19.1%), 대체로 그렇다(33.7%)는 의견이 전체의 52.8%로 나타났다.

이를 각 변인별로 살펴보면 성별로는 남교사(63.53%)가 여교사(48.66%)보다 능력중심으로 반영해야 한다는 의견이 더 높았으며 보직별로는 교사(55.2%)가 부장교사(44.71%)보다 더 높게 나타났다 경력별로는 경력이 낮을수록 경력중심에서 능력중심으로 반영해야 한다고 나타났다.

<표 10> 경력중심에서 능력중심으로 반영해야 한다는 의견

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	23 (27.06)	31 (36.47)	15 (17.65)	14 (16.47)	2 (2.35)
	여	36 (16.07)	73 (32.59)	65 (29.02)	44 (19.64)	6 (2.68)
보직	교사	40 (18.10)	82 (37.10)	59 (26.70)	36 (16.29)	4 (1.81)
	부장교사	18 (21.18)	20 (23.53)	21 (24.71)	22 (25.88)	4 (4.71)
경력	10년이하	23 (21.10)	42 (38.53)	30 (27.52)	13 (11.93)	1 (0.92)
	11년이상	22 (18.97)	40 (34.48)	26 (22.41)	27 (23.28)	1 (0.92)
	20년이하	14 (16.87)	22 (26.51)	23 (27.71)	18 (21.69)	6 (7.23)
	21년이상	14 (16.87)	22 (26.51)	23 (27.71)	18 (21.69)	6 (7.23)
근무 지역	시	42 (17.57)	82 (34.31)	60 (25.10)	50 (20.92)	5 (2.09)
	농어촌	17 (24.29)	22 (31.43)	20 (28.57)	8 (11.43)	3 (4.29)
전체		59 (19.1)	104 (33.7)	80 (25.9)	58 (18.8)	8 (2.6)

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

3) 경력평정 점수 현행대로 유지

<표 11> 경력평정 점수 현행대로 유지

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	33 (38.37)	27 (31.40)	19 (22.09)	6 (6.98)	1 (1.16)	$\chi^2 = 15.306^{**}$ $df=4$ $p=0.004$ $c=0.218$
	여	40 (18.18)	74 (33.64)	77 (35.00)	24 (10.91)	5 (2.27)	
보직	교사	36 (16.44)	75 (34.25)	79 (36.07)	23 (10.50)	6 (2.74)	$\chi^2 = 24.891^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.276$
	부장교사	35 (41.67)	26 (30.95)	16 (19.05)	7 (8.33)	0 (0.00)	
경력	10년이하	9 (8.33)	37 (34.26)	47 (43.52)	13 (12.04)	2 (1.85)	$\chi^2 = 38.113^{***}$ $df=8$ $p=0.001$ $c=0.333$
	11년이상	28 (24.56)	43 (37.72)	27 (23.68)	13 (12.04)	3 (2.63)	
	20년이하	36 (43.37)	21 (25.30)	21 (25.30)	4 (4.82)	1 (1.20)	
	21년이상						
근무 지역	시	47 (19.92)	85 (36.02)	82 (34.75)	20 (8.47)	2 (0.85)	$\chi^2 = 21.672^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.257$
	농어촌	26 (37.14)	16 (22.86)	14 (20.00)	10 (14.29)	4 (5.71)	
전체		73 (23.9)	101 (33.0)	96 (31.4)	30 (9.8)	6 (2.0)	306 (100.0)

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

위 <표 11>은 경력평정 점수를 최고 90점까지 현행대로 유지해야 한가에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 11>에서 나타난 바와 같이 전체적으로 56.9%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보임으로써 경력평정 점수를 최고 90점까지 현행대로 유지해야 한다는 반응을 보였다. 이를 각 변인별로 살펴보면 성별에 따라서 $P<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고($C=0.218$), 보직, 경력, 근무지역별에 따서는 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($C=0.276, 0.333, 0.257$). 즉, 성별에 따서는 남교사 69.7%, 여교사 51.82%의 교사들이 현행 경력평정 점수에 대해서 긍정적인 반응을 보였다. 여교사들보다 남교사들이 더 현행 경력평정 점수에 대해서 만족하고 있는 것으로 나타났다. 보직별로는 교사(50.69%)보다는 부장교사(72.62%)가 월등하게 높게 나타났으며 경력별로는 경력이 높을수록, 근무지역별로는 시지역(45.94%)보다 농어촌 지역(60.00%)이 점수를 최고 90점까지 그대로 유지해야 한다는 반응을 보였다.

4) 경력상한선 28년으로 상향조정

<표 12>는 현 경력 상한선을 25년에서 28년으로 상향 조정되어야 한가에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 12>에 나타난 바와 같이 전체적으로는 교사들이 29.6%의 반응을 보임으로써 경력상한선에 대한 상향조정은 부정적으로 나타났다. 이를 각 변인별로 살펴보면 성별, 보직, 경력에 따서는 $P<.001$ 수준에서 통계적으로, 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($C=0.238, 0.249, 0.331$).

<표 12> 경력상한선 28년으로 상향조정에 대한 의견

N(%)

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	20 (23.81)	16 (19.05)	20 (23.81)	13 (15.48)	15 (17.86)	$\chi^2 = 18.321^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.238$
	여	24 (10.91)	30 (13.64)	75 (34.09)	68 (30.91)	23 (10.45)	
보직	교사	21 (9.68)	29 (13.36)	76 (35.02)	63 (29.03)	28 (12.90)	$\chi^2 = 19.926^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.249$
	부장교사	23 (27.38)	16 (19.05)	17 (20.24)	18 (21.43)	10 (11.90)	
경력	10년이하	5 (4.63)	11 (10.19)	47 (43.52)	32 (29.63)	13 (12.04)	$\chi^2 = 37.187^{***}$ $df=8$ $p=0.001$ $c=0.331$
	11년이상	14 (12.28)	19 (16.67)	29 (25.44)	33 (28.95)	19 (16.67)	
	20년이하						
	21년이상	24 (29.63)	16 (19.75)	19 (23.46)	16 (19.75)	6 (7.41)	
근무 지역	시	32 (13.62)	36 (15.32)	80 (34.04)	64 (27.23)	23 (9.79)	$\chi^2 = 9.363$ $df=4$ $p=0.053$ $c=0.173$
	농어촌	12 (17.39)	10 (14.49)	15 (21.74)	17 (24.64)	15 (21.74)	
전체		44 (14.5)	46 (15.1)	95 (31.3)	81 (26.6)	38 (12.5)	304 (100.0)

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

5) 경력상한선 20년으로 하향 조정

<표 13> 경력상한선 20년으로 하향 조정에 대한 의견

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	5 (5.88)	12 (14.12)	8 (9.41)	24 (28.24)	36 (42.35)
	여	10 (4.65)	45 (20.93)	57 (26.51)	53 (24.65)	50 (23.26)
보직	교사	12 (5.61)	44 (20.56)	58 (27.10)	57 (26.64)	43 (20.09)
	부장교사	3 (3.61)	13 (15.66)	6 (7.23)	20 (24.10)	41 (49.40)
경력	10년이하	7 (6.54)	27 (25.23)	41 (38.32)	20 (18.69)	12 (11.21)
	11년이상 20년이하	6 (5.41)	23 (20.72)	18 (16.22)	33 (29.73)	31 (27.93)
	21년이상	2 (2.47)	7 (8.64)	6 (7.41)	24 (29.73)	42 (51.85)
근무 지역	시	11 (4.78)	49 (21.30)	59 (25.65)	62 (26.96)	49 (21.30)
	농어촌	3 (4.35)	8 (11.59)	6 (8.70)	15 (21.74)	37 (53.62)
전체		15 (5.0)	57 (19.0)	65 (21.7)	77 (25.7)	86 (28.7)

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

위 <표 13>은 경력상한선을 25년에서 20년으로 하향조정 되어야 한다는 설문 조사 결과이다.

<표 13>에서 보듯이 전혀 그렇지 않다(2.7%), 그렇지 않다(25.7%)는 의견이 전체의 54.4%로 경력상한선의 하향조정을 원치 않은 것으로 나타났다. 각 변인별로 살펴보면, 성별, 보직, 경력, 근무지역별 모두 P<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(C=0.238, 0.305, 0.412, 0.300) 즉 성별에 따라서는 남교사(60.59%)가 여교사(47.91%)보다 경력상한선

하향조정에 부정적인 반응을 보였으며, 보직별로는 교사(46.73%)보다 부장교사(73.5%)가 더 높은 반응을 보였으며 경력별로는 10년이하 29.90%, 11-20년 이하 57.66%, 21년이상 81.58%로 경력이 높을수록 경력상한선 하향조정을 원하지 않으며 근무지역별로는 시지역(48.26%)보다 농어촌(75.36%)교사가 경력상한선 하향조정을 원하지 않는 것으로 해석된다.

2. 勤務成績評定에 대한 認識

6) 근무성적 평정에 대한 관심도

<표 14> 근무성적 평정에 대한 관심도

		N(%)					
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	33 (37.98)	35 (40.23)	15 (17.24)	3 (3.45)	1 (1.15)	$\chi^2 = 61.460^{***}$ df=1 p=0.001 c=
	여	16 (7.21)	56 (25.23)	78 (35.14)	61 (27.48)	11 (4.95)	
보직	교사	24 (10.81)	58 (26.13)	74 (33.33)	55 (24.77)	11 (4.95)	$\chi^2 = 25.832^{***}$ df=4 p=0.001 c=0.279
	부장교사	23 (27.38)	33 (39.29)	19 (22.62)	8 (9.52)	1 (1.19)	
경력	10년이하	5 (4.59)	28 (25.69)	32 (29.36)	35 (32.11)	9 (8.26)	$\chi^2 = 43.364^{***}$ df=0.001 p=8 c=0.351
	11년이상	19 (16.24)	36 (30.77)	38 (32.48)	21 (17.95)	3 (2.56)	
	20년이하	25 (30.49)	27 (32.93)	23 (28.05)	7 (8.54)	0 (0.00)	
	21년이상						
근무 지역	시	23 (9.62)	68 (28.45)	83 (34.73)	54 (22.59)	11 (4.60)	$\chi^2 = 35.075^{***}$ df=4 p=0.001 c=0.320
	농어촌	25 (36.23)	23 (33.33)	10 (14.49)	10 (14.49)	1 (1.45)	
전체		49 (15.9)	91 (29.4)	93 (30.1)	64 (20.7)	12 (3.9)	309 (100.0)

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

<표 14>는 근무성적 평정에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 14>에 나타난 바와 같이 전체적으로 45.3%의 교사들이 근무성적평정에 관심을 가지고 있는 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 보직, 경력, 근무지역별 모두 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($c=0.279, 0.351, 0.320$) 즉 성별의 경우 남교사(78.25%)가 여교사(32.44%)보다 높은 관심도를 보였고 보직별로는 교사 36.94%, 부장교사 66.67%로 부장교사가 높은 관심도를 보였으며 경력별로는 10년이하 30.28%, 11-20년이하 47.01%, 21년이상 63.42%로 경력이 높을수록 관심도도 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역 38.07% 농어촌 69.56%로 농어촌에서 근무하는 교사가 근무성적 평정에 높은 관심도를 보였다.

7) 근무성적평정 결과를 의식한 근무태도

<표 15>는 근무성적 평정 결과에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 15>에서 나타난 바와 같이 전체적으로 27. 2%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보이므로써 근무성적평정 결과를 의식하지 않고 근무하는 것으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 근무지역은 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 ($C=0.279, 0.339$), 경력에 따라서는 $P<.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($C=0.219$) 즉 성별의 경우 남교사(34.83%)보다 여교사(20.44%)가, 보직별로는 교사(23.31%)가 부장교사(36.05%)보다 낮은 반응을 보였으나 근무지역별 농어촌 교사만 54.28%로 높은 반응을 보임으로써 근무성적평정 결과에 대해 의식하며 근무하고 있는 것으로 나타났다.

<표 15> 근무성적평정 결과를 의식한 근무태도

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	8 (9.20)	31 (35.63)	28 (32.18)	17 (19.54)	3 (3.45)
	여	9 (4.00)	37 (16.44)	63 (28.00)	89 (39.56)	27 (12.00)
보직	교사	10 (4.48)	42 (18.83)	65 (29.15)	83 (37.22)	23 (10.31)
	부장교사	6 (6.98)	25 (29.07)	26 (30.23)	22 (25.58)	7 (8.14)
경력	10년이하	4 (3.64)	15 (13.64)	32 (29.09)	48 (43.64)	11 (10.00)
	11년이상 20년이하	6 (5.08)	31 (26.27)	31 (26.27)	36 (30.51)	14 (11.86)
	21년이상	7 (8.43)	22 (26.51)	28 (33.73)	22 (26.51)	4 (4.82)
근무 지역	시	6 (2.49)	40 (16.60)	82 (34.02)	88 (36.51)	25 (10.37)
	농어촌	11 (15.71)	27 (38.57)	9 (12.86)	18 (25.71)	5 (7.14)
전체		17 (5.4)	68 (21.8)	91 (29.2)	106 (34.0)	30 (9.6)
		312 (100.0)				

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

8) 현 근무성적평정에 대한 불만도

<표 16> 현 근무성적평정에 대한 불만도

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	14 (16.47)	19 (22.35)	38 (44.71)	8 (9.41)	6 (7.06)
	여	17 (7.66)	67 (30.18)	96 (43.24)	37 (16.67)	5 (2.25)
보직	교사	21 (9.50)	61 (27.60)	99 (44.80)	33 (14.93)	7 (3.17)
	부장교사	10 (11.90)	25 (29.75)	34 (40.48)	11 (13.10)	4 (4.76)
경력	10년이하	6 (5.50)	28 (25.69)	53 (48.62)	17 (15.60)	5 (4.59)
	11년이상	13 (11.11)	34 (29.09)	49 (41.88)	19 (16.24)	2 (1.71)
	20년이하	12 (15.00)	24 (30.00)	31 (38.75)	9 (11.25)	4 (5.00)
	21년이상					
근무 지역	시	18 (7.53)	67 (28.03)	119 (49.75)	31 (12.97)	4 (1.67)
	농어촌	13 (19.12)	19 (27.94)	15 (22.06)	14 (20.59)	7 (10.29)
전체		31 (10.1)	86 (28.0)	134 (43.6)	45 (14.7)	11 (3.6)

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

위 <표 16>은 현 근무성적평정 불만도에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 16>에서 보듯이 전체적으로 38.1%의 교사들이 '대체로 그렇다.' 이상의 반응을 보임으로써 현행 근무성적평정에 큰 불만을 가지고 있지 않는 경향을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별은 P<.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고(C=0.196), 근무지역에 따라서는 P<.001 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(C=0.296) 즉 성

별의 경우 남교사 38.82%, 여교사 37.84%의 교사들이 현 근무성적평정에 대한 불만이 그다지 높지 않은 것으로 나타났다.

보직별로는 부장교사(31.65%)보다는 교사(37.1%)가 불만이 높은 반응을 보였고, 경력이 높을수록 불만이 높고, 근무지역별의 경우 시지역(35.56%)보다는 농어촌(47.06%)교사가 현 근무성적 평정에 대한 불만도가 높게 나타났다.

9) 평정자의 타당성에 대한 의견

<표 17> 평정자의 타당성에 대한 의견

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	6 (6.98)	30 (34.88)	18 (20.93)	14 (16.28)	18 (20.93)	$\chi^2 =$ 16.384 df=4 p=16.3840.003 c=0.224
	여	13 (5.80)	62 (27.68)	87 (38.84)	44 (19.64)	18 (8.04)	
보직	교사	10 (4.50)	58 (26.13)	83 (37.39)	45 (20.27)	26 (11.71)	$\chi^2 =$ 10.497* df=4 p=0.033 c=0.182
	부장교사	9 (10.59)	33 (38.82)	22 (25.88)	13 (15.29)	8 (9.41)	
경력	10년이하	1 (0.92)	29 (26.61)	41 (37.61)	24 (22.02)	14 (12.84)	$\chi^2 =$ 16.337* df=8 p=0.038 c=0.224
	11년이상 20년이하	10 (8.47)	30 (25.42)	39 (33.05)	24 (20.34)	15 (12.71)	
	21년이상	8 (9.76)	33 (40.24)	24 (29.72)	10 (12.20)	7 (8.54)	
근무 지역	시	17 (7.11)	75 (31.38)	86 (35.98)	44 (18.41)	17 (7.11)	$\chi^2 =$ 22.924*** df=4 p=0.001 c=0.263
	농어촌	2 (2.86)	17 (24.29)	18 (25.71)	14 (20.00)	19 (27.14)	
전체		19 (6.1)	92 (29.7)	105 (33.9)	58 (18.7)	36 (11.6)	310 (100.0)

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

<표 17>은 근무성적평정을 교장, 교감에 의해 50대 50으로 평정하는 것이 타당하다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 17>에서 보듯이 매우 그렇다 (6.1%), 대체로 그렇다(29.7%)는 의견이 전체의 35.8%로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직, 경력별의 경우에는 $P<.05$ 수준에서($C=0.182, 0.224$), 성별의 경우에는 $P<.01$ 수준에서($C=0.224$) 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 근무지역의 경우 $P<.001$ 수준에서($C=0.263$) 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별의 경우 남교사(41.86%)보다는 여교사(33.48%)가, 교장, 교감에 의해 50대 50으로 평정하는 것이 타당하다에 대해서 대체적으로 낮은 반응을 보였고 보직별로는 교사(37.1%)가 부장교사(41.65%)보다 낮은 반응을 보였으며, 경력별로는 10년이하 31.19%, 11-20년이하 40.2%, 21년이상 45.00%의 반응을 보여 경력이 낮을수록 낮은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(35.56%)의 교사가 농어촌(47.06%)교사 보다 평정자의 타당성에 대해 낮은 반응을 보였다.

10) 근무성정평정자의 객관성 있는 자료

<표 18>은 근무평정자가 객관성 있는 자료를 가지고 근무성적을 평정하고 있다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 18>에서 보듯이 매우 그렇다(0.6%), 대체로 그렇다(20.3%)는 의견이 전체의 20.9%로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 남교사 17.24%, 여교사 22.32%로 여교사가 더 높게 응답하였고 보직별로는 교사 17.57%, 부장교사 30.23%로 부장교사가 더 높게 응답하였으며 경력별로는 10년이하 10.51%, 11-20년이하 20.99%, 21년 이상 25.3%로 경력이 높을수록 높게 응답하였다. 근무지역별로는 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.($C=0.296$) 즉 평정자가 객관성 있는 자료를 가지고 평정

한다에 대한 의견은 전체적으로 낮은 반응을 보였다.

<표 18> 근무성적평정자가 객관성 있는 자료로 평정한다에 대한 의견 N(%)

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	0 (0.00)	15 (17.24)	30 (34.48)	24 (27.59)	18 (20.69)	$\chi^2 = 0.113$ $df=4$ $p=7.476$ $c=0.153$
	여	2 (0.89)	48 (21.43)	88 (39.29)	64 (28.57)	22 (9.82)	
보직	교사	2 (0.90)	37 (16.67)	89 (40.09)	66 (29.73)	28 (12.61)	$\chi^2 = 7.700$ $df=4$ $p=0.103$ $c=0.156$
	부장교사	0 (0.00)	26 (30.23)	28 (32.56)	22 (25.580)	10 (11.63)	
경력	10년이하	0 (0.00)	18 (16.51)	46 (42.20)	32 (29.36)	13 (11.93)	$\chi^2 = 6.974$ $df=8$ $p=0.539$ $c=0.148$
	11년이상 20년이하	2 (0.65)	24 (20.34)	40 (33.90)	36 (30.51)	16 (13.56)	
	21년이상	0 (0.00)	21 (25.30)	31 (37.35)	20 (24.10)	11 (13.25)	
근무 지역	시	1 (0.42)	55 (22.92)	100 (41.67)	65 (27.08)	19 (7.92)	$\chi^2 = 29.836^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.296$
	농어촌	1 (1.43)	8 (11.43)	17 (24.29)	23 (32.86)	21 (30.00)	
전체		2 (0.6)	63 (20.3)	118 (37.9)	88 (28.3)	40 (12.9)	311 (100.0)

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

11) 근무성적평정의 방법

<표 19>는 근무 성적평정의 방법으로 상대평가 방법이 타당하다는 설문 조사 결과로 <표 19>에서 전혀 그렇지 않다(17.7%), 그렇지 않다(32.2%)는 의견이 전체의 49.9%로 근무성적평정 방법으로 상대평가 방법이 타당하지 않다는 반응을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사

57.47%, 여교사 46.88%로 타당하지 않다라는 높은 반응을 보였고 보직별로는 교사 48.65%, 부장교사 52.32% 경력별로는 10년이하 51.82%, 11-20년이하 47.87%, 21년이상 50.60%로 높게 나타났다. 근무지역별로는 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 근무지역별의 경우 시지역 43.33%, 농어촌 62.86%로 평정자가 객관성 있는 자료를 가지고 평정하지 않다는 의견에 높은 반응을 보였다.

<표 19> 근무성적평정의 방법에 대한 의견

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
성별	남	1 (1.15)	16 (18.39)	20 (22.99)	27 31.030	23 (26.44)	$\chi^2 = 7.007$ $df=4$ $p=0.136$ $c=0.148$
	여	4 (1.79)	45 (20.09)	70 (31.25)	73 (32.59)	32 (14.29)	
보직	교사	3 (1.35)	50 (22.52)	61 (27.48)	74 (33.33)	34 (15.32)	$\chi^2 = 5.646$ $df=4$ $p=0.227$ $c=0.134$
	부장교사	1 (1.16)	11 (12.79)	29 (33.72)	26 (30.23)	19 (22.09)	
경력	10년이하	0 (0.00)	19 (17.27)	34 (30.91)	42 (38.18)	15 (13.64)	$\chi^2 = 11.867$ $df=8$ $p=0.157$ $c=0.192$
	11년이상	4 (3.42)	29 (24.79)	28 (23.93)	33 (28.21)	23 (19.66)	
	20년이하	1 (1.20)	13 (15.66))	27 (32.53)	25 (30.12)	17 (20.48)	
	21년이상						
근무 지역	시	5 (2.08)	55 (22.92)	76 (31.67)	78 (32.50)	26 (10.83)	$\chi^2 = 36.152***$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.323$
	농어촌	0 (0.00)	6 (8.57)	14 (20.00)	22 (31.43)	28 (40.00)	
전체		5 (1.6)	61 (19.6)	90 (28.9)	100 (32.2)	55 (17.7)	311 (100.0)

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

12) 근무성적평정 4단계 평가의 비율에 대한 의견

<표 20> 근무성적평정 4단계 평가의 비율에 대한 의견

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	3 (3.45)	14 (16.09)	27 (31.03)	19 (21.84)	24 (27.59)	$\chi^2 =$ 14.139** df=4 p=0.007 c=0.209
	여	4 (1.79)	39 (17.490)	89 (39.91)	66 (29.60)	25 (11.21)	
보직	교사	2 (0.90)	39 (17.65)	86 (38.910)	63 (28.51)	31 (14.03)	$\chi^2 =$ 8.094 df=4 p=0.088 c=0.160
	부장교사	5 (5.81)	14 (16.28)	29 (33.72)	22 (25.58)	16 (18.60)	
경력	10년이하	0 (0.00)	18 (16.36)	42 (38.18)	32 (29.09)	18 (16.36)	$\chi^2 =$ 16.343* df=8 p=0.038 c=0.224
	11년이상	3 (2.59)	26 (22.41)	36 (31.03)	37 (31.90)	14 (12.07)	
	20년이하	4 (4.82)	9 (10.84)	37 (44.58)	16 (19.28)	17 (20.48)	
	21년이상						
근무 지역	시	7 (2.93)	47 (19.67)	99 (41.42)	64 (26.78)	22 (9.21)	$\chi^2 =$ 40.598*** df=4 p=0.001 c=0.341
	농어촌	0 (0.00)	6 (8.57)	16 (22.86)	21 (30.00)	27 (38.57)	
전체		7 (2.3)	53 (17.1)	116 (37.4)	85 (27.4)	49 (15.8)	310 (100.0)

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

위 <표 20>은 근무성적 평정을 수(20%), 우(30%), 미(40%), 양(10%)의 비율에 맞추어 평정하는 것이 타당하다는 설문 조사 결과이다.

<표 20>에서 보듯이 전혀 그렇지 않다(15.8%), 그렇지 않다(27.4%)는 의

견이 전체의 43.2%로 나타나 근무성적평정인 4단계 평가의 비율에 맞추어서 평정한다에 대해서는 대체로 부정적인 반응을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 $P<.01$ 수준에서($C=0.209$) 경력의 경우 $P<.05$ 수준에서($C=0.224$)통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며 근무지역별의 경우는 $P<.001$ 수준에서($C=0.341$) 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

13) 근무성적평정의 인사관리 반영

<표 21> 근무성적평정의 인사관리 반영

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	7 (8.050)	45 (51.72)	21 (24.140)	10 (11.49)	4 (4.60)
	여	23 (10.36)	80 (36.04)	91 (40.99)	21 (9.460)	7 (3.15)
보직	교사	20 (9.09)	90 (40.91)	81 (36.82)	18 (8.18)	11 (5.00)
	부장교사	10 (11.63)	32 (37.21)	31 (36.05)	13 (15.12)	0 (0.00)
경력	10년이하	6 (5.56)	49 (45.37)	41 (37.96)	8 (7.41)	4 (3.70)
	11년이상	14 (11.86)	44 (37.29)	39 (33.05)	16 (13.56)	5 (4.24)
	20년이하	10 (12.20)	32 (39.02)	31 (37.80)	7 (8.54)	2 (2.44)
	21년이상					
근무 지역	시	24 (10.08)	91 (38.24)	95 (39.92)	21 (8.82)	7 (2.94)
	농어촌	6 (8.57)	34 (48.57)	16 (22.86)	10 (14.29)	4 (5.71)
전체		30 (9.7)	125 (40.5)	112 (36.2)	31 (10.0)	11 (3.6)

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

<표 21>은 근무성적 평정의 결과는 승진, 포상, 전보 등 인사 관리에 반영해야 한다는 설문 조사 결과 이다.

<표 21>에서 보듯이 매우 그렇다(9.7%), 대체로 그렇다(40.5%)는 의견이 전체의 50.2%를 보임으로써 근무성적 평정의 결과는 인사관리에 반영해야 한다는 데 대해서 대체로 긍정적인 반응을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별의 경우 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남교사 59.77%, 여교사 46.4%로 남교사들이 여교사들 보다 근무성적 평정결과를 인사관리에 반영해야 한다는 의견이 더 높게 나타났다. 보직별로는 교사 50.00%, 부장교사 48.84%, 경력별로는 10년이하 50.93%, 11-20년이하 49.15%, 21년이상은 51.22%로 보다 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 농어촌(57.14%)이 시지역(48.32%)이 높은 반응을 보였다.

14) 근무성적평정결과 2년간 반영

승진, 전보 등 인사행정에 2년간의 근무성적 평정결과를 반영해야 한다는 질문결과는 <표 22>와 같다.

<표 22>에서 보듯이 매우 그렇다(8.8%), 대체로 그렇다(31.0%)는 의견이 전체의 39.10%로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별, 경력, 근무지역별은 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별의 경우 남교사(46.52%)가 여교사(37.27%)보다 높은 반응을 보였고 보직별로는 교사(36.99%)보다는 부장교사(45.23%)가 더 높은 반응을 보였으며 경력별로는 경력이 높을수록 더 높은 반응을 보였고 근무지역 별로는 시지역 (35.32%)보다 농어촌(54.28%)이 더 높은 반응을 보여 승진 전보 등 인사 행정에 2년간의 근무성

적 평정결과에 반영해야 한다는 의견이 긍정적으로 나타났다.

<표 22> 근무성적평정결과 2년간 반영

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성 별	남	9 (10.47)	31 (36.05)	18 (20.83)	13 (15.12)	15 (17.44)	$\chi^2 =$ 25.564*** df=4 p=0.001 c=0.278
	여	18 (8.18)	64 (29.09)	101 (45.91)	28 (12.73)	9 (4.09)	
보 직	교사	19 (8.68)	62 (28.31)	94 (42.92)	29 (13.24)	15 (6.85)	$\chi^2 =$ 5.0169*** df=4 p=0.286 c=0.128
	부장교사	8 (9.52)	30 (35.71)	25 (29.76)	12 (14.29)	9 (10.71)	
경 력	10년이하	1 (0.93)	36 (33.33)	50 (46.30)	16 (14.81)	5 (4.63)	$\chi^2 =$ 19.817*** df=8 p=0.001 c=0.247
	11년이상	18	31	41	15	11	
	20년이하	(15.52)	(26.72)	(35.34)	(12.93)	(9.48)	
	21년이상	8 (9.88)	28 (34.57)	27 (33.33)	10 (12.35)	8 (9.88)	
근무 지역	시	21 (8.94)	62 (26.38)	107 (45.53)	32 (13.62)	13 (5.53)	$\chi^2 =$ 25.937 df=4 p=0.001 c=0.280
	농어촌	5 (7.14)	33 (47.14)	12 (17.14)	9 (12.86)	11 (15.71)	
전 체		27 (8.8)	95 (31.0)	119 (38.9)	41 (13.4)	24 (7.8)	306 (100.0)

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

15) 근무성적 평가의 시기

<표 23> 근무성적 평가의 시기

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
성별	남	10 (11.49)	30 (34.48)	32 (36.78)	12 (13.79)	3 (3.45)	$\chi^2 = 0.956$ $df=4$ $p=0.916$ $c=0.056$
	여	18 (8.18)	82 (37.27)	80 (36.36)	31 (14.09)	9 (4.09)	
보직	교사	15 (6.85)	81 (36.99)	81 (36.99)	33 (15.07)	9 (4.11)	$\chi^2 = 5.4530$ $df=4$ $p=0.244$ $c=0.133$
	부장교사	13 (15.29)	30 (35.29)	29 (34.12)	10 (11.76)	3 (3.53)	
경력	10년이하	3 (2.80)	40 (37.32)	41 (38.32)	20 (18.69)	3 (2.80)	$\chi^2 = 11.752$ $df=8$ $p=0.163$ $c=0.192$
	11년이상	13 (11.11)	41 (35.04)	43 (36.75)	14 (11.97)	6 (5.13)	
	20년이하	12 (14.63)	31 (37.80)	27 (32.93)	9 (10.98)	3 (3.66)	
	21년이상						
근무 지역	시	22 (9.32)	93 (39.41)	83 (35.17)	33 (13.98)	5 (2.12)	$\chi^2 = 11.642^*$ $df=4$ $p=0.020$ $c=0.191$
	농어촌	5 (7.14)	19 (27.14)	29 (41.43)	10 (14.29)	7 (10.00)	
전체		28 (9.1)	112 (36.5)	112 (36.5)	43 (14.0)	12 (3.9)	307 (100.0)

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

위 <표 23>은 교원의 근무성적 평정은 12월말에 1회 실시하는 것이 적당하다는 설문 조사 결과이다.

<표 23>에서 보듯이 매우 그렇다(9.1%), 대체로 그렇다(36.5%)는 의견이 전체의 45.6%로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교

사 45.97%, 여교사 45.45% 같은 반응을 보였고, 보직별로는 교사(43.84%)보다 부장교사(50.58%)가 더 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(48.73%)이 농어촌(34.28%)보다 더 높은 반응을 보였으며 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C=0.191$)

16) 근무성적평정시성별에 대한 통합의 타당성

<표 24> 근무성적평정시성별에 대한 통합의 타당성

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	24 (27.59)	28 (32.18)	26 (29.89)	6 (6.90)	3 (3.45)	$\chi^2 =$ 7.817 df=4 p=0.099 c=0.157
	여	57 (25.79)	102 (46.15)	38 (17.19)	16 (7.24)	8 (3.62)	
보직	교사	55 (25.11)	94 (42.92)	48 (21.92)	14 (6.39)	8 (3.65)	$\chi^2 =$ 1.590 df=4 p=0.811 c=0.072
	부장교사	25 (29.07)	34 (39.53)	16 (18.60)	8 (9.30)	3 (3.49)	
경력	10년이하	24 (22.43)	54 (50.47)	20 (18.69)	5 (4.67)	4 (3.74)	$\chi^2 =$ 6.180 df=8 p=0.627 c=0.140
	11년이상	33 (27.97)	43 (36.44)	26 (22.03)	11 (9.32)	5 (4.24)	
	20년이하	24 (29.27)	33 (40.24)	17 (20.73)	6 (7.32)	2 (2.44)	
	21년이상	24 (29.27)	33 (40.24)	17 (20.73)	6 (7.32)	2 (2.44)	
근무 지역	시	57 (24.05)	107 (45.15)	49 (20.68)	15 (6.33)	9 (3.80)	$\chi^2 =$ 5.235 df=4 p=0.264 c=0.129
	농어촌	24 (34.29)	23 (32.86)	14 (20.00)	7 (10.00)	2 (2.86)	
전체		81 (26.3)	130 (42.2)	64 (20.8)	22 (7.1)	11 (3.6)	308 (100.0)

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

위 <표 24>는 교원 근무성적 평정을 성별의 구분 없이 통합해서 하는 것

이 타당하다라는 의견이다

<표 24>에서 보듯이 매우 그렇다(26.3%), 대체로 그렇다(42.2%)는 의견이 전체의 68.5%로 긍정적인 높은 반응을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사 (59.77%)보다 여교사(71.94%)가 더 높은 반응을 보였고, 보직별로는 교사 (68.03%)와 부장교사(68.6%)가 같은 반응을 보였고, 경력별로는 경력이 낮은 10년이하가 72.9%로 높은 반응을 보였으며 근무지역별로는 시지역(69.2%)이 농어촌(67.15%)보다 더 높은 반응을 보였다.

17) 근무성적평정에 대한 비공개

<표 25> 근무성적평정에 대한 비공개

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
성별	남	13 (14.94)	14 (16.09)	23 (26.44)	14 (16.09)	23 (26.44)	$\chi^2 = 12.250^*$ $df=4$ $p=0.016$ $c=0.196$
	여	33 (15.14)	48 (22.02)	53 (24.31)	58 (26.61)	26 (11.93)	
보직	교사	29 (13.43)	43 (19.91)	57 (26.39)	57 (26.39)	30 (13.89)	$\chi^2 = 5.538$ $df=4$ $p=0.236$ $c=0.134$
	부장교사	17 (19.77)	18 (20.93)	19 (22.09)	15 (17.44)	17 (19.77)	
경력	10년이하	15 (14.02)	26 (24.30)	23 (21.50)	29 (27.10)	14 (13.08)	$\chi^2 = 5.126$ $df=8$ $p=0.744$ $c=0.129$
	11년이상	16 (13.79)	21 (18.10)	33 (28.45)	27 (23.28)	19 (16.38)	
	20년이하	15 (18.52)	15 (18.52)	20 (24.69)	16 (19.75)	15 (18.52)	
	21년이상	15 (18.52)	15 (18.52)	20 (24.69)	16 (19.75)	15 (18.52)	
근무 지역	시	42 (17.95)	53 (22.65)	64 (27.35)	48 (20.51)	27 (11.54)	$\chi^2 = 29.115^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.296$
	농어촌	3 (4.29)	9 (12.86)	12 (17.14)	24 (34.29)	22 (31.43)	
전체		46 (15.1)	62 (20.30)	76 (24.9)	72 (23.6)	49 (16.1)	305 (100.0)

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

근무성적 평정의 결과는 '현행 대로 공개하지 않는 것이 좋다'라는 의견은 <표 25>와 같다.

<표 25>에서 보듯이 매우 그렇다(15.1%), 대체로 그렇다(20.3%)는 의견이 전체의 35.4%로 근무성적평정의 결과는 현행대로 공개하지 않는 것이 좋다라는 반응이 낮은 것으로 나타났다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사(31.03%)가 여교사(37.16%)보다 낮은 반응을 보이면서 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.($C=0.196$) 보직별로는 교사(33.34%)가 부장교사(40.7%)보다 낮은 반응을 보였으며 경력별로는 10년 이하 38.32%, 11-20년이하 31.89%, 21년이상 37.04%로 11-20년이하가 가장 낮은 반응을 보였다. 근무지역별로는 농어촌(17.15%)이 시지역(40.6%)보다 낮은 반응을 보였고 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.($C=0.129$)

18) 근무성적평가에 대한 공개

교원 근무성적의 평정결과를 공개하면 평정의 공정성이 유지되고 불신감이 해소되어 교사의 사기가 진작될 것이다라는 의견은<표 26>과 같다.

<표 26>에서 보듯이 매우 그렇다(14.1%), 대체로 그렇다(26.8%)는 의견이 전체의 40.9%로 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사(35.63%)보다 여교사(42.92%)가 더 높게 반응하였고 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보직별로는 교사(43.78%)가 부장교사(33.72%)보다 더 높은 반응을 보였고, $P<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($C=204$) 경력별로는 10년이하 34.86%, 11-20년이하 39.32%, 21년이상 38.27%로 11-20년이하가 가장 높은 반응을 보였으며 근무지역 별로는 시지역 30.4%보다 농어촌 41.43%가 더 높은 반응을 보였다.

<표 26> 근무성적평가에 대한 공개

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	14 (16.09)	17 (19.54)	38 (43.68)	13 (14.94)	5 (5.75)	$\chi^2 =$ 11.390* df=4 p=0.023 c=0.189
	여	29 (13.24)	65 (29.68)	57 (26.03)	48 (21.92)	20 (9.13)	
보직	교사	39 (17.97)	56 (25.81)	64 (29.49)	45 (20.74)	13 (5.99)	$\chi^2 =$ 13.178** df=4 p=0.010 c=0.204
	부장교사	4 (4.65)	25 (29.07)	29 (33.72)	16 (18.60)	12 (13.95)	
경력	10년이하	17 (15.89)	31 (28.97)	26 (24.30)	29 (27.10)	4 (3.74)	$\chi^2 =$ 13.438 df=8 p=0.098 c=0.205
	11년이상	17 (14.53)	29 (24.79)	39 (33.33)	22 (18.80)	10 (8.55)	
	20년이하	9 (11.11)	22 (27.16)	30 (37.04)	10 (12.35)	10 (12.35)	
	21년이상						
근무 지역	시	29 (12.34)	66 (28.09)	69 (29.36)	51 (21.70)	20 (8.51)	$\chi^2 =$ 4.724 df=4 p=0.317 c=0.123
	농어촌	13 (18.57)	16 (22.86)	26 (37.14)	10 (14.29)	5 (7.14)	
전체		43 (14.1)	82 (26.8)	95 (31.0)	61 (19.9)	25 (8.2)	306 (100.0)

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

19) 근무성적평정이 교원의 능력과 자질향상에 대한 기여도

<표 27> 근무성적평정이 교원의 능력과 자질향상에 대한 기여도

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
성별	남	4 (4.60)	14 (16.09)	29 (33.33)	16 (18.39)	24 (27.59)
	여	2 (0.90)	27 (12.22)	76 (34.39)	79 (35.75)	37 (16.74)
		$\chi^2 = 14.897^{**}$ $df=4$ $p=0.005$ $c=0.215$				
보직	교사	2 (0.91)	32 (14.61)	76 (34.70)	66 (30.14)	43 (19.63)
	부장교사	4 (4.65)	9 (10.47)	28 (32.56)	29 (33.72)	16 (18.60)
		$\chi^2 = 5.548$ $df=4$ $p=0.236$ $c=0.134$				
경력	10년이하	1 (0.93)	12 (11.21)	35 (32.71)	33 (30.84)	26 (24.30)
	11년이상	1 (0.85)	19 (16.10)	38 (32.20)	36 (30.51)	24 (20.34)
	20년이하	4 (4.88)	10 (12.20)	32 (39.02)	25 (30.49)	11 (13.41)
	21년이상					
		$\chi^2 = 9.568$ $df=8$ $p=0.297$ $c=0.174$				
근무 지역	시	6 (2.53)	38 (16.03)	85 (35.86)	73 (30.80)	35 (14.77)
	농어촌	0 (0.00)	3 (4.59)	20 (28.57)	22 (31.43)	25 (35.71)
		$\chi^2 = 20.336^{***}$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.249$				
전체		6 (1.9)	41 (13.3)	105 (34.1)	95 (30.8)	61 (19.8)
		308 (100.0)				

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

위 <표 27>은 근무성적평정이 교원의 능력과 자질향상에 기여한다라는 설문 조사 결과이다.

<표 27>에서 보듯이 근무성적 평정의 기여도는 그렇지 않다(30.8%), 매우 그렇지 않다(19.8%)는 의견이 전체의 50.6%로 부정적인 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사 45.98%, 여교사 52.49%로 여교사가 남교사 보다 부정적인 반응을 보였으며 $P<.01$ 수준에서 통계적

으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보직별로는 교사(49.77%)보다 부장교사(52.32%)가 더 높은 부정적인 반응을 보였으며 경력별로는 10년이하 55.14%, 11-20년이하 50.85%, 21년이상 43.9%로 경력이 낮을수록 부정적인 반응을 보였다.

근무지역 별로는 시지역(45.57%)보다 농어촌(66.14%)이 아주 높은 부정적인 반응을 보였으며 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

20) 근무성적평정에 대한 조직의 개선

<표 28>근무성적평정에 대한 조직의 개선

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	3 (3.45)	11 (12.64)	31 (35.63)	16 (18.39)	26 (29.89)
	여	1 (0.45)	25 (11.31)	72 (32.58)	88 (39.82)	35 (15.84)
보직	교사	1 (0.46)	27 (12.33)	74 (33.79)	77 (35.16)	40 (18.26)
	부장교사	3 (3.49)	9 (10.47)	28 (32.56)	27 (31.40)	19 (22.09)
경력	10년이하	1 (0.93)	12 (11.21)	33 (30.84)	37 (34.58)	24 (22.43)
	11년이상	0 (0.00)	16 (13.56)	39 (33.05)	39 (33.05)	24 (20.34)
	20년이하	0 (0.00)	16 (13.56)	39 (33.05)	39 (33.05)	24 (20.34)
	21년이상	3 (3.66)	8 (9.76)	31 (37.80)	27 (32.93)	13 (15.85)
근무지역	시	4 (1.69)	33 (13.92)	91 (38.40)	78 (32.91)	31 (13.08)
	농어촌	0 (0.00)	3 (4.29)	12 (17.14)	26 (37.14)	29 (41.43)
전체		4 (1.3)	28 (9.2)	89 (29.2)	110 (36.1)	74 (24.3)

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

위 <표 28>은 근무성적 평정은 조직의 개선이나 전문적인 성장에 도움을 준다는 설문 조사 결과이다.

<표 28>에서 보듯이 그렇지 않다(36.1%), 전혀 그렇지 않다(24.3%)의 의견이 전체의 60.4%로 매우 부정적인 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별 근무지역의 경우 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($C=0.243.0321$) 즉 성별의 경우 남교사(48.28%)보다 여교사(55.66%)가 더 부정적인 반응을 보였고 경력별로는 10년이하 57.01%, 11-20년이하 53.39%, 21년이상 48.78%로 경력이 낮을수록 부정적인 반응이 높게 나타났으며, 근무지역별로는 시지역(45.99%)보다 농어촌(78.57%)지역이 부정적인 반응을 높게 보여 근무성적평정은 조직의 개선이나 전문적인 성장에 도움을 주지 않는 것으로 나타났다.

21) 근무성적평정은 교수-학습 개선에 도움을 준다는 의견

<표 29> 근무성적평정은 교수-학습 개선에 도움을 준다는 의견

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
성별	남	2 (2.35)	8 (9.41)	30 (35.29)	17 (20.00)	28 (32.94)	$\chi^2 = 14.583^{**}$ df=4 p=0.006 c=0.214
	여	2 (0.91)	20 (9.09)	59 (26.82)	93 (42.27)	46 (20.91)	
보직	교사	3 (1.38)	23 (10.55)	59 (27.06)	83 (38.07)	50 (22.94)	$\chi^2 = 3.411$ df=4 p=0.491 c=0.106
	부장교사	1 (1.19)	5 (5.95)	29 (34.52)	27 (32.14)	22 (26.19)	
경력	10년이하	2 (1.87)	11 (10.28)	28 (26.17)	42 (39.25)	24 (22.43)	$\chi^2 = 7.979$ df=8 p=0.436 c=0.160
	11년이상	0 (0.00)	11 (9.40)	31 (26.50)	46 (39.32)	29 (24.79)	
	20년이하	0 (0.00)	11 (9.40)	31 (26.50)	46 (39.32)	29 (24.79)	
	21년이상	2 (2.50)	6 (7.50)	30 (37.50)	30 (37.50)	20 (25.00)	
근무 지역	시	4 (1.69)	28 (11.86)	75 (31.78)	84 (35.59)	45 (19.07)	$\chi^2 = 22.326^{***}$ df=4 p=0.001 c=0.262
	농어촌	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (20.59)	26 (38.24)	28 (41.18)	
전체		4 (1.3)	28 (9.2)	89 (29.2)	110 (36.1)	74 (24.3)	305 (100.0)

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

위 <표 29>는 근무 성적 평정이 교수 학습 개선에 도움을 준다는 설문 조사 결과이다.

<표 29>에서 보듯이 그렇지 않다(36.1%), 전혀 그렇지 않다(24.3%)는 의견이 전체의 60.4%로 매우 부정적인 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 $P<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 ($C=0.124$) 근무지역에 따라서도 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 성별에 있어서 남교사(52.94%)보다 여교사(63.18%)가 더 높은 부정적인 반응을 보였고, 보직별로는 교사(61.01%)보다 부장교사(66.66%)가 높은 부정적인 반응을 보였으며 경력별로는 10년이하 61.68%, 11-20년이하 64.11%, 21년이상 62.5%로 부정적인 반응을 높게 보였다. 근무지역별로는 시지역(54.66%)보다 농어촌(79.42%)지역이 아주 높은 부정적인 반응을 보였다.

22) 근무성적평정요소의 내용에 대한 의견

<표 30> 근무성적평정요소의 내용에 대한 의견

		N(%)					
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	2 (2.30)	25 (28.74)	43 (49.43)	11 (12.64)	6 (6.90)	$\chi^2 = 10.195^*$ df=4 p=0.037 c=0.180
	여	1 (0.46)	39 (17.81)	115 (52.51)	53 (24.20)	11 (5.02)	
보직	교사	0 (0.00)	43 (19.82)	116 (53.46)	46 (21.20)	12 (5.53)	$\chi^2 = 8.990$ df=4 p=0.061 c=0.170
	부장교사	3 (3.49)	21 (24.42)	39 (45.35)	18 (20.93)	5 (5.81)	
경력	10년이하	0 (0.00)	15 (14.02)	61 (57.01)	25 (23.36)	6 (5.61)	$\chi^2 = 9.656$ df=8 p=0.290 c=0.175
	11년이상	1 (0.86)	27 (23.28)	59 (50.86)	24 (20.69)	5 (4.31)	
	20년이하						
	21년이상	2 (2.44)	22 (23.83)	38 (46.34)	14 (17.07)	6 (7.32)	
근무지역	시	3 (1.27)	47 (19.92)	124 (52.54)	49 (20.76)	13 (5.51)	$\chi^2 = 1.707$ df=4 p=0.789 c=0.075
	농어촌	0 (0.00)	17 (24.64)	33 (47.83)	15 (21.74)	4 (5.80)	
전체		3 (1.0)	64 (20.9)	158 (51.6)	64 (20.9)	17 (5.6)	306 (100.0)

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

현 근무성적 평정 요소의 내용은 바람직하다에 대한 의견은 <표 30.>과 같다. <표 30>에서 보면 전체적으로 21.9%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보임으로써 평정 요소의 내용이 바람직하다에 대해서 낮은 반응을 보이고 있다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($C=0.180$) 즉 남교사(31.04%)보다 여교사(18.27%)가 더 낮은 반응을 보였고 보직별로는 교사(19.82%)가 부장교사(27.91%)보다 더 낮은 반응을 보였다. 경력별로는 10년이하 14.02%, 11-20년이하 24.14%, 21년이상 26.27%로 경력이 낮을수록 낮은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역 (21.19%)이 농어촌(24.64%)보다 낮은 반응으로 나타났다.

23) 교원의 자질 및 태도의 평정요소가 적절한가에 대한 의견

교원의 자질 및 태도의 평정요소가 적절한가에 대한 의견은 <표 31>과 같다.

<표 31>에서 보면 전체적으로 27.8%의 교사들이 대체로 '그렇다'이상의 반응을 보여 교원의 자질 및 태도의 평정요소가 적절한가에 대해서 낮은 경향을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사(34.48%)보다 여교사(25.11%)가 더 낮은 결과를 보였고 보직별로는 교사(24.77%)가 부장교사(36.47%)보다 낮은 경향을 보였으며 경력별로는 10년이하 21.7%, 11-20년이하 31.35%, 21년이상 30.47%로 경력이 낮은 교사가 낮은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(25.53%)이 농어촌(35.71%)보다 낮은 경향을 보여 평정 요소가 적절하지 못한 것으로 해석된다.

<표 31> 교원의 자질 및 태도의 평정요소가 적절한가에 대한 의견
N(%)

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	2 (2.30)	28 (32.18)	40 (45.98)	12 (13.79)	5 (5.75)	$\chi^2 = 5.701$ $df=4$ $p=0.223$ $c=0.135$
	여	6 (2.74)	49 (22.37)	115 (52.51)	43 (19.63)	6 (2.74)	
보직	교사	5 (2.29)	49 (22.48)	115 (52.75)	42 (19.27)	7 (3.21)	$\chi^2 = 4.934$ $df=4$ $p=0.294$ $c=0.127$
	부장교사	3 (3.53)	28 (32.94)	37 (43.53)	13 (15.29)	4 (4.71)	
경력	10년이하	3 (2.83)	20 (18.87)	59 (55.66)	21 (19.81)	3 (2.83)	$\chi^2 = 4.717$ $df=8$ $p=0.787$ $c=0.123$
	11년이상 20년이하	3 (2.54)	34 (28.81)	54 (45.76)	22 (18.64)	5 (4.24)	
	21년이상	2 (2.47)	23 (28.40)	41 (50.62)	12 (14.81)	3 (3.70)	
근무 지역	시	4 (1.70)	56 (23.83)	128 (54.47)	40 (17.02)	7 (2.98)	$\chi^2 = 8.195$ $df=4$ $p=0.085$ $c=0.162$
	농어촌	4 (5.71)	21 (30.00)	27 (38.57)	14 (20.00)	4 (5.71)	
전체		8 (2.6)	77 (25.2)	155 (50.7)	55 (18.0)	11 (3.6)	306 (100.0)

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

24) 교원의 근무실적 및 근무수행능력에 대한 평정요소의 적절성

교원의 근무실적 및 근무수행능력의 평정요소는 적절하게 선정되어 있는가에 대한 의견은 <표 32>와 같다.

<표 32>에서 보듯이 전체적으로 30.6%의 교사들은 평정요소가 적절하게 선정되어 있다고 응답하였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사(42.53%)보다 여교사(25.80%)가 평정요소의 적절성에 낮은 경향을 보

였으며 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C=0.184$) 보직별로는 교사(27.65%)가 부장교사(39.28%)보다 더 낮게 반응하였고 경력별로는 10년이하 20.56%, 11-20년이하 35.97%, 21년이상 36.59%로 경력이 낮을수록 낮게 나타났다. 근무지역별로는 시지역(29.48%)이 농어촌(34.78%)보다 더 낮게 반응을 보였다.

<표 32> 교원의 근무실적 및 근무수행능력에 대한 평정요소의 적절성
N(%)

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	2 (2.30)	35 (40.23)	35 (40.23)	11 (12.64)	4 (4.60)	$\chi^2 =$ 10.705* df=4 p=0.030 c=0.184
	여	5 (2.30)	51 (23.50)	122 (56.22)	34 (15.67)	5 (2.30)	
보직	교사	5 (2.30)	55 (25.35)	115 (53.00)	35 (16.13)	7 (3.23)	$\chi^2 =$ 4.121 df=4 p=0.378 c=0.117
	부장교사	2 (2.38)	31 (36.90)	39 (46.43)	10 (11.90)	2 (2.38)	
경력	10년이하	1 (0.93)	21 (19.63)	62 (57.94)	21 (19.63)	2 (1.87)	$\chi^2 =$ 14.177 df=8 p=0.077 c=0.211
	11년이상	5 (4.39)	36 (31.58)	52 (45.61)	16 (14.04)	5 (4.39)	
	20년이하	1 (1.22)	29 (35.37)	42 (51.22)	8 (9.76)	2 (2.44)	
	21년이상						
근무 지역	시	6 (2.56)	63 (26.92)	127 (54.27)	33 (14.10)	5 (2.14)	$\chi^2 =$ 4.784 df=4 p=9.310 c=0.125
	농어촌	1 (1.45)	23 (33.33)	30 (43.48)	11 (15.94)	4 (5.80)	
전체		7 (2.3)	86 (28.3)	157 (51.6)	45 (14.8)	9 (3.0)	304 (100.0)

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

25) 근무성적평정자의 개선에 대한 의견

근무성적평정자는 교장, 교감, 동료 교사, 자기 평가로 개선되어야 한다는 의견은 <표 33>과 같다.

<표 33>에서 전체적으로 볼 때, 69.7%가 근무성적평정자는 개선되어야 한다고 높은 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사 70.11%, 여교사 69.54%로 높은 반응을 보였고 경력별로는 10년이하 69.29%, 11-20년이하 69.49%, 21년이상 74.08%로 경력이 높을수록 근무성적 평정자는 개선되어야 한다는 것에 대해서 아주 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(67.80%)보다 농어촌(77.15%)지역이 높게 나타났으며 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C=0.238$)

<표 33> 근무성적평정자의 개선에 대한 의견

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	31 (35.63)	30 (34.48)	22 (25.29)	4 (4.60)	0 (0.00)	$\chi^2 = 8.462$ df=4 p=0.076 c=0.164
	여	47 (21.36)	106 (48.18)	54 (24.55)	11 (5.00)	2 (0.91)	
보직	교사	54 (24.66)	99 (45.21)	54 (24.66)	11 (5.02)	1 (0.46)	$\chi^2 = 0.951$ df=4 p=0.705 c=0.048
	부장교사	23 (27.06)	37 (43.53)	20 (23.53)	4 (23.53)	1 (1.18)	
경력	10년이하	20 (18.69)	52 (48.60)	28 (26.17)	7 (6.54)	0 (0.00)	$\chi^2 = 9.037$ df=8 p=0.339 c=0.169
	11년이상	32 (27.12)	50 (42.37)	28 (23.73)	6 (5.08)	2 (1.69)	
	20년이하	26 (32.10)	34 (41.98)	19 (23.46)	2 (2.47)	0 (0.00)	
	21년이상	26 (32.10)	34 (41.98)	19 (23.46)	2 (2.47)	0 (0.00)	
근무지역	시	47 (19.92)	113 (47.88)	64 (27.12)	10 (4.24)	2 (0.85)	$\chi^2 = 18.335^{***}$ df=4 p=0.001 c=0.238
	농어촌	31 (44.29)	23 (32.86)	12 (17.14)	4 (5.71)	0 (0.00)	
전체		78 (25.4)	136 (44.3)	76 (24.8)	15 (4.9)	2 (0.7)	307 (100.0)

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

26) 근무성적평정의 자기평가서

<표 34> 근무성적평정의 자기평가서

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	8 (9.20)	33 (37.93)	27 (31.03)	9 (10.04)	10 (11.49)	$\chi^2 =$ 13.758** df=4 p=0.008 c=0.207
	여	24 (10.86)	72 (32.58)	93 (42.08)	27 (12.22)	5 (2.28)	
보직	교사	27 (12.33)	74 (33.73)	87 (39.73)	25 (11.42)	6 (2.74)	$\chi^2 =$ 8.513 df=4 p=0.075 c=0.165
	부장교사	5 (5.81)	30 (34.88)	32 (37.21)	11 (12.79)	8 (9.30)	
경력	10년이하	10 (9.35)	35 (32.71)	46 (42.99)	12 (11.21)	4 (3.74)	$\chi^2 =$ 8.144 df=8 p=0.419 c=0.161
	11년이상	14	41	41	18	4	
	20년이하	(11.86)	(34.75)	(34.75)	(15.25)	3.39	
	21년이상	8 (9.76)	29 (35.37)	33 (40.34)	5 (6.10)	7 (8.54)	
근무 지역	시	23 (9.70)	87 (36.71)	97 (40.93)	25 (10.55)	5 (2.11)	$\chi^2 =$ 21.310*** df=4 p=0.001 c=0.255
	농어촌	9 (12.86)	18 (25.71)	22 (31.43)	11 (15.71)	10 (14.29)	
전체		32 (10.4)	105 (34.1)	120 (39.0)	36 (11.7)	15 (4.9)	308 100.0)

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

위 <표 34>는 근무성적평정의 자기 평가서가 전문성 향상에 도움을 준다라

는 설문 조사 결과이다.

<표 34>에서 보듯이, 전체적으로 볼 때 근무성적 평정의 자기 평가서는 전문성 향상에 도움을 준다는 데 대해서, 44.5%의 반응을 보였으며, 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별의 경우 남교사(37.23%)보다 여교사 (43.44%)가 더 높은 반응을 보였으며 $P<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보직별로는 교사(46.06%)가 부장교사(40.69%)보다 높은 반응을 보였고 경력별로는 10년이하 42.06%, 11-20년이하 46.61%, 21년이상 45.13%의 반응을 보였으며 근무지역 별로는 시지역(46.41%)이 농어촌(38.57%)보다 더 높은 반응을 보여 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다.

3. 研修成績評定에 대한 認識

27) 교육성적 반영점수인 일반연수 18점에 대한 타당성

교육 성적 반영 점수인 일반 연수 18점은 타당한 점수인가에 대한 의견은 <표 35>과 같다.

<표 35>에서 보듯이 전체적으로 19.4%의 교사들이 낮은 반응을 보임으로써 교육성적 반영점수인 일반연수 18점에 대해서 타당하지 않다는 부정적인 반응이 높게 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 보직, 경력, 근무지역별은 $P<.001$ 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 35> 교육성적 반영점수인 일반연수 18점에 대한 타당성

N(%)

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	5 (5.75)	13 (14.94)	27 (31.03)	22 (25.29)	20 (22.99)	$\chi^2 = 1.848$ $df=4$ $p=0.764$ $c=0.079$
	여	4 (1.83)	37 (16.97)	125 (57.34)	31 (14.22)	21 (9.63)	
보직	교사	4 (1.82)	38 (17.27)	121 (55.00)	37 (16.82)	20 (9.09)	$\chi^2 = 18.605***$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.241$
	부장교사	5 (6.10)	12 (14.63)	30 (36.59)	15 (18.29)	20 (24.39)	
경력	10년이하	2 (1.85)	23 (7.57)	63 (58.33)	17 (15.74)	3 (2.78)	$\chi^2 = 31.634***$ $df=8$ $p=0.001$ $c=0.307$
	11년이상 20년이하	3 (2.59)	19 (16.38)	60 (51.72)	15 (12.93)	19 (16.38)	
	21년이상	4 (5.00)	8 (10.00)	28 (35.00)	21 (26.25)	19 (23.75)	
근무 지역	시	9 (3.83)	41 (17.45)	136 (57.87)	33 (14.04)	16 (6.81)	$\chi^2 = 58.362***$ $df=4$ $p=0.001$ $c=0.401$
	농어촌	0 (0.00)	9 (13.04)	15 (21.74)	20 (28.99)	25 (36.23)	
전체		9 (3.0)	50 (16.4)	152 (49.8)	53 (17.4)	41 (13.4)	305 (100.0)

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

28) 교육성적 반영점수인 자격연수 9점에 대한 타당성

<표 36> 교육성적 반영점수인 자격연수 9점에 대한 타당성

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	4 (4.65)	9 (10.47)	27 (31.40)	22 (25.58)	24 (27.91)
	여	4 (1.83)	41 (18.81)	134 (61.47)	25 (11.47)	14 (6.42)
보직	교사	2 (0.91)	38 (17.35)	127 (57.99)	36 (16.44)	16 (7.31)
	부장교사	6 (7.32)	11 (13.41)	34 (41.46)	11 (13.41)	20 (24.39)
경력	10년이하	1 (0.93)	19 (17.59)	70 (64.81)	15 (13.89)	3 (2.78)
	11년이상	3 (2.61)	21 (18.26)	60 (52.17)	16 (13.91)	15 (13.04)
	20년이하	4 (5.00)	10 (12.50)	31 (38.75)	15 (18.75)	20 (25.00)
	21년이상					
근무 지역	시	6 (2.55)	39 (16.60)	146 (62.13)	32 (13.62)	12 (5.11)
	농어촌	2 (2.94)	11 (16.18)	14 (20.59)	15 (22.06)	26 (38.24)
전체		8 (2.6)	50 (16.4)	161 (53.0)	47 (15.5)	38 (12.5)

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

위 <표 36>은 교육성적 반영 점수인 자격연수 9점이 타당한 점수인가에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 36>에서 보듯이 전체적으로 19.0%의 교사들이 낮은 반응을 보임으로써 교육성적 반영점수인 자격연수 9점에 대한 타당성은 부정적인 반응으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별, 보직, 경력, 근무지역별 모두 P<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. (C=0.362, 0.290, 0.295, 0.423)

29) 연구실적 평정점 3점에 대한 타당성

<표 37> 연구실적 평정점 3점에 대한 타당성

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	12 (13.79)	29 (33.33)	27 (31.03)	10 (11.49)	9 (10.34)
	여	14 (6.45)	38 (17.51)	132 (60.83)	26 (11.98)	7 (3.23)
보직	교사	12 (5.48)	41 (18.72)	128 (58.45)	29 (13.24)	9 (4.11)
	부장교사	13 (15.85)	25 (30.49)	30 (36.59)	7 (8.54)	7 (8.54)
경력	10년이하	5 (4.63)	19 (17.59)	65 (60.19)	14 (12.96)	5 (4.63)
	11년이상 20년이하	9 (7.83)	29 (25.22)	60 (52.17)	13 (11.30)	4 (3.48)
	21년이상	12 (15.00)	19 (23.75)	33 (41.25)	9 (11.25)	7 (8.75)
근무 지역	시	13 (5.56)	47 (20.09)	135 (57.69)	30 (12.82)	9 (3.85)
	농어촌	12 (17.39)	20 (28.99)	24 (34.78)	6 (8.70)	7 (10.14)
전체		26 (8.6)	67 (22.0)	159 (52.3)	36 (11.8)	16 (5.3)

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

위 <표 37>은 연구실적 평정점을 최고 3점까지 반영한 것은 타당하다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 37>에서 보듯이 전체적으로 30.6%의 교사들이 대체적으로 낮은 반응을 보였으며 이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별, 보직, 근무지역별로

P<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.(C=0.288, 0.251, 0.255) 즉 성별의 경우 남교사(47.12%)보다 여교사(23.96%)가 낮은 반응을 보임으로써 연구실적 평정점을 최고 3점까지 반영한 것은 타당하다에 만족하지 않는 것으로 나타났다.

보직별로는 교사(24.2%)가 부장교사(46.34%)보다 낮은 반응을 보였으며 경력별로는 10년이하 22.22%, 11-20년이하 23.05%, 21년이상 38.75%로 경력이 낮을수록 연구실적 평정점에 만족하지 않는 것으로 나타났다.

30) 교육성적평정의 연수학점제 반영

교육성적 평정점은 연수 학점대로 활용하는 것이 바람직하다는 의견은 <표 38>과 같다.

<표 38>에서 보듯이 전체적으로 52.2%의 교사들이 교육성적 평정점은 연수 학점제로 활용하는 것이 바람직하다는 점에 대체로 높은 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별의 경우 남교사(65.52%)가 여교사(46.79%)보다 높게 나타났으며 보직별로는 교사(48.19%)보다 부장교사(62.19%)가 더 높게 나타났고 경력별로는 10년이하 42.6%, 11-20년미만 58.62%, 21년이상 56.25%로 11-20년이하가 가장 높은 반응을 보였으며, 근무지역별로는 시지역(44.25%)보다 농어촌지역(78.26%)이 교육성적 평정점을 연수학점제로 활용함이 바람직하다는 의견에 매우 높은 반응을 보였다. 성별, 보직, 근무지역은 P<.001 수준에서 통계적으로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 (C=0.321, 0.235, 0.428) 보직별로는 P<.01 수준에서 유의한 차이로 나타났다.

<표 38> 교육성적평정의 연수학점제 반영

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	39 (44.83)	18 (20.69)	21 (24.14)	7 (8.05)	2 (2.30)	$\chi^2 =$ 34.939*** df=4 p=0.001 c=0.321
	여	31 (14.22)	71 (32.57)	91 (41.74)	23 (10.55)	2 (0.92)	
보직	교사	36 (16.36)	70 (31.82)	88 (40.00)	23 (10.45)	3 (1.36)	$\chi^2 =$ 17.691*** df=4 p=0.001 c=0.235
	부장교사	32 (39.02)	19 (23.17)	23 (28.05)	7 (8.54)	1 (1.22)	
경력	10년이하	13 (12.04)	33 (30.56)	48 (44.44)	12 (11.11)	2 (1.85)	$\chi^2 =$ 22.281** df=8 p=0.004 c=0.261
	11년이상	27	41	35	12	1	
	20년이하	(23.28)	(35.34)	(30.17)	(10.34)	(0.86)	
	21년이상	30 (37.50)	15 (18.75)	29 (36.25)	5 (6.25)	1 (1.25)	
근무 지역	시	29 (12.34)	75 (31.91)	100 (43.83)	26 (11.06)	2 (0.85)	$\chi^2 =$ 68.313*** df=4 p=0.001 c=0.428
	농어촌	40 (57.97)	14 (20.29)	9 (13.04)	4 (5.80)	2 (2.90)	
전체		70 (23.0)	89 (29.2)	112 (36.7)	30 (9.8)	4 (1.3)	305 (100.0)

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

31) 10년이내의 교육성적평정 반영

<표 39> 10년이내의 교육성적평정 반영

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	10 (11.63)	19 (22.09)	24 (27.91)	19 (22.09)	14 (16.28)	$\chi^2 =$ 13.796** df=4 p=0.008 c=0.208
	여	10 (4.57)	64 (29.22)	88 (40.18)	41 (18.72)	16 (7.31)	
보직	교사	8 (3.64)	61 (27.73)	83 (37.73)	49 (22.27)	19 (8.64)	$\chi^2 =$ 15.259** df=4 p=0.004 c=0.219
	부장교사	12 (14.63)	22 (26.83)	26 (31.71)	11 (13.41)	11 (13.41)	
경력	10년이하	2 (1.85)	32 (29.63)	43 (39.81)	23 (21.30)	8 (7.41)	$\chi^2 =$ 18.117* df=8 p=0.020 c=0.237
	11년이상	7	32	43	26	9	
	20년이하	(5.98)	(27.35)	(36.75)	(22.22)	(7.69)	
	21년이상	11 (13.92)	19 (24.05)	25 (31.65)	11 (13.92)	13 (16.46)	
근무 지역	시	13 (5.53)	71 (30.21)	96 (40.85)	39 (16.60)	16 (6.81)	$\chi^2 =$ 25.268*** df=4 p=0.001 c=0.277
	농어촌	7 (10.14)	11 (15.94)	16 (23.19)	21 (30.43)	14 (20.29)	
전체		20 (6.6)	83 (27.2)	112 (36.7)	60 (19.7)	30 (9.8)	305 (100.0)

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

위 <표 39>는 교육성적평정은 최근 10년 이내에 받은 연수로 반영한 것은 바람직하다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 39>에서 보듯이 10년 이내의 교육성적평정 반영은 전체적으로 교사들

이 33.8%의 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별, 보직에 따라 $P<.01$ 수준에서 유의한 차이를 나타냈고 ($C=0.208, 0.219$) 경력별로는 $P<.05$ 수준에서 ($C=0.237$), 근무 지역별로는 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이를 나타냈다. ($C=0.277$)

32) 연수성적평정에 대한 조직의 생산성과 구성원의 사기

<표 40>연수성적평정에 대한 조직의 생산성과 구성원의 사기

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	5 (5.81)	20 (23.26)	22 (25.58)	18 (20.93)	21 (24.42)	$\chi^2 =$ 24.093*** df=4 p=0.001 c=0.271
	여	1 (0.46)	36 (16.51)	99 (45.41)	57 (26.15)	25 (11.47)	
보직	교사	2 (0.91)	40 (18.18)	94 (42.73)	56 (25.45)	28 (12.73)	$\chi^2 =$ 7.336 df=4 p=0.119 c=0.154
	부장교사	3 (3.70)	16 (19.75)	26 (32.10)	19 (23.46)	17 (20.99)	
경력	10년이하	2 (1.87)	21 (19.63)	50 (46.73)	25 (23.36)	9 (8.41)	$\chi^2 =$ 10.218 df=8 p=0.250 c=0.181
	11년이상	2 (1.72)	24 (20.69)	40 (34.48)	31 (23.75)	19 (16.38)	
	20년이하	2 (2.50)	11 (13.75)	31 (38.75)	18 (22.50)	18 (22.50)	
	21년이상						
근무 지역	시	5 (2.13)	47 (20.00)	106 (45.11)	55 (23.40)	22 (9.36)	$\chi^2 =$ 33.231*** df=4 p=0.001 c=0.314
	농어촌	1 (1.47)	8 (11.76)	15 (22.06)	20 (29.410)	24 (35.290)	
전체		6 (20)	56 (18.4)	121 (39.8)	75 (24.7)	46 (15.1)	304 (100.0)

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.000$

위 <표 40>은 연수성적 평정이 조직의 생산성을 향상시키고 구성원의 사기를 높인다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 40>에서 보듯이 전체적으로 38.4%의 교사들이 연수성적평정이 조직의 생산성과 구성원의 사기를 높이지 않는 것으로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서 ‘대체로 그렇지 않다’ 이상이 남교사 (45.35%)가 여교사(37.62%)보다 더 낮게 반응하였고 보직별로는 교사 (38.18%)보다 부장교사 (44.45%)가 더 낮게 반응하였으며 경력별로는 10년이하 31.77%, 11-20년이하 40.13%, 21년이상 45%로 경력이 높은 수록 높게 반응하였고, 근무지역별로는 시지역(32.76%)보다 농어촌지역(64.7%)이 연수성적평정이 조직의 생산성과 구성원의 사기를 높이지 않는다는 매우 높게 반응하였다. $P<.001$ 수준에서 성별, 근무지역별로는 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C=0.271, 0.314$)

4. 加算點評定에 대한 認識

33) 가산점에 대한 동기부여 및 능력향상

<표 41>은 가산점 제도는 구성원들이 직무수행에 대한 동기 부여와 능력향상에 기여한다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 41>에서 보듯이 전체적으로 43.5%의 교사들이 ‘대체로 그렇다’이상의 반응을 보였다. 이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서 남교사 (47.47%)가 여교사(37.11%)보다 높게 반응하였고 보직별로는 교사(40.91%)보다 부장교사(49.41%)가 높은 반응을 보였으며 경력별로는 10년이하 40.74%, 11-20년이하 47.01%, 21년이상 42.69%로 11년-20년이하가 가장 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(38.82%)보다 농어촌지역(60.0%)이 아주 높은 반응을 보였다.

성별, 근무지역별로는 $P<.001$ 수준에서 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C=0.252, 0.304$)

<표 41> 가산점에 대한 동기부여 및 능력향상

구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	N(%)
성별	남	15 (17.24)	35 (40.23)	24 (27.59)	12 (13.79)	1 (1.15)	$\chi^2 =$ 20.962*** df=4 p=0.001 c=0.252
	여	9 (4.07)	75 (33.04)	96 (43.44)	30 (13.57)	11 (4.98)	
보직	교사	13 (5.91)	77 (35.00)	89 (40.45)	34 (15.45)	7 (3.18)	$\chi^2 =$ 5.290 df=4 p=0.259 c=0.131
	부장교사	9 (10.59)	33 (38.82)	30 (35.29)	8 (9.41)	5 (5.88)	
경력	10년이하	7 (6.48)	37 (34.26)	41 (37.96)	20 (18.52)	3 (2.78)	$\chi^2 =$ 9.537 df=8 p=0.299 c=0.174
	11년이상	8 (6.84)	47 (40.17)	48 (41.03)	11 (9.40)	3 (2.56)	
	20년이하	9					
	21년이상	(10.98)	26 (31.71)	30 (26.59)	11 (13.41)	6 (7.32)	
근무 지역	시	8 (3.38)	84 (35.44)	101 (42.62)	35 (14.77)	9 (3.80)	$\chi^2 =$ 31.192*** df=4 p=0.001 c=0.304
	농어촌	16 (22.86)	26 (37.14)	18 (25.71)	7 (10.00)	3 (4.29)	
전체		24 (7.8)	110 (35.7)	120 (39.7)	42 (13.6)	12 (3.9)	308 (100.0)

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

34) 특수학급 평정점에 대한 의견

<표 42> 특수학급 평정점에 대한 의견

		N(%)				
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남	22 (25.58)	9 (10.47)	32 (37.21)	11 (12.79)	12 (13.95)
	여	5 (2.28)	63 (28.77)	99 (45.21)	37 (16.89)	15 (6.85)
보직	교사	13 (5.94)	54 (24.66)	103 (47.03)	33 (15.07)	16 (7.31)
	부장교사	12 (14.46)	18 (21.69)	27 (32.53)	15 (18.07)	11 (13.25)
경력	10년이하	4 (3.74)	32 (29.91)	56 (52.34)	14 (13.08)	1 (0.93)
	11년이상	10 (8.2)	23 (22.41)	46 (39.66)	19 (16.38)	15 (12.93)
	20년이하	13 (16.05)	14 (17.28)	28 (34.57)	15 (18.52)	11 (13.58)
	21년이상					
근무 지역	시	7 (2.98)	59 (25.11)	116 (49.36)	38 (16.17)	15 (6.38)
	농어촌	20 (28.99)	13 (18.84)	15 (21.74)	10 (14.49)	11 (15.94)
전체		27 (89)	72 (23.6)	131 (43.0)	48 (15.7)	27 (8.9)

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

위 <표 42>는 평행 특수학급 평정점은 종전대로 연 0.252로 상향 조정해야 한다에 대한 설문 조사 결과이다.

<표 42>에서 보듯이 전체적으로 ‘대체로 그렇다’ 이상이 32.5%로 나타났다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 남교사(36.05%)가 여교사(31.05%)보다 높게 보직별로는 교사(30.6%)보다 부장교사(36.15%)가 더 높게 반응하였다. 경력

별로는 10년이하 33.65%, 11년-20년이하 30.61%, 21년이상 33.33%로 반응하였고 근무지역별로는 시지역(28.09%)보다 농어촌지역(47.83%)이 훨씬 높게 나타났다.

P<.001 수준에서 성별, 경력, 근무지역별로는 매우 유의한 차이가 있는 것으로 (C=0.381, 0.289, 0.307) 나타났고 보직별로는 P<.5 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. (C=0.189)

35) 도서벽지평정점의 적절성

<표 43> 도서벽지평정점의 적절성

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	26 (29.89)	16 (18.39)	21 (24.14)	17 (19.54)	7 (8.05)	$\chi^2 =$ 51.788*** df=4 p=0.001 c=0.380
	여	11 (5.00)	59 (26.82)	118 (53.64)	24 (10.91)	8 (3.64)	
보직	교사	14 (6.36)	55 (25.00)	113 (51.36)	28 (12.73)	10 (4.55)	$\chi^2 =$ 25.206*** df=4 p=0.001 c=0.277
	부장교사	21 (25.00)	20 (23.81)	25 (29.76)	13 (15.48)	5 (5.95)	
경력	10년이하	4 (3.70)	30 (27.78)	59 (54.63)	13 (12.04)	2 (1.85)	$\chi^2 =$ 28.597*** df=8 p=0.001 c=0.292
	11년이상	14 (11.97)	33 (28.21)	50 (42.74)	13 (11.11)	7 (5.98)	
	20년이하	19 (23.46)	12 (12.81)	29 (35.80)	15 (18.52)	6 (7.41)	
	21년이상						
근무 지역	시	13 (5.51)	57 (24.15)	124 (52.54)	34 (14.41)	8 (3.39)	$\chi^2 =$ 51.476*** df=4 p=0.001 c=0.379
	농어촌	23 (32.86)	18 (25.71)	15 (21.43)	7 (10.00)	7 (10.00)	
전체		37 (12.1)	75 (24.4)	139 (45.3)	41 (13.4)	15 (4.9)	307 (100.0)

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

위 <표 43>은 도서·벽지 평정상향점인 교육부장관 2점, 교육감 1.5점, 계 3.5점의 평정점은 적절하다는 설문 조사 결과이다.

<표 43>에서 보듯이 전체적으로 36.5%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면 성별에 따라서 남교사 (48.28%)가 여교사 (31.82%)보다 높게 반응하였고 보직별로는 교사(31.36%)보다 부장교사 (48.81%)가 높은 반응을 보였으며, 경력별로는 10년이하 31.48%, 11-20년이하 40.18%, 21년이상 36.27%로 11-20년이하가 높은 반응을 보였다. 근무지역별로는 시지역(29.66%)보다 농어촌지역(58.57%)이 현 평정점에 적절하다는 반응이 높게 나타났다.

P<.001 수준에서 성별, 보직, 경력, 근무지역별 모두 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. (C=0.380, 0.277, 0.292, 0.379)

36) 농어촌 평정점의 적절성

<표 44>는 농어촌 근무경력 연 0.18의 평정점은 적절하다는 설문 조사 결과이다.

<표 44>에서 보듯이 전체적으로 35.2%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보였다.

이를 각 배경변인별로 살펴보면, 성별에 따라서 남교사(48.28%)가 여교사 (30.0%)보다 현 농어촌 평정점이 적절하다는 높은 반응을 보였고, 보직별로는 교사(30.45%)보다 부장교사(46.43%)가 더 높게 나타났으며 경력별로는 10년이하 30.55% 11년-20년이하 40.14%, 21년이상 34.56%로 10년이하가 가장 낮은 반응을 보였다.

근무지역별로는 시지역(27.55%)보다 농어촌지역(60.0%)이 현 농어촌 평정점이 적절하다는 질문에 높은 반응을 보였다. P<.001 수준에서 성별, 근무지역

별로는 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 (C=0.328, 0.403) 보직, 경력별로는 P<.05수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 44> 농어촌 평정점의 적절성

							N(%)
구분		매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남	21 (24.14)	21 (24.14)	25 (28.74)	11 (12.64)	9 (10.34)	$\chi^2 =$ 36.9190*** df=4 p=0.001 c=0.328
	여	9 (4.09)	57 (25.91)	116 (52.73)	28 (12.73)	10 (4.55)	
보직	교사	14 (6.36)	53 (24.09)	107 (48.64)	33 (15.00)	13 (5.91)	$\chi^2 =$ 11.995* df=4 p=0.017 c=0.195
	부장교사	14 (16.67)	25 (29.76)	33 (39.29)	6 (7.14)	6 (7.14)	
경력	10년이하	4 (3.70)	29 (26.85)	58 (53.70)	14 (12.96)	3 (2.78)	$\chi^2 =$ 19.614* df=8 p=0.012 c=0.245
	11년이상	12 (10.23)	35 (29.91)	43 (36.75)	17 (14.53)	10 (8.55)	
	20년이하	14 (17.28)	14 (17.28)	39 (48.15)	8 (9.88)	6 (7.41)	
	21년이상	14 (17.28)	14 (17.28)	39 (48.15)	8 (9.88)	6 (7.41)	
근무 지역	시	7 (2.97)	58 (24.58)	122 (51.69)	36 (15.25)	13 (5.51)	$\chi^2 =$ 59.461*** df=4 p=0.001 c=0.403
	농어촌	22 (31.43)	20 (28.57)	19 (27.14)	3 (4.29)	6 (8.57)	
전체		30 (9.8)	78 (25.4)	141 (45.9)	39 (12.7)	19 (6.2)	307 (100.0)

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

V. 要約, 結論 및 提言

1. 要約

본 연구는 초등학교원이 인식하고 있는 근무평정제의 실태를 실증적으로 분석하여 근무평정제에 대한 문제점과 개선점을 탐색하고 근무평정제에 관한 교원들의 의견을 반영하여 효율적인 개선 방향을 제시하는데 그 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위해 경기도 북부지역 초등학교에 근무하고 있는 교사 350명을 임의 표집하여, 표집된 자료를 SAS(Statistical Analysis System) Program을 이용하여 교사의 각 배경변인별로 백분율과 χ^2 검증을 실시하였고 집단간의 차이는 $P<.05$, $P<.01$, $P<.001$ 수준에서 유의도를 검증하였으며 C계수(유관계수 : contingency coefficient)도 확인하였다.

따라서 본 연구를 통해서 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근무성적평정에 대한 관심은 여교사(32.44%)보다 남교사(78.21%)가 아주 높은 관심을 갖고 있으며 경력이 많을수록, 시지역 보다는 농어촌 교사가 근무성적평정에 높은 관심을 갖고 있는 것으로 나타났다. ‘근무성적평정 방법으로 상대평가가 타당하지 않다’라는 의견이 50%로 평가 방법에 대해 다시 논의할 필요가 있다 하겠다.

둘째, 근무평정제인 경력평정제도는 ‘경력 상한선을 25년으로 현행대로 반영해야 한다’는 의견이 60% 가깝게 응답하여 더 이상 하향조정되는 것을 원하지 않으며 종전대로 상향조정되는 것도 원하지 않는 것으로 나타났다. 또한 ‘경력평정 점수에 대해 만족한다’가 56.9%로 높은 반응을 보인 반면 ‘경력평정을 경력중심에서 능력 중심으로 반영해야 한다’에 대한 의견이 52.8%로

대다수의 교사들이 능력중심의 경력평정이 이루어지길 바라는 것으로 나타났다.

또한 '근무성적평정은 성별의 구분 없이 통합해야 한다'는 의견이 68.5%로 나타났고 '근무성적평정이 교원의 능력과 자질향상에 기여한다'에 대한 부정적인 의견이 50.6%, '조직의 개선이나 교수-학습활동 개선에 도움을 준다'에 대한 64.4%가 부정적인 반응을 보여 근무성적 평정이 교원의 전문적인 향상에는 도움이 되지 않는 것으로 인식되었다.

'현행 근무성적 평정요소의 내용은 적절한가'에 대한 질문결과는 21.9%의 교사들이 '대체로 그렇다' 이상의 반응을 보여 평정요소의 내용이 바람직하지 못한 것으로 인식되었다.

근무성적평정자는 69.7%가 개선되어야 한다고 했으며 교장, 교감만의 평정자가 아닌 교장, 교감, 동료교사, 자기평가로 이루어져야 한다고 하였다.

셋째, 교육성적 반영점수인 '일반연수 18점은 타당하다'에 대한 의견이 19.4%, '자격연수 9점이 타당하다'에 대한 의견은 19.0%로 낮은 반응을 보였고, '연수성적 평정은 조직의 생산성을 향상시키고 구성원의 사기를 높인다'에 대한 의견은 38.4%의 낮은 반응을 보여 연수성적평정에 문제가 있는 것으로 나타났다.

'교육성적평정을 연수학점제로 활용하는 것이 바람직하다'라는 의견이 52.5%로 연수성적평정에 대해 개선을 요구했으며 남교사가 여교사보다 더 높게 경력별로는 11년-20년 이하가 시지역보다는 농어촌 교사가 더 연수학점제로 활용하는 것을 원하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 가산점 평정에서 '가산점 제도는 구성원들의 직무 수행에 대한 동기 부여와 능력향상에 기여한다.'라는 의견에 43.5%의 교사들이 긍정적인 반응을 보임으로써 여교사보다는 남교사가, 교사보다는 부장교사가, 시지역교사보다는 농어촌교사가 가산점제도는 동기 부여와 능력향상에 기여하므로 현행대

로 유지하기를 원하고 있는 것으로 나타났다.

특수 학급 평정점의 상향 조정에 대한 의견은 32.5%로 상향조정은 원하지 않은 것으로 나타났으며 $P < .001$ 수준에서 성별, 경력별, 근무지역별로 매우 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ($C = 0.381, 0.289, 0.307$)

다섯째, 설문조사 결과 교원에게서 나온 문제점으로는 연수성적 승진 반영이 연수 본래의 목적을 달성하지 못하고 교사의 연수이행 비용만 극대화시키고 있다고 했으며, 근무성적 평정이 관리자 중심으로 되어 학교의 민주화 및 자율화에 저해요인이 되고 승진 점수에 너무 높은 점수로 작용해 교사간에 지나친 경쟁심과 반목을 조성하여 근무평정에 신경을 쓸수록 어린이 교육에는 소홀해 질 수밖에 없다는 점을 지적하였다

여섯째, 설문조사 결과 교원에게서 나온 개선점으로는 점수보다는 능력과 자질에 따라 경력순대로 승진의 기회가 부여되고, 수업연구, 수업공개 등이 가장 중요한 승진요소가 되어야 하며, 연수성적은 교직경력을 통합해서 총 경력 중에 연수한 60시간 모든 연수를 학점제로 수정하고, 근무성적 평정은 2년에서 1년만 반영해야 된다는 점이 제기되었다.

2. 結 論

이상의 연구결과에 대한 결론사항은 다음과 같다.

첫째, 근무평정제에 대해 여교사보다는 남교사가, 시지역 보다는 농어촌이, 경력이 높을수록 높은 관심을 가지고 있으며 경력상한선을 25년인 현행대로 유지 할 것을 원하는 반면 경력중심에서 능력중심으로 평정하여 능력있는 저경력교사를 우대하자는 방향으로 인식하고 있었다.

둘째, 근무성적 평정과 연수성적 평정은 교원의 능력 및 자질향상과 교수-학습활동 개선에 도움을 주지 못한다고 인식하고 있으나 가산점 평정은 직무

수행에 있어서 동기부여와 능력향상에 도움을 준다고 인식 가산점제도는 필요한 것으로 나타났다.

셋째, 현 근무평정제의 평가방법과 평정요소는 조직의 개선이나 생산성을 향상시키지 못하고 구성원의 사기를 저하시켜 개인의 전문적인 성장에 도움을 주지 못한다고 하였으며, 교육성적평점을 연수학점제로 활용하는 것이 바람직하다는 의견이 높은 것으로 나타나 연수성적 평정의 개선이 요구됨을 알 수 있다.

넷째, 경력평정은 능력중심으로, 근무성적 평정은 객관적이고 합리적인 평정요소로 개선되고, 평가방법도 자기평가 및 동료교사 평가로 개선되어야 하며 연수성적 평정은 연수학점제로 개선되어야 한다고 하였다.

3. 提 言

본 연구의 결과 및 결론을 토대로 근무평정제에 대한 개선할 부분을 몇가지 제언하고자 한다.

첫째, 근무평정의 결과가 단지 인사관리 위주의 자료활용에만 한정되어 왔다. 때문에 객관적인 평정척도에 의해서 적극적인 교원의 자질향상과 능력개발을 위하여 활용할 수 있는 방안으로 개선되어야 한다.

둘째, 교수-학습활동에 직접적으로 도움이 될 수 있는 평정요소의 재구성과 평정기준을 조작적인 용어로 진술하고 피평정자의 업적 및 태도의 프로파일을 작성하여 활용도를 높여야 한다.

셋째, 근무평정제의 이원화가 이루어져 근무평정제의 승진을 위한 기능뿐 아니라, 평생을 교단에서 어린이들을 가르치는 것으로 만족하고 긍지를 갖는 교직풍토가 조성된 근무평정제 즉, 수석 교사제가 시급히 마련되었으면 한다.

參 考 文 獻

國 內 文 獻

- 교육법전 편찬회. 교육법전 개정판, 서울 : 교학사, 1998.
- 김종철 외 5인. 「최신교사론」, 서울 : 교육과학사, 1996.
- 마신자. “발달지향적 접근 근무성적평정에 관한 연구”, 서강대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1997.
- 박동서. 「인사행정론」, 서울 : 법문사, 1990.
- 박영숙. “교원 근무성적평가 체제 개선연구 : 발달 지향적 접근을 중심으로” 교육행정연구 11권 2호, 1993.
- 박봉현. “개정 근무성적평정제도에 관한 초등교사들의 지각에 관한 연구”, 전남대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1993.
- 박영숙. “교원 근무성적평가 체제개선 연구”, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1991.
- 배순금. “근무성적 평정제도의 운영실태에 관한 연구”, 원광대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1998.
- 서정화. 「교육인사행정」, 서울 : 세영사, 1995.
- 오석홍. 「인사행정론」, 서울 : 박영사, 1999.
- 신점식. “교원승진규정에 관한 초등학교 교원들의 의식 분석”, 서강대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1998.
- 이영일. “교사의 근무평정 특성에 관한 연구”, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문, 1997.
- 인사관리 규정 23차 개정, 교육부훈령 제 581호, 1999.2.1.

정태범 외 4인. 「학교 · 학급경영론」, 서울 : 도서출판 하우, 1995.

홍순억. “교원근무평정제도에 관한 연구”, 단국대학교 교육대학원, 석사학위
논문, 1987.

外 國 文 獻

Cherrington. D. J. Personnel Management, Dubuque, Iowa : W M C,
Brdwn Company, 1983.

Robere. Ronald W. Personnel Administration in Education : A
Management Approch, N. J. : Printice-Hall, Inc,
1982.

<부 록>

교원의 근무평정제도에 관한 설문 조사

안녕하십니까?

이 설문지는 교원의 근무평정제도에 대한 실태를 파악하기 위한 설문조사입니다. 해당 설문사항에 대해서 선생님의 솔직한 견해를 표기해 주시기 바랍니다. 이 설문조사 결과의 통계자료는 연구자료로만 사용될 것임을 말씀드립니다.

설문조사에 협조해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다.

2000. 3.

한성대학교 행정대학원

교육행정학과 교육행정전공

양 행 자 올림

1. 인적사항 (해당사항에 V 표)

성 별	() ①남	() ②여
보 직 별	() ①교사	() ②부장교사
경 력 별	() ①10년이하	
	() ②11년이상 ~ 20년이하	
	() ③21년이상	
근무지역별	() ①시지역	() ②농어촌

다음은 1997년 7월 9일 대통령령 제 15424호로 개정되어 현재 사용 중인 승진 규정에 의한 교원 근무평정제의 중요한 내용입니다. 설문에 응답하실 때 참고하여 주시기 바랍니다.

1. 근무평정의 기준 및 배점

경 력 평 정	근 무 성 적 평 정	연수성적 평 정	가 산 점 평 정
○기본경력 84(20년) 1기(10년) 54 2기(10년) 30 ○초과경력 6(5년)	○자질 및 태도 24 ○근무실적 및 근무수행 능력 56	○연수 27 자격 9 일반 18 ○연구 3	○도서·벽지 2 (자체부가1.5) ○나환자 자녀학급·학급 1.25 ○특수학교·학급 1.25 ○연구·시범·실험학교 1.25 ○주임교사(1급 정교사) 1.75 ○장학사, 교육연구사 0.75 ○재외국민교육기관 파견 0.75 ○기능·기술계 자격증 소지자의 공고(실업계 포함) 근무 0.75
계 90점	80점	30점	

2. 근무성적 평정사항

평정사항	자 질 및 태 도		근 무 실 적 및 근 무 수 행 능 력		
평정요소 (점수)	① 교 육 자 로 서 의 품성(12점)	②사명의식 (12점)	③학습지도 (24점)	④생활지도 (16점)	⑤ 학 급 경 영, 교육연구 및 담당업무 (16 점)
평정기준	○국민교육철학 ○겨레의 스승 으로서의 자각 ○교육에의 발양 ○일상언행 및 성격 ○자기 수양 및 품위유지(특 히 학부모·학생 의 반향)	○지시명령 수행 ○제반복무 ○준법성 ○교내의 협동 ○지역사회계도 ○창안제출 ○개선의 적극성	○교재연구 (지도안) ○지도목표 및 방법 ○수업의 질 ○평가	○계획 및 방법의 합리성 ○학생 및 가정의 이해 ○학생의 인성 및 진로지도 ○문제성향 학생지도	○경영안 활용 ○경영방침 및 실천 ○환경구성 ○계획처리의 정확성 및 신속성 ○연구수업 ○연구발표 ○자기연수

2. 설문조사 (해당사항에 V 표)

순	가. 경력평정	매우 그렇다	대체로 그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
		5	4	3	2	1
1	경력 상한선을 25년인 현행대로 반영해야 한다.					
2	경력중심에서 능력중심으로 반영해야 한다.					
3	경력평정점수를 최고 90점까지 현행대로 해야 한다.					
4	경력상한선이 25년에서 28년으로 상향 조정 되어야 한다.					
5	경력상한선이 25년에서 20년으로 하향 조정되어야 한다.					
나. 근무성적평정						
6	현행 교원근무성적 평정에 관심을 갖고 있다.					
7	교원들은 근무성적 평정의 결과를 의식하며 근무하고 있다.					
8	현 근무성적 평정에 불만을 갖고 있다.					
9	교원의 근무성적 평정은 교장, 교감에 의해 50대 50으로 평정되는 것이 타당하다.					
10	교장, 교감은 객관성 있는 자료를 가지고 교원의 근무성적을 평정하고 있다.					
11	근무성적 평정의 방법으로는 상대평가 방법이 타당하다.					
12	교원의 근무성적평정은 현행과 같이 수(20%), 우(30%), 미(40%), 양(10%)의 비율에 맞추어서 하는 것이 타당하다.					

13	교원 근무성적 평정의 결과는 승진, 포상, 전보 등 인사관리에 반영해야 한다.					
14	승진·전보등 인사행정에 2년간의 근무성적 평정결과를 반영하는 것은 적당하다.					
15	교원의 근무성적 평정은 현재와 같이 12월 말에 1회 실시하는 것이 적합하다.					
16	교원 근무성적 평정은 성별의 구분 없이 통합해서 하는 것이 타당하다.					
17	교원의 근무성적 평정의 결과는 현행대로 공개하지 않는 것이 좋다.					
18	교원 근무성적의 평정결과를 공개하면 평정의 공정성이 유지되고 불신감이 해소되어 교사의 사기가 진작될 것이다.					
19	현행 교원 근무성적 평정은 교원의 능력과 자질향상에 기여한다.					
20	현행 교원 근무성적 평정은 조직의 개선이나 개인의 전문적인 성장에 도움을 준다.					
21	현행 교원 근무성적 평정은 교수·학습활동의 개선에 도움을 준다.					
22	현행 근무성적 평정요소의 내용은 바람직하다(2쪽 참조)					
23	교원의 자질 및 태도의 평가항목(교육자로서의 품성, 사명의식)은 적절하게 선정되어 있다.(2쪽 참조)					
24	교원의 근무실적 및 근무수행능력 평정요소는 적절하게 선정되어 있다.(2쪽 참조)					
25	근무성적 평정자는 교장, 교감, 동료교사, 자기평가로 개선되어야 한다.					
26	근무성적 평정에 자기평정제를 도입한 자기평가서는 전문성 향상에 도움을 준다.					

다. 연수성적평정					
27	교육성적 반영점수인 일반연수 18점은 타당한 점수이다.				
28	교육성적 반영점수인 자격연수 9점은 타당한 점수이다.				
29	연구실적 평정점을 최고 3점까지 반영한 것은 타당하다.				
30	교육성적평정은 연수학점제로 활용하는 것이 바람직하다.				
31	교육성적 평정은 최근 10년 이내에 받은 연수로 반영한 것은 바람직하다.				
32	연수성적평정은 조직의 생산성을 향상시키고 구성원의 사기를 높인다.				
라. 가산점 평정					
33	가산점 제도는 구성원들의 직무수행에 대한 동기부여와 능력향상에 기여한다.				
34	현행 특수학급(월,0105) 연0,126의 평정점을 종전대로 (월0,021) 연0.252로 상향조정해야 한다.				
35	도서·벽지 평점상한점인 교육부장관 2점, 교육감1.5점 계 3.5점의 평정점은 적절하다.				
36	농어촌 근무경력(월0.015) 연0,18의 평정점은 적절하다.				

현행 교원의 근무평정에 대한 문제점이나 개선점이 있으면 기록해 주시기 바랍니다.

<문제점>

<개선점>

수 고 하 셧 습 니 다

ABSTRACT

A Study on the Elementary Teachers' Cognition and the Improving Measures of Current Performance Evaluation System

Yang, Haeng-ja

Major in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School of Public Administration

Han-Sung University

This study was to probe the direction of efficient improvement of the service rating system that should reflect teachers' opinions in it. For this purpose, an attempt was made to make an empirical analysis of the reality elementary teachers perceived and to explore its problems and improvements.

To attain this goal, the questionnaire research was conducted. Data from it were statistically treated. Percentage and chi-square tests were conducted. The degree of significance was tested for the difference between groups at the levels of $P<.05$, $P<.01$ and $P<.001$. The contingency coefficient was tested. Based upon the study results, the following conclusion was drawn:

First, male teachers, teachers in the area of agricultural and fishing villages and teachers with great teaching careers showed a

higher interest in the service rating system than female teachers, teachers in the urban area and teachers with few teaching careers. They wanted the upper limit on teaching careers to be kept at 25 years as it was and showed that capable teachers with a few teaching careers should be treated favorably by making a merit-centered rating of their service or performance rather than a career-centered rating of it.

Second, respondents perceived that service performance rating and in-service training performance rating did not assist teachers in improving their ability and quality and teaching-learning activity, but the additional mark system was found to be needed in the future because they perceived that the rating of additional marks was helpful in motivating teachers to carry out their jobs and improving their ability.

Third, respondents said that the rating or appraisal method and the element of rating in the current service rating system did not assist teachers in their individual specialized growth by failing to improve the improvement and productivity of the organization and lowering their morale. Seeing that a high proportion of respondents said that it was desirable to make practical use of the evaluation marks of an educational performance as the in-service training grade system, it can be seen that it is necessary to improve the rating of an in-service training performance.

Fourth, respondents said that teaching careers should be rated with a focus on a teacher's ability and the objective and reasonable

element of rating be included in rating teachers' service performance. And they responded that the rating or appraisal method should be changed into the self-appraisal method and the rating method by fellow teachers and that the rating of an in-service training performance be changed into the in-service training system.