

# 학교 내 청소년단체 활동 승진가산점에 대한 인식 분석\*

## - 전라북도 교원 인식을 중심으로 -

조무현(전북교육연구정보원)

본 연구는 학교 내 청소년단체 활동을 활성화하기 위한 목적으로 도입된 지도교원에 대한 승진가산점 제도가 본래의 목적과 취지에 반하는 결과를 초래하고 있다는 문제의식을 바탕으로 승진가산점제의 합리적 운영방안을 모색하기 위한 목적에서 실시되었다. 이에 따라 전라북도 교원들을 대상으로 승진가산점제도에 대한 인식과 의견 조사를 실시하였다. 이러한 조사결과를 바탕으로 학교 내 청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점제의 문제점과 개선방안을 제시하면 다음과 같다. 먼저 승진가산점제의 문제로는 승진가산점이 지도교원 확보 차원에서는 긍정적인 측면이 있는 반면, 지도업무의 수행 과정상에서 학교 현장의 혼란과 갈등을 유발하고 단체활동의 질적 수준을 저하시키는 원인이 되고 있으며, 승진가산점제 적용 대상에 있어서도 적절성·형평성 문제가 대두되고 있다. 이러한 승진가산점제가 지닌 문제에 대한 보완책으로 승진가산점 부여 대상에 대한 평가체계의 강화를 비롯하여, 관련 분야 직무연수, 지도활동 인정시간, 가산점 부여 수준 등의 세부 운영 지침 개정이 필요하다. 하지만 승진가산점제도의 문제점을 보완하기 위한 이와 같은 조치들이 오히려 교사들에 대한 검열을 강화시킬 수 있으며, 이는 교육적으로도 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있다. 따라서 청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점 부여는 학교의 정규교육활동 및 교원인사상의 맥락에서 재검토 될 필요가 있으며, 점진적으로 축소 또는 폐지하는 방향으로 나가는 것이 바람직 할 것으로 보인다.

[주제어: 청소년단체, 승진가산점, 청소년활동]

## I. 서론

학교 교육과 더불어 사회교육의 한축을 담당했던 청소년단체 활동이 지역사회 내 다양한 청소년수련시설의 확충, 가족 중심의 여가놀이 문화 급증, 교육입시 정책의 강화 등 여러 가지 여건에 의하여 학교 내에서 차지하는 비중이 점차 약화되고 있다(양철승, 2006). 즉, 과거에는 청소년단체를 통해서만 다양한 체험활동, 야외활동, 봉사활동 등의 청소년활동들이 가능했지만 최근에는 이와 같은 유사한 형태의 프로그램을 제공할 수 있는 운영 주체가 다양해지고, 청소년 활동 공간이 증대되면서 학교 내 청소년단체 활동의 입지는 예전보다는 많이 위축된 상황에 있다. 또한 국가적인 청소년정책의 방향이 청소년시설과 기관, 상담시설 등을 중심

\* 본 연구는 '조무현 외(2014). 학교 내 청소년단체 활동의 합리적 운영방안. 전북교육정책연구소. 현안과제' 일부 내용을 수정·보완하여 재구성 하였음.

으로 전개되면서 청소년단체에 대한 중앙정부차원의 지원역시 줄어들고 있는 상황에서 더 이상 공공부문에 의존한 단체운영이 어렵게 되었다.

이와 함께 변화하는 사회 환경과 학교교육 정책에 보조를 맞추지 못한 채 학교를 거점으로 한 청소년단체들의 프로그램 개발 노력 부족, 단체 간 협력부재 등 청소년단체 전문적 역량강화 및 발전을 위한 스스로의 노력 역시 문제점으로 지적되고 있다. 또한 단체들의 재정적 취약성과 함께 학교의 지도교사 이외에 단체들의 상임 지도인력 확보가 미흡하고 이들의 처우도 열악한 상황에서 체계적이고 안정적인 단체활동을 운영해 나가는데 많은 어려움이 직면해 있다. 이렇게 단체들의 인적·물적 취약성으로 인해 단체가 지닌 고유한 목표와 이념에 바탕을 둔 특화된 활동들을 운영하지 못한 채 일반적인 활동들과 차별성 없는 행사·체험 위주의 프로그램 운영으로 더욱더 입지가 좁아지고 있는 것 또한 현실이다.

이렇게 학교 내 청소년단체 활동이 직면하고 있는 위기 중 하나가 지도 인력의 확보이다. 지금까지 학교를 기반으로 하고 있는 청소년단체들은 지도인력의 대부분을 학교 교사에게 의존하는 형태였다. 하지만 청소년단체 활동에 대한 관심이 줄어들고 동시에 지도자로 참여하고자 하는 교사들이 많지 않아 학교 내 청소년단체 활동 운영이 갈수록 어려워지고 있다.

이에 대한 대응으로 중요하게 거론되고 있는 것 중 하나가 단체활동 지도교사에 대한 인센티브의 필요성에 대한 논의이며, 이러한 인센티브 방식의 구체화된 제도 중 하나가 승진가산점제도이다. 이렇게 위축되고 있는 학교 내 청소년단체 활동을 활성화하기 위한 하나의 방편으로 2002년 경기도교육청을 시작으로 청소년단체 활동을 지도하는 교사에 대한 가산점제도를 운영하기 시작하였으며, 지도교사에 대한 승진가산점제의 필요성에 대한 목소리는 청소년단체를 중심으로 점차 확대되기 시작했다.

하지만 청소년단체 활동 활성화를 위한 목적으로 시행된 지도교사에 대한 승진가산점제도가 교육 현장에서 부작용이 발생하는 등 학교 현장의 혼란과 갈등을 불러일으키는 요인이 되고 있다. 또한 청소년단체 활동에 대해 청소년단체와 학교간의 역할이 무엇인지, 그리고 교사의 고유한 업무 영역인지에 대해서 명확한 문제의식 없이 관습처럼 행해지고 있는 것에 대해 학교 구성원들의 불만도 가중되고 있다.

학교의 조직풍토는 교사의 직무스트레스 뿐만 아니라 학생들에게도 영향을 미치는 중요한 심리적 학습 환경이 될 수 있다(주동범·박성찬, 2013)는 관점에서, 과거부터 아무런 문제의식 없이 관습처럼 행해지고 있는 청소년단체 활동 지도업무에 대한 승진가산점에 대해서도 좀더 비판적인 시각에서 논의될 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 현 시점에서 학교 내 청소년단체 활동에 대한 운영방식과 관련 된 내용 중 지도교사에 부여되고 있는 승진가산점의 문제점과 개선방안에 대해 교원들의 인식을 살펴보고 향후 학교 내 청소년단체 활동의 바람직한 운영방안 무엇인지에 대한 정책적 함의를 제시해 보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 청소년단체 활동의 범위

함병수 외(1992)의 연구에서는 일반적 수준에서의 청소년단체의 개념을 “청소년의 인격형성에 기본 목적을 두고 사회 발전에 참여 봉사할 수 있는 청소년육성을 주된 목적으로 설립된 법인 또는 민간사회단체”로 정의하고 있다. 하지만 위와 같이 이론적인 수준을 벗어나 우리사회에서 실질적으로 논의되고 있는 청소년단체를 정의하기에는 그 범주가 매우 다양하고 포괄적이어서 명확한 정의를 내리는데 많은 어려움이 있다.

대부분 청소년단체 활동의 대상적 범위로서 청소년 기본법상에 정의되어 있는 연령인 9~24세를 기준으로 했을 경우 대학생들의 활동까지도 청소년단체 활동에 포함될 수 있지만 일반적으로 인식되고 있는 청소년단체 활동의 주 대상은 유초중고 학생들이다. 그리고 학교 내에서 이루어지는 자치활동, 동아리활동, 기타 체육 및 문화활동 등을 비롯하여, 학교 밖 청소년 기관 등에서 이루어지는 다양한 청소년프로그램 활동들에 대해서도 청소년단체 활동의 범주로서 포함될 수 있다.

이에 반해 김혁진(2011)은 청소년시설이 시설 공간과 지역을 기반으로 하는 지역사회 서비스를 제공하는 반면, 청소년단체는 회원 조직을 기반으로 분야별 전문성을 가진 조직으로서 매우 다양한 기능을 제공하고 각 단체의 전문성과 특성에 따라 청소년들에게 다양한 활동의 경험을 제공한다는 점에 있어 차별성이 있음을 제시하고 있다.

법률적인 정의를 살펴보면 청소년기본법 제3조(정의)에서는 청소년단체를 “청소년육성을 주된 목적으로 설립된 법인이나 대통령령으로 정하는 단체를 말한다.”라고 정의하고 있으며, 동법 시행령 제2조(청소년단체의 범위)에서는 청소년단체를 청소년기본법 제3조 제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 청소년활동, 청소년복지 또는 청소년보호를 주요 사업으로 하는 단체로서 여성가족부장관이 인정하는 단체로 정의하고 있어 대상과 내용에 있어서 매우 포괄적이다.

김민(2005)은 청소년단체의 조직유형을 단체활동이 청소년활동에 집중되는 ‘공식적 조직 중심의 단체’와 다른 활동과 연계하여 청소년활동을 한 부분으로 인정하는 ‘잠재적 조직 중심의 단체’로 구분하고 있으며, 공식적 조직 중심의 단체는 다시 학교대 중심의 단체와 지역대 중심의 단체로 재분류하고 있다.

이렇게 다양한 형태의 청소년단체의 유형들이 제시되고 있지만 이들 청소년단체의 유형을 분류하는데 있어 명확한 기준이 제시되고 있지 않으며, 시대의 변화에 따라 단체의 특성 또한 변화되면서 이러한 유형 구분이 모호해지는 경우 역시 나타나고 있다.

본 연구에서는 청소년단체 활동에 대한 논의 초점을 학교 내에서 학교 자체적으로 구성된 동아리 및 자치활동을 비롯하여, 청소년 수련기관 등 청소년 전문기관들에서 이루어지고 있

는 청소년 활동에 대한 내용은 논의의 핵심에서 제외한다. 주 논의의 대상은 청소년단체협의회에 등록된 청소년단체 또는 교육청 차원에서 승진가산점제를 인정하고 있는 단체들이 학교를 거점으로 하여 학생 중심의 회원제 활동을 하고 있는 단체들에 대한 내용을 중심으로 논의를 전개하고자 한다.

## 2. 청소년단체 지도교원 승진가산점제 운영현황

학교 교사들에 대한 승진가산점 제도는 공통가산점과 선택가산점으로 구분되는데, 공통가산점은 17개 시·도교육청에서 공통적으로 적용하고 있으며, 선택가산점은 시·도교육청별로 지역의 교육 실정에 맞도록 규정을 제정하여 운영하고 있다. 이중 청소년단체 활동 지도에 대한 승진가산점은 선택가산점 중 일반적으로 기타 교육활동 및 전문성 신장활동 경력 항목에 포함되어 있으며, 지역별로 세부 운영 방식에 다소 차이가 있다.

청소년단체 활동을 활성화하기 위한 목적에서 2002년 경기도교육청을 시작으로 승진가산점제를 운영하고 있으며, 2004년에는 부산, 대구, 인천, 충북이, 2005년에는 전북, 전남, 2009년 경북, 2010년 울산, 경남, 제주가 도입 운영하여 2014년 현재 광주, 대전, 충남, 세종, 강원도교육청을 제외하고는 모든 지역에서 승진가산점제를 운영하고 있다. 강원도교육청의 경우 2013년까지 승진가산점제를 운영하였으나 2014년부터는 승진가산점제를 폐지하였으며, 경남교육청 역시 2014년부터 폐지하였다.

청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점제는 시도교육청별로 운영 방식에 다소 차이를 보이고 있는데, 세부 내용 별로 살펴보면 다음과 같다.

활동실적 인정시간의 경우 대부분의 지역은 연 100시간을 기준으로 하고 있으며, 대구는 30시간, 인천은 90시간, 울산은 80시간, 경기도는 50시간을 활동실적 인정시간으로 정하고 있다. 서울의 경우 연간활동실적 인정시간 100시간 중 창의적체험활동 시간은 최대 30시까지 인정하고 있으며, 인천의 경우 교내외봉사활동 40시간, 외부견학체험활동 30시간, 단체성격활동은 30시간 까지만 인정하고 있다. 전북은 100시간 중 교외활동지도시간은 70시간까지만 인정하고 있으며, 교내활동 30시간을 반드시 지도해야 함을 제시하고 있다. 이와 같이 활동실적 인정시간과 내용적 범위는 지역별로 많은 차이를 보이고 있는데, 이러한 지도활동 실적 인정 범위의 차이는 청소년단체 활동의 내용과 성격에도 다소 영향을 주고 있다.

승진가산점 평정점 운영방식에서는 크게 청소년단체 지도활동에 대해 독립적으로 배점이 부여된 방식과, 다른 항목과 연동되어 운영되는 방식이 있다. 독립적으로 승진가산점제를 운영하고 있는 지역 중 총 상한점이 가장 높은 지역은 서울과 제주로 0.75점이 배정되어 있으며, 다음으로 경기 0.64점, 부산 0.5점, 강원 0.32점, 울산 0.3점, 경남은 0.2점이며, 대구가 0.15점으로 가장 낮은 점수를 부여하고 있다. 다른 항목과 연동하여 운영하고 있는 지역은 경북, 전남, 전북이며, 전북의 경우 상한선 0.2점 중 교육실습협력학교유공교원 점수와 연동되어 있고 전남은 상한선 0.5점에 대해 13개 항목과 연동되어 있다. 경북의 경우에는 상한선 3.0로 가장 높은 점수가 부여되어있지만 기타 특수 경력 및 실적 항목의 11개 세부항목과 연동되어 있어

청소년단체 지도활동에 대한 승진가산점의 영향력은 타 시도와 비교해 상대적으로 낮은 편이다.

승진가산점을 인정받기 위해서는 일정시간 이상의 직무연수를 필요로 한다. 부산은 소속단체의 직무 연수시간이 60시간으로 가장 많으며, 대부분의 지역은 연수주체가 조금씩 다르긴 하지만 30시간 이상의 직무연수를 의무화 하고 있다. 그리고 부산, 울산, 전북 지역 등에서는 소속단체를 변경할 경우 이동단체의 직무연수 또한 의무적으로 규정하고 있어, 단체의 특성에 부합한 지도역량을 함양할 수 있도록 유도하고 있다. <표 1>은 시·도교육청별 청소년단체 활동 지도교원에 대한 승진가산점 도입여부 및 시기, 활동인정시간 등 세부운영 지침 등에 대한 내용을 제시하고 있다.

<표 1> 시·도교육청별 청소년단체 활동 지도교사에 대한 승진가산점제 운영 현황

지역	승진가산점 운영여부	활동실적 인정시간	최초 도입시기	월평정점	연평정점	총상한점	의무연수 시간
서울	○	100	2007	0.006	0.072	0.75	30
부산	○	100	2004	0.004	0.048	0.5	60
대구	○	30	2004	0.002	0.024	0.15	30
인천	○	90 <sup>4)</sup>	2004	-	0.06	0.5	15
광주	×	-	-	-	-	-	-
대전	×	-	-	-	-	-	-
울산	○	80	2010	0.002	-	0.3	30
경기	○	50	2002	0.006	-	0.64	30
강원	×	-	2006	0.0034	-	0.32	30
충북	○	100	2004	0.0027	-	0.16	30
충남	×	-	-	-	-	-	-
전북	○	100	2005	-	0.025	0.2	30
전남	○	100	2005	0.0053	-	0.5	30
경북	○	100	2009	0.001	-	3.0	30
경남	○	100	2010	0.0034	0.04	0.2	30
제주	○	100	2010	0.005	-	0.75	30
세종	×	-	-	-	-	-	-

이와 함께 승진가산점을 인정받기 위해서는 일정 기준 이상의 학생 수를 지도해야 하는데 이 것 또한 지역별로 많은 편차를 보이고 있다. 서울의 경우 가산점 인정 지도학생 수의 범위가 좁고 최대 지도할 수 있는 지도교사를 5명까지 인정하는 반면, 경북의 경우 최소 30명 이상의 학생을 지도해야 1명의 교사가 가산점을 인정받을 수 있으며, 경기도의 경우 2명의 교사가 가산점을 인정받기 위해서는 최소 60명 이상의 학생을 지도해야 한다. 서울과 같이 지도 학생 수의 범위가 좁고 최소 지도학생 수가 적을 경우 승진가산점을 부여 받을 기회가 상대적으로 높은 반면, 경기도와 경북처럼 지도 학생 수의 범위가 넓거나 최소 지도 인원이 많을 경우 가산점을 부여 받을 기회는 그만큼 적어지게 된다.

또한 인천과 전남을 제외하고 승진가산점제를 운영하는 모든 지역에서 단체별 지도교사 수의 제한을 두고 있는데 그 이유는 전체 학생을 특정 단체로 조직하는 폐단을 예방하기 위한 목적으로 승진가산점 부여 지도교사 수를 제한하고 있다.

학생들의 안전과 단체활동의 교육적 효과성을 고려해 볼 때 적은 수의 학생을 지도하는 것이 바람직하지만 가산점제도 운영의 편의성, 편법적 활용 가능성, 관리의 효율성 등의 이유로 인해 이와 같이 지도학생 수의 기준을 마련해 놓고 있다. 하지만 이러한 지도 학생수의 기준이 지역마다 차이를 보이고 있는데 이렇게 설정된 지도학생수의 기준이 적정한 것인지에 대한 분석과 함께 적정 지도학생 수를 표준화 할 필요가 있다. <표 2>는 승진가산점을 도입하고 있는 교육청별 승진가산점 인정 기준(청소년단체별 가입 학생 수 및 가산점인정 대상 지도교사 수)을 제시하고 있다.

<표 2> 승진가산점 인정 지도교사 수

지역	청소년단체별 가입 학생 수에 따른 가산점부여 대상 지도교사 수					
	1명	2명	3명	4명	5명	6명
서울	10~20	21~40	41~70	71~100	100명이상	
부산	20~40 <sup>a)</sup>	41~80	81~120	121~		
대구	20~30 <sup>b)</sup>	31~60	61~90	91~120	121~150	151명이상
인천	20~40 <sup>c)</sup>	41~80	81~	* 40명당 지도교사 1명씩 추가 인정		
울산	15~30 <sup>d)</sup>	31~60	61~90	90명초과		
경기	20~60 <sup>e)</sup>	61~100	101명 이상			
충북	10~40	*40명 단위로 지도자 1명씩 추가 인정				
전북	10~30 <sup>f)</sup>	31~60	61~			
전남	15~20 <sup>g)</sup>	21~40	41~60	61~80	81명이상	
경북	30~59 <sup>h)</sup>	60~89	*20명당 지도교사 1명씩 추가 인정			
경남	20~50 <sup>i)</sup>	51~ <sup>j)</sup>				
제주	10~30	31~60	61~			

- a) 6학급이하 학교는 10~40명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- b) 6학급이하 학교는 10~30명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- c) 6학급이하 학교는 10~40명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- d) 6학급이하 학교는 10명 이상의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- e) 6학급이하 학교는 10~60명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- f) 전학생수가 10명 미만인 소규모 학교는 전체학생이 가입한 경우에만 지도실적 인정
- g) 6학급이하 학교는 10~20명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- h) 11학급 이하 학교는 10~39명의 학생에 대해 1명, 40~69명의 학생에 대해 2명의 지도실적 인정
- i) 6학급이하 학교는 10~50명의 학생에 대해 1명의 지도교사 가산점 인정
- j) 지도교원배정가능인원은 학생수에 따라 최대5명까지 가능하나 가산점부여 지도교원수는 최대 2명까지만 인정

그 밖에 타 시·도 교육청의 운영 사례를 살펴보면, 대전교육청의 경우 승진가산점제를 운영하고 있지 않지만 청소년단체 활동 지도에 헌신적으로 노력한 교사들을 위해 단체활동 지

도사례 연구대회를 개최하여 우수교원을 발굴·표창 하고 있다. 강원도교육청은 2014년부터 승진가산점제를 폐지하였지만 저소득층 학생들이 청소년단체 활동을 희망할 경우 활동비를 지원하고 있다. 울산교육청의 경우 청소년단체 활동에 대해 실질적이고 효율적인 운영을 지원할 수 있도록 실태를 분석하여 기본 활동 방향 제시 및 인성방향 방안 강구를 위해 청소년단체 활동 지원단(YGA\_TFT)를 운영하고 있으며, 청소년단체 활동 기본방향 수립, 창의·인성 교육의 청소년단체 활동 지원, 청소년단체 활동 프로그램 개발, 학교 및 청소년단체 운영 지원 및 점검 등의 활동을 수행하고 있다.

학교 내 청소년단체 활동 및 승진가산점제 세부 운영방식에 있어 지역별로 많은 차이를 보이고 있는데, 이는 세부 운영 방식에 따라 발생하는 문제점과 지도교사 및 청소년단체의 요구 정도, 그리고 지역의 교육 현실에 맞추어 조금씩 개선해 나가는 과정에서 발생한 차이라고 볼 수 있다. 하지만 어떠한 형태의 운영방식이 적절한 것인지에 대해서는 명확히 규정하기 어려우며, 이러한 승진가산점제 운영이 청소년단체 활동의 활성화에 긍정적인 영향을 주고 있는지도 명확하지 않다.

### 3. 선행연구 고찰

맹영임 외(2003)의 연구에서는 청소년단체 발전을 위한 일반적 과제의 하나로서 지도교사 승진 가산점 부여의 필요성을 제시하고 있으며, 조남익(2005)은 젊은 교사의 청소년단체 활동 지도 기피현상과 더불어 주5일제 근무시대에 나타날 것으로 예상되는 청소년단체 활동의 지도 공백으로 대비할 수 있는 제도적 보완장치로서 승진가산점제도가 확대 시행될 필요가 있음을 밝히고 있다. 이와 함께 이러한 승진가산점제가 단기적 효과는 기대할 수 있으나, 단기 처방 중심의 제도에 의지하기 보다는 이러한 제도 시행과 더불어 끊임없는 보완과 개선이 수반되어야 함을 언급하고 있다.

이러한 청소년단체 지도교사에 대한 승진가산점제 도입 필요성에 대한 제기는 주로 청소년단체의 입장이 반영되는 경우가 많았으며, 학교 구성원들의 입장이 반영된 내용은 거의 전무하다. 또한 청소년단체 활동 활성화를 위해 승진가산점제 도입 필요성을 강조한 문헌들은 많이 있지만 승진가산점제 도입 이후 운영과정에서 나타나고 있는 현상에 대한 논의는 부족한 실정이다. 이러한 승진가산점제 도입에 따른 문제점에 대한 제기는 주로 현장교사들의 학위 논문에서 제기되고 있는데, 주로 설문조사를 통한 승진가산점제 운영의 필요성, 문제점, 성과 인식 등에 대한 내용을 다루고 있다.

승진가산점제의 필요성 측면에 대한 연구로서 윤경규(2007)의 연구에서는 청소년단체 지도교사를 대상으로 한 설문조사에서 62.8%가 승진가산점에 대해 찬성한 것으로 나타났으며, 안준언(2010)의 연구에서도 가산점제도가 필요하다는 응답이 63.1%로 나타났다. 김영한 외(2013)의 연구에서는 청소년단체를 대상으로 조사를 실시하였는데, 그 결과 승진가산점 제도가 확대되어야 한다고 응답한 비율이 69.3%로 나타나 청소년단체 지도교사 및 청소년단체들은 전반적으로 승진가산점제에 대해 찬성하는 입장을 보이고 있다. 반면, 전영훈(2012)의 연

구에서는 승진가산점제가 필요하다고 응답한 비율이 51.7%, 필요하지 않다고 응답한 비율은 48.3%로 비슷한 수준을 보이고 있다. 이와 함께 승진가산점 제도가 청소년단체 활성화에 도움이 되었는지에 대한 교사의 인식에 대해 조사하였는데, 그 결과 보통수준(M=2.81) 이하의 결과로 나타나 승진가산점제가 청소년단체 활성화에 긍정적인 기여를 하지 못한 것으로 인식되고 있다.

지금까지의 학교 내 청소년단체 활동에 대한 선행연구 결과를 종합해 보면, 조사대상의 입장에 따라 학교 내 청소년단체 활동의 필요성과 승진가산점제의 필요성에 대한 차이가 있는 것으로 보인다. 주로 청소년단체와 지도교사의 입장에서는 승진가산점제가 필요하다는 입장에 있지만 전체 학교 구성원들의 입장은 승진가산점제가 필요하지 않다고 인식하는 비율이 높으며, 그러한 이유로 승진가산점제로 인해 발생하는 교육 현장의 여러 가지 문제점들이 언급되고 있다.

하지만 기존 연구들은 승진가산점제의 필요성에 대한 인식의 결과가 주로 청소년단체 지도교사의 입장과 청소년단체의 입장에서 그 결과를 제시하고 있어 청소년단체를 지도하지 않는 교원을 포함한 교원 전체의 입장을 제대로 반영하지 못하고 있으며, 승진가산점제의 필요성 측면에서만 논의되고 있어 승진가산점제의 문제점과 개선방안 측면에 대한 논의가 부재하였다.

따라서 앞으로는 승진가산점제 도입 필요성에 대한 논의와 함께 운영과정에 대한 분석과 문제점을 바탕으로 바람직한 제도 운영방안에 대한 논의를 확산시킬 필요가 있다. 그러기 위해서는 승진가산점 제도를 좀더 비판적인 관점에서 바라볼 필요가 있으며, 학교 구성원들의 입장이 반영된 합리적 제도가 마련되어야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 승진가산점제의 필요성과 더불어 부정적 측면, 개선방안 등에 대해 교사의 다양한 배경 변인에 따른 인식을 살펴보고자 한다.

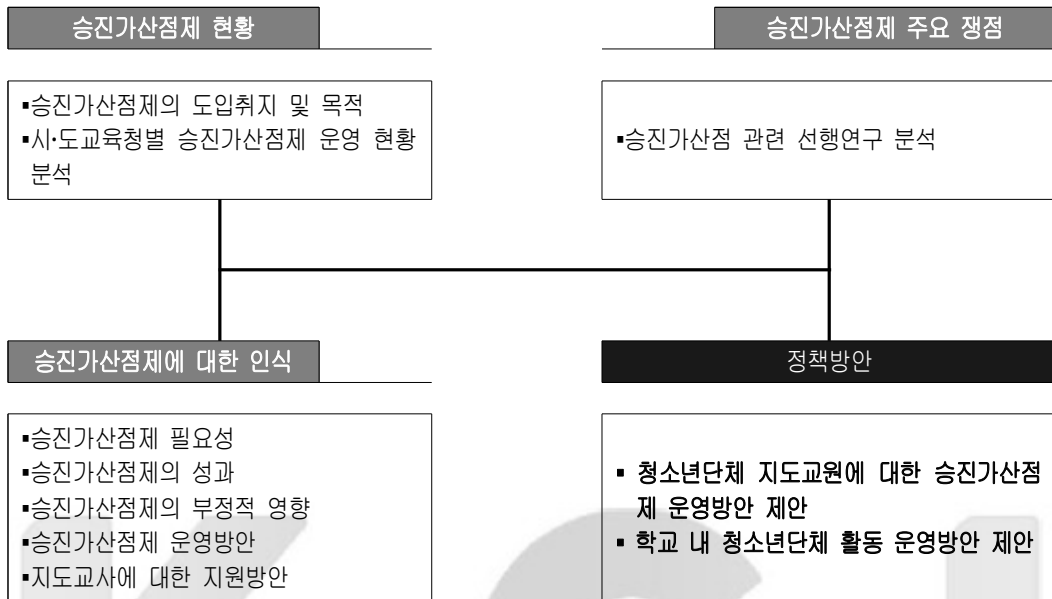
### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 체계

본 연구에서는 전라북도 교원을 대상으로 학교 내 청소년단체 활동 지도교원에 대한 승진가산점제 적용에 대한 인식을 분석하고, 이를 토대로 승진가산점제 운영의 문제와 향후 추진과제를 분석하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 체계는 <그림1>과 같다.



<그림1> 연구의 틀



## 2. 조사방법 및 절차

혼합연구(mixed methods)는 양적연구(quantitative methods)와 질적연구(qualitative methods)를 적어도 하나씩 포함하는 연구법으로(Greene, Caracelli & Graham, 1989) 어느 한 가지의 연구방법만을 활용하는 것이 가지는 한계를 극복하고 연구대상에 대한 보다 심층적인 이해를 도모하려는 연구방법이다(이원석, 2011).

본 연구에서는 청소년단체 활동 승진가산점에 대한 교원들의 인식을 확인하는데 있어 양적인 결과가 드러내지 못하는 부분을 보완하기 위해 반구조화된(semi-structured) 형태의 설문지를 바탕으로 심층인터뷰 및 개방형 설문을 실시하여 승진가산점제의 문제점 및 쟁점 사항을 도출하는 혼합연구 방법을 사용하였다.

양적연구 수행을 위해 개발된 설문지는 그 동안 학교 내 청소년단체 활동에 관한 문헌분석을 바탕으로 설문조사 항목요인을 추출하였으며, 이를 바탕으로 학교 현장 교사에 대한 인터뷰를 실시하여 설문지 내용에 대한 현장 적합성을 확인하였다. 이후 연구자가 세부 설문문항을 구성하여 현장교사 및 관계자들에게 설문 내용에 타당성 검증과 설문지 검토의뢰를 바탕으로 1차 설문지 개발을 완료하였다. 이후 현장 교사 30명에게 온라인으로 예비 설문조사 및 내용에 대한 최종 검토의뢰를 하여 최종 설문도구 개발을 완료하였다.

이와 함께 설문조사를 보완하는 측면에서 반구조화된(semi-structured) 질문지를 바탕으로 승진가산점제의 운영실태, 필요성, 문제점, 개선방안 등에 대한 내용으로 심층인터뷰를 실시하였다

설문문항 구성은 크게 학교 내 청소년단체 활동 지도경험 및 필요성에 대한 인식, 청소년단체 활동에 대한 만족도, 지도교원에 대한 지원정책의 실태 및 필요성 인식, 학교 내 청소년단체 활동의 문제점 및 개선방안에 대한 인식 등으로 구성되어 있으며, 세부 문항별로 응답 대상에 차이를 두고 있다. 설문문항 구성은 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문문항 구성

구분	세부문항	비고
지도교원에 대한 지원 정책	- 승진가산점제 필요성에 대한 인식	5점척도
	- 승진가산점제 성과에 대한 인식	5점척도
	- 승진가산점제 운영방안에 대한 인식	명목
	- 지도교사에 대한 지원방안에 대한 인식	명목
심층면접 질문	- 승진가산점제의 운영실태	개방형
	- 승진가산점제의 문제점 및 개선방안	개방형

조사방법은 온라인 설문조사 시스템(Eureka)을 활용하여 전라북도 내에 근무하고 있는 교원을 대상으로 2014년 9월 23일~10월 6일까지 온라인으로 설문조사를 실시하였으며, 응답자의 일반적 특성은 <표 4>와 같다.

총 1,563명이 설문에 참여하였으며, 이중 응답이 부실한 사례 13건을 제외한 나머지 1,550건을 결과분석에 활용하였다. 설문분석 도구는 SPSS 20.0 for Windows를 활용하였으며, 분석방법은 조사대상에 관한 일반적 사항과 문항별 현황을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 집단 간 차이를 분석하기 위해 t-test, Anova 분석방법을 사용하였다.

본 설문 분석결과에 활용된 총 1,550건의 사례에 대한 대상자의 일반적 특성을 살펴 보면, 성별은 남성이 44.7%(693명), 여성은 55.3%(857명)로 여성의 비율이 약간 높게 나타났으며, 교육경력별 비율을 살펴보면 10~19년 이하의 경력이 27.0%(402명)으로 가장 많았으며, 20~29년 이하 21.7%(324명), 4~9년 이하 20.9%(311명), 3년 이하 17.6%(263명), 30년 이상의 경력을 가진 비율은 12.8%(191명)으로 나타났다. 학교급별로는 초등학교 교원이 61.0%(929명)으로 가장 많았으며, 고등학교 19.7%(300명), 중학교 19.3%(293명)으로 나타났으며, 직급별로는 교장(감) 13.2%(205명), 부장교사 26.5%(410명), 교사는 60.3%(935명)로 나타났다. 지역특성별로 도시지역이 50.6%(784명)이며, 읍면지역은 49.4%(49.4%)로 나타났다.

응답자 중 현재 청소년단체 활동을 지도하고 있는 비율은 36.3%(562명)이며, 지도경험이 없는 비율은 43.5%(675명), 과거에는 지도했으나 현재는 지도하지 않고 있는 비율은 20.2%(313명)으로 나타났다. 지도경험이 있는 응답자들의 지도활동 기간별 비율은 2년 이하 41.3%(343명), 3~5년 이하 36.9%(306명), 6~10년 이하 16.9%(140명), 11년 이상 4.9%(41명)로 나타났다.

<표 4> 응답자의 일반적 특성

구분		N	%	구분		N	%
성별	남	693	44.7	근무 지역	도시지역	784	50.6
	여	857	55.3		농촌지역	766	49.4
	계	1,550	100.0		계	1,550	100.0
교육 경력	3년 이하	263	17.6	청소년단체 활동 지도경험	현재지도	562	36.3
	4~9년 이하	311	20.9		지도경험없음	675	43.5
	10~19년 이하	402	27.0		과거지도	313	20.2
	20~29년 이하	324	21.7		계	1,550	100.0
	30년 이상	191	12.8				
학교 급	초등학교	929	61.0	청소년단체 활동 지도기간	2년 이하	343	41.3
	중학교	293	19.3		3~5년 이하	306	36.9
	고등학교	300	19.7		6~10년 이하	140	16.9
	계	1,522	100.0		11년 이상	41	4.9
직급	교장(감)	205	13.2	계	830	100.0	
	부장교사	410	26.5				
	교사	935	60.3				
	계	1,550	100.0				

## IV. 설문조사 및 심층인터뷰 분석결과

### 1. 설문조사 결과분석

#### 1) 승진가산점제 필요성 인식

청소년단체 활동 지도교사에 대한 승진가산점제의 필요성 인식을 조사한 결과(표5) 3.26(1.29)점으로 보통수준으로 나타났으며, 항목별 빈도를 살펴보면 ‘전혀 필요하지 않다’, ‘필요하지 않다’고 응답한 비율은 각각 14.8%, 11.9%인 반면, ‘필요하다’, ‘매우 필요하다’라고 응답한 비율은 각각 32.9%, 17.4%로 나타나 승진가산점제가 필요하다는 비율이 다소 높게 나타났다.

집단별 승진가산점 필요성에 대한 인식 차이를 살펴보면, 성별에 따른 차이는 없었으며, 교육경력별로는 교육경력이 낮은 집단일수록 필요성에 대한 인식이 높았지만 오히려 30년 이상의 교육경력을 지닌 집단에서 필요성에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다(p<0.05). 직급별로는 교장(감)이 부장교사, 교사보다 필요성 인식이 높게 나타났으며, 지역특성에 따라서는 읍면지역에 근무하는 교사가 도시지역에 근무하는 교사보다 필요성에 대한 인식이 더 높게 나타났다(p<0.001). 청소년단체 지도기간에 따른 필요성에 대한 인식 차이를 살펴보면 3~5년 이하, 6~10년 이하, 11년 이상의 경력을 가진 집단이 2년 이하의 지도경력을 가진 집단보다 필

요성에 대한 인식이 높았으며, 지도경험 유무에 따라서는 현재 지도하고 있는 집단이 지도경험이 없거나 과거에 지도한 경험이 있으나 현재는 지도하지 않는 집단보다 필요성에 대한 인식이 높게 나타났다( $p<0.001$ ). 성별, 학교급, 설립유형, 담임여부에 따른 승진가산점 필요성에 대한 인식 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 승진가산점 필요성에 대한 인식

구분		N	M	SD	F/t	사후검증
전체		1,550	3.26	1.29	-	-
성별	남	693	3.30	1.35	.933	
	여	857	3.24	1.24		
교육 경력	3년 이하	263	3.37	1.07	2.511*	
	4~9년 이하	311	3.34	1.34		
	10~19년 이하	402	3.20	1.42		
	20~29년 이하	324	3.11	1.32		
	30년 이상	191	3.38	1.19		
학교 급	초등학교	929	3.31	1.39	2.386	
	중학교	293	3.23	1.17		
	고등학교	300	3.13	1.10		
직급	교장(감)	205	3.56	1.21	8.333***	교장(감)>부장교사, 교사
	부장교사	410	3.11	1.38		
	교사	935	3.26	1.26		
지역 특성	도시지역	784	3.08	1.26	-5.860***	
	읍면지역	766	3.46	1.30		
지도 기간	2년 이하	343	3.09	1.43	20.208***	2년 이하<3~5년 이하, 6~10년 이하, 11년 이상
	3~5년 이하	306	3.72	1.31		
	6~10년 이하	140	3.88	1.17		
	11년 이상	41	4.10	1.02		
지도 경험	현재지도	562	3.82	1.28	91.538***	현재지도>지도경험없음, 과거경험
	경험없음	675	2.97	1.10		
	과거경험	313	2.89	1.36		

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$

## 2) 승진가산점제가 청소년단체 활성화에 미친 영향에 대한 인식

청소년단체 활동 지도교원에 대한 승진가산점제 부여가 청소년단체 활동 활성화에 미친 영향에 대한 인식을 조사한 결과<표 6> 3.34(1.19)점으로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났으며, 항목별 비율을 살펴보면 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’라고 응답한 비율은 각각 9.9%, 13.0%인 반면, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 34.2%, 16.3%로 승진가산점이

청소년단체 활동 활성화에 긍정적 영향을 주었다고 인식한 비율이 높게 나타났다.

집단별 인식 차이를 살펴보면 성별에 따라서는 남성이 여성보다, 학교급에 따라서는 초등학교 교사가 고등학교 교사보다 높게 나타났으며( $p < 0.05$ ), 직급에 따라서는 교장(감)이 부장교사와 교사보다 청소년단체 활동 활성화에 긍정적 영향을 미쳤다는 것에 대한 인식도가 높게 나타났다. 청소년단체 활동 지도기간에 따라서는 2년 이하의 지도경력을 가진 집단보다 3~5년 이하, 6~10년 이하의 지도경력을 가진 집단의 인식도가 높게 나타났으며, 지도경험 유무에 따라서는 현재 청소년단체를 지도하고 있는 집단이 한 번도 지도경험이 없거나 과거에 지도한 적이 있으나 현재는 지도하지 않는 집단과 비교해 승진가산점 부여가 청소년단체 활동 활성화에 긍정적 영향을 미쳤다는 것에 대한 인식 정도가 높게 나타났다( $p < .001$ ).

<표 6> 승진가산점제 도입이 청소년단체 활성화에 미친 영향에 대한 인식

구분		N	M	SD	F/t	사후검증
전체		1,550	3.34	1.19	-	-
성별	남	693	3.41	1.23	1.975*	
	여	857	3.29	1.15		
교육 경력	3년 이하	263	3.24	.96	1.396	
	4~9년 이하	311	3.32	1.20		
	10~19년 이하	402	3.37	1.29		
	20~29년 이하	324	3.33	1.25		
	30년 이상	191	3.50	1.11		
학교급	초등학교	929	3.39	1.27	3.360*	초등학교>고등학교
	중학교	293	3.32	1.07		
	고등학교	300	3.19	1.05		
직급	교장(감)	205	3.65	1.16	8.190***	교장(감)>부장교사, 교사
	부장교사	410	3.31	1.25		
	교사	935	3.28	1.16		
지역 특성	도시지역	784	3.15	1.15	-6.373	
	읍면지역	766	3.53	1.19		
지도 기간	2년 이하	343	3.24	1.23	15.264***	2년이하<3~5년이하, 6~10년 이하
	3~5년 이하	306	3.77	1.21		
	6~10년 이하	140	3.89	1.20		
	11년 이상	41	3.78	1.01		
지도 경험	현재지도	562	3.80	1.17	74.590***	현재지도>경험없음, 과거에 있음
	경험없음	675	3.04	1.04		
	과거경험	313	3.15	1.26		

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

### 3) 승진가산점제의 운영 방식에 대한 인식

청소년단체 활동을 지도하고 있는 교원들에게 부여되고 있는 승진가산점제의 운영방안에 대한 인식을 조사한 결과<표 7> ‘승진가산점제가 문제가 있는 측면이 있지만 제도를 보완하여 운영 해야 한다’고 응답한 비율이 45.3%(691명)로 가장 많았으며, ‘폐지해야 한다’고 응답한 비율은 30.4%, ‘현행대로 계속 유지되어야 한다’고 응답한 비율은 24.3%(371명)으로 나타났다.

<표7> 청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점 제도 운영 방안에 대한 인식

구분		폐지	제도개선및보완	현행대로 유지	계	차이 검증
전체		463(30.4)	691(45.3)	371(24.3)	1,525(100.0)	-
성별	남	209(30.8)	273(40.2)	197(29.0)	679(100.0)	18.156***
	여	254(30.0)	418(49.4)	174(20.6)	846(100.0)	
교육 경력	3년 이하	57(22.4)	156(61.2)	42(16.5)	255(100.0)	46.824***
	4~9년 이하	80(26.1)	146(47.6)	81(26.4)	307(100.0)	
	10~19년 이하	141(35.6)	151(38.1)	104(26.3)	396(100.0)	
	20~29년 이하	118(36.8)	127(39.6)	76(23.7)	321(100.0)	
	30년 이상	49(25.9)	86(45.5)	54(28.6)	189(100.0)	
학교 급	초등학교	283(30.8)	374(40.7)	261(28.4)	918(100.0)	25.133***
	중학교	92(32.3)	138(48.4)	55(19.3)	285(100.0)	
	고등학교	83(28.2)	159(54.1)	52(17.7)	294(100.0)	
직급	교장(감)	52(25.7)	84(41.6)	66(32.7)	202(100.0)	22.705***
	부장교사	150(37.0)	157(38.8)	98(24.2)	405(100.0)	
	교사	261(28.4)	450(49.0)	207(22.5)	918(100.0)	
지역 특성	도시지역	258(33.5)	377(48.9)	136(17.6)	771(100.0)	38.044***
	읍면지역	205(27.2)	314(41.6)	235(31.2)	754(100.0)	
지도 기간	2년 이하	124(36.4)	134(39.3)	83(24.3)	341(100.0)	48.235***
	3~5년이하	67(22.4)	104(34.8)	128(42.8)	299(100.0)	
	6~10년이하	20(14.6)	55(40.1)	62(45.3)	137(100.0)	
	11년이상	5(12.2)	21(51.2)	15(36.6)	41(100.0)	
지도 경험	현재지도	97(17.6)	203(36.8)	252(45.7)	552(100.0)	237.380***
	경험없음	232(34.9)	361(54.4)	71(10.7)	664(100.0)	
	과거경험	134(43.4)	127(41.1)	48(15.5)	309(100.0)	

\*\*\* p<.001

승진가산점제 운영 방안에 대한 집단별 차이를 살펴보면 성별에 따라서는 여성이 남성보다 ‘제도개선 및 보완’이 필요하다고 응답한 비율이 높은 반면, 폐지해야 한다고 응답한 비율은 낮게 나타났다(p<0.001). 교육경력별로는 교육경력이 많은 집단일수록 ‘폐지’해야 한다고 응답하는 비율이 높게 나타난 반면, ‘제도개선 및 보완’이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났

으며, '현행대로 유지'해야 한다고 응답한 비율은 3년 이하의 교육경력을 가진 집단보다 4년 이상의 교육경력을 가진 집단들에서 높게 나타났다( $p < 0.001$ ). 학교급에 따라서는 초등학교 교사가 중·고등학교 교사와 비교해 '제도개선 및 보완'이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, '현행대로 유지'해야 한다고 응답한 비율은 낮게 나타났다( $p < 0.001$ ). 직급에 따라서는 부장교사가 교장(감), 교사와 비교해 폐지해야 한다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, 현행대로 유지해야 한다고 응답한 비율은 교장(감)이 부장교사, 교사 보다 높게 나타났다. 지역특성별로는 읍면지역에 근무하는 교사가 도시지역에 근무하는 교사보다 현행대로 유지해야 한다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 폐지, 제도개선 및 보완이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났다( $p < 0.001$ ). 지도경험 유무에 따라서는 과거에는 지도했으나 현재는 지도하고 있지 않은 집단이 현재 지도하고 있는 집단과 비교해 승진가산점제도를 폐지해야 한다고 응답한 비율은 높게 나타난 반면, 현행대로 유지되어야 한다고 응답한 비율은 낮게 나타났으며, 제도개선 및 보완이 필요하다고 응답한 비율은 한 번도 지도경험이 없는 집단이 현재지도하고 있거나 과거에 지도경험이 있는 집단보다 높게 나타났다( $p < 0.001$ ).

#### 4) 청소년단체 활동 지도교원에게 필요한 지원에 대한 인식

청소년단체 활동을 지도하고 있는 교원들에게 어떠한 지원이 필요한지에 대해 조사한 결과 <표 8> 시간외 수당, 출장 수당 등 재정적 지원이 필요하다고 응답한 비율이 30.3%(462명)으로 가장 많았으며, 승진가산점 등 인사상 혜택은 22.5%(344명), 청소년단체와 학교 간 명확한 역할 범위 설정 17.6%(268명), 업무경감 15.0%(229명) 등의 순으로 나타났다. 이와 함께 청소년단체 활동은 학교의 고유 업무가 아니기 때문에 별도의 지원이 필요하지 않다고 응답한 비율도 14.6%(223명)으로 나타났다.

학교 내 청소년단체 활동 지도교원에 대한 필요한 지원이 무엇인지에 대해 집단별로는 어떠한 차이가 있는지를 분석해 본 결과 성별에 따라서는 남성이 여성보다 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율이 더 높게 나타난 반면, 여성의 경우에는 남성보다 청소년단체와 학교간의 명확한 역할 범위의 설정이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났다( $p < 0.001$ ). 교육경력별로는 교육경력이 낮은 집단일수록 재정적 지원, 업무경감 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났으며, 별도의 지원이 필요 없다고 응답한 비율 역시 높게 나타났다. 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 교육경력이 높은 집단일수록 높게 나타났다( $p < 0.001$ ). 학교급별로는 중·고등학교 교사가 초등학교 교사보다 업무경감에 대한 지원이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났다( $p < 0.001$ ). 직급별로는 교사가 교장(감)과 부장교사보다 업무경감이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났다( $p < 0.001$ ). 지역특성별로는 도시지역에 근무하는 교사가 농촌지역에 근무하는 교사보다 업무경감, 청소년단체와 학교간의 명확한 역할 범위 설정이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났다( $p < 0.001$ ).

청소년단체 활동 지도경력에 따라서는 지도경력이 많은 집단일수록 재정적 지원이 필요하다고 응답한 비율이 높았으며, 업무경감이 필요하다고 응답한 비율은 2년 이하의 짧은 지도경력을 지니고 있거나 11년 이상의 긴 지도경력을 가진 집단이 3~5년 이하, 6~10년 이하의 지도경력을 가진 집단보다 높게 나타난 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 낮게 나타났다. 이와 함께 청소년단체와 학교간의 명확한 역할 범위 설정이 필요하다고 응답한 비율은 2년 이하의 지도경력을 가진 집단이 3~5년 이하, 6~10년 이하, 11년 이상의 지도경력을 지닌 집단보다 높게 나타났다( $p<0.001$ ). 지도경험 유무에 따라서는 지도경험이 없는 집단이 현재 청소년단체 활동을 지도하고 있는 집단보다 업무 경감이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타난 반면, 승진가산점 등 인사상 혜택이 필요하다고 응답한 비율은 현재 지도하고 있는 집단이 지도경험이 없거나, 과거에는 지도했으나 현재는 지도하지 않고 있는 집단보다 높게 나타났다. 이와 함께 학교와 청소년단체간 명확한 역할 범위 설정이 필요하다고 응답한 비율은 지도경험이 없거나 과거에 지도경험이 있는 집단이 현재 지도하고 있는 집단보다 높게 나타났으며, 별도의 지원이 필요하지 않다고 응답한 비율 역시 지도경험이 없거나 과거에 지도경험이 있는 집단이 현재지도하고 있는 집단보다 높게 나타났다( $p<0.001$ ).

<표 8> 청소년단체 지도교원에게 필요한 지원에 대한 인식

구분		재정적 지원	업무 경감	승진가산점 등 인사상 혜택	교사들의 명확한 역할범위 설정	지원 필요 없음	계	차이검증
전체		462(30.3)	229(15.0)	344(22.5)	268(17.6)	223(14.6)	1,528(100.0)	-
성별	남	218(31.9)	89(13.0)	176(25.8)	88(12.9)	112(16.4)	683(100.0)	28.127
	여	244(28.9)	140(16.6)	168(19.9)	180(21.4)	111(13.2)	843(100.0)	***
교육 경력	3년이하	93(36.2)	68(26.5)	27(10.5)	52(20.2)	17(6.6)	257(100.0)	90.119 ***
	4~9년이하	89(29.0)	53(17.3)	67(21.8)	60(19.5)	38(12.4)	307(100.0)	
	10~19년이하	115(28.8)	35(8.8)	116(29.0)	67(16.8)	67(16.8)	400(100.0)	
	20~29년이하	94(29.7)	40(12.6)	72(22.7)	49(15.5)	62(19.6)	317(100.0)	
	30년 이상	58(31.0)	19(10.2)	50(26.7)	29(15.5)	31(16.6)	187(100.0)	
학교 급	초등학교	271(29.5)	111(12.1)	259(28.2)	145(15.8)	132(14.4)	918(100.0)	49.776 ***
	중학교	99(34.3)	50(17.3)	49(17.0)	49(17.0)	42(14.5)	289(100.0)	
	고등학교	87(29.8)	60(20.5)	35(12.0)	63(21.6)	47(16.1)	292(100.0)	
직급	교장(감)	60(30.0)	15(7.5)	63(31.5)	29(14.5)	33(16.5)	200(100.0)	38.678 ***
	부장교사	115(28.5)	48(11.9)	107(26.5)	64(15.8)	70(17.3)	404(100.0)	
	교사	287(31.1)	166(18.0)	174(18.9)	175(19.0)	120(13.0)	922(100.0)	
지역 특성	도시지역	230(29.9)	144(18.7)	118(15.3)	165(21.4)	113(14.7)	770(100.0)	63.377 ***
	읍면지역	232(30.7)	85(11.2)	226(29.9)	103(13.6)	110(14.6)	756(100.0)	
지도 기간	2년 이하	93(27.5)	45(13.3)	76(22.5)	72(21.3)	52(15.4)	338(100.0)	71.125 ***
	3~5년이하	91(30.1)	22(7.3)	128(42.4)	29(9.6)	32(10.6)	302(100.0)	
	6~10년이하	50(36.5)	6(4.4)	55(40.1)	13(9.5)	13(9.5)	137(100.0)	
	11년이상	21(52.5)	5(12.5)	7(17.5)	1(2.5)	6(15.0)	40(100.0)	
지도 경험	현재지도	181(32.6)	45(8.1)	224(40.4)	59(10.6)	46(8.3)	555(100.0)	220.438 ***
	경험없음	192(28.8)	147(22.1)	68(10.2)	146(21.9)	113(17.0)	666(100.0)	
	과거경험	89(29.2)	37(12.1)	52(17.0)	63(20.7)	64(21.0)	305(100.0)	

\*\*\*  $p<0.001$



## 2. 심층면접 및 개방형 설문결과

청소년단체 활동의 활성화와 지도교사의 참여증진 및 유공교원에 대한 보상 차원으로 도입된 청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점제가 청소년단체 활동의 양적인 측면에서 긍정적인 기여를 하고 있지만 운영 과정상 여러 가지 문제점들도 나타나고 있다. 여기서는 현장교원들에 대한 심층면접 내용 분석을 중심으로 승진가산점제 도입으로 인한 문제의 유형을 몇 가지 제시해 보고자 한다.

첫째, 청소년단체 활동을 하는데 있어서 학생들이 도구화되고 있으며, 무리한 학생 모집으로 인해 학교 구성원들간의 갈등을 불러일으킨다.

승진가산점을 받기 위해서는 일정 기준 이상의 학생을 모집하고 지도해야 한다. 이러한 과정에서 부족한 인원을 채우기 위해 무리하게 학생을 모집하게 되는 경우가 많다. 또한 다른 소속단체에서 활동하고 있는 학생들을 본인이 지도하고 있는 단체에서 활동하도록 유도하는 경우도 발생하고 있다. 이는 청소년단체 활동에 있어서 학생들 스스로의 의지에 의한 참여보다는 지도교사가 승진가산점제를 받기 위해 학생들을 도구화하는 경우라 볼 수 있다.

청소년단체 활동이 교육과정의 교육목표에 부합하지 않고 단지 시수를 이수하여 승진가산점에 도움이 되고자 하는 경향이 강하다. 또한 학생의 활동결과를 학교의 행사에 활용하는 것이 아니라 학교 행사를 위하여 학생의 활동을 맞춰나가는 전도된 활동이 어렵다.(OO고등학교 남교사, 교육경력 30년)

현재 이루어지고 있는 청소년 단체의 활동은 승진점수를 따기 위해서만 존재한다고까지 생각된다. 시내 큰 학교의 경우는 승진에 관심이 많지 않아서 많은 선생님들이 청소년단체를 맡기 꺼려한다. 업무의 일부로 청소년단체를 맡으니 청소년단체에 대한 부정적인 인식이 늘어날 것이다. 농어촌 학교의 경우는 반대이다. 학생이 적다보니 전교사가 청소년단체를 맡기 위해 학생들을 단체에 가입시키고 요건이 충족되지 않으니 새로운 청소년 단체를 만들어 지도실적을 인정받기까지 이르렀다. 청소년단체는 각 단체의 이념에 따라 학생들이 만족하고 지도교사 또한 그 이념에 어느 정도는 맞아야 한다고 생각한다. 승진가산점이라는 달콤한 사탕 아래 청소년단체가 표면상으로는 학교와 교사, 학생의 수가 많이 늘어났겠지만 내면을 속속들이 살펴본다면 생각보다 심각한 수준에 있음을 직시해야 한다.(OO초등학교 남교사, 교육경력 16년)

둘째, 자율적 선택에 의한 참여가 아닌 강제적 참여 구조가 형성되고 있다.

교육청과 교원단체간 단체 협약에 의하면 청소년단체 활동 지도업무는 교사들의 자율적인 선택에 의해 활동할 수 있도록 해야 함을 명시하고 있다. 하지만 승진가산점제 도입 자체가 선생님들의 자율적 선택이 아닌 강제적 선택을 유인하고 있는 측면이 있다. 즉, 어떠한 교육정책 또는 학교 내 활동을 유도하기 위해서 유인책을 마련하는 것 그 자체는 구조적으로 자율적 의지에 의한 선택 자체를 어렵게 만든다. 특히 승진가산점제의 경우 교사들 간의 불필요한 경쟁을 낳게 되고, 그러한 경쟁에서 살아 남기 위해서는 어쩔 수 없이 단체활동 지도를 해야 하는 상황에 몰릴 수 밖에 없는 것이다. 따라서 승진가산점제로 인해 교사들이 청소년단체 활동 지도에 대한 선택의 자유의지를 제약하는 요인들이 개선되어야 할 것이다.

청소년단체의 정치적 이해관계에 의해 일선 학교 선생님들이 이용당하고 있다. 청소년단체도 결국은 수익성을 추구하는 단체로 교육적 효과가 미미하다. 이에 대하여 선생님들에게 승진가산점이라는 족쇄를 채워 활동하게 하고 있는 구조가 되고 있다.(OO초등학교 남교사, 교육경력 15년)

승진의 의사가 없고, 승진 가산점을 안받고 안하고 싶은 사람도 억지로 떠맡아 청소년단체 업무를 하는 경우가 매우 많음. 교사가 학교 고유 업무가 아닌 것을 하느라 정작 집중 해야하는 것을 놓치고 있다고 생각함. 학교는 학생 모집만 하고 학생 교육 및 기타 모든 업무는 지역대에서 맡아서 하는게 정당하다고 생각됨.(OO초등학교 여교사, 교육경력 7년)

셋째, 다른 교육활동들과의 형평성, 승진가산점제 적용 대상으로서의 적절성 등의 문제가 제기되고 있다.

청소년단체 활동 지도에 대한 가산점 부여가 다른 교육활동과의 형평성 문제를 야기하고 있으며, 이와 함께 청소년단체 활동 지도가 과연 승진과의 관계성이 있는 교육활동인가에 대해서도 문제가 제기되고 있다.

청소년단체 활동을 제외해도 교사가 담당해야 할 학내 활동들이 많습니다. 하지만 청소년단체만 특별히 승진가산점을 부여해야 할 특별함과 중대함은 전혀 느껴지지 않습니다. 도리어 차별이라고 보아야 맞겠습니다.(OO초등학교 남교사, 교육경력 4년)

청소년단체 활동 지도와 교사의 승진과는 상관관계가 매우 희박합니다. 승진은 기본적으로 관리자로서의 자질과 능력을 갖춘 대상자가 해당된다고 생각하며, 청소년단체 활동 지도는 학교 경영과는 거의 무관하기 때문에 불필요하다고 생각합니다. (OO 고등학교 남교사, 교육경력 15년)

교사의 수업능력 및 지도능력 등에 의한 승진가산점이 아닌 특수한 업무로 인한 승진가산점은 문제가 있다고 생각하며 최근 청소년단체의 중요성이 떨어지고 청소년단체 활동시 교사의 활동내용 많이 축소된 상황에서 능력에 의한 것이 아닌 학생들 인솔해서 시간만 때우면 된다는 식의 인솔이 이루어지고 있는데 그러한 내용에 승진가산점을 준다는 것은 문제가 있다고 생각합니다.(OO초등학교 남교사, 교육경력 15년)

넷째, 열정 있는 교사들의 참여를 제약하고 있다.

승진가산점제가 청소년 활동에 대한 열정과 지도력이 있는 선생님들의 참여를 유도하고 그러한 노고에 대한 보상을 제공하기보다는 오히려 승진에 관심 있는 선생님들의 참여로 인해 승진가산점제 본래의 기능이 퇴색된 결과를 초래하고 있다. 물론 청소년단체 업무를 꺼려하는 현 상황에서 승진가산점제가 지도교사 확보에 일정 부분 기여한 것은 사실이지만 청소년 활동에 대한 열정과 지도력 있는 교사들의 참여와 사기를 저하시키는 결과를 가져온 부분도 있다.

또한 청소년단체 지도교사를 하는 경우 동료교사들의 굵지 않은 시선을 받고 있다. 순수한 열정과 관심을 가지고 지도활동에 참여했던 교사들이 억울하게도 왜곡된 시선을 받고 있는 것이다. 이는 그 동안 청소년단체 지도활동이 학생들을 위한 헌신과 봉사차원에서 이루어지기보다는 승진가산점제가 결부되면서부터 발생한 구성원들 간의 갈등과 단체활동의 형식적

운영 등 몇몇 사례로 인해 부정적 인식이 쌓여간 것에 기인한 것으로 판단된다.

어떤 교사는 평소 청소년 활동에 대한 관심이 많아 학생들과 함께 다양한 활동을 하는데 매우 열정적이었고 본인 스스로도 매우 즐거움과 보람을 느끼고 업무에 참여했습니다.. 하지만 새로운 학교에 전근을 가면서 더 이상 청소년단체 활동을 지도할 수 없게 되었는데... 이유는 승진을 앞두고 계신 선생님께 단체활동 지도를 양보해야 했기 때문입니다.. 결국 그 교사는 기존에 지도해 왔던 청소년단체 활동을 더 이상 지도할 수 없게 되어 개인적으로 지역사회 기관에서 청소년 활동에 참여 하여 학생들을 지도하고 있습니다.(OO 초등학교 여교사, 교육경력 9년)

교사들이 자발적으로 청소년단체를 지도하겠다고 나서면 주위 시선이 매우 곱지 않습니다. 이유는 학생들에 대한 봉사와 열정에 기반한 참여의지 보다는 승진가산점제를 받기 위해서 이 업무를 맡았다고 생각하고 있기 때문입니다.. 결국 그러한 교사는 헌신적으로 단체활동 지도에 참여하고 있지만 주변 선생님들의 왜곡된 시선 때문에 심적으로 매우 불편함을 느끼게 되고... 이러한 주위의 시선 때문에 청소년 활동 지도에 대한 자신의 열정과 관심이 왜곡되는 거 같아 승진가산점을 받기 위해 필요한 관련 서류를 제출하지 않기도 합니다(OO 중학교 남교사, 교육경력 6년)

다섯째, 실적 부풀리기와 형식적으로 활동하고 있는 사례가 발생한다.

승진가산점을 받기 위해서는 관련 지침에서 요구하는 조건을 충족해야 한다. 하지만 이러한 조건을 충족하는 것이 쉽지만은 않다. 이러한 과정 속에 실제 하지 않은 활동을 허위로 작성해서 제출하거나 형식적으로 단체활동을 운영하는 경우가 종종 발생하고 있다.

단체활동을 지도하지 않고 실적 자료를 작성하는 경우가 많은거 같습니다. 그리고 승진가산점 인정 범위에 해당하지 않은 일반적인 학교교육활동이나 그 밖의 활동들을 단체활동으로 포장하는 경우가 종종 있는 듯합니다.(OO중학교 남교사, 교육경력 8년)

소규모 학교에서 너도나도 승진가산점을 따기 위해 4-5개 이상의 준거집단이 만들어져 운영되고 있고, 일단 학생수를 채워 준거집단을 만들어도 실제로 활동하는 인원이 부족하여 가상인원을 만들어 승진가산점에 필요한 활동시수만을 채우는 의미 없는 준거집단 활동들이 대부분인 것으로 보입니다.(OO초등학교 여교사, 교육경력 14년)

여섯째, 청소년 활동의 다양성을 저해하고 있다.

청소년단체 활동 지도교원이 승진가산점을 받기 위해서는 해당지역의 교육청이 인정한 단체에서 활동한 실적이 있어야 한다. 현재 전북의 경우에는 12개 단체가 승진가산점 인정 단체로 정해져 있는데, 이들 단체 이외의 활동 지도에 대해서는 가산점이 인정되지 않기 때문에 12개 단체 중심으로 단체활동이 이루어질 수 밖에 없는 구조가 되고 있다.

청소년 활동의 범위와 영역은 매우 포괄적이다. 하지만 승진가산점이라는 제도를 도입하면서 관리의 효율성 측면을 고려하다 보니 가산점 인정 단체를 일정 규모 이상의 단체로 제한하게 되는 결과를 가져왔고 이와 함께 특정 시간에 한정된 활동만 인정하는 관계로 시간적인 제약도 많아졌다. 결국 청소년들이 참여할 수 있는 단체활동의 범위 역시 가산점제 인정 단체에 한정될 수 밖에 없으며, 활동 인정 시간도 주말이나 휴일에 한정되어 있어서 단체 활동을 할 수 있는 시간적 제한 역시 많아졌다. 이와 같이 승진가산점제는 청소년들의 입장에서 보면

선택할 수 있는 청소년단체와 활동의 폭을 좁게 만들어 청소년 활동의 다양성을 저해하고 있는 것이다.

학교교육과정상(청소년단체 활동 승진가산점이) 휴일과 방학에 하는 활동만 인정이 되어, 정해진 지도실적을 충족하려면(교사)개인적인 생활에 큰 제약이 생깁니다. 그래서 그 부분을 수용할 수 있는 선생님만 지도업무를 맡게 되는 것이겠지요. 또한 학생들이 체험 활동(놀이) 중심으로만 청소년단체 활동을 생각하다보니, 봉사활동이나 이념활동 등의 다양한 프로그램의 참여도가 떨어져 운영상 어려움이 있는 점도 있습니다.(OO초등학교 여교사, 교육경력 9년)

학교 내 청소년활동이 활성화되기 위해서는 일정 부분 교사의 역할도 필요하다고 생각합니다. 문제는 청소년단체 활동이 청소년 활동의 전부인 것처럼 학교 내 청소년단체를 운영하고 있다는 것이죠. 청소년 활동이 추구하고자 하는 중요한 목적과 방향 중 하나는 다양성입니다. 학생들에게 다양한 체험 및 활동의 기회가 제공되어야 한다는 것이죠. 하지만 학교 내 소수 단체를 위해 지도활동을 하는 교사들에 대해 승진가산점 형태의 인센티브를 제공하는 것은 궁극적으로 청소년 활동의 다양성을 저해하는 결과를 가져오게 할 수 있습니다. 물론 본연의 업무 외에 자원봉사 성격으로 활동하는 선생님들에 대해 일정 부분 인센티브를 제공하는 것은 필요하다고 봅니다. 하지만 이런 경우에도 특정 단체활동에 대해서 한정하는 것이 아닌 지역 내 다양한 청소년 활동에 대해서도 함께 고려하는 것이 필요하다고 봅니다.(OO초등학교 남교사, 교육경력 11년)

학생들은 다양한 프로그램을 하길 원하는데..승진가산점이 인정되는 단체가 한정되어 있다 보니 선택할 수 있는 프로그램이 많지 않습니다. 지역사회에는 학생들이 좋아할 만한 다양한 프로그램이 있는데 아무래도 이러한 활동에 대해서는 가산점을 주지 않으니까 선생님들이 관심을 덜 가지는 거 같아요.(OO초등학교 여교사, 교육경력 6년)

### 3. 설문조사 및 심층면접 결과의 정책적 함의

위의 연구결과에서 나타난 바와 같이 학교 내 청소년단체 활동을 바라보는 교원들의 인식이 집단별로 큰 차이를 보이고 있다. 전반적으로 승진가산점제 필요성에 대한 인식 차이에 있어서 교장(감)이 교사 집단보다 그 필요성이 더 높게 인식하고 있는데, 이는 관리자 입장에서는 청소년단체 업무를 맡기를 꺼려하는 교원들을 유인하는 수단과 더불어 적절한 보상적 차원에서 그 필요성이 상대적으로 높다고 인식할 수 있다. 두드러진 차이를 보이고 있는 것 중 하나는 현재지도 하고 있는 집단과 지도경험이 없거나 과거 지도 경험이 있는 집단들 사이에서 승진가산점제를 바라보는 시각 차이가 크게 나타나고 있는 점인데, 이는 현재 지도하고 있는 집단의 경우 보상적 차원에서 필요성이 강조되고 있는 반면, 경험이 없거나 과거에 지도 경험이 있는 경우에는 교육적으로 바람직하지 못한 비합리적 운영에 따라 불필요한 입장을 취하고 있는 것으로 판단된다. 학교 내 청소년단체 활동의 영향, 승진가산점제 운영 방식 등에 있어도 긍정적으로 바라보는 입장과 부정적 입장으로 바라보는 입장 차이의 발생 이유 역시 비슷한 맥락에서 이해될 수 있을 것이다.

이러한 인식 차이는 학교 현장에서 청소년단체 활동을 둘러싼 다양한 이해관계가 맞물리면서 발생한 현상이라고 판단되며, 이는 결국 학교 현장의 혼란과 갈등을 발생시키고, 교육적으로도 바람직하지 못한 결과를 초래하고 있다.

특히, 승진가산점 측면과 관련해서는 청소년단체 지도교원에 대한 승진가산점제 도입이 양적인 측면에서는 긍정적인 성과를 보이고 있지만 운영과정에서 많은 문제점이 나타나고 있는 것 또한 사실이며, 이는 결국 청소년단체 활동의 질적 저하를 가져오는 결과를 초래하고 있다. 따라서 중·장기적인 관점에서 청소년단체 활동 활성화를 위해서는 승진가산점제 운영에 대한 근본적인 개선이 필요하다.

다양한 문제를 발생시키고 있는 청소년단체 활동 지도교원에 대한 승진가산점제가 제대로 운영되기 위해서는 여러 가지 측면에서 제도가 보완되어야 한다.

우선, 승진가산점제 부여에 따른 평가 체계가 강화되어야 한다. 승진가산점제 운영의 폐해 중 하나로 실적 부풀리기와 더불어 관련 서류의 조작, 형식적 운영 등의 사례가 많이 나타나고 있음을 알 수 있다. 따라서 이에 대한 평가체계를 다양화 하고 부정적 운영에 따른 벌칙도 강화해야 한다.

그리고 승진가산점제 적용 대상의 형평성을 고려해야 한다. 현재 청소년단체 활동에 한정하여 승진가산점제를 적용하고 있는데, 청소년단체 활동을 비롯하여 청소년 활동에 공헌이 있는 모든 교사들에 대해서도 가산점제 적용을 검토해야 할 것이다. 청소년 활동은 그 범위가 매우 넓고 다양하며, 활동 주체 역시 다원화 되어 있다. 그러한 청소년활동 중 특정 분야에 한정해서 승진가산점제를 부여하고 있는데, 이는 자칫 청소년 활동에 공헌이 있는 교사들과의 형평성 문제를 야기할 수 있다. 실제 지역사회에서 다양한 형태로 청소년 활동에 공헌하는 교사들이 많이 있으며, 교육적으로도 좋은 성과를 보이고 있는 사례들이 많다. 승진가산점제 적용 범위를 확대할 경우 학생들의 입장에서는 보다 다양한 활동을 경험할 수 있는 계기가 될 수 있으며, 교사의 입장에서도 청소년 지도활동의 참여범위가 넓어짐으로써 교사 개인이 가지고 있는 관심과 개인의 역량에 기반한 참여가 가능해 질 수 있다.

또한 승진가산점제 세부 운영지침도 개선되어야 한다. 승진가산점제를 운영하는 시·도교육청마다 지도활동 인정시간, 직무연수시간, 가산점 부여 수준, 지도교원 인정 수 등 세부 운영지침이 다양하다. 이러한 세부 운영지침은 지역의 현실과 요구에 적합하도록 마련되었겠지만 세부 운영지침이 지니고 있는 문제점을 명확히 분석하고 이를 개선해 나가는 노력이 필요하다.

하지만 승진가산점제 운영에 따른 문제점을 보완하기 위한 이와 같은 일련의 조치들이 오히려 교사들에 대한 검열을 강화시킬 수 있어 교육적으로도 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있으며, 청소년 활동의 다양성, 자율성, 특수성을 저해할 가능성 크다. 중·장기적으로는 이와 같은 형태의 제도 운영은 청소년단체 활동 활성화와 더불어 청소년 활동의 질적 수준 개선, 교육활동과 연계성 강화 측면에서 결코 바람직하지 않으며, 청소년단체들의 역량강화에도 긍정적인 기여를 하지 못할 가능성이 크다.

따라서 청소년단체 활동 지도교원에 대한 승진가산점제를 비롯하여 학교 내 청소년단체 활동은 다음과 같이 개선되어야 할 것이다.

첫째, 청소년단체 활동을 지도하는 교사들의 노고와 열정에 대한 최소한의 보상차원에서 시행되고 있는 승진가산점제는 오히려 학교 현장의 갈등과 단체활동의 질적 수준의 저하를

가져오고 있다. 물론 이러한 가산점제가 청소년단체 활동 참여의 양적인 측면에서 긍정적 영향을 가지고 있긴 하지만 중·장기적으로는 청소년단체 활동의 양과 질적인 측면 모두에 있어 부정적 영향을 가중시킬 위험성이 크며, 학교 현장의 업무 부담과 갈등을 더욱 증폭시킬 수 있다. 승진가산점 제도 운영 방안에 대한 인식에 있어서 제도개선 및 보완에 대한 의견이 폐지보다는 높게 나타났지만, 교육현장이라는 맥락을 고려해 볼 때 승진가산점제가 지닌 문제점으로 인해 폐지해야 한다는 비율 역시 간과해서는 안 될 수준에 있음을 인지해야 한다. 따라서 현재 거의 모든 시·도교육청에서 도입하고 있는 승진가산점제에 대해 원점에서 재검토될 필요가 있으며, 점진적으로 축소 내지는 폐지하는 방향으로 나가야 할 것이다.

둘째, 지도교사에 대한 승진가산점제 폐지는 단기적으로 청소년단체들의 생존과 존립에 위협이 될 수 있다. 따라서 이러한 단체들에 대한 안정적인 운영을 위해 지방자치단체와 교육청간의 협력적 관계를 유지하여 재정적 지원방안을 마련해야 할 것이다. 물론 공공부문의 재정적 어려움으로 충분한 재정 지원은 어려울 수 있지만 창의적체험활동과의 연계성 확보, 각종 청소년 활동 프로그램 공모 사업, 정규교육활동 내 청소년 활동 등에 대한 위탁 운영을 통해 청소년단체가 학교 내에서 지속적으로 활동할 수 있는 환경을 조성하고 공공부문의 재원과 함께 민간부문의 재원이 청소년단체 활동으로 유인될 수 있는 전략을 마련해야 할 것이다.

셋째, 어떠한 제도를 도입하는 것 못지않게 기존에 운영해 왔던 제도를 폐지하거나 개선하는 것 또한 매우 신중한 접근과 민주적 절차를 거쳐야 한다. 긍정적 성과를 기대하였으나 기대한 성과에 미치지 못함은 물론 제도 운영에 따른 각종 문제로 인해 제도를 폐지해야 한다는 목소리도 높은 상황에 있지만 급진적인 폐지는 더 큰 문제와 혼란을 야기할 수 있다. 따라서 승진가산점제 폐지 과정에서 충분한 논의와 설득 과정이 필요하며, 타 지역의 사례를 면밀히 분석하면서 폐지 이후에 발생할 수 있는 혼란을 최소화 시켜 나가야 한다. 이와 함께 청소년단체 활동을 활성화 할 수 있는 대안적 방법도 동시에 고려해 나가야 할 것이다. 따라서 승진가산점제를 폐지하게 될 경우 향후 청소년단체 활동 운영방식에 대해 일선학교와 청소년단체들이 준비할 수 있는 2~3년의 유예기간을 설정할 필요가 있다.

넷째, 청소년단체 스스로도 단체활동의 공공성과 교육적 성과를 발굴하고 지역주민들과 공유할 수 있도록 해야 하며, 공공부문에 전적으로 의지하려는 것보다는 자체적으로도 재원확보를 위한 노력을 통해 자립적 기반을 확보해 나가야 할 것이다. 권일남(2013)은 2009개정교육과정의 시행에 따른 창의적재량활동, 방과후학교 운영, 입학사정관제의 시행, 주5일수업제 등 청소년활동과 관련된 교육 환경의 변화는 청소년단체에게 있어서는 위기이자 기회이며, 이러한 교육 환경의 변화에 대응할 수 있는 방안으로 청소년단체들의 사회적 기업화 가능성을 검토해 볼 수 있음을 언급하고 있다.

다섯째, 농어촌 지역의 경우 도시지역 보다 학교 내 청소년단체 활동 관련 제반 사항에 대한 긍정적 인식이 높게 나타나고 있는데, 이는 농어촌 지역이 청소년 활동에 대한 인적·물적 인프라가 취약한 상황에서 학교 기반 청소년 활동에 대한 의존도가 커질 수 밖에 없는 상황이 반영된 것으로 판단된다. 따라서 농어촌 지역의 열악한 청소년 활동 환경을 고려하여 농촌 지역 학교에 대한 청소년단체 활동 지원을 보다 강화해야 할 것이다.

마지막으로 청소년단체 지도업무를 수행하는 과정에서 발생하는 행·재정적 지원과 더불어 지도교사의 역할과 책임 범위를 명확히 제시해 줄 필요가 있다. 무엇보다 학교 현장의 혼란을 해소 하기 위해서는 청소년단체 활동 지도업무가 과연 학교의 고유업무 영역으로 볼 것인지, 선택적 활동 영역으로 볼 것인지에 대해서도 교육부 또는 교육청에서 명확한 방향성을 제시해 주어야 할 것이다.

## V. 결 론

다양한 교육정책을 도입하여 학교 현장에서 적용하기 위해서는 이를 수행하는 교사들의 역할이 매우 중요하다. 하지만 학교를 기반으로 하는 어떠한 정책들이 교사의 역할범위를 넘어서거나 학교 내부의 합리적 동의를 이끌어 내지 못한 채 정책 이행을 위한 각종 수단을 도입할 경우 그에 따른 학교 현장의 혼란은 반드시 발생하기 마련이다.

학교 내 청소년단체 활동도 마찬가지로 볼 수 있다. 그간 몇 십년 동안 청소년단체 활동을 통해 학생들의 건강한 신체활동과 더불어 교육적으로 긍정적 성과를 보여 왔지만 최근 승진가산점제 도입으로 인해 청소년단체 활동의 본질이 점차 퇴색되어 가고 있고 학교 현장에서 갈등과 혼란을 초래하고 있는 상황에서 이러한 운영 방식에 대한 반성적 고찰이 필요할 듯하다. 즉, 학생들의 교육활동에 있어서 청소년단체 활동의 필요도와 중요도가 어느 정도의 위치에 있는지에 대해 다시 한 번 점검해 볼 필요가 있으며, 학교 기반 활동 등 운영과정 전반에 대해서도 학교 구성원들간의 합리적인 합의점을 찾아야 할 것이다.

본 연구는 학교 내 청소년단체 활동의 합리적 운영방안을 모색하기 위해 청소년단체 지도교원에 부여되고 있는 승진가산점에 대해 전라북도 교원들의 인식을 살펴보았다. 하지만 청소년단체 활동을 둘러싼 관련 제도와 환경이 지역 교육청마다 다소 차이가 있다는 점을 고려해 볼 때 본 연구 결과를 타 지역까지 일반화하기에는 한계가 있을 수 있다. 하지만 청소년단체 활동 활성화 측면에 있어서 상대적으로 부각되지 못하였던 지도교원에 대한 승진가산점제를 집어보고 정책적 방향성을 제시하였다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

승진가산점제에 대해 결론적인 의견을 제시하자면 청소년단체 활동은 승진가산점이라는 제도적 틀에 갇혀 질적 성장을 가져오지 못하고 있으며, 청소년 활동의 본질과도 점차 거리가 멀어졌다고 볼 수 있다. 청소년단체 활동 지도교사에 대한 승진가산점 폐지는 단기적으로 청소년단체 활동의 위축과 더불어 재정적으로 열악한 청소년단체들에게는 부정적 영향을 줄 수 있다. 하지만 승진가산점제가 지니고 있는 폐해로 인해 청소년단체와 학교간, 그리고 각 청소년단체들간의 악순환적 고리가 지속되고 있는 상황에서 청소년단체 활동 운영 방식의 근본적인 개선 없이는 청소년 활동의 질적 수준을 담보할 수 없다.

따라서 중장기적인 관점에서 현재 학교 중심으로 이루어지고 있는 청소년단체 활동을 지역

사회 중심으로 이관 하는 방향으로 유도할 필요가 있으며, 이러한 과정에서 단기적으로 발생 할 수 있는 청소년단체 활동의 위축과 단체들에게 미칠 부정적 영향에 대해서 교육청과 자치 단체가 협력하여 일정 기간 동안 행·재정적 지원과 함께 청소년단체들의 자생력을 확보할 수 있도록 유도하는 정책을 마련해 나가야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 권일남. (2013). 청소년단체가 처한 시대적 변화와 사회적기업화의 가능성. 「오늘의 청소년」 3·4월호, 4-15. 청소년단체협의회.
- 김민. (2005). 청소년단체전문가의 역할과 단체활성화의 과제. 「미래청소년학회지」 2(2):17-37.
- 김영한 외. (2013). 전국 청소년단체 실태 조사 및 발전방안 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 김혁진. (2011). 청소년단체 활동프로그램의 개발과 평가. 제55회 청소년단체 전문연수 자료집, 18-54. 한국청소년단체협의회.
- 맹영임 외. (2003). 「청소년단체 운영실태 및 발전방안 연구」. 서울: 한국청소년개발원.
- 안준언. (2010). 초등학교 내 청소년단체에 대한 교사의 인식 분석, 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양철승. (2006). 학교내 청소년단체활동의 도전과 개선방향. 한국청소년단체협의회. 제42회 청소년정책 연구세미나 자료집, 19-28.
- 윤경규. (2007). 중학교 청소년단체 지도교사의 지도실태 분석 및 개선방안. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이원석. (2011). 혼합 연구방법에서의 패러다임(paradigm)의 혼합. 「교육문제연구」, 39:195-211.
- 전영훈. (2012). 청소년단체의 효율적인 운영방안에 대한 교사·학부모의 인식 비교. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조남익. (2005). 주5일 수업제 실시에 따른 청소년활동정책 연구-청소년단체활동을 중심으로, 「청소년학연구」, 12(3): 359-380.
- 주동범·박성찬. (2013). 학교 조직풍토가 교사의 직무스트레스에 미치는 영향-부산지역 고등학교를 중심으로. 「한국자치행정학보」, 27(3): 71-91
- 함명수 외. (1992). 청소년단체 육성방안에 관한 연구. 「청소년학연구」, 9(여름):92-209.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3): 255 - 274.

**조주현(鄭周濬)** : 전북대학교에서 행정학 박사를 수료하고 현재 전북교육연구정보원에 재직중이다. 연구 관심분야는 복지정책, 교육행정, 교육복지 등이며, 주요논문으로는 “지방자치단체의 다문화 정책 추진 현황 및 발전과제”(2014, 공저) 등이 있다<E-mail: world2004@jbedu.kr/ 논문접수일: 2015. 1. 22/ 논문 수정일: 2015. 2. 27/ 게재확정일: 2015. 3. 10>



## An Analysis of the Perception of Youth Group Activity Teachers' Promotion Additional Points System in School: Focusing on the Teachers' Perception of Jeollabuk-do

Cho, Mu-hyun

This study's purpose is to seek rational operation strategy of the Promotion Additional Points System. This study understood that the Promotion Additional Points System which was introduced for revitalizing of youth group activity in School produced an effect opposite to what was intended. So this study was conducting a perception and opinion investigation of the Promotion Additional Points System among teachers of Jeollabuk-do. With this result, this study presented some problems and improvement plan of the Promotion Additional Points System for the youth group activity teachers.

First of all, the Promotion Additional Points System had the positive on securing teachers but it caused conflict and confusion of school field in execution process of guidance work and reduced the quality level of group activity. And the problem of properness and fairness was emerging as a major issue in the subject of application of the promotion additional points because of the Promotion Additional Points System. Consequently this study presented countermeasure of the problem of Promotion Additional Points System. First, strengthen the evaluation system that are needed. And then, the detailed operation guidelines such as duty training of related field, admitting time of extension activity, giving level of additional point are in need of reform. But this measures can strengthen inspection of teachers and bring about an undesirable result. So, this study judged that the Promotion Additional Points System for youth group activity teachers needs to be looked at again in formal education activity of school and school personnel system. Finally, this study judged it better to reduce or abolish the Promotion Additional Points System gradually.

[Key Words : Youth group, Promotional Additional Points System, Youth activity]