

KDMT1200847572

25

교육학석사 학위논문

목

교원근무성적평정제의 개선방안에 관한 연구

경주대학교 교육대학원

교육행정전공

김 미 형

2008年 6月

교원근무성적평정제의 개선방안에 관한 연구

指導教授 全 濟 相

이 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2008年 6月

慶州大學校 教育大學院

教育行政專攻

金 美 亨

金美亨의 碩士學位論文을 認准함

審査委員長 김종주 

審査委員 신희영 

審査委員 전제상 

慶州大學校 教育大學院

2008年 6月

목 차

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 문제	3
3. 연구의 제한점	4

II. 이론적 배경

1. <u>교원평가</u> 관련 개념과 특성	5
2. 교원근무성적 평정의 현황	15
3. 교원근무성적 평정의 문제점	28

III. 연구방법

1. 분석모형	34
2. 연구대상	35
3. 연구기간 및 방법	35
4. 연구도구	35
5. 자료처리	37

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성	38
2. 연구 분석 결과	39
3. 종합적 논의	65

V. 요약 및 제언

1. 요약	68
2. 제언	70

참고문헌	71
------------	----

부록	74
----------	----

Abstract	83
----------------	----

표 목차

<표 II-1> 교원평가의 기능 비교	7
<표 II-2> 교원평가의 기능별 특성 비교	11
<표 II-3> 교원 근무성적평정 규정의 변천내용	16
<표 II-4> 교감 및 장학사·교육연구사의 근무성적평정 사항	19
<표 II-5> 교사의 근무성적평정 사항	20
<표 II-6> 교육공무원 자기실적평가서	22
<표 III-1> 교원근무평정제도에 관한 설문지 문항 구성	36
<표 IV-1> 대상자의 일반적인 특성	38
<표 IV-2> 교원근무성적평정에 대한 관심	39
<표 IV-3> 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정 내용에 대한 이해	40
<표 IV-4> 교원근무성적평정이 학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향 ...	41
<표 IV-5> 직위별로 타당한 요소에 의한 평정 준수	42
<표 IV-6> 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수 ...	43
<표 IV-7> 신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수	44
<표 IV-8> 근무성적을 종합으로 분석평가에 의한 평정기준 준수	45
<표 IV-9> 다면평가도입이 평가의 공정성 향상에 대한 기여도	46
<표 IV-10> 교원근평 결과 공개의 신뢰성 공정성 향상에 대한 기여도	47
<표 IV-11> 교원자기실적평가서 내용의 근무성적평정 결과에 대한 반영 ·	48
<표 IV-12> 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족	49
<표 IV-13> 교원 근무 성적 평정의 승진 활용에 대한 인식	50
<표 IV-14> 현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대한 인식	51
<표 IV-15> 교원근무성적평정의 인사행정 공정성에 대한 기여도	52
<표 IV-16> 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식	53
<표 IV-17> 교사평가의 다면평가방식 도입에 대한 인식	54
<표 IV-18> 개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 인식	55
<표 IV-19> 교원근무성적평정 기간의 연장에 대한 인식	56
<표 IV-20> 교원근무성적평정의 결과 공개에 대한 인식	57

<표 IV-21> 현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부	58
<표 IV-22> 교원 근무성적평정 평어의 명칭에 대한 적절성 여부	59
<표 IV-23> 지역 및 단위학교 특성의 자율적인 권한 부여에 대한 인	60
<표 IV-24> 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대 한 인식	61
<표 IV-25> 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정 ·	62
<표 IV-26> 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식 ···	63
<표 IV-27> 현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대한 인식	64

그림 목차

<그림 II-1> 교직단계별 교사평가의 과정	12
<그림 II-2> 수업평가의 절차	13
<그림 II-3> 교원평가와 교육의 질 향상 관계 그림	14
<그림 III-1> 분석 모형	34

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 격변의 시대라고 지칭되고 있다. 최근 우리가 겪고 있는 사회의 변동과정은 그 가속적인 변화가 견잡을 수 없을 정도로 빠른 특징을 보여주고 있다. 미래사회는 미래 학자들이 전망한 것 보다 훨씬 빠른 속도로 현실로 다가오고 있다. 이러한 변화의 급물살 속에서 교육의 중요성과 질적 향상은 당연한 일이고 교육의 주체인 교사의 기능은 매우 중요하다. 교육에서 교사의 위치가 이처럼 중요하다는 것은 교육문제에 있어서 교원문제의 대책이 차지하는 비중이 그만큼 막중하다는 것을 시사하는 것이다. 교사관련 문제들은 주로 교원의 질, 양성, 수급, 인사, 현직연수, 교원단체, 처우 등과 관련된 것들이다. 이러한 교육문제 중 가장 포괄적인 문제는 교사의 전문성을 제고하여 시대적 상황에 부합하도록 정립하는데 있다.

교사에게는 탁월한 교과지식 뿐만 아니라 교육내용을 효과적으로 전달하는 방법, 인간의 정신과 삶의 숭고함에 대한 논리적 가치의 정립, 올바른 국가관과 책임감, 교육에의 소명감과 헌신적 태도 등이 조화를 이룰 때 비로소 교원의 전문성이 충족될 수 있다. 교원문제의 해결이 곧 교육문제의 해결에 있어서 가장 기본이 되는 것이고 지속적인 치유책이 되는 지름길이기도 하다. 교육의 질을 증진시키는 일은 무엇보다도 교사들의 충원과 훈련, 그리고 사회적 지위와 근무조건 등을 개선시킴으로써 가능하다. 이러한 교원 자질 향상을 위한 정책수단의 일환으로 시행되고 있는 교원 평가의 하나인 교원근무성적평정에 대한 중요성이 인식되고 있다. 기존의 교원평가의 일환인 교원근무성적 평정이 연공서열중심의 승진 구조로 시대적 정신을 반영하는데 나름의 한계점이 많다는 비판에 대해, 그간 정부에서는 교육개혁차원에서 근무성적평정제도의 일부를 연공서열 중심이 아닌 능력중심으로 개선하는 노력을 기울여 왔다(박영숙, 1992; 전

제상 외, 1999; 교육혁신위원회, 2006; 김이경 외, 2004; 전제상, 2005; 한국교육학회 외, 2005; 한국교육개발원, 2007).

이러한 노력에도 불구하고 여전히 현행 교원근무성적평정제가 1964년 제정된 이래로 지금까지 학교조직 효과성 측면에서 정보 제공 경로가 막혀있어서 조직의 발전을 위해 활용되지 못하고 행·재정적인 시간과 정열을 낭비한 측면이 있다. 교원평가결과가 교육조직의 효과성 증진을 통한 교육의 질적 개선에 활용되기보다 과열된 승진구조 풍토 속에서 발생할지도 모르는 각종 인사 관리상의 잡음을 차단하기 위한 통제적 수단으로 강조되어 왔다. 이로 인해 학교조직에서 교원평가에 대한 부정적인 인식을 유발시켜 왔으며, 결국 교원들의 의식구조를 왜곡하게 하고 평가 자체를 경시하는 풍토를 만들어 내고 있다. 특히 교사의 평가 결과가 승진에 직접적으로 작용하는 현실에서는 학교관리자인 교장과 교감은 개인적 편견이나 정설, 주관 등에 따른 평가를 배제하고 객관적으로 공정하게 평가하는 것이 매우 중요하다. 그러나 현실적으로 학교조직의 관리자인 교장과 교감이 교사평가에 대해 인식하는 객관성 및 공정성과 실제적으로 교사의 직무수행을 객관적으로 공정하게 평가하는 것은 별개로 작용하고 있는 것이 오늘의 현실이다(박영숙, 1992; 김남순, 1992; 최희선 외, 1999; 박덕규 외, 2000; 전제상, 2001, 이종재, 2004; 박종섭, 2005, 유균상 외, 2005; 한국교육개발원, 2007).

교원근무성적평정의 한계점을 극복하기 위한 본격적인 논의는 2004년 2월 교육부장관이 학교교육의 발전을 위해 교원들이 긴장감을 갖도록 다면평가제를 도입하겠다고 언급하면서 본격적인 논의가 시작되었다. 정부는 2005년 11월에 교원평가 시범학교를 48개교 확정 발표함으로써 새로운 교원평가의 길을 열었다. 2006년에는 67개교, 2007년에는 506개교, 2008년에는 669개교를 선정하여 시범운영을 하고 있는데, 새로운 교원능력개발평가제는 교원의 전문성 신장에 초점을 둔 평가시스템의 특징을 가진다.

정부의 새로운 교원평가시스템을 통한 교원의 전문성 신장을 위한 노력과 관련하여 학교현장에 적잖은 영향을 미치는 현실에 비추어 볼 때, 지난

2007년 5월 25일에 전면 개정된 교육공무원승진규정상의 교원근무성적평정제에 관한 주요 내용들이 무엇인지를 파악하는 중요한 의미를 가진다. 교원근무성적평정제와 관련하여 개선된 내용의 특징으로, 첫째는 교원근무성적 평정에 대한 평정점수 상향 조정, 반영기간 확대 및 평정결과의 공개 등을 통해 평정의 객관성·신뢰성·투명성을 확보하는데 있다. 둘째는 교사의 경우 동료교사에 의한 다면평가제를 도입하여 평정의 타당성을 제고하는 등 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는데 주안점을 두고 있다. 그러나 교원근무성적평정의 개정사항들은 학교 현장 교사들에게 인식되는 이해 수준이 각자의 입장에 따라 다양하게 표출되고 있는 실정이다.

따라서 지난해 전면적으로 개정된 교육공무원승진규정 중 교원근무성적평정제에 관한 내용들은 2008년 12월 31일을 기점으로 본격적으로 운영될 것으로 예상되고 있다. 특히 교원근무성적평정 관련 내용 중 개정된 주요 내용들이 학교현장에 어떠한 영향을 미치는 지에 관한 다각적인 분석의 하나로 교사들이 어떻게 인식하고 있으며, 현행 교원근무성적평정에 관한 개선방안은 무엇인 지를 구안하는데 연구의 목적이 있다.

2. 연구문제

지난 2007년 5월 25일에 일부 개정된 교원근무성적평정제도에 대한 초등학교 교사들의 인식이 어떠한 지를 분석하고, 앞으로 교원근무성적평정의 개선방향을 모색함에 있어서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 교원근무성적평정제도에 대해 초등학교 교사들의 전반적인 인식은 어떠한가?

둘째, 교원근무성적평정제도에 대해 초등학교 교사들의 이해와 실태는 어떠한가?

셋째, 교원근무성적평정제의 바람직한 개선방향과 과제는 무엇인가?

3. 연구의 제한점

이 연구에 사용된 조사도구는 관련 문헌과 선행연구를 참고하여 작성된 설문지로 2차례를 전문가와의 협의로 수정, 보완하여 초등교사용 23개의 문항으로 작성하였다. 설문대상은 울산시내 근무하는 초등학교 교사를 대상으로 하여 조사하였다. 표집대상인 울산시내 각각 6학급 이하, 7~12학급, 13~24학급, 25학급 이상 학교를 표집하여 최종 연구 분석에 사용하였다. 연구 대상의 제한성으로 인해 연구 결과의 일반화에는 한계를 가진다. 또한 본 연구에서 사용한 연구방법은 주로 질문지를 이용한 조사연구로 한정되었기 때문에 ‘교원근무평정제도에 대한 교사들의 인식’ 인식도 심층적이고 질적인 자료나 정보를 수집할 수 없다는 한계를 지닌다.

II. 이론적 배경

1. 교원평가 관련 개념과 특성

가. 교원평가의 개념

교육행정에서 사용하는 평가의 개념은 학자들마다 다양한 의미로 사용하고 있어서 통일된 개념으로 정의 내리는 것이 쉽지 않다. 우리나라의 경우, 일반 행정에서는 근무성적평정이란 용어를, 경영학에서는 인사고과라는 용어로 사용해 왔으나, 문민 정부의 개혁안이 발표되면서 평가라는 용어가 일반 행정 및 경영학뿐만 아니라 교육행정을 비롯한 모든 분야에서 보편적으로 사용되기 시작하였다(전제상, 2005). 현실적으로 인사행정에서 평가와 관련한 개념으로 불리고 있는 용어는 efficiency rating, performance rating, performance measurement, performance (employee) evaluation, performance assessment, personnel rating, personnel appraisal 등으로 상호 혼용하여 사용하고 있다. 이러한 평가 관련 용어들에 대해서 전제상(2005)은 각각 구별하여 개념을 규정하기 어렵기 때문에 이를 평가활동의 측면에서 다음과 같이 정의하였다.

교원평가와 관련해서는 일반적으로 평정(rating), 평가(evaluation), 사정 혹은 총평(assessment), 감정(appraisal), 측정(measurement)란 용어를 사용하고 있으나 개념상 약간의 서로 다른 의미를 가진다. 평정(rating)은 평가대상에게 명명척도나 서열척도 등을 부여하여 등급을 결정하는 행위로서 각 평가항목마다 평정을 할 수 있게 한다, 예를 들어 교사로서 교과에 대한 전문성에 A등급을 부여하는 경우다. 측정(measurement)이란 사물이나 사람의 특성을 나타내기 위하여 객관적 절차에 의하여 이름이나 수를 부여하는 절차이다. 예로서 교사의 영어 능력을 나타내는 점수나 신체적 특징인 키를 잴다면 이를 측정이라 한다. 평정과 측정의 차이는 평정은 다소 주관성이 개입됨에 비하여 측정은 도구를 사용하기에 객

관적이라 할 수 있다. assessment는 사정 혹은 총평이라 하며 다양한 측정 방법을 동원하여 종합적으로 평가하는 행위를 말한다(성태제, 2002). appraisal은 감정이라고도 하며 평가대상에 대한 본질, 성격, 가치, 질적 속성 등에 관하여 전문가적 입장에서 추정 또는 예측하는 것을 말하며 특히 예술이나 프로그램의 가치를 전문성에 입각하여 평가하는 방법이라 한다(한국교육평가학회, 2004). 평가란 보다 광의의 개념으로서 측정이나 사정 등을 통하여 수집된 자료에 기초하여 가치가 부여된 주관적 판단(subjective judgement)이 부여된 행위를 말한다.

평가는 전통적으로 과거의 실적이나 인적 특성을 서열이나 우열을 정해 판정하는 비교 측정(rating)이 일반적이었다. 그러나 최근에는 조직구성원의 실적을 평가함은 물론이고 그가 지닌 잠재적 능력이나 개발 가능성까지 확대함으로서 구성원에 대한 동기부여 수단으로 활용하고 있다. 또한 평가결과를 조직 전체의 목표달성에 종합적으로 적용함으로써 조직 관리의 체제과정으로까지 활용하고 있다. 따라서 교원평가에 대한 정의는 학자들마다 다양한 관점에서 다루어지고 있다. 대체적으로 교원평가는 교원의 태도, 성격, 적성 등을 판단하며, 교원의 직무수행상의 업적이나 성과들을 측정하고, 교원의 능력, 즉 현재의 능력과 잠재능력을 동시에 개발하는 것으로 정의할 수 있다(전제상, 2005).

나. 교원평가의 목적

교원평가는 지금까지도 근무성적평정이란 용어로 사용되어 왔다. 교원평가의 개념에서 정의한 것과 마찬가지로, 근무성적평정은 교원의 직무수행 능력과 업적을 판정하고 기록하는 절차 곧 교원의 과거 및 현재의 성취를 그의 환경배경에 비추어 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 절차의 의미를 가진다.

전통적으로 교원평가는 조직 내에서 승진, 전보 및 면직 등과 같은 인사행정 결정을 위한 자료제공에 강조점을 두었다. 그러나 사회·경제적 여

건의 변화와 더불어 교육의 책무성 강조와 교육의 효과성 증진 등의 영향으로 교원평가는 교원의 전문적 성장을 통한 교수 활동의 개선과 교육조직의 질 개선에 기여하는 방향으로 강조점이 이동되고 있다. 이처럼 교원평가의 개념에는 교원을 승진시키거나, 장기간 근속 또는 해고 등을 위한 의사결정에 사용되는 총괄평가기능, 그리고 교원 자신의 역할을 보다 효과적으로 수행할 수 있도록 교수·학습 기술 증진에 초점을 두는 형성평가기능으로 구분된다. 교원평가는 평가활동의 목적을 어디에 두느냐에 따라 평가의 개념과 기능이 달라질 수 있는데, Baber(1985)는 교원평가의 두 가지 기능을 철학, 이론, 실제로 구분하여 <표 II-1>과 같이 설명하였다(전제상, 2005 재인용).

<표 II-1> 교원평가의 기능 비교

구분	형성평가	총괄평가
철학	○ 개개인을 최고로 만들도록 촉진한다.	○ 개개인이 타인에 의한 장학이나 평가를 받아 최고가 되도록 한다.
이론	○ 평가는 개개인의 직무수행을 증진토록 한다. 보수나 상벌은 내재적으로 결정된다.	○ 평가는 사회체제의 직무수행을 증진토록 한다. 보수나 상벌은 외재적으로 결정된다.
실제	○ 교수과정을 평가할 뿐 개인을 평가하지는 않는다.	○ 교수의 결과 뿐만 아니라 과정, 그리고 개인을 평가한다.

이러한 형성적 평가와 종합적인 평가의 관점으로 보면, 이들 두 개의 평가체제는 서로 분리하여 운영할 수 있지만 이들이 상호 연결될 때 교수·학습 활동과 학교조직의 효과성이 더욱 증진될 수 있는 보완적인 관계이다. 따라서 교육의 보다 높은 질을 제공하기 위하여 교원평가체제는 발달적 기능과 행정 및 통제 기능을 균형있게 수행하도록 계획하는 것이 중요하다.

다. 교원평가의 내용과 기준

교원평가의 내용은 무엇을 평가하느냐에 관한 것이며, 또 기준은 평가 과정에서 구체적으로 적용되는 것을 의미한다. 그러므로 평가기준은 평가 내용을 명확하게 구체화시켜 주고 평가대상자로 하여금 평가 과정을 보다 확실하게 인식하게 하는데 도움을 제공한다. 따라서 교육목적 달성에 기여하고 있는 교원 개인의 성공적 직무수행은 학교조직의 복합적인 차원에서 평가되어야 하기 때문에 어느 한 부분만을 근거로 평가할 수는 없다.

학교조직에서의 교원인사 평가는 학교조직의 성공적인 목표달성에의 필수적인 요소로서 평가의 주요내용을 교수·학습, 학급경영, 교과제시, 인간관계, 수업자료 및 자원 활용 등 교원의 다양한 역할을 중심으로 제시할 수 있다. 여기에서 교원의 역할을 어떻게 정의하느냐에 따라 교원평가의 내용 또한 달라진다. 역할이란 사회 질서 속에서 차지하게 되어 있는 개인의 자리 또는 지위에 따른 정상적인 행동양식을 뜻하며, 사회에서 특정한 지위에 있는 사람들이 의식적으로 수행하는 그리고 다른 사람들에 의해서도 어느 정도 명확하게 인정을 받고 있는 포괄적인 행동방식을 말한다. 역할의 개념에는 신분적 지위, 지위에 관련된 행동유형, 기대되는 직업적 활동의 요소를 포함하게 된다. 그러므로 교원의 역할이란 교원들이 의식적으로 수행하며, 또 교사들이 해야 한다고 다른 사람들이 인정하는 포괄적인 행동방식을 말한다. 이것은 역할이란 고정된 것이 아니라 시대와 사회, 문화 등에 따라 변화되는 것을 의미한다. 따라서 교원의 역할은 시대와 장소, 관점 등에 따라 지속적으로 개념을 새롭게 정의해야 하는 탄력성을 지닌다(전제상, 2001).

교원 역할에 대한 분석 결과들은 여러 가지 형태로 분류되고 있지만 교원의 역할은 교원이 그 사회에서 점유하고 있는 지위에 비추어 논의되어야 한다. 그러나 교원의 역할이란 학교조직의 범주 안에서 논의될 때 보다 분명한 개념 정의가 가능하다. 학교의 본질적 기능은 교육기능을 수행하는 데 있으며, 이러한 교육기능에는 다시 교수·학습기능과 생활지도 기

능이 있다. 또한 교육기능의 원활한 수행을 가능하게 하는 지원기능이 필요한데, 이러한 기능을 달성하기 위하여 학교의 구성원인 교사에게 직무가 부여하게 된다. 이와 같은 논의에 기초해 보면, 학교조직의 목적을 달성하기 위해서 교사가 수행해야 할 역할은 교과지도자 역할, 생활 및 특별활동지도자 역할, 학급경영관리자 역할, 연구 및 연수자 역할, 행정사무관리자 역할, 학부모 및 지역사회관계자 역할 등을 중심으로 구분될 수 있다(전제상, 2001).

학교조직에 있어서 교원의 역할이 정리되면, 이에 포함되는 구체적인 기준을 설정하고 각각의 기준에 내재된 지표들을 설정하는 작업이 뒤따르게 된다. 이러한 평가요소와 기준들은 교원의 직무를 제대로 수행하게 하는데 어느 것을 강조하느냐 하는 그 사회의 특성 등에 따라서 채택여부가 다양한 요소들로 결정될 수 있다. 교사의 핵심적인 업무인 수업의 질을 개선하고 교직자로서의 자질을 평가하는데 초점이 맞추어지고 있다. 평가내용과 기준은 근본적으로 교원의 다양한 근무수행 방향을 명시해 줄뿐만 아니라 교원의 성장과 발달을 촉진하고, 학교 교육력 향상으로까지 이어지기 때문에 교육공동체간의 상호 협의를 통하여 결정되어야 한다. 교원의 직무란 교직의 특성, 학교조직의 특성을 전제로 하여 교원이 처해 있는 제반 상황들을 종합적으로 고려해야 교원 개개인의 역할, 즉 직무를 결정할 수 있다.

라. 교원평가 방법

교원을 평가하는 접근 방법(technique)과 활용하는 도구(instrument)들은 매우 다양하다. 평가 방법은 절대적일 수 없으며 기존 상황이나 조건에 알맞은 것을 선택적으로 활용해야만 한다. 즉, 구체적으로 어떠한 것을 선택하느냐의 문제는 조직의 크기와 복잡성, 평가의 목적, 투입한 비용 등의 다양한 요인들에 의존하게 된다.

교원을 평가하는 방법은 어떤 절대적인 기준에 의거하여 개별적으로 측

정하는 것과 다른 교원의 근무 수행과 비교하여 집단적으로 혹은 상대적으로 측정하는 것으로 구분할 수 있다. 여기서는 전자를 절대적인 평가 방법이라고 말하고 후자를 상대적인 평가 방법이라고 말한다. 절대적인 평가 방법 및 도구들에는 자유기술법(essay), 도식평정척도, 행위평정법, 강제선택법(forced choice rating method), 중요사실기술법(critical incidents technique), 평정척도, 목표에 의한 관리, 그리고 자기신고법 등이 포함된다. 또한 상대적인 평가방법들에는 서열법, 등급분류법, 대조법, 강제할당법 등이 포함된다(전제상, 2005).

일반적으로 평가방법의 유형은 관리자 평가, 동료평가, 자기평가, 집단평가, 외부전문가 평가 등이 있으며, 이러한 평가유형은 나름의 장·단점을 동시에 가진다. 교원평가는 전통적으로 교장·교감에 의한 평가방식으로 진행되어 왔다. 관리자에 의한 평가방법은 평정이 사실보다 느낌이나 감정에 근거하여 이루어지는 경향이 있다. 평가 실제에서도 객관적으로 실시하기보다는 승진 예정자에게 높은 성적을 부여하는 경향이 있다. 그리고 평가에 허위 주장, 허위 자료, 개인적·전문가적 편견, 차별, 허위 보고 등과 같은 것이 반영될 개연성이 높다는 점 때문에 평가의 객관성·신뢰성 등에서 많은 문제점을 야기시켜 왔다. 이를 극복하기 위한 대안으로 등장한 것이 바로 다면평가시스템이다. 다면평가시스템은 균형적이고 포괄적인 평가방법으로 교원의 직무성과를 측정할 수 있기 때문에 교원평가의 공정성·객관성·신뢰성을 제고할 수 있다. 최근 몇 년간 새로운 교원평가시스템 도입과 관련한 주요 논란은 바로 교원평가 참여 기회를 어디까지 확대할 것인가에 대한 교육공동체간 인식의 차에 기인되는 문제이다.

마. 교원평가와 교육의 질 향상과의 관계

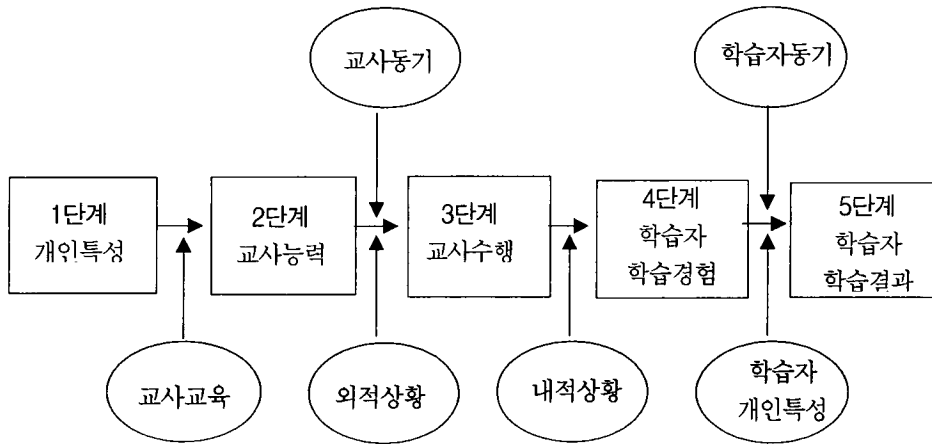
평가는 인간이 존재하는 곳 어디서에서도 수시로 일어날 수 있는 활동으로써 평가의 사전적 의미는 사물의 가치를 판단하는 것을 뜻한다. 따라서 교원평가의 기능은 교원이 자신의 역할을 보다 효과적으로 수행할 수

있도록 교수·학습 기술 증진에 초점을 두는 형성평가와 교원 승진, 임용 및 해고, 보수 등을 위한 인사결정에 사용되는 총괄평가 기능을 동시에 갖는다. 교원평가의 두 가지 기능인 형성적 평가와 총괄적 평가에 대해 그 특성상의 차이점을 평가의 목적과 철학, 근거 등 내재적인 측면과 평가요소, 평가정보의 수집, 평가의 주체, 평가정보의 활용 등 외재적인 측면으로 구분하여 비교하면 <표 II-2>와 같다(Manatt, 1998, 전재상, 2005 재인용).

<표 II-2> 교원평가의 기능별 특성 비교

구 분	형성적 기능	총괄적 기능
목적	수업의 질 개선	합리적 의사결정
철학	교사는 스스로 수월성을 추구하는 존재	교사는 타인의 감독과 평가를 받을 때만 수월성을 추구하는 존재
이론	평가는 개인의 직무수행 향상을 위해 이루어지는 활동(내적 강화 중시)	평가는 학교조직의 발전을 위해 이루어지는 활동(외적 강화 중시)
실제	수업의 과정과 수업행동에 대한 조언 중시	수업의 결과와 교사간 비교와 분류 중시
초점	교사 개인	학교 이해관련자 모두
평가준거	개별준거 설정	동일준거 설정
평가주체	자신, 동료교사, 학생	학교행정가, 평가전문가
정보출처	자기평가, 연구수업, 교실관찰, 수업 녹화분석, 포트폴리오, 학생설문지 등	교실관찰, 연구수업, 수업 녹화 분석, 포트폴리오, 학생설문지, 학생성취도 등
평가참여	하의 상달식, 자발적	상의 하달식, 의무적
평가결과	개방적	폐쇄적

또한 Medly, Coker & Soar(1984)은 평가의 대상을 인간에 초점을 두고 교원평가가 전개되는 과정을 다섯 단계로 구분하고 각 단계마다 평가에 영향을 미치는 중요한 요인들을 <그림Ⅱ-1>과 같이 제시하고 있다(전제상, 2005).

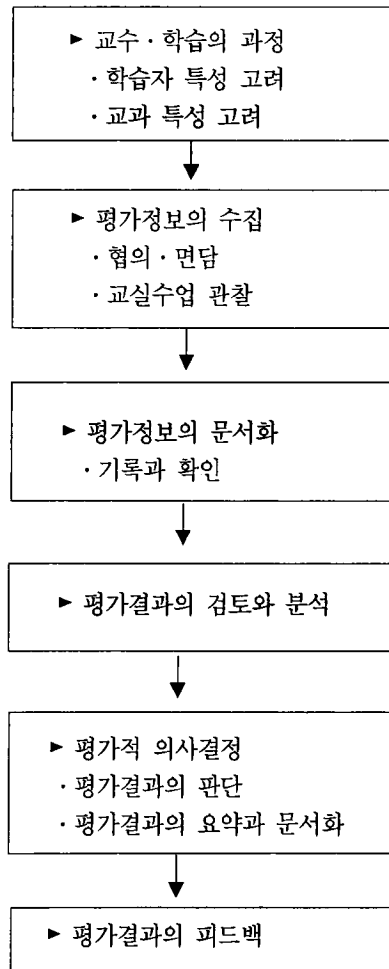


<그림 Ⅱ-1> 교직단계별 교사평가의 과정

1단계에서는 예비교사의 능력, 지식, 가치관, 태도 등의 개인적 특성을 측정함으로써 예비교사의 교사교육과정 이수가능성에 대한 자질을 평가하게 된다. 2단계에서는 교직을 성공적으로 수행하는데 필요한 최소한의 전반적 능력을 측정하여 교사로서의 자격 인정 여부를 평가하게 된다. 여기서는 교사교육과정의 내용이 교사능력에 중요한 영향을 미친다. 3단계부터는 현장교사로 임용된 이후에 이루어지는 평가를 나타낸다. 3단계에서는 실제 교실수업 상황에서 수행되는 교사의 능력을 평가하게 되며 교사의 동기와 외적인 상황이 평가에 중요한 영향을 미치게 된다. 외적상황 변인에는 학교시설물, 수업매체와 같은 물리적 환경요인과 지역사회와의 관계나 효과적 수업을 지원해 주는 인적환경 요인 등이 포함된다. 4단계는 교사의 수업내용이 학습자의 학습경험에 미치는 영향을 평가하는 단계로서 학급크기, 평균 능력수준, 교우관계의 특성과 같은 학급내적 상황변인이 평가에 영향을 미친다. 5단계는 수업 결과로 나타

나는 학습자 내부의 변화정도에 근거하여 교사를 평가하는 단계로서 학습자의 동기와 능력, 흥미, 태도와 같은 개인특성이 평가에 중요한 영향을 미치는 변인으로 작용한다.

이상에서 제시한 평가단계 중 1, 2단계는 교사의 개인적 자질을 평가하는 것이며 5단계는 학생의 행동에 근거하여 평가하는 것으로서 일반적으로 3, 4단계에서 이루어지는 평가를 수업평가라고 한다. 교사평가의 과정 중 3, 4단계에서의 수업평가의 과정은 <그림 II-2>와 같은 절차에 따라 진행된다.

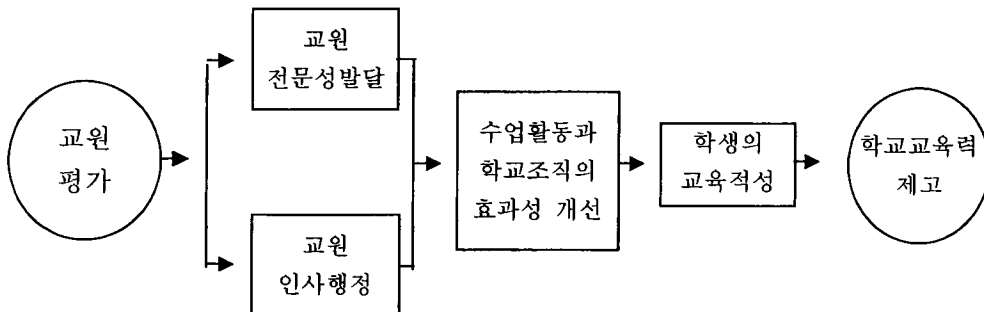


<그림 II-2> 수업평가의 절차

수업평가의 절차는 교수·학습과정에 대한 정보를 수집하는 것에서부터 시작된다. 정보 수집은 교사와의 면담이나 협의, 교실 관찰, 문서화된 수업자료 등으로부터 교사와 평가자간의 상호협약에 의해 이루어진다. 평가자는 수집된 정보에 대한 검토와 분석의 과정을 거쳐 교사의 교수 능력을 판단하고 평가결과에 대한 해석과 설명을 요약하여 문서로 작성·제출함으로써 평가결과를 교사 개인이나 학교조직에게 피드백하게 된다(성태제, 2002).

학교조직에서 교원평가는 승진이나 전보 등의 인사행정 결정을 위한 자료를 제공하는 기능 외에도 교원 개인의 전문적인 성장과 발달을 도모하는 한편 교육조직의 효과성을 증가시킴으로써 보다 높은 교육의 질을 제공하는 데 기여할 수 있다. 이의 관계를 제시하면 <그림 II-3>과 같다.

교원의 전문성 발달은 직무수행의 과정에 초점을 두는 형성적인 평가, 교원인사행정은 직무수행의 결과에 초점을 두는 총괄적인 평가를 동시에 강조하고 있다. 이러한 형성적 평가와 총괄적인 평가의 관점으로 보면, 이러한 두 가지의 평가기능은 서로 분리하여 운영할 수 있지만 이들이 상호 연결될 때 교수·학습 활동과 학교조직의 효과성이 더욱 증진될 수 있다. 따라서 교원평가는 인사행정기능과 더불어 앞으로 더욱 강조되어야 할 전문성 발달을 위한 기능이 통합됨으로써 교수·활동과 학교조직의 효과성이 증진되고, 학교조직의 효과성 증진은 학생의 교육적 성장으로 이어져, 결국에는 보다 높은 학교교육의 질을 담보할 수 있을 것이다(전제상, 2004).



<그림 II-3>교원평가와 교육의 질 향상 관계

2. 교원근무성적평정의 현황

가. 교원 근무성적평정의 변천

우리나라 공무원에 대한 평가제는 1961년 5·16혁명 이후 논의되어 같은 해 10월 각령 제234호(1961. 10. 22)로 근무성적평정규정이 제정되었고 이듬해 동 규정의 시행 세칙 요강(1962. 8. 16)이 발표되면서 시작되었다. 교원의 근무성적평가제도는 1964년에 교육공무원승진규정(대통령령 제1963호, 1964. 7. 8)의 제정으로 실시되었다. 이 승진규정은 제정 이후 수차례의 부분 개정과 1997년의 전문 개정, 2007년의 전면 개정 등 30차례의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다(한만길 외, 2007). 교원근무성적평정은 이 승진규정 제3장 근무성적평정(제16조부터 제28조까지)에서 평정의 기준(제16조), 평정표(제17조), 평정자와 확인자(제18조), 평정시기(제19조), 평정의 예외(제20조), 평정점의 분포비율(제21조), 평점의 채점(제22조), 근무성적평정조정위원회(제23조), 근무성적평정의 조정(제24조), 평정결과의 보고(제25조), 평정결과의 공개(제26조), 근무성적평정결과의 활용(제27조), 특별근무성적평정(제28조), 교사의 근무성적평정(제28조의 2), 별지 등으로 규정되어 있다. 이 승진규정상 교원 근무성적평정제의 변천사항을 정리하면 다음 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 교원 근무성적평정 규정의 변천내용

구분	1964년 제정	1972년 개정	1986년 개정	1990년 개정	2007년 전면 개정
평가목적	○ 승진임용에 있어서 인사행정의 공정을 기함				
평가기준	○ 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평가할 것 ○ 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의해서 평가할 것 ○ 신뢰성과 타당성을 보장하도록 할 것 ○ 평가대상자의 근무성적을 종합적으로 분석 평가할 것				
평가준거 및 배점	근무실적(30점) 학급운영 8점 학습지도 8점 생활지도 8점 교육연구 6점 직무수행(15점) 기본실력 5점 지도력 5점 창의력 5점 직무수행태도(15점) 책임감 5점 협조성 5점 준법성 5점	40점	20점	자질 및 태도 (24점) 교육자의 품성 12점 사명 의식 12점 근무실적 (56점) 학 습 지 도 24점 생 활 지 도 16점 학 급 경 영 16점 총 80점	교사의 경우 자질 및 태도 (20점) 교육자로서의 품성 10점 공직자로서의 자세 10점 근무실적 및 근무수행 능력(80점) 학습지도 40점 생활지도 20점 교육연구 및 담당업무 20점 총 100점 전면 개정
평가분포 비율	우 20% 양 70% 가 10%	수 10% (74점 이상) 우 30% (58-73점) 양 50% (32-57점) 가 10% (31점 이하)	수 20% (72점 이상) 우 30% (64-71점) 미 40% (56-63점) 양 10% (31점 이하)	수 20% 우 40% 미 30% 양 10%	수30%(95점 이상) 우40%(90-95점 미만) 미20%(85-90점 미만) 양10%(85점 미만)
평가시기	매년 6월과 12월 2회 (1965. 3. 5일 법 개정으로 매년 12월로 개정)	연 1회 12월 31일 기준			
평정자 및 확인자	교장 및 교감				교장, 교감, 다면평가(동료교사 중 3인 이상 참여)
평정 채점	교장(확인자) 50%, 교감(평정자) 50%				교감 30%, 교장 40%, 다면평가 30%
평가기간	1년	3년	2년 (1994년부터)	교사 : 10년 (매년 1년씩 가산)	
평가결과 의 공개	비공개 원칙				제한적 공개

나. 교원 근무성적평정의 현황

교육공무원승진규정(2007.5.25 대통령령 제20068호)은 5장 48조 부칙 및 별지서식으로 구성되어 있다. 장별 내용은 제1장 총칙, 제2장 경력평정, 제3장 근무성적평정, 제4장 연수성적의 평정, 제5장 승진후보자명부 등으로 구성되어 있다. 근무성적평정은 제3장 제16조부터 제28조까지 규정되어 있고 별지서식이 첨부된다. 이러한 규정의 주요한 내용은 다음과 같다(한만길 외, 2007).

1) 교원 근무성적평정의 목적

교원근무성적 평정의 목적은 제1장 총칙의 제1조 목적에서 ‘이 영은 교육공무원법 제13조 및 제14조의 규정에 의하여 교육공무원의 경력, 근무성적 및 연수성적의 평정과 승진후보자명부의 작성에 관한 사항을 규정함으로써 승진 임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기함을 목적으로 한다’고 규정하여 인사행정의 공정을 목적으로 하고 있다. 그리고 제27조(근무성적평정결과의 활용)에서 ‘근무성적평정의 결과는 전보·포상 등 인사관리에 반영하여야 한다’고 규정하고 있다. 따라서 근무성적평정의 목적과 기능은 인사관리에 반영하고, 인사행정의 공정을 기하는 것으로 규정하고 있을 뿐이다.

2) 교원 근무성적평정의 기준

교원근무평정의 기준은 제3장 근무성적평정을 전면적으로 개정하여 교감(장학사, 교육연구사)과 교사로 구분하여 관련 규정을 제시하고 있다.

교감 등의 경우, 제16조 (평정의 기준)는 교감 등의 평정에 대해 ① 근무성적의 평정은 당해 교육공무원의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도를 평가한다. ② 근무성적평정자는 평정대상자로 하여금 평정대상기간동안의 업무수행실적에 대하여 매년 12월 31일을 기준으로 자기실적평가서를 작성하여 제출하게 하여야 한다. ③제2항의 규정에 의한 자기실적평가서는 별지 제2호 서식에 의한다. ④ 근무성적평정시 다음 각 호의 기준과 제2항의 규정에 의한

여 평정대상자가 작성하여 제출한 교육공무원자기실적평가서를 참작하여 평가하여야 한다. 1. 직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 평정할 것, 2. 평정자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의하여 평정할 것, 3. 신뢰성과 타당성을 보장하도록 할 것, 4. 평정대상자의 근무성적을 종합적으로 분석·평가할 것' 등으로 규정하고 있다.

교사의 경우, 제28조의2 (근무성적평정 및 다면평가의 실시 등) ① 교사에 대하여는 매년 12월 31일을 기준으로 하여 해당 교사의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도에 관하여 근무성적평정과 다면평가를 정기적으로 실시하고, 각각의 결과를 합산한다. ② 근무성적평정 및 다면평가의 기준에 관하여는 제16조를 준용하되, 교사의 자기실적평가서는 별지 제3호의2서식에 따른다.

교감(장학사, 교육연구사) 및 교사의 근무성적평정표와 평정사항이 다음 <표 II-4>와 <표 II-5>와 같이 규정되어 있다.

<표 II-4> 교감 및 장학사·교육연구사의 근무성적평정 사항

구 분	평정사항	평정요소	평 정 내 용
교 감	자질 및 태도	교 육 자 로 서의 품성 (10점)	· 학교의 관리·경영에 있어서 교직원의 신뢰와 존경을 받고 있는가 · 교육자로서의 사명과 직무에 관한 책임을 자각하고 있는가 · 다른 의견·입장·습관에 대한 이해나 포용성이 있는가 · 교육자로서의 청렴한 생활태도와 예의를 갖추었는가
		공 직 자 로 서의 자세 (10점)	· 교육에 대한 올바른 신념을 가지고 있는가 · 근면하고 직무에 충실하며 솔선수범하는가 · 교육계획의 개선에 힘쓰며 적극적으로 직무를 수행하는가 · 공무수행시 공사의 구분은 적정한가
	근무실적 및 근무 수행능력	교 육 활 동 지원 및 교육연구 (40점)	· 학교가 당면하고 있는 문제를 파악하고 개선하려는 노력이 적절한가 · 교육활동의 교육적 배려가 적절한가 · 교사의 자질·능력·경험에 따라 교무분장을 하고 지원하는가 · 교원 연구·연수활동의 추진과 지원을 효율적으로 추진하는가
		교원지원 (20점)	· 직원에 대한 지도력이 있으며 교내의 질서를 유지하는데 힘쓰고 있는가 · 교육활동의 평가는 적절하게 이루어지고 있는가 · 교직원의 복무·복지후생 등에 관하여 필요한 배려를 하고 있는가 · 교원의 인사와 관련한 의견을 적절하고 공정하게 반영하고 있는가
		행정·사무 관리 (20점)	· 사무처리가 합리적이고 정확하며 적절한가 · 교내의 제 규정을 적절히 적용하며 잘 정비하는가 · 교육시설·설비를 교육활동에 유효하게 활용하고 있는가 · 학교안전관리와 보안에 적절한 조치를 취하고 있는가
장학 사·교 육연 구사	자질 및 태도	교육자로 서의 품성 (10점)	· 교육공무원으로서의 사명과 직무에 관한 책임을 자각하고 있는가 · 교육공무원으로서의 청렴한 생활태도와 예의를 갖추었는가 · 동료들에게 적극적으로 협력하며 포용성이 있는가 · 장학·연구 활동에 있어서 교원의 신뢰와 존경을 받고 있는가
		공 직 자 로 서의 자세 (10점)	· 교육에 대한 올바른 신념을 가지고 있는가 · 근면하고 직무에 충실하며 솔선수범 하는가 · 교육행정(연구) 업무의 기획에 창의성이 있는가 · 공무수행시 공사의 구분은 적정한가
	근무실적 및 근무 수행능력	교육활동 지원 및 교육연구 (40점)	· 교육정책의 추진 및 교육활동의 지원이 적극적이고 합리적인가 · 장학(연구)업무를 조직적으로 기획하고 효과적으로 추진하는가 · 교육현장에 필요한 장학(연구)활동을 자발적으로 행하고 있는가 · 장학(연구)활동에 대한 현장의 반응은 적절한가
		교원지원 (20점)	· 교원의 장학(연구)활동에 대한 지원을 적극적으로 추진하는가 · 교원의 교육활동에 대한 지원이 적절하고 공정한가 · 교육현장에 대한 장학(연구)활동의 자세가 바람직한가 · 장학(연구)활동의 결과를 적절하게 평가하고 개선하는가
		행정·사무 관리 (20점)	· 제 규정을 숙지하고 적절히 적용하는가 · 적극적이고 봉사적인 공무수행을 하는가 · 사무처리가 합리적이고 정확하며 공정한가 · 직무에 관한 전문적인 지식과 수행능력을 충분히 지니고 있는가

<표 II-5> 교사의 근무성적평정 사항

구분	평정사항	평정요소	평정내용
교사	자질 및 태도	교육자로서의 품성 (10점)	· 교원의 사명과 직무에 관한 책임과 긍지를 지니고 있는가 · 교원으로서의 청렴한 생활태도와 예의를 갖추었는가 · 학생에 대한 이해와 사랑을 바탕으로 교육에 헌신하는가 · 학부모·학생으로부터 신뢰와 존경을 받고 있는가
		공직자로서의 자세 (10점)	· 교육에 대한 올바른 신념을 가지고 있는가 · 근면하고 직무에 충실하며 솔선수범하는가 · 교직원간에 협조적이며 학생에 대해 포용력이 있는가 · 자발적·적극적으로 직무를 수행하는가
	근무실적 및 근무 수행능력	학습지도 (40점)	· 수업연구 및 준비에 최선을 다하는가 · 수업방법의 개선 노력과 학습지도에 열의가 있는가 · 교육과정을 창의적으로 구성하며 교재를 효율적으로 활용하는가 · 평가계획이 적절하고, 평가의 결과를 효율적으로 활용하는가
		생활지도 (20점)	· 학생의 인성교육 및 진로지도에 열의가 있는가 · 학교행사 및 교내외 생활지도에 최선을 다하는가 · 학생의 심리, 고민 등을 이해하기 위하여 노력하고 적절히 지도하는가 · 교육활동에 있어 학생 개개인의 건강·안전지도 등에 충분한 배려를 하는가
		교육연구 및 담당업무 (20점)	· 전문성 신장을 위한 연구·연수활동에 적극적인가 · 담당업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가 · 학교교육목표의 달성을 위한 임무수행에 적극적인가 · 담당업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가

3) 교원 근무성적평정의 과정 및 절차

교원근무성적평정의 과정과 절차는 다음과 같다.

첫째, 교원의 자기실적평가서 작성 제출은 동 규정 제16조 제2항에 의하여 근무성적평정자는 평정대상자로 하여금 평정대상기간동안의 업무수행실적에 대하여 매년 12월 31일을 기준으로 교원 자기실적평가서를 작성하여 제출하게 한다. 교감의 자기실적평가서는 별지 제2호 서식에 규정하고 있으며, 다음과 같다.

() 자기실적평가서 (제16조관련)

1. 평가 지침

근무실적평정의 신뢰성과 타당성이 보장되도록 객관적 근거에 따라 종합적으로 평가하여야 한다.

2. 평가 기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

3. 평가자 인적사항

○ 소 속: ○ 직 위: ○ 성 명:

4. 담당업무

5. 자기실적 평가

가. 교육활동지원 및 교육연구

○ 교육활동지원 및 교육연구 추진 목표(학년 초 또는 연초에 계획되었던 교육활동 지원 및 교육연구 추진 목표)

○ 교육활동 지원 및 교육연구 추진 실적(학년 초 또는 연초에 목표한 내용과 대비하여 추진 실적을 구체적으로 작성)

나. 교원지원

○ 교원지원 추진 목표

○ 교원지원 추진 실적

다. 행정·사무관리

○ 행정·사무관리 추진 목표

○ 행정·사무관리 추진 실적

자기평가	목표달성도	당초 설정한 목표에 대한 달성 정도	만족	보통	미흡
	창 의 성	담당 업무 등의 창의적인 업무수행 정도	만족	보통	미흡
	적 시 성	담당 업무를 기한 내 효과적으로 처리한 정도	만족	보통	미흡
	노 력 도	목표달성을 위한 노력, 공헌도	만족	보통	미흡

년 월 일

작성자(본인) 성명 서명(인)

교사의 자기실적평가서는 별지 제3호의 2서식에 규정하고 있다. 교사의 자기실적평가서의 내용은 평가지침, 평가기간, 평가자의 기초자료, 자기실적평가(학습지도, 생활지도, 교육연구, 담당업무), 자기평가종합상황으로 구성되어 있으며, 자기평가의 항목에는 목표달성도, 창의성, 적시성, 노력도를 만족, 보통, 미흡의 3단계로 평가하도록 되어 있다. 교사자기실적평가서의 양식은 다음과

〈표 II-6〉 교육공무원 자기실적평가서

1. 평가 지침

2. 평가 기간: 년 월 일부터 년 월 일까지

○ 소 속 : ○ 직 위 : ○ 성 명 :

○ 담당 학급 : ○ 담당 과목 :
○ 담당 업무 : ○ 연간 수업시간 수 :
○ 연간 학생상담 시간 수(교과) : ○ 연간 학부모상담 시간 수(교과) :
○ 연간 학생상담 시간 수(생활) : ○ 연간 학부모상담 시간 수(생활) :

- 담당업무 추진목표
- 담당업무 추진실적
- 창의적 업무개선 사항

자 기 평 가	목표달성도	당초 설정한 목표에 대한 달성 정도	만족	보통	미흡
	창 의 성	학습지도, 생활지도, 교육연구 및 담당업무 등에서 창의적인 업무수행 정도	만족	보통	미흡
	적 시 성	학습지도, 생활지도, 교육연구 및 담당업무 등을 기한 내 효과적으로 처리한 정도	만족	보통	미흡
	노 력 도	목표달성을 위한 노력, 공헌도	만족	보통	미흡

- 22 -

둘째, 평정자와 확인자는 동 규정 제18조와 제28조 4에 의하여 평정자와 확인자는 승진후보자명부 작성권자가 정한다. 다만, 교사의 경우, 다면평가자는 근무성적의 확인자가 구성하되, 평가대상자의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도를 잘 아는 동료교사 중에서 3인 이상으로 구성한다. 이 경우 다면평가자 구성에 관한 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 승진후보자명부작성권자가 정한다. 또한 근무성적평정과 다면평가 결과의 합산은 근무성적의 평정자와 확인자가 행한다.

셋째, 평정의 시기는 동 규정 제19조 및 제28조 2에 의하여 근무성적평정은 매년 12월 31일을 기준으로 하여 정기적으로 실시한다.

4) 교원 근무성적평정의 방법

교원근무성적평정 방법은 다음과 같다. 첫째, 승진예정자 평정에서의 근무성적평정의 배점은 동 규정 제40조에 의해 교감의 경우, ① 교육공무원의 승진후보자명부(이하 "명부"라 한다)는 경력평정점 70점, 근무성적평정점 100점, 연수성적평정점 18점(교장·장학관·교육연구관승진후보자 명부작성대상자의 경우에는 18점)을 각각 만점으로 평정하여 그 평정점을 합산한 점수가 높은 승진후보자의 순서대로 등재한다. 다만, 교사의 경우, ② 제2조제1항제2호에 해당하는 자에 대하여는 별지 제6호의2서식을 사용하여 명부를 작성하되, 경력평정점 70점, 합산점 100점, 연수성적평정점 30점을 각각 만점으로 평정하여 그 평정점을 합산한 점수가 높은 승진후보자의 순서대로 등재한다.

둘째, 승진후보자 명부작성에서 근무성적평정 활용기간은 교감의 경우는 명부의 작성기준일부터 3년 이내에 해당 직위에서 평정한 평정점을 대상으로 하여 다음 계산방식에 따라 산정한다. 이 경우 평정점의 평균을 계산함에 있어서 제20조제2항 및 같은 조 제5항부터 제7항까지의 규정에 따라 평정한 평정점은 해당 평정단위 연도의 평정점으로 본다.

근무성적평정점 = (최근 1년 이내 평정점 × 50/100) + (최근 1년 전 2년 이내 평정점 × 30/100) + (최근 2년 전 3년 이내 평정점 × 20/100)

④ 제2항에 따른 교사의 합산점은 명부의 작성기준일부터 10년 이내에 해

당 직위에서 평정한 합산점을 대상으로 하여 다음 계산방식에 따라 산정한다. 이 경우 합산점의 평균을 계산함에 있어서 제20조제2항 및 같은 조 제5항부터 제7항까지의 규정에 따라 평정한 근무성적평정점 및 다면평가점은 각각 해당 평정단위 연도의 평정점 및 평가점으로 본다.

합산점 = (최근 1년 이내 합산점 $\times$ 25/100) + (최근 1년 전 2년 이내 합산점 $\times$ 20/100) + (최근 2년 전 3년 이내 합산점 $\times$ 15/100) + (최근 3년 전 4년 이내 합산점 $\times$ 10/100) + (최근 4년 전 5년 이내 합산점 $\times$ 10/100) + (최근 5년 전 6년 이내 합산점 $\times$ 5/100) + (최근 6년 전 7년 이내 합산점 $\times$ 5/100) + (최근 7년 전 8년 이내 합산점 $\times$ 4/100) + (최근 8년 전 9년 이내 합산점 $\times$ 3/100) + (최근 9년 전 10년 이내 합산점 $\times$ 3/100)

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 근무성적평정점 또는 합산점(이하 "평정점등"이라 한다)을 산정함에 있어서 평정대상기간 중 평정점등이 없는 평정단위연도가 있는 때에는 제3항 및 제4항의 평정대상기간에 불구하고 그 평정단위연도의 전후에 평정한 평정점등의 평균을 그 평정단위연도의 평정점등으로 한다. 이 경우 평정점등이 없는 평정단위연도전의 평정점등이 없는 때에는 그 평정단위연도전의 평정점등은 85점으로 한다.

⑥ 제3항 및 제4항에 따른 평정점등을 계산함에 있어서 소수점 이하는 넷째자리에서 반올림하여 셋째자리까지 계산한다.

셋째, 평정점의 분포비율은 동 규정 제21조에 의하여 ① 근무성적은 평정결과가 다음 각 호의 분포비율에 맞도록 평정하여야 한다. 다만, 제4호의 근무성적평정점에 해당하는 자가 없거나 그 비율이하일 때에는 제4호의 비율을 적용하지 아니할 수 있다. 이 경우 제4호의 비율 또는 나머지 비율은 제3호에 가산한다.

1. 수(95점 이상) 30퍼센트
2. 우(90점 이상 95점 미만) 40퍼센트
3. 미(85점 이상 90점 미만) 20퍼센트
4. 양(85점 미만) 10퍼센트

② 제1항의 규정에 의한 평정점의 분포비율을 적용함에 있어서 평정자 및 확

인자는 소속 평정대상자의 직위별로 평정분포 비율에 맞도록 평정한다.

③ 평정대상 교감 등 및 교사의 근무성적 총평정점은 특별한 사정이 없는 한 동일하지 아니하도록 한다.

넷째, 평정의 채점은 동 규정 제22조에 의하여 ①교감 등의 근무성적의 평정점은 100점을 만점으로 하되, 평정자의 평정점과 확인자의 평정점을 각각 50퍼센트로 환산한 후 그 환산된 점수를 합산하여 산출한다. ②확인자가 교감 등의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적평정확인위원회의 심의를 거쳐야 한다. ③제2항의 규정에 의한 근무성적평정확인위원회는 근무성적평정확인자가 소속된 기관에 설치하되, 그 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 설치기관의 장이 정한다.

또한 제28조의7 (평정 등의 채점) ① 교사의 근무성적 평정점은 평정자가 100점 만점으로 평정한 점수를 30퍼센트로, 확인자가 100점 만점으로 평정한 점수를 40퍼센트로 환산한 후 그 환산된 점수를 합산하여 70점 만점으로 산출한다. ② 다면평가점은 다면평가자가 100점 만점으로 평정한 점수를 30퍼센트로 환산하여 30점 만점으로 산출한다. ③ 합산점은 근무성적평정점과 다면평가점을 합산하여 100점 만점으로 산출한다.

다섯째, 근무성적평정조정위원회의 설치와 기능은 동 규정 제23조에 의하여

①교감 등의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적평정조정위원회(이하 "조정위원회"라 한다)의 심의·조정을 거쳐야 한다. ②조정위원회는 승진후보자명부작성 단위기관별로 둔다. 다만, 초등학교 또는 이와 같은 등급학교의 교감의 경우에는 승진후보자명부작성 단위기관외에 교육장 소속하에 둘 수 있다. ③조정위원회는 평정대상자의 상위직공무원중에서 그 설치기관의 장이 지정하는 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 그 설치기관의 장의 차순위자가 된다.

제24조 (근무성적평정의 조정) ①조정위원회는 다음 각 호의 사항을 참작하여 평정대상 교감 등의 평정점을 조정할 수 있다. 1. 평정대상 교감등 전원의 분포비율

2. 소속기관간 및 보조기관간의 균형 3. 기타 근무성적평정의 신뢰성과 타당성을 높이기 위하여 필요한 사항

②조정위원회의 설치기관의 장은 제1항의 규정에 의한 조정결과가 심히 부당하다고 인정하는 경우에는 당해 조정위원회에 대하여 이의 재조정을 요구할 수 있다.

또한 제28조의8 (합산점 조정) ① 교사의 근무성적평정과 다면평가의 결과를 합산할 때에는 조정위원회의 심의·조정을 거쳐야 한다. ② 제23조제2항 본문에 불구하고 중학교 또는 이와 같은 등급학교 및 초등학교 또는 이와 같은 등급학교 교사의 경우에는 조정위원회를 승진후보자명부작성 단위기관 외에 교육장 소속하에 둘 수 있다. ③ 합산점의 조정에 관하여는 제24조를 준용한다.

여섯째, 평정결과에의 보고는 동 규정 제25조 및 제28조 9에 의하여 제14조의 규정을 준용하고 있으므로 근무성적평정을 실시한 때에는 그 결과를 근무성적경력평정표에 기록하여 평정후 10일 이내에 평정대상자의 임용권자에게 보고하여야 한다. 이 경우 교육장의 관할 하에 있는 공립의 유치원·초등학교·공민학교와 이에 준하는 특수학교 및 각종학교의 교감과 교사의 근무성적평정표는 당해 교육장을 거쳐야 한다.

일곱째, 평정결과는 공개를 원칙으로 하고 있다. 동 규정 제26조에 의하여 평정대상자의 요구가 있는 때에는 특별한 사정이 없는 한 본인의 최종 근무성적평정점을 알려주어야 한다.

5) 교원 근무성적 평정 결과의 활용

동 규정 제27조에서 근무성적평정의 결과는 전보·포상 등 인사관리에 반영하도록 규정하고 있다. 그리고 승진후보자명부작성시에 제45조에 정한 동점자의 순위결정을 1. 근무성적이 우수한 자, 2. 현직위에 장기근무한 자, 3. 교육공무원으로서 계속 장기근무한 자 등으로 하고 있다.

6) 특별근무성적 평정

동 규정 제28조에서 특별근무성적평정으로 ① 공무원 수당 등에 관한 규정

제7조의2의 규정에 의한 성과상여금을 지급하기 위하여 제16조의 규정에 의한 근무성적평정결과 근무성적이 우수한 자에 대하여 특별근무성적평정을 실시할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의한 특별근무성적평정 실시의 방법·시기 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 교육인적자원부장관이 정한다.

7) 평정의 예외

평정의 예외 조항은 제20조에 규정하고 있다. ①교감 등이 휴직·직위해제 기타 사유로 평정단위연도의 전 기간을 근무하지 아니한 경우에는 평정하지 아니한다. ②교감 등이 평정단위연도의 전 기간을 연수나 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관외의 기관에의 파견으로 인하여 근무성적을 평정할 수 없을 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기평정이 있는 때까지 파견전 2회의 근무성적평정의 평균을 당해 교감 등에 대한 평정으로 갈음한다. ③교감 등이 2개월 이상 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관의 다른 직위를 겸임하거나 연수외의 사유로 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관에 파견 근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견되는 기관의 의견을 반영하여 제16조 및 제21조의 규정에 의하여 평정한다. ④교감 등이 승진후보자명부 작성단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 교감등의 근무성적평정표를 지체 없이 그 기관에 이관하여야 한다. ⑤교감 등이 신규 채용되거나 교사가 신규 임용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다. 다만, 교사로 강임된 자가 승진 임용된 경우에는 강임되기 이전의 직위에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 한다. ⑥교감 등이 상위의 교원자격을 취득한 때에는 그로부터 2개월이 경과한 후에 상위의 교원자격 취득 전의 평정을 참작하여 평정하여야 한다. ⑦교감 등이 전직된 경우에는 전직된 당해 연도 평정외의 평정은 전직되기 전의 직위에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다. 다만, 장학사 또는 교육연구사의 경우에는 교감등의 직위에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다.

또한 제28조의5 (평정 등의 예외) ① 근무성적평정과 다면평가의 예외에 관하여는 제20조제1항부터 제3항까지의 규정, 같은 조 제5항부터 제7항까지

의 규정을 각각 준용한다. ② 교사가 승진후보자명부 작성단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 그 교사의 근무성적평정표와 다면평가표, 근무성적평정 및 다면평가 합산 표를 지체 없이 그 기관에 이관하여야 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 2007년 5월의 교육공무원 승진규정의 내용이 전면적으로 변화되었음을 확인할 수 있다.

3. 교원근무성적평정의 문제점

교원근무성적평정의 대표적인 문제점에 대해서는 법적 체계의 미흡성, 평가 목적의 협소성, 평가대상의 제한성, 평가내용의 획일성, 근무성적평정기준의 불명료성, 평가결과의 제한적 활용 및 제한적 공개 등을 들 수 있다(박영숙, 1992; 김남순, 1992; 최희선 외, 1999; 박덕규 외, 2000; 전제상, 2001, 이종재, 2004; 2004; 전제상, 2005; 한국교육학회 외, 2005; 박종섭, 2005; 유균상 외, 2005; 교육혁신위원회, 2006; 한국교육개발원, 2007). 이러한 교원근무성적평정제의 문제점에 관해서 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 법적 체계의 미흡성

교원근무성적평정의 법적 근거는 교육공무원승진규정에서 찾을 수 있다. 즉, 교육공무원의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도에 대한 평가는 교육공무원승진규정 중의 제3장인 제16조부터 제28조까지에 걸친 교육공무원의 근무성적평정 규정에 의거하여 실시하도록 하고 있다. 이 제도는 1964년 7월 8일(대통령령 제1863호) 교육공무원승진규정 제정에 의하여 교원을 평가한 이래로 2007년까지 30차례의 크고 작은 변화를 거치면서 발전하여 왔다.

교원근무성적평정에 관한 법규상의 미흡은 교원근평 체계의 미확립성을 의미한다. 즉, 교원근평이 법규상으로 교육공무원승진규정의 하위영역으

로 포함되어 있을 뿐 별도의 교원근평체제 운영을 위한 법 규정이 없다. 이것은 교원근평이 단위학교와 교육조직 내에서 수행할 수 있는 다양한 기능들 중 오직 인사행정 결정을 위한 자료 제공 기능과 교원들의 근무수행을 감시하는 통제 기능(총괄평가)으로만 설정되어 교원의 전문성 발달을 촉진하는 평가의 본래적 기능을 고려하지 못하고 있음을 보여주고 있다. 교원근평제는 교원인사정책의 중요 영역임에도 불구하고 교육공무원 승진규정의 하위 영역으로만 존재하여 독자적인 운영체제를 갖추지 못했다는 점이다. 즉, 교원평가체제가 독자적인 법령체제를 구비하지 못함으로써 법적 위상은 물론 교원평가의 본질적인 기능인 교원의 전문성 발달을 유도하는데 한계를 가진다.

나. 평가 목적의 협소성

교원평가의 목적은 학교조직의 유지·발전을 위한 인사행정의 용도인 승진, 전보, 해고, 보수 등의 기능과 개인의 전문성 신장의 용도인 수업지도 및 교수방법 기술 등의 기능을 갖지 못하고 있다. 현행 교원근무성적평정은 교원의 승진·전보·포상 등 인사결정을 위한 근거 자료로만 활용되고 있다. 우수한 교원을 발굴·유지하거나 교원 개인의 자질을 계발하는 등 다른 용도로는 활용되지 못하고 있다.

현실적으로 단위학교에서 개별 교사들이 학교교육 목표달성에 대한 공헌도 및 기여도가 서로 다름에도 불구하고 우수한 교원에게 적절한 보상이 돌아갈 수 있도록 교원평가제도가 작동되지 못하고 있다. 결과적으로 교원평가는 곧 승진이라는 등식만이 통용되는 것으로 고착화되고 말았다.

다. 평가대상의 제한성

교원평가는 인적자원 개발차원이든 책무성 차원이든 교원이라면 누구든지 예외가 있어서는 안 된다. 그런 점에서 교장, 교감, 교사 등 교원 모두가

평가 대상이어야 한다. 그러나 현실은 교원평가의 대상이 제한적으로 운영되고 있다. 즉, 교원의 근무성적평정은 교감(장학사, 교육연구사)용 및 교사용 근무성적평정표에 의하여 실시되고 있을 뿐 교장을 평가하는 근무성적평정은 없다. 즉, 사립학교 교원에 대한 평가 또한 소홀히 다루어지고 있다. 국·공립학교 교원에 국한하여 근무성적평정제도를 운영하고 있을 뿐 대부분의 초·중등 사립학교와 유아교육기관 등에서는 교원평가가 제대로 시행되지 않고 있다.

라. 평가내용의 획일성

교원평가는 교원의 투입·과정·산출 영역 모두에 관심을 가져야 하고, 교원 개인이 담당한 업무영역 전체를 대상으로 하여야 한다. 이러한 관점에서 보면, 현행 교원근무성적평정은 학교조직구성원으로서 교원이 수행해야 할 것 또는 성취되어야 할 것을 포괄적으로 평가하지 못하면서 개인의 자질 및 태도에 상대적으로 많은 비중을 두고 있다. 일반적으로 교원의 직무는 학교 및 학급 경영, 교과지도, 생활지도, 진로지도, 특별활동지도, 교육평가, 학부모 상담, 연구 및 연수 등 다양하다. 또한 교원이 갖추어야 할 자질 및 태도로는 교육내용에 대한 지식, 교수방법에 대한 지식, 학생생활지도 능력, 교육에 대한 사명감, 교육자로서의 인성 및 태도 등이 있다.

따라서 교원평가는 교원의 다양한 업무와 자질 및 태도를 포괄적으로 평가할 수 있어야 하며, 교원들간의 충분한 합의를 전제로 만들어져야 하는데 그러하지 못하였다. 교원근무성적평정은 평가내용이 구체적이지 못하여 평가결과에 대해 불신을 당하고 있다. 평가결과의 객관성 확보에 관련된 하나의 이슈는 ‘무엇을 평가할 것인가’의 문제이다. 가르치는 일은 질적인 과정이며, 이를 평가하는 방법 또한 질적인 방법이 요구된다.

그러나 질적인 평가항목의 가치판단은 평가자 개인의 주관적인 판단에 의해 이루어지기 때문에 객관성을 확보하기란 쉽지 않다. 평가결과의 객관성 확보와 관련된 이슈는 평가내용을 어느 정도 구체화 할 것인가’의 문제

이다. 평가항목이 구체적이지 못하면 평가자의 안목에 따라 평가준거의 내용이 처음 의도한 것과는 달리 평가될 가능성이 크다. 이것은 결국 평가의 객관성에 의문이 제기되어 교원평가 자체가 실패할 수 있기 때문이다.

교원근무성적평정의 평가내용은 모든 국·공립학교 교원에게 동일하게 교원의 자질 및 태도, 근무실적 및 근무수행능력을 평가하고 있다. 지역별 및 학교유형에 따라 교원에 요구하는 역할이나 기대가 다를 수 있다. 그리고 이러한 차이는 업무수행에 영향을 미치는 평가준거들간의 상대적인 비중에서도 차이가 있을 수 있다. 현행 교원 근무성적평정에서는 모든 국·공립학교에 동일한 평가준거를 적용하고 있어서 그러한 차이를 반영하지 못하고 있다. 따라서 전국차원에서 획일적으로 고정된 평가내용을 적용하는 것은 바람직하지 않다. 지역의 특수성과 각 학교의 특성에 따른 교원의 역할은 다를 수밖에 없는데 현행의 평가내용은 이러한 점을 고려하지 않고 있다.

마. 교원 근무성적평정기준의 불명료성

교원근무성적평정기준이 명료하게 정의내리지 못하고 있다. 예를 들면, 교원근무성적평정에서는 교육자로서의 품성의 평가항목인 사명감과 직무의 책임성과 긍지, 청렴한 생활태도와 예의 등을 평가항목별로 제시되고 있으나, 이를 등급별로 구분을 할 수 있는 어떤 상태나 지침이 제시되지 못하고 있다. 또한 하나의 평가지표에 여러 가지를 동시에 묻는 복합적인 문항(서로 다른 개념을 한 문장에 제시함)으로 제시되어 어느 것에 중심을 두어야 하는 지 분명하지 않다. 현실 속에서는 평정이 사실보다 느낌이나 감정에 근거하여 이루어지는 경향이 강하게 작용하고 있다. 즉, 현실적으로 승진이 목전에 있는 교사들에 높은 성적을 부여하여 승진을 시키는 것이 관례로 작용되면서 평가의 공정성과 신뢰성을 상실하는 요인으로 작용하고 있다.

교원근무성적의 평정방법이 현재와 같은 승진용도로 사용되는 현실에 비춰보면, 강제배분방식(수 30%, 우 40%, 미 20%, 양 10%)은 불가피한 측면이 있다. 그러나 승진규정이 전면 개정되어 평가결과의 공개와 다면평가

방식 등이 동시에 도입됨에 따라 평정결과의 공정성과 신뢰성에 대한 현장 교사들의 요구가 높아질 것으로 기대된다. 교원근평은 교원에 대한 가치 판단을 전제로 출발하는 것이기 때문에 아무리 객관적이고 공정하게 평가한다 하더라도 어느 정도 평가자의 주관성을 배제하기 힘든 한계를 가진다. 현실적으로 근평결과가 승진에 결정적인 변인으로 작용하는 상황에서 평정대상자가 평정결과 승복하면 문제가 없지만, 만약 그렇지 않고 이의를 신청하게 된다면 문제는 복잡하게 전개될 가능성이 있다. 평가자는 피평가자의 평가결과에 대한 합당한 근거를 제시해야 상호간의 이해와 수용이 가능한데 과연 현재와 같이 근평의 내용과 기준이 모호한 측면에서 이를 극복할 수 있느냐 하는 문제가 남는다.

바. 평가결과의 제한적 활용 및 제한적 공개

평가는 본질적으로 그 자체가 목적이 아니라 어떤 목적을 성취하기 위한 수단이다. 현행 교원평가 결과의 활용상의 문제점으로는 교원 근무성적평정의 결과가 승진 예정자 결정의 근거자료로만 활용되고, 교원의 자질개발 등에 활용되지 못하고 있다. 교원평가의 결과는 승진·보상 등 인사결정에 국한되어 활용되기보다는 교원의 능력 및 자질 개발 등에도 연계하여 전향적·진취적으로 활용되어야 한다. 그러나 현재 교원 근무성적평정의 결과는 승진 예정자 결정 이외에는 활용되지 않고 있어 용도가 지나치게 제한적이다.

또한 교원평정의 결과는 특별한 사정이 없는 한 본인의 요구에 공개하도록 하고 있다. 기존의 비공개 원칙에서는 한 단계 진전된 것으로 여겨진다. 다만, 단서 조항으로 “특별한 사정”으로 제한적인 문구를 두어 논란과 갈등의 소지를 남겨두었다. 특별한 사정이 구체적으로 무엇을 의미하는 지에 대한 해석이 서로 달라 갈등 재연이 불가피하다.

교원근무성적평정의 기간이 승진 후보자 명부 작성 기준 일로부터 교감은 3년, 교사는 10년으로 개정되었다. 평정기간의 타당성에 대한 논의가 보

다 필요하다. 현장의 분위기는 너무 심한 것 아니냐 하는 불만과 비판이 제기되고 있는데, 이에 대한 의견수렴이 필요하다. 교원근평 결과는 본인의 요구에 의해 공개할 수 있도록 하였다. 교원근무성적평정 기간 연장과 평정 결과의 공개 등과 같은 사항들은 교직사회 근무풍토의 상당한 변화가 예상된다. 평정결과의 공개는 평정의 공정성과 신뢰성 등에 대한 이의신청으로 이어질 것으로 예상된다. 이를 뒷받침할 교감 등의 근무성적평정조정위원회가 교육공무원승진규정에 제시되어 있지만, 이를 운용한 경험이 일천할 뿐만 아니라 규정이 다소 모호한 측면이 있어 이에 대한 보완이 요청된다.

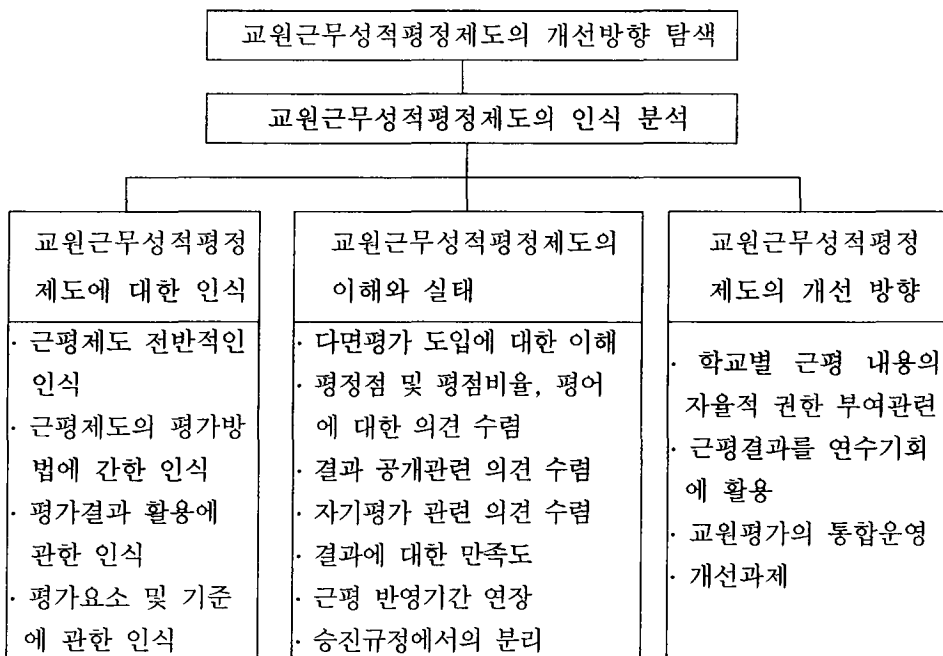
Ⅲ. 연구방법

1. 분석 모형

본 연구는 일부 개정된 교원근무평정제도에 대한 초등학교 교사들의 인식을 알아보고 분석하여 근무성적평정의 개선방향을 모색하는데 주안점을 두고 있다.

첫째는 교원근무성적평정제도에 관한 초등학교 교사들이 어떻게 인식하는가를 분석하는데 있다. 둘째는 교원근무성적평정제도에 관한 이해와 실태를 분석하는데 있다. 셋째는 교원근무성적평정제도의 개선방향을 모색하는데 있다.

이상의 내용들을 바탕으로 본 연구의 분석 모형을 제시하면 다음과 같다.



<그림 Ⅲ-1> 연구의 분석 모형

2. 연구대상

본 연구에서는 울산 시내 초등학교 6학급 이하, 7~12학급, 13~24학급 25학급 이상 규모 등의 학교에 근무하는 교사를 표본 추출하여 설문조사를 실시하였다.

3. 연구 기간 및 방법

본 연구의 설문 조사는 2008년 4월 11일부터 4월 18일까지 실시되었다.

조사 방법은 설문 조사에 조력을 표시한 울산 시내 초등학교에 근무하는 6학급 이하, 7~12학급, 13~24학급 25학급이상 규모의 초등학교에 근무하는 교사를 대상으로 설문지를 28부 배부하였다, 본 연구에는 불성실하게 응답하거나 회수되지 않은 40부를 제외하고 240부를 대상으로 분석하였다.

4. 연구도구

이 연구에 사용된 조사 도구는 교원근무평정제도에 대한 초등학교 교사들의 인식에 관한 질문지를 사용하였다. 본 질문지는 3가지 영역의 총 23개의 문항으로 구성되었고 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 교원근무평정제도에 관한 설문지 문항 구성

변인	영역	하위변인	문항 번호	문항수
교원 근무 평정에 대한 교사 인식	배경	성별, 직위별, 교직경력, 학교규모별		4
	제도 전반에 대한 인식	교원근무성적평정에 관한 관심	1	8
		교원근무성적평정의 내용	2	
		학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향	3	
		평정기준들이 정도 준수 정도	5	
		다면평가 도입의 공정성 향상 정도	10	
		원근무성적평정 결과 공개의 공정성 등 향상 기여여부	15	
		자기실적평가서의 반영	17	
		교원근무성적평정의 결과 만족	18	
	제도 전반에 대한 이 해 와 실태	교원근무성적평정의 활용	4	9
		교원근무성적평정의 내용	6	
		교원근무성적평정의 인사행정 공정성	7	
		교원근무성적평정 배점의 상향 조정	8	
		다면평가 방식 도입	9	
		평정점 분포 비율 상향 조정	11	
		근평 반영기간 연장	13	
		근평 결과의 본인 공개	14	
	개선 방향	년간 1회의 평정 횟수	16	6
		평어 명칭의 개선	12	
		학교별 근평 내용의 자율적 권한 부여	19	
		학교급별 평정요소별 평정점 차별화	20	
		교원근무성적평정 규정 별도 제정	21	
		근평 결과의 승진, 연수기회로 활용	22	
		교원평가의 통합 운영	23	
	계			27

5. 자료 처리

본 연구의 자료처리는 교원근무평정제도에 대한 인식과 관련하여 성별, 직위별, 교직경력별, 학교규모별로 유의미한 차이가 있는지를 알아보기 위해 기술통계 및 카이검정으로 통계적 분석을 하였다. 회수된 자료는 SPSS WIN(Ver 14.0) 프로그램을 이용하여 통계 처리하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적인 특성은 교사의 성별, 직위별, 교직 경력별, 학교 규모별에 대해 살펴보았는데, 그 구체적인 내용은 <표 IV-1>과 같다.

성별로는 여자 195명(81.2%), 남자 45명(18.8%)로 나타났다. 직위별로는 교사 178명(74.2%), 부장교사 62명(25.8%)로 나타났으며, 교직경력별로는 5년 이하 68명(28.3%), 63명(26.3%), 59명(24.5%), 45명(18.8%), 5명(2.1%)로 구성되었다. 학교규모별로는 158명(65.8%), 29명(12.1%), 28명(11.7%), 25명(10.4%)로 구성되었다.

<표 IV-1> 대상자의 일반적인 특성 (명, %)

	구 분	응답자 수(명)	비율(%)
성별	남	45	18.8
	여	195	81.2
직위별	부장교사	62	25.8
	교사	178	74.2
교직경력별	5년 이하	68	28.3
	6년~10년	45	18.8
	11년~20년	59	24.5
	21년~30년	63	26.3
	31년 이상	5	2.1
학교 규모별	6학급 이하	25	10.4
	7~12학급	29	12.1
	13~24학급	28	11.7
	25학급 이상	158	65.8
	전체	240	

2. 연구 분석 결과

가. 제도 전반에 대한 이해

1) 교원 근무 성적 평정에 대한 관심

교사들의 근무성적평정에 대한 관심도를 살펴본 결과 <표 IV-2>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 53.7%가 근무성적평정에 대해 관심이 있다고 나타났으며, 19.4%가 근무성적평정에 대한 관심이 거의 없거나 전혀 없는 것으로 나타났다.

직위별로 관심도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 교직 경력별로 나타난 관심도는 $p < .01$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 학교규모별로 관심도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으나, 성별에 따른 근무성적평정에 대한 관심은 차이를 보이지 않았다. 즉 일반교사보다 부장교사가, 교직경력이 많을수록, 학교의 규모가 작을수록 근무성적평정에 대한 관심이 높게 나타났다.

<표 IV-2> 교원근무성적평정에 대한 관심 (명, %)

구 분		매우 관심이 높다.	약간 관심이 있다	보통이다	거의 관심이 없다	전혀 관심이 없다	전체	χ^2 df p
성별	남	8(17.8)	23(51.1)	11(24.4)	3(6.7)	-	45(100.0)	6.190 4 .185
	여	29(14.9)	69(35.4)	62(31.8)	34(17.4)	1(0.5)	195(100.0)	
직위별	부장교사	19(30.6)	31(50.0)	6(9.7)	6(9.7)	-	62(100.0)	29.499 4 .000***
	교사	18(10.1)	61(34.3)	67(37.6)	31(17.4)	1(0.6)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	4(5.9)	23(33.8)	28(41.2)	13(19.1)	-	68(100.0)	33.522 16 .006**
	6년-10년	3(6.7)	16(35.6)	16(35.6)	10(22.2)	-	45(100.0)	
	11년-20년	9(15.3)	25(42.4)	19(32.2)	6(10.2)	-	59(100.0)	
	21년-30년	19(30.2)	26(41.3)	10(15.9)	7(11.1)	1(1.6)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	2(40.0)	-	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	10(40.0)	7(28.0)	7(28.0)	1 (4.0)	-	25(100.0)	36.029 12 .000***
	7-12학급	8(27.6)	11(37.9)	5(17.2)	5(17.2)	-	29(100.0)	
	13-24학급	6(21.4)	13(46.4)	7(25.0)	1(3.6)	1(3.6)	28(100.0)	
	25학급이상	13(8.2)	61(38.6)	54(34.2)	30(19.0)	-	158(100.0)	
전체		37(15.4)	92(38.3)	73(30.4)	37(15.4)	1(4.0)	240(100.0)	

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

2) 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정의 내용에 대한 이해

교사들의 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정의 내용에 대한 이해도를 조사한 결과는 <표 IV-3>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 48.0%가 개정된 교원근무성적평정 내용에 대한 이해도 있어서 안다고 응답하였으며, 33.4%가 모른다고 응답하였다. 직위별, 교직 경력별로 이해도는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 성별과 학교 규모에 따른 근무 성적 평정에 대한 관심은 차이를 보이지 않았다. 즉, 부장 교사가 일반 교사보다 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정의 내용에 대한 이해도가 높았고, 교직경력이 높을수록 이해도가 높았다.

<표 IV-3> 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정 내용에 대한 이해
(명, %)

구 분		매우 자세하게 알고 있다	약간 알고 있다	보통이다	거의 모른다	전혀 모른다	전체	χ^2 df p
성별	남	3(6.7)	25(55.6)	6(13.3)	10(22.2)	1(2.2)	45(100.0)	5.033 4 .284
	여	13(6.7)	74(37.9)	39(20.0)	60(30.8)	9(4.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	11(17.7)	39(62.9)	4(6.5)	7(11.3)	1(1.6)	62(100.0)	42.094 4 .000***
	교사	5(2.8)	60(33.7)	41(23.0)	63(35.4)	9(5.1)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	21(30.9)	9(13.2)	32(47.1)	6(8.8)	68(100.0)	67.311 16 .000***
	6년-10년	-	12(26.7)	14(31.1)	18(40.0)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년-20년	4(6.8)	29(49.2)	15(25.4)	10(16.9)	1(1.7)	59(100.0)	
	21년-30년	10(15.9)	36(57.1)	5(7.9)	10(15.9)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	-	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	3(12.0)	17(68.0)	1(4.0)	4(16.0)	-	25(100.0)	19.292 12 .082
	7-12학급	2(6.9)	14(48.3)	3(10.3)	8(27.6)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	4(14.3)	9(32.1)	5(17.9)	9(32.1)	1(3.6)	28(100.0)	
	25학급 이상	7(4.4)	59(37.3)	36(22.8)	49(31.0)	7(4.4)	158(100.0)	
전체		16(6.7)	99(41.3)	45(18.8)	70(29.2)	10(4.2)	240(100.0)	

*** $p < .001$

3) 교원 근무 성적 평정이 학교 조직 문화 및 풍토에 미치는 영향

교사들이 인식하는 교원 근무 성적 평정이 학교 조직 문화 및 풍토에 미치는 영향에 대해 조사한 결과는 <표 IV-4>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 7.9%가 교원 근무 성적 평정이 학교 조직 문화 및 풍토에 미치는 영향에 대해 긍정적으로 나타났으며, 47.9%가 교원 근무 성적 평정이 학교 조직 문화 및 풍토에 부정적인 영향을 미친다고 인식하는 것으로 나타났다. 성별과 직위별, 교직 경력별에서는 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었다. 남교사보다는 여교사, 부장 교사보다는 교사, 교직 경력은 6년~10년, 11년~20년에서 더 부정적이라는 견해를 가지고 있었다. 승진에 관심을 가지는 부장 교사와 고경력 교사들은 다소 긍정적인 견해를 가지기도 하나 전반적으로 교원 근무 성적 평정이 학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향이 긍정적이지는 못하다고 인식하는 것으로 본다.

<표IV-4> 교원근무성적평정이 학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향
(명, %)

구 분		매우 긍정적	약간 긍정적	보통	다소 부정적	매우 부정적	전체	χ^2 df p
성별	남	-	8(17.8)	14(31.1)	19(42.2)	4(8.9)	45(100.0)	9.187 3 .027*
	여	-	11(5.6)	92(47.2)	73(37.4)	19(9.7)	195(100.0)	
직위별	부장교사	-	7(11.3)	21(33.9)	22(35.5)	12(19.4)	62(100.0)	11.714 3 .008**
	교사	-	12(6.7)	85(47.8)	70(39.3)	11(6.2)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	4(5.9)	41(60.3)	20(29.4)	3(4.4)	68(100.0)	23.349 12 .025*
	6년~10년	-	4(8.9)	12(26.7)	25(55.6)	4(8.9)	45(100.0)	
	11년~20년	-	3(5.1)	23(39.0)	27(45.8)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년~30년	-	8(12.7)	27(42.9)	18(28.6)	10(15.9)	63(100.0)	
	31년 이상	-	-	3(60.0)	2(40.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	4(16.0)	12(48.0)	5(20.0)	4(16.0)	25(100.0)	12.085 9 .209
	7-12학급	-	4(13.8)	14(48.3)	10(34.5)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	-	3(10.7)	9(32.1)	12(42.9)	4(14.3)	28(100.0)	
	25학급 이상	-	8(5.1)	71(44.9)	65(41.1)	14(8.9)	158(100.0)	
전체		-	19(7.9)	106(44.2)	92(38.3)	23(9.6)	240(100.0)	

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

4) 교원 근무 성적 평정의 기준 준수

교원 근무 성적 평정의 기준을 준수하는지에 대한 조사 결과는 <표 IV-5>, <표 IV-6>, <표 IV-7>, <표 IV-9>에서 보는 바와 같다.

(1) 직위별로 타당한 요소에 의한 평정 준수

직위별로 타당한 요소의 기준에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대한 조사 결과는 <표 IV-5>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 22.1%가 직위별로 타당한 요소의 기준에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대해 타당하다고 인식하였으며, 40.0%가 직위별로 타당한 요소에 의한 평정 준수가 이루어진다고 인식하지 않은 비율이 높았다.

직위별로 관심도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별과 교직경력별, 학교 규모별에 따른 관심은 차이를 보이지 않았다. 즉, 일반 교사가 부장 교사보다, 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 직위별로 타당한 요소에 의한 평정 준수

(명, %)

구 분		매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	χ^2 df p
성별	남	2(4.4)	17(37.8)	21(46.7)	3(6.7)	2(4.4)	45(100.0)	8.267 4 .082
	여	7(3.6)	47(24.1)	85(43.6)	48(24.6)	8(4.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	6(9.7)	22(35.5)	15(24.2)	16(25.8)	3(4.8)	62(100.0)	18.727 4 .001**
	교사	3(1.7)	42(23.6)	91(51.1)	35(19.7)	7(3.9)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	18(26.5)	32(47.1)	14(20.6)	2(2.9)	68(100.0)	21.022 16 .178
	6년-10년	1(2.2)	9(20.0)	24(53.3)	10(22.2)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년-20년	3(5.1)	11(18.6)	26(44.1)	15(25.4)	4(6.8)	59(100.0)	
	21년-30년	2(3.2)	23(36.5)	24(38.1)	12(19.0)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	3(60.0)	-	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	9(36.0)	12(48.0)	4(16.0)	-	25(100.0)	6.646 12 .880
	7-12학급	1(3.4)	10(34.5)	12(41.4)	5(17.2)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	1(3.6)	5(17.9)	12(42.9)	8(28.6)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	7(4.4)	40(25.3)	70(44.3)	34(21.5)	7(4.4)	158(100.0)	
전체		9(3.8)	64(26.7)	106(44.2)	51(21.3)	10(4.2)	240(100.0)	

** $p < .01$

(2) 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수

평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대한 조사 결과는 <표 IV-6>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 22.1%가 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 40.0%가 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수가 이루어진다는 부정적으로 인식하는 비율이 높았다.

직위별로는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별과 교직 경력별, 학교 규모에 따른 ‘평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수’에 대한 인식의 차이를 보이지 않았다. 즉 일반 교사가 부장 교사보다, 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수
(명, %)

구 분		매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	χ^2 df p
성별	남	2(4.4)	14(31.1)	17(37.8)	10(22.2)	2(4.4)	45(100.0)	8.410 4 .078
	여	9(4.6)	28(14.4)	74(37.9)	73(37.4)	11(5.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	6(9.7)	14(22.6)	13(21.0)	23(37.1)	6(9.7)	62(100.0)	15.254 4 .004**
	교사	5(2.8)	28(15.7)	78(43.8)	60(33.7)	7(3.9)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	12(17.6)	28(41.2)	25(36.8)	1(1.5)	68(100.0)	20.359 16 .204
	6년-10년	1(2.2)	7(15.6)	18(40.0)	16(35.6)	3(6.7)	45(100.0)	
	11년-20년	1(1.7)	7(11.9)	25(42.4)	21(35.6)	5(8.5)	59(100.0)	
	21년-30년	6(9.5)	14(22.2)	19(30.2)	21(33.3)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	4(16.0)	9(36.0)	10(40.0)	2(8.0)	25(100.0)	8.016 12 .784
	7-12학급	1(3.4)	7(24.1)	15(51.7)	5(17.2)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	5(17.9)	9(32.1)	10(35.7)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	8(5.1)	26(16.5)	58(36.7)	58(36.7)	8(5.1)	158(100.0)	
전체		11(4.6)	42(17.5)	91(37.9)	83(34.6)	13(5.4)	240(100.0)	

** $p < .01$

(3) 신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수

신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대한 조사 결과는 <표 IV-8>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 20.0%가 신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대해 긍정적으로 인식하였고, 36.3%가 신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수에 의해 평가가 이루어진다는 부정적으로 인식하는 비율이 높았다.

교직 경력별로는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별과 직위별, 학교 규모에 따른 평가자의 주관을 배제하고 객관적 근거에 의한 평정기준 준수에 대한 인식의 차이를 보이지 않았다. 즉 교직 경력별로 인식의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 신뢰성과 타당성의 보장에 의한 평정기준 준수

(명, %)

구 분		매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	9(20.0)	26(57.8)	7(15.6)	2(4.4)	45(100.0)	9.200 4 .056
	여	13(6.7)	25(12.8)	79(40.5)	65(33.3)	13(6.7)	195(100.0)	
직위별	부장교사	4(6.5)	10(16.1)	21(33.9)	21(33.9)	6(9.7)	62(100.0)	4.136 4 .388
	교사	10(5.6)	24(13.5)	84(47.2)	51(28.7)	9(5.1)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	12(17.6)	38(55.9)	13(19.1)	3(4.4)	68(100.0)	32.406 16 .009**
	6년-10년	-	6(13.3)	20(44.4)	18(40.0)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년-20년	3 (5.1)	4(6.8)	22(37.3)	24(40.7)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년-30년	8(12.7)	10(15.9)	24(38.1)	17(27.0)	4(6.3)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	2(8.0)	14(56.0)	7(28.0)	2(8.0)	25(100.0)	7.005 12 .857
	7-12학급	1(3.4)	7(24.1)	13(44.8)	7(24.1)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	4(14.3)	11(39.3)	9(32.1)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	11(7.0)	21(13.3)	67(42.4)	49(31.0)	10(6.3)	158(100.0)	
전체		14(5.8)	34(14.2)	105(43.8)	72(30.0)	15(6.3)	240(100.0)	

** $p < .01$

(4) 근무성적을 종합적으로 분석평가에 의한 평정기준 준수

근무성적을 종합적으로 분석평가에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대한 조사 결과는 <표 IV-8>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 근무성적을 종합적으로 분석평가에 의한 평정기준 준수에 의해 교원 근무 성적을 평정하는지에 대해 긍정적인 응답 25.9%(매우 그렇다: 6.3%, 약간 그렇다: 19.6%), 부정적인 응답이 32.1%(그렇지 않다: 26.7%, 전혀 그렇지 않다: 5.4%)로 부정적인 응답의 비율이 높았다.

이러한 응답은 배경 요인에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 근무성적을 종합으로 분석평가에 의한 평정기준 준수

(명, %)

구 분		매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	전체	χ^2 df p
성별	남	2(4.4)	15(33.3)	19(42.2)	7(15.6)	2(4.4)	45(100.0)	8.297 4 .081
	여	13(6.7)	32(16.4)	82(42.1)	57(29.2)	11(5.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	5(8.1)	13(21.0)	22(35.5)	16(25.8)	6(9.7)	62(100.0)	4.212 4 .378
	교사	10(5.6)	34(19.1)	79(44.4)	48(27.0)	7(3.9)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	3(4.4)	17(25.0)	31(45.6)	15(22.1)	2(2.9)	68(100.0)	18.712 16 .284
	6년-10년	1(2.2)	8(17.8)	20(44.4)	15(33.3)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년-20년	4(6.8)	7(11.9)	23(39.0)	19(32.2)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년-30년	6(9.5)	13(20.6)	26(41.3)	15(23.8)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	5(20.0)	11(44.0)	7(28.0)	2(8.0)	25(100.0)	8.998 12.703
	7-12학급	1(3.4)	10(34.5)	11(37.9)	6(20.7)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	7(25.0)	10(35.7)	7(25.0)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	12(7.6)	25(15.8)	69(43.7)	44(27.8)	8(5.1)	158(100.0)	
전체		15(6.3)	47(19.6)	101(42.1)	64(26.7)	13(5.4)	240(100.0)	

** p < .01

5) 다면평가도입이 평가의 공정성 향상에 대한 기여도

다면평가도입이 평가의 공정성 향상에 대한 기여도에 대한 인식을 알아본 결과는 <표 IV-9>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 27.5%가 다면평가도입이 평가의 공정성 향상에 대한 기여도에 대해 긍정적으로 인식하였고, 43.3%가 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

직위별, 교직 경력별로 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타내었지만, 성별과 학교규모별에 따른 인식의 차이는 보이지 않았다. 즉 일반 교사보다는 부장 교사가 부정적인 견해가 높았으나 경력별에서는 21년 이상의 고경력자가 긍정적인 견해의 비율이 다소 높았다.

<표 IV-9> 다면평가도입이 평가의 공정성 향상에 대한 기여도

(명, %)

구 분		매우 기여	약간 기여	보통이다	거의 기여하지 못할 것임	전혀 기여하지 못할 것임	전체	χ^2 df p
성별	남	4(8.9)	10(22.2)	15(33.3)	12(26.7)	4(8.9)	45(100.0)	2.788 4 .594
	여	8(4.1)	44(22.6)	55(28.2)	67(34.4)	21(10.8)	195(100.0)	
직위별	부장교사	4(6.5)	21(33.9)	13(21.0)	17(27.4)	7(11.3)	62(100.0)	7.912 4 0.09**
	교사	8(4.5)	33(18.5)	57(32.0)	62(34.8)	18(10.1)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	4(5.9)	15(22.1)	22(32.4)	19(27.9)	8(11.8)	68(100.0)	81.479 16 .000***
	6년-10년	-	5(11.1)	11(24.4)	25(55.6)	4(8.9)	45(100.0)	
	11년-20년	2(3.4)	17(28.8)	13(22.0)	18(30.5)	9(15.3)	59(100.0)	
	21년-30년	2(3.2)	17(27.0)	24(38.1)	16(25.4)	4(6.3)	63(100.0)	
	31년 이상	4(80.0)	-	-	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	7(28.0)	3(12.0)	9(36.0)	6(24.0)	25(100.0)	15.786 12 .201
	7-12학급	-	6(20.7)	7(24.1)	12(41.4)	4(13.8)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	7(25.0)	6(21.4)	10(35.7)	3(10.7)	28(100.0)	
	25학급 이상	10(6.3)	34(21.5)	54(34.2)	48(30.4)	12(7.6)	158(100.0)	
전체		12(5.0)	54(22.5)	70(29.2)	79(32.9)	25(10.4)	240(100.0)	

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

6) 교원근평 결과 공개의 신뢰성 · 공정성 향상에 대한 기여도

교원근평 결과 공개의 신뢰성 · 공정성 향상에 대한 기여도에 대한 조사 결과는 <표 IV-10>에서 보는 바와 같다.

교원근평 결과 공개의 신뢰성 · 공정성 향상에 대한 기여도에 대해 교사들은 긍정적인 응답이 52.1%(매우 긍정적: 8.8%, 약간 긍정적: 43.3%)로 부정적인 응답이 28.4%(다소 갈등 초래: 16.7%, 상당한 갈등 초래: 11.7%)에 비하여 높게 나타났다.

이러한 응답은 배경 요인에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 교원근평 결과 공개의 신뢰성 · 공정성 향상에 대한 기여도
(명, %)

구 분		매우 긍정적	약간 긍정적	보통이다	다소 갈등 초래	상당한 갈등 초래	전체	χ^2 df p
성별	남	3(6.7)	20(44.4)	10(22.2)	10(22.2)	2(4.4)	45(100.0)	3.989 4 .407
	여	18(9.2)	84(43.1)	37(19.0)	30(15.4)	26(13.3)	195(100.0)	
직위별	부장교사	5(8.1)	35(56.5)	10(16.1)	6(9.7)	6(9.7)	62(100.0)	6.608 4 .158
	교사	16(9.0)	69(38.8)	37(20.8)	34(19.1)	22(12.4)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	7(10.3)	29(42.6)	18(26.5)	12(17.6)	2(2.9)	68(100.0)	16.081 16 .447
	6년-10년	4(8.9)	17(37.8)	7(15.6)	9(20.0)	8(17.8)	45(100.0)	
	11년-20년	2(3.4)	29(49.2)	12(20.3)	7(11.9)	9(15.3)	59(100.0)	
	21년-30년	7(11.1)	27(42.9)	9(14.3)	12(19.0)	8(12.7)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	2(8.0)	13(52.0)	3(12.0)	4(16.0)	3(12.0)	25(100.0)	11.716 12 .469
	7-12학급	1(3.4)	11(37.9)	9(31.0)	4(13.8)	4(13.8)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	17(60.7)	4(14.3)	1(3.6)	4(14.3)	28(100.0)	
	25학급 이상	16(10.1)	63(39.9)	31(19.6)	31(19.6)	17(10.8)	158(100.0)	
전체		21(8.8)	104(43.3)	47(19.6)	40(16.7)	28(11.7)	240(100.0)	

** p < .01 *p < .05

7) 교원 자기실적 평가서 내용의 근무성적평정의 결과에 대한 반영여부

교원 자기실적 평가서 내용의 근무성적평정의 결과에 대한 반영여부에 대한 조사 결과는 <표 IV-11>에서 보는 바와 같다.

교원 자기실적 평가서 내용의 근무성적평정의 결과에 대한 반영여부에 대해 교사들은 부정적인 응답이 51.7%(거의 반영 되지 않음: 42.1%, 전혀 반영 되지 않음: 9.6%)로 긍정적인 응답, 17.31%(매우 많이 반영: 1.3%, 약간 반영: 13.3%)에 비하여 높게 나타났다.

이러한 응답은 배경 요인에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 교원자기실적평가서 내용의 근무성적평정 결과에 대한 반영
(명, %)

구 분		매우 많이 반영	약간 반영	보통이다	거의 반영되지 않음	전혀 반영되지 않음	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	5(11.1)	21(46.7)	17(37.8)	1(2.2)	45(100.0)	6.737 4 .150
	여	2(1.0)	27(13.8)	60(30.8)	84(43.1)	22(11.3)	195(100.0)	
직위별	부장교사	-	8(12.9)	20(32.3)	29(46.8)	5(8.1)	62(100.0)	1.750 4 .782
	교사	3(1.7)	24(13.5)	61(34.3)	72(40.4)	18(10.1)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	1(1.5)	10(14.7)	30(44.1)	22(32.4)	5(7.4)	68(100.0)	13.025 16 .671
	6년-10년	-	5(11.1)	13(28.9)	20(44.4)	7(15.6)	45(100.0)	
	11년-20년	2(3.4)	8(13.6)	17(28.8)	26(44.1)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년-30년	-	8(12.7)	20(31.7)	31(49.2)	4(6.3)	63(100.0)	
	31년 이상	-	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	-	7(28.0)	13(52.0)	5(20.0)	25(100.0)	16.598 12 .165
	7-12학급	-	7(24.1)	11(37.9)	10(34.5)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	1(3.6)	4(14.3)	7(25.0)	11(39.3)	5(17.9)	28(100.0)	
	25학급 이상	2(1.3)	21(13.3)	56(35.4)	67(42.4)	12(7.6)	158(100.0)	
전체		3(1.3)	32(13.3)	81(33.8)	101(42.1)	23(9.6)	240(100.0)	

** p <.01 *p <.05

8) 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도

자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도를 알아본 결과는 <표 IV-12>에서 보는 바와 같다. 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도에 대한 교사들의 인식은 ‘매우 만족’ 0명(0.0%), ‘약간 만족’ 23명(9.6%)으로 나타났고, ‘다소 불만족’ 61명(25.4%), ‘매우 불만족’ 19명(7.9%)으로 부정적 견해의 비율이 높게 나타났다.

성별, 직위별, 교직 경력별에서 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었다. 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 성별로는 남교사, 직위별로는 부장교사가 긍정적 견해의 비율이 높고 교직 경력별로는 11년 이상의 교사의 긍정적 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-12> 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도

(명, %)

구 분		매우 만족	약간 만족	보통이다	다소 불만족	매우 불만족	전체	χ^2 df p
성별	남	-	13(28.9)	18(40.0)	9(20.0)	5(11.1)	45(100.0)	25.724 3 .000***
	여	-	10(5.1)	119(61.0)	52(26.7)	14(7.2)	195(100.0)	
직위별	부장교사	-	16(25.8)	27(43.5)	15(24.2)	4(6.5)	62(100.0)	25.917 3 .000***
	교사	-	7(3.9)	110(61.8)	46(25.8)	15(8.4)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	2(2.9)	53(77.9)	10(14.7)	3(4.4)	68(100.0)	33.489 12 .002**
	6년-10년	-	4(8.9)	21(46.7)	13(28.9)	7(15.6)	45(100.0)	
	11년-20년	-	4(6.8)	26(44.1)	23(39.0)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년-30년	-	12(19.0)	35(55.6)	14(22.2)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	-	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	5(20.0)	15(60.0)	4(16.0)	1(4.0)	25(100.0)	10.343 9 .323
	7-12학급	-	2(6.9)	20(69.0)	5(17.2)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	-	5(17.9)	13(46.4)	8(28.6)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	-	11(7.0)	89(56.3)	44(27.8)	14(8.9)	158(100.0)	
	전체	-	23(9.6)	137(57.1)	61(25.4)	19(7.9)	240(100.0)	

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

나. 교원근무성적평정에 대한 이해와 실태

1) 교원 근무 성적 평정의 승진 활용에 대한 인식

교원 근무 성적 평정의 승진 활용에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 IV-13>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 12.1%가 교원 근무 성적 평정을 승진에 활용되는 것에 대해 긍정적으로 인식하였으며 58.7%는 부정적인 견해를 나타내어 대부분의 교사들은 교원 근무 성적 평정을 승진에 활용하는 것에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

성별과 학교 규모에 따른 교원 근무 성적 평정의 승진 활용에 대한 인식은 $p < .001$ 수준에서 유의한 차이를 나타내었지만, 성별, 학교규모별에 서는 차이를 보이지 않았다. 즉 부장 교사가 일반 교사보다, 교직 경력이 11년~20년인 교사가 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 교원 근무 성적 평정의 승진 활용에 대한 인식

(명, %)

구 분		매우 바람직하다	약간 바람직하다	보통이다	다소 바람직하지 않다	전혀 바람직하지 않다	전 체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	9(20.0)	12(26.7)	18(40.0)	5(11.1)	45(100.0)	5.641 4 .228
	여	2(1.0)	17(8.7)	58(29.7)	86(44.1)	32(16.4)	195(100.0)	
직위별	부장교사	-	7(11.3)	11(17.7)	28(45.2)	16(25.8)	62(100.0)	10.720 4 .030*
	교사	3(1.7)	19(10.7)	59(33.1)	76(42.7)	21(11.8)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	11(16.2)	22(32.4)	29(42.6)	4(5.9)	68(100.0)	32.980 16 .007**
	6년-10년	1(2.2)	2(4.4)	14(31.1)	20(44.4)	8(17.8)	45(100.0)	
	11년-20년	-	3(5.1)	12(20.3)	32(54.2)	12(20.3)	59(100.0)	
	21년-30년	-	7(11.1)	22(34.9)	22(34.9)	12(19.0)	63(100.0)	
	31년 이상	-	3(60.0)	-	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	4(16.0)	9(36.0)	9(36.0)	3(12.0)	25(100.0)	10.208 12 .598
	7-12학급	-	2(6.9)	12(41.4)	11(37.9)	4(13.8)	29(100.0)	
	13-24학급	-	4(14.3)	3(10.7)	15(53.6)	6(21.4)	28(100.0)	
	25학급 이상	3(1.9)	16(10.1)	46(29.1)	69(43.7)	24(15.2)	158(100.0)	
	전체	3(1.3)	26(10.8)	70(29.2)	104(43.3)	37(15.4)	240(100.0)	

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

2) 현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대한 인식

현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 IV-14>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 38.0%가 현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대해 적절하다고 인식하였고, 23.7%가 적절하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다. ds

직위별 인식도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었으며, 성별과 교직 경력별, 학교 규모에 따른 인식도를 살펴보면 차이는 보이지 않았다. 즉 부장 교사가 일반 교사보다 긍정적인 인식이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-14> 현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대한 인식
(명, %)

구 분		매우 적절	약간 적절	보통	다소 적절하지 않음	전혀 적절하지 않음	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	23(51.1)	15(33.3)	6(13.3)	-	45(100.0)	8.921 4 .063
	여	9(4.6)	58(29.7)	77(39.5)	44(22.6)	7(3.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	5(8.1)	26(41.9)	15(24.2)	15(24.2)	1(1.6)	62(100.0)	10.008 4 .040*
	교사	5(2.8)	55(30.9)	77(43.3)	35(19.7)	6(3.4)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	3(4.4)	19(27.9)	29(42.6)	16(23.5)	1(1.5)	68(100.0)	18.830 16 .278
	6년-10년	-	10(22.2)	24(53.3)	10(22.2)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년-20년	2(3.4)	24(40.7)	18(30.5)	12(20.3)	3(5.1)	59(100.0)	
	21년-30년	4(6.3)	25(39.7)	20(31.7)	12(19.0)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	-	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	2(8.0)	12(48.0)	7(28.0)	4(16.0)	-	25(100.0)	14.603 12 .264
	7-12학급	-	8(27.6)	14(48.3)	4(13.8)	3(10.3)	29(100.0)	
	13-24학급	1(3.6)	8(28.6)	13(46.4)	6(21.4)	-	28(100.0)	
	25학급 이상	7(4.4)	53(33.5)	58(36.7)	36(22.8)	4(2.5)	158(100.0)	
전체		10(4.2)	81(33.8)	92(38.3)	50(20.8)	7(2.9)	(100.0)	

* $p < .05$

3) 교원근무성적평정의 인사행정 공정성에 대한 기여도

교원근무성적평정의 인사행정 공정성에 대한 기여도를 조사한 결과는 <표 IV-15>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 18.8%가 교원근무성적평정의 인사행정 공정성에 대한 기여도에 대해 기여한다고 인식하였고, 39.2%가 기여하지 못한다고 인식하는 비율이 높게 나타났다.

교직경력별로는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별과 직위별, 학교 규모에 따른 인식의 차이는 보이지 않았다. 부정적 인식의 순서는 승진시기 직전의 경력에 해당되는 11년~20년의 교사, 6년~10년의 교사, 5년 이하의 교사순으로 나타났다.

<표IV-15> 교원근무성적평정의 인사행정 공정성에 대한 기여도
(명, %)

구 분		매우 기여	약간 기여	보통이다	거의 기여하지 못함	전혀 기여하지 못함	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	12(26.7)	12(26.7)	17(37.8)	3(6.7)	45(100.0)	7.159 4 .128
	여	2(1.0)	30(15.4)	89(45.6)	67(34.4)	7(3.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	-	16(25.8)	19(30.6)	24(38.7)	3(4.8)	62(100.0)	7.359 4 .118
	교사	3(1.7)	26(14.6)	82(46.1)	60(33.7)	7(3.9)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	12(17.6)	33(48.5)	21(30.9)	-	68(100.0)	33.851 16 .006**
	6년~10년	-	5(11.1)	18(40.0)	21(46.7)	1(2.2)	45(100.0)	
	11년~20년	-	9(15.3)	25(42.4)	19(32.2)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년~30년	-	14(22.2)	24(38.1)	22(34.9)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	6(24.0)	10(40.0)	9(36.0)	-	25(100.0)	6.808 12 .870
	7-12학급	1(3.4)	6(20.7)	11(37.9)	9(31.0)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	-	5(17.9)	9(32.1)	13(46.4)	1(3.6)	28(100.0)	
	25학급 이상	2(1.3)	25(15.8)	71(44.9)	53(33.5)	7(4.4)	158(100.0)	
전체		3(1.3)	42(17.5)	101(42.1)	84(35.0)	10(4.2)	240(100.0)	

** $p < .01$

4) 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식

교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표IV-16>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 11.2%가 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식을 적절하다고 나타내었고, 42.5%가 적절하지 않다고 나타내었다.

직위별, 교직 경력별, 학교 규모별로 인식도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별에 따른 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식의 차이는 보이지 않았다. 즉 부장 교사일수록, 교직경력이 높을수록, 부정적인 견해가 높았고 6학급 이하의 학교급에서 부정적 견해의 비율이 높게 나타났다.

<표 IV-16> 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대한 인식

(명, %)

구 분		매우 적절하게 조정	약간 적절하게 조정	보통이다	거의 적절하지 않음	전혀 적절하지 않음	전체	χ^2 df p
성별	남	-	6(13.3)	20(44.4)	12(26.7)	7(15.6)	45(100.0)	4.968 4 .291
	여	1(0.5)	20(10.3)	91(46.7)	70(35.9)	13(6.7)	195(100.0)	
직위별	부장교사	1(1.6)	5(8.1)	18(29.0)	26(41.9)	12(19.4)	62(100.0)	22.483 4 .000***
	교사	-	21(11.8)	93(52.2)	56(31.6)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	11(16.2)	41(60.3)	15(22.1)	1(1.5)	68(100.0)	74.698 16 .000***
	6년-10년	-	4(8.9)	18(40.0)	21(46.7)	2(4.4)	45(100.0)	
	11년-20년	-	5(8.5)	25(42.4)	22(37.3)	7(11.9)	(100.0)	
	21년-30년	-	4(6.3)	26(41.3)	23(36.5)	10(15.9)	(100.0)	
	31년 이상	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	-	(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	4(16.0)	5(20.0)	11(44.0)	5(20.0)	(100.0)	27.503 12 .007**
	7-12학급	-	3(10.3)	13(44.8)	7(24.1)	6(20.7)	(100.0)	
	13-24학급	1(3.6)	3(10.7)	13(46.4)	11(39.3)	-	(100.0)	
	25학급 이상	-	16(10.1)	80(50.6)	53(33.2)	9(5.7)	(100.0)	
전체		1(0.4)	26(10.8)	111(46.3)	82(34.2)	20(8.3)	240(100.0)	

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

5)교사평가의 다면평가방식 도입에 대한 인식

교사평가의 다면평가방식 도입에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표IV-17>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 28.4%가 다면평가방식 도입에 대해 찬성한다고 나타났고, 41.3%가 반대한다는 견해를 나타내었다.

직위별, 교직 경력별, 학교 규모별로 살펴보면 $p<.001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었고, 성별에 따른 교사평가의 다면평가방식 도입에 대한 인식의 차이를 보이지 않았다. 즉 부장 교사보다는 일반교사, 그리고 교직경력이 높을수록 반대의견의 비율이 높았고, 학교규모별에는 '7~12학급', '13~24학급'에서 반대의견의 비율이 다소 높았다.

<표 IV-17> 교사평가의 다면평가방식 도입에 대한 인식 (명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	4(8.9)	11(24.4)	15(33.3)	11(24.4)	4(8.9)	45(100.0)	3.546 4 .471
	여	7(3.6)	46(23.6)	58(29.7)	55(28.2)	29(14.9)	195(100.0)	
직위별	부장교사	6(9.7)	18(29.0)	13(21.0)	13(21.0)	12(19.4)	62(100.0)	11.376 4 .023*
	교사	5(2.8)	39(21.9)	60(33.7)	53(29.8)	21(11.8)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	18(26.5)	21(30.9)	23(33.8)	4(5.9)	68(100.0)	50.053 16 .000***
	6년~10년	-	10(22.2)	12(26.7)	16(35.6)	7(15.6)	45(100.0)	
	11년~20년	4(6.8)	12(20.3)	17(28.8)	14(23.7)	12(20.3)	59(100.0)	
	21년~30년	2(3.2)	16(25.4)	23(36.5)	13(20.6)	9(14.3)	63(100.0)	
	31년 이상	3(60.0)	1(20.0)	-	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	7(28.0)	8(32.0)	7(28.0)	3(12.0)	25(100.0)	21.541 12 .043*
	7-12학급	-	2(6.9)	11(37.9)	9(31.0)	7(24.1)	29(100.0)	
	13-24학급	3(10.7)	2(7.1)	6(21.4)	11(39.3)	6(21.4)	28(100.0)	
	25학급 이상	8(5.1)	46(29.1)	48(30.4)	39(24.7)	17(10.8)	158(100.0)	
전체		11(4.6)	57(23.8)	73(30.4)	66(27.5)	33(13.8)	240(100.0)	

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

6) 개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 인식

개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-18>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 21.3%가 개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 교사들의 인식에 대해 적절하다고 나타났고, 41.3%가 적절하지 않다고 나타내었다.

직위별, 교직 경력별, 학교 규모별로는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 성별에 따른 개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 인식이 차이를 보이지 않았다. 즉 부장 교사가 일반교사보다 긍정적인 견해를 가졌고, 반면 6년~10년, 11년~20년의 경력을 가진 교사들의 부정적 견해가 높았다. 학교 규모별에서는 13학급 이상의 학교에서 부정적 견해의 비율이 다소 높게 나타났다.

<표 IV-18> 개정된 근무성적 평정점 및 평정비율에 대한 인식

(명, %)

구 분		매우 적절 하게 조정	약간 적절 하게 조정	보통이다	거의적절 하지 못함	전혀적절 하지 못함	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	11(24.4)	23(51.1)	9(20.0)	1(2.2)	45(100.0)	2.698 4 .610
	여	4(2.1)	35(17.9)	103(52.8)	37(19.0)	16(8.2)	195(100.0)	
직위별	부장교사	3(4.8)	23(37.1)	25(40.3)	6(9.7)	5(8.1)	62(100.0)	23.470 4 .000***
	교사	2(1.1)	23(12.9)	101(56.7)	40(22.5)	12(6.7)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	10(14.7)	43(63.2)	12(17.6)	3(4.4)	68(100.0)	67.220 16 .000***
	6년~10년	-	3(6.7)	25(55.6)	13(28.9)	4(8.9)	45(100.0)	
	11년~20년	1(1.7)	12(20.3)	23(39.0)	17(28.8)	6(10.2)	59(100.0)	
	21년~30년	2(3.2)	19(30.2)	35(55.6)	3(4.8)	4(6.3)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	2(40.0)	-	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	10(40.0)	10(40.0)	3(12.0)	2(8.0)	25(100.0)	21.456 12 .044*
	7-12학급	-	5(17.2)	17(58.6)	5(17.2)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	3(10.7)	5(17.9)	11(39.3)	7(25.0)	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	2(1.3)	26(16.5)	88(55.7)	31(19.6)	11(7.0)	158(100.0)	
전체		5(2.1)	46(19.2)	126(52.5)	46(19.2)	17(7.1)	240(100.0)	

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

7) 교원근무성적평정 기간의 연장에 대한 인식

교원근무성적평정 기간의 연장에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-19>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 14.2%가 교원근무성적평정 기간의 연장에 대해 적절하다고 나타났으며, 54.2%가 교원근무성적평정 기간의 연장이 적절하지 않다고 인식하는 비율이 높게 나타났다.

성별, 직위별, 교직 경력별, 학교규모별 인식도를 알아보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었다. 즉 남교사보다는 여교사, 일반 교사보다는 부장 교사가 부정적인 견해의 비율이 높고, 6학급이하의 학교에서 근무하는 교사가 부정적 견해를 보였다.

<표 IV-19> 교원근무성적평정 기간의 연장에 대한 인식

(명, %)

구 분		매우 적절	약간 적절	보통이다	거의 적절하지 않음	전혀 적절하지 않음	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	4(8.9)	10(22.2)	6(13.3)	24(53.3)	45(100.0)	13.915 4 .008**
	여	2(1.0)	15(7.7)	78(40.0)	48(24.6)	52(26.7)	195(100.0)	
직위별	부장교사	1(1.6)	5(8.1)	4(6.5)	16(25.8)	36(58.1)	62(100.0)	39.706 4 .000**
	교사	2(1.1)	14(7.9)	84(47.2)	38(21.3)	40(22.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	1(1.5)	8(11.8)	35(51.5)	16(23.5)	8(11.8)	68(100.0)	26.898 16 .043*
	6년-10년	1(2.2)	4(8.9)	17(37.8)	9(20.0)	14(31.1)	45(100.0)	
	11년-20년	-	3(5.1)	16(27.1)	15(25.4)	25(42.4)	59(100.0)	
	21년-30년	1(1.6)	3(4.8)	20(31.7)	13(20.6)	26(41.3)	63(100.0)	
	31년 이상	-	1(20.0)	-	1(20.0)	3(60.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	3(12.0)	3(12.0)	4(16.0)	15(60.0)	25(100.0)	21.837 12 .039*
	7-12학급	1(3.4)	1(3.4)	16(55.2)	5(17.2)	6(20.7)	29(100.0)	
	13-24학급	-	4(14.3)	11(39.3)	4(14.3)	9(32.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	2(1.3)	11(7.0)	58(36.7)	41(25.9)	46(29.1)	158(100.0)	
전체		3(1.3)	19(7.9)	88(36.7)	54(22.5)	76(31.7)	240(100.0)	

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

8) 교원근무성적평정의 결과 공개에 대한 인식

교원근무성적평정의 결과 공개에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-20>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 74.6%가 교원근무성적평정의 결과 공개에 찬성한다고 나타났으며, 38.8%가 교원근무성적평정의 결과 공개하는 것에 반대한다고 나타냈다.

직위별, 학교규모별에는 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 교원 근무 성적 평정의 결과 공개에 대한 인식이 성별, 교직 경력별에는 차이를 보이지 않았다. 일반 교사보다는 부장교사가 공개해야한다는 비율이 높았고 결과를 공개해야한다고 인식하는 비율이 높았다.

<표IV-20> 교원근무성적평정의 결과 공개에 대한 인식 (명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	17(37.8)	16(35.6)	10(22.2)	2(4.4)	-	45(100.0)	2.704 4 .608
	여	76(39.0)	71(36.4)	29(14.9)	15(7.7)	4(2.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	34(54.8)	20(32.3)	6(9.7)	2(3.2)	-	62(100.0)	11.323 4 .023*
	교사	59(33.1)	67(37.6)	33(18.5)	15(8.4)	4(2.2)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	25(36.8)	21(30.9)	16(23.5)	5(7.4)	1(1.5)	68(100.0)	22.645 16 .124
	6년-10년	12(26.7)	19(42.2)	9(20.0)	2(4.4)	3(6.7)	45(100.0)	
	11년-20년	26(44.1)	25(42.4)	4(6.8)	4(6.8)	-	59(100.0)	
	21년-30년	28(44.4)	19(30.2)	10(15.9)	6(9.5)	-	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	3(60.0)	-	-	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	14(56.0)	5(20.0)	3(12.0)	3(12.0)	-	25(100.0)	22.352 12 .034*
	7-12학급	6(20.7)	15(51.7)	5(17.2)	3(10.3)	-	29(100.0)	
	13-24학급	14(50.0)	11(39.3)	1(3.6)	-	2(7.1)	28(100.0)	
	25학급 이상	59(37.3)	56(35.4)	30(19.0)	11(7.0)	2(1.3)	158(100.0)	
전체		93(38.3)	87(36.3)	39(16.3)	17(7.1)	4(1.7)	240(100.0)	

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

9) 현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부

현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부를 알아본 결과는 <표 IV-21>에서 보는 바와 같다. 현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부 대한 교사들의 인식은 28.8%가 적절하다고 나타났고, 25.0%가 적절하지 않다고 인식하였으며 긍정적 견해와 부정적 견해의 비율이 근소한 차이를 나타냈다.

현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부 대한 인식을 살펴보면, $p < .001$ 수준에서 교직 경력별, 학교규모별에 유의미한 차이를 나타내었다. 즉 교직 경력별로는 10년 이하의 교사의 부정적 견해의 비율이 높고, 학교 규모별로는 6학급이하의 학교에서 근무하는 교사의 부정적 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-21> 현행근무평정 년 1회 평정 횟수의 적절성 여부

(명, %)

구 분		매우 적절	약간 적절	보통이다	다소 부적절	매우 부적절	전체	χ^2 df p
성별	남	4(8.9)	12(26.7)	17(37.8)	12(26.7)	-	45(100.0)	6.455 4 .168
	여	7(3.6)	46(23.6)	94(48.2)	38(19.5)	10(5.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	5(8.1)	22(35.5)	22(35.5)	11(17.7)	2(3.2)	62(100.0)	9.297 4 .054
	교사	6(3.4)	36(20.2)	89(50.0)	39(21.9)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	4(5.9)	10(14.7)	35(51.5)	19(27.9)	-	68(100.0)	37.267 16 .002**
	6년-10년	1(2.2)	7(15.6)	23(51.1)	11(24.4)	3(6.7)	45(100.0)	
	11년-20년	1(1.7)	18(30.5)	27(45.8)	10(16.9)	3(5.1)	59(100.0)	
	21년-30년	3(4.8)	21(33.3)	26(41.3)	10(15.9)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	2(40.0)	-	-	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	9(36.0)	5(20.0)	11(44.0)	-	25(100.0)	22.519 12 .032*
	7-12학급	1(3.4)	8(27.6)	12(41.4)	6(20.7)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	2(7.1)	8(28.6)	10(35.7)	5(17.9)	3(10.7)	28(100.0)	
	25학급 이상	8(5.1)	33(20.9)	84(53.2)	28(17.7)	5(3.2)	158(100.0)	
전체		11(4.6)	58(24.2)	111(46.3)	50(20.8)	10(4.2)	240(100.0)	

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

다. 교원근무성적평정에 대한 개선방향

1) 교원 근무 성적 평정 평어의 명칭에 대한 적절성 여부

교원 근무 성적 평정 평어의 명칭에 대한 적절성 여부에 대한 견해를 알아본 결과는 <표 IV-22>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 14.2%가 교원 근무 성적 평정 평어의 명칭에 대한 적절성 여부에 대해 적절하다고 나타났고, 44.2%가 적절하지 않다고 나타냈다.

성별과 학교규모별에 따른 인식을 살펴보면 $p < .001$ 수준에서, 직위별, 교직 경력별로 유의한 차이를 나타내었다. 즉 일반 교사일수록, 경력이 낮은 순으로 부정적 견해가 높게 나타났다.

<표 IV-22> 교원 근무성적평정 평어의 명칭에 대한 적절성 여부
(명, %)

구 분		매우 적절	약간 적절	보통이다	거의 적절하지 않음	전혀 적절하지 않음	전체	χ^2 df p
성별	남	1(2.2)	6(13.3)	24(53.3)	12(26.7)	2(4.4)	45(100.0)	4.880 4 .300
	여	3(1.5)	24(12.3)	76(39.0)	67(34.4)	25(12.8)	195(100.0)	
직위별	부장교사	3(4.8)	14(22.6)	25(40.3)	13(21.0)	7(11.3)	62(100.0)	15.505 4 .004**
	교사	1(0.6)	16(9.0)	75(42.1)	66(37.1)	20(11.2)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	9(13.2)	27(39.7)	26(38.2)	6(8.8)	68(100.0)	71.930 16 .000***
	6년-10년	-	-	17(37.8)	18(40.0)	10(22.2)	45(100.0)	
	11년-20년	1(1.7)	6(10.2)	23(39.0)	21(35.6)	8(13.6)	59(100.0)	
	21년-30년	1(1.6)	14(22.2)	32(50.8)	13(20.6)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	6(24.0)	10(40.0)	7(28.0)	2(8.0)	25(100.0)	10.249 12 .594
	7-12학급	-	6(20.7)	12(41.4)	8(27.6)	3(10.3)	29(100.0)	
	13-24학급	1(3.6)	2(7.1)	9(32.1)	13(46.4)	3(10.7)	28(100.0)	
	25학급 이상	3(1.9)	16(10.1)	69(43.7)	51(32.3)	19(12.0)	158(100.0)	
전체		4(1.7)	30(12.5)	100(41.7)	79(32.9)	27(11.3)	240(100.0)	

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

2) 지역 및 단위학교 특성을 반영한 자율적인 권한 부여에 대한 인식

지역 및 단위학교 특성을 반영한 자율적인 권한 부여에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-23>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 38.3%가 지역 및 단위학교 특성을 반영한 자율적인 권한 부여에 대한 인식에 찬성하는 것으로 나타났고, 21.3%가 반대하는 의견을 나타내어 긍정적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다. 직위별, 학교 규모별의 인식을 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 지역 및 단위학교 특성을 반영한 자율적인 권한 부여에 대한 인식이 성별, 교직 경력별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 부장 교사보다는 일반 교사의 부정적인 견해의 비율이 높고, 13학급이상의 학교에서 긍정적인 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-23> 지역 및 단위학교 특성의 자율적인 권한 부여에 대한 인식
(명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	3(6.7)	15(33.3)	16(35.6)	8(17.8)	3(6.7)	45(100.0)	3.060 4 .548
	여	5(2.6)	69(35.4)	81(41.5)	33(16.9)	7(3.6)	195(100.0)	
직위별	부장교사	4(6.5)	29(46.8)	16(25.8)	11(17.7)	2(3.2)	62(100.0)	10.364 4 .035*
	교사	4(2.2)	55(30.9)	81(45.5)	30(16.9)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	2(2.9)	20(29.4)	33(48.5)	10(14.7)	3(4.4)	68(100.0)	15.673 16 .476
	6년-10년	1(2.2)	11(24.4)	18(40.0)	12(26.7)	3(6.7)	45(100.0)	
	11년-20년	3(5.1)	20(33.9)	24(40.7)	10(16.9)	2(3.4)	59(100.0)	
	21년-30년	2(3.2)	31(49.2)	21(33.3)	7(11.1)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	-	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	-	15(60.0)	4(16.0)	5(20.0)	1(4.0)	25(100.0)	29.314 12 .004**
	7-12학급	3(10.3)	16(55.2)	8(27.6)	1(3.4)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	-	8(28.6)	12(42.9)	8(28.6)	-	28(100.0)	
	25학급 이상	5(3.2)	45(28.5)	73(46.2)	27(17.1)	8(5.1)	158(100.0)	
전체		8(3.3)	84(35.0)	97(40.4)	41(17.1)	10(4.2)	240(100.0)	

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

3) 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식

초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식을 알아본 결과는 <표 IV-24>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 44.2%가 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식에 찬성하였고 19.2%가 반대 의견을 나타내어 긍정적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

교직 경력별 인식을 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 성별, 직위별, 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식은 경력이 높을수록 긍정적인 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-24> 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식

(명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	4(8.9)	12(26.7)	19(42.2)	9(20.0)	1(2.2)	45(100.0)	2.546 4 .636
	여	20(10.3)	70(35.9)	69(35.4)	28(14.4)	8(4.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	11(17.7)	18(29.0)	21(33.9)	11(17.7)	1(1.6)	62(100.0)	7.145 4 .128
	교사	13(7.3)	64(36.0)	67(37.6)	26(14.6)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	4(5.9)	25(36.8)	26(38.2)	10(14.7)	3(4.4)	68(100.0)	34.728 16 .006**
	6년-10년	3(6.7)	17(37.8)	17(37.8)	6(13.3)	2(4.4)	45(100.0)	
	11년-20년	4(6.8)	18(30.5)	25(42.4)	10(16.9)	2(3.4)	59(100.0)	
	21년-30년	9(14.3)	22(34.9)	20(31.7)	10(15.9)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	4(80.0)	-	-	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	2(8.0)	12(48.0)	5(20.0)	4(16.0)	2(8.0)	25(100.0)	14.966 12 .243
	7-12학급	4(13.8)	11(37.9)	12(41.4)	1(3.4)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	6(21.4)	7(25.0)	10(35.7)	5(17.9)	-	28(100.0)	
	25학급 이상	12(7.6)	52(32.9)	61(38.6)	27(17.1)	6(3.8)	158(100.0)	
	전체	24(10.0)	82(34.2)	88(36.7)	37(15.4)	9(3.8)	240(100.0)	

** $p < .01$

4) 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대한 인식

교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대한 인식을 알아본 결과는 <표 IV-25>에서 보는 바와 같다.

교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대한 인식은 초등학교 교사들의 36.7%가 찬성하는 것으로 나타났고, 14.2%가 반대하는 의견을 나타내었다. 직위별, 교직 경력별 인식을 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 차이를 나타내었지만, 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대한 인식이 성별, 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 일반 교사보다는 부장 교사의 부정적인 견해의 비율이 높고, 경력이 높을수록 긍정적인 견해의 비율이 다소 높았다.

<표 IV-25> 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정
(명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	5(11.1)	11(24.4)	26(57.8)	3(6.7)	-	45(100.0)	4.793 4 .309
	여	13(6.7)	59(30.3)	92(47.2)	25(12.8)	6(3.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	10(16.1)	19(30.6)	24(38.7)	6(9.7)	3(4.8)	62(100.0)	12.334 4 .015*
	교사	8(4.5)	51(28.7)	94(52.8)	22(12.4)	3(1.7)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	-	17(25.0)	41(60.3)	10(14.7)	-	68(100.0)	35.170 16 .004**
	6년-10년	2(4.4)	12(26.7)	24(53.3)	5(11.1)	2(4.4)	45(100.0)	
	11년-20년	6(10.2)	24(40.7)	22(37.3)	6(10.2)	1(1.7)	59(100.0)	
	21년-30년	8(12.7)	16(25.4)	31(49.2)	6(9.5)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	1(20.0)	-	1(20.1)	1(20.0)	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	1(4.0)	6(24.0)	12(48.0)	4(16.0)	2(8.0)	25(100.0)	8.166 12 .772
	7-12학급	3(10.3)	10(34.5)	12(41.4)	3(10.3)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	3(10.7)	10(35.7)	11(39.3)	3(10.7)	1(3.6)	28(100.0)	
	25학급 이상	11(7.0)	44(27.8)	83(52.5)	18(11.4)	2(1.3)	158(100.0)	
전체		18(7.5)	70(29.2)	118(49.2)	28(11.7)	6(2.5)	240(100.0)	

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

5) 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식

교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-26>에서 보는 바와 같다.

교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식은 38.0%의 교사가 찬성하는 것으로 나타났고 24.2%가 반대의견을 나타내어 긍정적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다.

직위별 인식도를 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식이 성별, 교직 경력별, 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 부장 교사보다는 일반 교사의 긍정적인 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-26> 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용에 대한 인식
(명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	5(11.1)	12(26.7)	20(44.4)	6(13.3)	2(4.4)	45(100.0)	3.574 4 .467
	여	11(5.6)	63(32.3)	71(36.4)	37(19.0)	13(6.7)	195(100.0)	
직위별	부장교사	9(14.5)	20(32.3)	13(21.0)	13(21.0)	7(11.3)	62(100.0)	17.919 4 .001**
	교사	7(3.9)	55(30.9)	78(43.8)	30(16.9)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	4(5.9)	19(27.9)	35(51.5)	9(13.2)	1(1.5)	68(100.0)	25.262 16 .065
	6년-10년	2(4.4)	17(37.8)	15(33.3)	7(15.6)	4(8.9)	45(100.0)	
	11년-20년	3(5.1)	17(28.8)	22(37.3)	10(16.9)	7(11.9)	59(100.0)	
	21년-30년	5(7.9)	21(33.3)	18(28.6)	16(25.4)	3(4.8)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	1(4.0)	8(32.0)	9(36.0)	7(28.0)	-	25(100.0)	9.029 12 .700
	7-12학급	1(3.4)	12(41.4)	9(31.0)	5(17.2)	2(6.9)	29(100.0)	
	13-24학급	3(10.7)	9(32.1)	11(39.3)	5(17.9)	-	28(100.0)	
	25학급 이상	11(7.0)	46(29.1)	62(39.2)	26(16.5)	13(8.2)	158(100.0)	
전체		16(6.7)	75(31.3)	91(37.9)	43(17.9)	15(6.3)	240(100.0)	

** $p < .01$

6) 현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대한 인식

현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대한 인식도를 알아본 결과는 <표 IV-27>에서 보는 바와 같다. 초등학교 교사들의 37.1%는 현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대한 인식에 찬성을 나타내었고 15.5%는 반대함으로 나타났다.

교직경력별로 살펴보면 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 성별, 직위별, 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 교직경력이 높을수록 긍정적인 견해의 비율이 높았다.

<표 IV-27> 현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대한 인식
(명, %)

구 분		매우 찬성	약간 찬성	보통이다	다소 반대	매우 반대	전체	χ^2 df p
성별	남	5(11.1)	13(28.9)	23(51.1)	2(4.4)	2(4.4)	45(100.0)	4.604 .330
	여	10(5.1)	61(31.3)	91(46.7)	25(12.8)	8(4.1)	195(100.0)	
직위별	부장교사	7(11.3)	23(37.1)	21(33.9)	9(14.5)	2(3.2)	62(100.0)	8.701 .069
	교사	8(4.5)	51(28.7)	93(52.2)	18(10.1)	8(4.5)	178(100.0)	
교직 경력별	5년 이하	6(8.8)	19(27.9)	38(55.9)	1(1.5)	4(5.9)	68(100.0)	32.102 16 .010*
	6년-10년	-	12(26.7)	22(48.9)	8(17.8)	3(6.7)	45(100.0)	
	11년-20년	2(3.4)	23(39.0)	22(37.3)	11(18.6)	1(1.7)	59(100.0)	
	21년-30년	5(7.9)	18(28.6)	31(49.2)	7(11.1)	2(3.2)	63(100.0)	
	31년 이상	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	-	-	5(100.0)	
학교 규모별	6학급 이하	2(8.0)	7(28.0)	13(52.0)	3(12.0)	-	25(100.0)	6.771 12 .872
	7-12학급	2(6.9)	9(31.0)	13(44.8)	4(13.8)	1(3.4)	29(100.0)	
	13-24학급	4(14.3)	10(35.7)	11(39.3)	2(7.1)	1(3.6)	28(100.0)	
	25학급 이상	7(4.4)	48(30.4)	77(48.7)	18(11.4)	8(5.1)	158(100.0)	
전체		12(6.3)	74(30.8)	114(47.5)	27(11.3)	10(4.2)	240(100.0)	

* $p < .05$

3. 종합적 논의

초등학교 교사들이 개정된 교원근무성적평정제도에 관한 인식이 어떠한지를 배경요인별로 살펴보았으며, 이러한 결과에 관해 종합적인 관점에서 논의를 전개하고자 한다. 우선적으로 교원근무성적평정에 관한 일반적인 내용에 관한 초등학교 교사들의 인식 결과를 정리한 다음에, 선행 연구결과들과의 비교 분석하는 방향으로 논의를 전개해 가고자 한다.

교원성적평정에 대한 교사들의 일반적인 인식에 대해서는 부장 교사가 일반 교사보다 교원의 근무 평정에 대한 관심이 더 높았고, 교직 경력이 높을수록, 학교의 규모가 작을수록 교원의 교원 근무 성적 평정에 대한 관심이 더 높았다. 전반적으로 교원의 근무 평정이, 승진에 관심을 가지는 부장 교사와 고경력 교사들은 다소 긍정적인 견해를 가지기도 하나 전반적으로 교원 근무 성적 평정이 학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향이 긍정적이지는 못하다. 교원근무성적평정제도의 결과 활용에 대한 교사들의 인식을 살펴보면 다면평가에 대한 필요성은 인식하지만 결과활용에 대해서는 다소 부정적인 견해가 강하다. 교원근무성적평정의 결과 공개에 대해서는 공개해야한다고 인식하는 비율이 높게 나타났다. 자신의 교원근무성적평정 결과에 대한 만족도는 성별, 직위별, 교직 경력별에는 유의한 차이를 나타내었는데, 성별로는 남교사, 직위별로는 부장교사가 긍정적 견해의 비율이 높고 교직 경력별로는 11년 이상의 교사의 긍정적 견해의 비율이 높았다. 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대해서는 찬성하는 비율이 다소 높았다. 교원근무성적평정제도의 개선 방향에 대해 살펴보면, 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 되어야 한다는 견해가 높음을 살펴볼 수 있으며, 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로의 활용하는 문제에 긍정적인 견해가 많았다. 현행 교원근무평가 교원능력개발평가의 통합 운영에 대해서는 긍정적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다. 이는 교원근평제도가 교사들의 승진에 관련된 기능 쪽에 치우쳐 있는 것을 교사들의 전문성 신장에 도움을 주는

쪽으로 발전해야 한다는 쪽으로 인식한다는 것을 의미하는 것이라고 본다.

이와 같이 초등학교 교사들이 인식하는 교원근무성적평정의 분석 결과는 기존의 근평연구에서 지적된 결과와 유사한 특징을 보이고 있다. 첫째는 교원근무성적평정에 관한 법규가 미흡하여, 이를 별도의 독립적인 규정이 제정되어야 함을 시사하고 있다. 즉, 교사근무성적평정이 법규상으로 교육공무원승진규정의 하위영역으로 포함되어 있을 뿐 별도의 교사근평가체제 운영을 위한 법 규정이 없다는 것이다. 이것은 교사근평이 단위 학교와 교육조직 내에서 수행할 수 있는 다양한 기능들 중 오직 인사행정 결정을 위한 자료 제공 기능과 교원들의 근무수행을 감시하는 통제 기능으로만 설정되어 교원의 전문성 발달을 촉진하는 평가의 본질적 기능에 충실하지 못하는 원인이 되고 있음을 보여주고 있다.

둘째는 교사근평의 목적과 기능이 미약하다. 교사 근무성적평정에 관한 규정에는 교사 승진임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기한다는 것과 전보·포상 등의 인사관리상의 목적만을 제시하고 있을 뿐 교사 개인의 전문성 개발 등을 위한 명확한 규정을 제시하지 않고 있다. 교원인사행정상에서의 공정성이 강조되는 이유는 교육조직의 능률과 효과성의 증진을 통한 교육의 질적 개선보다 과열된 승진구조 풍토 속에서 발생할지도 모르는 각종 인사잡음을 차단하기 위한 통제적 관점에 주안점을 두고 있기 때문이다. 이와 같이 교사평가 목적의 편협성 등에 대해서, 김남순(1992), 최희선 등(1999), 박덕규 외(2000) 등의 기존의 근평 관련 연구 결과들과 유사한 결과가 나타난 것은 현행 근평의 목적과 기능 등에 있어서 개선해야 할 점이 많음을 시사하는 것이다.

셋째는 교사평가의 준거 및 기준이 불명료하다. 교사근평에 대한 기준은 교육공무원승진규정 제16조 제1항에 근무성적의 평정을 위해 당해 교육공무원의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도를 평가한다고 규정되어 있다. 교사근평의 준거는 크게 자질 및 태도, 근무실적 및 근무수행능력의 2가지로 구분하여 평가되고 있다. 김남순(1992), 최희선 등(1999), 박덕규 외(2000) 등의 연구 결과들에도 현행 교원 근무성적평정제도는 평

가내용이 구체적이지 못하여 평가결과가 교사들로부터 불신과 불만의 대상이 된다는 점에서 이에 관한 개선이 요망되고 있다.

넷째, 교사평가의 방법에 대한 이해가 부족한 실정이다. 김남순(1992), 최희선 등(1999)은 교사평가방법에 대한 의견수렴이나, 교사평가 방법에 대해서는 절대평가방식 도입관련의 의견들도 종합해 보면, 현행 교사평가 방법에 대한 교사들의 부정적인 인식이 높아 평가방법의 개선이 요망됨을 알 수 있다. 따라서 교사평가에 있어서 평가기준은 평가준거와 관련하여 교사 개인이 갖고 있는 가치를 판단할 때 비교 근거가 되기 때문에 평가를 할 때에는 명료하게 제시될 필요가 있다.

다섯째, 교사평가의 과정이 체계적이지 않다. 김남순(1992), 최희선 등(1999), 박덕규 외(2000)은 교사평가의 과정은 교사 개개인의 근무수행능력과 실적 등에 관한 모종의 가치를 판단하는 활동이기 때문에 좋은 싫든간에 일종의 평가자의 주관의 개입될 소지는 늘 존재하므로 이를 최소화하는 제도적 개선이 요구되고 있음을 알 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 교원근무평정의 문제점과 한계는 1964년 제정 당시부터 지금까지 계속적으로 반복되는 특징을 보여주고 있으며, 이는 선행연구 결과와의 비교에서도 확인되었다. 물론 지난 2007년 5월의 전면적인 개정으로 평가과정에 동료교사가 참여하는 다면평가 방식과 평가결과의 제한적 공개라든지, 평정점의 상향 조정과 평정 배점의 상향 조정 등의 노력이 초등학교 교사들이 교원근무성적평정의 목적에 대한 이해와 부분적인 기여를 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 초등학교 교사들이 근무성적평정에 대해 부정적인 인식이 여전하다는 사실은 근평이 교육공무원 승진규정에 묶여 있어서 승진 자체에 대한 부담감 내지 거부감을 보여주는 결과라고 해석된다. 또한 교원근무성적평정제의 개선방향에 대해서는 단위학교의 자율권 부여, 학교급별 특성을 반영한 평정점 조정, 현행 근평 관련 내용을 별도의 규정으로 제정, 근평결과의 연수 기회 등으로 활용, 교원근무성적평정과 능력개발평가와의 관계 재정립 등을 중심으로 보다 근본적인 대안이 마련되어야 함을 시사하고 있다.

V. 요약 및 제언

1. 요약

이 연구는 일부 개정된 교원근무평정제도에 대한 초등학교사들의 인식을 알아보고 분석하여 근무성적평정의 개선방향을 모색하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째는 교원근무성적평정제도에 대해 초등학교 교사들의 전반적인 인식, 둘째는 교원근무성적평정제도에 대해 초등학교 교사들의 이해와 실태, 셋째, 교원근무성적평정제의 바람직한 개선방향과 과제를 모색해 보고자 하였다.

이 연구에 사용된 조사도구로는 관련 문헌을 참고하여 작성된 설문을 토대로 작성한 설문지를 2차례에 걸쳐 수정, 보완하여 초등학교사용 23개의 문항으로 구성하였다. 설문대상은 울산시내 근무하는 초등학교 교사 240명이 응답한 설문을 가지고 분석하였다.

첫째, 교원근무성적평정제도에 대한 초등학교사들의 전반적인 인식은 다음과 같다. 교원성적평정에 대한 교사들의 일반적인 인식을 살펴보면, 근무평제도에 대한 관심은 부장 교사가 일반 교사보다 교원의 근무 평정에 대한 관심이 더 높았고, 교직 경력이 높을수록, 학교의 규모가 작을수록 교원의 교원 근무 성적 평정에 대한 관심이 더 높았다. 2007년 개정된 교원 근무 성적 평정의 내용에 대한 이해도는 부장 교사가 일반 교사보다 승진을 앞둔 경력의 교사의 관심이 높았다.

교원 근무 성적 평정이 학교 조직 문화 및 풍토에 미치는 영향은 남교사보다는 여교사, 부장 교사보다는 교사, 교직 경력은 6년~10년, 11년~20년에서 더 부정적이라는 견해를 가지고 있었다. 승진에 관심을 가지는 부장 교사와 고경력 교사들은 다소 긍정적인 견해를 가지기도 하나 전반적으로 교원 근무 성적 평정이 학교조직문화 및 풍토에 미치는 영향

이 긍정적이지는 못하다고 인식하는 것으로 본다.

둘째, 교원근무성적평정제도에 대해 초등학교 교사들의 이해와 실태를 살펴 보면 다음과 같다. 교원근무성적평정이 주로 승진에 활용되는 것에 대해 교사들은 긍정적 평가 10.3%, 부정적 평가 47.9%로 근무 성적 평정이 주로 승진에 활용되는 것에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 즉 부장 교사가 일반 교사보다, 교직 경력이 11년~20년인 교사보다 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 현행 교원 근무 성적 평정의 평정 내용에 대한 인식은 성별과 교직 경력별, 학교 규모에 따른 인식의 차이는 보이지 않지만 부장 교사가 일반 교사보다 긍정적인 인식이 높은 것으로 나타났다. 다면평가방식 도입에 대한 견해는 성별에 따른 차이는 보이지 않았지만, 부장 교사보다는 일반 교사, 그리고 교직경력이 높을수록 반대의견의 비율이 높았고, 학교규모별에는 소규모학교에서의 반대의견의 비율이 다소 높았다. 교원 근무 성적 평정의 결과 공개에 대한 인식이 성별, 교직 경력별에는 차이를 보이지 않았지만, 일반 교사보다는 부장교사가 공개해야한다는 비율이 높았고 결과를 공개해야한다고 인식하는 비율이 높게 나타났다.

셋째, 교원근무성적평정제의 바람직한 개선방향과 과제를 모색하는 측면에서 살펴보면 다음과 같다. 지역 및 단위학교 특성을 반영한 자율적인 권한 부여에 대한 인식이 성별, 교직 경력별에는 차이를 보이지 않았지만, 즉 부장 교사보다는 일반 교사의 부정적인 견해의 비율이 높고, 13학급이상의 학교에서 긍정적인 견해의 비율이 높은 점으로 나타났다. 초등학교의 학습지도점수 축소 및 생활지도점수 상향 조정에 대한 인식은 경력이 높을수록 긍정적인 견해의 비율이 높았다. 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 대한 인식이 성별, 학교 규모별에는 차이를 보이지 않았다. 즉 일반 교사보다는 부장 교사의 부정적인 견해의 비율이 높고, 경력이 높을수록 긍정적인 견해의 비율이 다소 높았다. 교육공무원승진규정에서 교원근평 관련 내용의 분리 제정에 되어야 한다는 견해가 높음을 살펴볼 수 있고 교원근무성적평정의 결과를 연수기회로

활용하는 문제에 긍정적인 견해가 많았다.

2. 제언

교원근무성적평정제도에 대한 초등교사들의 인식을 분석해본 결과 본 연구에서는 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 교원근무성적평정제도에 대한 교사들의 관심과 인식도는 높으나 교직원토에는 긍정적인 영향을 미치지 못한다는 점에 비춰볼 때, 교원근무성적평정제도의 기능이 어느 한쪽으로 치우쳐지지 않고, 교원이 전문성 신장과 수업개선에 도움 될 수 있도록 제도적 보완에 더욱 더 합리적인 개선의 노력을 기울여야 할 것이다.

둘째, 근무평정제도의 관심이 여전히 일부 승진을 앞두거나 승진에 관심을 가진 일부교사들에게 집중되어 있고, 저경력 교사들이 관심을 가지는 경우는 학교간의 전보를 앞두고 있는 경우에 국한되어 있는 실정이다. 교원근무평정제도의 기능이 모든 연령대의 교사들에게 긍정적인 영향력을 미칠 수 있도록 교원평가의 개념 정의에서 살펴본 바와 같이 교원평가의 총괄평가와 형성평가의 2가지 본질적인 기능이 발휘될 수 있도록 근본적인 제도적 보완이 이루어 질 수 있도록 평가시스템의 개선이 요청되고 있다.

셋째, 교원근무성적평정제 운영에 있어서 단위학교가 학교별 특성을 반영할 수 있는 일정 부분의 자율성이 부여될 필요가 있다. 또한 교원근무성적평정의 결과가 교원의 전문성을 높일 수 있도록 연수활용의 정보를 제공할 수 있도록 제도적 보완이 요구되고 있다. 아울러 교원능력개발평가와 교원근무성적평정이 별도의 목적으로 운영되고 있지만, 결국에는 이들 2가지 교원평가시스템은 하나의 틀로 통합되는 단일화 체제로 나아가야 할 것이다. 교원평가는 교원에 대한 가치판단을 전제로 출발하는 것이기 때문에, 평가의 공정성과 객관성, 신뢰성 등을 담보하기 위한 노력을 끊임없이 경주해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2003). 미국 교원정책 관련 자료. 교육인적자원부 교원 정책과 미간행자료
- 교육인적자원부(2006). 교원능력개발평가 정책 추진 방향 공청회 자료.
- 교육평가센터(2004). 교육평가 용어사전. 학지사.
- 교육혁신위원회(2006). 교육력 제고를 위한 교원정책 개선 방안.
- 김남순(1991). 교사 근무평가제도 개선에 관한 연구. 교육연구 91-1. 전남대학교.
- 김남순(1992). 교사 근무평가제도 개선에 관한 연구. 교육행정학연구 9. 2. 97-124.
- 김이경 외(2004). 교사평가 시스템 연구. RR-2004-8. 한국교육개발원.
- 김이경 외(2006). 교원 평가 시범학교 운영 결과 분석 연구. 한국교육개발원 CR 2006-63.
- 김향숙(2007). 교육 근무 성적 평정제도에 대한 초등학교원의 인식. 석사 학위논문. 경남대학교.
- 박덕규 외(2000). 교원의 승진평정체제 개선 및 합리적 평가방안. 한국 교육개발원.
- 박상철(2005). 교원평가의 방향과 과제. 한국교육개발원.
- 박영숙(1992). 교원 근무성적평가체제 개선 연구 - 발달지향적 접근을 중심으로 -. 박사학위논문. 이화여자대학교 대학원
- 박종섭(2005). 교원승진제도 개선방안 연구. 박사학위논문. 경남대학교 대학원
- 성태제(2002). 현대 교육평가. 학지사.
- 유균상, 김이경(2005). 교사 평가 시스템 분석 및 향후 개선 방향. KP2005-08. 한국교육개발원
- 이윤식(2006). 외국교사평가제도의 발전동향. 한국교원교육연구. 제23권 1호, 99-145
- 이종재(2004). 교원 인사제도의 쟁점과 개선 방향. 교원 인사제도 혁신 방안 수립을 위한 공청회 자료집. 연구자료 RM 2004-9.

한국교육개발원

- 전제상 외(1999). 교원평가의 합리적 모델개발에 관한 연구. 교육부 정책 연구과제.
- 전제상(2000). 교사평가의 준거개발에 관한 연구. 홍익대학교 박사학위 논문.
- 전제상(2001). 교사평가의 준거개발연구. 교육행정학 연구 제19권 제2호.
- 전제상(2002). 교원평가 인프라 구축. 자율과 책무의 학교개혁. 한국개발연구원.
- 전제상(2003). 교사평가의 공정성 확보방안. 한국교원교육연구. 제20권 제3호.
- 전제상(2003). 교원평가제도 개선방안. 교원인사제도혁신방안 수립을 위한 국민의견수렴사업 제2. 3. 4. 5. 6. 7차 워크숍 자료집.
- 전제상(2004). 교사의 다면평가제 도입과 장단점. 학교경영 제17권, 제4호, 한국교육생산성연구소 교육연구사.
- 전제상(2004). 교원평가결과의 활용 가능성 탐색. 교육진흥 여름호. 제17권, 제2호, 통권 64호. 에듀토피아 중앙교육.
- 전제상(2004). 교원평가의 공정성 및 객관성 향상방안. 창의력개발연구 제7호. 경주대학교.
- 전제상(2004). 교원평가체제 구축을 위한 방향과 과제. 2003 한국교육평가론:교육계 갈등의 본질과 갈등해결방안. 한국교육개발원.
- 전제상(2005). “교원평가제 도입과 교육주체별 입장 분석”. 교육의 경쟁력 제고 측면에서 본 한국교육의 과제. 한국교육개발원.
- 최희선 외(1999). 교원평가제도 개선에 관한 연구. 정책연구 제100집. 한국교원단체총합회.
- 한국교원교육학회(2007). 교원평가, 어떻게 할 것인가. 한국교원교육학회.
- 한국교원단체총연합회(1999). 교원평가제도 개선에 관한 연구.
- 한국교육개발원(2007). 교원 근무평정지표 개선에 관한 연구보고서.
- 한국교육학회 외(2005). 공교육 내실화 및 학교교육력 제고를 위한 교원 평가제도 개선 정책연구.
- 한만길 외(2004). 교원정책 혁신방안 연구 -교원인사제도를 중심으로-. CR 2004-25. 한국교육개발원.

한만길, 박상철(2005). 교원 인사제도의 쟁점과 대안 - 교원 인사제도에
관한 의견조사 결과를 바탕으로 -. KP2005-02. 한국교육
개발원 .

<부록>교원근무평정제도에 관한 설문조사

안녕하십니까?

여러 가지 학교업무로 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어 교원근무평정제도 관한 설문지를 작성해 주실 것을 부탁드립니다.

이 설문은 지난 2007년 5월 교원근무성적평정에 관한 주요 내용들이 전면적으로 수정, 보완되어 2008년부터 시행될 예정입니다. 이러한 교원근무성적평정 내용에 관한 선생님들의 의견을 알아보기 위함입니다.

응답해 주신 자료는 본 연구의 수행을 위하여 매우 소중한 자료가 될 것입니다. 응답 결과는 연구 목적으로만 사용할 것입니다.

선생님들의 진솔한 답변을 부탁드립니다. 대단히 감사합니다.

2008년 4월

경주대학교 교육대학원 교육행정전공 김미형 드림

다음은 통계분석을 위해 필요한 선생님들의 인적사항에 관한 질문입니다. 해당되는 란에 V표 하여 주십시오.

1. 성별	☐ ① 남자 ☐ ② 여자
2. 직위별	☐ ① 관리직(교장, 교감) ☐ ② 부장교사 ☐ ③ 교사
3. 교직경력	☐ ① 5년 이하 ☐ ② 6년-10년 ☐ ③ 11년-20년 ☐ ④ 21년-30년 ☐ ⑤ 31년 이상
4. 학교규모별	☐ ① 6학급 이하 ☐ ② 7-12학급 ☐ ③ 13-24학급 ☐ ④ 25학급 이상

I. 다음은 현행 교원근무성적평정에 대한 인식을 알아보기 위한 문항들입니다. 각 문항을 읽으시고 선생님의 의견과 일치하는 곳에 “✓”표를 해주시기 바랍니다.

1. 평소 교원근무성적평정에 대해 어느 정도 관심을 가지고 계십니까?

_____ ① 매우 관심이 높다.

_____ ② 약간 관심이 있다.

_____ ③ 보통이다.

_____ ④ 거의 관심이 없다.

_____ ⑤ 전혀 관심이 없다.

2. 지난 2007년 5월에 대폭적으로 개정된 교원근무성적평정의 내용에 대해 어느 정도 알고 계십니까?

_____ ① 매우 자세하게 알고 있다.

_____ ② 약간 알고 있다.

_____ ③ 보통이다.

_____ ④ 거의 모른다.

_____ ⑤ 전혀 모른다.

3. 교원근무성적평정은 1964년에 만들어져 지금까지 운용되고 있습니다. 교원근무성적평정이 학교조직문화 및 풍토에 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

_____ ① 매우 긍정적인 영향을 미쳤다.

_____ ② 약간 긍정적인 영향을 미쳤다.

_____ ③ 그저 그렇다.

_____ ④ 다소 부정적인 영향을 미쳤다.

_____ ⑤ 매우 부정적인 영향을 미쳤다.

4. 현행 교원근무성적평정은 주로 교원 승진을 위한 목적으로 활용되고 있습니다. 이러한 교원근무성적평정의 활용에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 바람직하다.
 _____ ② 약간 바람직하다.
 _____ ③ 보통이다.
 _____ ④ 다소 바람직하지 않다.
 _____ ⑤ 전혀 바람직하지 않다.

5. 교원근무성적평정은 매년 말 12월 31일을 기준으로 실시하고 있으며, 평정자와 확인자 등은 다음과 같은 평정기준을 준수하면서 평정하도록 규정되어 있습니다. 다음의 평정기준들이 어느 정도 준수되고 있다고 생각하십니까?

매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
-----------	-----------	----------	-----------	-----------------

5-1. 직위별로 타당한 요소의
기준에 의하여 평정할 것

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

5-2. 평정자의 주관을 배제하고
객관적 근거에 의해 평정할 것

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

5-3. 신뢰성과 타당성을 보장하
도록 할 것

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

5-4. 평정대상자의 근무성적을
종합적으로 분석, 평가할 것

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

6. 다음은 현행 교사근무성적평정의 평정내용에 관한 것들입니다.

구분	평정사항	평정요소	평정내용
교사	자질 및 태도	교육자로서의 품성 (10점)	교원의 사명과 직무에 관한 책임과 긍지를 지니고 있는가 교원으로서의 청렴한 생활태도와 예의를 갖추었는가 학생에 대한 이해와 사랑을 바탕으로 교육에 헌신하는가 학부모·학생으로부터 신뢰와 존경을 받고 있는가
		공직자로서의 자세 (10점)	교육에 대한 올바른 신념을 가지고 있는가 근면하고 직무에 충실하며 솔선수범하는가 교직원간에 협조적이며 학생에 대해 포용력이 있는가 자발적·적극적으로 직무를 수행하는가
	근무실적 및 근무수행능력	학습지도 (40점)	수업연구 및 준비에 최선을 다하는가 수업방법의 개선 노력과 학습지도에 열의가 있는가 교육과정을 창의적으로 구성하며 교재를 효율적으로 활용하는가 평가계획이 적절하고, 평가의 결과를 효율적으로 활용하는가
		생활지도 (20점)	학생의 인성교육 및 진로지도에 열의가 있는가 학교행사 및 교내외 생활지도에 최선을 다하는가 학생의 심리, 고민 등을 이해하기 위하여 노력하고 적절히 지도하는가 교육활동에 있어 학생 개개인의 건강·안전지도 등에 충분한 배려를 하는가
		교육연구 및 담당업무 (20점)	전문성 신장을 위한 연구·연수활동에 적극적인가 담당업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가 학교교육목표의 달성을 위한 임무수행에 적극적인가 담당업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가

이러한 교원근무성적평정의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절하다.
- _____ ② 약간 적절하다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 적절하지 않다.
- _____ ⑤ 전혀 적절하지 않다.

7. 현행 교원근무성적평정은 인사행정의 공정성에 기여함을 목적으로 하고 있습니다. 교원근무성적평정이 인사행정의 공정성에 어느 정도 기여하고 있다고 생각하십니까?

- _____ ① 매우 기여하고 있다.
- _____ ② 약간 기여하고 있다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 거의 기여하지 못하고 있다.

_____ ⑤ 전혀 기여하지 못하고 있다.

8. 지난 2007년 5월에 개정된 교육공무원승진규정에 의하면, 교원근무성적평정의 배점이 80점에서 100점으로 20점 상향 조정되었습니다. 이러한 교원근무성적평정 배점의 상향 조정에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절하게 조정되었다.
_____ ② 약간 적절하게 조정되었다.
_____ ③ 보통이다.
_____ ④ 거의 적절하지 않게 조정되었다.
_____ ⑤ 전혀 적절하지 않게 조정되었다.

9. 교사근무성적평정에 있어서, 평정자는 기존 교장과 교감에서 다면평가로 동료교사가 참여하도록 개정되었습니다. 교사평가에 있어서 다면평가(동료교사) 방식이 도입된 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
_____ ② 약간 찬성한다.
_____ ③ 보통이다.
_____ ④ 다소 반대한다.
_____ ⑤ 매우 반대한다.

10. 교사평가에 있어서 다면평가(동료평가) 도입이 평가의 공정성 향상에 어느 정도 기여할 것으로 생각하십니까?

- _____ ① 매우 기여할 것이다.
_____ ② 약간 기여할 것이다.
_____ ③ 보통이다.
_____ ④ 거의 기여하지 못할 것이다.
_____ ⑤ 전혀 기여하지 못할 것이다.

11. 교원근무성적평정 결과에 있어서 평정점 분포비율은 수 30%(95점 이상). 우 40%(90점-95점 미만). 미 20%(85점-90점 미만). 양 10%(85점 미만)로 조정되었습니다. 이와 같이 개정된 근무성적 평정점 및 평정 비율에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절하게 조정되었다.
- _____ ② 약간 적절하게 조정되었다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 거의 적절하지 않게 조정되었다.
- _____ ⑤ 전혀 적절하지 않게 조정되었다.

12. 교원근무성적평정 결과에 대한 평어는 수. 우. 미. 양으로 명명되어 있습니다. 이러한 평어의 명칭에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절한 명칭이다.
- _____ ② 약간 적절한 명칭이다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 거의 적절하지 않은 명칭이다.
- _____ ⑤ 전혀 적절하지 않은 명칭이다.

13. 교원근무성적평정의 기간은 교사의 경우 10년으로, 교감의 경우 3년으로 확대되었습니다. 이러한 교원근무성적평정 기간의 연장에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절하게 조정되었다.
- _____ ② 약간 적절하게 조정되었다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 거의 적절하지 않게 조정되었다.
- _____ ⑤ 전혀 적절하지 않게 조정되었다.

14. 교원근무성적평정의 결과는 본인이 원하면 공개하도록 개정되었습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
- _____ ② 약간 찬성한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 반대한다.
- _____ ⑤ 매우 반대한다.

15. 교원근무성적평정 결과의 공개는 앞으로 근무성적평정의 공정성 및 신뢰성 향상에 어느 정도 기여할 것으로 생각하십니까?

- _____ ① 매우 긍정적으로 기여할 것이다.
- _____ ② 약간 긍정적으로 기여할 것이다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 갈등을 초래할 것이다.
- _____ ⑤ 상당한 갈등을 초래할 것이다.

16. 교원근무성적평정의 평정시기는 매년도 말 12월 31일에 1회 실시하도록 규정되어 있습니다. 이러한 년 1회의 평정 횟수에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 적절하다.
- _____ ② 약간 적절하다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 부적절하다.
- _____ ⑤ 매우 부적절하다.

17. 교원근무성적평정시에 교원의 자기실적평가서를 작성하여 제출하도록 규정되어 있습니다. 이러한 교원의 자기실적평가서의 내용이 근무성적평정의 결과에 어느 정도 반영된다고 생각하십니까?

- _____ ① 매우 많이 반영된다.
- _____ ② 약간 반영된다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 거의 반영되지 않는다.
- _____ ⑤ 전혀 반영되지 않는다.

18. 선생님께서는 최근 3년간 교원근무성적평정의 결과에 대해 어느 정도 만족하고 계십니까?

- _____ ① 매우 만족스럽다.
- _____ ② 약간 만족스럽다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 불만족스럽다.
- _____ ⑤ 매우 불만족스럽다.

19. 교원근무성적평정의 내용이 모든 초·중등학교에 동일하게 적용되고 있습니다. 교원근무성적평정의 내용이 지역 및 단위학교의 특성을 반영할 수 있도록 단위학교에 자율적인 권한을 부여하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
- _____ ② 약간 찬성한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 반대한다.
- _____ ⑤ 매우 반대한다.

20. 교원근무성적평정의 평정요소별 평정점(교육자로서의 품성 10점, 공직자로서의 자세 10점, 학습지도 40점, 생활지도 20점, 교육연구 및 담당업무 20점)이 학교급별과는 관계없이 동일한 점수로 배정되어 있습니다. 초등학교의 경우에는 학교 특수성을 고려하여 학습지도 점수를 30점으로

하향 조정하고, 생활지도 점수를 30점으로 상향 조정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
- _____ ② 약간 찬성한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 반대한다.
- _____ ⑤ 매우 반대한다.

21. 교원근무성적평정의 내용은 교육공무원 승진규정의 하위 요소로 포함되어 있습니다. 현행 교원근무성적평정과 관련한 내용을 교육공무원승진규정에서 분리하여 별도의 규정으로 새롭게 제정해야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
- _____ ② 약간 찬성한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 반대한다.
- _____ ⑤ 매우 반대한다.

22. 교원근무성적평정의 결과를 주로 승진의 용도로만 활용되고 있습니다. 이러한 교원근무성적평정의 결과를 승진만이 아니라 교원의 자질 및 능력개발을 위한 연수 기회 등으로 활용하는 것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- _____ ① 매우 찬성한다.
- _____ ② 약간 찬성한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 다소 반대한다.
- _____ ⑤ 매우 반대한다.

23. 교원평가의 관점에서 보면 현재 교원근무성적평정과 교원능력개발평가가 이원체제로 분리·운영되고 있습니다. 이러한 교원평가의 이원적 운영체제가 교육적 필요성 등에 따라 하나의 체제로 통합 운영하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

_____ ① 매우 찬성한다.

_____ ② 약간 찬성한다.

_____ ③ 보통이다.

_____ ④ 다소 반대한다.

_____ ⑤ 매우 반대한다.

대단히 수고하셨습니다.

A Study on Improvement of Teacher Evaluation System

Mi-Hyoung Kim

Major in Educational Administration
Graduate School of Education
Gyeongju University

(Supervised by Professor Jeon, Je Sang)

(Abstract)

The purpose of this study is to investigate elementary school teachers perception of the new teacher evaluation system (TES thereafter) revised on May 25th 2007, and to directions for further development of TES. Specific purposes are: 1) What is the general perception of elementary school teachers on the new TES system like?, 2) how much do elementary school teachers understand the new TES system? 3) What is desirable directions for further developing TES system.

In order to solve these research questions a survey questionnaire was administered from April 11th to April 18th, 2008, using 23 survey items which were developed after consultation with specialists on two occasions.

Subjects for this survey study were 240 elementary school teachers who were teaching at schools of three different size: ones with less than six classes, ones with seven to twelve classes, and ones with more than 25 classes. Responses from these subjects were put into analysis by SPSSWIN ver 14.0 for

computation of frequency, percentile, and Chi-square index.

The results of the study are summarized as follows: 1) As for general perception of TES, teachers of higher position were more interested in the evaluation system than ordinary teachers while teachers with more experience were more interested than those with less experience. There was a general tendency of 'not positive' attitude toward TES system on the part of ordinary teachers on the ground that the evaluation system may influence the work environment and organizational structure of school, though those of higher position or with more experience showed relatively positive attitudes for the same matter; 2) As for the use of evaluation results, respondents showed negative attitudes toward the use of TES scores in distinguishing teachers for promotion. Senior teachers were more strongly opposed than ordinary teachers while those with eleven to twenty years of experience were more so than those with less experience; 3) It was shown that respondents were of the opinion that new TES regulation should be separately legislated in the educational public servants' promotion regulations. As for the use of TES score for providing occasion for further professional development, positive views were revealed in the responses. Finally, there was positive responses toward the idea of integrating teacher development evaluation and current TES scores.

Based on the results of the study, the following tasks for further improvement of TES system are suggested: 1) the function of TES evaluation system should be improved so that it could contribute to the teacher's professional development and improvement of his/her class implementation in view of the fact that TES system may

influence negatively on the school climate and environment, 2) use of TES score should be given flexibility in respective schools, and it also needs to be used in a way to providing occasions for professional development of teachers, and 3) if unitary evaluation system of TES and teacher development evaluation is devised, it is expected to be utilized for as mechanism for developing quality of school.