

교육학석사 학위논문

# 교원능력개발평가 인식조사 연구

경주대학교 교육대학원

교육행정 전공

정 우 현

2010년 6월

# 교원능력개발평가 인식조사 연구

지도교수 전 제 상

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2010년 6월

경주대학교 교육대학원

교육행정전공

정 우 현

# 목 차

<b>I. 서론</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 범위 및 방법	2
3. 연구의 제한점 및 한계	3
<b>II. 교원능력개발평가의 이론적 배경</b>	<b>4</b>
1. 교원평가	4
2. 교원능력개발평가	9
3. 주요국의 교원능력개발시스템 운영실태	41
4. 선행연구 고찰	53
<b>III. 분석모형 및 조사 설계</b>	<b>56</b>
1. 분석모형	56
2. 조사설계	58
3. 자료처리	59
<b>IV. 조사결과 분석 및 논의</b>	<b>60</b>
1. 응답자의 일반적 특성	60
2. 조사 분석 결과	61
3. 종합 논의	89
<b>V. 결론 및 제언</b>	<b>95</b>
1. 결론	95
2. 제언	97
<b>참 고 문 헌</b>	<b>98</b>
<b>부록</b>	<b>100</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>108</b>

## 표 차 례

<표 II-1> 교원평가의 기능별 특성 비교 .....	8
<표 II-2> 교원능력개발평가의 주요 추진 과정 .....	11
<표 II-3> 평가자 그룹의 구성 .....	17
<표 II-4> 교사로부터 직접 지도를 받는 학생 전체 .....	17
<표 II-5> (교사에 대한) 평가자별 평가 영역 .....	18
<표 II-6> (일반교사에 대한) 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	19
<표 II-7> 평가지표별 준거(일반 교과(담임)교사를 중심으로) .....	20
<표 II-8> 교장 · 교감에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	21
<표 II-9> 특수교사에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	22
<표 II-10> 보건교사에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	23
<표 II-11> 영양교사에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	23
<표 II-12> 사서교사에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	24
<표 II-13> 전문상담교사에 대한 평가 영역 · 요소 · 지표 .....	24
<표 II-14> 각 평가지표에 대한 이해 및 수행 수준을 5단계 척도 평가 .....	25
<표 II-15> 평가지표에 속한 평가문항 단위로 평가 척도 체크 .....	25
<표 II-16> 연간 일정표 .....	30
<표 II-17> 교원능력개발평가의 주요내용 .....	32
<표 II-18> 교원(교장 · 교감 · 동료교사)에 의한 평가 .....	34
<표 II-19> 학생에 의한 만족도 조사 .....	34
<표 II-20> 학부모에 의한 만족도 조사 .....	35
<표 II-21> 결과분석 및 능력개발 계획서 작성 .....	36
<표 II-22> 교원능력개발평가 표준 모형 주요내용 .....	39
<표 II-23> 버지니아주 교사평가 방법 .....	42
<표 II-24> 영국의 교사평가 내용과 기준 .....	46
<표 III-1> 교원능력개발평가 질문지 문항 구성 .....	59
<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성 .....	60
<표 IV-2> 교원능력개발평가에 대한 관심도 .....	61

<표 IV-3> 교원능력개발평가에 관한 생각 .....	62
<표 IV-4> 교원능력개발평가에 대한 기대감 .....	63
<표 IV-5> 교원능력개발평가의 가장 큰 목적 .....	64
<표 IV-6> 교원의 전문성 신장을 위해 가장 우선될 사항 .....	65
<표 IV-7> 교원능력개발평가에서 평가자의 평가에 대한 객관성 .....	66
<표 IV-8> 교원능력개발평가의 결과 활용방안이 교원전문성에 도움 ...	67
<표 IV-9> 교원능력개발평가의 평가대상자 인지 .....	68
<표 IV-10> 교원능력개발평가의 평가 종류 인지 .....	69
<표 IV-11> 교원능력개발평가의 평가참가자 인지 여부 .....	70
<표 IV-12> 교원능력개발평가의 평가시행 주체 인지 .....	71
<표 IV-13> 교원능력개발평가의 교사평가영역 인지 .....	72
<표 IV-14> 교원능력개발평가의 관리자의 평가 영역 인지 .....	73
<표 IV-15> 교원능력개발평가 방법 인지 .....	74
<표 IV-16> 교원능력개발평가의 평가문항 구성 인지 .....	75
<표 IV-17> 교원능력개발평가의 결과 통보 방법 인지 .....	76
<표 IV-18> 교원능력개발평가의 평가 주기 인지 .....	77
<표 IV-19> 교원능력개발평가의 결과 활용 방법 인지 .....	78
<표 IV-20> 과거에 비해 동료교사의 자신능력개발에 노력 척도 .....	79
<표 IV-21> 동료교원들 간의 자료공유 및 협력관계 .....	80
<표 III-22> 과거와 비교하여 학생 및 학부모 이해 노력 척도 .....	81
<표 IV-23> 학생 및 학부모에 대한 시각의 변화정도 .....	82
<표 IV-24> 학부모와 학생의 교사 신뢰 .....	83
<표 IV-25> 평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움 .....	84
<표 IV-26> 교원능력개발평가로 인한 교육활동 제한 .....	85
<표 IV-27> 학교 운영에 교사 의견 반영 .....	86
<표 IV-28> 교원능력개발평가 실시로 인한 수업결손 발생 빈도 .....	87
<표 IV-29> 교원능력개발평가로 인한 교직에 대한 자긍심의 약한 정도 ...	881

## 그 립 차 례

<그림Ⅱ-1> 교사 평가 절차 흐름도 .....	29
<그림Ⅲ-1> 교원능력개발평가로 인한 교직에 대한 자긍심의 정도 .....	57

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

1980년 이래 세계 각국은 교육을 통한 국가 경쟁력의 강화 방안으로 공교육체제에서 교원의 전문성과 질 관리를 위해 노력하고 있다. 우리나라도 세계 변화의 흐름에 맞추어 교육에 대한 경쟁력 확보와 교원의 전문성 확보가 중요한 과제로 나타났다. 공교육의 문제를 논의하고 대안을 모색하는 과정에서 빠짐없이 등장하는 것은 ‘교육의 질은 교원의 질을 넘을 수 없다’는 문제 인식으로 명제처럼 사용되고 있다. 교육의 질을 고도화하기 위한 노력으로 교원의 질을 향상시키려는 다양한 방법과 대안들이 모색되고 있다. 그 가운데 교원의 전문성 신장을 목적으로 교원의 전문성을 진단하고 개선으로 이어지도록 하는 교원능력개발평가제의 필요성에 관심이 집중되어 왔다. 1964년 이래로 교육공무원 승진규정에 의거하여 교원근무성적평정제가 도입되었으며, 이 제도는 인사행정 결정을 위한 단순한 기능만을 수행할 뿐 교사의 구체적인 교수·학습 활동에 대한 피드백 제공이 없어 전문적 성장과 질 향상에 도움이 되지 않는다는 비판이 끊임없이 제기되어 왔다(전제상, 2003; 김이경 외, 2004).

기존 교원근무성적평정제의 한계점과 문제점을 해결하기 위한 방안으로 2004년 2월 교육부장관이 학교교육의 발전을 위해 다면평가제를 도입하겠다고 언급하면서 새로운 교원능력개발평가가 본격적으로 논의되기 시작하였다. 그러나 교원능력개발평가의 필요성은 문민정부 시절에 수립된 ‘신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안’에서 참여정부의 공약 사항에 이르기까지 지속적으로 제기되어 왔으나 정책적 노력을 촉발시킨 계기는 2004년 2월에 있었던 교육부총리의 교원평가제 도입 관련 입장 표명이라고 할 수 있다. 그 이후 약 2년에 걸친 교원능력개발평가제 도입 논란이 진행되었고 교직단체는 강력한 반대 입장을, 학부모와 시민단체 및 언론은 찬성 입

장을 표명하면서 대립 구도가 형성되었다. 교원능력개발평가제를 둘러싼 다양하고도 첨예하게 대립된 논의는 교원의 질 향상뿐만 아니라 교원을 바라보는 시각, 신분과 처우, 사회적 위상, 타 직종과의 비교우위 등 복합적인 철학, 입장, 이해관계 등이 엇갈리면서 나타나게 되었다(김갑성, 2010).

교육과학기술부는 2005년 5월, 교원의 능력개발, 단위학교 교육공동체가 참여하는 상호평가제, 단위학교의 자율성 보장, 점진적·단계적 추진을 골자로 하는 새로운 교원능력개발평가제 시안을 발표하였으며, 평가의 궁극적 목적은 교원의 전문성 신장에 두었다(김갑성 외, 2007). 그리고 교원능력개발평가제의 전면적 실시에 앞서 교육공동체의 이해와 공감대를 확산하는 한편, 교원능력개발평가제의 개선과 원만한 현장 착근을 위하여 2005년 48개 초·중·고등학교를 시작으로 2006년에는 67개 초·중·고등학교를 시범학교로 지정하여 제도를 시범 운영하였다. 2007년도에는 시·도교육청 중심의 교원능력개발평가제 운영을 위해 506개 초·중·고등학교를 선도학교로 지정·운영함으로써 교원능력개발평가 시행에 관한 규정 제정을 위해 현장 적합성 높은 자료 및 의견을 수렴하였고, 교원능력개발평가제 본격 도입을 위한 기반 마련을 위해 2008년도에 669개, 2009년에는 이를 확대하여 3,121개교의 초·중·고·특수학교를 교원능력개발평가 선도학교로 지정·운영하였다.

정부는 2009년 12월 교원능력개발평가 제도 도입 여론조사를 실시하여 국민의 86.4%, 교원의 69.2%가 찬성하고 있음을 확인하였고, 2010년 교원능력개발평가 모형 개선을 위한 전문가 토론회(교육과학기술부, 2010)를 거쳐 2010년 3월에 전국적으로 교원능력개발평가를 시행하게 되었다. 교원능력개발평가제는 지난 5년간의 시범학교 운영 목적인 제도의 현장 착근, 공감대 형성, 현장의 의견 수렴 등에 있어서 가시적인 성과를 보이고 있는 것으로 현장 모니터링 및 설문조사를 통해 확인되고 있다(김갑성 외 2008). 그러나 보다 객관적이고 공정한 제도 운영 및 성과 분석을 통해 올해부터 전국 단위학교에서 전면 실시되고 있는 교원능력개발평가제의 목적, 필요성 및 방향을 공고히 할 필요성이 제기되고 있다(전제상, 2008; 김갑성, 2010).

OECD 교원정책개선단(2003)에 의하면 한국의 교원정책은 우수교원의



충원이나 유지보다는 개발이 중요하며, 특히 교직생활 전체에 걸쳐 교사의 전문성 신장이 이루어질 수 있도록 개선이 필요하다고 했고 ‘학교교육 내실화를 위한 교사의 수업전문성 제고 방안(2009)에 의하면 정책 영역1에 우수교사의 양성 및 임용, 정책영역2에 교사의 수업전문성 신장, 정책영역3에 수업전면 여건 및 분위기 조성이라는 주요 과제를 선정하였다. 그 중에서 교사의 수업전문성 신장지원 방안으로 교원능력개발평가 전면 실시, 맞춤형 교원 연수 실시, 평가결과에 따른 전문성 지원, 학교 단위 성과급제 도입, 수업 잘하는 우수교사인증제 확산을 주요과제로 선정하고 있다.

위 내용을 보면 교원의 전문성 향상 방안을 모색하고 있다는 것을 알 수 있다. 이것은 2010학년도 교원능력개발평가 표준 매뉴얼(교육과학기술부, 2010)의 평가 목적인 교원 전문성 신장을 통한 공교육 신뢰 회복과 일치하고 있다. 이러한 교원능력개발평가의 본질적인 목적을 달성하려고 한다면 평가에 대한 올바른 인식과 평가결과에 대한 활용방안이 중요한 문제로 대두되고 있다.

김혜란(2004)의 연구에 의하면 어떤 훌륭한 제도라도 피 평가자의 동의가 없으면 시행하는 데에 여러 가지 문제가 생긴다고 연구 결과에서 밝히고 있고, 교원의 전문성 신장을 위한 교원능력개발평가의 결과 활용 방안연구(전제상, 2008)에서는 교원능력개발평가가 교원의 전문성 신장과 개발에 반영될 수 있도록 평가결과에 대한 후속적인 지원체제구축방안의 중요성을 제시하고 있다.

교육과학기술부가 2010년 3월부터 전국적으로 시행하고 있는 교원능력개발평가가 성공적으로 정착하기 위해서는 평가 내용에 대한 올바른 인식이 매우 중요하다는 사실을 알 수 있다. 따라서 교원능력개발평가가 시행되기 전에 교원의 인식 조사 연구, 개선방안 연구가 시범학교 중심으로 이루어졌다면 2010년 3월부터 전국적으로 시행 중인 교원능력개발평가에 대한 교원들의 인식을 연구하여 앞으로 교원능력개발평가가 나아갈 올바른 발전 방향을 과학적으로 검증하는 노력이 요구되고 있다.

이에 본 연구자는 지금 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대한 교사

들의 인식 연구 활동을 통해 앞으로 교원능력개발평가가 교원의 전문성 신장을 위해 나아갈 방향을 모색해 보고자 한다.

## 2. 연구 내용 및 연구방법

### 가. 연구 내용

본 연구의 목적 달성을 위하여 다음과 같은 연구 내용을 설정하였다.

첫째, 교원능력개발평가의 전반적인 인식을 조사해 본다.

둘째, 교원능력개발평가의 내용 및 방법에 대한 인식을 조사해 본다.

셋째, 교원능력개발평가 실시 후 인식 변화 조사를 통해 교원의 능력과 전문성 신장을 위해 나아가야 할 바람직한 발전 방안을 강구해본다.

### 나. 연구방법

이 연구를 위한 연구방법은 문헌연구와 실증·경험연구로 이루어졌다.

첫째, 문헌연구방법은 본 연구의 목적을 달성하기 위해 교원평가에 관한 관련 문헌들을 분석하였다. 교원능력개발평가의 이론적 배경에는 교원평가, 교원능력개발평가, 주요국의 교원능력개발평가 운영실태, 선행연구 결과들을 수집하여 분석하였다.

둘째, 실증·경험연구방법을 사용하였다. 교원능력개발평가에 대한 초등학교 교사들의 인식을 실증적으로 검증하기 위해 설문조사를 사용하였다. 교원능력개발평가의 인식을 조사하기 위해 관련 문헌과 선행 연구결과를 종합적으로 분석하여 설문지를 개발하였으며, 예비조사와 전문가와의 협의를 거쳐 설문지를 완성하였다.

## 3. 연구의 제한점 및 한계

이 연구는 울산지역 초등학교 교사를 대상으로 실시하여 다른 지역에 적용하는 데에 제한점이 있으며, 설문 대상의 교직 경력이 균형을 이루고 있지 못하는 데에 한계가 있다. 또 이 연구는 교원능력개발평가가 시행된 후 두 달 이내에 조사한 결과라 교원능력개발평가가 교육 전반에 미칠 영향에 대해 진지하게 생각해 볼 시간적 여력이 부족했다고 본다. 향후 1년 정도 지난 후 조사해 보면 본 연구와 다르게 나올 수도 있다.

## Ⅱ. 교원능력개발평가의 이론적 배경

### 1. 교원평가

#### 가. 교원평가의 개념

평가는 인간이 존재하는 곳 어디에서도 수시로 일어날 수 있는 활동의 하나로서 평가의 사전적 의미는 사물의 가치를 판단하는 것을 뜻한다. 이러한 평가의 개념은 다양한 의미로 사용되고 있지만 이에 대한 정의는 다음과 같다. 첫째는 의도한 목표나 요구한 바를 달성했는가를 검토하는 활동이며, 둘째는 경험, 과정의 가치를 판단하는 데 초점을 두는 활동이라는 입장, 셋째는 의사결정에 도움이 될 수 있는 정보를 제공하는 활동이라는 입장이다. 교육활동에 있어서 평가는 교육프로그램의 개선이나 유지, 종료를 위하여 교육프로그램의 효과나 장·단점에 대한 자료를 수집하고, 가치 판단을 하는 일련의 체계적 활동이라고 정의하고 있다(전제상, 2008).

교육인사행정에서 사용하는 평가의 개념은 여러 가지 다양한 의미로 사용하고 있어 통일된 정의를 내리는 것이 쉽지 않지만 우리나라의 경우, 일반 행정에서는 근무성적평정이란 용어로, 경영학에서는 인사고과라는 용어로 보편적으로 사용해 왔으나, 문민정부의 교육개혁안이 발표되면서 평가라는 용어가 일반 행정 및 경영학뿐만 아니라 교육행정을 비롯한 모든 분야에서 보편적으로 사용되기 시작했다(전제상, 2008).

과거의 평가가 실적이나 인적 특성을 서열이나 우열을 정해 판정하는 비교 측정이 일반적이었다면 현재는 조직구성원의 실적을 평가함은 물론이고 그가 지닌 잠재적 능력이나 개발 가능성까지 확대함으로서 구성원에 대한 동기부여 수단으로 활용하고 있고 평가결과를 조직 전체 목표달성에 종합적으로 적용함으로써 조직 관리의 체제과정으로까지 활용하고

있다(전제상, 2008).

전제상(2001)은 교원평가의 개념을 “교원의 태도, 성격, 적성 등을 판단하며, 교원의 직무 수행상의 업적이나 성과들을 측정하고, 교원의 능력, 즉 현재의 능력과 잠재능력을 동시에 개발하는 것” 이라고 하였고, 김이경 외(2004: 35)는 교원평가를 “학교라고 하는 조직을 전제하고 있으며, 학교의 목적 달성 및 교사 개개인의 전문적 성장과 발전을 촉진하기 위하여 교사들의 업무 수행 능력의 정도를 가늠하고 적절한 조치를 취함으로써 전반적으로 질을 체계적으로 관리하려는 제도” 라고 정의하였다. 본 연구에서는 여러 평가자가 교원의 교육활동을 26개의 지표와 지표를 구체화하는 수개의 문항으로 정밀하게 평가하고 통계 처리하여, 교원의 교육활동을 진단하고 부족한 점을 찾아 교원의 능력개발 및 전문성 신장을 목표로 교육과학기술부에서 2010년 3월부터 시행하고 있는 ‘교원능력개발평가’ 를 말하며 편의상 줄여서 ‘교원평가’ 라고 하겠다.

## 나. 교원평가의 목적

교육공무원승진규정 제1장 제1조에는 “승진임용에 있어서의 인사행정의 공정을 기함을 목적으로 한다.” 라고 규정하고 있으며, 또한 동 규정 제27조의 근무성적평정결과의 활용에서 규정한 “근무성적평정의 결과는 전보·포상 등 인사관리에 반영하여야 한다.” 라는 규정을 통하여 교원평가의 목적을 가늠해 볼 수 있다(전제상, 2004a:72).

시대의 흐름에 따라 교원평가의 목적도 조금씩 다르게 변화하고 있다. 전통적인 교원평가는 조직 내에서 승진, 전보 및 면직 등과 같은 인사행정 결정을 위한 자료제공에 강조점을 두었다면 현재는 사회·경제적 여건의 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. 따라서

교원평가는 평가활동의 목적을 어디에 두느냐에 따라 평가의 개념과 기능이 달라질 수 있다(전제상, 2001).

2010학년도 교원능력개발평가 표준 메뉴얼(교육과학기술부 [교직발전기획과], 2010.2)에 의하면 교원능력개발평가의 목적을 교원 전문성 신장을 통한 공교육 신뢰 회복에 두고 있다고 명시하고 있다.

#### 다. 교원평가의 방법과 유형

교원을 평가하는 방법은 어떤 절대적인 기준에 의거하여 개별적으로 측정하는 절대적인 평가 방법과 다른 교원의 근무 수행과 비교하여 집단적으로 혹은 상대적으로 측정하는 상대적인 평가 방법으로 구분할 수 있다. 절대적인 평가 방법 및 도구들에는 자유기술법, 도식평정척도, 행위평정법, 강제선택법, 목표에 의한 관리, 그리고 자기신고법 등이 포함된다. 또한 상대적인 평가방법들에는 서열법, 등급분류법, 대조법, 강제할당법 등이 활용되어 왔으나 근래에 와서는 목표관리법, 행위평정법, 평가센터법, 중요사실 기술법, 자기기술법, 면접법, 인적자원회계 등이 새롭게 활용되고 있다. 이러한 평가방법에 대해서 간략하게 설명하면 다음과 같다(교육인적자원부, 2006: 11-13).

서열법(ranking method)은 문자 그대로 구성원의 근무성적이나 능력에 대하여 상대적인 종합순위를 매기는 방식이다.

강제할당법(forced distribution method)은 평가의 범위와 수를 정해 놓고 피 평정자를 일정한 비율에 맞추어 강제로 할당하는 방법이다. 예컨대, 수(10%), 우(20%), 미(40%), 양(20%), 가(10%) 등으로 강제 배분하는 방법을 말한다.

평정척도법(graphical rating scales)은 피 평정자의 능력과 업적 등을 일련의 연속 또는 비연속척도(continuous or discrete scale)에 의해 평가하는 방법이다.

대조법(checklist method)은 피 평정자의 업적과 특성을 설명하고 해

당 사항에 체크하여 평가하는 방법이다.

목표관리법(management by objectives)은 결과중심적인 평가로서 하급자가 직속상관과 협의하여 작업 목표량을 정하고 그 성과를 함께 측정·평가하는 방법이다.

행위평정법(behaviorally anchored rating scales)은 평정척도법에서의 내용이 더욱 구체화된 행동으로 기술된 형태를 취한 방법으로서 그 특징은 다른 어떤 척도법보다 편견이 덜할 수 있고, 구성원의 행동 특징들이 매우 신중하게 선정되며, 평가자들에게 주관적 지각을 배제하고 가시적인 행동을 제공한다는 점 등이다.

평가센터법(assessment centers method)은 조직의 목표달성에 영향을 미치는 중요한 사실을 중점적으로 기록 검토하여 피 평정자의 직무태도와 업무수행능력을 개선하도록 유도하는 평정방식이다.

중요사실 기술법(critical incidents method)은 조직의 목표달성에 영향을 미치는 중요한 사실을 중점적으로 기록 검토하여 피 평정자의 직무태도와 업무수행능력을 개선하도록 유도하는 평정방식이다.

## 라. 교원평가와 교육의 질과의 관계

전제상(2004b: 164)은 교원평가의 기능을 “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.” 고 하였다. Manatt(1998)는 교원평가의 두 가지 기능인 형성적 평가와 총괄적 평가에 대해 그 특성사의 차이점을 평가의 목적과 철학, 근거 등 내재적인 측면과 평가요서, 평가정보의 수집, 평가의 주체, 평가정보의 활용 등 외재적인 측면으로 구분하여 <표Ⅱ-1>과 같이 비교하였다(박도순, 2007: 390에서 재인용).

<표Ⅱ-1> 교원평가의 기능별 특성 비교

구분	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(내재 강화 중시)	• 평가는 학교조직의 발전을 위해 이루어지는 활동(외적 강화 중시)
실제	• 수업의 과정과 수업행도에 대한 조언 중시	• 수업의 결과와 교사 간 비교와 분류 중시
초점	• 교사 개인	• 학교 이해관련자 모두
평가준거	• 개별준거 설정	• 동일준거 설정
평가주체	• 자신, 동료교사, 학생	• 학교행정가, 평가전문가
정보출처	• 자기평가, 연구수업, 교실관찰, 수업녹화분석, 포트폴리오, 학생설문지 등	• 교실관찰, 연구수업, 수업 녹화 분석, 포트 폴리오, 학생설문지, 학생성취도 등
평가참여	• 하의 상달식, 자발적	• 상의 하달식, 의무적
평가결과	• 개방적	• 폐쇄적

이러한 두 가지의 평가기능은 서로 분리하여 운영할 수 있지만 이들이 상호 연결될 때 교수·학습 활동과 학교 조직의 효과성이 더욱 증진될 수 있다. 따라서 교원평가는 인사행정기능과 더불어 앞으로 더욱 강조되어야 할 전문성 발달을 위한 기능이 통합됨으로써 교수·학습활동과 학교조직의 효과성이 증진되고, 학교조직의 효과성 증진은 학생의 교육적 성장으로 이어져, 결국에는 보다 높은 학교교육의 질을 제공하는 데 기여하게 됨을 강조하고 있다(전제상, 2000).



## 2. 교원능력개발평가

### 가. 교원능력개발평가의 도입 배경과 의의

교원능력개발평가의 본격 도입을 위한 추진 배경은 다음과 같이 정리할 수 있다(전제상, 2008).

첫째, 1980년대 이래로 세계 각국은 학교교육에서 교원의 전문성과 질 관리가 핵심적인 교원정책의 과제로 부각되기 시작하였다. 특히 1990년대 말기에 들어서면서 우리나라도 학교교육의 각종 위기 현상(교원의 자긍심 및 사기 저하, 교권의 추락, 학생·학부모·교원간 신뢰 상실, 교원의 자질 저하 등)들이 본격적으로 대두되었다.

둘째, 1990년대 말의 교육적 위기 상황에서 교육학자를 비롯한 국민, 정부 모두가 교직의 경쟁력 강화 차원에서 학교교육 위기를 극복하고 교육의 경쟁력을 제고하기 위해서는 교원의 전문성 향상과 질 관리가 핵심 과제임을 함께 인식하는 계기가 되었다. 특히, 공교육의 질과 교직사회에 대한 국민의 불신 증폭되고 있는 상황에서 전문직으로서의 교직의 정체성에 대한 국민의 신뢰 회복의 필요성이 시급한 문제로 부각되었다.

셋째, 교직입직 이후 지속적인 노력으로 수업을 잘하는 열성적 교사가 성취감을 가지면서 스스로의 수준을 인정받고, 수업지도력이 부족한 교원에 대한 지도력 향상 지원체제 구축의 필요성이 등장하게 되었다.

넷째, 학부모 및 국민들의 학생 학습권 보장을 위한 제도적 장치에 대한 요구가 폭발적으로 증가하기 시작하였다. 학부모들의 공교육에 대한 불신과 교사들의 도덕성과 자질에 대한 불신, 교직은 별다른 노력도 없이 정년이 보장된다는 일반 국민의 부정적 인식이 결부되면서 교원도 새로운 평가체제를 적용해야 한다는 사회적 분위기가 조성되었다.

다섯째, 교육학자들의 교원근무성적평정에 대한 각종 연구 결과와 정부의 교육개혁 과정에서 현행 교원근무평정제의 문제점이 본격적으로 제기되면서 기존 교원근무성적평정제 개선의 필요성이 지속적으로 대두하

게 되었다. 교원의 근무성적평가제도의 목적과 기능이 승진 등과 같은 인사행정의 자료로만 활용되고, 자질 및 능력개발과 전문성 향상으로 연계되지 못하는 한계를 극복하기 위한 대안 모색이 절실하게 되었다. 또한 교사평가도구로 사용되고 있는 승진규정상의 교사평정요소와 평가내용·기준이 너무 추상적이며 구체적인 내용으로 제시되어 있지 않다는 비판이 계속 제기되었으며, 평가과정이 상호 협의적이지 못하고 절차가 체계적이지 못하다는 점 등의 문제점이 지적되었다.

마지막으로, 2003년 OECD 교원정책검토단의 현행 교원근평제가 교원의 전문성 신장에 거의 영향을 미치지 못한다는 점과 교원들이 평생에 걸쳐 전문성을 함양하기 위한 새로운 교원평가제의 도입을 강력히 권장하는 보고서가 발표되었다.

이와 같은 교원능력개발평가의 도입 배경은 시대적, 사회적 흐름에 따른 학교교육에 대한 불만과 불신 등을 극복함과 동시에 기존 교원근무성적평정의 한계와 문제점을 해소하는 등 교육 내·외적 복합요인들의 해결책으로 등장하게 되었다는 특징을 가진다.

## 나. 추진 경과

교원평가제의 추진과정은 다음과 같다(교육인적자원부, 2006: 3-4).

첫째, 문민정부에서는 1995년의 대통령자문 교육개혁위원회의 보고서와, 1996년의 동위원회의 제3차 보고서에서 언급되었다.

둘째, 국민정부에서는 대통령자문 교육인적자원정책위원회의 1998년 ‘교육비전 2002’ ; 새로운 학교문화 창조와, 1999년 ‘교육발전 5개년 계획 시안’ , 2001년의 ‘교직발전종합방안’ 에서 언급되었다.

셋째, 참여정부에서는 교원평가에 대한 다면평가의 필요성 등의 주장되면서 2003년 한국교육개발원의 교원인사정책혁신방안 수립을 위한 워크숍 등에서 제안되었으며(한국교육개발원, 2003), 2004년 교육부총리가 ‘사교육비경감대책’ 의 일환으로 교원평가제를 도입하고 교원의 능

력개발과 전문성 신장과 지원을 위한 평가제도를 각계의 의견수렴 등을 바탕으로 마련하겠다고 발표한 이후에 한국교육학회와 한국교육행정학회, 한국교육평가학회가 교원평가 연구과제를 본격적으로 수행하여 발표하였다. 정부는 2005년 11월 교원평가를 포함한 학교 교육력 제고 시범사업의 일환으로 교원평가 시범학교를 47개교 선정 운영하였고 2006년에는 19개교 추가 지정 2007년에는 교원능력개발평가로 명칭을 개칭하고, 506개교를 선도학교로 지정하여 운영하였으며, 2008년에는 669개교를 지정, 운영하여 2010년 3월 전국적으로 시행되고 있다.

이처럼 교원능력개발평가와 관련하여 본격적으로 추진된 내용들을 요약 정리하면 다음과 같다(교육과학기술부 [교직발전기획과], 2010.2).

<표Ⅱ-2> 교원능력개발평가의 주요 추진 과정

년 도	주요내용
2004-2005	· “교원평가제도 개선” 정책연구 및 교직단체와 협의
2004.8- 2005.2	· 『교원평가제도 개선』 정책연구 -한국교육학회, 한국교육행정 학회, 한국교육평가학회 공동연구
2005.4	· ‘교원평가제도 개선방안’ (시안) 발표 -교총의 반대, 전교조의 공청회 저지 등 교직단체의 반발
2005.6.24 - 2005.11	· 학교교육력 제고를 위한 특별협의회』 운영
2005.11.4	· 『교원평가를 포함한 학교교육력 제고 시범사업』 및 교원 업무경감, 승진·양성·연수 개선 등 Road Map 발표
2005.11.17	· 학교 교육력 제고 시범학교 48교 선정
2006.1	· 19교 추가 지정 (총 67교)
2006.12.29	· 정부의 초·중등교육법 개정법률안 국회 제출
2007.2- 2008.2	· '07년도 교원능력개발평가 선도학교 506교 선정 및 운영
2007.11.30	· 교원능력개발평가 정책 포럼 -교원능력개발평가 선도학교 운영 결과 발표 및 시범적용 확대 제안
2007.12.26	· 교원능력개발평가 우수사례 발표회 -학교급별 운영 및 온/오프라인 통계처리시스템 우수사례 발표

2008.2- 2009.2	· '08년도 교원능력개발평가 선도학교 669교 선정 및 운영
2008.5	· 교원평가관련조항 개정 초·중등교육법 교육위 법안소위 계류 중 17대 국회 임기만료로 자동 폐기
2009.2 - 2010.2	· '09년도 교원능력개발평가 선도학교 1570교 선정 및 운영
2008.11	· 교원능력개발평가 도입 관련 3개 법률안 의원발의
2009.3.12 - 2009.3.17	· 국민과 교원에 대한 여론조사 실시 -교원능력개발평가 제도 도입 : 국민 76.3%, 교원 63% 도입 찬성 -평가 결과의 인사 반영 : 국민 64.7% 찬성, 교원 73.1% 반대 -평가 주기 : 국민 50.6%, 교원 52.8%가 1년 마다 실시 찬성
2009.4.23	· 교원능력개발평가 제도 도입을 위한 초·중등 교육법 개정안 법 안심사소위 통과
2009.7.20	· 안병만 교육부 장관, 법제화 여부와 관계없이 2010년 3월 전면 시행 선언
2009.7.21	· 8개 교육시민단체 교원능력개발평가 도입 촉구 공동성명서 발표
2009.8.12	· 한국교총, 현재 계류 중인 교원능력개발평가 도입 관련 초·중등 교육법의 연내 법제화 무조건 지지 발표
2009.8.29	· 전교조, 대안 제시를 조건으로 교원평가제 도입 논의 참여 발표
2009.9.22	· '09 하반기 교원능력개발평가 선도학교 1,594개교 추가지정
2009.9.22	· 현 계류 법률안의 국회 법안소위 재회부 및 공청회 개최 의결
2009.10.12	· 국회 교과위 상임위원장, 6자 교육주체협의회를 통한 연내 법 제화 발표
2009.12	· 교원능력개발평가 제도 도입에 대한 여론조사 실시 -교원능력개발평가 제도 도입(국민 86.4%, 교원 69.2% 도입 찬성) - 평가 결과의 인사 반영 : 국민 79.3% 찬성, 교원 30.2% 반대 - 평가를 경험한 경우 : 학부모(83.6%→88.5%), 교원(64.7%→76.6%)
2010.1.8 2010.1.14 2010.1.26 총3차	· 장관 정책 자문회의 구성 및 운영 - 시·도교육규칙 제정을 통한 '10년 3월 전면 시행방안 마련 (1.15)
2010.1.20	· 2010년 교원능력개발평가 모형 개선을 위한 전문가 토론회

## 다. 교원능력개발평가의 현황

2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가의 현황을 요약 정리하면 다음과 같다(교육과학기술부 [교직발전기획과], 2010.2).

### 1) 평가의 목적과 방향

#### 가) 평가 목적

첫째, 교사의 학습 및 생활지도에 관한 전문성을 진단하고 그 결과에 근거한 전문성 향상을 지원한다.

둘째, 교사가 자신의 수업을 새로운 관점에서 검토, 분석할 수 있도록 자기 발전에 필요한 자료를 제공한다.

셋째, 공정하고 타당한 평가 실시 및 결과 활용을 통해 교원의 지속적인 능력개발을 유도한다.

넷째, 교원의 전문성 신장을 지원함으로써 학교 교육의 질 향상 및 공교육에 대한 신뢰를 제고한다.

#### 나) 기본 방향

첫째, 교사의 학습 지도 및 생활 지도를 평가하여 수업의 질적 개선과 생활 지도 능력 신장을 도모한다.

둘째, 교육공동체 구성원(교원, 학부모, 학생)이 참여하는 평가를 실시하고, 평가 결과는 교사의 전문성 향상을 위한 능력 개발 자료로 적극 활용한다.

셋째, 교원 상호간 지식과 경험이 원활하게 공유되고 지속적으로 학습이 일어날 수 있는 체제를 구축한다.

넷째, 교사 평가에 따른 단위학교 및 교원의 업무 부담이 최소화되도록 하고, 객관적이고 공정한 평가가 이루어질 수 있는 체제를 구축한다.

다섯째, 교육감은 관할 학교 소속 교원에 대한 교원능력개발평가의 시행계획(이하 "교육청시행계획"이라 한다)을 수립하고 관할 학교의 학

교장에게 통보하여야 한다.

여섯째, 교육감은 교원능력개발평가의 효율적 시행 및 관리를 위하여 권한의 일부를 교육장에게 위임할 수 있다.

일곱째, 학교장은 교육청시행계획에 따라 소속 교원에 대한 교원능력개발평가의 학교 시행계획을 수립·시행하여야 한다.

여덟째, 국립학교의 경우, 학교 소재지 관할 교육감이 해당 시·도 교육청 시행계획에 따라 관할 공립학교 준하여 실시한다.(협조사항)

아홉째, 사립학교의 장이 교육청 시행계획과 다르게 실시하고자 하는 경우, 교육감의 승인을 얻어 실시할 수 있다.

## 2) 평가의 종류

### 가) 동료교원 평가

교장, 교감 및 동학년, 동교과 교사들이 교사 각각의 학습·생활 지도 영역 및 교장·교감의 학교경영 영역에 대하여 평가한다.

### 나) 학생 만족도 조사

첫째, 학생들(초4 ~ 고3)이 교사의 교육 활동(학습지도, 생활지도)에 대하여 만족도를 응답한다.

둘째, 개별 교사에 대하여 해당 학급 또는 수업을 받는 학생 전체가 만족도 설문에 응답한다.

### 다) 학부모 만족도 조사

첫째, 학부모들이 자녀의 학교생활 전반(학습지도, 생활지도, 학교경영 영역)에 대하여 만족도를 응답한다.

둘째, 학부모 만족도는 개별 교원(교장, 교감, 담임, 교과 및 비교과 교사 각각)을 대상으로 한다.

### 3) 평가 시행 주체 및 주관

평가 시행 주체는 시·도교육감이며, 단위학교장이 주관하여 실시하며, 교장, 교감에 대한 평가 시행은 교육감(위임에 따라 지역교육장)이 주관하여 실시한다.

### 4) 평가 대상자

가) 국·공·사립, 초·중·고 일반학교 및 특수학교의 교원(교장·교감·교사) 첫째, 특수교사, 보건교사, 영양교사, 전문상담교사, 사서교사를 포함한다.

둘째, 교육청 소속 전문상담순회교사, 교육청 배치 순회교사, 기간제 교사를 포함한다.

나) 다음 교원의 경우에는 평가관리위원회의 심의를 거쳐 제외할 수 있다.  
첫째, 정년 잔여기간이 1년 이하인 교원  
둘째, 파견·연수·휴직·직위해제 등의 사유로 인하여 6개월 이상을 당해 학교에서 근무하지 아니한 교원  
셋째, 그 밖에 교육청 시행계획으로 정한 사유에 해당하는 교원, 계약제 교사(강사, 일부 기간제, 원어민보조교사, 영어회화전문강사 등)의 경우 (평가관리위원회의 심의를 거쳐 평가시행계획으로 대상자 여부를 정함)

#### 다) 평가 제외 대상의 판단 기준

학생에 대한 모든 교육(지원)활동은 평가대상으로 그 예외는 엄격하게 적용하되, ①평가실시의 실효성 여부 ②평가대상자 관찰의 적정 시기를 고려하여 평가 대상 여부를 결정

라) 평가 대상자(교사)의 권리와 의무

첫째, 평가 결과(만족도 조사 결과) 및 자기평가 결과에 의거 자기개발 계획을 수립하고, 필요시에는 학교 및 교육청에 지원을 요청할 수 있다.

둘째, 평가 결과가 현저하게 자신의 생각과 다르다고 판단될 때, 원자료 열람을 요청할 수 있다.

셋째, 평가제도 개선에 대한 합리적이고 건설적인 의견을 평가관리위원회에 제시할 수 있다.

넷째, 평가관리자의 교원능력개발평가를 위한 제반 요구에 적극적으로 응하여야 한다.

다섯째, 평가 계획에 따라 평가자에게 수업을 공개하고 평가자가 요청하는 자료를 제공하여야 한다.

여섯째, 평가 대상자는 1회 이상 타인 동료 평가의 참여자가 되어야 한다.

## 5)평가참여자

가) 평가(참여)자

첫째, 평가 대상자로 결정된 교원 전체 (평가 대상자가 되는 모든 교원은 평가 참여의 권리가 있으며, 1회 이상 타인 평가의 참여자가 되어야 할 의무)

둘째, 교사로부터 직접 지도를 받는 학생 전체

셋째, 직접 지도를 받는 학생의 학부모 전체

나) 평가(참여)자 그룹의 구성

첫째, **(동료교원)** 평가 대상자 1인에 대하여 교장·교감 1인 이상 및 동료 교사 3인 이상 참여하며, 특수교사 및 비교과 교사는 교장·교감 포함 3인 이상 동료교원으로 구성한다. 그리고 소규모 학교, 지역청 소속 순회교사, 소수 배치 교과교사(예; 제2외국어 등), 비교과교사 등 현실적으로 당해 학교 평가자 그룹 구성이 불가능한 경우, 인근학교 교원으로 평가자 그룹 구성이 가능하다.



<표Ⅱ-3> 평가자 그룹의 구성

평가자	참여 범위	선정 방식
교 장	소속 학교 교장	▶ 교장·교감의 협의에 따라 평가대상자별 1인 이상 의무 참여
교 감	소속 학교 교감	
교 사	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 초등 : 소속 학교 동학년 교사 또는 전체</li> <li>▶ 중등 : 소속 학교(병설 포함) 동교과·동일 계열 교사 또는 전체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3인 이상의 동료교사 등으로 평가자 그룹 구성</li> <li>▶ 동학년(초등), 동교과(중등) 교사가 참여하는 것을 원칙으로 하되, 학교 실정에 맞게 탄력적으로 운영</li> <li>▶ 동료 교사 평가자의 구체적인 참여범위 등은 학교 특성을 반영하여 평가관리위원회에서 결정</li> <li>▶ 지역청 소속 순회교사 등은 순회학교의 동료교사들로 평가 그룹 구성</li> </ul>

둘째, (학생) 교사로부터 직접 지도를 받는 학생 전체(학생에 의한 만족도 조사는 교사의 학습지도 및 생활지도 영역을 대상으로 하며, 교사의 지도를 받는 모든 학생은 원칙적으로 학생 만족도 조사에 참여할 권리가 있고, 특수 교사의 경우, 학생의 특성에 따라 학생의 만족도 조사를 실시하지 아니하고 학부모에 의한 만족도 조사로 대체할 수 있음)

<표Ⅱ-4> 교사로부터 직접 지도를 받는 학생 전체

평가자	참여 범위	
초1~초3	▶ 참여하지 않음	▶ 학생 응답 능력을 고려하여 제외
초4~고3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 담임 학급 학생 전체</li> <li>▶ 교과전담교사 등으로부터 직접 지도를 받은 학생 전체</li> <li>▶ 평가대상자가 담당하고 있는 교과목의 지도 학생 전체</li> </ul>	▶ 학교 규모나 학년 특성을 고려하여 평가관리위원회에서 구체적 참여 범위 결정

셋째, (학부모) 지도받는 학생의 학부모에 의한 만족도 조사는 교장·교감·교사들의 교육활동과 관련된 자녀의 학교생활 전반에 대해 실시하고, 초등학교의 담임교사에 대한 학부모 만족도는 자녀 소속 학급의 학부모 전체가 참여한다. 그리고 자녀 소속 학교의 교장, 교감 및 자녀를 직접 지도하는 모든 교사(비교과 교사 포함) 각각에 대하여 당해 학부모가 참여하며, 한 학교에 다니는 학생이 2자녀 이상일 경우, 자녀 각각을 지도하는 교원에 대한 만족도 조사에 참여하되 동일 교원에 대하여 중복 참여하지 않는다. 또한 만족도 조사에의 참여는 학부모의 권리이나 의무는 사항은 아니며, 참여율 50% 이상을 권장하나, 평가관리위원회의 심의를 받아 실효적 대표성과 응답치를 확보하도록 구체적인 참여율 목표치를 설정하도록 권장한다.

## 6) 평가영역 및 내용

평가자별 평가 영역은 아래 표와 같다.

<표Ⅱ-5> (교사에 대한) 평가자별 평가 영역

평가영역 평가자		학습지도			생활지도		
		수업준비	수업실행	평가·활용	개인생활지도	사회생활지도	학생지원(비교과)
교원	교장	○	○	○	○	○	○
	교감	○	○	○	○	○	○
	교사	○	○	○	○	○	○
학생	초1~초3	×	×	×	×	×	×
	초4~고3	○	○	○	○	○	○
학부모	초1~고3	○	○	○	○	○	○

첫째, 비교과 교사(보건, 영양, 사서, 상담교사)가 수업을 할 경우 ‘학습지도’ 영역은 일반 교사의 평가 지표와 동일하게 적용한다.

둘째, 비교과 교사에 대한 교원·학생·학부모의 평가 영역은 ‘생활지도’ 영역에 「학생지원」요소로 간주하여 평가한다.

셋째, 「학생지원」영역은 비교과 교사의 교육활동 직무 영역을 포괄하여 지칭한다.

넷째, 동료교원평가와 학생만족도 조사에 있어서는 학습지도와 생활지도 영역을 모두 포괄한다.

다섯째, 학부모 만족도 조사에 있어서는, 담임교사에 대하여는 학습지도·생활지도 영역을, 담임 이외의 교과(전담) 교사에 대하여는 학습지도 영역을, 비교과 교사에 대하여는 학생지원 요소 등을 대상으로 한다.

<표Ⅱ-6> (일반교사에 대한) 평가 영역·요소·지표

평가 영역	평가 요소	평가(조사) 지표 내용
학습지도 (3요소, 12개지표)	수업 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육과정의 이해 및 교수·학습방법 개선노력</li> <li>○ 학습자 특성 및 교과내용 분석</li> <li>○ 교수·학습 전략수립</li> </ul>
	수업 실행	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수업의 도입</li> <li>○ 교사의 태도</li> <li>○ 학습 자료의 활용</li> <li>○ 학습정리</li> <li>○ 교사의 발문</li> <li>○ 교사-학생 상호작용</li> <li>○ 수업의 진행</li> </ul>
	평가 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 평가내용 및 방법</li> <li>○ 평가결과의 활용</li> </ul>
생활지도 (2요소, 6개지표)	개인 생활지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개인문제의 파악 및 창의·인성 지도</li> <li>○ 가정 연계 지도</li> <li>○ 진로 지도 및 특기·적성 지도</li> </ul>
	사회 생활지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기본생활습관 지도</li> <li>○ 학교생활적응 지도</li> <li>○ 민주시민성 지도</li> </ul>
	학생 지원 (비교과 교사)	· 제각기 다른 비교과 교사별 직무 영역 요소·지표들을 포괄하여 「학생 지원」으로 간주함

첫째, 동료교원에 의한 평가에서는 위에 제시한 평가 지표별로 2 ~ 5개의 문항을, 학생이나 학부모의 만족도 조사에서는 평가요소별로 고

르게 분포되도록 「교원능력개발평가 관리위원회」(이하 “평가관리위원회”)의 심의를 거쳐 자율적으로 선정가능하다.

둘째, 단위학교에서의 구체적인 평가문항과 만족도 조사문항은 ‘Ⅲ. 평가문항 및 만족도 조사 문항 예시안’을 참고하여, 해당 평가 영역·요소가 고르게 분포되도록 선정 또는 창의적·자율적으로 구안·적용하도록 한다.

<표Ⅱ-7> 평가지표별 준거(일반 교과(담임) 교사를 중심으로)

평가(조사) 지표	지표별 준거
교육과정의 이해 및 교수·학습 방법 개선노력	· 국가 및 학교 교육과정의 이해를 통한 교수설계와 교수·학습 방법의 개선을 위해 노력 여부에 대한 평가
학습자 특성 및 교과내용 분석	· 학생들이 갖는 다양한 특성과 교과 및 교재내용에 대한 분석을 충실히 했는가를 평가
교수·학습 전략 수립	· 교과내용과 특성에 맞는 수업목표, 수업방법, 평가계획 등을 체계적으로 수립하는가에 대한 평가
수업의 도입	· 수업의 진행방향 명확한 제시, 학습동기와 호기심을 유발할 수 있는 도입 부분 운영에 대한 평가
교사의 발문	· 명확한 발음과 어조로 흐름에 맞게 효율적으로 논리적, 확산적, 개방적 발문을 하는가에 대한 평가
교사의 태도	· 열정적, 자신감 있는 태도로 학생들이 자유롭고 창의적인 의견을 개진하는 수업분위기를 조성에 대한 평가
교사-학생 상호작용	· 적극적 참여 유도, 행동에 적절한 대처하면서 학생과의 상호작용을 효과적으로 유도하는가에 대한 평가
학습 자료의 활용	· 교과내용에 적합한 자료와 매체 사용 능력 평가
수업의 진행	· 학생들의 이해도 체크, 수업에 대한 흥미도 등을 고려하면서 자연스럽게 수업을 진행하는가에 대한 평가
학습정리	· 수업 정리 단계에서 학습내용에 대한 이해수준 확인, 다음 수업에 대한 정보 제공 등 수업을 정리하면서 필요한 학습정리 활동을 적절하게 하는가에 대해 평가
평가내용 및 방법	· 평가내용과 방법이 학생들의 수준이나 과제의 성격에 부합하는가에 대한 평가
평가결과의 활용	· 평가결과의 정확한 기록과 분석, 이를 바탕으로 학생지도 및 자신의 수업개선을 위해 활용하는가를 평가
개인문제의 파악 및 창의·인성 지도	· 가정, 학교생활, 개인적인 문제의 지도, 창의·인성을 갖춘 조화로운 인재로 성장할 수 있도록 노력하는지를 평가

평가내용 및 방법	·평가내용과 방법이 학생들의 수준이나 과제의 성격에 부합하는가에 대한 평가
평가결과의 활용	·평가결과에 대해 정확히 기록 및 분석하고, 이를 바탕으로 학생들을 지도하거나 자신의 수업개선을 위해 활용하는가를 평가
개인문제의 파악 및 창의·인성 지도	·학생들의 일반적인 가정 및 학교생활 뿐 아니라 다양한 개인적 문제에 대해 정보를 파악하고, 파악된 문제를 적절한 방법으로 지도하는지, 창의·인성을 갖춘 조화로운 인재로 성장할 수 있도록 노력하는지를 평가
가정 연계 지도	·학생들의 학교생활에 대해 학부모에게 필요한 정보를 알리고 문제해결을 위해 가정과 공동의 노력을 기울이는가에 대해 평가
진로 및 특기·적성교육	·학생들의 적성이나 특기를 파악하고 그에 적합한 진로 및 진학지도를 하고 있는가에 대해 평가
기본생활습관 지도	·학생 개인이 발달단계에 따라 습득해야 할 기본적인 생활 습관·품성을 꾸준히 지도하는지 평가
학교생활적응 지도	·폭력예방, 자살방지, 따돌림 방지, 교우관계, 생활 안전 교육, 학칙 준수 등 학교단위의 생활에 적응할 수 있도록 지도하는지 평가
민주시민성 지도	·환경보전, 정보통신교육, 통일교육, 자연 애호, 봉사 정신, 심성훈련 등 국가, 지구촌의 시민으로서 갖아야 할 덕목을 지도하는지 평가

<표Ⅱ-8> 교장·교감에 대한 평가 영역/ 요소/ 지표

평가영역	평가요소	평가(조사) 지표 내용	
		교 장	교 감
학교 경영 (4요소, 8가지표)	학교교육계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 학교 경영 목표 관리</li> <li>○ 교육과정 편성·운영</li> <li>○ 창의·인성 학생관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 학교경영목표관리 지원</li> <li>○ 교육과정 편성·운영 지원</li> <li>○ 학사업무관리</li> </ul>
	교내 장학	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교실수업개선</li> <li>○ 자율장학운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교실수업개선 지원</li> <li>○ 자율장학 지원</li> </ul>
	교원인사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교원인사관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인사업무 수행</li> </ul>
	시설 및 예산	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시설 관리</li> <li>○ 예산 편성·집행</li> </ul>	※ 해당사항 없음.

<표 II-9> 특수교사에 대한 평가영역 · 요소 · 지표

평가영역	평가요소	평가지표
학습지도	수업준비	· 개별화교육계획 수립 및 운영
		· 학습자 특성 및 교과내용 분석
		· 교수·학습 전략수립
	수업실행	· 수업의 도입
		· 교사의 발문
		· 교사의 태도
		· 교사-학생 상호작용
		· 학습 자료의 활용
		· 수업의 진행
		· 학습 정리
	평가및 활용	· 평가 내용 및 방법
		· 평가 결과의 활용
생활지도	개인생활지도	·개인문제 파악 및 지도
		·가정연계지도
		·진로 및 특기적성 교육
	사회생활지도	·기본생활습관지도
		·학교생활적응지도
		·장애영역별 학교 특성에 따른 지도 (특수학교)
		·통합교육 관련 지도 (특수학급)

<표Ⅱ-10> 보건교사에 대한 평가영역·요소·지표

평가영역	평가요소	평가지표
학습 지도		· 수업을 담당할 경우 일반교사의 평가지표와 동일
생활지도(학생지원)	학생건강 증진사업	· 학교보건 기본계획
		· 학생건강검사
		· 질병예방관리
	보건의료서비스	· 응급환자관리
		· 일반 건강 및 의료상담
		· 요양호 학생관리
생활지도(학생지원)	보건 교육 (재량수업 담당의 경우 추가)	보건교육 계획
		보건교육 운영
		보건 교육 평가

<표Ⅱ-11> 영양교사에 대한 평가영역·요소·지표

평가영역	평가요소	평가지표
생활지도 (학생지원)	영양교육	· 영양교육 및 식생활 지도
		· 식생활 정보제공 및 상담
	위생 및 안전관련 지도	· 조리실 종사자 지도 및 감독
		· 식재료 공급업체 지도 및 감독
		· 시설 및 기기 관리
		· 검식 실시 및 위생 관리
	식 단 작 성	· 영양소 및 열량 분석
		· 맛과 다양성
	식재료 선정 및 검수	· 식재료의 예산 편성·집행
		· 식재료 검수기준 이행

<표 II-12> 사서교사에 대한 평가영역 · 요소 · 지표

평가영역	평가요소	평가지표
학습 지도		
생활지도 (학생지원)	도서관 운영	·도서관 이용의 활성화
		·예산의 집행
		·도서 및 교수· 학습 자료 구입
		·도서관 시설 및 비품관리
		·도서관 인적자원관리
	자료관리	·도서대출 및 반납
		·자료조직 및 관리
		·장서점검
	교육 및 정보제공	·도서관 이용 및 협력수업
		·독서지도

<표 II-13> 전문상담교사에 대한 평가영역 · 요소 · 지표

평가영역	평가요소	평가지표
학습 지도		
생활지도 (학생지원)	상담계획	· 연간 계획 및 홍보
		· 실태 분석 및 활용
		· 상담전략 수립
	상담수행	· 개인상담
		· 집단상담
		· 사이버상담
	추수관리	· 추수 지도
		· 연계 지도



## 7)평가기준

### 가) 체크리스트 평가

<표Ⅱ-14> 각 평가지표에 대한 이해 및 수행 수준을 5단계 척도 평가

평 어	관 단 기 준
매우 우수 (5점)	· 해당 평가지표에 대해 탁월한 능력 및 지식이 있으며, 수행 수준이 매우 높고 전문적이어서 타의 모범이 된다. · 해당 평가문항에 대하여 80% 이상 충족한다.
우 수 (4점)	· 해당 평가 지표에 대해 자신감이 있으며, 수행 수준이 높다. · 해당 평가문항에 대하여 60~79% 충족한다.
보 통 (3점)	· 해당 평가 지표의 능력, 지식, 수행 수준 등이 보통이다. · 해당 평가문항에 대하여 40~59% 충족한다.
미 흡 (2점)	· 해당 평가 지표에 대해 자신감이 부족하거나 수행 수준이 미흡하다. · 해당 평가문항에 대하여 20~39% 충족한다.
매우 미흡 (1점)	· 해당 평가 지표에 대해 자신감과 수행 수준이 매우 미흡하다. · 해당 평가문항에 대하여 0~19% 충족한다.

<표Ⅱ-15> 평가지표에 속한 평가문항 단위로 평가 척도 체크(예시)

평 가 지 표	평 가 문 항	평가 척도				
		매우 우수	우수	보통	미흡	매우 미흡
1	개인 문제의 파악 및 지도	학생의 가정 및 학교 생활에 대한 정보를 파악하는가?	✓			
		학생들의 학년수준이나 특성에 맞는 지도 방법을 활용하는가?		✓		
		학생이 처한 문제 상황에 대해 지속적인 관심을 갖고 지도하는가?	✓			
2	가정연계 지도	학생들의 학교생활에 대해 학부모에게 필요한 정보를 제공하고 있는가?		✓		
		학생 생활 지도를 위해 가정과 공동의 노력을 기울이고 있는가?			✓	

### 나) 자유반응식 평가 병행

평가자(동료교원, 학생, 학부모)가 평가대상 교사에 대하여 구체적인 장·단점이나 평가 결과에 대한 종합적인 내용을 자유롭게 서술한다.

## 8) 평가주기 및 시기

### 가) 평가 주기

첫째, 매년 1회 이상 실시를 원칙으로 한다.

둘째, 교육청 및 단위학교 「교원능력개발평가 관리위원회」의 결정에 따라 학기별 실시 등 2회 이상 실시 가능하다.

셋째, 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 시·도 평가관리위원회의 심의를 거쳐 전부 또는 일부의 실시를 유예할 수 있다.(천재·지변 기타 불가항력의 사유가 발생한 때, 교육활동 및 학교운영에 중대한 차질이 발생할 우려가 있다고 판단될 때)

### 나) 평가 시기

첫째, 3월 ~ 10월 중 실시하여 10월 말일까지 평가를 완료한다.(평가 결과에 따른 맞춤형 연수 실시는 11월 ~ 익년 2월 말)

둘째, 구체적인 실시시기는 (교육청/학교) 평가시행계획으로 정하며(학생·학부모 만족도 조사는 1학기말 실시함을 권장)

## 9) 평가관리체계

### 가) 단위학교 교원능력개발 평가관리위원회의 설치 및 구성

첫째, 목적은 교원능력개발평가를 공정하고 원활하게 운영하기 위한 평가 전담기구

둘째, 성격은 단위학교의 교원능력개발평가 시행에 관한 사항을 심의하는 심의기구

셋째, 운영규정은 학교별로 「평가관리위원회 운영규정」을 제정, 학교운영위원회의 심의를 거쳐 학교장이 공포

넷째, 구성 방법은 다음 예시 중, 학교 실정 및 시·도교육청의 지침에 따라 효과적이고 합리적인 방안을 선택

다섯째, 위원수는 교원능력개발평가 관리위원회 위원수는 5인 이상 11인 이내로 학교규모 또는 재직 교원수에 따라 정하되, 구체적인 수

는 교육청 시행계획으로 정함

여섯째, 위원의 구성 : 교원, 학부모, 외부전문가 등으로 구성하  
되, 교원 이외의 위원을 50%이상으로 구성 권장(시·도교육 규칙으로  
정함)

일곱째, 위원의 선출은 교원 위원은 전체 교원 회의에서 추천하  
고, 학부모 위원은 학교운영위원회에서 추천 ⇒ 학교장은 뚜렷한 결  
격 사유가 없는 한 추천된 인사를 교원능력개발평가 관리위원회 위  
원으로 위촉(교감 중 1인은 교원능력개발평가 관리위원회에 당연 위  
원으로 참여)

여덟째, 위원의 임기는 학사 일정 및 학교운영위원회 임기 등을 고  
려하여 원칙적으로 학년도 단위로 정하되 교육규칙이나 시행계획에 따  
라 달리할 수 있음

아홉째, 위원장 선출은 동위원회의 추천을 받아 학교장이 위촉

#### 나) 단위학교 교원능력개발평가 관리위원회의 주요 역할

첫째, 주요 역할은 교원능력개발평가 시행계획 홍보, 교원 능력개발평  
가 관련 각종 의견수렴, 평가자와 평가 대상자 간 의견조율, 단위학교 교  
원능력개발평가 결과에 대한 진단·분석

둘째, 심의 사항은 소속 교원에 대한 교원능력개발평가 등의 학교 시  
행계획, 소속 교원에 대한 교원능력개발평가 등의 구체적인 평가대상자  
및 평가자, 평가내용·방법·절차·시기, 평가대상자별 평가자 그룹 구  
성, 평가문항의 선정 및 검토, 교원능력개발평가 등의 결과에 따른 소  
속교원의 능력개발 지원계획 및 연수 대상자 등 추천, 소속 교원의 원자  
료 열람 요청에 대한 심의, 그 밖에 학교단위 교원능력개발평가 등의 운  
영 및 관리를 위하여 필요한 사항

#### 다) 교원능력개발평가 평가관리자의 임명

첫째, 학교장은 교원능력개발평가 관리에 대한 제반 실무를 담당할 평  
가관리자를 임명하며, 교원능력개발평가 관리위원회의 교원위원(교감

포함) 중에서 1인을 교원능력개발평가 관리위원회의 추천을 받아 학교장이 임명하고, 학교장이 교원능력개발평가 평가관리자를 사전 임명한 후 평가관리위원회의 사후 승인을 구할 수 있으며, 동인을 평가관리위원으로도 추천 가능

둘째, 평가관리자의 업무를 보조할 실무자를 배치할 수 있으며, 평가관리자와 실무자는 성실한 직무 수행과 직무상 취득한 비밀 엄수를 내용으로 하는 서약서 제출

#### 라) 평가관리자의 역할 및 임무

첫째, 교원능력개발평가 시행계획 수립

둘째, 교사 능력개발평가 시행계획 작성, 홍보 및 연수자료 제작

셋째, 평가 관련 회의, 협의회, 간담회 등 실시계획

넷째, 교사 1인에 대한 영역별 적정 평가그룹 구성 계획

다섯째, 교사 능력개발평가를 위한 수업 참관 관련업무 추진

여섯째, 학생 및 학부모 만족도 조사 관련 업무 추진

일곱째, 평가자들의 평가 결과 수합, 정리, 보관, 평가 대상자별 분류

· 정리 및 전달

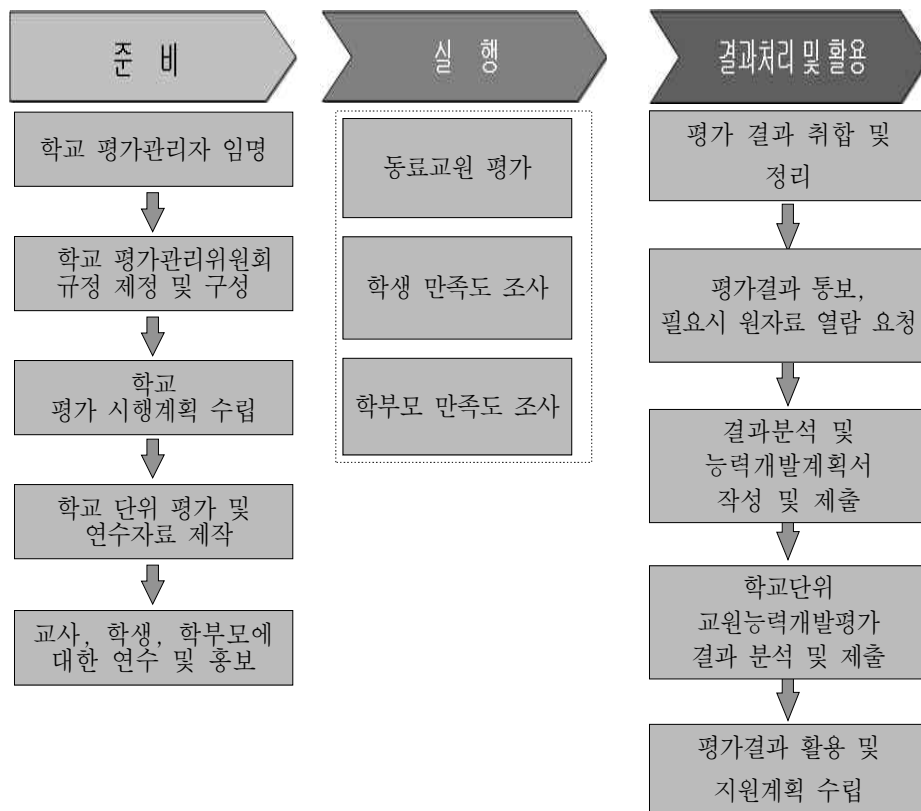
여덟째, 평가에 필요한 각종 서식의 제작, 배부

아홉째, 평가 결과에 따른 교원능력 진단 및 분석(종합보고서 작성)

열 번째, 학교와 교원능력개발평가 관리위원회, 평가자와 평가대상 교원간의 의사소통 촉진

열한 번째, 기타 교원능력개발평가 관련 업무 추진

## 10) 평가절차 및 방법



<그림 II-1> 교사 평가 절차 흐름도

<표Ⅱ-16> 연간 일정표(예시)

단계	월	활동 내용
준비 단계	2-3월	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가관리자 임명(업무 분장)</li> <li>· 평가 관리위원회 운영규정 학교운영위원회 심의</li> <li>· 평가 관리위원회 구성(5~11명, 위촉장 수여, 서약서 제출)</li> <li>· 평가 시행 계획 수립 및 심의(교원능력개발평가 관리위원회)</li> <li>· 교원 연수(교원능력개발평가 개요-교육계획서에 기본계획반영)</li> <li>· 학부모 연수(학부모 총회 활용 등)</li> <li>· 동학년 협의회 및 교과협의회(평가대상자별 평가자 그룹 편성 완료, 수업참관 범위, 절차, 방법, 공개수업 계획 마련, 수업 녹화, 평소 관찰, 수업참관 등(1회성 수업 관찰에 의한 평가 지양)                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학부모 공개수업 계획 마련(시행 1주일 전 학부모 홍보 :가정통신문, SMS 홍보 등)</li> </ul> </li> </ul>
	4월	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 각종 평가지표 문항 재구성 - 학년별 교과별 협의회</li> <li>· 교원 연수용, 학생 교육용, 학부모 홍보용 자료 제작</li> <li>· 학생 교육 실시(학생에 의한 만족도 조사 안내)</li> <li>· 학부모에 의한 만족도 조사에 대한 사전 안내 및 홍보 실시(4월~10월까지 각종 공개수업 및 관찰평가 활동 계속 전개)</li> </ul>
실행 단계	5-6월	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 온라인평가 시스템 작업 완료 - 평가지 배포 및 그룹화 작업</li> <li>· 동료교원 평가 실시 안내(최소 3인 이상으로 부터 평가 받기)</li> <li>· 학생 교육 실시(학생 만족도 조사 방법 교육실시-자유응답식 기술방법 지도)</li> <li>· 학부모 만족도 조사 방법 안내(가정통신문 발송, SMS 홍보)</li> <li>· 학생·학부모 만족도 조사 실시(권장), 동료교원 평가 실시 가능</li> </ul>
결과 처리 및 활용 단계	7월 - 10월	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 만족도 조사 결과 처리</li> <li>· 학생·학부모 만족도 조사 결과 통보(7월)</li> <li>· 동료교원 평가 실시(~10월 중 완료)</li> <li>· 동료교원 평가 결과 통보(10월, 개인, 학교장)</li> <li>· 교내 자율장학 및 교육청 지원 요청 분석(전문성 신장을 위한 우선 지원 계획 수립, 하계 방학 이후 각종 연수 계획 수립 및 실행)</li> <li>· 맞춤형 연수 실시(1학기 중 평가가 완료된 학교에서는 여름 방학을 활용하여 연수를 실시하는 등 평가가 완료된 후 단위학교 실정에 따라 융통성 있게 운영)</li> <li>· 단위학교별 종합보고서 작성 및 심의(10월 말)</li> </ul>
	11월 - 2월	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가결과에 따른 맞춤형 연수 실시 및 컨설팅</li> <li>· 능력개발 실적에 대한 자기 점검 실시</li> <li>· 차기 연도 계획 수립(예산 반영 포함)</li> <li>※ 각종 평가결과물 원본 보존 기한에 맞게 보관</li> </ul>

#### 가) 평가 준비

첫째, 평가관리자 임명은 평가관리위원회의 추천을 받아 동 위원회의 교원 위원 중에서 학교장이 임명하고, 관리 효율을 기하기 위하여 교감을 평가관리자로 하고, 평가관리 실무자를 임명할 수 있으며, 학교장이 미리 임명하고 평가관리위원회의 사후 승인을 구할 수 있다.

둘째, 평가관리자 역할은 교원능력개발평가 대상 명부 작성 및 평가를 실시하며, 아울러 교장·교감 능력개발평가를 지원하고 교원능력개발평가 결과를 수합·정리하고 개인별 최종평가 결과를 작성하여 교원능력개발평가 결과를 분석하여 평가관리위원회에 제출

셋째, 전담부서 설치는 평가관리자 업무의 원활한 수행을 위해 전담부서 구성이 가능하다.

넷째, 교원능력개발평가 관리위원회 운영규정 제정은 평가관리자는 관련 지침 등을 참고하여 학교 교원능력개발평가 관리위원회 운영규정(안)을 작성하며 평가관리위원회 운영규정(안)은 학교운영위원회의 심의를 거쳐 학교장이 공포하고 학교장은 교원능력개발평가 관리위원회 운영규정이 마련된 후, 동 규정에 의거하여 평가관리위원회를 구성한다.

다섯째, 교원능력개발평가 관리위원 협의회 개최는 평가관리위원회 위원이 확정되면, 학교장은 제1차 협의회를 개최(회의명, 일시, 장소, 3일 전까지 심의안건 개별 통지, 회의록 작성)하며 평가관리자는 회의자료, 위촉장, 서약서, 관리위원 연수자료 등을 준비하여, 제1차 협의회에서는 평가관리위원에 대한 위촉장 수여, 경과설명, 운영에 관한 사항 심의, 교원능력개발평가 관리위원회 운영 계획 안내 등을 실시하며, 교원능력개발평가 관리위원회 위원은 성실한 직무수행과 직무상 취득한 비밀 엄수를 내용으로 하는 서약서를 제출(의무)한다. 또한 교원능력개발평가 관리위원에 대한 이해 제고 및 업무의 효율적 추진 등을 위하여 관리위원의 역할 및 위원회의 기능에 대한 연수를 워크숍 등의 다양한 방식으로 실시하되, 교사능력개발평가의 개요 설명 → 질의·응답 → 협의·토론 → 교사능력개발평가의 기본방침 잠정 합의 등의 순서로 진행 교원능력개발평가 시행계획 수립한다.

평가관리위원회 연수 및 협의 등을 통해 잠정 결정된 기본방침을 토대로 평가대상, 평가내용 등 평가시행의 기본 방향을 수립하여 동학년·동교과(동계열) 협의회, 학부모회, 학생회, 간담회, 설문조사 등 학교 실정에 맞는 방법을 활용한 관련자 의견수렴을 통해 평가문항 선정\*, 수업참관 범위, 절차, 방법, 공개수업 계획 등 구체적인 시행 방안을 수립하고, 교사능력개발평가 시행계획에는 교사능력개발평가의 기본방향, 평가절차 및 일정, 평가대상 확정, 평가그룹 구성, 평가추진을 위한 업무분담, 평가자료의 수집 및 정리, 결과처리, 결과활용 등을 포함하며, 교사능력개발평가 시행계획은 평가관리위원회의 심의를 거쳐 학교장이 최종 확정한다.

**<표Ⅱ-17> 교원능력개발평가의 주요내용**

**교원능력개발평가 시행계획에 포함될 주요 내용**

- ▶ 교사능력개발평가의 기본방향 : 교사능력개발평가의 개념과 필요성, 목적 등
  - ▶ 교사능력개발평가 관리체계 및 시행절차 : 평가관리기구 및 구성, 평가대상, 평가자의 선정 및 연수, 평가문항 및 만족도 조사문항, 평가 시기 및 기간, 평가 절차, 결과 처리, 평가 지원 체계 등
  - ▶ 평가자료의 수집 및 정리 : 수업 참관, 면담, 문서 수집 등에 있어서의 유의 사항, 기록 방법, 자료의 공유 방식 등
  - ▶ 결과 처리 : 평가문항별 양적 판단 및 서술형 판단의 기록 방법과 유의 사항 등
  - ▶ 결과 활용 : 타인에 의한 평가 결과와 자기 평가 결과의 비교 요령, 평가결과를 반영한 수업 활동 개선 계획 수립 요령 등
- ※ 교육청이 주관하는 교장·교감 능력개발평가에 관한 사항도 포함할 수 있음

**동료교원 평가그룹의 구성**

- ▶ 교장·교감 중 1인 이상 의무 참여, 3인 이상의 동료교사
- ▶ 비교과 교사의 경우는 교장·교감을 포함한 3인 이상의 교원
- ▶ 학습지도나 생활지도 영역은 동일 교과 내지 계열, 동학년 교사
- ▶ 필요시, 학력·경력 등에서 조력 가능 교사, 공간적으로 인접한 근무로 수시 참관이 용이한 교사, 수업전문성이 인정된 수석교사, 검증된 외부평가전문가 등을 평가자로 선정하여 평가그룹을 구성할 수 있음



여섯째, 연수 및 홍보는 학교장 주관으로 연수 자료를 활용하여 소속 교원, 학생, 학부모에 대한 연수와 홍보를 실시한다.

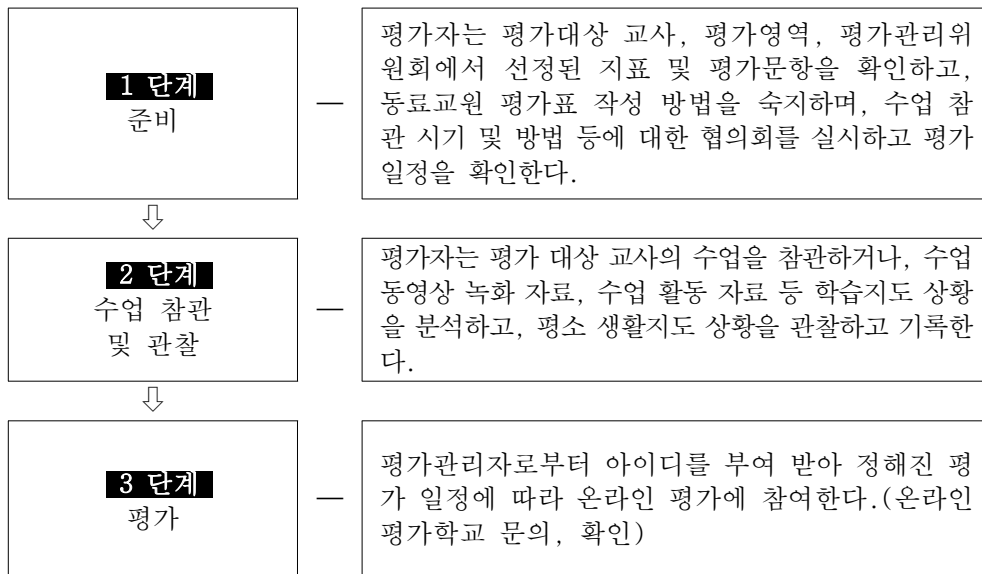
교원에 대한 연수는 연수 전에 평가 시행계획을 배부하여 내용과 방법 등을 숙지하도록 하고 특히, 평가 요소 및 지표, 그리고 평가문항의 평가기준을 충분히 숙지하여 공정한 평가자의 책무를 다할 수 있는 소양을 갖추도록 한다. 또한 평가 시행 방안 및 연수 자료를 요약하여 전달하고 질의·응답 중심으로 진행하되, 충분한 시간을 확보하여 학교교육계획 수립 시 연수 계획에 반영한다.

학생에 대한 홍보는 응답에 필요한 사전 정보 축적을 위하여 만족도 조사 문항과 실시 시기를 사전에 안내하며, 학년별 또는 학급별로 담임교사 등이 사전에 준비된 자료를 중심으로 설명하고, 평가의 중요성과 평가에 따른 유의사항 등을 학교·학급 게시판, 학교 홈페이지 등에 게재하여 안내하고 학생용 만족도 조사지를 학교 홈페이지에 게시하여 열람 가능하도록 조치한다.

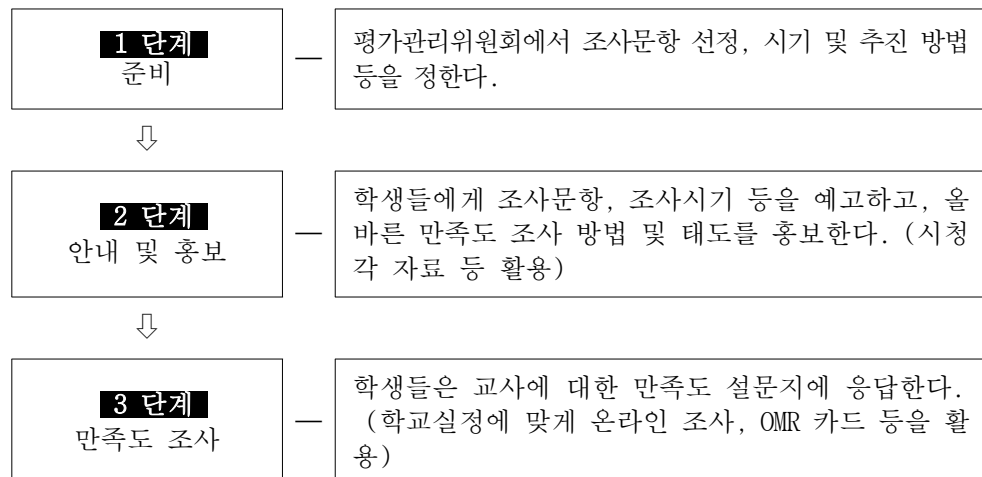
학부모에 대한 홍보는 학부모총회 등을 활용하여 학부모용 연수 자료를 배부하고 교사 능력개발평가에 대해 자세히 설명한다. 또한 학부모 만족도 결과 값의 제고를 위하여 학교 교육실적 홍보물 또는 평가제 안내 핸드북 등을 조사지와 동봉하여 보내거나, On-line 설문지와 링크, 학교 홈페이지 자료 게재, 가정통신문, SMS 등을 통해 평가 시행계획 및 실시 일정 등을 자세히 안내하며, 학부모용 만족도 조사지를 학교 홈페이지에 게시하고 열람 가능토록 조치한다. 학부모 연수는 가급적 교원능력개발평가 시행계획에 대하여 학부모총회 시에 실시하여 통계처리 절차에 따른 방법(On-line참여 방법, 종이설문지 참여 방법) 및 유의 사항 등 안내, 특히, ‘익명성 보장’ 강조(※통계 처리 절차 과정을 상세히 안내)하고 맞벌이 부부를 위한 ‘담임과의 학부모 시간 예약 상담제’ 정례화(학부모단체 의견)한다.

## 나) 평가 실행

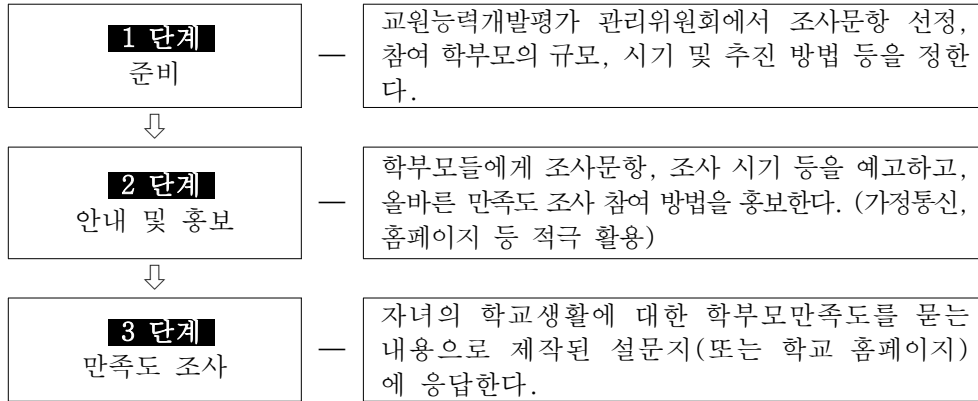
<표 II-18> 교원 (교장·교감·동료교사)에 의한 평가



<표 II-19> 학생에 의한 만족도 조사



<표Ⅱ-20> 학부모에 의한 만족도 조사 ( 학습지도 · 생활지도⇒교사영역 )



## 11) 평가결과 처리 및 활용

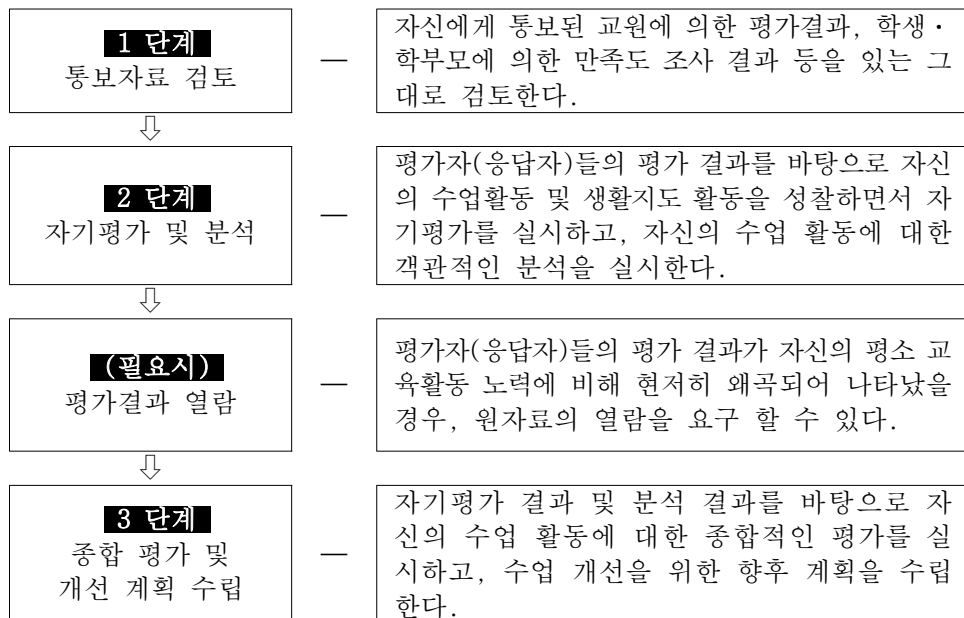
첫째, 평가결과 취합 및 정리는 평가지, 설문지, OMR 카드 등 원자료는 평가관리자가 일정한 시기를 정하여 최종적으로 취합하되, 취합 방법은 ‘수거함 마련 등’ 학교별로 적절한 방안을 강구·시행한다.

평가관리자는 교원(교장·교감·동료교사), 학생, 학부모가 제출한 평가표 및 만족도 조사 자료를 평가 대상자별로 분류하며 평가(조사)지의 분류, 관리, 입력 과정에서의 보안 유지 및 업무 경감을 위하여 사전 교육을 통하여 외부인(학부모, 행정 인턴 교사 및 대학생 등)을 한시적으로 고용·활용하는 방안 강구한다.

체크리스트 평가(조사) 결과 처리는 평가 대상자별로 평가·조사 문항별 응답자 반응분포 통계 처리하여 학교 전체의 학생, 학부모의 만족도 현황 파악(과목별·학년별 응답자 반응 분포, 응답 반응별 교사 분포 등에 대해 빈도 백분율로 통계 처리)하여 응답반응분포와 함께 하단의 방법과 같이 환산점, 환산평어로 개인별 통보하고 평가 종류별 환산점을 종합하여 개인별 합산표를 추가 작성하여 통보한다.

둘째, 평가결과 통보(개인 및 학교장)을 위해 평가관리자는 평가 대상자별, 과목별, 학년별, 응답반응별 및 환산점·평어로 정리된 개인별 평가 결과(합산표 포함)를 학교장에게 보고하고, 학교장의 위임을 받아 해당자에게 통보하며 사립학교 교원에 대한 평가결과는 그 임용권자에게도 통보한다. 통보방식은 온라인 본인 한정 열람, 우편 발송, 이메일 전송 등 학교실정에 맞는 방식을 강구하되, 타인이 알 수 없도록 보안 유지하며 개인별 최종 평가 결과는 외부로 공개되지 않도록 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」 준용한다. 또한 On-line 방식의 통계 처리시 표준편차를 제공하고, 통계 결과를 그래프로 처리하여, 개인별 환산점, 학교평균, 동교과(동학년) 평균 등을 같이 표기하여 자신의 평정 위치를 파악할 수 있도록 배려하며, 학년도 중간에 타학교로 진출한 교사의 평가 결과는 평가대상자 본인, 원소속 학교장 및 진출한 학교의 장에게 통보한다.

<표Ⅱ-21> 결과분석 및 능력개발 계획서 작성



셋째, 능력개발지원을 위해 학교장 또는 교육감은 연수신청자를 직무연수 대상자로 우선 선정하고 프로그램 정보제공, 비용지급 등 필요한 조치를 적극 시행하고 학교장은 제출된 교원능력개발평가 결과보고서를 토대로 교내 자율 장학을 지원하고, 연수 희망 교사에 대한 행·재정적 지원을 제공하며 필요한 사항에 대해서는 교육청에 지원을 요청한다. 또한 개인별 결과는 공개하지 않지만, 해당 학교의 종합적인 평가결과를 소속 교원에게 공개하여 정보를 공유하도록 하고, 미흡한 부분에 대한 개선자료 및 학교단위 연수계획 수립 등에 활용하며, 단위학교에서 시행한 각종 평가지(조사지)와 평가결과는 학교 홈페이지에 공개하거나 학교정보공시제에 따라 공개하며, 교육청은 연수 수요 파악 및 연수 계획 수립에 평가 결과를 참고하고, 교사들의 능력 개발을 위한 행·재정 지원 대책을 마련하여 당해연도 평가 과정 및 결과에 따라 평가관리위원회와 평가관리자는 교사능력개발평가 관련 규정의 정비, 평가관리위원 연수 준비 등 다음 연도 평가가 차질 없이 이루어질 수 있도록 사전에 준비한다.

## 라. 교원능력개발평가의 특징

정부의 교원능력개발평가제의 주요 특징을 요약하면 다음과 같다(교육과학기술부 [교직발전기획과], 2010.2).

첫째, 평가의 목적은 교사의 학습 및 생활지도에 관한 전문성을 진단하고 그 결과에 근거한 전문성 향상을 지원하며, 교사가 자신의 수업을 새로운 관점에서 검토, 분석할 수 있도록 자기 발전에 필요한 자료를 제공한다. 또한 공정하고 타당한 평가 실시 및 결과 활용을 통해 교원의 지속적인 능력개발을 유도하여 교원의 전문성 신장을 지원함으로써 학교 교육의 질 향상 및 공교육에 대한 신뢰를 제고한다.

둘째, 평가대상은 국·공·사립, 초·중·고 및 특수학교 재직 교원을 대상으로 실시한다. 특히 보건, 영양, 사서, 상담, 비교과교사, 1년 이상 기간제교사·영어회화전문강사·전일제 강사는 평가대상에 포함되지만 시간강

사, 원어민 등의 보조교사 제외된다.

셋째, 평가방식은 각 평가지표에 대한 이해 및 수행 수준을 5단계 척도로 평가 하며, 학생 및 학부모 만족도 조사는 5단계 척도로 구분하여 정의적·주관적으로 응답하는 체크리스트 문항과 평가 및 응답자가 평가 영역·대상에 대한 구체적인 장·단점을 서술하거나, 종합적인 평가 내용을 설문지에 자유롭게 서술하는 자유반응식 평가와 병행하여 평가한다.

넷째, 평가 시행 주체는 시·도교육감이며, 단위학교장이 주관하여 실시하며, 교장, 교감에 대한 평가 시행은 교육감(위임에 따라 지역교육장)이 주관하여 실시한다.

다섯째, 평가참여자의 구성은 해당 학교 교장·교감 중 1인 이상과 동료 교원 3인 이상으로 평가자 그룹을 구성하며 평가 대상자인 모든 교원은 평가 참여의 권리가 있으며, 1회 이상 타 동료교원 평가에 참여하여야 한다.

여섯째, 평가영역은 교육규칙으로, 평가요소와 평가지표는 교육청 시행계획으로 정하되, 평가문항은 가감이 가능하며, 각 지표를 측정하기 위한 평가문항은 단위학교에서 학교 시행계획으로 정하되, 각 지표를 대표할 수 있는 문항을 매뉴얼 예시문항에서 선택하거나 자체 제작하되 2~5문항 정도로 구성 권장한다.

일곱째, 평가 주기는 매년 1회 이상 실시하는 것을 원칙으로 하며 시 교육청 평가관리위원회의 심의를 거쳐 전부 또는 일부 실시 유예가 가능한 경우는 천재지변 기타 불가항력의 사유가 발생한 때, 교육활동 및 학교 운영에 중대한 차질이 발생할 우려가 있다고 판단될 때 가능하다.

여덟째, 평가 시기는 학교 교육활동의 원활한 운영을 위하여 학생 및 학부모 만족도 조사, 동료교원 평가는 당해연도 7월말까지 실시한다.

아홉째, 평가 결과 처리는 동료교사 평가, 학생/학부모 만족도 조사 결과를 각각, 응답반응분포와 함께 환산평균, 환산평어, 총계로 개인별 통보하며 학교장은 학교단위 직무연수 등에 참고하기 위하여 개별교원별, 평가종류별 개별 교원의 결과값 총계(평균)을 작성하여 학교단위 평가 결과보고서에 포함한다.

열 번째, 평가 결과 활용방안은 교원의 전문성이 신장될 수 있도록 자

기 연수 및 학교단위 자율연수 등 평가지표별 맞춤형 연수를 실시한다. 교원은 미흡한 지표를 중심으로 맞춤형 자율 연수를 신청하여 연수에 참여하고 이수하도록 한다.

이러한 교원능력개발평가제의 표준 모형의 주요 내용은 다음과 같다 (교육과학기술부 [교직원발전기획과] , 2010.2).

<표 II-22> 교원능력개발평가 표준 모형 주요내용

구 분		주 요 내 용	
목 적		· 교원 전문성 신장을 통한 공교육 신뢰 회복	
평가 대상		· 국·공·사립, 초·중·고 및 특수학교 재직 교원(보건, 영양, 사서, 상담 등 비교과교사 포함, 1년 이상 기간제교사 · 영어회화전문강사 · 전일제 강사 포함하지만 시간강사, 원어민 등의 보조교사 제외)	
평가 종류/ 평가참여자	동료교원 평가	· 교장 또는 교감 중 1인 이상 + 교사 3인 이상	
	학생만족도조사	· 직접 지도를 받은 학생 → 개별교원 대상	
	학부모만족도조사	· 지도받는 학생의 학부모 → 개별교원 대상	
평가지기		· 매년 1회 이상(학생·학부모 만족도, 동료교원평가 7월 말까지)	
평가지행 주체(주관)		· 단위학교장이 소속 교사에 대하여 실시 · 시·도교육감(지역교육청 교육장)이 교장·교감에 대하여 실시	
평가 영역 · 요소 · 지표	교사	학습지도	· 수업준비, 수업실행, 평가 및 활용 등 평가 요소 교수·학습전략수립 등 12개 지표
		생활지도	· 개인 생활지도, 사회 생활지도 (비교과교사의 경우, 담당직무를 영역으로 '학생지원' 을 평가요소로 함) 가정연계지도 등 6개 지표
	교장·교감	학교경영	· 학교교육계획, 교내장학, 교원인사, 시설관리 및 예산운용 (교감은 시설관리 및 예산운용 지표 제외) 학교경영목표관리 등 8개 지표
평가문항		· 평가지표당 각2~5문항으로 구성(※단위학교 선택 및 개발)	
평가방법		· 5점 척도 절대평가 방식과 서술형 응답식 병행	
결과 통보		· 교육감(장)·학교장은 개별교원에게 평가지표별·평가종류별 환산 점 및 합산 점수를 통보(단위학교 전체 평가결과값은 학교 정보공시제를 통하여 공개)	
결과 활용		- 능력개발 지원을 위한 맞춤형 연수 등 자료 활용 - 우수 교원에 대한 별도 우대 방안 마련 - 미흡 교원에 대한 단계별 연수 부과	
평가관리기구		· 교육청 및 학교에 교원능력개발평가관리위원회 설치 (교원, 학부모, 외부전문가 등 5인 이상 11인 이내로 구성)	

## 마. 교원능력개발평가의 문제점

현행 교원능력개발평가와 관련한 대표적인 문제점은 다음과 같다(전제상, 2008).

첫째, 교원평가에 관한 관련 법적 근거가 마련되지 않아 안정적 운용의 한계를 가지고 있는 실정이며 단위학교 교원을 대상으로 교원에 대한 평가가 이중적으로 진행됨으로써 행·재정적 낭비는 물론이거니와 이를 둘러싼 교원들 간의 이해 부족 및 오해, 그리고 수용력 부족 등으로 교원들 간 소모적 갈등들이 해소되지 않고 있다.

둘째, 교원능력개발평가제는 여러 차례의 시범 운영 결과로 긍정적인 효과가 있음이 밝혀졌지만 결과 활용에 있어 자기점검의 기초자료로만 제한적으로 활용하고 있다.

셋째, 교원능력개발평가제의 평가결과는 교원 개인에 대한 학교구성원 모두의 관점이 반영된 객관적인 자료라는 점에서 이를 좀 더 다양한 용도로 활용하지 못한다는 비판이 제기되고 있다. 현행 교원능력개발평가의 평가내용은 교사의 수업에 관한 내용을 중심으로 평가하고 있다는 점에서 기존 교사근무성적평정의 학습지도와 생활지도의 평가내용과 거의 중복되고 있다. 기존 교사근무성적평정의 학습지도와 생활지도의 평가내용은 평가요소의 미흡성, 평가기준의 획일성, 평정내용의 추상성 등에 대한 비판이 지속적으로 제기되어 왔는데, 이러한 한계와 문제점들을 일부 개선한 것이 교원능력개발평가의 평가내용이라는 점에서 이의 다양한 활용이 요구되고 있다.



### 3. 주요국의 교원평가시스템 운영실태

#### 가. 미국의 교원평가

1970년대 이후 교육에 대한 책무성이 거론되어 1983년 ‘국가교육수월성위원회’의 ‘국가의 위기’ 보고서에 의해 공립학교 교육의 심각성이 알려지게 되었고, 미국은 공립학교 교육의 질을 높이기 위한 최선의 대안으로 교원평가를 제안하였다. 1987년 교사전문성기준국가위원회가 우수교사의 지식과 기술을 확인할 수 있는 기준 개발을 시작했으며 교사평가의 중요성이 점차 강조되고 있다(한국교육개발원, 2007). 미국의 교사평가는 모든 주에 획일적으로 적용되는 교사평가체제는 없고 주마다 나름의 교사평가 규정을 마련하고 있으며, 이를 토대로 각 교육구에서는 자체적으로 교사평가규정이나 지침을 마련하여 다양하게 운용하고 있다(성정은, 2007).

##### 1) 교원평가의 목적

미국 교원평가의 목적은 교원의 전문성 발달, 개인의 인사 행정 결정, 학교 조직 개선, 주 정부와 교육위원회의 책무성 성취 등 다양하게 설정되어 있으나, 대체적으로 교원의 전문성 신장 및 인사행정 결정 기능이 동시에 고려되는 방향으로 초점이 맞춰지고 있다. 주 정부의 교사평가개선에 있어서 공통적인 특징은 평가위원회의 구성·운영이다. 평가위원회는 교사, 행정가, 조합의 대표, 교장, 학부모 등 다양한 집단으로 구성되며, 이 위원회에서 교사평가체제를 개발하는데 평균적으로 6개월 내지 1년의 기간이 소요된다. 일부 교육구에서는 외부 전문가에 의해 평가모델을 개발하지만 대개 자체적으로 교사평가체제를 마련하고 있다(전제상, 2008).

## 2) 교원평가의 내용과 방법

미국에서는 교사평가를 위한 기초 자료를 위해 직위안내서를 활용하고 있다. 직위안내서에는 직위 명칭, 직위 상 중요 기능과 책임, 구체적인 업무, 권한 등을 비롯하여 개개인의 학력, 경력, 기술, 지식, 능력, 일에 대한 추진력, 가치 판단력, 인성 등에 대한 자세한 설명이 제시되어 있다. 교사평가내용은 교사 개개인의 직무수행 정도를 파악하는 것으로서 주마다 교육구마다 매우 다양하다. 평가방법은 초창기에는 평정척도법을 주로 활용하다가 1970년대부터 교사 개인의 발달과 학교조직 목표와의 연계성을 고려하는 다양한 평가방법과 도구가 사용되었다. 교사평가방법은 교사 자신에 의한 평가, 교장이나 교감과 장학사에 의한 평가, 동료교사평가, 학생평가, 평가위원회 평가, 외부전문가 평가가 다양하게 활용되고 있다. 교사평가도구로는 교사의 경우 그래픽척도, 업무성취테스트, 서열 순위, 면담, 강제배분법 등이 다양하게 사용되고 있다.(전제상, 2008). 대표적인 사례로 버지니아주의 경우 교사평가의 내용은 계획 및 평가, 수업, 학급환력, 대인관계 및 의사소통 기술, 전문성 등 5가지 성취도 기준에 의거하여 평가하고 있고 버지니아주의 평가방법은 다음과 같다.

<표 II-23> 버지니아주 교사평가 방법

구 분	내 용
평가주관기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주로 주정부, 혹은 교육구에서 교사평가에 대한 의무, 선택규정을 마련하여 교사평가를 시행하도록 함</li> <li>• 규정에 따라 단위학교 자체적으로 교사평가를 시행함</li> </ul>
평가자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대체로 학교장이 평가자가 되지만 교장이 지명한 다른 사람(부교장, 수석교사 등)이 평가자가 되는 경우도 있음</li> <li>• 최근 들어 평가의 신뢰성 및 공정성 확보를 위해 자기평가, 동료평가, 학생, 외부전문가, 학무모 등이 평가자로 참여함</li> </ul>
평가대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모든 교사(계약제 교사도 포함)</li> <li>• 교장(지역담당관이 평가)</li> </ul>

평가절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가준비단계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교사들의 자기평가 보고서 작성, 목표설정 회의, 직원연수</li> </ul> </li> <li>• 평가 실시 단계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교실 관찰, 문서의 제출, 평가자-피 평가자 면담</li> </ul> </li> <li>• 평가후 단계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가회의, 이의제기 시 추가자료 수집 및 재평가</li> </ul> </li> </ul>
평가주기/횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임용 후 최초 3년간 매년 실시</li> <li>• 대체로 3년에 1회를 기준으로 평가 실시, 단 조건부 재임용 시 그 다음 해에 평가함</li> </ul>

자료 : 한국교육개발원(2007: 23)

### 3) 교사평가의 과정

평가자가 피 평가자를 관찰하거나 판단에 의해서 이루어지는 비형식적인 것과 구체적인 평가프로그램에 의해서 체계적으로 이루어지는 형식적인 과정이 있다. 대체적으로 형식적인 절차에 의한 평가과정이 이루어지고 있으며, 평가과정은 평가전단계, 평가단계, 평가후단계의 3단계를 거친다. 평가전단계는 평가자와 피 평가자가 상호 협의하여 평가계획을 수립하는 단계이며, 평가단계는 평가를 구체적으로 실행하는 단계이며, 평가 후 단계는 평가결과를 분석하여 새로운 평가계획에 투입시킬 수 있도록 점검하는 단계를 말하며, 페어팩스 교육구 공립학교의 교사평가의 절차를 소개하면 다음과 같다. 평가절차 검토, 자기평가서, 자기평가회의, 공식적 및 수시로 평가자에 의한 교실관찰, 중간평가회의, 추가자료 수집, 최종평가, 최종평가회의 순서로 진행된다(전제상, 2008).

### 4) 교원평가의 평가자와 평가 대상

미국은 전통적으로 교장이나 부교장, 장학사가 평가자였으나, 최근에는 평가의 신뢰성 및 공정성을 확보하기 위해 자기평가, 동료교사, 학생, 외부 전문가, 학부모 등 다양한 평가주체들이 참여하고 있다. 교원

평가 대상은 미국 내 모든 공교육기관에 근무하는 교원을 대상으로 실시된다. 평가대상이 되는 교사의 전문적 지위는 신입 교사와 경력교사로 대별되며 경력교사는 mentor와 master로 나누어진다(김점옥, 2008).

## 5) 교원평가 결과의 활용

미국의 교원평가 결과는 교장 및 교사 모두 재임용을 추천하거나 조건부 재임용 추천이나 재임용 취소 등에 활용된다. 평가 결과가 나쁜 공립학교 교사들에 대해서는 전문성 신장을 위한 연수 프로그램에 의무적으로 참여하게 하거나 재평가를 받도록 요청된다. 결과는 영구적인 인사기록카드로 남게 되며 다른 학교로 옮길 때에 영향을 미치나 해고되는 경우는 없다(교육인적자원부, 2003).

## 나. 영국의 교원평가

영국의 교원평가 도입은 1980년대부터 학교교육에 대한 사회적 불만이 증가되면서 논의되기 시작하여 1983년 정부의 교육정책보고서 Teaching Quality에서 교원평가체제의 필요성이 제기되었다. 1986년에 교육법을 개정하여 교사평가의 법적 근거를 마련하였고, 1991년 국가수준의 교사평가에 관한 규칙이 제정되면서 교사평가를 정기적으로 실시하도록 의무화되었다. 이 법령에는 지역교육청이 인사관리와 전문성 신장과 관련된 업무 수행에 있어 근무실적 평가결과를 고려해야 한다고 명시하고 있다(전제상, 2008).

### 1) 교원평가의 목적

영국 교육법 제4조에는 평가의 목적을 첫째는 교원들의 잠재성을 깨우치고 교원들을 지원함으로써 학생에게 양질의 교육을 제공하는 것, 둘

제는 교원 개개인이 자신의 전문적 발달과 경력 계획을 가지도록 돕는 것, 셋째는 교원배치가 교원 개인과 학교의 보완적인 요구와 연결될 수 있도록 돕는 것이라고 규정하고 있다.(전제상, 2008).

2000년 9월부터 운영된 교원평가제는 교사의 전문적 발달 뿐 아니라 보수와도 연계시키고 있고, 2000년 9월 이후에 시행된 새로운 교원평가제는 단위학교 학교운영위원회가 중심이 되어 모든 교원을 대상으로 평가를 하는 업무수행관리체제를 도입하고 있다. 2001년에 개정된 교육규정에 의하면, 교원평가의 목적은 교사의 전문성 제고를 통해 학생의 학업성취도를 높이고 교육의 질을 높이는 것이다. 교원평가의 목표는 교사 개인의 전문성 신장과 학생의 학업성취도 향상이란 두 가지 기준을 기초로 교사 스스로 정하고, 평가위원과 협의과정을 거쳐 최종적으로 확정하게 된다. 학교장은 매년 12월 31일까지 모든 교사들이 다음해 평가목표와 평가 진술을 정하도록 하고 있다(전제상, 2008). 이처럼 영국의 교사평가제는 교사의 전문성 신장과 책무성 보장을 위한 두 가지 목적을 위해 활용된다. 평가의 과정은 전문성 신장에 초점을 두고 운영되고 있으며, 평가의 결과는 전문성 개발 계획 뿐 아니라 임금 조정을 위한 의사결정에도 활용되고 있다. 엄격하고 세세한 기준에 의한 체크리스트 보다는 교사가 자율적으로 평가목표를 설정하고 평가목표도 평가과정에서 수정될 수 있는 융통성이 부여되고 있는 것이 특징이다. 우수 교사 인정을 위한 평가는 선별 기능보다 교사의 자질 향상에 더 큰 비중을 두고 있으며, 교사들이 자기 개발과 전문성 신장을 위해 자발적으로 노력하도록 유도하고 있다(김점옥, 2008)

## 2) 교원평가의 내용과 방법

영국의 교사평가 내용은 교육규정 제13조 평가계획과 목표에 따라 교원 개개인이 해야 할 직무설명서를 토대로 이루어진다. 즉, 개인의 인성, 학급 내에서의 교수·학습활동 및 경영활동, 직무수행 결과 및 직무수행상의 문제, 학생과 동료교사 및 학부모 등과의 인간관계 등의 내용

이 구체적으로 포함되어 있다. 평가기준은 대부분 성취해야 할 행동적 용어로 구체적으로 기술되어 있다(전제상, 2008).

영국의 교사평가 방법은 주로 면담법(interview)이다. 면담은 평가 실시 전 단계, 평가단계, 평가 후 단계에서 모두 활용되며, 면담의 목적은 평가자와 피 평가자가 상호간 평가의 목적과 내용, 방법 등에 관한 합의를 하는 데 있다. 영국의 평가과정은 평가자와 피 평가자 간의 수차례 협의를 통하여 이루어지고 있다. 교원평가 과정은 2년 주기로 진행된다. 최초 1년에는 평가자와 피 평가자의 만남, 피 평가자의 자기평가, 학급 관찰, 자료수집, 평가인터뷰, 목표설정, 평가보고서 작성, 평가자와 피 평가자 간의 추후 협의 및 전문적인 발달활동이 진행된다. 이후 2년차에는 검토·협의를 거쳐 평가보고서를 작성하고 추후 지원 및 전문적 발달이 이루어진다(김점옥, 2008). 교사평가내용과 기준은 <표 II-4>과 같다(전제상, 2008).

<표 II-24> 영국의 교사평가 내용과 기준

평가 영역	평 가 요 소
계획과 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교의 교과과정 지침과 관계가 있는 단기 목표들을 선정한다.</li> <li>• 목표의 효과적 수행을 위해 개인과 집단의 요구를 평가한다.</li> <li>• 적절한 때 다양한 장비와 자원을 인식하고 사용한다.</li> <li>• 학생의 학습과 진전을 측정하기 위한 평가 과정을 계획한다.</li> <li>• 교사와 학생의 직무 수행을 기록하고 다음 계획에 이를 반영한다.</li> </ul>
교실조식 과 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최대한의 효과를 얻기 위해 시간과 공간을 이용한다.</li> <li>• 학생의 요구와 활동목표에 따라 그룹을 다양화 한다.</li> <li>• 활동의 전환이 부드럽게 이루어지도록 한다.</li> <li>• 필요한 행동을 꾸준히 정의, 모니터하며, 아동의 훈련을 조장한다.</li> <li>• 아동의 작품, 자원, 자료의 전시를 통해 학습환경을 유지한다.</li> </ul>
교수기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정확하고 명확하게 도움이 되는 설명, 시범, 실제, 피드백을 준다.</li> <li>• 학생 개인의 모든 교수활동들의 유용성을 주의 깊게 관찰한다.</li> <li>• 적절한 때에 직접적인 교수모델을 이용한다.</li> <li>• 명확하게 이야기하고 목소리를 적절하게 조절한다.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 질문 전략을 사용한다.</li> <li>• 다양한 방법으로 학생들에게 피드백을 준다.</li> <li>• 교과과목에 대해 전문적인 지식을 가진다.</li> <li>• 아동에 대해 적절한 기대를 가진다.</li> </ul>
관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동의 말과 생각에 진지한 관심을 보이고 존중한다.</li> <li>• 아동의 성격보다는 행동에 초점을 맞춘다.</li> <li>• 아동의 관심에 참여하고 그들의 존경을 얻는다.</li> <li>• 과외활동을 통해서 교실 밖에서 아동과의 관계를 발전시킨다.</li> <li>• 동료들과 협동적을 의논하고 계획을 세운다.</li> <li>• 교사와 직원 모두에게 관심을 보인다.</li> <li>• 학교정책에 맞게 조언, 의논을 통해 학부모와 관계를 발전시킨다.</li> <li>• 학생들과 성인에게 일간적인 행동과 기대를 보여준다.</li> </ul>
일반적인 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동의 보호와 안전에 대한 책임을 가진다.</li> <li>• 직무와감독하는 일에 정확하다.</li> <li>• 일상적인 관리문제에도 즉각적으로 정성을 들인다.</li> <li>• 전문성을 발전시키고 지원, 감독에 대해 긍정적으로 반응한다.</li> <li>• 출근</li> </ul>

### 3) 교사평가의 과정

영국의 평가과정은 교육규정 제17조 평가절차에 의거하여 진행된다. 내용에는 직무수행상의 어려운 점과 실적, 만족과 불만족 사항, 재교육의 필요성 등이 포함되고 단위학교 학교운영위원회가 결정한 절차에 따라 평가목표 설정, 수업관찰, 평가자와 피평가자간의 면담, 평가자의 전체 면담, 평가검토회의, 평가보고서 작성 등의 과정을 거친다.

수업관찰은 연 1회 이상, 평가면담에는 교사의 수행력, 성취정도, 개선점, 목표달성도, 훈련, 개발의 필요성과 방법 등이 검토되며 평가검토 회의에는 자기평가와 평가결과와 보수연계가 논의되지만 민감한 사안이라 논의의 활기성이 떨어진다. 평가보고서 작성 후 최종보고서는 학교장에게 전달되며, 학교장은 3년간 보고서를 보관한다.

평가 주기는 1년이며, 평가가 시작되면 지속적으로 평가해야 한다. 단

기 계약교사의 경우에도 계약기간 내에 평가를 실시하도록 정하고 있다(전제상, 2008).

#### 4) 교원평가의 평가자와 평가대상

영국의 교사평가 대상은 국·공립 및 사립학교 모든 교사가 해당된다. 임시계약직과 기간제 교사도 1학기 이상을 근무할 경우에는 평가대상이 된다. 정기적인 교사평가의 의무는 학교운영위원회에 있으며, 실제적인 평가는 직급 상급자로서 학교장이나 수석교사가 담당한다. 학교장이 학교교사 중 1인을 평가위원으로 정하거나, 교장자신이 평가위원이 될 수 있으며, 수석교사 등 새로운 평가위원을 정할 수 있다. 지역교육청은 교사와 학교장에게 교사평가 정책에 관한 지침을 제시하며 학교장 평가는 지역교육장이나 학교감독관이 수행한다(전제상, 2008).

#### 5) 교원평가 결과의 활용

영국의 교원평가 결과는 교사와 교장의 직무훈련 및 능력개발 연수에 반영하거나 승진 및 보수인상 자료로 활용되고 있다. 교사평가 결과보고서는 학교장, 학교운영위원회 위원, 지방교육청 등에 제공된다. 학교장은 교사 업무수행에 관한 조언과 결정권을 가진 교육 관료나 그가 지정한 사람, 교사훈련 및 개발 계획 담당자에게 교사평가 결과를 제공한다. 평가결과에 이의가 있으면, 10일 이내에 이의를 신청할 수 있으며 이 경우에 재 평가자는 교장이 된다. 재평가 시, 교장은 다른 교사를 평가위원으로 임명하거나, 교장이 평가위원이었다면 타 학교장의 교장 혹은 교장과 동등한 경험과 전문성을 갖춘 사람을 평가위원으로 임명하여 평가를 실시한다. 평가결과는 본인에게 피드백 되고 있다(전제상, 2008).



## 다. 일본의 교원평가

일본의 교사평가시스템은 1958년을 전후로 전국적으로 시행되었다. 교사평가의 법적 근거는 지방공무원법 제40조와 지방교육행정법 제46조에 의거하고 있다. 1990년대 중반 공직사회에 능력과 업적에 입각한 인사고과 문제가 행정개혁의 일환으로 본격 논의되기 시작하여 1996년에는 교장 및 교감의 근무수당에 성적을 반영하였다(전제상, 2008).

교사평가(안우환, 2005; 전제상 2006; 한국교육개발원, 2004)는 근무평정을 통해 이루어지는 것은 우리나라와 유사하나, 최근에 지도력 부족 교사가 사회적 문제로 대두되어 새로운 교사평가 제도를 2000년부터 모든 교육공무원을 대상으로 전면적으로 평가시스템을 도입하였다.

### 1) 교원평가의 목적

동경도 교육위원회의 평가목적은 직원의 자질 능력 향상 및 학교조직의 활성화를 도모하기 위해 능력과 업적에 맞도록 자기신고와 업적평가로 구분하여 인사고과를 행하도록 설정했다. 자기신고는 교장이 규정한 학교경영 방침에 입각하여 스스로 직무상의 목표를 설정하고 그 목표의 달성 성과에 대해 자기를 평가하는 것이다. 업적평가는 교사의 직무수행 상황을 정확하게 파악하여 개개인의 자질 능력 향상을 위한 지도육성 방안을 마련하는 것으로 목적으로 하였다(전제상, 2008).

### 2) 교원평가의 방법

동경도의 경우에는 교사가 평가과정에 참여하는 자기신고제의 형태를 주로 취하고 있다. 자기신고제의 경우에는 연초와 4월 1일에 목표 설정, 10월 1일 목표 추가 및 변경, 차기연도 말이나 3월 31일 기준 평가 이렇게 년 간 3회에 걸쳐 실시토록 하고 있다. 자기신고서의 내용은 학교경

영 방침에 대한 목표, 전년도 성과와 과제 기술, 당사자가 학습지도, 학생지도 및 진로지도, 특별활동 및 기타, 연수 및 연구에 대해 당해 연도 목표, 목표달성을 위한 구체적인 방법과 성과와 과제를 교사 스스로 작성하게 하고 있다. 또한 업적 평가에 있어서 절대평가는 교감과 교장이 1, 2 차로 평가하고 그 결과는 교사의 지도육성 방안 발견에 활용하며, 상대평가는 교육위원회의 교육장이 실시하며 그 결과는 승진에 반영하도록 하고 있다(전제상, 2008).

### 3) 교원평가의 평가자

동경도를 비롯한 일부 지역에서는 교사의 업적평가 시 절대평가의 경우, 제1평가자는 교감과 제2평가자는 교장이며, 상대평가는 교육위원회 교육장이 실시한다. 자기신고서와 평가서는 교육장이 보관토록 조치하고 있다. 다만 교육장이 참고하기 위해, 교장은 제2차 절대평가 결과에 교육장이 지시한 3단계, 전교 공통을 적용한 자료를 작성하여 교육장에게 제출한다. 상대평가의 단위는 원칙적으로 직종별로 하되, 독립학교는 전 고등전문학교, 고등학교전체, 맹아, 양호학교 전 학교를 단위로 하고, 구시정촌립 학교는 각 구 시정촌별로 소학교 전체, 중학교 전체를 단위로 한다. 업적평가에는 주임과 학부모의 참고 의견을 고려할 수 있도록 하고 있다(전제상, 2008).

### 4) 교원평가 결과의 활용

동경도 교육위원회가 2000년 4월에 본격적으로 새로운 교사평가제를 도입한 이래로 교사평가 결과를 인사고과(승급, 승진, 인사이동, 보수, 연수, 부적격 교사 판단 자료)에 반영하는 새로운 형태의 평가체제가 운영되고 있다. 즉, 절대평가 결과는 전문성 향상을 위한 자료로, 상대평가는 승진이나 승급, 표창, 보수에 반영된다. 교육장은 교사가 평가서의 공개를 요구할 경우에 인사관리상 지장이 없다고 인정되는 부분에 한해

서 본인에게 공개할 수 있도록 허용하고 있다(전제상, 2008).

## 라. 독일의 교원평가

독일의 경우 1999년 작센주에서 학생에 의한 교사평가가 시범적으로 시행되어 평가결과를 익명으로 주 교육부에 보고한 바 있고, 능력에 따른 보수 제도가 2002년 국회에서 제안되었으나 공무원 직업권에 위배된다고 하여 폐기되었다. 독일의 16개 주 중에서 8개 주는 4 ~ 5년을 주기로 평가를 실시하나 8개 주에서는 정기적인 평가제도는 없고, 복직 등의 사유가 발생했을 때 평가를 실시한다.(교육인적자원부, 2003). 독일에서는 공식적인 교사평가는 없지만 단위학교의 자율에 따라 교사평가를 실시하고 있다. 교사 전문성 신장 및 자기개발을 위하여 재교육을 의무화하고 있다(안우환, 2005). 특히 학생들에 의해 교사평가가 이루어지는 것이 특징이다.

바이에른 주에 국한하여 바이에른 주립학교 교원에 대한 직무평가 지침을 중심으로 주요 사항을 살펴보면 다음과 같다(김점옥, 2008). 첫째는 교원의 직무평가는 인사관리와 수업의 질적 보장을 위한 도구가 된다는 점이다. 둘째는 교원의 직무평가를 통해 교원의 잠재적 성과를 주기적으로 비교 성찰할 수 있게 한다. 직무평가는 인사 계획에 있어서 없어서는 안 될 도구이며, 이를 통해 교육기본법과 바이에른 주 헌법에서 보장된 성과의 원칙을 실현하는 것이며, 교원의 업무 방향과 승진에 있어서 선발의 결정적 자료가 된다. 셋째는 교원의 직무평가는 성과에 따라 승진되거나 기본 봉급단계에 머무를 것인가에 대한 결정을 내리는데 있어 중요한 근거가 된다. 교원평가 방식은 평가자는 전체 평가기간 및 평가대상인 교원의 전체 의무범위에서 사실을 기초로 삼아 직무평가에 적용해야 한다. 이때 수업 내·외적인 관찰을 통하여 평가를 실시하고 수업참관 외에도 숙제검토, 학생의 시험 채점 및 평가, 개인면담 및 다른 평가자의 의견 등이 포함된다. 수업참관은 평가기간 동안 여러 번에 걸

쳐 실시되는데 김나지움, 레알슐레(실업학교), 직업학교의 경우 교사가 담당하는 모든 과목, 모든 학년의 수업을 참관해야 한다. 초등학교 및 특수학교의 수업참관은 보통 수업참관은 교사에게 사전 통보 없이 실시되며, 이 때 평가자는 병가 등 교사의 불리한 상황을 고려하고 평가자는 자신의 의견을 교사와 상의한다. 교원 직무평가는 평가자 한 사람의 의견에 의해서만 이루어질 수도 있으나, 제3자의 의견도 고려될 수 있다. 시간제 고용의 경우 완전고용 교사 평가 시 적용되는 기본방침이 동일하게 적용된다.

#### 아. 시사점

외국의 교원평가제도가 우리나라 교원평가제도 개선에 주는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 평가결과는 승진, 보수, 표창 등 다양한 인사자료로 활용한다.

둘째, 평가내용 및 기준을 모두가 명확히 인식할 수 있도록 하고 전문성 신장을 위한 노력으로 활용한다.

셋째, 자발적인 평가를 중시하고 평가를 할 만한 능력과 자질을 갖춘 사람이 평가를 책임지고 있다.

넷째, 관리자는 관리자로서의 능력을 교사에게는 학생지도능력을 평가하는 것에 중점을 둔다.

다섯째, 평가의 주요 목적은 교사의 전문성 신장과 책무성 향상이다.

여섯째, 피 평가자의 능력 개발 계기에 주안점을 둔다.

일곱째, 평가 방법에서는 상대평가와 절대평가를 혼합해서 사용하며 수업관찰, 면담 등 자기평가서를 강조하고 있다.

#### 4. 선행연구 고찰

본 연구를 위해 선행연구를 고찰한 결과 교원평가에 관련된 논문은 교원근무성적평정제, 다면평가제도입, 교원능력개발평가제에 관한 교사들의 수용 수준을 살펴본 연구나 개선 방안 연구가 많았다. 앞선 연구 활동들은 교원능력개발평가가 시행되기 전에 실시되었던 연구 활동으로 본 연구자의 연구 방향인 교원능력개발평가 시행 이후 교사들의 교원능력개발평가에 대한 인식 변화를 조사하는데 많은 도움이 되었다. 선행연구 검토는 본 연구에 많은 참고가 된 교원평가제의 인식 조사에 관한 연구물들을 중심으로 살펴보았다.

성정은(2007)은 '「교원능력개발평가」에 대한 초등학교 교사들의 수용수준 분석' 연구에서 교원평가에 대해 긍정적이지만 평가방법은 부정적인 입장을 보여 보완책이 필요함을 강조했고, 교원평가의 목적인 교사의 전문성을 신장하려고 한다면 업무 축소 방안이 이루어 질 수 있는 행정체제가 개편되어야 한다고 하였다.

김혜란(2004)은 '「교사평가체제」개선 정책에 관한 연구'에서 현행 교사평가의 불합리한 점들을 개선하여 교사의 능력개발을 돕고 전문성을 신장시켜 교육력 향상을 위한 교사평가가 실시되려면 다면평가의 실시와 함께 구체적인 기준 아래 평가준거 및 척도를 개발해야 할 필요성을 이야기하고 있다.

최인경(2005)은 '「교사평가제」에 대한 교사들의 인식 조사 연구'에서 교원평가제가 교사와 학생보다 학부모, 혹은 관리자와 교육부에 더 큰 도움이 되는 제도로 인식하고, 상대평가와 결과중심 평가, 획일적인 기준에 의한 평가 방식에 의해 진행되고, 교원평가 결과가 악용되고 비공개가 지켜지지 않을 것을 우려하며, 학부모와 학생의 참여를 배제하여야 하며, 바람직한 교사평가제의 확립 방안으로 교사평가 대상은 교사의 수업 능력이고, 교사평가 방법은 상대평가를 지양하는 것이 바람직하며, 교사평가제는 최소 5년 이상의 기간이 필요하고, 교육인적자원부에서 예

시 안을 제시할 필요가 있고, 교사의 의견이 가장 중요하게 반영되어야 한다는 결론을 내리고 있다.

서자영(2007)은 '「교원능력개발평가」에 대한 초등학교 교사들의 인식 조사 연구'에서 교원평가에 대한 관심도는 낮으나 이해도는 높았으며, 평가 실시 후 예상되는 장점은 능력개발에 힘쓰게 될 것이라고 하였고, 문제점으로는 교사들 간의 위화감, 불신, 사기 저하, 학생과 학부모의 평가가 불공정할 것이라고 하였다.

김점옥(2008)은 '「교원능력개발평가제」의 개선방안에 관한 연구'에서 현행 교사평가에 대한 문제점을 제시하며 이의 해결방안으로는 합리적인 교원평가 정책, 평가자에 대한 자질 및 평가방법의 다양화가 필요함을 제시했다.

김창수(2008)은 '「교사평가제」 시행에 대한 초등학교 교원의 인식 연구'에서 교사평가제의 시행에 대한 교사들의 인식은 비교적 부정적이며 새롭게 도입될 평가에 대해 기대보다 우려를 더 높게 나타내며 교사평가제가 교원 전문성 신장의 저해 요인이 된다고 제시하고 있다.

위의 선행연구에서 나타난 특징은 다음과 같다.

공통점은 교원능력개발평가에 대해 교사들은 부정적인 인식이 강하여 교원평가 도입에 대하여 회의적인 인식을 가지고 있고, 교원평가 정책이 전반적으로 문제점이 많다고 생각했다

차이점으로는 교원능력개발평가 실시되었을 때 우선적으로 해결되어야 할 과제에 있었다. 그것은 업무 축소, 구체적인 기준아래 평가준거 및 척도 개발, 상대평가 지양, 합리적인 교원평가 정책과 평가자에 대한 자질 및 평가방법 다양화로 나타났다.

시사점은 첫째, 평가 대상의 당사자인 교원들이 수긍하고 받아들일 수 있는 객관적이고 타당한 교원능력개발평가 방안 마련을 요구하고 있다. 둘째, 업무 경감을 통해 교사들이 수업에만 전념할 수 있는 교육여건 마련이 우선되어야 한다는 점이다. 셋째, 교원능력개발평가의 부정적인 인식의 전환을 위한 대책 마련이 필요하다. 넷째, 신뢰성과 타당성을 확보

하기 위한 평가문항 및 척도의 개발, 교원 평가 결과의 공개나 활용에 있어 타당한 방안 모색을 요구하고 있다.

이런 시사점을 가지고 2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대해 성별, 직위별, 교육경력별, 시범학교 운영에 참여했던 교사와 참여하지 못했던 교사들의 인식을 조사 연구하여 앞으로 교원능력개발평가가 나아가야 할 바람직한 방향을 제시하기에 적합한 시기라고 생각된다.

### Ⅲ. 분석모형 및 조사 설계

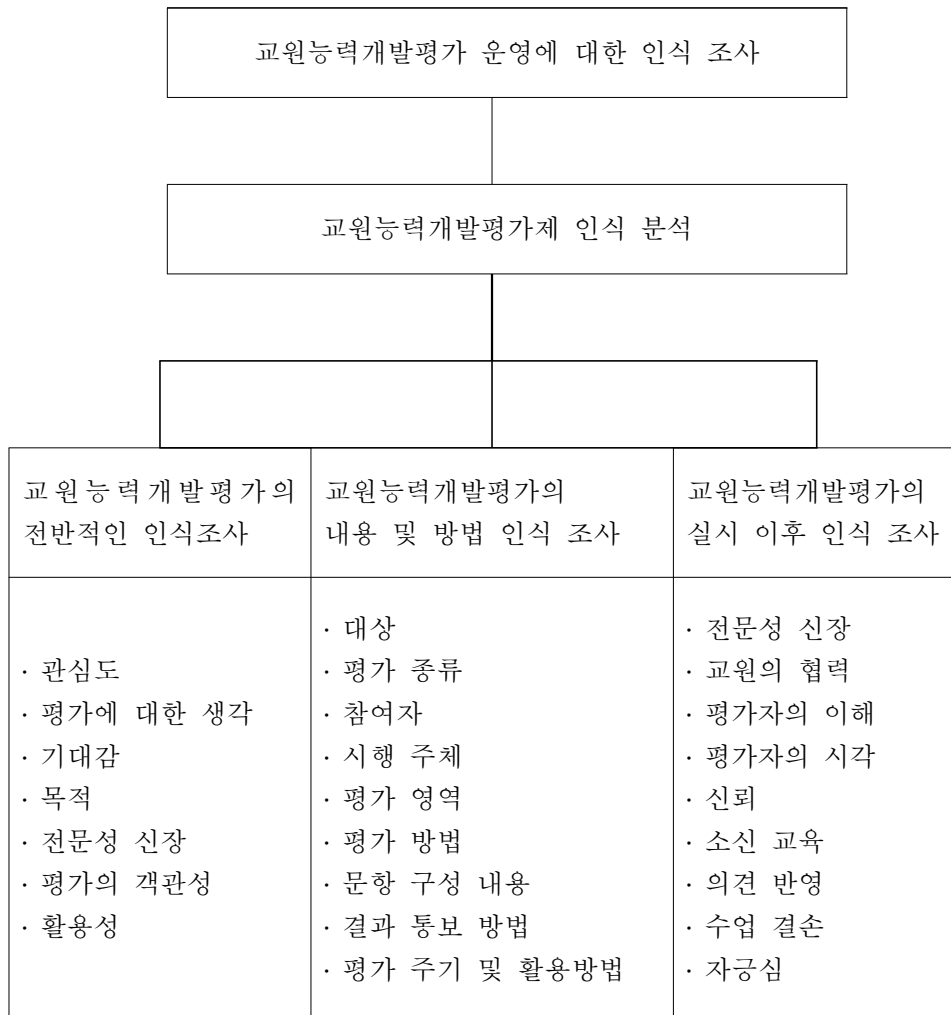
#### 1. 분석모형

교육의 발전을 위해서는 학교 교육의 질적 향상이 최우선 과제이며, 학교 교육은 교사들의 전문성이 최대한 발휘될 때 그 교육적 효과는 극대화 될 것이라고 생각된다. 그러나 오늘날 교사들의 전문성은 인정받지 못하고 있을 뿐만 아니라 사기와 자긍심이 상당히 위축되어 교권이 추락되었고 이러한 문제들의 밑바탕에는 교사의 능력에 대한 불신이 깔려 있다. 이와 같은 교직의 위기를 극복하고 교육적 경쟁력을 높이기 위해서 교원들도 평가를 통해 신뢰 받는 교직 사회를 만들어가야 한다는 분위기가 확산되어 가고 있다. 이제는 교원들도 학교교육의 질을 높이고 수요자의 만족도를 향상시켜 공교육의 신뢰를 회복하기 위해 더욱 매진해야 할 때이며, 교원능력개발평가의 목적과 시행방향에 맞게 인식을 변화 시켜 자신의 전문성 신장을 위해 노력해야 할 때인 것 같다.

본 연구는 현재 실시되고 있는 교원능력개발평가에 대한 초등학교 교사들의 인식 조사를 토대로 교원능력개발평가의 목적을 달성하는데 합리적인 운영방안을 탐색하는데 주안점을 두었다.

이상의 내용을 바탕으로 본 연구의 분석 모형을 제시하면 다음과 같다.





<그림 Ⅲ-1 > 연구의 분석 모형

## 2. 조사 설계

### 가. 조사 대상

본 연구는 울산 시내 초등학교 13개교에 근무하는 교사들을 대상으로 무선 표집을 실시하였다. 본 연구는 울산광역시 강남지역 5개교, 강북지역 8개교 총 13개교 초등학교 교사 400명을 무선 표집하였다.

### 나. 조사 기간 및 방법

설문 조사는 2010년 4월 초에 사전조사를 실시 한 후 본 설문지를 만들어 4월 7일부터 5월 15일까지 실시되었다. 설문지는 총 400부가 배부되었으며, 이들 중 300부가 회수되었으며(75.0%), 이들을 최종 분석에 사용하였다.

### 다. 조사 도구 및 내용

이 연구에 사용된 조사 도구는 초등학교 교원능력개발평가제에 대한 교사들의 인식에 관한 설문지를 사용하였다. 본 설문지는 김점옥(2008), 서자영(2007)의 연구에서 사용된 설문지와 문헌분석, 지도교수의 자문을 바탕으로 연구자의 교직원 30명에 대한 예비조사 후 수정·보완하여 완성되었다.

질문지의 내용은 교원능력개발평가에 대한 전반적인 인식조사, 2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대한 내용 및 방법 인식 조사, 시행 전과 후 교사들의 인식 변화 조사에 대한 내용으로 총 28개 문항으로 구성되었으며 자세한 내용은 아래 표와 같다.

<표 III-1 > 교원능력개발평가 질문지 문항 구성

변인	영역	하위변인	문항 번호	문항수
교원 능력 개발 평가 내용 및 시행 후 인식 조사	배경	성별, 직위별, 교직경력, 평가 참여 여부		4
	인식	교원능력개발평가의 관심도	1	7
		교원능력개발평가에 대한 생각	2	
		교원능력개발평가에 대한 기대감	3	
		교원능력개발평가에 대한 목적 이해도	4	
		교원 전문성 신장을 위해 가장 필요한 것	5	
		평가자들의 객관성 여부	6	
		결과 활용방안에 대한 도움 여부	7	
	교원 능력 개발 평가 내용 및 방법 인식	평가 대상 인지 정도	8	11
		평가 종류 인지 정도	9	
		평가 참여자 인지 정도	10	
		평가 시행 주체 인지 정도	11	
		평가 영역 인지 정도	12	
		관리자의 평가 영역 인지 정도	13	
		평가 방법에 대한 인지 정도	14	
		평가 문항 구성 인지 정도	15	
		평가 후 결과 통보 방법 인지 정도	16	
		평가 주지 인지 정도	17	
		결과 활용방법 인지 정도	18	
	교원 능력 개발 평가 실시 후 인식 조사	전문성 신장을 위한 노력 정도	19	10
		동료 교원들 간의 협력 관계 정도	20	
		평가자에 대한 이해 노력 정도	21	
		평가자에 대한 시각 변화 정도	22	
		평가자와 교사의 신뢰도 변화 정도	23	
		평가 활동이 전문성 신장에 도움 정도	24	
		교육활동의 소신 정도	25	
		학교 운영에 교사의 의견 반영 정도	26	
		수업 결손 정도	27	
		교직에 대한 자긍심	28	
	계			32

### 3. 자료 처리

이 연구는 교원능력개발평가 실시 이후 초등학교 교원들의 평가에 대한 인식 조사를 위해 제작된 질문지를 바탕으로 연구 대상자인 울산광역시 초등학교 13개교 교원들의 반응 자료를 근거로 SPSSWIN(Ver 14.0) 프로그램을 이용하여 빈도분석과 교차분석에 의해 자료를 처리하였다.

## IV. 조사 결과 분석 및 논의

### 1. 응답자의 일반적 특성

응답자 300명의 통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

성별로 보면 남자는 81명(27.0%), 여자는 219명(73.0%)이 응답하였다.

직위별로 보면 교사는 241명(71.3%), 부장교사는 59명(19.7%)이 응답하였다.

경력별로 보면 5년 미만은 56명(18.7%), 15년 이하가 111명(37.0%), 25년 이하가 92명(30.7%), 26년 이상이 41명(13.7%) 응답하였다.

교원능력개발평가 참여 여부별로 보면 참여교사 130명(43.3%), 참여하지 않은 교사 170명(56.7%)으로 응답하였다.

<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성

구분		응답자 수(명)	비율(%)
성별	남자	81	27.0
	여자	219	73.0
직위별	교사	241	71.3
	부장교사	59	19.7
교육 경력별	5년 미만	56	18.7
	5년-15년	111	37.0
	16년-25년	92	30.7
	26년 이상	41	13.7
참여여부	참여	130	43.3
	참여하지 않음	170	56.7
계		300	--

## 2. 조사 분석 결과

### 가. 교원능력개발평가의 인식 조사

#### 1) 교원능력개발평가에 대한 관심도

초등학교 교원들은 2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대해 관심이 있다는 의견이 54.3%(매우 관심 12.3%, 약간 관심 42.0%)로 관심이 없다는 의견(8.3%)과 보통이라는 의견(37.3%)에 비해 높게 나타났다.

이러한 결과는 배경 요인별로 볼 때 의미가 없는 것으로 나타났는데, 그 이유는 교원능력개발평가 실시 이후 배경 요인별에 관계없이 많은 교사들이 관심을 가지고 있기 때문인 것으로 알 수 있다.

<표 IV-2> 교원능력개발평가에 대한 관심도

단위 : 명(%)

구분		매우 관심 많다	약간 많다	보통이다	거의 관심없다	전혀 관심없다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	13(16.0)	33(40.7)	26(32.1)	6(7.4)	3(3.7)	81(100.0)	3.358 (.500)
	여자	24(11.0)	93(42.5)	86(39.3)	12(5.5)	4(1.8)	219(100.0)	
직위별	교사	30(12.4)	98(40.7)	93(38.6)	16(6.6)	4(1.7)	241(100.0)	4.268 (.371)
	부장교사	7(11.9)	28(47.5)	19(32.2)	2(3.4)	3(5.1)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	6(10.7)	29(51.8)	19(33.9)	1(1.8)	1(1.8)	56(100.0)	9.619 (.649)
	5년-15년	17(15.3)	43(38.7)	41(36.9)	7(6.3)	3(2.7)	111(100.0)	
	16년-25년	13(14.1)	35(38.0)	36(39.1)	6(6.5)	2(2.2)	92(100.0)	
	26년 이상	1(2.4)	19(46.3)	16(39.0)	4(9.8)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	19(14.6)	53(40.8)	50(38.5)	5(3.8)	3(2.3)	130(100.0)	2.904 (.574)
	참여하지 않음	18(10.6)	73(42.9)	62(36.5)	13(7.6)	4(2.4)	170(100.0)	
계		37(12.3)	126(42.0)	112(37.3)	18(6.0)	7(2.3)	300(100.0)	

#### 2) 교원능력개발평가에 관한 생각

교원능력개발평가에 대해 어떻게 생각하는가에 대해 필요하다는 응답

이 30.0%(매우 필요 1.7%, 대체로 필요 28.3%)로 나타났고 필요하지 않다는 34.3%(대체로 필요하지 않다 22.0%, 전혀 필요하지 않다 12.3%)의 결과를 보였다. 이는 교사들이 아직도 교원능력개발평가에 대한 부정적인 생각을 가지고 있음을 나타낸다.

서자영(2007)의 연구에서 교원평가의 필요성에 대한 물음에 긍정적인 답은 19.1%, 부정적인 답은 49.1%로 나타난 것과 같은 결과를 보인다. 하지만 교원능력개발평가의 필요성을 긍정적으로 생각하는 비율이 높아지고 있음을 알 수 있다.

변인별로 살펴보면 성별에서 유의미한 차이( $p < .01$ )를 나타냈고, 교육경력별로도 유의미한 결과( $p < .01$ )를 보였다. 교원능력개발평가의 필요성에 대한 긍정적인 인식은 남교사가 39.5%, 여교사 26.5%로 나타나 남교사가 더 긍정적인 시각을 가지고 있음을 알 수 있다. 교육경력별로 긍정적인 인식을 살펴보면 5년 미만은 50%, 15년 이하는 27%, 25년 이하는 26.1%, 26년 이상은 19.5%로 경력이 높을수록 교원 평가에 대한 인식이 부정적으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표Ⅳ-3> 교원능력개발평가에 관한 생각

단위 : 명(%)

구분		매우 필요하다	대체로 필요하다	보통이다	대체로 필요 하지않다	전혀 필요 하지않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	2(2.5)	30(37.0)	35(43.2)	5(6.2)	9(11.1)	81(100.0)	17.934 (.001) **
	여자	3(1.4)	55(25.1)	72(32.9)	61(27.9)	28(12.8)	219(100.0)	
직위별	교사	3(1.2)	66(27.4)	86(35.7)	57(23.7)	29(12.0)	241(100.0)	3.305 (.508)
	부장교사	2(3.4)	19(32.2)	21(35.6)	9(15.3)	8(13.6)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	0(.0)	28(50.0)	15(26.8)	12(21.4)	1(1.8)	56(100.0)	31.648 (.002) **
	5년-15년	1(.9)	29(26.1)	47(42.3)	16(14.4)	18(16.2)	111(100.0)	
	16년-25년	3(3.3)	21(22.8)	30(32.6)	24(26.1)	14(15.2)	92(100.0)	
	26년 이상	1(2.4)	7(17.1)	15(36.6)	14(34.1)	4(9.8)	41(100.0)	
참여 여부	참여	4(3.1)	36(27.7)	40(30.8)	34(26.2)	16(12.3)	130(100.0)	6.113 (.191)
	참여하지 않음	1(.6)	49(28.8)	67(39.4)	32(18.8)	21(12.4)	170(100.0)	
계		5(1.7)	85(28.3)	107(35.7)	66(22.0)	37(12.3)	300(100.0)	

\*\* $p < .01$

### 3) 교원능력개발평가에 대한 기대감

교원능력개발평가를 통해 무엇이 가장 좋아질 것이라고 생각하느냐의 문항의 전체 비율을 보면 「교사의 전문성」 48.7%, 「학생, 학부모, 만족도 증가」 33.3%, 「능력부족 교사퇴출」 11.0%, 「학업성취도향상」 5.3%, 「교사의 사회적 지위 회복」 1.7%로 나타났다. 이는 교원평가를 통해 교사의 전문성과 평가자의 만족도가 증가할 것으로 생각하고 있는 교사가 82.0%로 매우 높게 나타났다. 하지만 교원능력개발평가를 통해 교사의 사회적 지위가 회복될 것이라고 생각하는 교사는 1.7%로 아주 낮게 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-4> 교원능력개발평가에 대한 기대감

단위 : 명(%)

구분		교사 전문성	학생, 학부모 만족도 증가	능력부족 교사퇴출	학업성취도 향상	교사의 사회적 지위회복	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	44(54.3)	20(24.7)	11(13.6)	3(3.7)	3(3.7)	81(100.0)	7.202 (.126)
	여자	102(46.6)	80(36.5)	22(10.0)	13(5.9)	2(.9)	219(100.0)	
직위별	교사	115(47.7)	79(32.8)	26(10.8)	16(6.6)	5(2.1)	241(100.0)	5.530 (.237)
	부장교사	31(52.5)	21(35.6)	7(11.9)	0(.0)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	32(57.1)	15(26.8)	6(10.7)	3(5.4)	0(.0)	56(100.0)	7.263 (.840)
	5년-15년	51(45.9)	39(35.1)	11(9.9)	6(5.4)	4(3.6)	111(100.0)	
	16년-25년	43(46.7)	32(34.8)	12(13.0)	4(4.3)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	20(48.8)	14(34.1)	4(9.8)	3(7.3)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	66(50.8)	39(30.0)	12(9.2)	10(7.7)	3(2.3)	130(100.0)	4.585 (.333)
	참여하지 않음	80(47.1)	61(35.9)	21(12.4)	6(3.5)	2(1.2)	170(100.0)	
계		146(48.7)	100(33.3)	33(11.0)	16(5.3)	5(1.7)	300(100.0)	

\*p<.05

### 4) 교원능력개발평가의 가장 큰 목적

교원능력개발평가의 가장 큰 목적이 무엇이라고 생각하느냐의 문항의 전체 비율을 보면 「교원전문성 신장을 통한 공교육 신뢰회복」 35.3%,

「교원의 전문적 능력개발을 위한 자료」 31.0%, 「능력별 임금제도도입의 보조자료」 16.0%, 「평가공정성과 객관성 확보 자료」 14.3%, 「승진예정자중 적합한 교원선발을 위한 자료」 3.3%로 나타났다. 이는 교원평가의 가장 큰 목적이 교원전문성 신장을 통한 공교육 신뢰회복, 교원의 전문적 능력개발을 위한 자료로 활용될 것이라고 생각하고 있는 교사가 66.3%로 비교적 높게 나타났다. 하지만 교원능력개발평가가 공정성과 객관성 확보를 위한 자료로 생각하고 있는 교사는 14.3%로 아주 낮게 나타났다. 이는 교원능력개발평가의 가장 큰 목적이 교원의 전문성 신장이라는 사실을 교사들은 잘 알고 있는 것으로 나타났지만 많은 교사들은 교원평가가 공정하고 객관성 있게 이루어 질 것으로 생각하고 있지 않은 것으로 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표Ⅳ-5> 교원능력개발평가의 가장 큰 목적

단위 : 명(%)

구분		평가공정성과 객관성 확보자료	교원의 전문적 능력개발자료	능력별 임금제도 도입의 보조자료	승진예정자중 적합한 교원선발위한 자료	교원전문성 신장을 통한 공교육신뢰회복	계	$\chi^2(p)$
성별	남자	10(12.3)	28(34.6)	14(17.3)	5(6.2)	24(29.6)	81(100.0)	4.581 (.333)
	여자	33(15.1)	65(29.7)	34(15.5)	5(2.3)	82(37.4)	219(100.0)	
직위별	교사	39(16.2)	67(27.8)	41(17.0)	8(3.3)	86(35.7)	241(100.0)	7.798 (.099)
	부장교사	4(6.8)	26(44.1)	7(11.9)	2(3.4)	20(33.9)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	9(16.1)	21(37.5)	7(12.5)	1(1.8)	18(32.1)	56(100.0)	9.384 (.670)
	5년-15년	15(13.5)	30(27.0)	21(18.9)	7(6.3)	38(34.2)	111(100.0)	
	16년-25년	12(13.0)	27(29.3)	15(16.3)	2(2.2)	36(39.1)	92(100.0)	
	26년 이상	7(17.1)	15(36.6)	5(12.2)	0(.0)	14(34.1)	41(100.0)	
참여 여부	참여	17(13.1)	36(27.7)	19(14.6)	5(3.8)	53(40.8)	130(100.0)	3.437 (.488)
	참여하지 않음	26(15.3)	57(33.5)	29(17.1)	5(2.9)	53(31.2)	170(100.0)	
계		43(14.3)	92(31.0)	48(16.0)	10(3.3)	106(35.3)	300(100.0)	

\*p<.05

5)교원의 전문성 신장을 위해 가장 우선되어야 할 사항

교원능력개발평가에서 교원의 전문성 신장을 위해 가장 우선되어야 할



사항의 문항 전체 비율을 보면 「업무경감」 76.3%, 「교원의 사기 진작」 15.0%, 「교원 평가 횟수 축소」 5.0%, 「수업 시수 축소」 3.3%, 「교원능력개발평가의 법제화」 0.3%로 나타났다. 이는 교원평가의 가장 큰 목적인 교원의 전문성을 신장 시키려면 교사들의 업무를 경감해야 한다고 생각하고 있는 교사가 76.3%로 매우 높게 나타났다.

변인별로 살펴보면 교원능력개발평가 시범운영 및 선도학교 운영의 참여 여부에 따라 유의미한 차이( $p < .05$ )를 나타냈다. 시범운영 및 선도학교 운영에 참여하지 않았던 집단 77.6%, 참여했던 집단 74.6%로 매우 높게 나타났다. 이것은 시범운영 및 선도학교에 참여했던 교사들 중에는 교원의 사기 진작(19.2%)이 가장 우선되어야 할 과제라고 생각하고 있고 참여하지 않았던 교사들은 교원의 평가 횟수 축소(7.6%)를 보다 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 참여 여부에 관계없이 교원의 전문성을 신장하려고 한다면 업무경감이 가장 우선되어야 한다고 나타났다.

<표Ⅳ-6> 교원의 전문성 신장을 위해 가장 우선될 사항

단위 : 명(%)

구분		업무 경감	수업 시수 축소	교원 평가 횟수 축소	교원의 사기 진작	교원능력개발 평가의 법제화	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	60(74.1)	3(3.7)	3(3.7)	15(18.5)	0(.0)	81(100.0)	1.778 (.776)
	여자	169(77.2)	7(3.2)	12(5.5)	30(13.7)	1(.5)	219(100.0)	
직위별	교사	183(75.9)	7(2.9)	13(5.4)	37(15.4)	1(.4)	241(100.0)	1.429 (.839)
	부장교사	46(78.0)	3(5.1)	2(3.4)	8(13.6)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	50(89.3)	0(.0)	3(5.4)	3(5.4)	0(.0)	56(100.0)	11.366 (.498)
	5년-15년	83(74.8)	3(2.7)	5(4.5)	19(17.1)	1(.9)	111(100.0)	
	16년-25년	67(72.8)	5(5.4)	5(5.4)	15(16.3)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	29(70.7)	2(4.9)	2(4.9)	8(19.5)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	97(74.6)	5(3.8)	2(1.5)	25(19.2)	1(.8)	130(100.0)	9.813 (.044)*
	참여하지 않음	132(77.6)	5(2.9)	13(7.6)	20(11.8)	0(.0)	170(100.0)	
계		229(76.3)	10(3.3)	15(5.0)	45(15.0)	1(.3)	300(100.0)	

\* $p < .05$

6)교원능력개발평가에서 평가자의 평가에 대한 객관성

교원능력개발평가에서 평가자의 평가에 대한 객관성에 여부에 대해 그렇지 않다는 응답이 64.0%(그렇지 않다 44.3%, 매우 그렇지 않다 19.7%)로 나타났고 그렇다는 4.0%(그렇다 3.3%, 매우 그렇다 0.7%)의 결과를 보였다. 이는 교사들이 학생, 학부모, 동료교원들의 평가에 대해 신뢰를 하지 못하고 있다는 것을 나타낸다.

김혜란(2004), 정양선(2005)의 연구에서 교사들은 학생 및 학부모의 평가를 반대하는 입장이고 교육 발전에 도움이 되지 않을 것이라고 한 것과 같은 결과를 보인다.

변인별로 살펴보면 성별에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였다. 교원능력개발평가에서 평가자의 평가에 대해 부정적인 인식은 여교사가 66.6%, 남교사 56.7%로 나타나 여교사가 남교사 보다 평가자의 평가를 신뢰하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<표IV-7> 교원능력개발평가에서 평가자의 평가에 대한 객관성

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지않다	매우 그렇지않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	0(.0)	7(8.6)	28(34.6)	29(48.1)	7(8.6)	81(100.0)	17.571 (.001) *
	여자	2(.9)	3(1.4)	68(31.1)	94(42.9)	52(23.7)	219(100.0)	
직위별	교사	1(.4)	7(2.9)	70(29.0)	111(46.1)	52(21.6)	241(100.0)	8.279 (.082)
	부장교사	1(1.7)	3(5.1)	26(44.1)	22(37.3)	7(11.9)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	0(.0)	2(3.6)	25(44.6)	22(39.3)	7(12.5)	56(100.0)	16.875 (.154)
	5년-15년	1(.9)	4(3.6)	27(24.3)	48(43.2)	31(27.9)	111(100.0)	
	16년-25년	0(.0)	3(3.3)	33(35.9)	44(47.8)	12(13.0)	92(100.0)	
	26년 이상	1(2.4)	1(2.4)	11(26.8)	19(46.3)	9(22.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	2(1.5)	4(3.1)	38(29.2)	62(47.7)	24(18.5)	130(100.0)	3.964 (.411)
	참여하지 않음	0(.0)	6(3.5)	58(34.1)	71(41.8)	35(20.6)	170(100.0)	
계		2(.7)	10(3.3)	96(32.0)	133(44.3)	59(19.7)	300(100.0)	

\* $p<.05$

7) 교원능력개발평가의 결과 활용방안이 교원 전문성 신장에 도움

교원능력개발평가의 결과 활용방안이 교원 전문성 신장에 도움이 될 것이라고 생각하느냐의 문항의 전체 비율을 보면 그렇지 않다는 응답이 48.0%(그렇지 않다 32.0%, 매우 그렇지 않다 16.0%)로 나타났고, 그렇다 12.7%(그렇다 12.7%)로 나타났다. 이는 교원평가의 결과 활용방안이 교원의 전문성 신장에 도움이 되지 못할 것이라고 생각하는 교사가 절반가까이 되는 것으로 나타났다. 이것은 교원능력개발평가가 객관적이고 타당한 기준으로 이루어지는 평가가 아니라고 교사들은 생각하고 있고 객관적이지 않는 결과를 가지고 만들어 진 활용방안이 과연 전문성 신장에 얼마나 많은 도움이 될 수 있을까하는 불신이 자리 잡고 있음을 알 수 있다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-8> 교원능력개발평가 결과 활용방안이 교원 전문성 신장에 도움

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지않다	매우 그렇지않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	-	13(16.0)	38(46.9)	23(28.4)	7(8.6)	81(100.0)	6.829
	여자	--	25(11.4)	80(36.5)	73(33.3)	41(18.7)	219(100.0)	(.078)
직위별	교사	-	31(12.9)	86(35.7)	83(34.4)	41(17.0)	241(100.0)	7.250
	부장교사	-	7(11.9)	32(54.2)	13(22.0)	7(11.9)	59(100.0)	(.064)
교육 경력별	5년 미만	-	14(25.0)	21(37.5)	14(25.0)	7(12.5)	56(100.0)	16.144
	5년-15년	-	9(8.7)	47(42.3)	33(29.7)	22(19.8)	111(100.0)	
	16년-25년	-	10(10.9)	35(38.0)	37(40.2)	10(10.9)	92(100.0)	
	26년 이상	-	5(12.2)	15(36.6)	12(29.3)	9(22.0)	41(100.0)	(.064)
참여 여부	참여	-	13(10.0)	58(44.6)	39(30.0)	20(15.4)	130(100.0)	3.256
	참여하지 않음	-	25(14.7)	60(35.3)	57(33.5)	28(16.5)	170(100.0)	(.354)
계		-	38(12.7)	118(39.3)	96(32.0)	48(16.0)	300(100.0)	

## 나. 교원능력개발평가 내용 및 방법에 대한 인식 조사

### 1) 교원능력개발평가의 평가대상자 인지 정도

교원능력개발평가의 평가대상자에 대해 안다는 응답이 74.0%(잘 안다

55.0%, 매우 잘 안다 19.0%)로 나타났고 모른다는 응답이 2.7%(잘 모른다 2.0%, 전혀 모른다 0.7%)의 결과를 보였다. 이는 교사들이 교원능력개발평가 대상자가 누구인지 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 시범학교 및 선도학교 운영에 참여 여부에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였다. 교원능력개발평가에 참여했던 교사가 83.8%, 참여하지 못했던 교사가 56.5%로 나타났다. 이런 결과를 바탕으로 보았을 때 시범학교나 선도학교 운영에 참여했던 교원뿐만 아니라 참여하지 못했던 교원들도 간접적인 자료와 시행 후 단위학교 자체 연수를 통해 교원능력개발평가의 대상자가 누구인지 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-9> 교원능력개발평가의 평가대상자 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘 모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	18(22.2)	42(51.9)	18(22.2)	2(2.5)	1(1.2)	81(100.0)	1.524 (.822)
	여자	39(17.8)	123(56.2)	52(23.7)	4(1.8)	1(.5)	219(100.0)	
직위 별	교사	39(16.2)	135(56.0)	59(24.5)	6(2.5)	2(.8)	241(100.0)	8.001 (.092)
	부장교사	18(30.5)	30(50.8)	11(18.6)	0(.0)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력 별	5년 미만	8(14.3)	32(57.1)	14(25.0)	2(3.6)	0(.0)	56(100.0)	17.177 (.143)
	5년-15년	17(15.3)	58(52.3)	32(28.8)	2(1.8)	2(1.8)	111(100.0)	
	16년-25년	26(28.3)	53(57.6)	12(13.0)	1(1.1)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	6(14.6)	22(53.7)	12(29.3)	1(2.4)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	28(21.5)	81(62.3)	18(13.8)	1(.8)	2(1.5)	130(100.0)	16.208 (.003)*
	참여하지 않음	29(17.1)	84(49.4)	52(30.6)	5(2.9)	0(.0)	170(100.0)	
계		57(19.0)	165(55.0)	70(23.3)	6(2.0)	2(.7)	300(100.0)	

\* $p<.05$

## 2) 교원능력개발평가의 평가 종류에 인지 정도

교원능력개발평가의 평가 종류에 대해 안다는 응답이 52.7%(잘 안다 38.7%, 매우 잘 안다 14.0%), 모른다는 응답이 7.0%(잘 모른다 6.3%, 전혀 모른다 0.7%)의 결과를 보였다. 교사들이 교원능력개발평가의 평가 종류에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 직위별, 교육경력별에서 유의미한 차이( $p<.01$ )를 보였다. 교원능력개발평가의 평가 종류는 부장교사(64.4%)가 일반교사(49.8%)보다 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(67.4%), 5년~15년 사이의 교사(52.2%), 26년 이상(43.9%), 5년 미만(35.7%)로 나타났는데, 이것은 중심업무를 맡고 있는 5년~25년 사이의 교사들이 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 경력이 5년 미만인 교사와 26년 이상 교사는 상대적으로 낮게 나타났다. 경력이 5년 미만인 교사는 업무를 배우는 단계로 업무 파악 능력이 떨어지기 때문에 파악되며 경력이 26년 이상 된 교사 중에 승진에 뜻이 없는 교사인 경우 학교의 중요 업무에서 배제되는 경우가 많고 변화의 흐름에 적응하는 속도가 느리고 관심도가 낮아 잘 알고 있지 못하는 것으로 판단된다.

<표 IV-10> 교원능력개발평가의 평가 종류에 대한 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (P)
성별	남자	15(18.5)	28(34.6)	34(42.0)	3(3.7)	1(1.2)	81(100.0)	3.923 (.471)
	여자	27(12.3)	88(40.2)	87(39.7)	16(7.3)	1(.5)	219(100.0)	
직위 별	교사	25(10.4)	95(39.4)	100(41.5)	19(7.9)	2(.8)	241(100.0)	17.242 (.002)**
	부장교사	17(28.8)	21(35.6)	21(35.6)	0(.0)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력 별	5년 미만	5(8.9)	15(26.8)	31(55.4)	4(7.1)	1(1.8)	56(100.0)	31.161 (.001)**
	5년~15년	8(7.2)	50(45.0)	43(38.7)	10(9.0)	0(.0)	111(100.0)	
	16년~25년	23(25.0)	39(42.4)	28(30.4)	2(2.2)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	6(14.6)	12(29.3)	19(46.3)	3(7.3)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	23(17.7)	55(42.3)	44(33.8)	8(6.2)	0(.0)	130(100.0)	6.955 (.138)
	참여하지 않음	19(11.2)	61(35.9)	77(45.3)	11(6.5)	2(1.2)	170(100.0)	
계		42(14.0)	116(38.7)	121(40.3)	19(6.3)	2(.7)	300(100.0)	

\*\* $p<.01$

### 3) 교원능력개발평가의 평가참여자 인지 여부

교원능력개발평가의 평가참여자에 대해 안다는 응답이 73.7%(잘 안다 55.7%, 매우 잘 안다 18.0%)로 나타났고 모른다는 응답이 3.3%(잘 모른

다 3.0%, 전혀 모른다 0.3%)의 결과를 보였다. 이는 교사들이 교원능력개발평가의 평가참여자가 누구인지 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 시범학교 및 선도학교 운영에 참여 여부에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였다. 교원능력개발평가에 참여했던 교사가 82.3%, 참여하지 못했던 교사가 67.1%로 나타났다. 참여하지 않았던 교사들도 알고 있는 비율이 높게 나타났다. 이런 결과를 바탕으로 보았을 때 시범학교나 선도학교 운영에 참여했던 교원뿐만 아니라 참여하지 못했던 교원들도 간접적인 자료를 통해 또는 2010년 3월 시행되고 난 후 단위 학교 자체 연수를 통해 교원능력개발평가에 대한 평가참여자가 누구인지 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 교원능력개발평가의 평가참가자 인지 여부

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	17(21.0)	42(51.9)	20(24.7)	2(2.5)	0(.0)	81(100.0)	1.452
	여자	37(16.9)	125(57.1)	49(22.4)	7(3.2)	1(.5)	219(100.0)	(.835)
직위 별	교사	37(15.4)	135(56.0)	59(24.5)	9(3.7)	1(.4)	241(100.0)	8.451
	부장교사	17(28.8)	32(54.2)	10(16.9)	0(.0)	0(.0)	59(100.0)	(.077)
교육 경력 별	5년 미만	6(10.7)	32(57.1)	18(32.1)	0(.0)	0(.0)	56(100.0)	20.643 (.056)
	5년-15년	15(13.5)	60(54.1)	28(25.2)	7(6.3)	1(.9)	111(100.0)	
	16년-25년	25(27.2)	52(56.5)	14(15.2)	1(1.1)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	8(19.5)	23(56.1)	9(22.0)	1(2.4)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	29(22.3)	78(60.0)	20(15.4)	2(1.5)	1(.8)	130(100.0)	11.865
	참여하지 않음	25(14.7)	89(52.4)	49(28.8)	7(4.1)	0(.0)	170(100.0)	(.018)*
계		54(18.0)	167(55.7)	69(23.0)	9(3.0)	1(.3)	300(100.0)	

\* $p<.05$

#### 4) 교원능력개발평가의 평가시행 주체 인지 정도

교원능력개발평가의 평가시행 주체에 대해 안다는 응답이 49.3%(잘 안

다 38.0%, 매우 잘 안다 11.3%)로 나타났고 모른다는 응답이 11.3%(잘 모른다 10.3%, 전혀 모른다 1.0%)의 결과를 보였다. 교사들이 교원능력개발평가의 평가시행 주체를 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 성별과 직위별에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였다. 남교사가 60.5%, 여교사 45.2%로 나타났고, 직위별에서는 부장교사가 59.3%, 교사 46.9%로 나타났다. 여교사보다 남교사가 더 잘 알고 있는 것으로 나타났고, 교사보다 부장교사가 관심이 많고 평가 주체에 대하여 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 이것은 남교사와 부장교사가 학교의 업무나 교육정책의 흐름이나 변화에 더 민감하게 반응하고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 IV-12> 교원능력개발평가의 평가시행 주체 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	9(11.1)	40(49.4)	27(33.3)	3(3.7)	2(2.5)	81(100.0)	11.918 (.018)*
	여자	25(11.4)	74(33.8)	91(41.6)	28(12.8)	1(.5)	219(100.0)	
직위 별	교사	21(8.7)	92(38.2)	96(39.8)	29(12.0)	3(1.2)	241(100.0)	11.669 (.020)*
	부장교사	13(22.0)	22(37.3)	22(37.3)	2(3.4)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력 별	5년 미만	3(5.4)	20(35.7)	28(50.0)	5(8.9)	0(.0)	56(100.0)	16.888 (.154)
	5년-15년	8(7.2)	47(42.3)	42(37.8)	13(11.7)	1(.9)	111(100.0)	
	16년-25년	17(18.5)	36(39.1)	30(32.6)	7(7.6)	2(2.2)	92(100.0)	
	26년 이상	6(14.6)	11(26.8)	18(43.9)	6(14.6)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	20(15.4)	51(39.2)	45(34.6)	13(10.0)	1(.8)	130(100.0)	4.859 (.302)
	참여하지 않음	14(8.2)	63(37.1)	73(42.9)	18(10.6)	2(1.2)	170(100.0)	
계		34(11.3)	114(38.0)	118(39.3)	31(10.3)	3(1.0)	300(100.0)	

\* $p<.05$

##### 5) 교원능력개발평가의 교사평가 영역 인지 정도

교원능력개발평가의 교사평가 영역에 대해 안다는 응답이 52.3%(잘 안

다 42.0%, 매우 잘 안다 10.3%)로 나타났고 모른다는 응답이 8.0%(잘 모른다 8.0%)의 결과를 보였다. 교사들이 교원능력개발평가의 교사평가 영역 무엇인지 절 반 가까이 알고 있는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 교육경력별, 참여 여부별에서 유의미한 차이( $p<.01$ )를 보였다. 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(68.5%), 26년 이상(53.7%), 5년~15년 사이의 교사(46.8%), 5년 미만(35.8%)로 나타났고, 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부별로는 참여했던 교사(62.3%), 참여하지 못했던 교사(44.7%)로 나타났다. 학교에서 중심 업무를 맡고 있는 5년 이상 되고 시범학교 및 선도학교에 참여했던 교사들은 잘 알고 있지만 경력이 5년 미만인 교사들의 경우는 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 IV-13> 교원능력개발평가의 교사평가영역 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	7(8.6)	35(43.2)	34(42.0)	5(6.2)	-	81(100.0)	.958 (.811)
	여자	24(11.0)	91(41.6)	85(38.8)	19(8.7)	-	219(100.0)	
직위별	교사	20(8.3)	101(41.9)	101(41.9)	19(7.9)	-	241(100.0)	6.485 (.090)
	부장교사	11(18.6)	25(42.4)	18(30.5)	5(8.5)	-	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	3(5.4)	17(30.4)	34(60.37)	2(3.6)	-	56(100.0)	27.253 (.001)**
	5년-15년	7(6.3)	45(40.5)	48(43.2)	11(9.9)	-	111(100.0)	
	16년-25년	17(18.5)	46(50.0)	23(25.0)	6(6.5)	-	92(100.0)	
	26년 이상	4(9.8)	18(43.9)	14(34.1)	5(12.2)	-	41(100.0)	
참여여 부	참여	20(15.4)	61(46.9)	41(31.5)	8(6.2)	-	130(100.0)	11.787 (.008)**
	참여하지 않음	11(6.5)	65(38.2)	78(45.96)	16(9.4)	-	170(100.0)	
계		31(10.3)	126(42.0)	119(39.7)	24(8.0)	-	300(100.0)	

\*\* $p<.01$

#### 6) 교원능력개발평가에서 관리자의 평가 영역 인지정도

교원능력개발평가에서 관리자의 평가 영역에 대해 안다는 응답이



36.0%(잘 안다 29.0%, 매우 잘 안다 7.0%)로 나타났고 모른다는 응답이 18.0%(잘 모른다 16.0%, 전혀 모른다 2.0%)의 결과를 보였다. 교사들이 관리자의 평가 영역에 대해 관심도가 부족한 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 직위별, 교육경력별에서 유의미한 차이( $p < .01$ )를 보였다. 교원능력개발평가의 평가 영역 인지정도는 부장교사(54.3%)가 교사(31.6%)보다 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 이것은 경력이 10년 이상 된 교사가 일선 학교에서 대부분 부장 업무를 맡는 경우가 많고 관리자들과 함께 학교의 중요한 일들에 대해 논의 하는 시간이 많아 관리자들과의 학교 경영에 대한 관심도가 높은 것으로 판단된다. 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(48.9%), 26년 이상(41.4%), 5년~15년 사이의 교사(32.4%), 5년 미만(17.9%)로 나타났다. 경력이 5년 이상인 교사들이 5년 미만의 교사들보다 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 경력이 5년 미만인 교사의 경우는 학교 교육정책이나 업무보다 학급운영에만 관심을 많이 두고 있어 관리자들과의 업무 영역이나 전반적인 학교 실정에 관심도가 낮은 편이다.

<표 IV-14> 교원능력개발평가의 관리자의 평가 영역 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	4(4.9)	28(34.6)	37(45.7)	12(14.8)	0(.0)	81(100.0)	4.179
	여자	17(7.8)	59(26.9)	101(46.1)	36(16.4)	6(2.7)	219(100.0)	(.382)
직위별	교사	12(5.0)	64(26.6)	118(49.0)	41(17.0)	6(2.5)	241(100.0)	14.265
	부장교사	9(15.3)	23(39.0)	20(33.9)	7(11.9)	0(.0)	59(100.0)	(.006)**
교육 경력별	5년 미만	0(.0)	10(17.9)	40(71.4)	5(8.9)	1(1.8)	56(100.0)	33.558
	5년~15년	5(4.5)	31(27.9)	49(44.1)	24(21.6)	2(1.8)	111(100.0)	(.001)**
	16년~25년	13(14.1)	32(34.8)	31(33.7)	15(16.3)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	3(7.3)	14(34.1)	18(43.9)	4(9.8)	2(4.9)	41(100.0)	
참여 여부	참여	12(9.2)	42(32.3)	56(43.1)	18(13.8)	2(1.5)	130(100.0)	3.832
	참여하지 않음	9(5.3)	45(26.5)	82(48.2)	30(17.6)	4(2.4)	170(100.0)	(.429)
계		21(7.0)	87(29.0)	138(46.0)	48(16.0)	6(2.0)	300(100.0)	

\*\* $p < .01$

#### 7) 교원능력개발평가 방법 인지정도

교원능력개발평가 방법에 대해 안다는 응답이 49.0%(잘 안다 40.7%, 매우 잘 안다 8.3%)로 나타났고 모른다는 응답이 9.0%(잘 모른다 9.0%)의 결과를 보였다. 교원능력개발평가 방법에 대한 인지정도가 보통 정도로 나타났다.

변인별로 살펴보면 직위별에서 유의미한 차이( $p<.001$ )를 보였고, 교육경력별로도 유의미한 결과( $p<.05$ )를 보였다. 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부에 따라서 유의미한 결과( $p<.05$ )가 있는 것으로 나타났다. 이것은 부장교사(64.4%)가 교사(45.2%)보다 잘 알고 있었고, 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(59.8%), 5년~15년 사이의 교사(47.4%), 5년 미만(42.9%), 26년 이상(36.6%)로 나타났다. 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부별로는 참여 했던 교사(56.1%), 참여하지 못했던 교사(43.5%)로 나타났다. 이것은 부장교사 이면서 교육경력이 5년 이상 되고 시범학교 및 선도학교 운영에 참여했던 교사가 교원능력개발평가 방법을 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 교원능력개발평가 방법 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	8(9.9)	33(40.7)	34(42.0)	6(7.4)	-	81(100.0)	.630 (.890)
	여자	17(7.8)	89(40.6)	92(42.0)	21(9.6)	-	219(100.0)	
직위별	교사	12(5.0)	97(40.2)	110(45.6)	22(9.1)	-	241(100.0)	20.491 (.000)***
	부장교사	13(22.0)	25(42.4)	16(27.1)	5(8.5)	-	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	1(1.8)	23(41.1)	26(46.4)	6(10.7)	-	56(100.0)	18.716 (.028)*
	5년-15년	6(5.4)	47(42.3)	51(45.9)	7(6.3)	-	111(100.0)	
	16년-25년	15(16.3)	40(43.5)	29(31.5)	8(8.7)	-	92(100.0)	
	26년 이상	3(7.3)	12(29.3)	20(48.8)	6(14.6)	-	41(100.0)	
참여여 부	참여	18(13.8)	55(42.3)	47(36.2)	10(7.7)	-	130(100.0)	10.821 (.013)*
	참여하지 않음	7(4.1)	67(39.4)	79(46.5)	17(10.0)	-	170(100.0)	
계		25(8.3)	122(40.7)	126(42.0)	27(9.0)	-	300(100.0)	

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

8) 교원능력개발평가의 평가문항 구성 인지 정도

교원능력개발평가의 평가문항 구성에 대해 안다는 응답이 41.0%(잘 안다 34.0%, 매우 잘 안다 7.0%)로 나타났고 모른다는 응답이 15.0%(잘 모른다 13.3%, 전혀 모른다 1.7%)의 결과를 보였다.

변인별로 살펴보면 참여 여부별에서 유의미한 차이( $p < .05$ )를 보였다. 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부별로는 참여했던 교사(48.5%)가 참여하지 못했던 교사(35.3%)보다 높게 나타났다. 이것은 시범학교 및 선도학교에 참여했던 교사들이 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 교원능력개발평가의 평가문항 구성 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	5(6.2)	29(35.8)	33(40.7)	12(14.8)	2(2.5)	81(100.0)	1.094 (.895)
	여자	16(7.3)	73(33.3)	99(45.2)	28(12.8)	3(1.4)	219(100.0)	
직위 별	교사	12(5.0)	84(34.9)	109(45.2)	32(13.3)	4(1.7)	241(100.0)	7.835 (.098)
	부장교사	9(15.3)	18(30.5)	23(39.0)	8(13.6)	1(1.7)	59(100.0)	
교육 경력 별	5년 미만	2(3.6)	14(25.0)	27(48.2)	12(21.4)	1(1.8)	56(100.0)	12.179 (.431)
	5년-15년	6(5.4)	38(34.2)	53(47.7)	12(10.8)	2(1.8)	111(100.0)	
	16년-25년	11(12.0)	35(38.0)	35(38.0)	10(10.9)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	2(4.9)	15(36.6)	17(41.5)	6(14.6)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	13(10.0)	50(38.5)	56(43.1)	11(8.5)	0(.0)	130(100.0)	12.244 (.016)*
	참여하지 않음	8(4.7)	52(30.6)	76(44.7)	29(17.1)	5(2.9)	170(100.0)	
계		21(7.0)	102(34.0)	132(44.0)	40(13.3)	5(1.7)	300(100.0)	

\* $p < .05$

9) 교원능력개발평가의 결과 통보 방법 인지 정도

교원능력개발평가 결과 통보 방법에 대해 안다는 응답이 39.0%(잘 안다 31.3%, 매우 잘 안다 7.7%)로 나타났고 모른다는 응답이 20.7%(잘 모른다 17.7%, 전혀 모른다 5.3%)의 결과를 보였다.

변인별로 살펴보면 직위별에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였고, 교육 경력별로도 유의미한 결과( $p<.05$ )를 보였다. 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부에 따라서 유의미한 결과( $p<.01$ )가 있는 것으로 나타났다. 이것은 부장교사(56.0%)가 교사(34.8%)보다 잘 알고 있는 것으로 나타났다, 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(55.4%), 26년 이상(39.0%), 5년~15년 사이의 교사(31.5%), 5년 미만(26.8%)로 나타났다. 시범학교 및 선도학교 운영 참여 여부별로는 참여 했던 교사(48.5%), 참여하지 못했던 교사(35.3%)로 나타났다. 이것은 부장교사 이면서 교육 경력이 5년 이상 되고 시범학교 및 선도학교 운영에 참여했던 교사가 교원능력개발평가 결과통보 방법을 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 교원능력개발평가의 결과 통보 방법 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	6(7.4)	28(34.6)	34(42.0)	11(13.6)	2(2.5)	81(100.0)	1.607 (.807)
	여자	17(7.8)	66(30.1)	87(39.7)	42(19.2)	7(3.2)	219(100.0)	
직위별	교사	14(5.8)	70(29.0)	104(43.2)	45(18.7)	8(3.3)	241(100.0)	11.097 (.025)*
	부장교사	9(15.3)	24(40.7)	17(28.8)	8(13.6)	1(1.7)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	3(5.4)	12(21.4)	22(39.3)	17(30.4)	2(3.6)	56(100.0)	23.943 (.021)*
	5년-15년	6(5.4)	29(26.1)	53(47.7)	18(16.2)	5(4.5)	111(100.0)	
	16년-25년	12(13.0)	39(42.4)	28(30.4)	12(13.0)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	2(4.9)	14(34.1)	18(43.9)	6(14.6)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	13(10.0)	48(36.9)	55(42.3)	14(10.8)	0(.0)	130(100.0)	17.199 (.002)**
	참여하지 않음	10(5.9)	46(27.1)	66(38.8)	39(22.9)	9(5.3)	170(100.0)	
계		23(7.7)	94(31.3)	121(40.3)	53(17.7)	9(3.0)	300(100.0)	

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

#### 10) 교원능력개발평가의 평가 주기 인지 정도

교원능력개발평가의 평가 주기에 대해 안다는 응답이 39.6%(잘 안다

31.3%, 매우 잘 안다 8.3%)로 나타났고 모른다는 응답이 19.3%(잘 모른다 18.3%, 전혀 모른다 1.0%)의 결과를 보였다.

변인별로 살펴보면 직위별, 교육경력별에서 유의미한 차이( $p<.01$ )를 보였다. 직위별에는 부장교사(61.1%)가 교사(34.4%)보다 잘 알고 있는 것으로 나타났고, 교육경력별에서는 16년 ~ 25년 사이의 교사(56.5%), 26년 이상(41.4%), 5년~15년 사이의 교사(34.4%), 5년 미만(19.7%)로 나타났다. 이것은 부장교사이면서 교육경력이 5년 이상 된 교사가 교원 능력개발평가의 평가 주기를 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 교원능력개발평가의 평가 주기 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	7(8.6)	30(37.0)	32(39.5)	12(14.0)	0(.0)	81(100.0)	3.084 (.544)
	여자	18(8.2)	64(29.2)	91(41.6)	43(19.6)	3(1.4)	219(100.0)	
직위별	교사	16(6.6)	67(27.8)	109(45.2)	46(19.1)	3(1.2)	241(100.0)	15.559 (.004)**
	부장교사	9(15.3)	27(45.8)	14(23.7)	9(15.3)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	1(1.8)	10(17.9)	26(46.4)	18(32.1)	1(1.8)	56(100.0)	30.232 (.003)**
	5년-15년	6(5.4)	33(29.7)	51(45.9)	20(18.0)	1(.9)	111(100.0)	
	16년-25년	15(16.3)	37(40.2)	29(31.5)	11(12.0)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	3(7.3)	14(34.1)	17(41.5)	6(14.6)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	14(10.8)	39(30.0)	60(46.2)	16(12.3)	1(.8)	130(100.0)	7.915 (.095)
	참여하지 않음	11(6.5)	55(32.4)	63(37.1)	39(22.9)	2(1.2)	170(100.0)	
계		25(8.3)	94(31.3)	123(41.0)	55(18.3)	3(1.0)	300(100.0)	

\*\* $p<.01$

#### 11) 교원능력개발평가의 결과 활용 방법 인지 정도

교원능력개발평가의 결과 활용 방법에 대해 안다는 응답이 39.0%(잘 안다 33.0%, 매우 잘 안다 6.0%)로 나타났고 모른다는 응답이 17.3%(잘 모른다 15.0%, 전혀 모른다 2.3%)의 결과를 보였다.

변인별로 살펴보면 직위별에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였다. 직위별에는 부장교사(57.7%)가 교사(34.5%)보다 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 이것은 부장교사가 교사보다 교원능력개발평가의 결과 활용 방법에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 교원능력개발평가의 결과 활용 방법 인지

단위 : 명(%)

구분		매우 잘안다	잘안다	보통이다	잘모른다	전혀 모른다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	4(4.9)	30(37.0)	34(42.0)	12(14.8)	1(1.2)	81(100.0)	1.406 (.843)
	여자	14(6.4)	69(31.5)	97(44.3)	33(15.1)	6(2.7)	219(100.0)	
직위별	교사	11(4.6)	72(29.9)	114(47.3)	38(15.8)	6(2.5)	241(100.0)	12.155
	부장교사	7(11.9)	27(45.8)	17(28.8)	7(11.9)	1(1.7)	59(100.0)	(.016)*
교육 경력별	5년 미만	0(.0)	13(23.2)	32(57.1)	11(19.6)	0(.0)	56(100.0)	19.971 (.068)
	5년-15년	6(5.4)	32(28.8)	52(46.8)	17(15.3)	4(3.6)	111(100.0)	
	16년-25년	9(9.8)	40(43.5)	31(33.7)	10(10.9)	2(2.2)	92(100.0)	
	26년 이상	93(7.3)	14(34.1)	16(39.0)	7(17.1)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	12(9.2)	41(31.5)	62(47.7)	13(10.0)	2(1.5)	130(100.0)	9.436
	참여하지 않음	6(3.5)	58(34.1)	69(40.6)	32(18.8)	5(2.9)	170(100.0)	(.051)
계		18(6.0)	99(33.0)	131(43.7)	45(15.0)	7(2.3)	300(100.0)	

\* $p<.05$

#### 다. 교원능력개발평가 실시 이후 인식 조사

##### 1) 동료교사의 자신능력개발 노력 척도

과거에 비해 동료교사들이 자신의 능력 개발에 더욱 힘쓰고 있는냐는 문항의 전체 비율을 보면 그렇다 44.6%(그렇다 38.3%, 매우 그렇다 6.3%), 그렇지 않다는 응답이 14.6%(그렇지 않다 11.3%, 매우 그렇지 않다 3.3%)로 나타났다. 이는 교원평가 실시 이후 동료교사들이 자신의

능력개발에 노력하고 있다는 사실을 나타낸다. 교원능력개발 평가실시로 교원들 간의 경쟁과 평가결과에 따른 심적 부담이 작용한 결과로 보인다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-20> 과거에 비해 동료교사의 자신능력개발에 노력 정도

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	9(11.1)	37(45.7)	25(30.9)	7(8.6)	3(3.7)	81(100.0)	8.938 (.063)
	여자	10(4.6)	78(35.6)	97(44.3)	27(12.3)	7(3.2)	219(100.0)	
직위별	교사	14(5.8)	90(37.3)	102(42.3)	28(11.6)	7(2.9)	241(100.0)	2.435 (.656)
	부장교사	5(8.5)	25(42.4)	20(33.9)	6(10.2)	3(5.1)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	3(5.4)	21(37.5)	23(41.1)	8(14.3)	1(1.8)	56(100.0)	16.017 (.190)
	5년-15년	9(8.1)	34(30.4)	56(50.5)	7(6.3)	5(4.5)	111(100.0)	
	16년-25년	5(5.4)	42(45.7)	29(31.5)	12(13.0)	4(4.3)	92(100.0)	
	26년 이상	2(4.9)	18(43.9)	14(34.1)	7(17.1)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	8(6.2)	50(38.5)	52(40.0)	14(10.8)	6(4.6)	130(100.0)	1.233 (.873)
	참여하지 않음	11(6.5)	65(38.2)	70(41.2)	20(11.8)	4(2.4)	170(100.0)	
계		19(6.3)	115(38.3)	122(40.7)	34(11.3)	10(3.3)	300(100.0)	

## 2) 동료교원들 간의 자료공유 및 협력정도

교원능력개발평가로 인해 동료교원들 간의 자료공유 및 협력관계가 줄어들었냐는 문항의 전체 비율을 보면 그렇지 않다는 응답이 33.6%(그렇지 않다 31.3%, 매우 그렇지 않다 2.3%), 그렇다 26.0%(그렇다 19.7%, 매우 그렇다 6.3%)로 나타났다. 이는 교원평가 실시 이후 동료교사들

간의 자료공유 및 협력관계가 유의미한 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-21> 동료교원들 간의 자료공유 및 협력관계

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$X^2$ (p)
성별	남자	3(3.37)	17(21.0)	34(42.0)	22(27.2)	5(6.2)	81(100.0)	9.011 (0.61)
	여자	16(7.3)	42(19.2)	87(39.7)	72(32.9)	2(.9)	219(100.0)	
직위별	교사	15(6.2)	46(19.1)	95(39.4)	80(33.2)	5(2.1)	241(100.0)	2.193 (.700)
	부장교사	4(6.8)	13(22.0)	26(44.1)	14(23.7)	2(3.4)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	1(1.8)	14(25.0)	18(32.1)	22(39.3)	1(1.8)	56(100.0)	13.677 (.322)
	5년-15년	8(7.2)	17(15.3)	48(43.2)	36(32.4)	2(1.8)	111(100.0)	
	16년-25년	6(6.5)	22(23.9)	39(42.4)	21(22.8)	4(4.3)	92(100.0)	
	26년 이상	4(9.8)	6(14.6)	16(39.0)	15(36.6)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	10(7.7)	18(13.8)	55(42.3)	43(33.1)	4(3.1)	130(100.0)	5.609 (.230)
	참여하지 않음	9(5.3)	41(24.1)	66(38.8)	51(30.0)	3(1.8)	170(100.0)	
계		19(6.3)	59(19.7)	121(40.3)	94(31.3)	7(2.3)	300(100.0)	

### 3) 과거와 비교하여 학생 및 학부모 이해 노력척도

과거와 비교하여 학생 및 학부모를 더 잘 이해하려고 노력하는가에 대한 문항에서 그렇다는 28.0%(그렇다 26.7%, 매우 그렇다 1.3%), 그렇지 않다는 응답이 21.3%(그렇지 않다 19.0%, 매우 그렇지 않다 2.3%)로 나타났다. 이는 교원능력개발평가가 교사들이 학생 및 학부모를 이해하려는 노력에 미비한 영향을 끼치는 것으로 보인다.

변인별로 살펴보면 성별에서 유의미한 차이( $p<.01$ )를 보였다. 교원능력개발평가에서 학생 및 학부모에 대한 이해 척도가 남교사가 37.0%, 여교사 24.7%로 나타나 남교사가 여교사보다 높게 나타났다.



<표 IV-22> 과거와 비교하여 학생 및 학부모 이해 노력 척도

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	4(4.9)	26(32.1)	37(45.7)	13(16.0)	1(1.2)	81(100.0)	13.670 (.008)**
	여자	0(.0)	54(24.7)	115(52.5)	44(20.1)	6(2.7)	219(100.0)	
직위별	교사	2(.8)	62(25.7)	128(53.1)	42(17.4)	7(2.9)	241(100.0)	7.491 (.112)
	부장교사	2(3.4)	18(30.5)	24(40.7)	15(25.4)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	0(.0)	15(26.8)	28(50.0)	13(23.2)	0(.0)	56(100.0)	11.724 (.468)
	5년-15년	2(1.8)	26(23.4)	59(53.2)	18(16.2)	6(5.4)	111(100.0)	
	16년-25년	2(2.2)	28(30.4)	44(47.8)	17(18.5)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	0(.0)	11(26.8)	21(51.2)	9(22.0)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	2(1.5)	43(33.1)	62(47.7)	20(15.4)	3(2.3)	130(100.0)	5.587 (.232)
	참여하지 않음	2(1.2)	37(21.8)	90(52.9)	37(21.8)	4(2.4)	170(100.0)	
계		4(1.3)	80(26.7)	152(50.7)	57(19.0)	7(2.3)	300(100.0)	

\*\*p<.01

4) 교원능력개발평가로 인해 학생 및 학부모에 대한 시각의 변화정도

교원능력개발평가로 인해 학생 및 학부모를 대하는 시각이 부정적으로 바뀌었느냐는 질문에 그렇지 않다는 응답이 32.3%(그렇지 않다 29.0%, 매우 그렇지 않다 3.3%), 그렇다 16.0%(그렇다 11.3%, 매우 그렇다 4.7%)로 나타났다. 이는 교원평가 실시 이후 학생 및 학부모에 대한 교사들의 시각이 부정적인 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-23> 학생 및 학부모에 대한 시각의 변화정도

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	3(3.7)	7(8.6)	43(53.1)	24(29.6)	4(4.9)	81(100.0)	1.846 (.764)
	여자	11(5.0)	27(12.3)	112(51.1)	63(28.8)	6(2.7)	219(100.0)	
직위별	교사	14(5.8)	25(10.4)	127(52.7)	67(27.8)	8(3.3)	241(100.0)	5.284 (.259)
	부장교사	0(.0)	9(15.3)	28(47.5)	20(33.9)	2(3.4)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	2(3.6)	8(14.3)	30(53.6)	16(28.6)	0(.0)	56(100.0)	14.893 (.247)
	5년-15년	7(6.3)	11(9.9)	60(54.1)	33(29.7)	0(.0)	111(100.0)	
	16년-25년	3(3.3)	10(10.9)	46(50.0)	26(28.3)	7(7.6)	92(100.0)	
	26년 이상	2(4.9)	5(12.2)	19(46.3)	12(29.3)	3(7.3)	41(100.0)	
참여 여부	참여	8(6.2)	16(12.3)	69(53.1)	33(25.4)	4(3.1)	130(100.0)	2.447 (.654)
	참여하지 않음	6(3.5)	18(10.6)	86(50.6)	54(31.8)	6(3.5)	170(100.0)	
계		14(4.7)	34(11.3)	155(51.7)	87(29.0)	10(3.3)	300(100.0)	

##### 5) 학부모와 학생의 교사 신뢰도

학부모와 학생이 교사를 더욱 신뢰하게 되었냐는 질문에 그렇지 않다는 응답이 43.0%(그렇지 않다 32.7%, 매우 그렇지 않다 10.3%), 그렇다 7.0%(그렇다 7.0%)로 나타났다. 교원능력개발평가 실시가 교사의 신뢰감을 높일 것으로 생각했지만 교원평가 실시 이후 교사들이 느끼는 학부모 및 학생의 신뢰감은 긍정적인 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-24> 학부모와 학생의 교사 신뢰

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	-	9(11.1)	44(54.3)	22(27.2)	6(7.4)	81(100.0)	5.042 (.169)
	여자	-	12(5.5)	106(48.4)	76(34.7)	25(11.4)	219(100.0)	
직위별	교사	-	13(5.4)	119(49.4)	83(34.4)	26(10.8)	241(100.0)	6.034 (.110)
	부장교사	-	8(13.6)	31(52.5)	15(25.4)	5(8.5)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	-	3(5.4)	31(55.4)	17(30.4)	5(8.9)	56(100.0)	9.321 (.408)
	5년-15년	-	7(6.3)	46(41.4)	45(40.5)	13(11.7)	111(100.0)	
	16년-25년	-	9(9.8)	47(51.1)	26(28.3)	10(10.9)	92(100.0)	
	26년 이상	-	2(4.9)	26(63.4)	10(24.4)	3(7.3)	41(100.0)	
참여 여부	참여	-	8(6.2)	69(53.1)	39(30.0)	14(10.8)	130(100.0)	1.211 (.750)
	참여하지 않음	-	13(7.6)	81(47.6)	59(34.7)	17(10.0)	170(100.0)	
계		-	21(7.0)	150(50.0)	98(32.7)	31(10.3)	300(100.0)	

#### 6) 평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움

평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움이 되었냐는 질문에 그렇지 않다는 응답이 43.0%(그렇지 않다 32.0%, 매우 그렇지 않다 11.0%), 그렇다는 14.0%(그렇다 14.0%)로 나타났다. 이는 교원능력개발평가가 교사들의 전문성 신장에 긍정적인 영향을 끼치지 않는다고 나타났다.

변인별로 살펴보면 성별에서 유의미한 차이( $p < .05$ )를 보였다. 교원능력개발평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움이 되는냐는 질문에 도움이 되지 않는다고 답한 여교사 47.5%, 남교사가 30.8%로 나타나 남교사보다 여교사가 전문성 신장에 도움이 되지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 IV-25> 평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	-	18(22.2)	38(46.9)	18(22.2)	7(8.6)	81(100.0)	9.629 (.022)*
	여자	-	24(11.0)	91(41.6)	78(35.6)	26(11.9)	219(100.0)	
직위 별	교사	-	30(12.4)	106(44.0)	78(32.4)	27(11.2)	241(100.0)	2.481 (.479)
	부장교사	-	12(20.3)	23(39.0)	18(30.5)	6(10.2)	59(100.0)	
교육 경력 별	5년 미만	-	11(19.6)	25(44.6)	18(32.1)	2(3.6)	56(100.0)	7.671 (.568)
	5년-15년	-	14(12.6)	49(44.1)	32(28.8)	16(14.4)	111(100.0)	
	16년-25년	-	12(13.0)	40(43.5)	29(31.5)	11(12.0)	92(100.0)	
	26년 이상	-	5(12.2)	15(36.6)	17(41.5)	4(9.8)	41(100.0)	
참여 여부	참여	-	17(13.1)	55(42.3)	41(31.5)	17(13.1)	130(100.0)	1.080 (.782)
	참여하지 않음	-	25(14.7)	74(43.5)	55(32.4)	16(9.4)	170(100.0)	
계		-	42(14.0)	129(43.0)	96(32.0)	33(11.0)	300(100.0)	

\*p<.05

#### 7) 교원능력개발평가로 인한 교육활동 제한

교원능력개발평가로 인해 소신껏 교육활동을 하지 못하느냐는 질문에 그렇다는 49.0%(그렇다 35.0%, 매우 그렇다 14.0%), 그렇지 않다는 응답이 16.3%(그렇지 않다 16.0%, 매우 그렇지 않다 0.3%)로 나타났다. 이는 교원능력개발평가로 인해 교육활동에 제한을 받는 것으로 나타났다. 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-26> 교원능력개발평가로 인한 교육활동 제한

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	12(14.8)	23(28.4)	30(37.0)	15(18.5)	1(1.2)	81(100.0)	4.759 (.313)
	여자	30(13.7)	82(37.4)	74(33.8)	33(15.1)	0(.0)	219(100.0)	
직위별	교사	35(14.5)	83(34.4)	88(36.5)	35(14.5)	0(.0)	241(100.0)	7.3112 (.120)
	부장교사	7(11.9)	22(37.3)	16(27.1)	13(22.0)	1(1.7)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	5(8.9)	21(37.5)	21(37.5)	9(16.1)	0(.0)	56(100.0)	13.907 (.307)
	5년~15년	18(16.2)	36(32.4)	39(35.1)	18(16.2)	0(.0)	111(100.0)	
	16년~25년	12(13.0)	38(41.3)	32(34.8)	9(9.8)	1(1.1)	92(100.0)	
	26년 이상	7(17.1)	10(24.4)	12(29.3)	12(29.3)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	23(17.7)	42(32.3)	43(33.1)	21(16.2)	1(.8)	130(100.0)	4.187 (.381)
	참여하지 않음	19(11.2)	63(37.1)	61(35.9)	27(15.9)	0(.0)	170(100.0)	
계		42(14.0)	105(35.0)	104(34.7)	48(16.0)	1(.3)	300(100.0)	

#### 8) 학교운영에 교사의견 반영정도

교원능력개발평가에서 학교운영에 대한 교사의견 반영정도에 대해 그렇지 않다는 응답이 54.0%(그렇지 않다 42.0%, 매우 그렇지 않다 12.0%)로 나타났고 그렇다는 응답이 5.7%(그렇다 5.7%)의 결과를 보였다. 교사들은 학교운영에 자신들의 의견이 잘 반영되지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다.

변인별로 살펴보면 직위별에서 유의미한 차이( $p<.05$ )를 보였고, 교육경력별에서 유의미한 차이( $p<.01$ )를 나타냈다. 교사(57.6%), 부장교사(39.0%)가 학교운영에 교사의견이 반영되지 않는다고 대답했다. 교육경력별에서는 5년~15년 사이의 교사(66.6%), 5년 미만(53.6%), 26년 이상(46.2%), 16년 ~ 25년 사이의 교사(42.4%)로 나타났다. 직위와 경력에 별 관계없이 대부분의 교사들은 학교운영에 자신들의 의견이 잘 반영되지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 학교 운영에 교사 의견 반영

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	-	3(3.7)	41(50.6)	30(37.0)	7(8.6)	81(100.0)	5.357 (.147)
	여자	-	14(6.4)	80(36.5)	96(43.8)	29(13.2)	219(100.0)	
직위별	교사	-	10(4.1)	92(38.2)	110(45.6)	29(12.0)	241(100.0)	10.268 (.016)*
	부장교사	-	7(11.9)	29(49.2)	16(27.1)	7(11.9)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	-	6(10.7)	20(35.7)	27(48.2)	3(5.4)	56(100.0)	21.882 (.009)**
	5년~15년	-	2(1.8)	35(31.5)	55(49.5)	19(17.1)	111(100.0)	
	16년~25년	-	5(5.4)	48(52.2)	29(31.5)	10(10.9)	92(100.0)	
	26년 이상	-	4(9.8)	18(43.9)	15(36.6)	4(9.6)	41(100.0)	
참여 여부	참여	-	6(4.6)	50(38.5)	55(42.3)	19(14.6)	130(100.0)	1.960 (.581)
	참여하지 않음	-	11(6.5)	71(41.8)	71(41.8)	17(10.0)	170(100.0)	
계		-	17(5.7)	121(40.3)	126(42.0)	36(12.0)	300(100.0)	

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

#### 9) 교원능력개발평가 실시로 인한 수업결손 발생 빈도

교원능력개발평가 실시로 인해 수업결손이 자주 발생하느냐는 질문에 그렇다는 응답이 47.3% (그렇다 34.3%, 매우 그렇다 13.0%), 그렇지 않다는 응답이 16.7% (그렇지 않다 16.0%, 매우 그렇지 않다 0.7%)로 나타났다. 교사들은 교원능력개발평가로 인해 수업결손이 자주 발생한다고 답했다.

변인별로 살펴보면 교육경력별에서는 유의미한 결과(p<.05)를 보였다. 16년 ~ 25년 사이의 교사(65.2%), 26년 이상(60.9%), 5년~15년 사

이의 교사(52.2%), 5년 미만(48.3%)로 나타났다. 경력에 관계없이 대부분의 교사들은 교원능력개발평가로 인해 수업결손이 자주 발생한다고 응답했다.

<표 IV-28> 교원능력개발평가 실시로 인한 수업결손 발생 빈도

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	12(14.8)	32(39.5)	30(37.0)	7(8.6)	0(.0)	81(100.0)	5.673 (.225)
	여자	27(12.3)	71(32.4)	78(35.6)	41(18.7)	2(.9)	219(100.0)	
직위별	교사	32(13.3)	88(36.5)	82(34.0)	37(15.4)	2(.8)	241(100.0)	3.909 (.418)
	부장교사	7(11.9)	15(25.4)	26(44.1)	11(18.6)	0(.0)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	4(7.1)	14(25.0)	29(51.8)	8(14.3)	1(1.8)	56(100.0)	24.651 (.017)*
	5년-15년	14(12.6)	45(40.5)	36(32.4)	16(14.4)	0(.0)	111(100.0)	
	16년-25년	11(12.0)	36(39.1)	32(34.8)	13(14.1)	0(.0)	92(100.0)	
	26년 이상	10(24.4)	8(19.5)	11(26.8)	11(26.8)	1(2.4)	41(100.0)	
참여 여부	참여	19(14.6)	46(35.4)	40(30.8)	24(18.5)	1(.8)	130(100.0)	3.183 (.528)
	참여하지 않음	20(11.8)	57(33.5)	68(40.0)	24(14.1)	1(.6)	170(100.0)	
계		39(13.0)	103(34.3)	108(36.0)	48(16.0)	2(.7)	300(100.0)	

\*p<.05

#### 10) 교원능력개발평가로 인한 교직에 대한 자긍심의 약한 정도

교원능력개발평가로 인해 교직에 대한 자긍심이 약해졌느냐는 질문에 그렇다는 56.7%(그렇다 36.0%, 매우 그렇다 20.7%), 그렇지 않다는 응답이 13.0%(그렇지 않다 11.7%, 매우 그렇지 않다 1.3%)로 나타났다.

교원능력개발평가로 인해 교직에 대한 자긍심이 낮아진 것으로 나타났고 변인에 따른 결과는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-29> 교원능력개발평가로 인한 교직에 대한 자긍심의 약한 정도

단위 : 명(%)

구분		매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	계	$\chi^2$ (p)
성별	남자	15(18.5)	28(34.6)	25(30.9)	12(14.8)	1(1.2)	81(100.0)	1.272 (.866)
	여자	47(21.5)	80(36.5)	66(30.1)	23(10.5)	3(1.4)	219(100.0)	
직위별	교사	47(19.5)	87(36.1)	78(32.4)	27(11.2)	2(.8)	241(100.0)	5.030 (.284)
	부장교사	15(25.4)	21(35.6)	13(22.0)	8(13.6)	2(3.4)	59(100.0)	
교육 경력별	5년 미만	3(5.4)	24(42.9)	20(35.7)	9(16.0)	0(.0)	56(100.0)	17.306 (.138)
	5년-15년	24(21.6)	34(30.6)	38(34.2)	13(11.7)	2(1.8)	111(100.0)	
	16년-25년	24(26.1)	36(39.1)	23(25.0)	7(7.6)	2(2.2)	92(100.0)	
	26년 이상	11(26.8)	14(34.1)	10(24.4)	6(14.6)	0(.0)	41(100.0)	
참여 여부	참여	31(23.8)	44(33.8)	43(33.1)	11(8.5)	1(.8)	130(100.0)	4.555 (.336)
	참여하지 않음	31(18.2)	64(37.6)	48(28.2)	24(14.1)	3(1.8)	170(100.0)	
계		62(20.7)	108(36.0)	91(30.3)	35(11.7)	4(1.3)	300(100.0)	

## 라. 그 밖의 의견

그 밖에 지금 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대한 교사들의 의견을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 교원능력개발평가의 목적 달성을 위해 교사들의 업무경감이 최우선되어야 하고 평가를 통한 전문성 신장보다 교사들이 자율적으로 전문성을 신장할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

둘째, 수요자들의 교육에 대한 요구 사항과 교사의 학급경영 의도가 서로 다를 경우 교사들이 소신을 가지고 교육할 수 있는 여건을 마련해야 한다.

셋째, 교원들이 수긍할 수 있는 객관적이고 타당한 평가기준과 척도가 필요하고 평가결과에 따른 체계적인 대책을 요구하고 있으며, 학생, 학부모 및 평가관리위원회의 전문성 부족으로 인해 올바른 평가가 이루어



지지 못할 것으로 생각하고 있다.

넷째, 학교는 개별적으로 운영되는 단체가 아니라 학년단위로 운영되므로 개별적인 평가에만 국한되는 건 지양해야 한다고 생각하고 있다.

다섯째, 학생들을 지도하는 것은 단기간에 결과가 나타나지 않으므로 1년 단위로 평가하는 것은 옳지 않다고 생각하고 있다.

여섯째, 어떤 식으로든 정확하게 교사를 평가하는 것은 어렵기 때문에 평가가 아니라 학부모와 교사가 서로 협력하여 교육 활동을 할 수 있는 방안 마련이 중요하다고 생각하고 있다.

### 3. 종합 논의

본 연구의 결과를 선행연구와 비교하여 논의하면 다음과 같다.

#### 가. 교원능력개발평가에 대한 전반적인 인식 조사

교원능력개발평가의 관심도에 관한 질문에 성정은(2007)의 연구는 긍정적(41.5%), 부정적(16.1%)으로 나타났고, 필요성에 대해 긍정적(39.7%), 부정적(23.0%)으로 나타나 관심도가 높고 필요성이 있다고 응답했다.

서자영(2007)의 연구에서는 교원평가에 대한 관심도가 낮고, 필요성에 대해 긍정적(19.1%), 부정적(49.1%)로 나타나 필요성을 강하게 느끼지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 김창수(2008)의 연구에도 교원능력개발평가에 대한 교사들의 인식이 비교적 부정적으로 나타난 것으로 밝히고 있다.

본 연구에서는 교원능력개발평가에 관한 관심도는 「관심이 있다」는 의견이 54.3%로 「관심이 없다」는 의견(8.3%)에 비해 높게 나타났고, 교원평가의 필요성에 대한 생각은 「필요하다」는 응답이 30.0%로 「필요하지 않다」는 34.3%의 결과를 나타나고 있어 부정적인 경향이 다소

강하게 나타났다.

위에서 살펴본 결과 교원능력개발평가에 대해 지역에 따라 조금씩 인식의 차이는 있지만 대체로 관심은 있는데 필요성에 대해 부정적인 인식이 강한 것으로 나타나고 있다. 교원능력개발평가의 안정적이고 올바른 정착을 위해 교원들이 평가에 대한 필요성을 느낄 수 있는 방안이 요구된다.

교원능력개발평가의 목적과 기대감 질문에 성정은(2007)의 연구에서는 목적은 교사의 전문성 신장을 위한 자료 개발(57.6%)이라고 했고, 기대감은 교사의 전문성 신장(50.5%)에 도움이 될 것이라고 나타났는데, 이것을 이루기 위해 가장 우선되어야 할 것은 교원들의 수업외 업무 축소라고 했다.

본 연구에서는 교원능력개발평가에 대한 기대감으로 「교사의 전문성」 48.7%로 나타나 많은 교사들은 교원평가를 통해 전문성과 평가자의 만족도가 증가할 것으로 생각하고 있고, 교원의 전문성 신장을 위해 가장 우선되어야 할 과제로 「업무경감」 76.3%로 나타났다.

위에서 살펴본 결과 성정은(2007)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있다. 이것은 교원능력개발평가가 교원들의 전문성을 신장 시킬 수 있을 것으로 생각하고 있지만 업무 경감이 우선적으로 이루어져야 한다는 것을 나타내고 있다. 교원능력개발평가의 목적을 달성하려면 교원들의 업무 축소 방안에 대해 심도 깊은 논의가 있어야 하고 하루 빨리 현장에 적용될 필요가 있음을 시사하고 있다.

김혜란(2004)은 교사의 능력개발을 돕고 전문성을 신장시켜 교육력 향상을 위한 교사평가가 실시되려면 구체적인 기준 아래 평가준거 및 척도를 개발해야 한다고 했고, 김점옥(2008)은 합리적인 교원평가 정책, 평가자에 대한 자질 및 평가방법의 다양화가 필요함을 제시하고 있다.

최인경(2005)의 연구에서는 교원평가 결과가 악용되고 비공개의 원칙이 지켜지지 않을 것을 우려하고 있다.

본 연구에서는 평가자의 평가에 대한 객관성 여부에 대해 「그렇지 않다」는 응답이 64.0%로 나타났고, 결과 활용방안에 대해 부정적(48.0%)

로 생각했다. 선행연구 결과와 비교해 보았을 때 교원능력개발평가의 공정성과 객관성에 의문을 제시하고 있으며 결과 활용방안에 대한 불신이 아직도 많이 남아 있다는 것을 알 수 있다. 이것은 교원능력개발평가의 목적을 달성하려면 앞으로 개선해야 할 것이 많음을 시사하고 있다.

## 나. 교원능력개발평가의 내용 및 방법에 대한 인식 조사

교원능력개발평가의 내용 및 방법에 대한 인식 조사 선행연구를 살펴보면 김점옥(2008)은 교원평가제의 구체적인 내용에 대한 인지정도 조사에서 잘 모르는 교사(23.8%), 잘 알고 있는 교사(17.2%), 보통(58.9%)로 나타났다.

본 연구 조사 결과 교원능력개발평가의 평가대상자(74.0%), 평가 종류(52.7%), 평가참여자(73.7%), 평가시행 주체(49.3%), 교사평가 영역(52.3%), 관리자의 평가 영역(36.0%), 교원능력개발평가 방법(49.0%), 평가의 평가문항 구성(41.0%), 결과 통보 방법(39.0%), 평가 주기(39.6%), 결과 활용 방법(39.0%)을 알고 있는 것으로 나타났다.

김점옥(2008)의 연구 결과와 비교해 볼 때 교원능력개발평가의 내용 및 방법에 대한 인식도가 매우 높아 졌음을 알 수 있다. 이것은 시행 후 교사들의 관심도가 높아졌고, 교원능력개발평가에 대한 단위 학교 자체 연수가 실시되어 인식도가 높아진 것으로 파악된다. 하지만 경력이 5년 미만 교사와 경력이 26년 이상 된 교사의 경우 교원능력개발평가에 대한 인식 정도가 낮게 나타났다. 인식도를 높일 수 있는 방안을 마련하여 자세하게 안내할 필요가 있음을 알 수 있다.

## 다. 교원능력개발평가 실시 이후 인식 조사

교원능력개발평가가 시행되면 자신의 능력 개발 여부에 대한 질문에 서자영(2007)의 연구는 긍정적(39.7%), 부정적(22.6%)으로 나타났고,

성정은(2007)의 연구에서는 교사의 전문성 신장(50.5%)에 도움이 될 것이라고 했다.

본 연구에서는 교원능력개발평가가 자신의 능력 개발에 도움이 될 것이라고 44.6%가 응답했지만 전문성 신장의 도움 여부에는 43.0%가 도움이 되지 못한다고 나타났다. 위에서 살펴본 서자영(2007)과 성정은(2007)의 연구 결과와 다소 다르게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이것은 교원능력개발평가가 시행되어 자신의 능력 개발을 위해 노력은 하지만 전문성 신장을 위한 실질적인 도움이 되지 않을 것으로 교사들이 생각하고 있음을 알 수 있다. 교원들의 능력을 평가하기 위한 도구로 생각하기보다 전문성 신장을 위해 교원능력개발평가가 필요하다는 믿음을 가질 수 있도록 평가 결과에 대한 활용 방안을 강구해야 할 것으로 해석된다.

서자영(2007)의 연구에서 교원능력개발평가가 실시되면 학생 및 학부모에 대한 이해 정도는 부정적(49.5%), 긍정적(12.3%)으로 나타났고, 신뢰 여부는 부정적(63.5%), 긍정적(11%)로 답하였다.

본 연구에서는 과거와 비교하여 학생 및 학부모를 더 잘 이해하려고 노력하는가에 대해 「그렇다」 28.0%로 「그렇지 않다」 21.3%로 나타났고, 교원능력개발평가로 인해 학생 및 학부모를 대하는 시각 여부를 묻는 질문에 대해 「그렇지 않다」 32.3%로 「그렇다」 16.0%로 답했으며, 학부모와 학생이 교사를 더욱 신뢰하게 되었냐는 질문에 「그렇지 않다」 43.0%로 「그렇다」 7.0%로 나타났다. 이것은 서자영(2007)의 연구 결과와 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 교원능력개발평가 실시 이후 학생 및 학부모를 이해하고 긍정적인 시각을 가지려고 노력하고 있는 것으로 해석된다. 하지만 신뢰 여부는 서자영(2007)의 연구 결과보다 낮게 나타났지만 여전히 평가자에 대한 신뢰도가 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다. 교사와 학생, 학부모의 신뢰 관계는 평가를 통해서만 이루어지는 것이 아님을 알 수 있다. 학생, 학부모로부터 신뢰감을 얻을 수 있도록 교육정책을 수정·보완해야 할 필요성을 시사하고 있다.

서자영(2007)의 연구에서 교원능력개발평가가 실시되면 교사가 소신 있는 교육활동에 대한 물음에 부정적(85.2%), 긍정적(3.4%)으로 나타났

고, 김점옥(2008)은 부정적(79.8%), 긍정적(6.9%)로 응답했다.

본 연구에서는 교원능력개발평가로 인해 소신껏 교육활동을 하지 못하느냐는 질문에 「그렇다」 49.0%로 「그렇지 않다」 16.3%로 나타났는데, 이것은 서자영(2007)과 김점옥(2008)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있다. 이는 교원능력개발평가로 인해 학생, 학부모의 눈치를 보게 된 결과로 해석되며, 평가 본래의 목적을 달성하기 위해서는 교권이 회복될 수 있는 정책이 우선되어야 함을 시사하고 있다.

서자영(2007)의 연구에서 교원능력개발평가가 실시되면 학교 운영에 교사의 의견 반영 정도를 묻는 물음에 부정적(55.8%), 긍정적(9.2%)으로 나타났다.

본 연구에서는 교원능력개발평가에서 학교운영에 대한 교사의견 반영 정도에 대해 「그렇지 않다」 54.0%로 「그렇다」 5.7%의 결과를 보였는데, 이것은 서자영(2007)의 연구 결과와 일치한다. 직위와 경력에 별 관계없이 대부분의 교사들은 학교운영에 자신들의 의견이 잘 반영되지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다. 이것은 교원능력개발평가 내용에 교사가 관리자료를 평가할 수 있는 내용이 포함되어 있지만 실질적으로 학교 운영에 교사들의 의견이 잘 되지 않고 있다는 사실을 알 수 있다. 교사의 의견이 학교 운영에 더 반영될 수 있는 방안이 마련되어야 관리자료를 독단적인 학교 운영을 막을 수 있다고 판단된다.

교원능력개발평가가 시행되면 공교육 정상화 교육발전 도움 여부에 대해 서자영(2007)의 연구는 부정적(55.3%), 긍정적(10.8%)으로 나타났고, 교육발전의 저해 가능성에 대한 물음에는 긍정적(65.1%), 부정적(9.7%)로 응답했다. 김점옥(2008)의 연구에서는 교원평가의 성공적 도입을 위한 선결과제로 업무경감이 필요하다고 22.6%의 교사가 응답하여 가장 많이 나타났으며, 박미숙(2006)은 교원평가의 성공적 도입을 위한 선결과제로 학급당 학생 수의 감축(37.8%), 교사의 잡무 경감(30.7%) 순으로 응답했다고 밝히고 있다.

본 연구에서는 교원능력개발평가 실시로 인한 수업결손에 대해 「그렇다」 47.3%로 「그렇지 않다」 16.7%로 나타났다. 대부분의 교사들은 교

원능력개발평가로 인해 수업결손이 자주 발생한다고 답했는데, 이는 서자영(2007)과 김점옥(2008) 및 박미숙(2006)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있다. 교원능력개발평가를 위한 수업 준비, 참관 수업 등으로 인해 수업 결손이 많이 발생하고 있는 것으로 해석되며 수업결손은 곧 학생들의 학력저하로 이어지게 된다. 이것은 교원능력개발평가의 큰 문제점으로 시사하는 바가 크다. 교사들이 수업에 전념할 수 있는 교육 여건 마련이 시급함을 잘 나타내고 있음을 알 수 있다.

서자영(2007)은 교원능력개발평가로 인해 교원들의 사기가 저하되어 자긍심이 떨어질 것이라고 하였다.

본 연구에서는 교원능력개발평가로 인해 교직에 대한 자긍심이 약해졌느냐는 질문에 「그렇다」 56.7%로 「그렇지 않다」 13.0%로 나타났는데, 이것은 서자영(2007)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있다. 교사들이 자신의 직업에 대해 자부심이 없는 상태에서 학생들을 지도하고 있다는 것은 국가적인 손실로 해석된다. 이것은 교권이 회복될 수 있는 정책의 필요성을 시사하고 있다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

이상의 연구 결과를 통해 얻어낸 결론은 다음과 같다.

첫째, 교원능력개발평가 실시 후 많은 교사들이 평가에 대해 많은 관심을 나타내고 있지만 필요성에 대해서는 아직도 부정적으로 생각하는 교사들이 많은 것으로 분석되었다. 이것은 교원능력개발평가가 2010년 3월 이후 시행 되고 있지만 아직도 개선해야 할 점들이 많다는 것을 시사한다.

둘째, 교원능력개발평가의 가장 중요한 목적을 교사의 전문성 신장이라고 인식하고 있는 교사들이 많았으며 이 목적을 달성하기 위해서는 가장 우선되어야 할 것이 업무경감이라고 생각하고 있다. 하지만 학생, 학부모, 동료교사의 평가에 대해서는 부정적인 답을 했으며 그 이유는 객관적이고 타당한 평가 기준이 아직 준비되어 있지 않다고 생각하고 있고, 결과 활용방안에 대해 신뢰를 하고 있지 못하는 것으로 해석된다. 교원능력개발이 성공적으로 정착되려면 교사들의 업무경감이 가장 우선적으로 해결되어야 할 과제로 시사하는 바가 크다.

셋째, 교원능력개발평가의 내용과 방법에 대해 대부분의 교사들이 잘 알고 있는 것으로 나타났는데, 이것은 시행 전 시범학교 운영에 참여했던 교사가 많아 내용을 잘 알고 있었던 것으로 파악되며 실시 후 각 학교 자체연수를 통해 상당 부분 내용을 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 관리자가 평가하는 영역에 대해서는 아직도 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 이 부분은 평가가 진행됨에 따라 자연스럽게 해결될 수 있을 정도의 낮은 차이로 해석되었다.

넷째, 교원능력개발평가 실시로 인해 동료교원들 사이에 경쟁심이 많이 발생하여 서로 자료를 공유하거나 협력 관계가 약화될 것을 예상됐지만 설문결과는 다르게 나타났고, 교원능력개발평가가 시행 된 후 자신

의 능력 개발을 위해 더욱 노력하게 되었다고 긍정적으로 답한 교사들이 많았다. 하지만 학생, 학부모에 대한 교사들의 인식은 그렇게 많이 변하지 않고 있는 것으로 파악되어 아직도 학생, 학부모에 대한 불신이 여전히 남아 있음을 알 수 있다. 이 문제를 해결하려고 한다면 교사들이 인정하고 믿을 수 있는 평가 기준이 하루 빨리 만들어져야 할 것으로 보인다.

다섯째, 학생, 학부모로부터 신뢰받는 교사가 되기 위해서는 교권회복이 우선되어야 한다고 생각하고 있으며 교원능력개발평가 교권을 추락시켰다고 교사들은 인식하고 있다. 교원능력개발평가 실시로 전문성 신장을 위해 노력하고 있지만 소신껏 교육활동을 펼치는 데는 도움이 되지 못한다고 생각하고 있다. 교원능력개발평가의 또 다른 문제점으로 나타나고 있다.

여섯째, 관리자들과 일반교사들과의 의사소통 경로가 부족하여 학교정책에 대한 의견을 제시할 기회가 부족한 것으로 파악된다. 학교정책에 반대되는 의견을 제시할 경우 관리자들은 반대 의견에 대하여 생각해 보기보다는 의견을 제시한 교사에게 불이익을 주는 경우가 많아 대부분의 교사들은 자신의 의견을 소신껏 밝히지 못하는 것이 현 실정이다. 교원능력개발평가에 따라 교사들이 관리자들을 평가하지만 현실적으로 그렇게 영향력이 있어 보이지는 않는다. 교사들의 의견을 많이 수렴할 수 있도록 평가 내용을 강화할 필요성이 제기되고 있다.

일곱째, 교원능력개발평가 도입으로 인해 교사들의 반응은 긍정과 부정이 서로 공존하고 있는 상태이다. 하지만 대부분의 교사들이 인정하는 것은 평가로 인해 예전 보다 수업결손이 더 많이 발생하고 있다고 말하고 있으며 교원평가를 또 다른 잡무로 받아들이고 있다는 것이다. 교원능력개발평가의 목적을 달성하려고 한다면 교사들이 수업에만 전념할 수 있는 교육여건을 만들어 주어야 할 것으로 해석된다.



## 2. 제언

이상의 연구 결과와 결론을 바탕으로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 교원능력개발평가의 본 취지인 교원의 전문성을 신장시켜 교실 수업을 개선하려고 한다면 교사들의 업무를 줄일 수 있는 방안이 우선되어야 할 것이다.

둘째, 교원능력개발평가 내용 및 방법에 대하여 많은 교사들이 잘 알고 있지만 항목에 따라 아직도 모르고 있는 교사들이 있어 학교 자체연수 계획을 세워 철저하게 내용을 알 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 교원능력개발평가 내용에 관리자단이 일반교사의 의견을 많이 수렴할 수 있도록 하여 일반교사들이 학교의 직원이 아니라 주체가 될 수 있는 평가가 되어야 할 것이다.

넷째, 학생, 학부모, 동료교사들의 평가를 신뢰할 수 있도록 타당하고 객관적인 기준을 마련할 필요가 있다.

다섯째, 교원능력을 평가를 통해서만 달성하기보다 다양한 방법을 통해 교사의 자긍심도 살리면서 전문성을 키울 수 있는 교육정책이 필요하다.

## 참고문헌

- 교육과학기술부(2008). 교육과학기술의 미래경쟁력 강화, 2009년 교과부 업무보고.
- 교육과학기술부(2009). 학교교육 내실화를 위한 교사의 수업전문성 제고 방안[시안].
- 교육과학기술부(2010). 2010학년도 교원능력개발평가 표준 매뉴얼.
- 교육부(2004). 공교육 내실화를 위한 사교육비 경감대책.
- 교육부(2005). 교원평가에 대한 교육인적자원부 기본입장 보도 자료
- 교육부(2006). 학교교육력 제고를 위한 『교원능력개발평가』 정책 추진 방향 [시안] .
- 교육인적자원부(2007). 2007년 교원능력개발평가 선도학교 운영을 위한 교원능력개발평가 담당 장학사 워크숍 자료집.
- 김갑성(2010). “교원능력개발평가제 운영 및 성과 평가” .이명박 정부의 교원정책 진단 및 평가. 제57차 한국교원교육학회 자료집.
- 김점옥(2008). 교원능력개발평가제의 개선방안에 관한 연구.
- 김혜란(2004). 교원 다면평가제 도입에 관한 교사들의 인식 연구.
- 박미숙(2006). 교원평가제도 개선에 관한 초등학교 교사들의 인식 조사 연구, 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박혜선(2005). 교사평가에 따른 초등교원의 인식과 개선에 관한 연구. 춘천교육대학교 석사학위 논문.
- 서자영(2007). 교원능력개발평가에 대한 초등학교 교사들의 인식조사.
- 성정은(2007). 교원능력개발평가에 대한 초등학교 교사들의 수용수준분석.
- 신상명(2004). 교육평가의 쟁점과 발전 방향. 교육평론
- 윤영주(2004). 학교평가에 관한 교원의 인식연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 이창수(2008). 교사평가제 시행에 대한 초등학교 교원의 인식 연구.
- 이철희(2005). 교사평가에 대한 초등교원들의 인식조사. 경인대학교 교육대학원.
- 전제상 외(2008). 교원의 전문성 신장을 위한 교원능력개발평가의 결과 활용방안 연구. 교육과학기술부 정책연구과제.
- 전제상 외(2009). 교원연수체제 개편방안 연구. 경북교육청 정책연구과제.
- 전제상 외(2010). 교원성과급제도의 자율성 확대 및 개선방안 연구. 교육과학기술부 정책연구과제.
- 전제상(2004). 교원 평가의 공정성 및 객관성 향상 방안. 창의력 개발 연구 No.7. 69 - 88. 경주대학교 창의력개발 연구소
- 전제상(2005). “교원평가제 도입과 교육주체별 입장 분석”. 교육의 경쟁력 제고 측면에서 본 한국교육의 과제. 한국교육개발원.
- 전제상(2008). 이원적 교원평가시스템의 발전방향과 과제. 학교경영. 통권 245호. 53-61. 한국교육생산성연구소 교육연구사.
- 전제상(2009). 다원적 교원평가제의 일원화 가능성 및 방안 탐색. 한국교육연구. 제26권 제2호. 387-410.
- 정광희(2004). 외국의 교원평정제도-미국과 일본을 중심으로-. 한국교육개발원 교육경영관리대학원 석사학위논문
- 한국교육개발원(2006). 학교교육력 제고 시범학교 교원평가 2차 시범 운영 결과 분석
- 한국교육개발원(2008). 2008년도 교원능력개발평가 선도학교 운영결과 분석연구. 한국교육개발원.
- 한국교육학회, 한국교육행정학회, 한국교육평가학회(2005). 공교육 내실화 및 학교교육력 제고를 위한 교원평가제도 개선 정책 연구.

# A Study of Perceptions for Teacher Expertise Development Evaluation in Elementary School

Woo-Hyun Jung

Major in Educational Administration

Graduate School of Education

Gyeongju University

(Supervised by Professor Jeon, Je Sang)

(Abstract)

Recently, it has been a hot issue how we can evaluate teachers, under the public education system surrounded by the education-related stake holders in a pluralistic society since 2004. The purpose of this study is to investigate the difference of preception on teacher expertise development evaluation between those elementary school teachers who participated in the Ministry of Education-designated or Board of Education-supported school improvement projects and variables(sex, position, career), and develop ways for further developing teacher expertise development evaluation system.

In order to achieve the purpose, the following problems were examined: 1) What is the degree of elementary school teachers understanding of teacher expertise development evaluation system and what is their perspective on the system?; 2) What are the effects of teacher expertise development evaluation system?: 3)

What are some practical tasks for practicable implementation for further developing teacher expertise development evaluation system?

A survey study was used for data collection from April 7th to March 15th in 2010, using 32 survey items which were developed after consultation with specialists on two occasions. Subjects for this survey study were 300 elementary school teachers who were teaching at schools in Ulsan Metropolitan City. Responses from these subjects were put into analysis by SPSSWIN ver 14.0 for computation of frequency, percentile, and Chi-square index.

Results of the study are summarized as below: 1) Most teachers were interested in the introduction of teacher expertise development evaluation system and were well aware of the background, reason, and introduction process of the system. However, as for the necessity for introduction of teacher expertise development evaluation system, the variables showed perceptual difference: project teachers were in favore while non-project teachers were not. Therefore it is suggested that proper perception about teacher expertise development evaluation should be promoted using the results obtained through school improvement projects such as increasing opportunities for professional training and development;

2) As for participation of parents in the teacher expertise development evaluation system, objective measurement scales which would change their perception about teacher expertise development evaluation need to be developed and training for parents should be devised. As for participation of pupils, they should be regarded not as evaluators, and rather rapport between teacher and pupils

should be given priority for furthering teacher-pupil relationship in the teaching implementation process;

3) As for remuneration and promotion, even project teachers responded that teacher evaluation may promote conflicts and mistrust among teachers. Therefore, teacher expertise development evaluation should be evaluated separately from remuneration and promotion of teacher status;

4) Criteria for measurement will have to be more systematically developed if teacher expertise development evaluation is to be incorporated into a combined unitary appraisal system of work-site evaluation and merit payment. It should promote teachers' morale by including integrity as teachers, student guidance, office work ability, contribution to student's academic achievement, etc;

5) As for teachers' specialties, teacher expertise development evaluation was perceived to contribute instruction techniques, while it was not in terms of students' academic achievement. This is considered to be due to gap of interest between teachers and parents. Therefore, reconceptualization of academic achievement as well as teachers' and parents' attitudes toward academic tests needs to be made;

6) teacher expertise development evaluation committee needs to be organized at the level of both education offices and schools, and sufficient ratio of quota needs to be assigned to teachers in order to secure autonomy of evaluation system, while special training opportunities should be provided to teachers for development of objective measurement tools since peer evaluation is favored by most teachers.

7) As for teacher in-service training as a result of teacher expertise development evaluation, most of the respondents agreed. Therefore it is suggested that sufficient funds need to be assigned for professional development schemes of various kinds as well as increase of teachers' autonomous self-development and establishing intensive training centers at the level of respective BOEs.

## 교원능력개발평가에 대한 초등학교 교사들의 인식조사 설문지

안녕하십니까?

학기 초 바쁜 업무에도 불구하고 귀중한 시간을 내 주셔서 감사드립니다.

이 설문지는 교원의 전문성 신장을 위해 지금 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대하여 어떻게 생각하고 계시는지 알아보기 위한 것입니다. 교원능력개발평가는 2010년 3월부터 모든 학교에서 도입되어 운영하고 있습니다.

선생님들께서 생각하시고 계시는 교원능력개발평가에 대한 인식 정도와 개선 방안에 대하여 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

이 설문지에 기재된 선생님들의 의견은 일체 공개하지 않고 오직 연구 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

2010. 4월

경주대학교 교육대학원 교육행정전공

용연초등학교 교사 정 우 현 올림

다음은 통계분석을 위해 필요한 기초자료입니다. 해당되는 란에 V표 해 주시기 바랍니다.



1. 성별	2. 직위
<input type="checkbox"/> ① 남자 <input type="checkbox"/> ② 여자	<input type="checkbox"/> ① 교사 <input type="checkbox"/> ② 부장교사
3. 경력	4. 교원능력개발평가 참여 여부
<input type="checkbox"/> ① 5년 미만 <input type="checkbox"/> ② 5년 - 15년 <input type="checkbox"/> ③ 16년- 25년 <input type="checkbox"/> ④ 26년 이상	<input type="checkbox"/> ① 시범운영 및 선도학교 운영에 참여한 적이 있다.  <input type="checkbox"/> ② 2010년 3월에 처음 참여 한다

다음은 교육과학기술부가 2010년 3월에 발표한 교원능력개발평가의 표준운영모형입니다. 이 내용을 살펴보고 선생님의 생각과 일치하는 곳에 ☒표를 해 주시기 바랍니다.

구 분		주 요 내 용		
목 적		교원 전문성 신장을 통한 공교육 신뢰 회복		
평가 대상		국·공·사립, 초·중·고 및 특수학교 재직 교원(보건 ,영양, 사서, 상담 등 비교과교사 포함, 기간제교사 포함) ※시·도 교육청 시행계획에 따라 일정 기준의 (전일제)강사 포함		
평가 종류/ 평가참여자		동료교원 평가	교장 또는 교감 중 1인 이상 + 교사 3인 이상	
		학생만족도조사	직접 지도를 받은 학생 → 개별교원 대상	
		학부모만족도조사	지도받는 학생의 학부모 → 개별교원 대상	
평가지기		매년 1회 이상 (학생·학부모 만족도 1학기말 권장, 동료교원평가 10월 말까지)		
평가지행 주체(주관)		단위학교장이 소속 교사에 대하여 실시		
		시·도교육감(지역교육청 교육장)이 교장·교감에 대하여 실시		
평가 영역 · 요소 · 지표	교사	학습지도	수업준비, 수업실행, 평가 및 활용 등 평가 요소	교수·학습전략수립 등 12개 지표
		생활지도	개인 생활지도, 사회 생활지도 ※비교과교사의 경우, 담당직무를 영역으로 '학생지원을 평가요소로 함	가정연계지도 등 6개 지표(※특수·비교과교사는9p참조)
	교장·교감	학교경영	학교교육계획, 교내장학, 교원인사, 시설관리 및 예산운용 ※교감은 시설관리 및 예산운용 지표 제외	학교경영목표관리 등 8개 지표
평가문항		평가지표당 각2~5문항으로 구성(※단위학교 선택 및 개발)		
평가방법		5점 척도 절대평가 방식과 서술형 응답식 병행		
결과 통보		교육감·학교장은 개별교원에게 평가지표별·평가종류별 환산 점 및 합산점수를 통보(※단위학교 전체 평가결과값은 학교 정보공시제를 통하여 공개)		
결과 활용		- 능력개발 지원을 위한 맞춤형 연수 등 자료 활용 - 우수 교원에 대한 별도 우대 방안 마련 - 미흡 교원에 대한 단계별 연수 부과		
평가관리기구		교육청 및 학교에 교원능력개발평가관리위원회 설치 (교원, 학부모, 외부전문가 등 5인 이상 11인 이내로 구성)		

## I 교원능력개발평가에 대한 전반적인 인식 조사

※ 다음은 2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대한 내용입니다. 다음 문항을 읽고 해당되는 곳에 V 표 해 주십시오.

1. 교원능력개발평가에 관해 어느 정도 관심을 가지고 있으십니까?

\_\_\_\_\_ ① 매우 관심이 많다.

\_\_\_\_\_ ② 약간 많다.

\_\_\_\_\_ ③ 보통이다.

\_\_\_\_\_ ④ 거의 관심이 없다.

\_\_\_\_\_ ⑤ 전혀 관심이 없다.

2. 교원능력개발평가에 대해 어떻게 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ ① 매우 필요하다.

\_\_\_\_\_ ② 대체로 필요하다.

\_\_\_\_\_ ③ 보통이다

\_\_\_\_\_ ④ 대체로 필요하지 않다.

\_\_\_\_\_ ⑤ 전혀 필요하지 않다.

3. 교원능력개발평가를 통해 무엇이 가장 좋아질 것이라고 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ ① 교사 전문성

\_\_\_\_\_ ② 학생, 학부모의 만족도 증가

\_\_\_\_\_ ③ 능력부족 교사 퇴출

\_\_\_\_\_ ④ 학업 성취도 향상

\_\_\_\_\_ ⑤ 교사의 사회적 지위 회복

4. 교원능력개발평가 가장 큰 목적이 무엇이라고 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ ① 평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위한 자료

\_\_\_\_\_ ② 교원의 전문적 능력을 개발하기 위한 자료

\_\_\_\_\_ ③ 연공서열이 아닌 능력별 임금제도를 도입하기 위한 보조 자료

\_\_\_\_\_ ④ 승진예정자 중 가장 적합한 교원을 선발하기 위한 자료

\_\_\_\_\_ ⑤ 교원 전문성 신장을 통한 공교육 신뢰 회복

5. 교원능력개발평가가 교원의 전문성 신장에 도움이 되려고 한다면 가장 우선  
되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ ① 업무 경감

- \_\_\_ ② 수업 시수 축소
- \_\_\_ ③ 교원 평가횟수 축소
- \_\_\_ ④ 교원의 사기 진작
- \_\_\_ ⑤ 교원능력개발평가의 법제화

6. 교원능력개발평가 제도에서 학생, 학부모, 동료교원의 평가가 객관성 있게 이루어 질 것이라고 생각합니까?

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.
- \_\_\_ ② 그렇다.
- \_\_\_ ③ 보통이다
- \_\_\_ ④ 그렇지 않다.
- \_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

7. 교원능력개발평가 결과 활용 방안이 교원의 전문성 신장에 도움이 될 것이라고 생각합니까?

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.
- \_\_\_ ② 그렇다.
- \_\_\_ ③ 보통이다
- \_\_\_ ④ 그렇지 않다.
- \_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

## II 교원능력개발평가 내용 및 방법에 대한 인식 조사

8. 교원능력개발평가의 평가 대상이 누구인지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

9. 교원능력개발평가의 평가 종류에 대하여 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.

- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

10. 교원능력개발평가의 평가 참여자가 누구인지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

11. 교원능력개발평가의 평가 시행 주체가 누구인지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

12. 교원능력개발평가의 교사의 평가 영역이 무엇인지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

13. 교원능력개발평가의 관리자의 평가 영역이 무엇인지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.

- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

14. 교원능력개발평가 방법에 대하여 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

15. 교원능력개발평가의 평가문항이 어떻게 구성되어 있는지 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

16. 교원능력개발평가의 결과 통보 방법을 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 잘 모른다.
- \_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

17. 교원능력개발평가의 평가 주기를 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.
- \_\_\_ ② 잘 안다.

- \_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 잘 모른다.  
\_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

18. 교원능력개발평가의 결과 활용 방법을 알고 있습니까?

- \_\_\_ ① 매우 잘 안다.  
\_\_\_ ② 잘 안다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 잘 모른다.  
\_\_\_ ⑤ 전혀 모른다.

### Ⅲ 교원능력개발평가 실시 이후 인식 조사

※ 다음은 2010년 3월부터 시행되고 있는 교원능력개발평가에 대한 내용입니다. 다음 문항을 읽고 해당되는 곳에 V 표 해 주십시오.

19. 과거에 비해 동료교사들이 자신의 능력 개발에 더욱 힘쓰고 있다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

20. 교원능력개발평가로 인해 동료교원들 간의 자료 공유나 협력 관계가 줄어들었다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

21. 과거와 비교하여 학생 및 학부모를 더 잘 이해하려고 노력한다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.

- \_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

22. 교원능력개발평가로 인해 학생 및 학부모를 대하는 시각이 부정적으로 바뀌었다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

23. 학부모와 학생이 교사를 더욱 신뢰하게 되었다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

24. 평가 활동이 교사의 전문성 신장에 도움이 된다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

25. 교원능력개발평가로 인해 소신껏 교육활동을 하지 못한다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.



- \_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

26. 학교 운영에 교사의 의견을 더 잘 반영하게 된다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

27. 교원능력개발평가 실시로 인해 수업에 대한 결손이 자주 발생한다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

28. 교원능력개발평가로 인해 교직에 대한 자긍심이 약해졌다.

- \_\_\_ ① 매우 그렇다.  
\_\_\_ ② 그렇다.  
\_\_\_ ③ 보통이다.  
\_\_\_ ④ 그렇지 않다.  
\_\_\_ ⑤ 매우 그렇지 않다.

29. 교원능력개발평가 운영에 있어서 개선사항이 있으시면 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

---

---

※ 설문에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.