

석사학위청구논문

교사평가제도 개선 방안 연구

지도교수 박 종 필



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

이 유 선

2006년 8월

교사평가제도 개선 방안 연구

지도교수 박 종 필

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2006년 4월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정전공



이유선의 교육학 석사학위 논문을 인준함

2006년 6월 일

심사위원장 梁 鎭 健 ①

심사위원 박 종 필 ①

심사위원 박 정 환 ①

교사평가제도 개선 방안 연구

이 유 선

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

지도교수 박 중 필

본 연구는 교육개혁의 일환으로 시범 운영되고 있는 교사평가제도에 대한 논의가 분분한 가운데 평가 주체인 교사들의 인식을 살펴봄으로써, 현행 근무성적평정제의 문제점을 바탕으로 바람직한 교사평가제도 개선 방안을 제시하여 교육의 질적 향상을 도모하는 데 기초자료를 제공하고자 하였다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 구체적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 현행 교사평가제도에 대한 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소는 무엇인가?

셋째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가제도 개선 방안은 무엇인가?

이상의 연구문제를 해결하기 위해 교사평가제도 방안(시안)과 선행 연구를 참조하여 본 연구에 적합한 설문을 추출, 지도교수의 자문을 받아 수정 보완하여 제작하였다. 설문지는 현행 교사평가(근무성적평정)제도에 관한 교사의 인식 6문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소 14문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가 문제점에 대한 4문항, 총 24문항으로 구성하였다.

설문은 제주도 소재 교사를 대상으로 실시하였고, SPSS 11.0 프로그램을 이용하여 빈도분석을 하였다. 또, 성별, 학교급별, 지역별 등 인식도 차이를 비교·분석하기 위하여 χ^2 통계량을 사용한 결과는 다음과 같다.

첫째, 현행 교사평가제도인 근무성적평정제도에 대해 많은 교사들이 부정적인 인식을 가지고 있다. 이에 새로운 교사평가제도가 정착되기 위하여 평가기준의 공정성·신뢰성·객관성이 확보되어야 하며, 교사발전을 위한 기회 차원으로 보는 평가 문화가 우선 정착되어야 한다. 평가의 목적이 교사의 인사관리의 기초자료 뿐만 아니라, 더 나아가 교사의 자기 평가와 교육, 훈련의 자료로 활용되어 근무능률을 향상시키고 교사발전과 성장을 유도하는 능력 발전의 적극적인 제도로 활용되어야 한다.

둘째, 평가방식에 있어서 교사평가의 준거요소는 직무에 대한 표준을 세워 서열화 목적의 강제 배분방식의 상대평가방식에서 교직의 특수성과 전문성을 고려한 절대평가로의 전환이 바람직하고, 신뢰도와 타당도가 높은 교사평가의 요소 및 기준설정으로 전문성 신장 및 직능개발을 위한 평정요소 및 기준이 마련되어야 한다. 즉 현행 근무성적평정의 요소가 적합한지 재검토되어 기준이 모호성을 명시화하여야 한다.

셋째, 교사평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위한 방안으로 “교사평가위원회”를 설치·운영하는 것에 대해 교사들은 대체로 부정적이면서 평가자로는 교장·교감·본인·동료교사를 원하고 있다. 또한 평가자의 평가

※ 본 논문은 2006년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임

에 대한 전문적인 자질 및 능력 제고는 물론 주관이 개입되지 않은 객관성·공정성 확보를 위한 방안 마련이 시급하며, 평가자를 더욱 다양화해서 그에 따른 평가자의 자격 요건을 고려하는 평가능력 향상을 위한 교육은 필요하다 하겠다.

넷째, 교사 본인의 요구가 있을 때는 평정과정 및 결과를 개별공개 해야 한다. 교사평가 결과가 단순히 승진·전보·포상 등 인사관리 수단의 자료로만 반영되는 것에서 탈피하여 평가의 결과를 누적함으로써 장기적인 반영기간으로 확장하여 교수·학습방법의 개선 및 피드백을 통한 교사 개인의 전문성이 발휘 될 수 있도록 교육활동에만 전념할 수 있는 자료로서의 전환이 이루어져야 한다.

이상과 같이 교사평가의 새로운 변화의 필요성에 대한 인식 확산과 공감대가 먼저 조성되어 현재 학교의 상황을 충분히 검토한 후 학교의 정서에 어긋나지 않은 방향으로 이끌려는 사회적 분위기가 조성되어야 할 것이다. 성공적인 교사평가가 시행될 수 있도록 교사평가는 궁극적으로 교사의 사기를 높이고 교사의 연구활동과 수업의 질 향상을 지원하고 공교육을 정상화할 수 있는 객관적이고 공정한 평가로 정착되어 우수교사 발굴·지원하는 제도로 거듭나야 할 것이다.



목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	3
II. 이론적 배경	4
1. 교사평가의 개념	4
2. 교사평가의 목적과 기능	6
3. 교사평가의 유형과 방법	8
4. 현행 교사평가제의 내용과 문제점	14
5. 외국의 교사평가제도	18
III. 연구의 방법	22
1. 연구대상 및 방법	22
2. 연구의 도구 및 내용	23
3. 자료분석	23
IV. 연구결과 및 해석	24
1. 현행 근무성적평정제에 대한 인식	24
2. 교사평가체제의 구성요소	32
3. 교사평가 목적 선행조건에 대한 인식	35
4. 교사평가주체 및 활용에 대한 인식	42
5. 교사평가 실시에 따른 문제점에 대한 응답	51
V. 요약 및 결론	57
1. 요약	57
2. 결론	59

참 고 문 헌	61
<Abstract>	63
<부 록>	65



표 목 차

<표 II-1> 교사평가의 기능별 특성 비교	7
<표 II-2> 교사평가의 유형 비교	8
<표 II-3> 교사평가의 세 가지 유형	9
<표 II-4> 교사평가의 제도적 변천 내용	15
<표 II-5> 교사의 근무 성적 평정 요소 및 기준	16
<표 III-1> 연구대상자의 일반적 특성	22
<표 IV-1> 현행 근무성적평정 요소의 타당성 정도	24
<표 IV-2> 현행 근무성적평정제가 교사의 자질과 전문성 향상에 대한 기여도	26
<표 IV-3> 현행 근무성적평정제의 공정성	27
<표 IV-4> 현행 근무성적평정제가 불공정한 이유	28
<표 IV-5> 현행 근무성적평정제의 문제점	30
<표 IV-6> 현행 근무성적평정제의 만족도	31
<표 IV-7> 교사평가체제의 구성 요소	33
<표 IV-8> 교사평가 목적	34
<표 IV-9> 현재 진행 중인 교사평가 시안에 대한 관심도	35
<표 IV-10> 교사평가가 정착되기 위한 선행조건	37
<표 IV-11> 교사평가 실시 전 보완조치	38
<표 IV-12> 교사평가 실시 시 고려되어야 할 평가기준	40
<표 IV-13> 교사평가 실시 목적	41
<표 IV-14> 교사평가 형태	43
<표 IV-15> 교사평가의 바람직한 평정자	44
<표 IV-16> 교사평가위원회에 참여 범위	45
<표 IV-17> 교사평가능력 증진을 위한 평가자의 전문교육의 필요성	46
<표 IV-18> 교사평가 주기	48
<표 IV-19> 교사평가 결과 활용(인센티브 및 재교육) 시 반영 기간	49
<표 IV-20> 교사평가 결과 활용 방법	51
<표 IV-21> 교사평가가 인사자료로 쓰지 않았을 때의 문제점	52
<표 IV-22> 교사평가 결과 공개 시 문제점	53
<표 IV-23> 학부모 및 학생이 평가에 참여 시 문제점	55
<표 IV-24> 동료교사에 의한 평가 시 문제점	56

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

세계 각 국에서는 자국의 지속적인 국가발전을 위해 교육개혁을 통한 국가경쟁력을 높일 수 있는 방안으로 우수인재의 육성을 들고 있다. 교육의 질은 교사의 질을 넘어 설 수 없다는 말이 의미하듯이 우수인재의 육성을 위해 가장 중요한 요인은 교사이다. 즉, 이러한 우수인재의 육성은 어디까지나 능력 있고 열성적인 교사의 손에 의하여 이루어지는 것이다. 이러한 측면에서 유능한 교사를 가려내기 위한 어느 정도의 객관성과 합리성을 확보하면서도 유용한 수단으로 작용하며, 교사 자신의 성장과 교육의 질 향상을 이끌어 낼 수 있는 교사평가제에 대한 사회적 요구가 증대되고 있다. 경제협력개발기구(OECD)도 각 국 정부에 현직교사의 질을 높일 수 있는 가장 효과적인 방법으로 교사평가제를 권고하고 있다(OECD, 2004).

이러한 취지에서 각 나라에서 실시되고 있는 교사평가제도는 교사의 선발이나 승진, 보수 등의 인사행정을 위한 기능도 하지만 바람직하다고 생각되는 교사의 능력을 개발하여 교사의 질을 높이기 위한 수단으로 사용되기도 한다. 즉 교사평가를 통해 평가과정이나 결과를 피드백함으로써 수업을 개선하고 교사의 전문성을 신장시켜 궁극적으로 학교교육의 질을 높이는데 기여하게 된다고 보고 있는 것이다(홍광식, 1999).

우리나라의 경우 1995년 대통령자문 교육개혁위원회의 신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안 보고서에서 “품위 있고 유능한 교사육성 정책으로 능력 중심 승진·보수체계의 개선과 이를 위해 교사에 대한 종합적인 평가와 함께 능력이 우수한 교사를 우대” 하겠다는 방안이 제시되었다. 이를 출발점으로 하여 수석교사제 도입과 교사평가제도 개선에 대한 관심 및 논쟁이 제기되었고, 2005년 후반기에는 교육인적자원부에서 교사의 수업전문성 신장 및 동기유발을 목적으로 하는 다면평가방안을 제시하였다. 그리고, 2006년에는 전국 초·중·고 67개교에서 이를 시범 운영하고 있다. 물론 현행 교육계에서 교사평가가 전혀 이루어지지 않는 것은 아니지만 또 다른 평가제도를 도입하겠다는 것은 현재의 근무성적평정제도의 한계점을 시인하는 것이다.

우리나라의 교사평가체제는 교사들에 대한 평가 근거가 되는 법 조항이 교육공무원 승진규정인 것에서 알 수 있는 바와 같이, 비록 공립 학교 교사들의 학교 이동시에 그 결과가 어느 정도 반영되기는 하지만, 우리나라의 교사평가체제는 오로지 전문직으로의 승진을 위한 자료 수집을 그 주된 목적으로 하고 있다. 물론 승진과 포상 등 인사 문제들에 대한 의사 결정을 위한 자료 수집이라는 부분도 무시할 수 없는 평가의 중요한 기능들 중의 하나이지만, 현행 우리나라의 교사평가제도는 교사평가를 통한 교사의 자질 향상과 수업 개선 및 전문적 능력 신장을 위한 자료 수집 기능은 거의 하지 못하고 있는 실정이다(박종필, 2002).

이처럼 현행 근무성적평정제는 지나치게 ‘승진’에 초점을 두고 있고 근무성적평정이 교장·교감의 주관적인 판단에 의해 좌우되고 있기 때문에, 교사의 핵심적 임무인 수업과 학생지도, 연구 활동 등이 교사평가에 실질적으로 반영되지 못하고 있다. 전국 초·중등 교사 2953명을 대상으로 한 한 연구에 따르면, 응답자의 94.3%가 ‘근무성적평정제의 개선이 필요하다’고 답했으며, 근무성적평정제의 문제점으로는 상급자 위주의 평가(43.6%), 모호한 평정기준(22.9%), 상대평가 방법(10.2%) 순으로 나타났다(교육개발원, 2004). 이런 상황에서 현재 교사 대다수로부터 불신을 받고 있는 현행 근무성적평정제의 근본적인 문제를 해결하지 않고는 지식기반사회에서 요구되는 교육의 질 향상을 위한 교사의 전문성 수준에 대한 평가체제를 새로이 구축하는 것은 어려울 것이다. 즉, 학부모와 학생들의 다양한 요구를 충족시키고 교육의 수월성을 확보하기 위해서는 우리나라의 학교에도 책무성의 개념이 도입되어야 하고, 이와 더불어 교사들이 성과에 대한 평가가 제대로 이루어져야 한다. 적절한 평가가 이루어지지 않은 상태에서는 수월성을 확보하기가 어렵기 때문이다(노종희, 2002).

이러한 이유에서 오늘날에는 교사에 대한 평가에 관심이 커지고 있으며, 이에 따라 현재 이루어지고 있는 교사평가에 대한 문제점 및 부정적인 견해들이 많이 제기되고 있다. 또, 현재의 교사평가제도가 합리적 인사 관리 및 교사들의 전문 능력 신장에 이바지하는 데 있어서는 많은 한계를 나타내고 있다는 것이다(박종필, 2002).

이에 본 연구는 현재 실시되고 있는 근무성적평정제의 실태와 문제점을 파악하고, 선행연구 고찰로 교육 전체의 질 향상이라는 목표 달성을 위해서 평가대상인 교사들의 인식을 통해 교직의 특수성과 전문성을 고려한 신뢰로운 교사평가제도 수립에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

앞에서 제시한 바와 같이, 본 연구의 목적은 교육의 질 개선 및 수월성 향상을 위해 교사평가에 대한 교사들의 인식을 중심으로 하여 현행 우리나라 교사평가의 현황과 문제점 등을 살펴보고 제도 개선에 필요한 시사점을 탐색하는 것이다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 현행 교사평가제에 대한 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소는 무엇인가?

셋째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가제도 개선 방안은 무엇인가?



II. 이론적 배경

1. 교사평가의 개념

1) 평가의 개념

평가는 인간이 존재하는 곳 어디에서나 일어날 수 있는 활동의 하나로서 그 평가의 사전적 의미는 사람이나 사물의 가치를 판단하는 것이다. 이러한 평가의 개념은 다양한 의미로 사용되고 있지만 이에 대한 정의는 대체적으로 세 가지 방향에서 정리되고 있다. 첫째는 평가는 의도한 목표나 요구한 바를 달성했는가를 검토하는 활동이라는 입장이며(Tyler, Bloom, Provus, 1981 등), 둘째는 경험, 과정의 가치를 판단하는데 초점을 두는 활동이라는 입장(Stake, Scriven, 1981 등), 셋째는 의사 결정에 도움이 될 수 있는 정보를 제공하는 활동이라는 입장(Stufflebeam, 1981 등)이다. 현실적으로 평가가 이루어질 때에는 이러한 세 가지 활동이 동시에 일어나며, 평가 목적과 방향에 따라 강조점만을 달리하는 경우가 대부분이다. 교육활동에 있어서 평가는 교육프로그램의 개선이나, 유지, 종료에 위하여 교육프로그램의 효과나 장·단점에 대한 자료를 수집하고, 가치 판단을 하는 일련의 체계적 활동이라고 정의할 수 있다(신세호 외, 1990).

이러한 취지에서 교육행정에서의 평가에 대한 개념 정의는 첫째로 조직구성원의 태도, 성격, 적성 등을 판단하며, 둘째는 조직구성원의 직무수행상의 업적이나 성공들을 측정하고, 셋째로는 조직구성원의 능력, 즉 현재의 능력과 잠재능력을 동시에 개발하는 것이라고 정의할 수 있다(전제상, 2000). 이러한 교육행정에서의 평가개념에 비춰 볼 때, 우리나라는 조직구성원을 평가한다고 하면 실질적으로 평가하려는 요소가 직무수행 실적 또는 성적만이 아닌 자질이나 태도 등을 함께 평가하는 것이므로 ‘근무성적평정’이라는 용어보다는 ‘평가’라는 용어가 보다 적절하다고 하겠다.

2) 교사평가의 개념 및 필요성

교사에 대한 평가는 지금까지 근무성적평정이란 용어를 사용해 왔다. 이는 조직구성원의 직무 수행 능력과 업적을 판정하고 기록하는 절차, 즉 구성원의 과거 및 현재의

성취를 그의 환경 배경에 비취 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 절차라고 규정할 수 있다.

이에 전제상(2000)은 교사는 보다 높은 수준의 전문성과 책무성을 가지고 변화하는 상황에 대응할 수 있어야 하며, 능력 개발을 위한 계획을 수립하고 자율적으로 전문성을 신장시킬 수 있도록 외부의 도움을 받음과 동시에 자신을 객관화시키는 반성적 사고를 통해 교사로서의 자아를 완성해 갈 수 있도록 유도되어야 한다고 주장하고 있다.

즉, 교사평가를 교사 개개인이 담당하고 있는 직무를 얼마나 잘 수행하고 있는가를 평가하는 활동으로 승진, 전보 및 면직 등과 같은 인사행정의 결정 자료를 제공함과 동시에, 교사 개인의 전문적 성장을 촉진시켜 수업활동을 개선하고 교육조직의 효과성을 증진시키는 두 가지 기능을 동시에 수행해야 함을 시사하고 있다.

또한, 황영남(2004)은 “교사평가제는 교육 현장에서 교사의 일방적 교육을 탈피하여 학생이 요구하는 교육방식으로 교육활동을 할 수 있게 하고, 수요자의 요구에 부응하는 교육방법의 개선이 가능하여 교사의 전문성을 신장시킬 수 있으며, 교사 자신의 교육방법을 연구하고 개발하는 노력을 부단히 기울이게 하는 실질적인 성과를 얻을 수가 있다”라고 제시한다. 또한 교사평가를 통해 교수활동과 학교조직의 효과성이 증진되고, 학교조직의 효과성 증진은 학생의 성장으로 연결되며, 결국에는 높은 교육의 질을 제공할 수 있게 하는 계기가 된다는 점에서 그 중요성을 찾아볼 수 있어야 한다고 하였다.

이에 따른 교사평가의 정의를 살펴보면, 교사평가란 교사 개개인의 자질, 태도 및 근무 실적을 체계적, 정기적으로 평가하여 인사행정상 여러 가지 결정을 내리기 위한 정보를 제공하고, 교수의 향상을 도모함은 물론 교사의 책무성 확인과 교사의 성장을 촉진하기 위한 작용을 의미한다. 즉 교사평가는 적극적으로 교사의 자질 향상을 유도함으로써 교직 사회의 위상을 높이고 궁극적으로는 학생에게 도움을 주는 데 초점을 두어야 한다.

하지만 현재의 교사평가의 일환인 근무성적평정제는 1969년 12월 4일에 공포된 대통령령 4393호 ‘교육공무원승진규정’에 의하여 교육공무원을 평정하도록 하고 있다. 현재 일선 초, 중등학교에 교사평가가 교장이 초·중·고 교육에 대하여 매년 1회 실시하고 있기는 하지만 그것은 승진을 위한 참고 자료일 뿐, 근무평정의 결과가 교사 전보나 교수·학습 지도상에 직접 영향을 미치는 일은 거의 없다.

이러한 현실에서 교사의 지도능력 및 전문성 신장 통해 학교교육의 질을 더욱 높일

수 있는 교육공동체적 노력이 절실히 요청되고 있는 사회적 요구가 증대되고 있다. 이에 교육부가 2005년 5월 2일 밝힌 “교원평가제” 시안의 핵심 내용은 크게 다음 세 가지이다.

첫째, 교원평가제 실시 목적은 “학업성취도 향상을 위한 교사의 수업 전문성 신장”으로 교사평가 정착 시까지 활용 자료의 범위를 단계적 확대시킨다는 입장이다.

둘째, 자기 자신뿐만 아니라 교장, 교감, 동료 교사, 학부모, 학생 등이 모두 참여하는 다면평가 형식으로, 학교의 특성(규모, 소재지, 학부모, 교사 연령 등)에 따라 응용 가능한 평가 모형을 제공받아 학교 전체의 교육력 향상을 위한 동학년, 동교과 교사간의 협력 관계 유지를 위해 점진적으로 비중을 확대하여 교장·교감도 평가 대상에 포함된다.

셋째, 교사 발달 단계를 고려하여 경력교사와 신규교사의 평가 기간 및 절차를 구분하여 평가 결과 점수가 낮은 능력개발 희망교원(지도력부족교원)의 경우는 “능력향상 연수”를 실시한다는 내용으로 이루어져 있다.

그렇다면 교사평가의 개념은 현재와 같이 교사들 간의 서열이나 순위를 결정하는 평정의 개념에서 벗어나 평가를 통하여 자신의 능력과 강점이 무엇이며, 발전방안은 무엇인지 스스로 진단하는 한편, 능력 개발을 위한 계획을 수립하고 자율적으로 실행할 수 있도록, 한 교사가 학교조직에 대한 기여도 및 공헌도가 어느 정도인가를 객관적으로 파악할 수 있는 방향으로 새롭게 정립되어야 하는 것이다.

2. 교사평가의 목적과 기능

교사평가의 목적은 일반적으로 ‘교수의 개선’ 혹은 ‘전문직 성장과 개선’을 내용으로 하고 있다. 피드백에 의해 그 이후의 실천을 개선하는 것은 단순한 순위가 아닌 평가로서 의미를 가지며, 그것이 전문직으로서의 발달을 의미하게 된다.

정태범(1999)은 교사평가의 목적은 ① 승진, 선발, 전보, 포상 등 모든 인사관리의 기초자료 제공, ② 교사의 근무의욕 증진, ③ 교사 자신의 능력과 자질 함양과 함께 직무수행 능력의 향상, ④ 교육의 효과 증대에 두고 있다고 하였다.

또한 서정화(1998)는 교사평가의 목적으로 조직 구성원의 직무수행 능력과 업적을 판정하고 기록하는 절차, 곧 구성원의 과거 및 현재의 성취를 그의 환경과 배경에 비추어 평가하고 조직을 위한 장래의 잠재력을 판정하는 절차라고 규정하였다.

이러한 교사평가의 목적 가운데 어디에 더 주안점을 두느냐에 따라 교사평가 형태는 달라질 수 있다. 일반적으로 교사평가는 제재나 인사상의 목적보다도 교사의 전문적 발달을 유도하고 교사 개개인이 가진 장·단점을 파악하여 도와주는 기능이 더 강조된다.

이러한 교사평가의 목적은 그 기능으로 분류하면 <표 II-1>과 같이 형성적 평가의 기능과 총괄적 평가의 기능으로 구분되어 강조되고 있다.

<표 II-1> 교사평가의 기능별 특성 비교

구분	형성적 기능	총괄적 기능
목적	수업의 개선	합리적 의사 결정
철학	교사는 스스로 수월성을 추구하는 존재	교사는 타인의 감독과 평가를 받을 때만 수월성을 추구하는 존재
이론	평가는 개인의 직무수행 향상을 위해 이루어지는 활동(내적 강화 중시)	평가는 학교조직의 발전을 위해 이루어지는 활동(외적 강화 중시)
실제	수업의 관정과 수업 행동에 대한 조언 중시	수업의 결과와 교사 간 비교와 분류 중시
초점	교사 개인	학교 이해 관련자 모두
평가준거	개별준거 설정	동일준거 설정
평가주체	자신, 동료교사, 학생	학교행정가, 평가전문가
평가정보의 출처	자기평가, 연구수업, 교실관찰, 수업녹화 분석, 포트폴리오, 학생 설문지 등	교실 관찰, 연구수업, 수업녹화분석, 포트폴리오, 학생 설문지, 학생 성취도 등
평가참여	하의 상달식, 자발적	상의 하달식, 의무적
평가결과	개방적	폐쇄적

자료 : 전제상(2000), 교사평가의 준거 개발 연구 논문, 재인용. p33.

미국에서는 교사의 평가를 교사의 교육력 개선을 위한 형성적 평가(formative evaluation)와 고용기준으로서의 효과를 판정하기 위한 총괄적 평가로 나누어 고려하고 있다. 형성적 평가가 개선에 필요한 정보를 제공해 주는데 목적을 둔다면 총괄적 평가는 보상, 승진, 감봉, 해임 등 판정의 근거로 활용하는데 목적을 둔다. 교사평가의 목적과 기능은 그 내용을 어떠한 방식으로 구분하여 강조하든지 간에 대체적으로 평가의 일반적인 기능인 총괄적 평가와 형성적 평가의 기능 범주 속에 포함되게 된다. 실제로 외국의 교사평가제도를 살펴보면, 미국이나 영국은 교사평가를 교사의 전문적 능력을 신장시키기 위해 실시하고, 독일은 교사의 근무의욕을 고취하고 학교의 효율성을 제고하고 교직의 발전을 목적으로 실시하고 있으며, 중국도 유능한 교사를 충원하고 능력별 보수지급을 위해 평가하고 있다(박덕규, 1997).

교사평가의 목적과 기능에 대한 정의를 종합해보면, 교사평가의 목적은 학교조직의 유지, 발전을 위한 인사행정의 용도, 즉 승진·전보·해고·보수 등과 개인의 전문성 신장의 용도, 즉 수업지도 및 교수방법 기술 등으로 두 가지 기능을 동시에 수행해야 함을 시사하고 있다.

3. 교사평가의 유형과 방법

1) 교사평가의 유형

일반적으로 교사평가는 두 가지 유형으로 고찰할 수가 있다. 하나는 인사행정의 결정을 내리는데 필요한 자료로 활용하기 위한 것이고, 다른 하나는 교사들이 전문적인 능력을 개발하기 위한 것이다. 전자는 결과지향의 총괄평가적이고, 후자는 과정지향의 형성평가적인 성격을 지니고 있다.

Baber(1985)는 교사평가는 이 두 가지 유형을 모두 담고 있으나 그 철학, 이론, 실제로 구분하여 <표 II-2>와 같이 설명하고 있다.

<표 II-2> 교사평가의 유형 비교

구 분	형성평가	총괄평가
철 학	개개인을 최고로 만들도록 추진한다.	개개인이 타인에 의한 장학이나 평가를 받아 최고가 되도록 한다.
이 론	평가는 개개인의 직무수행을 증진하도록 한다. 보수나 상벌은 내재적으로 결정된다.	평가는 사회체제의 직무수행을 증진하도록 한다. 보수나 상벌은 외재적으로 결정된다.
실 제	교수과정을 평가할 뿐 개인을 평가하지 않는다.	교수의 결과뿐만 아니라 과정 그리고 개인을 평가한다.

총괄평가는 평가체제의 마지막 시기에 실시하는 평가로 형성평가와는 달리 수업의 개선에 목적이 있다기보다 궁극적으로 인사상 결정이나 행정적 판단과 관련을 맺고 있다. 평가자는 총괄평가를 통하여 교사가 가진 주요 관심사가 무엇인지를 발견하게 되고 개선이나 교정을 위한 제언을 하게 된다. 또한 형성평가는 교사의 교수기술을 향상시키도록 돕고 잘 할 수 있는 교수기술의 틀을 넓혀주기 위한 목적을 갖고 있다. 형성평가는 첫째, 교사들이 교육과정 활동을 얼마나 효과적으로 하고 있는지를 평가하고 발전을

위한 피드백을 제공해 줄 수 있으며, 둘째, 교사들이 가르친 교육과정이 얼마나 학생들이 학습에 영향을 주었는지를 확인하고 개선을 위한 방안을 강구할 수 있게 해주며, 셋째, 교사는 자신의 수업계획, 교수전략, 자료선택 등 미비점을 계속 보완해 나갈 수 있는 기회를 얻게 된다.

박영숙(1993)에 의하면 교사평가를 수행해 온 변천 과정에서 나타난 유형은 기본 관점에 따라 <표 II-3>와 같이 세 가지로 구분되고 있다.

<표 II-3> 교사평가의 세 가지 유형

구 분	수단 지향적 접근	결과 지향적 접근	발달 지향적 접근
평가의 목적 및 기능	*인사행정의 효율적인 기능을 위한 수단적 기제로 실시 *교수·학습활동에 필요한 수단적 준비 강조 *인사행정에서의 순위 결정을 위한 선별적 기능 강조	*조직의 책무성 강화를 위한 수단적 기제로 사용 *교수·학습활동 및 근무 수행 결과 측정 *최저한의 교수 능력의 유희 확인 및 결핍 부분의 측정을 위한 평가의 기능 강조	*조직의 발달 및 변화를 위한 중심 기제로 실시 *개인과 조직의 발달을 위한 장학적 기능 강조
평가의 내용 및 기준	*교수·학습활동에 본질적인 것으로 여겨지는 특성이나 자질 및 태도의 소유 유무	*사전 협의로 정해진 책무기준의 성취정도	*교사 개인의 발달욕구에 따라 개별화되어진 발달 정도
평가 방법 및 도구	*학급방문에 의한 관찰방법, 서열법, 체크리스트, 평정척도법	*목표에 의한 관리 방법(MBO) *평가자와 평가 대상자의 사전 협의 및 면담법 *평정척도법 *하위체크리스트	*자기만성법 *면담법 *자유기술법 *자기신고법
평가의 과정 및 절차	*학급방문→관찰→결과판단 및 결정	*평가 전 단계→평가단계→평가 후 단계로 이어지는 진단적인 과정→책임 준거개발→개선 유무명시→개선 유무명시→근무목표의 활동 계획안 수립→활동계획안 수행→근무 수행 결과 측정→결과논의	*개인의 관심과 발달욕구에 맞추어 개별화되어짐
평가자	*상급자(교장, 장학사) 관료적 권위의 활용	*상급자 *본인, 동료교사, 학생, 관료적인 권위+전문적 권위	*상급자, 동료교사, 본인, 학생, 외부전문가, 전문적 권위 강조
평가결과	*일부 무능한 교사	*일부 무능한 교사	*모든 교사
관련 접근	*전통적 특성 및 기술 접근 *신 전통적 접근	*교수활동의 목표 접근 *근무 수행의 결과 접근	*자기지향적 접근
평가연대	1960년대	1970년 후반 이후	1980년 후반 이후

자료: 박영숙(1993), 교사근무성적 평가체제 개선 연구. 새교육월보. p.49.

첫째는, 교사의 교수·학습활동에 필요한 자질이나 태도와 같은 수단에 초점을 두는 수단 지향적 접근이고, 둘째는, 교사의 근무 수행에 대하여 미리 정하여진 기준을 어느 정도 달성했는가하는 결과에 초점을 두는 결과 지향적 접근이다. 이 접근은 1970년대 후반에 여러 학자들에 의해 주장된 것으로 오늘 가장 보편적으로 활용되고 있다. 수단적 접근에서 발전되어 교사의 근무 수행의 결과에 초점을 두는 것으로 크게 구분된다. 셋째는, 교사 개인의 전문적 발달과 성장에 초점을 두는 발달 지향적 접근이다. 교사 개인의 개선을 향한 관심과 필요에 기초하여 단지 도와 주고자 하는 관점을 취한다.

이러한 각 접근 등은 어떤 면에서는 공통점이 있지만 평가의 주요 기능과 내용, 활용되는 방법과 도구, 운영 과정, 평가자 등에 관하여 강조하는 내용이 본질적으로 다르다. 하지만 세 가지 유형에서 점차 발달 지향적 관점이 더욱 강조되고 있다.

2) 교사평가 방법

교사를 평가하는 방법은 어떤 절대적인 기준에 의거하여 개별적으로 측정하는 절대적인 방법과 다른 교사의 근무 수행과 비교하여 집단적으로 혹은 상대적으로 측정하는 상대적인 평가 방법으로 구분할 수 있다(박영숙, 1992).

절대적인 평가 방법에는 자유기술법, 도식평정척도법, 행위평정법, 강제선택법, 중요사실 기술법, 행위평정척도, 목표에 의한 관리, 그리고 자기신고법 등이 있다. 상대적인 평가 방법에는 서열법, 등급분류법, 일조비교법, 강제할당법 등이 활용되어 왔으나, 근래에 와서는 목표관리(MBO), 행위평정법, 평가센타법, 중요사실 기술법, 자기기술법, 면접법, 인적자원회계 등이 새롭게 활용되고 있다.

(1) 절대적인 평가 방법

절대적인 평가 방법에는 자유기술법, 도식평정척도법, 행위평정법, 강제선택법, 중요사실 기술법, 행위평정척도, 목표에 의한 관리, 그리고 자기신고법 등이 있다. 이들을 보다 자세하게 살펴보면 다음과 같다.

① 자유기술법 : 평가자가 피평가자의 장점과 단점 및 미래의 발전 가능성을 간단하게 기술하는 것이다.

② 도식평정척도법 : 먼저 지식, 숙련, 능력, 근무 성적 등 필요한 분석적 평가요소를 선정하여 놓고, 평가요소에 포함되는 능력이나 행동을 일상적인 근무 태도에서 판단하여, 각 평가요소의 척도 위에 그 정도를 표시한다.

③ 행위평정법 : 평가자는 미리 준비된 행위에 관한 일련의 기술적인 진술 목록을 받은 다음, 적용할 만한 척도 요점에 체크한다.

④ 강제선택법 : 두 개 혹은 네 개의 기술문을 한 체크로 하고, 각 체크의 문장을 적고 부적합의 기술문으로 구성하여 그 중 어느 하나를 반드시 택하도록 하는 방법이다.

⑤ 중요사실 기술법 : 조직 구성원의 행동에서 나타난 특정 사실들을 발견하고 이들을 구분하여 기록하는 방법이다.

⑥ 행위평정척도 : 행위에 근거한 평가 방법으로 사용하기 위하여 고안 된 것으로 효과적인 직무 수행과 비효과적인 직무수행에 대하여 보다 자세히 기술한 것을 기초로 하고 있는 아주 유용한 방법에 속한다.

⑦ 목표에 의한 관리(MBO) : MBO는 실제로 수행하는 근무 수행을 어떤 사전에 정하여진 기준이나 준거에 비교하는 것보다 평가자와 피평가자가 연합적으로 정한 목표를 중심으로 측정한다는 점에서 급진적으로 발전되었다.

⑧ 자기신고법 : 평가 관련 자료 수집 방법 중의 하나로서 평가 대상자로 하여금 직무의 만족 상태, 자기개발의 상태, 기타 여러 가지에 관한 정보를 제출케 하는 것으로서 평가 결과를 더욱 신뢰하게 하는데 기여하고 있다.

(2) 상대적인 평가 방법

상대적인 평가 방법에는 서열법, 등급분류법, 일조비교법, 강제할당법 등이 활용되고 있다. 이들을 보다 자세하게 살펴보면 다음과 같다.

① 서열법 : 평가 대상자를 어떤 업무상에서 고득점자순으로 순위를 매기는 방법이다.

② 등급분류법 : 평가하려는 직무를 종합적으로 판단하며, 미리 만들어 놓은 등급에 따라 분류하는 방법이다.

③ 일조비교법 : 모든 조직 구성원을 집단 내의 다른 구성원과 일조를 이루어 평가를 받도록 한 다음, 평가자는 일조의 두 사람 중 누가 더 조직에 유용한가를 결정하는 방법이다.

④ 강제할당법 : 평가 대상자 그들의 실적에 따라 미리 정해 둔 몇 개의 집단에 강제로 배분하는 방법이다. 그 외로 포트폴리오, 교사의 개별 평가, 교육 행위 관찰법, 업적 보고서법, 중요 사건 기록법 등이 있다.

(3) 평가주체에 의한 방법

교사평가에 있어서 가능한 한 완전한 방법으로 자료가 수집되고 연구되려면 교수활동은 다양한 관점에서 관찰 될 필요가 있다. 이러한 시각에 의한 교사평가에 있어서 자료 수집을 하기 위해서는 평가주체에 의한 방법도 필요로 한다.

① 자기평가

자기평가는 교수행위에 대한 자기반성과 고찰을 통해 교사의 행동을 변화시키고 수업을 개선하기 위한 것이다. Brighton(1965)은 성공적인 교사평가를 위한 도구로써 자기평가를 강조하는 주요한 이유를 몇 가지 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사평가에서 자기평가가 이용되었을 때 교사는 그의 직장 동료들과 그의 성취 활동을 개선시킬 책임을 공유한다. 학문적인 자유와 전문성을 인식한다는 것은 곧 교사 그 자신이 평가에 대한 책임을 진다는 것을 의미한다.

둘째, 교사들 특히 전문적인 지위를 증진시키고자 하는 교사들은 자기평가를 평가모델 중에 가장 적합한 평가유형으로 간주한다.

셋째, 자기평가는 더 나은 수업을 조장하고 전문적인 지위를 신장시키려고 하는 교사 평가계획의 궁극적 목표다. 교사들은 다른 전문인들과 같이 가장 적합하고 효과적인 변화를 위한 동기유발은 자기평가의 주요문제들을 제시한다.

자기평가에 가장 효과적인 평가 방식은 자기평정양식, 비디오/오디오 녹화, 교수 사례 관찰, 다른 교사의 경험 비교, 자기연구 도구들을 활용하는 것이 적합하다고 권장한다. 교사가 자기성찰의 기회를 통해 교사의 능력을 신장시키도록 하는 것은 어떤 효과적인 교사평가 체제에서나 공통적으로 원하는 바이다.

② 동료평가

동료평가는 교사의 직무 수행 현장에서 밀접한 관계를 맺고 있는 동료에 의한 교사 평가를 말한다. 이는 동료가 비교적 정확한 상황파악을 할 수가 있고, 실제적으로 도움이 되는 정보를 제공할 수 있으며, 참여를 통한 공동체 의식의 고양에 이바지 할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 하지만 동료간의 위화감을 조성할 가능성이 있고, 평가결과에 대한 책임의식이 미흡하며, 이해관계자로서 자기중심적인 평가를 할 수가 있다는 점도 지적되고 있다. 따라서 동료평가가 성공적으로 이뤄지려면 참된 자발적인 참여가 우선되어야 하고 평가 과정 자체가 형성적 정보로써 지속적인 피드백이 제공되어야 한다. 그래야만 교사의 개인적 교수-학습 방법의 개선이나 전문성 신장에 지속적인 도움을

줄 수가 있다. Goldsberry(1980)는 임상적인 장학 행위에서 행정가에 의한 수업 개선보다 교사들 스스로의 자발적인 수업 개선 행위의 가치와 교사들 사이의 전문적 상호교류의 중요성 그리고 동료들의 개선에 대한 의지의 중요성과 필요성에 대하여 오랜 토론 끝에 그는 “임상적 장학활동을 위한 동료 간에 상호교류의 필요성을 촉진시키는 것 이상으로써 동료 간의 자문은 교사들 사이의 전문성이 깊은 정보와 자료들의 상호교류를 증진시키고, 상호방문을 위한 구조와 기회를 제공함으로써 여기에 관련된 필요한 내용들을 제공한다. 동료평가를 위한 평가 방식은 비디오/오디오 녹화, 다른 교사의 경험 비교, 수업관찰, 행동연구, 교사포트폴리오, 학생성취도 등을 활용하는 것을 권장한다.

③ 학부모 평가

학부모로부터 교사평가 계획의 가장 유익한 이점은 상호간에 공식적인 관계를 가진다는 평가의 가치를 가지고 있다(Abramson, 1976). 그러나 교사평가에서 부모들과의 관련이 가시적으로 나타나는 결과는 지극히 미비하고 이에 반해 잠재적인 이득에 있어서도 논리적이고 정치적인 합의를 능가할 만큼 결코 유의미한 것은 아닌 것 같다. 교사 스스로가 능동적으로 나서서 학부모에 대한 교육 서비스의 질을 점검하고 교육활동에 대한 만족도를 살펴 개선한다면 교육의 질을 높이기 위한 교사평가의 궁극적인 목적을 이루는데 충분한 가치가 있다고 하겠다. 이런 학부모의 교사평가를 위해 적절한 방식으로는 인터뷰와 설문조사가 권장되고 있다.

④ 학생평가

교사-학생간의 관계, 교수내용 설명 방법, 교육활동에 대한 열정 및 준비, 각종 자료의 제공, 과제에 대한 적절한 피드백, 학업성취와 관련된 적절한 정보제공, 시기 적절한 상담활동 등은 학부모/학생만이 가장 정확하게 알 수 있는 교사의 교수활동으로 학생들로부터 수집된 많은 정보들은 판단하는 데는 판단의 대부분의 기준이 교실에서 이루어지는 학습상황 뿐 아니라 많은 예외적인 것들이 포함되기 때문에 보다 폭넓은 자료원으로 사용될 수가 있다. 학생평가를 성공적으로 사용하는 데에는 학생들이 교사에 대한 평가적 판단을 한다는 입장에서보다 학생들이 학급에서 생활을 구체적으로 기술하는 쪽이 더 신뢰성이 있다는 생각을 받아들이는 것이다. 즉, 학생들의 학습에 대한 성취 자료가 교수효과에 관한 중요한 정보원이 된다는 것이다.

⑤ 가공적인 자료 수집

교사평가체제가 체계적인 분석과 학급에서 사용하는 자료에 대한 토론을 포함하는

것은 피할 수 없다. 학급생활의 현실을 반영 한 수업개선 전략과 학급장학의 실천을 발전시키기 위한 노력이 행해져야 하는데 전형적으로 교사가 되기 이전 의도는 교사로서 복직하는 동안 다양한 훈련과, 장학관과 만나고 있는 동안 다양한 훈련과 교수활동은 단지 말로써 행하는 것으로 생각하는 인상을 받게 된다. 교사들을 위한 기술을 계획하는 것은 잘 구성된 학습계획을 실천하고 따르는 그들이 능력과 동일 시 된다.

4. 현행 교사평가제의 내용과 문제점

1) 교사평가제도의 변천 과정

우리나라의 공무원평가제도는 1961년 10월 22일 각령 제234호로 근무성적평정규정이 제정 공포되고 이듬해 동 규정의 시행 세칙 요강(1962. 8. 16)이 발표되면서 시작되었다고 할 수 있다. 그 후 1963년 4월 17일 법률 제 1325호로 공포된 국가공무원법 제 51조에 ‘각 공무원의 근무성적을 평정하여 이를 인사관리에 반영시켜야 한다’는 규정과 1963년 6월 각령 제 133호를 근무성적평정규정(1964. 2. 10. 대통령령 제 1636호로 개정)이 공포되었다. 교원의 평가제도는 새로운 교육공무원법 제42조(1963. 12. 5법률 제 1423호)에도 동일한 규정이 명문화되었으나 대통령령으로서의 교육공무원 근무성적평정은 공포되지 못하고 각 시·도별 교육위원회에서 일반공무원과 별도로 잠정적으로 작성된 기준에 의해 근무성적평정이 실시되어 오다가 1964년 7월 8일 대통령령 제 1963호로서 교육공무원 승진규정이 제정, 2002년의 개정 등 총 19차례의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다.

교사평가제 규정인 교원근무성적평정 제도의 변천사항을 정리하면 <표 II-4>와 같다(강인수, 2003).

우리나라 교사평가를 위한 법제적, 행정적 장치는 몇 가지 문제점을 지적해 볼 수 있다. 현행 교사 근무성적평정 제도는 승진임용에서 인사행정의 공정을 기하기 위하여 경력평정, 연수성적평정과 함께 승진후보자 순위명부 작성의 한 영역으로 교육공무원승진규정에 포함되어 있고 독립적인 별도의 법령으로 제정되어 있지 않다. 이것은 교원연수에 관한 법령이 대통령령으로 별도로 제정되어 있는 것과 비교할 때 교원근무성적평정이 교원정책과 행정에서 중요하게 인식되지 못하고 있는 결과라고 본다.

<표 II-4> 교사평가의 제도적 변천 내용

구분	1964년 최초 법제정	1972년 개정	1986년 개정	1990년 개정	2002년 개정
평가 목적	*승진임용에 있어서 인사행정의 공정을 기함				
평가기준	*직위별로 타당한 요소의 기준에 의하여 파악할 것 *평가자의 주관에 배제하고 객관적 근거에 의해서 평가할 것 *신뢰성과 타당성을 보장하도록 할 것 *평가대상자의 근무성적을 종합적으로 분석 평가할 것				
평가준거 및 배점	근무실적(30점) 학급운영 8점 학습지도 8점 생활지도 8점 교육연구 6점	40점	평가요소별 배점을 일률적으로 8점으로 함	자질 및 태도 24점 교육자의 품성 12점 사명의식 12점 근무실적 66점 학습지도 24점 생활지도 16점 학급경영 16점	자질 및 태도 24점 교육자로서의 품성 12점 공직자로서의 자세 12점 근무실적 및 근무수행능력 56점 학습지도 24점 생활지도 16점 교육연구 및 담당업무 16점
	직무수행(15점) 기본실력 5점 창의력 5점	20점			
	직무수행태도(15점) 책임감 5점 협조성 5점 준법성 5점	20점			
평가분포 비율	우 20% 양 70% 가 10%	수10%(74점 이상) 우30%(58-73점) 양50%(32-57점) 가10%(31점 이하)	수20%(72점 이상) 우30%(64-71점) 미40%(56-63점) 양10%(31점 이하)	수 20% 우 40% 미 30% 양 10%	수 20% 우 40% 미 30% 양 10%
평가시기	매년 6월과 12월 2회	연 1회 12월 말			
평가기간	1년		3년	2년(1994년부터)	
결과 공개	비공개 원칙				

그리고 교육부나 시·도 교육청 및 시·군 교육청, 학교단위에서 교원평가업무를 담당하는 기구나 부서가 없을 뿐만 아니라 업무자체도 이루어지지 않고 있다. 또한, 교원 근무평가에 대한 연구기관이 없고 교육 관련 연구기관에서도 교육청 및 학교평가 담당 부서와 업무는 있으나 교원평가 부서나 업무는 없는 실정이다. 나아가 객관적이며 공정한 교원근무평정제도의 실시를 위해서 기본적으로 필요한 것은 교원직무에 대한 설명서나 직무수행기준이 규정되어 있어야 함에도 이러한 것이 개발되거나 규정되지 않고 있다. 이러한 것은 교원근무평정에 대한 법제적 행정적 제도의 부실이라고 할 수 있다. 따라서 이런 법제적 행정적 제도의 미흡은 교사평가의 목적에 맞춰 새로 정비하거나

보완해야 할 필요성이 있다.

2) 현행 교사평가제도의 내용과 문제점

교사평가에서 무엇을 평가 할 것인가 하는 평가내용은 평가의 목적에 따라 달라진다. 이는 평가기준과도 연결되며 교사의 중요한 직무와 교사가 갖추어야 할 자질이 무엇인가 하는 문제와 관련된다. 1961년부터 시행되어 온 우리나라의 교사에 대한 공식적 평가 제도는 교육공무원승진규정에 제시되어 있으며, 교사에 대한 평가는 경력 평정, 근무성적평정, 연수 성적 평정 및 가산점 평정으로 이루어지고 있으나, 아직 평가 방법에 있어서는 초보적인 수준으로 승진과 관련된 맥락에서만 이해되기 때문에 교사의 전문성을 향상시키는 목적과는 거리가 멀다.

현행 교사의 근무성적 평정표에 의하면 교사의 직무는 학교·학급경영, 수업 운영, 생활지도, 진로지도, 특별활동 지도, 교육 평가, 학부모 상담, 자기 연구 등을 들 수 있다. 또 교사가 갖추어야 할 자질, 태도로는 교육 내용에 대한 지식, 교수 방법에 대한 지식, 학생 생활지도 능력, 교육에 대한 사명감, 교육자로서의 인성 및 태도, 동료 교사와의 인화 등을 들 수 있다.



<표 II-5> 교사의 근무 성적 평정 요소 및 기준

평정사항	자질 및 태도		근무 실적		
평정요소	교육자로서의 품성	사명의식	학습지도	생활지도	학급경영, 교 육연구 및 담 당업무
평정기준	*국민교육철학 *거래의 스승으로서 의 자각 *교육애의 발양 *일상언행 및 성격 *자기 수양 및 품위 유지	*지시명령 수행 *제반복무 *준법성 *교내의 협동 *지역사회계도 *창안제출 *개선의 적극성	*교재연구 * 지도 목 표 및 방법 *수업의 질 *평가	*계획 및 방법의 합리성 *학생 및 가정의 이해 *학생의 인성 및 진로지도 *문제성향 학생지 도	*경영안 활용 *경영방침 및 실천 *환경구성 *계획처리의 정 확성 및 신속성 *연구수업 *연구발표 *자기연수

출처: 교육법진 편찬회 편(2002). 교육법진. 서울: 교학사.

근무성적평정은 해당 교사가 직접 작성하는 자기 실적 평가서를 참고로 하여, 해당 교사의 근무실적, 근무 수행 능력, 근무 수행 태도를 종합적으로 평가하는 것으로 그 구체적인 평정 요소 및 기준은 다음 <표 II-5>과 같다.

근무성적평정은 상대평가로서 수(72점 이상) 20%, 우(64점 이상 72점 미만) 40%, 미(56점 이상 64점 미만) 30%, 양(56점 미만) 10%의 비율로 평정이 이루어진다.

이러한 현행 교사평가제도는 그것은 승진을 위한 하나의 도구이지, 평가의 결과가 교사 전보나 교수·학습 지도상에 직접 영향을 미치는 일은 거의 없다. 현대의 교사의 승진에 반영하는 근무성적평정제는 정실인사, 부정부패, 교사간 반목, 유능한 교사의 사기 저하 등 여러 가지 폐해를 가져오고 있다.

현행 교사평가와 관련하여 일반적으로 지적되고 있는 문제점을 정리해 보면 다음과 같다(서정화, 1998; 박영숙, 1993; 김남순, 1991).

첫째, 근무성적평가는 교사 개인이 담당하고 있는 직무의 전문적인 성장으로 이어지지 못하고 인사행정의 기초 자료만을 얻기 위한 것으로 실시되어 장학지도와의 연계가 미흡하다.

둘째, 평가내용과 기준이 직무내용과 담당교과 성격에 따라 구체적인 형태로 제시되지 못하고 추상적인 용어로 제시되고 있다.

셋째, 평가방법은 교장과 교감에 의한 평가 방법만이 활용되고 있다.

넷째, 평가과정은 교장과 교감에 의해서만 비공개적으로 평가되고 있다. 우리나라의 교사평가에서 지적되는 여러 가지 문제점을 해결하는데 있어서 먼저 시행되어야 할 것은 평가 결과가 해당교사에게 공개되고 반론할 기회를 보장해야 한다는 것이다.

이수정(2000)은 근무평정제의 문제점으로는 공정성·객관성이 결여된다는 점, 평가항목이 명확하지 않다는 점, 결과를 공개하지 않으므로 교사의 수업 및 교수·학습활동의 개선에 도움이 되지 않는다는 점 등이 지적될 수 있다. 그 외에도 기본적으로 교육활동은 객관적인 지표로 평가하기가 쉽지 않다는 점, 그나마 평가항목이 진부한 가치들을 수십 년 간 답습하여서 시대에 맞는 교사상을 정립하고 있지 못하다는 점, 따라서 교사들 상당수가 이러한 평가를 신뢰하지 않는다는 점 등을 들 수 있다.

이러한 현행 교사평가체제에 대한 연구결과들을 종합해 보면, 대부분의 교사들이 교직의 전문성을 향상시킬 수 있는 새로운 평가개념에 의한 새로운 교사평가체제의 개발을 절실하게 요구하고 있다는 점이다. 교사평가는 승진이나 전보 등의 인사행정자료를

제공하는 것 외에도 교사 개인의 전문적인 성장과 교육조직의 효과성을 동시에 증가시키는 기능으로 작용한다. 그러므로 교사의 질을 높이기 위해서는 교사 개인의 노력 뿐 아니라 국가 차원의 우수한 교사로 성장시킬 수 있는 정책적 노력이 동시에 뒷받침되어 교사 개인의 효과성 신장을 유도하는 동시에 교육조직 전체의 효과성을 증진시킬 수 있는 새로운 평가체제가 마련되어야 한다는 것이다.

5. 외국의 교사평가제도

외국의 사례를 보면 교사의 평가에 있어 수업전문성에 상당한 비중을 두고 있다는 것을 알 수 있다. 평가의 목적은 크게 두 가지로 규정이 되는데 하나는 전문성 향상이고 하나는 인사행정의 자료로 쓴다는 것이다. 그리고 전문성 향상은 무엇보다 수업의 전문성이 중심이 되고 있다. 인사행정을 위한 자료에는 수업 전문성 외에도 다른 분야가 포함되지만 그럼에도 불구하고 여전히 수업전문성을 매우 비중 있게 고려하고 있다. 그것은 교장의 역할 중에 하나가 교사의 수업 전문성을 정확히 판단하여 평가하는 것인데 그러자면 그 자신이 수업 전문성이 확보되어야 하기 때문이다. 외국의 교사평가제도를 살펴보면 다음과 같다(박종필, 2002 ; 홍광식, 1999 ; 박영숙, 1998).

1) 미국의 교사평가: Texas 주를 중심으로

미국의 교육행정은 지방학구의 자율성과 교직의 전문성(교사의 전문직적 자율성)을 기초하여 운영되지만 공립학교의 교사는 완전히 방임되어 있는 것이 아니다. 교사의 전문적·실질적 능력의 향상을 도모함과 동시에 매년 교사의 직무수행 능력을 평가하고 그것에 따른 조치를 취하고 있다.

주마다 교원평가 방법은 다르지만, 대부분 주에서 임용부터 재임용, 승진, 성과급 등에 평가 결과를 철저히 반영한다. 교사에게 정년을 보장해 주지 않고 평가결과와 재임용 여부를 연계하는 곳이 절반을 넘는다.

1997~1998 학년도부터 Texas 주에서는 주 교육감이 지정한 방법과 지역 학교구에서 마련한 방법 등 두 가지 방법 중 한가지 방법을 통해 교사에 대한 평가가 이루어지고 있다. 전자의 평가 방법은 '전문성 발전 및 평가 체제(Professional Development and

Appraisal System: PDAS)’라 불리는 것으로 Texas 주 교육법에 따라 마련된 것이며, 각 지역 학교구의 교육감들은 해당 지역 교육위원회의 승인을 얻어 PDAS를 사용하거나 학교구 자체에서 개발한 대안적인 평가 방법을 사용할 수 있다. PDAS는 1994년 주 교육 위원회에서 승인된 ‘학습자 중심의 학교: Texas 주 교사들의 미래 (Learner-Centered Schools for Texas: A Vision of Texas Educators)’를 바탕으로 하여 구성되었다.

PDAS에 따르면, 교사들은 8개 영역에 걸쳐 평가를 받는다. 이들 8가지 영역은 다음과 같다.

- ① 영역 I: 학습과정에 대한 적극적이고 성공적인 학생들의 참여
- ② 영역 II: 학습자 중심의 수업
- ③ 영역 III: 학습 진행에 따른 학생들에 대한 평가와 피드백
- ④ 영역 IV: 학생들의 행동, 수업 전략, 시간 및 수업 자료 관리
- ⑤ 영역 V: 전문적 의사소통
- ⑥ 영역 VI: 전문성 발전
- ⑦ 영역 VII: 각종 정책, 운영 절차 및 요구 사항들의 준수
- ⑧ 영역 VIII: 진교 학생들의 성취도 향상을 위한 노력

이들 각 영역은 평가 기간 동안 수집된 모든 자료들을 통해 개별적으로 평가된다. 평가 자료로는 수업 관찰, 교사 자기 평가서(Teacher Self-Report Form) 및 각종 문서 등이 활용되며, 이러한 자료들은 학생들의 성취도 향상에 대한 해당 교사의 기여도를 정확하게 나타내는 것들이어야 한다.

이러한 자료들을 활용하여 영역 I에서 VIII까지의 평가는 ① 기대 이상, ② 능숙함, ③ 기대 이하, 그리고 ④ 불만족스러움 등 4단계로 평가가 이루어진다. 영역 VIII은 ① 학업 성취도 향상을 위해 노력함, ② 학생들의 출석률 향상을 위해 노력함, ③ 학습 부진아 진단 및 지도를 위해 노력함 등으로 평가된다. 평가 결과는 최종 평가 협의회가 이루어지는 날로부터 최소한 5일 이전에 해당 교사들에게 공개된다.

이러한 영역 및 기준에 따라 각 교사들에 대한 평가는 매년 이루어지며, 한 가지 이상의 영역에 대해 ‘불만족스러움’의 평가를 받은 교사나 두 가지 이상의 영역에 걸쳐 ‘기대 이하’의 평가를 받은 교사들은 “도움을 필요로 하는 교사(teacher in need of assistance)”로 지정된다. 이러한 경우, 평가자 또는 평가 대상 교사의 감독자는 해당 교

사와 협의하여 문제 해결을 위한 조정안을 이끌어 낸다. 이러한 조정안에는 ① 개선이 필요한 영역, ② 전문성 신장 활동을 위한 지시 또는 권고 사항, ③ 전문성 신장 활동을 성공적으로 마쳤음을 결정하는데 사용할 기준, ④ 교사의 행위 중 변화가 필요한 부분, ⑤ 교사의 행동 상에 변화가 일어났다는 것을 결정할 기준, ⑥ 기한 등과 같은 사항들이 포함된다. 만약 해당 교사가 이러한 조정안에 제시된 기한 내에 각 요구 사항들을 충족시키지 못하는 경우 해당 교사에 대한 직위 해제가 이루어질 수도 있다. 한편, 수업 관찰 평가서와 최종 평가 보고서를 받은 후 그 결과에 만족하지 못하는 경우, 해당 교사는 평가서를 받은 후 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 다른 평가자에 의한 2차 평가를 요청할 수도 있다.

한편, 위에서 언급한 바와 같이 각 학교구는 PDAS를 사용하지 않고 학교구 차원에서 평가 프로그램을 마련하여 사용할 수도 있으며, 이 때는 학생들의 학업 성취도 및 해당 교사의 학생 지도 절차 등과 같은 객관적이며 관찰 가능하고, 직무와 관련된 기준을 바탕으로 하여 평가가 이루어지도록 규정하고 있다.

교사평가 목적은 교수·학습방법 개선을 위한 전문적 발달에서 성과급 지급 등 주마다 다양한 용어를 사용하여 규정하고 있으나 대개 ① 전문직 발달을 위한 목적, ② 자격갱신 및 재임용의 결정을 위한 목적, ③ 성과급 및 보수 인상 결정을 위한 목적으로 구분된다. 이 같은 평가과정의 특징은 평가가 일방적·독단적이 아닌 것이다. 즉 평가과정의 여러 가지 측면에서 평가되는 측의 교사 의견이 늘 고려되고 있는 것이다.

2) 영국의 교사평가

영국의 학교는 교과학습에서 좋은 성적을 올리는 것보다 스포츠에 성공하고, 예의 바름으로서 신사의 후손을 증명하는 것을 보다 중시하는 전통이 있다. 교사의 역할도 수업만이 아니고 과외활동이나 학생 지도면에서 큰 역할을 하며, 교사와 학생은 인간적·인격적으로 매우 깊은 관계를 맺는다. 교사는 부모와 같이 학생의 전인격에 책임을 질 것을 기대한다.

평가결과를 직무훈련 및 능력개발과 연계하고, 평가장의 경력 교사와 학교운영위원회 평가위원을 참여시키는 등 부분적으로 다면평가를 실시하는 점에서 교육부가 추진하는 교원평가제와 닮은꼴이다. 교장은 학운위 위원이 학교운영 능력을 평가하고, 교사는 교장이 임명한 동료교사가 전문성과 학생의 학업 향상 정도 등을 평가한다.

영국에서 전통적으로 실시한 근무성적평가는 지역교육청(Local Education Authority: LEA)의 책임 하에 있는데 여기서의 평가기능은 예비교사를 평가하고 임용 및 승진에서 기초 자료를 활용하며 무능한 교사를 지도하기 위한 것이었다. 그러나 최근 대부분의 학교에서는 학교 자체적으로 평가체제를 개발하고자 하는 경향이 두드러지게 나타나고 있다.

현재는 교사평가규칙 [The Education(School Teacher Appraisal) Regulations, 1991년 7월 제정 이하 91년 규칙으로 약칭] 에 기초를 둔 교사평가가 실시되고 있다. 91년 규칙에서 교사평가 실시기관은 교사의 근무실적을 정기적으로 평가하도록 의무화하였고, 다음과 같은 교사평가 목적을 규정하였다. ① 교사의 기술과 근무실적을 향상시키는 것, ② 교사의 직능성장에 도움이 되는 것. 또 장래 계획 개선의 가부 판단을 돕는 것, ③ 장래의 성장가능성을 명확히 하는 것, ④ 직무수행을 곤란해하는 교사를 지원하는 것, ⑤ 교사 인사에 책임을 갖는 사람에게 정보를 주는 것, ⑥ 교사평가의 과정은 징계, 해고에 직접 관련짓지 않는 것 등이다.

영국에서 근무성적평가자는 교사가 맡은 직무를 구체적으로 명시한 직무설명서에 기초하여 실시되고 있으며 개인의 인성, 학급 내에서의 교수활동 및 경영활동, 직무수행의 결과 및 직무수행의 문제, 학생과 동료교사 및 학부모를 포함한 다른 사람과의 인간관계 등에 관한 내용들이 포함된다. 평가기준의 거의 모두가 성취해야 할 행위나 결과에 대하여 구체적으로 기술하는 서술어의 형태로 제시되고 있다. 평가방법은 면담법이 주로 활용되고 있다. 면담은 평가 전 단계(계획단계)와 평가단계, 평가 후 단계가 모두 이루어진다.

Ⅲ. 연구의 방법

본 연구는 교사평가에 대한 초·중등 교사들의 응답을 바탕으로 발전방향과 대안제시에 적극적으로 교사들의 참여를 유도하고자 하였기 때문에 이러한 목적을 달성하기 위해 설문지를 통한 조사연구를 실시하였다. 연구 대상의 선정과 표집 방법, 연구에 사용된 조사도구, 그리고 수집된 자료의 처리방법은 다음과 같다.

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 제주도 소재 초·중등 교사 310명을 무선 표집하여 연구의 대상으로 삼았다. 설문지는 총 310부를 배부하여 302부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지 12부를 제외하고 290부를 최종분석 자료로 활용하였다.

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 연구대상자의 일반적 특성

구 분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남	110	37.93
	여	180	62.07
학교급	초등학교	85	29.31
	중학교	129	44.48
	고등학교	76	26.21
근무지역	제주시	195	67.24
	남제주군	59	20.34
	북제주군	36	12.42
직위	평교사	231	79.66
	보직교사	43	14.83
	교장·감	16	5.51
교육경력	10년이하	83	28.62
	11-20년	108	37.24
	20년이상	99	34.14
계	290	100%	

총 290명 중 성별로는 여교사 62%, 남교사가 38% 표집 되었다. 학교급별로는 중학교가 45%로 가장 많이 표집 하였으며, 다음으로 초등학교 29%, 고등학교 26% 순으로 표집 하였다. 근무지역별로는 제주시 67%, 남제주군20%, 북제주군13%로 순으로, 직위별로는 평교사 80%, 부장교사 15%, 교감·교감은 5% 순으로 표집 하였다. 교직경력별로는 11년~20년이 37%로 가장 많이, 다음으로 20년 이상이 34%, 10년 이하 29% 순으로 표집 되었다.

2. 연구의 도구 및 내용

초·중등 교사평가 개선 방안에 관한 제주도내 교사들의 인식을 측정하기 위한 설문 내용은 교육인적자원부에서 펴낸 ‘교사평가제도 개선 방안(시안)’에서 발췌하여 본 연구에 맞게 수정하였고, 평가내용에 관한 질문은 선행연구인 정옥자(2004)의 교사평가에 대한 교사들의 인식 연구에 관한 조사도구, 전제상(2000)의 교사평가의 준거개발에 관한 연구에 관한 조사 설문지를 참고하여 본 연구에 적합하다고 판단되는 질문을 추출하여 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 제작하였다. 설문지는 현행 교사평가(근무 성적평정)제도에 관한 교사의 인식 6문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소 14문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가 문제점에 대한 4문항, 총 24문항으로 구성하였다.

3. 자료분석

본 연구의 자료 처리 방법은 다음과 같다.

1. 각각의 수집된 설문지는 코딩 작업을 거쳐 SPSS 11.0을 이용하여 배경변인별 분포를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.
2. 각 문항별 χ^2 통계량을 사용하여 성별, 학교급별, 근무지역별, 직위별, 교육경력별 교사들의 인식에 차이를 보이는가를 비교·분석하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 현행 근무성적평정제에 대한 인식

1) 근무성적평정 요소의 타당성 정도

현행 교사평가에 대한 교사들의 인식을 살펴 본 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 현행 근무성적평정 요소의 타당성 정도

구 분		매우 비합리적	약간 비합리적	보통	약간 합리적	매우 합리적	χ^2 (df)
성별	남	12 (10.9)	26 (23.6)	47 (42.7)	19 (17.3)	6 (5.5)	17.049** (4)
	여	31 (17.2)	51 (28.3)	83 (46.1)	15 (8.3)	0 (0)	
학교급	초등	12 (14.1)	19 (22.4)	40 (47.1)	12 (14.1)	2 (2.4)	9.250* (8)
	중학교	25 (19.4)	39 (30.2)	50 (38.8)	12 (9.3)	3 (2.3)	
	고등학교	6 (7.9)	19 (25.0)	40 (52.6)	10 (13.2)	1 (1.3)	
근무 지역	제주시	31 (15.9)	53 (27.2)	87 (44.6)	21 (10.8)	3 (1.5)	4.631 (8)
	남제주군	8 (13.6)	14 (23.7)	29 (49.2)	7 (11.9)	1 (1.7)	
	북제주군	4 (11.1)	10 (27.8)	14 (38.9)	6 (16.7)	2 (5.6)	
직위	평교사	36 (15.6)	61 (26.4)	106 (45.9)	25 (10.8)	3 (1.3)	20.731** (8)
	보직교사	7 (16.3)	10 (23.3)	21 (48.8)	4 (9.3)	1 (2.3)	
	교장·감	0 (0)	6 (37.5)	3 (18.8)	5 (31.3)	2 (12.5)	
교육 경력	10년이하	11 (13.3)	18 (21.7)	43 (51.8)	11 (13.3)	0 (0)	17.403* (8)
	11-20년	23 (21.3)	32 (29.6)	44 (40.7)	8 (7.4)	1 (0.9)	
	20년이상	9 (9.1)	27 (27.3)	43 (43.4)	15 (15.2)	5 (5.1)	
계		43 (14.8)	77 (26.6)	130 (44.8)	34 (11.7)	6 (2.1)	

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

앞의 <표 IV-1>에 제시되어 있는 것과 같이 현행 근무성적평정 요소가 비합리적이고 응답한 비율은 41.4%, 보통이다로 응답한 비율은 44.8%, 약간 합리적이다로 응답한 비율은 11.7%, 매우 합리적이다로 응답한 비율은 2.1% 순으로 나타났다. 성별로는 여교사가 남교사 보다 더 현행 실시되고 있는 근무성적평정제도가 비합리적이라고 응답하였고($\chi^2=17.049$, $p<.01$), 학교급별로는 중학교 교사가 초·고등학교 교사보다 비합리적이라고 여기는 것으로 나타났다($\chi^2=9.250$, $p<.05$). 근무지역별에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직위별로는 직위가 낮을수록 비합리적이라고 응답한 데 비해 교장·교감은 약간 합리적으로 응답하여, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=20.731$, $p<.01$). 교육경력별로는 11~20년 사이의 교사들이 비합리적으로 응답하였고, 10년 이하, 20년 이상의 순위로 비합리적이라고 응답하였으며, 인식에 유의미한 차이가 있었다($\chi^2=17.403$, $p<.01$).

이상과 같이 대부분의 교사들이 현행 실시하고 있는 근무성적평정제도가 합리적이지 않다고 보통이다라고 응답하였으며, 여교사가 남교사 보다, 평교사와 보직교사는 교장·교감보다, 교육경력이 11~20년 사이의 교사들이 현행 근무성적평정제도가 비합리적이라고 응답하고 하였다.



2) 현행 근무성적평정제도가 교사 자질 및 전문성 향상의 기여정도

현행 근무성적평정제도가 교사의 자질 및 전문성 향상의 기여 정도에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-2>와 같다.

아래의 <표 IV-2>에 제시되어 있는 것과 같이 교사들은 현행 근무성적평정제도가 교사 자질 및 전문성 향상에 기여하지 못하고 있다고 응답한 비율은 60.7%를 차지하였으며, 보통이라고 응답한 비율은 26.9%, 기여한다고 응답한 비율은 12.4%로 나타났다.

성별, 학교급별, 근무지역별로는 인식에 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 직위별로는 보직교사와 평교사가 교장·교감 보다, 교육경력별로는 11~20년 교사가 다른 교사들 보다 교사 자질 및 전문성 향상에 기여하지 못하고 있다고 부정적으로 응답하여, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=19.922$, $p<.05$; $\chi^2=28.692$, $p<.001$).

이상과 같이 교사들은 현행 교사평가가 교사 자질 및 전문성 향상에 별로 기여하지 않는다고 응답하였으며, 보직교사와 교직경력이 11~20년 교사가 다른 교사들보다 현행 교사평가가 교사 자질 및 전문성 향상에 기여하지 못한다고 응답하였다.

<표 IV-2> 현행 근무성적평정제가 교사의 자질과 전문성 향상에 대한 기여도

구 분		전혀기여 하지 못함	별로기여 하지못함	보통	약간 기여	크게 기여	χ^2 (df)
성별	남	18 (16.4)	40 (36.4)	31 (28.2)	18 (16.4)	3 (2.7)	9.327 (4)
	여	43 (23.9)	75 (41.7)	47 (26.1)	14 (7.8)	1 (0.6)	
학교급	초등	15 (17.6)	34 (40.0)	29 (34.1)	6 (7.1)	1 (1.2)	14.237 (8)
	중학교	34 (26.4)	47 (36.4)	33 (25.6)	15 (11.6)	0 (0)	
	고등학교	12 (15.8)	34 (44.7)	16 (21.1)	11 (14.5)	3 (3.9)	
근무 지역	제주시	43 (22.1)	76 (39.0)	52 (26.7)	21 (10.8)	3 (1.5)	5.786 (8)
	남제주군	10 (16.9)	29 (49.2)	13 (22.0)	6 (10.2)	1 (1.7)	
	북제주군	8 (22.2)	10 (27.8)	13 (36.1)	5 (13.9)	0 (0)	
직위	평교사	53 (22.9)	90 (39.0)	65 (28.1)	20 (8.7)	3 (1.3)	19.922* (8)
	보직교사	8 (18.6)	19 (44.2)	10 (23.3)	6 (14.0)	0 (0)	
	교장·감	0 (0)	6 (37.5)	3 (18.8)	6 (37.5)	1 (6.3)	
교육 경력	10년이하	11 (13.3)	34 (41.0)	32 (38.6)	5 (6.0)	1 (1.2)	28.692*** (8)
	11-20년	33 (30.6)	43 (39.8)	25 (23.1)	7 (6.5)	0 (0)	
	20년이상	17 (17.2)	38 (38.4)	21 (21.2)	20 (20.2)	3 (3.0)	
계		61 (21.0)	115 (39.7)	78 (26.9)	32 (11.0)	4 (1.4)	

*p<.05, *** p<.001

3) 현행 근무성적평정제의 공정성

현행 근무성적평정제의 공정성에 대한 교사들의 인식은 <표 IV-3>과 같다.

아래의 <표 IV-3>에 제시되어 있는 것과 같이 현행 근무성적평정제의 평가 결과가 다소 불공정하다고 응답한 비율은 44.8%, 보통이라고 응답한 비율은 26.2%, 매우 불공정하다고 응답한 비율은 19.0%, 약간 공정하다고 응답한 비율은 9.0% 순으로 나타났다.

성별로는 여교사가 남교사보다, 학교급별로는 중학교 교사가, 직위별로는 지위가 낮을수록, 교육경력별로는 11~20년 교사가 다른 교사들보다 불공정하다는 응답을 보였으

며, 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=18.041$, $p<.001$; $\chi^2=15.779$, $p<.05$; $\chi^2=43.048$, $p<.001$; $\chi^2=35.088$, $p<.001$).

<표 IV-3> 현행 근무성적평정제의 공정성

구 분		매우 불공정	다소 불공정	보통	약간 공정	매우 공정	χ^2 (df)
성별	남	20 (18.2)	46 (41.8)	23 (20.9)	18 (16.4)	3 (2.7)	18.041*** (4)
	여	35 (19.4)	84 (46.7)	53 (29.4)	8 (4.4)	0 (0)	
학교급	초등	12 (14.1)	34 (40.0)	33 (38.8)	5 (5.9)	1 (1.2)	15.779* (8)
	중학교	30 (23.3)	61 (47.3)	24 (18.6)	14 (10.9)	0 (0)	
	고등학교	13 (17.1)	35 (46.1)	19 (25.0)	7 (9.2)	2 (2.6)	
	계	55 (19.0)	130 (44.8)	76 (26.2)	26 (9)	3 (1.0)	
근무 지역	제주시	39 (20.0)	93 (47.7)	45 (23.1)	16 (8.2)	2 (1.0)	8.708 (8)
	남제주군	11 (18.6)	26 (44.1)	16 (27.1)	6 (10.2)	0 (0)	
	북제주군	5 (13.9)	11 (30.6)	15 (41.7)	4 (11.1)	1 (2.8)	
직위	평교사	47 (20.3)	109 (47.2)	59 (25.5)	14 (6.1)	2 (0.9)	43.040*** (8)
	보직교사	7 (16.3)	19 (44.2)	13 (30.2)	4 (9.3)	0 (0)	
	교장·감	1 (6.3)	2 (12.5)	4 (25.0)	8 (50.0)	1 (6.3)	
교육 경력	10년이하	12 (14.5)	36 (43.4)	31 (37.3)	4 (4.8)	0 (0)	35.088*** (8)
	11~20년	32 (29.6)	52 (48.1)	19 (17.6)	5 (4.6)	0 (0)	
	20년이상	11 (11.1)	42 (42.4)	26 (26.3)	17 (17.2)	3 (3.0)	
계		55 (19.0)	130 (44.8)	76 (26.2)	26 (9.0)	3 (1.0)	

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

이상과 같이 교사들은 현행 근무성적평정제의 평가 결과에 대해 공정하지 않다고 응답하였으며, 남교사 보다는 여교사가, 직급이 낮을수록, 교육경력은 11~20년 사이의 교사들이 평가 결과가 공정하지 않다고 응답하고 있다.

4) 현행 근무성적평정제 결과가 불공정한 이유

현행 교사평가 결과가 불공정한 이유에 대한 교사들의 인식 결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 현행 근무성적평정제가 불공정한 이유

구 분		평정자와의 학연·지연으로	연공서열 우선시	평가자의 평가능력부진	평가내용과 기준의 모호성	χ^2 (df)
성별	남	18 (26.9)	20 (29.9)	20 (29.9)	9 (13.4)	5.097 (4)
	여	41 (34.2)	33 (27.5)	21 (17.5)	25 (20.8)	
학교급	초등	12 (26.1)	20 (43.5)	7 (15.2)	7 (15.2)	12.946 (6)
	중학교	33 (35.9)	16 (17.4)	22 (23.9)	21 (22.8)	
	고등학교	14 (28.6)	17 (34.7)	12 (24.5)	6 (12.2)	
근무 지역	제주시	47 (35.3)	34 (25.6)	28 (21.1)	24 (18.0)	5.455 (6)
	남제주군	7 (18.9)	15 (40.5)	9 (24.3)	6 (16.2)	
	북제주군	5 (29.4)	4 (23.5)	4 (23.5)	4 (23.5)	
직위	평교사	50 (31.6)	44 (27.8)	36 (22.8)	28 (17.7)	8.431 (6)
	보직교사	9 (34.6)	6 (23.1)	5 (19.2)	6 (23.1)	
	교장·감	0 (0)	3 (100.0)	0 (0)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	13 (27.1)	21 (43.8)	6 (12.5)	8 (16.7)	9.509 (6)
	11-20년	26 (30.2)	21 (24.4)	23 (26.7)	16 (18.6)	
	20년이상	20 (37.7)	11 (20.8)	12 (22.6)	10 (18.9)	
계		59 (31.6)	53 (28.3)	41 (21.9)	34 (18.2)	

앞의 <표 IV-4>에 제시되어 있는 것과 같이 평정자와의 학연이나 지연으로 인한 불공정이라고 응답한 비율이 31.6%, 연공서열 우선시하는 풍토로 응답한 비율이 28.3%, 평정자의 평정능력 부진이라고 응답한 비율이 21.9%, 평가기준과 평정요소 모호성때문

이라고 응답한 비율이 18.2% 순으로 나타났다.

성별로는 남교사는 평정자의 연공서열 우선 시나 평가능력 부진으로 불공정하다고 응답한 반면, 여교사는 평정자와의 학연이나 지연으로 인한 불공정으로 응답하는 것으로 나타났다. 학교급별로는 초등교사와 고등학교 교사들은 연공서열을 우선 시 한다고 응답하였고, 중학교 교사는 학연이나 지연으로 인한 불공정을 이유로 응답하였으나, 이는 유의미한 차이는 없었다. 근무지역별로는 제주시나 북제주군 교사들은 평정자의 학연이나 지연으로 인한 불공정으로 응답하였고, 남제주군 교사들은 연공서열 우선 시로 응답하였으나, 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직위별로는 교장·교감은 연공서열을 중시하는 풍토를 불공정 이유로 들고 있지만, 보직교사와 평교사는 평정자와의 학연이나 지연을 불공정 이유로 응답하고 있으나, 유의미한 차이는 보이지 않았다. 교육경력별로는 경력이 높을수록 평정자와의 학연이나 지연을 응답한 반면 경력이 낮은 교사들은 연공서열을 우선시하는 풍토를 불공정의 이유로 응답하였으나, 이는 유의미한 차이는 보이지 않았다.

이상과 같이 교사들은 현행 근무성적평정제의 결과가 불공정한 이유로는 남교사들은 평정자의 연공서열 우선 시나 평가 능력 부진으로 응답한 반면, 여교사들은 평정자와의 학연이나 지연을 우선시 하는 풍토를 불공정의 이유로 응답하고 있다. 직위별로는 교장·교감은 연공서열을 중시하는 풍토를, 평교사나 보직교사는 평정자와의 학연이나 지연으로 인해 불공정한 평가가 이루어지고 있다고 응답하고 있다.

5) 현행 근무성적평정제의 문제점

근무성적평정제의 문제점에 대한 교사의 응답한 결과는 <표 IV-5>와 같다.

아래의 <표 IV-5>에 제시되어 있는 것과 같이 업무특성상 객관적인 평가가 어렵다고 응답한 비율이 42.4%를 차지하였으며, 확실적인 평가가 어렵다고 응답한 비율이 21.0%, 통제의 수단으로 악용된다고 응답한 비율이 19.7%, 종합적인 평가기준안이 없다고 응답한 비율이 9.3%, 평정요소의 비합리성으로 응답한 비율이 7.6% 순으로 나타났다.

성별, 학교급별, 근무지역별로는 모든 교사가 업무특성상 객관적인 평가의 어려움으로 응답하였으나, 이는 유의미한 차이는 없었다. 직위별로는 보직교사가 업무특성상 객관적인 평가의 어려움을 문제점으로 높게 나타나, 타 교사들과 유의미한 차이를 보였다

($\chi^2=19.929$, $p<.05$). 교육경력별로는 경력에 상관없이 업무특성상 객관적인 평가의 어려움으로 응답하였으며, 역시 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=21.529$, $p<.01$).

이상과 같이 현행 근무성적평정제의 문제점으로는 교사 업무특성상 객관적이고 공정한 평가를 하기 어려운 것이 문제점이라고 응답하는 교사가 가장 많았으며, 보직교사가 다른 교사보다 이와 같은 문제점에 가장 높게 나타나고 있다.

<표 IV-5> 현행 근무성적평정제의 문제점

구 분		통제의 수단으로 악용	종합평가기 준안이 없다	평정요소의 비합리성	업무특성상 객관적인 평가의 어려움	획일적인 평가가 어렵다	χ^2 (df)
성별	남	20 (18.2)	9 (8.2)	11 (10.0)	41 (37.3)	29 (26.4)	5.296 (4)
	여	37 (20.6)	18 (10.0)	11 (6.1)	82 (45.6)	32 (17.8)	
학교급	초등	17 (20.0)	8 (9.4)	2 (2.4)	40 (47.1)	18 (21.2)	8.967 (8)
	중학교	29 (22.5)	14 (10.9)	13 (10.1)	47 (36.4)	26 (20.2)	
	고등학교	11 (14.5)	5 (6.6)	7 (9.2)	36 (47.4)	17 (22.4)	
근무 지역	제주시	45 (23.1)	16 (8.2)	18 (9.2)	76 (39.0)	40 (20.5)	14.004 (8)
	남제주군	7 (11.9)	4 (6.8)	3 (5.1)	33 (55.9)	12 (20.3)	
	북제주군	5 (13.9)	7 (19.4)	1 (2.8)	14 (38.9)	9 (25.0)	
직위	평교사	51 (22.1)	20 (8.7)	17 (7.4)	93 (40.3)	50 (21.6)	19.929* (8)
	보직교사	6 (14.0)	6 (14.0)	5 (11.6)	23 (53.5)	3 (7.0)	
	교장·감	0 (0)	1 (6.3)	0 (0)	7 (43.8)	8 (50.0)	
교육 경력	10년이하	16 (19.3)	5 (6.0)	3 (3.6)	37 (44.6)	22 (26.5)	21.529** (8)
	11-20년	27 (25.0)	8 (7.4)	12 (11.1)	50 (46.3)	11 (10.2)	
	20년이상	14 (14.1)	14 (14.1)	7 (7.1)	36 (36.4)	28 (28.3)	
계		57 (19.7)	27 (9.3)	22 (7.6)	123 (42.4)	61 (21.0)	

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

6) 현행 근무성적평정제의 만족도

현행 근무성적평정제 및 운영전반에 대해 교사들의 만족도를 살펴본 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 현행 근무성적평정제의 만족도

구 분		매우 불공정	다소 불공정	보통	약간 공정	매우 공정	χ^2 (df)
성별	남	11 (10.0)	36 (32.7)	46 (41.8)	16 (14.5)	1 (0.9)	22.057*** (4)
	여	30 (16.7)	86 (47.8)	59 (32.8)	5 (2.8)	0 (0)	
학교급	초등	10 (11.8)	27 (31.8)	46 (54.1)	2 (2.4)	0 (0)	26.072*** (8)
	중학교	23 (17.8)	64 (49.6)	31 (24.0)	11 (8.5)	0 (0)	
	고등학교	8 (10.5)	31 (40.8)	28 (36.8)	8 (10.5)	1 (1.3)	
근무 지역	제주시	31 (15.9)	83 (42.6)	66 (33.8)	14 (7.2)	1 (0.5)	3.997 (8)
	남제주군	8 (13.6)	23 (39.0)	24 (40.7)	4 (6.8)	0 (0)	
	북제주군	2 (5.6)	16 (44.4)	15 (41.7)	3 (8.3)	0 (0)	
직위	평교사	35 (15.2)	104 (45.0)	80 (34.6)	11 (4.8)	1 (0.4)	38.141*** (8)
	보직교사	6 (14.0)	14 (32.6)	20 (46.5)	3 (7.0)	0 (0)	
	교장·감	0 (0)	4 (25.0)	5 (31.3)	7 (43.8)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	8 (9.6)	30 (36.1)	43 (51.8)	2 (2.4)	0 (0)	34.466*** (8)
	11-20년	23 (21.3)	55 (50.9)	26 (24.1)	4 (3.7)	0 (0)	
	20년이상	10 (10.1)	37 (37.4)	36 (36.4)	15 (15.2)	1 (1.0)	
계		41 (14.1)	122 (42.1)	105 (36.2)	21 (7.2)	1 (0.3)	

***p<.001

앞의 <표 IV-6>에 제시되어 있는 것과 같이 교사들은 현행 교사평가제도 및 운영 전반에 대해 불만족 한다고 응답한 비율이 56.2%, 보통이라고 응답한 비율이 36.2%, 긍정하다고 응답한 비율이 7.5% 순으로 나타났다.

성별로는 여교사가 남교사 보다 현행 교사평가제도에 대해 불만족스러워하며, 이는 성별로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=22.057$, $p<.001$). 학교급별로는 중학교 교사와 고등학교 교사들은 불공정하다고 응답한 반면, 초등교사들은 보통이다라는 응답으로, 학교별로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=26.072$, $p<.001$). 근무지역별로는 북제주군이 다른 지역보다 불공정하다라고 응답하였으나, 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직위별로는 직위가 낮을수록 불공정하다라는 응답을 하였으며, 직위별 유의미한 차이를 보였다.($\chi^2=38.141$, $p<.001$). 교육경력별로는 11~20년 교사들이 불공정하다는 응답이 높게 나타났으며, 경력별 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=34.466$, $p<.001$).

이상과 같이 여교사가 남교사 보다, 북제주군 교사가 다른 지역 교사들보다, 직위가 낮을수록, 교육경력이 승진 시기에 가까운 교사들이 현행 근무성적평정제에 운영 전반에 대해 불만족한 것으로 나타났다.

2. 교사평가체제의 구성요소

1) 교사평가체제의 평가요소

앞으로 개선될 교사평가의 평가요소 타당성에 대해 교사의 자질, 교사의 태도, 교사의 직무수행능력별에 따른 문항요소별 타당성에 대한 교사들의 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-7>과 같다.

아래의 <표 IV-7>에 제시되어 있는 것과 같이 각 평가 영역별로 대부분 높은 타당성을 보이고 있다. 교사의 자질 영역에서 설정한 3가지 평가 요소에 대해 50% 이상 타당하다고 응답하였고, 교사의 태도면에 대한 4가지 평가 요소 중 동료 교사들과의 우호·협력적인 관계 정도, 직무수행에 필요한 과업을 자발적으로 처리하는 노력도에 50% 이상 타당하다고 응답하였으나, 맡은 바 직무에 충실, 학교 경영에 대한 협조등 다른 2가지 평가요소에 대해서는 50%에 미치지 못하였다. 또, 교사의 직무 수행 능력 영역에서 특별활동 지도 계획 및 실천 의지, 각종 사무 분장 업무를 정확하게 처리하는 능력, 학부모·지역사회와의 관계 유지를 위한 노력도 등 3가지 평가요소를 제외한 학습 효과를 높이기 위한 적절한 학습 도구 및 방법 사용, 교과에 대한 전문 지식 및 수업의 질 향상을 위한 교재 연구 및 수업 연구 이행, 교재 연구 및 수업 연구를 성실하게 이행 등 9가지 평가 요소에서 50% 이상 타당하다고 긍정적으로 응답하였다.

이상과 같이 제시된 평가 요소에 대해 교사들은 타당성에 대해 긍정적으로 응답하였으며, 표에는 제시하지 않았으나, 성별, 직위별, 학교급별, 지역별, 교육경력별로 응답에 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-7> 교사평가체제의 구성 요소

영역	번호	평가요소	타당성 정도					비고
			매우 부적당	비교적 부적당	보통	비교적 적당	매우 적당	
교사의 자질	1	교직에 대한 교육적 사명감 및 교사로서의 자부심	14 (0.8)	26 (9.0)	86 (29.7)	105 (36.2)	59 (20.3)	
	2	정서적 안정과 합리적 사고로 교사의 품위 유지	10 (3.4)	24 (8.3)	89 (30.7)	114 (39.3)	53 (18.3)	
	3	교직에 관한 전문적 지식을 갖추기 위한 노력	4 (1.4)	22 (7.6)	68 (23.4)	108 (37.2)	88 (30.3)	
교사의 태도	4	맡은 바 직무 충실	5 (1.7)	38 (13.1)	101 (34.8)	106 (36.6)	38 (13.1)	
	5	학교경영에 대한 협조	7 (2.4)	38 (13.1)	101 (34.8)	106 (36.6)	38 (13.1)	
	6	동료교사들과의 우호·협력적인 관계	5 (1.7)	24 (8.3)	102 (35.2)	107 (36.9)	52 (17.9)	
	7	직무수행에 필요한 과업을 자발적으로 처리하는 노력	3 (1.0)	19 (6.6)	77 (26.6)	122 (42.1)	69 (23.8)	
교사의 직무수행능력	8	학습효과를 높이기 위한 적절한 학습도구 및 방법 사용	2 (0.7)	31 (10.7)	67 (23.1)	111 (38.3)	79 (27.2)	
	9	학생평가능력 및 결과활용능력	3 (1.0)	30 (10.3)	93 (32.1)	112 (38.6)	52 (17.9)	
	10	학생평가 결과의 정리 및 교과지도 개선 노력	5 (1.7)	22 (7.6)	78 (26.9)	112 (38.2)	73 (25.2)	
	11	교과에 대한 전문지식 및 수업의 질 향상을 위한 교재연구 및 수업연구 이행	5 (1.7)	30 (10.3)	52 (17.9)	115 (39.7)	88 (30.0)	
	12	학생들의 학업 성취수준 향상 노력	2 (0.7)	30 (10.3)	79 (27.2)	114 (39.3)	65 (22.4)	
	13	생활지도에 대한 실천	2 (0.7)	24 (8.3)	84 (29.0)	111 (38.3)	69 (23.8)	
	14	기본 생활습관 및 예절교육, 안전교육, 건강지도에 대한 열의	3 (1.0)	31 (10.7)	89 (30.7)	98 (33.8)	69 (23.8)	
	15	특별활동 지도 계획 및 실천 의지	3 (1.0)	38 (13.1)	144 (49.8)	84 (29.1)	20 (6.9)	
	16	학급업무를 정확하게 처리하는 능력	3 (1.0)	30 (10.3)	88 (30.3)	124 (42.8)	45 (15.5)	
	17	능률적이고 창의적인 학급경영 노력	3 (1.0)	25 (8.6)	83 (28.6)	120 (41.4)	59 (20.3)	
	18	교재연구 및 수업 연구를 성실하게 이행	3 (1.0)	14 (4.8)	74 (25.5)	123 (42.4)	76 (26.2)	
	19	각종 사무 분장 업무를 정확하게 처리하는 능력	1 (0.3)	36 (12.4)	115 (39.7)	103 (35.5)	35 (12.1)	
20	학부모, 지역사회와의 관계유지를 위한 노력	12 (4.1)	57 (19.7)	138 (47.6)	62 (21.4)	21 (7.2)		

2) 교사평가 시 중요시해야 할 영역

앞으로 개선될 교사평가에서 가장 중요시해야 할 영역에 대해 교사들의 응답을 살펴

본 결과는 <표 IV-8>과 같다.

아래의 <표 IV-8>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가 시 중요 시 해야 할 영역으로 교사의 자질 및 태도로 응답한 비율이 47.9%, 교과 지도면이라고 응답한 비율이 38.3%를 차지하였으며, 생활·특별 활동면으로 응답한 비율이 12.4%, 학부모 및 지역사회 기여도로 응답한 비율이 1.0%, 행정사무 능력면이라고 응답한 비율이 0.3% 순으로 나타났다.

<표 IV-8> 교사평가 목적

구 분		교사의 태도·자질면	교과 지도면	생활·특별 활동면	행정사무 능력	학부모·지 역사회기여	χ^2 (df)
성별	남	56 (50.9)	40 (36.4)	12 (10.9)	0 (0)	2 (1.8)	1.068 (3)
	여	83 (46.1)	71 (39.4)	24 (13.3)	0 (0)	2 (1.1)	
학교급	초등	35 (41.2)	31 (36.5)	19 (22.4)	0 (0)	0 (0)	15.563* (8)
	중학교	63 (48.8)	53 (41.1)	11 (8.5)	1 (0.8)	1 (0.8)	
	고등학교	41 (53.9)	27 (35.5)	6 (7.9)	0 (0)	2 (2.6)	
근무 지역	제주시	90 (46.2)	80 (41.0)	22 (11.3)	0 (0)	3 (1.5)	18.123* (8)
	남제주군	37 (62.7)	14 (23.7)	8 (13.6)	0 (0)	0 (0)	
	북제주군	12 (33.3)	17 (47.2)	6 (16.7)	1 (2.8)	0 (0)	
직위	평교사	111 (48.1)	87 (37.7)	30 (13.0)	1 (.4)	2 (.9)	1.948 (8)
	보직교사	20 (46.5)	17 (39.5)	5 (11.6)	0 (0)	1 (2.3)	
	교장·감	8 (50.0)	7 (43.8)	1 (6.3)	0 (0)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	40 (48.2)	26 (31.3)	17 (20.5)	0 (0)	0 (0)	12.962 (8)
	11-20년	47 (43.5)	47 (43.5)	12 (11.1)	1 (.9)	1 (.9)	
	20년이상	52 (52.5)	38 (38.4)	7 (7.1)	0 (0)	2 (2.0)	
계		139 (47.9)	111 (38.3)	36 (12.4)	1 (.3)	3 (1.0)	

*p<.05

학교급별로는 초등학교보다는 중학교 교사가, 중학교 교사보다는 고등학교 교사들이

교사의 태도나 자질면으로 응답하였고, 이는 학교급별 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=15.563$, $p<.05$). 근무지역별로는 제주시와 남제주군은 교사의 자질 및 태도면으로 높게 응답하였고, 북제주군에서는 교과지도 면으로 높게 응답하였고, 이는 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=18.123$, $p<.05$). 성별, 직위별, 교육경력별로는 모두 교사의 태도와 자질면으로 응답하였고, 이는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사평가의 중요한 영역으로는 교사의 자질이나 태도면, 교과지도 면 순으로 높게 응답하고 있다.

3. 교사평가 목적 선행조건에 대한 인식

1) 현재 시범 운영 중인 교사평가시안에 대한 관심도

현재 시범 운영 중인 교사평가 시안에 대한 관심도는 <표 IV-9>와 같다.

아래의 <표 IV-9>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가 시안에 대한 관심도가 보통이라고 응답한 비율이 44.5%, 관심을 갖고 있다고 응답한 비율이 30.7%, 관심이 없다고 응답한 비율이 24.9%로 나타났다.



<표 IV-9> 현재 진행 중인 교사평가 시안에 대한 관심도

구 분		관심이 전혀없다	관심이 거의없다	보통	약간 관심높다	매우 관심높다	χ^2 (df)
성별	남	8 (7.3)	18 (16.4)	53 (48.2)	26 (23.6)	5 (4.5)	3.222 (4)
	여	11 (6.1)	35 (19.4)	76 (42.2)	41 (22.8)	17 (9.4)	
학교급	초등	7 (8.2)	20 (23.5)	28 (32.9)	28 (32.9)	2 (2.4)	21.277** (8)
	중학교	7 (5.4)	25 (19.4)	56 (43.4)	28 (21.7)	13 (10.1)	
	고등학교	5 (6.6)	8 (10.5)	45 (59.2)	11 (14.5)	7 (9.2)	
근무 지역	제주시	12 (6.2)	42 (21.5)	86 (44.1)	42 (21.5)	13 (6.7)	9.109 (8)
	남제주군	3 (5.1)	7 (11.9)	29 (49.2)	13 (22.0)	7 (11.9)	
	북제주군	4 (11.1)	4 (11.1)	14 (38.9)	12 (33.3)	2 (5.6)	

직위	평교사	16 (6.9)	45 (19.5)	106 (45.9)	48 (20.8)	16 (6.9)	12,167 (8)
	보직교사	2 (4.7)	6 (14.0)	18 (41.9)	15 (34.9)	2 (4.7)	
	교장·감	1 (6.3)	2 (12.5)	5 (31.3)	4 (25.0)	4 (25.0)	
교육 경력	10년이하	5 (6.0)	16 (19.3)	37 (44.6)	19 (22.9)	6 (7.2)	1,231 (8)
	11-20년	8 (7.4)	18 (16.7)	51 (47.2)	23 (21.3)	8 (7.4)	
	20년이상	6 (6.1)	19 (19.2)	41 (41.4)	25 (25.3)	8 (8.1)	
계		19 (6.6)	53 (18.3)	129 (44.5)	67 (23.1)	22 (7.6)	

**p<.01

학교급별로는 초등학교 교사들이 타학교 교사들보다 더욱 관심을 갖고 있고, 이는 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=21.277$, $p<.01$). 성별, 근무지역별, 직위별, 교육경력별로는 응답에 유의미한 차이를 보이지는 않았다.

이상과 같이 현재 시범 시행 중인 교사평가시안에 대한 교사들의 관심도는 초등학교 교사가, 제주시 지역 교사가, 교장·교감이 관심을 보였고 대부분의 교사들에게는 호응을 받지 못하여 보통이라는 응답으로 나타났다.

2) 교사평가가 정착되기 위한 선행조건

교사평가제 정착을 위한 선행조건으로 교사들의 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-10>과 같다.

아래의 <표 IV-10>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가 시안에 대한 관심도가 보통이라고 응답한 비율이 44.5%, 관심을 갖고 있다고 응답한 비율이 30.7%, 관심이 없다고 응답한 비율이 24.9%로 나타났다.

교사평가 정착을 위한 선행조건으로 교사평가기준의 공정성·신뢰성·객관성을 확보해야 한다고 응답한 교사의 비율이 68.3%를 차지하였으며, 평가문화의 정착으로 응답한 교사의 비율이 18.6%, 의사소통의 참여제도 마련으로 응답한 교사의 비율이 10.0%, 학교조직의 합리화로 응답한 교사가 3.1% 순으로 나타났다.

성별로나 학교급별, 근무지역별, 직급별, 경력별 모두가 고른 분포로 모두가 교사의

평가기준의 공정성과 신뢰성·객관성 확보로 응답하고 있고, 이는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사평가를 실시하기 전에 교사의 평가기준의 공정성과 신뢰성·객관성을 확보해야 한다고 응답하였고, 그 다음으로는 평가문화정착으로 응답하고 있다.

<표 IV-10> 교사평가가 정착되기 위한 선행조건

구 분		평가기준의공 정성·신뢰성· 객관성 확보	평가문화 정착	의사소통의 참여제도 마련	학교조직의 합리화	χ^2 (df)
성별	남	74 (67.3)	21 (19.1)	14 (12.7)	1 (.9)	4.115 (3)
	여	124 (68.9)	33 (18.3)	15 (8.3)	8 (4.4)	
학교급	초등	51 (60.0)	24 (28.2)	6 (7.1)	4 (4.7)	10.759 (6)
	중학교	94 (72.9)	16 (12.4)	15 (11.6)	4 (3.1)	
	고등학교	53 (69.7)	14 (18.4)	8 (10.5)	1 (1.3)	
근무 지역	제주시	137 (70.3)	37 (19.0)	15 (7.7)	6 (3.1)	3.844 (6)
	남제주군	38 (64.4)	11 (18.6)	8 (13.6)	2 (3.4)	
	북제주군	23 (63.9)	6 (16.7)	6 (16.7)	1 (2.8)	
직위	평교사	162 (70.1)	41 (17.7)	19 (8.2)	9 (3.9)	12.317 (6)
	보직교사	27 (62.8)	7 (16.3)	9 (20.9)	0 (0)	
	교장·감	9 (56.3)	6 (37.5)	1 (6.3)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	51 (61.4)	20 (24.1)	9 (10.8)	3 (3.6)	5.584 (6)
	11-20년	82 (75.9)	15 (13.9)	8 (7.4)	3 (2.8)	
	20년이상	65 (65.7)	19 (19.2)	12 (12.1)	3 (3.0)	
계		198 (68.3)	54 (18.6)	29 (10.0)	9 (3.1)	

3) 교사평가실시 전 보완조치

교사평가를 실시하기 전 선행되어야 할 보완조치에 대해 교사들의 응답을 살펴본 결

과는 <표 IV-11>과 같다.

아래의 <표 IV-11>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가를 실시하기 전에 우선적으로 교사의 직무수행 기준을 법제화해야 한다고 응답한 비율이 32.1%, 교장·교감 보직제라고 비율이 24.5%, 학교·학급 자율성 보장이라고 응답한 비율이 21.7%, 평가결과 활용 여부 제도화라고 응답한 비율이 11.7%, 활동실적이라고 응답한 비율이 10.0% 순으로 나타났다.

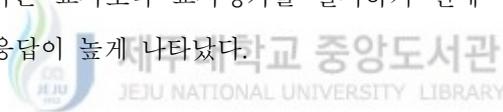
<표 IV-11> 교사평가 실시 전 보완조치

구 분		교장·교감 보직제 실시	교사의 직무수행 기준법제화	활동실적	학교·학급경 영의 자율성 보장	평가결과 활용여부 제도화	χ^2 (df)
성별	남	29 (26.4)	35 (31.8)	18 (16.4)	18 (16.4)	10 (9.1)	10.829* (4)
	여	42 (23.3)	58 (32.2)	11 (6.1)	45 (25.0)	24 (13.3)	
학교급	초등	17 (20.0)	25 (29.4)	4 (4.7)	31 (36.5)	8 (9.4)	19.240* (8)
	중학교	36 (27.9)	40 (31.0)	14 (10.9)	21 (16.3)	18 (14.0)	
	고등학교	18 (23.7)	28 (36.8)	11 (14.5)	11 (14.5)	8 (10.5)	
근무 지역	제주시	55 (28.2)	54 (27.7)	21 (10.8)	41 (21.0)	24 (12.3)	10.493 (8)
	남제주군	11 (18.6)	23 (39.0)	7 (11.9)	13 (22.0)	5 (8.5)	
	북제주군	5 (13.9)	16 (44.4)	1 (2.8)	9 (25.0)	5 (13.9)	
직위	평교사	63 (27.3)	72 (31.2)	14 (6.1)	54 (23.4)	28 (12.1)	28.173*** (8)
	보직교사	7 (16.3)	13 (30.2)	12 (27.9)	8 (18.6)	3 (7.0)	
	교장·감	1 (6.3)	8 (50.0)	3 (18.8)	1 (6.3)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	18 (21.7)	30 (36.1)	3 (3.6)	26 (31.3)	6 (7.2)	26.747*** (8)
	11-20년	35 (32.4)	29 (26.9)	7 (6.5)	21 (19.4)	16 (14.8)	
	20년이상	18 (18.2)	34 (34.3)	19 (19.2)	16 (16.2)	12 (12.1)	
계		71 (24.5)	93 (32.1)	29 (10.0)	63 (21.7)	34 (11.7)	

*p<.05, ***p<.001

성별로는 남교사나 여교사 모두 교사의 직무수행 기준 법제화로 응답하였으며, 이는 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=10.829$, $p<.05$). 학교급별로는 고등학교 교사와 중학교 교사는 교사의 직무수행 기준 법제화로 응답하였으나, 초등학교 교사들은 학교·학급경영의 자율성 보강으로 응답하였으며, 학급별에 따라 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=19.240$, $p<.05$). 근무지역별로는 제주시는 교장·교감 보직제가 선행되어야 한다고 응답하는 교사가 많았으며, 북제주군과 남제주군은 교사의 직무수행 기준 법제화로 응답하였으나, 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직위별로는 평교사나 보직교사보다 교장·교감에서의 직무수행 기준 법제화를 선행되어야 할 조건으로 높게 응답하였으며, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=28.173$, $p<.001$). 교육경력별로는 11~20년 사이의 교사들이 교장·교감 보직제가 선행되어야 한다는 응답에 높게 나타났고, 그 외 교사들은 교사의 직무수행 기준 법제화로 응답하였으며, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=26.747$, $p<.001$).

이상과 같이 교사평가를 실시하기 전의 보완조치로는 남교사와 중·고등학교 교사는 교사의 직무 수행기준 법제화 마련이 선행되어야 한다고 응답하였으나, 초등학교 교사들은 학교·학급경영의 자율성 보강으로 응답하였으며, 교장·교감과 교직경력 11~20년 이상인 교사는 다른 교사보다 교사평가를 실시하기 전에 직무수행 기준 법제화가 선행되어야 한다는 응답이 높게 나타났다.



4) 교사평가 실시 시 고려되어야 할 평가기준

교사평가 실시 시 고려되어야 할 평가기준에 대해 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-12>와 같다.

아래의 <표 IV-12>에 제시되어 있는 것과 같이 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련이라고 응답한 비율이 42.4%로 가장 높았고, 평가기준을 구체적으로 규정해야 한다고 응답한 비율이 29.7%, 구체적인 평가요소 및 척도설정이라고 응답한 비율이 23.1%, 평정요소에 따른 배점 재조정이라고 응답한 비율이 4.8% 순으로 나타났다.

성별로는 여교사가 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련을 고려되어야 할 평가기준으로 보고 있고, 남교사인 경우는 평가기준을 구체적으로 규정하는 것이나 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련은 비슷하게 응답하는 것으로 나타났으며, 이는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 급별이 올라갈수록 응답의 정도가 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련에 응답이 낮게 나타나며, 이는 유의미

한 차이를 보이지는 않았다. 근무지역별로도 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 직위별로는 직위가 올라갈수록 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련요소로 응답이 높게 나타났으나, 직위별에 따라 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 평교사와 보직교사인 경우는 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련과 평가기준을 구체적으로 규정하는 것이라는 응답에 높게 나타내고 있으며, 이는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-12> 교사평가 실시 시 고려되어야 할 평가기준

구 분		구체적인 평가요소 및 척도설정	평가기준 구체적으로 규정	전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소마련	평정요소에 따른 배점 재조정	χ^2 (df)
성별	남	25 (22.7)	37 (33.6)	41 (37.3)	7 (6.4)	2.929 (3)
	여	42 (23.3)	49 (27.2)	82 (45.6)	7 (3.9)	
학교급	초등	20 (23.5)	21 (24.7)	43 (50.6)	1 (1.2)	7.245 (6)
	중학교	27 (20.9)	41 (31.8)	52 (40.3)	9 (7.0)	
	고등학교	20 (26.3)	24 (31.6)	28 (36.8)	4 (5.3)	
근무 지역	제주시	46 (23.6)	64 (32.8)	74 (37.9)	11 (5.6)	8.353 (6)
	남제주군	16 (27.1)	13 (22.0)	29 (49.2)	1 (1.7)	
	북제주군	5 (13.9)	9 (25.0)	20 (55.6)	2 (5.6)	
직위	평교사	56 (24.2)	69 (29.9)	96 (41.6)	10 (4.3)	2.768 (6)
	보직교사	8 (18.6)	14 (32.6)	18 (41.9)	3 (7.0)	
	교장·감	3 (18.8)	3 (18.8)	9 (56.3)	1 (6.3)	
교육 경력	10년이하	23 (27.7)	20 (24.1)	40 (48.2)	0 (0)	11.866 (6)
	11-20년	18 (16.7)	38 (35.2)	45 (41.7)	7 (6.5)	
	20년이상	26 (26.3)	28 (28.3)	38 (38.4)	7 (7.1)	
계		67 (23.1)	86 (29.7)	123 (42.4)	14 (4.8)	

교육경력별로는 경력이 낮을수록 평가기준 구체적으로 규정과 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련이라는 응답이 높았고, 교육경력이 높을수록 평가기준이 구

체적으로 규정되어야 한다는 응답이 있었으나 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 교사평가실시 시 고려되어야 할 평가기준에 대한 교사들의 응답으로는 직급이 낮을수록 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련이라는 응답이 높게 나타났고 그 다음으로는 평가기준이 구체적으로 규정되어야 한다는 응답으로 나타났다.

5) 교사평가 실시의 목적

교사평가실시의 목적에 대하여 교사들의 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 교사평가실시 목적

구 분		인사자료로	교사의 수업전문성 신장	전문적 자질 향상	재교육 근무수행 개선자료	성과급· 보수지급 자료	χ^2 (df)
성별	남	4 (3.6)	56 (50.9)	44 (40.0)	5 (4.5)	1 (0.9)	5.231 (4)
	여	1 (0.6)	107 (59.4)	63 (35.0)	8 (4.4)	1 (0.6)	
학교급	초등	1 (1.2)	47 (55.3)	33 (38.8)	4 (4.7)	0 (0)	8.134 (8)
	중학교	3 (2.3)	78 (60.5)	43 (33.3)	5 (3.9)	0 (0)	
	고등학교	1 (1.3)	38 (50.0)	31 (40.8)	4 (5.3)	2 (2.6)	
근무 지역	제주시	3 (1.5)	115 (59.0)	67 (34.4)	9 (4.6)	1 (.5)	4.405 (8)
	남제주군	1 (1.7)	28 (47.5)	27 (45.8)	2 (3.4)	1 (1.7)	
	북제주군	1 (2.8)	20 (55.6)	13 (36.1)	2 (5.6)	0 (0)	
직위	평교사	5 (2.2)	135 (58.4)	81 (35.1)	8 (3.5)	2 (0.9)	16.148* (8)
	보직교사	0 (0)	16 (37.2)	24 (55.8)	3 (7.0)	0 (0)	
	교장·감	0 (0)	12 (75.0)	2 (12.5)	2 (12.5)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	1 (1.2)	46 (55.4)	32 (38.6)	3 (3.6)	1 (1.2)	7.320 (8)
	11-20년	1 (.9)	68 (63.0)	36 (33.3)	3 (2.8)	0 (0)	
	20년이상	3 (3.0)	49 (49.5)	39 (39.4)	7 (7.1)	1 (1.0)	
계		5 (1.7)	163 (56.2)	107 (36.9)	13 (4.5)	2 (.7)	

*p<.05

앞의 <표 IV-13>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가의 목적이 교사의 수업전문성 신장이라고 응답한 비율이 56.2%, 전문적 자질 향상이라고 응답한 비율이 36.9%, 재교육 및 근무 수행 개선자료로 활용되어야 한다고 응답한 비율이 4.5%, 인사자료로 활용되어야 한다고 응답한 비율이 1.7%, 성과급·보수지급자료로 응답한 비율이 0.7% 순으로 나타났다.

직위별로는 평교사와 교장·교감은 교사의 전문성 신장을 목적으로 응답하고 있고, 보직교사는 전문적 자질향상을 목적으로 응답하고 있어 유의미한 차이를 나타내고 있다 ($\chi^2=16.148$, $p<0.5$). 성별, 학교급별, 근무지역별, 교육경력별로는 교사의 수업전문성 신장을 목적으로 한다는 응답이 가장 높고, 다음으로는 전문적 자질향상과 재교육 근무수행 개선자료 순으로 응답하여, 이는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가는 교사의 수업전문성 신장을 위한 자료로 활용되어야 한다고 응답하였다.

4. 교사평가주체 및 활용에 대한 인식

1) 교사평가 형태



교사평가의 형태에 대하여 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-14>와 같다.

아래의 <표 IV-14>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가 형태로는 절대평가 방식이라고 응답한 비율이 53.8%, 절대평가와 상대평가를 병행하는 형태로 응답한 교사의 비율이 25.2%, 상대평가적용 후 학교별 다른 비율로 적용하는 형태로 응답한 비율이 18.3%, 상대평가 형태로 응답한 비율이 2.8%로 나타났다.

성별로는 여교사와 남교사보다 교사평가 형태를 절대평가로 응답하는 경우가 높아 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=11.239$, $p<.01$). 학교급별로는 초등학교 교사들이 타학교들보다 절대평가로 응답하는 교사가 많은 것으로 나타났으나 유의미한 차이는 보이지 않았다. 근무지역별로는 제주시 교사가, 남제주군 교사, 북제주군 교사보다 절대평가 형태를 적용해야한다는 응답을 나타냈으나 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직위별로는 보직교사가 두드러지게 절대평가를 응답하는 것으로 나타났으나 유의미한 차이는 보이지 않았다. 교육경력별로는 20년 이상의 교사가 교사평가 형태를 절대평가방식으로 응답하는

것으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가는 교사의 수업전문성 신장을 위한 자료로 활용되어야 한다고 응답하였으며, 여교사와 중학교교사, 교장·교감, 그리고 교직경력이 11~20년 이상인 교사가 다른 교사보다 교사평가는 교사의 수업전문성 신장을 위한 자료로 활용되어야 한다고 응답하였다.

<표 IV-14> 교사평가 형태

구 분		상대평가	상대평가 적 용 후 학교별 다른 비율	절대평가	절대평가와 상대평가병 행	χ^2 (df)
성별	남	5 (4.5)	29 (26.4)	49 (44.5)	27 (24.5)	11.239** (3)
	여	3 (1.7)	24 (13.3)	107 (59.4)	46 (25.6)	
학교급	초등	2 (2.4)	12 (14.1)	48 (56.5)	23 (27.1)	4.154 (6)
	중학교	2 (1.6)	27 (20.9)	69 (53.5)	31 (24.0)	
	고등학교	4 (5.3)	14 (18.4)	39 (51.3)	19 (25.0)	
근무 지역	제주시	6 (3.1)	34 (17.4)	108 (55.4)	47 (24.1)	4.099 (6)
	남제주군	2 (3.4)	12 (20.3)	32 (54.2)	13 (22.0)	
	북제주군	0 (0)	7 (19.4)	16 (44.4)	13 (36.1)	
직위	평교사	5 (2.2)	43 (18.6)	121 (52.4)	62 (26.8)	8.068 (6)
	보직교사	3 (7.0)	5 (11.6)	27 (62.8)	8 (18.6)	
	교장·감	0 (0)	5 (31.3)	8 (50.0)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	2 (2.4)	13 (15.7)	43 (51.8)	25 (30.1)	3.411 (6)
	11~20년	2 (1.9)	21 (19.4)	57 (52.8)	28 (25.9)	
	20년이상	4 (4.0)	19 (19.2)	56 (56.6)	20 (20.2)	
계		8 (2.8)	53 (18.3)	156 (53.8)	73 (25.2)	

**p<.01

2) 교사평가의 바람직한 평정자

교사평가의 평정자에 대한 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 교사평가의 바람직한 평정자

구 분		교장+교감 +본인	교장+교감 +본인+동 료교사	교장+교 감+본인+ 학생	교장+교 감+본인+ 학생+학 부모	교사평가 위원회	χ^2 (df)
성별	남	15 (13.6)	62 (56.4)	11 (10.0)	6 (5.5)	16 (14.5)	9.082 (4)
	여	42 (23.3)	72 (40.0)	29 (16.1)	10 (5.6)	27 (15.0)	
학교급	초등	28 (32.9)	29 (34.1)	17 (20.0)	3 (3.5)	8 (9.4)	25.955*** (8)
	중학교	21 (16.3)	69 (53.5)	10 (7.8)	7 (5.4)	22 (17.1)	
	고등학교	8 (10.5)	36 (47.4)	13 (17.1)	6 (7.9)	13 (17.1)	
근무 지역	제주시	41 (21.0)	81 (41.5)	30 (15.4)	8 (4.1)	35 (17.9)	15.973* (8)
	남제주군	10 (16.9)	36 (61.0)	7 (11.9)	3 (5.1)	3 (5.1)	
	북제주군	6 (16.7)	17 (47.2)	3 (8.3)	5 (13.9)	5 (13.9)	
직위	평교사	47 (20.3)	107 (46.3)	34 (14.7)	9 (3.9)	34 (14.7)	7.979 (8)
	보직교사	7 (16.3)	20 (46.5)	4 (9.3)	6 (14.0)	6 (14.0)	
	교장·감	3 (18.8)	7 (43.8)	2 (12.5)	1 (6.3)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	21 (25.3)	32 (38.6)	17 (20.5)	4 (4.8)	9 (10.8)	12.899 (8)
	11-20년	21 (19.4)	55 (50.9)	12 (11.1)	3 (2.8)	17 (15.7)	
	20년이상	15 (15.2)	47 (47.5)	11 (11.1)	9 (9.1)	17 (17.2)	
계		57 (19.7)	134 (46.2)	40 (13.8)	16 (5.5)	43 (14.8)	

*p<.05, ***p<.001

앞의 <표 IV-15>에 제시되어 있는 것과 같이 교장+교감+본인+동료교사로 응답한 교사의 비율이 46.2%, 교장+교감+본인이라고 응답한 교사의 비율이 19.7%, 교사평가위원회 구성으로의 평가라도 응답한 교사의 비율이 14.8%, 교장+교감+본인+학생으로 응답한 비

율이 13.8%, 교장+교감+본인+학생+학부모로 응답한 비율이 5.5%순으로 나타났다.

성별로는 여교사보다 남교사가 교장+교감+본인+동료교사의 구성으로 교사평가를 실시해야 한다는 응답이 높았으나 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 학교급별로는 중학교 교사들이 타학교 교사들보다 더욱 교장+교감+본인+동료교사의 구성으로 교사평가가 이루어져야 한다는 응답을 나타내어 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=25.955$, $p<.001$). 근무지역별로는 남제주군 지역교사들이 타지역교사들보다 교장+교감+본인+동료교사의 구성으로 교사평가를 실시해야 한다는 응답이 높아 유의미한 차이를 나타냈다($\chi^2=15.973$, $p<.05$). 직위별로는 모든 교사들의 직위와는 상관없이 고른 응답을 보여 유의미한 분포는 나타나지 않았다. 교육경력별로는 10년 이하의 교사들의 응답은 교장+교감+본인이나 교장+교감+본인+동료교사의 평가의 비슷하게 응답하였고, 그 외는 모두가 교장+교감+본인+동료교사의 평정자이기를 응답하는 것으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가의 평정자는 교장+교감+본인+동료교사로 응답하는 것으로 여교사보다는 남교사가, 교육경력은 11~20년 교사들의 응답이 두드러지게 나타났다.

3) 교사평가위원회의 참여 범위

교사평가위원회의 참여 범위에 대한 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 교사평가위원회에 참여 범위

구 분		교장·교감	부장교사	동료교사대표	학부모	학생	교육전문가
성별	남	67 (27.35)	59 (24.8)	25 (34.69)	21 (8.51)	13 (5.31)	0 (0)
	여	93 (24.22)	95 (24.74)	151 (39.32)	22 (5.73)	23 (5.99)	0 (0)
계		160 (25.44)	154 (24.48)	236 (37.52)	43 (6.84)	36 (5.72)	0 (0)

앞의 <표 IV-16>에 제시되어 있는 것과 같이 학교단위 교사평가위원회 설치·운영 시 평가위원으로 동료교사 대표가 참여해야 한다고 응답한 교사의 비율이 37.52%로 가장 많았고, 다음으로 교장·교감이라고 응답한 교사의 비율이 25.44%, 부장교사 24.48%,

학부모 대표 6.84%, 학생 대표 비율이 5.72% 순으로 나타났다. 따라서 학교단위 교사평가 위원회 설치·운영 시 평가위원으로 교사대표가 참여해야 한다고 응답하는 교사가 많음을 알 수 있다.

4) 교사평가능력 증진을 위한 평가자의 전문교육의 필요성 여부

교사평가능력 증진을 위한 평가자의 전문교육의 필요성에 대한 교사들이 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 교사평가능력 증진을 위한 평가자의 전문교육의 필요성

구 분		전혀필요 하지않다	거의필요 하지않다	보통	약간필요	매우필요	χ^2 (df)
성별	남	2 (1.8)	10 (9.1)	18 (16.4)	33 (30.0)	47 (42.7)	10.504* (4)
	여	4 (2.2)	5 (2.8)	16 (8.9)	57 (31.7)	98 (54.4)	
학교급	초등	0 (0)	4 (4.7)	8 (9.4)	20 (23.5)	53 (62.4)	17.769* (8)
	중학교	4 (3.1)	7 (5.4)	10 (7.8)	44 (34.1)	64 (49.6)	
	고등학교	2 (2.6)	4 (5.3)	16 (21.1)	26 (34.2)	28 (36.8)	
근무 지역	제주시	4 (2.1)	15 (7.7)	23 (11.8)	62 (31.8)	91 (46.7)	20.812** (8)
	남제주군	2 (3.4)	0 (0)	11 (18.6)	19 (32.2)	27 (45.8)	
	북제주군	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (25.0)	27 (75.0)	
직위	평교사	5 (2.2)	10 (4.3)	26 (11.3)	69 (29.9)	121 (52.4)	9.790 (8)
	보직교사	1 (2.3)	4 (9.3)	8 (18.6)	16 (37.2)	14 (32.6)	
	교장·감	0 (0)	1 (6.3)	0 (0)	5 (31.3)	10 (62.5)	
교육 경력	10년이하	1 (1.2)	3 (3.6)	10 (12.0)	21 (25.3)	48 (57.8)	6.747 (8)
	11-20년	2 (1.9)	4 (3.7)	11 (10.2)	38 (35.2)	53 (49.1)	
	20년이상	3 (3.0)	8 (8.1)	13 (13.1)	31 (31.3)	4 (44.4)	
계		6 (2.1)	15 (5.2)	34 (11.7)	90 (31.0)	145 (50.0)	

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

앞의 <표 IV-17>에 제시되어 있는 것과 같이 평가자의 전문 교육의 필요성 여부에 대해 필요하다고 응답한 비율이 81.0%, 보통이다라고 응답한 교사의 비율이 11.7%, 필요하지 않다고 응답한 교사의 비율이 7.3% 순으로 나타났다. 성별로는 여교사가 남교사보다 더욱 필요하다고 응답하여 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=10.504$, $p<.05$). 학교급별로는 초등학교 교사들이 중학교 교사들이나 고등학교 교사들보다 더욱 필요하다는 응답을 보여 유의미한 차이를 나타냈다($\chi^2=17.769$, $p<.05$). 근무지역별로는 북제주군이 타지역에 비해 월등하게 필요성을 응답하고 있어 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=20.812$, $p<.01$). 직위별로도 보직교사가 약간 필요하다는 응답으로 타직급의 교사들과는 다른 응답을 하고 있었지만 유의미한 차이는 없었다. 교육경력별로는 경력이 낮을수록 평가자의 전문교육의 필요성에 대한 응답이 두드러지게 높은 응답을 보였지만 유의미한 차이를 보이지는 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가능력 증진을 위한 평가자의 전문교육의 필요하다고 응답하였으며, 성별로는 남교사보다는 여교사가, 교육경력별로는 경력이 낮을수록, 지역별로는 북제주군 교사들이 필요성이 높게 나타났고, 학교급별로는 초등학교에서 응답이 높게 나타나 차이를 보였다.



5) 교사평가 주기

교사평가 주기에 대한 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-18>과 같다.

아래의 <표 IV-18>에 제시되어 있는 것과 같이 교사평가의 주기를 20년을 기준으로 20년 이하의 교사에게는 3년마다 주기로 평가하고 20년 이상의 교사에게는 5년마다 평가하는 것으로 응답한 교사의 비율이 42.1%로 가장 높고, 경력 5년을 기준으로 3년마다 실시해야 한다고 응답한 교사의 비율이 23.1%, 경력 3년을 기준으로 3년마다 실시하는 경우로 응답한 교사의 비율이 20.3%, 전교사가 매년 실시하는 것으로 응답한 교사의 비율이 14.5% 순으로 나타났다.

성별로는 여교사는 20년 기준으로 3년마다, 5년마다 교사평가를 실시하는 것으로 응답하였고, 남교사는 여교사보다는 응답의 정도가 낮아 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=16.969$, $p<.001$). 학교급별로는 중학교 교사들은 교사평가 주기를 고등학교 교사들은 매년 실시하기를 원한다든가 경력 5년을 주기로 교사평가를 해야한다는 응답을 보여주

기도 하여 유의미한 차이가 나타났다($\chi^2=14.468$, $p<.05$). 직위별로는 교장·교감은 매년 실시를 응답하는 반면, 평교사와 보직교사는 20년을 주기로 3년, 5년마다 실시를 응답하고 있어 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=26.891$, $p<.001$). 교육경력별로는 교육경력 11~20년 교사들은 경력 20년을 기준으로 3년, 5년마다 교사평가를 실시하는 것으로 응답하고 있어 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=12.837$, $p<.01$). 이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가 주기를 20년 기준으로 3년마다, 5년마다 실시를 응답하고 있고 교장~교감을 매년 실시를 응답하고 있어 유의미한 차이를 보였다.

<표 IV-18> 교사평가 주기

구 분		전교사 매년 실시	경력3년 기준으로 3년마다 실시	경력5년 기준으로 3년마다 실시	경력20년 기준으로 3년, 5년 실시	χ^2 (df)
성별	남	27 (24.5)	15 (13.6)	26 (23.6)	42 (38.2)	16.969*** (3)
	여	15 (8.3)	44 (24.4)	41 (22.8)	80 (44.4)	
학교급	초등	7 (8.2)	23 (27.1)	24 (28.2)	31 (36.5)	14.468* (6)
	중학교	17 (13.2)	23 (17.8)	25 (19.4)	64 (49.6)	
	고등학교	18 (23.7)	13 (17.1)	18 (23.7)	27 (35.5)	
근무 지역	제주시	22 (11.3)	37 (19.0)	47 (24.1)	89 (45.6)	12.146 (6)
	남제주군	9 (15.3)	16 (27.1)	14 (23.7)	20 (33.9)	
	북제주군	11 (30.6)	6 (16.7)	6 (16.7)	13 (36.1)	
직위	평교사	27 (11.7)	50 (21.6)	52 (22.5)	102 (44.2)	26.891*** (6)
	보직교사	6 (14.0)	7 (16.3)	11 (25.6)	19 (44.2)	
	교장·감	9 (56.3)	2 (12.5)	4 (25.0)	1 (6.3)	
교육 경력	10년이하	10 (12.0)	25 (30.1)	22 (26.5)	26 (31.3)	12.837* (6)
	11-20년	13 (12.0)	18 (16.7)	22 (20.4)	55 (50.9)	
	20년이상	19 (19.2)	16 (16.2)	23 (23.2)	41 (41.4)	
계		42 (14.5)	59 (20.3)	67 (23.1)	122 (42.1)	

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

6) 교사평가 결과 활용(인센티브 및 재교육) 실시 시 반영 기간

앞으로 교사평가 결과 활용을 실시 할 경우 반영 기간에 대한 교사들의 응답을 살펴본 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 교사평가 결과 활용(인센티브 및 재교육) 시 반영 기간

구 분		1년간	3년 내의 결과누적	10년단위로	영역에 따라조절	χ^2 (df)
성별	남	18 (16.4)	48 (43.6)	19 (17.3)	25 (22.7)	10.732* (3)
	여	29 (16.1)	91 (50.6)	10 (5.6)	50 (27.8)	
학교급	초등	17 (20.0)	43 (50.6)	6 (7.1)	19 (22.4)	3.352 (6)
	중학교	18 (14.0)	59 (45.7)	15 (11.6)	37 (28.7)	
	고등학교	12 (15.8)	37 (48.7)	8 (10.5)	19 (25.0)	
근무 지역	제주시	33 (16.9)	82 (42.1)	24 (12.3)	56 (28.7)	11.121 (6)
	남제주군	9 (15.3)	34 (57.6)	2 (3.4)	14 (23.7)	
	북제주군	5 (13.9)	23 (63.9)	3 (8.3)	5 (13.9)	
직위	평교사	40 (17.3)	106 (45.9)	19 (8.2)	66 (28.6)	17.399** (6)
	보직교사	3 (7.0)	24 (55.8)	10 (23.3)	6 (14.0)	
	교장·감	4 (25.0)	9 (56.3)	0 (0)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	16 (19.3)	46 (55.4)	4 (4.8)	17 (20.5)	7.400 (6)
	11-20년	17 (15.7)	49 (45.4)	11 (10.2)	31 (28.7)	
	20년이상	14 (14.1)	44 (44.4)	14 (14.1)	27 (27.3)	
계		47 (16.2)	139 (47.9)	29 (10.0)	75 (25.9)	

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

앞의 <표 IV-19>에 제시되어 있는 것과 같이 평가 결과는 3년 동안의 결과를 누적하여 활용하는 방안을 47.9%로 선호하고 있었고, 영역에 따라 다르게 조절해야 한다고 응답한 교사의 비율이 25.9%, 1년 간의 성적결과로 반영하는 경우가 16.2%, 10년 단위

로 결과 활용을 해야한다고 응답한 교사의 비율이 10.0%로 나타났다.

성별로는 남교사와 여교사 모두 3년 내의 결과를 누적하여 결과 활용을 해야한다고 응답하여 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=10.732$, $p<.05$). 학교급별로나 근무지역별로는 3년 내의 결과 누적해야 한다는 응답에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직위별로는 직급이 높을수록 3년 내의 결과를 누적시켜야 한다는 응답이 두드러져 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=17.399$, $p<.01$). 교육경력별로는 경력에 상관없이 3년 내의 결과를 누적하여 결과를 활용하는 방안으로 응답하여 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가 결과 활용을 해야 하는 반영 기간으로는 3년 내의 결과를 누적하여 활용하여야 한다고 응답하고 있다.

7) 교사평가 결과 활용 방법

앞으로 교사평가 결과 활용 방법에 대한 교사들의 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-20>과 같다.

아래의 <표 IV-20>에 제시되어 있는 것과 같이 전문적 자질 향상으로 반영되어야 한다고 응답한 교사가 73.8%, 승진·포상·인사관리에 적용해야 한다고 응답한 교사의 비율이 14.1%, 재교육 차원으로 활용해야 한다고 응답한 교사의 비율이 11.0%, 성과급·보수로 반영해야 한다는 교사의 비율이 1.0%로 나타났다.

성별로는 남교사가 여교사보다는 승진·포상·인사관리에 적용해야 한다고 응답하는 교사가 많았으나 전체적으로 전문적 자질 향상으로 활용해야 한다는 응답에는 차이를 보이지는 않았지만 유의미한 차이는 나타났다($\chi^2=8.700$, $p<.05$). 학교급별로나 상위학교일수록 전문적 자질 향상으로 활용해야 한다는 생각이 낮아지고 있지만 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 근무지역별로는 복제주군에 근무하는 교사들의 전문적 자질 향상에 활용해야 한다는 응답이 두드러지게 높게 나타나고 있는 있으나 유의미한 차이는 보이지 않았다. 직위별로는 보직교사가 전문적 자질 향상에 활용해야 한다는 응답이 높은 반면 교장·교감은 승진·포상·인사관리에 적용해야 한다는 응답이 높게 나타나 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=21.399$, $p<.01$). 교육경력별로는 경력에 상관없이 전문적 자질 향상으로 응답하고 있어 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가 결과 활용 방법으로는 전문적 자질 향상으로 활용해야 한다는 응답하고 있다.

<표 IV-20> 교사평가 결과 활용 방법

구 분		승진·포상·인사관리에 적용	재교육으로	전문적자질 향상으로	성과급보수로 반영	χ^2 (df)
성별	남	23 (20.9)	13 (11.8)	74 (67.3)	0 (0)	8.700* (3)
	여	18 (10.0)	19 (10.6)	140 (77.8)	3 (1.7)	
학교급	초등	5 (5.9)	9 (10.6)	70 (82.4)	1 (1.2)	10.193 (6)
	중학교	20 (15.5)	12 (9.3)	96 (74.4)	1 (.8)	
	고등학교	16 (21.1)	11 (14.5)	48 (63.2)	1 (1.3)	
근무지역	제주시	25 (12.8)	25 (12.8)	144 (73.8)	1 (.5)	7.402 (6)
	남제주군	11 (18.6)	5 (8.5)	41 (69.5)	2 (3.4)	
	북제주군	5 (13.9)	2 (5.6)	29 (80.6)	0 (0)	
직위	평교사	27 (11.7)	28 (12.1)	173 (74.9)	3 (1.3)	21.399** (6)
	보직교사	6 (14.0)	2 (4.7)	35 (81.4)	0 (0)	
	교장·감	8 (50.0)	2 (12.5)	6 (37.5)	0 (0)	
교육경력	10년이하	7 (8.4)	9 (10.8)	65 (78.3)	2 (2.4)	8.453 (6)
	11-20년	14 (13.0)	11 (10.2)	83 (76.9)	0 (0)	
	20년이상	20 (20.2)	12 (12.1)	66 (66.7)	1 (1.0)	
계		41 (14.1)	32 (11.0)	214 (73.8)	3 (1.0)	

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

5. 교사평가 실시에 따른 문제점에 대한 응답

1) 교사평가가 인사자료로 쓰지 않을 때의 문제점

앞으로 교사평가 결과 활용 방법에 대한 교사들의 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 교사평가가 인사자료로 쓰지 않았을 때의 문제점

구 분		평가의 실효성이 없다	교사의 자질전문성 이 떨어진다	업무효율 성이 떨어진다	평가자 권위가 떨어진다	문제가 없다	χ^2 (df)
성별	남	69 (62.7)	12 (10.9)	14 (12.7)	4 (3.6)	11 (10.0)	13.441** (4)
	여	91 (50.6)	13 (7.2)	18 (10.0)	9 (5.0)	49 (27.2)	
학교급	초등	49 (57.6)	8 (9.4)	7 (8.2)	1 (1.2)	20 (23.5)	13.631 (8)
	중학교	67 (51.9)	7 (5.4)	18 (14.0)	6 (4.7)	31 (24.0)	
	고등학교	44 (57.9)	10 (13.2)	7 (9.2)	6 (7.9)	9 (11.8)	
근무 지역	제주시	109 (55.9)	15 (7.7)	22 (11.3)	10 (5.1)	39 (20.0)	4.179 (8)
	남제주군	31 (52.5)	7 (11.9)	7 (11.9)	3 (5.1)	11 (18.6)	
	북제주군	20 (55.6)	3 (8.3)	3 (8.3)	0 (0)	10 (27.8)	
직위	평교사	121 (52.4)	20 (8.7)	25 (10.8)	11 (4.8)	54 (23.4)	13.440 (8)
	보직교사	24 (55.8)	4 (9.3)	7 (16.3)	2 (4.7)	6 (14.0)	
	교장·감	15 (93.8)	1 (6.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
교육 경력	10년이하	46 (55.4)	9 (10.8)	11 (13.3)	3 (3.6)	14 (16.9)	10.311 (8)
	11-20년	52 (48.1)	8 (7.4)	10 (9.3)	7 (6.5)	31 (28.7)	
	20년이상	62 (62.6)	8 (8.1)	11 (11.1)	3 (3.0)	15 (15.2)	
계		160 (55.2)	25 (8.6)	32 (11.0)	13 (4.5)	60 (20.7)	

**p<.01

앞의 <표 IV-21>에 제시되어 있는 것과 같이 평가의 실효성이 없다고 응답한 교사의 비율이 55.2%, 문제점이 전혀 없다고 응답한 비율이 20.7%, 업무 효율성이 떨어진다고 응답한 비율이 11.0%, 교사의 자질 전문성이 떨어진다고 응답한 비율이 8.6%, 평가자 권위가 떨어진다고 응답한 비율이 8.6% 순으로 나타났다.

성별로는 남교사가 여교사보다는 평가의 실효성이 없다고 응답하고 있어 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=13.441$, $p<.01$). 학교급별로나 근무지역별로, 경력별로는 유의미한 차이를 나타나지 않았다. 직위별로는 교장·교감이 평가의 실효성이 없다고 두드러

지게 응답하고 있었으나 유의미한 차이는 없었다. 이상과 같이 대부분은 교사들은 교사 평가 자료가 인사자료로 사용되지 않으면 평가의 실효성이 없어질 것이라고 응답하고 있고, 다음으로는 문제는 없다고 응답하고 있는 것으로 나타났다.

2) 교사평가 결과 공개 시 문제점

앞으로 교사평가 실시 후 결과를 공개했을 시 문제점으로 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-22>와 같다.

<표 IV-22> 교사평가 결과 공개 시 문제점

구 분		교사들의 사기저하	평가에 매달려 교육에 소홀	교사간의 위화감 갈등조장	평가자체에 불신	χ^2 (df)
성별	남	13 (11.8)	40 (36.4)	47 (42.7)	10 (9.1)	8.575* (3)
	여	7 (3.9)	72 (40.0)	91 (50.6)	10 (5.6)	
학교급	초등	7 (8.2)	41 (48.2)	34 (40.0)	3 (3.5)	11.345 (6)
	중학교	5 (3.9)	43 (33.3)	71 (55.0)	10 (7.8)	
	고등학교	8 (10.5)	28 (36.8)	33 (43.4)	7 (9.2)	
근무 지역	제주시	11 (5.6)	77 (39.5)	90 (46.2)	17 (8.7)	9.723 (6)
	남제주군	4 (6.8)	25 (42.4)	30 (50.8)	0 (0)	
	북제주군	5 (13.9)	10 (27.8)	18 (50.0)	3 (8.3)	
직위	평교사	13 (5.6)	100 (43.3)	104 (45.0)	14 (6.1)	16.770** (6)
	보직교사	4 (9.3)	11 (25.6)	25 (58.1)	3 (7.0)	
	교장·감	3 (18.8)	1 (6.3)	9 (56.3)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	6 (7.2)	41 (49.4)	32 (38.6)	4 (4.8)	19.756** (6)
	11-20년	3 (2.8)	48 (44.4)	51 (47.2)	6 (5.6)	
	20년이상	11 (11.1)	23 (23.2)	55 (55.6)	10 (10.1)	
계		20 (6.9)	112 (38.6)	138 (47.6)	20 (6.9)	

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

앞의 <표 IV-22>에 제시되어 있는 것과 같이 교사간의 위화감 갈등 조장이라고 응답한 교사의 비율이 47.6%, 평가에 매달려 교육에 소홀해진다고 응답한 교사의 비율이 38.6%, 교사들이 사기 저하된다고 응답한 교사의 응답한 비율이 6.9%, 평가자체에 불신이다라고 응답한 교사의 비율이 6.9% 순으로 나타났다.

성별로는 여교사가 남교사보다 더욱 교사간의 위화감을 조장한다는 응답이 높게 나타나, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=8.575$, $p<.05$). 학교급별로나 근무지역별로는 응답에는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직위별로도 모두 교사간의 위화감과 갈등 조장에 높은 반응을 보였고 다음으로는 평교사와 보직교사는 평가에 매달려 교육에 소홀해질 수 있다는 응답을, 교장·교감은 교사들의 사기저하를 우려하여, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=16.770$, $p<.01$). 교육경력별로는 경력이 낮을수록 평가에 매달려 교육에 전념할 수 없을 것이라는 응답이 두드러지게 나타나고 있어 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=19.756$, $p<.01$).

이상과 같이 대부분은 교사들이 교사평가 결과 공개 시 문제점으로는 교사간의 위화감을 조장한다는 응답과 경력이 낮은 평교사들은 평가에 매달려 교육에 전념할 수 없게 된다는 응답이 높게 나타났다.

3) 학부모 및 학생이 평가에 참여할 때 문제점

앞으로 교사평가에 학부모 및 학생이 평가에 참여할 때 문제점에 대하여 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-23>과 같다.

아래의 <표 IV-23>에 제시되어 있는 것과 같이 객관성 결여의 문제로 응답한 비율이 34.5%, 수요자 위주의 교육의 문제로 응답한 비율이 34.1%로 비슷한 답을 보였고, 다음으로는 교권 약화로 응답한 비율이 23.1%, 비전문성이 문제로 응답한 비율이 8.3% 순으로 나타났다.

성별로는 남교사는 수요자 위주의 교육을 들었고 여교사는 객관성 결여라고 응답하고 있어, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=9.664$, $p<.05$). 학교급별로나 근무지역별, 직위별로는 응답에 유의미한 차이를 보이지 않았다. 교육경력별로는 11~20년 교사들은 객관성 결여를 문제점으로 응답하는 반면 그 외 교사들은 수요자 위주의 교육으로 응답하는 것으로 나타나, 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=4.178$, $p<.05$).

이상과 같이 교사들은 학부모 및 학생이 평가에 참여 시 문제점으로는 객관성 결여

와 수요자 위주의 교육이 이루어질 것으로 우려하는 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 학부모 및 학생이 평가에 참여 시 문제점

구 분		비전문성의 문제	객관성결여	수요자위주의 교육	교권약화	χ^2 (df)
성별	남	10 (9.1)	31 (28.2)	49 (44.5)	20 (18.2)	9.664* (3)
	여	14 (7.8)	69 (38.3)	50 (27.8)	47 (26.1)	
학교급	초등	10 (11.8)	26 (30.6)	27 (31.8)	22 (25.9)	4.613 (6)
	중학교	11 (8.5)	47 (36.4)	45 (34.9)	26 (20.2)	
	고등학교	3 (3.9)	27 (35.5)	27 (35.5)	19 (25.0)	
근무 지역	제주시	16 (8.2)	68 (34.9)	67 (34.4)	44 (22.6)	0.883 (6)
	남제주군	5 (8.5)	19 (32.2)	19 (32.2)	16 (27.1)	
	북제주군	3 (8.3)	13 (36.1)	13 (36.1)	7 (19.4)	
직위	평교사	18 (7.8)	82 (35.5)	80 (34.6)	51 (22.1)	3.118 (6)
	보직교사	4 (9.3)	14 (32.6)	12 (27.9)	13 (30.2)	
	교장·감	2 (12.5)	4 (25.0)	7 (43.8)	3 (18.8)	
교육 경력	10년이하	7 (8.4)	25 (30.1)	27 (32.5)	24 (28.9)	4.178* (6)
	11-20년	8 (7.4)	42 (38.9)	39 (36.1)	19 (17.6)	
	20년이상	9 (9.1)	33 (33.3)	33 (33.3)	24 (24.2)	
계		24 (8.3)	100 (34.5)	99 (34.1)	67 (23.1)	

*p<.05

4) 동료교사에 의한 평가 시 문제점

앞으로 교사평가를 동료교사에 의한 평가 시 문제점으로 교사들이 응답을 살펴 본 결과는 <표 IV-24>와 같다.

아래의 <표 IV-24>에 제시되어 있는 것과 같이 동료교사간 평가 시 교사 간 협력

구조훼손이라고 응답한 비율이 43.1%, 교사간 경쟁으로 업무스트레스유발이라고 응답한 비율이 25.5%, 집단 구조에 따른 불화로 응답한 비율이 20.7%, 교사간 업무에 대한 충돌이라고 응답한 비율이 10.7% 순으로 나타났다.

성별, 학교급별, 근무지역별, 직위별, 교육경력별 모두가 교사 간 협력 구조훼손을 동료평가에 의한 평가의 문제점으로 응답하고 있으면서 유의미한 차이는 보이지 않았다.

이상과 같이 대부분의 교사들은 교사 간 협력 구조훼손을 동료교사평가 시 우려되는 점으로 응답하는 것으로 나타났다.

<표 IV-24> 동료교사에 의한 평가 시 문제점

구 분		교사간 경쟁으로 업무스트레스	교사간 업무에 대한 충돌	교사간협력 구조훼손	집단구조에 따른 불화	χ^2 (df)
성별	남	23 (20.9)	14 (12.7)	47 (42.7)	26 (23.6)	2.928 (3)
	여	51 (28.3)	17 (9.4)	78 (43.3)	34 (18.9)	
학교급	초등	29 (34.1)	8 (9.4)	36 (42.4)	12 (14.1)	9.734 (6)
	중학교	32 (24.8)	12 (9.3)	58 (45.0)	27 (20.9)	
	고등학교	13 (17.1)	11 (14.5)	31 (40.8)	21 (27.6)	
근무 지역	제주시	53 (27.2)	19 (9.7)	81 (41.5)	42 (21.5)	4.683 (6)
	남제주군	13 (22.0)	8 (13.6)	24 (40.7)	14 (23.7)	
	북제주군	8 (22.2)	4 (11.1)	20 (55.6)	4 (11.1)	
직위	평교사	64 (27.7)	25 (10.8)	93 (40.3)	49 (21.2)	6.958 (6)
	보직교사	8 (18.6)	4 (9.3)	25 (58.1)	6 (14.0)	
	교장·감	2 (12.5)	2 (12.5)	7 (43.8)	5 (31.3)	
교육 경력	10년이하	30 (36.1)	7 (8.4)	32 (38.6)	14 (16.9)	8.117 (6)
	11-20년	26 (24.1)	12 (11.1)	46 (42.6)	24 (22.2)	
	20년이상	18 (18.2)	12 (12.1)	47 (47.5)	22 (22.2)	
계		74 (25.5)	31 (10.7)	125 (43.1)	60 (20.7)	

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 교육개혁의 일환으로 시범 운영되고 있는 교사평가제도에 대한 논의가 분분한 가운데 평가주체인 현직에 종사하는 교사들의 인식을 살펴봄으로써, 현행 근무성적평정제의 문제점을 바탕으로 바람직한 교사평가제도 개선 방안을 제시하여 교육의 질적 향상을 도모하는 데 기초자료를 제공하고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 구체적으로 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 현행 교사평가제에 대한 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소는 무엇인가?

셋째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가제도 개선 방안은 무엇인가?

이상의 연구 문제를 해결하기 위해 초·중등 교사평가제도 개선 방안에 관한 제주도 내 초·등 교사들의 인식을 측정하기 위한 설문내용은 교육인적자원부에서 펴낸 ‘교사평가제도 개선 방안(시안)’에서 발췌하여 본 연구에 맞게 수정하였고, 평가내용에 관한 질문은 선행연구인 정옥자(2004)의 교사평가에 대한 교사들의 인식 연구에 관한 조사도구, 전제상(2000)의 교사평가의 준거개발에 관한 연구에 관한 조사 설문내용을 참고하여 본 연구에 적합하다고 선정한 질문을 추출하여 지도교수의 지도를 받아 수정·보완하여 제작하였다. 설문지는 현행 교사평가제도(근무성적평정)제도에 관한 교사의 인식 6문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 준거 요소 14문항, 교사들이 인식하고 있는 교사평가 문제점에 대한 4문항, 총 24문항으로 구성하였다.

제주도 소재 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 설문조사 결과를 SPSS 11.0 프로그램을 이용하였으며 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 현행 교사평가제에 대한 교사들의 인식을 살펴본 결과, 만족하고 있지 못하다는 응답과 보통이다라는 응답이 비슷하게 나타났고 교사평가 결과의 공정성에 대해 교사의 평가 결과가 그다지 공정하지 않다고 응답하였다. 공정하지 못한 이유로는 평정자와의 학연이나 지연으로 인한 불공정과 연공서열 우선 시하는 풍토로 응답하고 있었다.

교사평가제도의 문제점으로는 교사는 업무특성상 객관적이고 공정한 평가를 하기가 어려워 현행 교사평가제에 대한 만족도는 낮은 것으로 보직교사에서 두드러지게 응답하는 것으로 나타났다.

둘째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가의 평가준거에 대해서는 교사 자질 및 태도에 대한 평가준거에 대한 타당성은 높게 나타났으나 교사의 직무수행능력에 있어서 특별활동지도, 사무분장업무처리능력이나 학부모·지역사회와의 관계 유지를 위한 노력의 타당성 정도는 보통이다라는 응답을 갖고 있었다. 그 중에서 가장 중요 시 해야 할 평가영역으로는 교사의 자질 및 태도에는 높은 응답을 보였다.

셋째, 교사들이 인식하고 있는 교사평가제도 개선 방안에 대해 정리해 보면 다음과 같다. 현재 시범 운영 중인 교사평가 시안에 대한 교사들의 관심은 보통이다라고 응답하였고, 선행조건으로는 교사평가가 정착되기 위해서는 교사평가기준이 공정성·신뢰성·객관성을 확보해야 한다는 응답이 두드러지게 높았다. 보완조치로는 교사의 직무수행기준을 법제화해야 한다는 인식과 교사 개개인의 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소 마련이라는 응답을 보이고 있다. 교사평가의 목적은 교사의 수업전문성 신장이라고 응답하고 있는 것으로 나타났다.

남교사와 중등교사는 교사의 직무수행기준의 법제화 마련이 선행조건으로 응답한 반면, 초등교사들은 학교·학급 경영의 자율성 보강으로 응답하였다. 교사평가의 형태로는 직무에 대한 표준을 세워 절대 평가로 하는 것이 바람직하고, 교사 개개인의 전문성 신장 및 직무개발을 위한 평정요소·기준이 마련되어야 한다고 응답하였다. 교사평가의 평정자로는 교장+교감+동료교사+본인을, 교사평가의 주체에 대한 교사들의 응답에서는 평가자들의 평가능력 증진 전문교육이 필요하다고 응답하였으며 특히 북제주군지역교사들의 응답이 높아서 지역별 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=20.812, p<.01$). 교사평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위한 학교단위 교사평가위원회의 설치·운영에 대해 그다지 찬성하지 않았다. 평가주체로는 동료교사, 교장, 교감, 부장교사에는 높은 빈도를 보였으나, 교육전문가나 학생, 학부모의 참여에 대해 부정적인 응답을 나타냈다. 교사평가 주기는 교육경력 20년을 기준으로 20년 이하는 3년마다 실시하고 20년 이상인 교사는 5년마다 실시하여 교사평가 결과 활용은 3년 동안 평가결과를 누적시켜 두었다가 교사 개개인의 전문적 자질 향상에 반영되어야 한다고 응답하고 있는 것으로 나타났다.

교사평가가 평가의 실효성을 위해서는 승진·인사자료로도 활용되어야 한다는 인식

아래 앞으로 교사평가 실시에 따른 예견되는 문제점으로는 교사평가 결과를 공개했을 시에는 교사간의 협력 구조가 훼손될 것이라고 응답하였고, 학부모와 학생이 교사평가에 참여할 경우 수요자 위주로 흐르기 쉽다고 응답하는 교사가 많았으며, 교사평가 결과를 완전히 공개할 경우 평가에 매달려 진정한 교육에 전념하기 힘들어질 것이라고 응답하는 교사가 많았고, 교사간의 갈등이 심화되어 신뢰가 깨질 것이라고 응답하였다.

2. 결론

이와 같은 연구 결과를 통해 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 현행 교사평가제도인 근무성적평정제도에 대해 많은 교사들이 부정적인 인식을 가지고 있다. 이에 새로운 교사평가제도가 정착되기 위하여 평가기준의 공정성·신뢰성·객관성이 확보되어야 하며, 교사발전을 위한 기회와 차원으로 보는 평가 문화가 우선 정착되어야 한다. 평가의 목적이 교사의 인사관리의 기초자료 뿐만 아니라, 더 나아가 교사의 자기 평가와 교육, 훈련의 자료로 활용되어 근무능률을 향상시키고 교사발전과 성장을 유도하는 능력 발전의 적극적인 제도로 활용되어야 한다.

둘째, 평가방식에 있어서 교사평가의 준거요소는 직무에 대한 표준을 세워 서열화 목적의 강제 배분방식의 상대평가방식에서 교직의 특수성과 전문성을 고려한 절대평가로의 전환이 바람직하고, 신뢰도와 타당도가 높은 교사평가의 요소 및 기준설정으로 전문성 신장 및 직능개발을 위한 평정요소 및 기준이 마련되어야 한다. 즉 현행 근무성적평정의 요소가 적합한지 재검토되어 기준이 모호성을 명시화하여야 한다.

셋째, 교사평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위한 방안으로 “교사평가위원회”를 설치·운영하는 것에 대해 교사들은 대체로 부정적이면서 평가자로는 교장·교감·본인·동료교사를 원하고 있다. 또한 평가자의 평가에 대한 전문적인 자질 및 능력 제고는 물론 주관이 개입되지 않은 객관성·공정성 확보를 위한 방안 마련이 시급하며, 평가자를 더욱 다양화해서 그에 따른 평가자의 자격 요건을 고려하는 평가능력 향상을 위한 교육은 필요하다 하겠다.

넷째, 교사 본인의 요구가 있을 때는 평정과정 및 결과를 개별공개해야 한다. 교사평가 결과가 단순히 승진·전보·포상 등 인사관리 수단의 자료로만 반영되는 것에서 탈피하여 평가의 결과를 누적함으로써 장기적인 반영기간으로 확장하여 교수·학습방법

의 개선 및 피드백을 통한 교사 개인의 전문성이 발휘 될 수 있도록 교육활동에만 전념할 수 있는 자료로서의 전환이 이루어져야 한다.

이상과 같이 교사평가의 새로운 변화의 필요성에 대한 인식 확산과 공감대가 먼저 조성되어 현재 학교의 상황을 충분히 검토한 후 학교의 정서에 어긋나지 않은 방향으로 이끌려는 사회적 분위기가 조성되어야 할 것이다. 성공적인 교사평가가 시행될 수 있도록 교사평가는 궁극적으로 교사의 사기를 높이고 교사의 연구활동과 수업의 질 향상을 지원하고 공교육을 정상화할 수 있는 객관적이고 공정한 평가로 정착되어 우수교사 발굴·지원하는 제도로 거듭나야 할 것이다.



참 고 문 헌

- 강기수(2000). **교사교육론**. 부산: 세종출판사.
- 강인수(2003). **교사평가의 문제점과 개선방안**. 제 10회 한국·일본 교육행정학회 공동 세미나 한국 교육행정학회, pp. 145-146.
- 곽영순·강호선(2005). **교사평가·수업평가**. 서울: 원미사.
- 교육개혁방안 보고서(2005). 교육인적자원부.
- 교육법전 편찬회 편(2002). **교육법전**. 서울: 교학사.
- 김기태·조평호(2003). **미래지향적 교사론**. 서울: 교육과학사
- 김남순(1991). **교사평가론**. 서울: 세영사.
- 김성열(2005). **교사평가제의 성공 조건**. 경남대학교. 국민일보.
- 김순신(2001). **교사론**. 서울: 학지사.
- 김이경 외(2004). **교사평가 시스템 연구/RR 2004-6**. 한국교육 개발원.
- 김정환(2003). **교사평가제도의 발전 방향 연구**. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노종희(2002). **21세기 교육행정의 새로운 패러다임**. 한국교육행정학회소식. 74호, 1-3.
- 박덕규(1997). **교사 인사제도 국제비교 연구**. 한국교육개발원.
- 박덕규(2000). **교사의 승진평정 체제개선 및 합리적 평가방안 연구**. 교육부 자료실.
- 박상완(1997). **교사평가의 현황 및 주요논쟁점**. 새교육 10월호 68-72.
- 박숙정(2005). **교사평가제도에 대한 중학교 교사의 인식에 관한 연구**. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영숙(1993). **교사근무성적 평가체제 개선연구**. 이화여자대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 박영숙(1998). **외국의 교사평가**. 새교육 9월호 56-63.
- 박종필(2002). **교사평가의 문제점과 개선방안 연구**. 초등교육연구, 15(2). 161-176.
- 박형규(2003). **교사평가에 대한 초등학교 교사들의 인식에 관한 연구**. 전주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서정화(1998). **교사평가 교육의 성패 좌우, 신중한 접근을**. 새교육 9월호 32-37.
- 서정화·전제상(1998). **학교 평가에 관한 연구**. 교육연구논총논문집 제 15집. 홍익대학교 연구소.

- 신상명(1998). **교사평가 교육·객관성 확보 쉽지 않다**. 새교육 9월호 38-43.
- 신세호 외(1990). **교육의 본질 추구를 위한 학교평가체제 연구**. 한국교육개발원.
- 양광섭(2003). **교사평가척도 개발에 관한 연구**. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤효원·설현수(2000). **학생에 의한 교사·교수활동 평가 도구의 양호도 분석**. 2000KKE교육기초연구. 한국교육 과정 평가원.
- 이선영(2005). **현행 교사평가제도와 교사평가제도 시행안에 관한 연구**. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수정(2000). **교사평가의 질 관리에 관한 연구**. 연세대학교대학원 석사학위논문.
- 이재숙(2003). **교사평가제도의 발전 방향 연구**. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이종재(2004). **교사평가의 방향과 과제, 교사평가 어떻게 할 것인가**. 한국교육학회 춘계 학술대회 논문집. 한국교육 개발원.
- 전제상(2000). **교사평가의 준거개발에 관한 연구**. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 전제상(2001). **한국교사 정책의 쟁점과 교육의 질 향상 과제**. 제 35차 한국교육학회 학술대회.
- 전혜선(2005). **교사평가제도 개선방향에 대한 초등학교 교사들의 인식 연구**. 공주교육대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 전화주(2002). **교사평가제도에 대한 교사들의 인식조사**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정옥자(2004). **교사평가에 대한 교사들의 인식 연구**. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정일환(2003). **교육정책론 이론과 적용**. 서울: 원미사.
- 정태범(1999). **책무성·전문성 제고를 위한 향후 교사평가의 방향과 과제**. 가을호.
- 홍광식(1999). **주요국의 교사평가 비교**. 한국 교사교육 16호.
- 황영남(2004). **한국 교사평가제의 진단 및 발전 모형 구안**. 동국대학교 교육대학원 박사학위논문.
- OECD(2004). **Teachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers**, 미간행 OECD 보고서.

<Abstract>

A study on the making better of the teacher appraisal system

Lee, Yu-Seon

Educational Administration Major
Graduate School of Education, Cheju National University

Jeju, Korea

Supervised by Professor Park, Jong-Pil

The purpose of the study is to examine teachers' perception on the teacher appraisal system which is now implemented at a few schools as an example, and to find implications for make better of the teacher appraisal system based on current problems. For the purpose of the study, the researcher set research questions as follows: (1) how teachers perceive current teacher appraisal system? (2) what factors should be included in the teacher appraisal system? and (3) how the teacher appraisal system should be changes? For these questions, the researcher made a questionnaire based on prior researches and advices from academic supervisor. The questionnaire was made of 24 items, and distributed teachers in Jeju-do. The data were analyzed by SPSS 11.0 for Window program using frequency and cross tabulation(χ^2)

The results of the study suggest that teachers have perceived the current teacher appraisal system somewhat negatively, so new teacher appraisal system should have assessment criteria of fairness, reliability, and objectivity. Also, appraisal system should be considered as a change to improvement and professional development.

Second, the relative evaluation should be changed into the absolute evaluation to consider the speciality and expertise of teaching profession. Also, current criteria of teacher appraisal system should be reconsidered, so that more reliable and valid criteria should be used in the teacher appraisal system.

* This thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 2006.

Third, to increase objectivity and reliability of teacher appraisal system, a provisional named "a committee for teacher evaluation" is recommended, but teachers have negative perception on the committee and preferred to be assessed by their co-workers. Also, they think that some measures should be taken to increase objectivity and reliability of teacher appraisal system, and make various appraiser participate in the appraisal process.

Fourth, when one request, the result and the process of the assessment should be opened to him/her. The result of the assessment should not be used as data for advancement, transferring or giving a prize, but used as data for feedbacks for improving teaching-learning process and developing one's expertise.

Finally, sympathy on the change should be gained by teachers, and the change should be made within the schools' and social climate. Also, th teacher appraisal system should be able to increase teachers' morale, support increasing the quality of instruction, and normalize public education through objective and fair assessment.



<부록>

초·중등 교사평가제도 개선 방안 연구에 관한 설문조사

안녕하십니까?

수년에 걸쳐 나타나고 있는 교육위기 상황에서도 후세의 교육에 헌신하고 계시는 선생님의 노고에 진심으로 경의를 표합니다.

최근 교사들의 전문성을 신장시키고 능력개발의 일환으로 현재의 교사근무성적평정제도보다 넓은 의미의 교사평가제도가 마련되어 교육인적자원부에서는 교사평가시안을 가지고 2005년 하반기부터 이를 확정하여 시범시행하고 있습니다.

본 설문지는 현행 교사평가의 문제점을 교사가 능동적이고 주체적으로 해결하기 위해 교사들이 먼저 적극적으로 참여해결하길 바라는 생각으로 “초·중등교사평가제도 개선 방안 연구”의 중요한 기초 자료로 활용하고자 합니다. 학기초에 많이 바쁘신 줄 알지만 교사평가제도의 발전을 위해 선생님의 의견이 매우 소중한 오니, 제시된 질문에 성의 있는 답변을 부탁드립니다. 아울러 이 조사 결과는 학교별이나 개인별로 분석되지 않을 것이며, 연구 목적 이외의 다른 용도로는 절대로 사용하지 않을 것을 밝혀드립니다. 평소 생각하신 대로 빠짐없이 기록해 주시는 선생님의 협조와 성의 있는 답변은 본 연구의 귀중한 자료로 사용될 것입니다. 선생님의 협조에 깊은 감사를 드립니다.

2006. 3.

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

이유선 올림

※ 다음은 통계처리에 필요한 자료입니다. 선생님께서 해당되시는 곳에 ✓표하여 주십시오.

1. 성 별 : ____ 1) 남 ____ 2) 여
2. 근 무 처 별 : ____ 1) 초등학교 ____ 2) 중학교 ____ 3) 고등학교
3. 근무지역별 : ____ 1) 제주시 ____ 2) 남제주군(서귀포시포함) ____ 3) 북제주군
4. 직 위 별 : ____ 1) 교사 ____ 2) 부장교사 ____ 3) 교감·교장
5. 교직경력별 : ____ 1) 10년 이하 ____ 2) 11년~20년 ____ 3) 20년

◆ 다음은 “현재의 교사평가(근무성적평정)제도”에 관한 질문들입니다. 각 문항을 읽으시고 선생님의 의견과 가장 일치하는 하나의 난에 V 해 주시기 바랍니다.

1. **현행 교육공무원 승진규정 제40호 및 41조 중 교사평가(근무성적평정)제도의 내용은 다음과 같습니다. 이러한 근무성적평정 요소에 대하여 어떻게 생각하십니까?**

평정영역	배 점	평정 요소
경력평점	90점(42%)	기본경력 84점, 초과경력 6점
근무성적평정	80점(37%)	자질 및 태도 24점(교육자로서의 품성 12점, 사명의식 12점), 근무실적 및 근무 수행 능력 56점 (학습지도 24점, 생활지도 16점, 학급경영 ? 교육연구 및 담당업무 16점)
연수성적평정	30점(14%)	직무연수 18점, 자격연수 9점, 연구실적 3점
기타 가산점	14점(7%)	공통가산점, 선택 가산점

- ___ 1) 매우 비합리적이다.
- ___ 2) 약간 비합리적이다.
- ___ 3) 보통이다.
- ___ 4) 약간 합리적이다.
- ___ 5) 매우 합리적이다.

2. **현행 교사평가(근무성적평정)제도가 교사의 자질 및 전문성 향상에 어느 정도 기여하고 있다고 생각하십니까?**

- ___ 1) 전혀 기여하지 못하고 있다.
- ___ 2) 별로 기여하지 못하고 있다.
- ___ 3) 보통이다.
- ___ 4) 약간 기여하고 있다.
- ___ 5) 크게 기여하고 있다.

제주대학교 중앙도서관

3. **교사의 현행 교사평가(근무성적평정) 결과가 어느 정도 공정하다고 생각하십니까?**

- ___ 1) 매우 불공정하다.
- ___ 2) 다소 불공정하다.
- ___ 3) 보통이다
- ___ 4) 약간 공정하다.
- ___ 5) 매우 공정하다.

4. **위의 3 번 질문에서 1)이나 2)를 선택한 경우, 즉, 교사평가(근무성적평정) 결과가 불공정하다면, 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?**

- ___ 1) 평정자와의 지연, 학연 등의 편견이 작용하기 때문
- ___ 2) 연공서열(나이나 경력 등)을 우선 시 하기 때문
- ___ 3) 헌신적인 노력과 능력을 인정하여 제대로 반영하지 않기 때문
- ___ 4) 평가내용과 기준 등이 모호하기 때문

5. **현행 교사평가(근무성적평정)제도에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?**

- ___ 1) 교사평가가 통제의 수단으로 악용될 가능성이 있다.
- ___ 2) 종합적인 평가기준이 없다.
- ___ 3) 교사평가내용에서 평정요소가 비합리적이다.
- ___ 4) 업무특성상 객관적이고 공정한 평가를 하기가 어렵다.
- ___ 5) 교사업무마다 특징이 있어 획일적인 평가가 어렵다.

◆ 다음은 교육인적자원부가 발표한 “앞으로 실시될 교사평가시안”입니다. 참고하시면서 각 문항을 읽으시고 선생님의 의견과 가장 일치하는 난에 ✓ 해 주시기 바랍니다.

교사평가 현행 제도와 개선방안 비교

구분	현행(인사관리형)	개선(능력개발형)
목적	승진 등 인사자료로 활용	능력개발 자료로 활용(승진 반영 및 퇴출 언급 없음)
대상	교사·교감(교장 제외)	교사·교감·교장추가
방법	관리자평가(교감·교장이 평가)	다면평가(관리자, 동료교사, 학생, 학부모)
활용	인사관련	우수교사 해외연수 등 인센티브제공
기준	전국적으로 통일된 지표 사용	자율결정(단위학교 특성 반영)

9. 현재 교육인적자원부가 추진하고 있는 ‘교사평가시안’에 관해 어느 정도 관심을 가지고 계십니까?

- ___ 1) 관심이 전혀 없다.
- ___ 2) 관심이 거의 없다.
- ___ 3) 보통이다.
- ___ 4) 관심이 약간 많다.
- ___ 5) 관심이 매우 많다.

※ 선행조건

10. 교사평가가 정착되기 위하여 가장 먼저 선행되어야 할 조건은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 평가기준의 공정성, 신뢰성, 객관성이 확보되어야 한다.
- ___ 2) 평가결과를 교사 발전을 위한 기회로 보는 평가문화가 정착되어야 한다.
- ___ 3) 평가결과 투명성을 위한 의사소통 및 참여제도가 마련되어야 한다.
- ___ 4) 학교 업무 조직이 합리화되어야 한다.

11. 교사평가를 실시하기 전에 선행되어야 할 보완조치가 필요하다면 어떤 점을 보완해야 한다고 생각하십니까?

- ___ 1) 교장, 교감의 보직제 실시
- ___ 2) 교사의 직무수행활동과 수행능력의 기준 법제화
- ___ 3) 평가의 대상에 교사들의 활동실적 포함
- ___ 4) 학교, 학급경영의 자율성 보장 강화
- ___ 5) 평가결과 활용여부의 제도화

12. 교사평가에서 먼저 고려되어야 할 요소 및 기준은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 평정요소 또는 척도의 구체적인 평가 장면이 설정되어야 한다.
- ___ 2) 평정 기준이 좀 더 구체적으로 규정되어야 한다.
- ___ 3) 전문성 신장 및 직무 개발을 위한 평정요소와 기준이 마련되어야 한다.
- ___ 4) 영역별 평정요소에 따른 배정이 재조정되어야 한다.

◆ 평가 목적 및 평가 형태

13. 교사평가를 실시하는 주된 목적은 어떤 자료로 활용되어야 한다고 생각하십니까?

- ___ 1) 인사관리(승진)를 위한 자료
- ___ 2) 교사의 수업전문성 신장 및 동기유발을 위한 자료
- ___ 3) 전반적인 생활지도, 학업성취 및 전문적 자질 향상을 위한 자료
- ___ 4) 재교육이나 근무 수행 개선을 위한 자료
- ___ 5) 교사의 성과급 및 보수 지급 등을 위한 자료

14. 가장 바람직한 교사평가 형태는 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 상대평가 일괄 적용
- ___ 2) 상대평가 적용하되 학교에 따라 평가 비율을 달라야
- ___ 3) 직무에 대한 표준 기준 마련 후 절대 평가
- ___ 4) 절대평가와 상대평가를 병행

15. 교사들의 능력과 실적을 올바르게 반영하여 교사평가가 이루어지기 위해서는 누가 평정하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ___ 1) 교장 + 교감 + 본인(자기평가)
- ___ 2) 교장 + 교감 + 본인 + 동료교사(상호평정)
- ___ 3) 교장 + 교감 + 본인 + 학생
- ___ 4) 교장 + 교감 + 본인 + 학생 + 학부모
- ___ 5) 교사평가위원회를 조직운영

16. 학교 단위의 ‘교사평가위원회’를 설치·운영한다면, 평가위원으로 참여해야 할 평가자는 누구이어야 한다고 생각하십니까?(해당란에 모두 하여 주시기 바랍니다.)

- ___ 1) 교장 · 교감 ___ 2) 부장교사 ___ 3) 교사대표(동료교사)
- ___ 4) 학부모 ___ 5) 학생대표 ___ 6) 교육전문가

17. 교사평가의 공정성 확보를 위해서 평가자의 평가능력 증진을 위한 전문 교육이 어느 정도 필요하다 생각하십니까?

- ___ 1) 전혀 필요하지 않다.
- ___ 2) 거의 필요하지 않다.
- ___ 3) 보통이다.
- ___ 4) 약간 필요하다.
- ___ 5) 매우 필요하다.

18. 교사평가 주기는 어떻게 실시하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ___ 1) 전교사 매년 실시
- ___ 2) 경력 3년 미만은 매년 실시, 경력 3년 이상은 3년마다 실시
- ___ 3) 경력 5년 미만은 매년 실시, 경력 5년 이상은 3년마다 실시
- ___ 4) 경력 20년 미만은 3년마다 실시, 경력 20년 이상은 5년마다 실시

◆ 평가결과활용

19. 교사평가 결과의 처리방법으로 얼마 동안 반영되어야 한다고 생각하십니까?

- ___ 1) 최근 1년간의 결과로 반영되어야 한다.
- ___ 2) 반영기간을 3년 내의 결과를 누적 반영되어야 한다.
- ___ 3) 10년 단위로 반영되어야 한다.
- ___ 4) 영역에 따라 반영 기간을 달리 해야 한다.

20. 교사평가 결과는 어떻게 활용되어야 가장 합리적이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 승진, 전보, 포상, 인사관리, 보수 등 모든 곳에 적용되어야 한다.
- ___ 2) 재교육이나 연수대상자 선정 자료로 활용되어야 한다.
- ___ 3) 교수·학습방법 개선 및 전문성 자질 향상을 위한 자료로 활용되어야 한다.
- ___ 4) 성과급 지급 및 호봉 승급 등 보수에 반영해야 한다.

※ 교사평가제도의 향후 예견되는 문제점

21. 교사평가 자료를 인사 자료로 쓰지 않을 경우 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 평가 자체의 실효성을 기대하기 어렵게 될 것이다.
- ___ 2) 교사들의 자질이나 전문성이 떨어질 것이다.
- ___ 3) 교사들이 업무효율성이 떨어질 것이다.
- ___ 4) 평가자의 권위가 떨어질 것이다.
- ___ 5) 문제점이 없다.

22. 교사평가 결과를 공개할 경우 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 낮은 평정을 받은 교사들의 사기가 저하될 것이다.
- ___ 2) 평가에 매달려 진정한 교육에 전념하기 힘들어질 것이다.
- ___ 3) 교사간의 위화감이 조성되고, 갈등이 심화되어 신뢰가 깨질 것이다.
- ___ 4) 평가 자체에 대한 불신이 커질 것이다.

23. 학부모나 학생이 교사평가에 참여할 경우 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 비전문성이 문제가 될 것이다.
- ___ 2) 공정하고 객관적인 평가가 결여 될 것이다.
- ___ 3) 지나치게 수요자 위주로 흐르게 될 것이다.
- ___ 4) 교권이 약화되는 결과를 초래할 것이다.

24. 동료교사에 의한 교사평가를 할 경우 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ___ 1) 교사 간 경쟁을 촉발하여 업무 스트레스가 심해질 것이다.
- ___ 2) 교사 간 담당 업무에 대한 충돌이 심화될 것이다.
- ___ 3) 교사간의 협력 구조가 훼손될 것이다.
- ___ 4) 출신지역, 동호회 등 집단 구조에 따라 분화될 것이다.

◆ 바쁘신 중에도 불구하고 질문에 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.◆