



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시, 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리, 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지, 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학석사 학위논문

교사평가제도에 관한
중학교 교사들의 인식



2008년 2월

부경대학교 교육대학원

교육행정전공

안 향 숙

교육학석사학위논문

교사평가제도에 관한
중학교 교사들의 인식

지도교수 원효현

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2008년 2월

부경대학교 교육대학원

교육행정전공

안향숙

안향숙의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2008년 2월 26일



주 심 교육학박사 장 한 기 (인)

위 원 공학박사 박 종 운 (인)

위 원 교육학박사 원 효 현 (인)

차 례

Abstract

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	2
3. 연구의 제한점	2
II. 이론적 배경	3
1. 다면평가제도	3
2. 교사평가 방법 및 유형	5
3. 전문성 신장 평가의 개념과 필요성	8
4. 중등학교 교사평가 매뉴얼의 내용	13
5. 선행연구 검토	21
III. 연구 방법	24
1. 연구 대상	24
2. 측정 도구	26
3. 자료 처리	28
IV. 연구 결과 분석	29
1. 질적 연구(인터뷰) 결과 분석	29
2. 양적 연구(설문조사) 결과 분석	39
V. 요약 및 결론	73
1. 요약	73
2. 결론	79
참고 문헌	81
부록	84

표 차 례

<표 II-1> 교사평가 유형의 특징과 관계	7
<표 III-1> 조사 대상자의 변인별 분포	25
<표 III-2> 설문지 배부 및 회수 현황	26
<표 III-3> 설문조사 문항 구성	27
<표 IV-1> 교사 평가 결과의 활용	40
<표 IV-2> 교사평가제도 매뉴얼에 관한 이해도	41
<표 IV-3> 교사평가제도 전면실시에 대한 의견	42
<표 IV-4> 교사평가제도 시행 영역	43
<표 IV-5> 교사평가 횟수	44
<표 IV-6> 교원평가관리위원회 설치 및 운영	45
<표 IV-7> 교원평가관리위원회 구성 및 비율	46
<표 IV-8> 교원평가관리위원회 위원 임기	47
<표 IV-9> 교원평가관리위원회 위원장 선출	48
<표 IV-10> 사전협의회 실시 정도	49
<표 IV-11> 수업참관 횟수	50
<표 IV-12> 수업참관 시간	51
<표 IV-13> 수업 불 참관 요인	52
<표 IV-14> 교사평가 지표	53
<표 IV-15> 동료평가 형태	54
<표 IV-16> 동료평가 시 평가 곤란 항목	55
<표 IV-17> 동료평가 공정성 여부	56
<표 IV-18> 동료평가 실시 요소	57
<표 IV-19> 동료평가 문항 형태	58
<표 IV-20> 공정한 동료평가 위한 선행요건	59
<표 IV-21> 동료 교원 간 상호이해와 의사소통 정도	60

<표 IV-22> 학생 수업만족도 평가	61
<표 IV-23> 적절한 학생 평가 방법	63
<표 IV-24> 학부모 평가	64
<표 IV-25> 교육 주체 간 의사소통 정도	65
<표 IV-26> 수업전문성 신장 도움요소	66
<표 IV-27> 지원시스템 중 도움 요소	67
<표 IV-28> 수업 전문성 신장정도	68
<표 IV-29> 평가 시행 후 학생들의 수업참여도	69
<표 IV-30> 교사평가에 관한 인식 변화 정도	70
<표 IV-31> 평가 시행 후 우려되는 측면	71



MIDDLE SCHOOL TEACHERS' PERCEPTION
OF TEACHER EVALUATION SYSTEM

Ahn Hyang Sook

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

This study is designed to identify methods to efficiently implement teacher evaluation systems. In 2007 a trial teaching evaluation system was conducted, the perceptions of Busan middle school teachers who participated in the study are the premise for this analysis.

The following questions are the focus of this study:

First, what are middle school teachers' perceptions of teacher evaluation system's purpose and direction?

Second, how do middle school teachers perceive Teacher Evaluation Committee's organization and operation?

Third, how are teaching evaluation system's contents and methods perceived?

Fourth, what are the evaluation system's effectiveness, shortcomings and operation?

A survey was conducted and 316 middle school teachers participated (25 interviews, 291 questionnaire). Both qualitative (interviews) and quantitative(questionnaire) analysis were conducted. Data was then processed using SPSS WIN 12.0.

The results of the study are as follows:

First, prior to the implementation of the evaluation system, background training needs to be provided to educate teachers on the contents and methods of the teacher evaluation system. Evaluation council, either preliminary or review, should be in place to adopt and implement school-specific evaluation systems based on participant discussions. Also, the system should be implemented in a manner that serves the purpose of rendering useful information for enhancement of teacher's expertise.

Second, the majority of teachers want a Teacher Evaluation Committee to be organized and operated in each school. A committee comprised 80% of teachers and 20% of parents, for 1-year terms open for reappointment and with a teacher heading the committee is the preference. The organization and management of the committee should boost teacher's participation and influence.

Third, while unwillingness and skepticism of teacher evaluation and effectiveness post trial occurred, the majority of teachers recognize the necessity of evaluation specifically, for improving teacher's expertise. Therefore, improvements of contents, methods for objective and fair evaluation should be made by increasing the number of schools participating in the trial program. This should occur prior to the universal application of a teacher evaluation system, in order to elicit voluntary participation from teacher's part.

Fourth, to reasonably and efficiently complete evaluations, working environment must initially improve, relieving the burden of teaching non-related subjects and paperwork, providing more support for student counseling, and reducing the number of classes. In addition, programs closely linked to increasing teacher's expertise such as training opportunities, teacher consultants, and seniorteacher systems should be widely utilized for the evaluation to be effective.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교사의 전문성 신장을 목적으로 교육인적자원부가 마련한 새로운 교사평가제 전면 시행을 앞두고 2007년 현재 부산광역시에서는 초등학교 12개교, 중학교 9개교, 고등학교 8개교를 선정하여 ‘교원능력개발평가 선도학교’라는 이름으로 새로운 교사 평가 제도를 시범 운영하게 하고 있다.

그런데 새로운 평가제도에 대하여 교사들이 어떤 인식을 갖고 있으며 태도를 보이는가는 평가제도의 운영에 큰 영향을 미치게 된다. 교사들이 평가에 대해 어떤 태도를 가지고 있는가에 따라 교사들이 평가를 통해 얻는 효과와 영향은 달라지기 때문이다.

이에 따라 2005년과 2006년도에 시범 운영에 참여한 교사와 학생, 학부모를 대상으로 새로운 교사평가제도에 대한 이해도와 효과에 대한 인식을 묻는 연구(김이경외, 2006)가 수행되었으나 시범운영을 시행한 학교 대부분이 소규모 학교나 특수학교였으므로 이를 일반 학교에 확대 해석해 적용하기에는 무리가 있었다.

이런 문제의식에서 본 연구는 2007년 현재 교사평가제도를 시범 운영하고 있는 부산광역시 일반 중학교 9개교 교사들을 대상으로 인터뷰와 설문조사를 통하여 교육인적자원부가 교사평가제의 전면시행에 앞서 교육 공동체의 이해와 공감대를 확산하고 현장 적합성이 높은 개선안을 마련할 목적으로 지정한 시범학교 운영이 과연 교사평가에 대한 오해와 불신을 해소하는데 기여했

는지, 얼마나 적극적으로 참여했는지, 그리고 평가 실시 후 보다 긍정적인 기대감을 심어주었는지, 문제점과 개선점은 무엇이라고 생각하는지에 관해 조사·분석함으로써 앞으로 시행될 교사평가제의 실효성을 높이고 합리적인 평가제도 운용을 위한 시사점을 제공할 목적으로 수행되었다.

2. 연구 문제

첫째, 교사평가제도의 목적 및 방향에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 교원평가관리위원회의 구성과 운영에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

셋째, 교사평가제도의 내용 및 방법에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

넷째, 교사평가제도의 효과와 문제점, 합리적 운용방안에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

3. 연구의 제한점

본 연구는 2007학년도 교사평가제도 시범 운영에 참여하고 있는 부산광역시 교원 중 교장, 교감을 제외한 중학교 교사로 한정하여 실시하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 다면평가제도

가. 새로운 교사평가 준거 개발의 필요성

교사의 직무수행을 정확하게 평가하고 그 결과를 다양한 용도로 활용할 수 있는 새로운 교사평가체제를 구안하기 위해서는 교사평가의 목적과 기능에 충실할 수 있는 타당한 평가준거의 개발이 그 무엇보다 우선되어야 한다. 하지만 교사평가는 그것이 본질적으로 사람의 사람에 대한 평가이므로 아무리 타당한 평가준거를 새롭게 설정한다 하더라도 여전히 나름의 한계를 가질 수밖에 없다. 그렇다하더라도 현대 조직에서 조직구성원에 대한 평가는 불가피하고 교사집단이라고 해서 예외가 될 수는 없다. 따라서 새로운 교사 평가는 교직의 특수성에 대한 고려에서 출발해 교사개개인의 전문적 성장과 학교조직의 효과성 증진을 동시에 고려하는 방향으로 계획되고 추진되어야 한다(전제상, 2000). 즉 교사의 직무수행에 대한 감독과 통제를 위한 제한적 기능만이 아니라 교사의 전문적 성장과 조직의 효과성 증진에 기여할 수 있는 종합적 기능이 동시에 작용할 수 있는 새로운 교사 평가 준거의 개발이 매우 필요하다.

나. 다면평가의 의의와 교육적 활용

새로운 교사평가제도는 교육의 주체들이 함께 참여하는 다면평가를 핵심

으로 한다. 다면평가는 기존의 행정 조직과 기업 조직을 중심으로 적용되어 온 평가 방법으로 구성원의 전문성 신장을 목적으로 개발되었다. 전통적인 인사고과는 상사가 부하를 평가하는 수직적인 관계를 상정한 일방적인 단일평가인 반면, 다면평가는 상사, 부하, 동료, 본인, 고객 등의 다양한 사람에 의해 다양한 수준과 각도에서 이루어진다. 즉 상하좌우에 위치한 다수자에 의한 평가이면서, 또한 한 사람을 다양한 측면에서 다각적으로 평가한다(박은규, 2004).

다면평가의 핵심은 피 평가자를 관찰할 수 있는 주변사람들이 평가를 실시하고 그 결과를 당사자에게 환류하여 피 평가자의 자기 개선을 유도한다는 점이다. 따라서 다면평가는 전문적 능력과 리더십 개발을 목적으로 하는 것이 적절하며 전통적인 인사고과의 영역인 업적평가 위주로 실행되어서는 별 실효성이 없다(박종국, 2003).

교육 조직에서도 교원평가를 위해 다양한 평가 자료가 활용되어야 한다는 주장이 계속 제기되어 왔고, 그 핵심 이유로 교사의 교수 효과성을 구성하는 다양한 요인을 공정하고 객관적으로 측정할 수 있는 단일 도구의 개발이 어렵다는 점을 들고 있다. 다양한 평가 자료에는 학생과 학부모 설문 조사 결과, 학생의 학업 성취도 결과, 동료에 의한 교사평가, 전문적 활용을 기록한 자료, 교사의 시험 성적, 상위 자격증을 포함하는 바, 학교 행정가 중심의 교사평가를 보완할 수 있는 다양한 자료 제공이 가능하다(Peterson, 2004, 김이경외, 2006에서 재인용).

우리나라 교육계에서도 교원의 전문성 신장을 위해 다면평가가 필요하다는 논의들이 전개되었으며, 특히 교사평가의 공정성 확보를 위해 다양한 주체들의 참여를 보장할 필요가 있다는 주장(전제상, 2000)에 이어 다면평가의 활용 가능성을 보다 상세하게 분석한 연구(이병황·김순남, 2004)나 다면평가에 대한 초·중등 교원의 인식을 분석한 연구(박상완, 2005) 등에

서 그 가능성과 한계가 검토되었다.

교사 평가 방법으로 다면평가를 적용할 때의 의의는 다음과 같다. 첫째, 다면평가는 소수에 의한 주관적 평가가 아닌 다양한 사람들에 의한 평가이므로 평가의 공정성과 신뢰성이 증대될 수 있다. 둘째, 평가 결과의 즉각적인 환류가 가능하므로 자기반성의 기회를 제공하여 피 평가자의 능력발전을 도모할 수 있다. 셋째, 학교 조직 내 다양한 주체들 간의 의사소통 기회를 확대하여 상호 이해를 증진시킬 수 있다(김이경 외, 2006).

학자들은 다양한 자료와 정부의 수집, 활용이 교원평가에 미치는 긍정적 영향에 대해 인정하면서도 단순히 평가자만을 다양화하는 것만으로는 불충분하며 평가에 참여하는 다양한 주체들을 위한 절차와 방법이 잘 설계되어야 하고, 또한 올바른 방법으로 실시되는 것이 중요하다는 점을 강조하고 있다(Peterson, 2004, 김이경외, 2006에서 재인용).

2. 교사평가 방법 및 유형

가. 교사평가 방법

평가 방법은 객관적으로 수량화하는 방법과 주관적으로 서술하는 방법이 있다. 객관적인 방법의 전형으로써 점수 평정, 서열 평적, 체크리스트 방법 등이 있다. 또 주관적인 방법으로는 자기 기술법, 자유 기술법, 면담법 등을 들 수 있으며 추천서와 자기소개서도 일종의 주관적인 평가방법이라 할 수 있다. 우리의 교육평가는 일반적으로 객관적인 측정에 편중되는 현상이 문제이다. 학생평가이든 교육기관 평가든지 간에 수량화하고 서열화하는

것이 일반적인 추세이며, 이것이 평가의 진단적 기능을 왜곡하는 것이 일반화되어 있다. 다른 평가와 마찬가지로 교사 평가도 주관적 방법과 객관적 방법을 병행하여 서로의 장점을 보완해야 한다(이윤식, 2004).

새로운 평가관에서는 평가의 상호작용과정을 중시한다. 평가자가 일방적으로 평가를 시행하여 점수를 매기는 방법으로 평가 결과를 맺는 것이 아니라 오히려 평가의 과정에서 평가자는 관찰, 면담, 토론 등의 방법으로 피평가자와 상호 협의하고 상담하면서 의사소통의 과정을 중시한다. 그리하여 평가의 과정에서 평가자와 피평가자는 상호 협력하여 교사의 자질과 능력을 진단하고 교정할 수 있는 노력을 공동으로 시도하는 데 목적이 있다. 이러한 평가의 과정에서 교사 개인은 자신의 강점과 단점을 스스로 확인할 수 있으며, 자신에게 적합한 교정과 보완 방법이 무엇인지 인식할 수 있는 것이다.

평가자는 종래의 교장교감과 같은 관리자 중심의 평가에서 동료교사, 학생과 학부모, 전문가를 망라하여 다양한 범위의 평가자를 고려하는 것이 발달지향의 교사평가를 실현하는 방안이다. 다만 평가자로 참여하는 사람들이 교사평가에 대한 전문적인 소양을 갖추는 일이 무엇보다 중요하다.

교사평가의 결과를 보상이나 제재의 수단으로 활용하는 것은 평가의 진단적 기능을 왜곡시킬 가능성이 있기 때문에 신중해야 한다. 오히려 평가 결과 능력 있는 교사가 더욱 열심히 일할 수 있도록 격려하고, 모범이 될 수 있도록 지원하는데 활용해야 한다(한만길, 2004).

나. 교사 평가의 유형

현직 교사를 대상으로 하여 실시하는 교사평가의 유형을 목적에 따라 분류해 보면 전문성 신장 평가, 승진 평가, 우수 교사 인정 평가, 부적격 교사 판별 평가 등 네 가지로 구분할 수 있다(김이경 외, 2004, p. 4).

(1) 전문성 신장 평가 : 모든 교사를 대상으로 사회와 학생의 요구에 부응하여 교사로서의 우수성과 경쟁력을 유지할 수 있도록 전문성 개발을 위해 보완·개선이 필요한 분야를 진단하기 위한 평가이다.

(2) 승진 평가 : 학교 경영자로 승진을 희망하는 교사들을 대상으로 경영자로서의 리더십과 자질을 갖춘 교사를 선발하기 위한 평가이다.

(3) 우수 교사 인정 평가 : 승진보다는 학생들과의 교감과 가르치는 업무를 즐기고 이를 통해 자아실현 및 성취동기를 충족시키려는 교사들을 대상으로 우수한 업무수행능력을 인정해 주고 보상해 주기 위한 평가이다.

(4) 부적격 교사 판별 평가 : 교단에서 학생들을 가르치기에 부적절한 자질, 능력, 태도 등을 가진 교사들을 판별해 내기 위한 평가이다.

다. 교사 평가 유형들 간의 관계

교사 평가 유형 네 가지의 특징과 관계를 정리해 보면 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 교사평가유형의 특징과 관계

평가구분	성장 중심평가		조직관리 중심평가	
	전문성신장 평가	우수교사 인정평가	승진평가	부적격교사 판별평가
목적	교직의 전문공동 체 형성 및 자기	능력, 실적이 뛰 어난 교사 발굴	유능한 관리직 후보자 선정	문제교사와 무능 력 교사의 판별

	개발			
평가대상	대다수 현직교사	승진보다 우수성 인정을 원하는 일부 교사	승진욕구가 있는 일부교사	교단에서 물러나 야 하는 일부 교 사
결과조치	연수요구과목 및 연수프로그램조 치	인정 및 보상		연수 및 치료 명 령
평가목표	전문성 개발	동기유발	리더십 발굴	직무성 확보
매개목표	교사의 성장발달			
학교목표	학생의 학습력 증대			

출처 : 이정령, 2006, p. 7

3. 교사 전문성 평가의 특성

가. 교사 전문성의 개념

교직은 전문직이고 교사가 전문가라는 점은 널리 인정되고 있으나 교사 전문성의 개념과 그 구체적인 내용이 무엇인가에 대해서는 아직도 논의가 진행되고 있는 중이다. 일반적으로 전문가들이 말하는 교사의 전문성이란 학교현장에서 교육활동을 하는데 필요한 전문적 능력을 말하고 있다. 이러한 개념 규정은 매우 포괄적인 것으로 교사의 전문적인 능력을 무엇으로 볼 것인가에 따라 교사 전문성의 개념과 특성 또는 강조점이 달라진다(박선형, 2005, p. 92).

대부분의 교원평가 관련 연구에서는 교원평가와 더불어 교사의 전문성을 신장할 수 있도록 최대한 지원해야한다고 주장하고 있지만, 구체적으로 이 경우의 전문성이 무엇을 의미하는가를 직접적으로 규정하고 있지 않다. 이러한 현상은 70년대 중반 이후 미국 등에서 도입되기 시작한 교원평가 모

텔에서도 여전하다(박종국, 2003).

교사 전문성의 개념을 명확하게 규정하거나 합의하기 어려운 것은 교사가 하는 일의 복잡성과 역동성 등 교직의 성격과 밀접하게 관련되어 있다. 이에 따라 교사 전문성의 개념이나 특성은 보는 사람의 관점에 따라 매우 다양하게 규정될 수 있다. 예를 들어 전문성이라는 용어를 어떤 직무수행과 관련하여 사용할 때는 직무의 독자성 및 특수성과 수월성이라는 의미가 포함되어 있다. 즉, 업무가 나름대로의 독자성이 있고 관련 업무수행에 있어 고도의 지적, 기술적 수월성을 전제로 하지 않으면 전문성을 말하기는 어려울 것이다. 이점에서 교사의 전문성 개념은 우수 교사에 대한 정의와 밀접하게 관련되어 있다(박종필, 2002).

교사 전문성의 개념이나 특성을 규정하는 것이 어려운 작업이라는 한계에도 불구하고 몇몇 연구에서는 교사 전문성의 특성을 다음과 같이 잠정적으로 규정하고 있다(김이경 외, 2004, p. 51). 교사 전문성은 훌륭한 교사가 가지고 있는 중요한 특성과 능력이며, 이는 사회 발전에 따라 계속적으로 변화하는 것으로 교과내용과 가르치는 방법, 교수방법상의 노하우, 정보통신기술 등의 이해, 조직에서의 협력, 개방성 등의 특성을 포함한다.

훌륭한 교사가 갖추어야 할 자질은 첫째, 가르치는 교과에 대해 잘 이해하고, 둘째, 그것을 학생과 잘 관련시키며, 셋째, 다양한 학습자의 요구에 부응하는 전략을 적용할 줄 알며, 넷째, 학생의 경험과 가르치는 내용을 연결시킬 때 학생의 배경, 단점, 장점 등에 대한 지식을 이용해 학생들이 겪는 어려움이나 문제를 해결하고 동시에 그들의 장점을 증진시키는 방식으로 가르치며, 다섯째, 학생의 발달을 적절하게 평가할 수 있는 평가도구를 제작, 활용할 줄 알고, 여섯째, 교사 자신의 지속적인 성장과 발달을 위해 노력하는 것으로 규정한다.

이와는 달리 교사의 전문성을 교사에게 요구되는 능력과 역할이라는 측

면을 강조하여 규정하기도 한다. 예를 들어 교사의 전문성은 변화하는 교육환경에서 학생의 변화를 파악하고, 학생의 교육적 필요를 충족하여 학생의 교육적 성장을 도와줄 수 있는 역량으로 규정하는 것이다.

나. 교사 전문성 평가의 필요성

교사의 전문성을 신장시키기 위한 정책이나 제도들은 다양하다. 교원인사정책의 전 과정 즉, 교사양성교육, 자격제도, 임용제도, 교원평가, 현직연수, 장학 등은 교사의 전문성 제고와 밀접한 관련성을 가지고 있다. 이중 교원평가제도는 최근 학교교육의 질을 높이려는 세계 각국의 전반적인 교육개혁의 흐름 속에서 교사의 전문성 신장을 위한 주요한 정책 기조로 강조되고 있다(한만길, 2004).

학교교육의 질을 높이기 위해서는 교사의 질적 수준이 중요하다는 지적은 전혀 새로운 것이 아니다. 새로운 점이 있다면 교사의 질적 수준을 높이기 위한 정책적 접근 방법에 있다. 80년대까지의 교육개혁이 교사의 질관리를 위한 교사양성교육 프로그램이나 현직연수 프로그램 개혁에 초점을 두었다면, 90년대 이후부터는 신자유주의에 기초한 학교교육의 책무성을 강조하면서 교사의 직무수행에 대한 직접적인 확인과 평가를 강조하고 있다. 학교운영에서 자율성과 책무성이 강조되면서 교원의 능력과 실적이 중요하게 됨에 따라 학교와 교사에 대한 평가가 활발하게 추진되고 있는 것이다(김희규, 2004).

교원평가는 교사의 전문성 개발을 위한 가장 좋은 방법은 아니라 할지라도 교사 전문성에 기여할 수 있는 제도임에는 틀림없다. 교사의 전문성을 신장하기 위한 기제로서 교원평가는 다른 전문성 신장과는 달리 교사의 업무수행에 대한 체계적인 피드백을 제공해준다는 점에서 매우 중요한 의미

를 지닌다. 교원에 대한 평가가 없이는 교사들에게 무엇이 부족하고 어떤 도움이 필요한지에 대한 정확한 정보를 확인할 수 없기 때문이다(신상명, 2004).

교원평가의 목적과 기능에 있어서도 새로운 흐름이 나타나고 있다. 과거의 교원평가는 인사상의 의사결정을 위한 자료를 수집하고 교사의 직무수행 능력을 판단하기 위한 정보를 수집하는데 초점을 두었다면, 최근의 교원평가에서는 교사들이 자신의 전문적 능력을 스스로 평가하고 개선하도록 지원하는데 초점을 두고 있다. 이와 같은 전문성 혹은 성장지향 모델로서 교원평가는 교사가 잘할 수 있도록 격려하고, 교사가 성장할 수 있는 영역을 확인하면서 교사들의 전문적인 성장과 업무수행능력을 개선할 수 있는 기회를 제공하는 것으로 교사들이 얼마나 변화할 수 있고 발전할 수 있는가를 보여줄 수 있는 제도라 할 수 있다. 이상의 논의를 기초로 할 때, 교사 전문성 신장을 위한 평가가 필요한 이유는 다음과 같이 정리될 수 있다(강인수, 2003).

첫째, 교사의 전문성 즉, 교직이 전문직이라는 본질적인 특성에서 찾아볼 수 있다. 교사 전문성의 개념과 특성에서 검토한 바와 같이 교사의 전문성은 지속적으로 성장, 발전해가는 것이다. 교사 개인이 가진 교직에 대한 태도, 가치, 신념과 교과지식 등은 저절로 습득되거나 한 번 습득되었다고 하여 지속적으로 유지되는 것은 아니다. 단위학교의 자율성과 책무성 강화를 통하여 학교의 재구조화가 지속적으로 추진되면서 학교 내 구성원으로서 교사에게 기대되는 역할과 전문적 능력도 변화하고 있다.

또한 지식 기반사회, 정보화 사회 등 정치, 경제, 사회, 문화적 여건이 변화되면서 교사 전문성의 개념도 새롭게 규정되고 있으며, 전문가로서 교사들이 갖추어야 할 자질과 능력도 변화되고 있다. 포스트모더니즘 사회로의 변화로 인해 교사들에게 요구되는 지식수준은 더욱 다양해지고 있고, 정보

통신기술의 발달 등 교수방법과 기술이 복잡해지면서 경험 있는 교사들조차도 동료들의 조언, 지원, 역할 모델 등을 통해 도움을 받을 필요성이 증대되고 있다. 따라서 모든 교사들은 계속적으로 전문성을 신장할 필요가 있고, 전문성 신장 평가는 이러한 교사들의 노력을 지원하기 위해 필요한 과정이다(신상명, 2004).

둘째, 단위학교 수준에서 교사의 전문성 신장을 위한 노력들을 체계적·종합적으로 지원하고 유도하기 위해 교원평가는 필요하다. 교원평가는 교사의 전문성 개발이 지속적으로 필요한 영역이 무엇인가에 대한 피드백을 제공하고, 다양한 전문성 개발 프로그램을 마련하기 위해 활용될 수 있다. 교원평가제도는 교사의 자질이나 수업의 질을 측정함과 동시에 미래의 수업의 질을 신장시키기 위한 답을 얻는데 활용될 수 있다.

특히, 전문성 신장 평가는 단위학교 내의 연수 및 장학활동과 밀접하게 연계될 수 있어야 한다. 교사의 전문성을 높은 수준으로 유지하기 위해서는 교사 개개인의 노력도 중요하지만 이와 함께 이를 제도적으로 뒷받침할 수 있는 기제가 마련되어야 한다. 전문성 신장 평가는 이러한 개인의 필요와 조직의 지원을 자극하는 기능을 한다. 따라서 종래의 평가나 연수, 장학 등 각각 별개로 이루어져 오던 활동들이 서로 유기적으로 통합되고 연계됨으로써 개별 교사의 전문성을 신장하고 궁극적으로 학교 교육의 질을 높이는데 기여할 수 있는 제도로 전환되어야 한다(한만길, 2004).

셋째, 교원평가의 필요성과 중요성에 대한 교사들의 인식을 새롭게 하고 모든 교사들이 자신의 전문성 개발을 위해 노력하도록 유도하기 위해서도 새로운 평가제도가 필요하다. 교원평가는 승진이나 포상대상자를 선정하기 위한 인사상의 목적뿐만 아니라 교사들의 전문성 신장을 지원하고 유도하기 위한 것이다. 사실 기존의 근무성적평적제도는 교사의 전문성 신장을 위한 제도가 아니라 승진 대상자 선별을 위한 목적으로 활용되어 왔다. 따

라서 다분히 연공서열식으로 평정되어왔을 뿐만 아니라 평가자인 교장이나 교감에 대한 불신 및 평가기준과 내용에 대해서도 불만이 높은 편이다. 전문성 신장 평가는 교사들이 전문가로서 성장하고 자신의 전문성을 최대한 개발하기 위한 기존의 평가제도와는 패러다임 자체가 다른 새로운 평가제도라 할 수 있다(이윤식, 2004).

4. 중등학교 교사평가 매뉴얼의 내용

교사 평가가 교사의 전문성 신장을 유도하기 위한 평가 시스템이 되기 위해서는 평가기준 및 영역, 평가자와 피 평가자 등과 같은 구성요소에 대한 검토가 선행되어야 한다. 평가에 대한 구성요소를 요약하면 다음과 같다(한국교육학회·한국교육행정학회·한국교육평가학회, 2005).

가. 평가의 목적

전문성 신장을 위한 교사평가의 주된 목적은 교사들에게 전문적인 성장과 자기 수행 능력을 개선할 수 있는 기회와 지원을 제공해 주는데 있다. 따라서 교사평가를 통해 교사의 교직 수행능력 신장에 도움을 줄 수 있는 정보를 수집하고, 모든 교사들이 보다 잘할 수 있도록 격려하고, 교사가 성장할 수 있는 영역을 확인하는 것을 목적으로 한다. 즉, 교사의 전문적 경력 개발을 조정하고 교사발달을 위한 지원과 훈련을 확인하며, 이를 통해 학교조직 운영의 기초를 제공한다.

교사평가는 궁극적으로 학생의 학습 능력을 제고하고 학교 교육의 질을 높이기 위한 것이다. 따라서 교사 평가의 목표에는 피 평가자인 개별 교사

의 전문성 신장에 관련된 목표뿐만 아니라 개별 교사가 조직의 목표 달성에 기여할 수 있는 점도 포함될 필요가 있다. 즉, 교사 평가의 목표는 개별 교사들의 경력, 성별, 직급, 업무, 교과, 담당 학년 등에 따라 달라질 수 있으므로 이러한 요인들을 고려하여 개별 교사가 설정하되, 학교 업무수행 능력 제고나 학생의 학업성취도 개선 등에 기여하기 위한 측면의 목표도 포함되어야 한다.

나. 평가기준 및 영역

교사 평가의 기준이나 영역은 교사의 역할, 자질, 인성, 능력, 특성 등 사회적으로 교사에게 요구되는 그러면서도 교직의 전문적 성격에 기초한 내용 등을 포괄적으로 고려해야 한다. 이러한 평가기준은 교직에 대한 사회적 요구와 시대적 변화에 따라 주기적으로 갱신되어야 한다.

교사 평가에서 평가기준과 영역은 전문가로서 교사에게 요구되는 핵심적 내용들로 구성된다. 앞에서의 전문성의 개념 및 특성 분석에서 지적한 바와 같이 교사 전문성의 구체적인 내용에 대해서는 관련 집단 간에 의견을 달리할 수 있다. 그러나 대체적으로 여러 연구나 외국의 사례에서 공통적으로 발견되는 기준과 영역이 있으며, 잠정적으로 다음과 같이 정리될 수 있다(김이경 외, pp. 58-59).

- (1) 교사의 개인적 성장 및 발달 영역 : 교사로서의 가치, 태도, 신념 등
- (2) 교과 관련 지식 및 수업지도 영역 : 교사 전문성의 핵심적 내용으로 교사가 갖추어야 할 교과내용 지식, 교과교육학적 지식, 학생의 발달과정 관련 지식, 가르치는 방법에 관련된 지식 등
- (3) 전문적 발달 영역 : 교사로서 전문적 성장과 발달을 위해 노력하고 헌신하는 것과 관련된 능력, 자신의 전문성을 반성적으로 숙고, 평가, 개선

할 수 있는 능력과 태도, 의지 등

(4) 조직 발달에 대한 기여와 헌신 영역 : 학교조직의 구성원으로서 학교 교육의 목표와 가치를 실현하고 조직 발전에 기여할 수 있는 능력

이러한 교사의 전문성을 평가하기 위한 기준과 영역 설정은 오랜 기간에 걸쳐 관련 집단의 광범위한 의견수렴과 합의의 과정을 거쳐 설정되고, 또한 지속적으로 수정과 보완의 과정을 거칠 필요가 있다.

다. 평가대상

교원평가는 교사들이 전문가로서 자신의 능력을 개발하고 보다 잘할 수 있도록 지원하기 위한 것이다. 따라서 교원평가에서 평가의 대상은 당연히 모든 교사가 되어야 한다.

전통적인 교원평가 모델에서는 교직경력이나 교사발달단계를 기준으로 다른 평가 모델을 적용하기도 한다. 이는 평가 결과를 기초로 계약기간 연장이나 정년보장 여부를 결정해야 하는 교원평가에서는 신입교사, 경력교사, 정년보장 교사, 시보단계 교사, 수석(전문)교사들에게 적절한 평가 목적을 갖춘 하나의 평가 시스템을 적용한다는 것은 어렵기 때문이다.

그러나 우리나라에서는 수습교사 제도가 없고, 신입교사는 임용과 동시에 정년이 보장되기 때문에 굳이 신입교사와 경력교사를 구분하여 평가모델을 만들 필요는 없다. 따라서 교원평가는 모든 교사들을 대상으로 평가주기 등에 차별을 두지 않고 일률적으로 적용되는 것이 바람직하다.

라. 평가자

전문성을 신장하기 위한 교사평가 모델에서 교사에 대한 평가자는 대체

로 학교장이나 장학담당자 등 전통적인 평가자와 함께 교사 자신, 동료교사가 중요한 평가자가 된다. 평가 모델에 따라서는 피평가자 자신이 동료 교사 평가자를 선정하기도 하며, 교장이나 장학사가 지정하기도 한다. 동료 교사, 학생, 교사 자신을 평가자로 포함시키는 점에 대해서는 논란이 있음에도 불구하고 전문성 평가 모델에서는 평가자로서 자기 자신의 반성적 평가가 적극 활용되고 있다.

교사 평가에서 평가자는 교사의 전문성 발달을 지원하고 지도할 수 있는 전문성을 갖춘 사람이어야 할 것이다. 학교 조직 내에서 이러한 평가자의 역할을 수행할 수 있는 사람은 학교 행정가나 장학사, 수업연구나 기타 업무에서 우수한 능력을 보이는 교사들이다. 또한 교사 스스로가 자신의 전문성 신장 능력을 지원한다는 점에서 자기평가도 중요하다. 최근 교사 평가 논의에서 주요 쟁점이 되고 있는 학부모와 학생의 참여와 관련하여, 전문성 신장 평가에서는 평가의 성격상 이들이 직접적인 평가자로서 참여하기는 어렵다고 보고 있다. 다만 교사의 자기평가 과정에서 학부모나 학생의 평가를 교사 스스로 활용할 수 있도록 방안을 마련할 수는 있을 것이다 (한만길, 2004).

마. 교원평가관리위원회

누구든지 평가 받는 것을 달가워하는 사람은 없다. 그러나 가치 판단이 존재하는 한 평가는 어쩔 수 없는 과정이기도 하다. 전문성 신장을 위한 교원평가도 바로 그러한 맥락에서 출발한다. 하지만 평가는 객관성, 신뢰성, 타당성, 공정성을 전제로 해야 함에도 불구하고 이를 완전하게 확보한다는 것은 사실상 불가능하다(전제상, 2006, p. 45). 다만 현실에서는 최적의 대안을 선택할 수 있을 뿐이다.

특히 평가의 문제에 있어서 현재는 학교 공동체를 구성하고 있는 집단 모두가 하나의 합일된 의견을 지니지 못하고 있다. 따라서 평가 결과에 대한 공정성에 대한 다양한 이견이 나타날 수 있으며, 이는 결과에 대한 신뢰성과 객관성에 치명적인 결함을 제공한다. 교원평가관리위원회의 가장 중요한 목적은 교원평가의 초기 단계에서 일어날 수 있는 각 집단 간의 갈등 문제들을 봉합하고 바람직한 방향으로 정착시키는데 있다.

단위학교는 교원평가를 공정하고 원활하게 운영하기 위한 평가 전담기구로 교원평가관리위원회를 설치·구성한다. 또한 교원평가관리위원회의 지위를 보장받기 위하여 관련 규정을 제정하여 운영하며, 가급적 외부로부터의 영향을 덜 받기 위해 독립적인 기구로 설치하는 것이 바람직하다. 위원회의 정수는 학교 규모와 업무의 효율성을 고려하여 학생수가 200명 미만인 학교 5~8인, 200명 이상 1천명 미만인 학교 9~12인, 1천명 이상인 학교 13~15인으로 정할 수 있다.

교원평가관리위원회 위원은 교사대표, 학부모 대표(지역인사 포함), 그 외 위원으로 구성하며, 위원회의 결정에 따라 학생대표의 참여 문제를 추후로 결정할 수 있다. 구성 비율은 업무의 효율성과 전문성을 고려하여 학교 실정에 따라 자율로 정할 수 있으며, 교원위원은 전체 교원회의에서 추천하고, 학부모 위원은 학교운영위원회에서 추천한다.

학교장은 교원평가관리위원회의 추천을 받아 교원평가에 관한 제반 실무와 관리 책임을 담당할 1~2명의 평가관리자를 임명한다. 평가 관리자는 학교 여건에 따라 관련 업무를 지원하기 위한 전담부서와 보조 인력을 배치할 수 있다.

바. 동료평가

현행 우리나라의 교사평가 제도에 있어서 수업평가는 교사평가를 구성하는 일부분에 불과하지만, 교사의 교수활동을 중시하는 다른 나라의 경우 수업평가가 교원평가와 동일한 의미로 사용되기도 한다. 최근 교사평가를 수업평가로 바꾸어야 하며 교사평가의 근본 기능을 수업개선에 두어야 한다는 주장이 일어나면서 동료교사에 의한 수업평가의 중요성이 크게 부각되고 있다.

하지만 현행 수업평가의 문제점 또한 적지 않다. 형식적인 평가 관행과 제도, 타당한 평가 기준의 부재, 평가 결과에 대한 활용과 보상 체제의 미비, 수업평가의 필요성에 대한 교사의 인식 부족, 전문성을 가진 평가자의 부재, 수업평가를 위한 시간 확보 등이 그것이다(곽영순, 2006, pp. 51-53).

사실 지금의 우리나라 교육의 현실은 수업평가에 대한 구체적 체계가 마련되어 있지 못하다. 무엇보다 좋은 수업이 어떤 것인지, 수업을 어떻게 할 것인지에 대한 체계적인 틀이 마련되어 있지 못하다.

이러한 요인들은 결국 수업평가에 대한 교사들의 태도를 수동적이고 방어적으로 만들고, 수업평가를 무의미하고 형식적인 것으로 치부하도록 하고 있다. 따라서 수업평가의 효율성과 효과의 제고를 위해서는 일정한 평가 기준과 잣대에 따라 수업활동을 정해진 평가 기준에 맞추어 분석하는 체계적인 가치 판단의 방법이 필요하다. 수업평가의 대상이 되는 수업활동은 ‘수업 전 활동’, ‘수업 활동’, ‘수업 후 활동’으로 구분되며, 그 요지는 다음과 같이 정의될 수 있다.

(1) 수업 전 활동(사전 협의회) : 평가자는 수업관찰에서 무엇을 기대하는지를 정확하게 밝혀야 하고, 교사는 관찰된 수업에서 활용할 수업계획을 제시해야 한다. 평가하고자 하는 수업의 성격과 형태에 따라 수업교사와 평가자의 의견을 절충하여 적합한 평가 요소를 추출한다.

(2) 수업 활동 : 수업에 대한 가장 구체적인 정보를 얻을 수 있는 것이

수업관찰이다. 정확하고 유용한 관찰의 결과를 얻으려면 관찰의 초점을 가지고 있어야 한다. 관찰의 초점은 수업평가의 기준을 활용하며 관찰 과정의 신뢰도를 높이기 위해서는 관찰 기록지를 활용한다.

(3) 수업 후 활동(사후 협의회) : 수업 관찰을 하면서 느낀 의문점이나 교사의 의도를 질문하고, 수업교사로부터 설명을 들을 기회를 갖는다. 평가자는 자신의 판단에 의존하는 것보다는 구조화된 관찰 기록지의 내용을 중심으로 논의를 진행하여야 한다. 수업 후 활동의 목적은 반성, 검토, 피드백이다.

사. 수업만족도 조사

수업만족도 조사는 수요자 중심의 교육 환경을 조장한다는 점에서 매우 중요한 의미를 가진다. 교사는 전문가의 입장에서 수업을 평가하고 정형화된 체계를 세울 수는 있지만 다양한 변인을 지닌 학생의 모든 입장을 대변할 수는 없다. 따라서 동료평가의 결과와 학생의 수업만족도 조사를 종합하였을 때 진정한 수업평가의 결과를 도출해낼 수 있을 것이다.

다만 학생들의 경우 수업만족도 조사의 의미를 제대로 이해하지 못하거나 형식적으로 임하는 경우에는 전혀 다른 결과를 양산할 수도 있다. 따라서 사전 교육과 연수를 통하여 학생들이 조사에 진지하게 임하고, 객관적으로 자신의 의사를 표현할 수 있도록 유도해야 한다.

아. 학교생활 만족도 조사

자녀의 학교생활 만족도 조사는 다분히 간접적 경험을 전제로 하여 이루어지는 조사활동이다. 따라서 조사 문항의 선정이나 응답 과정에서도 간접

적 표현 방법이 많이 사용되며, 의미가 부정확한 용어가 나타나는 경우도 더러 있다. 특히 수업평가보다는 학교운영의 전반적 과정에 편중되어 오히려 동료평가나 수업만족도 조사와는 전혀 다른 결과를 초래할 수도 있다.

이는 주로 매뉴얼의 내용을 기초로 하여 이루어진 조사 문항이 원인으로 직접적인 수업참관의 기회가 없는 학부모의 경우에 당연한 현상이라 할 수 있다. 다만 용어의 사용이나 조사 문항의 선정에 있어서 다른 두 가지 평가의 내용과 조금이나마 유사성을 지닐 수 있도록 하는 배려가 있어야 한다.

자. 자기평가

자기평가는 다른 평가자들이 작성한 수업평가 자료를 객관적으로 분석하고 종합하여 스스로 자신에 대한 평가결과를 도출하는 과정이다. 교원평가의 궁극적 목적이 교사 개개인이 가지고 있는 교수·학습 지도력을 제고시키는데 있다고 할 때, 자기 평가는 바로 그러한 목적을 이루게 하는 과정이다. 이는 지금까지 이루어진 평가과정의 마지막 단계인 동시에 총괄평가이기도 하다.

교사의 자기개발 노력은 외부의 자극에 의해서는 한계가 생길 수밖에 없다. 따라서 내면으로부터 자기개발 노력이 우리나라오도록 해야 하는데, 자기평가의 과정이 그러한 역할을 수행할 것으로 기대되고 있다.

교사는 자기평가의 결과에 따라 수업개선을 위한 지원요청 사항을 작성하여 평가관리자에게 제출한다. 평가관리자는 교사의 지원요청 사항을 종합하여 교원평가관리위원회에 제출하고, 교원평가관리위원회는 지원요청 사항을 심의한 후, 종합보고서에 포함시켜 학교장에게 제출한다.

차. 교사평가 결과의 활용

교사평가의 결과는 다음과 같이 활용될 수 있다.

- (1) 교사는 평가 결과에 따라 자신의 수업개선 및 능력 개발 계획을 수립하고 이를 실천함으로써 교수·학습 지도력을 제고시킨다.
- (2) 능력 개발을 희망하는 교사는 연수 등의 지원을 요청할 수 있다.
- (3) 학교장은 종합보고서를 토대로 교내 자율장학을 지원하며, 연수희망 교사 등에 대해서는 행·재정적 지원을 한다. 또한 평가결과는 교육청에 보고하며 동시에 필요한 경우 교육청의 지원을 요청한다.
- 4) 교육청은 연수 수요 파악 및 연수계획 수립에 평가결과를 참고하며, 교사들의 능력 개발을 위한 행·재정적 지원 대책을 마련한다.

5. 선행연구 검토

2005년부터 2006년까지 2년간 교육인적자원부 시범학교를 운영한 대구 화원중학교의 운영 결과를 정리하면 다음과 같다(화원중학교 교원평가 시범운영 보고서, 2006).

첫째, 교원평가의 필요성에 대해 학생과 학부모의 경우 여전히 높은 반응을 보이고는 있으나 1차년도에 비해 다소 낮아지는 결과를 나타냈다. 반대로 교원의 경우에는 아직 미흡하기는 하지만 필요성에 대한 공감대가 점차 형성되어 가고 있는 것으로 보인다. 따라서 시행 초기 각 구성원들 간에 커다란 이견을 보이던 교원평가의 필요성에 대해 견해 차이를 좁히는 역할을 수행할 수 있었다.

둘째, 교원을 대상으로 하는 연수에서는 지속적인 연수 기회의 제공과 함께 동교과 협의회 활동을 통해 매우 높은 연수 효과를 올릴 수 있었으나, 학생과 학부모의 경우는 다소 미흡한 부분이 지적되었다.

셋째, 웹 평가 시스템은 편리성, 참여도 제고, 신뢰도 향상이라는 측면에서 매우 높은 반응도를 나타내었으며, 앞으로 교원평가 방식의 방향을 제시하는 성과를 올릴 수 있었다.

넷째, 1차 년도에 문제점으로 지적되었던 교원 상호간의 온정주의식 평가는 상당 부분 개선된 것으로 나타났으며, 이를 통해 학생의 수업만족도 조사 결과와의 차이가 크게 줄어드는 결과를 도출할 수 있었다.

다섯째, 평가의 공정성 문제는 여전한 과제로 남아있게 되었다. 따라서 학생 및 학부모를 대상으로 하는 효과적인 연수 방법의 개발이 시급한 것으로 나타났다.

여섯째, 평가에 대한 부담감은 평가 대상자인 교원은 물론 평가자인 학생과 학부모도 느끼고 있는 것으로 나타났다. 다만 이러한 부담감이 점차 줄어들고 있어 일정 기간이 지나 교원평가가 정착단계에 이르면 해결될 수 있는 것으로 보인다.

일곱째, 교원의 수업활동에 대한 관심도가 크게 증가하였으며, 이 결과로 교원의 교수·학습 지도력이 신장된 것으로 나타났다.

여덟째, 교원의 수업능력 신장 효과가 학생의 학업성취도 향상에 미치는 영향은 다소 낮은 것으로 분석되었다. 이는 시범학교 운영 전반이 교원평가에만 집중되어 학생과 학부모의 변화를 동반하는 등의 시너지 효과를 올리지 못했기 때문으로 풀이된다.

2006년 한국교육개발원에서 실시한 연구(김이경 외, 2006)을 살펴보면 교원 평가 시범운영이 학생, 학부모, 교원들의 교원평가에 대한 전반적 이해도 및 상호 이해를 증진시키는데 상당한 효과를 발휘한 것으로 판단할 수 있다는 결

과를 내 놓았다. 특히 교원평가에 대한 이해도와 교사의 수업활동에 대한 이해도, 교육 주체간 상호 이해 증진 세 항목 모두에서 가장 높은 이해도를 보인 집단이 교원이라는 점은 과장과 갈등을 수반하는 새로운 제도에 대한 오해와 저항감을 줄이는데 이해 당사자의 참여가 중요하다는 사실을 다시 한 번 확인시켰다는 것과 아울러 교육 주체 간 상호 이해가 증진되었다는 문항에 대한 반응도가 가장 낮았다는 점은 그만큼 서로 다른 입장을 이해한다는 것이 어렵다는 점을 반증하는 한편, 더 많은 노력이 필요함을 시사하는 결과라고 설명하고 있다. 연구 분석 결과 교원은 교원평가 시범운영을 통해 교원평가의 당위성과 필요성, 학생과 학부모가 기대하는 바 등에 대해서는 잘 이해하게 되었지만 이러한 평가로 인해 자신들의 전문성이 신장된다는 점에는 다소 회의적이었으나 교원이 다른 집단에 비해 상대적으로 긍정적 인식도가 낮을 뿐 교원평가가 학생의 성적 향상 및 교원의 수업 개선 등에 긍정적인 영향을 줄 것이라는 데에는 평균 이상의 높은 기대를 보여주었으며, 이것은 이미 교원 평가 시범 운영을 경험한 사람들로서 현행 평가 내용과 방식이 자신들의 전문성 신장에 기여할 수 있다는 긍정적 견해를 반영한 것이라 결론을 짓고 있다.

이상의 선행 연구들의 분석을 통해 본 연구에 도움이 되는 많은 시사점을 얻을 수 있었다. 그러나 앞선 연구들은 그 연구 대상이 새로운 교원평가제도를 시범 운영한 학교이기는 하였으나 대부분이 소규모 학교나 특수학교였기 때문에 일선 학교의 것으로 일반화하기에는 무리가 있다고 할 수 있다. 따라서 일반 학교 교사를 대상으로 한 교원평가제 인식 분석은 아직 이루어진 바가 없기 때문에 본 연구에서는 앞선 연구에서 분석되고 제기된 여러 내용을 바탕으로 하여 2007학년도 '교원능력개발평가 시범 운영'에 직접 참여한 부산광역시 중학교 교사들의 인식을 검토하고 분석해 봄으로써 앞으로 보다 합리적이고 효율적인 교사평가제도의 도입과 시행을 위한 기초 자료를 마련하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 교사평가제도에 대한 중학교 교사들의 인식을 조사하기 위해 질적 분석(인터뷰)과 양적 분석(설문조사)을 병행하여 실시하였다.

연구 대상은 2007학년도 부산광역시 소재 '교원능력개발평가 선도학교' 9개교(가락중학교, 감천중학교, 거제여자중학교, 기장중학교, 금사중학교, 대청중학교, 분포중학교, 삼락중학교, 한바다중학교)에 재직 중인 교사 316명으로 하였다. 그 중 인터뷰에 응답한 교사는 25명이었고 경력, 직급, 학교급별에 따른 교사들의 반응을 측정하고자 학교당 2명(부장교사 1명, 일반교사 1명)이상으로 했으며 모든 인터뷰 내용은 내용 분석을 위하여 녹음되고 기록되었다. 설문조사에는 302명의 교사가 참여하였으나 그 중 결과 분석에 적합하지 않은 11부를 제외한 291부를 본 양적 연구의 자료로 사용하였다.

<표 III-1>에서와 같이 연구에 참여한 교사들을 변인들로 살펴보면, 먼저 인터뷰 조사에는 총 25명이 참여했으며, 성별로는 남자 8명(28.8%), 여자 17명(72.2%), 교육경력별로는 5년 미만이 2명(14.4%), 5-14년 4명(12.7%), 15-24년 경력 교사가 10명(51.2%), 25년 이상 경력 교사가 9명(21.6%)이었다. 직위별로는 부장교사가 9명(27.8%), 일반교사 16명(72.2%)이었으며, 학교규모별로는 17학급 미만 학교 교사가 2명(14.4%), 17-15학급 8명(22.7%), 26학급 이상의 학교 교사가 15명(62.9%) 참여했다. 설문지 조

사에는 총 291명 응답자 중 남자 83명(28.8%), 여자 208명(72.2%)이며, 교육경력별로는 5년 미만이 42명(14.4%), 5-14년 37명(12.7%), 15-24년 경력 교사가 149명(51.2%)으로 가장 많은 수를 차지했고, 25년 이상 경력 교사가 63명(21.6%)이었다. 직위별로는 부장교사가 81명(27.8%), 일반교사 210명(72.2%)이었으며, 학교규모별로는 17학급 미만 학교 교사가 42명(14.4%), 17-15학급 66명(22.7%), 26학급 이상의 학교 교사가 183명(62.9%) 참여했다.

<표 III-1> 조사 대상자의 변인별 분포

구분	배경변인별	인터뷰 대상자		설문 응답자	
		사례수(명)	백분율(%)	사례수(명)	백분율(%)
성별	남	8	32	83	28.5
	여	17	68	208	71.5
	계	25	100	291	100
교육경력	5년 미만	2	8	42	14.4
	5-14년	4	16	37	12.7
	15-24년	10	40	149	51.2
	25년 이상	9	36	63	21.6
	계	25	100	291	100
직급	부장교사	9	36	81	27.8
	일반교사	16	64	210	72.2
	계	25	100	291	100
학교규모	17학급미만	2	8	42	14.4
	17-25학급	8	32	66	22.7
	26학급이상	15	60	183	62.9
	계	25	100	291	100

설문지 배부 및 회수 현황은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문지 배부 및 회수 현황

대상	표집 학교 수	배부된 부수	회수 된 부수(%)	유효 자료 수(%)
부산광역시 교원능력개발평가 선도 중학교	9	316	302(95.57)	291(92.09)

2. 측정 도구

가. 조사 도구 및 절차

본 연구에 사용하는 조사도구는 한국교육학회·한국교육행정학회·한국교육평가학회가 만든 교원평가제도 개선 정책연구 방안과 교사평가 매뉴얼을 바탕으로 본 연구의 주제와 관련이 깊은 선행 연구에서 사용한 설문지를 분석, 검토하여 자체 제작했다. 예비조사는 연구자가 근무하는 중학교 교원 36명을 대상으로 실시하여 평가항목 설정의 적절성 등을 확인한 후 타당도를 높이기 위해 지도교수와 전문가의 자문을 받아 최종 인터뷰 질문 내용과 설문지를 완성했다. 인터뷰와 설문조사는 2007년 9월 1일부터 10월 12일까지 실시했으며, 학교별로 인터뷰는 직접 면담 방법으로, 설문지는 인편과 우편을 이용하여 배부하고 회수했다.

나. 인터뷰 질문 내용 및 설문 내용

본 연구는 2007학년도 교원능력개발평가의 선도학교로 지정되어 운영에 참여한 부산광역시 공립중학교 교사들의 인식을 알아보기 위해 인터뷰 질문 내용과 교사용 설문지를 사용했다. 인터뷰 질문 내용은 교사평가에 대한 준비와 이해 정도, 동료평가 실시 효과 및 문제점, 학생의 수업만족도 평가의 효과 및 문제점, 합리적인 교사평가제도 운영 방안 등 4항목이었고, 설문지의 내용은 교사평가제도의 목적과 방향, 교원평가관리위원회의 구성과 운영, 교사평가제도 실시 내용 및 방법, 평가 실시 후의 효과 및 문제점 등 4영역 31문항이었다.

<표 III-3> 설문조사 문항 구성

영역	문항내용	문항수
교사평가제도의 목적과 방향	교사평가 결과의 활용 범위	5
	교사평가제도 매뉴얼 내용 이해	
	교사평가제도 전면 실시에 대한 의견	
	교사평가제도 실시 영역	
	교사평가제도 연간 실시 회수	
교원평가관리위원회의 구성과 운영	‘교원평가관리위원회’ 설치 및 운영	4
	‘교원평가관리위원회’ 구성 및 비율	
	‘교원평가관리위원회’ 위원의 임기	
	‘교원평가관리위원회’ 위원장 선출	
교사평가 제도의 실시내용 및 방법	수업 참관 정도	15
	수업 참관 시간	
	불참관 요인	
	평가 지표의 선택	
	평가의 형태	
	평가 내용 구성 요소의 적절성	

	동료평가 채점 방법	
	실질적 평가 방법	
	바람직한 평가 문항	
	효율적 동료평가 위한 여건	
	학생의 수업만족도 평가의 적절성	
	바람직한 학생 평가 위한 방법	
	학부모의 만족도 평가의 적절성	
평가 실시 후의 효과 및 문제점	수업전문성에 미친 영향	7
	동료교원과의 상호이해 및 의사소통 정도	
	학생 및 학부모와의 상호이해 및 의사소통 정도	
	학생들의 수업 참여도에 미친 영향	
	평가 시행 후 교사의 인식 변화	
	평가 실시 결과 문제점	

3. 자료 처리

자료의 처리는 조사의 목적과 결과 활용도를 고려하여 SPSS WIN 12.0 통계 프로그램 패키지를 이용하여 다음과 같은 기준과 방법으로 처리했다.

회수된 설문지는 각 문항마다 교원의 성별, 교육 경력별, 직위별, 학교규모별, 단위학교별 특성에 따라 빈도의 백분율을 산출하고, 집단 간 응답 분포의 차를 검증하기 위해 Chi-square 검증을 실시했다.

IV. 연구 결과

1. 질적 연구(인터뷰) 결과 분석

인터뷰 질문 내용은 교사평가에 대한 준비와 이해 정도, 동료평가 실시 효과와 문제점, 학생의 수업만족도 평가의 효과와 문제점, 합리적인 교사평가제도 운영 방안 등 4항목이었다.

가. 교사평가제도에 대한 준비와 이해 정도

교사평가제도에 대해 시범운영을 담당한 부장과 업무담당자를 제외한 대부분의 교사들은 교육청에서 배부한 ‘교원평가 매뉴얼’을 처음부터 끝까지 읽어본 적이 거의 없고 “내용을 부분적으로 알고 있다.”고 응답했다. 지침에는 매뉴얼에 제시된 내용에서 단위 학교별 특성에 맞게 선택하여 운영하라고 되어 있었으나 업무담당자조차 내용을 다 파악하지 못한 상태에서 시범 운영을 하게 되어 방법적으로 미숙한 운영을 한 학교도 있었고, 학교별로 평가에 참여한 교사들에게 연수를 실시하기는 했으나 전체 교직원을 대상으로 20분가량의 짧은 시간에 담당자가 한 페이지 정도로 요약한 내용의 연수 자료를 가지고 같이 읽어보는 정도의 연수를 실시한 경우가 대부분이어서 평가기준이나 절차, 내용에 대해 제대로 모르고 시범 운영에 참여했다는 응답이 다수였다.

(18년차 J교사) 저는 올해 이 학교에 발령받아 왔는데, 오자마자 교원평가

시범 운영 업무를 맡게 되어 솔직히 많이 당황했습니다. 아마 기존의 선생님들이 교원평가 시범학교 운영에는 찬성을 하셨지만 업무 담당은 아무도 안 하고 싶었던 모양이에요(웃음). 3월초 준비가 미처 안 된 상태에서 부랴부랴 교원평가 전반에 걸친 내용을 파악하고 계획을 세우느라 밤잠을 설쳐가며 나름대로 최선을 다했지만, 저 자신 내용을 완전히 숙지하지 못한 상태여서 여러 가지 시행착오가 많았던 것 같아요.

(5년차 S교사) 사실 학기 초에는 담임 업무와 방과 후 수업을 하느라 정신없이 바빠서 교사평가제도에 관심을 가질 시간이 없었습니다. 연수나 협의회 시간에도 참석 못한 경우도 있었고... 그러다보니 교사평가제도 실시 방법이나 내용을 거의 모르는 상태로 운영에 참여했던 것 같아요.

(20년차 H교사) 교원평가에 대한 연수 자료나 계획서 등을 인쇄물로나 파일을 받기는 했지만 제대로 읽어보지는 못했습니다. 어차피 시범업무를 맡은 교사가 이끄는 대로 따라하면 된다고 생각했기 때문에...

(26년차 L부장교사) 어떤 조직이나 제도가 효과적으로 운영되려면 관리자의 역할이 가장 중요하다고 생각해요. 교사평가도 마찬가지라 생각하는데 현재 단계에서는 먼저 교장, 교감과 주무 부장이 내용과 방법 등을 완전히 파악한 후 그 학교에 적합한 제도나 방법을 제시하고 구성원들의 동의를 구한 후 소신 있게 추진해 나가면, 교사들이 다소 힘은 들어도 수업전문성 신장 측면에서 평가의 효과를 인식하게 될 것 같은데, 관리자나 책임자가 내용을 제대로 파악 못한 상태에서 교사 편의주의적으로 운영하게 되면 오히려 시행하기 전보다 평가에 대해 훨씬 더 부정적인 생각을 갖게 될 우려가 많다고 생각해요.

평가의 주체인 교사가 자발적으로 참여해서 소기의 목적을 거두기 위해서는 사전에 교사들이 교사평가제도의 내용과 방법을 확실히 파악할 수 있도록 사전 연수를 모두 받도록 하는 것이 필요하다는 응답이 많았다.

나. 동료평가 실시 효과 및 문제점

인터뷰 결과 교원평가 매뉴얼에는 동료평가 시행 전 사전협의회를 통해 교과별로 적절한 평가 기준과 방법, 내용을 협의한 후 평가를 실시하도록 되어 있으나 학년 초 여러 가지 업무로 바빠 그 과정을 제대로 거치지 않고 담당 부장과 업무담당자가 편의적으로 결정을 내려 시행한 학교가 다수 있었음을 알 수 있었다.

(20년차 S교사) 우리 학교는 체크리스트만으로 동료평가를 실시했습니다. 그런데 사후 협의회 때 체크리스트 평가는 형식적 평가가 될 우려가 많아 자유 기술식 평가도 병행되었으면 좋겠다는 의견이 나왔는데 나중에 알고 보니 그렇게 시행한 학교도 있더라고요. 그리고 난 뒤 교원평가 매뉴얼을 살펴보니 여러 방법을 제시해 놓고 학교별로 적절한 방법을 선택해서 실시하도록 되어 있었고, 그런데 우리 학교에선 그런 사항을 토의해서 결정하는 사전협의회 과정이 없었습니다. 시간 관계상 업무담당 부서에서 임의로 정했다고 하더라고요. 일정에 쫓겨 그랬을 거라 이해는 하지만 그래도 평가 기준이나 내용, 절차를 모르고는 자기 수업준비도 그렇고, 제대로 된 동료평가도 안 될 거라는 생각이 드는데...

(8년차 K교사) 제 수업을 공개하기 위해 아무래도 평소보다 더 연구하고 노력하게 되고, 평소에는 잘 볼 수 없던 동료나 선배 교사들의 수업을 참관하는 과정에서 재미있고 참신한 자료와 다양한 수업 방법에 대해서 많이 알게 되었습니다. 그런데 동료평가 방법이 좀 문제라고 생각해요. 동료평가 결과가 해당 교사의 수업전문성 신장에 직접적인 도움자료가 되기 위해서는 체크리스트 방식에 의해서 점수화하는 것보다 해당 교사의 장단점을 구체적으로 기록해서 제공하는 편이 훨씬 효과적이라고 생각합니다.

(10년차 P교사) 수업계획, 수업실행, 평가, 수업전문성 신장 노력 등의 동료 평가 항목 중 ‘평가’ 부분은 그 수업시간 참관만으로는 평가가 사실상 불

가능하거든요. 그래서 선배교사께 어떤 기준으로 평가를 하셨는지 여쭙보았더니 그 선생님께서도 평가하기가 곤란했다며 사실상 이 부분은 평소 관찰을 통한 평가가 이루어져야 될 항목이라는데 의견의 일치를 보았습니다. 그런데 나중에 들어보니 원래 동료평가의 내용이 해당 교사에 대해 평소 관찰을 통해 평가한 내용과 참관수업 평가 점수를 합산하여 평가하게 되어 있다더라구요. 그런데 우리 학교에서는 참관수업 평가만 했고 관찰평가결과표는 애초에 없었거든요. 하기가 평소 동료의 수업준비 상태나 평가 결과에 대한 피드백을 어떻게 하는지를 살펴보고 해도 동교과 교사들의 교무실 좌석이 뚝뚝 떨어져 있고 제작기 업무에 바쁘니 관찰이나 협의가 사실상 어려운 실정이긴 해요...

(7년차 J교사) 저는 동교과 교사 중 경력도 제일 적고, 또 이번 평가는 시범운영이니까 그리 정확하고 냉정한 평가를 실시해서 선배교사들의 기분을 상하게 할 필요도 없을 것 같아서 다른 선생님들의 수업을 평가할 때 되도록이면 점수를 잘 주려고, 교사 간 편차를 적게 내려고 노력했습니다. 그래서 제일 잘 된 수업을 99점, 제일 마음에 안 드는 수업도 95점을 주었어요. 그런데 나중 동료평가 결과를 보니 제 수업에 대한 평가가 생각 외로 낮게 나왔더라구요. 최고 점수 자체를 낮게 잡거나 점수 차를 크게 낸 선생님도 있었는데, 저는 다른 선생님들께 제일 점수를 후하게 주었지만 저 자신은 제 수업 평가를 안 하니까 상대적으로 점수가 낮게 나온 거죠. 결과가 이렇게 나오니 은근히 기분이 상하고... 앞으로는 나도 냉정하게 평가해야겠다는 생각도 들고...

(25년차 H교사) 동료교사가 소수인 과목이나 소규모 학교인 경우 평가자의 익명성이 보장되지 않기 때문에 냉정하게 평가하기가 어렵습니다. 전문성 향상을 위해서는 동료교사의 냉정한 평가가 도움이 될 것이지만 현재 우리의 정서로는 그렇게 하기가 아무래도 어려운 상황이라서...

(14년차 L교사) 저는 사회과 일반사회전공인데 작년에는 1학년을 나누어 맡은 지리전공 선생님과 학습지 제작, 학습자료 선정 및 제작, 시험문제 출제 등을 협의하는 게 정말 어려웠습니다. 1, 2교무실로 떨어져 있는데다 서

로 빈 수업시간 맞추기도 쉽지 않았고... 그런데 그 선생님과 올해 또 같은 학년을 담당하게 되었는데 마침 바로 옆자리에 앉게 된 거예요. 따라서 수시로 학습 자료에 대한 정보도 교환하고 각자 자기 전공과목 내용과 지도 방법에 대해 서로 가르쳐주고 배울 수 있으니까 정말 좋았습니다. 우리 학교도 교과연구실이 있으면 좋을텐데 하는 생각을 했습니다. 그러면 일부러 시간 내서 만나지 않아도 수시로 교과협의회가 이루어지고 그야말로 서로의 전문성 향상에 도움이 많이 될 텐데...

이런 답변들을 통해 동료평가가 사전에 동교과 협의회를 통한 평가기준이나 내용 방법에 대한 충분한 협의가 없이 평가자의 주관과 기분에 따라 평가가 이루어져서는 타당도와 신뢰도를 확보하기 어려우므로, 반드시 사전 협의회를 통해 평가 기준과 절차, 방법에 대해 충분히 협의한 후 동료평가가 실시되어야 한다는 사실을 알 수 있었다. 또 교과 지도실 확보와 동교과 협의회가 활성화되어 동료교사와의 유기적인 관계가 유지될 때 제대로 된 관찰과 참관수업 평가가 이루어질 수 있다는 점도 확인할 수 있었다. 그리고 자기 수업을 공개하고 동료 교사의 수업을 참관하는 것만으로도 수업 전문성 신장에 도움이 많이 되기는 하지만, 동료평가 결과가 해당 교사의 수업전문성 신장에 직접적인 도움자료가 되기 위해서는 체크리스트 방식에 의해서 피상적으로 평가하는 것보다 해당 교사의 장단점을 구체적으로 기록해서 제공하는 편이 훨씬 효과적이라는 지적도 많았다.

다. 학생의 수업만족도 평가의 효과 및 문제점

수업에 대한 학생들의 평가 및 만족도 등을 조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해서는 인터뷰에 응한 많은 수의 교사가 긍정적인 반응을 보였으나, 그 중의 대다수는 평가의 신뢰성과 타당도를 높

일 수 있는 평가 방법의 개선이 필요하다고 응답했다.

(7년차 K교사) 우리 학교는 수업 시간에 수업 담당교사가 지도하에 체크리스트 방식으로 된 수업만족도 조사를 하게 했습니다. 그러니까 학생들이 제게 “이게 잘 나오면 선생님 월급이 더 많아지나요?”, “선생님 좋게 평가해 드릴까요?” 하며 마치 선심이나 쓰는 듯이 말하는 것을 들으며 기분이 좋지 않았습니다. 무슨 권력이나 행사하는 듯한 묘한 뉘앙스가 느껴져서...

(13년차 P교사) 우리 학교에서는 7월에 수업만족도 조사를 실시했는데 수업 결손을 줄이기 위해 7교시에 담임 지도하에 그 반 수업을 담당하는 12개 교과 교사의 평가를 체크리스트 방식으로 했습니다. 날은 더운데 7교시에 평가를 하게 하니 “선생님 무슨 말인지 모르겠어요.”, “문항이 왜 이렇게 많아요?”하고 불평을 하는 학생에다 반자마자 같은 번호에다 쪽 마킹을 하는 등 거의 읽어보지도 않고 아무렇게나 답변을 하는 학생들이 많아 우리 학교 수업만족도 조사 결과에 대해 대단히 회의적인 생각을 하게 되었습니다. 사실 수업만족도 조사내용을 읽어보니 문항도 많은데다 더운 여름 7교시에 12명의 교사에 대한 평가를 한 시간 동안 다 하게 하니 아닌게 아니라 학생들 입장에서 대답하기도 싫겠더라고요.

(20년차 K교사) 전 평가를 실시하기 전에는 학생평가에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있었는데 이번 시범학교를 운영하고 난 뒤 생각이 바뀌었습니다. 저와 비슷한 연배의 교사가 있는데, 수업능력은 어떨지 모르지만 담임반의 생활 지도는 거의 손을 놓고 안 하는 것 같아요. 그래서 그런지 그 교사 담당 반은 수업분위기도 엄청 산만하고 가출이나 폭행 등 사고치는 학생이 많아 교사들 사이에서 지적이 많이 나오는 편인데, 그 교사에 대한 학생들의 수업만족도 결과는 엄청 잘 나왔더라고요. 반면에 저는 작년부터 학생들에게 가장 인기 없고, 선생님들이 맡기를 기피하는 ‘생활지도’ 업무를 맡고 있는데, 이번에 수업만족도 조사 결과를 보고나서 회의를 많이 느끼고 있습니다. 업무가 업무인지라 잘 나올 거라는 생각은 안했지만 그래도 막상 조사 결과를 받아보니 기분이 상당히 안 좋더라고요. 규율이나 질서 따위

어떻게 되든지 인기 관리나 하지 않고 내가 왜 아침 일찍 학교에 나와 이 고생을 하며 육을 먹어야 하나 라는 생각도 들고...

(24년차 C교사) 학생들의 수업만족도 결과는 수업 전문성 신장에 상당히 도움이 되는 것 같습니다. 평소 제 자신 미처 몰랐던 버릇이나 학생들의 희망사항도 많이 알게 되었구요. 그런데 현행대로 실시되면 사고가 미숙한 학생들은 장난삼아, 또는 생활지도를 담당하는 선생님들에 대해 보복성 평가가 될 우려도 적지 않아 방법상의 개선이 필요한 것 같습니다. 반의 분위기를 주도하는 한 두 명 학생에 의해 교사 평가가 좌우될 수 있거든요.

그래서 만족도 조사는 체크리스트를 통해 하되 그 답변을 선택한 이유를 서술하게 하는 방법을 병행하는 것이 합리적이라고 생각합니다.

(4년차 J교사) 각 반에서 학생대표를 뽑아 평가취지와 중요성에 대해 충분히 연수를 시킨 후 평가를 하게 했으면 좋겠습니다. 전체 학생을 대상으로 할 거면 현재보다 문항의 내용을 좀 더 이해하기 쉽게 만들고 문항수도 좀 줄이는 게 좋겠고...

(28년차 K부장교사) 저희 학교에서는 평가의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 시간은 좀 들더라도 학생들에게 수업만족도 평가를 실시하는 이유와 목적에 대해 연수를 실시 한 후, 가장 정신 집중이 잘 되는 수요일 2교시에 교실마다 냉방장치를 틀어놓은 상태에서 체크리스트와 자유 기술식 평가를 병행해서 실시하게 했습니다. 자유 기술식 평가결과는 업무담당자가 일일이 내용을 적어 해당 교사에게 제공했습니다. 물론 업무담당자가 엄청 고생하기는 했지만, 수업만족도의 효과에 대해 선생님들의 반응이 대체로 긍정적인 것 같아 보람을 느낍니다.

(23년차 B부장교사) 저희 학교에서는 설문조사와 자유 기술식 평가를 병행했는데 자유 기술식 평가지는 별도로 정리하지 않고 따로 모아서 해당교사에게 바로 전달했습니다. 수업만족도 평가 실시 이전에 따로 시간을 내서 담임교사와 교과 담당교사가 학생들에게 평가 목적과 취지에 대해 충분히 인식시킨 후 실시하니까 훨씬 진지한 자세로 응답을 하는 모습을 보였습니다

다. 평가 과정에서 느낀 바지만 무슨 일이든지 시간이 없다는 이유로 이런 가장 기본적이고도 중요한 과정을 생략하고 형식이나 결과에만 급급하게 되면 정작 원하는 소기의 목적을 달성할 수 없다는 생각을 했습니다.

이상 인터뷰 결과에서도 알 수 있듯이 학생들의 수업만족도 결과는 교사의 전문성 신장에 도움이 되는 중요한 참고자료가 될 수 있으나, 학생들로 하여금 평가의 목적과 취지를 알고 진지하고 성실한 답변을 할 수 있도록 사전 연수를 충분히 실시하고 평가문항과 평가지를 효과적으로 선정하여 제시할 때 소기의 성과를 거둘 수 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

라. 합리적인 교사평가제도 운영 방안

대부분의 교사들이 시범학교 운영 기간을 늘리고 문제점에 대한 대책을 강구한 다음 시행해야 교사평가제도가 소기의 목적을 달성할 수 있을 거라는 견해를 나타냈다.

(27년차 A부장교사) 무슨 일이든지 내용과 방법을 제대로 알아야 효과적으로 운영이 되잖아요. 이 업무를 맡고 나서 운영계획을 세우기 위해 교원평가제도 매뉴얼을 처음부터 끝까지 읽어보면서 저 자신 그동안 미처 생각하지 못했던 여러 가지를 많이 배웠습니다. 이 매뉴얼을 숙지하는 것만으로도 자기연수가 되더라고요. 그래서 교사 평가 제도를 전면적으로 시행하기 전에 먼저 모든 교사들에게 필수적으로 교원평가 매뉴얼에 대한 연수를 받게 해서 내용을 숙지하게 하는 것이 좋겠다는 생각입니다. 30시간 정도의 원격연수로. 그냥 읽어보라고 하면 잘 안 읽게 되니까.

(30년차 K부장교사) 교원평가 주무 부장으로 시범 운영을 해 본 결과 교육인적자원부에서 실적에 급급해서 선불리 교사 평가 제도를 전면 시행하게 되면 오히려 교사들을 더욱 더 수동적, 부정적으로 만들어버리겠다는 생각을 하게 되었습니다. 여태까지 줄속 시행하다 결국 흐지부지 되어버린

여러 교육 정책처럼, 교원평가도 시행하는 주체가 결국 교사이기 때문에 교사들이 자발적으로 참여하지 않으면 효과를 거둘 수 없는 거니까요. 시범학교의 수를 보다 많이 늘이고, 시범운영 기간도 연장함으로써 교원평가의 필요성과 중요성에 대해 공감대를 넓히고 불신 및 거부감을 감소시키는 동시에 문제점에 대한 개선책을 강구한 다음 서서히 시행해도 늦지 않다고 생각합니다.

(20년차 J교사) 교원의 전문성 향상을 위해서는 무엇보다 교육여건 개선이 선행되어야 한다고 생각합니다. 저희 학교에서는 내년에 학급수가 줄어들어 교사 2명을 감원해야 되는데 주당 평균시수가 적은 교과에서 나가게 되면 결국 상치과목이 생길 수밖에 없거든요. 수학교사가 음악을 지원한다든지, 영어교사가 미술과목을 지원해야 되는 상황이 될 수도 있어 걱정입니다.

(23년차 L교사) 저희 학교는 오래된 학교라 시설이 낡고 기자재가 부족해서 다양한 수업방법을 적용해 보려고 해도 할 수가 없어요. 모둠학습실이라고 있는데 책상이나 의자 등은 멀쩡해 보이지만 정작 온라인학습에 필요한 9개 컴퓨터 중 4대가 제대로 작동이 안 되는 상태여서 지난번 공개 수업때도 온라인 활용 모둠별 프로젝트 학습을 시도하다가 포기했습니다.

(5년차 J교사) 교사평가제도의 목표가 교사의 수업전문성 향상이라면 수업 연구에 전념할 수 있는 여건과 시설을 먼저 만들어줘야 된다고 생각합니다. 선진국 학교의 대부분은 수업지도는 교사가 맡고 생활지도나 상담은 교장이나 전문상담교사가 한다고 들었습니다. 그런데 우리나라는 담임업무에 일반 행정업무까지 교사가 모두 담당하는 형편이니...

저만해도 이번 동료교사 공개수업에 모두 참관하고 싶었지만 급하게 보고해야 하는 공문 때문에, 거기다 또 담임 반 학생이 다른 반 학생을 폭행한 사건까지 발생하는 바람에 학부모 면담하느라 수업참관을 제대로 못했습니다. 요즘 학생들 자제력 부족으로 사고를 많이 일으키거든요. 흡연에 음주, 폭행에 금품갈취까지... 이런 학생들 지도하느라 학교에서는 거의 교재연구할 시간이 없어요. 보고할 공문도 많고. 정말 교사 본연의 임무에 충실

하고 싶은데... 무엇보다 교사가 수업에 전념할 수 있는 여건 마련이 급선무라고 생각해요.

(12년차 L교사) 상처과목을 만들지 않으려고 올해 23시간 수업을 맡았습니다. 거기다 담임까지 하거든요. 과목 특성 상 2개 학년을 맡는 건 기본이다 보니 학교에 와서 잠시도 쉴 틈 없이 일을 하고 있는데, 정작 생각만큼 만족하게 교재 연구를 할 시간은 없어요. 담당 업무에다 학생들 상담도 해야 되고... 정말 마음 놓고 교재 연구할 시간이 있었으면 좋겠어요.

(18년차 M교사) 영어 교사인데 교사 부족으로 한문까지 담당하고 있습니다. 그나마 한문은 좀 낫네요. 전임교에서는 음악까지 맡아 봤습니다. 교재 연구하느라 힘든 건 고사하고 수업 때마다 아이들한테 얼마나 미안하던지...

(25년차 Y부장교사) 교과연구실이 없는 학교에서 근무하다가 올해 시설이 제대로 갖춰진 학교로 옮겼는데 참 좋습니다. 전임교에서는 동 교과교사를 한번 모으는 데도 시간이 많이 걸려 학교 내에서 협의회하는 것도 힘들었거든요. 교과연구실이 있으니까 수시로 학습 자료에 대한 정보도 서로 제공할 수 있어 도움이 많이 됩니다. 기자제도 활용하기 좋고, 이렇게 좋은 여건이 갖추어지니 더 열심히 해야겠다는 생각이 듭니다.

(17년차 Y교사) 본인에게 부족한 부분을 보완할 수 있는 참신하고 내용이 충실한 연수의 기회가 많이 제공되기를 바랍니다. 교과협의회가 활성화 되도록 행정적으로 지원을 해 주었으면 좋겠고, 내년에는 좀 더 참신한 방법으로 수업을 해 보고 싶은데, 수석교사나 교수방법 전문가로부터 수업컨설팅을 받을 기회도 있었으면 합니다.

교원평가를 제대로 시행하기 위해서는 무엇보다 우선 상처과목 해소, 잡무 경감, 학생 생활 지도를 위한 지원 강화, 수업시간수의 축소 등 교육여건의 개선이 먼저 이루어져야 한다는 지적이 많았다. 그와 함께 교사들에게 교사평가제도의 내용과 방법에 대해 제대로 알 수 있는 기회를 제공하

고 그 과정을 통해 교원평가의 필요성과 중요성에 대한 공감대를 넓혀나가면서 현장 적용 과정에서 나타나는 문제점을 최소화할 수 있는 방안을 강구한 후 교사 평가 제도를 전면 실시해야 교사들의 자발적인 참여를 이끌어낼 수 있다고 입을 모았다. 거기에서 교사의 전문성 향상에 직결되는 자기 연수의 기회 확대, 동교과 협의회 활성화, 수업컨설팅 기회 확대, 수석교사제 등의 제도를 확대해 나갈 때 교원의 전문성 향상, 나아가 우리나라 공교육의 질을 높일 수 있을 것이라는 의견이 지배적이었다.

2. 양적 연구(설문지 조사) 결과 분석

가. 교사평가제도의 목적과 방향에 관한 인식

설문의 첫 번째 영역인 교사평가의 목적과 방향에 관한 인식에서는 ‘교사평가제도의 결과 활용 범위’, ‘교원평가 매뉴얼에 대한 이해 정도’, ‘교원평가 전면실시에 관한 의견’, ‘교사평가 영역’, ‘교사평가의 연간 실시 횟수’ 등 5개 문항 설문 결과를 분석하였다.

(1) 교사평가 결과 활용 범위

교사평가의 적용범위를 묻는 질문에는 <표 IV-1>에서 나타난 바와 같이 ‘전문성 신장에 한정해서 활용’해야 한다는 응답이 대다수(87.3%)였고, ‘전문성 신장, 승진, 성과급, 부적격교사 판별에 모두 활용’이 5.8%로 나타나 대부분의 교사들이 평가를 전문성 신장을 위한 목적으로만 활용할 것을 선호했다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 교사평가 결과 활용 범위

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	74(89.2)	1(1.2)	4(4.8)	4(4.8)	83(100)	1.398
	여	180(86.5)	7(3.4)	8(3.8)	13(6.3)	208(100)	
경력	5년 미만	35(83.3)	1(2.4)	4(9.5)	2(4.8)	42(100)	14.419
	5-14	30(81.1)	0(0)	1(2.7)	6(16.2)	37(100)	
	15-24	135(90.6)	4(2.7)	5(3.4)	5(3.4)	149(100)	
직위	25년 이상	54(85.7)	3(4.8)	2(3.2)	4(6.3)	63(100)	0.579
	부장교사	71(87.7)	3(3.7)	3(3.7)	4(4.9)	81(100)	
학교규모	교사	183(87.7)	5(2.4)	9(4.3)	13(2.2)	210(100)	6.201
	17학급미만	37(88.1)	1(2.4)	2(4.8)	2(4.8)	42(100)	
	17-25	57(86.4)	0(0)	2(3.0)	2(10.6)	66(100)	
전체	26학급이상	160(87.4)	7(3.8)	8(4.4)	8(4.4)	183(100)	291(100)
		254(87.3)	8(2.7)	12(4.1)	17(5.8)		

주) 문항1. 교사평가 결과가 주로 어떻게 활용되어야 한다고 생각하십니까?

- _____ 1) 전문성 신장을 위한 목적으로만 활용
 _____ 2) 전문성 신장 뿐 아니라 승진 평가로도 활용
 _____ 3) 전문성 신장 뿐 아니라 성과급, 부적격교사 판별 평가로도 활용
 _____ 4) 전문성 신장, 승진, 성과급, 부적격교사 판별에 모두 활용

(2) 교사평가제도 매뉴얼에 대한 이해

교육인적자원부에서 새로 도입하고자 하는 교사평가제도에 관한 매뉴얼의 내용에 대해 얼마나 잘 알고 있는지에 대한 질문에 '잘 알고 있다'고 답변한 비율은 16%에 불과하고 '부분적으로 알고 있다(64%)', '잘 모르겠다(19.2%)'로 나타나 교사평가를 주도한 몇몇 교사를 제외하고는 내용을 잘 파악하고 있지 않음을 알 수 있다.

또한 교사평가 매뉴얼에 관한 인식 정도에 대해 교사의 성별간, 학교규

모에 따라서는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 교육경력과 직위에 따라서는 $p < .01$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. '잘 알고 있다'는 부장교사(31%)가 교사(9.5%)보다 높게 나타났으며 경력이 높은(25년 이상 27%, 15-24년 17.4%) 교사가 경력이 낮은 교사(5년 미만 2.3%, 5-14년 4.9%)보다 높게 나타났다.

<표 IV-2> 교사평가제도 매뉴얼에 관한 이해 정도

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	13(15.7)	59(71.1)	11(13.3)	0(0)	83(100)	3.130
	여	34(16.3)	129(62.0)	44(21.2)	1(5)	208(100)	
경력	5년미만	1(2.4)	28(66.7)	13(31.0)	0(0)	42(100)	24.704***
	5-14	2(5.4)	23(62.2)	12(32.4)	0(0)	37(100)	
	15-24	27(18.1)	96(64.4)	25(16.8)	1(7)	149(100)	
	25년이상	17(27.0)	41(65.1)	5(7.9)	0(0)	63(100)	
직위	부장교사	25(30.9)	49(60.5)	7(8.6)	0(0)	81(100)	21.973***
	교사	22(10.5)	139(66.2)	48(22.9)	1(5)	210(100)	
학교규모	17학급미만	6(14.3)	25(59.5)	11(26.2)	0(0)	42(100)	3.026
	17-25	11(16.7)	41(62.1)	14(21.2)	0(0)	66(100)	
	26학급이상	30(16.4)	122(66.7)	30(16.4)	1(5)	183(100)	
전체		47(16.2)	188(64.8)	55(18.9)	1(0.3)	291(100)	

** $p < .01$, *** $p < .00$

주) 문항2. 교원평가 시안(매뉴얼) 내용 전체를 잘 알고 계십니까?

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| _____ 1) 잘 알고 있다. | _____ 2) 부분적으로 알고 있다. |
| _____ 3) 잘 모른다. | _____ 4) 관심 없다. |

(3) 교사평가제도 전면 실시에 대한 의견

교육인적자원부에서 내년부터 교사평가제를 전면 도입하려는 시도에 대

한 지지 여부를 묻는 질문에는 ‘찬성한다’는 응답은 3%에 불과하고, 61%이상이 ‘좀 더 시간을 갖고 운영상의 문제점에 대한 대책을 세운 후 시행해야 한다.’에 응답하고 있다. 특히 이러한 생각은 교사의 성별간, 경력, 학교규모에 따라서는 x 검증 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나, 직위에 따라서는 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 내년부터 바로 전면 시행에는 단지 1.2%의 부장교사만 찬성했고, ‘좀 더 시간을 갖고 운영상의 문제점에 대한 대책을 세운 후 시행해야 한다’는 의견에는 부장교사(74.1%)의 응답비율이 일반 교사(56.7%)보다 훨씬 높다는 것을 알 수 있다. 반면에 ‘교직의 특성상 평가의 객관성, 신뢰도 확보가 어려우므로 반대한다.’에 부장교사는 21.0%, 일반 교사 29%가 응답해 일반 교사가 부장교사에 비해 교원평가에 대해 조금 더 부정적인 것으로 나타났다. 또한 ‘기존의 교사평가를 수정, 보완해서 활용하는 것이 좋겠다.’는 의견에도 부장교사(3.7%)에 비해 일반 교사(10.5%)의 응답 비율이 높았다.

<표 IV-3> 교사평가제도 전면실시에 대한 견해

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	2(2.4)	51(61.4)	10(12.0)	20(24.1)	83(100)	2.108
	여	7(3.4)	128(61.5)	15(7.2)	58(27.9)	208(100)	
경력	5년 미만	0(0)	29(69.0)	4(9.5)	9(21.4)	42(100)	5.143
	5-14	1(2.7)	25(67.6)	2(5.4)	9(24.3)	37(100)	
	15-24	7(4.7)	87(58.4)	13(8.7)	42(28.2)	149(100)	
	25년 이상	1(1.6)	38(60.8)	6(9.5)	18(28.6)	63(100)	
직위	부장교사	1(1.2)	60(74.1)	3(3.7)	17(21.0)	81(100)	8.0670*
	교사	8(3.8)	119(56.7)	22(10.5)	61(29.0)	210(100)	
학교규모	17학급미만	1(2.4)	27(64.3)	5(11.9)	9(21.4)	42(100)	3.656
	17-25	1(1.5)	39(59.1)	4(6.1)	22(33.3)	66(100)	
	26학급이상	7(3.8)	63(61.7)	16(8.7)	47(25.7)	183(100)	
전체		9(3.1)	179(61.5)	25(8.6)	78(26.8)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항3. 2008학년도에 교사 평가 제도를 전면 실시하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 찬성한다.
- 2) 좀 더 시간을 갖고 운영상의 문제점에 대한 대책을 세운 후 시행해야 한다.
- 3) 기존의 교사 평가를 수정·보완해서 운영하는 것이 낫다.
- 4) 교직의 특성상 평가의 객관성, 신뢰도 확보가 어려우므로 반대한다.

(4) 교사평가제도 시행 영역

교사평가제도 영역에 관한 질문에는 ‘수업지도에만 한정되어야 한다.’와 ‘학생지도와 생활지도영역도 평가해야 한다.’에 똑같은 응답률을 보였다. 특기할 내용은 교사평가 시 ‘모든 교육활동을 다 포함시켜야 한다.’는 답변에 일반교사(19.5%)에 비해 부장교사의 35.8%가 지지를 나타내어 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

<표 IV-4> 교사평가 시행 영역

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	27(32.5)	35(42.2)	1(1.2)	20(24.1)	83(100)	2.184
	여	80(38.5)	72(34.6)	6(2.9)	50(24.0)	208(100)	
경력	5년 미만	19(45.2)	15(35.7)	1(2.4)	7(16.7)	42(100)	6.403
	5-14	15(40.5)	11(29.7)	2(5.4)	9(24.3)	37(100)	
	15-24	55(36.9)	56(37.6)	3(2.0)	35(23.5)	149(100)	
	25년 이상	18(28.6)	25(39.7)	1(1.6)	19(30.2)	63(100)	
직위	부장교사	24(29.6)	27(33.3)	1(1.2)	19(35.8)	81(100)	8.996*
	교사	83(39.5)	80(38.1)	6(2.9)	41(19.5)	210(100)	
학교규모	17학급미만	13(31.0)	18(41.9)	1(2.4)	10(23.8)	42(100)	8.157
	17-25	19(28.8)	31(47.0)	0(0)	16(24.2)	66(100)	
	26학급이상	75(41.0)	58(31.7)	6(3.3)	44(24.0)	183(100)	
전체		107(36.8)	107(36.8)	7(2.4)	70(24.1)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항4. 교사평가 시 어떤 영역에 대한 평가가 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- _____ 1) 수업지도 영역에만 한정되는 것이 좋다.
- _____ 2) 학생지도 및 생활지도 영역까지 포함시켜야 한다.
- _____ 3) 동료 및 학부모와의 커뮤니케이션 능력까지 포함시켜야 한다.
- _____ 4) 모든 교육활동을 다 포함시켜야 한다.

(5) 적절한 교사평가 횟수

교사평가 횟수를 묻는 질문에는 45.7%가 3년에 1회 실시를, 31.3%의 교사가 연 1회 실시하는 것을 선호했다. 3년에 1회를 선택한 교사는 남자교사(57.8%)가 여자교사(40.9%)보다 많았고, 반면 연1회 실시는 여교사(35.1%), 남교사(21.7%)보다 많아 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

<표 IV-5> 교사평가 횟수

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	7(8.4)	18(21.7)	10(12.0)	48(57.8)	83(100)	8.424**
	여	14(6.7)	73(35.1)	36(17.3)	85(40.9)	208(100)	
경력	5년 미만	3(7.1)	14(33.3)	10(23.8)	15(35.7)	42(100)	9.271
	5-14	3(8.1)	16(43.2)	5(13.5)	13(35.1)	37(100)	
	15-24	12(8.1)	41(27.5)	19(12.8)	77(51.7)	149(100)	
	25년 이상	3(4.8)	20(31.7)	12(19.0)	28(44.4)	63(100)	
직위	부장교사	6(7.4)	26(32.1)	10(12.3)	39(48.1)	81(100)	1.028
	교사	15(7.1)	65(31.0)	36(17.1)	94(44.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	4(9.5)	10(23.8)	5(11.9)	23(54.8)	42(100)	8.157
	17-25	7(10.6)	28(42.4)	8(12.1)	23(34.8)	66(100)	
	26학급이상	10(5.5)	53(29.0)	33(18.0)	87(47.5)	183(100)	
전체		21(7.2)	91(31.3)	46(15.8)	133(45.7)	291(100)	

**p < .01

주) 문항5. 적절한 교사 평가 횟수는?

- _____ 1) 연 2회
- _____ 2) 연 1회
- _____ 3) 2년에 1회
- _____ 4) 3년에 1회

나. 교원평가관리위원회 구성과 운영

교원평가관리위원회 설치와 운영에서는 ‘교원평가관리위원회의 설치 및 운영’, ‘교원평가관리위원회 구성과 비율’, ‘평가관리위원의 임기’, ‘평가관리위원장 선출’ 등에 관해 4개 문항의 결과를 분석하였다.

(1) 단위학교 교원평가관리위원회 설치 및 운영

단위학교에서 교원평가관리위원회를 어떻게 설치해서 운영하는 것이 좋겠느냐는 질문에는 <표 IV-6>에서 알 수 있듯이 교사의 64.6%가 ‘단위학교에서 교사평가관리위원회를 따로 설치하고 운영’ 하는 것을 선호하는 것으로 나타났다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-6> 단위학교 교원평가관리위원회의 설치 및 운영

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	52(62.7)	19(22.9)	7(8.4)	5(6.0)	83(100)	5.478
	여	136(65.4)	36(17.3)	9(4.3)	27(13.0)	208(100)	
경력	5년 미만	26(61.9)	8(19.0)	0(0)	8(19.0)	42(100)	8.873
	5-14	24(64.9)	7(18.9)	1(2.7)	5(13.5)	37(100)	
	15-24	97(65.1)	28(18.8)	9(6.0)	15(10.1)	149(100)	
	25년 이상	41(65.1)	12(19.0)	6(9.5)	4(6.3)	63(100)	
직위	부장교사	55(67.9)	14(17.3)	5(6.2)	7(8.6)	81(100)	1.003
	교사	133(63.3)	41(19.5)	11(5.2)	25(11.9)	210(100)	
학교규모	17학급미만	31(73.8)	6(14.3)	4(9.5)	1(2.4)	42(100)	10.499
	17-25	36(54.5)	15(22.7)	6(9.1)	9(13.6)	66(100)	
	26학급이상	121(66.1)	34(18.6)	6(3.3)	22(12.0)	183(100)	
전체		188(64.6)	55(18.9)	16(5.5)	32(11.0)	291(100)	

주) 문항5. 단위학교 '교원평가관리위원회' 설치 및 운영에 대한 견해는?

- _____ 1) 단위학교에서 교사평가관리위원회를 따로 설치하고 운영
- _____ 2) 교내인사위원회를 활용하되 학교운영위원회의 외부위원을 자문위원으로 포함시킴
- _____ 3) 운영위원회의 소위원회에서 운영
- _____ 4) 지역교육청과 단위학교에서 함께 관리 운영

(2) '교원평가관리위원회' 구성 및 비율

'교원평가관리위원회' 구성 및 비율은 <표 IV-7>에서 알 수 있듯이 교사의 대부분(83.5%)이 '교원 80%(교장, 교감, 부장교사, 교과대표 등), 학부모대표 20%'로 구성되는 것을 원하는 것으로 나타났다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-7> '교원평가관리위원회' 구성 및 비율

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	60(72.3)	20(24.1)	2(2.4)	1(1.2)	83(100)	10.778
	여	183(88.0)	21(10.1)	3(1.4)	1(0.5)	208(100)	
경력	5년 미만	35(83.3)	6(14.3)	0(0)	1(2.4)	42(100)	7.245
	5-14	30(81.1)	5(13.5)	1(2.7)	1(2.7)	37(100)	
	15-24	127(85.2)	19(12.8)	3(2.0)	0(0)	149(100)	
	25년 이상	51(81.0)	11(17.5)	1(1.6)	0(0)	63(100)	
직위	부장교사	67(82.7)	12(14.8)	2(2.5)	0(0)	81(100)	1.190
	교사	176(83.8)	29(13.8)	3(1.4)	2(1.0)	210(100)	
학교규모	17학급미만	37(88.1)	3(7.1)	1(2.4)	1(2.4)	42(100)	8.769
	17-25	53(80.3)	10(15.2)	3(4.5)	0(0)	66(100)	
	26학급이상	153(83.6)	28(15.3)	1(0.5)	1(0.5)	183(100)	
전체		243(83.5)	41(14.2)	5(1.7)	2(0.7)	291(100)	

주) 문항6. '교원평가관리위원회'의 구성 및 비율은?

- _____ 1) 교원 80%(교장, 교감, 부장교사, 교과대표 등), 학부모대표 20%
- _____ 1) 교원 70%, 학부모대표 20%, 지역인사 10%

_____ 2) 교원 50%, 학부모대표 50%

_____ 3) 교원 30-40%, 학부모 40-50%, 지역사회인사 10-30%

(3) '교원평가관리위원회' 위원 임기

'교원평가관리위원회' 위원의 임기는 <표 IV-8>에서 알 수 있듯이 49.1%의 교사가 '임기1년 중임가능'을 가장 선호했으며, '임기1년 중임불가' 26.5%, '임기 2년 중임불가' 14.1%, '임기2년 중임가능' 10.3% 순으로 응답했다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표 IV-8> '교원평가관리위원회' 위원의 임기

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	41(49.4)	17(20.5)	13(15.7)	12(14.5)	83(100)	4.809
	여	102(49.0)	60(28.8)	17(8.2)	29(13.9)	208(100)	
경력	5년 미만	20(47.6)	8(19.0)	6(14.3)	8(19.0)	42(100)	4.871
	5-14	18(48.6)	10(27.0)	4(10.8)	5(13.5)	37(100)	
	15-24	71(47.7)	41(27.5)	14(9.4)	23(15.4)	149(100)	
	25년 이상	34(54.0)	18(28.6)	6(9.5)	5(7.9)	63(100)	
직위	부장교사	41(50.6)	21(25.9)	9(11.1)	10(12.3)	81(100)	0.374
	교사	102(48.6)	56(26.7)	21(10.0)	31(14.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	21(50.0)	10(23.8)	6(14.3)	5(11.9)	42(100)	4.038
	17-25	29(43.9)	23(34.8)	6(9.1)	8(12.1)	66(100)	
	26학급이상	93(50.8)	44(24.0)	18(9.8)	28(15.3)	183(100)	
전체		143(49.1)	77(26.5)	30(10.3)	41(14.1)	291(100)	

주) 문항7. '교원평가관리위원회' 위원의 임기는?

_____ 1) 임기 1년 중임 가능

_____ 2) 임기 1년 중임 불가

_____ 3) 임기 2년 중임 가능

_____ 4) 임기 2년 중임 불가

(4) '교원평가관리위원회' 위원장 선출

'교원평가관리위원회' 위원장은 <표 IV-9>에서 알 수 있듯이 42.3%의 교사가 '교사위원 중에서 선출'을 가장 선호했으며, 그 다음으로 '모든 위원 중에서 선출' 34.7%, '교장, 교감 중 선출' 11.7%, '교장' 11.3% 순으로 응답했다. '교원평가관리위원회' 위원장의 선출에 관해서 교사의 성별이나 경력 간에는 유의미한 차이가 없었으나, 직위와 학교규모에 따라서는 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 부장교사(19.8%)가 교사(8.1%)보다 교장이 위원장이 되는 것에 대해 긍정적으로 생각하고 있으며, 17학급 미만 학교에 근무하는 교사들(59.5%)이 17학급이상의 학교의 교사(30.5%)보다 모든 위원 중에서 위원장을 선출하는 것을 훨씬 더 선호하는 것으로 나타났다.

<표 IV-9> '교원평가관리위원회' 위원장 선출

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	14(16.9)	6(7.2)	32(38.6)	31(37.3)	83(100)	5.713
	여	19(9.1)	28(13.5)	91(43.8)	70(33.7)	208(100)	
경력	5년 미만	2(4.8)	5(11.9)	19(45.2)	16(38.1)	42(100)	13.099
	5-14	8(21.6)	2(5.4)	16(43.2)	11(29.7)	37(100)	
	15-24	11(7.4)	20(13.4)	64(43.0)	54(36.2)	149(100)	
	25년 이상	12(19.0)	7(11.1)	24(38.1)	20(31.7)	63(100)	
직위	부장교사	16(19.8)	11(13.6)	30(37.0)	24(29.6)	81(100)	8.911*
	교사	17(8.1)	23(11.0)	93(44.3)	77(36.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	3(7.1)	2(4.8)	12(28.6)	25(59.5)	42(100)	14.566*
	17-25	10(15.2)	8(12.1)	28(42.4)	20(30.3)	66(100)	
	26학급이상	20(10.9)	24(13.1)	83(45.4)	56(30.6)	183(100)	
전체		33(11.3)	34(11.7)	123(42.3)	101(34.7)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항8. ‘교사평가관리위원회’의 위원장은 누가 되어야 한다고 생각하십니까?

- _____ 1) 교장
- _____ 2) 교장 또는 교감 중에서 선출
- _____ 3) 교사위원 중에서 선출
- _____ 4) 모든 위원 중에서 자율적으로 결정

다. 교사평가제도 실시 내용 및 방법

교사평가제도의 실시 내용과 방법에서는 ‘사전협의회’ ‘수업참관’, ‘동료평가’, ‘평가 지표 및 방법’, ‘학생 및 학부모 평가’ 등 5요소, 13개 문항의 결과를 분석하였다.

(1) 사전협의회 실시 정도

동료교사 수업을 평가하기 위해 사전협의회 실시 여부를 묻는 질문에는 ‘대략의 내용을 전달받았다’는 응답이 61.5%로 가장 많았고, ‘충분히 실시되었다.’는 응답은 36.4%, ‘실시하지 않았다’는 응답도 11.7%였다. 성별(**p < .01) 과 직위(*p < .05)에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있는데, 남교사(26.5%)가 여교사(23.1%)에 비해 사전협의회 참가율이 높았고, 일반교사(20.0%)에 비해 부장교사(34.6%)의 사전협의회 참여율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 사전협의회 실시 정도

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	22(26.5)	56(67.5)	3(3.6)	2(2.4)	83(100)	9.825**
	여	48(23.1)	123(59.1)	5(2.4)	32(15.4)	208(100)	
경력	5년 미만	8(19.0)	26(61.9)	0(0)	8(19.0)	42(100)	9.491
	5-14	8(21.6)	20(54.1)	2(5.4)	7(18.9)	37(100)	
	15-24	35(23.5)	97(65.1)	4(2.7)	13(8.7)	149(100)	
	25년 이상	19(30.2)	36(57.1)	2(3.2)	6(9.5)	63(100)	
직위	부장교사	28(34.6)	46(56.8)	2(2.5)	5(6.2)	81(100)	8.514*
	교사	42(20.0)	133(63.3)	6(2.9)	29(13.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	11(26.2)	28(66.7)	1(2.4)	2(4.8)	42(100)	7.488
	17-25	15(22.7)	36(54.5)	4(6.1)	11(16.7)	66(100)	
	26학급이상	44(24.0)	115(62.8)	3(1.6)	21(11.5)	183(100)	
전체		70(24.1)	179(61.5)	8(2.7)	34(11.7)	291(100)	

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

주) 문항9. 동료 평가를 위한 평가내용, 평가기준 등에 대한 사전협의회 실시 정도는?

- _____ 1) 충분히 실시했다. _____ 2) 대략의 내용을 전달받았다.
 _____ 3) 실시했으나 참가하지 않았다. _____ 4) 실시하지 않았다.

(2) 수업참관 횟수

동료교사의 수업을 참관한 정도로 묻는 질문에는 36.4%가 모두 참관했다고 응답했고, 2-3개 참관 못 했다는 답변도 26.5%였다. 수업참관 수를 묻는 질문에는 학교규모에 따라 통계적으로 유의미한 차이($p < 0.001$)를 나타내고 있다. 17학급 미만인 학교에서는 57.1%가 동료교사의 수업을 참관한데 비해 26학급 이상의 학교에서는 37.2%, 17-25학급규모학교에서는 21.2%만이 “모든 수업을 참관했다.”고 답변했다. 성별, 경력별, 직위별로는 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

<표 IV-11> 수업참관 횟수

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	31(37.3)	19(22.9)	23(27.7)	10(12.0)	83(100)	5.673
	여	75(36.1)	47(22.6)	54(26.0)	32(15.4)	208(100)	
경력	5년 미만	16(38.1)	12(28.6)	9(21.4)	5(11.9)	42(100)	4.179
	5-14	11(29.7)	8(21.6)	13(35.1)	5(13.5)	37(100)	
	15-24	53(35.6)	35(23.5)	39(26.2)	22(14.8)	149(100)	
	25년 이상	26(41.3)	11(17.5)	16(25.4)	10(15.9)	63(100)	
직위	부장교사	29(35.8)	22(27.2)	21(25.9)	9(11.1)	81(100)	1.876
	교사	77(36.7)	44(21.0)	56(26.7)	33(15.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	24(57.1)	9(21.4)	6(14.3)	3(7.1)	42(100)	22.272***
	17-25	14(21.2)	16(24.2)	18(27.3)	18(27.3)	66(100)	
	26학급이상	68(37.2)	41(22.4)	53(29.0)	21(11.5)	183(100)	
전체		106(36.4)	66(22.7)	77(26.5)	42(14.4)	291(100)	

*** $p < .001$

주) 문항10. 선생님의 동료 평가를 위한 평가 대상 수업 참관 횟수는?

- _____ 1) 평가 대상 수업 모두 다 참관 _____ 2) 1개 참관 못함
 _____ 3) 2-3개 참관 못함 _____ 4) 거의 불참

(3) 수업참관 시간

동료교사평가를 위한 수업참관 시간은 40분 이상(37.1%), 30분 이상(27.1%), 10분 이상(23.0%) 참관하는 것으로 나타났고 참관을 안했다는 응답이 12.7%였다. 학교규모에 따라서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 26학급 이상 규모 학교(41.0%)의 교사의 수업 참관시간이 가장 많았다.

<표 IV-12> 수업참관 시간

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	31(37.3)	29(34.9)	17(20.5)	6(7.2)	83(100)	5.673
	여	77(37.0)	50(24.0)	50(24.0)	31(14.9)	208(100)	
경력	5년 미만	21(50)	7(16.7)	13(31.0)	1(2.4)	42(100)	13.499
	5-14	14(37.8)	11(29.7)	6(16.2)	6(16.2)	37(100)	
	15-24	54(36.2)	38(25.5)	34(22.8)	23(15.4)	149(100)	
	25년 이상	19(30.2)	23(25.5)	14(22.2)	7(11.1)	63(100)	
직위	부장교사	27(33.3)	25(30.9)	21(25.9)	8(9.9)	81(100)	2.125
	교사	81(38.6)	54(25.7)	46(21.9)	29(13.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	12(28.6)	13(31.0)	12(28.6)	5(11.9)	42(100)	15.535*
	17-25	21(31.8)	16(24.2)	12(18.2)	17(25.8)	66(100)	
	26학급이상	75(41.0)	50(27.3)	43(23.5)	15(8.2)	183(100)	
전체		108(37.1)	79(27.1)	67(23.0)	37(12.7)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항11. 선생님의 동료 평가를 위한 수업참관 시간은?

- _____ 1) 매 수업마다 도입 시부터 정리 시까지 참관 후 평가
- _____ 2) 매 수업마다 30분 이상 참관 후 평가
- _____ 3) 10분 이내로 짧게 수업 참관 후 평가
- _____ 4) 수업을 참관하지 않고 평가한 적도 있다.

(4) 수업 불참관 요인

수업 참관을 저해하는 요인을 묻는 질문에는 50.9%의 교사가 중복된 시간을 들였고, 23.7%가 ‘잡무 처리’ 때문이라고 응답했다. 동료평가 결과에 회의적이라는 의견이 13.1%, 교사평가 자체에 대한 부정적 인식 때문이라는 의견도 12.4% 제시되었다. 교육경력에 따라서 $p < .01$ 수준에서 유의미한 차이가 나타났는데, 25년 이상의 경력이 높은 교사일수록 ‘동료평가 결과에 대한 회의적 인식(27%)’ ‘교원평가에 대한 부정적 감정(15.9%)’ 때문이라는 반응이 경력이 적은 교사(13.5%, 2.7%)보다 두 배 이상 높게 나타났다.

<표 IV-13> 수업 불참관 요인

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	35(45.2)	23(27.7)	16(19.3)	9(10.8)	83(100)	6.166
	여	113(54.3)	46(22.1)	22(10.6)	27(13.0)	208(100)	
경력	5년 미만	27(64.3)	10(23.8)	2(4.8)	3(7.1)	42(100)	23.221**
	5-14	24(64.9)	7(18.9)	5(13.5)	1(2.7)	37(100)	
	15-24	67(45.0)	44(29.5)	16(10.7)	22(14.8)	149(100)	
	25년 이상	30(47.6)	8(12.7)	15(23.8)	10(15.9)	63(100)	
직위	부장교사	45(55.6)	18(22.2)	13(16.0)	5(6.2)	81(100)	4.846
	교사	103(49.0)	51(24.3)	25(11.9)	31(14.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	16(38.1)	13(31.0)	7(16.7)	6(14.3)	42(100)	3.545
	17-25	35(53.0)	14(21.2)	8(12.1)	9(13.6)	66(100)	
	26학급이상	97(53.0)	42(23.0)	23(12.6)	21(11.5)	183(100)	
전체		148(50.9)	69(23.7)	38(13.1)	36(12.4)	291(100)	

**p < .01

주) 문항12. 수업참관을 제대로 할 수 없게 만드는 가장 큰 요인이 무엇이라 생각하십니까?

- _____ 1) 중복된 수업 시간 때문에
- _____ 2) 잡무 처리로 바빠서
- _____ 3) 동료평가 결과에 대한 회의적 인식
- _____ 4) 교원평가 자체에 대한 부정적 감정

(5) 학교별 적절한 평가지표 선택 사용

학교별로 적절한 교사평가 지표를 사용하는데 관해서는 <표 IV-14>에서 보이는 바와 같이 ‘매우 찬성’ 4.5%와 ‘찬성’ 65.3%로 나타나 교사의 많은 수가 긍정적인 반응을 보였다. 직위와 학교규모에 따라서 p<.05수준에서 유의미한 차이를 보였는데, 부장교사(31%)가 일반교사(9.5%)보다, 경력이 높은(25년 이상 27%, 15-24년 17.4%) 교사가 경력이 낮은 교사(5년 미만 2.3%, 5-14년 4.9%)보다 높게 나타났다. 학교규모별로는 17학급 미만 (73.6%), 26학급이상(66.7%), 17-25학급 학교(56.1%) 순으로 찬성률이 높은

것으로 나타났다.

<표 IV-14> 교사평가 지표

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	3(3.6)	56(67.5)	18(21.7)	6(7.2)	83(100)	2.324
	여	10(4.8)	134(64.4)	56(26.9)	8(3.8)	208(100)	
경력	5년 미만	1(2.4)	28(66.7)	13(31.0)	0(0)	42(100)	9.736
	5-14	0(0)	27(73.0)	9(24.3)	1(2.7)	37(100)	
	15-24	8(5.4)	100(67.1)	32(21.5)	9(6.0)	149(100)	
	25년 이상	4(6.3)	35(55.6)	20(31.7)	4(6.3)	63(100)	
직위	부장교사	7(8.6)	57(70.4)	12(14.8)	5(6.2)	81(100)	10.228*
	교사	6(2.9)	133(63.3)	62(29.5)	9(4.3)	210(100)	
학교규모	17학급미만	1(2.4)	31(73.8)	6(14.3)	4(9.5)	42(100)	15.589*
	17-25	2(3.0)	37(56.1)	20(30.3)	7(10.6)	66(100)	
	26학급이상	10(5.5)	122(66.7)	48(26.2)	3(1.6)	183(100)	
전체		13(4.5)	190(65.3)	74(25.4)	14(4.8)	291(100)	

*p<.05

주) 문항13. 평가자별로 평가자의 특성이나 학교, 교사의 특성을 반영하여 적절한 평가지표를 선택하여 사용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 매우 찬성한다. _____ 2) 찬성한다.
 _____ 3) 약간 반대한다. _____ 4) 매우 반대한다.

(6) 동료평가 형태

동료교사를 평가하는 방식에 대해서는 교사 대부분(85.5%)이 절대 평가제를 선호했는데 현재와 같은 '절대평가로, 총합의 개념을 배제하고 평가항목, 지표, 요소별에 따른 결과를 제공하는 것'(24.7%)보다 '절대평가로, 요소별 배점을 주어 총합의 결과를 제공하는 양식'을 더 선호(60.6%)하는 것으로 나타났다. 각 변인별로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 동료평가 형태

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	27(32.5)	46(55.4)	7(8.4)	3(3.6)	83(100)	4.371
	여	45(21.6)	131(63.0)	26(12.5)	6(2.9)	208(100)	
경력	5년 미만	11(26.2)	25(59.5)	5(11.9)	1(2.4)	42(100)	12.939
	5-14	8(21.6)	25(67.6)	3(8.1)	1(2.7)	37(100)	
	15-24	39(26.2)	90(60.4)	19(12.8)	1(0.7)	149(100)	
	25년 이상	14(22.2)	37(58.7)	6(9.5)	6(9.5)	63(100)	
직위	부장교사	17(21.0)	58(71.6)	6(7.4)	0(0)	81(100)	7.786
	교사	55(26.2)	109(56.7)	27(12.9)	9(4.3)	210(100)	
학교규모	17학급미만	11(26.2)	24(57.1)	5(11.9)	2(4.8)	42(100)	3.825
	17-25	14(21.2)	40(60.6)	11(16.7)	1(1.5)	66(100)	
	26학급이상	47(25.7)	113(61.7)	17(9.3)	6(3.3)	183(100)	
전체		72(24.7)	177(60.8)	33(11.3)	9(3.1)	291(100)	

** $p < .01$

주) 문항14. 평가의 형태는 절대평가로, 총합의 개념을 배제하고 평가 항목, 지표, 요소별에 따른 결과를 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 현행대로가 좋다.
- _____ 2) 절대평가로, 요소별 배점을 주어 총합의 결과 제공
- _____ 3) 상대평가로, 요소별 배점을 주어 요소별 결과 제공
- _____ 4) 상대평가로 총합의 결과가 제공되는 것이 좋다.

(7) 동료평가 시 가장 평가하기 힘든 항목

동료평가 시 가장 평가하기 힘든 항목이 무엇인가를 묻는 질문에는 <표 IV-16>에서 나타난 바와 같이 ‘수업의 전문성 신장 노력’ 부분이 51.2%로 가장 많았고 ‘평가’(27.8%), ‘수업실행’(15.8%), ‘수업준비’(5.2%)순으로 나타났다. 각 변인별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

(50.3%)들이 17학급 미만 학급규모 학교의 교사(38.4)들에 비해 비교적 공정한 평가를 하기 위해 노력을 더 한 것으로 보이고, 상대적으로 동료교사의 수가 적은 소규모 학교에서는 동료 교사간 편차를 줄이기 위해 노력한 (45.2%) 교사가 더 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 동료평가의 공정성 여부

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	37(44.6)	34(41.0)	1(1.2)	11(13.3)	83(100)	0.324
	여	97(46.6)	85(40.9)	3(1.4)	23(11.1)	208(100)	
경력	5년 미만	26(61.9)	12(28.6)	1(2.4)	3(7.1)	42(100)	9.281
	5-14	16(43.2)	16(43.2)	1(2.7)	4(10.8)	37(100)	
	15-24	60(40.3)	69(46.3)	1(0.7)	19(12.8)	149(100)	
	25년 이상	32(50.8)	22(34.9)	1(1.6)	8(12.7)	63(100)	
직위	부장교사	41(50.6)	31(38.3)	0(0)	9(11.1)	81(100)	2.272
	교사	93(44.3)	88(41.9)	4(1.9)	25(11.9)	210(100)	
학교규모	17학급미만	16(38.1)	19(45.2)	0(0)	7(16.7)	42(100)	17.065**
	17-25	26(39.4)	28(42.4)	4(6.1)	8(12.1)	66(100)	
	26학급이상	92(50.3)	72(39.3)	0(0)	19(10.4)	183(100)	
전체		134(46.0)	119(40.9)	4(1.4)	34(11.7)	291(100)	

**p < .01

주) 문항16. 수업참관 후 동료평가 점수는 어떻게 부여하십니까?

- _____ 1) 매 수업마다 같은 기준에 의해 공정하게 평가하려고 노력했다.
- _____ 2) 교사 간 편차가 크게 벌어지지 않도록 신경을 썼다.
- _____ 3) 경력이 많은 교사를 우대하여 평가했다.
- _____ 4) 해당 교사에 대한 평소의 생각과 결부시켜 평가했다.

(9) 동료평가 실시 요소

동료평가 시 수업참관 평가와 평소 관찰한 내용(수업준비, 학생지도, 평가결과처리 등)에 대한 평가를 합산하여 평가하게 되어 있는 시안대로 평

가가 되었느냐는 질문에 ‘평소 동료들 관찰할 수 있는 여건이 마련되어 있지 않아 수업참관 평가만 실시했다.’(51.5%)가 가장 많았으며, ‘시안대로 평가가 실시되었다(20.6%)’, ‘관찰평가 결과표도 제출했으나 제반여건 미비로 제대로 평가되지 않았다(15.1%)’, ‘수업참관평가만으로 충분하다(12.7%)’ 순으로 응답했다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-18> 동료평가 실시 요소

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	19(22.9)	11(13.3)	46(55.4)	7(8.4)	83(100)	2.571
	여	41(19.7)	33(15.9)	104(50.0)	30(14.4)	208(100)	
경력	5년 미만	7(16.7)	6(14.3)	22(52.4)	7(16.7)	42(100)	2.143
	5-14	8(21.6)	4(10.8)	21(56.8)	4(10.8)	37(100)	
	15-24	32(21.5)	25(16.8)	74(49.7)	18(12.1)	149(100)	
	25년 이상	13(20.6)	9(13.3)	33(52.4)	8(12.7)	63(100)	
직위	부장교사	18(22.2)	10(12.3)	45(55.6)	8(9.9)	81(100)	1.773
	교사	42(20.0)	34(16.2)	105(50.0)	29(13.8)	210(100)	
학교규모	17학급미만	8(19.0)	4(9.5)	24(57.1)	6(14.3)	42(100)	3.546
	17-25	14(21.2)	13(19.7)	29(43.9)	10(15.2)	66(100)	
	26학급이상	38(10.8)	27(14.8)	97(53.0)	21(11.5)	183(100)	
전체		60(20.6)	44(15.1)	150(51.5)	37(12.7)	291(100)	

** $p < .01$

주) 문항17. 교원평가 시안에는 동료평가 시 참관수업과 평소 관찰한 내용(수업준비, 학생 지도, 평가결과처리 등)에 대한 평가를 합산하여 평가하게 되어 있습니다. 이에 대해?

- 1) 시안대로 평가가 실시되었다.
- 2) 관찰평가 결과표도 제출했으나 여건 미비로 공정하게 평가할 수 없었다.
- 3) 평소 동료들 관찰 할 수 있는 여건 미비로 수업참관 평가만 실시했다.
- 4) 수업참관 평가만으로도 충분하다.

(10) 동료평가 문항 형태

적절한 동료평가를 위한 문항을 묻는 질문에는 <표 IV-19>에서처럼 60.1%의 교사가 ‘체크리스트와 자유 기술식 평가를 동시에 실시하는 것이 좋다’고 응답했으며, ‘체크리스트만으로 평가’도 21.0%로 나타났다. ‘자유 기술식 평가’를 선호한 교사는 7.6%였다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-19> 동료평가 문항 형태

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	23(27.7)	6(7.2)	46(55.4)	8(9.6)	83(100)	3.266
	여	38(18.3)	16(7.7)	129(62.0)	25(12.0)	208(100)	
경력	5년 미만	7(16.7)	2(4.8)	26(61.9)	7(16.7)	42(100)	6.065
	5-14	8(21.6)	4(10.8)	22(59.5)	3(8.1)	37(100)	
	15-24	34(22.8)	13(8.7)	89(59.7)	13(8.7)	149(100)	
	25년 이상	12(19.0)	3(4.8)	38(60.3)	10(15.9)	63(100)	
직위	부장교사	16(19.8)	6(7.4)	52(64.2)	7(8.6)	81(100)	1.110
	교사	45(21.4)	16(7.6)	123(58.6)	26(12.4)	210(100)	
학교규모	17학급미만	14(33.3)	1(2.4)	21(50.0)	6(14.3)	42(100)	9.841
	17-25	13(19.7)	5(7.6)	37(56.1)	11(16.7)	66(100)	
	26학급이상	34(18.6)	16(8.7)	117(63.9)	16(8.7)	183(100)	
전체		61(21.0)	22(7.6)	175(60.1)	33(11.3)	291(100)	

주) 문항18. 동료평가의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 가장 바람직한 평가 형태는 ?

- _____ 1) 체크리스트 문항으로만 평가
- _____ 2) 체크리스트를 없애고 자유 기술식 평가
- _____ 3) 체크리스트와 자유 기술식 평가를 동시에 실시
- _____ 4) 잘 모르겠다

(13) 학생들에 의한 수업만족도 평가 결과

수업에 대한 학생들의 평가 및 만족도 등의 설문조사 결과를 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해 '현행대로가 좋다'는 응답은 7.9%에 불과하고, 교사의 54%가 '평가의 신뢰성과 타당도를 높일 수 있도록 평가 방법의 개선이 필요하다'고 응답했다. '학생은 교사를 바르게 평가할 수 있는 능력이 부족하므로 반대한다' 23.4%, '교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.' 14.8%로 나타났는데, 교육경력에 따라서 유의미한 차이를 보였다. 학생평가의 방법적인 측면에서의 개선이 필요하다는데 대해 25년 이상 경력의 교사들이 31.7%의 응답을 보인데 비해 5-14년차 교사들은 두 배 정도 많은(73%) 반응을 나타내고 있다. 학생의 평가능력에 대해서 25년 이상의 경력이 많은 교사들(30.2%)이 5-14년차 교사들(10.8%)에 비해 훨씬 더 부정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-22> 학생평가에 관한 견해

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	10(12.0)	46(55.4)	16(19.3)	11(13.3)	83(100)	3.584
	여	13(6.3)	111(53.4)	52(25.0)	32(15.4)	208(100)	
경력	5년 미만	2(4.8)	27(64.3)	11(26.3)	2(4.8)	42(100)	23.858**
	5-14	2(5.4)	27(73.0)	4(10.8)	4(10.8)	37(100)	
	15-24	11(7.4)	83(55.7)	34(22.8)	21(14.1)	149(100)	
	25년 이상	8(12.7)	20(31.7)	19(30.2)	16(25.4)	63(100)	
직위	부장교사	9(11.1)	43(53.1)	19(23.5)	10(12.3)	81(100)	1.926
	교사	14(6.7)	114(54.3)	49(23.3)	33(15.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	7(16.7)	24(57.1)	8(19.0)	3(7.1)	42(100)	9.642
	17-25	5(7.6)	31(47.0)	16(24.2)	14(21.2)	66(100)	
	26학급이상	11(6.0)	102(55.7)	44(24.0)	26(14.2)	183(100)	
전체		23(7.9)	157(54.0)	68(23.4)	43(14.8)	291(100)	

**p < .01

주) 문항21. 수업에 대한 학생들의 평가 및 만족도 등을 설문조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 현행대로가 좋다.
- 2) 평가의 신뢰성과 타당도를 높일 수 있는 평가 방법의 개선이 필요하다.
- 3) 학생은 교사를 바르게 평가할 수 있는 능력이 부족하므로 반대한다.
- 4) 교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.

(14) 학생 평가의 방법

학생평가의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 가장 바람직한 평가 방법은 무엇이라 생각하느냐는 질문에는 <표 IV-23>에서 나타난 바와 같이 ‘전체 학생을 대상으로 설문지형과 자유 기술식 평가를 병행하는 것이 좋다’(40.9%)는 응답이 가장 많았으며 ‘각 반에서 학생 대표 10여 명 씩을 뽑아 연수 후 평가에 참여하도록 해야한다’ 27.1%, ‘전체 학생을 대상으로 설문지형만으로 응답하기 쉽게 만들어야 한다’ 24.8%, ‘전체 학생을 대상으로 설문지형을 빼고 자유 기술식 평가만 실시해야 한다’(7.2%)로 나타났다. 교사의 성별간, 교육경력과 직위에 따라서는 유의미한 차이가 없었으나, 학교규모에 따라서 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 나타났다. 설문지형과 자유 기술식 평가를 병행하는 것을 원하는 교사가 17학급 미만인 학교(19.0%) 17-25학급에서는 37.9%가, 26학급이상 규모 학교 교사들은 43.7%의 응답률을 보였다. 또한 규모가 큰 학교의 교사들(31.1%)이 소규모 학교 교사들(19.0%)에 비해 ‘평가 능력을 가진 학생대표를 통해 교사평가를 하게해야 된다.’는 생각을 훨씬 많이 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 적절한 학생평가 방법

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	22(26.5)	2(2.4)	37(44.6)	22(26.5)	83(100)	4.267
	여	50(24.0)	19(9.1)	82(39.4)	57(27.4)	208(100)	
경력	5년 미만	10(23.8)	5(11.9)	17(40.5)	10(23.8)	42(100)	9.054
	5-14	8(21.6)	1(2.7)	21(56.8)	7(18.9)	37(100)	
	15-24	40(26.8)	11(7.4)	59(39.6)	39(26.2)	149(100)	
	25년 이상	14(22.2)	4(6.3)	22(34.9)	23(36.5)	63(100)	
직위	부장교사	23(28.4)	5(6.2)	28(34.6)	25(30.9)	81(100)	2.444
	교사	49(23.3)	16(7.6)	91(43.3)	54(25.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	14(33.3)	6(14.3)	14(33.3)	8(19.0)	42(100)	13.750*
	17-25	23(34.8)	4(6.1)	25(37.9)	14(21.2)	66(100)	
	26학급이상	35(19.1)	11(6.0)	80(43.7)	57(31.1)	183(100)	
전체		72(24.8)	21(7.2)	119(40.9)	79(27.1)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항22. 학생평가의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 가장 바람직한 평가 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

- _____ 1) 전체 학생을 대상으로 설문지형만으로 응답하기 쉽게 만들
- _____ 2) 전체 학생을 대상으로 설문지형을 빼고 자유 기술식 평가만 실시
- _____ 3) 전체 학생을 대상으로 설문지형과 자유 기술식 평가를 병행
- _____ 4) 각 반에서 학생 대표 10여 명 씩을 뽑아 연수 후 평가에 참여

(15) 학부모 평가에 대한 인식

모든 학부모를 대상으로 학교생활 전반에 대한 학부모의 평가 및 만족도 등을 설문조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대한 생각을 묻는 질문에 50.5%의 교사가 ‘학부모는 교사의 수업활동을 평가할 수 있는 정보를 얻기 어려우므로 반대한다.’고 했고, 21.6%는 교원평가를 위한 학부모 연수 참가자만을 대상으로 평가를 실시하게 하는 것이 좋다’는 의견을, ‘교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.’가 3.8%로 나

타났고, 현행대로의 학부모평가를 찬성하는 비율은 13%였다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-24> 학부모평가에 대한 인식

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	13(15.7)	17(20.5)	41(49.4)	12(14.5)	83(100)	0.713
	여	25(12.0)	46(22.1)	106(51.0)	31(14.9)	208(100)	
경력	5년 미만	5(11.9)	12(28.6)	20(47.6)	5(11.9)	42(100)	4.368
	5-14	5(13.5)	9(24.3)	19(51.4)	4(10.8)	37(100)	
	15-24	20(13.4)	33(22.1)	74(49.7)	22(14.8)	149(100)	
	25년 이상	8(12.7)	9(14.3)	34(54.0)	12(19.0)	63(100)	
직위	부장교사	14(17.3)	21(25.9)	36(44.4)	10(12.3)	81(100)	3.751
	교사	24(11.4)	42(20.0)	111(52.9)	33(15.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	10(23.8)	11(26.2)	17(40.5)	4(9.5)	42(100)	10.565
	17-25	11(16.7)	10(15.2)	33(50.0)	12(18.2)	66(100)	
	26학급이상	17(9.3)	42(23.0)	97(53.0)	27(14.8)	183(100)	
전체		38(13.1)	63(21.6)	147(50.5)	43(14.8)	291(100)	

주) 문항23. 모든 학부모를 대상으로 학교생활 전반에 대한 학부모의 평가 및 만족도 등을 설문조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 현행대로가 좋다.
- _____ 2) 교원평가를 위한 학부모 연수 참가자만을 대상으로 평가 실시
- _____ 3) 학부모는 교사의 수업활동을 평가할 수 있는 정보를 얻기 어려우므로 반대한다.
- _____ 4) 교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.

다. 평가 실시 후의 효과 및 문제점

교사평가제도 시범 운영 후의 효과 및 문제점에서는 ‘교육주체간의 상호 이해와 의사소통 정도’, ‘평가 후 전문성 신장에 도움을 준 요소’, ‘평가 후의 수업참여도’, ‘평가 후 교사들의 인식 변화 정도’, ‘평가 시행 후 문제점’

등에 관해 9개 문항의 결과를 분석하였다.

(1) 교사평가 시행 후 학생과 학부모와의 상호이해와 의사소통

교사평가 실시 후 학생 및 학부모 간의 상호이해와 의사소통 정도를 묻는 질문에 ‘변함없다’는 응답이 82.1%, ‘약간 증진되었다’가 13.7%로 나타났다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-25> 학생·학부모와의 의사소통 정도

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	0(0)	13(15.7)	68(81.9)	2(2.4)	83(100)	1.287
	여	1(0.5)	27(13.0)	171(82.2)	9(4.3)	208(100)	
경력	5년 미만	0(0)	7(16.7)	34(81.0)	1(2.4)	42(100)	10.342
	5-14	0(0)	4(10.8)	33(89.2)	0(0)	37(100)	
	15-24	0(0)	23(15.4)	117(78.5)	9(6.0)	149(100)	
	25년 이상	1(1.6)	6(9.5)	55(87.3)	1(1.6)	63(100)	
직위	부장교사	0(0)	14(17.3)	63(77.8)	4(4.9)	81(100)	2.065
	교사	1(0.5)	26(12.4)	176(83.8)	7(3.3)	210(100)	
학교규모	17학급미만	0(0)	5(11.9)	37(88.1)	0(0)	42(100)	3.712
	17-25	0(0)	7(10.6)	56(84.8)	3(4.5)	66(100)	
	26학급이상	1(0.5)	28(15.3)	146(79.8)	8(4.4)	183(100)	
전체		1(0.3)	40(13.7)	239(82.1)	11(3.8)	291(100)	

주) 문항24. 교사평가 실시 후 학생 및 학부모 간의 상호이해와 의사소통 정도는?

- | | |
|----------------|------------------|
| _____ 1) 매우 증진 | _____ 2) 약간 증진 |
| _____ 3) 변함없다 | _____ 4) 감소 및 악화 |

(2) 평가 결과 전문성 신장에 도움이 된 요소

교사 평가 결과 중 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소가 무엇인냐는 질문에 ‘자기 진단 및 자기 평가 결과’라는 응답이 39.5%로 가장 많았고, ‘학생들 수업만족도 조사 결과’라는 응답이 34.4%, ‘동교과협의회’ 18.6%, ‘동료평가결과’ 7.6%로 나타났다. 변인 간 통계적으로 유의미한 차이는 드러나지 않았다.

<표 IV-26> 평가결과 도움요소

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	32(38.6)	21(25.3)	5(6.0)	25(30.1)	83(100)	3.845
	여	83(39.9)	33(15.9)	17(8.2)	75(36.1)	208(100)	
경력	5년 미만	12(28.6)	9(21.4)	8(19.0)	13(31.0)	42(100)	12.742
	5-14	16(43.2)	4(10.8)	3(8.1)	14(37.8)	37(100)	
	15-24	60(40.3)	29(19.5)	9(6.0)	51(34.2)	149(100)	
	25년 이상	27(42.9)	12(19.0)	2(3.2)	22(34.9)	63(100)	
직위	부장교사	34(42.0)	20(24.7)	4(4.9)	23(28.4)	81(100)	4.632
	교사	81(38.6)	34(16.2)	18(8.6)	77(36.7)	210(100)	
학교규모	17학급미만	19(45.2)	12(28.6)	1(2.4)	10(23.8)	42(100)	7.482
	17-25	27(40.9)	13(19.7)	5(7.6)	21(31.8)	66(100)	
	26학급이상	69(37.7)	29(15.8)	16(8.7)	69(37.7)	183(100)	
전체		115(39.5)	54(18.6)	22(7.6)	100(34.4)	291(100)	

주) 문항25. 교사 평가 중 선생님의 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소는?

- _____ 1) 자기 진단 및 자기 평가 결과 _____ 2) 동교과 협의회 결과
 _____ 3) 동료평가 결과 _____ 4) 학생들의 수업만족도 결과

(3) 교사평가 지원시스템 중 도움 되는 요소

교사평가 지원시스템 중 자신의 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소는 어떤 것이냐는 질문에 <표 IV-27>에서 나타나는 것처럼 ‘자기 연수’를 꼽은 교사가 50.5%로 가장 많았으며, ‘타수업 참관’(33.3%), ‘수업컨설팅’ (11.0%) 순으로 응답했고, ‘전문가 초청 연수’가 가장 도움이 적게 된 것(5.2%)으로 응답하고 있다. 변인간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-27> 지원시스템 중 도움 요소

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	27(32.5)	42(50.6)	10(12.0)	4(4.8)	83(100)	0.165
	여	70(33.7)	105(50.5)	22(10.6)	11(5.3)	208(100)	
경력	5년 미만	18(42.9)	18(42.9)	3(7.1)	3(7.1)	42(100)	4.106
	5-14	13(35.1)	18(48.6)	5(13.5)	1(2.7)	37(100)	
	15-24	48(32.2)	77(51.7)	16(10.7)	8(5.4)	149(100)	
	25년 이상	18(28.6)	34(54.0)	8(12.7)	3(4.8)	63(100)	
직위	부장교사	22(27.2)	41(50.6)	14(17.3)	4(4.9)	81(100)	5.328
	교사	75(35.7)	106(50.5)	18(8.6)	11(5.2)	210(100)	
학교규모	17학급미만	15(35.7)	24(57.1)	1(2.4)	2(4.8)	42(100)	6.282
	17-25	18(27.3)	33(50.0)	11(16.7)	4(6.1)	66(100)	
	26학급이상	64(32.0)	90(49.2)	20(10.9)	9(4.9)	183(100)	
전체		97(33.3)	147(50.5)	32(11.0)	15(5.2)	291(100)	

주) 문항26. 교사평가 지원시스템 중 선생님의 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소는 어떤 것입니까?

_____ 1) 타 수업 참관

_____ 2) 자기 연수

_____ 3) 수업 컨설팅

_____ 4) 전문가 초청 연수

(4) 교사평가 후 수업전문성 신장 정도

교원능력개발평가 시행 후 수업전문성 신장 정도를 묻는 질문에는 <표 IV-28>에서와 같이 ‘약간 증진(44%)’, ‘변함없다(43.6%)’ 순으로 응답했다. 교사의 성별간, 교육경력, 학교규모에 따라서는 유의미한 차이가 없었으나, 직위에 따라서는 $p < .05$ 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 부장교사(54.3%)가 교사(40.0%)보다 ‘약간 신장되었다’에 훨씬 높게 응답해 보다 긍정적인 반응을 나타내고 있는 것을 알 수 있다.

<표 IV-28> 평가 후 전문성 신장정도

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	0(0)	44(54.3)	32(38.6)	7(8.4)	83(100)	4.687
	여	2(1.0)	84(40.4)	95(45.7)	27(13.0)	208(100)	
경력	5년 미만	0(0)	23(54.8)	13(31.0)	6(14.3)	42(100)	12.447
	5-14	0(0)	15(40.5)	14(37.8)	8(21.6)	37(100)	
	15-24	1(0.7)	58(38.9)	76(51.0)	14(9.4)	149(100)	
	25년 이상	1(1.6)	32(50.8)	24(38.1)	6(9.5)	63(100)	
직위	부장교사	1(1.2)	44(54.3)	32(39.5)	4(4.9)	81(100)	8.026*
	교사	1(0.5)	84(40.0)	95(45.2)	30(14.3)	210(100)	
학교규모	17학급미만	0(0)	18(42.1)	21(50.0)	3(7.1)	42(100)	4.284
	17-25	0(0)	25(37.9)	31(47.0)	10(15.2)	66(100)	
	26학급이상	2(1.1)	85(46.4)	75(41.0)	21(11.5)	183(100)	
전체		2(0.7)	128(44.0)	127(43.6)	34(11.7)	291(100)	

* $p < .05$

주) 문항27. 교사평가 실시 후 선생님의 수업 전문성 신장 정도는?

_____ 1) 매우 증진

_____ 2) 약간 증진

_____ 3) 변함없다

_____ 4) 잘 모르겠다

는. <표 IV-30>에서 볼 수 있듯이 ‘계속 부정적’인 교사(44.7%)가 ‘계속 긍정적’인 교사(12.0)’보다 많았으며, ‘긍정적 인식에서 부정적으로 바뀐’ 교사(25.8%)가 ‘부정적 인식에서 긍정적으로 바뀐’ 교사(17.5%)보다 많음을 알 수 있다. 변인 간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-30> 교사평가제도에 관한 인식 변화 정도

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	14(16.9)	21(25.3)	12(14.5)	36(43.4)	83(100)	0.653
	여	37(17.8)	54(26.0)	23(11.1)	94(45.2)	208(100)	
경력	5년 미만	6(14.3)	13(31.0)	6(14.3)	17(40.5)	42(100)	5.547
	5-14	6(16.2)	8(21.6)	3(8.1)	20(54.1)	37(100)	
	15-24	30(20.1)	34(22.8)	17(11.4)	68(45.6)	149(100)	
	25년 이상	9(14.3)	20(31.7)	9(14.3)	25(39.7)	63(100)	
직위	부장교사	19(23.5)	24(29.6)	11(13.6)	27(33.3)	81(100)	6.357
	교사	32(15.2)	51(24.3)	24(11.4)	103(49.0)	210(100)	
학교규모	17학급미만	9(21.4)	9(21.4)	3(7.1)	21(50.0)	42(100)	3.652
	17-25	8(12.1)	19(28.8)	8(12.1)	31(47.0)	66(100)	
	26학급이상	34(18.6)	47(25.7)	24(13.1)	78(42.6)	183(100)	
전체		51(17.5)	75(25.8)	35(12.0)	130(44.7)	291(100)	

주) 문항29. 평가 시행 후 교원평가에 대한 선생님의 인식 변화는 어떠하십니까?

- _____ 1) 부정적 인식에서 긍정적으로 바뀜
 _____ 2) 긍정적 인식에서 부정적으로 바뀜
 _____ 3) 계속 긍정적
 _____ 4) 계속 부정적

(7) 교사평가제도 시행 후 우려되는 부작용

교사평가제도 시행 후 우려되는 부작용에 대한 질문에는 <표 IV-31>에서 보이듯이 ‘인기 관리 위주의 학생 지도로 인한 교사의 지도력 약화’ 34%

와 ‘평가자의 주관적, 불공정 평가로 인한 불이익’ 26.5%, ‘동료 교사 간 상호 평가 및 경쟁으로 인한 협력관계 약화’ 21%, ‘외부압력을 통한 교권침해’ 18.6% 순으로 응답해 학생에 대한 지도력 약화에 대한 우려를 많이 하는 것으로 나타났다. 변인 간 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 IV-31> 평가 시행 후 우려되는 측면

단위 : 명(%)

구분		①	②	③	④	전체	
성별	남	22(26.5)	18(21.7)	29(34.9)	14(16.9)	83(100)	2.910
	여	39(18.8)	59(28.4)	70(33.7)	40(19.2)	208(100)	
경력	5년 미만	6(14.3)	17(40.5)	12(28.6)	7(16.7)	42(100)	8.222
	5-14	9(24.3)	9(24.3)	11(29.7)	8(21.6)	37(100)	
	15-24	31(20.8)	40(26.8)	53(35.6)	25(16.8)	149(100)	
	25년 이상	15(23.8)	11(17.5)	23(36.5)	14(22.2)	63(100)	
직위	부장교사	14(17.3)	17(21.0)	37(45.7)	13(16.0)	81(100)	6.860
	교사	47(22.4)	60(28.6)	62(29.5)	41(19.5)	210(100)	
학교규모	17학급미만	14(33.3)	10(23.8)	9(21.4)	9(21.4)	42(100)	12.107
	17-25	11(16.7)	12(18.2)	31(47.0)	12(18.2)	66(100)	
	26학급이상	36(19.7)	55(30.1)	59(32.2)	33(18.0)	183(100)	
전체		61(21.0)	77(26.5)	99(34.0)	54(18.6)	291(100)	

주) 문항31. 교사평가 결과 가장 우려되는 측면은 무엇이라 생각하십니까?

- _____ 1) 동료 교사 간 상호 평가 및 경쟁으로 인한 협력관계 약화
 _____ 2) 주관적, 불공정 평가로 인한 불이익
 _____ 3) 인기 관리 위주의 학생 지도로 인한 교사의 지도력 약화
 _____ 4) 외부 통제 강화로 인한 교권 침해

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 2007년 교사평가제도 시범 운영에 참여한 부산광역시 중학교 교사들의 인식을 조사·분석해 봄으로써 향후 제도의 효율적 운영에 도움이 될 시사점을 얻기 위한 목적으로 수행되었으며 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교사평가제도의 목적 및 방향에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

둘째, 교원평가관리위원회의 구성과 운영에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

셋째, 교사평가제도의 내용 및 방법에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

넷째, 교사평가제도의 효과와 문제점, 합리적 운용방안에 관한 부산광역시 중학교 교사들의 인식은 어떠한가?

이러한 연구 문제를 규명하기 위한 연구 방법은 질적 분석(인터뷰)와 양적 분석(설문조사)을 병행하여 실시하였다. 연구 대상은 2007학년도 부산광역시 소재 '교원능력개발평가 선도학교' 9개교(가락중학교, 감천중학교, 거제여자중학교, 기장중학교, 금사중학교, 대청중학교, 분포중학교, 삼락중학교, 한바다중학교)에 재직 중인 교사 316명으로 하였다. 그 중 인터뷰에 응답한 교사는 25명이었고, 설문조사에는 291부를 본 양적 연구의 자료로 사용하였다. 자체 제작한 조사 도구로 인터뷰와 설문조사를 2007년 9월 1일부

터 10월 12일까지 실시했으며, 인터뷰는 직접 면담 방법으로, 설문지는 인편과 우편을 이용하여 배부하고 회수했다. 설문 자료의 처리는 SPSS WIN 12.0 통계 프로그램 패키지를 이용하여 빈도분석과 카이스퀘어 검증을 실시했다.

가. 교사평가제도의 목적과 방향에 관한 인식

평가 결과의 적용 범위에 대해 87.3%의 교사가 전문성 신장을 위한 목적으로만 활용해야 된다고 답변함으로써 교사평가제도가 교사의 전문성 신장을 위한 유용한 정보를 제공한다는 본연의 목적에 충실할 수 있도록 시행되어야 할 것을 바라고 있음을 알 수 있었다. 교원평가 매뉴얼에 대해 ‘잘 알고 있다’고 답변한 비율은 16%로 ‘부분적으로 알고 있다(64%)’, ‘잘 모르겠다(19.2%)’로 응답해 교원평가를 주도한 몇몇 교사를 제외하고는 내용을 잘 파악하고 있지 않음을 나타내고 있다. 교원평가 운영 지침에는 매뉴얼에 제시된 내용에서 단위 학교별 특성에 맞게 선택하여 운영하라고 되어 있었으나 업무담당자조차 내용을 다 파악하지 못한 상태에서 시범 운영을 하게 되어 방법적으로 미숙한 운영을 한 학교도 다수 있었다. 교원평가 전면 확대 실시에 대해서는 61.6%의 교사가 ‘좀 더 시간을 갖고 운영상의 문제점에 대한 대책을 세운 후 시행해야 한다’고 답변했다. 현재 단계에서는 먼저 교장, 교감과 주무 부장이 내용과 방법 등을 완전히 파악한 후 그 학교에 적합한 제도나 방법을 제시하고 구성원들의 동의를 구한 후 소신 있게 추진해 나가면, 교사들이 다소 힘은 들어도 수업전문성 신장 측면에서 평가의 효과를 인식하게 될 것이나, 관리자나 운영담당자 조차 내용을 제대로 파악 못한 상태에서 교사 편의주의적으로 운영하게 되면 오히려

시행하기 전보다 평가에 대해 훨씬 더 부정적인 생각을 갖게 될 우려가 많다는 지적이 있었다. 따라서 평가 주체인 교사의 자발적인 참여를 이끌어 내서 소기의 성과를 거두기 위해서는 교사들이 교사평가제도의 내용과 방법을 확실히 파악할 수 있도록 사전 연수를 모두 받도록 하는 것이 필요하다는 응답이 많았다. 교사평가제도 영역은 ‘수업지도에만 한정’과 ‘학생지도와 생활지도영역 둘 다 평가’에 36.8%의 똑같은 응답이 나타났다. 특기할 내용은 ‘모든 교육활동을 다 포함시켜야 한다’는 답변에 부장교사의 35.8%가 지지를 나타내어 일반교사(19.5%)와는 유의미한 차이를 보이고 있다. 교사평가 횟수는 45.7%가 3년에 1회 실시를, 31.3%의 교사가 연 1회 실시하는 것을 선호했다.

나. 교원평가관리위원회의 구성과 운영에 관한 인식

‘교원평가관리위원회’의 설치에 교사의 대부분이 ‘단위학교에서 별도로 ‘교원평가관리위원회’를 만들어 운영하는 것’(64.6%)을, 구성 및 비율은 ‘교원 80%, 학부모 20%(83.5%)의 안을 선호했으며, 임기는 1년 중임가능(49.1%)을, 위원장은 ‘교사위원들 중 선출’(42.3%)하는 것을 선호했다.

다. 교사평가제도 실시 내용과 방법에 관한 인식

교사평가 내용 및 방법적인 측면의 질문에서는 ‘동료평가 사전 협의회 실시’는 36.4%, ‘해당수업 모두 참관’ 36.4%이었으며, 수업 불참관 이유로 50.9%가 ‘중복된 시간’, 23.7%가 ‘잡무처리로 바빠서’라고 답변했고, 평가 지표는 ‘학교별로 적절하게 선택’하는 것을, 평가형태는 ‘절대평가로 총합의

결과를 제공'하는 양식을, '체크리스트와 자기 기술식 평가를 병행'하여 평가하는 것을 선호했다. 수업참관 시 가장 평가하기 힘든 항목은 '수업의 전문성 신장 노력'을 들었고, 동료평가 시 '공정하게 평가하려 노력했다' 46%, '교사간 편차를 줄이기 위해 노력' 40.9%로 나타났다. 동료평가 시 '평소 동료를 관찰할 수 있는 여건이 마련되어 있지 않아 수업참관 평가만 실시했다'는 교사가 51.5%였고, 관찰과 수업참관을 다 한 후 평가한 교사는 20.6%에 불과했다. 동료평가에 대한 질문에 대다수의 교사가 이론적으로는 전문성 향상에 가장 도움이 되는 평가가 동료평가라고 생각하나 실제 시범운영의 결과 동료평가 결과는 크게 도움이 되지 못했다고 응답했는데 그 이유로 많은 수의 교사가 시행 과정상의 준비 부족과 미숙한 운영 방법 등을 지적했다. 교원평가 매뉴얼에는 동료평가 시행 전 사전협의회를 통해 교과별로 적절한 평가 기준과 방법, 내용을 협의한 후 평가를 실시하도록 되어 있으나 학년 초 여러 가지 업무로 바쁘다는 이유로 그 과정을 제대로 거치지 않고 담당 부장과 업무 담당자가 임의로 결정을 내린 경우가 많았다는 답변이 다수였다. 평가 방법도 체크리스트만으로 평가를 한 학교가 많아 사실상 참관 수업의 장단점에 대해 해당 교사에게 도움을 줄 수 있는 자료의 구실을 제대로 하기는 어려웠다는 지적이었다. 교과연구실 등 제반 여건의 부족으로 평소 수업 준비 과정에 대한 동료교사에 대한 관찰평가나 교과협의회를 하기 어렵다는 답변도 많았다. 평가의 공정성 여부에 대해서도 편차를 내지 않으려 노력하거나 동료교사가 소수인 교과나 소규모 학교인 경우 평가자의 익명성이 보장되기 어렵기 때문에 냉정하게 평가하기가 곤란하다는 답변도 있었다. 이런 답변들을 통해 동료평가가 사전에 동교과 협의회를 통한 평가기준이나 내용 방법에 대한 충분한 협의가 없이 평가자의 주관과 기분에 따라 평가가 이루어져서는 타당도와 신뢰도를 확보하기 어려우므로, 반드시 사전 협의회를 통해 평가 기준과 절차, 방법에 대해 충

분히 협의한 후 동료평가가 실시되어야 한다는 사실을 알 수 있었다. 또 교과 지도실 확보와 동교과 협의회가 활성화되어 동료교사와의 유기적인 관계가 유지될 때 제대로 된 관찰과 참관수업 평가가 이루어질 수 있다는 사실도 확인할 수 있었다. 그리고 자기 수업을 공개하고 동료 교사의 수업을 참관하는 것만으로도 수업 전문성 신장에 도움이 많이 되기는 하지만 동료평가 결과가 해당 교사의 수업전문성 신장에 직접적인 도움자료가 되기 위해서는 체크리스트 방식에 의해서 피상적으로 평가하는 것보다 해당 교사의 장단점을 구체적으로 기록해서 제공하는 편이 훨씬 효과적이라는 지적이 많았다.

학생의 수업만족도 평가에 대해서는 54%의 교사가 '평가의 신뢰성과 타당도를 높이기 위해 평가 방법의 개선'을 요구했고, '전체 학생을 대상으로 설문지형과 자유 기술식 평가 병행'에 40.9%, '학생대표를 뽑아 충분한 연수 실시 후 평가' 의견도 27.1%였다. 학생 수업만족도 평가에 대한 질문에는 인터뷰에 응한 많은 수의 교사가 수업에 대한 학생들의 평가 및 만족도 등을 조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해서는 긍정적인 반응을 보였으나, 학생들에게 평가 목적과 취지에 대해 충분히 인식시킨 후 진지한 자세로 평가에 임하게 하는 사전 준비가 필수적이라는 지적이었다. 체크리스트 문항도 학생들이 이해하고 답변하기 쉽게 구성하는 것이 필요하고 거기다 자유기술식 평가를 병행해서 실질적으로 교사에게 도움이 되는 자료가 될 수 있도록 평가 방법의 개선이 필요하다고 대다수 응답했다. 학부모평가에는 86.9%의 교사가 반대 입장을 드러내었다.

라. 교사평가제도 효과와 문제점, 합리적 운용방안에 관한 인식

교사 평가 실시 후 교육주체간의 상호이해와 의사소통 증진 정도를 살펴

보면 동료 교사 간에는 30.9%가 약간 증진, '변함없다'가 62.5%, 학생 및 학부모와의 관계는 '변함없다'고 응답한 비율이 82.1% 였다.

평가 후 수업전문성이 '증진되었다'가 44.7%, '변함없다'가 43.6%였고, 전문성 신장에 도움이 된 요소로 '자기진단 및 자기평가' 39.5%, '학생들의 수업만족도 평가' 34.4%, '동 교과 협의회' 18.6%였으며 '동료평가 결과'를 든 교사는 7.6%에 불과했다. 같은 맥락에서 교사평가 지원시스템 중 수업 지도력 향상에 도움을 준 요소로도 '자기 연수' 50.5%로 가장 많았으며, '타수업 참관' 33.3%였다.

평가에 따른 부작용에는 34.0%가 '인기 관리 위주의 학생지도로 인한 교사의 지도력 약화'를, '평가자의 전문성 부족으로 인한 주관적, 불공정 평가로 인한 불이익' 26.5%, '동료교사 간 상호평가 및 경쟁으로 인한 협력관계 약화' 21%를 들었다.

교사 평가 참여 후 교사평가제도에 대한 인식 변화가 어떠한지를 묻는 질문에는 44.7%의 교사가 '계속 부정적'이라고 응답했고, 25.8%의 교사가 긍정적 인식에서 부정적 인식으로 바뀌었다고 응답했는데 이것은 평가 운영의 방법적인 측면에서 여러 가지 문제점이 드러나면서 이런 문제점을 개선하지 않는 상태에서 교사 평가가 실시되는데 대한 우려를 드러낸 것이라 볼 수 있다. 대부분의 교사들이 시범학교 운영 기간을 늘리고 문제점에 대한 대책을 강구한 다음 시행해야 교원평가제도가 소기의 목적을 달성할 수 있을 거라는 견해를 나타냈다.

합리적이고 효율적인 교사평가 방법을 묻는 질문에는 대다수의 교사가 무엇보다 우선 상치과목 해소, 잡무 경감, 학생 생활 지도를 위한 지원 강화, 수업시간수의 축소 등 교육여건의 개선이 먼저 이루어져야 한다고 답변했다. 그와 함께 교사들에게 교사평가제도의 내용과 방법에 대해 제대로 알 수 있는 기회를 제공하고 그 과정을 통해 교원평가의 필요성과 중요성

에 대한 공감대를 넓혀나가면서 현장 적용 과정에서 나타나는 문제점을 최소화할 수 있는 방안을 강구한 후 교사 평가 제도를 전면 실시해야 교사들의 자발적인 참여를 이끌어낼 수 있다고 입을 모았다. 거기에다 교사의 전문성 향상에 직결되는 자기 연수의 기회 확대, 동교과 협의회 활성화, 수업컨설팅 기회 확대, 수석교사제 등의 제도를 확대해 나갈 때 교원의 전문성 향상, 나아가 우리나라 공교육의 질을 높일 수 있을 것이라는 의견이 지배적이었다.

2. 결론

이상의 연구 결과에 따른 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 충분한 사전연수를 통해 교사들이 교사평가제도의 내용과 방법에 대해 확실히 파악한 후 실시하도록 해야 성과를 거둘 수 있다. 아울러 구성원들간 충분한 토론 과정을 거쳐 각 학교에 적합한 방법을 채택, 추진해 나갈 수 있도록 평가 사전협의회와 사후협의회 기회를 충분히 제공하는 것이 필요하다. 또한 교사평가제도가 교사의 전문성 신장을 위한 유용한 정보를 제공한다는 본연의 목적에 충실할 수 있도록 시행되어야 할 것이다.

둘째, 교사의 대부분이 단위학교에서 별도로 ‘교원평가관리위원회’를 만들어 운영하기를 원하며, 구성 및 비율은 ‘교원 80%, 학부모 20%’를, 임기는 1년 중임가능, 위원장은 교사위원들 중 선출하는 것을 선호했다. 따라서 교사평가관리위원회의 구성과 운영은 교사의 비중과 참여도를 보다 높이는 방향으로 추진되어야 한다.

셋째, 시범 운영 결과 교사 평가에 대한 부정적인 감정과 효과에 대한 회의적인 인식이 여전히 많음에도 불구하고, 대다수의 교사가 전문성 향상

을 위한 평가의 필요성은 인정하고 있다. 따라서 시범학교 확대 운영 등을 통해 객관적이고 공정한 평가를 위한 내용과 방법적인 측면에서의 개선책을 마련한 후 교사평가제도가 전면 실시되어야 교사들의 자발적인 참여를 이끌어낼 수 있을 것이다.

넷째, 합리적이고 효율적인 교사평가를 위해서는 무엇보다 우선 상치과목 해소, 잡무 경감, 학생 생활 지도를 위한 지원 강화, 수업시간 수의 축소 등 교육여건의 개선이 먼저 이루어져야 한다. 그와 함께 교사의 전문성 향상에 직결되는 자기 연수 기회 확대, 수업컨설팅, 수석교사제 등의 제도를 활성화해 나갈 때 소기의 성과를 거둘 수 있을 것이다.

많은 시행착오와 대가가 요구되겠지만 현재 시점에서 새로운 교원평가제의 도입을 부정하거나 거부하기는 어렵다. 오히려 교사들이 적극적으로 나서 정당한 평가를 요구해야 할 시점이라 생각한다. 교사들은 지금까지 평가를 받지 않은 것이 아니라 잘못된 평가를 받았을 뿐이다. 따라서 지금부터는 어떻게 해야 보다 합리적이고 효율적인 교사 평가 제도를 운용해서 수업 전문성 향상은 물론 우리나라 교육 전반의 질을 높일 수 있을 것인가에 힘을 쏟아야 할 때라고 본다. 앞으로 학교 현장에 의미 있는 변화를 이끌어내는데 도움이 될 수 있는 방법적인 측면에서의 세부적인 후속 연구가 많이 나오기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 강인수(2003). **한국에서의 교사평가제도의 문제점과 발전방향**. 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 곽영순(2006). **동료교원 수업평가 바로하기**. 학교교육력 제고 시범운영을 위한 2006 시범학교 운영 워크숍 자료집. pp. 51-71. 교육인적자원부.
- 김이경·이태상(2005). **부적격교사의 판별과 조치에 관한 교원의 인식 분석**. 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 23, No. 4.
- 김이경·김갑성·김도기·김순남(2006). **교원 다면평가 시범운영의 효과와 기대 분석**. 교육행정학연구 제24권 제2호. pp. 127-149. 교육행정학회.
- 김혜란(2004). **교원 다면평가제 도입에 관한 교사들의 인식 연구**. 홍익대학교 교육경영관리대학원 석사학위논문.
- 김희규(2005). **교사평가제도의 쟁점과 개선방안 연구**. 교육행정학연구(한국교육행정학회), Vol. 23, No. 2.
- 박상완(2004). **교사들은 가장 선호하는 평가자로 ‘동료교사’를 꼽는다**. 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 박상완(2005). **교원평가제에 관한 초등교원의 인식 분석**. 부산교육대학교 추계학술대회. 부산교육대학교 초등교육연구소.
- 박남기(2005). **교원평가 시범운영 목적 달성을 위한 제언**. 학교교육력 제고를 위한 시범학교 운영 워크숍. pp. 3-26. 교육인적자원부.
- 박선형(2005). **교원전문성 개발을 위한 인지과학적 연구: 쟁점, 이론적 기재 및 개발실천 과제**. 교육행정학연구(한국교육행정학회). Vol. 23, No. 2. pp. 91-116.
- 박수원(2002). **전문성 신장을 위한 교사근무평정의 특성 연구**. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은규(2004). **공무원 다면평가제도의 운영실태 평가**. 순천대학교 경영행정대학원 석사학위논문.

- 박종국(2003). **다면평가제도의 효과와 개선방안에 관한 실증적 연구**. 경상대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박종필(2002). **교사평가방법의 문제점과 개선방안연구**. 초등교육연구. Vol. 15, No .2.
- 부산광역시교육청(2007). **교원능력개발평가 선도학교 운영방향**.
- 성효영(2004). **교사평가체제 개선 정책에 관한 연구**. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신상명(2004). **새 교사평가제도의 대상은 교사가 아니다. 교육이다**. 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 신상명(2006). **교원평가의 이해**. 2006 화원중학교 학부모 연수 자료집.
- 안세근·라종민(2005). **보상제도와 연계한 미국의 교원평가연구**. 교육행정학연구(한국교육행정학회). Vol. 23, No .4.
- 원효현(2002). **교수활동의 질 개선을 위한 교사 자기 평가**, 한국교원교육연구, Vol. 19, No. 3.
- 유경희(2004). **한국과 달리 중국은 학부모평가에 긍정적이다**. 교육행정학연구(한국교육행정학회), Vol. 22, No. 23.
- 유균상·김이경(2005). **교사평가시스템분석 및 향후 개선 방향**, 한국교육개발원 사이버출판 연구보고서.
- 윤중혁(2004). **일본의 ‘신뢰받는 학교만들기’ 치밀하고 신중하다**, 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 이병황·김순남(2004). **교사 다면평가제 적용 방안 탐색**. 교육행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 이상희(2001). **다면평가제도의 효과성에 관한 연구**. 이화여자대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이윤식(2004). **교원평가제도의 쟁점과 개선방안**. 교육행정학연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 이정령(2006). **교원평가제 시안에 대한 초등학교 교원들의 인식**. 부경대학교 교육행정대학원 석사학위논문.

- 임정원(2002). **중등학교에서의 학생에 의한 교사평가 가능성 연구**. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정수현(2000). **학교현실에 대한 교사들의 인식 : 교사평가에 대한 반응을 중심으로**. 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 전제상(2000). **교사평가의 준거개발에 관한 연구**. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 전제상(2004). **교사평가의 공정성 및 객관성 향상 방안**. 경주대학교 창의력개발연구, Vol. 7.
- 정태범(1996). **장학론**. 서울 : 교육과학사.
- 최미애(2003). **교사평가에 대한 초등학교 교사들의 인식에 관한 연구**, 전주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하봉운(2005). **교사 성과급 지급을 위한 교사평가에 대한 교사들의 반응 분석 연구**. 교육행정학연구(한국교육행정학회). Vol. 23, No. 21. pp. 239-259.
- 한국교육학회·한국교육행정학회·한국교육평가학회(2005). **교사평가 매뉴얼**. 한국교육학회·한국교육행정학회·한국교육평가학회(2005). **교원평가제도 개선 정책 연구**. 서울특별시교육청.
- 한만길(2004). **불가피한 교사평가, 그러나 교사의 자율성은 보장되어야 한다**. 교육행정학연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- 화원중학교(2006). **학교교육력 제고 시범학교 교원평가 시범학교 운영 결과**.
- 황영남(2003). **전문성 신장을 위한 교사평가 개선 방안**. 교육 행정학 연구(한국교육행정학회). Vol. 22, No. 23.
- Peterson, K.D. (2004). *Research on school teacher evaluation*. National Association of Secondary Principals Bulletin, 88(639), pp. 60-79.
- Trochinski, G. L. (1998). *Teacher attitudes towards evaluation* (Eric Document Reproduction Service No ED 315 849).

부 록

교원능력개발평가 선도학교 운영에 관한 설문지

안녕하십니까? 바쁘신 중에도 이렇게 귀중한 시간을 내어주셔서 감사합니다. 본 설문조사는 2007학년도 교원능력개발평가 선도학교 운영에 직접 참여하신 부산광역시 중학교 선생님들의 의견을 조사·분석해 봄으로써, 앞으로 보다 합리적이고 효율적인 교사평가제도 운용에 도움이 되는 기초 자료를 마련하기 위한 것입니다.

따라서 교원평가 실시에 대해 반대 의견을 가지신 선생님께서도 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다. 이 설문지에 나타난 선생님의 개인 의견은 일체 공개하지 않을 것임은 물론 연구 목적 이외의 용도로는 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 감사합니다.

2007년 10월

부경대학교 교육대학원 교육행정전공

안 향 숙 드림

※다음은 통계처리에 필요한 사항이니 해당란에 ☑표 해 주시기 바랍니다.

성별	① 남	② 여
교육 경력	① 5년 미만 ④ 25년 이상	② 5년 이상-15년 미만 ③ 15년 이상-25년 미만
직위	① 부장 교사	② 교사
학교 규모	① 17학급이하 ② 18-25학급	③ 26학급이상

◆ 다음 각 문항은 2007년 교육인적자원부에서 시범 운영하고 있는 교사평가 중 ‘교사평가’에 관한 것입니다. 자세히 읽어보시고 선생님의 의견과 가장 일치하는 해당란에 V표해 주시기 바랍니다.

1. 교사평가 결과가 주로 어떻게 활용되어야 한다고 생각하십니까?

- _____ 1) 전문성 신장을 위한 목적으로만 활용되어야 한다.
_____ 2) 전문성 신장 뿐 아니라 승진 평가로도 활용되어야 한다.
_____ 3) 전문성 신장 뿐 아니라 우수교사인정, 부적격교사 판별 평가로도 활용되어야 한다.
_____ 4) 전문성 신장, 승진평가, 우수교사인정, 부적격교사 판별에 모두 활용 되어야 한다.

2. 교사평가 시안(매뉴얼) 내용 전체를 잘 알고 계십니까?

- _____ 1) 확실히 알고 있다. _____ 2) 부분적으로 알고 있다.
_____ 3) 잘 모른다. _____ 4) 관심 없다.

3. 2008년도 교사평가제도 전면실시에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 찬성한다.
_____ 2) 좀 더 시간을 갖고 운영상의 문제점에 대한 대책을 세운 후 시행
_____ 3) 기존의 교사 평가를 수정·보완해서 운영하는 것이 낫다.
_____ 4) 교직의 특성상 평가의 객관성, 신뢰도 확보가 어려우므로 반대

4. 교사평가 시 어떤 영역에 대한 평가가 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- _____ 1) 수업지도 영역에만 한정되는 것이 좋다.
_____ 2) 학생지도 및 생활지도 영역까지 포함시켜야 한다.
_____ 3) 동료 및 학부모와의 커뮤니케이션 능력까지 포함시켜야 한다.
_____ 4) 모든 교육활동을 다 포함시켜야 한다.

5. 적절한 교사 평가 횟수는?

- _____ 1) 연 2회 _____ 2) 연 1회

_____ 3) 2년에 1회

_____ 4) 3년에 1회

6. 단위학교 '교원평가관리위원회' 설치 및 운영에 대한 견해는?

_____ 1) 단위학교에서 교사평가관리위원회를 따로 설치하고 운영

_____ 2) 교내인사위원회를 활용하되 학교운영위원회의 외부위원을 자문위원으로 포함시킴

_____ 3) 운영위원회의 소위원회에서 운영

_____ 4) 지역교육청과 단위학교에서 함께 관리 운영

7. '교원평가관리위원회'의 구성 및 비율은?

_____ 1) 교원 80%(교장, 교감, 부장교사, 교과대표 등), 학부모대표 20%

_____ 1) 교원 70%, 학부모대표 20%, 지역인사 10%

_____ 2) 교원 50%, 학부모대표 50%

_____ 3) 교원 30-40%, 학부모 40-50%, 지역사회인사 10-30%

8. '교원평가관리위원회' 평가위원의 임기는?

_____ 1) 임기 1년 중임 가능

_____ 2) 임기 1년 중임 불가

_____ 3) 임기 2년 중임 가능

_____ 4) 임기 2년 중임 불가

9. '교원평가관리위원회'의 위원장은 누가 되어야 한다고 생각하십니까?

_____ 1) 교장

_____ 2) 교장 또는 교감 중에서 선출

_____ 3) 교사위원 중에서 선출

_____ 4) 모든 위원 중에서 자율적으로 결정

10. 동료 평가를 위한 평가내용, 평가기준 등에 대한 사전협의회 실시 정도는?

_____ 1) 충분히 했다.

_____ 2) 대략의 내용을 전달받았다.

_____ 3) 실시했으나 참가하지 않았다.

_____ 4) 실시하지 않았다.

11. 선생님의 동료 평가를 위한 평가 대상 수업 참관 정도는?

- _____ 1) 평가 대상 수업 모두 다 참관 _____ 2) 1개 참관 못함
_____ 3) 2-3개 참관 못함 _____ 4) 거의 불참

12. 선생님의 동료 평가를 위한 수업참관 시간은?

- _____ 1) 매 수업마다 도입 시부터 정리 시까지 참관 후 평가
_____ 2) 매 수업마다 30분 이상 참관 후 평가
_____ 3) 10분 이내로 짧게 수업 참관 후 평가
_____ 4) 수업을 참관하지 않고 평가한 적도 있다.

13. 수업참관을 제대로 할 수 없게 만드는 가장 큰 요인이 무엇이라 생각하십니까?

- _____ 1) 중복된 수업 시간 때문에
_____ 2) 잡무 처리로 바빠서
_____ 3) 평가 결과에 대한 회의적 인식
_____ 4) 교원평가 자체에 대한 부정적 감정

14. 평가자별로 평가자의 특성이나 학교, 교사의 특성을 반영하여 적절한 평가지표를 선택하여 사용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 매우 찬성한다. _____ 2) 찬성한다.
_____ 3) 약간 반대한다. _____ 4) 매우 반대한다.

15. 평가의 형태는 절대평가로, 총합의 개념을 배제하고 평가 항목, 지표, 요소별에 따른 결과를 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- _____ 1) 현행대로가 좋다.
_____ 2) 절대평가로, 요소별 배점을 주어 총합의 결과가 제공
_____ 3) 상대평가로, 요소별 배점을 주어 요소별 결과가 제공
_____ 4) 상대평가로 총합의 결과가 제공되는 것이 좋다.

16. 수업활동 요소 즉, 수업계획, 수업실행, 평가, 수업전문성 신장 노력 등의 평가 내용 중 가장 평가하기 어려운 것은 어떤 것이었나요?

21. 교사평가 실시 후 동료교원 간의 상호이해와 의사소통 정도는?

- 1) 매우 증진 2) 약간 증진
 3) 변함없다 4) 감소 및 악화

22. 수업에 대한 학생들의 평가 및 만족도 등을 설문조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 현행대로가 좋다.
 2) 평가의 신뢰성을 높일 수 있도록 평가 방법의 개선이 필요하다.
 3) 학생은 교사를 바르게 평가할 수 있는 능력이 부족하므로 반대
 4) 교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.

23. 학생평가의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 가장 바람직한 평가 방법은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 전체 학생을 대상으로 설문지형만으로 응답하기 쉽게 만들
 2) 전체 학생을 대상으로 설문지형을 빼고 자유 기술식 평가만 실시
 3) 전체 학생을 대상으로 설문지형과 자유 기술식 평가를 병행
 4) 각 반에서 학생 대표 10여 명 씩을 뽑아 연수 후 평가에 참여

24. 모든 학부모를 대상으로 학교생활 전반에 대한 학부모의 평가 및 만족도 등을 설문조사해서 교사의 수업활동에 대한 정보로 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 1) 현행대로가 좋다.
 2) 교원평가를 위한 학부모 연수 참가자만을 대상으로 평가를 실시
 3) 학부모는 교사의 수업활동을 평가할 수 있는 정보를 얻기 어려우므로 반대한다.
 4) 교사들의 소신 있는 교육활동에 부담을 주므로 반대한다.

25. 교사평가 실시 후 학생 및 학부모 간의 상호이해와 의사소통 정도는?

- 1) 매우 증진 2) 약간 증진
 3) 변함없다 4) 감소 및 악화

26. 교사평가 결과 중 선생님의 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소는?

- _____ 1) 자기 진단 및 자기 평가 결과 _____ 2) 동교과 협의회 결과
_____ 3) 동료평가 결과 _____ 4) 학생들의 수업만족도 결과

27. 교사평가 지원시스템 중 선생님의 교수·학습 지도력 신장에 가장 도움을 준 요소는 어떤 것입니까?

- _____ 1) 타 수업 참관 _____ 2) 자기 연수
_____ 3) 수업 컨설팅 _____ 4) 전문가 초청 연수

28. 교사평가 실시 후 선생님의 수업 전문성 신장 정도는?

- _____ 1) 매우 증진 _____ 2) 약간 증진
_____ 3) 변함없다 _____ 4) 잘 모르겠다

29. 교사평가 실시 후 학생들의 수업 참여도는?

- _____ 1) 매우 좋아졌다. _____ 2) 약간 좋아졌다.
_____ 3) 변함없다 _____ 4) 더 나빠졌다.

30. 평가 참여 후 교사평가에 대한 선생님의 인식의 변화는 어떠하십니까?

- _____ 1) 부정적 인식에서 긍정적으로 바뀜
_____ 2) 긍정적 인식에서 부정적으로 바뀜
_____ 3) 계속 긍정적
_____ 4) 계속 부정적

31. 교사평가 결과 가장 우려되는 측면은 무엇이라 생각하십니까?

- _____ 1) 동료 교사 간 상호 평가 및 경쟁으로 인한 협력관계 약화
_____ 2) 주관적이고 불공정한 평가로 인한 불이익
_____ 3) 인기 관리 위주의 학생 지도로 인한 교사의 지도력 약화
_____ 4) 외부 통제 강화로 인한 교권 침해