

교원평가의 주체 및 영역에 대한 초중등학교 교원들의 인식

김 달 효[†]
(동아대학교)

A study of teacher's recognition on teacher evaluation system

Dal-Hyo KIM[†]
(Dong-A University)

Abstract

A teacher evaluation system is a hot issue of educational policy these days. Many teachers have opposed teacher evaluation system, but government and many parents have agreed teacher evaluation system. And some people agree teacher evaluation system, but some people disagree teacher evaluation system. The approvers of teacher evaluation system insist that teacher evaluation system can provide the quality of instruction, satisfaction of schooling, and nation's competition capacity. But opponents of teacher evaluation system insist that teacher evaluation system can provide dissatisfaction of teachers' job, excessive competition among teachers, and the failure of educational policy. So, comprehensive studies about teacher evaluation system are needed.

The purpose of this study was to investigate that elementary and secondary teachers' recognition about teacher evaluation system. The tool of this study was used questionnaire which was made by researcher of this study.

This study indicates as follows. Many teachers opposed teacher evaluation system, because of deficit of validity and reliability of teacher evaluation system. Also, many teachers indicated instruction ability as the most important evaluation standard of teacher evaluation system. And many teachers predicted the dissatisfaction of teachers' job and excessive competition among teachers as a result of teacher evaluation system.

Key words : Teacher evaluation, Educational policy, Public education

I. 머리말

교육과학기술부는 교원평가제 본격 시행에 대비해 2005년 11월 전국 48개 학교를 교원평가제 시범학교(선도학교)로 지정했으며 2006년 67개, 2007년 506여개, 2008년 669개 초·중·고교로 선도학교를 늘려 시범운영 중이다. 또한, 교육과

학기술부는 2008년 국회 국정감사에서 업무보고를 통해 교원평가제 실시 근거가 되는 초중등교육법 시행령의 제정을 2009년 상반기까지 완료하고 2010년 3월부터 전국 초·중·고교에서 본격 시행하겠다고 밝혔다. 그리고 교원평가제의 실시 근거와 방법 등을 규정한 초중등교육법 개정안이 국회를 통과하면 2010년 3월부터 교원평가제 실

[†] Corresponding author : 051-200-7078, kdhyo@dau.ac.kr

* 이 논문은 동아대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음.

시 대상이 전국 모든 초·중·고교로 확대된다.

이러한 시점에서, 지난 2008년에 있었던 교원평가제 도입 관련 초·중등교육법개정안의 국회 제출에 대해, 한국교원단체총연합회는 평가결과의 인사연계에는 반대한다는 조건으로 수용한다는 입장을 보였다. 그리고 전국교직원노동조합은 교사의 전문성을 평가하려면 전문성평가에 맞는 평가구조가 필요하지만 이번에 추진하는 교원평가제는 전문성 평가가 갖춰야 할 기본 논리를 갖추지 못하고 있기 때문에 재검토되어야 한다는 입장을 밝혔다.

교원평가제를 찬성하는 입장에서는 교원평가제를 시행함으로써 교원의 전문성 신장, 학교교육의 질적 개선, 학교교육에의 만족도 향상을 도모할 수 있다고 주장하고 있다. 하지만, 교원평가제를 반대하는 입장에서는 교원평가제를 시행하게 되면 교권의 실추, 불만족스러운 교직풍토 조성, 교원들의 위축과 혼란의 가중만 가져올 뿐이라고 주장하고 있다. 교원평가제는 찬성과 반대의 주장이 팽팽히 대립하고 있고, 교원평가제의 시행여부는 교원들 및 국민들에게 미치는 영향이 큰 중대한 현안이 되고 있는 실정인 만큼, 교원평가제에 관한 다각적이고 종합적인 연구들이 많이 요구되고 또한 그러한 연구결과들에서 도출되는 시사점에 주목하는 과정이 요구된다.

그동안 교원평가와 관련한 주요 연구들은 교원평가제에 관한 국내외의 현황과 실태를 알아보는 연구(김이경, 2004; 안세근·라종민, 2005), 교원평가제에 관한 인식을 알아보는 연구(김만수, 2005; 김혜란, 2004; 박혜선, 2005; 최인경, 2006), 교원평가제의 적용 방안 및 개선을 알아보는 연구(김영철, 2006; 성효영, 2004; 이병환·김순남, 2004), 교원평가제의 시범 운영, 타당성, 그리고 효과를 알아보는 연구(김이경 외, 2006; 정수현, 2008) 등으로 분류할 수 있다. 이러한 연구들은 교원평가제에 관한 지식, 이론, 실제 등을 이해하는 데 도움을 제공해준다는 의의를 갖는다. 하지만 교원평가의 주체에 따른 평가 영역에 대한 연구는 아

직 수행되지 못한 실정이다. 이에 본 연구에서는 교원평가제의 핵심 주체인 초·중등학교 교원들을 대상으로 교원평가의 주체 및 영역에 관한 인식에 대해 분석하고, 그 결과를 바탕으로 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 교원평가제의 배경 및 특성

현행 교원평가는 우리나라의 「교육공무원승진규정」에 의거하고 있다. 「교육공무원승진규정」은 우리나라 교육공무원 승진의 준거가 되어 왔다. 우리나라의 국공립학교 교원 역시 교육공무원으로서 이 법률이 정하는 바에 따라 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점평정 등으로 이루어진 근무성적평정의 규정에 의거하여 승진이 결정되어 왔다. 그러나 최근까지 교원의 승진 규정에 대한 확일성, 비현실성, 권위주의 등에 대한 불만과 문제점 등이 끊임없이 제기되었고 개선의 요구가 대두되었다. 이에, 2007년에는 근무성적평정에 다면평가를 반영하고 전반적인 배점을 달리 규정하였다. 변화된 주요 사안으로는 경력평정의 만점이 25년 90점에서 20년 70점으로 조정되었고, 근무성적평정¹⁾이 80점에서 100점(다면평가 30점 포함)으로 조정되었다. 또한, 교감·장학사 및 교육연구사의 근무성적평정이 신설되었다. 그리고 다면평가제가 포함된 근무성적평정에 대한 교원들의 인식 연구결과들(이금진, 2009; 이미선, 2007)에 의하면, 교원의 평가에 있어 좀 더 다각적인 접근으로 개선되었다고 긍정적으로 인식하는 측면도 있지만, 실질적으로 교

1) 근무성적평정과 다면평가 모두 교육자로서의 품성(10점), 공직자로서의 자세(10점), 학습지도(40점), 생활지도(20점), 교육연구 및 담당업무(20점)로 각각 100점 만점으로 구성되지만, 다시 근무성적평정은 70점 만점으로 환상되고, 다면평가는 30점 만점으로 환산된다. 그리고 근무성적평정은 교장 및 교감이 행하는 것인 반면, 다면평가는 동료교사에 의해 행하여진다.

원을 제대로 평가하기에는 역시 불가능한 것은 마찬가지이고 오히려 교원들 간의 갈등을 초래하고 인간관계만을 더 강조하게 만드는 부정적인 것으로 인식하는 측면도 나타나고 있다.

새롭게 추진하고자 하는 교원평가제의 모형은 2005년 교육인적자원부의 교원평가제에 관한 발표에 근거하고 있다. 이 모형은 공통 운영사항과 복수안 선택 운영사항으로 구분된다. 먼저 공통 운영사항의 주요 내용은 다음과 같다. (1) 평가목적으로, 교사는 수업전문성 신장을 그리고 교장 및 교감은 학교운영 개선을 표방하고 있다. (2) 평가 대상자로는 교사, 교감, 교장을 포함시킨다. (3) 평가내용으로, 교사는 수업계획, 수업준비, 수업활동, 교과활동 등을 포함시키고, 교장 및 교감은 학교운영 및 교육활동 지원을 포함시킨다. (4) 평가방법으로, 동료교원은 동학년(초등) 및 동교과(중등) 교사가 평가표 등을 활용하는 것으로, 학생은 수업만족도 설문조사를 하는 것으로, 학부모는 자녀의 학교생활 만족도 설문조사를 하는 것으로 한다. (5) 평가주기로는 연 1회 실시한다. (6) 학교평가관리 위원회 구성은 교사대표, 학부모 대표, 그 외 교원으로 한다. (7) 결과처리 및 활용은 교원평가관리위원회가 취합, 분류, 정리, 종합보고서를 작성하고, 평가결과를 인사 및 승진제도에 활용하지 않고 전문성 신장을 위한 자료로만 활용한다.²⁾ 그리고 복수안 선택 운영사항으로는 A안과 B안이 있다. 이 두 안의 주요 차이점으로는 A안은 교사 평가자로서 교사, 교장, 교감, 학생, 학부모를 포함시키고 있지만 B안은 교장과 교감을 제외하고 있다. 또한 평가결과처리에 있어 A안은 본인과 학교장에게 통보하는 것으로 되어 있지만 B안은 본인에게만 통보하는 것으로 되어 있다.

교원평가제의 구체적인 체계와 내용에 대해서

2) 교원평가제의 결과 및 활용에 있어, 참여정부는 인사 및 승진제도에 활용하지 않는 것을 원칙으로 하였지만, 이명박 정부는 인사 및 승진제도에 반영되어야 한다는 것을 원칙으로 하고 있다.

는 아직도 명확하게 결정된 것은 없는 실정이다. 이러한 시점에서, 이병환 등(2004)이 제시한 교사 다면평가제 도입의 고려사항으로서, 첫째, 평가자가 정확하고 객관적인 평가를 내릴만한 충분한 능력과 진실되고 공정한 평가의도를 보유해야 한다는 평가자 신뢰성(rater credibility), 둘째, 교사 평가결과가 반드시 교사 본인에게 전달되어야 한다는 피드백(feedback), 셋째, 평가자의 신분이 노출되지 않아야 한다는 평가자의 익명성의 원리를 신중히 검토할 필요가 있다고 하였다.

2. 주요국의 교원평가제 비교

미국, 영국, 일본 등 주요국의 교원평가제를 비교해 보는 것도 교원평가제를 다각적으로 이해하는 데 도움이 될 수 있다. 교원평가제의 평가 기능 및 목적, 평가자, 평가내용, 평가방법, 평가결과와의 활용이라는 다섯 가지 준거별로 교원평가제도의 국가 간 비교 분석을 하면 다음과 같다.

첫째, 교원평가제의 평가 기능 및 목적은 교원들의 전문성 신장을 위해 시행하는 형성평가적 기능과 성과급 및 자격 갱신 혹은 재임용 여부를 결정하기 위해 시행하는 총괄평가적 기능으로 구분할 수 있다. 이런 기준으로 볼 때, 교원평가제가 영국에서는 총괄평가적 기능을 하고, 미국과 일본에서는 형성평가적 기능과 총괄평가적 기능이 병행된다. 둘째, 평가자에 있어, 미국과 영국 그리고 일본에서는 상급자와 교과전문가 및 장학사가 평가를 수행한다. 셋째, 평가내용에 있어, 미국과 영국에서는 수업전문성, 학습 환경 및 의사소통기술, 교육적 지도력을 평가하고, 일본에서는 학습 환경 및 의사소통기술, 교육적 지도력, 근무성적, 교사로서의 자질과 품성을 평가한다. 넷째, 평가방법에 있어, 미국에서는 자기평가서, 학급관찰, 면담법, 체크리스트, 서술형 등의 방법을 사용하고, 영국에서는 학급관찰과 면담법을 사용하며, 일본에서는 자기평가서, 학급관찰, 면담법을 사용한다. 다섯째, 평가결과와의 활용에 있어

어, 미국에서는 승진, 재임용, 자격 갱신, 임금 조정, 성과급 등에 활용하고, 영국에서는 승진, 임금 조정, 본인능력 및 전문성 계발에 활용하며, 일본에서는 승진, 재임용, 임금 조정, 성과급에 활용한다(김소영, 2008).

이러한 주요국의 교원평가제 비교에서 중요한 점을 발견할 수 있다. 그것은 미국, 영국, 일본 등의 나라들에서 시행되고 있는 교원평가제의 평가 주체, 평가 내용, 평가 방법 등이 현재 우리나라에서 시행되고 있는 (다면평가제를 포함한) 근무성적평정제도와 비슷하다는 점이다. 차이점을 들자면, 그 결과를 통해 승진이나 보수(성과급)에 직접적으로 얼마나 반영하는가에 있지만, 우리나라에서도 현행 근무성적평정 결과가 승진에 영향을 미치고 있기 때문에 절대적인 차이가 존재한다고도 말하기는 어렵다. 따라서 교원평가제라는 것을 특별히 따로 시행하지 않더라도 기존의 근무성적평정제도를 어떻게 공정하고도 객관적으로 시행하느냐에 따라서 교원평가제의 기능을 대신할 수도 있다는 점을 파악할 수 있다.

3. 선행연구 개관

교원평가제와 관련한 선행연구를 간단히 정리하면 다음과 같다.

먼저, 김이경(2004)은 '교사평가 시스템 연구'를 통해, 교사평가의 커다란 유형 및 절차로서 전문성 신장을 위한 교사평가, 승진평정을 위한 교사평가, 우수교사 인정을 위한 평가, 부적격 교사 판별을 위한 평가로 분류하여 각 평가의 구성요소, 실패, 사례, 쟁점, 그리고 논의 등을 다루었고, 이병환과 김순남(2004)은 '교사 다면평가제 적용 방안 탐색'을 통해, 교장과 교감에 의한 기존의 하향식 교사평가제에서 벗어나서 학생, 학부모, 동료교사 등 다양한 평가자원이 참여하는 교사 다면평가제의 적용 방안을 제시하였으며, 김혜란(2004)은 '교원 다면평가제 도입에 관한 교사들의 인식 연구'를 통해, 현행 근무평정제도에

대해 교사들의 인식이 전반적으로 부정적이거나 무관심하며, 다면평가에 대한 인식도 낮으며, 다면평가에 대한 기대는 높지만 평가자의 평가 능력 부족으로 인한 인간성 위주의 평가나 주관적이고 부정확한 평가의 가능성에 대한 우려가 높다는 점을 밝혔다.

박혜선(2005)은 '교사평가에 따른 초등교원의 인식과 개선에 관한 연구'를 통해, 새롭게 논의되고 있는 교사다면평가제도와 관련하여 교사들은 동료평가나 자기평가에 대해서는 긍정적인 입장을 지니고 있지만, 학부모평가나 학생평가에 대해서는 부정적인 입장을 지니고 있는 것으로 밝혔고, 성효영(2004)은 '교사평가체제 개선 정책에 관한 연구'를 통해, 새로운 교사평가제도가 객관성, 타당성, 신뢰성을 높이기 위해서는 다원적인 출처로부터 평가 자료를 수집하여 평가하는 방식이 되어야 한다고 밝혔다. 또한, 김만수(2005)는 '교사평가에 대한 초등교원의 인식에 관한 연구'를 통해 첫째, 초등교원들은 교사평가제도의 공정성에 대해 만족스럽지 않은 것으로 인식한다는 것, 둘째, 교사평가에서 가장 중요시 되어야 하는 것은 교사 개개인의 전문적 자질 향상을 위한 자료 확보로 인식한다는 것, 셋째, 교사평가제도의 공정성과 전문성을 증진시킬 수 있도록 고안되어야 하고 교사를 중심으로 교육공동체의 합의를 이끌어낼 수 있어야 한다고 인식하는 것으로 밝혔고, 안세근과 라종민(2005)은 '보상제도와 연계한 미국의 교원평가 연구'를 통해, 미국의 콜로라도 주에서 시행되고 있는 보상제도와 연계된 교원평가를 분석한 후, 교원평가는 교사의 지도능력 및 전문성을 위한 평가, 우수교사 발굴을 위한 평가, 부적격 교사 판별을 위한 평가가 되어야 한다고 주장하였다.

최인경(2006)의 '교사평가제에 대한 교사들의 인식조사'에서는 첫째, 교사들은 교사평가제의 도입 목적이 부적격 교사 퇴출과 공교육 부실의 책임을 교사에게 전가하기 위한 것으로 인식하고 있다는 것, 둘째, 교사평가제가 교사의 수업능력

보다는 교사의 인기나 대인관계를 더욱 중점적으로 평가할 가능성이 있다고 인식한다는 것, 셋째, 대다수의 교사들이 교사평가제가 시기상조 또는 그대로 도입되어서는 안된다는 의견을 보이는 것으로 나타났고, 김영철(2006)의 ‘교원 다면평가제도의 수용성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구’에서는 현재 정책적으로 새롭게 논의되고 있는 교사다면평가제도는 교사의 근무기간, 근무학교, 근무지역, 연령, 성별 등 직무 내외적인 특성과 관계없이, 낮은 수준의 수용성을 지니는 것으로 나타났으며, 김이경 등(2006)은 ‘교원 다면평가 시범운영의 효과와 기대 분석’에서 교원평가 시범운영으로 인하여 교육공동체의 교원평가에 대한 이해도와 교사의 수업활동에 대한 이해도, 그리고 교육주체 간의 이해도는 전반적으로 증진된 것으로 나타났지만 교원평가의 두 모형 간에는 의미 있는 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 정수현(2008)은 ‘교원의 전문성과 책무성에 근거한 교원평가제도의 타당성 연구’를 통해, 현행 교원평가는 교장 및 사립학교 교원의 전문성 신장이나 교원의 반성적 실천을 유도하는 기능을 하지 못하고 있고, 교원 전문성의 총체적 성격과 개성도 충분히 반영하지 못하고 있으며, 교원의 자율권을 보장하지 못하고 있고, 교원 개개인에게 본인의 직무수행 및 성과에 대한 합당한 설명을 제공할 기회나 학부모와 학생 등 다른 구성원들이 교원과 책임을 공유할 기회를 충실하게 제공하지 못하고 있다고 지적하였다.

이상의 선행연구들은 교원평가제에 대한 기본적인 지식과 이해를 도울 뿐만 아니라 교원평가제에 대한 이론과 실제의 폭과 깊이를 더했다는 데 분명한 의의가 있다. 하지만 교원평가제의 핵심 대상이라고 할 수 있는 교원들을 대상으로 통계처리 방식을 사용하여 교원평가제에 관한 주요 쟁점 분석을 일반화 하지 못했다는 공통된 한계점을 지닌다. 특히, 교원평가 주체에 따른 평가 영역에 관해서는 연구가 미흡하다는 한계점을 지닌다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 표집

본 연구를 수행하기 위한 표집으로 부산광역시에 소재하고 있는 21개의 초·중등학교에 재직 중인 교원들 중 700명의 교원들에게 설문조사를 하였고, 이 중에서 설문지가 회수된 652명의 교원들을 대상으로 하였다. 표집을 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 표집의 특성

특성	소구분	명(%)	계(명)
성별	남	166(25.8)	652
	여	478(74.2)	
학교별	초등학교	298(46.9)	
	중학교	262(41.2)	
	고등학교	76(11.9)	
연령별	20대	60(9.3)	
	30대	202(31.4)	
	40대	282(43.8)	
	50대 이상	100(15.5)	
직위별	교사	484(75.4)	
	부장교사	128(19.9)	
	교장 및 교감	10(1.6)	
	기간제 교사	20(3.1)	
소속 단체별	한국교원단체총연합회	222(35.2)	
	전국교직원노동조합	98(15.6)	
	무소속	306(48.6)	
	기타	4(0.6)	

2. 조사도구

본 연구를 수행하기 위한 연구도구로서 설문조사를 사용하였다. 설문조사는 연구자가 직접 제작하였다. 설문내용은 교원평가제 및 교원평가제의 주체와 관련한 주요 쟁점 사안들로 구성하였다. 즉 질문지의 구체적인 내용은 (1) 교원평가제의 찬반 및 그 이유, (2) 교원평가제의 가장 중요한 기준, (3) 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체, (4) 교원평가제의 학생 주체 영역, (5) 교원평가제의 학부모 주체 영역, (6) 교원평가제의 교사

자신 주체 영역, (7) 교원평가제의 동료교사 주체 영역, (8) 교원평가제의 교장 및 교감 주체 영역, (9) 교원평가제의 시행에 따른 반응, (10) 교원평가제의 시행에 따른 결과 예측으로 구성하였다. 또한, 각 질문에는 선택할 수 있는 보기문항을 구성하였는데, 보기문항은 해당 질문의 쟁점에 대한 기본적인 내용을 기초로 하되 초중등학교 교원 13명으로부터 검토 및 조언을 얻어 보기문항들을 첨가 또는 수정하였다. 그리고 연구자가 만든 전체 문항들에 대해 초중등교사 5명에게 자문과 조언을 구하였고 이를 통해 설문지 문항들에 대한 내용타당도를 검토 받았다.

3. 자료처리

설문조사를 통한 연구문제를 분석하기 위해 단 순빈도분석과 카이스퀘어 검정(Chi-Square Test)을 실시하였고, 모든 자료처리는 SPSSWIN 14.0을 사용하여 처리하였다.

IV. 연구결과

1. 교원평가제의 찬반 및 그 이유

초중등교원들이 인식하는 교원평가제에 대한 찬반 여부를 알아본 결과는 <표 2>와 같다. 초중등교원들은 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 찬반 여부에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 <표 2>에서 보는 바와 같이, 성별, 연령별, 직위별, 소속 단체별, 학교급별에 상관없이 모두 교원평가제에 대해 반대하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

초중등교원들이 교원평가제에 대해 찬반의 반응을 보인 이유는 <표 3>과 같다. 교원평가제를 찬성한 이유로는 '좀 더 노력하는 교직원등으로 변화를 줄 수 있기 때문에'(49.2%), '학교교육에 대한 만족도를 높이고 국가경쟁력 향상에 도움이 되기 때문에'(28.8%) 순으로 높게 나타났다. 그리고 교원평가제를 반대한 이유로는 '평가체제의 신뢰성과 타당성을 결여하고 있기 때문에'(48.9%),

<표 2> 교원평가제의 찬반 여부

구 분		보기문항(명, %)			계	x ²
		① 찬성한다	② 반대한다	③ 모르겠다		
성별	남	38(23.2)	118(72.0)	8(4.9)	164(100)	4.48
	여	80(17.4)	340(73.9)	40(8.7)	460(100)	
연령별	20대	10(17.2)	40(69.0)	8(13.8)	58(100)	9.92
	30대	36(18.4)	144(73.5)	16(8.2)	196(100)	
	40대	48(17.4)	212(76.8)	16(5.8)	276(100)	
	50대 이상	26(27.7)	62(66.0)	6(6.4)	94(100)	
직위별	교사	76(16.1)	362(76.7)	34(7.2)	472(100)	14.49*
	부장교사	36(29.0)	76(61.3)	12(9.7)	124(100)	
	교장 및 교감	2(20.0)	8(80.0)	0	10(100)	
	기간제 교사	4(25.0)	10(62.5)	2(12.5)	16(100)	
소속 단체별	교총	52(24.5)	146(68.9)	14(6.6)	212(100)	20.18***
	전교조	8(8.3)	86(89.6)	2(2.1)	96(100)	
	무소속	52(17.3)	218(72.7)	30(10.0)	300(100)	
학교급별	초등학교	44(15.4)	228(79.7)	14(4.9)	286(100)	30.68***
	중학교	62(24.4)	174(68.5)	18(7.1)	254(100)	
	고등학교	10(13.2)	50(65.8)	16(21.1)	76(100)	

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

<표 3> 교원평가제의 찬반 이유

교원평가제를 찬성한 이유	명(%)	교원평가제를 반대한 이유	명(%)
① 좀 더 노력하는 교직원등으로 변화를 줄 수 있기 때문에	58(49.2)	① 평가체제의 신뢰성과 타당성을 결여하고 있기 때문에	214(48.9)
② 학교교육에 대한 만족도를 높이고 국가경쟁력 향상에 도움이 되기 때문에	34(28.8)	② 평가자의 객관성과 전문성에 의문이 들기 때문에	88(20.1)
③ 교원의 전문성을 신장시키는데 도움을 주기 때문에	12(10.2)	③ 교사들 간의 과도한 경쟁과 신경전이 발생하는 교직원등이 조성되기 때문에	86(19.6)
④ 교원평가를 시행하는 것이 시대적 추세이기 때문에	10(8.5)	④ 교권을 실추시키는 결과를 초래하기 때문에	28(6.4)
⑤ 학부모 등 많은 사람들이 원하는 것이기 때문에	2(1.7)	⑤ 합리적인 여론수렴과 공청회 등 민주적 절차를 따르지 않았기 때문에	14(3.2)
⑥ 교원평가제가 합리적이기 때문에	2(1.7)	⑥ 인사고과 및 성과급 등의 기준으로 작용할 수 있기 때문에	8(1.8)
계	118(100)	계	438(100)

‘평가자의 객관성과 전문성에 의문이 들기 때문에’(20.1%), ‘교사들 간의 과도한 경쟁과 신경전이 발생하는 교직원등이 조성되기 때문에’(19.6%) 순으로 높게 나타났다.

2. 교원평가의 가장 중요한 평가 기준

초중등교원들이 인식하는 교원평가제의 가장 중요한 평가 기준을 알아본 결과는 <표 4>와 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 가장 중요한 평가 기준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령별, 직위별, 소속 단체별, 학교급별에 상관없이 모두 교원평가제의 가장 중요한 평가 기준으로 ‘수업 능력’을 꼽는 것으로 나타났다.

3. 교원평가의 가장 중요한 평가 주체

초중등교원들이 인식하는 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체를 알아본 결과는 <표 5>와 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령별, 직위별, 학교급별에

상관없이 모두 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체로 ‘교사 자신’을 꼽는 것으로 나타났다. 다만, 소속 단체별로 볼 때 전교조 소속의 교원들은 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체로 ‘그 누구도 평가 주체가 되어서는 안된다’에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났다.

4. 교원평가의 학생 주체 평가 영역

교원평가제의 평가 주체 중에 학생이 포함된다면 어떤 영역에 적합한가를 알아본 결과는 <표 6>과 같다. 초중등교원들은 연령별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 학생 주체 평가 영역의 인식에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령별, 직위별에 상관없이 모두 교원평가제의 학생 주체 평가 영역으로 ‘수업 영역’을 높게 꼽는 것으로 나타났다. 다만, 소속단체별로 볼 때 전교조 소속의 교원들은 교원평가제의 학생 주체 평가 영역으로 ‘어느 영역에도 적합하지 않다’에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났고, 학교급별로 볼 때 초등학교 교원들도 교원평가제의 학생 주체 평가 영역으로 ‘어느 영역에도 적합하지 않다’에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났다.

교원평가의 주체 및 영역에 대한 초중등학교 교원들의 인식

<표 4> 교원평가제의 가장 중요한 평가 기준

구분		보기문항(명, %)							계	x ²
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
성별	남	60(36.1)	12(7.2)	4(2.4)	50(30.1)	4(2.4)	30(18.1)	6(3.6)	166(100)	20.63**
	여	206(44.0)	68(14.5)	4(0.9)	96(20.5)	8(1.7)	54(11.5)	32(6.8)	468(100)	
연령별	20대	22(36.7)	6(10.0)	0	14(23.3)	2(3.3)	10(16.7)	6(10.0)	60(100)	29.37*
	30대	82(41.0)	26(13.0)	4(2.0)	34(17.0)	6(3.0)	32(16.0)	16(8.0)	200(100)	
	40대	126(45.3)	38(13.7)	4(1.4)	72(25.9)	2(0.7)	24(8.6)	12(4.3)	278(100)	
	50대 이상	34(35.4)	10(10.4)	0	26(27.1)	4(4.2)	18(18.8)	4(4.2)	96(100)	
직위별	교사	196(41.0)	62(13.0)	6(1.3)	112(23.4)	12(2.5)	58(12.1)	32(6.7)	478(100)	22.19
	부장교사	52(41.9)	18(14.5)	2(1.6)	28(22.6)	2(1.6)	20(16.1)	2(1.6)	124(100)	
	교장 교감	6(60.0)	0	0	2(20.0)	0	2(20.0)	0	10(100)	
	기간제 교사	10(50.0)	0	0	2(10.0)	0	4(20.0)	4(20.0)	20(100)	
소속 단체별	교총	80(36.4)	40(18.2)	2(0.9)	48(21.8)	6(2.7)	38(17.3)	6(2.7)	220(100)	37.86***
	전교조	32(34.0)	8(8.5)	0	28(29.8)	0	14(14.9)	12(12.8)	94(100)	
	무소속	142(47.0)	30(9.9)	6(2.0)	68(22.5)	8(2.6)	28(9.3)	20(6.6)	302(100)	
학교급별	초등학교	90(30.6)	66(22.4)	6(2.0)	78(26.5)	8(2.7)	30(10.2)	16(5.4)	294(100)	82.51***
	중학교	140(54.7)	8(3.1)	2(0.8)	52(20.3)	2(0.8)	36(14.1)	16(6.3)	256(100)	
	고등학교	30(39.5)	6(7.9)	0	12(15.8)	4(5.3)	18(23.7)	6(7.9)	76(100)	

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

비고: ① 수업 능력, ② 학급경영 능력, ③ 사무분장 능력, ④ 학생지도(학생상담 포함) 능력,
⑤ 인간관계 능력, ⑥ 전문성 향상을 위한 노력, ⑦ 기타

<표 5> 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체

구분		보기문항(명, %)						계	x ²
		①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	20(12.2)	64(39.0)	26(15.9)	14(8.5)	0	40(24.4)	164(100)	39.38***
	여	24(5.1)	222(47.2)	86(18.3)	4(0.9)	8(1.7)	126(26.8)	470(100)	
연령별	20대	2(3.3)	32(53.3)	10(16.7)	0	0	16(26.7)	60(100)	31.65**
	30대	18(9.0)	82(41.0)	34(17.0)	4(2.0)	4(2.0)	58(29.0)	200(100)	
	40대	10(3.6)	132(47.8)	56(20.3)	6(2.2)	4(1.4)	68(24.6)	276(100)	
	50대 이상	12(12.2)	40(40.8)	14(14.3)	8(8.2)	0	24(24.5)	98(100)	
직위별	교사	28(5.9)	208(43.7)	94(19.7)	8(1.7)	8(1.7)	130(27.3)	476(100)	101.57***
	부장교사	8(6.3)	64(50.8)	18(14.3)	6(4.8)	0	30(23.8)	126(100)	
	교장 및 교감	0	6(60.0)	0	4(40.0)	0	0	10(100)	
	기간제 교사	8(40.0)	6(30.0)	0	0	0	6(30.0)	20(100)	
소속 단체별	교총	16(7.3)	108(49.1)	40(18.2)	14(6.4)	4(1.8)	38(17.3)	220(100)	41.11***
	전교조	6(6.3)	34(35.4)	12(12.5)	0	0	44(45.8)	96(100)	
	무소속	20(6.7)	132(44.0)	56(18.7)	4(1.3)	4(1.3)	84(28.0)	300(100)	
학교급별	초등학교	10(3.4)	128(43.2)	52(17.6)	10(3.4)	6(2.0)	90(30.4)	296(100)	22.67*
	중학교	22(8.7)	128(50.4)	44(17.3)	6(2.4)	2(0.8)	52(20.5)	254(100)	
	고등학교	10(13.2)	28(36.8)	14(18.4)	2(2.6)	0	22(28.9)	76(100)	

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

비고: ① 학생, ② 교사 자신, ③ 동료 교사, ④ 교장 및 교감, ⑤ 학부모,
⑥ 그 누구도 평가 주체가 되어서는 안된다.

<표 6> 교원평가제의 학생 주체 평가 영역

구분		보기문항(명, %)					계	x ²
		①	②	③	④	⑤		
성별	남	76(46.3)	6(3.7)	0	18(11.0)	64(39.0)	164(100)	8.96
	여	198(41.8)	30(6.3)	2(0.4)	90(19.0)	154(32.5)	474(100)	
연령별	20대	24(40.0)	2(3.3)	0	10(16.7)	24(40.0)	60(100)	26.15*
	30대	82(40.6)	10(5.0)	2(1.0)	24(11.9)	84(41.6)	202(100)	
	40대	120(43.2)	18(6.5)	0	48(17.3)	92(33.1)	278(100)	
	50대 이상	48(49.0)	6(6.1)	0	26(26.5)	18(18.4)	98(100)	
직위별	교사	200(41.5)	28(5.8)	2(0.4)	80(16.6)	172(35.7)	482(100)	12.77
	부장교사	56(45.2)	6(4.8)	0	24(19.4)	38(30.6)	124(100)	
	교장 및 교감	6(60.0)	2(20.0)	0	0	2(20.0)	10(100)	
	기간제 교사	12(60.0)	0	0	4(20.0)	4(20.0)	20(100)	
소속 단체별	교총	88(40.0)	18(8.2)	2(0.9)	48(21.8)	64(29.1)	220(100)	16.33*
	전교조	38(38.8)	4(4.1)	0	16(16.3)	40(40.8)	98(100)	
	무소속	136(44.7)	14(4.6)	0	42(13.8)	112(36.8)	304(100)	
학교급별	초등학교	82(27.7)	18(6.1)	0	62(20.9)	134(45.3)	296(100)	67.79***
	중학교	142(54.6)	18(6.9)	2(0.8)	38(14.6)	60(23.1)	260(100)	
	고등학교	48(64.9)	0	0	8(10.8)	18(24.3)	74(100)	

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

비고: ① 수업 영역, ② 학급경영 영역, ③ 사무분장 영역, ④ 학생지도(학생상담 포함) 영역,
⑤ 어느 영역에도 적합하지 않다.

<표 7> 교원평가제의 학부모 주체 평가 영역

구분		보기문항(명, %)				계	x ²
		①	②	③	④		
성별	남	26(16.0)	26(16.0)	54(33.3)	56(34.6)	162(100)	8.76*
	여	46(9.7)	116(24.5)	166(35.0)	146(30.8)	474(100)	
연령별	20대	6(10.0)	12(20.0)	20(33.3)	22(36.7)	60(100)	5.78
	30대	26(12.9)	46(22.8)	64(31.7)	66(32.7)	202(100)	
	40대	24(8.6)	66(23.7)	100(36.0)	88(31.7)	278(100)	
	50대 이상	14(14.6)	18(18.8)	36(37.5)	28(29.2)	96(100)	
직위별	교사	54(11.2)	110(22.8)	164(34.0)	154(32.0)	482(100)	15.18
	부장교사	16(13.1)	30(24.6)	38(31.1)	38(31.1)	122(100)	
	교장 및 교감	0	2(20.0)	4(40.0)	4(40.0)	10(100)	
	기간제 교사	2(10.0)	0	14(70.0)	4(20.0)	20(100)	
소속 단체별	교총	26(11.9)	60(27.5)	84(38.5)	48(22.0)	218(100)	26.78***
	전교조	10(10.2)	10(10.2)	44(44.9)	34(34.7)	98(100)	
	무소속	36(11.8)	68(22.4)	86(28.3)	114(37.5)	304(100)	
학교급별	초등학교	10(3.4)	90(30.4)	104(35.1)	92(31.1)	296(100)	67.83***
	중학교	36(13.8)	44(16.9)	96(36.9)	84(32.3)	260(100)	
	고등학교	24(33.3)	8(11.1)	18(25.0)	22(30.6)	72(100)	

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

비고: ① 수업 영역, ② 학급경영 영역, ③ 학생지도(학생상담 포함) 영역, ④ 어느 영역에도 적합하지 않다.

5. 교원평가의 학부모 주체 평가 영역

교원평가제의 평가 주체 중에 학부모가 포함된다면 어떤 영역에 적합하기를 알아본 결과는 <표 7>과 같다. 초중등교원들은 성별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 학부모 주체 평가 영역의 인식에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫째, 성별로 볼 때, 남자 교원은 교원평가제의 학부모 주체 평가 영역으로 '어느 영역에도 적합하지 않다'(34.6%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 여자 교원은 '학생지도(학생상담 포함) 영역'(35.0%)에 가장 높은 반응을 보였다. 둘째, 소속 단체별로 볼 때, 교총과 전교조 소속의 교원들은 교원평가제의 학부모 주체 평가 영역으로 '학생지도(학생상담 포함) 영역'(각 38.5%, 44.9%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 무소속 교원들은 '어느 영역에도 적합하지 않다'(37.5%)에 가장 높은 반응을 보였다. 셋째, 학교급별로 볼 때, 초등교원들과 중학교 교원들은 교원평가제의 학부모 주체 평가 영역으로 '학생지도(학생상담 포함) 영역'(각 35.1%, 36.9%)에 가장 높은 반응을

보인 반면에, 고등학교 교원들은 '수업 영역'(33.3%)에 가장 높은 반응을 보였다.

6. 교원평가의 교사자신 주체 평가 영역

교원평가제의 평가 주체 중에 교사 자신이 포함된다면 어떤 영역에 적합하기를 알아본 결과는 <표 8>과 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 교사 자신 주체 평가 영역의 인식에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령별, 직위별, 소속 단체별, 학교급별에 상관없이 모두 교원평가제의 교사 자신 주체 평가 영역으로 '수업 영역'을 꼽는 것으로 나타났다.

7. 교원평가의 동료교사 주체 평가 영역

교원평가제의 평가 주체 중에 동료교사가 포함된다면 어떤 영역에 적합하기를 알아본 결과는 <표 9>와 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역의 인식에 유의한 차이

<표 8> 교원평가제의 교사 자신 주체 평가 영역

구분	보기문항(명, %)						계	x ²
	①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	60(36.1)	24(14.5)	12(7.2)	12(7.2)	24(14.5)	34(20.5)	17.85**
	여	224(47.3)	76(16.0)	18(3.8)	10(2.1)	72(15.2)	74(15.6)	
연령별	20대	20(33.3)	14(23.3)	0	0	12(20.0)	14(23.3)	29.28*
	30대	92(45.5)	32(15.8)	4(2.0)	8(4.0)	24(11.9)	42(20.8)	
	40대	134(47.9)	36(12.9)	20(7.1)	10(3.6)	40(14.3)	40(14.3)	
	50대 이상	36(36.7)	18(18.4)	6(6.1)	4(4.1)	20(20.4)	14(14.3)	
직위별	교사	218(45.2)	72(14.9)	14(2.9)	12(2.5)	78(16.2)	88(18.3)	41.25***
	부장교사	52(41.3)	20(15.9)	14(11.1)	8(6.3)	12(9.5)	20(15.9)	
	교장 및 교감	4(40.0)	4(40.0)	0	2(20.0)	0	0	
	기간제 교사	8(40.0)	4(20.0)	2(10.0)	0	4(20.0)	2(10.0)	
소속 단체별	교총	80(36.4)	56(25.5)	14(6.4)	8(3.6)	34(15.5)	28(12.7)	50.31***
	전교조	42(43.8)	6(6.3)	2(2.1)	4(4.2)	10(10.4)	32(33.3)	
	무소속	152(49.7)	36(11.8)	12(3.9)	6(2.0)	50(16.3)	50(16.3)	
학교급별	초등학교	106(35.8)	76(25.7)	6(2.0)	6(2.0)	44(14.9)	58(19.6)	73.24***
	중학교	144(55.4)	16(6.2)	16(6.2)	12(4.6)	42(16.2)	30(11.5)	
	고등학교	28(36.8)	8(10.5)	8(10.5)	4(5.3)	8(10.5)	20(26.3)	

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

비고: ① 수업 영역, ② 학급경영 영역, ③ 사무분장 영역, ④ 연수 영역, ⑤ 학생지도(학생상담 포함) 영역, ⑥ 어느 영역에도 적합하지 않다.

<표 9> 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역

구분		보기문항(명, %)						계	x ²
		①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	48(28.9)	18(10.8)	48(28.9)	6(3.6)	12(7.2)	34(20.5)	166(100)	14.35*
	여	168(35.3)	48(10.1)	108(22.7)	2(0.4)	44(9.2)	106(22.3)	476(100)	
연령별	20대	18(30.0)	2(3.3)	22(36.7)	0	0	18(30.0)	60(100)	48.79***
	30대	72(35.6)	18(8.9)	52(25.7)	4(2.0)	6(3.0)	50(24.8)	202(100)	
	40대	98(35.0)	28(10.0)	64(22.9)	4(1.4)	32(11.4)	54(19.3)	280(100)	
	50대 이상	26(26.0)	18(18.0)	18(18.0)	0	18(18.0)	20(20.0)	100(100)	
직위별	교사	168(34.9)	48(10.0)	102(21.2)	8(1.7)	36(7.5)	120(24.9)	482(100)	38.41**
	부장교사	40(31.3)	12(9.4)	42(32.8)	0	18(14.1)	16(12.5)	128(100)	
	교장 및 교감	0	4(40.0)	4(40.0)	0	0	2(20.0)	10(100)	
	기간제 교사	6(30.0)	2(10.0)	8(40.0)	0	2(10.0)	2(10.0)	20(100)	
소속 단체별	교총	58(26.1)	34(15.3)	58(26.1)	6(2.7)	30(13.5)	36(16.2)	222(100)	54.58***
	전교조	28(29.2)	2(2.1)	18(18.8)	2(2.1)	10(10.4)	36(37.5)	96(100)	
	무소속	122(39.9)	30(9.8)	72(23.5)	0	14(4.6)	68(22.2)	306(100)	
학교급별	초등학교	70(23.5)	54(18.1)	70(23.5)	8(2.7)	28(9.4)	68(22.8)	298(100)	86.67***
	중학교	124(47.7)	6(2.3)	60(23.1)	0	26(10.0)	44(16.9)	260(100)	
	고등학교	16(21.1)	6(7.9)	26(34.2)	0	2(2.6)	26(34.2)	76(100)	

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

비고: ① 수업 영역, ② 학급경영 영역, ③ 사무분장 영역, ④ 연수 영역,
⑤ 학생지도(학생상담 포함) 영역, ⑥ 어느 영역에도 적합하지 않다.

가 있는 것으로 나타났다. 첫째, 성별로 볼 때, 남자 교원은 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로 '수업 영역'(28.9%) 또는 '사무분장 영역'(28.9%)에 가장 높은 반응을 보였고, 여자 교원은 '수업 영역'(35.3%)에 가장 높은 반응을 보였다. 둘째, 연령별로 볼 때, 20대 교원들은 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(36.7%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 30대, 40대, 50대 이상의 교원들은 '수업 영역'(각 35.6%, 35.0%, 26.0%)에 가장 높은 반응을 보였다. 셋째, 직위별로 볼 때, 교사는 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로 '수업 영역'(34.9%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 부장교사, 교장 및 교감, 기간제 교사는 '사무분장 영역'(각 32.8%, 40.0%, 40.0%)에 가장 높은 반응을 보였다. 넷째, 소속 단체별로 볼 때, 교총과 무소속의 교원들은 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로 '수업 영역'(각 26.1%, 39.9%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 전교조 교원들은 '어느 영역에도 적합하지 않다'(37.5%)에 가장 높

은 반응을 보였다. 다섯째, 학교급별로 볼 때, 초등학교원들과 중학교 교원들은 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로 '수업 영역'(각 23.5%, 47.7%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 고등학교 교원들은 '사무분장 영역'(34.2%) 또는 '어느 영역에도 적합하지 않다'(34.2%)에 가장 높은 반응을 보였다.

8. 교원평가의 교장 및 교감 주체 평가 영역

교원평가제의 평가 주체 중에 교장 및 교감이 포함된다면 어떤 영역에 적합한가를 알아본 결과는 <표 10>과 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역의 인식에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫째, 성별로 볼 때, 남자 교원과 여자 교원 모두 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(각 33.7%, 37.1%)에 가장 높은 반응을 보였다. 둘째, 연령별로 볼 때, 20대, 30대, 40대

교원평가의 주체 및 영역에 대한 초중등학교 교원들의 인식

<표 10> 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역

구분	보기문항(명, %)						계	x ²
	①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	14(8.4)	30(18.1)	56(33.7)	0	28(16.9)	38(22.9)	17.58**
	여	40(8.4)	122(25.7)	176(37.1)	12(2.5)	40(8.4)	84(17.7)	
연령별	20대	6(10.0)	8(13.3)	30(50.0)	0	4(6.7)	12(20.0)	48.25***
	30대	24(11.9)	32(15.8)	80(39.6)	6(3.0)	12(5.9)	48(23.8)	
	40대	12(4.3)	82(29.5)	92(33.1)	6(2.2)	40(14.4)	46(16.5)	
	50대 이상	12(12.0)	32(32.0)	28(28.0)	0	12(12.0)	16(16.0)	
직위별	교사	42(8.8)	104(21.7)	176(36.7)	10(2.1)	50(10.4)	98(20.4)	31.80**
	부장교사	6(4.7)	44(34.4)	42(32.8)	0	18(14.1)	18(14.1)	
	교장 및 교감	2(20.0)	2(20.0)	4(40.0)	0	0	2(20.0)	
	기간제 교사	4(20.0)	4(20.0)	8(40.0)	2(10.0)	0	2(10.0)	
소속 단체별	교총	24(10.8)	68(30.6)	68(30.6)	2(0.9)	24(10.8)	36(16.2)	39.72***
	전교조	4(4.2)	16(16.7)	28(29.2)	0	14(14.6)	34(35.4)	
	무소속	26(8.6)	62(20.4)	126(41.4)	10(3.3)	30(9.9)	50(16.4)	
학교급별	초등학교	22(7.4)	72(24.2)	104(34.9)	6(2.0)	34(11.4)	60(20.1)	41.19***
	중학교	20(7.8)	62(24.0)	116(45.0)	4(1.6)	26(10.1)	30(11.6)	
	고등학교	12(15.8)	20(26.3)	10(13.2)	0	8(10.5)	26(34.2)	

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

비고: ① 수업 영역, ② 학급경영 영역, ③ 사무분장 영역, ④ 연수 영역,
⑤ 학생지도(학생상담 포함) 영역, ⑥ 어느 영역에도 적합하지 않다.

<표 11> 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측

구분	보기문항(명, %)						계	x ²
	①	②	③	④	⑤	⑥		
성별	남	6(3.6)	12(7.2)	20(12.0)	92(55.4)	16(9.6)	20(12.0)	13.83*
	여	18(3.8)	10(2.1)	52(11.0)	258(54.4)	80(16.9)	56(11.8)	
연령별	20대	2(3.3)	6(10.0)	4(6.7)	28(46.7)	14(23.3)	6(10.0)	49.16***
	30대	6(3.0)	12(6.0)	14(7.0)	110(55.0)	40(20.0)	18(9.0)	
	40대	6(2.1)	2(0.7)	40(14.3)	158(56.4)	30(10.7)	44(15.7)	
	50대 이상	8(8.0)	4(4.0)	16(16.0)	52(52.0)	12(12.0)	8(8.0)	
직위별	교사	18(3.8)	16(3.3)	36(7.5)	286(59.6)	72(15.0)	52(10.8)	92.33***
	부장교사	4(3.1)	2(1.6)	28(21.9)	54(42.2)	16(12.5)	24(18.8)	
	교장 및 교감	0	4(40.0)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	0	
	기간제 교사	2(10.0)	2(10.0)	6(30.0)	4(20.0)	6(30.0)	0	
소속 단체별	교총	14(6.3)	10(4.5)	34(15.3)	102(45.9)	36(16.2)	26(11.7)	38.28***
	전교조	0	2(2.0)	0	62(63.3)	24(24.5)	10(10.2)	
	무소속	10(3.3)	12(3.9)	32(10.5)	176(57.9)	34(11.2)	40(13.2)	
학교급별	초등학교	12(4.1)	14(4.7)	18(6.1)	180(60.8)	46(15.5)	26(8.8)	43.09***
	중학교	4(1.5)	8(3.1)	46(17.7)	124(47.7)	42(16.2)	36(13.8)	
	고등학교	8(10.5)	0	8(10.5)	40(52.6)	8(10.5)	12(15.8)	

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

비고: ① 학생과 학부모들의 학교교육에 대한 만족도 향상, ② 교원들의 전문성 향상,
③ 더욱 노력하는 교직원토 조성, ④ 교사들 간의 경쟁과 신경전으로 인한 교직원불만족 증가,
⑤ 교권의 실추, ⑥ 학교교육과 정부에 대한 교원들의 불신 증가.

교원들은 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(각 50.0%, 39.6%, 33.1%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 50대 이상의 교원들은 '학급경영 영역'(32.0%)에 가장 높은 반응을 보였다. 셋째, 직위별로 볼 때, 교사, 교장 및 교감, 기간제 교사는 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(각 36.7%, 40.0%, 40.0%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 부장교사는 '학급경영 영역'(34.4%)에 가장 높은 반응을 보였다. 넷째, 소속 단체별로 볼 때, 교총과 무소속의 교원들은 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(각 30.6%, 41.4%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 전교조 교원들은 '어느 영역에도 적합하지 않다'(35.4%)에 가장 높은 반응을 보였다. 다섯째, 학교급별로 볼 때, 초등학교원들과 중학교 교원들은 교원평가제의 교장 및 교감 주체 평가 영역으로 '사무분장 영역'(각 34.9%, 45.0%)에 가장 높은 반응을 보인 반면에, 고등학교 교원들은 '어느 영역에도 적합하지 않다'(34.2%)에 가장 높은 반응을 보였다.

9. 교원평가의 시행 시 나타날 결과 예측

교원평가제가 전면 시행된다면 어떤 결과가 나타날 것으로 예측하는가를 알아본 결과는 <표 11>과 같다. 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속단체별, 학교급별에 따라 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 성별, 연령별, 소속단체별, 학교급별에 상관없이 모두 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측으로 '교사들 간의 경쟁과 신경전으로 인한 교직원만족 증가'를 가장 높게 꼽는 것으로 나타났다. 다만, 직위별로 볼 때 교장 및 교감은 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측으로 '교원들의 전문성 향상'에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구에서 나타난 주요 연구결과 및 관련 논의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 교원평가제의 찬반 여부를 알아본 결과, 초중등교원들은 성별, 연령별, 직위별, 소속 단체별, 학교급별에 상관없이 모두 교원평가제에 대해 반대하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 교원평가제에 대해 찬성한 이유로는 '좀 더 노력하는 교직원으로 변화를 줄 수 있기 때문에'를 가장 높게 꼽았고, 교원평가제를 반대한 이유로는 '평가체제의 신뢰성과 타당성을 결여하고 있기 때문에'를 가장 높게 꼽았다. 둘째, 교원평가제의 가장 중요한 평가 기준으로는 성별, 연령별, 직위별, 소속 단체별, 학교급별에 상관없이 모두 '수업 능력'을 꼽는 것으로 나타났다. 또한, 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체로는 성별, 연령별, 직위별, 학교급별에 상관없이 모두 '교사 자신'을 꼽는 것으로 나타났다. 다만, 소속 단체별로 볼 때 전교조 소속의 교원들은 교원평가제의 가장 중요한 평가 주체로 '그 누구도 평가 주체가 되어서는 안된다'에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났다. 셋째, 교원평가제의 학생 주체 평가 영역으로는 '수업 영역'을 높게 꼽는 것으로 나타났고, 학부모 주체 평가 영역으로는 '학생지도(학생상담 포함) 영역'을 높게 꼽는 것으로 나타났으며, 교사 자신 주체 평가 영역으로는 '수업 영역'을 높게 꼽는 것으로 나타났다. 또한, 교원평가제의 동료교사 주체 평가 영역으로는 '수업 영역' 또는 '사무분장 영역'을 높게 꼽는 것으로 나타났고, 교장 및 교감 주체 평가 영역으로는 '사무분장 영역' 또는 '학급경영 영역'을 높게 꼽는 것으로 나타났다. 넷째, 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측으로는 초중등교원들의 성별, 연령별, 소속단체별, 학교급별에 상관없이 모두 '교사들 간의 경쟁과 신경전으로 인한 교직원만족 증가'를 가장 높게 꼽는 것으로 나타났다.

다만, 직위별로 볼 때 교장 및 교감은 '교원들의 전문성 향상'에 가장 높은 반응을 보이는 것으로 나타났다.

교원평가제와 관련하여 우리가 신중하게 고려해야 할 것은 교원평가제를 통해 얻을 수 있는 것과 잃을 수 있는 것이 무엇인가 하는 점이다. 교원평가제를 통해 대표적으로 얻을 수 있는 것이라면 수업개선을 위한 노력을 들 수 있고, 이것은 가시적인 것이기 때문에 쉽게 변화를 느낄 수 있을지 모른다. 하지만 대표적으로 잃을 수 있는 것은 교권의 실추와 교직에 대한 불만족을 들 수 있고, 이것은 비가시적인 것이기 때문에 중요하게 생각하지 못할 수도 있다. Maslow(1970)의 욕구위계설이나 Herzberg(1959)의 동기-위생이론에 비추어볼 때, 교사들에게 평가라는 잣대를 들이대면서 그 결과를 가지고 승진 등 인사고과에 반영하고 성과급 등을 차등지급한다고 하면 그것은 교사들에게 진정한 동기부여나 직무만족에 기여하지 못하고 오히려 동기미부여나 직무불만족에 빠지도록 하는 원인이 될 수 있음도 지적할 필요가 있다고 하겠다.

따라서 본 연구결과에서도 나타났듯이, 많은 초중등교원들은 교원평가제에 대해 반대를 하고 있고, 그 이유로 평가체제의 타당성과 신뢰성의 문제를 꼽고 있으며, 교원평가제의 시행 시 나타날 결과 예측으로 '교사들 간의 경쟁과 신경전'으로 인한 교직불만족 증가'를 가장 높게 꼽는 것으로 나타난 만큼, 교원평가제의 시행에 앞서 이러한 문제점들을 우선적으로 해결하려는 노력이 선행되어야 할 필요성이 있다. 또한, 이러한 문제해결을 위한 노력을 거쳐 교원평가제를 시행한다면 평가의 영역별로 평가 주체가 누가 되어야 하는가도 민감하면서도 중대한 문제이니만큼 이와 관련한 본 연구결과의 시사점을 참고할 필요가 있다고 하겠다.

학교교육은 학원교육과 다르고 또 달라야만 한다. 학원에서 가르쳐주지 않는 인성, 협동, 규범, 가치관 같은 것을 학교에서는 중요하게 가르칠

수 있어야 한다. 그러기 위해서는 공교육이 강화되어야 한다. 그리고 진정한 공교육 강화는 교사의 권위 강화와 신뢰를 간과해서는 논의가 불가능하다. 따라서 만약 교원평가제를 전면적으로 시행한다면, 교사의 권위와 신뢰를 중요하게 고려하는 교원평가제가 될 수 있는 방향으로 논의하고 개선하려는 노력이 필요가 있다고 하겠다.

참고 문헌

- 김만수(2005). 교사평가에 대한 초등교원의 인식에 관한 연구, 석사학위논문, 경기대학교.
- 김소영(2008). 국제비교를 통한 교원평가제도의 시행방안 연구, 석사학위논문, 성균관대학교.
- 김영철(2006). 교원 다면평가제도의 수용성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 석사학위논문, 서울대학교.
- 김이경(2004). 교사평가 시스템 연구, 서울: 한국교육개발원.
- 김이경·김갑성·김도기·김순남(2006). 교원 다면평가 시범 운영의 효과와 기대 분석, 교육행정학연구, 24(2), 149~172.
- 김혜란(2004). 교원 다면평가제 도입에 관한 교사들의 인식 연구, 석사학위논문, 홍익대학교.
- 박혜선(2005). 교사평가에 따른 초등교원의 인식과 개선에 관한 연구, 석사학위논문, 춘천교육대학교.
- 성효영(2004). 교사평가체제 개선 정책에 관한 연구, 석사학위논문, 대구교육대학교.
- 안세근·라종민(2005). 보상제도와 연계한 미국의 교원평가 연구, 교육행정학연구, 23(4), 129~154.
- 이금진(2009). 초등학교 교사 다면평가제에 대한 평가자들의 인식, 석사학위논문, 서울교육대학교.
- 이미선(2007). 교사다면평가제에 관한 중등교사의 인식연구, 석사학위논문, 강원대학교.
- 이병환·김순남(2004). 교사 다면평가제 적용 방안 탐색, 교육행정학연구, 22(2), 163~186.
- 전혜선(2005). 교사평가제도 개선 방향에 대한 초등학교 교사들의 인식 연구, 석사학위논문, 공주교육대학교.
- 정수현(2008). 교원의 전문성과 책무성에 근거한 교원평가제도의 타당성 평가, 초등교육연구, 21(2), 409~434.
- 최인경(2006). 교사평가제에 대한 교사들의 인식

조사: 경기도 남양주 교육청 소속 중등교사를 대상으로, 석사학위논문, 이화여자대학교.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.(1959).

The motivation to work, New York: John Wiley.

Maslow, A. H.(1970). *Motivation and personality*(rev. ed). New York: Harper & Row.

Palmer, P. J.(1998). *The courage to teach: exploring the*

inner landscape of a teacher's life, San Francisco, Calif. : Jossey-Bass.

-
- 논문접수일 : 2009년 09월 08일
 - 심사완료일 : 1차 - 2009년 10월 08일
 - 게재확정일 : 2009년 10월 15일